



Henkilöstökertomus 2019
Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri
Kuopion yliopistollinen sairaala

Sisällys

| | |
|---|----|
| 1 Henkilöstövoimavarat | 5 |
| 1.1 Ikä ja sukupuoli | 5 |
| 1.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin | 6 |
| 1.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot | 7 |
| 1.4 Poissaolojen palkkakustannukset | 9 |
| 1.5 Työvoimakustannukset | 10 |
| 1.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö | 11 |
| 1.7 Työaikapankki | 12 |
| 1.8 Palkkauksellinen tasa-arvo | 12 |
| 1.9 Eläköityminen | 12 |
| 1.10 Vaihtuvuus | 14 |
| 2 Henkilöstövoimavarojen ennakointi KYSissä | 15 |
| 2.1 Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö | 15 |
| 2.2 Perekäytös | 16 |
| 2.3 Osaamisen arviointi ja kehityskeskustelut | 17 |
| 3 Työhyvinvointi ja työterveys | 18 |
| 3.1 Terveysperusteiset poissaolot | 19 |
| 3.2 Terveysprosentti ja sairauspoissaolojen määrä/henkilö | 20 |
| 4 Henkilöstöhallinnon katsaus kertomusvuoteen 2019 | 21 |

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPAIIRIN 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
Viestikatu 1-3
Kuopio

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

Henkilöstökertomus 2019

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

Palvelukeskuksissa ja osaamiskeskuksissa tulee seurata ja arvioida myös säännönmukaisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja. Lisäksi näitä tunnuslukuja seurataan kuntayhtymän johtoryhmässä.

Henkilöstökertomuksen sisällössä on otettu huomioon Kuntatyönantajien (KT) ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Henkilöstökertomuksessa 2019 on vertailutaulukot vuoden 2018 kertomuksessa esitettyihin tunnuslukuihin. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätösten tekijöiden käyttöön.

Strategia

Sairaanhoitopiirillä otettiin käyttöön uusi strategia 1.1.2017, strategia on voimassa vuosille 2017–2022. 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 kehittämiseksi.

Johtaminen

Organisaatiouudistus toteutettiin sairaanhoitopiiriin 1.1.2018 alkaen. Vuosi 2019 oli toinen vuosi uudella organisaatiolla. Organisaatorakenteessa KYS sairaalaan kuuluu kuusi (6) palvelukeskusta: Sairaalan hallinto, Taseyksiköt, Operatiivinen keskus, Lääkinnällisten palvelujen keskus, Akuutti ja Hoitotyön palvelukeskus, joiden alla toimivat osaamiskeskukset. Hallintokeskus toimii sairaanhoitopiiritasoisena ja huolehtii kuntayhtymän johtamisesta ja siihen liittyvistä hallinnollisista tehtävistä kuntayhtymän hallituksen alaisuudessa. Se ohjaa, tukee ja seuraa palvelualueiden toimintaa, valmistele hallituksen ja valtuuston käsiteltävät asiat ja huolehtii niiden täytäntöönpanosta. KYSin toimintaohjetta, joka tukee johtamisjärjestelmää, on päivitetty tarpeen mukaisesti vuoden aikana.

Henkilöstömenot

Vuosi 2019 oli taloudellisesti tiukka vuosi. Sairaalassa käytiin yhteistoimintaneuvotteluja, joiden tuloksena myös henkilöstömenoja jouduttiin karsimaan runsaasti. Vuoden 2019 henkilöstömenot alittuivat talousarvion 0,2 %:lla, josta voidaan todeta säästötoimenpiteiden tehoaminen.

Rekrytointi

Vuoden 2019 aikana Rekrytointipalvelujen kautta haettiin työntekijää 559 tehtävään (vuosi 2018; 626), joista 283 oli vakinaista ja 276 määräaikaista tehtävää. Näistä tehtävistä ulkoisessa haussa oli 502 ja sisäisessä haussa 57 tehtävää. Avoimiin tehtäviin tuli yhteensä 2570 hakemusta (vuosi 2018; 2688). Hakijamäärät suhteessa avointen tehtävien määrään,



olivat hieman nousseet. Kuluneena vuonna (2019) oli 4,6 hakemusta/ avoin tehtävä, edellisenä vuonna vastaava luku oli 4,3 hakemusta /avointehtävä. Tilastot eivät kuitenkaan kerro suoraan rekrytoitujen henkilöiden määrää, koska 46 rekrytointia keskeytettiin valintaprosessien eri vaiheissa YT-neuvottelujen takia ja osa näistä jätettiin kokonaan täyttämättä.

Hakijamäärien perusteella, Kuopion yliopistollinen sairaala, on edelleen vetovoimainen työnantaja. Joissakin asiantuntija-ammattiryhmissä on kuitenkin pulaa ammattitaitoisista hakijoista. Vuoden 2019 aikana rekrytointimarkkinointia vahvistettiin kohdennetuilla rekrytointikampanjoilla, kehittämällä rekrytoinnin näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa sekä tehostamalla hakijaviestintää.

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPUIRIN 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
Viestikatu 1-3
Kuopio

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

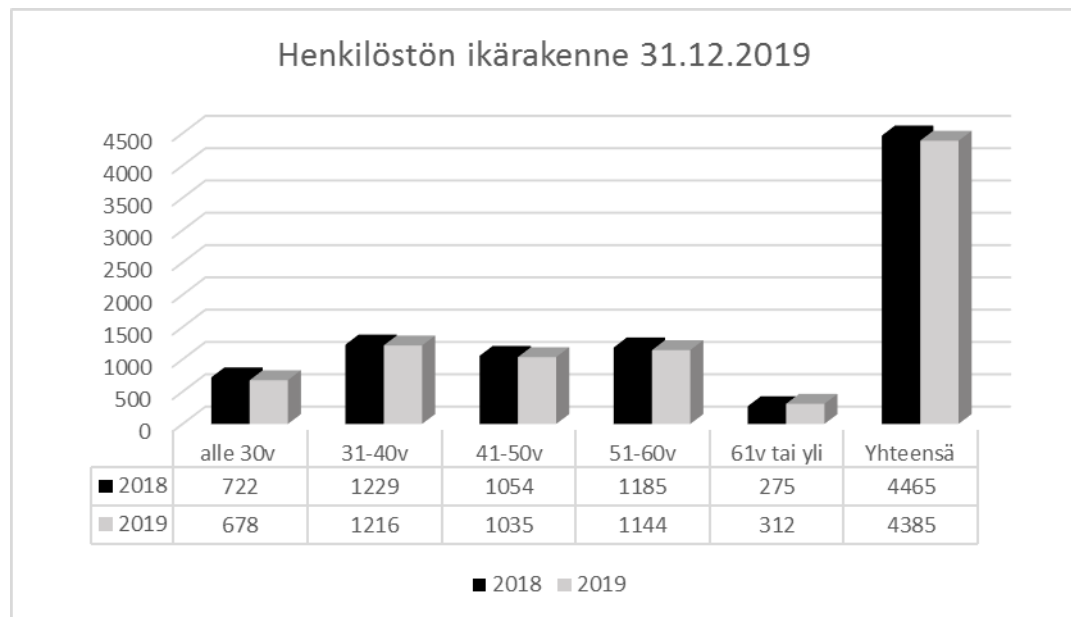
1 Henkilöstövoimavarat

Henkilöstövoimavarat kuvaavat kertomusvuonna henkilöstön rakennetta ikä- ja ammattiryhmittäin, henkilöstön työpanosta ja poissaolojen määrää sekä henkilöstörakenteen muutoksia ja ennustettavuutta.

Henkilöstö on sairaalan tärkein voimavara. Potilaiden turvallisen ja korkeatasoisen hoidon eteen KYSissä työskentelee 4 385 eri alojen ammattilaista. Hoitotyötä tekee lähes 3 000 työntekijää. Lääkäreitä on yhteensä noin 700, tutkimushenkilöstöä noin 240 ja hallinto-, huolto- ja toimistohenkilöstöä noin 360. Vakituisen henkilöstön määrä poikkileikkauspäivänä 31.12.2019 oli 3447 ja määräaikaisten 938. Osaava, ammattitaitoinen ja uudistuva henkilöstö on merkittävä osa sairaanhoitopiirin strategiaa. KYSiläisten brändisanoiksi KYSin työvaliokunta onkin sanoittanut ”Parannamme yhdessä ihmisten elämää”.

