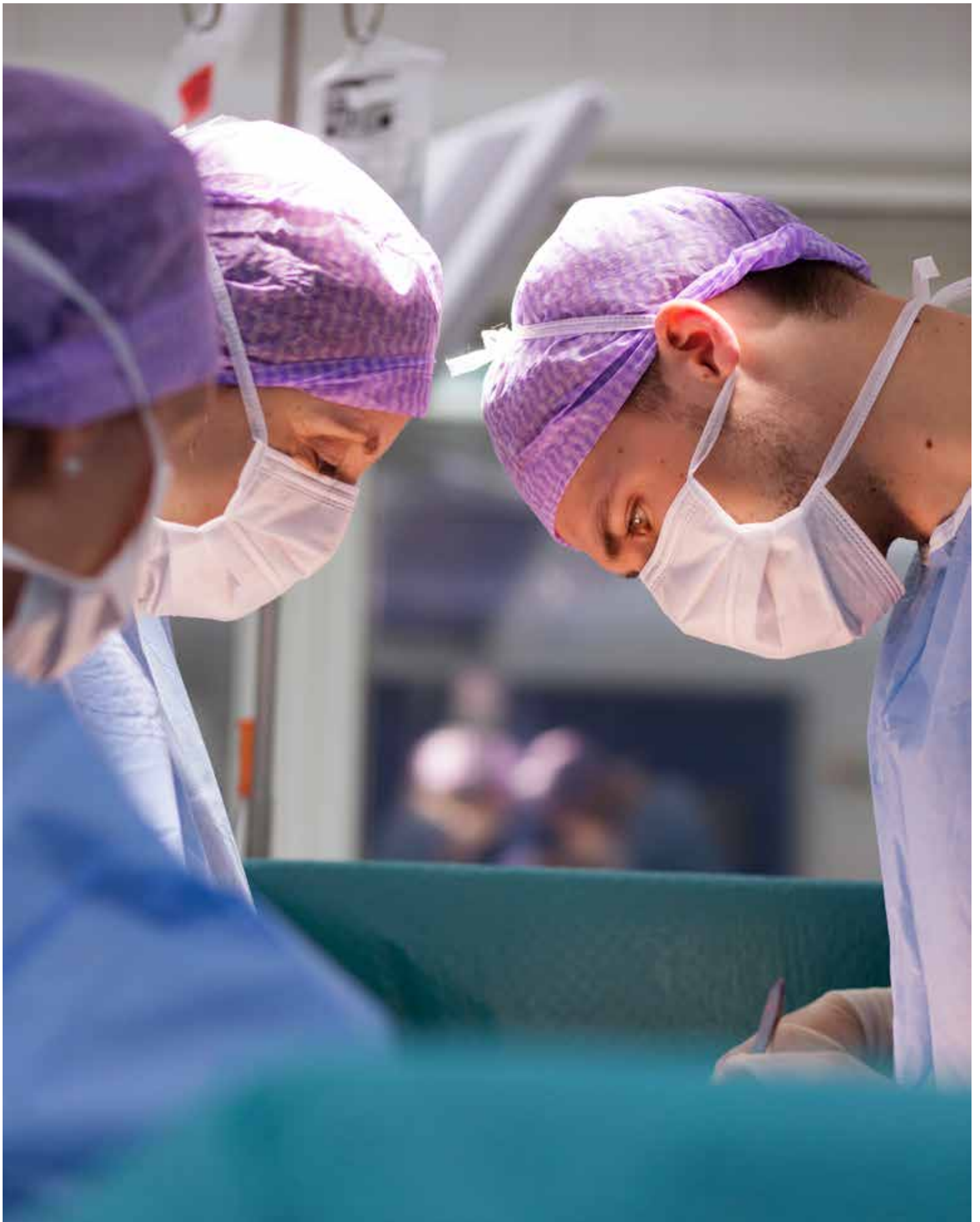




Vasa sjukvårdsdistrikt
Vaasan sairaanhoitopiiri



Personalrapport 2015



Bilder: Katja Lösönen och Vasa centralsjukhus
Layout: C2 Advertising Oy
Ombrytning: Petra Marjamäki
Tryckning: Waasa Graphics Oy



Personalrapport
2015



Innehåll

Inledning	5
Personalresurser.....	6
Tjänster och befattningar	
Antalet anställda	
Personalens anställningstid	
Deltidsarbete	
Åldersfördelning	
Personalstruktur	
Språkfördelning	
Lönesatsningar	
Övriga personalkostnader	
Arbetsinsats	
Rekrytering.....	10
Rekryteringsmässor och samarbete med skolor	
Omsättning	
Interaktivt ledarskap och samarbete	11
Utveckling av ledarskapet	
Utvecklingssamtal	
Samarbete	
Personalens kompetenser	12
Introduktion för nyanställda	
Kompetensutveckling	
Språkundervisning	
Arbetshälsa och arbetarskydd	14
Arbetshälsoinstitutets förfrågan	
Tyky-verksamhet	
Likabehandling och jämställdhet i arbetet	
Arbetarskydd	
Sommarjobb och sommarjobsförfrågan	
Statistikdel.....	16

