

**PSHP**

**Henkilöstökertomus**

**2022**



# Tavoitteet ja tulokset

- Raportoitu strategisten tavoitteiden henkilöstötulokset sekä henkilöstöressurssien tunnusluvut ja katsaus henkilöstöstä ja henkilöstönjohtamisesta
- 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.
- 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.

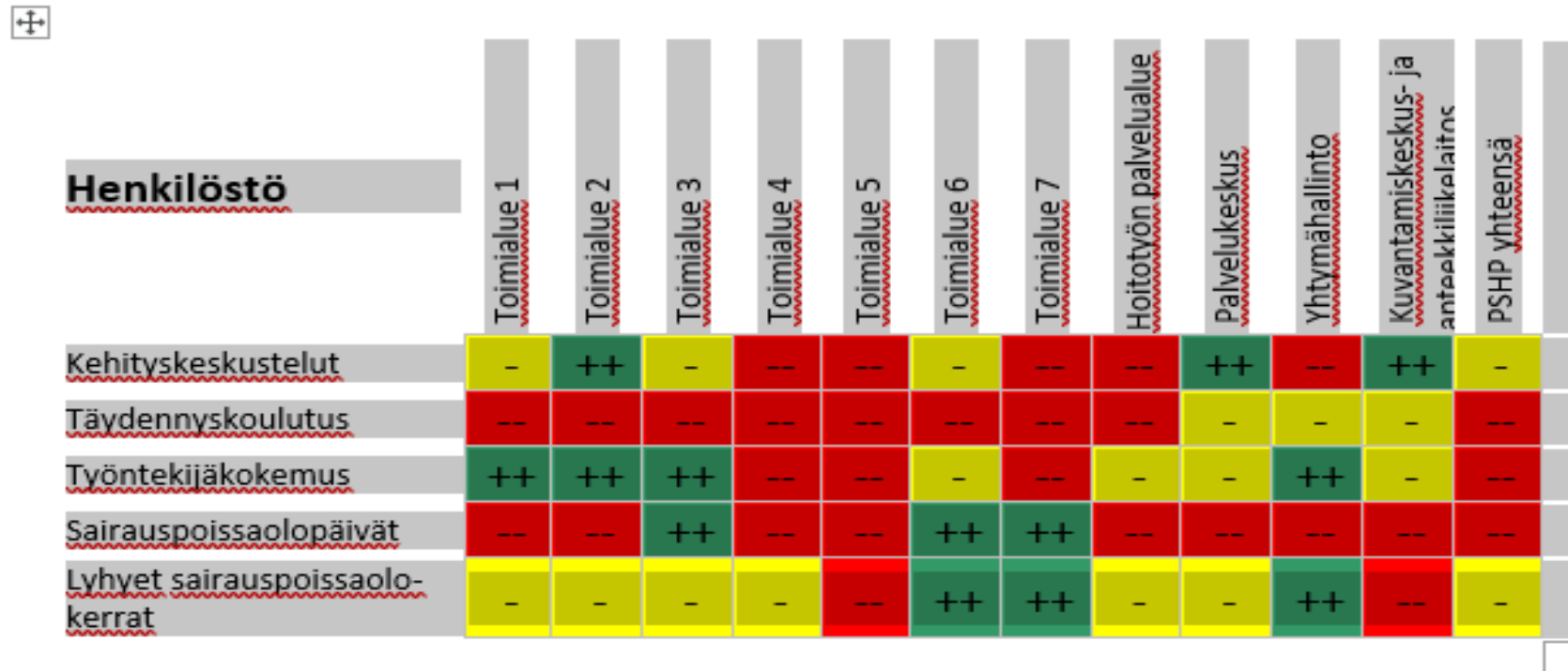
# Strategisten tavoitteiden mittarit

- **Kehityskeskusteluiden määrä;** tavoite 80% vakansseihin suhteutettuna (toteuma 73%, vuonna 2021 toteuma 82%)
- **Täydennyskoulutuspäivät** (lääkärit 10 pv. Erityis- ja hoitohenkilöstölle 5 pv ja muille ammattiryhmille 3 pv.); tavoite alittui 2,7 päivää vakanssia kohden
- **Työntekijäkokemus NPS;** tavoite oli positiivinen luku, jota ei saavutettu  
Indeksi oli -0,9 (toimialueiden välillä suuria eroja)
- **Sairauspoissaolojen määrä** (sairauspoissaolopäivät ja lyhyet sairauspoissaolokerrat); tavoitteeseen ei päästy
  - 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).
  - Lyhyet sairauspoissaolokerrat lisääntyivät 0,15 kertaa laskennallista vakanssia kohden
  - Lisäykset lyhyissä sairauspoissaolokerroissa laskennallista vakanssia kohden olivat toimialueilla kuitenkin vähäisiä, vaihdellen 0,02- 0,35 kertaa