1.1 Ikä ja sukupuoli

Alla oleva kuvio esittää henkilöstön ikärakenteen vuosina 2018-2019 joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Lukumäärät ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.



Kuvio 1. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2019

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta, joka on samaa tasoa kuin aiempinakin vuosina. Määräaikainen henkilöstö mukaan lukien keski-ikä oli 43,6 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli alhaisempi; 34,5 vuotta.

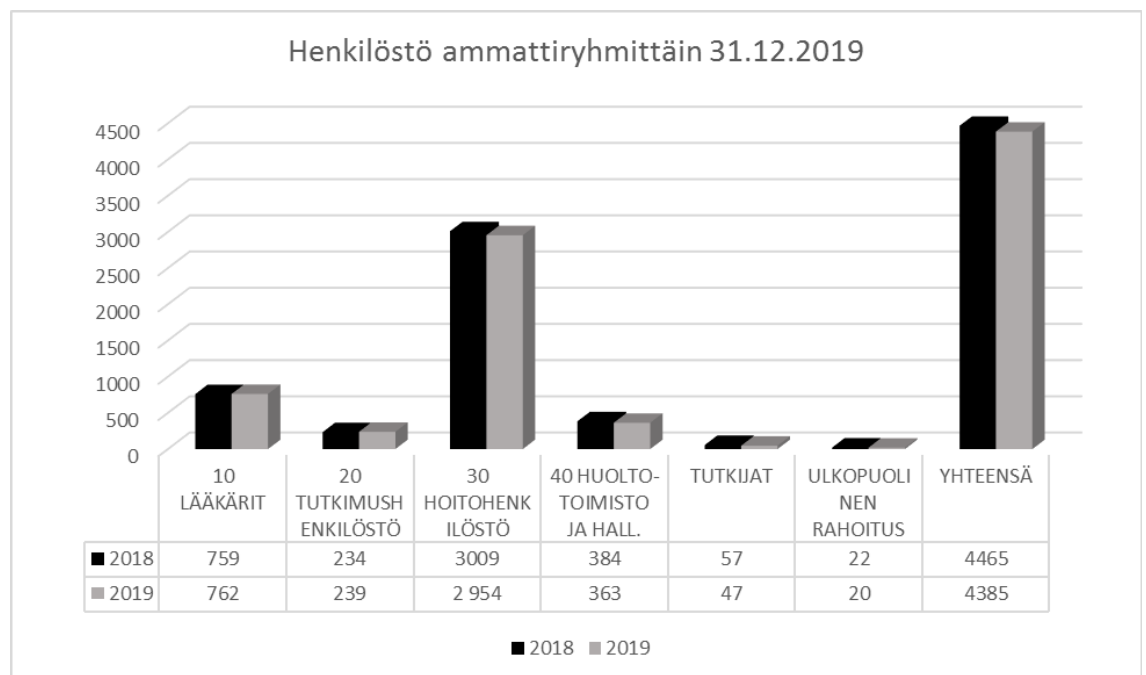
Ikäluokissa 31-40v, 41-50v ja 51-60v työskentelee lähes sama henkilöstömäärä kaikissa ryhmissä. Yhteiskunnallisena tavoitteena on työurien pidentäminen. Ikäryhmässä 61v tai yli on tapahtunut kasvua 37 henkilön verran. Alle 30v määrä on alentunut 44 henkilöllä.

Tilastossa tulee ottaa huomioon, että tilanne on yhden poikkileikkauspäivän tilanne. Mikäli nuorien määrä henkilöstössä alenee, on siihen kiinnitettävä huomiota ja taattava tulevaisuuden työvoima.

Miesten osuus koko henkilöstöstä oli 22,23 % ja naisten 77,76 %. Suhdeluku on säilynyt samana useita vuosia.

1.2 Henkilöstö ammattiryhmittäin

Henkilöstö ammattiryhmittäin tunnusluvut ovat yhden poikkileikkauspäivän tietoja.



Kuvio 2. Henkilöstö ammattiryhmittäin 31.12.2019

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2019 poikkileikkaustietona oli 4385, vuonna 2018 luku oli poikkileikkaustietona vuoden viimeisellä päivällä 4465. Henkilöstön kokonaismäärä sisältää sekä vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön, jolla on ollut palvelussuhdevoimassa 31.12.2019 (myös alle 13 pv palvelussuhteet).

Henkilöstön määrä on alentunut poikkileikkauspäivän tilanteessa 80:llä henkilöllä. Hoitohenkilöstön osalta vähenemä on 55 henkilöä, lääkäriyhmässä lisäystä 3 henkilöä sekä huolto-, toimisto ja hallinto ryhmässä henkilöstön määrä on laskenut 21 henkilöä. Huolto-, toimisto ja hallintohenkilöstön määrän alentumisen selittää talous- ja palkkapalvelujen ulkoistaminen Monetra Pohjois-Savo Oy:lle, jonne tehtiin henkilöstön siirtoja vanhoina työntekijöinä sairaanhoitopiiriltä. Tutkijoiden ja tutkimushenkilöstön määrä on pysynyt samoissa lukemissa. Alle 13 päivän palvelussuhteessa olevia 31.12.2019 tilanteessa on 11 henkilöä, näistä yksi lääkäri henkilöstöön kuuluva. Henkilöstömäärän kehityksen voidaan todeta pysyneen maltillisena ja strategian mukaisena.

1.3 Henkilöstön työpanos ja poissaolot

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

| Kuopion yliopistollinen sairaala | | 2019 | 2018 | Muutos | | 2019 | Toteuma |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|--------------|-----------------|-------------|
| | | 1-12 | 1-12 | Muutos | Muutos | 1-12 | % tavoit- |
| Ammattiluokka | Palvelussuhde | Toteuma | Toteuma | 19 - 18 | % | Tavoite | teesta |
| Nettotyöpanos | Yhteensä | 3 143,52 | 3 229,31 | -85,79 | -0,03 | 3 184,10 | 0,99 |
| 10 Lääkärit | Palvelussuhteet | 537,28 | 538,74 | -1,47 | 0,00 | 540,00 | 0,99 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | Palvelussuhteet | 2 161,79 | 2 216,81 | -55,02 | -0,02 | 2 201,45 | 0,98 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | Palvelussuhteet | 173,93 | 172,61 | 1,33 | 0,01 | 170,40 | 1,02 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | Palvelussuhteet | 270,52 | 301,15 | -30,63 | -0,10 | 272,25 | 0,99 |
| Tutkijat | | 33,49 | 31,76 | 1,73 | 0,05 | | |
| Ulkopuolisella rahoituksella | | 12,08 | 11,88 | 0,20 | 0,02 | | |
| Yhteensä sis. tutkijat ja ulkop.rah. | | 45,57 | 43,63 | 1,93 | 0,04 | | |
| Poissaolot | Yhteensä | 1 131,79 | 1 120,93 | 10,86 | 0,01 | 1 094,00 | 1,03 |
| 10 Lääkärit | Palvelussuhteet | 189,07 | 178,24 | 10,83 | 0,06 | 181,90 | 1,04 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | Palvelussuhteet | 799,55 | 795,38 | 4,17 | 0,01 | 771,95 | 1,04 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | Palvelussuhteet | 60,15 | 61,08 | -0,93 | -0,02 | 60,50 | 0,99 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | Palvelussuhteet | 83,03 | 86,23 | -3,20 | -0,04 | 79,65 | 1,04 |
| Tutkijat | | 6,57 | 4,75 | 1,82 | 0,38 | | |
| Ulkopuolisella rahoituksella | | 2,47 | 3,06 | -0,59 | -0,19 | | |
| Yhteensä sis. tutkijat ja ulkop.rah. | | 9,03 | 7,81 | 1,23 | 0,16 | | |

