

*Elämän
tähdien*

Henkilöstökertomus 2022

Pirkanmaan sairaanhoitopiiri

Sisällys

HENKILÖSTÖTAVOITTEET JA TULOKSET	3
Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen	4
HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	6
Vakanssit	6
Henkilöstön määrä ja rakenne	8
Sukupuoli- ja ikärakenne	8
Koulutusaste	9
Sijaisjärjestelyt	10
Vakinaisen henkilöstön työssäoloaika	11
Henkilöstön työpanos ja henkilötyövuosi	11
Poissaolot	13
Sairauspoissaolot	14
Joustavat työjärjestelyt	15
Työvoimakustannukset	15
Palkkausjärjestelmän kehittäminen	17
HENKILÖSTÖHANKINTA	18
Ennakoiva henkilöstöhankinta	18
Vaihtuvuus	19
Eläköityminen	20
Työntekijäkokemus	20
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	22
Kehityskeskustelut	22
Täydennyskoulutustoiminnan tunnuslukuja	23
HYVINVOINTI JA TYÖYMPÄRISTÖ	26
Työhyvinvointi	26
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	26
Yhteistoiminta	30
Työsuojelu ja työtapaturmat	30
Vapaa-ajan toiminnot	32
Siviilipalvelu	32
Liite 1	33
Liite 2	34
Lähteet	35

HENKILÖSTÖTAVOITTEET JA TULOKSET

Tähän henkilöstökertomukseen on raportoitu Pirkanmaan sairaanhoitopiirin strategisten tavoitteiden henkilöstötulokset sekä henkilöstöressurssien tunnusluvut ja katsaus henkilöstöstä ja henkilöstönjohtamisesta. Tämä on sairaanhoitopiirin 25. henkilöstökertomus. Henkilöstötulokset on kuvattu ammattiryhmittäin ja kehityssuunnittain silloin, kun edeltävien vuosien tiedot ovat raportoitavissa. Poikkileikkausluvut henkilöstön määrästä on esitetty 31.12.2022 tai 1.10.2022 mukaan. Lokakuun alkua on käytetty silloin, kun vuoden viimeisen päivän tieto ei ole perusteltua. Taulukoissa ja kuvioissa ei ole esitetty lainkaan vähäisiä henkilöstömääriä, koska se mahdollistaisi työntekijän tunnistamisen arkaluonteisessa asiayhteydessä.

Kertomuksessa käytetään termiä toimialue tarkoittaessa toimialuetta, hoitotyön palvelualueita, palvelukeskusta sekä liikelaitosta ja yhtymähallintoa. Muut käytetyt käsitteet on kuvattu henkilöstökertomuksen liitteessä 1.

Henkilöstövoimavaroja johdetaan, suunnitellaan ja kehitetään sairaanhoitopiirin strategisten tavoitteiden ja eettisten periaatteiden mukaisesti. Strategiset henkilöstölinjaukset ovat seuraavat:

- Erinomainen osaavien ihmisten yhteisö kehittyä ja onnistua.
- Kehityskeskusteluiden uudistaminen.
- Työntekijöiden kyvykkyyttä kehitetään tavoitteellisesti sekä hyödynnetään uusia opetusmenetelmiä ja oppimismahdollisuuksia.
- Toimintatapoja parannetaan ja uudistetaan avoimen toimintakulttuurin aikaansaamiseksi kohti osallistumista ja laadukasta vuorovaikutusta.
- Juurrutetaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta edistäviä toimintatapoja.

Strategisten tavoitteiden mittarit olivat kehityskeskusteluiden määrä, täydennyskoulutuspäivät, työntekijäkokemus ja sairauspoissaolojen määrä. Mittarit on kuvattu henkilöstökertomuksen liitteessä 2 ja vuoden 2022 tulokset toimialueittain kuviossa 1.

Tavoitteena oli, että kehityskeskustelut käydään vähintään 80 prosenttisesti vakansseihin suhteutettuna. Tavoitetta ei saavutettu (73 %). Toteuma vuonna 2021 oli 82 % ja vuonna 2020 80 %. Kehityskeskusteluita käytiin yhteensä 5139. Aloitettuja kehityskeskusteluita, mutta ilman esimiehen hyväksyntää, jäi järjestelmään 828 kpl (vuonna 2021 368 kpl). Nämä eivät ole kehityskeskustelutoteumassa mukana, koska vain esimiehen hyväksymät keskustelut raportoidaan.

Kehityskeskustelun tavoite toteutui palvelukeskuksessa (91 %), toimialueella 2 (84 %), apteekki- ja kuvantamisliikelaitoksessa (82 %). Tavoitteen melkein saavutti toimialue 6 (79 %). Toimialue 1 (76 %) ja toimialue 3 (77 %) pääsivät tavoitteen liikennevaloissa keltaiselle alueelle. Kehityskeskusteluista raportoidaan myös laadullisia tunnuslukuja, jotka on esitetty henkilöstökertomuksen kehityskeskusteluluvussa.

Täydennyskoulutuspäivien vähimmäistavoite oli ammattiryhmäkohtainen. Lääkäreille tavoite oli 10 päivää, erityis- ja hoitohenkilöstölle 5 päivää ja muille ammattiryhmille 3 päivää vuodessa. Tulokset raportoidaan laskemalla koulutuspäivien toteuma ammattiryhmittäin ja vakansseittain. Tuloksissa kuvataan myös toimialueen (alitus/ylitys) ja sairaanhoitopiirin kokonaistoteuma. Koulutuspäivien raportissa ei ole mukana tutkimus- ja kehittämistoiminnalle palkattu henkilöstö.

Tavoitteessa asetettua täydennyskoulutuspäivien lukumäärää ei saavutettu (kuvio 1). Koulutuspäivien tavoite alittui -2,7 päivää vakanssia kohden (vuonna 2021 -2,7 päivää). Lääkärihenkilöstön koulutustoteuma parani hiukan vuodesta 2021 (vuonna 2022 6,1 päivää ja 2021 4,8 päivää). Erityis- ja hoitohenkilöstön koulutuspäivien määrissä on hienoinen lasku verrattuna vuoteen 2021 (vuonna 2022 2,3 päivää ja vuonna 2021 2,4 päivää). Myös muun henkilöstön koulutuspäivien toteuma laski hieman (Vuonna 2022 1,7 päivää ja vuonna 2021 1,9 päivää). Vastuualueittain ja ammattiryhmittäin erot ovat suuria. Eräillä alueilla ja ammattiryhmillä koulutuksia on voitu toteuttaa hyvällä tasolla.

Vuonna 2022 toteutettiin työntekijäkokemus NPS-mittarin avulla. NPS mittaa työntekijän tyytyväisyyttä sekä sitoutuneisuutta työnantajaan. NPS-kyselyssä työntekijät vastasivat kysymykseen ”Voisin suositella työpaikkaani” asteikolla 0–10. Vastaajat luokiteltiin vastausten perusteella suosittelijoihin (9–10), neutraaleihin (7–8) ja kriittisiin (0–6).

Lopullinen suositteluindeksi laskettiin vähentämällä kriittisten prosenttiosuus suosittelijoiden prosenttiosuudesta. Arvosanat 7 ja 8 eivät vaikuta indeksin tulokseen. Suositteluindeksi NPS saa arvon -100 ja +100 välistä. Tavoitteena oli positiivinen luku. Tavoitetta ei saavutettu, NPS-indeksi oli -0,9. Liikennevaloissa vihreän raja on yli 8, keltaisin 0–8 ja

punaisen alle 0. Toimialueiden välillä oli suuret vaihtelut. Yhtymähallinnossa NPS-indeksi oli 71,9, toimialueella 1 12,5 ja toimialueella 3 10,9. Toimialueella 7 luku oli – 52 ja toimialueella 4–17,6.

Sairauspoissaoloja arvioidaan kahden tavoitteen toteuman kautta. Ensimmäinen tavoite on sairauspoissaolopäivien väheneminen laskennallista vakanssia kohden. Toinen tavoite on lyhyiden sairauspoissaolokertojen vähentyminen (alle kolme päivää) laskennallisiin vakansseihin suhteutettuna. Lyhyiden sairauslomien taustalla katsotaan voivan olla satunnaisten sairastamisten lisäksi muita aiheuttajia kuten työilmapiiri ja työolosuhteet.

Sairauspoissaolopäivien vähentymisen tavoitetta ei saavutettu vaan sairauspoissaolopäivät lisääntyivät edellisestä vuodesta 1,53 päivää. Sairauspoissaoloja oli 22,46 päivää työntekijää kohden (vuonna 2021 20,93 päivää). Palvelukeskuksessa oli eniten poissaolojen lisäystä, joka oli 4,46 päivää työntekijää kohden. Toimialueella 7 sairauspoissaolopäivät vähenivät eniten, 3,21 päivää työntekijää kohden. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna erityishenkilöstön sairauspoissaolopäivissä oli hienoinen lasku (vuonna 2022 13,44 päivää vakanssia kohden ja vuonna 2021 vastaava luku oli 13,65). Muiden ammattiryhmien sairauspoissaolopäivät lisääntyivät. Eniten lisäystä oli huoltohenkilöstöllä (vuonna 2022 30,64 ja vuonna 2021 24,64) sekä hoitohenkilöstöllä (vuonna 2022 27,12, vuonna 2021 24,41). Sairauspoissaolopäivien vähentymistavoitteen saavuttivat toimialueet 3,6 ja 7.

Lyhyiden sairauspoissaolokertojen tavoitetta ei saavutettu sairaanhoitopiirissä. Lyhyet sairauspoissaolokerrat lisääntyivät 0,15 kertaa laskennallista vakanssia kohden. Vuonna 2022 sairauspoissaolokertojen vähentymistavoitteen saavuttivat toimialueet 6 ja 7 sekä yhtymähallinto. Lisäykset lyhyissä sairauspoissaolokerroissa laskennallista vakanssia kohden olivat toimialueilla kuitenkin vähäisiä, vaihdellen 0,02- 0,35 kertaa.

Henkilöstö	Toimialue							Hoitotyön palvelualue	Palvelukeskus	Yhtymähallinto	Kuvantamiskeskus- ja antennekkilaitteistot	PSHP yhteensä
	Toimialue 1	Toimialue 2	Toimialue 3	Toimialue 4	Toimialue 5	Toimialue 6	Toimialue 7					
Kehityskeskustelut	-	++	-	--	--	-	--	--	++	--	++	-
Täydennyskoulutus	--	--	--	--	--	--	--	--	-	-	-	--
Työntekijäkokemus	++	++	++	--	--	-	--	--	-	++	-	--
Sairauspoissaolopäivät	--	--	++	--	--	++	++	--	--	--	--	--
Lyhyet sairauspoissaolokerrat	-	-	-	-	--	++	++	-	-	++	--	-

Kuvio 1. Henkilöstötavoitteiden toteutuminen toimialueittain 2022

Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

Vuoden 2022 alusta sairaanhoitopiirissä tehtiin organisaatiouudistus, jossa yhtenä painopisteenä oli johtamisen tukeminen. Toimialueilla aloitti vuoden alusta HR-päälliköt, talouspäälliköt ja osassa toimialueista myös kehittämispäälliköt. HR-päälliköiden tehtävä oli vastata sairaanhoitopiirin strategian ja HR-prosessien mukaisesta HR-asioiden operatiivisesta johtamisesta ja koordinoinnista toimialueella /palvelukeskuksessa / palvelualueella. HR-päällikkö vastasi toimialuejohtajan delegoimana palkkabudjetin suunnittelusta ja toteutuksesta sisältäen resurssisuunnittelun ja – koordinoinnin sekä resurssien yhteensovittamisen. Heidän tehtävä oli tuottaa analysoitua HR-tietoa yhteistyössä talouspäällikön kanssa toimialueen johtoryhmän käyttöön. He toimivat työnantajan tehtäviin kuuluvien asioiden toimeenpanijana ja ohjaajana toimialueella. Heidän tehtävä oli toimia asiantuntijana HR-prosessien, ohjeiden sekä menettelyjen ja käytänteiden toimeenpanossa toimialueella. HR-päällikön tehtävät eivät kaikilta osin ehtineet muotoutua tehtävänkuvan mukaisesti, koska toimimme koko vuoden poikkeuksellisessa tilanteessa. Vuoden aikana tehtiin erilaisia henkilöstön ja toiminnan järjestelyjä, jotta pystyimme vastaamaan koronatilaiden hoitoon. Keväästä syksyyn olimme

sopimuksettomassa tilassa, jossa järjestöt toteuttivat erilaisia työtaistelutoimia. Vuotta 2022 leimasi pula henkilöstöstä, jonka johdosta potilaspaikkoja oli suljettu. Vuoden aikana valmistauduttiin hyvinvointialueelle siirtymiseen.

Henkilöstön johtamisella tuetaan strategiatavoitteita, kohdennetaan henkilöstöresursseja palvelutarpeen mukaisesti, kehitetään henkilöstön osaamista sekä toimeenpannaan henkilöstöpolitiikkaa, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Jatkuva huomio oli johtamisessa ja esihenkilötyössä. Tarkoitus oli korostaa riittävää ohjausta ja vuorovaikutusta esihenkilön ja työntekijän välillä, välitöntä yhteistoimintaa ja valmentavaa esihenkilötyötä. Ensisijainen henkilöstön yhteinen viestintäkanava oli Intranet. Myös some-kanavia hyödynnettiin potentiaalien työntekijöiden tavoittamiseksi.

HR-asiantuntijoiden ryhmä, johon kuuluvat HR-palveluiden ja -toimintojen vastuhenkilöt palvelukeskuksesta, valmisteli ja ylläpiti henkilöstöjohtamisen ja henkilöstöhallinnon käytäntöjä. Ryhmän tehtävänä oli valmistella työnantajalinjauksia, henkilöstöohjeita ja toimintatapoja sekä huolehtia henkilöstötyön yhteensovittamisesta. Koordinointia henkilöstövoimavarojen johtamisessa ja työnantajatoiminnassa tehtiin sairaanhoitopiirin HR-ryhmässä, jossa toimialueilta oli edustettuina HR-päälliköt ja toimialuejohtajat. Ryhmä kokoontui viikoittain koronapandemian alusta alkaen. Koronapandemian alkaessa aloitettua tehostettua johtamiskäytäntöä jatkettiin vuosi 2022. Kokousten keskeisiä aiheita olivat koronapotilaiden hoidon järjestäminen, henkilöstöressurin ja toiminnan yhteensovittaminen ja henkilöstöhallinnon ohjeiden ja linjauksien päivittäminen, käsittely ja tiedottaminen. Toimialueet tekivät tiivistä yhteistyötä henkilöstöressurssien ja toiminnan järjestämisessä.