*Sairauspoissaoloprosentit ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022*

	2018	2019	2020	2021	2022
Lääkarihenkilöstö	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
<b>Yhteensä (%)</b>	<b>5,0</b>	<b>4,9</b>	<b>4,7</b>	<b>4,8</b>	<b>5,4</b>

# Henkilöstötavoitteiden toteutuminen toimialueittain 2022



Kuvio 1. Henkilöstötavoitteiden toteutuminen toimialueittain 2022

# Sairaanhoidopiirin virat ja toimet ammattiryhmittäin vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Lääkärihenkilöstö	928	962	959	1005	1078,5
Erytyishenkilöstö	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
<b>Yhteensä</b>	<b>6757</b>	<b>6744,5</b>	<b>6731</b>	<b>6936,5</b>	<b>7085,5</b>
Virkojen osuus (%)	19,1	19,0	19,0	19,3	18,7
<b>Sivuvirat</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>62</b>

# Henkilöstön määrä ja rakenne

- Sairaanhoidopiirissä työskenteli 7 968 henkilöä 1.10.2022
  - vakinaisessa palvelussuhteessa oli 6 057 (76,0 %)
  - määräaikaisessa palvelussuhteessa 1 911 (24,0 %)
- 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

# Henkilöstön työpanos ja henkilötyövuosi

- 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 vähentyneitä työpanoksina
- Sairaanhoidopiirin HTV 2 vuonna 2022 oli yhteensä 7959,8.

*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
<b>Yhteensä</b>	<b>5731,8</b>	<b>5703,2</b>	<b>5670,6</b>	<b>5845,5</b>	<b>5627,5</b>	<b>-3,7</b>

# 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
<b>Yhteensä</b>	<b>8388</b>	<b>1090</b>	<b>15969</b>	<b>3565</b>



# Poissaolojen osuus palvelujaksoista poissaoloryhmittäin

- 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)
- Muita poissaoloja 17,5 kalenteripäivää (vuonna 2021 13,1 kalenteripäivää) laskennallista vakanssia kohden

Taulukko 11. Poissaolojen prosenttiosuus palvelujaksoista vuosina 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Vuosilomat	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
<b>Yhteensä (%)</b>	<b>25,8</b>	<b>26,3</b>	<b>25,8</b>	<b>26,6</b>	<b>29,6</b>

# 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.
- Palkkakustannuksien toteutumisprosentti talousarvioon nähden oli 97,8 prosenttia.

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
<b>Palkkakulut yhteensä</b>	<b>362 092</b>	<b>100,0</b>

# Tehdyt työtunnit

- 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 ylityöettä päivystysaikana toteutuneet tunnit. Ansainta-ajalta maksetuista palkoista 362 miljoona euroa (taulukko 14) saadaan **tehdyn työn tuntihinnaksi ilman sivukuluja 33,2 euroa**.
- Työn tuntihinnan laskennallista kehitystä kuvataan ammattiryhmittäin taulukossa 14.

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
Erytishenkilöstö	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
<b>Yhteensä</b>	<b>28,90 €</b>	<b>29,80 €</b>	<b>30,70 €</b>	<b>31,40 €</b>	<b>33,22 €</b>	<b>5,8</b>

# HENKILÖSTÖHANKINTA

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

## Ennakoiva henkilöstöhankinta

- 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.
- Kehittämisen yksi painopistealue oli hakijaviestintä
- Henkilöstöhankintaa tukemaan käytettiin työntekijöiden haastatteluihin perustuvia tarinoita. Niiden avulla tehtiin Taysia tunnetuksi ja kiinnostavaksi työpaikkana.

# Vaihtuvuus

- Henkilöstön vaihtuvuutta seurataan lähtöhaastatteluilla ja tilastoimalla palvelussuhteiden päättymisen syyt. Työntekijän irtisanoutuessa tai siirtyessä sairaanhoitopiirin 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 15. Palvelussuhteiden päättymissyynä 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
Erityishenkilöstö	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
<b>Yhteensä</b>	<b>631</b>	<b>9376</b>	<b>139</b>	<b>24</b>	<b>738</b>	<b>16353</b>	<b>181</b>	<b>41</b>

Taulukko 16. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022

	Alkaneet palvelujaksot	Päätyneet palvelujaksot	Keskim. henkilöitä	Vaihtuvuus (%)
Lääkärihenkilöstö	17	82	705,7	14,0 %
Erityishenkilöstö	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 %
<b>Yhteensä</b>	<b>128</b>	<b>655</b>	<b>6044,2</b>	<b>13,0 %</b>