Taulukko 1. Nettotyöpanos 2019

| | Toteuma ka. 2019 | Toteuma ka.2018 | Muutos |
|--------------------------------|------------------|-----------------|--------------|
| Poissaolot | 1 131,79 | 1 120,93 | 10,86 |
| 10 Lääkärit | 189,07 | 178,24 | 10,83 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | 799,55 | 795,38 | 4,17 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | 60,15 | 61,08 | -0,93 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 83,03 | 86,23 | -3,20 |
| Tutkijat | 6,57 | 4,75 | 1,82 |
| Ulkopuolisella rahoituksella | 2,47 | 3,06 | -0,59 |

Taulukko 2. Poissaolot nettotyöpanoksena 2019

| | Toteuma ka. 2019 | Toteuma ka.2018 | Muutos |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|---------------|
| Poissaolot | 1 131,79 | 1 120,93 | 10,86 |
| Vuosilomat | 479,81 | 490,34 | -10,53 |
| 10 Lääkärit | 69,76 | 70,99 | -1,23 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | 340,42 | 344,61 | -4,19 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | 24,76 | 24,44 | 0,32 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 44,88 | 50,30 | -5,43 |
| Tutkijat | 3,12 | 3,03 | 0,09 |
| Ulkopuolisella rahoituksella | 1,27 | 1,29 | -0,03 |
| Sairauslomat | 187,89 | 173,04 | 14,85 |
| 10 Lääkärit | 13,42 | 10,78 | 2,64 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | 153,29 | 142,48 | 10,82 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | 5,95 | 6,95 | -1,00 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 15,23 | 12,84 | 2,39 |
| Tutkijat | 0,78 | 0,47 | 0,32 |
| Ulkopuolisella rahoituksella | 0,38 | 0,32 | 0,06 |
| Lakisäätteiset | 277,28 | 294,63 | -17,34 |
| 10 Lääkärit | 34,96 | 27,72 | 7,24 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | 219,91 | 233,79 | -13,88 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | 15,28 | 20,30 | -5,02 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 7,13 | 12,82 | -5,68 |
| Tutkijat | 1,08 | 0,38 | 0,69 |
| Ulkopuolisella rahoituksella | 0,54 | 0,21 | 0,33 |
| Aktiivivapaat | 5,94 | 6,78 | -0,84 |
| 10 Lääkärit | 5,94 | 6,78 | -0,84 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Tutkijat | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Ulkopuolisella rahoituksella | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Muut poissaolot | 180,87 | 156,14 | 24,73 |
| 10 Lääkärit | 64,99 | 61,98 | 3,02 |
| 30, 34 ja 36 Hoitohenkilöstö | 85,93 | 74,51 | 11,43 |
| 20 Tutkimushenkilöstö | 14,16 | 9,39 | 4,77 |
| 40 Huolto-, toimisto- ja hall. | 15,78 | 10,27 | 5,52 |
| Tutkijat | 1,59 | 0,88 | 0,72 |
| Ulkopuolisella rahoituksella | 0,28 | 1,24 | -0,96 |

Taulukko 3. Poissaolot työpanoksena 2019

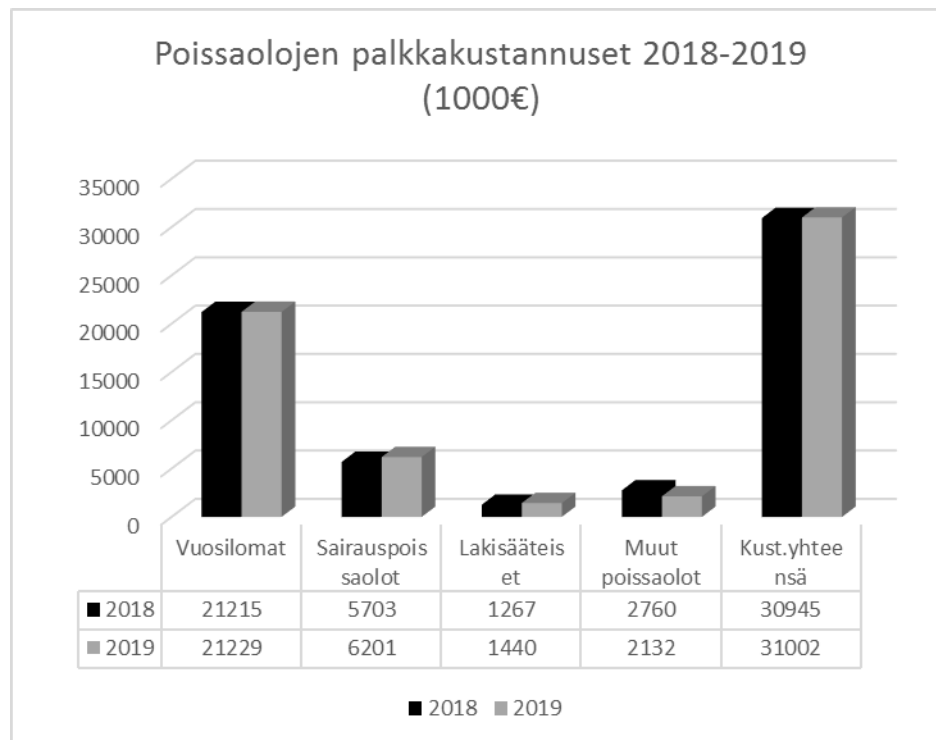
Nettotyöpanosten kokonaistoteuma on esitetty taulukossa 1. Nettotyöpanos 2019, josta nähdään nettotyöpanoksen alentuneen KYS tasoisesti 85,79 nettotyöpanosta. Muutos on tapahtunut hoitohenkilöstön kohdalla. Huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstön osalta muutoksen selittää talous- ja palkanlaskenta palvelujen ulkoistaminen Monetra Pohjois-Savo Oy:lle. Työpanoksen alentaminen on ollut tavoitteellista henkilöstömenojen säästötoimenpiteinä. Positiivisia poissaoloja nettotyöpanosta alentamaan ovat vuosilomat sekä palkattomat virka-/työvapaat. Nettotyöpanoksen alentuminen kuvaa työhön käytetyn työvoiman määrän alentumista. Nettotyöpanos ei kuvaa henkilöstön N-määrää. Jos poissaolot lisääntyvät runsaasti, nettotyöpanos alenee, ellei poissaoloihin oteta sijaista.

Poissaolot nettotyöpanoksena, taulukko 2 on esitetty poissaolot yhteensä ammattiryhmittäin nettotyöpanoksena ja taulukossa 3 ammattiryhmittäin eriteltynä.

Lääkärihenkilöstön poissaolot ovat lisääntyneet 10 nettotyöpanoksen verran, mikä selittyy vuosilomapoissaoloilla. Hoitohenkilöstön poissaolot ovat lisääntyneet 5 nettotyöpanoksen verran. Nämä ilmenevät negatiivisina poissaoloina, eli sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 10 työpanoksen verran.

Aktiivivapaiden määrä on hieman alentunut lääkärihenkilöstön osalta, tämä selittyy vuoden 2019 tavoitteesta säästä lomarahavapaiden ja palkattomien poissaolojen turvin.

