



HENKILÖSTÖERTOMUS 2014

POHJOIS-SAVON SAIRAANHOITOPUORI
KUNTAYHTYMÄVALTUUSTO 8.6.2015

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän Henkilöstökertomus 2014

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri

VALTUUSTO 8.6.2015



1	HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TAVOITTEET	1
2	HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN.....	1
2.1	Johtajuus.....	1
2.2	Osaaminen.....	1
2.3	Rekrytointi	1
2.4	Työhyvinvointi	2
3	HENKILÖSTÖN RAKENNE	2
3.1	Ikä ja sukupuoli	2
3.2	Henkilöstö ammattiryhmittäin	3
4	VOIMAVARAT	3
4.1	Yleistä	3
4.2	Työpanos	4
4.3	Poissaolot	5
4.3.1	Poissaolojen palkkakustannukset	6
4.4.	Palkkakustannukset	6
4.4.1	Yleistä	6
4.4.2	Välittömät palkkakustannukset.....	6
4.4.3	Palkkauksellinen tasa-arvo	7
4.5	Eläköityminen.....	8
4.6	Henkilöstön kehittäminen	9
5	TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI	10
5.1	Fyysisen väkivallan ja epäasiallisen kohtelun kokeminen.....	10
5.2	Työtyytyväisyys	11
5.3	Virkistystoiminta	12
5.4	Työterveyshuolto.....	12
LIITE 1	Henkilöstösuunnitelmien ja – kertomuksen henkilöstöresurssien määritelmät	14
LIITE 2	Työyhteisökartoitus	16

1 HENKILÖSTÖKERTOMUKSEN TAVOITTEET

Tavoitteet

Henkilöstökertomus täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tietoaaineisto on koottu KYS-tasoisena. Liikelaitos Kysteri tekee oman henkilöstökertomuksensa.

Palvelualueilla ja palveluyksiköissä seurataan säännönmukaisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Lisäksi näitä tunnuslukuja seurataan kuntayhtymän johtoryhmässä sekä henkilöstötoimikunnassa.

2 HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN

Henkilöstöstrategiaa jatkettiin hallituksen päätöksellä vuoden 2016 loppuun.

2.1 Johtajuus

- Johtajakoulutusta on jatkettu entisin muodoin (MBA, PD). Uuden sisäisen johtamiskoulutuksen valmistelu aloitettiin loppuvuonna.
- Yleistä johtajuusinformaatiota on järjestetty erilaisissa palveluyksiköiden esimiehille suunnatuissa seminaareissa ja koulutustilaisuuksissa, uusimpana esimiesfoorumi.
- Ylimmän johdon ja lähiesimiesten osaamiskartoitukset aloitettiin.

2.2 Osaaminen

- Ammatillista täydennyskoulutusta annettiin keskimäärin 4,1 päivää/henkilö, tavoitteena toimintasuunnitelmassa oli 4 päivää.
- Osaamisenhallinta – projektia on jatkettu sisäisenä kehittämistyönä. Osaamisia kuvattiin työyksiköittäin ja ammattiryhmittäin ja prosessia laajennettiin kertomusvuonna hallinnon, huollon ja toimiston henkilökuntaan sekä keskijohtoon sekä viimeisimpänä ylimpään johtoon.
- Kehityskeskustelut kävi 24 % henkilökunnasta.
- Uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessi uudistettiin ja perehtymisen tarkistuslista (i-Tsek) saatiin valmiiksi.
- Suunnitelmallinen työkierto laajeni.

2.3 Rekrytointi

- Vakinaisen henkilöstön työsuhteturva strategian mukaisesti varmistettiin.
- Palvelut tuotettiin pääosin omana työnä.
- Kansainvälisen rekrytoinnin pelisääntöjen ja käytäntöjen luomista jatkettiin ja luotiin yhteydet ulkomaalaisten sairaanhoitajien rekrytoimiseksi.
- Määräaikaisia työntekijöitä vakinaistettiin 48 kpl.
- Palkkapoliittinen ohjelma päivitettiin työmarkkinaratkaisun mukaiseksi.

2.4 Työhyvinvointi

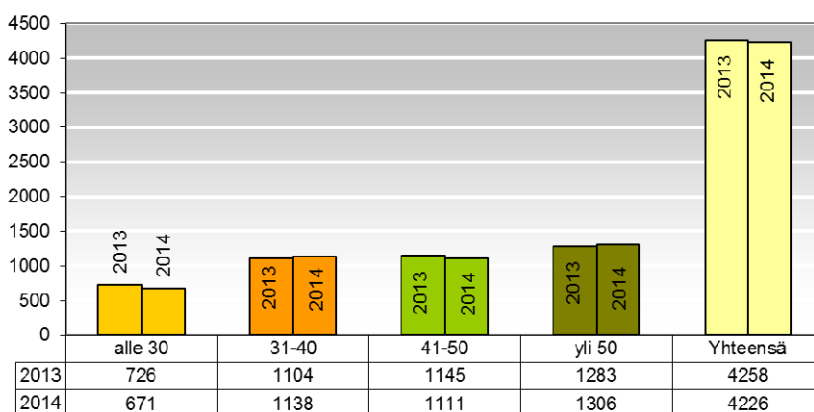
- Jatkettiin Kaari-projektia Kuntien eläkevakuutuksen kanssa. Tarkoituksena on vähentää työkyvyttömyyteen liittyviä kustannuksia ja ennenaikaista eläköitymistä sekä jatkaa työuria. Asiaan liittyvä toimintamalli saatiin valmiiksi kertomusvuoden aikana.
- Henkilöstölle suunnattavaa liikuntatarjontaa kehitettiin edelleen.
- Työhyvinvointiin kohdennettiin palveluyksiköiden käyttöön erillismäärärahaa 30 €/henkilö. Lisäksi yksiköt ovat voineet osoittaa siihen lisärahoitusta määrärahojensa puitteissa.
- Sisäilmaongelmia on korjattu selvitysten perusteella mahdollisimman nopeassa aikataulussa. Sisäilmaongelmiin liittyvää toimintamallia on kehitetty mm. lisäresurssoinnin. Ongelmat ovatkin vähentyneet.
- Työpaikkaselvitykset toteutettiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.
- Tehtiin uusintakysely fyysisen väkivallan ja epäasiallisen kohtelun kokemisesta (kts. s.10).
- Tehtiin koko henkilöstöä koskeva työyhteisökartoitus (kts. LIITE 2, s. 16).

3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

3.1 Ikä ja sukupuoli

Alla oleva kuvio esittää henkilöstön ikärakenteen vuosina 2013–2014 joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Lukumäärät ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2014



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli samaa luokkaa kuin edellisvuonna (46 vuotta). Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien keski-ikä oli 43,3 vuotta.

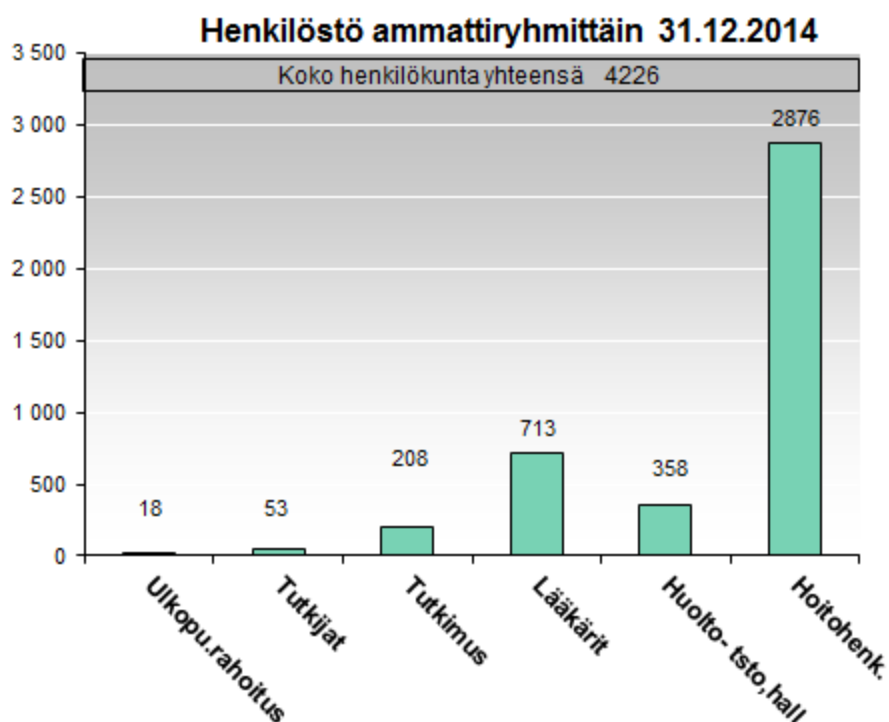
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli samaa tasoa kuin edellisenä vuonna, 46 vuotta (edellisenä vuonna 45,9). Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien keski-ikä oli 43,3 vuotta.

