

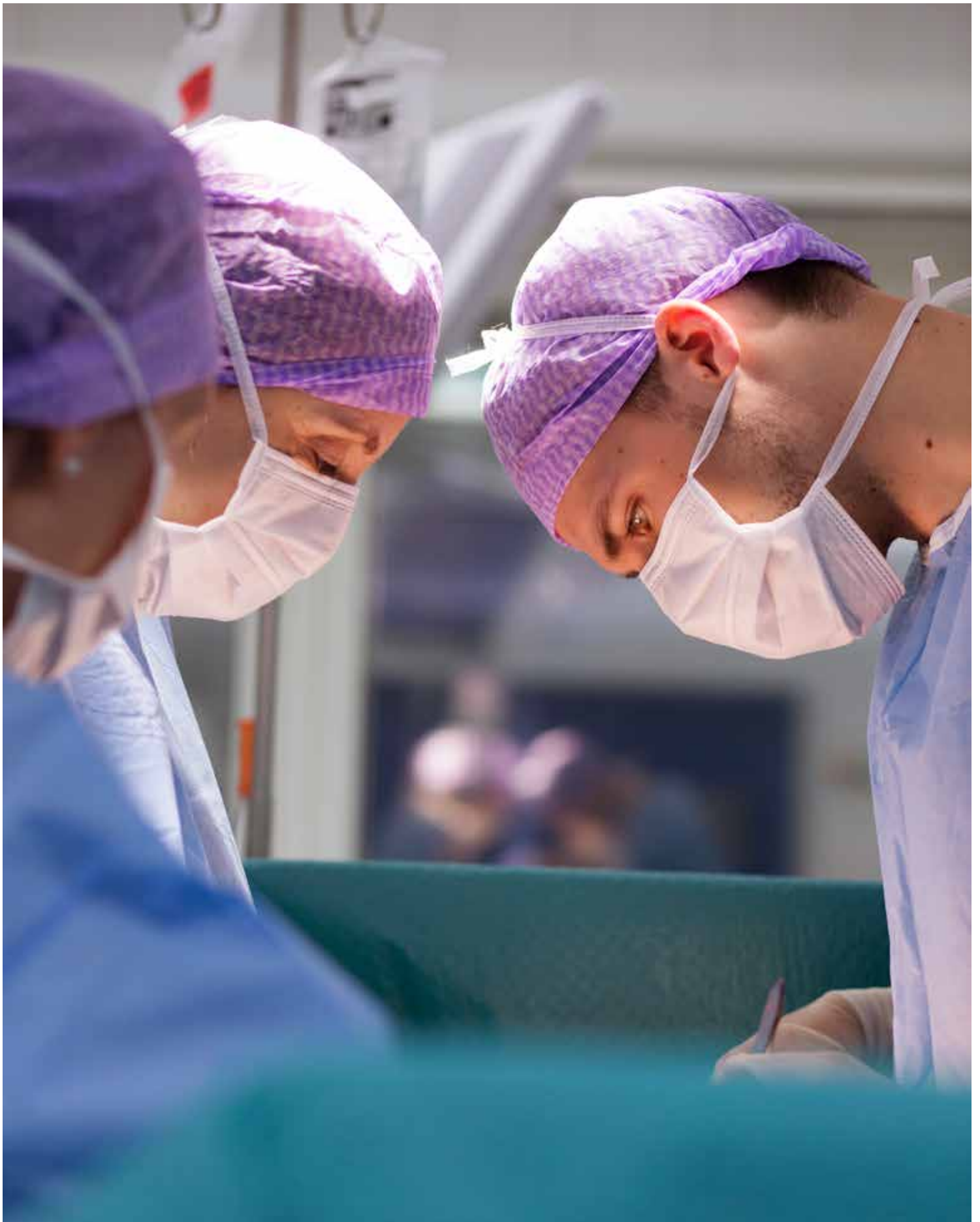


Vasa sjukvårdsdistrikt  
Vaasan sairaanhoitopiiri



**Henkilöstöraportti**

**2015**



Kuvat: Katja Lösönen ja Vaasan keskussairaala  
Layout: C2 Advertising Oy  
Taitto: Petra Marjamäki  
Paino: Waasa Graphics Oy



4041 0822  
Painotuote  
Trycksak

# Henkilöstöraportti 2015

# Sisältö

Johdanto .....	5
Henkilöstöresurssit .....	6
Virat ja toimet	
Henkilöstömäärä	
Palvelussuhteen kesto	
Osa-aikatyö	
Ikäjakauma	
Henkilöstörakenne	
Kielijakauma	
Palkkapanostukset	
Muut henkilöstökulut	
Työpanos	
Rekrytointi .....	10
Rekrytointimessut ja yhteistyö koulujen kanssa	
Vaihtuvuus	
Interaktiivinen johtajuus ja yhteistoiminta .....	11
Johtamisen kehittäminen	
Kehityskeskustelut	
Yhteistoiminta	
Henkilöstön osaaminen .....	12
Uusien työntekijöiden perehdytys	
Osaamisen kehittäminen	
Kieltenopetus	
Työhyvinvointi ja työsuojelu .....	14
Työterveyslaitoksen kysely	
Tyky-toiminta	
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työssä	
Työsuojelu	
Kesätyö ja kesätyökysely	
Tilasto-osio.....	16