Inledning

År 2015 kom att bli ett förändringarnas år. Sote-reformen och de förändringar som reformen medför, kom att skapa diskussioner under hela året. Vid Vasa centralsjukhus uppgjordes VCS 2025, en strategisk framtidsplan för hur man vid sjukhuset även i framtiden ska trygga en högklassig och effektiv specialistsjukvård för befolkningen i regionen. Som ett led i det strategiska utvecklingsarbetet omarbetades organisationsstrukturen inför 2016, samtidigt som ledningssystemet förnyades. I framtidsplanen definierade man målen samt beskrev hur de ska uppnås och enligt vilken tidtabell. Under året utarbetades också ett långsiktigt sparprogram, vars avsikt var att minska specialistsjukvårdens nettokostnader med 11 %. Vid sidan om det omfattande strategiska utvecklingsarbetet fortsatte den vardagliga sjukhusverksamheten. Personalen (62 %) deltog i Arbetshälsoinstitutets landsomfattande förfrågan om sjukhuspersonalens välmående i arbetet. Även denna gång uppvisade VCS ett mycket gott resultat i jämförelse med övriga deltagande sjukhus.

Personalresurser

Tjänster och befattningar

Antalet inrättade tjänster och befattningar uppgick vid årets slut till sammanlagt 2 142 stycken (2014: 2 120). Sett till olika yrkesgrupper var antalet tjänster och befattningar rätt oförändrat i alla yrkesgrupper förutom bland vårdpersonalen, där det inrättades 20 nya vakanser. Dagkirurgin fick 5 sjukskötarvakanser och resursenheten 12 sjukskötar- och 4 närvårdvakanser. Resursenhetens vakansökning komparerades med motsvarande minskning av vikarieanslag. Andelen heltidstjänster och –befattningar utgjorde 91 % (2014: 91 %) och andelen deltidstjänster och –befattningar 9 % (2014: 9 %). I diagrammet på sidan intill framgår antalet tjänster och befattningar fördelade på olika yrkesgrupper under en treårsperiod.

Antalet anställda

I slutet av året uppgick antalet anställda till sammanlagt 2 399 personer. Jämfört med året innan hade antalet minskat med 37 personer (1,5 %). Den enda yrkeskategorin där anställda ökat i antal var läkarna, som ökade med 7 stycken. I övriga yrkesgrupper var minskningen följande: vårdpersonalen -3, undersökningspersonalen -1, förvaltningspersonalen -12 och försörjningspersonalen -28 personer. Sett till hela personalen hade 1 858 stycken (77,5%) ett anställningsförhållande tillsvidare och 541 stycken (22,5 %) ett anställningsförhållande på viss tid. Av de visstidsanställda hade 30 personer en korttidsanställning på mindre än 13 dagar. I personalen var 560 personer (23 %) anställda i tjänsteförhållande och 1 839 personer (77 %) anställda i arbetsförhållande.

» I statistikdelen finns en tabell över antalet anställda tillsvidare och för viss tid per yrkesgrupp.

Personalens anställningstid

Personalens genomsnittliga anställningstid vid sjukhuset uppgick till 12,7 år, vilket är en förhållandevis lång tid. Den djupa kompetens som uppnås genom personalens mångåriga trogna tjänstgöring, utgör en värdefull resurs för sjukhuset. Vid indelning enligt kön var den genomsnittliga anställningstiden hos kvinnorna 13,1 år och hos männen 10,6 år. Indelat i yrkesgrupper var indelningen enligt följande: läkare 7,6 år, vårdpersonal 13,0 år, undersökningspersonal 13,1 år, förvaltningspersonal 15,8 år och försörjningspersonal 13,1 år.

Deltidsarbete

Under året hade sammanlagt 471 personer (20 %) ett deltidarbete. Av dessa var 255 personer (54 %) sådana, som trots sina heltidsvakanser, valt ett deltidjobb. Resterande 216 personer (46 %) innehade deltidsvakanser eller deltidsvikariat.

Åldersfördelning

Personalens medelålder var 43 år, precis som året innan. Medelåldern var högst bland undersökningspersonalen (46,3 år) och lägst bland vårdpersonalen (41,6 år). I ålderskategorin 50-59 år fanns flest anställda, 25 %. I åldersgrupperna 30-39 år och 40-49 år fanns 24 % av personalen i vardera gruppen.

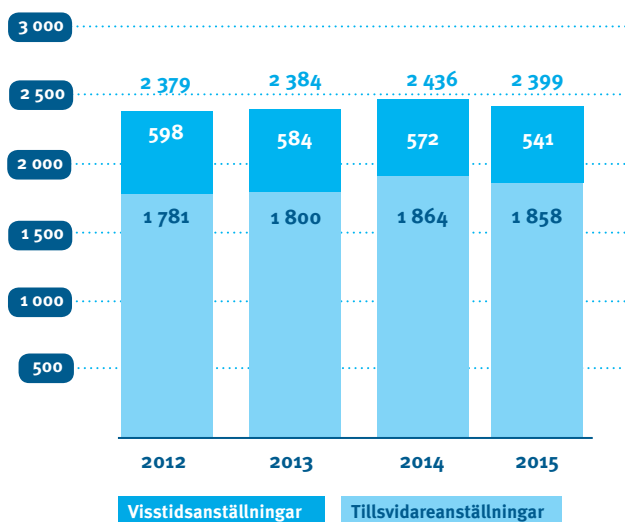
» I statistikdelen finns en tabell över personalens medelålder per yrkesgrupp.



