



# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2016

Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä  
KUOPION YLIOPISTOLLINEN SAIRAALA



8.2.2017

## Sisällys

1 Henkilöstökertomus 2016 .....	3
2 Henkilöstövoimavarat .....	5
2.1 Ikä ja sukupuoli .....	5
2.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin .....	6
2.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot .....	8
2.4 Poissaolojen palkkakustannukset .....	10
2.5 Työvoimakustannukset .....	10
2.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö .....	11
2.7 Työaikapankki .....	12
2.8 Palkkauksellinen tasa-arvo .....	12
2.9 Eläköityminen .....	13
3 Henkilöstövoimavarojen ennakointi KYSissä .....	14
4 Kehittämistoimet .....	15
4.2 Perekäytös .....	16
4.3 Osaaminen ja kehityskeskustelut .....	16
5 Työhyvinvointi ja terveys .....	17
5.1 Työhyvinvointikysely .....	17
5.2 Terveysperusteiset poissaolot .....	18
5.3 Työterveyshuollon toiminta vuonna 2016 .....	18
6 Henkilöstöjohtajan katsaus kertomusvuoteen 2016 .....	20



8.2.2017

## 1 Henkilöstökertomus 2016

Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tietoaineisto 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.

Henkilöstökertomuksen sisällössä on otettu huomioon Kuntatyönantajien (KT) ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Henkilöstökertomuksessa 2016 on vertailutaulukot vuoden 2015 kertomuksessa esitettyihin tunnuslukuihin. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätösten tekijöiden käyttöön.

### Strategia

Vanhaa henkilöstöstrategiaa jatkettiin vuoden 2016 loppuun saakka, uusi sairaanhoitopiirin strategia vuosille 2017-2022 valmistui vuoden 2016 lopulla. Strategian mukaisesti sairaanhoitopiirin visio on "KYS on Suomen vetovoimaisin yliopistollinen sairaala". Sairaanhoitopiirin arvoina strategian mukaisesti ovat potilaslähtöisyys ja hyvä kohtelu, ammattitaito sekä työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kehittäminen korostuu keskeisenä osa-alueena tulevaisuudessa, sillä työhyvinvoinnin lisääntymisellä nähdään työssä jaksamisen parantuvan, jolla on yhteys entistä laadukkaamman toimintakulttuurin kehittämiseen.

Aikaisemmassa henkilöstöstrategiassa painotettiin johtajuutta, osaamista, rekrytointia sekä työyhteisöjen hyvinvointia. Johtajakoulutuksena järjestettiin vuonna 2016 "Sinusta ko rohkea uudistaja" – koulutuskokonaisuus. Tämä koulutuskokonaisuus jatkuu myös vuonna 2017 uudella koulutusryhmällä. Yleistä johtajuuteen liittyvää informaatiota on jaettu erilaisissa palveluyksiköiden esimiehille suunnatuissa seminaareissa sekä koulutus-tilaisuuksissa (mm. esimiesfoorumi).

### Henkilöstömenot

Yhdeksi henkilöstömenojen seurantamittariksi on asetettu alle 13-päiväisten palvelusuhteiden käyttö. Hoitohenkilöstön osalta alle 13-päiväisten palvelusuhteiden käyttö huomattavasti on alentunut. Hoitohenkilöstön alle 13-päiväiset palvelusuhteet koordinoidaan pääsääntöisesti hoitotyöpalveluyksikön, Akuuttisijaisvälityksen kautta. Hoitohenkilöstön sijaistyövoiman käyttöä organisoidaan Kliinisten hoitopalveluiden palvelualueella. Hoitotyön palveluyksiköstä käsin. Hoitotyöpalveluyksikön toimintaa päätettiin laajentaa vuoden 2017 alusta lukien myös Kliinisten tukipalveluiden palvelualue Päivystys ja tehohoidon palveluyksikön alueelle.

Vuonna 2016 annettiin työnantajataholta tarkennettu ohjeistus vuosilomien pidosta, ohjeistuksella pyrittiin vähentämään lomapalkkavelan määrään vuosilomia pitämällä/vahvistamalla. Ohjeistus onkin tuottanut toivottua tulosta, vuosiloma poissaolot ovat lisääntyneet kaikissa ammattiryhmissä. Toisena henkilöstömenojen pehmeänä säästötoimenpiteenä työnantaja ohjeisti palkattomien virka-/työvapaiden pitämisestä säästötoimenpiteinä. Tällä menettelyllä saatiin vuonna 2016 aikaan noin 100.000 euron henkilöstömenosäästöt.



8.2.2017

Vuoden 2016 aikana käynnistettiin myös selvitystyö vakanssien käytön lopettamisesta. Selvitystyön on määrä valmistua kesään 2017 mennessä.

### Henkilöstöjohtaja

Sairaanhoitopiirissä tapahtui kuluneen vuoden aikana henkilöstöjohtajan vaihdos, henkilöstöjohtaja Pekka Poikolainen siirtyi eläkkeelle ja hänen seuraajanaan henkilöstöjohtajan virassa aloitti Janne Niemeläinen 8/2016.

### Työhyvinvointi

Sairaanhoitopiirille laadittiin lain velvoittama tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhteistyössä henkilöstöedustajien kanssa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelma löytyy sairaanhoitopiirillä hallinnollisena ohjeena, [OHJE-2016-00323](#). Ohje astui voimaan 1.1.2017. Jatkossa palkkauksellinen tasa-arvo kuvataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitetietona vuosittain.

Kertomusvuonna 2016 aloiteltiin valmistelut työhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi. Vuoden 2016 loppuun mennessä tehtiin sopimus ePassi Payments Oy:n kanssa ja sairaanhoitopiirillä otettiin 1.1.2017 käyttöön Sykepassi, joka sisältää eSporttipassi sekä eKulttuuripassi ominaisuudet. Lisäksi KEVA myönsi vuonna 2016 sairaanhoitopiirille 20.000 euroa työelämän kehittämistä.

Sairaanhoitopiirille perustettiin myös työhyvinvointikoordinaattorin toimi. Työhyvinvointikoordinaattori aloitti toimessa 8/2016, hänen tehtäväkenttään kuuluu mm. työkykyjohtamisen prosessin selkeyttäminen esimiesten ja työntekijöiden tukena.

### Rekrytointi

Voimassa olleen henkilöstöstrategian mukaisesti vakinaisen henkilöstön työsuhdeturva varmistettiin ja vuoden mittaan käydyt YT-menettelyt eivät johtaneet palvelussuhteen heikennyksiin. Määräaikaisten henkilöiden palvelussuhdeturvaa parannettiin hallituksen myöntämällä 225 S-vakanssilla, eli vakituisen sisäisen sijaisen vakanssilla. Vakinaistamiset näiden sisäisten sijaisten S-vakansseille jatkuvat keväälle 2017 saakka. Palvelut sairaanhoitopiirillä tuotettiin pääosin omana työnä aikaisempien vuosien tapaan.

Kertomusvuonna 2016 rekrytointipalvelujen kautta haettiin tekijää yhteensä 530 tehtävään, edellisenä vuonna vastaava luku oli 475 (lähde Kuntarekry). Kasvua selittää henkilöstön eläköityminen, joka jatkuu voimakkaan myös tulevina vuosina, noin 100 hlöä vuosittain. Avoimiin tehtäviin tuli 2723 hakemusta, joten KYS on edelleen vetovoimainen työnantajaorganisaatio.

