



Vasa sjukvårdsdistrikt
Vaasan sairaanhoitopiiri

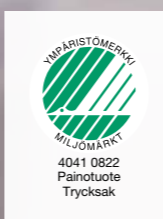


Henkilöstöraportti 2014



Henkilöstöraportti 2014

Kuvat: Katja Lösönen
Layout ja taitto: C2 Advertising Oy
Paino: Waasa Graphics Oy



Sisältö

Johdanto	5
Henkilöstöresurssit	6
Virat ja toimet	
Henkilöstömäärä	
Osa-aikatyö	
Ikäjakauma	
Henkilöstörakenne	
Kielijakauma	
Palkkapanostukset	
Työpanos	
Rekrytointi	10
Yhteistyö koulujen kanssa	
Vaihtuvuus	
Interaktiivinen johtajuus ja yhteistoiminta	11
Esimiestyön kehittäminen	
Kehityskeskustelut	
Yhteistoiminta	
Henkilöstön osaaminen	12
Perehdyttäminen	
Osaamisen kehittäminen	
Osaamisen kehittämisohjelma	
Kieltenopetus	
Työnohjaus	
Työhyvinvointi ja työsuojelu	14
Työkyky	
Työterveyslaitoksen kysely	
Tyky: Yhdessä eteenpäin!	
Muu tyky-toiminta	
Hyvä kohtelu työyhteisössä!	
Työterveyshuolto	
Työsuojelu	
Kesätyökysely	
Liite	16

Johdanto

Vuosi 2014 oli tapahtumarikas usealla tavalla, ja henkilöstöön panostettiin monin tavoin. Työterveyslaitoksen kyselyssä tutkittiin sairaalahenkilöstön työtä, työssä tapahtuvia muutoksia ja sitä, miten ne vaikuttavat työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Kyselyn tulokset osoittavat, että suurin osa henkilöstöstä viihtyy ja voi hyvin työssään. Sairaala saavutti tavoitteensa ja sijoittui yli keskitason tutkimukseen osallistuneiden sairaaloiden joukossa. Tyky-toiminta painottui ”Yhdessä eteenpäin”-tilaisuuksiin, jotka olivat pidettyjä ja joissa oli runsas osanotto. Henkilöstölle tarjottiin ammatillista täydennyskoulutusta entisessä laajuudessa. Yhteistyö ja kohtelu työyhteisössä ovat asioita, joita yritämme jatkuvasti parantaa. Osana tätä laadittiin ”Hyvä kohtelu työyhteisössä!” -ohjelma, joka sisälsi ohjeet ristiriitatilanteita varten.

Henkilöstöresurssit

Vaasan sairaanhoitopiiri tarjoaa moniammatillisen, ammattitaitoisen ja muutoshalukkaan henkilöstön avulla erikoissairaanhoidon, joka vastaa alueen väestön tarvetta. Tavoitteena on, että sairaanhoitopiiriä pidetään vetovoimaisena työpaikkana terveydenhuollon ammattihenkilöstön keskuudessa. (Henkilöstöstrategia)

Virat ja toimet

Vuoden lopussa virkoja ja toimia oli 2 120, mikä on 45 enemmän kuin edellisvuonna. Lisäys johtuu osittain siitä, että toimia on muutettu osa-aikaisiksi. Niitä on 14 enemmän kuin edellisvuonna. Virkojen/toimien määrä kasvoi kaikissa ammattiryhmissä hallintohenkilöstöä lukuun ottamatta. Prosentuaalisesti kasvu oli suurinta hoito- ja tutkimushenkilöstön keskuudessa. Kokoaikaisten virkojen ja toimien osuus oli 91 prosenttia (2013: 92 %) ja osa-aikaisten vastaavasti yhdeksän prosenttia (2013: 8 %). Lääkärinviroista kuusi oli sivutoimisia. Viereisen sivun taulukosta käy ilmi virkojen ja toimien määrä eri ammattiryhmissä kolmen viime vuoden aikana.

Henkilöstömäärä

Sairaalassa oli vuoden lopussa yhteensä 2 436 työntekijää eli 52 henkeä (2,2 %) enemmän kuin edellisvuonna. Henkilöstömäärä vaihtelee vuoden aikana, mikä puolestaan vaikuttaa henkilöstön työpanokseen henkilötyövuosina laskettuna. Vuonna 2014 henkilötyövuosien määrä väheni kahdeksalla, vaikka henkilöstömäärä kasvoi vuodenvaihteessa. Henkilöstömäärä kasvoi kaikissa ammattiryhmissä tutkimushenkilöstöä lukuun ottamatta. Lääkäreiden määrä kasvoi yhdellä, hoitohenkilöstön 21:llä, hallintohenkilöstön kahdeksalla ja huoltohenkilöstön 25:llä. Koko henkilöstöstä 77 prosentilla (2013: 76 %) oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Virkasuhteessa oli 598 henkeä (25 %), kun taas 1 838 henkeä (75 %) oli työsuhhteessa. Virkasuhteessa olevan henkilöstön määrä väheni kahdella prosenttiyksiköllä edellisvuoteen

verrattuna, kun taas työsuhhteessa olevien määrä kasvoi saman verran.

» Liitteessä on taulukko toistaiseksi otetun ja määräaikaisen henkilöstön määristä ammattiryhmittäin.