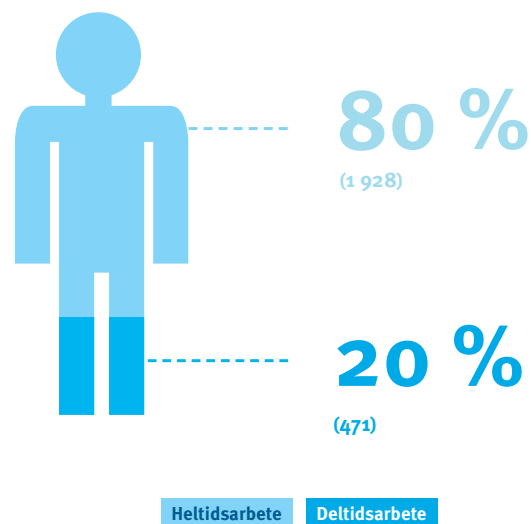
Tjänster och befattningar 2013-2015 **Struktur 2014** **Struktur 2015**

	2013	2014	2015	Heltid	Deltid	Bisyssla	Heltid	Deltid	Bisyssla
Läkare	225	230	231	213	11	6	215	10	6
Vårdpersonal	1 132	1 162	1 182	1 048	114		1 051	131	
Undersökningspersonal	258	265	263	231	34		230	33	
Förvaltningspersonal	112	111	112	104	7		105	7	
Försörjningspersonal	348	352	354	336	16		340	14	
Totalt	2 075	2 120	2 142	1 932	182	6	1 941	195	6
Förändring	+41	+45	+22	+31	+14		+9	+13	

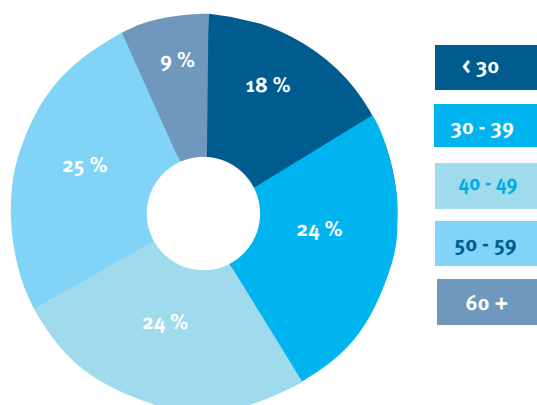
Antalet anställda 2012-2015



Personal i deltidsarbete 2015



Personalens åldersfördelning 2015



Personalstruktur

Vid sjukhuset jobbade under året 1 973 kvinnor (82 %) och 426 män (18 %). Männens antal var oförändrat från året innan. Trots detta ökade ändå deras andel med en procentenhet till följd av att det totala antalet anställda sjönk. Kvinnorna var allt jämt i majoritet i alla yrkesgrupper. Männerna var mest representerade i läkarkåren, där de utgjorde en andel om 47 %.

» I statistikdelen finns en tabell över könsfördelningen i olika yrkesgrupper.

Språkfördelning

Av de anställda hade 1 291 personer (54 %) finska som modersmål, 1 046 personer (44 %) svenska och 62 personer (2 %) ett främmande språk som modersmål. Den procentuella språkfördelningen låg på samma nivå som ett år innan. De finskspråkiga minskade under året med 34 personer och de svenskspråkiga med 17 personer. Anställda med annat modersmål än finska eller svenska ökade i antal från 48 personer till 62. Vid indelning i olika yrkesgrupper, var finskspråkiga i majoritet i samtliga grupper förutom bland förvaltningspersonalen. Språkfördelningen var jämnast bland vårdpersonalen.

Lönesatsningar

Sjukvårdsdistriktets totala lönekostnader ökade under år 2015 med 1,5 % jämfört med året innan. Enligt bokslutet utbetalades i löner och arvoden totalt 93,2 miljoner euro. Den största orsaken till ökningen beror på att samjouren, som ny verksamhet, verkade under hela året. Inom läkaravtalet genomfördes också en större reformering av jourersättningssystemet, vilket hos oss syntes som en ökning av läkarnas jourkostnader med 10 %. Läkarnas totala jourersättning uppgick till 4,9 miljoner euro.

Eftersom läkare inte kunde rekryteras till alla tjänster, var man fortsättningsvis beroende av att anlita konsultläkare och utomstående dejourerande läkare. Ersättningarna för dessa grupper uppgick till 2 029 557 euro, vilket är 1,5 % högre än året innan.

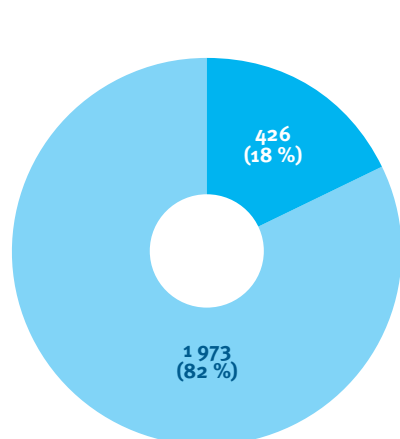
Under året betalades ingen allmän lönejustering till de stora personalgrupper som omfattas av det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet. Den förhöjningskvot på 0,3 % som fanns i kollektivavtalet, användes på central nivå till att genomföra en ändring av reglerna för periodarbete. Reformen innebar bl.a. förändringar i beräkningen av övertid i perioder med söckenhelger och oplanerade avbrott. Inom tekniska avtalet och läkaravtalet fanns en justeringspott på 0,3 %, som delades till vissa grupper. Med en lokal justeringspott kunde man dessutom förverkliga några lönejusteringar, som var nödvändiga på basen av ändringar i arbetets svårighetsgrad.