1.4 Poissaolojen palkkakustannukset



Kuvio 3. Poissaolojen palkkakustannukset

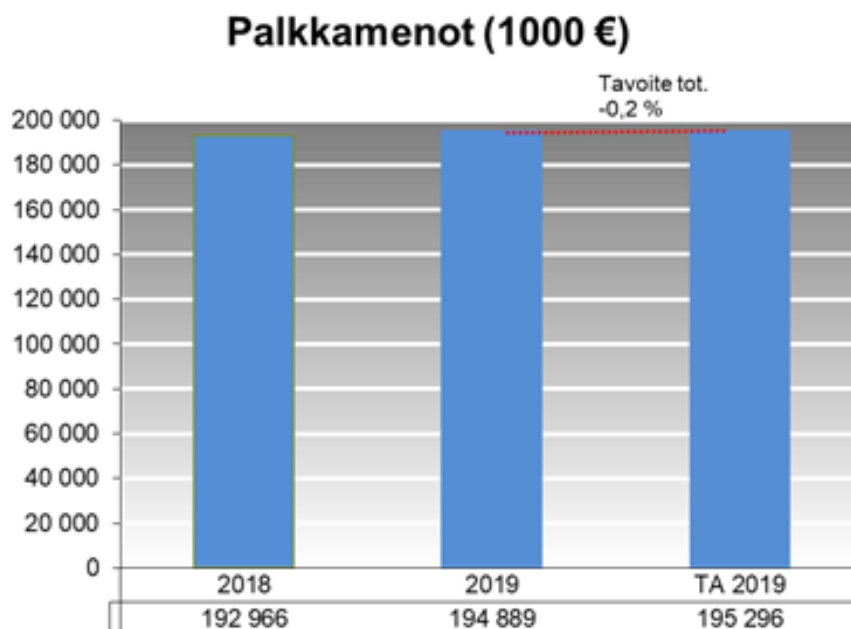
Poissaolojen palkkakustannukset (kuvio 4) olivat yhteensä n. 31 miljoonaa euroa. Sairauspoissaolojen määrä ja tätä myötä sairauspoissaolojen palkkakustannukset ovat nousseet 0,5 miljoonalla eurolla, myös lakisääteiset palkalliset poissaolot kuten äitiys- ja isyysevapaat ovat lisääntyneet. Sairauspoissaoloihin otettu kantaa kohdassa työhyvinvointi ja työterveys.

1.5 Työvoimakustannukset

Valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset KVTES ja LS sekä TS toivat vuonna 2019 yleiskorotuksen tehtäväkohtaisiin palkkoihin. Korotus oli KVTES, LS ja TS piirissä 1.4.2019 1,00%. Lisäksi jaettavaksi tuli paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien, joka oli KVTES:n piirissä 98.000 €/kk, LS piirissä 29.000 €/kk ja TS:n piirissä 200 €/kk. Järjestelyerän vaikutus palkkabudjettiin vuodelle 2019 oli yhteensä 1,6 miljoonaa euroa. Tammi-kuussa 2019 maksettu kertaerä kirjattiin vuoden 2018 kuluksi.

Järjestelyerä käytettiin LS ja KVTES:n piirissä sekä KYSissä ja Kysterissä paikallisen työvaativuuden arvioinnin (TVA) mukaisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Lääkärisopimuksen piirissä järjestelyerää jaettiin myös henkilökohtaisena lisänä käytettäviin palkkaus-elementteihin.

Paikalliset joustavan ja liukuvan työajan sopimukset uudistettiin kertomusvuonna. Sopimusten uudistamisella haettiin säästöjä liukumasaldoja pois pitämällä sekä muuttamalla sääntöjä maksaa ylimeneviä saldoja. Sopimusten muutoksilla todettiin olevan vaikutusta ja tilinpäätökseen kirjattu liukumasaldojen velka pieneni tavoitteen mukaisesti.

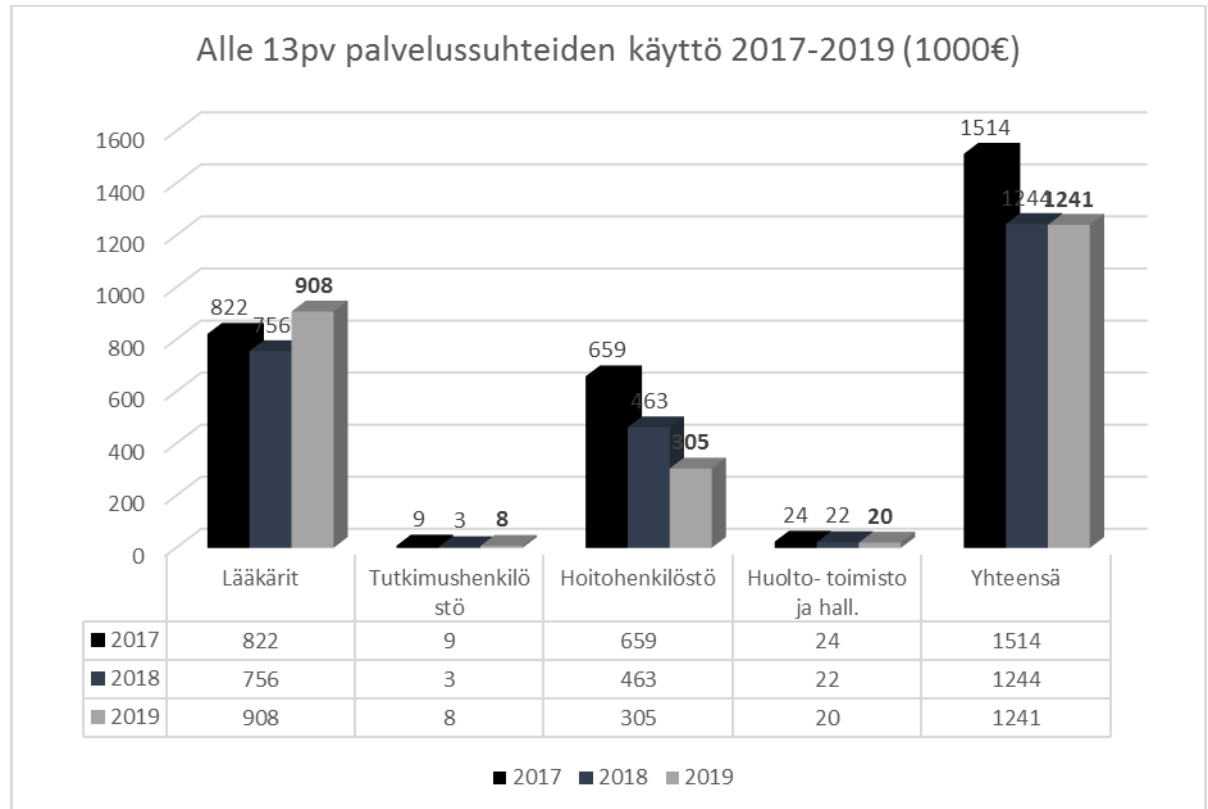


Kuvio 4. Palkkamenot 2019

KYSin välittömät palkkamenot ilman sivukuluja olivat kertomusvuonna 2019 noin 194,9 miljoonaa euroa eli noin 0,4 milj.€ vähemmän kuin tavoite oli. Talousarviotavoite alittui 0,2 % :lla.

1.6 Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttö

KYSin tavoitteena on ollut vähentää alle 13-päiväisten palvelussuhteiden käyttöä.



Kuvio 5. Alle 13 pv-palvelussuhteiden käyttö euroina.

Kuviossa 5. (Alle 13 pv-palvelussuhteiden käyttö euroina) on jaoteltu ko. palvelussuhteiden käyttö ammattiryhmittäin. Laskua kustannuksissa on tavoitteen mukaisesti hoitohenkilöstön sekä huolto- toimisto ja hallintohenkilöstön osalta.

Lääkärihenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteet ovat olleet pääasiassa päivystysvuoroja, joihin käytettiin 908.000 euroa (ilman sivukuluja), summa on 152.000 euroa suurempi kuin vuonna 2018. Eniten keikkalääkäreitä on käytetty päivystysalueella sekä lasten ja nuorten klinikassa viikonlopuntoimintojen turvaamiseksi.

Nousun selittää akuuttilääketieteen kriisiytynyt tilanne, jonne käytettiin 513.000 euroa pelkästään alle 13pv palvelussuhteissa olleiden lääkäreiden palkkaamiseen. Taseyksiköissä ja Operatiivisessa keskuksessa alle 13pv palvelussuhteissa olleisiin lääkäreihin käytettiin noin 120.000 euroa vuodessa.

Hoitohenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteiden käyttö on laskenut toivotulla tavalla. Alle 13 pv-palvelussuhteiden rekrytointi KYSissä on pääasiassa keskitetty hoitotyön palveluyksikön akuuttiin sijaisvälitykseen. Hoitohenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteita käytettiin vuonna 2019 yhteensä 305.000 euron (ilman sivukuluja) verran. Ensihoidon hoitohenkilöstön alle 13 pv-palvelussuhteiden määrä oli 151.000 euroa (ilman sivukuluja).