## Johdanto

Vuodesta 2015 tuli paljolti muutosten vuosi. Sote-uudistus ja sen tuomat muutokset aiheuttivat keskustelua koko vuoden ajan. Vaasan keskussairaalassa laadittiin VKS 2025-ohjelma, strateginen tulevaisuudensuunnitelma siitä, miten sairaalassa jatkossakin turvataan laadukas ja tehokas erikoissairaanhoidon alueen väestölle. Organisaation rakennetta muokattiin osana strategista kehitystyötä ja myös johtamisjärjestelmää uudistettiin. Tulevaisuudensuunnitelmassa määriteltiin tavoitteet sekä kuvattiin, kuinka ne saavutetaan ja millä aikataululla. Vuoden aikana laadittiin myös pitkäjänteinen säästöohjelma, jonka tarkoituksena on vähentää erikoissairaanhoidon nettokuluja 11 %. Laaja-alaisen strategisen kehitystyön ohessa sairaalan päivittäinen toiminta jatkui normaalisti. Henkilöstöstä 62 % osallistui Työterveyslaitoksen valtakunnalliseen kyselyyn, joka koski sairaalahenkilöstön työhyvinvointia. Tälläkin kertaa keskussairaalan tulos oli erittäin hyvä verrattuna muihin kyselyyn osallistuneisiin sairaaloihin.

# Henkilöstöresurssit

## Virat ja toimet

Vuoden lopussa virkoja ja toimia oli yhteensä 2 142 (2014: 2 120). Virkojen ja toimien määrä oli eri ammattiryhmissä melko lailla ennallaan lukuun ottamatta hoitohenkilöstöryhmää, jossa perustettiin 20 uutta vakanssia vuoden aikana. Päivä-kirurgia sai 5 sairaanhoitajan vakanssia ja resurssiyksikkö 12 sairaanhoitajaa ja 4 lähihoitajavakanssia. Resurssiyksikön vakanssimäärän lisäksi kompensoitiin vähentämällä vastaavassa määrin sijaismäärärahoja. Kokopäiväisten virkojen ja toimien osuus oli 91 % (2014: 91 %) ja osa-aikaisten 9 % (2014: 9 %). Viereisen sivun taulukosta käy ilmi virkojen ja toimien määrä eri ammattiryhmissä kolmen viime vuoden aikana.

## Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 2 399 henkeä. Edellisvuoteen verrattuna määrä oli vähentynyt 37:llä (1,5 %). Ainoa ammattiryhmä, jossa henkilöstömäärä kasvoi, oli lääkärit, joiden määrä kasvoi 7:llä. Muissa ammattiryhmissä vähennystä oli seuraavasti: hoitohenkilöstö -3, tutkimushenkilöstö -1, hallintohenkilöstö -12 ja huoltohenkilöstö -28 henkeä. Kun tarkastellaan koko henkilöstöä, 1 858 (77,5 %) työntekijällä oli toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde ja 541 (22,5 %) työntekijällä määräaikainen palvelussuhde. Määräaikaisista työntekijöistä 30:llä palvelussuhteen kesto oli alle 13 päivää. Virkasuhteessa oli 560 henkeä (23 %) ja työsuhhteessa 1 839 henkeä (77 %).

» Tilasto-osiossa on taulukko toistaiseksi otetun ja määräaikaisen henkilöstön määristä ammattiryhmittäin.

## Palvelussuhteen kesto

Sairaalan henkilöstön palvelussuhteen kesto on keskimäärin 12,7 vuotta, mikä on suhteellisen pitkä aika. Syvä osaaminen, joka saavutetaan henkilöstön monivuotisen uskollisen palveluksen ansiosta, on sairaalalle arvokas resurssi. Keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli naisilla 13,1 vuotta ja miehillä 10,6 vuotta. Ammattiryhmittäin jaettuna se oli seuraava: lääkärit 7,6 vuotta, hoitohenkilöstö 13,0 vuotta, tutkimushenkilöstö 13,1 vuotta, hallintohenkilöstö 15,8 vuotta ja huoltohenkilöstö 13,1 vuotta.

## Osa-aikatyö

Yhteensä 471 hengellä (20 %) oli vuoden aikana osa-aikatyö. Näistä 255 henkeä (54 %) oli kokoaikaisesta vakanssistaan huolimatta halunnut työskennellä osa-aikaisesti. Lopulla 216 hengellä (46 %) oli osa-aikainen vakanssi tai osa-aikainen sijaisuus.

## Ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä oli sama kuin edellisvuonna, 43 vuotta. Tutkimushenkilöstön keski-ikä oli korkein (46,3 vuotta) ja hoitohenkilöstön alhaisin (41,6 vuotta). Eniten henkilöstöä oli 50–59-vuotiaiden ryhmässä, 25 %. Ikäryhmissä 30–39 vuotta ja 40–49 vuotta oli kummassakin 24 % henkilöstöstä.

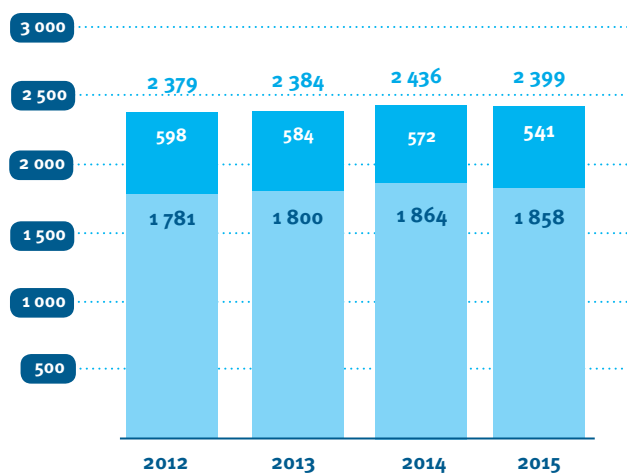
» Tilasto-osiossa on taulukko henkilöstön keski-ikästä ammattiryhmittäin.