Osa-aikatyö

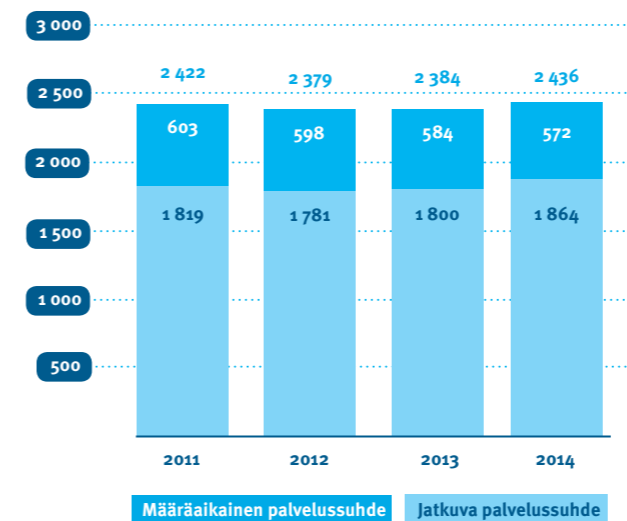
Yhteensä 473 henkeä (19 %) työskenteli osa-aikaisena. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä väheni 30 hengellä (6 %) edellisvuoteen verrattuna. Osa-aikaisista työntekijöistä 239 (51 %) oli anonut osa-aikatyötä, vaikka heillä oli kokoaikainen virka/toimi.

Ikäjakauma

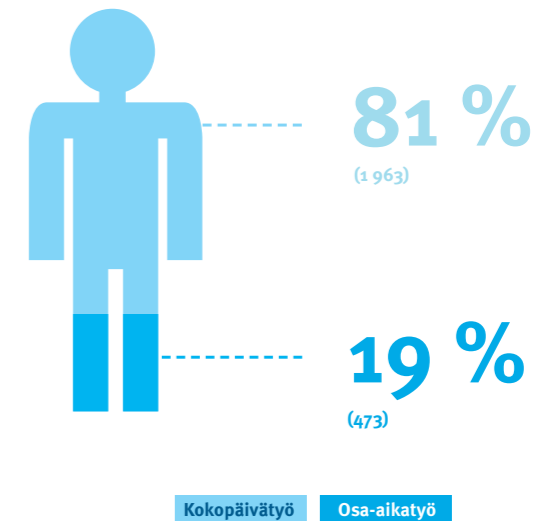
Henkilöstön keski-ikä laski 43 vuoteen, kun se oli edelliset kolme vuotta 43,1 vuotta. Mitä tulee palvelussuhteeseen, toistaiseksi otetun henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta, kun taas tilapäisen henkilöstön keski-ikä oli 32,9 vuotta. Tutkimushenkilöstön keski-ikä oli korkein (46,3 vuotta) ja hoitohenkilöstön alhaisin (41,6 vuotta). Ikäjakaumasta voidaan todeta, että eniten työntekijöitä oli 50–54-vuotiaiden ryhmässä (332 henkeä, 14 %), seuraavaksi eniten oli 45–49-vuotiaita (325 henkeä, 13 %). Sekä nuorin ikäryhmä (16–19 vuotta) että vanhin ikäryhmä (65–69 vuotta) ovat aiemmista vuosista poiketen selvästi kasvaneet. Näissä ryhmissä kasvu oli prosentuaalisesti katsoen suurinta edellisvuoteen verrattuna.

Virat ja toimet	2012-2014			Rakenne 2013			Rakenne 2014		
	2012	2013	2014	Kokopäivä	Osa-aika	Sivutyö	Kokopäivä	Osa-aika	Sivutyö
Lääkärit	211	225	230	208	11	6	213	11	6
Hoitohenkilöstö	1 108	1 132	1 162	1 038	94		1 048	114	
Tutkimushenkilöstö	258	258	265	221	37		231	34	
Hallintohenkilöstö	108	112	111	104	8		104	7	
Huoltohenkilöstö	349	348	352	330	18		336	16	
Yhteensä	2 034	2 075	2 120	1 901	168	6	1 932	182	6
Muutos	+9	+41	+45				+31	+14	

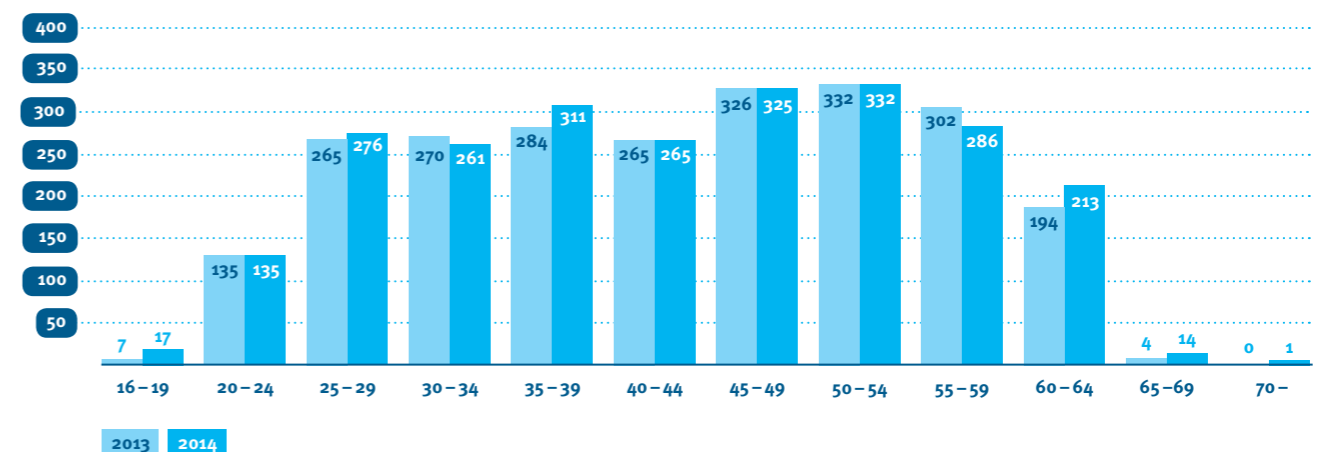
Henkilöstömäärä 2011–2014



Osa-aikainen henkilöstö 2014



Henkilöstömäärä eri ikäryhmissä 2013–2014



Henkilöstörakenne

Naisten osuus henkilöstöstä oli 83 prosenttia ja miesten 17 prosenttia. Miesten määrä pysyi muuttumattomana, kun taas naisia oli 52 enemmän kuin edellisvuonna. Naisia oli kaikissa ammattiryhmissä enemmän kuin miehiä.

» Liitteessä on taulukko sukupuolijakaumasta ammattiryhmittäin.