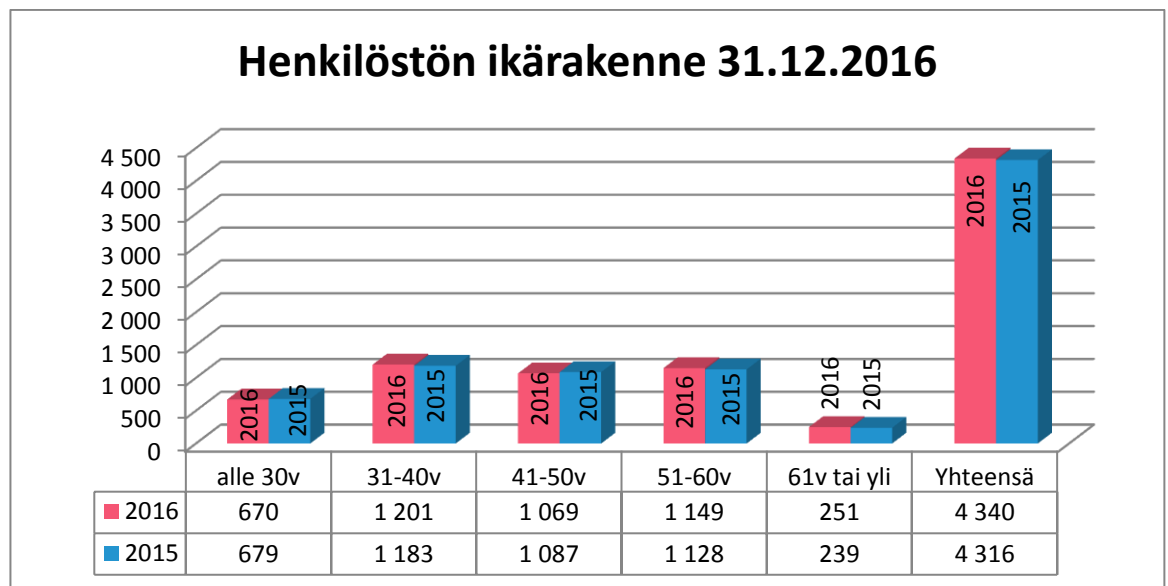
## 2 Henkilöstövoimavarat

Henkilöstövoimavarat on henkilöstökertomuksen laajin luku. Se kuvaa henkilöstön rakennetta ikä- ja ammattiryhmittäin sekä henkilöstön työpanosta ja poissaolojen määrää kertomusvuonna kuten myös henkilöstörakenteen muutoksia ja ennustettavuutta.

Henkilöstö on sairaalamme tärkein voimavara. Potilaiden turvallisen ja korkeatasoisen hoidon eteen KYSissä työskentelee yli 4 000 eri alojen ammattilaista. Hoitotyötä tekee lähes 3 000 työntekijää. Lääkäreitä on yhteensä noin 700, tutkimushenkilöstöä noin 240 ja hallinto-, huolto- ja toimistohenkilöstöä noin 360. Osaava, ammattitaitoinen ja uudistuva henkilöstö on merkittävä osa sairaanhoitopiirin strategiaa.

### 2.1 Ikä ja sukupuoli

Alla oleva kuvio esittää henkilöstön ikärakenteen vuosina 2015-2016 joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Lukumäärät ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.



Kuvio 1. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016

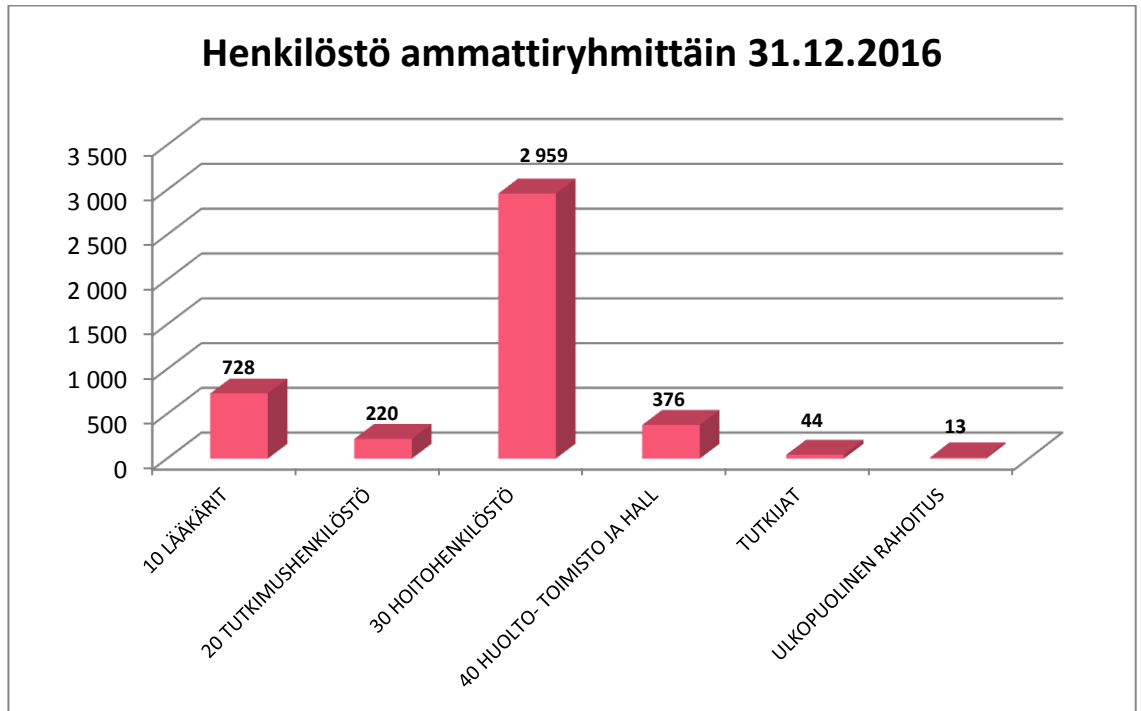
Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 46,3 vuotta, joka on samaa tasoa kuin aiempinakin vuosina. Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien keski-ikä oli 43,5 vuotta. Ikäluokissa 31-40v, 41-50v ja 51-60v työskentelee lähes sama henkilöstömäärä kaikissa ryhmissä. Yhteiskunnallisena tavoitteena on työurien pidentäminen. Tästä syystä on vuoden 2016 henkilöstökertomukseen eritelty 61v tai yli ikäryhmä erikseen, jotta työurien pidentymistä voidaan arvioida.

Lääkäreiden, tutkimushenkilöstön ja hoitohenkilöstön keski-ikä on noin 43 vuotta, kuten aikaisempinakin vuosina. Huolto-, toimisto ja hallintohenkilöstön keski-ikä on taas korkeampi noin 49 vuotta.

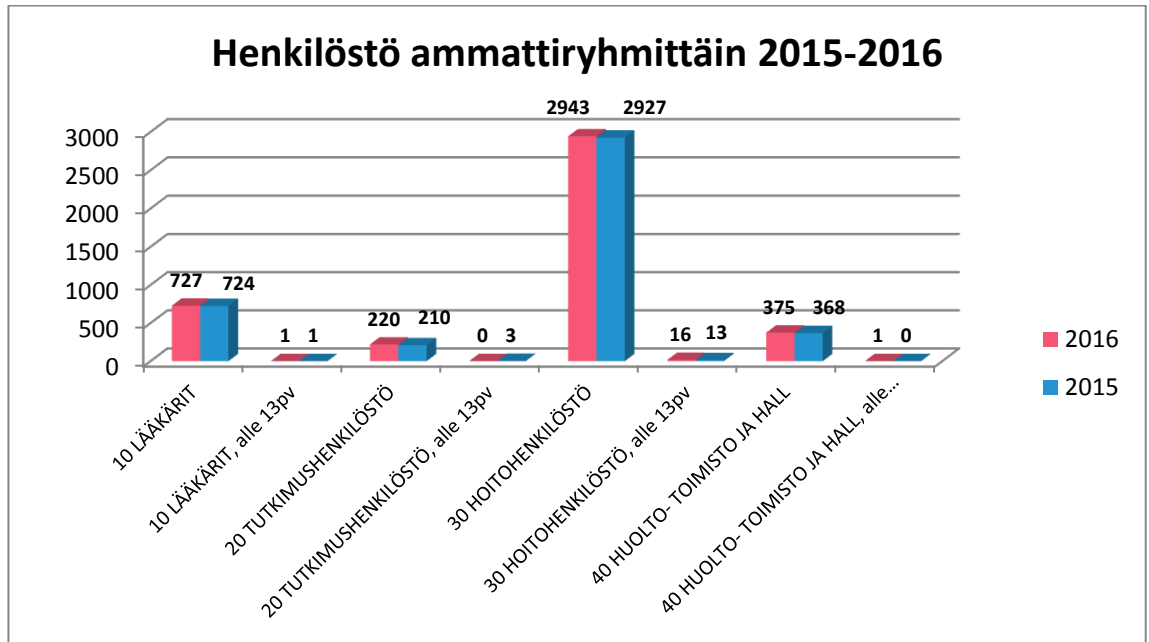
Miesten osuus koko henkilöstöstä oli 22% ja naisten 78%, suhdeluku on säilynyt samana useita vuosia. Lääkäri henkilöstön miesten osuus on 40,8% ja naisten 59,2%.