Syksyllä 2021 järjestettiin toimialueilla keskustelutilaisuuksia, joihin myös osallistui sairaanhoitopiirin johtoryhmän edustaja. Keskustelut koettiin hyödyllisiksi ja niistä annettiin myönteistä palautetta. Keskusteluista saatujen ideoiden ja käytäntöjen toteutusta tehtiin vuoden 2022 aikana. Pääosin näiden toteutus tapahtui toimialueilla. Sairaanhoitopiirin ylimmän johdon ja toimialueiden tiivistä keskinäistä yhteydenpitoa jatkettiin. Sen koettiin virtaviivaistavan asioiden hoitumista ja yhteydenpitoa.

Henkilöstön saatavuus ja pitovoima aiheuttivat haasteita koko vuoden. Isoimmat haasteet olivat hoitohenkilöstön kohdalla somaattisessa vuodeosastotoiminnassa, päivystyksessä ja sekä lasten- nuorten- ja aikuisten psykiatrian toiminnassa. Lääkärityössä isoimmat rekrytointihaasteet olivat psykiatriassa ja tietyillä konservatiivisilla aloilla kuten esimerkiksi geriatria ja keuhkosairaudet. Edellisenä vuonna aloitetun yliopistosairaalan henkilöstöressurssien turvaamiseen suunnitellun henkilöstöohjelman toteutusta jatkettiin. Ohjelman teemoina olivat vakinaiset tehtävät liittyen rekrytointiprosessin nopeuttamiseen. Toisena teemana oli moniosaaminen, joka sisältää sisäisten sijaisten uudelleen organisoimisen teho-osaston, päivystyksen ja vuodeosastovalvonnan kesken. Tavoitteena oli muodostaa omat sisäisten sijaisten ryhmät myös vuodeosastoille ja leikkausosastoille. Kolmas teema oli esihenkilötyö, joka kohdentui erityisesti osastonhoitajien tehtäviin ja siihen, miten sitä saadaan kohdennettua nykyistä paremmin arjessa läsnä olevaksi. Viimeisenä teemana oli ammattiryhmien keskinäiset tehtävät ja työnsisällön kehittäminen. Hoitotyön johtaja vastasi kahdesta viimeisestä teemasta. Henkilöstöohjelman ensimmäisessä osiossa onnistuttiin kohtalaisesti. Rekrytointiprosessia saatiin sujuvoitettua ja nimettyä toimialueille rekrytoiminnan vastuuhenkilöt, jotka toimivat tiiviissä yhteistyössä rekrytoiminnan henkilöiden kanssa. Toimien kohdalla rekrytointiprosessia saatiin nopeutettua ottamalla käyttöön nimittäminen ilman hakumenettelyä. Moniosaamisen arvostuksen lisääminen ja sisäisten sijaisten uudelleen organisointi eteni. Toimialueiden 2 ja 7 yhteisen Akuuttipoolin toiminta vakiintui ja siitä saadun hyvän palautteen pohjalta lähdettiin kehittämään vuodeosastopoolia syksyllä 2022.

Vuoden 2022 aikana oltiin mukana hyvinvointialueen valmistelussa. Sairaanhoitopiirin HR-asiantuntijat osallistuivat valmisteluun joko palkattuina työntekijöinä tai oman toimen ohella. Kesällä alkoi myös hyvinvointialueen henkilöstön rekrytointi sisäisellä ilmoittautumismenettelyllä. Rekrytointien myötä moni työntekijä teki oman työnsä ohella hyvinvointialueelle tulevaa tehtäväänsä. Järjestöjen kanssa jatkettiin vuonna 2021 aloitettuja yhteistoimintaneuvotteluja. Neuvottelut jatkuivat hyvinvointialueelle siirtymiseen saakka.

Kunta-alalla alkoi sopimukseton tila 1.3.2022. Sopimuksettomassa tilanteessa järjestöt toteuttivat työtaistelutoimia ja niihin liittyen käytiin tiiviisti neuvotteluja järjestöjen - ja työnantajaedustajien kesken sopien mm. työtaistelutoiminnan tulkinnasta ja suojelutyöstä. Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT, Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Julkisen alan unioni JAU ry hyväksyivät erillis sopimuksen uusista työ- ja virkasopimuksista 8.6.2022 ja Sote ry:n 3.10.2022. Uudet sopimukset ovat voimassa 30.4.2025 asti. Kesän jälkeen myös neuvoteltiin järjestöjen kanssa paikallisten sopimusten jatkumisesta hyvinvointialueelle siirtymiseen asti.

Henkilöstön johtamisesta ja kehittämistoiminnasta kerrotaan myös osaamisen kehittäminen, henkilöstöhankinta- ja työhyvinvointiotsakkeiden alla.

HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Vakanssit

Vakansseilla tarkoitetaan sairaanhoitopiirin vakinaisia virkoja ja toimia. Vuonna 2022 sairaanhoitopiirissä oli 7085,5 vakanssia, joista päävirkojen osuus oli 18,7 prosenttia ja työsopimussuhteiden osuus 81,3 prosenttia. Lisäksi sairaanhoitopiirissä oli 62 sivuvirkaa. Vakanssien määrä on kuvattu taulukoissa 1 ja 2.

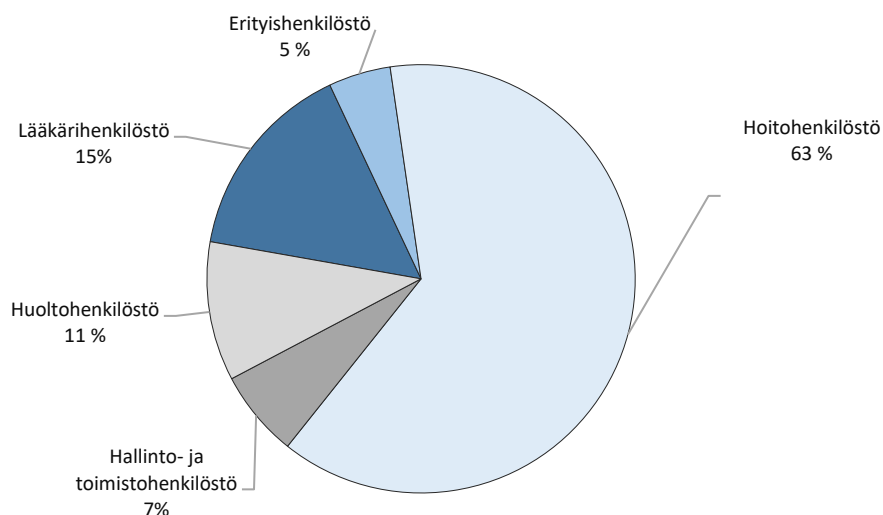
Vuodelle 2022 perustettiin uusia vakansseja yhteensä 70, joista perusmiehitykseen kohdennettuja vakansseja oli 63 ja sisäisen sijaisen vakansseja 7. Lääkäreitä tarvittiin lisää muun muassa työaikalain muutosten vuoksi, jotta päivystysten vaatimat lepotauot saatiin toteutettua.

Uudet vakanssit kohdennettiin seuraavasti:

- Toimialue 1: Taluspäällikkö, lääkäri ja erikoislääkäri sekä kaksi sairaanhoitajaa keuhko-, iho- ja allergiasairauksien vastuualueelle
- Toimialue 2: Tutkimuskoordinaattori ja taluspäällikkö, seitsemän sairaanhoitajaa ja röntgenhoitaja syövänhoidon vastuualueelle ja ylilääkärin sivuvirka gastroenterologian vastuualueelle
- Toimialue 3: Kehittämispäällikkö, taluspäällikkö, 2 apuvälineneuvojaa ja puheterapeutti kuntoutuksen ja psykososiaalisen tuen vastuualueelle, erikoislääkäri ja asiantuntijahoitaja silmäkeskuksen vastuualueelle, sairaalainsinööri korva- ja suusairauksien vastuualueelle.
- Toimialue 4: Taluspäällikkö, kehittämispäällikkö ja HR-päällikkö, kaksi sairaanhoitajaa nuorisopsykiatrian vastuualueelle, kolme erikoistuvaa lääkäriä ja erikoislääkäri lastentautien vastuualueelle
- Toimialue 5: Taluspäällikkö, HR-päällikkö, 6 sairaanhoitajan sissivakanssia kriisi- ja aluepsykiatrian vastuualueelle, sairaanhoitaja mielialahäiriöiden vastuualueelle
- Toimialue 7: Kenttäjohtajan sissivakanssi
- Hoitotyön palvelualue: Taluspäällikkö
- Palvelukeskus: Hankintakoordinaattori, HR-päällikkö, taluspäällikkö, hankepäällikkö, PMO-asiantuntija, IT-arkkitehti, kehittämispäällikkö ja rakennusmestari
- Yhtymähallinto: Tuotantopäällikkö
- Kuvantamiskeskus- ja apteekkiliikelaitos:
Erikoislääkäri verisuonikeskukseen, suunnittelija, kehittämiskoordinaattori, viestintäasiantuntija yhteisiin palveluihin, bioanalytiikko ja viisi röntgenhoitajaa kliinisen fysiologian isotooppi-lääketieteen vastuualueelle, erikoistuva fyysikko lääketieteelliseen fysiikan vastuualueelle, farmaseutti ja kaksi proviisorina sairaala-apteekkiin, erikoistuva lääkäri ja kolme erikoistuvaa lääkäriä radiologian vastuualueelle

Toiminnallisilla ja tehtävän muutoksilla perusteltuja virka- ja toimimuutoksia tehtiin 9 vuodelle 2022. Lisäksi sairaanhoitopiirin sisällä toteutettiin useita rakenteellisista muutoksista ja sisäisistä järjestelyistä johtuneita henkilöstösiirtoja toimialueiden välillä. Muun muassa uudelle hoitotyön palvelualueelle jäi vain hoitohenkilöstöä toimialuejohdon lisäksi. Yhteensä sairaanhoitopiiristä lakkautettiin 11 tyhjää vakanssia.

Vakanssimäärän kehitys ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022 on kuvattu taulukossa 3. Vakanssien prosenttiosuudet ammattiryhmittäin on kuvioissa 2. Ammattiryhmien välisissä prosenttiosuuksissa tapahtui muutosta kaikkien muiden kuin huoltohenkilöstön osalta edelliseen vuoteen verrattuna. Hoitohenkilöstön osuus väheni yhdellä prosenttiyksiköllä ja vastaavasti erityishenkilöstön, hallinto- ja toimistohenkilöstön ja lääkärihenkilöstön osuus nousi yhdellä prosenttiyksiköllä.



Kuvio 2: Virat ja toimet ammattiryhmittäin vuonna 2022

Taulukko 1. Sairaanhoitopiirin virat ja toimet sairaaloittain vuonna 2022

	Tays keskussairaala	Tays Hatanpään hoitotyön palvelualue	Kuvantamiskeskus- ja apteekkiliikelaitos	Yhtymähallinto	PSHP yhteensä	Muutos 2021-2022 (%)
Lääkärihenkilöstö	949		119	10,5	1078,25	7,3
Erityishenkilöstö	245,5		87		332,5	2,2
Hoitohenkilöstö	3541	592,5	332		4465,5	1,1
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	371	13	32	49	465	11,2
Huoltohenkilöstö	740		3	1	744	-3,6
Yhteensä	5846,5	605,5	573	60,5	7085,5	2,1
Virkojen osuus (%)	19,7	2,3	23,7	43,8	18,7	-1,3
Sivuvirat (n)	55		5	2	62	3,3

Taulukko 2. Sairaanhoidopiirin virat ja toimet ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Lääkärihenkilöstö	928	962	959	1005	1078,5
Erytishenkilöstö	280,5	283,5	283,5	325,5	332,5
Hoitohenkilöstö	4305,5	4346	4329,5	4416	4465,5
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	365	372	380	418	465
Huoltohenkilöstö	878	781	779	772	744
Yhteensä	6757	6744,5	6731	6936,5	7085,5
Virkojen osuus (%)	19,1	19,0	19,0	19,3	18,7
Sivuvirat	53	60	60	60	62

Henkilöstön määrä ja rakenne

Sairaanhoidopiirissä työskenteli 7 968 henkilöä 1.10.2022. Heistä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 6 057 (76,0 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 1 911 (24,0 %) henkilöä. Määräaikaisten osuus laski 1,1 prosenttiyksikön verran vuodesta 2021. Kokoaikaisena työskenteli 7 495 (94,1 %) ja osa-aikaisena 473 (5,9 %) henkilöä. Henkilöstöstä oli miehiä 17 prosenttia ja naisia 83 prosenttia.

Sukupuoli- ja ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 43,5 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 35,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2018–2022 on kuvattu taulukossa 3.