# 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
<u>Eläkkeelle siirtyneet</u>	185	192	171	171	188
<u>Keski-ikä</u>	60,0	60,4	60,3	60,8	64,1
/					

# Työntekijäkokemus toimialueittain

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

# Täydennyskoulutus

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
Lääkär henkilöstö	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
<b>Yhteensä</b>	<b>13 856</b>	<b>2,1</b>	<b>18 971</b>	<b>2,7</b>	<b>19 623</b>	<b>2,8</b>



# 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)

# Yhteistoiminta

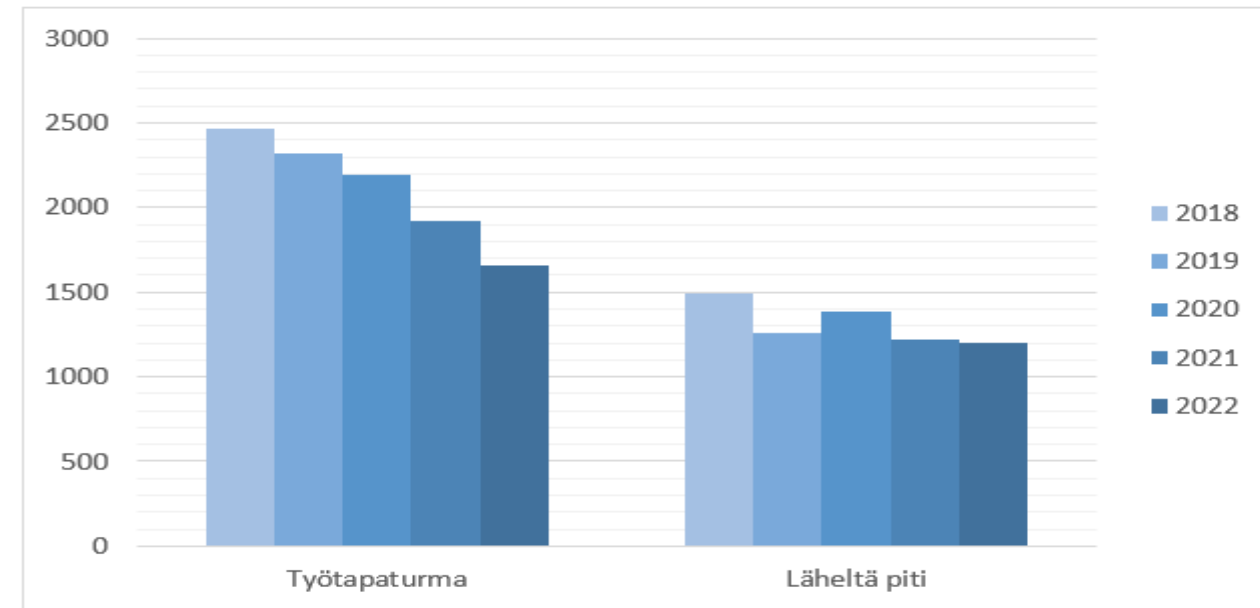
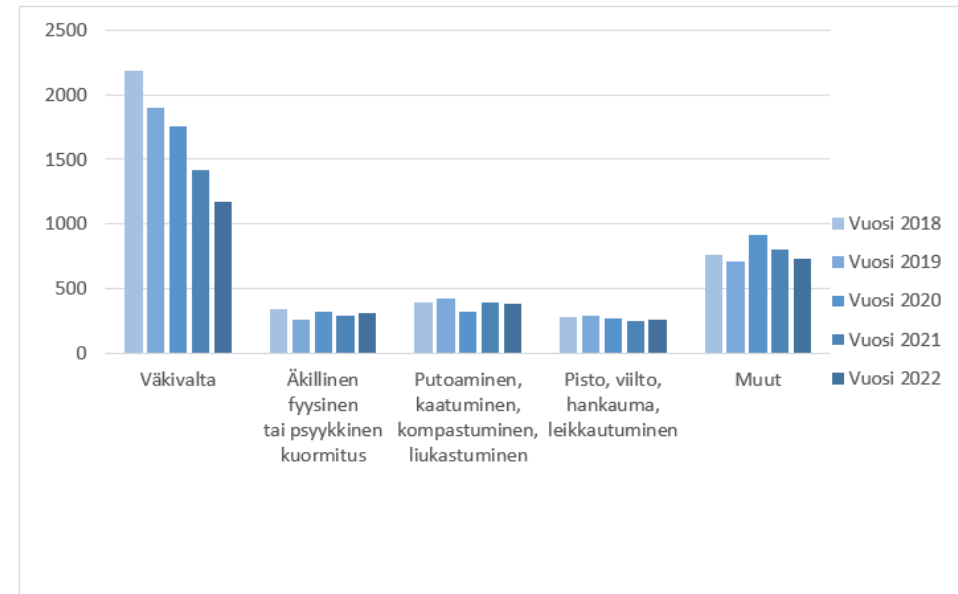
- Sairaanhoidopiiritasolla edustuksellisesta yhteistoiminnasta vastasi toimikaudelle 2017–2021 nimetty yhteistyötoimikunta, johon kuului virallisesti seitsemän työnantajan edustajaa ja 14 henkilöstön edustajaa.
- Lisäksi yhteistyötoimikunnan kokouksiin osallistui yksi henkilöstöä edustava asiantuntija, sairaanhoidopiirin 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 sairaanhoidopiiritasoisia yhteistoimintalain piiriin kuuluvia asioita.
- Toimialueilla yhteistoimintaa toteuttavat yhteistyöryhmät.
- Pääluottamusmiespalavereissa käsiteltiin säännöllisesti työsopimukseen, menettelytapaohjeisiin, palkkaukseen ja muuhun edunvalvontaan liittyviä asioita.
- Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoimintaa ohjasi Yhteistoiminta-asiakirja, jonka voimassaolo oli hyväksytty hyvinvointialueelle asti vuoden 2022 loppuun.
-