Lääkäreiden, hoitohenkilöstön ja tutkimushenkilöstön keski-ikä oli noin 43 vuotta, hallinto- ja toimistohenkilöstön huomattavasti korkeampi, liki 49 vuotta.

Henkilöstö on naisvaltaista: 78 % työntekijöistä on naisia. Suhdeluku vuosien varrella ei suuremmin ole muuttunut.

3.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2014 oli yhteensä 4226 henkilöä, kun se edellisellä vuonna oli 4258. Tässä ammattiryhmätarkastelussa kyseessä on edelleen yhden poikkileikkauspäivän tieto. Luvussa "voimavarat" esitetään koko vuotta koskevat keskimääräiset tunnusluvut ammattiryhmittäin.



Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstön kokonaismäärä on hivenen supistunut. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna lääkäreiden määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna (+37), kun taas hoitohenkilöstön määrä on laskenut (-48). Sama suhde kertautuu myös luonnollisesti työpanoksissa.

4 VOIMAVARAT

4.1 Yleistä

Tässä luvussa henkilöstövoimavaroja tarkastellaan työpanos-tunnusluvun kautta (määrittelyt, kts. LIITE 1, s. 14).

Henkilöstön kokonaismäärä keskimäärin vuoden aikana alitti henkilöstösuunnitelman 50 työpanoksen verran ja edellisen vuoden toteutuman 12 työpanoksen verran. Tämä liittyy ennen kaikkea määräaikaisen hoitohenkilöstön käytön supistamiseen.

Henkilöstön kokonaismäärästä 24 % oli määräaikaista (sijaiset), edellisenä vuonna 25 %. Määräaikaisten henkilöiden määräaikaisperusteiden laillisuus on henkilöstöstrategian mukaisesti tarkistettu yhdessä ammattijärjestöjen kanssa. Hallitus vakinaisti loppuvuonna 48 henkilöä sisäisten sijaisten vakinaisiin vakansseihin. Huomionarvoista on, että henkilöstömenoihin liittyvien supistamisvaateiden vuoksi iso osa peruskriteerit täyttävistä sijaisista jäi vakinaistamatta; heidän osaltaan prosessi jatkuu.

Tuottavuusohjelmaan liittyvässä henkilöstöohjelmassa määriteltiin erilaisia henkilöstömenojen hallintaan liittyviä keinoja. Keskeisimmäksi nousi vuosilomiin liittyvien ns. säästövapaiden pitäminen lomapalkkavelan pienentämiseksi. Tässä onnistuttiin hyvin.

Tuottavuusohjelman mukaisesti loppuvuonna perustettiin uusi hoitotyön palveluyksikkö, jonka tarkoituksena on lisätä hoitohenkilöstön työn tuottavuutta organisoimalla sijaishenkilöstön käyttö laajemmilla toiminta-alueilla. Koko yksikön henkilöstömäärä on noin 500 ja toiminta käynnistyi pilottina 1.1.2015.

4.2

Työpanos

Henkilöstövoimavarojen määrällistä kehitystä kuvataan työpanoskäsitteen kautta. Vuositasolla tämä tapahtuu laskemalla kaikki palvelussuhteet yhteen ja jakamalla tämä luvulla 365 (= laskennallinen palvelussuhde). Vastaavalla tavalla kuvataan poissaoloja.

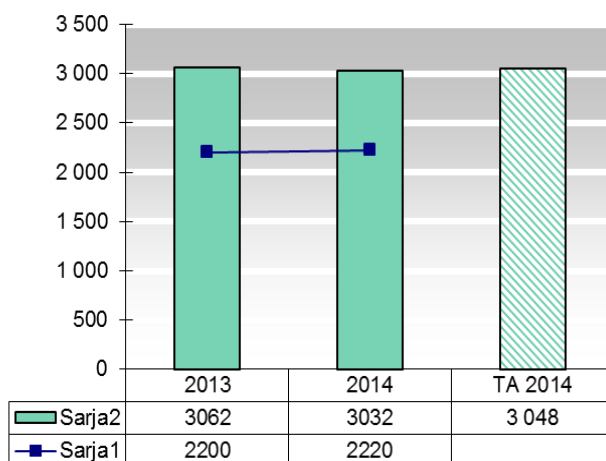
Työpanosten toteutuma kertomusvuonna oli kokonaisuutena suunnitelmien mukainen; henkilöstön käyttö oli hallittua.

Työpanos alittui suhteessa suunnitelmaan 0,5 % ollen 3032 (suunniteltu 3048). Edelliseen vuoteen verrattuna laskua oli 1 % (30 työpanosta).

Työpanoksen vähentymä selittyy täysin sillä, että määräaikaista hoitohenkilöstöä käytettiin keskimäärin 10 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Myös lyhytaikaisten sijaisten käyttö hoitohenkilöstössä väheni, säästö verrattuna edelliseen vuoteen oli 300.000 €.

Työpanos ja vakinaisten osuus

(lähde: Sigma)



Työpanos toteutui suunnitellusti; sekä tavoitetaso että edellisen vuoden toteuma alitettiin.

4.3 Poissaolot

Poissaoloja ryhmitellään seuraavasti:

- vuosilomat
- sairauslomat
- lakisääteiset poissaolot (perhevapaat, opintovapaat yms.)
- muut poissaolot.

Poissaoloja työpanoksiksi muutettuna oli keskimäärin 1093 eli 8 enemmän kuin henkilöstösuunnitelmassa. Edelliseen vuoteen verrattuna kasvua oli 18 työpanoksen verran (1,7 %).

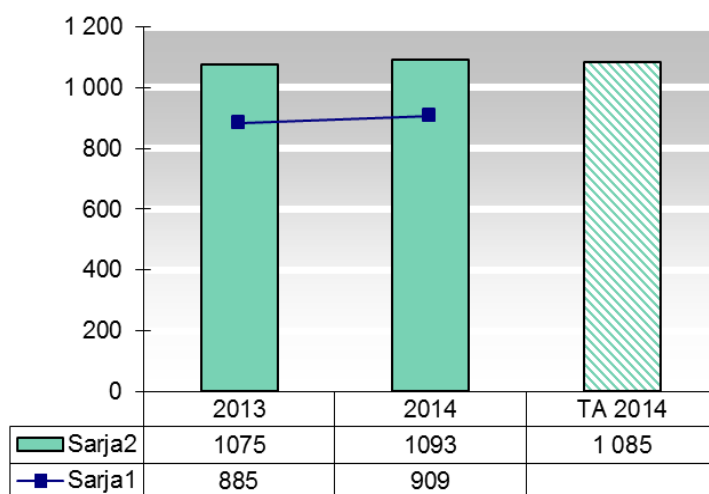
Poissaolojen osuus kokonaistyöpanoksesta oli 26 %. Vuosilomat kattavat tästä 11 %, sairauslomat 4 % (16 pv/hlö), lakisääteiset vapaat 7 % ja muut poissaolot 4 %. Tämä vastaa edellisen vuoden tasoa.

Poissaolojen kasvu liittyy pelkästään vuosilomien käytön lisääntymiseen, kuten on tarkoituskin. Näin pienennettiin lomapalkkavelkaa. Erityisesti pidettiin pois aikaisemmilta vuosilta kertyneitä säästölomia. Lomapalkkavelan määrä pieneni näiltä osin kertomusvuonna 2,9 M€ suhteessa suunniteltuun.

Suurin sairauspoissaoloja aiheuttava syyryhmä on edelleen tuki- ja liikuntaelin sairaudet (31 % sairauspoissaoloista), mutta suunta on ollut viime vuosina lievästi laskeva. Mielenterveyssairaudet ovat sairauspoissaolojen syynä laskeneet 11 %.