Kielijakauma

Työntekijöistä 54 prosentilla oli äidinkielenä suomi, 44 prosentilla ruotsi ja kahdella prosentilla jokin muu kieli. Kielijakauma, joka oli pysynyt samana edelliset kolme vuotta, muuttui vuonna 2014 niin, että ruotsinkielisten osuus väheni yhdellä prosenttiyksiköllä ja suomenkielisten vastaavasti nousi saman verran. Edellisvuoteen verrattuna ruotsinkielisten määrä väheni kolmella työntekijällä, kun taas suomenkielisten kasvoi 52:lla. Ulkomaalaista syntyperää olevien työntekijöiden osuus pysyi ennallaan (2 %).

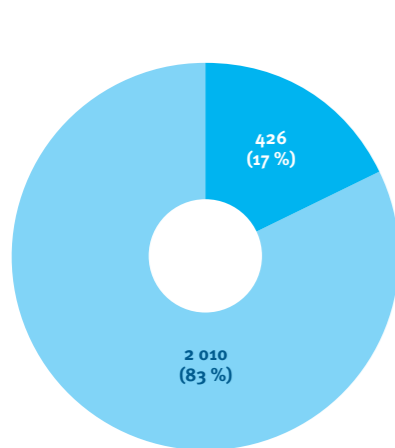
Palkkanostukset

Vuoden alussa tuli voimaan kolmevuotinen virka- ja työehtosopimus, jossa oli erittäin maltilliset palkantarkistukset. Kuu-kausipalkkoja korotettiin 20 eurolla 1.7.2014. Tilinpäätöksen mukaan palkat ja palkkiot tekivät 91,7 miljoonaa euroa, mikä on 0,1 miljoonaa euroa vähemmän kuin edellisvuonna. Jos vertailusta poistetaan yhteispäivystys, joka tuli mukaan uutena toimintana 2014, on vähennys 0,5 miljoonaa euroa. Hoitohenkilöstön osuus palkkakuluista on vähentynyt, sen osuus on 50 prosenttia, kun se edellisvuonna oli 51 prosenttia. Huoltohenkilöstön osuus palkkakuluista on vastaavasti noussut 11 prosentista 12 prosenttiin vuoden 2014 aikana.

Lääkäripula jatkui tietyillä erikoisaloilla, ja sairaala joutui palkkaamaan ostopalvelulääkäreitä ja ulkopuolisia päivystäviä lääkäreitä palkkioperusteisen toiminnan turvaamiseksi. Palkat ja palkkiot ulkopuolisille lääkäreille tekivät 2 miljoonaa euroa, mikä on samaa korkeaa tasoa kuin edellisvuonna, jolloin kulut nousivat 27 prosenttia.

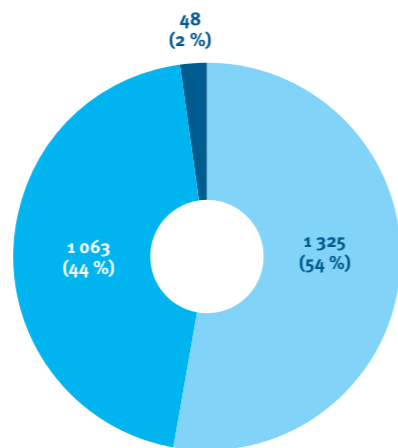
Henkilöstöä palkittiin pitkäaikaisesta palveluksesta sairaanhoitopiirissä yhteensä 244 palkallisella vapaapäivällä, mikä tekee palkkakuluina 23 500 euroa. Vapaapäiviä annetaan 1–4 päivää 10–40 vuoden palveluksesta.

Henkilöstörakenne 31.12.2014



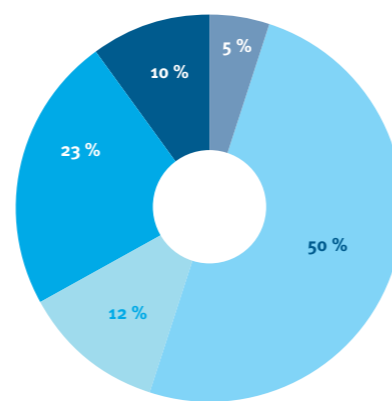
Naisia Miehiä

Kielijakauma 31.12.2014



Suomi Ruotsi Muut

Palkkakustannukset 2014



Lääkärit Hoitohenkilöstö

Tutkimushenkilöstö
Huoltohenkilöstö
Hallintohenkilöstö

Työpanos

Henkilöstön työpanosta seurataan tekemällä tilastoja henkilötyövuosista ja poissaoloista. Henkilöstöresurssien seuranta henkilötyövuosina (netto, palveluksessaolopäivät – poissaolopäivät/360) osoittaa, että henkilötyövuosien määrä väheni kahdeksalla edellisvuoteen verrattuna. Hoito- ja tutkimushenkilöstön työpanos pieneni yhteensä 20 henkilötyövuodella, kun taas muissa ammattiryhmissä henkilötyövuosien määrä kasvoi 12:lla.

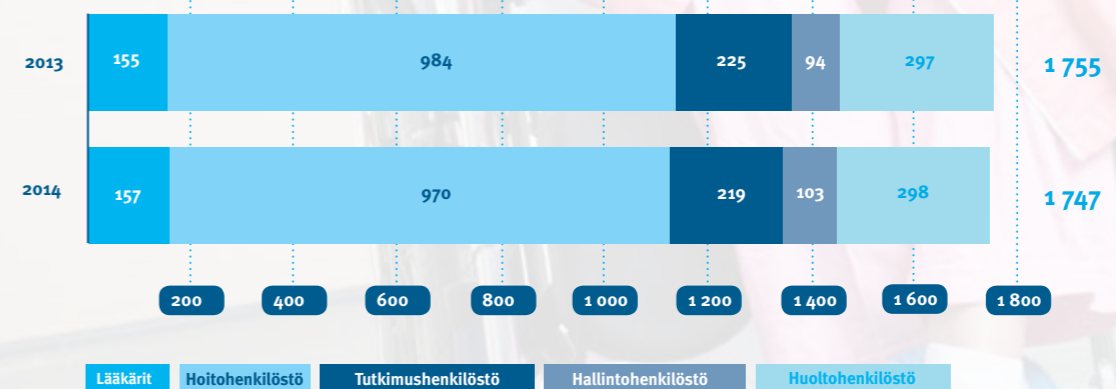
Nettohenkilötyövuosiin vaikuttavat palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien määrät. Sairaanhoitopiiri on vuodesta 2012 lähtien päämäärätietoisesti pyrkinyt poissaolopäivien ja myös määräaikaisten vähentämiseen. Tuloksia alkoi näkyä jo vuonna 2013, ja henkilöstön poissaolot ovat kokonaisuudessaan vähentyneet selvästi vuonna 2014. Erittäin myönteistä on se, että