Virat ja toimet	2013 – 2015			Rakenne 2014			Rakenne 2015		
-----------------	-------------	--	--	--------------	--	--	--------------	--	--

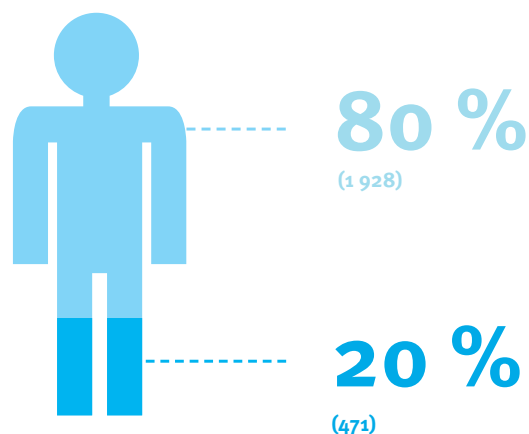
	2013	2014	2015	Kokopäivä	Osa-aika	Sivutyö	Kokopäivä	Osa-aika	Sivutyö
Lääkärit	225	230	231	213	11	6	215	10	6
Hoitohenkilöstö	1 132	1 162	1 182	1 048	114		1 051	131	
Tutkimushenkilöstö	258	265	263	231	34		230	33	
Hallintohenkilöstö	112	111	112	104	7		105	7	
Huoltohenkilöstö	348	352	354	336	16		340	14	
<b>Yhteensä</b>	<b>2 075</b>	<b>2 120</b>	<b>2 142</b>	<b>1 932</b>	<b>182</b>	<b>6</b>	<b>1 941</b>	<b>195</b>	<b>6</b>
<b>Muutos</b>	<b>+41</b>	<b>+45</b>	<b>+22</b>	<b>+31</b>	<b>+14</b>		<b>+9</b>	<b>+13</b>	

### Henkilöstömäärä 2012 – 2015



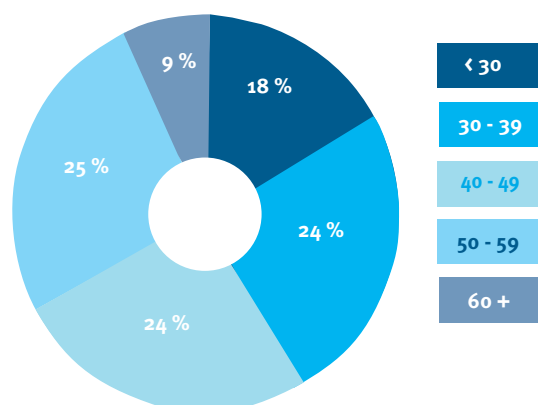
Määräaikainen palvelussuhde Jatkuva palvelussuhde

### Osa-aikainen henkilöstö 2015



Kokopäivätyö Osa-aikatyö

### Henkilöstön ikäjakauma 2015



## Henkilöstörakenne

Sairaalassa työskenteli vuoden aikana 1 973 naista (82 %) ja 426 miestä (18 %). Miesten lukumäärä oli sama kuin edellisvuonna. Heidän osuutensa kuitenkin kasvoi yhdellä prosenttiyksiköllä henkilöstön kokonaismäärän laskiessa. Naiset olivat edelleen enemmistönä kaikissa ammattiryhmissä. Miehet olivat parhaiten edustettuina lääkärikunnassa, jossa heidän osuutensa oli 47 %.

- » Tilasto-osiossa on taulukko sukupuolijakaumasta ammattiryhmittäin.

## Kielijakauma

Henkilöstöstä 1 291 hengellä (54 %) oli äidinkielenä suomi, 1 046 hengellä (44 %) ruotsi ja 62 hengellä (2 %) jokin muu kieli. Prosentuaalisesti kielijakauma oli samalla tasolla kuin edellisvuonna. Suomenkielisten määrä väheni vuoden aikana 34:llä ja ruotsinkielisten 17:llä. Henkilöstö, jonka äidinkieli oli jokin muu kuin suomi tai ruotsi, kasvoi 48:sta 62 henkeen. Suomenkieliset olivat ammattiryhmittäin tarkasteltuna enemmistönä kaikissa ryhmissä lukuun ottamatta hallintohenkilöstöä. Kielijakauma oli tasaisin hoitohenkilöstön keskuudessa.

## Palkkapanostukset

Sairaanhoitopiirin palkkakulut kasvoivat vuoden 2015 aikana 1,5 % edellisvuoteen verrattuna. Tilinpäätöksen mukaan palkkoja ja palkkioita maksettiin 93,2 milj. euroa. Kasvu johtui suurimmaksi osaksi siitä, että yhteispäivystys, joka on uusi toiminto, toimi koko vuoden ajan. Lisäksi lääkärisopimuksen puitteissa toteutettiin suuri päivystyskorvausjärjestelmää koskeva uudistus, mikä näkyi lääkäreiden päivystyskulujen 10 %:n kasvuna.