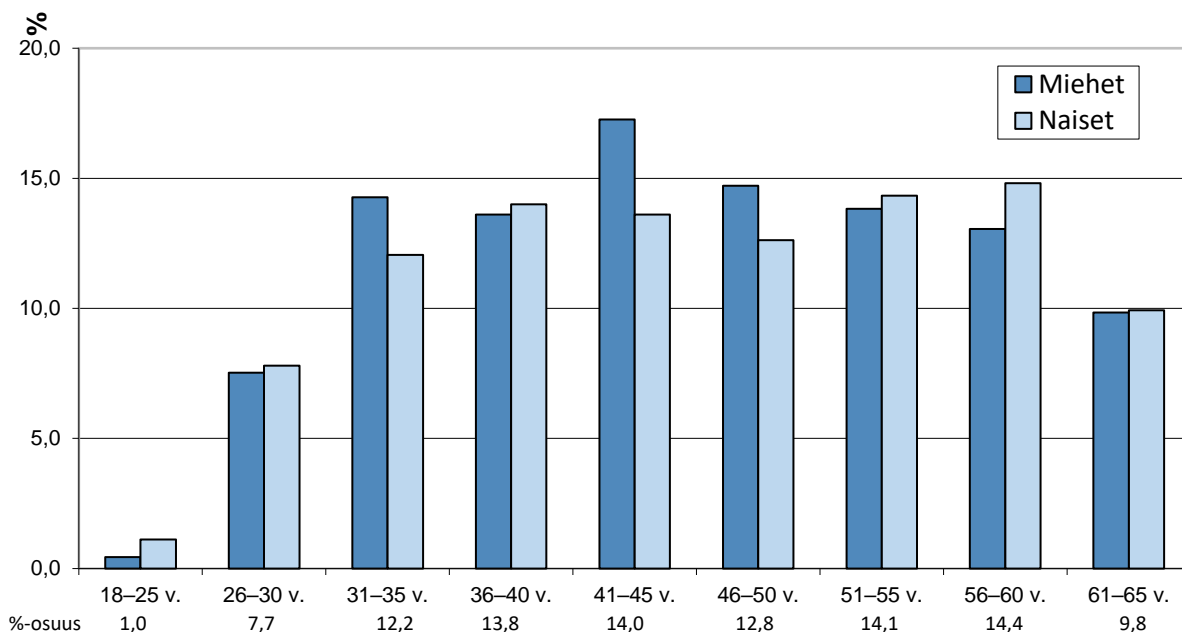
Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä sairaaloittain vuosina 2018–2022

	Tays	Kuvantamiskeskus- ja apteekkilikelaiteos	Yhtymähallinto	Sh-piiri yht.
Vakinaiset				
2018	46,4	45,9	48,4	46,4
2019	46,3	45,4	52,3	46,3
2020	46,3	45,1	51,2	46,2
2021	46,2	44,9	51,5	46,2
2022	43,6	42,6	50,1	43,5
Määräaikaiset				
2018	34,6	34,3	41,0	34,9
2019	35,1	35,2	45,2	35,2
2020	35,6	34,3	42,6	35,5
2021	35,6	34,3	38,4	35,6
2022	36,0	34,3	38,1	35,8
Koko henkilöstö				
2018	43,6	43,6	45,3	43,7
2019	43,6	43,2	51,2	43,6
2020	43,7	42,6	50,1	43,7
2021	43,5	42,5	48,9	43,5
2022	46,0	45,2	52,2	46,0

Ammattiryhmistä korkein keski-ikä 50,6 vuotta oli hallinto- ja toimistohenkilöstöllä ja huoltohenkilöstöllä (taulukko 4). Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin on kuvattu kuviossa 3. Osuudeltaan suurin ikäryhmä oli 56–60-vuotiaat.

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin 1.10.2022

Ammattiryhmä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Lääkərihenkilöstö	47,9	47,7	47,7
Erityishenkilöstö	44,1	46,1	45,9
Hoitohenkilöstö	43,6	44,7	44,5
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	48,1	51,1	50,6
Huoltohenkilöstö	47,9	51,5	50,6
Yhteensä	45,7	46,0	46,0



Kuvio 3. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2022

Koulutusaste

Henkilöstön koulutustaso on korkea. 79,5 prosentilla (vuonna 2021 81,3 %) vakinaisesta henkilöstöstä on alimman korkeamman tai sitä korkeamman asteen koulutus. Tutkija-asteen koulutus on 4,8 prosentilla vakinaisesta henkilöstöstä (taulukko 5).

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön koulutusaste ammattiluokittain vuonna 2022

	Lääkärihenkilöstö					Erityishenkilöstö					Hoitohenkilöstö				
	Miehet lkm	%	Naiset lkm	%	Yht. lkm	Miehet lkm	%	Naiset lkm	%	Yht. lkm	Miehet lkm	%	Naiset lkm	%	Yht. lkm
Perusaste tai tuntematon													2	100 %	2
Keskiaste						2		5	65 %	7	119	18 %	555	82 %	674
Alin korkea-aste						0	0 %	10	100 %	10	72	7 %	966	93 %	1037
Alempi korkea-kouluaste						13	13 %	89	87 %	102	243	11 %	1910	89 %	2153
Ylempi korkea-kouluaste	175	36 %	317	1	492	6	4 %	164	96 %	170	18	11 %	147	89 %	166
Tutkija-koulutusaste	86	40 %	126	1	212	13	30 %	31	70 %	44	1	20 %	4	80 %	5
Yhteensä	261	37 %	443	63 %	704	35	10 %	299	90 %	334	453	11 %	3585	89 %	4038
	Hallinto- ja toimistohenkilöstö					Huoltohenkilöstö					Yhteensä				
	Miehet lkm	%	Naiset lkm	%	Yht. lkm	Miehet lkm	%	Naiset lkm	%	Yht. lkm	Miehet lkm	%	Naiset lkm	%	Yht. lkm
Perusaste tai tuntematon		0 %	4	100 %	4	2	7 %	20	93 %	22	2	6 %	26	94 %	27
Keskiaste	17	19 %	73	81 %	90	85	19 %	360	81 %	445	224	18 %	992	82 %	1216
Alin korkea-aste	6	5 %	104	95 %	110	11	62 %	7	38 %	18	88	8 %	1087	92 %	1175
Alempi korkea-kouluaste	7	10 %	64	90 %	72	22	93 %	2	7 %	23	285	12 %	2065	88 %	2350
Ylempi korkea-kouluaste	30	20 %	121	80 %	151	15	70 %	7	30 %	22	245	24 %	756	76 %	1001
Tutkija-koulutusaste	6	23 %	19	77 %	24	2	100 %	0	0 %	2	108	37 %	180	63 %	288
Yhteensä	66	15 %	384	85 %	450	136	26 %	395	74 %	531	951	16 %	5106	84 %	6057

Perusasteen koulutukseen sisältyvät kansakoulun, keskikoulun ja peruskoulun oppimäärät. Keskiasteen koulutukseen luetaan ylioppilastutkinnot, ammatillisen peruskoulutuksen tutkinnot (perushoitaja, merkantti), ammattitutkinnot (välinehuoltajan ammattitutkinto) ja erikoisammattitutkinnot. Alimman korkea-asteen koulutuksiksi luetaan muun muassa merkonomien ja tekniikkien tutkinnot sekä sairaanhoitajan tutkinnot, jotka eivät ole ammattikorkeakoulututkintoja. Alemman korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot sekä muun muassa insinöörin tutkinto. Ylempään korkeakouluasteeseen luetaan ylempät korkeakoulututkinnot sekä myös lääkäreiden erikoistumisopinnot. Tutkijakoulutusasteen tutkinnot ovat vähintään lisensiaatin arvoja ja tohtorin tutkintoja.

Sijaisjärjestelyt

Sisäiset sijaiset eli ns. sissivakanssit sisältävät virkoja ja toimia ensisijaisesti lyhytaikaisten ja ennakoimattomien poissaolojen sijaistarpeeseen. Vuodesta 2002 alkaen sissivakansseja on perustettu niin, että niillä voidaan kattaa nykyisin 60 prosenttia kaikista poissaoloista. Vuonna 2022 perustettiin yksi kenttäjohtajan, neljä sairaanhoitajan ja kaksi osastonsihteerin sisäisen sijaisen vakanssia. Vuoden 2022 lopussa sisäisten sijaisten vakanssien kokonaismäärä oli 881,5 (taulukko 6). Sisäisten sijaisten vakanssien käyttö raportoidaan työpanostilastoissa eriteltyinä.

Taulukko 6. Sisäisten sijaisten virat ja toimet ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos 2021-2022 (%)
Lääkärihenkilöstö	97,5	96,5	96,5	98,5	98,5	0,0
Erityishenkilöstö	15	15	15	15	17	13,3
Hoitohenkilöstö	686	689	686	681	691	1,5
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	0	0	0	0	0	0,0
Huoltohenkilöstö	74	74	74	75	75	0,0
Yhteensä	872,5	874,5	871,5	869,5	881,5	1,1

Vakinaisen henkilöstön työssäoloaika

Taulukossa 7 on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen kesto vuosina. Lääkärihenkilöstön osuus sisältää määräaikaiset koulutusvirat. Yleisesti palvelussuhteet ovat pitkiä. Yli 10 vuotta työskennelleiden vakinaisten työntekijöiden osuus on noin 60,3 % (vuonna 2021 62,2 %) ja alle kaksi vuotta työskennelleiden osuus on 8 %.

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön palveluksessa oloaika vuonna 2022

Ammattiryhmät	Alle 2 v		2-5 v		6-9 v		10-20 v		Yli 20 v		Yhteensä	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Lääkärihenkilöstö	59	8,4	96	13,6	106	15,1	296	42,0	147	20,9	704	100
Erityishenkilöstö	28	8,4	69	20,7	44	13,2	131	39,2	62	18,6	334	100
Hoitohenkilöstö	328	8,1	703	17,4	554	13,7	1 471	36,4	982	24,3	4038	100
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	50	11,1	57	12,7	44	9,8	141	31,3	158	35,1	450	100
Huoltohenkilöstö	46	8,7	134	25,2	89	16,8	147	27,7	115	21,7	531	100
Yhteensä	511	8	1059	17,5	837	13,8	2186	36,1	1464	24,2	6057	100

Henkilöstön työpanos ja henkilötyövuosi

Vuosityöpanokset lasketaan työntekijöiden tehdyistä työtunneista. Vuonna 2022 talousarvioon varattu työpanos oli 5905,5 ilman kehittämistoiminnan työpanoksia. Vuosityöpanosten toteuma oli 5 627,5. Vähennystä edellisen vuoden toteumaan verrattuna oli 216,1 vuosityöpanosta eli 3,7 prosenttia. Henkilöstön saatavuuden ongelmat näkyvät vähentyneinä työpanoksina. Vuoden 2022 alusta Valkeakosken ja Sastamalan hoitohenkilöstöstä suurin osa siirtyi toimialueilta hoitotyön palvelualueelle. Nämä muutokset näkyvät työpanosvaihteluina toimialueiden ja hoitotyön palvelualueen välillä.

Talousarvioon nähden vuosityöpanoksien toteutumaprosentti oli 95,1. Suunnitelmaan verrattuna kokonaistyöpanos alittui 278 työpanosta. Kuvantamiskeskus- ja apteekkiliikelaitoksen työpanostoteuma talousarvioon nähden oli 100,7 prosenttia ja yhtymähallinnon 97,8.

Työpanoksen kehitys on kuvattu toimialueittain taulukossa 8 ja ammattiryhmittäin taulukossa 9 alkaen vuodesta 2018. Toteumaluvuissa on nähtävissä palvelutarpeen lisäys ja organisaatiomuutosten vaikutukset.

Kuviossa 4 kuvataan työpanoksen kokonaismäärä sekä vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön työpanosten kausivaihtelua vuonna 2022. Määräaikaisen henkilöstön työpanososuus oli noin 29,7 prosenttia vuonna 2022. Alle 13-päiväisten palvelussuhteiden määrä toimialueittain vuosina 2020–2021 on kuvattu taulukossa 10. Taulukon luvuista on poistettu suojeletyö.

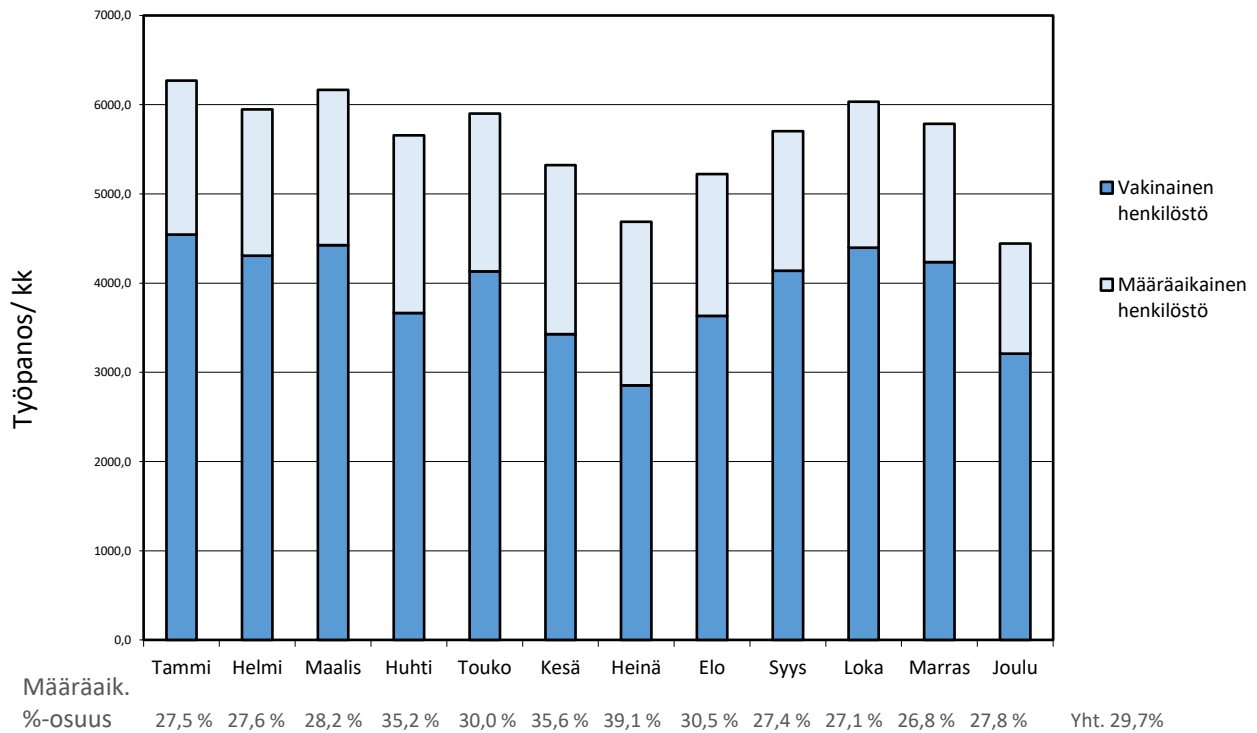
Sairaanhoidopiirin HTV 2 vuonna 2022 oli yhteensä 7959,8.