En ny modell för belöningsystem togs i bruk under året. Modellen innehåller tre former för belöning, som kan ges under året. Formerna är: bonusarvode för ett framträdande arbetsresultat, matsedel för en handling som man vill uppmärksamma och ledningens tack i form av en kaffebjudning. Kostnadsramen för belöningsystemet har fastställts av personalsektionen.

Övriga personalkostnader

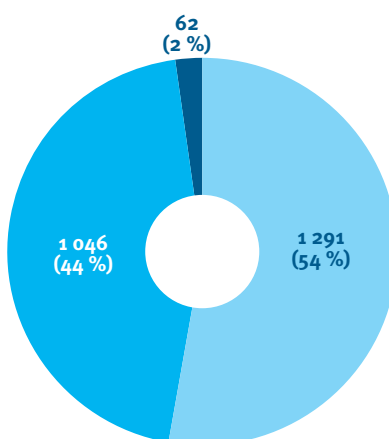
Företagshälsövård köps från Vasa Regionala Företagshälsövård, där Vasa sjukvårdsdistrikt är delägare. Kostnaderna för företagshälsövarlden låg under året på ungefär samma nivå som året innan. De totala kostnaderna uppgick till 772 100 euro (321 €/anställd). Kostnaderna för arbetshandledning ökade med 29 % jämfört med året innan. Arbetsgivaren ordnade arbetshandledning för totalt 150 500 euro. Merparten eller 122 900 euro bestod av kostnader för extern handledning. Även den interna arbetshandledningen ökade, helt i linje med de mål som uppgjorts för arbetshandledningen. Psykiatrins andel av totalkostnaderna var 73 %.

Personalstruktur 31.12.2015



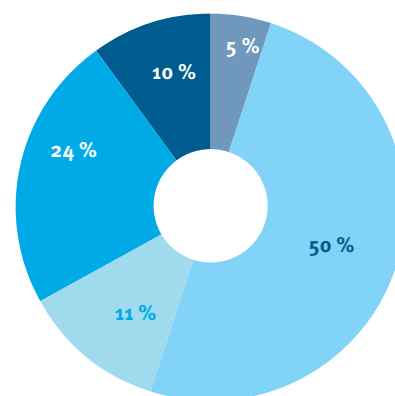
Kvinnor Män

Språkfördelning 31.12.2015



Finska Svenska Andra språk

Lönekostnader 2015



Läkare Vårdpersonal
Undersökningspersonal
Försörjningspersonal
Förvaltningspersonal



Arbetsinsats

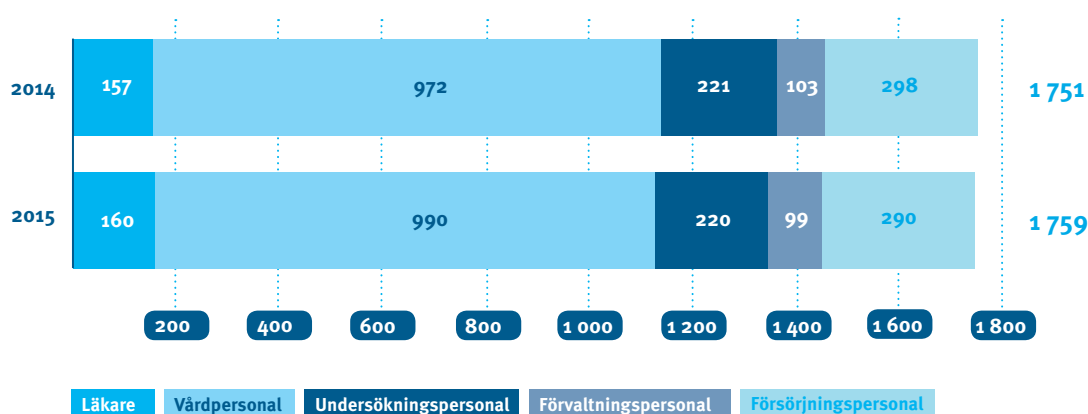
I uppföljningen av nettoårsverken (anställningsdagar-frånvarodagar/365) ser man samma trend som i statistiken över antalet anställda. Förvaltningspersonalens och försörjningspersonalens årsverken sjönk med totalt 12 årsverken, medan arbetsinsatsen för personalgrupper som arbetar i direkt patientvård ökade. Vårdpersonalens arbetsinsats ökade med 18 årsverken och läkarnas med 3 årsverken.