Alle 13 pv-palvelussuhteiden tilastoinnissa on käytetty lähteenä Prima-raportointi tehdyn työn hinta tilastoa.

1.7 Työaikapankki

Työaikapankin käyttö on myös nostettu yhdeksi henkilöstömenojen säästötoimenpiteeksi. Paikallisen työaikapankkisopimuksen 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 vuoden 2019 lopulla KYSissä yhteensä 401.430 euroa joka on aikana 25.898 tuntia. Työaikapankin euromääräinen varaus on pienentynyt, koska paikallista työaikapankkisopimusta muutettiin ja maksimi saldo, jonka pankkiin voi laittaa, pienennettiin 38h 45 minuuttiin. Työaikapankkisaldon euromääräinen muutos käsitellään tilinpäätöstiedoissa.

1.8 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 henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma astui voimaan 1.1.2017.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma löytyy sairaanhoitopiirillä hallinnollisena ohjeena. Palkkauksellinen tasa-arvo on kuvattu liitteenä olevassa ohjeessa ([OHJE-2016-00323](#)) tilanteessa 4/2018. Palkkauksellinen tasa-arvo kuvataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitetietona joka toinen vuosi.

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.

1.9 Eläköityminen

Vuonna 2019 eläkkeelle siirtyi yhteensä 90 henkilöä KYSistä ja Kysteristä, vuonna 2018 eläkkeelle siirtyneitä oli 112 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 52 henkilöä. Työkyvyttö-

myyseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä, vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkkeitä oli myös 2. Kuntoutustukien määrä nousi, niitä oli vuonna 2019 13 henkilöllä, verraten vuoteen 2018 jolloin niitä oli 9.

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain

| Eläkelaji | Määrä, henk. | Määrä edellisenä vuonna, henk. | Muutos, henk. | Muutos-% | Keski-ikä, v. |
|----------------------------------|--------------|--------------------------------|---------------|--------------|---------------|
| Vanhuuseläkkeet | 52 | 75 | -23 | -30,7 | 64,5 |
| Täysi työkyvyttömyyseläke | 2 | 2 | 0 | 0,0 | * |
| Täysi kuntoutustuki | 13 | 9 | 4 | 44,4 | 41,4 |
| Osatyökyvyttömyyseläkkeet | 23 | 26 | -3 | -11,5 | 55,2 |
| Yhteensä | 90 | 112 | -22 | -19,6 | 58,7 |
| Osa-aikaeläke | | | 0 | | * |

Taulukko 4. Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain (lähde KEVA)

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

Keskimääräinen vanhuuseläkeikä nousi vuodella, ollen 64,5 vuotta. Suuntaus korkeampaan vanhuuseläkeikään on tavoitteiden mukainen.

| Vuosi | Vanhuuseläkkeet, henk. | Työkyvyttömyyseläkkeet, henk. | Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk. | Eläkkeet yhteensä, henk. |
|-------------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 2020 | 75 | 21 | 23 | 119 |
| 2021 | 91 | 21 | 23 | 136 |
| 2022 | 98 | 21 | 23 | 142 |
| 2023 | 100 | 21 | 23 | 143 |
| 2024 | 88 | 20 | 22 | 131 |
| 2025 | 96 | 20 | 22 | 138 |
| 2026 | 103 | 19 | 21 | 144 |

Taulukko 5. Eläke-ennuste vuosille 2020-2026 (lähde KEVA)

KEVA:n eläköitymisennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä nousee vuosittain vuoteen 2023 saakka, jonka jälkeen määrä vähenee.

1.10 Vaihtuvuus

Vaihtuvuuden laskentaperusteena on käytetty vuoden aikana alkaneita ja päättyneitä palvelussuhteita suhteutettuna edellisen vuoden viimeisen päivän henkilöiden lukumäärään.

| | | |
|---|------------------|---------------------|
| Vakinaisten määrä 31.12.2018 | 3 457 | |
| Määräaikaisten/sijaisten määrä 31.12.2018 | 1016 | |
| (ei alle 13pv) | | |
| | | |
| Vakinaiset | Lukumäärä | Vaihtuvuus % |
| Alkaneet palvelussuhteet | 36 | 1,04 |
| *uudet | 36 | 1,04 |
| Päättyneet palvelussuhteet | 208 | 6,02 |
| *Irtisanoutuneet | 124 | 3,59 |
| *Eläke | 58 | 1,68 |
| *muu päättymissyy | 26 | 0,75 |
| | | |
| | | |
| Määräaikaiset/Sijaiset | Lukumäärä | Vaihtuvuus % |
| Alkaneet palvelussuhteet | 2478 | 243,90 |
| Sijainen | 1941 | 191,04 |
| Määräaikainen | 537 | 52,85 |
| Päättyneet palvelussuhteet | 2393 | 235,53 |
| *Irtisanoutuneet | 40 | 3,94 |
| *muu päättymissyy | 2353 | 231,59 |

Taulukko 6. Vaihtuvuus 2019

KYS tasolla vaihtuvuusprosentti vakituisen henkilöstön osalta on ollut 1,04%. Päättyneet palvelussuhteet koostuvat irtisanoutuneista, eläkkeelle siirtyneistä ja irtisanotuista, kuoleman ja työsuhteen purun vuoksi päättyneistä palvelussuhteista. Näitä vakituisia päättyneitä palvelussuhteita oli 208 kappaletta eli prosentuaalinen vaihtuvuus 6,02 %, hieman vähemmän kuin vuonna 2018. Irtisanoutuneiden määrä oli 124 henkilöä, joka oli enemmän kuin vuonna 2018.

Päätymisiin ei ole laskettu mukaan ns. teknisiä palvelussuhteen päättymissyy koodeja (esim. siirto toiseen yksikköön). Päättyneet vakituiset palvelussuhteet jakaantuivat tasaisesti irtisanoutuneisiin ja eläköityneisiin. Muulla syyllä päättyneisiin palvelussuhteisiin sisältyy mm. erikoistuvien lääkäreiden koulutusjaksojen päättyminen.

Määräaikaisten/sijaisten vaihtuvuustunnusluku on haasteellinen tulkittava. Erilaisten määräaikaisuuksien/sijaisuuksien määrää on vaikea ennustaa koska ne perustuvat pääasiassa vakituisen henkilöiden virka-/työvapaisiin.

2 Henkilöstövoimavarojen ennakointi KYSissä

Henkilökunta on sairaalan tärkein voimavara ja menestystekijä. Tavoitteena on riittävä määrä osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä, joka mahdollistaa KYSin strategian toteuttamisen yliopistollisena sairaalana onnistuneesti. Henkilöstövoimavarojen ja ammattillisen osaamisen ennakointi on kiinteä osa henkilöstövoimavarojen johtamista. [Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa](#) kuvataan henkilöstövoimavarojen johtamisen periaatteet, henkilöstöä koskevat keskeiset kehittämistoimet ja suunnitellut täydennyskoulutukset. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Hoitohenkilöstön osalta henkilöstövoimavaroja arvioidaan vuosittain laskettavalla sijaisresurssilaskennalla. Ammatillisen osaamisen ennakoinnissa huomioidaan henkilöstön nykyinen osaaminen suhteessa tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin, joihin vaikuttavat KYS-organisaation, toimintaympäristön ja yhteiskunnan muutokset sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla.

2.1 Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö

Sairaalan strategiassa ammattitaito on keskeinen menestymisen edellytys riippumatta siitä, missä työtehtävissä henkilö työskentelee sairaalassa. Työnantajan järjestämä täydennyskoulutus on yksi ammatillisen osaamisen kehittämisen muoto, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön työssä tarvittavaa välitöntä sekä tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutusten perustan luo KYSin strategia (2017–2022). Vuoden strategisena painopistealueena oli työhyvinvointi.