## 2.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin

Henkilöstö ammattiryhmittäin tunnusluvut ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.



Kuvio 2. Henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2016



Kuvio 3. Henkilöstö ammattiryhmittäin 2015-2016, eroteltuna alle 13pv palvelussuhteet

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2016 poikkileikkaustietona oli 4340, vuonna 2015 luku oli poikkileikkaustietona vuoden viimeisellä päivällä 4316. Henkilöstön kokonaismäärä sisältää sekä vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön, jolla on ollut palvelussuhdevoimassa 31.12.2016, (myös alle 13pv palvelussuhteet).

Vuoden 2015 lukuihin verrattuna henkilöstön kokonaismäärä on noussut 24 henkilöä. Hoitohenkilöstön osalta 19 henkilöä, lääkäriryhmässä 3 henkilöä ja huolto-, toimisto ja hallinto ryhmässä 8 henkilöä. Tutkijoiden määrä on alentunut 13 henkilöä ja tutkimushenkilöstön määrä on noussut 7 henkilöä.

Kuviossa 3. Henkilöstö ammattiryhmittäin 2015-2016, eroteltuna alle 13pv palvelussuhteet nähdään, että alle 13-päiväisten palvelussuhteiden osuus on yhteensä 18 henkilöä kokonaishenkilöstömäärästä tilanteessa 31.12.2016, vuoden 2015 tilaston poikkileikkauspäivän tietona alle 13-päiväisten palvelussuhteiden osuus on ollut yhteensä 17 henkilöä.

### 2.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot

Henkilöstövoimavarojen määrällistä kehitystä kuvataan työpanoskäsitteen kautta. Vuositasolla tämä tapahtuu laskemalla kaikki palvelussuhteet yhteen ja jakamalla tämä luvulla 365 (= laskennallinen palvelussuhde), karkausvuonna, kuten vuonna 2016 jakaja on luku 366. Vastaavalla tavalla kuvataan henkilöstön poissaoloja. Nettotyöpanos saadaan vähentämällä bruttotyöpanoksesta poissaolot.

	Toteuma 2016	Toteuma 2015	Muutos 16 - 15	Muutos %	Tavoite 2016	Toteuma % tavoitteesta
<b>Nettotyöpanos yhteensä</b>	<b>3 089,10</b>	<b>3 053,20</b>	<b>35,9</b>	<b>1,20 %</b>	<b>2 963,80</b>	<b>104,20 %</b>
10 Lääkärit	509,2	496,7	12,5	2,50 %	471,9	107,90 %
30 ja 34 Hoitohenkilöstö	2 138,70	2 126,00	12,7	0,60 %	2 068,30	103,40 %
20 Tutkimushenkilöstö	161,2	157,5	3,8	2,40 %	149,9	107,60 %
40 Huolto-, toimisto- ja hall.	280	273	7	2,60 %	273,8	102,30 %
Tutkijat	27,9	41,1	-13,1	-32,00 %		
Ulkopuolisella rahoituksella	9,8	11	-1,2	-11,20 %		
<b>Poissaolot yhteensä</b>	<b>1 139,40</b>	<b>1 081,50</b>	<b>57,9</b>	<b>5,40 %</b>	<b>1 101,20</b>	<b>103,50 %</b>
10 Lääkärit	180,4	181	-0,6	-0,40 %	192,9	93,50 %
30 ja 34 Hoitohenkilöstö	813,8	775,7	38	4,90 %	761,3	106,90 %
20 Tutkimushenkilöstö	57,5	49,8	7,7	15,40 %	53,5	107,50 %
40 Huolto-, toimisto- ja hall.	87,8	75	12,9	17,10 %	93,6	93,90 %
Tutkijat	4,1	5,2	-1,2	-22,50 %		
Ulkopuolisella rahoituksella	4	5,2	-1,2	-23,80 %		

Taulukko 1. Nettotyöpanos 2016

Nettotyöpanosten kokonaistoteuma on esitetty taulukossa 1. Nettotyöpanos 2016, josta nähdään, että lääkärit, hoitohenkilöstö, tutkimushenkilöstö sekä huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstössä nettotyöpanos oli 1,2 % suurempi kertomusvuonna, kuin edellisellä vuonna. Tavoite nettotyöpanos 2963,8 ylitettiin 125,30 nettotyöpanoksella, kasvua vuoden 2015 nettotyöpanokseen oli 35,9 nettotyöpanosta. Kasvua tapahtui kaikissa ammattiryhmissä. Henkilöstötunnuslukujen raportoinnissa tutkijat sekä ulkopuolisella rahoituksella työskentelevät on esitetty erillisenä, näiden ammattiryhmien nettotyöpanos aleni.



	2016 keskiarvo	2015 keskiarvo
<b>Ammattiluokittain</b>	<b>1139,40</b>	<b>1081,48</b>
<b>Huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstö</b>	<b>87,83</b>	<b>74,98</b>
Vuosilomat	51,08	47,45
Sairauslomat	13,38	13,03
Lakisääteiset	15,82	8,63
Aktiivivapaat	0,00	0,00
Muut poissaolot	7,56	5,88
<b>Hoitohenkilöstö</b>	<b>813,75</b>	<b>775,73</b>
Vuosilomat	373,84	335,52
Sairauslomat	146,55	141,04
Lakisääteiset	231,16	232,60
Aktiivivapaat	0,00	0,00
Muut poissaolot	62,20	66,57
<b>Lääkärit</b>	<b>180,38</b>	<b>181,02</b>
Vuosilomat	78,98	70,13
Sairauslomat	9,69	9,20
Lakisääteiset	30,52	35,94
Aktiivivapaat	6,62	6,35
Muut poissaolot	54,58	59,39
<b>Tutkimushenkilöstö</b>	<b>57,45</b>	<b>49,77</b>
Vuosilomat	26,86	22,97
Sairauslomat	5,52	6,49
Lakisääteiset	15,43	12,53
Aktiivivapaat	0,00	0,00
Muut poissaolot	9,64	7,78