sairauspoissaolojen määrä jatkoi laskuaan jo toista vuotta peräkkäin ja että juuri palkallisten sairauslomapäivien määrä oli vähentynyt 1,1 päivällä/työntekijä. Pitkien palkattomien sairauslomien määrä oli suunnilleen sama kuin edellisvuonna. Myös poissaolot, jotka johtuivat hoitovapaasta, osittaisesta hoitovapaasta, osittaisesta vapaasta ja henkilökohtaisesta syystä johtuvasta vapaasta ovat selvästi vähentyneet. Vuorotteluvapaan suosio kasvoi 36 prosenttia ja siitä johtuvia poissaolopäiviä oli koko sairaalassa 4 345 päivää. Lisäys johtui oletettavasti siitä, että monet hakivat vuorotteluvapaata, sillä syksyllä 2014 vuorotteluvapaan ehdot tiukkenivat.

» Liitteessä on taulukko poissaolopäivistä suhteessa henkilöstömäärään.

Henkilötyövuodet

2013 – 2014





Rekrytointi

Rekrytointitoiminta on ollut vuoden aikana erittäin vilkasta. Virkoja, toimia tai sijaisuuksia julistettiin avoimeksi 402, mikä on 28 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Hakemuksia tuli 2 171, kasvua oli siten kuusi prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Kaikki yli viisi kuukautta kestävä hoitopuolen sijaisuudet julistettiin haettaviksi. Avoimista paikoista 52 prosenttia julistettiin haettavaksi sisäisesti ja 48 prosenttia ulkoisesti. Vapaat paikat jakautuivat ammattiryhmittäin seuraavasti: 13 prosenttia koski lääkäreitä, 68 prosenttia hoitohenkilöstöä, 12 prosenttia tutkimushenkilöstöä, yksi prosentti hallinto- ja hoitohenkilöstöä ja kuusi prosenttia huoltohenkilöstöä. Rekrytointiin liittyvät ilmoituskulut olivat 58 200 euroa. Suurimmat rekrytointihaasteet koskevat edelleen lääkärikuntaa. Sairaalan kaikista perustetuista lääkärintuista 60,4 prosenttia hoidettiin vakinaisen henkilöstön toimesta, kun vastaava luku kaikki muut ammattiryhmät yhteen laskien oli 91,3 prosenttia. Sairaala siirtyi syksyn aikana Kunta-rekryjärjestelmään, jolla rekrytointi vastaisuudessa hoidetaan.

Yhteistyö koulujen kanssa

Vaasan keskussairaala tekee tiivistä yhteistyötä eri yliopistojen ja lääketieteellisten tiedekuntien sekä muiden korkeakoulujen ja koulujen kanssa. Vuonna 2014 peruskoulutusta ja ohjausta Vaasan keskussairaalaan sai 298 lääketieteen kandidaattia Turun yliopistosta. Yhteistyötä on lisätty niin, että osa harjoittelujaksojen koulutuksesta voidaan hoitaa videoneuvotteluteitse Turkuun ja myös tenttejä voidaan suorittaa etänä. Sairaalassa oli myös

95 lääketieteen kandidaattia Helsingin yliopistosta sekä yksittäisiä opiskelijoita Oulusta, Tampereelta ja Uumajasta. Yhteensä 64 erikoistuvaa lääkäriä suoritti meillä eripituisia erikoistumis-koulutusjaksoja.

Myös hoitopuolella tehdään tiivistä yhteistyötä seudun koulujen kanssa. Rekrytoijat vierailevat ammattioppilaitoksissa kuten VAMK, Novia ja VAKK useita kertoja vuodessa kertomassa työmahdollisuuksista sairaalassa. Sairaalan edustajat, kliiniset opettajat ja koulujen edustajat kokoontuvat säännöllisesti kehittämään yhteistyötä.

Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli 6,8 prosenttia, aivan kuten edellisvuonnakin. Sairaalaan palkattiin ulkopuolelta 33 henkeä, kun taas organisaatiosta lähti 92 henkeä. Lisäksi organisaatiosta siirrettiin yhteensä 116 henkeä määräaikaisesta palvelussuhteesta toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen. Eläkkeelle siirtyneiden määrä on pysynyt samana monen vuoden ajan. Eläkkeelle siirtyi yhteensä 64 henkeä, joista 51 koko-aikaeläkkeelle ja 13 osa-aikaeläkkeelle. Yhteensä 39 henkeä siirtyi vanhuuseläkkeelle.

- » Liitteessä on taulukko eläkepäätösten määrästä.
- » Liitteessä on taulukko eläkkeelle siirtyneiden määrästä ammattiryhmittäin.