Poissaolot yhteensä ja siitä vakinaisen henkilökunnan osuus

(lähde; Sigma)



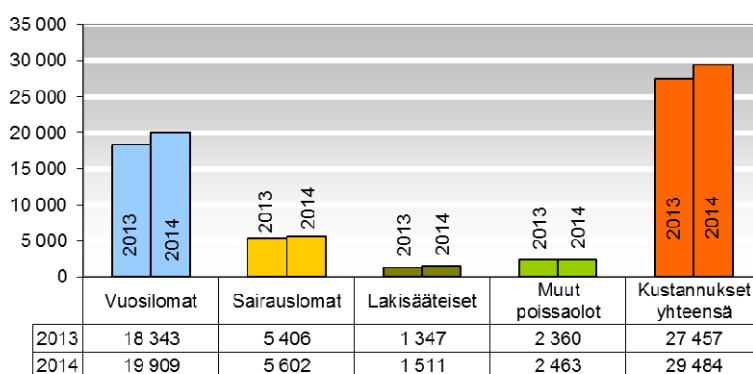
Poissaoloja oli työpanoksiksi muutettuna hiukan enemmän kuin edellisenä vuonna. Kasvu johtui pelkästään vuosilomista, kuten oli tarkoituskin.

4.3.1 Poissaolojen palkkakustannukset

Poissaolojen palkkakustannukset ilman sivukuluja olivat 29,4 miljoonaa euroa, kasvua edelliseen vuoteen 2 miljoonaa euroa. Tämä selittyy pääosin vuosilomista, kuten edellä on todettu. Henkilöstöohjelmaan liittyen korostettiin vuosilomasäästöjen pitämistä ja näin tehtiinkin.

On huomattava, että erityisesti sairauslomiin liittyi paljon välillisiä kustannuksia, joita näissä laskelmissa ei näy.

**Poissaolojen palkkakustannukset
2013-2014 (1 000 €)**



Poissaolojen kustannukset ovat nousseet johtuen vuosilomiin liittyvien säästövapaiden pitämisestä; näin on toisaalta pienennetty lomapalkkavelkaa.

Erityisesti on huomattava, että varhaiseläköitymiseen liittyvä ns. varhemaksu oli 1,2 M€, kun oli varauduttu 1,8 M€:n suuruiseen maksuun.

4.4 Palkkakustannukset

4.4.1 Yleistä

Valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset 2014 – 2017 eivät tuoneet paikallisesti neuvoteltavaa: KVTES-alueella kaikki saivat 1.7. lukien 20 euron korotuksen tehtäväkohtaiseen palkkaan. Lääkärisopimuksen soveltamisalalla kaikki muutokset siirtyivät seuraavalle vuodelle.

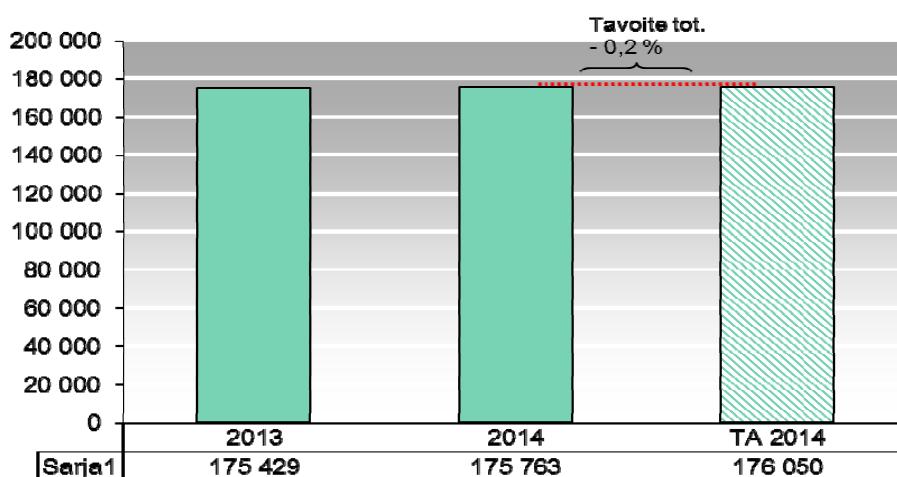
Vuosilomamääräyksiin tehtiin muutoksia. Kokonaisuutena voidaan arvioida, että sopimusmääräysten vaikutus palkkamenoihin oli noin 0,8 %.

4.4.2 Välittömät palkkakustannukset

Välittömät palkkauskustannukset ilman sivukuluja olivat kertomusvuonna 175,5 miljoonaa euroa, talousarvio alitettiin 0,2 %. Sivukulut mukaan lukien talousarvio alitettiin 1,4 % (3,3 M€).

Hyvään tulokseen vaikuttivat ensisijaisesti vähentynyt määräaikaisen hoitohenkilöstön käyttö, lomarahojen vaihto vapaaksi, säästövapaiden pitäminen ja palkkapolitiikan hallittu soveltaminen.

Palkkamenot (1000 €)



4.4.3 Palkkauksellinen tasa-arvo

Tasa-arvolaki edellyttää kaikilta yli 30 työntekijän työpaikoilta tasa-arvosuunnitelmaa ja sen yhteydessä palkkauksesta tasa-arvotilanteen selvittämistä.

Oheisessa taulukossa on palkkavertailu niistä nimikkeistä, joissa sekä miehiä että naisia on vähintään neljä. Vertailu on tehty sekä tehtäväkohtaisen että varsinaisen (tehtäväkohtainen palkka + työkokemuslisä + määrävuosilisä + harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä) palkan osalta. Järkevintä on kiinnittää huomiota tehtäväkohtaiseen palkkaan, koska sen tulee perustua työn vaativuuteen; muissa palkkaelementeissä on kyse myös työuran pituudesta tai henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnista ja palkitsemisesta.

Nimike	Hinn.tunnus	Tehtäväkohtainen palkka			Varsinainen palkka				
		keskim.e/kk			keskim.e/kk			Lukumäärä	
		naiset	miehet	ero%	naiset	miehet	ero%	naiset	miehet
Fysioterapeutti	03HOI030	2484,66	2475,94	-0,35	2726,08	2650,63	-2,85	39	8
Lääkintävahtimestari	03HOI040	2196,79	2176,23	-0,94	2308,47	2324,85	0,70	7	40
Mielisairaanhoitaja	03HOI040	2136,13	2145,96	0,46	2268,78	2311,29	1,84	32	57
Perushoitaja	03HOI040	2140,73	2152,95	0,57	2280,01	2224,72	-2,49	180	36
Psykologi	Hinnoittelem	3489,61	3565,36	2,12	3734,91	3928,30	4,92	46	8
Röntgenhoitaja	03HOI030	2433,69	2434,61	0,04	2604,36	2596,01	-0,32	79	28
Sairaanhoitaja	03HOI030	2466,21	2494,94	1,15	2639,36	2664,85	0,96	1241	227
Sosiaalityöntekijä	04SOS04A	3062,59	3037,06	-0,84	3279,04	3341,83	1,88	40	5
Apulaisylilääkäri	L3SL1200	6107,91	6179,45	1,16	6783,18	6807,60	0,36	33	32
Erikoislääkäri	L3SL3000	5315,39	5353,52	0,71	5721,00	5841,49	2,06	157	109
Erikoistuva lääkäri	L3SL4100	3494,90	3425,24	-2,03	3560,28	3480,95	-2,28	52	16
Erikoistuva lääkäri	L3SL4103	3765,86	3789,93	0,64	3895,74	3890,23	-0,14	53	44
Osastonylilääkäri	L3SL1100	6619,52	6521,85	-1,50	7182,95	7251,07	0,94	18	19
Ylilääkäri	L3SL1100	7027,83	7083,17	0,78	7814,28	8002,10	2,35	8	17

Palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat pieniä, kuten taulukon tiedoista voi havaita.

Miesten eduksi eroja tehtäväkohtaisissa palkoissa löytyy esim. ryhmässä psykologi, sairaanhoitaja, apulaisylilääkäri, ylilääkäri ja vastaavasti naisten eduksi ryhmässä lääkintävahtimestari, sosiaalityöntekijä, erikoistuva lääkäri ja osastonylilääkäri.

Vertailtavuutta haittaa se, että ryhmät ovat hyvin erikokoisia (esim. sairaanhoitajissa miehiä on 227, naisia 1241). Lisäksi palkkaerojen syynä voi olla työn vaativuuteen liittyviä syitä. Tasa-arvolain lähtökohtana onkin perusteettomien palkkaerojen poistaminen.

Palkkapoliittisessa ohjelmassamme on määritelty palkan määräytymisperusteet, jotka ovat täysin sukupuolineutraaleja.