Lääkäreiden päivystyskorvaukset tekivät yhteensä 4,9 milj. euroa. Koska lääkäreitä ei saatu rekrytoitua kaikkiin virkoihin, olimme edelleen pakotettuja palkkaamaan ostopalvelulääkäreitä ja ulkopuolisia päivystyslääkäreitä. Näille ryhmille maksettiin korvauksia 2 029 557 euroa, mikä on 1,5 % enemmän kuin edellisvuonna.

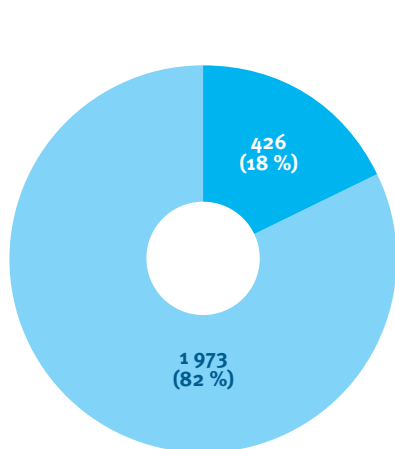
Yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluville suurille henkilöstöryhmille ei maksettu vuoden aikana yleiskorotusta. Virka- ja työehtosopimukseen sisällytynyt 0,3 %:n järjestelyerä käytettiin keskustasolla jaksotyötä koskevien sääntömuutosten toteuttamiseen. Uudistus aiheutti muun muassa muutoksia ylityön laskemiseen jaksoissa, joissa on arkivapaita ja suunnittelemattomia keskeytyksiä. Teknisen henkilöstön sopimuksessa ja lääkärisopimuksessa oli 0,3 %:n järjestelyerä, joka jaettiin tietyille ryhmille. Paikallisen järjestelyerän avulla voitiin lisäksi toteuttaa joitakin palkantarkistuksia, jotka olivat välttämättömiä työn vaatimuksissa tapahtuneiden muutosten vuoksi.

Vuoden aikana otettiin käyttöön uusi palkitsemisjärjestelmä. Se sisältää kolme erilaista palkitsemistapaa, joita voidaan käyttää koko vuoden ajan. Niitä ovat bonuspalkkio merkittävästä työtuloksesta, aterialipuke toiminnasta, joka halutaan huomioida sekä johdon kiitos kahvitarjoilun muodossa. Henkilöstöjaosto on vahvistanut palkitsemisjärjestelmän kulukehukset.

## Muut henkilöstökulut

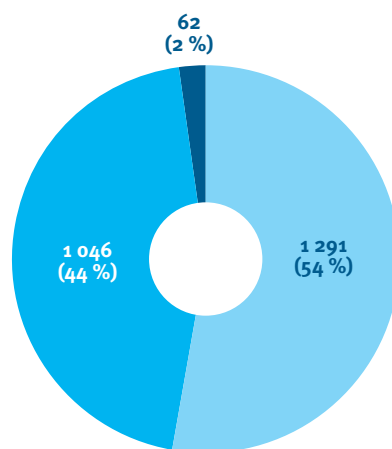
Työterveyshuolto ostetaan Vaasan Aluetyöterveydeltä, jossa Vaasan sairaanhoitopiiri on osakkaana. Työterveyshuollon kulut olivat suurin piirtein samalla tasolla kuin edellisvuonna. Kokonaiskulut olivat 772 100 euroa (321 euroa/työntekijä). Työnohjauksen kulut kasvoivat 29 % edellisvuoteen verrattuna. Työnantaja järjesti työnohjausta yhteensä 150 500 euron edestä. Suurin osa eli 122 900 euroa koostui ulkoisen ohjauksen kuluista. Myös sisäisen työnohjauksen määrä kasvoi työnohjaukselle asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Psykiatrian osuus kaikista kuluista oli 73 %.