Vuoden 2019 aikana KYSin henkilöstö osallistui edellistä vuotta vähemmän ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuspäivien määrä oli 14 600 htpv. Täydennyskoulutuspäivien määrä on merkittävästi vähemmän kuin edellisenä vuotena (17 667 htpv). Vuoden täydennyskoulutuksen määrällisenä tavoitteena on vähintään 3 pv/henkilö. Täydennyskoulutuspäiviä oli 3,3 pv/ henkilö, joten asetettu tavoite keskimäärin saavutettiin. Ammattiryhmäkohtaisesti tarkasteltuna koulutuspäivien lukumäärä oli laskenut kaikkien ammattiryhmien osalta ja asetetun tavoitteen saavuttivat ainoastaan lääkärit ja tutkimushenkilöstö.

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna täydennyskoulutuspäivät toteutuivat seuraavasti:

- Lääkärit 6,0
- Tutkimushenkilöstö 4,0
- Tutkijat 2,4
- Hoitohenkilöstö 2,7
- Hallinto/toimisto 2,2

Ammatillisen osaamisen kehittämiseksi, työnantajan järjestämien täydennyskoulutusten lisäksi, on käytettävissä monia erilaisia menetelmiä, kuten suunnitelmallinen organisaation sisäinen ja ulkopuolinen työkierto, perehtymis- ja vertaismentorointi, benchmarking, työn tai työtapojen uudelleen organisointi, tiimi-, pari-, projektityöskentely sekä itseopiskelu.

Kuluneena vuotena esimiehille järjestettiin kaksivaiheinen ryhmävalmennus, jonka tavoitteena oli vahvistaa heidän valmiuksiaan ennakoida ja ratkaista työyhteisöjen konflikteja. Ryhmävalmennus toteutettiin keväällä ja toistettiin saman sisältöisenä syksyllä. Lähijohtajavalmennus Sinustako rohkea uudistaja, toteutettiin neljännen kerran. Uusi johtamiskoulutus kilpailutettiin kevään aikana ja syksyllä valittiin uudet johtamiskoulutukseen osallistujat tulevalle vuodelle.

Kliinisen koulutuksen keskus tuotti henkilöstön täydennyskoulutusta erilaisten tietotaitopaja-, simulaatio- ja monimuotokoulutusten avulla. Tietotaitopajoja toteutettiin 65 kertaa, joihin osallistui yhteensä 588 henkilöä, simulaatiokoulutuksiin osallistui 283 henkilöä ja syksyllä järjestettiin myös moniviranomaisharjoitus. Elvytyskoulutusta sai yhteensä 1065 henkilöä. NEWS-pisteytyksen käyttöönottoprojektissa koulutettiin 63 kouluttajaa ja 633 henkilöä syksyn 2019 aikana. NEWS-koulutuksen lisäksi järjestettiin aiheesta lyhyitä infoja.

Mikrokirurgiakeskuksen tarjoamat täydennyskoulutukset ja harjoittelutilat monipuolistivat kliinisen osaamisen kehittämistä KYSissä. Mikrokirurgiakeskus järjesti koulutusta ja ohjattua harjoittelua erikoislääkäreiden ja hoitohenkilökunnan perehtymisen tueksi. Keskuksen toiminta mahdollisti myös henkilöstön omatoimiharjoittelun. Lisäksi se järjesti ohjattuja harjoittelutapahtumia sekä koulutuspäiviä paikallisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla.

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiriin tehtävänä on tarjota täydennyskoulutusta myös jäsenkuntien ja ERVA-alueen sote-henkilöstölle. Koulutautumisen helpottamiseksi mahdollistettiin alueen sote-henkilöstön osallistuminen etäyhteydellä luentomuotoisiin täydennyskoulutuksiin. Luentomuotoisen täydennyskoulutuksen lisäksi tarjottiin monimuoto-, simulaatio-, tietotaitopaja-, ja verkkokoulutuksia. Moodle – verkkokurssien oppimisympäristö päivitettiin vuoden lopussa uuteen, marraskuussa julkaistuun pitkän tuen versioon. Lisäksi tuettiin verkkokurssien rikastamista mahdollistavien lisäosan hyödyntämistä käyttökoulutusten avulla. Planet eStream mediapalvelin/videosovelluksen käyttö vakiintui täydennyskoulutuksen live-lähetystallenteiden tekemisen ja videoiden jakamisen välineenä. Verkkokurssit ja tallenteet edistävät ajasta ja paikasta riippumatonta osaamisen kehittämistä.

2.2 Perehdytys

Ammatillisen osaamisen kehittäminen alkaa palvelusuhteen alussa uuden työntekijän yksilöllisen lähtötason huomioivalla perehtymisellä organisaatioon, työyksikköön ja työtehtävään. Perehtymisen tavoitteena on varmistaa jokaiseen ammattiryhmään kuuluvalle uudelle, työtehtävää vaihtavalle tai pitkiltä vapailta palaavalle henkilölle riittävä, suunnitelmallinen ja yksilöllinen perehtyminen.

Perehtymisen organisaatiotasoinen arviointi tapahtuu kerran vuodessa OPE-mittarilla (Orientation Process Evaluation). Vuoden 2019 tulosten mukaan (kaikki ammattiryhmät) kehittämiskohteeksi nousivat; perehtymisen suunnitelmallisuus atk-tunnusten saatavuus heti työsuhteen alussa, perehtymiskeskustelujen, avoimen palautekuluttuurin ja mentorointikäytäntöjen tehostaminen sekä perehdyttäjien valmennus. OPE-mittauksen tulokset suuntaavat perehtymisen kehittämistyötä.

Vuonna 2018 alkanut AURA-ammattiuramallia soveltava kehittämissuunnitelma jatkui edelleen. Kehittämissuunnitelman tavoitteena on luoda sairaalaan ammattiryhmäkohtainen, strukturoitu ammattiuramallirakenne jäsentämään suunnitelmallista ammatillisen osaamisen syventämistä. Vuoden 2019 loppuun mennessä oli kuvattu ja käyttöön otettu sairaanhoitajien/ kättilöiden ammattiuramallin perehtyvän, suorituvan ja pätevän työntekijän vuosikellot. Tavoitteena on, että ammattiuramallia laajennetaan myös muihin ammattiryhmiin. Kuluneen vuoden aikana kehittämissuunnitelma alkoi fysioterapeuttien, osastonsihteereiden, röntgenhoitajien ja nimikesuojattujen ammattiryhmissä. Tämä malli luo strukturoidun rakenteen myös perehtymiselle.

Perehtymistä tukemaan tehtiin HR-työpöydälle perehtymiskeskustelulomake, jonka tavoitteena on edistää perehtymisen suunnitelmallista toteutumista ja arviointia. Vuoden aikana lomake oli otettu käyttöön 174 henkilöllä (HR-järjestelmä). Perehtymisen verkkokurssien kehittäminen jatkui edelleen (yleisperehtyminen, esimiesperehtyminen, lääkäriperehtyminen). Toimintaympäristön nopeat muutokset edellyttävät jatkuvaa kehitystyötä: verkkokurssien päivittäminen tapahtuu ”jatkuvan parantamisen” periaatteella. Perehtymisen dokumentointijärjestelmän (i-Tsek) kehittämissuunnitelma siirtyi seuraavalle vuodelle.

Perehtymisprosessin loppuvaiheessa perehtymisen syventymistä, ammatillista kasvua ja asiantuntijuuden kehittämistä tuetaan mentorointisuhteella kokeneemman työntekijän kanssa. Tavoitteena on, että tämä toimintamalli on käytössä kaikissa yksiköissä. Toimintamallin toteutumista tukemaan järjestetään vuosittain mentorivalmennusta. HR-järjestelmän mukaan valmennettuja mentoreita oli 56 henkilöä (2019). Kuluneen vuoden aikana valmennettiin 24 uutta mentoria.