4.5 Eläköityminen

Sairaanhoitopiirissä on siirrytty eläkkeelle vuosina 2012 – 2014 seuraavasti:

	2012	2013	2014
Vanhuuseläke	51	46	56
Osa-aikaeläke	2	3	-
Osatyökyvyttömyyseläke	23	25	26
Työkyvyttömyyseläke	14	8	3
Kuntoutustuki	12	14	16
Yhteensä	102	98	101

Vuoteen 2017 eläkepoistuma on vajaa 100 henkilöä vuodessa Kuntien eläkevakuutuksen arvion mukaan. Muiden eläkemuidot kuin vanhuuseläkkeiden osalta määrää pyritään pienentämään mm. aktiivisen tuen toimintajärjestelmän käyttöön otolla. Kysien järjestelmä saatiin valmiiksi loppuvuodesta. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vain kolme henkilöä, mikä osittain johtui tehostetun tuen lisäämisestä. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuidot huomioon ottaen oli 58,2 vuotta.

Keskimääräinen vanhuuseläkeikä oli 62,9 vuotta, täsmälleen sama kuin edellisenä vuonna.

4.6 Henkilöstön kehittäminen

Perehdytys

Uusien työntekijöiden perehtymisprosessia uudistetaan vuosittain. Syksyllä 2014 aloitettiin ns. tietotaitopajat, joissa vahvistetaan kädentaitojen osaamista. Uuden työntekijän perehtymistä tuetaan edelleen intranetissä ylläpidettävän perehdytysvuston, ns. i-Open avulla. Verkkopohjaisen perehtymisen tavoitteena on luoda KYSin henkilöstölle yhtenäisiä käytäntöjä ja antaa työntekijöille mahdollisuuksia aikaisempaa laajempaan itsenäiseen perehtymiseen.

Perehtymisen seuranta varten on otettu käyttöön sähköisen perehtymisen tarkistuslista, ns. i-Tsek. Perehdytyksen suorittamisen jälkeen esimies kirjaa Uranettiin ns. perehtymispassipätevyyden.

Osaaminen ja kehityskeskustelut

Osaamisen kuvaaminen työyksiköittäin ja ammattiryhmittäin jatkui vuonna 2014. Osaamisen kartoitus- ja kuvaamisprosessi koskee kaikkia ammattiryhmiä.

Kehityskeskustelut kävi vuonna 2014 noin 24 % henkilökunnasta.

Koulutus

Henkilöstökoulutus perustuu vuosittaiseen koulutustarvekyselyyn ja sairaalan strategiaan linjauksiin, lakisääteisiin sekä työnantajan velvoittamiin ja seuraamiin koulutuksiin.

Vuonna 2014 järjestettiin henkilöstökoulutusta KYSin omalle henkilökunnalle ja alueellisesti mm. henkilöstöhallinnosta, lean-ajattelusta, mentoroinnista, potilasturvallisuudesta, ammatillisista valmiuksista ja työyhteisön turvallisuudesta, ns. Aveckikoulutus. Verkkokurssien määrä on kasvussa. Viime vuodesta alkaen mm. säteily-suojelukoulutuksen perusteet on voinut suorittaa verkkokurssina (SÄVe-verkkokurssi). Toimintaprosesseja tukevat järjestelmäkoulutukset jatkuvat edellisten vuosien tapaan.

Täydennyskoulutus 2014

Vuonna 2014 ammatillisten täydennyskoulutuspäivien määrä oli yhteensä 17754 (v. 2013 17032) päivää. Henkilöstöstrategiassa asetettu tavoite kertomusvuodelle oli, että jokainen osallistuu täydennyskoulutukseen vähintään kolme päivää.

Täydennyskoulutuspäiviä oli keskimäärin 4,1 päivää/henkilö, joten tavoite keskimääräisesti saavutettiin. Edellisenä vuonna täydennyskoulutuspäiviä oli keskimäärin 3,7 päivää/henkilö.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna täydennyskoulutus toteutui keskimäärin seuraavasti:

- lääkärit 8,0 päivää
- tutkimushenkilöstö 5,0 päivää
- hoitohenkilöstö 3,5 päivää
- hallinto/huolto 2,5 päivää

Keskimäärää laskettaessa mukana on koko henkilökunta, myös määräaikaiset. Rahaa täydennyskoulutukseen käytettiin noin 1 % kokonaispalkkasummasta. Henkilöstöstrategiassa on voimakkaasti korostettu ammatillisen täydennyskoulutuksen merkitystä osaamisen kehittämiseksi. Edellä esitettyjen tunnuslukujen mukaan tässä onnistuttiin.

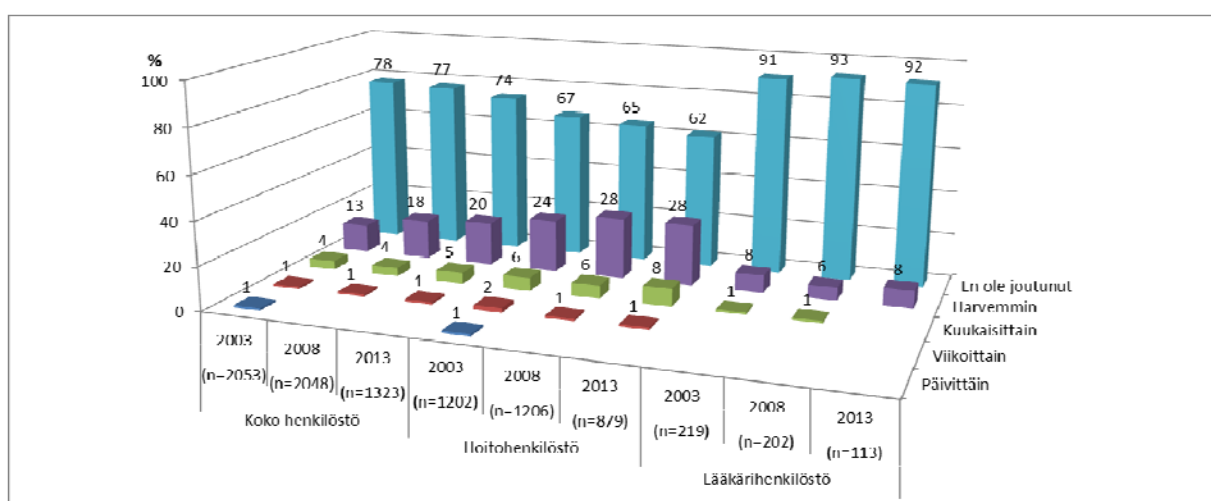
Vuoden 2014 täydennyskoulutustiedot on raportoitu ammattiryhmäkohtaisesti Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle.

5 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

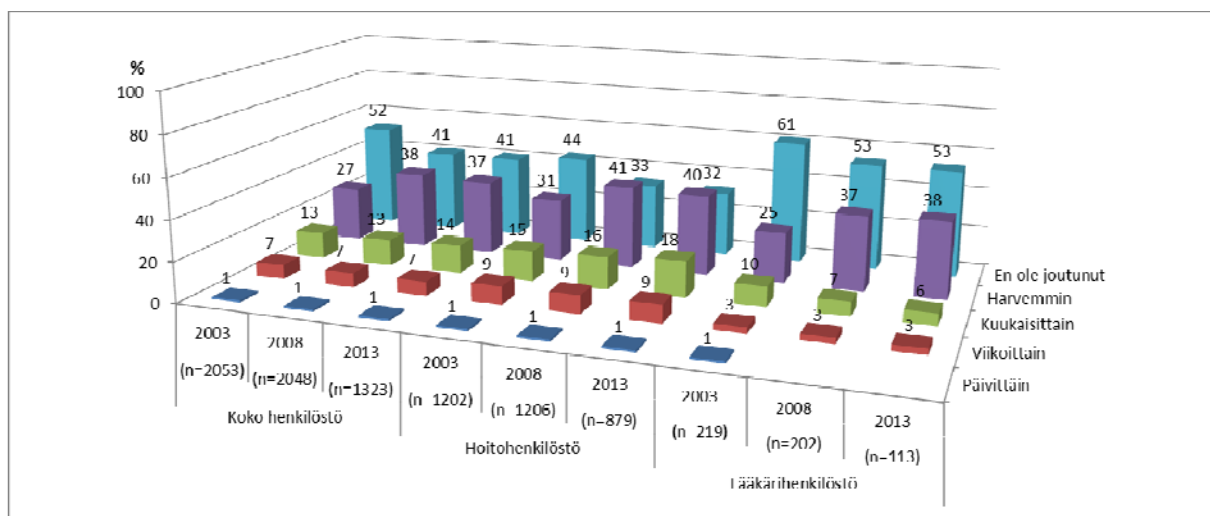
Kertomusvuonna suoritettiin kaksi suurehkoa mittausta, joilla eri näkökulmista arvioitiin henkilöstön hyvinvointia. Toinen näistä oli uusintatutkimus fyysisen väkivallan ja epäasiallisen kohtelun kokemisesta ja toinen liittyi työtyytyväisyyteen.