# Työsuojelu ja työtaturmat

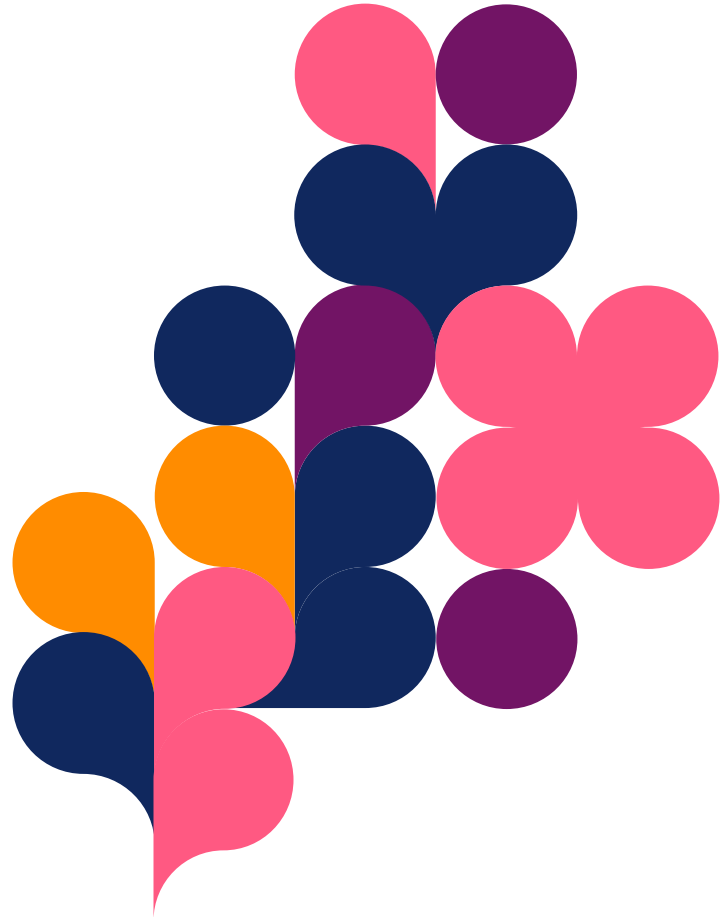
- Työsuojelun edustuksellisena yhteistoimielimenä toimivat työsuojelutoimikunta sekä toimialueiden yhteistyöryhmät.
- Työsuojeluasiantuntijoina olivat työsuojelupäällikkö ja kuusi päätoimista työsuojeluvaltuutettua.
- Työsuojelutoimikunnan kokouksia oli yhdeksän vuonna 2022.
- Pirkanmaan sairaanhoitopiirin 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.

# Työsuojelu ja työtaturmat

- Ammattitauti-ilmoituksia tehtiin vuonna 2022 paljon.
- Työturvallisuusriskien kokonaismäärä oli vuonna 2022 noin 4500. Vuosi oli erittäin kuormittava monessa yksikössä.
- Vuonna 2022 työturvallisuuden poikkeamailmoituksia tehtiin 3146, joka on vähemmän kuin aiemmin. Ilmoitusten suhdeluku läheltä-piti ja tapahtuneet säilyi lähes samana 42/58.
- 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.



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



# Yhteystiedot

Teija Liimatainen  
HR-palvelupäällikkö

[etunimi.sukunimi@pirha.fi](mailto:etunimi.sukunimi@pirha.fi)