Taulukko 8. Työpanokset toimialueittain vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos (%) 2021-2022
Toimialue 1	535,7	558,1	575,7	616,9	511,3	-17,1
Toimialue 2	515,0	473,5	475,0	483,7	471,6	-2,5
Toimialue 3	797,6	786,0	777,6	936,9	873,9	-6,7
Toimialue 4	732,5	861,7	856,9	807,1	806,8	0,0
Toimialue 5	513,0	428,4	422,4	580,6	544,9	-6,2
Toimialue 6	208,5	197,8	194,8	189,2	177,0	-6,4
Toimialue 7	436,2	432,2	480,8	508,2	461,6	-9,2
Tays Hatanpää, hoitotyön palvelualue	666,5	673,9	558,8	334,1	444,4	33,0
Palvelukeskus	880,7	806,1	817,3	861,0	808,1	-6,2
Kuvantamiskeskus- ja apteekki- liikelaitos	396,3	437,4	461,6	474,8	477,1	0,5
Tays yhteensä	5682,0	5655,1	5620,9	5792,6	5576,5	-3,7
Kehittämistoiminta	11,2	11,7	8,8	7,3	6,5	-10,8
Yhtymähallinto	34,0	34,7	40,9	45,7	44,5	-2,6
PSHP yhteensä	5731,8	5703,2	5670,6	5845,524	5627,5	- 3,7

Taulukko 9. Työpanokset ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos 2020- 2021 (%)
Lääkärihenkilöstö	855,7	867,2	890,5	902,6	882,7	-2,2
Erityishenkilöstö	251,8	259,6	263,3	319,6	317,9	-0,5
Hoitohenkilöstö	3623,0	3659,3	3570,0	3643,6	3469,5	-4,8
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	310,4	312,6	319,2	347,3	360,2	3,7
Huoltohenkilöstö	691,0	604,4	627,6	632,3	597,2	-5,6
Yhteensä	5731,8	5703,2	5670,6	5845,5	5627,5	-3,7



Kuvio 4. Työpanos kuukausittain vuonna 2022

Taulukko 10. Alle 13-päiväiset palvelussuhteet toimialueittain 2021-2022

	Tammi-joulukuu 2021		Tammi-joulukuu 2022	
	Palvelujaksot (lkm)	Henkilöt (lkm)	Palvelujaksot (lkm)	Henkilöt (lkm)
Toimialue 1	2227	177	2670	405
Toimialue 2	284	54	845	301
Toimialue 3	951	122	1809	431
Toimialue 4	1791	238	3369	712
Toimialue 5	1198	160	1942	417
Toimialue 6	253	52	903	169
Toimialue 7	1147	166	1798	337
Hatanpään hoitotyön palvelualue	337	60	1230	288
Palvelukeskus	71	25	820	301
Kuvantamiskeskus- ja apteekkiliikelaitos	126	34	583	204
Yhtymähallinto	3	2	0	0
Yhteensä	8388	1090	15969	3565

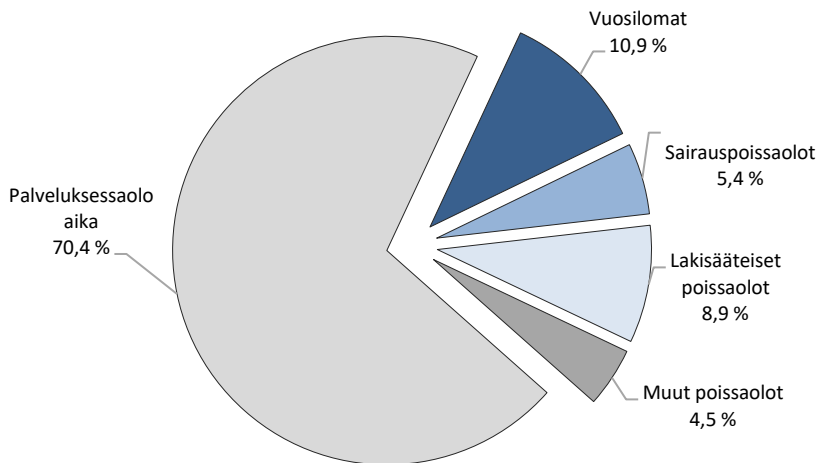
Poissaolot

Poissaoloja henkilöstölle kertyi yhteensä 840 149 kalenteripäivää eli 105,5 kalenteripäivää laskennallista vakanssia kohden (vuonna 2021 96,9 kalenteripäivää). Vuosilomia oli 38,4 kalenteripäivää (vuonna 2021 38,9 kalenteripäivää), sairauspoissaoloja 17,6 kalenteripäivää (vuonna 2021 17,5 kalenteripäivää), lakisääteisiä poissaoloja 32,0 kalenteripäivää (vuonna 2021 27,4 kalenteripäivää) ja muita poissaoloja 17,5 kalenteripäivää (vuonna 2021 13,1 kalenteripäivää) laskennallista vakanssia kohden.

Poissaolojen osuus palvelujaksoista poissaoloryhmittäin on esitetty kuviossa 5 ja taulukossa 11.

Taulukko 11. Poissaolojen prosenttiosuus palvelujaksoista vuosina 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Vuosiromat	10,7	10,9	10,9	10,6	10,9
Sairauspoissaolot	5	4,9	4,7	4,8	5,4
Lakisääteiset poissaolot	6,7	6,9	7	7,5	8,9
Muut poissaolot	3,4	3,6	3,2	3,6	4,5
Yhteensä (%)	25,8	26,3	25,8	26,6	29,6



Kuvio 5. Poissaolojen osuus poissaoloryhmittäin vuonna 2022

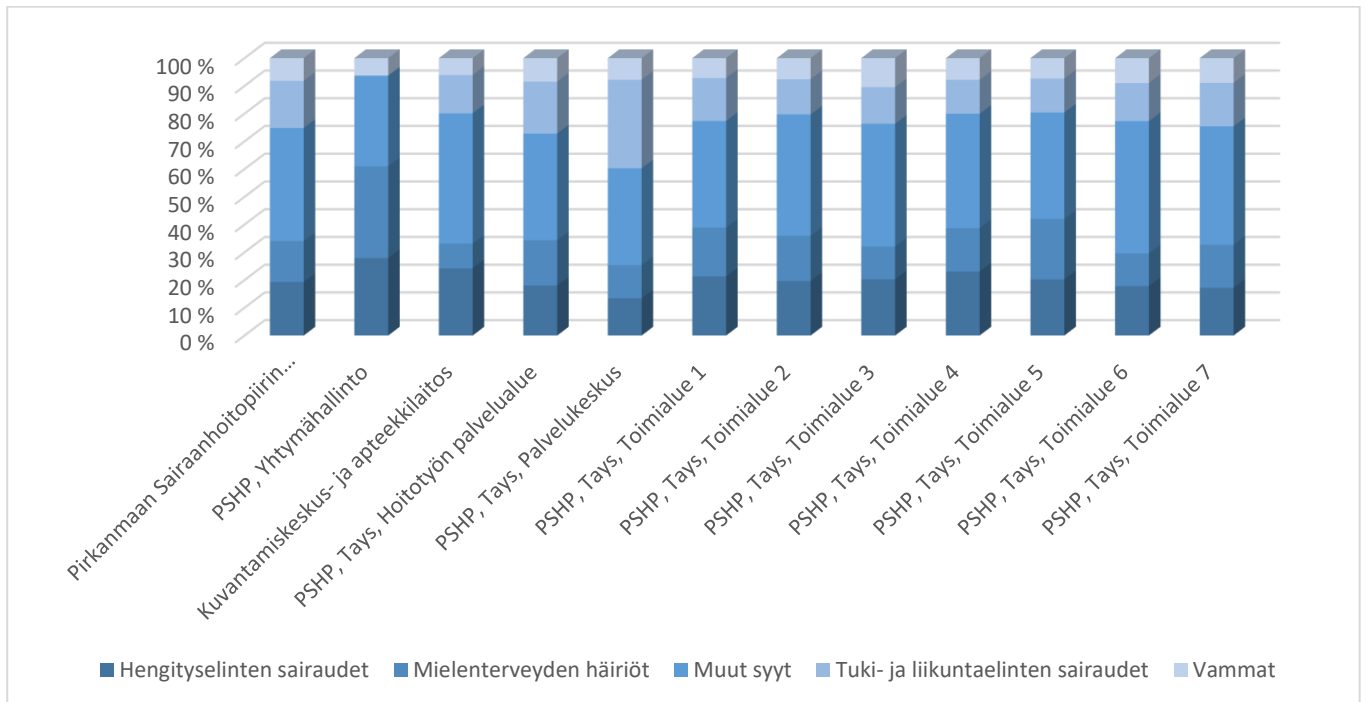
Sairauspoissaolot

Vuonna 2022 henkilöstöllä oli yhteensä 140 184 sairauspoissaolopäivää eli 17,6 kalenteripäivää laskennallista vakanssia kohden. Tässä raportoiduissa sairauspoissaolopäivien lukumäärässä on mukana myös kehittämis- ja tutkimustoimintaan palkatun henkilöstön sairauspoissaolotiedot. Tässä luvussa raportoitu luku eroaa laskentavan erilaisuudesta johtuen sairaanhoitopiirin tavoitteiden mukaisesta sairauspoissaolopäivien mittarista (luku Henkilöstötavoitteet ja mittarit). Yhtäjaksoisesti yli yhdeksän kalenteripäivää jatkuneita sairauspoissaoloja oli yhteensä 57 004 kalenteripäivää eli 40,7 prosenttia sairauspoissaoloista (vuonna 2021 45,1 %). Sairauspoissaolojen ajalta maksettiin palkkoja noin 14,1 miljoonaa euroa eli 3,9 prosenttia maksetuista palkoista. Sairauspoissaoloprosentit ammattiryhmittäin on esitetty taulukossa 12. Sairauspoissaolot lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna lääkäri-, erityis-, hoito- ja huoltohenkilöstöllä. Erityishenkilöstön sairauspoissaolot pysyvät samalla tasolla vuoteen 2021 verrattuna.

Sairauspoissaolojen tautiryhmät ovat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, hengityselinten sairaudet, erilaiset vammat ja tapaturmat sekä mielenterveyden häiriöt. Sairauspoissaolojen jakautumista tautiryhmiin on kuvattu kuviossa 6.

Taulukko 12. Sairauspoissaoloprosentit ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Lääkärihenkilöstö	1,8	2,2	2	2,6	2,9
Erityishenkilöstö	3,3	2,9	2,6	3,2	3,2
Hoitohenkilöstö	5,5	5,4	5,3	5,4	5,9
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	3,5	3,3	3,2	2,4	2,8
Huoltohenkilöstö	7,3	7,5	6,6	6,3	7,9
Yhteensä (%)	5,0	4,9	4,7	4,8	5,4



Kuvio 6. Sairauspoissaolojen suhteellinen jakauma toimialueittain ja tautiryhmittäin vuonna 2022

Joustavat työjärjestelyt

Vuonna 2022 lomarahahan vaihto vapaaksi yhteensä 134 henkilöä (vuonna 2021 yhteensä 752 henkilöä) ja lomarahavapaita pidettiin 366 päivän verran (vuonna 2021 7769 päivää). Sen osuus oli 6352 euroa (vuonna 2021 1,194 miljoonaa euroa). Hyvinvointialueelle siirtymiseen liittyen ei tehty paikallista sopimusta lomarahavapaiden vaihtamisesta, mikä selittää edellisvuotta huomattavasti pienempiä lukuja. Vuoden 2022 aikana 30 henkilöä käytti vuorotteluvapaamahdollisuutta (vuonna 2021 yhteensä 53 henkilöä). Palkattomia sopeuttamisvapaita pidettiin 3 832 päivää (3 514 päivää vuonna 2021). Vuonna 2022 kaikilla liukuvan työajan piirissä olevilla on tuntisalton enimmäisraja 40 tuntia.

Työvoimakustannukset

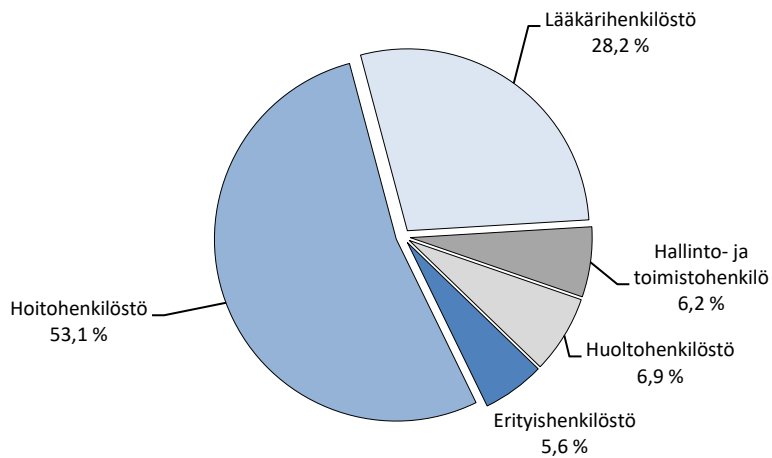
Vuonna 2022 henkilöstökulut olivat yhteensä 443,5 miljoonaa euroa. Palkat ja palkkiot olivat noin 366 miljoonaa euroa ja työnantajan sosiaalikulut 84,9 miljoonaa euroa. Palkkakulujen jakauma ammattiryhmittäin on kuvattu kuvioissa 7. Palkkakustannuksien toteutusprosentti talousarvioon nähden oli 97,8 prosenttia.

Vuonna 2022 tehtiin laskennallisesti noin 10,9 miljoonaa työtuntia (vuonna 2021 11,4 miljoonaa työtuntia), josta säännöllisenä työaikana tehtyjä työtunteja oli noin 98 prosenttia. Tehtyihin työtunteihin on laskettu säännöllisenä työaikana sekä lisä- ja ylityö- että päivystysaikana toteutuneet tunnit. Ansainta-ajalta maksetuista palkoista 362 miljoonaa euroa

(taulukko 14) saadaan tehdyn työn tuntihinnaksi ilman sivukuluja 33,2 euroa. Työn tuntihinnan laskennallista kehitystä kuvataan ammattiryhmittäin taulukossa 14.