Taulukko 2. Poissaolot työpanoksena 2016

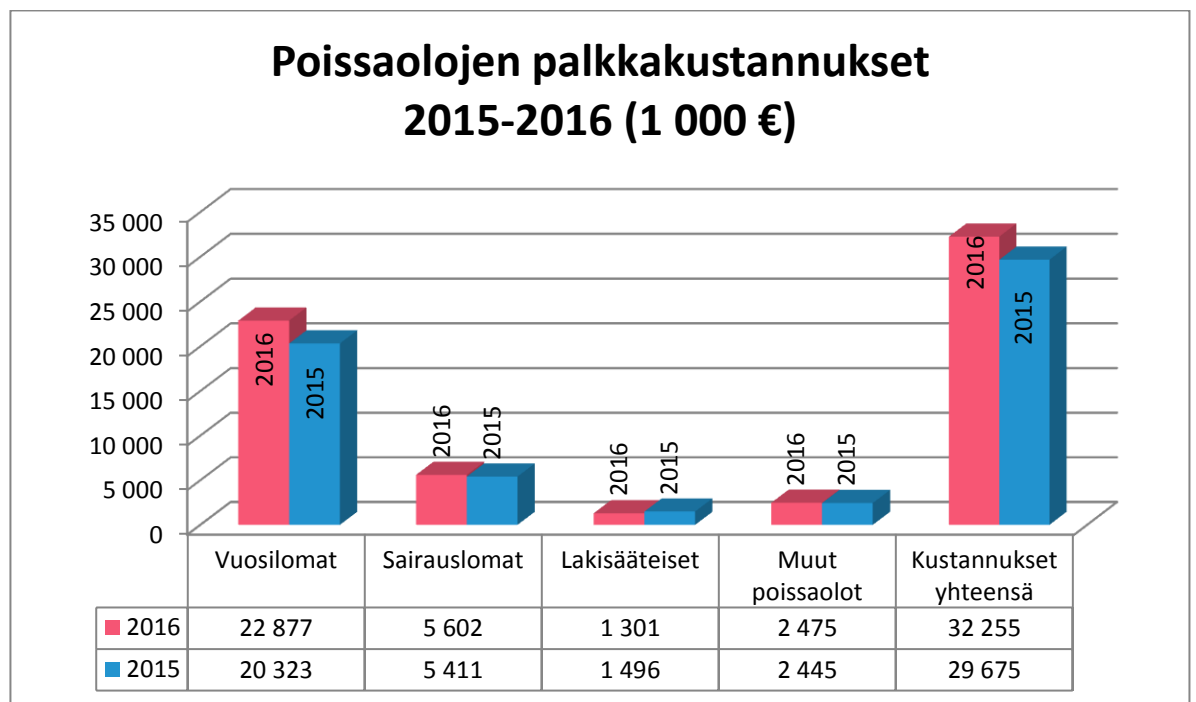
Poissaolot ryhmitellään vuosilomiin, sairauspoissaoloihin, lakisääteisiin (perhevapaat, opintovapaat, jne.) sekä muihin poissaoloihin (koulutukset, jne.). Taulukossa 2. Poissaolot työpanoksena 2016 on kuvattu poissaolot työpanoksena eriteltyinä ammattiryhmittäin vuonna 2015 ja 2016, taulukossa ei ole esitetty tutkijoiden ja ulkopuolisella rahoituksella työskentelevien poissaoloja. Muutettuna työpanokseksi poissaoloja kertomusvuonna oli noin 1140, joka on lähes 58 enemmän kuin vuonna 2015. Poissaolojen tavoite lääkärit, hoitohenkilöstö, tutkimushenkilöstö sekä huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstössä työpanoksena oli 1101,2, joten vuoden 2016 poissaolojen toteuma oli 38,2 työpanosta tavoitteesta enemmän.

Poissaololukuja tulkitessa onkin syytä kiinnittää huomioita poissaolojen syihin. Vuosiloma poissaolojen on toivottu nousevan tarkennetun vuosilomaohjeistuksen myötä. Vuosiloma poissaolot ovatkin nousseet kaikissa ammattiryhmissä, mikä on positiivinen suunta, tällä on myös positiivinen vaikutus lomapalkkavelkaan. Vähemmän positiivista on sairauspoissaolojen nousu. Yhteensä KYS-tasolla sairauspoissaolot ovat nousseet vuoteen

2015 verraten n. 2200 kalenteripäivän verran. Lakisääteiset poissaolot ovat pysyneet kutakuinkin samalla tasolla aikaisempaan vuoteen verrattuna, lakisääteisiin poissaoloihin lukeutuvat mm. perhevapaat, osittaiset hoitovapaat sekä opintovapaat.

## 2.4 Poissaolojen palkkakustannukset

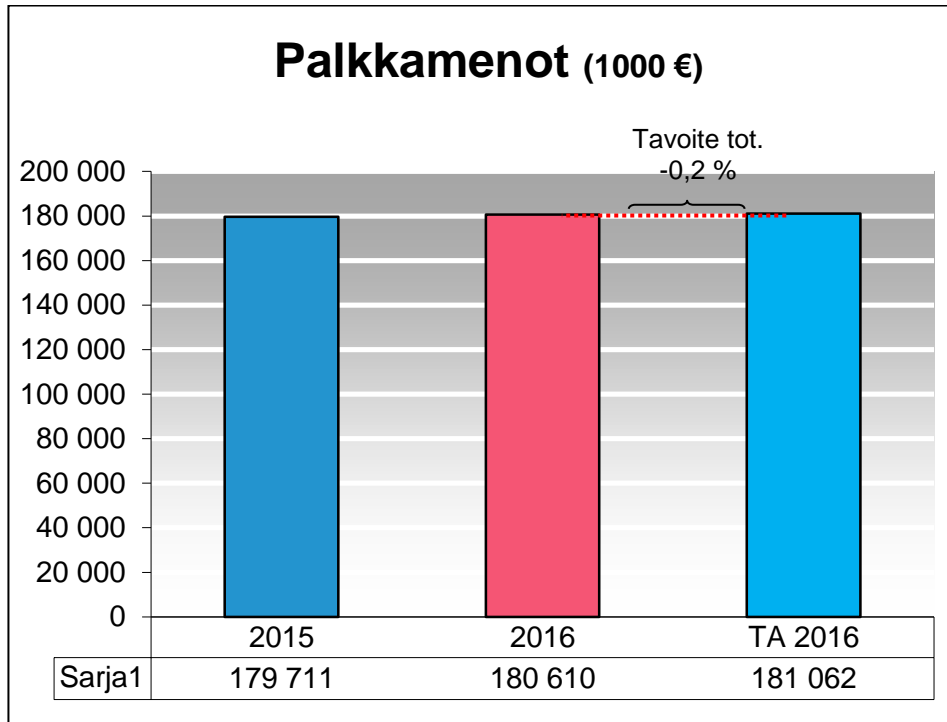
Poissaolojen palkkakustannukset (kuvio 4) olivat n.2,58 miljoonaa euroa suuremmat kuin vuonna 2015, tämä selittyy pääosin vuosilomapalkkakustannusten nousulla, tavoitteiden mukaisesti. Lakisääteisten poissaolojen palkkakustannukset alenivat, kun taas sairauspoissaolojen palkkakustannukset nousivat samassa suhteessa.



Kuvio 4. Poissaolojen palkkakustannukset

## 2.5 Työvoimakustannukset

Valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset eivät juuri tuoneet kertomusvuonna 2016 paikallisesti neuvoteltavaa. KVTES:n piirissä palkkoihin toteutettiin 1.2.2016 yleiskorotus, jonka suuruus oli 0,47 % tai jos tehtäväkohtainen palkka oli 3404,26 euroa tai suurempi oli korotus 16 euroa. Kertomusvuonna ei solmittu uusia paikallisia virka- ja työehtosopimuksia.