Interaktiivinen johtajuus ja yhteistoiminta

Sairaanhoitopiiri pyrkii ihmisläheiseen, avoimeen, rehelliseen ja oikeudenmukaiseen johtamiskulttuuriin. Hyvä johtajuus luo innostavan ja turvallisen ilmapiiirin, rohkaisee laittamaan rajat oikealle ja väärälle menettelylle sekä helpottaa rakenteellisten tai toiminnallisten muutosten toteuttamista. (Henkilöstöstrategia)

Esimiestyön kehittäminen

Eri tasolla oleville esimiehille tarjotaan jatkuvasti koulutusta hyvään johtajuuteen. Johtajuutta koskevien koulutuspäivien määrä oli vuonna 2014 yhteensä 585 päivää. Esimerkiksi koulutuksiin, joiden aiheena oli Lean, CRM, sisäinen valvonta, riskienhallinta ja kehityskeskustelut, panostettiin paljon. Myös esimiehille annettavaan tukeen ja ohjaukseen esimiestyössä panostetaan. Esimiesten tekemää työtä erilaisten henkilöstöasioiden käsittelyssä helpotetaan julkaisemalla ja päivittämällä säännöllisesti erilaisia toimintaohjelmia ja -ohjeita. Vastuukysymyksiä nostetaan jatkuvasti esille esimerkiksi laatutyön ja työsuojelun yhteydessä.

Kehityskeskustelut

Johtoryhmä käsittelee kehityskeskusteluita yhtenä painopistealueena, ja esimiehille järjestettiin asiasta koulutusta. Tulos paranikin huomattavasti, sillä vuoden aikana kehityskeskusteluun esimiehensä kanssa osallistui 70 prosenttia työntekijöistä. Edellisvuonna vastaava luku oli 61 prosenttia. Psykiatrian klinikkaryhmässä käytyjen kehityskeskusteluiden osuus oli 95 prosenttia, medisiinisessä klinikkaryhmässä 85 prosenttia, operatiivisessa klinikkaryhmässä 69 prosenttia, lääketieteellisten palveluiden klinikkaryhmässä 56 prosenttia ja hallinnon ja huollon yksiköissä 50 prosenttia. Eri ammattiryhmistä alhaisin prosentti (20 %) oli lääkäreillä.

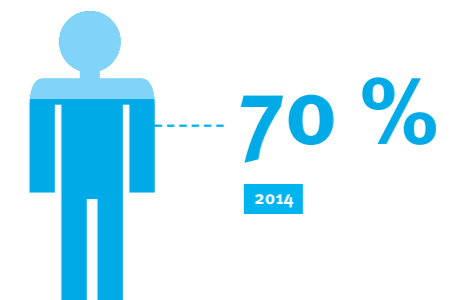
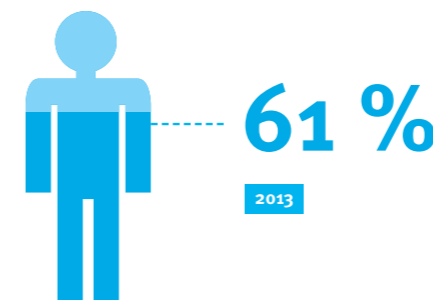
Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunnan tehtäviin kuuluu käsitellä työpaikan yhteistoimintaan liittyvät asiat sekä valvoa päätösten noudattamista. Yhteistyötoimikunnan jäsenet saivat vuoden aikana tutustua muun muassa Vaasan sairaanhoitopiirin riskienhallinta- ja turvallisuuspolitiikkaan, työterveyslaitoksen kyselyyn sairaaloiden henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisen kehittämisohjelmaan, ristiriitatilanteita varten laadittuihin ohjeisiin, kesätyökyselyyn sekä koulutussuunnitelmaan. Muita yhteistyötoimikunnassa käsiteltyjä tai esiteltyjä asioita olivat tupakointi työpäivän aikana, yhteistoiminnan toimintaohjelman päivittäminen, tutkimusprojekti kunta-alan työaikojen kehittämisestä, kelpoisuussäännön päivittäminen, lääkehuoneiden kameravalvonta ja työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen.

Vuoden aikana päivitettiin yhteistoiminnan toimintaohjelma. Ohjelmassa kuvataan yhteistoiminnan tarkoitus sekä sen erilaiset muodot ja sisällöt. Työyhteisön yhteistoiminta tapahtuu monella tasolla: kyse on vuoropuhelusta työntekijän ja esimiehen välillä, työpaikkakokouksista taikka yhteistoiminnasta yksittäisten klinikkaryhmien välillä tai yhteistyötoimikunnassa. Myös työsuojeluneuvosto ja tyky-ryhmä työskentelevät työyhteisön yhteistoimintakysymysten parissa.

Kehityskeskustelut

2013 – 2014



Henkilöstön osaaminen

Sairaanhoitopiirin strategia ja potilaiden/asiakkaiden tarpeet ovat osaamisen kehittämisen ja täydennyskoulutuksen lähtökohtana. Tarpeisiin vastataan kehittämällä organisaatiossa olevaa osaamista tai rekrytoimalla uusia työntekijöitä. Henkilöstön koulutustarpeet selvitetään kehityskeskusteluissa. Henkilöstöä rohkaistaan aktiivisesti ja jatkuvasti parantamaan ammattitaitoaan. Henkilöstöä koulutetaan koulutustavoitteiden ja -suunnitelmien mukaisesti. (Henkilöstöstrategia)