Taulukko 13. Palkkakulut ansainta-ajalta vuonna 2022

	1 000 €	%-osuus
Säännöllisen työajan palkat	223 307	61,7
Vuosilomapalkat ja -korvaukset	59 541	16,4
Sairauslomapalkat	14 443	4,0
Muut poissaolopalkat	6 159	1,7
Työaikakorvaukset	46 430	12,8
Lisä- ja ylityökorvaukset	6 604	1,8
Erilliset palkkiot	5 608	1,5
Palkkakulut yhteensä	362 092	100,0



Kuvio 7. Palkkakulut ammattiryhmittäin vuonna 2022

Taulukko 14. Tehdyn työn tuntihinta (€) ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos 2020-2021 (%)
Lääkärihenkilöstö	52,90 €	55,10 €	55,20 €	56,39 €	59,23 €	5,0
Eriyishenkilöstö	27,50 €	27,90 €	28,50 €	29,78 €	31,33 €	5,2
Hoitohenkilöstö	25,10 €	25,50 €	26,40 €	27,17 €	28,62 €	5,3
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	30,00 €	31,40 €	32,20 €	32,10 €	33,98 €	5,9
Huoltohenkilöstö	19,70 €	19,70 €	19,80 €	20,27 €	21,75 €	7,3
Yhteensä	28,90 €	29,80 €	30,70 €	31,40 €	33,22 €	5,8

Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Vuoden 2022 keväällä jatkettiin palkkausjärjestelmän ylläpitotyötä ja TVA-työryhmien toimintaa. Työ kohdistui joihinkin KVTES ja sotesopimuksen hinnoitteluliitteisiin. Työryhmissä käytiin läpi tehtävänkuvia ja niiden palkkausjärjestelmän mukaista palkkausta. Kaikkia hinnoitteluliitteitä ei ehditty käydä läpi. Palkkausjärjestelmän kehittämistyö jäi kesken keväällä alkaneista ja pitkään jatkuneista erinäisistä työtaistelutoimista johtuen.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Julkisen alan unioni JAU ry hyväksyivät erillissopimuksen uusista työ- ja virkasopimuksista 8.6.2022 ja Sote ry:n 3.10.2022. Uudet sopimukset ovat voimassa 30.4.2025 asti. Sopimuskaudella palkkoja korotetaan yleiskorotuksilla ja paikallisilla järjestelyerillä. Lisäksi ratkaisuun sisältyy erillinen kunta- ja hyvinvointialan viisivuotinen palkkausjärjestelmien kehittämishjelma, jonka sopimuskorotukset ovat keskimäärin yksi prosentti vuosittain.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Järjestelyvaraeriä ei vuonna 2022 ollut. 1.10. järjestelyerä toteutettiin yleiskorotuksena.

Työnantajan tulee työehtosopimusten mukaan tarkastella henkilökohtaisten lisien toteutumista vuosittain. Tämä tarkastelu tehtiin maaliskuun palkkojen osalta hinnoitteluliitteittäin. Tarkastelun perusteella henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärä tehtäväkohtaisten palkkojen määrästä ei ole toteutunut sotesopimuksen hinnoitteluliitteiden 1 ja 2 osalta. Muiden työehtosopimusten ja hinnoitteluliitteiden osalta vähimmäismäärät toteutuivat. Sotesopimuksen liitteisiin 1 ja 2 ohjattiin lisärahaa vajauksen täyttämiseen.

HENKILÖSTÖHANKINTA

Vuonna 2022 sairaanhoitopiirissä oli avoinna yhteensä 951 virkaa ja toimea (vuonna 2021 869 kappaletta). Niitä haki 4680 henkilöä (vuonna 2020 4394 henkilöä). Hauista määräaikaisia sijaistettavia oli 308. Erikoislääkäreiden ja erikoistuvien lääkäreiden virkoihin sekä sairaanhoitajien ja psykologien toimiin oli vähiten hakemuksia hakua kohden.

Rekryointipalveluissa käsiteltiin avoimia hakemuksia ja toimitettiin tiedot soveltuvista hakijoista suoraan toimialueille. Sijaisten haastattelu tapahtui pääsääntöisesti suoraan toimialueilla Kuntarekry-järjestelmää hyödyntäen. Kaikki haastattelussa käyneet kiinnitettiin sijaisrekisteriin, ja tietoja hyödynnettiin lyhytaikaisissa sijaistarpeissa. Sijaisrekisteriin kiinnitetyistä työnhakijoista suurin osa oli sairaanhoidon opiskelijoita tai tutkinnon suorittaneita sairaanhoitajia.

Ennakoiva henkilöstöhankinta

Ennakoiva henkilöstöhankinta on jatkuvaa, systemaattista osaajien kartoittamista ja työnantajamarkkinointia. Sen tavoitteena on ennakoita ja parantaa rekrytoitavien saatavuutta ja luoda positiivinen työnantajakuva. Viime vuoden aikana työnantajamarkkinointi painottui opiskelijayhteistyöhön ja näkyvyyteen sosiaalisessa mediassa. Keinoina olivat muun muassa kohdennettujen rekrytointikanavien kartoittaminen, työnantajamielikuvan edistäminen ja valmistuvien opiskelijoiden tapaamiset webinaareissa, joissa kerrottiin sairaanhoitopiiristä työpaikkana. Messu- ja rekrytointitapahtumiin osallistuminen oli myös mahdollista, kun COVID19-epidemiasta johtuvia rajoituksia purettiin. Rekrytointipalvelut jatkoivat rekrytointia tehostavia toimia kumppanuusmallin mukaisesti yhteistyössä yksiköiden ja viestintäasiantuntijoiden kanssa.

Rekryointi- ja markkinointiryhmä valmisteli ja koordinoi työpaikkamarkkinointia. Työskentelyssä hyödynnettiin rekrytointitapahtumien ja työnantajatutkimusten palautteita, mediatutkimuksia, sisäisen maineen mittauksia, rekrytointiselvityksiä ja alan tutkimustuloksia. Työpaikkailmoittelussa käytettiin valtakunnallista kuntatyönantajien Kuntarekry-verkkopalvelua. Virka- ja toimihakujen palvelu ostettiin Pirkanmaan Monetra Oy:ltä. Rekrytointia kehitettiin rekrytointiasiantuntijoiden ja toimialueiden rekrytoinnin vastuuhenkilöiden kanssa. Kehittämisen yksi painopistealue oli hakijaviestintä.

Henkilöstöhankintaa tukemaan käytettiin työntekijöiden haastatteluihin perustuvia tarinoita. Niiden avulla tehtiin Taysia tunnetuksi ja kiinnostavaksi työpaikkana. Tarinoita julkaistiin tays.fi/tarinoita taysista -verkkosivuilla ja niistä tehtiin myös erillisiä versioita sosiaaliseen mediaan. Sosiaalisen median Taysin omilla tileillä julkaistiin tarinoita ja muuta materiaalia. Lisäksi maksullisia mainoksia hankittiin sosiaaliseen mediaan muun muassa Facebookissa, Instagramissa sekä LinkedInissä.

Edellisvuodelta kerättyä standardoitua palautetietoa työhaastatteluista ja rekrytoinneista hyödynnettiin henkilöstöhankinnan laadun ja sujuvuuden varmistamisessa, tiedottamisen tehostamisessa sekä uuden henkilöstön sitouttamisessa. Palautetietojen keräämistä jatkettiin, tietoa jalostettiin ja hyödynnettiin rekrytoinnin ja perehdytyksen kehittämisessä.

Kesäajan harjoitteluohjelmaan voitiin palkata vähintään 17 vuotta täyttäneitä nuoria. Ohjelman tarkoituksena oli tutustuttaa nuoret terveydenhuoltoalaan ja sairaalaan työpaikkana kuukauden ajan kesä- ja heinäkuussa. Harjoittelijoita oli yhteensä 44 Taysin eri toimipisteissä. Tehtävät sisälsivät erilaisia avustavia töitä, joissa ei edellytetty ammattilaisuutta. Kesäharjoittelijat olivat tyytyväisiä harjoitteluun, vaikka osa heistä olisi ollut valmis suurempaan tehtävämäärään kuin harjoitteluun sisältyi.

Edellisten vuosien tapaan asiakaspalvelukeskukseen rekrytoitiin palkkatukeen oikeutettuja nuoria palveluneuvojan tehtäviin. Palveluneuvojat opastivat, ohjasivat ja avustivat potilaita ja heidän läheisiään Tays keskussairaalan kampusalueella.

Loppuvuodesta käynnistettiin kesäsjajaisten rekrytoinnin suunnittelu sijaisten saatavuuden varmistamiseksi kesälle 2023 yhtenä osana Pirkanmaan hyvinvointialueen rekrytoinnin suunnittelua. Lääkäre rekrytoinnin apuna hankittiin edelleen kilpailutettuja palveluita Mediapu Oy:lta. Sopimuksen kohteena olivat ensisijaisesti vakinaisiin ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin palkattavat psykiatrian, geriatrian ja yhteispäivystyksen lääkärit (erityisesti akuuttilääketiede ja yleislääketiede). Hoitohenkilöstön ja sairaala- ja välinehuoltajien rekrytoinneissa hyödynnettiin ostopalveluna digitaalista Jobilla-kanavaa. Sopimukset henkilöstöhankinnasta ja kampanjoista eivät ole tuottaneet merkittävää hyötyä henkilöstön saatavuuteen.

Vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuutta seurataan lähtöhaastatteluilla ja tilastoimalla palvelussuhteiden päättymisen syyt. Työntekijän irtisanoutuessa tai siirryessä sairaanhoitopiiriin sisällä toiseen työyksikköön suositellaan esihenkilön ja työntekijän palautekeskustelua. Työntekijää pyydetään myös täyttämään sähköinen lähtöhaastattelulomake. Lähtöhaastattelun avulla kerätään tietoa henkilöstöhankintaa ja työyhteisöjen kehittämistä varten. Lähtöhaastattelulomakkeen täytti yhteensä 313 henkilöä (vuonna 2021 290 henkilöä).

Yleisin syy palvelussuhteen päättymiselle oli määräajan päättyminen (taulukko 15). Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 13,0 (taulukko 16).

Taulukko 15. *Palvelussuhteiden päättymissyöt vuosina 2021-2022*

	2021				2022			
	Oma pyyntö	Määräaika päättynyt	Eläkkeelle	Muu syy	Oma pyyntö	Määräaika päättynyt	Eläkkeelle	Muu syy
Lääkärihenkilöstö	58	2940	8		43	2362	17	3
Eriytyshenkilöstö	34	504	7	1	39	407	9	
Hoitohenkilöstö	416	5509	90	13	501	12327	117	21
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	23	71	14		20	160	11	2
Huoltohenkilöstö	100	352	20	10	135	1097	27	15
Yhteensä	631	9376	139	24	738	16353	181	41

Taulukko 16. *Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022*

	Alkaneet palvelujaksot	Päätyneet palvelujaksot	Keskim. henkilöitä	Vaihtuvuus (%)
Lääkärihenkilöstö	17	82	705,7	14,0 %
Eriytyshenkilöstö	10	26	334,8	10,8 %
Hoitohenkilöstö	62	442	4033,4	12,5 %
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	28	35	433,6	14,5 %
Huoltohenkilöstö	11	70	536,7	15,1 %
Yhteensä	128	655	6044,2	13,0 %

Eläköityminen

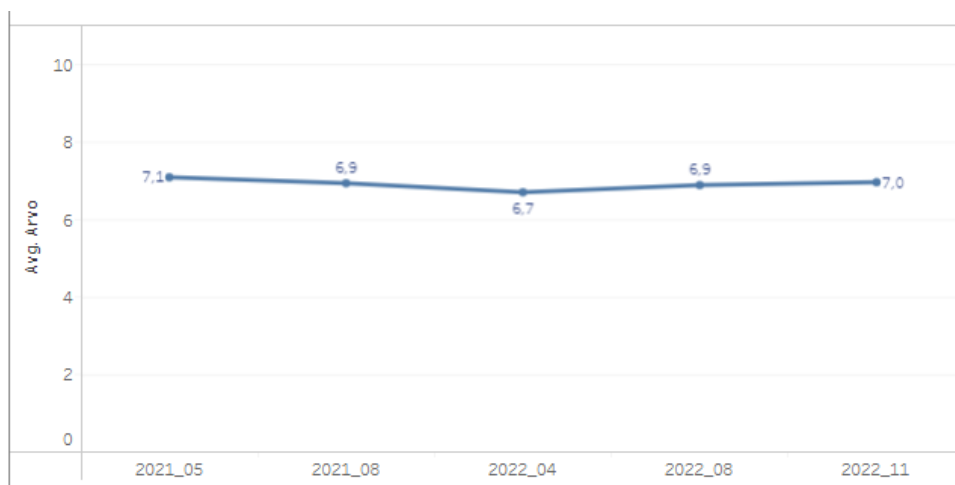
Taulukossa 17 on esitetty eläkkeelle siirtyneet ja heidän keski-ikänsä vuosina 2018–2022. Eläkkeelle siirtyneiden lukumäärässä ovat mukana myös osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. Eläkkeelle jäämisen keski-ikä vaihtelee vuosittain. Taustalla vaikuttavat lakisääteiset eläkeratkaisut, henkilöstöpolitiikan onnistuminen yksilötasolla ja elämäntilanteen yksilölliset tekijät. Henkilöstöpoliittisen linjauksen mukaan työuran pidentämisen vaihtoehtoa tarjotaan aktiivisesti eläköitymisen lähestyessä.