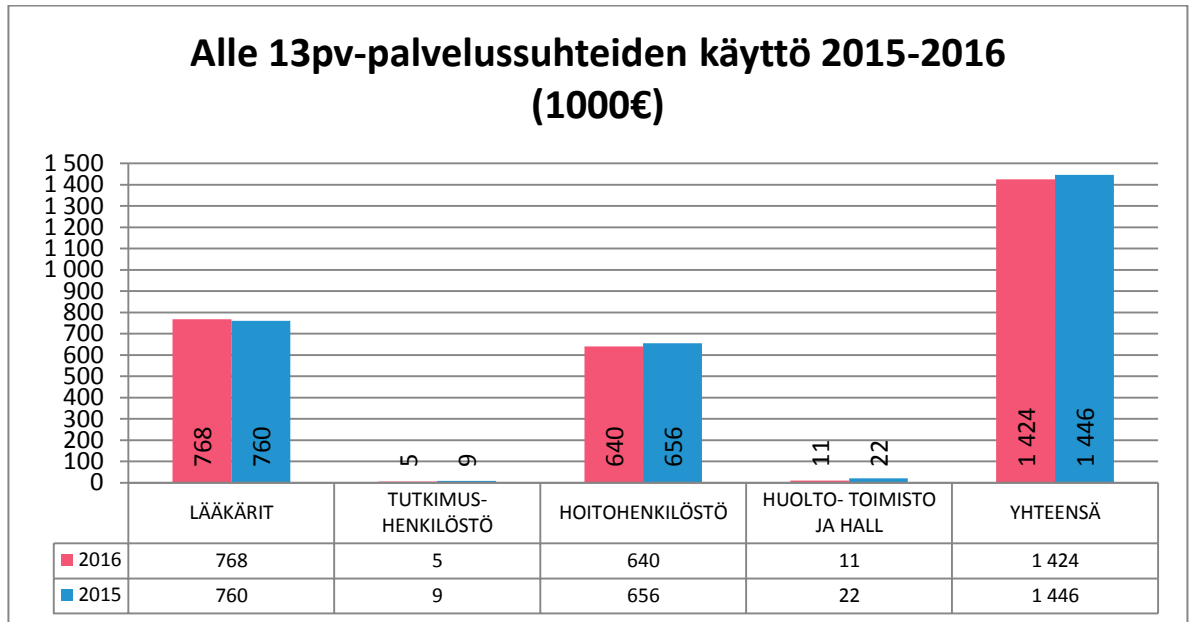


Kuvio 5. Palkkamenot 2016

Välittömät palkkakustannukset ilman sivukuluja KYSissä olivat kertomusvuonna 180,6 miljoonaa euroa eli 0,5 % enempi kuin edellisenä vuonna. Talousarviotavoite alitettiin 0,2 %. Kilpailukyky sopimuksen mukana tuoma henkilöstömenojen alentuma oli 2,0 miljoonaa euroa, mitä ei ole huomioitu taulukon TA2016 luvuissa..

## 2.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö

Palvelusuunnitelmien mukaisesti vuodelle 2016 lyhytaikaisten, alle 13-päivää kestävien palvelussuhteiden euromääräiseksi tavoitteeksi asetettiin kaikissa ammattiryhmissä yhteensä 1.175.054 euroa. Vuoden 2016 toteuma alle 13-päiväisten palvelussuhteiden palkkauksessa oli 1.426.475 euroa, joka on 28,34 % yli tavoitteen. Vuoden 2015 toteumaan nähden alle 13-päivää kestäneiden palvelussuhteiden palkkaukustannukset laskevat kuitenkin 23.021 euroa.



Kuvio 6. Alle 13-pv-palvelussuhteiden käyttö euroina.

Kuviossa 6. Alle 13-pv-palvelussuhteiden käyttö euroina on jaoteltu alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö ammattiryhmittäin. Hoitohenkilöstön, huolto- toimisto ja hallintohenkilöstön sekä tutkimushenkilöstön osalta käyttö on vähentynyt, lääkäri henkilöstön alle 13-päiväisten palvelussuhteiden euromäärä on lisääntynyt hieman verraten vuoteen 2015. (Lähde Prima-raportointi.)

Palvelusuunnitelmien mukaiseen tavoitteeseen alle 13 päivää kestäneiden palvelussuhteiden käytössä ei päästy, mutta suuntaus vuoden 2015 toteumaan verraten on hyvä.

## 2.7 Työaikapankki

Työaikapankin käyttö on myös nostettu yhdeksi henkilöstömenojen säästötoimenpiteeksi. Paikallisen työaikapankki sopimuksen mukaan, jaksotyöaikaan kuuluva hoitohenkilöstö voi siirtää lisä- ja ylityökorvaukset sekä vuorotyölisät työaikapankkiin ajaksi ja pitää niitä sopien työaikapankkivapaana pois. Säästöä henkilöstömenoihin muodostuu, mikäli työaikapankkivapaalle ei oteta sijaista. Työaikapankissa on ollut tilanteessa 25.12.2016 KYSissä yhteensä 38.475 tuntia. Tämä tekee euromääräistä rahallista varausta keskimääräisellä 15,10e/h tuntipalkalla 580.975 euroa. Työaikapankkisaldon euromääräinen muutos käsitellään tilinpäätöstiedoissa.

## 2.8 Palkkauksellinen tasa-arvo

Vuonna 2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki velvoitti työnantajat laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman 1.1.2017 mennessä. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirillä suunnitelma laadittiin sairaanhoitopiiritasoisena, koskien KYSiä sekä Kysteriä yhdessä henkilöstöedustajien kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma astui voimaan 1.1.2017.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus suunnitelma löytyy sairaanhoitopiirillä hallinnollisena ohjeena. Vuoden 2016 palkkauksellinen tasa-arvo on kuvattu [OHJE-2016-00323](#) liitteenä tilanteessa 4/2016. Jatkossa palkkauksellinen tasoarvo kuvataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitetietona vuosittain.

Kokonaisuudessaan sairaanhoitopiirin (KYS ja Kysteri) palkkauksellisesta tasa-arvosta voidaan todeta sen olevan tasa-arvoista eri nimikkeiden ja ammattiryhmien sisällä sukupuoli huomioiden. Palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat pieniä. Tehtäväkohtainen palkka ei määräydy nimikkeen tai ammattiryhmän vaan tehtävien vaativuuden perusteella. Näin ollen samalla nimikkeellä toimivilla voi olla erisuuruinen tehtäväkohtainen palkka.

## 2.9 Eläköityminen

Sairaanhoitopiirissä (KYS ja Kysteri) on siirrytty eläkkeelle vuonna 2016 seuraavasti:

Eläkelaji	Määrä, henk. 2016	Määrä, henk. 2015	Muutos, henk.	Muutos-%	Keski-ikä, v.	Keski-ikämuutos, v.	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, %
Vanhuuseläkkeet	70	55	15	27,3	63,3	0	69,3
Täysi työkyvyttömyyseläke	4	5	-1	-20	59	-2,1	4
Täysi kuntoutustuki	9	14	-5	-35,7	46,7	2,7	8,9
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	18	15	3	20	53,8	-2,5	17,8
<b>Yhteensä</b>	<b>101</b>	<b>89</b>	<b>12</b>	<b>13,5</b>	<b>59,9</b>	<b>0,9</b>	<b>100</b>
Osa-aikaeläke	9	4	5	125	61,7	-0,7	8,2

Taulukko 3. Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain (lähde KEVA)

Vuonna 2016 eläkkeelle siirtyi yhteensä 101 henkilöä KYSistä ja Kysteristä, vuonna 2015 eläkkeelle siirtyneitä oli yhteensä 89 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 70 henkilöä, vuonna 2015 vanhuuseläkkeelle siirtyi 55 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 4 henkilöä, vuonna 2015 työkyvyttömyyseläkkeitä oli 5. Kuntoutustukien määrä hieman laski, vuonna 2016 niitä oli 9 ja vuonna 2015 kuntoutustukia oli 14.

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2017 eläköityvien määrä on hieman korkeampi kuin vuonna 2016, jonka jälkeen taso säilyy noin kolmanneksen korkeampana seuraavat 10 vuotta.

Muiden kuin vanhuuseläkkeiden osalta eläköityvien määrää pyritään aikaisempien vuosien tapaan vähentämään, keinoina ovat mm. aktiivisen tuen toimintamalli, jota on päivitetty sekä työhyvinvointikoordinaattorin tuki työkykyprosessissa.

Keskimmääinen vanhuuseläkeikä oli edellisen vuoden mukaisesti 63,3 vuotta, suuntaus korkeampaan vanhuuseläkeikään on tavoitteiden mukainen.



8.2.2017

### 3 Henkilöstövoimavarojen ennakointi KYSissä

Sairaanhoitopiiri oli vuonna 2015 mukana Kevan Kaarilaskurissa, missä Keva laski mukana olleiden organisaatioiden työkyvyttömyyden aiheuttamat kustannukset. Kaarilaskurin tulokset saatiin sairaanhoitopiiriin käyttöön toukokuussa 2016.

Työkyvyttömyyden aiheuttamat kustannukset muodostuvat sairauspoissaolokustannuksista, varhaiseläkemenoperusteisista maksuista, jotka aiheutuvat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtävistä työntekijöistä sekä työntekijöistä, jotka ovat kuntoutustuella, työterveyshuollon kustannuksista ja tapaturmamaksuista.