Perehdyttäminen

Organisaatiossa on ohjelma moniammatillista perehdytystä varten. Kaikki uudet työntekijät osallistuvat yleiseen perehdytystilaisuuteen, jossa käsitellään esimerkiksi henkilöstöasioita sekä potilasturvallisuuteen, laatuajatteluaan, työsuojeluun ja sairaalahygieniaan liittyviä asioita. Hoitotyöhön tulevat uudet työntekijät osallistuvat edellisen lisäksi perehdytystilaisuuteen, jossa käsitellään esimerkiksi kirjaamiskäytäntöjä, turvallista lääkehoitoa, valmiussuunnitelmia ja potilaan oikeuksia. Lisäksi kaikille uusille työntekijöille järjestetään perehdytystä, ohjausta ja työssäoppimista kussakin työyksikössä. Esimiehille on oma perehdytysohjelmansa.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstölle on annettu mahdollisuus osallistua työn edellyttämään täydennyskoulutukseen. Koulutustoiminnan painopiste oli potilaskeskeisiä prosesseja edistävissä koulutuksessa. Henkilöstön koulutuspäivien kokonaismäärä oli 7 247 päivää eli se pysyi miltei samana kuin edellisvuonna. Myös ulkoisen ja sisäisen koulutuksen suhde oli ennallaan: ulkoisen koulutuksen osuus oli 58 prosenttia ja sisäisen 42 prosenttia. Verkko-koulutuspäiviä oli 578 ja niiden osuus kaikista koulutuspäivistä oli kahdeksan prosenttia. Sähköiseen potilastiedon arkistoon (eArkisto) liittyvä verkkokoulutus muodosti yli puolet kaikista vuoden aikana annetuista verkkokoulutuspäivistä. Videoneuvotelukoulutusten määrä oli 363 päivää, ja se oli viisi prosenttia kaikista koulutuksista. Koulutuspäivien määrä henkeä kohti oli kolme päivää eli sama kuin edellisvuonna. Kun verrataan koulutuspäivien määrää eri ammattiryhmissä, voidaan todeta, että lääkäreiden koulutuspäivien määrä nousi 8,3:sta 8,9:ään ja tutkimushenkilöstön 2,4:stä 2,6:een. Muissa ammattiryhmissä koulutuspäivien määrä laski seuraavasti: hoitohenkilöstö 3,0:sta 2,9:ään, hallintohenkilöstö 2,2:sta 1,5:een ja huoltohenkilöstö 1,0:sta 0,7:ään. Prosentuaalinen kasvu oli suurin piirtein yhtä suuri (7 %) lääkäri- ja tutkimushenkilöstöryhmissä. Eniten koulutuspäivien määrä väheni hallintohenkilöstöllä (31 %).

» Liitteessä on taulukko koulutuspäivien määrästä ammattiryhmittäin.

Osaamisen kehittämisohjelma

Vuoden aikana laadittiin osaamisen kehittämisohjelma. Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan henkilöstön ammatillisten tietojen ja taitojen pitkäjännitteistä, tavoitteellista ja jäsenneityä kehittämistä sovitun suuntaan, jotta organisaatio pystyisi vastaamaan ympäristön asettamiin vaatimuksiin. Vuosittain vahvistetaan koulutussuunnitelma, joka kattaa kaikki ammattiryhmät. Suunnitelma muodostaa perustan myös koulutuskorvaukselle, jota on vuodesta 2014 saakka voinut hakea työttömyysvakuutusrahastosta.

Kieltenopetus

Henkilöstön kielitaidoista voidaan todeta, että siinä on suurta vaihtelua sekä eri ammattiryhmien välillä että ammattiryhmien sisällä. Vuonna 2014 painopiste oli lääkäreiden ja erikoisalojen asiantuntijoiden kieltenopetuksessa, joten koulutuksesta muodostui henkilökohtaisempaa ja erikoisalapainotteista. Kieltenopetuksessa järjestettiin yhteensä 33 koulutuskokonaisuutta, joista 24 oli ruotsin kielen kurseja ja yhdeksän suomen kielen kurseja. Kolme kurssia, kaksi ruotsiksi ja yksi suomeksi, järjestettiin kielitutkintoon valmistautumista varten. Kieltenopetukseen osallistui yhteensä 85 henkeä.

Työnohjaus

Aiempien vuosien tapaan henkilöstöllä oli mahdollisuus turvautua työnohjaukseen työkykynsä parantamiseksi. Organisaatioon nimitettiin vuoden alussa työnohjauskoordinaattori. Työnohjauksen periaatteet päivitettiin ja uusi järjestelmä työajan seurantaan työnohjauksen yhteydessä laadittiin. Työnohjauksen kulut olivat 116 700 euroa eli 39 100 euroa (25 %) vähemmän kuin vuonna 2013. Ulkoisen työnohjauksen kulut olivat 101 200 euroa ja sisäisen työnohjauksen 15 500 euroa. Psykiatrian osuus kokonaiskuluista oli 60 prosenttia ja somatiikan 40 prosenttia.

Koulutuspäivät/työntekijä 2012 – 2014

	2012	2013	2014
Lääkärit	8,3	8,3	8,9
Hoitohenkilöstö	3,9	3,0	2,9
Tutkimushenkilöstö	3,0	2,4	2,6
Hallintohenkilöstö	2,2	2,2	1,5
Huoltohenkilöstö	1,1	1,0	0,7
Yhteensä	3,7	3,0	3,0

Työhyvinvointi ja työsuojelu

Henkilöstöä kannustetaan hyviin työsuorituksiin, ottamaan vastuuta ja kouluttamaan itseään, mikä puolestaan lisää työviihtyvyyttä ja työhyvinvointia. Yhteistoiminta tapahtuu työpaikan yhteistoimintaa varten laadittujen ohjeiden mukaisesti. Riskienhallintaa varten on kokonaisvaltainen toimintaohjelma. Työsuojeluorganisaatio on selkeä, työpaikkakartoituksia tehdään säännöllisesti ja henkilöstölle tarjotaan toimivia työterveyshuollon palveluita. Kaikkien työntekijöiden edellytetään kohtelevan toisiaan kunnioittavasti, asiallisesti ja ystävällisesti. (Henkilöstöstrategia)

Työkyky

Henkilöstökyselyiden avulla tehdään säännöllisesti kartoituksia henkilöstön terveydestä ja viihtymisestä työyhteisössä. Panostamalla työolosuhteisiin ja kokonaisvaltaiseen työsuojeluun pyritään parantamaan henkilöstön työkykyä sekä vähentämään poissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrää. Sairaala osallistuu Kaari-hankkeeseen (Keva), jolla tuetaan työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä.