Taulukko 17. Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Eläkkeelle siirtyneet	185	192	171	171	188
Keski-ikä	60,0	60,4	60,3	60,8	64,1

Työntekijäkokemus

Vuonna 2022 toteutettiin työntekijäkokemus NPS-mittarin avulla. NPS mittaa työntekijän tyytyväisyyttä sekä sitoutuneisuutta työnantajaan. NPS-kyselyssä työntekijät vastasivat kysymykseen ”Voisin suositella työpaikkaani” asteikolla 0–10. Vastaajat luokiteltiin vastausten perusteella suosittelijoihin (9–10), neutraaleihin (7–8) ja kriittisiin (0–6). Kysely tehtiin kolme kertaa vuodessa Sujuva-arki kyselyn yhteydessä huhti-, elo- ja marraskuussa. Alla olevassa taulukossa näkyy vastausten keskiarvon kehitys vuosina 2021–2022. Mittaustulosten keskiarvolla on ilmaistu vuoden kokonaistulos. Lopullinen suositteluindeksi laskettiin vähentämällä kriittisten prosenttiosuus suosittelijoiden prosenttiosuudesta. Arvosanat 7 ja 8 eivät vaikuta indeksin tulokseen. Suositteluindeksi NPS saa arvon -100 ja +100 välistä. Tavoitteena oli positiivinen luku. Tavoitetta ei saavutettu, NPS-indeksi oli -0,9. Liikennevaloissa vihreän raja on yli 8, keltaisen 0–8 ja punaisen alle 0. Toimialueiden välillä oli suuret vaihtelut.



Kuvio 8. Vastausten keskiarvo keskiarvon kehitys vuosina 2021–2022

Taulukko 18. Suosittelemuindeksi toimialueittain vuonna 2022

Toimialue	NPS-indeksi
Toimialue 1	12,5
Toimialue 2	9,5
Toimialue 3	10,9
Toimialue 4	-17,6
Toimialue 5	-3,1
Toimialue 6	6,7
Toimialue 7	-52
Hoitotyön palvelualue	4,4
Palvelukeskus	7,1
Yhtymähallinto	71,9
Kuvantamisliikelaitos	7,1
PSHP yhteensä	-0,9

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön ammattiosaamisen ylläpito ja päivittäminen toteutuu perehdytyksen, täydennys- ja jatkokoulutuksen sekä työssä oppimisen keinoin. Osaamista tuetaan ja edistetään myös työnohjauksen, valmennusten, vertaistuen sekä kehitys- ja palautekeskustelujen muodossa. Osaamisen kehittämisen tunnuslukuja ovat tiedot kehityskeskusteluista, koulutustapahtumien määrä ja täydennyskoulutuspäivät. COVID19-epidemian vaikutukset jatkuivat vuonna 2022 osaamisen kehittämisen tunnusluvuissa ja muun muassa koulutusten järjestämisessä. Koulutustoimintaan vaikuttivat myös hoito- ja henkilöstön työtaistelutoimet.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelu on valtuuston asettama sitova tavoite, jonka mukaan kehityskeskustelujen toteuman tulee olla 90 %:n tasolla vakansseihin suhteutettuna. Esimiesten hyväksymiä kehityskeskusteluja pidettiin yhteensä 5 139 (vuonna 2021 5 712, vuonna 2020 5 450). Kehityskeskustelut suunnitellaan ja tallennetaan sähköisessä järjestelmässä. Aloitettu-tilaan jääneitä lomakkeita oli 828 kpl (vuonna 2021 368 kpl), joita esimies ei ollut hyväksynyt järjestelmässä.

Kehityskeskustelun tarkoitus on mahdollistaa sairaanhoitopiirin strategian mukaisten tavoitteiden saavuttaminen yksilö- ja yhteisötasolla. Kehityskeskustelujärjestelmässä on määritelty myös keskustelun laadulliset tekijät, jotka työntekijä täyttää. Ennen keskustelutilaisuutta täytetään muun muassa menneen kauden arviointi, asetetaan ennalta uusia tavoitteita ja täytetään yksilöllinen työhyvinvointia koskeva osio. Työntekijät arvioivat henkilökohtaisten voimavarojen tukevan työhyvinvointia hyvin tai erittäin hyvin jopa 88,2 % (88,3 % vuonna 2021) vastaajista ja esimiehillä vastaava luku oli jopa 93,1 % (90,2 % vuonna 2020). Työyhteisöissä tuetaan hyvinvointia hyvin erilaisin keinoin, jotka työntekijöistä 83,5 % (81,5 % vuonna 2020) ja esimiehistä 90,7 % (91,1 % vuonna 2021) kokee toteutuneen hyvin tai erittäin hyvin vuonna 2022. (Taulukko 19).

Taulukko 19. Esimiesten ja työntekijöiden kokema työhyvinvointi kehityskeskustelussa vuonna 2022

Kysymys	Tavoitteeni jäi saavuttamatta %		Tavoitteeni jäi osin saavuttamatta %		Saavutin tavoitteeni %		Saavutin tavoitteeni erittäin hyvin %	
	Työntekijä	Esimies	Työntekijä	Esimies	Työntekijä	Esimies	Työntekijä	Esimies
Henkilökohtaiset voimavarani tukevat työhyvinvointiani	1,30	0,63	10,48	6,27	58,25	54,86	29,97	38,24
Työyhteisössäni tuetaan työhyvinvointia	1,40	0,64	15,15	8,65	59,01	62,50	24,45	28,21

Esimiehistä 97,2 % (99,7 % vuonna 2021) arvioi, että kehityskeskustelut tukevat työssä onnistumista ja vastaava työntekijäkokemus oli 96 % vastaajista (96,1 % vuonna 2020). Vain murto-osa vastaajista oli kokenut, etteivät kehityskeskusteluihin liittyvät odotukset valmisteluiden, keskusteluolosuhteiden tai aikavarauksien suhteen vastanneet toteutunutta. Työntekijä- ja esimieskokemukset ovat hyvin samansuuntaisia ja erittäin hyvin onnistuneita. (Taulukko 20).

Taulukko 20. Kehityskeskustelu esimiesten ja työntekijöiden kokemana vuonna 2022

Kysymys	Heikosti %		Melko heikosti %		Hyvin %		Erittäin hyvin %	
	Työntekijä	Esimies	Työntekijä	Esimies	Työntekijä	Esimies	Työntekijä	Esimies
Kehityskeskustelusta on tukea työssä onnistumiseeni	0,64	0,00	3,40	2,83	62,43	50,61	33,53	46,56
Kehityskeskustelu vastasi odotuksiani valmistautumisen ja asioiden käsittelyn osalta	0,14	0,00	1,74	2,47	56,02	42,80	42,10	54,73
Kehityskeskustelu vastasi odotuksiani teknisten järjestelyiden osalta (aikava- raus, olosuhteet)	0,20	0,00	3,10	3,70	51,79	39,09	44,91	57,20

Täydennyskoulutustoiminnan tunnuslukuja

Täydennyskoulutus tukee sairaanhoitopiirin strategian ja sen yksiköiden toimintatavoitteita ja pyrkii vastaamaan työssä tarvittavien taitojen päivittämis- ja uudistumistarpeisiin. Toiminnan tavoitteena on henkilöstön osaamisen ylläpito ja kehittäminen koulutuksen avulla kaikki ammattiryhmät huomioiden. Tehtävänsä mukaisesti sairaanhoitopiiri järjestää täydennyskoulutusta alueen terveyskeskusten ja muiden terveydenhuollon organisaatioiden henkilöstölle sekä Tays erityisvastuualueen henkilöstölle. Koulutukset tukevat ammatillisen osaamisen lisäksi potilaslähtöisten hoitokäytäntöjen kehittämistä erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon välillä. Mukana on myös valtakunnallisesti suunnattuja koulutuksia.

Täydennyskoulutuspäivien lukumäärän keskiarvoa tarkastellaan vakansseihin suhteutettuna (taulukko 21). Vuonna 2022 koronapandemian jatkuminen ja hoitohenkilökunnan työtaistelutoimet vaikuttivat paitsi koulutustoimintaan, myös henkilöstön osallistumismahdollisuuksiin, jolloin asetetuista tavoitetasoista jäätin erityisesti hoitohenkilöstön osalta. Koulutuspäivien määrissä oli kuitenkin nousua edellisvuoteen verrattuna. Erityishenkilöstön osalta päästiin asetettuun tavoitteeseen ja hallinto- ja toimistohenkilöstön osalta hyvin lähelle asetettua tavoitetta. Huomionarvoista on, että toteutettavaksi tarkoitetuista koulutuksista jouduttiin perumaan peräti 325 kappaletta, mikä oli 25 % koko koulutustarjonnasta. Verkkokoulutusten tarjonta sen sijaan jatkui aktiivisena ja suoritusmäärät kasvoivat huomattavasti edellisvuodesta (+26 %).

Taulukko 21. Koulutuspäivien toteuma ammattiryhmittäin vuosina 2020–2022

	2020		2021		2022	
	Koulutus-päivät	Koulutus-päivien kes- kiarvo	Koulutus-päivät	Koulutus-päivien kes- kiarvo	Koulutus-päivät	Koulutus-päivien kes- kiarvo
Lääkärihenkilöstö	3 338	3,5	5 064	5,0	6 602	6,5
Erityishenkilöstö	1 137	4,0	1 481	4,5	1 755	5,3
Hoitohenkilöstö	7 627	1,8	10 113	2,3	9 237	2,1
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	1 053	2,8	1 441	3,4	1 143	2,5
Huoltohenkilöstö	701	0,9	872	1,1	886	1,2
Yhteensä	13 856	2,1	18 971	2,7	19 623	2,8

Taulukko 22. Koulutusmuotojen mukaiset koulutuskerrat ja osallistujien määrä Osaamisen kehittämissyksikön kautta järjestetyissä koulutuksissa vuonna 2022

	Koulutusten määrä	PSHP osallistuneet	Muut osallistuneet	Yhteensä
Lähi-, etä- hybridikoulutukset	713	13 049	2 036	15 480
Verkkokoulutukset	123	5 529	170	5 699
Toiminnalliset koulutukset/Taitokeskus	133	869	384	1 253
Toiminnalliset koulutukset/Kirurgian koulutuskeskus	118	252	1 088	1 340
Yhteensä	1 087	19 699	3 678	23 772

Sairaanhoitopiirin sisäisiä koulutuksia järjestettiin eri teemoista kuten aiemminkin: turvallisuusasiat, tietojärjestelmäkoulutukset, työyhteisöön- ja työhyvinvointiin, asiakaspalvelu- ja vuorovaikutustaitoihin sekä viestintään liittyvät koulutukset. Eri ammattiryhmille tai toimialuille tuotettiin kohdennettuja koulutuksia ajankohtaisista aiheista: kirjaamiskäytännöt, uudet lomakepohjat, tukipalveluhenkilöstön koulutukset, lääkevastaavien koulutus, sosiaalityöntekijöiden ja esihenkilöiden koulutuksia. Lääkehoitoon osallistuvan henkilöstön lääkelaskuklinikoita järjestettiin säännöllisesti noin kerran kuukaudessa tukiovetusta tarvitseville.

Alueellisina koulutuksina järjestettiin mm. Vaikuttavuusseminaari, Alueellinen tartuntatautipäivä sekä hygieniayhdyshenkilöiden koulutus, Lääkevastaavien koulutuspäivä, Palvelusetelin käyttöönotto lääkinnällisen kuntoutuksen palveluissa, Diabeteskoulutuspäivä, Haavapäivä, Geriatrinen koulutusiltapäivä, Sosiaalihuollon palvelukehitys, Alueellinen reumapäivä, Perioperatiivinen hoitotyö ja Hankintakoulutukset.

Valtakunnallisina koulutuksina toteutettiin mm. Biopankkipäivä, Kaltoinkohdeltu lapsi, Syömishäiriökoulutukset, EKG ja rytmit, Ei painehaavoille, Muistisairaahan kohtaaminen, Neuropäivät, Psykiatrian toimialueen koulutuksia, Kaatumisen ehkäisyn toimintamalli, Verikaasuanalyysin tulkinta, Motivoiva haastattelu, Selviytyminen hankalista asiakastilanteista, Onnistu kohtaamisessa ja Puhe-Judo.

Koulutuksia järjestettiin myös työyhteisön toimintaa, työhyvinvointia ja esihenkilötyötä tukevana mm. aiheista Vuorovaikutustaidot, Kohtaaminen ja viestintä työidentiteetin kirkastamisessa, Haastavat tilanteet työyhteisössä, Tunnetaidot työelämässä, Ihmisten johtaminen, Myötätuntouupumus, Itsetuntemuksesta voimaa, Vuorovaikutus- ja viestintätaidot haastavissa tilanteissa, Erilaiset persoonat työyhteisössä, Mentorointi osaamisen kehittämisen tukena, Johtamisen työkalut itseohjautuvuuden synnyttämisessä, Johtamisesta valmentavaan esimiestyöhön.

Sairaanhoitopiirin henkilöstö kehittää osaamistaan myös Tays Moodle- ja Duodecimin Oppiportti -verkkooppimisympäristöissä. Tays Moodlen Pinja-käyttöliittymä päivitettiin versioon 3.9.18. Valmistelutyö aloitettiin Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilökunnan siirtymistä käyttämään Tays Moodlea verkko-oppimisympäristönä. Verkkokoulutuksia Tays Moodlessa oli tarjolla yhteensä 27 kpl (pl. toimi- ja vastuualueiden perehdytysmateriaalit sekä lääkehoidon koulutukset, LOVE ja syöpälääkehoito) ja niitä suoritettiin 5699 kpl. Oppiportin valikoimassa on 103 verkkokoulutusta ja 28 laitekoulutusta. Verkkokoulutuksia suoritettiin 3 442 kappaletta ja laitekoulutuksia 1 021. Suoritusten yhteenlaskettu määrä oli 4 463 kappaletta. Oppiportin koulutustietojen siirron integraatiota kehitettiin edelleen robotin määrittelyn avulla. Koulutusten suorituspäivät siirtyvät työntekijöiden koulutuskorteille automaattisesti. Palveluntarjoajan kehitettyä laitekoulutusten suorituslogiikkaa edellisvuoden lopussa olisi mahdollistanut laitekoulutusten suoritusmäärien kasvun kuluvana toimintakautena, kun aiemmin raportoimatta jääneet verkkotentit saatiin koulutuskorteille sekä tilastoihin. Toteutetut parannukset paransivat mm. siirtyvien tietojen luotettavuutta ja vähensivät käsin kirjattavia poikkeustapauksia.