Statistiken över personalens sjukfrånvarodagar visar på en viss ökning (972 dagar) jämfört med året innan. Sjukdagar till följd av arbetsolycksfall på arbetsresan stod för en tredjedel av ökningen. Även deltidssjukskrivningarna ökade med 472 dagar. Uträknad per anställd uppgår sjukfrånvaron till 15,5 dagar, en ökning om 0,6 dagar jämfört med året innan. Lönekostnaderna för sjukfrånvaron uppgick till 3,05 % av betalda löner. Året innan utgjorde sjuklönernas andel 3,01 % av betalda löner.

» I statistikdelen finns en tabell över frånvarodagar i förhållande till antalet anställda.

Årsverken

2014 – 2015



Rekrytering

Under året lediganslogs sammanlagt 328 tjänster, befattningar eller vikariat, vilket är 74 stycken (18 %) färre än året innan. Det totala antalet inkomna ansökningar var 1 806 eller 365 stycken (17 %) färre än under föregående år. Av de lediga platserna besattes 52 % externt (2014: 48 %) och 48 % internt (2014: 52 %). Om man jämför antalet lediga platser i olika yrkesgrupper, framgår det att 10 % av de lediga platserna gällde läkare, 74 % vårdpersonal, 10 % undersökningpersonal, 1 % förvaltningspersonal och 5 % försörjningspersonal. Rekryteringen av läkare var fortsättningsvis utmanande, då 56,7 % (2014: 60,4 %) av de inrättade läkartjänsterna vid sjukhuset sköttes av ordinarie personal. I övriga yrkesgrupper sammantaget var motsvarande siffra 90,4 % (2014: 91,3 %). Rekryteringskostnader uppgick till 53 100 euro.

Rekryteringsmässor och samarbete med skolor

Vasa centralsjukhus har ett nära samarbete med olika universitet, medicinska fakulteter, övriga högskolor och skolor i landet och inom regionen. Under 2015 fick sammanlagt 528 medicine kandidater (Turun yliopisto 441, Helsingfors universitet 72 och Oulun yliopisto 15) sin grundutbildning och handledning vid VCS. Under året utförde sammanlagt 68 specialiserande läkare sina specialiseringsutbildningar av varierande längd vid VCS.

Sjukhuset deltog 2015 i två rekryteringsmässor för ungdomar: Sommarjobbsträffen 4.2 och Knowhow 18-19.11. Vasa centralsjukhus har ett nära samarbete med de skolor i regionen som utbildar elever i hälso- och sjukvårdsrelaterade yrken. Olika representanter för sjukhuset och skolornas lärare har ett nära informationsutbyte. Sjukhusets representanter marknadsför sjukhuset genom att aktivt besöka skolorna och etablera direkt kontakt till eleverna. Mellan sjukhusets och skolornas representanter och kliniska lärare finns ett flertal gemensamma arbetsgrupper. Det pågår också flera gemensamma forsknings- och utvecklingsprojekt.

Omsättning

Bland ordinarie personal uppgick omsättningen till 8,1 % (2014: 6,8 %). Sammanlagt 23 personer anställdes utifrån, medan 130 personers anställningsförhållanden upphörde. Inom organisationen överfördes totalt 80 personer från ett anställningsförhållande på viss tid till ett anställningsförhållande tillsvidare. Sammanlagt 68 personer avgick med pension, varav 53 med heltidspension och 15 med deltidspension. Sammanlagt 48 personer avgick med ålderspension.

- » I statistikdelen finns en tabell över antalet pensionsbeslut.
- » I statistikdelen finns en tabell över antalet pensioneringar per yrkesgrupp.

Interaktivt ledarskap och samarbete

Utveckling av ledarskapet

Vid sjukhuset satsar man på att förmännen ska vara goda ledare bland annat genom att erbjuda dem olika typer av utbildningar och temadagar kring varierande tyngdpunktsområden inom ledarskapsarbete. Under 2015 uppgick förmännens ledarskapsutbildning till sammanlagt ca 380 utbildningsdagar. Aktuella teman inom ledarskapsarbetet under året var till exempel Lean, kommande organisationsförändring och nya bestämmelser i periodarbete. Satsningarna på stöd och handledning i förmansarbetet fortsatte, olika typer av direktiv och handlingsprogram utgavs. Förmännens ansvar i olika sammanhang betonades, till exempel i kvalitetsarbetet och i arbetarskyddsfrågor.

Utvecklingssamtal

Trots uttalad målsättning att varje anställd varje år ska ha rätt att delta i ett utvecklingssamtal med sin förman, deltog under året enbart 59 % av de anställda i ett utvecklingssamtal. Motsvarande siffra året innan var 70 %. Inom den medicinska klinikgruppen var procenten för hållna utvecklingssamtal 83 %, inom den psykiatriska klinikgruppen 82 %, inom den operativa klinikgruppen 62 %, inom klinikgruppen för medicinsk service 47 % och inom enheterna för förvaltning och försörjning 29 %.