Työterveyslaitoksen kysely

Työterveyslaitoksen kyselyyn sairaalahenkilöstön työhyvinvoinnista vastasi vuonna 2014 yhteensä 1 359 henkeä (63 %). Kysely on osa kansallista hanketta, johon Vaasan sairaanhoitopiiri on osallistunut alusta saakka (1998). Kyselyn avulla tutkitaan sairaalahenkilöstön tekemää työtä, siinä tapahtuvia muutoksia sekä sitä, miten muutokset vaikuttavat henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimus on jaettu eri aihealueisiin, joita ovat työ, työyhteisö, johtajuus ja muutokset työssä. Työterveyslaitoksen kysely nähdään tärkeänä, sillä kyselyn tekee ja tulokset analysoi asiantuntijaryhmä. Lisäksi kysely antaa tärkeää tietoa organisaatiostamme muihin organisaatioihin verrattuna sekä organisaatiomme kehittymisestä ajan mittaan.

Kun meitä verrataan muihin sairaanhoitopiireihin, voidaan todeta, että tuloksemme olivat lähes kaikilla alueilla muita parempia. Sairaalan tulos on pysynyt melko lailla muuttumattomana aikojen kuluessa. Kysely osoittaa kuitenkin, että panostukset työhön ja työviihtyvyyteen, yhteistoimintaan, oikeudenmukaiseen johtajuuteen, kohteluun työyhteisössä ja kehityskeskusteluiden laatuun ovat tuottaneet tulosta. Kyselyä hyödynnetään kehitystyössä sairaalan eri tasoilla, muun muassa johdon, työsuojelun ja henkilöstön edustajien keskuudessa.

Tyky: Yhdessä eteenpäin!

Vuoden aikana järjestettiin suuri tyky-panostus, joka koostui 15 samanlaisesta, koko päivän kestävästä tilaisuudesta Botnia-hallissa. Tapahtuma kulki nimellä ”Yhdessä eteenpäin”. Puolet tilaisuuksista oli ruotsinkielisiä, puolet suomenkielisiä. Aamupäivän ohjelma koostui johdon esittelystä, jossa kerrottiin sairaalan tulevaisuusohjelmasta, sekä ulkopuolisen luennoijan pitämästä luennosta ”Minkälaista tulevaisuutta haluat luoda?”. Iltapäivän ohjelma muodostui erilaisista fyysisistä aktiviteeteista. Tapahtumaan osallistui yhteensä 1 339 työntekijää (55 %) eli keskimäärin 89 henkeä per tilaisuus.

Osa johdon esittelemästä sairaalan tulevaisuusohjelmasta toteutettiin ryhmätyön muodossa niin, että osallistujat saivat esittää ajatuksia toiminnan kehittämisestä neljästä eri näkökulmasta:

Miten saavutamme potilaiden mielestä Suomen parhaan hoitokokemuksen?

Henkilöstö nosti esiin toiminnan joustavuuden ja turvallisuuden sekä hoitohenkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin merkityksen. Potilaita haluttiin informoida jatkuvasti ja ymmärrettävällä tavalla sekä kuunnella, sillä sairaalahenkilöstö on siellä heitä varten. Lisäksi katsottiin, että hoidon saatavuutta on kehitettävä ja että moniammatillinen työyhteisö on tärkeä osa onnistunutta hoitokokemusta.

Miten oman yksikkösi prosessista saadaan potilaskeskeisempi?

Henkilöstö toi voimakkaasti esille toiminnan joustavuuden esimerkiksi Lean-menetelmää käyttämällä. Lisäksi painotettiin, että hoidossa olisi huomioitava potilaiden yksilöllisyys ja että henkilöstöä on oltava riittävästi.

Omat ajatuksenne siitä, miten selviämme taloudellisista haasteista?

Henkilöstö halusi karsia toiminnasta kaiken tarpeettoman ja katsoi, että olisi tehtävä potilaan kannalta tärkeitä asioita järkevällä tavalla.

Miten henkilöstön viihtyvyyttä ja työhyvinvointia voidaan parantaa?

Henkilöstön suurin toive oli saada terveet ja toimivat työtilat. Henkilöstö halusi lisätä ja kehittää tyky-toimintaa sekä tehdä siitä monipuolisempaa. Lisäksi haluttiin paremmat vaikutusmahdollisuudet työaikoihin. On myös tärkeää, että henkilöstöä on tarpeeksi ja että johto kuuntelee henkilöstön mielipidettä. Myös työterveyshuollon palveluita haluttiin kehittää ja samalla painotettiin, että työterveyshuollon pitäisi nähdä työntekijät yksilöinä. Koko organisaatioon peräänkuulutettiin parempaa tiedonvälitystä ja avoimuutta. Työntekijät toivoivat enemmän palautetta ja arvostusta työlleen.

Henkilöstön esittämiä ajatuksia ja ideoita käytetään jatkossa sairaalan kehittämistyössä.

Muu tyky-toiminta

Liikuntaseteleitä jaettiin edelleen, ja liikuntakampanja jatkui. Kuntosalin varustusta täydennettiin TRX-nauhalla ja televisiolla. Tyky-jumppaa järjestettiin seuraavasti: kahvakuula, kuntojumppa ja jooga keväällä, zumba ja kuntojumppa syksyllä.



Hyvä kohtelu työyhteisössä!

Vuoden loppupuolella laadittiin uudet ohjeet ristiriitilanteita varten. Ohjeet saivat nimen ”Hyvä kohtelu työyhteisössä!”. Ohjeissa kuvataan kohtelua ja hyvinvointia työpaikalla. Kiusaamisen määritelmä selvennetään ja erilaiset kiusaamisen muodot kuvataan tarkemmin. Ristiriita- ja kiusaamistilanteiden selvittämistä ja käsittelyä varten laadittiin menettelyohjeet, samalla kuvattiin eri osapuolten vastuut ja velvollisuudet.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kulut olivat 763 200 euroa, jossa on edellisvuoteen verrattuna vähennystä 99 400 euroa (11,5 %). Kulut työntekijää kohti olivat 313 euroa.