Työkyvyttömyyden aiheuttamat välittömät kustannukset sairaanhoitopiirille olivat 9,1 miljoonaa euroa ja välilliset kustannukset huomioiden 21,3 miljoonaa euroa (10,9 % henkilöstömenoista).

Kaarilaskurissa Kevan asiantuntijat tekivät myös arviointia siitä, miten organisaation työkykyjohtamisen toimintatavat tukevat työkyvyttömyyskustannusten hallintaa. Analyysissa arvioitiin organisaation työkykyjohtamisen strategisuus, työkykyä tukevat toimintatavat, työterveysyhteistyö, ammatillisen kuntoutuksen ja työkyvyttömyyseläkeprosessien toimivuus, eläkemaksurakenteen kehitys sekä tapaturmahallinta. Analyysissa annettiin ehdotuksia, jolla sairaanhoitopiiri voi kehittää työkykyjohtamistaan.

Sairaanhoitopiirissä toteutettiin syksyllä 2016 työhyvinvointikysely. Kyselystä esille nousseiden kehittämiskohteiden ja Kaarilaskurin tulosten perusteella sairaanhoitopiirissä käynnistettiin kehittämistoimet loppuvuodesta 2016 ja ne jatkuvat koko vuoden 2017.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon resursointia kohdennettiin enemmän työyhteisöjen tueksi ja painopistealuetta siirrettiin yhä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan. Aktiivisen tuen toimintamalliin uusien käytänteiden luominen ja niiden jalkauttaminen osaksi jokapäiväistä toimintaa antavat esimiehille tarvittavaa tukea esimiestehtävien hoitamiseen. Työkyky- ja työturvallisuusjohtaminen nostettiin keskeiseksi painopistealueeksi.

Sairaanhoitopiiri anoi Kevalta työelämän kehittämisrahaa, mitä se sai 20.000 euroa. Kehittämisraha kohdennetaan korvaavan työn toimintamallien luomiseen ja osatyökykyisten työntekijöiden uudelleen sijoitusprosessin kehittämiseen.

Koulutuspalveluiden roolia henkilöstön täydennyskoulutusten järjestäjänä muutettiin yhä enemmän tarvelähtöiseksi. Jatkossa koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskustelujen yhteydessä.

#### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPPIIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

#### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaakson tie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Kotkankallionkatu 14  
Kuopio

Vaihde (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3



8.2.2017

#### 4 Kehittämistoimet

Vuoden 2016 keskeisimpinä kehittämistoimenpiteinä oli aikaisemman vuoden tapaan Lean-toiminnan jalkauttaminen, johtamiskoulutukset, mentorointi, sekä työhyvinvointi.

Henkilöstöedustajien kanssa tehtävään yhteistoimintaa panostetaan yhteistyötoimikunnan ja vuoden 2016 aikana perustetun työsuojelutoimikunnan avulla. Työsuojelutoimikunta haluttiin eriyttää yhteistyötoimikunnasta, jotta henkilöstö työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvien asioiden käsittelyyn olisi riittävästi yhteistoiminta-aikaa.

Työsuojelutoimikunta kokoontui kertomusvuonna kaksi kertaa, yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa. Henkilöstöä koskevia palvelussuhteisiin liittyviä asioita on käsitelty myös henkilöstötoimikunnassa, joka kokoontui kertomusvuonna kolme kertaa.

Vuosi 2016 oli KYSissä rakentamisen vuosi. Vuoden 2015 mukaisia laajoja työyksiköiden muuttoa, jotka olisivat vaikuttaneet henkilöstöön, tapahtui vähän. Kesällä valmistui Säterakennuksen uudet radiofarmasian tilat sekä Alavan sairaalan B2-rakennukseen peruskorjatut nuorten psykiatrian poliklinikan tilat. Syyskuussa samaan rakennukseen pääsi muuttamaan lasten psykiatrian poliklinikka. Syksyllä valmistui myös Julkulan sairaalan rakennusten 5 ja 6 julkisivujen peruskorjaus. Puijon sairaalan tieteellinen kirjasto valmistui joulukuussa. Vuonna 2016 peruskorjattiin tiloja Puijon sairaalan päärakennuksen 3A-osaan Islabin kantasolutoiminnalle sekä molekyylibiologian ja kliinisen genetiikan laboratorioille. Lisäksi peruskorjaus eteni PEKO1:n ensimmäisen vaiheen ja päivystyspoliklinikan tiloissa. Näihin peruskorjattuihin tiloihin pääsevät käyttäjät muuttamaan keväällä 2017. Muuttovalmistelut ja -koulutukset aloitettiin kuitenkin jo keväällä 2016.

#### 4.1 Osaava ja ammattitaitoinen työvoima

Täydennyskoulutus perustuu sairaalan strategiaan linjauksiin, lakisääteisiin ja työnantajan velvoitteisiin sekä vuosittaiseen koulutustarvekyselyyn. Vuonna 2016 ammatillisten täydennyskoulutuspäivien määrä KYSissä yhteensä oli 16298 htpv, joka on enemmän kuin vuonna 2015. Henkilöstön täydennyskoulutuspäivien lukumäärän lähdetietona toimii Uranetti 12.1.2017 tilanteen mukaan. Uranettiin tallentuu koulutuspoissaoloiksi sellaiset koulutukset, jotka haetaan Uranetin kautta, eli järjestäjänä on KYS. Lisäksi Uranetin koulutuspoissaoloiksi tallentuvat muut kuin KYSin järjestämät koulutukset, joista henkilö on tuonut todistuksen hallintoon Uranettiin tallennettavaksi.

Täydennyskoulutuspäivien tavoitteena vuodelle 2016 oli vähintään 3pv/henkilö aikaisempien vuosien tapaan. Täydennyskoulutuspäiviä oli keskimäärin 3,8pv/henkilö, jolloin keskimääräinen tavoite saavutettiin.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna täydennyskoulutuspäivät toteutuivat keskimäärin seuraavasti:

- Lääkärit 7,89
- Tutkimushenkilöstö 3,91
- Hoitohenkilöstö 2,95
- Hallinto/toimisto 2,64

Keskimäärää laskettaessa mukana on koko henkilökunta, myös määräaikaiset.



Sisäistä koulutusta sairaanhoitopiirin henkilöstölle sekä alueellisesti järjestettiin mm. lean-ajattelusta, mentoroinnista, potilas- ja työturvallisuudesta, henkilöstöhallinnosta sekä ylipäätään ammatillisista valmiuksista aikaisempien vuosien tapaan. Luentomuotoisiin koulutuspäiviin osallistuttiin edellisvuosia useammin etäyhteydellä niin Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin jäsenkunnista, kuin ERVA-alueelta. Vuoden 2016 aikana kehitettiin myös verkkokoulutustoimintaa: KYSin verkko-oppimisympäristö, Moodle, päivitettiin versioon 3.1 ja tehostettiin tiedottamista Duodecimin Oppiportin koulutusmahdollisuuksista. Moodleen avattiin uusia verkko-opintokokonaisuuksia, joista osa tehtiin yhteistyössä Kuopion kaupungin kotihoidon kanssa ja Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetyönä.

## 4.2 Perehdytys

Vuoden 2016 aikana perehdytymisen tueksi kehitettiin perehdytyskursseja Moodle-verkko-oppimisympäristöön (mm. yleisperehdytys, esimiesperehdytys). Verkkokurssien edelleen kehittäminen tapahtuu ”jatkuvan parantamisen” periaatteella pilotoinnin ja palautekyselyjen kautta saatavan tiedon avulla. Edellisenä vuotena toimintansa aloittanut Kliinisen koulutuksen keskus mahdollisti kädentaitojen harjaannuttamisen käytännössä. Tietotaitopajoja järjestettiin 54 kertaa (osallistujia 247 eri henkilöä, osallistumiskertoja 487). Perehdytymisen dokumentointijärjestelmää (i-Tsek) kehittäminen jatkui keväällä 2016 ja käyttäjätukea annettiin tarvelähtöisesti. Perehdytysprosessin arvioinnissa käyttöön otettiin OPE-mittarin päivitetty versio.