5.1 Fyysisen väkivallan ja epäasiallisen kohtelun kokeminen

Sairaanhoitopiirissä toteutettiin nyt kolmannen kerran henkilöstölle suunnattu kysely fyysisen väkivallan ja epäasiallisen kohtelun kokemisesta. Kysely on toteutettu 2003, 2008 ja 2013 vuosien aineistosta.



Suurin osa henkilöstöstä (74 % -78 %) ei ollut joutunut fyysisen väkivallan kohteeksi yhtenäkkään tarkasteluvuonna. Hoitohenkilöstön päivittäin kokemaa fyysistä väkivaltaa ei esiintynyt 2008 eikä 2013. "Harvemmin" koettua fyysistä väkivaltaa esiintyi etenkin hoitohenkilöstöllä ja sen määrä lisääntyi hieman lähes kaikissa henkilöstöryhmissä.



Epäasiallista kohtelua raportoitiin koko henkilöstöstä saman verran kuin vuonna 2008. Epäasiallinen kohtelu näyttäisi painottuvan hoitohenkilöstöön ja klinisiin palveluihin. Vuosien 2008 ja 2013 välillä epäasiallisen kohtelun kokemisessa ei ole suuria eroja, vaan tilanne on pysynyt lähes samana.

Epäasiallinen kohtelu on pääsääntöisesti potilaiden ja omaisten aiheuttama ongelma johon on puututtava aina kun sitä ilmenee. Asian julkituominen edesauttaa kulttuurin muuttumista ja vähentää sitä kautta myös ongelman hallintaa.

Myös johtamiseen ja työyhteisöjen sisäiseen kanssa käymiseen tulee kiinnittää huomioita. Erityisesti näyttää lisääntyvän sosiaalisen median kautta tapahtuva epäasiallinen käyttäytyminen, joskaan kokonaisuudessa se ei vielä ole kovin merkittävä asia.

5.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyttä arvioitiin uudella työyhteisökyselymittarilla, joten suoraa vertailua aikaisempaan mittaukseen ei voi tehdä. Kysely ryhmittyi kahdeksaan päätekijään, joissa jokaisessa oli ilmapiiriin ja organisaation sisäiseen toimivuuteen liittyviä väittämiä.

Päätekijät olivat:

- motivaatio
- avoimuus
- tavoitteellisuus
- työyhteisön toimivuus
- kehittäminen
- johtaminen koko organisaatiossa
- lähiesimiesten johtamistyyli
- nykyisen työn kiinnostavuus

Kyselyn tulokset ovat LIITTEENÄ 2.

Vastausprosentti oli 52,4 %, vastaajia 2187. Tulokset tiivistetysti olivat pääosin hyviä. Monet työyhteisölliset ominaisuudet saivat erinomaisen arvioinnin ja henkilöstö on sitoutunut ja motivoitunut. Kahdeksasta pääkomponentista hyvällä tasolla olivat työyhteisön toimivuus, kehittäminen, lähiesimiehen johtamistyyli ja ennen kaikkea nykyisen työn kiinnostavuus. Kehitettävää puolestaan löytyy avoimuudesta ja siitä, että henkilöstö kokee ylimmän johdon kaukaiseksi (johtaminen koko organisaatiossa).

Eri ulottuvuuksissa oli luonnollisesti suuria eroja eri yksiköiden välillä. Tulokset onkin lähetetty kaikkiin palveluyksiköihin toimenpiteitä varten.

5.3 Virkistystoiminta

Henkilöstön virkistystoiminnan pääpaino on säilytetty edelleen kuntoilun tukemisessa, näin voidaan aktivoida henkilöstöä huolehtimaan omasta fyysisestä kunnostaan. Jokainen palveluyksikkö tekee lisäksi oman hyvinvointisuunnitelmansa. Tyhy-rahaa on talousarvioon varattu 30 €/henkilö. Lisäksi yksiköt voivat osoittaa hyvinvointi- ja virkistystoimintaan omia varojaankin.

Lomamökkejä on Julkulassa, Tahkolla, Valtimolla ja Kuusamossa. Mökkien käyttöaste on n. 70 %, lomakausina 100 %.

5.4 Työterveyshuolto

Vuonna 2014 työterveyshuollon vastaanottotoimintaa oli Puijon, Julkulan ja Tarinan sairaalan toimitiloissa.

Työterveyshuollossa on seuraavat resurssit:

- 1 vastaava työterveyslääkäri
- 3 työterveyslääkäreä (joista 1 osa-aikainen)
- 1 vastaava työterveyshoitaja
- 4 työterveyshoitajaa (joista 1 osa-aikainen)
- 3 fysioterapeuttia (joista 1 osa-aikainen)
- 1 psykologi
- 1 hallintosihteeri
- 2 osastonsihteeriä (toinen osa-aikainen)

Työntekijäkohtaiset kustannukset 2012 – 2013 Kela-hakemusten mukaisesti (v. 2014 hakemus huhtikuussa):

v. 2012

Kelaluokka I (ehkäisevä)	177,23, josta kelakorvaus 96,00
Kelaluokka II (sairaanhoito)	153,10, josta kelakorvaus 76,44

v. 2013

Kelaluokka I (ehkäisevä)	189,77, josta kelakorvaus 97,92
Kelaluokka II (sairaanhoito)	138,63, josta kelakorvaus 68,93

Toiminta siis suuntautuu etenevässä määrin ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, Tätä on tukenut myös työterveyshuollon osallistuminen Kuntien eläkevakuutuksen Kaari-projektiin, jonka lopputulemana on aktiivisen tuen malli. Tähän liittyen työterveyshuoltoa auditoitiin ulkoisesti Kevan ylilääkärin toimesta.

Vuonna 2014 alkoi kolme omaa Aslak-kuntoutuskurssia. Lisäksi järjestettiin yhteinen kurssi Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kanssa. Työterveyshuolto on avainasemassa kuntoutuskurssien suunnittelussa, osallistujien valinnassa ja kuntoutuksen jälkeisessä seurannassa.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon kustannuksista osan (ehkäisevä työterveyshuolto, luokka I, sairaanhoito, luokka II).

Seuraava tilasto vuoden 2014 toiminnasta on laadittu edellä mainittua jaottelua käyttäen.

Korvausluokka I (terveystarkastukset, osatyökykyisen seuranta, terveyskäynnit)

<u>Ammattiryhmä</u>	<u>Käynnit / kpl v. 2013</u>	
työterveyslääkärit	819	949
työterveyshoitajat	1 202	1 757
fysioterapeutit	1 845	1 904
psykologi	739	756

Korvausluokka II (sairaanhoitokäynnit)

<u>Ammattiryhmä</u>	<u>Käynnit / kpl v. 2013</u>	
työterveyslääkärit	3 686	4 076
työterveyshoitajat	3 430	3 612

Lisäksi osallistutaan kutsuttuina asiantuntijoina Kuopion yliopistollisen sairaalan sisäisiin työryhmiin sekä ohjataan erilaisia ryhmiä (painonhallinta, selkäryhmä, olkapääryhmä, niskaryhmä).