Työsuojelu

Uusien yhteistoimintaperiaatteiden mukaisesti luovuimme työsuojelussa yksikkökohtaisista työsuojeluasiamiehistä, sen sijaan meillä oli vuoden aikana kaksi kokoaikaista työsuojeluvaltuutettua. He työskentelivät yhdessä yksiköiden henkilöstön kanssa henkilöstön terveyteen ja turvalliseen työympäristöön liittyvien kysymysten parissa. Lisäksi työsuojelu teki sopimuksen mukaisesti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Painopiste oli sairauksien

tapaturmien ennaltaehkäisyssä sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämisessä. Häiriötilanteita varten laadittiin riskienhallinta- ja turvallisuuspolitiikan mukaisesti ohjeet. Häiriötilanteita ovat esimerkiksi sähkökatkot, tulipalot ja väkivalta-tilanteet. Työsuojeluasioita käsiteltiin säännöllisesti työsuojeluneuvostossa. Ilmoitusten määrä nousi 398:sta 595:een. Vuotta 2014 leimasivat lämmin kesä ja siitä koituneet seuraukset hoitotoiminnalle, kaatosateet, sähkökatkot, sisäilma- ja tilaongelmat sekä Y-rakennuksen käyttöönottoon liittyvät turvallisuuskysymykset.

Kesätyökysely

Sairaalassa työskenteli 314 kesätyöntekijää kesällä 2014. Heistä 59 prosenttia oli suomenkielisiä, 39 prosenttia ruotsinkielisiä ja lopulla kahdella prosentilla oli ulkomaalaistausta. Yhteensä 80 henkeä (25 %) työskenteli hallinnon ja huollon tehtävissä ja loput 234 (75 %) potilashoitoon liittyvissä tehtävissä. Tuonakin vuonna kesätyöntekijöitä pyydettiin työn päättymisen jälkeen vastamaan kesätyökyselyyn, jonka avulla halutaan kartoittaa heidän kokemuksiaan työstä sairaalassa. Palaute oli enimmäkseen myönteistä ja useimmat kokivat, että he olivat viihtyneet sairaalassa ja että he olivat saaneet hyvää työkokemusta. Parannettavaa on edelleen yhteistyössä ja siinä, miten työntekijät kohtelevat toisiaan. Nämä alueet on aiemminkin nostettu esiin tärkeinä kehittämiskohteina.

Liite

Jatkuvassa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Lääkärit	203	215	207	223	224
Jatkuva palvelussuhde	128	130	125	128	139
Määräaikainen palvelussuhde	75	85	82	95	85
Hoitohenkilöstö	1 369	1 390	1 379	1 364	1 385
Jatkuva palvelussuhde	1 029	1 032	1 019	1 026	1 070
Määräaikainen palvelussuhde	340	358	360	338	315
Tutkimushenkilöstö	296	313	307	307	304
Jatkuva palvelussuhde	233	243	231	240	245
Määräaikainen palvelussuhde	63	70	76	67	59
Hallintohenkilöstö	123	118	119	129	137
Jatkuva palvelussuhde	105	106	108	110	113
Määräaikainen palvelussuhde	18	12	11	19	24
Huoltohenkilöstö	382	386	367	361	386
Jatkuva palvelussuhde	311	308	298	296	297
Määräaikainen palvelussuhde	71	78	69	65	89
Yhteensä	2 373	2 422	2 379	2 384	2 436

Keski-ikä 31.12.2014

	Jatkuva palvelussuhde	Määräaikainen palvelussuhde	Yhteensä
Lääkärit	46,7	37,0	43,0
Hoitohenkilöstö	44,7	31,1	41,6
Tutkimushenkilöstö	48,3	37,9	46,3
Hallintohenkilöstö	47,7	32,3	45,0
Huoltohenkilöstö	48,5	32,6	44,9
Yhteensä	46,1	32,9	43,0

2010 – 2014

2010	43,0
2011	43,1
2012	43,1
2013	43,1
2014	43,0

Henkilöstörakenne 31.12.2014

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Lääkärit	105	119	224
Hoitohenkilöstö	150	1 235	1 385
Tutkimushenkilöstö	24	280	304
Hallintohenkilöstö	29	108	137
Huoltohenkilöstö	118	268	386
Yhteensä	426	2 010	2 436

Poissaolopäivät suhteessa henkilöstömäärään 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Vuosiloma	39,9	38,5	40,3	40,9	38,7
Lakisääteinen poissaolo	26,8	25,6	26,8	26,9	27,6
Sairauspoissaolo, yhteensä *)	14,1	15,9	15,7	15,9	14,9
Muu poissaolo	18,5	19,6	19,0	14,0	8,1
Yhteensä	99,3	99,6	101,8	97,7	89,3
*) josta palkallista sairauspoissaoloa	13,4	14,7	14,5	14,5	13,4

Koulutuspäivät 2012–2014

	2012			2013			2014		
	ulk.	sis.	yht.	ulk.	sis.	yht.	ulk.	sis.	yht.
Lääkärit	1 236	487	1 723	1 355	499	1 854	1 482	506	1 988
Hoitohenkilöstö	2 426	3 001	5 427	2 040	1 994	4 034	2 017	1 980	3 997
Tutkimushenkilöstö	582	324	906	506	217	723	419	358	777
Hallintohenkilöstö	175	89	264	156	133	289	140	60	200
Huoltohenkilöstö	147	260	407	176	167	343	143	142	285
Yhteensä	4 566	4 161	8 727	4 233	3 010	7 243	4 201	3 046	7 247

Eläkepäättökset 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Vanhuseläke	42	36	42	39	39
Osa-aikaeläke	21	7	5	6	9
Työkyvyttömyyseläke	8	9	10	4	11
Osatyökyvyttömyyseläke	10	7	3	4	4
Varhennettu vanhuuseläke	2	1		3	1
Muut	-	1	1	1	-
Yhteensä	83	61	61	57	64

Eläköitymiset 2014

	Määrä
Lääkärit	1
Hoitohenkilöstö	34
Tutkimushenkilöstö	14
Hallintohenkilöstö	5
Huoltohenkilöstö	10
Yhteensä	64



Vaasan sairaanhoitopiiri

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

sähköposti etunimi.sukunimi@vshp.fi
www.vaasankeskussairaala.fi