### Henkilöstörakenne 31.12.2015



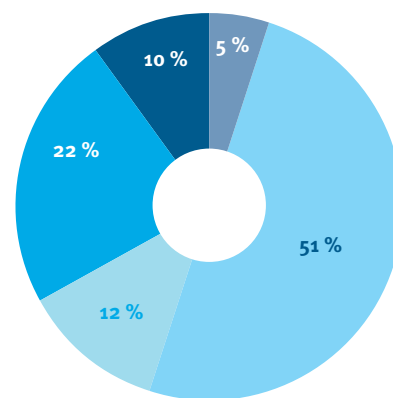
Naisia Miehiä

### Kielijakauma 31.12.2015



Suomi Ruotsi Muut

### Palkkakustannukset 2015



Lääkärit Hoitohenkilöstö

Tutkimushenkilöstö

Huoltohenkilöstö

Hallintohenkilöstö





## Työpanos

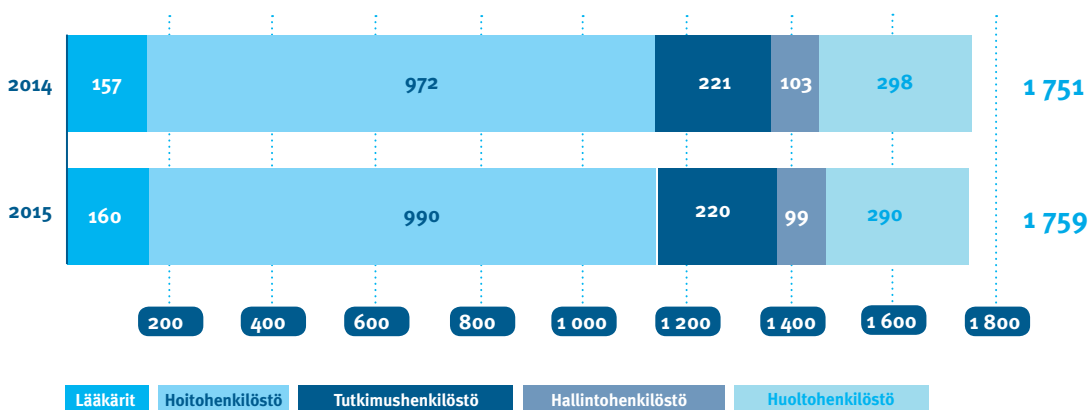
Nettohenkilötyövuosien (palveluksessaolopäivät–poissaolopäivät/365) määrä mukailee henkilöstömäärää koskevaa tilastoa. Hallinto- ja huoltohenkilöstön henkilötyövuodet vähenivät yhteensä 12 henkilötyövuodella, kun taas potilaita hoitavien henkilöstöryhmien työpanos kasvoi. Hoitohenkilöstön työpanos kasvoi 18 henkilötyövuodella ja lääkäreiden 3 henkilötyövuodella.

Henkilöstön sairauspoissaoloissa oli jonkin verran kasvua (972 päivää) edellisvuoteen verrattuna. Kasvusta kolmasosan selittivät sairauslomapäivät, jotka johtuivat työmatkalla sattuneesta tapaturmasta. Myös osasairauslomat lisääntyivät 472 päivällä. Työntekijää kohti laskettuna sairauspoissaoloja oli 15,5 päivää; kasvua on 0,6 päivää edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolojen palkkakulut olivat 3,05 % maksetuista palkoista. Edellisvuonna sairausajan palkkojen osuus maksetuista palkoista oli 3,01 %.

» Tilasto-osiossa on taulukko poissaolopäivistä suhteessa henkilöstömäärään.

## Henkilötyövuodet

2014 – 2015





# Interaktiivinen johtajuus ja yhteistoiminta

## Johtamisen kehittäminen

Sairaala panostaa siihen, että esimiehet olisivat hyviä johtajia ja tarjoaa heille muun muassa erilaista koulutusta ja teemapäiviä, joiden aiheet vaihtelevat. Vuonna 2015 esimiesten johtajuuskoulutusta oli noin 380 koulutuspäivää. Ajankohtaisia teemoja olivat esimerkiksi Lean-menetelmä, tuleva organisaatiomuutos ja jaksotyön uudet määräykset. Panostukset esimiestyön ohjaamiseen ja tukemiseen jatkuivat, ja erilaisia ohjeita ja toimintaohjelmia julkaistiin. Lisäksi painotettiin esimiesten vastuuta eri yhteyksissä, esimerkiksi laatutyössä ja työsuojelukysymyksissä.

## Kehityskeskustelut

Vaikka tavoitteemme on, että jokaisella työntekijällä on oikeus vuosittain osallistua kehityskeskusteluun esimiehensä kanssa, vain 59 % henkilöstöstä osallistui vuoden aikana kehityskeskusteluun. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 70 %. Medisiinisessä klinikkaryhmässä 83 % henkilöstöstä osallistui kehityskeskusteluun, psykiatrian klinikkaryhmässä 82 %, operatiivisessa klinikkaryhmässä 62 %, lääketieteellisten palveluiden klinikkaryhmässä 47 % ja hallinnon ja huollon yksiköissä 29 %.

## Yhteistoiminta

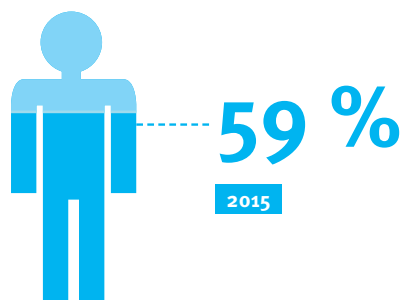
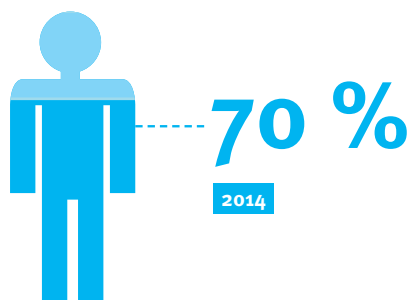
Esimiehet kaikilla tasoilla ja yhteistyötoimikunnan edustajat osallistuivat vuoden aikana uuden organisaatorakenteen luomiseen. Vuodelle 2016 asetettujen säästötavoitteiden seurauksena käytiin syksyllä yhteistoimintaneuvotteluita lähinnä huoltohenkilöstön keskuudessa. Vuoden aikana päivitettiin varhaisen tuen toimintaohjelma sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Lisäksi Tyky-toiminnan periaatteet päivitettiin vuodeksi 2016 ja sairaanhoitopiirille laadittiin uudet yhteistoimintaperiaatteet. Toimintaohjelmia, suunnitelmia ja periaatteita päivitettiin yhteistyössä työnantajan ja henkilökunnan edustajien kanssa.

”

*Esimiesten tulisi olla hyviä johtajia*

Kehityskeskustelut

2014 – 2015



## Henkilöstön osaaminen

### Uusien työntekijöiden perehdytys

Uudet työntekijät perehdytettiin työhön moniammatillisen perehdytysohjelman mukaisesti. Perehdytysohjelman sisältö vaihtelee työtehtävän mukaan.

### Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamista kehitetään järjestelmällisesti. Koulutus tähtää työntekijöiden olemassa olevan osaamisen ylläpitämiseen ja strategisesti tärkeän osaamisen parantamiseen. Koulutustoiminnan painopiste oli vuoden aikana erilaisten potilaskeskeisten prosessien kehittämisessä. Henkilöstön koulutuspäiviä oli yhteensä 7 111, mikä on 136 päivää (1,9 %) vähemmän kuin edellisvuonna. Ulkoisten koulutuspäivien osuus oli 60 % (2014: 58 %) ja sisäisten 40 % (2014: 42 %). Videoneuvottelukoulutusta oli 332 päivää eli 4,7 % kaikesta koulutuksesta (2014: 363 päivää, 5 %). Verkkokoulutusta (LOVe, CRM, eArkisto, eResepti, laatu- ja potilasturvallisuus, tietoturvallisuus) oli 313 päivää eli 4,4 % kaikesta koulutuksesta (2014: 578 päivää, 8 %). Koulutuspäivien määrä työntekijää kohti oli 3 päivää ollen samalla tasolla kuin edellisvuonna. Koulutuspäivien määrä laski lääkäreillä 8,9 päivästä 7,7 päivään ja tutkimushenkilöstöllä 2,6 päivästä 2,2 päivään. Koulutuspäivien määrä nousi hoitohenkilöstöllä 2,9:stä 3,0:aan, hallintohenkilöstöllä 1,5:stä 1,7:ään ja huoltohenkilöstöllä 0,7 päivästä 0,8 päivään.

- » Tilasto-osiossa on taulukko koulutuspäivien määrästä ammattiryhmittäin.

### Kieltenopetus

Sairaala järjesti henkilöstölle kielenopetusta työajalla. Vuoden aikana opetusta annettiin 101 päivää (2014: 92 päivää). Tarjonta koostui suomen ja ruotsin kielen valmennuskursseista työntekijöille, jotka aikovat suorittaa kielikokeen, peruskursseista, aktivointikursseista ja yksittäisille ammattiryhmille suunnatuista kursseista. Suurin osa kielenopetuksesta koski ruotsin kielen opetusta ja oli suunnattu lääkäreille (40 %) ja hoitohenkilöstölle (37 %).

”

*Koulutuspäivien  
määrä: 7 111*



### Koulutuspäivät/työntekijä 2013 – 2015

	2013	2014	2015
Lääkärit	8,3	8,9	7,7
Hoitohenkilöstö	3,0	2,9	3,0
Tutkimushenkilöstö	2,4	2,6	2,2
Hallintohenkilöstö	2,2	1,5	1,7
Huoltohenkilöstö	1,0	0,7	0,8
<b>Yhteensä</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>

# Työhyvinvointi ja työsuojelu

## Työterveyslaitoksen kysely

Yhteensä 1 298 sairaalan työntekijää (62 %) osallistui Työterveyslaitoksen valtakunnalliseen kyselyyn, joka koski sairaalahenkilöstön työhyvinvointia. Vaasan sairaanhoitopiirin tulos oli tälläkin kertaa hyvä verrattuna muihin kyselyyn osallistuneisiin sairaanhoitopiireihin. Kyselyn tuloksesta käy ilmi joitakin yleisiä suuntauksia. Työn sisältö on parantunut kymmenen viime vuoden aikana. Kuormitus ja stressi ovat vähentyneet, kun taas turvattomuus ja muutokset, joihin ei voi itse vaikuttaa, ovat lisääntyneet viimeisen kolmen vuoden aikana. Johtajuus on parantunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Merkittävin muutos on tapahtunut työyhteisöissä. Vaasan sairaanhoitopiirin tulos oli selvästi yli keskitason mitä tulee avuliaisuuteen, innovatiivisuuteen ja sosiaaliseen pääomaan. Työssä jaksaminen oli samalla tasolla kuin kymmenen vuotta sitten. Vastaajista 75 % suosittelisi nykyistä työnantajaansa ystävilleen. Kyselyn tuloksia käytetään tulevan kehitystyön perustana.

## Tyky-toiminta

Sairaalan oman kuntosalin käyttö on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina. Tykyryhmässä tehtiin vuonna 2015 suunnitelman salin laitehankinnoista ja huollosta. Henkilöstöllä oli vuoden aikana kaksi kertaa mahdollisuus lunastaa tykyseteleitä. Kahdenlaisia teemaryhmiä järjestettiin: stressinhallinta ja unikoulu. Vuoden toisella puoliskolla laadittiin tykytoiminnan uudet periaatteet, jotka tulivat voimaan 2016.



## Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työssä

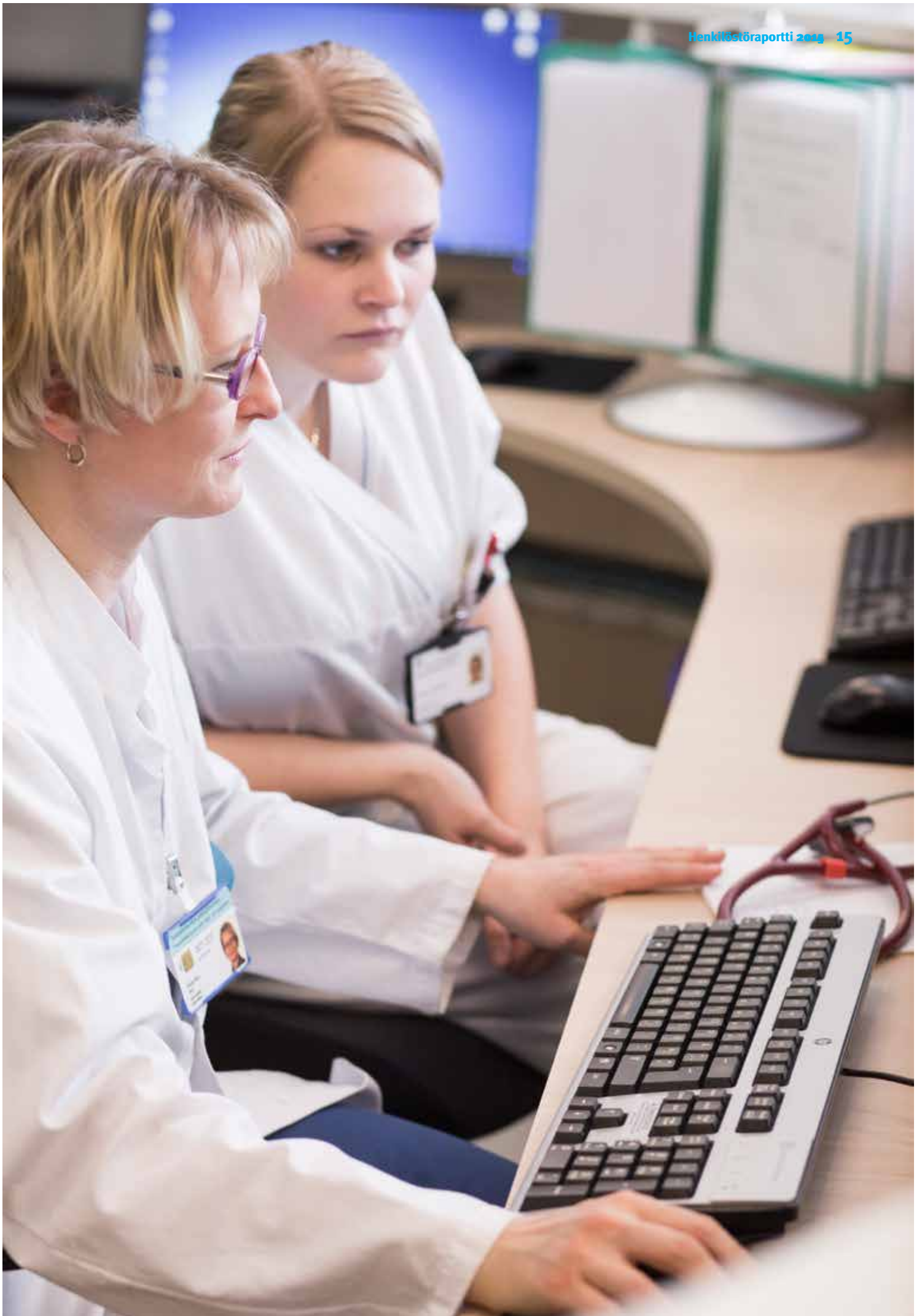
Uusi syrjintää koskeva laki tuli voimaan 1.1.2015, ja sen myötä uuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen sairaalalle tuli ajankohtaiseksi. Suunnitelman tavoite on, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti sekä oman ammattiryhmän sisällä että eri ammattiryhmien välillä. Myös siihen halutaan myötävaikuttaa, että päätöksenteko on kaikilla tasoilla avointa, perusteltua ja läpinäkyvää. Soveltamalla yhteisiä periaatteita ja menetelmiä henkilöstöasioiden käsittelyssä pyritään lisäämään henkilöstön luottamuksen, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden tunnetta. Yhdenvertaisuutta käsitellään suunnitelmassa osa-alueittain, joita ovat esimerkiksi työolot ja työsuojelu, työ ja yksityiselämä, syrjintä, rekrytointi, osaamisen kehittäminen ja tasa-arvoiset palkat.

## Työsuojelu

Työsuojelu on osa työpaikan yhteistoimintaa, ja työsuojeluasiat muodostavat luonnollisen osan esimiesten johtajuutta ja toiminnan kehittämistä. Ennaltaehkäisevä toiminta on saanut yhä suuremman merkityksen, sillä 2/3 yhteensä 593 tehdystä työsuojeluilmoituksesta liittyi ennaltaehkäisevään kehitystyöhön. Säännöllisesti toistuvilla selvityksillä ja erilaisilla mittareilla seurataan jatkuvasti henkilöstön turvallisuutta, terveyttä ja työhyvinvointia sekä kehitetään näitä osa-alueita myös osana laatutyötä.

## Kesätyö ja kesätyökysely

Kesällä 2015 sairaalassa oli yhteensä 343 kesätyöntekijää. Heistä 60 % oli suomenkielisiä, 37 % ruotsinkielisiä ja lopulla 3 %:lla oli ulkomaalaistausta. Yhteensä 72 henkeä (21 %) työskenteli hallinnon ja huollon tehtävissä ja loput 271 (79 %) potilashoitoon liittyvissä tehtävissä. Kesätyöntekijöistä 142 (41 %) vastasi sairaalan kesätyökyselyyn ennen työnsä päättymistä. Vastauksista saamme tärkeää tietoa kesätyöntekijöiden työkokemuksista sairaalassa. Palaute oli hyvä, ja miltei kaikki tulokset olivat kehittyneet myönteiseen suuntaan edellisvuoteen verrattuna. Aiempien vuosien tapaan painopistealueen muodostivat yhteistyö ja hyvä kohtelu.