Työterveyshuolto valmistelee erikseen oman toimintakertomuksen, joka käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

LIITE 1

HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN JA -KERTOMUKSEN HENKILÖSTÖRESURSSIEN MÄÄRITELMÄT

VAKANSSI	Valtuuston perustamien virkojen ja hallituksen hyväksymien työsuhteiden määrä. Tietolähde: eHRMinfo työpanostilasto: sarakkeessa virat. Vakanssi on yhteisnimitys viroille ja toistaiseksi voimassa oleville työsuhteille. Vakanssien määrä on saatu laskemalla yhteen ko. organisaation vakanssien voimassaoloajat kalenteripäivinä ja jakamalla summa tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Tilastoaikavälin jakaja on vuoden tilastossa 365. Osa-aikaiset vakanssit suhteutetaan kokoaikaisiin, joten kahdesta ½-vakanssista muodostuu yksi kokoaikainen, samoin yhden vuoden tilastossa kahdesta kuusi kuukautta käytössä olleesta vakanssista muodostuu yksi kokoaikainen.
HENKILÖSTÖ KESKIMÄÄRIN	Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö (brutto) yhteensä.
LASKENNALLINEN PALVELUSSUHDE	Palvelussuhteitten tai poissaolojen yhteenlasketut kalenteripäivät jaettuna tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä, vuositasolla 365:llä.
VAKINAISET	Vakinaisten viranhaltijoiden ja työsuhteisten määrä laskennallisina palvelussuhteina (jolloin 365 kalenteripäivää kestänyt kokoaikainen virkamääräys tai työsopimus on yksi laskennallinen palvelussuhde. Osa-aikaisten suhteuttaminen samoin kuin yllä kohdassa vakanssit). Tietolähde: eHRMinfon työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeesta vakinaiset/palvelujaksot. Työpanostilastossa lasketaan vakinaisiin omasta tehtävästään vapauteen henkilön palvelusaika.
MÄÄRÄAIKAISET	Määräaikaisten viranhaltijoiden ja työsuhteisten lukumäärä laskennallisina palvelussuhteina. Tietolähde: eHRMinfon työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeessa sijaiset/palvelujaksot. Varahenkilöstöseurantatiedot tunteina annetaan tulosityksiköille työvoimapalveluyksiköstä.
AMMATTILUOKKA	Henkilökunta on kirjanpidossa luokiteltu neljään ammattiluokkaan: lääkärit, tutkimushenkilöstö, hoitohenkilöstö sekä huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstö. Henkilöstötilastoissa tutkijat ilmaistaan erillisinä.
PALKKAUS- KUSTANNUKSET	Palkat yhteensä. Tietolähde: eHRMinfon tehdyn työn hinta tilasto: sarake palkat yhteensä.

POISSAOLOT	Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön poissaolot (vuosilomat, sairauspoissaolot, lakisääteiset poissaolot ja muut poissaolot) yhteensä laskennallisina palvelussuhteina. Tietolähde: eHRMinfon työpanostilasto laskennallisina virkoina: vakinaiset/poissaolot ja sijaiset/poissaolot.
ELÄKÖITYMINEN	Eläkkeelle jääneet tai kyselyvuosina eläkeiän saavuttavat henkilöt. Tiedustelut: Henkilöstötoimisto, eläkeasiamies.
BRUTTOTYÖPANOS	Tämä vähemmän käytetty käsite merkitsee samaa kuin henkilöstö keskimäärin ja siitä vakinaiset ja määräaikaiset.
NETTOTYÖPANOS	Henkilöstö keskimäärin yhteensä -luvusta vähennetään kaikki poissaolot yhteensä. Tietolähde: eHRMinfon työpanostilasto: sarakkeet vakinaisen työpanos + sijaisten työpanos. Nettotyöpanos on saatu laskemalla yhteen vakinaisen ja määräaikaisen henkilökunnan palvelujaksojen kestot kalenteripäivinä ja jakamalla summa tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Seuraavaksi on laskettu yhteen sekä vakinaisen henkilökunnan että määräaikaisen henkilökunnan vuosilomat ja palkalliset, palkattomat, osa-aikaiset ja osa-palkkaiset poissaolot kalenteripäivinä ja summa on jaettu tilastoaikavälin kalenteripäivien lukumäärällä. Nettotyöpanos on palvelujaksojen ja erilaisten poissaolojen erotus.
HENKILÖTYÖVUOSI	Nettotyöpanoksesta käytetään myös termiä henkilötyövuosi. Tällä miehityksellä toiminta on hoidettu tilastoaikavälillä.

Sisällys

	Sivu
Sisällys ja Taustaa	16
Työyhteisökysely-mittari	17
Työyhteisökysely pääkohdittain	18
Arviointien jakautumat pääkohdittain	19
Arviointien jakautuma väittämittäin	20

Taustaa

Tämä on palauteraportti organisaatiomme työyhteisökyselystä. Kyselyn tarkoituksena oli hankkia tietoa organisaation ilmapiiristä ja löytää siihen parannusehdotuksia. Arviointi suoritettiin keräämällä palautetta koko henkilökunnalta.

Mittauksen suoritti Feelback Oy sähköisenä kyselynä. Työyhteisökysely ryhmittyy kahdeksaan päätekiijään, joissa jokaisessa on ilmapiiriin ja yrityksen sisäiseen toimivuuteen liittyviä väittämiä.

Raportti on jäsennetty niin, että ensin tulokset esitetään kaavioina alkaen pääkohdista ja päättyen väittämiin. Kaavioiden alla on tulkintaa helpottava ohje. Vapaat palautteet esitetään raportin lopussa. Raporttia kannattaa lukea kohta kohdalta niin, että ensin katsotaan yleiskuva kaavioista. Kun päästään väittämäkaavioihin, kuhunkin väittämään liittyvä tarkentava palaute kannattaa katsoa samalla raportin loppuosasta.

Käytetty asteikko

Työyhteisön tilaa arvioitiin väittämien avulla asteikolla:
(Täysin eri mieltä) 1 2 3 4 5 6 (Täysin samaa mieltä)



Työyhteisökysely-mittari

A) Motivaatio

- A1. Työni on sopivan haasteellista.
 - A2. Palkitsemisjärjestelmämme on kannustava.
 - A3. Erityisosaamistani hyödynnetään organisaatiossa.
 - A4. Voin käyttää osaamistani työssäni laaja-alaisesti
 - A5. Viihdyn hyvin työssäni.
 - A6. Nykyinen työni on motivoivaa.
 - A7. Minulla on mahdollisuus urakehitykseen.
- VAPAA: Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aihealueesta (erityisen hyvää tai kehitettävää)?

B) Avoimuus

- B1. Työpaikallani keskustellaan avoimesti.
- B2. Kriittinen palaute hyväksytään työpaikallani.
- B3. Viestintä ja siihen liittyvä yhteistyö työpaikallani toimii hyvin.

C) Tavoitteellisuus

- C1. Olen määritellyt esimieheni kanssa työni tavoitteet.
 - C2. Työryhmäni tavoitteet ovat selkeät.
 - C3. Työryhmässäni seurataan säännöllisesti toiminnan tuloksia.
 - C4. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ammatillisesti.
- VAPAA: Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aihealueesta (erityisen hyvää tai kehitettävää)?

D) Työyhteisön toimivuus

- D1. Olen tyytyväinen työaikoihini.
 - D2. Saamme toisiltamme apua ja tukea.
 - D3. Tietoa ja osaamista jaetaan työyhteisössämme avoimesti.
 - D4. Työpaikallani ei esiinny seksuaalista häirintää.
 - D5. Työpaikallani ei esiinny työpaikkakiusaamista.
 - D6. Työpaikkamme eri osien välinen yhteistyö toimii hyvin.
 - D7. Työryhmäni henkilösuhteet ovat kunnossa.
 - D8. Työyhteisössämme ei puhuta toisista pahaa selän takana.
 - D9. Työyhteisössämme on hyvä yhteishenki.
 - D10. Työyhteisössämme puututaan muita loukkaavaan käyttäytymiseen.
 - D11. Työyksikössäni on tarpeellinen välineistö.
- VAPAA: Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aihealueesta (erityisen hyvää tai kehitettävää)?

E) Kehittäminen

- E1. Työryhmässäni olemme avoimia uusille ajatuksille ja ideoille.
 - E2. Minun on mahdollista kehittää itseäni ammatillisesti.
 - E3. Saan koulutusta riittävästi.
 - E4. Esitän uusia ideoita ja parannuksia toiminnan kehittämiseksi.
 - E5. Minulla on mahdollisuus osallistua oman työni kehittämiseen.
- VAPAA: Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aihealueesta (erityisen hyvää tai kehitettävää)?

F) Johtaminen koko organisaatiossa

- F1. Henkilöstön ja ylimmän johdon välillä vallitsee luottamus.
 - F2. Ylin johto huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista.
 - F3. Saamme riittävästi tietoa koko organisaation nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä.
 - F4. Organisaatiossamme on turvallista työskennellä.
- VAPAA: Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aihealueesta (erityisen hyvää tai kehitettävää)?