Kirurgian koulutuskeskuksen toimintaan edellä mainitut poikkeusolot vaikuttivat mm. aukioloa ja ryhmäkojoja pienentävästi. Koulutuskeskus suljettiin pandemian pahenemisen takia tammi-helmikuuksi, ja työtaistelutoimista johtuen suurimmaksi osaksi huhtikuuta. Toukokuussa henkilörajoituksista päästiin kuitenkin

luopumaan, mikä mahdollisti jälleen isojen, kansainvälistenkin koulutusten toteutumisen. Korona- ja työtaisteluskujen lisäksi koulutuskeskus oli sulussa viikoilla 26–31, 42 ja 52. Vuoden aikana peruttiin yhteensä 68 koulutusta (edellisvuonna 24), näistä 30 kpl (44 %) koronasulun takia ja 15 kpl (22 %) työtaisteluiden takia. Lisäksi 22 koulutustilaisuutta (32 %) peruttiin muista syistä kuten välineistön saatavuusongelmien, aikataulu- tai logistiikkaongelmien ja osallistuja- tai kouluttajapulan takia, ja vain yksi koulutus (1 %) sopivien vainajien puuttumisen johdosta. Peruuntuneiden varausten arvo oli yhteensä n. 173 t€. Koulutuskeskuksen opetus- ja käyttöaste aukioloviikkoina laskettuna nousi kuitenkin edellisvuoden 54 %:sta 71 %:iin.

Koulutuskeskuksen koulutuksiin ksiin osallistui yhteensä 1340 henkilöä ja koulutettujen määrä kasvoi 9 % edellisvuodesta. Lääkäreitä osallistui 440 henkilöä (-9 % edellisvuodesta) ja lääketieteen ja terveydenhuollon opiskelijoita 799 henkilöä (+19 %). Koulutuksiin osallistui myös 101 hoitajaa (+20 %). Koulutetuista 19 % (252 henkilöä) oli sairaanhoitopiirin henkilökuntaa, joiden osuus laski 41 % edellisvuodesta. Koulutuksissa mukana olleiden kouluttajien ja asiantuntijoiden määrä lisääntyi 35 %:lla edellisvuodesta (yht. 498 henkilöä).

Taitokeskuksessa järjestettiin taitopajakoulutuksia yhteensä 64 kertaa, joissa osallistujia oli kaikkiaan 708 henkilöä. Näistä 485 henkilöä oli sairaanhoitopiiristä ja sen konsernin yhtiöistä, ja muita osallistujia oli 223 henkilöä. Simulaatiokoulutuksia järjestettiin 69 kappaletta, joissa osallistujia sairaanhoitopiiristä ja sen konsernin yhtiöistä oli 384 henkilöä ja muita osallistujia 161 henkilöä. Yhteensä osallistujia simulaatioissa oli 545 henkilöä. Kaikkiaan koulutuksia järjestettiin 133 kappaletta, joka oli 48 koulutusta edellisvuotta vähemmän. Osallistujia koulutuksissa kävi yhteensä 1253 henkilöä.

Työhyvinvointi

Taysissa jatkettiin edellisen vuoden tapaan työhyvinvointiteemalla ”Sujuva arki”. Se korostaa työhyvinvoinnin rakentamista, johtamista ja tukemista siellä, missä työ tehdään. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen tavoitteena on sisällyttää se luonnolliseksi osaksi johtamisen kokonaisuutta. ”Taysin sujuvan arjen ohjelma” on tukena toimialueilla muun muassa omien työhyvinvointitoimien suunnittelussa ja toteutuksessa. Ohjelman näkökulmat ovat minä itse, työ ja esimiestyö. Ohjelmaan sisältyy sujuvan arjen mittaristo, jonka tarkoituksena on saada työhyvinvoinnista näyttöön perustuvaa tietoa johtamisen ja käytäntöjen tueksi. Mittari sisältää kuusi väittämää taustamuuttujien lisäksi sekä työntekijän suosituksen työpaikastaan (NPS).

Työhyvinvointiin varattiin rahaa 80 €/työntekijä, mutta koronatilanteen vuoksi se siirrettiin pääosin e-Passiin käytettäväksi.

Työkyvyn johtaminen ja tukeminen ovat sekä inhimillisesti että taloudellisesti tärkeä osa työhyvinvointitoimia. Painopisteenä on löytää ratkaisuja osatyökykyisten työllistämiseen, työhön paluun tukemiseen sekä aktiivisen ja varhaisen tuen sekä työkykyjohtamisen vahvistamiseen. Työkykyratkaisuja tehdään tiiviissä yhteistyössä työntekijän, hänen esihenkilönsä, työterveyshuollon ja Kevan kanssa. Kevan Avaintiedot-palvelusta saatiin sairaanhoitopiiritasoisia raportteja työkyvyttömyys-, työterveys- ja sairauspoissaolokustannuksista, samoin toteutuneesta ammatillisesta kuntoutuksesta ja eläketiedoista.

Erilaisten työhyvinvointia ja työkykyä tukevien toimijoiden rooli oli tärkeä. Käytössä olivat muun muassa työnohjaajien ja työyhteisösovittelijoiden palvelut. Sairaanhoitopiirin omassa koulutusohjelmassa oli hyvinvoinnin teemaan sopivaa koulutusta. Eläkettä lähestyville työntekijöille toteutettiin viidennen kerran Vielä virtaa -valmennus.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelman perusteina ovat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait ja asetukset, valtakunnalliset sopimukset sekä sairaanhoitopiirin ohjeet ja eettiset periaatteet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -ohjelman tarkoituksena on edistää ja aikaansaada säädösten sekä sairaanhoitopiirin sääntöjen, ohjeiden ja periaatteiden mukaista työntekijöiden tasavertaisuutta. Ohjelma on tarkoitettu koko sairaanhoitopiiriin, esihenkilötyöhön ja luottamushenkilöstöhallintoon. Päivittäisessä henkilöstötyössä tasavertaisuudesta vastaavat esihenkilöt. Ohjelma velvoittaa myös kaikkia työntekijöitä työskentelemään tasavertaisesti suhteessa toinen toisiinsa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmassa sukupuolten välisen tasa-arvon kohteena on palkkatasa-arvon edistäminen ja kaikissa päätöksissä tasavertaisuuden huomioon ottaminen. Yhdenvertaisuuden perusteella kehtää ei aseteta päätöksenteossa perusteettomasti eriarvoiseen asemaan. Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Sairaanhoitopiirissä ei suvaita seksuaalista häirintää missään muodossa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan palkkavertailuna (taulukko 23) sekä sukupuolijakaumaa koskevin tietoina (taulukot 24 ja 25).

Palkkatilastot osoittavat, että ammattiryhmien sisällä on ammattikohtaista eriytymistä sukupuolen mukaan.

Tasa-arvo-ohjelman mukaisesti sairaanhoitopiirissä seurataan henkilöstön palkkakehitystä sekä naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon toteutumista. Palkkavertailu tehtiin 1.10.2021. Palkkavertailussa sukupuolijakauma on otettu huomioon tehtävissä, joissa työskentelee sekä naisia että miehiä vähintään viisi. Varsinaiseen palkkaan luetaan tehtäväkohtainen palkka, harkinnanvaraiset ja vuosisidonnaiset henkilökohtaiset lisät sekä määrävuosilisä. Palkkavertailuissa luotettavimpia ovat tulokset, jotka koskevat suuria ryhmiä. Vertailussa palkkaerot ovat pääsääntöisesti vähäiset. Jonkin verran vaihtelua on ammattinimikkeiden sisällä joko naisten tai miesten eduksi. Naisia on jonkin verran enemmän johtavassa asemassa. Tämä korostuu erityisesti hallinto- ja toimistohenkilöstössä.

Taulukko 23. Varsinaisten palkkojen jakauma eri nimikkeissä 1.10.2022

Nimike	Peruspalkan alaraja	Sukupuoli	Henkilöiden lukumäärä	Varsinaisten palkkojen keskiarvo	Desiilit			Keskiarvon muutos % 2021/2022
					10	50	90	
LÄÄKÄRIHENKILÖSTÖ								
Yliääkäri/	6011,52	naiset	36	8570	7789	8557	9269	2,81 %
Osastonyliääkäri	6011,52	miehet	40	8653	7927	8533	9572	3,48 %
Apulaisyliääkäri/	5460,52	naiset	63	7661	7119	7728	8002	2,62 %
Osastonyliääkäri	5460,52	miehet	26	7765	7305	7738	8136	3,88 %
Erikoislääkäri /	4930,89	naiset	268	6732	6060	6722	7362	1,93 %
Osastonlääkäri	4930,89	miehet	145	6874	6235	6910	7473	1,89 %
Erikoistuva lääkäri	4053,80	naiset	55	4320	4175	4175	4419	2,39 %
	4053,80	miehet	24	4207	4175	4175	4334	1,94 %
ERITYISHENKILÖSTÖ								
Psykologi	3668,17	naiset	63	4337	4337	3895	4345	3,16 %
		miehet	<5					
Fyysikko	5315,61	naiset	5	5535	5535	5316	5752	4,54 %
		miehet	7	5681	5681	5352	5472	2,97 %
Sosiaalityöntekijä	2861,51	naiset	69	3767	3767	3465	3725	3,77 %
		miehet	<5					
Puheterapeutit/	3739,12	naiset	32	4084	4084	3815	3969	1,51 %
Ravitsemusterapeutit		miehet	<5					
HOITOHENKILÖSTÖ								
Osastonhoitaja	2719,52	naiset	104	3950	3666	3958	4225	2,18 %
		miehet	12	3875	3677	3849	4018	2,19 %
Apulaisosastonhoitaja	2719,52	naiset	67	3513	3315	3515	3711	3,66 %
		miehet	6	3561	3437	3560	3686	5,45 %
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät	2435,34	naiset	2709	3013	2777	3023	3234	2,32 %
		miehet	306	3017	2696	2986	3307	2,37 %
Hoitoalan ammatti-	2120,39	naiset	578	2558	2389	2576	2700	2,12 %

tehtävät		<i>miehet</i>	98	2566	2375	2570	2759	2,74 %
Lähihoitajat	2120,39	<i>naiset</i>	124	2486	2306	2491	2648	3,14 %
		<i>miehet</i>	25	2557	2375	2536	2721	4,35 %
Lääketyöntekijät	2076,85	<i>naiset</i>	17	2436	2354	2409	2579	3,29 %
		<i>miehet</i>	<5					
Farmaseutit	2507,00	<i>naiset</i>	46	3060	2875	3015	3238	2,54 %
		<i>miehet</i>	<5					
Ylihoitajat		<i>naiset</i>						
	3105,48	<i>miehet</i>	19	5503	5242	5467	5801	-1,22 %
			<5					
HALLINTO- JA TOIMISTOHENKILÖSTÖ								
Toimistoalan vaativa ammattitehtävä tai ammatti-tehtävä	2166,08	<i>naiset</i>	158	2845	2448	2807	3315	1,71 %
		<i>miehet</i>	16	2512	2267	2379	3011	-1,98 %
HUOLTOHENKILÖSTÖ								
Huoltoalan tehtävät	1870,00	<i>naiset</i>	404	2186	2032	2195	2311	3,17 %
		<i>miehet</i>	41	2108	1967	2093	2296	1,26 %
Tekniikan ammattitehtävät	1864,37	<i>naiset</i>	<5					
		<i>miehet</i>	58	2766	2472	2710	3080	4,64 %

Johtavassa asemassa olevien henkilöiden sukupuolijakaumassa (taulukko 24) on nähtävissä, että naiset ovat edustettuna miehiä enemmän johtavassa asemassa. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma ammattiryhmittäin on taulukossa 25.

Taulukko 24. Johtavassa asemassa olevien henkilöiden sukupuolijakauma vuonna 2022

Henkilöstöryhmä	Johtavassa asemassa (lkm)			% -osuus	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet (%)	Naiset (%)
Lääkärihenkilöstö	17	16	33	51,5 %	48,5 %
Erityishenkilöstö	1	1	2	50 %	50 %
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	4	16	20	20 %	80 %
Huoltohenkilöstö	2		2	100 %	0 %
Yhteensä	24	33	57	42,1 %	57,9 %
Sairaanhoitopiirin johtoryhmien jäsenet	24	34	58	41,4 %	58,6 %

Taulukko 25. Naisten ja miesten jakauma ammattiryhmittäin vuonna 2022

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Lääkärihenkilöstö	261	443	704
Erityishenkilöstö	35	299	334
Hoitohenkilöstö	453	3585	4038
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	66	384	450
Huoltohenkilöstö	136	395	531
Vakinainen henkilöstö yhteensä	951	5106	6057

Yhteistoiminta

Sairaanhoitopiiritasolla edustuksellisesta yhteistoiminnasta vastasi toimikaudelle 2017–2021 nimetty yhteistyötoimikunta, johon kuului virallisesti seitsemän työnantajan edustajaa ja 14 henkilöstön edustajaa. Lisäksi yhteistyötoimikunnan kokouksiin osallistui yksi henkilöstöä edustava asiantuntija, sairaanhoitopiirin johtoryhmän ja johtajiston henkilöstöedustajat ja viestinnän edustaja. Yhteistyötoimikunnan kautta jatkettiin vielä vuoden 2022 loppuun eli hyvinvointialueelle siirtymiseen asti. Yhteistyötoimikunta kokoontui 10 kertaa ja se käsitteli sairaanhoitopiiritasoisia yhteistoimintalain piiriin kuuluvia asioita. Aiheissa korostuivat henkilöstöä, toimintaa ja taloutta koskevat sairaanhoitopiirikohtaiset asiat. Yhteistyötoimikunta käsitteli myös keskeiset hankkeet, valitsi henkilöstöedustajia erilaisiin ohjaus- ja projektiryhmiin sekä otti kantaa uusittuihin menettelytapaohjeisiin ja toiminnallisiin muutoksiin. Keskeinen kokouksissa käsitelty asia oli valmistautuminen hyvinvointialueelle. Yhteistyötoimikunta hyväksyi myös kahvion vuokratuotosta työhyvinvointiin myönnettävän rahan käytöstä.