# Tilasto-osio

## Jatkuvassa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat 2011–2015

	2011	2012	2012	2014	2015
<b>Lääkärit</b>	<b>215</b>	<b>207</b>	<b>207</b>	<b>224</b>	<b>231</b>
Jatkuva palvelussuhde	130	125	125	139	131
Määräaikainen palvelussuhde	85	82	82	85	100
<b>Hoitohenkilöstö</b>	<b>1 390</b>	<b>1 379</b>	<b>1 379</b>	<b>1 358</b>	<b>1 382</b>
Jatkuva palvelussuhde	1 032	1 019	1 019	1 070	1 081
Määräaikainen palvelussuhde	358	360	360	315	301
<b>Tutkimushenkilöstö</b>	<b>313</b>	<b>307</b>	<b>307</b>	<b>304</b>	<b>303</b>
Jatkuva palvelussuhde	243	231	231	245	244
Määräaikainen palvelussuhde	70	76	76	59	59
<b>Hallintohenkilöstö</b>	<b>118</b>	<b>119</b>	<b>119</b>	<b>137</b>	<b>125</b>
Jatkuva palvelussuhde	106	108	108	113	112
Määräaikainen palvelussuhde	12	11	11	24	13
<b>Huoltohenkilöstö</b>	<b>386</b>	<b>367</b>	<b>367</b>	<b>386</b>	<b>358</b>
Jatkuva palvelussuhde	308	298	298	297	290
Määräaikainen palvelussuhde	78	69	69	89	68
<b>Yhteensä</b>	<b>2 422</b>	<b>2 379</b>	<b>2 379</b>	<b>2 436</b>	<b>2 399</b>

## Keski-ikä 31. 12. 2015

	Jatkuva palvelussuhde	Määräaikainen palvelussuhde	Yhteensä
Lääkärit	47,4	35,7	42,3
Hoitohenkilöstö	44,4	31,3	41,6
Tutkimushenkilöstö	48,4	37,6	46,3
Hallintohenkilöstö	47,7	30,8	46,0
Huoltohenkilöstö	48,3	32,2	45,2
<b>Yhteensä</b>	<b>46,0</b>	<b>32,9</b>	<b>43,0</b>

## 2011–2015

2011	43,1
2012	43,1
2013	43,1
2014	43,0
<b>2015</b>	<b>43,0</b>

## Henkilöstörakenne 31. 12. 2015

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Lääkärit	108	123	231
Hoitohenkilöstö	160	1 222	1 382
Tutkimushenkilöstö	20	283	303
Hallintohenkilöstö	27	98	125
Huoltohenkilöstö	111	247	358
<b>Yhteensä</b>	<b>426</b>	<b>1 973</b>	<b>2 399</b>



## Poissaolopäivät suhteessa henkilöstömäärään 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Vuosiloma	38,5	40,3	40,9	38,7	39,3
Lakisääteinen poissaolo	25,6	26,8	26,9	27,6	28,2
Sairauspoissaolo, yhteensä *)	15,9	15,7	15,9	14,9	15,5
Muu poissaolo	19,6	19,0	14,0	8,1	8,6
<b>Yhteensä</b>	<b>99,6</b>	<b>101,8</b>	<b>97,7</b>	<b>89,3</b>	<b>91,7</b>
*) josta palkallista sairauspoissaoloa	14,7	14,5	14,5	13,4	14,1

## Koulutuspäivät 2013–2015

	2013			2014			2015		
	ulk.	sis.	yht.	ulk.	sis.	yht.	ulk.	sis.	yht.
Lääkärit	1 355	499	<b>1 854</b>	1 482	506	<b>1 988</b>	1 402	370	<b>1 772</b>
Hoitohenkilöstö	2 040	1 994	<b>4 034</b>	2 017	1 980	<b>3 997</b>	2 109	2 065	<b>4 174</b>
Tutkimushenkilöstö	506	217	<b>723</b>	419	358	<b>777</b>	397	282	<b>679</b>
Hallintohenkilöstö	156	133	<b>289</b>	140	60	<b>200</b>	178	33	<b>211</b>
Huoltohenkilöstö	176	167	<b>343</b>	143	142	<b>285</b>	163	112	<b>275</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>4 233</b>	<b>3 010</b>	<b>7 243</b>	<b>4 201</b>	<b>3 046</b>	<b>7 247</b>	<b>4 249</b>	<b>2 862</b>	<b>7 111</b>

## Eläkepäättökset 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Vanhuuseläke	36	42	39	39	48
Osa-aikaeläke	7	5	6	9	7
Työkyvyttömyyseläke	9	10	4	11	4
Osatyökyvyttömyyseläke	7	3	4	4	8
Varhennettu vanhuuseläke	1	-	3	1	1
Muut	1	1	1	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>61</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>64</b>	<b>68</b>

## Eläköitymiset 2015

	Määrä
Lääkärit	5
Hoitohenkilöstö	31
Tutkimushenkilöstö	7
Hallintohenkilöstö	7
Huoltohenkilöstö	18
<b>Yhteensä</b>	<b>68</b>



### **Vaasan sairaanhoitopiiri**

Vaasan keskussairaala  
65130 Vaasa  
puh. 06 213 1111  
fax 06 323 1108

sähköposti [etunimi.sukunimi@vshp.fi](mailto:etunimi.sukunimi@vshp.fi)  
[www.vaasankeskussairaala.fi](http://www.vaasankeskussairaala.fi)