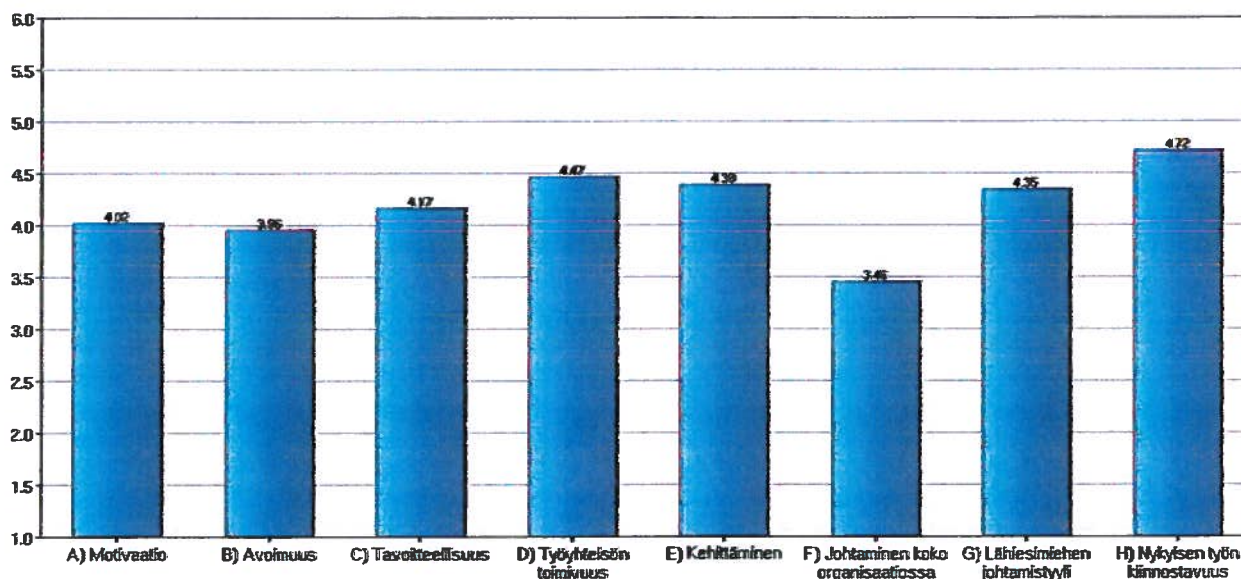
G) Lähiesimiehen johtamistyyli

- G1. Esimieheni toimii ammatillisesti.
 - G2. Esimieheni antaa kannustavaa palautetta.
 - G3. Esimieheni uskaltaa puuttua epäkohtiin ja ongelmiin.
 - G4. Esimieheni puoleen on helppo kääntyä.
 - G5. Koen nauttivani esimieheni luottamusta.
 - G6. Esimieheni ottaa vastuun tekemisestään.
 - G7. Koen tulevani hyvin johdetuksi.
- VAPAA: Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aihealueesta (erityisen hyvää tai kehitettävää)?

H) Nykyisen työn kiinnostavuus

- H1. Koen nykyisen työni tärkeäksi / arvokkaaksi.
 - H2. Olen nykyiseen työhöni tyytyväinen.
 - H3. Uskon tekeväni nykyistä työtäni vielä 3 vuoden päästä.
 - H4. Työtaitojen kehittäminen tuntuu edelleen motivoivalta.
 - H5. Haluan vaihtaa ammattiani lähivuosien aikana.
- VAPAA: Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aihealueesta (erityisen hyvää tai kehitettävää)?

Työyhteisökysely pääkohdittain



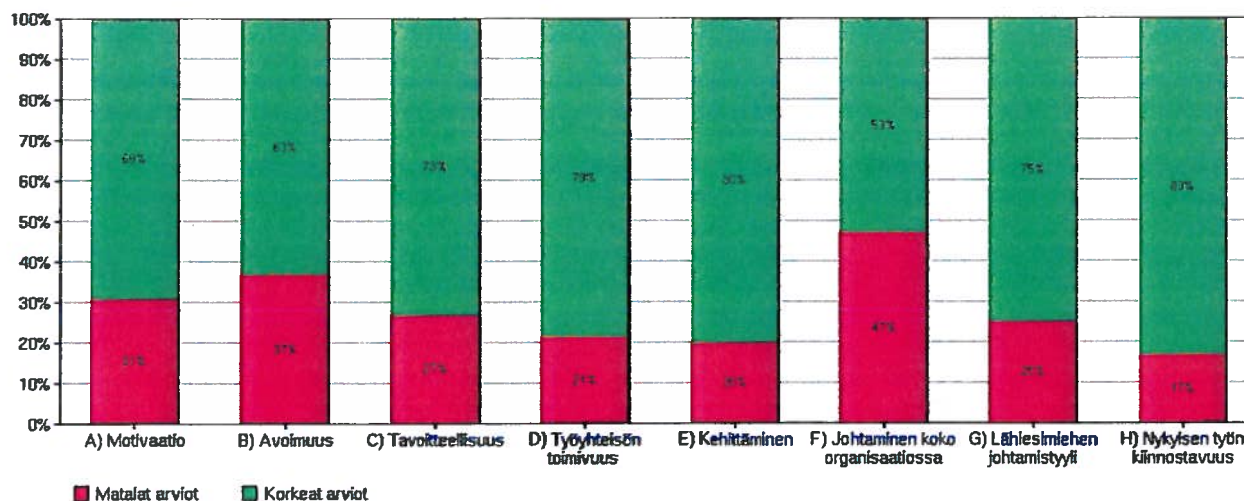
Tässä kaaviolissa näkyy annettujen arvioiden keskiarvo pääkohdittain. Keskiarvo muodostuu useasta väittämästä, jotka kuuluvat kyseiselle pääkohdalle (katso mittari).

Tulosten tasoa voidaan tulkita seuraavasti:

- 5,0 tai yli Erinomainen taso
- 4,2 – 4,9 Hyvä taso
- 3,5 – 4,1 Tyydyttävä taso
- Alle 3,5 Kehittämistarpeita



Matalat (1-3) ja korkeat (4-6) arviot pääkohdittain



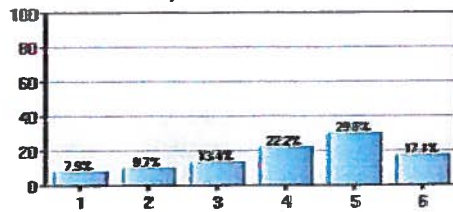
Kaaviossa tarkastellaan arviointien jakautumaa pääkohdissa siten, että matalat (1-3) ja korkeat (4-6) arviot on eritelty.

- Matalat arviot (kohtiin 1-3) ilmaisevat toiminnan kehittämistarpeita
- Korkeat arviot (kohtiin 4-6) ilmaisevat toiminnan hallintaa



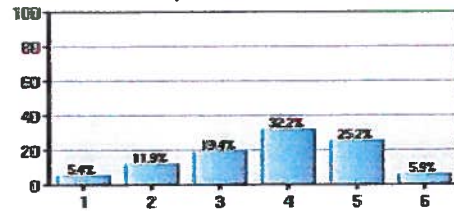
Arviointien jakautuma pääkohdittain

A) Motivaatio



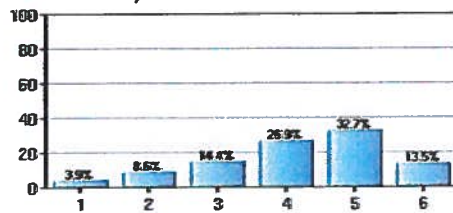
Keskihajonta: 1.48

B) Avoimuus



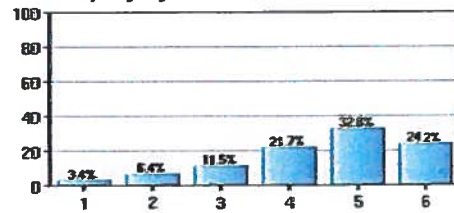
Keskihajonta: 1.26

C) Tavoitteellisuus



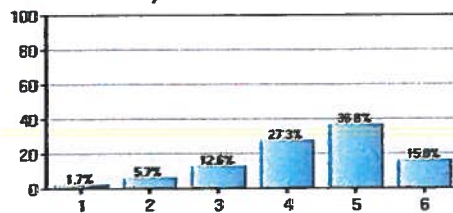
Keskihajonta: 1.29

D) Työyhteisön toimivuus



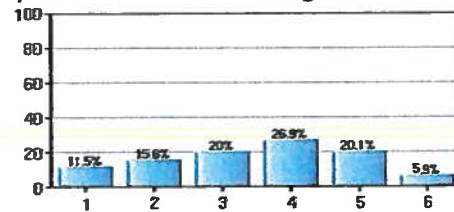
Keskihajonta: 1.32

E) Kehittäminen



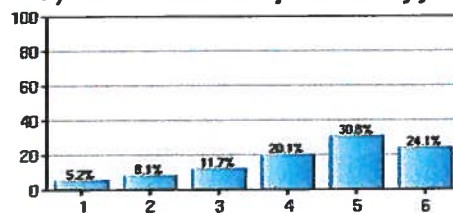
Keskihajonta: 1.16

F) Johtaminen koko organisaatiossa



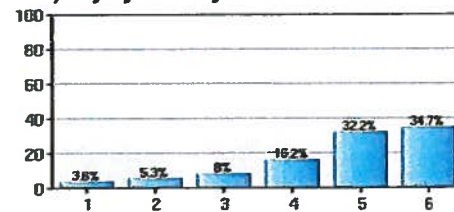
Keskihajonta: 1.42

G) Lähiesimiehen johtamistyyli



Keskihajonta: 1.43

H) Nykyisen työn kiinnostavuus



Keskihajonta: 1.34

Näissä kaavioissa näkyy, miten arvot jakautuvat pääkohdissa prosentuaalisesti asteikon 1-6 eri kohtiin.