## 4.3 Osaaminen ja kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ja osaamisen arviointi luovat osaamisen kehittämisen perustan. Vuoden 2016 raporttien mukaan kehityskeskustelut kävi liki 30 % henkilöstöstä. Luku ei kuitenkaan kuvaa käytyjen kehityskeskustelujen kokonaismäärää johtuen osin järjestelmien välisen tiedon siirtymisen vajeista ja osin kehityskeskusteluista, jotka käydään järjestelmän ulkopuolella. Osaamiskuvauksia täydennettiin työyksiköiden ja ammattiryhmien tarpeiden mukaisesti ja kehityskeskustelulomaketta uudistettiin edellisen vuoden palautteiden pohjalta. Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittämiskohteena oli ryhmäkehityskeskustelujen käyttöön ottaminen, josta järjestettiin esimiehille koulutusta. Kehityskeskustelukäytäntöjen kehittäminen jatkuu edelleen vuoden 2017 aikana.

Osaamisen kehittämisessä käytössä ovat monipuoliset menetelmät, työkierto, mentorointi, täydennyskoulutuksen erilaiset muodot (mm. verkko-, simulaatio-, luentokoulutukset).





## 5 Työhyvinvointi ja terveys

Kertomusvuonna on jatkettu aktiivisen tuen toimintamallin jalkauttamista työyksiköihin. Kyseessä on menettelytapa, jonka avulla puututaan työkykyä uhkaaviin tekijöihin varhaisessa vaihteessa ja tuetaan henkilöstöä aktiivisesti esimiestyön, työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyöllä. Työkykyjohtamiseen ja työturvallisuuteen on myös panostettu, tavoitteena on alentaa työkyvyttömyydestä johtuvia kustannuksia ja sairauspoissaoloja samoin työkyvyttömyyseläkkeitä.

Henkilöstön työkykyä ylläpitäviin toimiin solmittiin vuoden 2016 lopulla sopimus ePassi Payments Oy:n kanssa eSporttipassi sekä eKulttuuripassi ominaisuuksilla olevasta Sykepassista. Sykepassi (ePassi) korvaa 1.1.2017 alkaen aikaisemman TYHY-toiminnan, joka oli 30e/henkilö rahaa ja 4 tuntia työaikaa työyhteisön käytettäväksi TYHY-toimintaan. Sykepassille ladataan maksimissaan 70 e/hlö/vuosi työhyvinvoinnin ylläpitoon. Sykepassi edun euromäärä muodostuu työaikaprosentin suhteessa. Esim. osittaisista 78,43 % työaikaa tekevälle ladataan 54,90e (70e x 78,43 %). Jatkossa myös henkilöstön muistaminen 50 ja 60 vuotta täyttäessä tapahtuu siirtämällä Sykepassille merkkivuosia vastaava euromäärä (50e/60e). Ns. lahjarahan voi käyttää eSporttipassi ja eKulttuuripassi-palveluihin vastaavalla tavalla kuin työhyvinvointirahan.

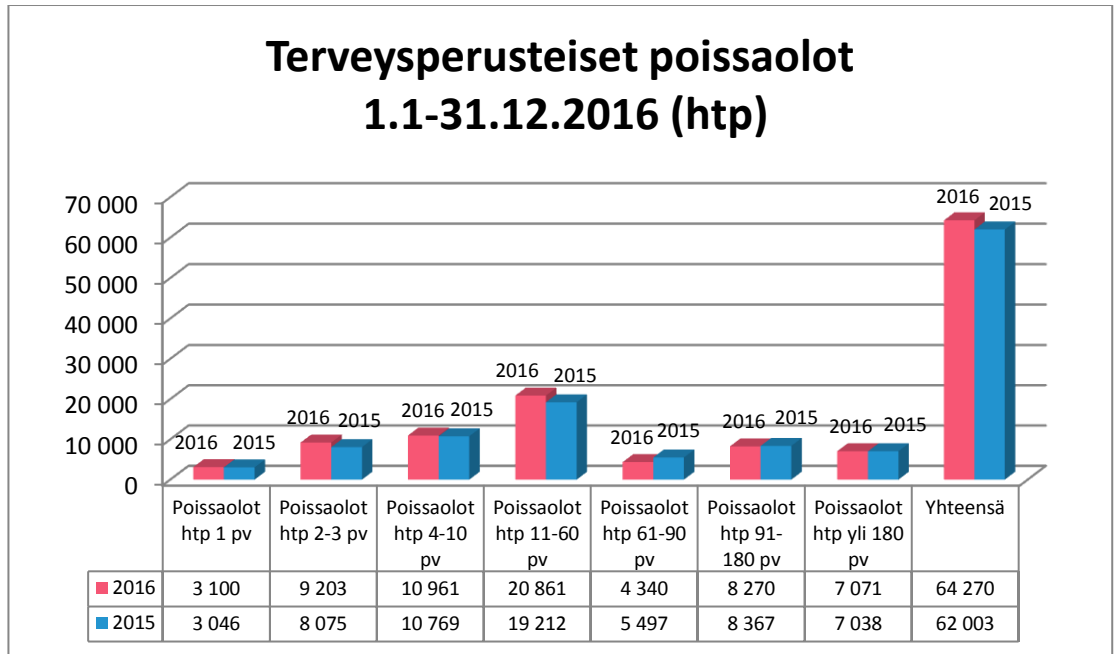
Henkilökunnan tuetut liikuntaryhmät jatkuvat kuten myös henkilökunnan kuntosalin käyttö. Lomamökkejä KYSillä on Julkulassa, Tahkolla, Valtimolla ja Kuusamossa. Mökkien käyttöaste on lomakausina 100 %, muulloin hieman vähäisempää.

### 5.1 Työhyvinvointikysely

KYSissä toteutettiin vuonna 2016 työhyvinvointikysely. KYSin henkilöstö arvostaa omaa työtään ja pitää sitä sopivan haasteellisena. Työyhteisössä ihmiset auttavat ja tukevat toisiaan. Lisäksi työntekijät ovat tyytyväisiä työaikoihinsa. Työhyvinvointikysely toteutettiin syys-lokakuussa, kyselyyn vastasi 1548 henkilöä. Hyviä tuloksia saivat myös työyhteisön toimivuus, nykyisen työn kiinnostavuus, kehittäminen ja lähiesimiehen johtamistyyli. Kyselyn huonoimmat arvosanat sai johtaminen koko organisaatiossa. Vastajat eivät kokeneet saavansa riittävästi tietoa koko organisaation nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä. Työntekijät arvioivat, että henkilöstön ja ylimmän johdon välillä ei valitse luottamusta, eikä ylin johto huolehdi henkilöstön hyvinvoinnista.

Työhyvinvointikyselyn tulokset esiteltiin esimiehille suunnatussa tilaisuudessa 17.11.2016, lisäksi tuloksista on kirjoitettu laajemmin sairaanhoitopiirin Henkreikälehteen. Jokainen esimies on käynyt omassa työyksikössään tulokset läpi yhdessä henkilöstön kanssa. Lisäksi jokaiseen työyksikköön on laadittu kehittämissuunnitelmat esille nousseista kehittämiskohteista.

## 5.2 Terveysperusteiset poissaolot



Kuvio 7. Terveysperusteiset poissaolot

Kuviossa 7. Terveysperusteiset poissaolot on kuvattu vuoden 2016 terveysperusteiset poissaolot suhteessa vuoden 2015 terveysperusteisiin poissaoloihin. Terveysperusteiset poissaolot on ilmoitettu henkilötyöpäivinä, osa-aikaiset poissaolopäivät on muutettu ko-koaikaisiksi poissaolopäiviksi. Tilastosta nähdään, että lyhyet 1-60 päivän terveysperusteiset poissaolot ovat lisääntyneet, pidemmät 61-90 päivän sekä 91-180 päivän poissaolot ovat hieman vähentyneet. KYS tasolla sairauspoissaolot kasvoivat vuoden 2015 lukuun verraten noin 2200 kalenteripäivää.