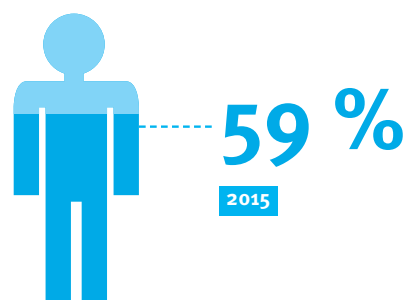
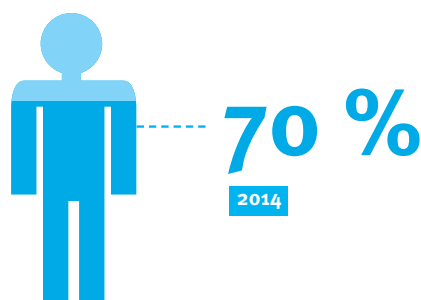
Samarbete

Under året engagerades förmän på alla nivåer och samarbetskommitténs representanter i arbetet med att utforma den nya organisationsstrukturen. Som en följd av uppställda sparmål inför 2016, fördes på hösten samarbetsförhandlingar främst inom gruppen av försörjningspersonal. Under året uppdaterades såväl handlingsprogrammet för tidigt stöd som likabehandlings- och jämställdhetsplanen. Uppdaterade tyky-principer för år 2016 och samarbetsprinciper för sjukvårdsdistriktet utarbetades. Handlingsprogram, planer och principer uppdaterades i samarbete mellan arbetsgivaren och personalrepresentanterna.



Utvecklingssamtal

2014 – 2015



Personalens kompetenser

Introduktion för nyanställda

Nyanställda i organisationen introducerades i arbetet i enlighet med programmet för mångprofessionell introduktion. Introduktionsprogrammets innehåll varierar beroende på arbetsuppgift.

Kompetensutveckling

Personalens kompetensutveckling sker systematiskt. Utbildningen syftar till att upprätthålla befintliga kompetenser bland de anställda och öka kompetenserna inom strategiskt viktiga områden. Utbildning med syfte att främja olika patientcenterade processer utgjorde tyngdpunktområden i utbildningsverksamheten under året. Personalens sammanlagda antal utbildningsdagar uppgick till 7 111, vilket är 136 dagar (1,9 %) mindre än året innan. De externa utbildningsdagarnas andel uppgick till 60 % (2014: 58 %) och de interna utbildningsdagarnas andel till 40 % (2014: 42 %). Antalet videoutbildningsdagar uppgick till 332 dagar eller 4,7 % av hela utbildningen (2014: 363 dagar, 5 %). Nätutbildningen (LOVe, CRM, eArkiv, eRecept, kvalitets- och patientsäkerhet, datasäkerhet) uppgick till 313 dagar eller 4,4 % av alla utbildningar (2014: 578 dagar, 8 %). Antalet utbildningsdagar per person var 3 dagar och höll sig på samma nivå som föregående år. Sett till olika yrkesgrupper sjönk antalet utbildningsdagar bland läkare från 8,9 till 7,7 och bland undersökningspersonal från 2,6 till 2,2. Vårdpersonalens utbildningsdagar steg från 2,9 till 3,0, förvaltningspersonalens dagar från 1,5 till 1,7 och försörjningspersonalens dagar från 0,7 till 0,8.

» I statistikdelen finns en tabell över antalet utbildningsdagar per yrkesgrupp.

Språkundervisning

Vid sjukhuset erbjöds anställda språkundervisning på arbetstid. Under året uppgick antalet språkundervisningsdagar till 101 dagar (2014: 92 dagar). Utbudet bestod av prepkurser i finska och svenska för personer som har för avsikt att avlägga språkexaminering, grundkurser, aktiveringskurser och specialinriktade kurser för enskilda yrkeskategorier. Merparten av språkundervisningen bestod av undervisning i svenska och riktade sig till läkare (40 %) och vårdpersonal (37 %).

”

Antalet utbildningsdagar: 7 111



Utbildningsdagar/anställd 2013 – 2015

	2013	2014	2015
Läkare	8,3	8,9	7,7
Vårdpersonal	3,0	2,9	3,0
Undersökningspersonal	2,4	2,6	2,2
Förvaltningspersonal	2,2	1,5	1,7
Försörjningspersonal	1,0	0,7	0,8
Totalt	3,0	3,0	3,0

Arbetshälsa och arbetarskydd

Arbetshälsoinstitutets förfrågan

Sammanlagt 1 298 anställda vid sjukhuset (62 %) deltog under året i Arbetshälsoinstitutets landsomfattande förfrågan om sjukhuspersonalens välmående i arbetet. Vasa sjukvårdsdistrikt uppvisade även denna gång ett gott resultat i jämförelse med övriga deltagande sjukvårdsdistrikt. Resultatet i förfrågan visar på några allmänna trender. Arbetets innehåll har förbättrats under en tioårsperiod. Upplevelsen av belastning och stress har minskat, medan förändringar som man inte kan påverka och osäkerheten har ökat under de tre senaste åren. Ledarskapet har förbättrats under de senaste tio åren. Den mest märkbara förbättringen skedde i arbetsgemenskaperna. Vasa sjukvårdsdistrikt låg klart över medeltalet då det gällde hjälpsamhet, innovativitet och socialt kapital. Förmågan att orka i arbetet bedömdes ligga på samma nivå som för tio år sedan. Av personalen rekommenderar 75 % av de anställda sin nuvarande arbetsgivare för sina vänner. Resultatet i förfrågan används som grund för fortsatt utvecklingsarbete vid sjukhuset.