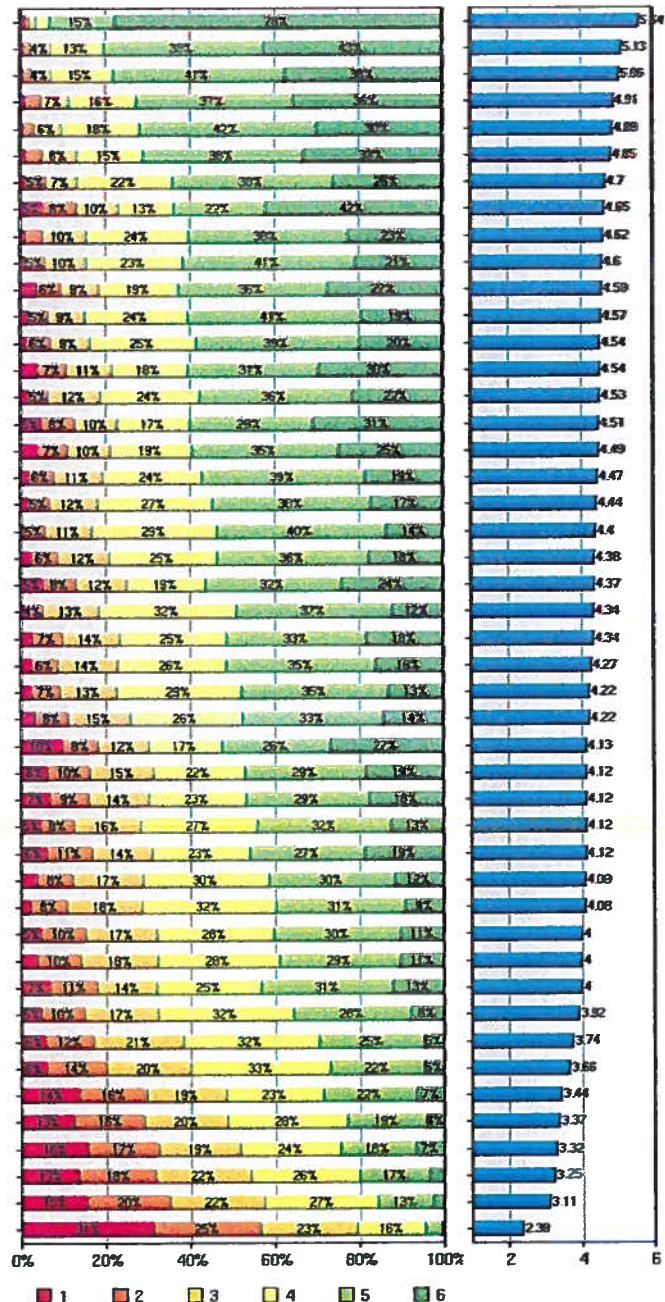
Jakaumia voidaan tulkita seuraavasti:

- Jos jakauma on keskittynyt (tiiviissä kasassa), vastaajilla on suhteellisen yhtenäinen käsitys arvioitavasta toiminnasta. Toiminta on silloin suhteellisen tasaista eri tilanteissa ja eri henkilöiden kesken.
- Jos arvot ovat hajallaan, toiminta vaihtelee riippuen henkilöstä ja tilanteesta. Tällöin myös keskihajonta on suuri. Hajontaa voidaan pitää suurena, jos se on suurempi kuin 1,2. Keskihajonta – tunnusluku näkyy jokaisen kaavion alla.



Arviointien jakautuma väittämittäin

- D4. Työpaikallani ei esiinny seksuaalista häirintää.
H1. Koen nykyisen työni tärkeäksi / arvokkaaksi.
A1. Työni on sopivan haasteellista.
H4. Työtaidojen kehittäminen tuntuu edelleen motivoivalta.
D2. Saamme toisillemme apua ja tukea.
D1. Olen tyytyväinen työpaikoillni.
H2. Olen tyytyväinen työni tyytyväinen.
H5. Haluan vaihtaa ammattiani lähivuosien aikana.
D3. Tietoa ja osaamista jaetaan työyhteisössämme avoimesti.
A5. Viihdyn hyvin työssäni.
G5. Koen nauttivani esimieheni luottamuksesta.
D11. Työyhteisössämme on tarpeellinen välineistö.
A6. Nykyinen työni on motivoivaa.
G6. Esimieheni ottaa vastuun tekemisestään.
A4. Voin käyttää osaamistani työssäni laaja-alaaisesti.
G4. Esimieheni puoleen on helppo kääntyä.
G1. Esimieheni toimii ammatillisesti.
E2. Minun on mahdollista kehittää itseäni ammatillisesti.
D9. Työyhteisössämme on hyvä yhteishenki.
E1. Työryhmässäni olemme avoimia uusille ajatuksille ja ideoille.
C4. Minulla on mahdollisuus kehittää itseäni ammatillisesti.
D5. Työpaikallani ei esiinny työpaikkakiusaamista.
E4. Esitän uusia ideoita ja parannuksia toiminnan kehittämiseksi.
E3. Saan koulutusta riittävästi.
E5. Minulla on mahdollisuus osallistua oman työni kehittämiseen.
C2. Työryhmäni tavoitteet ovat selkeät.
D7. Työryhmäni henkilösuhteet ovat kunnossa.
H3. Uskon tekeväni nykyistä työtäni vielä 3 vuoden päästä.
G3. Esimieheni uskalltaa puuttua epäkohtiin ja ongelmiin.
G7. Koen tulevani hyvin johdetuksi.
F4. Organisaatiossammme on turvallista työskennellä.
G2. Esimieheni antaa kannustavaa palautetta.
A3. Erityisosaamistani hyödynnetään organisaatiossammme.
D6. Työpaikallamme eri osien välinen yhteistyö toimii hyvin.
D10. Työyhteisössämme puututaan muista loukkaavaan käytäytymiseen.
C3. Työryhmässäni seurataan säännöllisesti toiminnan tuloksia.
C1. Olen määritellyt esimieheni kanssa työni tavoitteet.
B1. Työpaikallani keskustellaan avoimesti.
B2. Kriittinen palaute hyväksytään työpaikallani.
B3. Viestintä ja siihen liittyvä yhteistyö työpaikallani toimii hyvin.
D8. Työyhteisössämme ei puhuta toisista pahaa selän takana.
F1. Henkilöstön ja ylemmän johdon välillä vallitsee luottamus.
A7. Minulla on mahdollisuus urakehitykseen.
F3. Saamme riittävästi tietoa koko organisaation nykytilasta ja...
F2. Ylin johto huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista.
A2. Palkitsemisjärjestelmämme on kannustava.



Tässä kaaviossa väittämät on järjestetty keskiarvon mukaan laskevaan järjestykseen. Väittämistä on eroteltu arvioiden prosenttiosuudet. Kaavion vasemmalla puolella näkyy väittämän keskihajonta ja oikealla puolella kuviossa esitetään väittämäkohtaiset keskiarvot.

Tulosta voi tulkita seuraavasti:

- Listan alkupäässä näkyvät vahvuudet
- Suurimmat kehityshaasteet löytyvät listan loppupäästä niistä tekijöistä, joissa on eniten matalia arvioita (arviolta 1 ja 2)
- Jos jakauma väittämässä on yhtenäinen (keskittynyt yhteen tai kahteen viereliseen luokkaan), arvioijilla on yhteneväinen käsitys kyseisestä toiminnasta
- Jos jakauma väittämässä on hajanaisten tai ääriarvoissa, toiminnan sujuminen vaihtelee henkilöstä ja/tai tilanteesta riippuen.