Terveysperusteiset poissaolot on kuvattu henkilöstökertomukseen KYS tasolla yhteensä. Lähiesimiehet pystyvät seuraamaan vastaavia raportteja yksikkökohtaisesti, ikä- ja ammattiryhmittäin. Lisäksi esimiehet saavat työterveyshuollosta terveysperusteisten poissaolojen syykoodeista tietoa. Nämä tiedot antavat esimiehille tarkemman tiedon henkilöstönsä työkyvyn tilasta, joka auttaa esimiehiä henkilöstösuunnittelussa työkyky huomioiden.

## 5.3 Työterveyshuollon toiminta vuonna 2016

KYSissä työterveys järjestettiin aiempien vuosien tapaan omana toimintana. Vuonna 2016 työterveyshuollon vastaanottoa oli Puijon ja Julkulan sairaalan toimitiloissa. Julkulan sairaalan tiloissa työterveyshoitajan vastaanotto oli 1x viikossa. Mehiläinen Oy:ltä ostettiin lääkärin sairaanhoitovastaanottoa keskimäärin kahtena päivänä viikossa.

Sairaanhoitopiirin omana toimintana järjestettävässä työterveyshuollossa kaikki toimet ja virat olivat täytettyinä.

8.2.2017

**Työterveyshuollon tavoitteena on:**

- 1) terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö
- 2) työhön liittyvien terveysvaarojen- ja haittojen ehkäisy
- 3) työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen sekä seuranta työuran eri vaiheissa
- 4) osatyökykyisten työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen
- 5) sisäilmaongelmista johtuvien oireiden kartoitus ja viestittäminen työnantajalle
- 6) työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen, painopistealueena työnkuormittavuuden huomioiminen
- 7) työntekijöiden tukeminen organisaation jatkuvassa muutoksessa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutuminen on edellytyksenä Kansaneläkelaitokselta saataville korvauksille. Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon kuluista osan, korvausten enimmäismäärät vahvistetaan vuosittain. Ne ovat erisuuruiset ehkäisevässä työterveyshuollossa (korvausluokka I) ja sairaanhoidossa (korvausluokka II).

Seuraavat tilastot vuoden 2016 toiminnasta on laadittu edellä mainittua jaottelua käyttäen:

**Korvausluokka I** (terveystarkastukset, osatyökykyisen seuranta, terveyskäynnit)

<u>Ammattiryhmä</u>	<u>Käynnit (kpl)</u>
Työterveyslääkärit	595
Työterveyshoitajat	1 482
Fysioterapeutit	2 252
Psykologi	713

Työpaikkaselvityksiä on v. 2016 tehty 30 kpl.

Työterveyshuollossa on v. 2016 pidetty 153 verkostoneuvottelua.

**Korvausluokka II** (sairaanhoitokäynnit)

<u>Ammattiryhmä</u>	<u>Käynnit (kpl)</u>
Työterveyslääkärit	3 389 (sis.ostopalvelulääkärin vo-käynnit)
Työterveyshoitajat	3 441

Lisäksi työterveyshuollon työntekijät osallistuivat kutsuttuina asiantuntijoina Kuopion Yliopistollisen sairaalan sisäisiin työryhmiin ja pitivät myös luentoja koulutuspäivien yhteydessä.

**Ryhmätoiminta**

Fysioterapeuttien ohjaamia ryhmiä oli v. 2016 yhteensä viisi ryhmää.

Osallistujat ohjautuivat fysioterapeuttien pitämiin 10 henkilön ryhmiin työterveyshuollon vastaanotoilta. Tavoitteena työkyvyn parantaminen, motivoituminen itsehoitoon, jolla halitaan oireilu ja ehkäistään pahenemisvaiheita (selkäryhmä, olkapääryhmä, niskaryhmä).

Lisäksi järjestettiin yksi painonhallintaryhmä, josta vastasi moni ammatillinen ryhmä (työterveyshoitaja, psykologi, fysioterapeutti ja työterveyslääkäri).



8.2.2017

## 6 Henkilöstöjohtajan katsaus kertomusvuoteen 2016

Kokonaisuutena arvioiden vuoden 2016 toiminta toteutti strategiaa hyvin. Kaarilaskurista esille nousseiden kehittämiskohteiden tunnistaminen ja niiden korjaaminen tulevat tukemaan myös jatkossa strategian mukaisten tavoitteiden saavuttamista. Työkyky- ja työturvallisuusjohtaminen tulevat antamaan esimiehille yhä enemmän tukea ja mahdollisuuksia selvitä haastavista ja vaativista esimiestehtävistä.

Haasteeksi muodostuu myös jatkossa uusien toimintatapojen ja toimintamallien jalkauttaminen siten, että ne tavoittavat jokaisen työntekijän.

Kuopiossa 8.2.2017

Janne Niemeläinen  
henkilöstöjohtaja

### Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON  
SAIRAANHOITOPIIIRIN KY  
PL 900  
70029 KYS

### Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA  
KAARISAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Puijonlaaksontie 2  
Kuopio

SÄDESAIRAALA  
PL 100  
70029 KYS  
Kelkkailijantie 7  
Kuopio

ALAVAN SAIRAALA  
PL 200  
70029 KYS  
Kaartokatu 9  
Kuopio

JULKULAN SAIRAALA  
PL 300  
70029 KYS  
Puijonsarventie 60  
Kuopio

KUOPION  
PSYKIATRIAN KESKUS  
PL 400  
70029 KYS  
Kotkankallionkatu 14  
Kuopio

Vaihe (017) 173 311  
etunimi.sukunimi@kuh.fi  
Y-tunnus 0171495-3



LIITE 1

**HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN JA -KERTOMUKSEN HENKILÖSTÖRESURSSIEN MÄÄRITELMÄT**

**VAKANSSI** Valtuuston perustamien virkojen ja hallituksen hyväksymien työsuhteiden määrä.

Tietolähde: Prima-raportointi 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**

Palvelussuhteiden, osa-aikaiset ja kokoaikaiset, yhteenlasketut kalenteripäivät, jaettuna tilasto aikavälin kalenteripäivien lukumäärällä.

**LASKENNALLINEN  
POISSAOLO**

Kaikkien poissaolojen (osa-aikainen ja kokoaikainen henkilöstö), yhteenlasketut kalenteripäivät jaettuna tilasto aikavälin kalenteripäivien lukumäärällä.

**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: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeesta vakinaiset/palvelujaksot.

Työpanostilastossa lasketaan vakinaisiin omasta tehtävästään vapautetun henkilön palvelusaika.

**MÄÄRÄAIKAISET**

Määräaikaisten viranhaltijoiden ja työsuhteisten lukumäärä laskennallisina palvelussuhteina.

Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeessa sijaiset/palvelujaksot. Varahenkilöstöseurantatiedot tunteina annetaan tulosityksiköille työvoimapalveluyksiköstä.



8.2.2017

AMMATTILUOKKA	Henkilökunta on kirjanpidossa luokiteltu neljään ammattiluokkaan: lääkärit, tutkimushenkilöstö, hoitohenkilöstö sekä huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstö. Henkilöstötilastoissa tutkijat ilmaistaan erillisinä.
PALKKAUS-KUSTANNUKSET	Palkat yhteensä. Tietolähde: ASSI-raportointi, Prima-raportointi.
POISSAOLOT	Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön poissaolot (vuosilomat, sairauspoissaolot, lakisääteiset poissaolot ja muut poissaolot) yhteensä laskennallisina palvelussuhteina.  Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: vakinaiset/poissaolot ja sijaiset/poissaolot.
ELÄKÖITYMINEN	Eläkkeelle jääneet tai kyselyvuosina eläkeiän saavuttavat henkilöt. Tiedustelut: KEVA, Henkilöstötoimisto.
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: Prima-raportointi 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.