Tyky-verksamhet

Användningen av sjukhusets egen konditionssal har ökat markant under senare år. Under 2015 uppgjordes i tyky-gruppen en plan för service och anskaffning av utrustning till salen. Under året hade personalen möjlighet att lösa ut två omgångar med tyky-motionsedlar. Två typer av temagrupper ordnades: stresshantering och sömnskola. Under senare delen av året utarbetades nya principer för tyky-verksamheten inför 2016.



Likabehandling och jämställdhet i arbetet

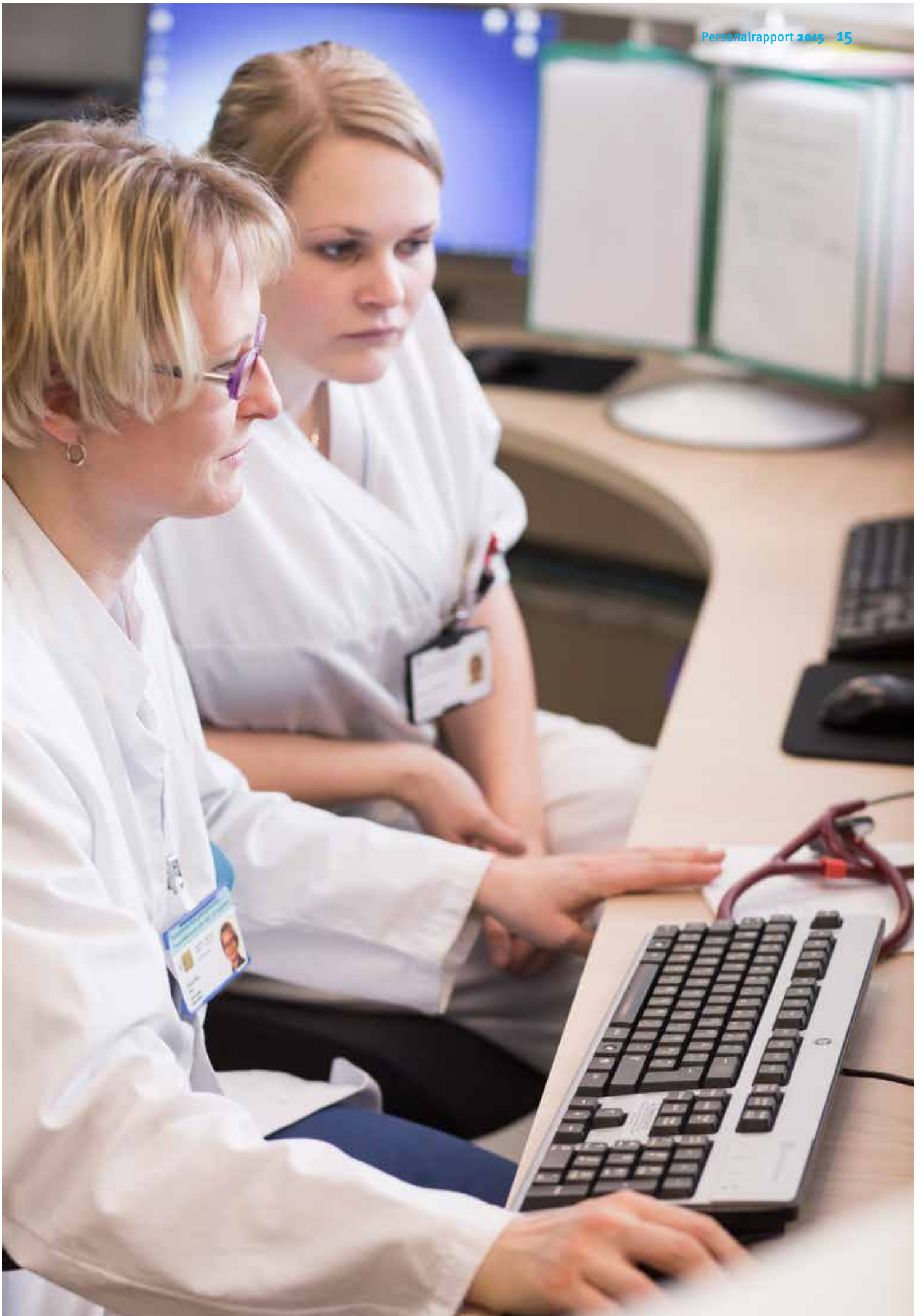
Till följd av att en ny diskrimineringslag trädde i kraft från och med 1.1.2015, blev det under året aktuellt att utarbeta en ny plan för likabehandling och jämställdhet vid sjukhuset. Målsättningen med planen är att de anställda ska uppleva att de behandlas jämlikt såväl mellan yrkesgrupper som inom yrkesgrupper. Man vill också jobba för att beslutsfattandet på alla nivåer ska vara öppet, motiverat och genomskinligt. Genom att tillämpa enhetliga principer och metoder vid handläggning av personalärenden, strävar man till att öka de anställdas känsla av förtroende, jämlikhet och rättvisa. I planen beskrivs likabehandling enligt delområden, som är till exempel arbetsförhållanden och arbetarskydd, arbete och privatliv, diskriminering, rekrytering, kompetensutveckling och jämställda löner.