2.3 Osaamisen arviointi ja kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut ja niiden yhteydessä tapahtuva osaamisen arviointi luovat osaamisen kehittämisen perustan. Kehityskeskustelut käydään vuosittain joko yksilö- tai ryhmäkeskusteluina. Kuluneen vuoden aikana kehityskeskusteluja käytiin sekä yksilö- että ryhmäkeskusteluina. Hyväksytyjä yksilökeskusteluja oli 1462 (31%) ja ryhmäkeskusteluja 195 kpl. Nämä luvut eivät kuitenkaan kerro kattavasti käytyjen keskustelujen kokonaismäärää (järjestelmätekniikka, ryhmäkeskustelut). Voidaan kuitenkin todeta, että keskusteluja on käyty aikaisempaa vuotta enemmän.

Ammattiryhmät, joilla on käytössä ammattiuramalli, arvioivat osaamista myös suhteessa ammattiuramallin tasoihin. Lisäksi Kehityskeskusteluissa käsitellään työhyvinvoinnin kokonaisuuteen ja työuran vaiheeseen liittyvät teemat. Keskustelujen tuloksena työntekijä ja esimies tekevät yhdessä työuran ja osaamisen kehittämisen tavoitteet ja konkreettisen suunnitelman siitä, miten tavoitteet saavutetaan.

3 Työhyvinvointi ja työterveys

Vuosi 2019 oli nimetty työhyvinvoinnin teemavuodeksi, jonka aikana kaikkien yhteisenä tavoitteena oli vahvistaa työhyvinvointia tukevaa toimintakulttuuria. Ensimmäinen konkreettinen toimenpide oli syksyllä 2018 tehdyn työtyytyväisyyskyselyn tulosten käsittely työyksiköissä. Tavoitteena oli, että jokaisessa yksikössä valitaan kehittämiskohteet, suunnitellaan konkreettiset toimenpiteet, niiden toteutus ja seuranta (työyksikön työhyvinvointisuunnitelma). Kevään aikana oli 53 yksikköä laatinut työhyvinvointisuunnitelman. Työyksiköiden työhyvinvointisuunnitelmista tehtiin yhteenveto, joka luo perustan vuonna 2020 tehtävälle KYS työhyvinvointisuunnitelmalle.

Kuluneen vuoden aikana Sykkeeseen koottiin uudet työyhteisötaitojen sekä työhyvinvoinnin kotisivut. Sivustojen tavoitteena on tukea strategisen painopistealueen, työhyvinvoinnin, kehittämistä työyhteisöissä. Työyhteisötaitojen sivustolle tuotettiin kolme webinaaria, joita yksiköt voivat käyttää työyhteisötaitoihin perehtymisen ja kehittämisen tukena sekä keskustelun alustuksena. Työhyvinvoinnin kotisivuille koottiin tietoa ja toimintamalleja työhyvinvoinnin edistämisen tueksi.

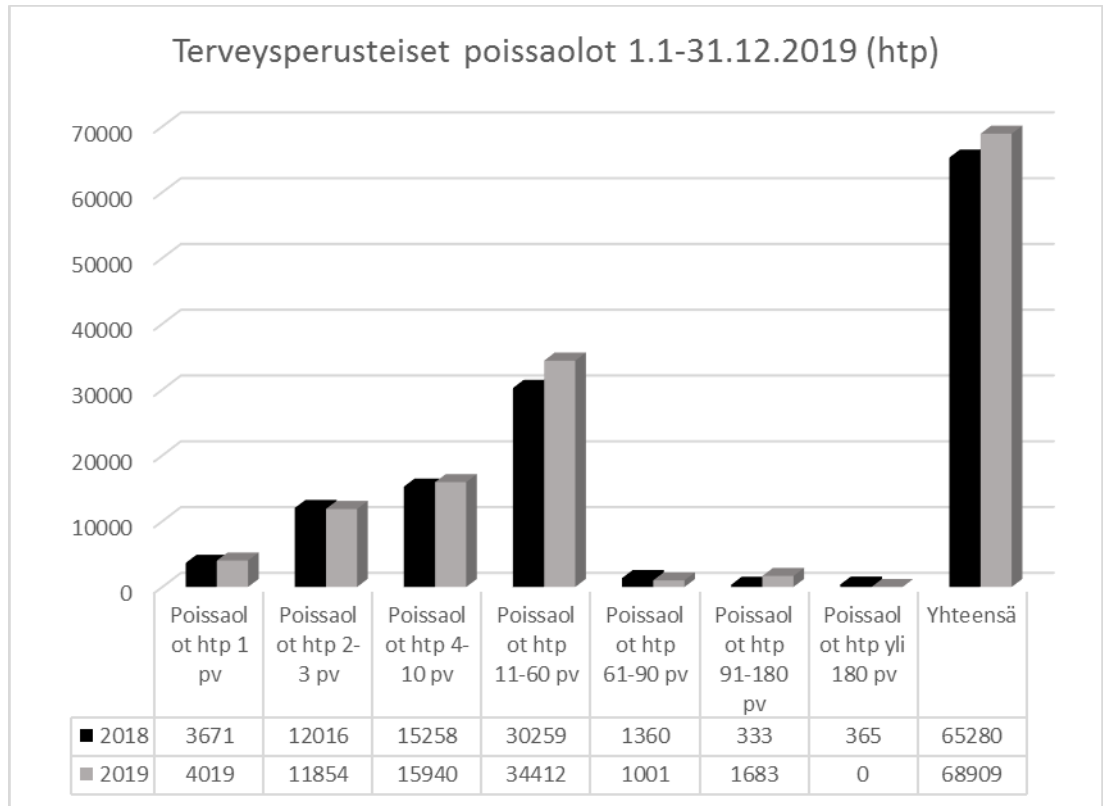
Henkilöstön työkykyä ylläpitävää toimintaa edistettiin työnantajan tuetuilla liikuntaryhmillä, ePassi -edulla ja virkistyspaikoilla, jotka sijaitsevat Julkulassa, Tahkolla ja Kuusamossa. Lisäksi kuluneen vuoden aikana saatettiin loppuun ensimmäinen Kevan työelämän kehittämishanke, jossa kehitettiin ja yhdenmukaistettiin työkykyjohtamisen toimintamallit. Toiselle Kevan työelämän kehittämishankkeelle haettiin jatkoaikaa vuoden 2020 loppuun. Hankkeen tavoitteena on kehittää ja pilotoida toimintamalli työkyvyttömyysuhan alla olevien työntekijöiden työurien jatkamiseksi.

Työterveyshuollon palvelut

Kuluneen vuoden alussa työterveyshuolto siirtyi osaksi Järvisseudun Työterveys Oy:tä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa painotettiin ennalta ehkäisevää toimintaa ja työterveyshuollon yhteistyön kehittämistä.

Työterveyshuollon kustannukset jakautuivat korvausluokkiin: Kela I 52 %, ennalta ehkäisevä ja Kela II 48 %, sairaanhoidollinen toiminta (16.1.20).

3.1 Terveysperusteiset poissaolot



Kuvio 6. Terveysperusteiset poissaolot

Kuviossa 6. (Terveysperusteiset poissaolot) on kuvattu vuoden 2019 terveysperusteiset poissaolot suhteessa vuoden 2018 terveysperusteisiin poissaoloihin. Terveysperusteiset poissaolot on ilmoitettu henkilötyöpäivinä, jossa osa-aikaiset poissaolopäivät on muutettu kokoaikaisiksi poissaolopäiviksi. Tilastosta nähdään, lyhyet päivän poissaolot ovat nousseet samoin 11-60 pv poissaolot ja pitkät sairauspoissaolot. Kokonaisuudessaan terveysperusteiset poissaolot ovat nousseet 3629 htp:n verran.

Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2019 keskimäärin 15,71 htp/henkilö. Määrä on yhden htp:n verran suurempi kuin vuonna 2018.

Laskettuna kalenteripäivinä sairauspoissaoloja oli 70042 päivää (vuosi 2019), joista suhteutettuna henkilöstöön keskimäärin saadaan 15,97 päivää/henkilö. Kalenteripäivinä laskettaessa osa-aikaisia ei yhdistetä kokoaikaisiksi.