Toimialueilla yhteistoimintaa toteuttavat yhteistyöryhmät. Toimialueita kannustettiin toimimaan aktiivisesti oman alueensa yhteistoimintaa edistäen sekä tekemään aloitteita piirin yhteistyötoimikunnalle ja työsuojelutoimikunnalle. Yhteistoimintaa tukee avoin ja aktiivinen viestintä. Yhteistoiminnasta tiedotettiin intrassa sekä lähetettiin kohdistettuja sähköpostiviestejä mm. toimialueiden johdolle ja yhteistyöryhmille.

Pääluottamusmiestapaavereissa käsiteltiin säännöllisesti työsopimuksiin, menettelytapaohjeisiin, palkkaukseen ja muihin edunvalvontaan liittyviä asioita.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoimintaa ohjasi Yhteistoiminta-asiakirja, jonka voimassaolo oli hyväksytty hyvinvointialueelle asti vuoden 2022 loppuun.

Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojelun edustuksellisena yhteistoimielimenä toimivat työsuojelutoimikunta sekä toimialueiden yhteistyöryhmät. Työsuojeluasiantuntijoina olivat työsuojelupäällikkö ja kuusi päätoimista työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoimikunnan kokouksia oli yhdeksän vuonna 2022. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin työsuojelutoimijat osallistuivat aktiivisesti 2023 aloittavat Pirkanmaan hyvinvointialueen työsuojelutoiminnan suunnitteluun ja ohjeiden laatimiseen yhteistyössä muiden luovuttavien organisaatioiden toimijoiden kanssa.

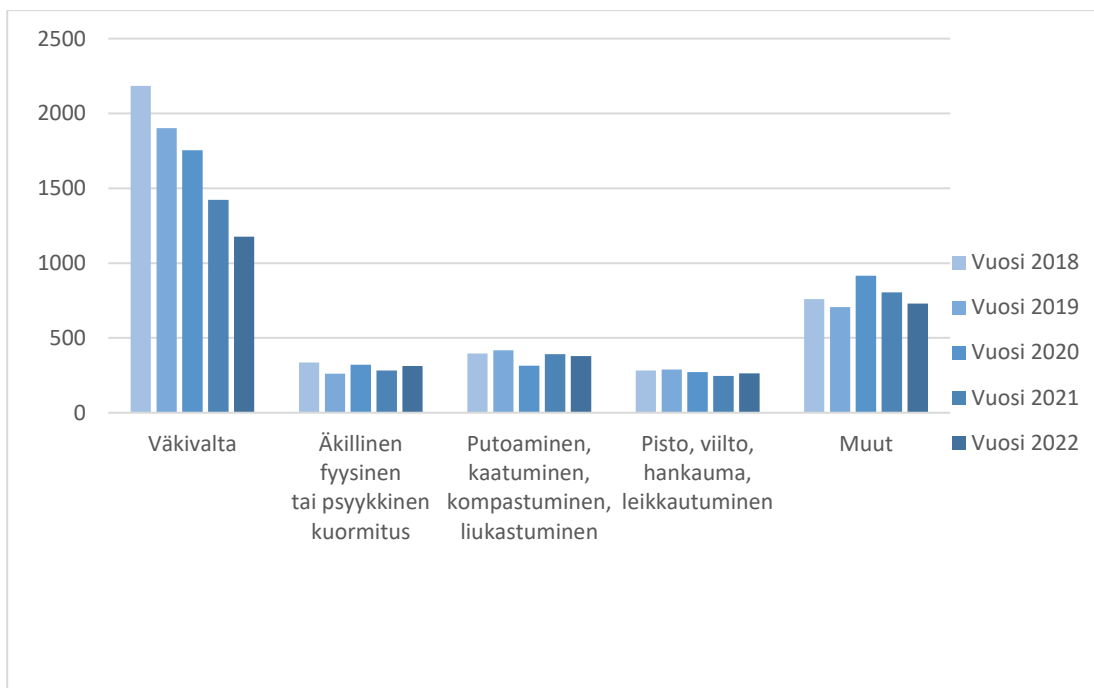
Työsuojelutoimikunnassa seurattiin työsuojelun toimintaohjelman tunnuslukuja kolmen kuukauden välein sekä kuultiin työsuojeluvaltuutettujen kuulumisia omilta alueilta. Kuulumiset olivat toista vuotta mukana säännöllisesti toimikunnassa. Tällä toiminnalla saatiin muodolliseen yhteistoimintaan paremmin tietoa myös aluetasolta valtuutetun näkökulmasta katsottuna.

Ammattitauti-ilmoituksia tehtiin vuonna 2022 paljon. Työterveyshuollon epäilyistä kaikki eivät edes tulleet työnantajan tietoon. Erityisesti Covid19-ammattitautien osalla tapahtui merkittävä muutos. Taudin yleistyttyä suomalaisten keskuudessa kävi tartunnan osoittaminen työstä saaduksi lähes mahdottomaksi. Tartuntajäljitys lopetettiin Pirkanmaalla ja tällöin esihenkilön tehtävä oli osoittaa, keneltä tartunta oli saatu ja kertoa altistumisen kesto. Useat ammattitautiepäilyt hylättiin, kun osoittamista ei kyetty tekemään. Ammattitautiepäilyjä käsi-ihottumasta tuli aiempaa enemmän ja niiden määrää on jatkossakin hyvä seurata.

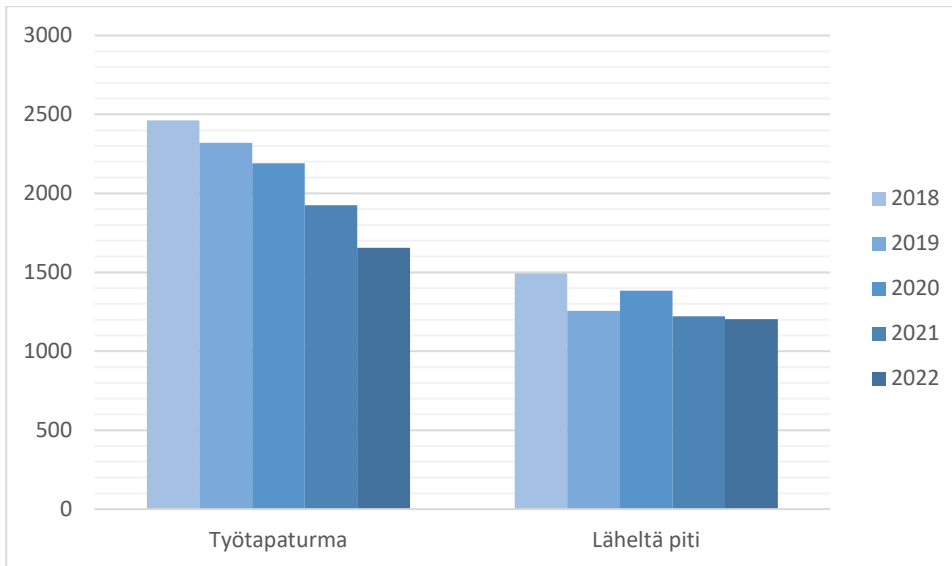
Työturvallisuusriskien kokonaismäärä oli vuonna 2022 noin 4500. Vuosi oli erittäin kuormittava monessa yksikössä. Kevään työtaistelutilanne kuormitti todella paljon erityisesti lähiesihenkilöitä. Muutamassa yksikössä riskiarvioinnissa työn riskit nousivat toimenpiteistä huolimatta niin korkeiksi, että tilanteen helpottamiseksi toimialueen johto tai jopa piirin johtoryhmän oli tehtävä toimia. Tavoitteena oli vuonna 2022 kaikkien yksiköiden siirtyminen kirjaamaan riskien alentamiseksi tehtävät toimenpiteet lomake-kirjauksina. Tästä suunnitelmasta jouduttiin perääntymään, koska esihenkilöiden työtilanne osoittautui liian kuormittavaksi useista syistä.

Vuonna 2022 työturvallisuuden poikkeamailmoituksia tehtiin 3146, joka on vähemmän kuin aiemmin. Ilmoituksien suhdeluku läheltä-piti ja tapahtuneet säilyi lähes samana 42/58. Tulevina vuosina on mietittävä, miten saadaan työntekijät täyttämään ilmoituksia, myös läheltä-piti tilanteista. Ilahduttavaa kokonaisuudessa oli, että väkivaltilanteiden määrä oli laskenut.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto teki osana valtakunnallista hanketta kuuteen kohteeseen esihenkilöiden psykososiaalisen kuormittumisen tarkastuksen. Tarkastukset oli kohdennettu niin, että jokaisen työsuojeluvaltuutetun alueelle tehtiin yksi tarkastus. Yhtä tarkastusta lukuun ottamatta esihenkilöille ei ollut tehty erikseen työn vaarojen ja riskien arviointia. Vuodelle 2023 työnantajan on luotava malli, ohjeistettava ja koulutettava keskijohtoa huomioimaan esihenkilöiden työn vaarat ja riskit joko osana ja/tai erikseen työyksikön työturvallisuuden riskiarviointia. Tätä tulee tarkastella myös työterveyshuollon tekemillä työpaikkaselvityskäynneillä.



Kuvio 9. Työturvallisuusilmoitusten vaaratyytit 2018–2022



Kuvio 10. Tapahtumien luonne läheltä piti ja vaaratapahtumat vuosina 2018-2022

Vapaa-ajan toiminnot

Sairaanhoitopiirin Tavaksi Vapaalla ry (TaVa) on yhdistysmuotoinen hyvinvoinnin tukija. Yhdistyksen tarkoituksena on edistää jäsenten vapaa-ajan harrastus- ja virkistystoimintaa. Yhdistyksen jäsenet voivat osallistua kaikkien toimintayksiköiden järjestämiin tapahtumiin työ- tai asuinpaikasta riippumatta. Jäseniä ovat, ilman erillistä liittymistä, jokainen sairaanhoitopiirin työntekijä sen tytär- ja osakkuusyhtiöiden työntekijä tai niiden palveluksesta eläkkeelle jäänyt henkilö. Kussakin tytär- ja osakkuusyhtiössä päätös yhdistyksessä mukana olosta tehdään erikseen.

TaVa:ssa oli vuoden lopussa yhteensä 20 jaosta. Koronatilanteen vuoksi toimintaa ei voitu toteuttaa normaalisti koko vuoden ajan. Esimerkiksi suosittu kuntosali avattiin 1.3.2022 alkaen. TaVa:n käytössä oli sähköinen ilmoittautumisjärjestelmä ja siihen kytkeytyvä verkkomaksupalvelu. TaVa:n palveluista tiedotettiin omilla nettisivuilla www.tavaksivapaalla.fi.

Siviilipalvelu

Sairaanhoitopiirissä tarjotaan mahdollisuus suorittaa siviilipalvelus. Siviilipalvelun kesto on nykyisellään 347 vuorokautta koostuen 28 päivän koulutusjaksosta ja 319 päivän työpalvelusta. Siviilipalvelusmiehet työskentelivät pääosin erilaisissa avustavissa työtehtävissä ja osa koulutuksensa mukaisissa ammattitehtävissä. Vuoden 2022 lopussa siviilipalvelustaan suorittavien määrä oli yhteensä 25.

Käsitteet

Desiilit	10 % ansio, jota vähemmän ansaitsee 10 % (alin desiili) 50 % ansio, jota vähemmän ansaitsee 50 % (mediaani) 90 % ansio, jota vähemmän ansaitsee 90 % (ylin desiili)
Henkilöstön määrä	tilanne 1.10.2021
Henkilötyövuosi HTV2	Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 * (osa-aika%/100)
Kokonaistyöaika	virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen vuosityöaika (tuntia vuodessa), josta on vähennetty työaika lyhentävät arkipyhät
Laskennallinen vakanssi	palvelussuhteiden kalenteripäivät/365 = 7928 vuonna 2021
Lakisääteiset poissaolot	perhevapaat, vuorotteluvapaat ja opintovapaat
Muut poissaolot	harkinnanvaraiset virkavapaudet ja työlomat
Määräaikainen henkilöstö	avoimen vakanssin hoitaja, sijainen tai muutoin määräajaksi palkattu henkilö
Sairauspoissaolo-%	$\frac{\text{Sairauspoissaolopäivät}}{\text{Palvelussuhteiden kalenteripäivät}} \times 100$
Sisäisen sijaisen vakanssi	lyhytaikaisten ja ennakoimattomien poissaolojen aiheuttamaan tarpeeseen kohdennettu virka tai toimi
Tehty työaika	Kokonaistyöaika – poissaolot + lisä- ja ylityöt
Täydennyskoulutus	Täydennyskoulutuksella tarkoitetaan alan ammatillisen perus- ja korkeakoulututkinnon tai tieteellisen jatkokoulutuksen saaneille tai muulla tavoin ammattitaidon hankineille järjestettyä, ammattia tukevaa ja suunnitelmallista koulutusta, jonka tarkoituksena on ylläpitää, päivittää ja lisätä työntekijän ammattitaitoa ja osaamista.
Vaihtuvuus-%	$100 * (\text{alkaneet palvelujaksot} + \text{päätyneet palvelujaksot}) / \text{keskimääräinen henkilö määrä}$
Vakanssi	valtuuston/hallituksen perustama pysyväisluonteinen virka tai työsopimussuhteinen toimi
Vakinainen henkilöstö	virkojen ja toimien vakinaiset hoitajat
Vuosityöpanos	$\frac{\text{tehty työaika tunteina}}{\text{kokonaistyöaika tunteina}}$

Strategian henkilöstönäkökulma

Mittarit:

- kehityskeskustelut suhteutettuna vakansseihin
- koulutuspäivät/vakanssit ammattiryhmittäin
- pitkät sairauspoissaolot/laskennalliset vakanssit
- lyhyet sairauspoissaolot/laskennalliset vakanssit.
- työntekijäkokemusmittarin tuloksista suositteluindeksi
 - *Voisin suositella työpaikkaani asteikolla 0-10 (NPS-mittari)*

Lähteet

Kuntien eläkevakuutuksen tilastopalvelu: Eläköitymisennuste (verkkajulkaisu). Avaintietopalvelu, tilastot ja ennusteet, 25.1.2022.

Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen (2019)