Arbetarskydd

Arbetarskyddet är en del av samarbetet på arbetsplatsen och arbetarskyddsärenden utgör en naturlig del i förmännens ledarskap och utveckling av verksamheten. Den förebyggande verksamheten har fått allt större betydelse, då 2/3 av totalt 593 inkomna arbetarskyddsanmälningar år 2015 var direkt förknippade med förebyggande utvecklingsarbete. Med hjälp av regelbundet återkommande utredningar och olika mätare följer man kontinuerligt med personalens säkerhet, hälsa och välmående i arbetet samt utvecklar nämnda områden också som en del av kvalitetsarbetet.

Sommarjobb och sommarjobbsförfrågan

Under sommaren 2015 hade sjukhuset sammanlagt 343 sommarjobbare. Av sommarjobbarna var 60 % finskspråkiga och 37 % svenskspråkiga, medan 3 % hade utländsk bakgrund. Sammanlagt 72 personer (21 %) jobbade med olika uppgifter inom förvaltning eller försörjning, medan resterande 271 personer (79 %) jobbade med uppgifter i anslutning till patientvård. Av sommarjobbarna valde 142 stycken (41 %) att besvara sjukhusets sommarjobbsförfrågan innan de slutade. Resultatet ger oss viktig information om sommarjobbarnas erfarenheter av sitt arbete på sjukhuset. Responsen var mycket god och så gott som alla resultat hade utvecklats i positiv riktning jämfört med föregående år. Liksom tidigare, är det allt jämt samarbete och gott bemötande som utgör tyngdpunktsområden.



Statistikdel

Antalet anställda tillsvidare och för viss tid 2011 – 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Läkare	215	207	223	224	231
Anställningsförhållande tillsvidare	130	125	128	139	131
Anställningsförhållande för viss tid	85	82	95	85	100
Vårdpersonal	1 390	1 379	1 364	1 385	1 382
Anställningsförhållande tillsvidare	1 032	1 019	1 026	1 070	1 081
Anställningsförhållande för viss tid	358	360	338	315	301
Undersökningspersonal	313	307	307	304	303
Anställningsförhållande tillsvidare	243	231	240	245	244
Anställningsförhållande för viss tid	70	76	67	59	59
Förvaltningspersonal	118	119	129	137	125
Anställningsförhållande tillsvidare	106	108	110	113	112
Anställningsförhållande för viss tid	12	11	19	24	13
Försörjningspersonal	386	367	361	386	358
Anställningsförhållande tillsvidare	308	298	296	297	290
Anställningsförhållande för viss tid	78	69	65	89	68
Totalt	2 422	2 379	2 384	2 436	2 399

Medelålder 31.12.2015

	Anställda tillsvidare	Anställda för viss tid	Totalt
Läkare	47,4	35,7	42,3
Vårdpersonal	44,4	31,3	41,6
Undersökningspersonal	48,4	37,6	46,3
Förvaltningspersonal	47,7	30,8	46,0
Försörjningspersonal	48,3	32,2	45,2
Totalt	46,0	32,9	43,0

2011 – 2015

2011	43,1
2012	43,1
2013	43,1
2014	43,0
2015	43,0

Personalstruktur 31.12.2015

	Män	Kvinnor	Totalt
Läkare	108	123	231
Vårdpersonal	160	1 222	1 382
Undersökningspersonal	20	283	303
Förvaltningspersonal	27	98	125
Försörjningspersonal	111	247	358
Totalt	426	1 973	2 399

Frånvarodagar i förhållande till antalet anställda 2011 – 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Semester	38,5	40,3	40,9	38,7	39,3
Lagstadgad frånvaro	25,6	26,8	26,9	27,6	28,2
Sjukfrånvaro, totalt *)	15,9	15,7	15,9	14,9	15,5
Övrig frånvaro	19,6	19,0	14,0	8,1	8,6
Totalt	99,6	101,8	97,7	89,3	91,7
*) varav sjukfrånvaro med lön	14,7	14,5	14,5	13,4	14,1

Utbildningsdagar 2013 – 2015

	2013			2014			2015		
	ext.	int.	tot.	ext.	int.	tot.	ext.	int.	tot.
Läkare	1 355	499	1 854	1 482	506	1 988	1 402	370	1 772
Vårdpersonal	2 040	1 994	4 034	2 017	1 980	3 997	2 109	2 065	4 174
Undersökningspersonal	506	217	723	419	358	777	397	282	679
Förvaltningspersonal	156	133	289	140	60	200	178	33	211
Försörjningspersonal	176	167	343	143	142	285	163	112	275
Totalt	4 233	3 010	7 243	4 201	3 046	7 247	4 249	2 862	7 111

Pensionsbeslut 2011 – 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Ålderspension	36	42	39	39	48
Deltidspension	7	5	6	9	7
Invalidpension	9	10	4	11	4
Delinvalidpension	7	3	4	4	8
Förtida ålderspension	1	-	3	1	1
Övriga	1	1	1	-	-
Totalt	61	61	57	64	68

Pensioneringar 2015

	Antal
Läkare	5
Vårdpersonal	31
Undersökningspersonal	7
Förvaltningspersonal	7
Försörjningspersonal	18
Totalt	68



Vasa sjukvårdsdistrikt

Vasa centralsjukhus
65130 Vasa
tel 06 213 1111
fax 06 323 1108

e-post fornamn.efternamn@vshp.fi
www.vasacentralsjukhus.fi