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

3.2 Terveysprosentti ja sairauspoissaolojen määrä/henkilö

Sairaanhoitopiirin tasolla strategiseksi tulokorttimittariksi on asetettu terveysprosentti. Terveysprosentti kuvaa organisaatiotasosta terveyttä. Eli sairauspoissaolojen määrä suhteutetaan koko henkilöstön määrään. Terveysprosentti lasketaan suhteutettuna henkilöstön keskimäärin henkilöstö joilla ei ole sairauspoissaoloja / koko henkilöstökeskimäärin * 100.

Terveysprosentin ollessa 95% tai tätä parempi, on tavoite saavutettu. Terveysprosenttia seurataan sairaanhoitopiiritasoisesti eritellen KYS ja Kysteri. Mittaristossa esitetään kunkin yksikön terveysprosentti, mutta yksiköiden on tulkittava oman yksikkönsä terveysprosenttia suhteessa sairaanhoitopiirin tasoiseen prosenttiin. Yksiköissä, jossa työnlaatu on kevyempää ja vähempiriskistä voidaan palvelusuunnitelmatasolla asettaa korkeampi terveysprosentti, koska sairauspoissaolojen ja työtaturmien määrä on oletettavasti alhaisempi. Kun taas yksiköissä, joissa työnlaatu on kriittisempää, tavoite on 95% terveysprosenttiin, mutta tulkinnaassa huomioidaan yksikön toiminnan laatu. Terveysprosentti mittarina kertoo henkilöstön työhyvinnoista sairauspoissaolojen määrään suhteutettuna. Mitä pienempi terveysprosentti on, sitä enemmän yksikössä on sairauspoissaoloja.

Sairaanhoitopiirin tasolla toiseksi uudeksi strategisesti tulokorttimittariksi on asetettu sairauspoissaolojen määrä enintään 14 sairauspoissaolopäivää/henkilö kalenterivuodessa. Sairauspoissaolojen määrä/henkilö kuvataan organisaatiotasoisesti suhteutettuna. Mittaristossa esitetään kunkin yksikön sairauspoissaolot/henkilö huomioiden kuitenkin se, ettei henkilöitä voida yksilöidä. Yksiköiden on tulkittava oman yksikkönsä sairauspoissaolopäivät/henkilö suhteessa sairaanhoitopiirin tasoiseen prosenttiin.

Vuoden 2019 terveysprosentti KYS tasoisesti on 95,6%. Sairauspoissaolojen tavoite on ollut enintään 14 sairauspoissaolopäivää/henkilö keskimäärin. Tämä ylittyi 1,97 päivällä/henkilö. Joten terveysprosentti 95,6% on harkiten tulkittava ja kiinnitettävä huomiota henkilöstön hyvinvointiin ja sairauspoissaolojen syihin ja määrään. Tärkeintä on pyrkiä ennalta ehkäisemään sairauspoissaoloja.

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPUIRIN KY
PL 900
70029 KYS

Posti- ja käyntiosoite

PUIJON SAIRAALA
KAARISAIRAALA
PL 100
70029 KYS
Puijonlaaksontie 2
Kuopio

SÄDESIRAALA
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
Viestikatu 1-3
Kuopio

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

4 Henkilöstöhallinnon katsaus kertomusvuoteen 2019

Vuosi 2019 oli henkilöstölle raskas vuosi menneiden yhteistoimintaneuvotteluiden vuoksi. Muutoksia ja säästötoimenpiteitä henkilöstöön kohdistui runsaasti. Tämä on heijastunut myös työhyvinvointiin, joka näkyy mm. lisääntyneinä sairauspoissaoloina sekä työhyvinvointimittausten tulosten heikentymisenä. Vuosi 2019 oli työhyvinvoinnin teemavuosi ja työhyvinvointiin panostamisen merkitys kasvoi entisestään em. syistä johtuen.

Henkilöstöhallinnon prosesseja ja aktiivisen tuen mallia liittyen työkyvyn alentumisen tunnistamiseen ja osatyökykyisten uudelleen sijoittamiseen uudistettiin. Työhyvinvointi ja sen tehostamisen tarpeet nousevat edelleen esiin työhyvinvointikyselyn tulosten myötä sekä toiminnasta että tunnusluvuista. Yksiköiden sisäinen työhyvinvointi ”me henki” on kuitenkin korostunut positiivisesti työhyvinvointikyselyissä. Tyytymättömyyttä on eniten ilmennyt laajempiin kokonaisuuksiin.

Strategian mukaisesti hyvinvoiva henkilöstö on sairaalamme tärkein voimavara. Siksi työhyvinvointiin liittyvät seikat otetaan vakavasti huomioon ja pyritään selvittämään juurisyyt heikentyneelle työhyvinvoinnille ja parantamaan työolosuhteita ja muita työhyvinvointia alentavia tekijöitä yhdessä.

Strategian jalkauttamista jokapäiväiseen toimintaan jatkettiin myös vuonna 2019, tärkeimpänä huomioiden osaava, ammattitaitoinen ja hyvinvoiva henkilöstö.

Janne Niemeläinen
henkilöstö- ja hallintojohtaja

Laskutusosoite

POHJOIS-SAVON
SAIRAANHOITOPUIRIN 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
Viestikatu 1-3
Kuopio

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

**HENKILÖSTÖSUUNNITELMAN JA -KERTOMUKSEN HENKILÖSTÖRESURSSIEN MÄÄRITELMÄT**

| | |
|---------------------------------|--|
| VAKANSSI | <p>Valtuuston perustamien virkojen ja hallituksen hyväksymien työsuhteiden määrä.</p> <p>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.</p> |
| HENKILÖSTÖ KESKIMÄÄRIN | <p>Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö (brutto) yhteensä.</p> |
| LASKENNALLINEN PALVELUSSUHDE | <p>Palvelussuhteiden, osa-aikaiset ja kokoaikaiset, yhteenlasketut kalenteripäivät, jaettuna tilasto aikavälin kalenteripäivien lukumäärällä.</p> |
| LASKENNALLINEN POISSAOLO | <p>Kaikkien poissaolojen (osa-aikainen ja kokoaikainen henkilöstö), yhteenlasketut kalenteripäivät jaettuna tilasto aikavälin kalenteripäivien lukumäärällä.</p> |
| VAKINAISET | <p>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).</p> <p>Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeesta vakinaiset/palvelujaksot.</p> <p>Työpanostilastossa lasketaan vakinaisiin omasta tehtävästään vapautetun henkilön palvelusaika.</p> |
| MÄÄRÄAIKAISET | <p>Määräaikaisten viranhaltijoiden ja työsuhteisten lukumäärä laskennallisina palvelussuhteina.</p> <p>Tietolähde: Prima-raportointi työpanostilasto laskennallisina virkoina: sarakkeessa sijaiset/palvelujaksot. Varahenkilöstöseurantatiedot tunteina annetaan tulosityksiköille työvoimapalveluyksiköstä.</p> |
| AMMATTILUOKKA | <p>Henkilökunta on kirjanpidossa luokiteltu neljään ammattiluokkaan: lääkärit, tutkimushenkilöstö, hoitohenkilöstö sekä huolto-, toimisto- ja hallintohenkilöstö. Henkilöstötilastoissa tutkijat ilmaistaan erillisinä.</p> |



1.2.2020

**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.

HTP

Henkilötyöpäivä. Htp saadaan laskemalla työpäivät suhteutettuna ne koko-aikaisiin päiviin. Esim. kaksi osa-aikaista 50% henkilö ovat poissa yhden päivä on tämä kalenteripäivinä 2, mutta henkilötyöpäivinä 1 kokonainen htp. Htp kaavaa käytetään tulkitessa sairauspoissaoloja.

TERVEYSPROSENTTI

Terveysprosentti lasketaan suhteutettuna henkilöstöön keskimäärin henkilöstö joilla ei ole sairauspoissaoloja / koko henkilöstökeskimäärin * 100.
1) Lasketaan Nettotyöpanos + poissaolot = Bruttotyöpanos, eli henkilöstökeskimäärin.
2) Lasketaan samalta ajalta sairauspoissaolot työpanoksena.
3) Bruttotyöpanos – sairauspoissaolot työpanos = henkilöstötyöpanos joilla ei ole sairauspoissaoloja / bruttotyöpanos * 100.