



Etelä-Savon sairaanhoitopiiri
Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä

HENKILÖSTÖKERTOMUS

2016

SISÄLLYSLUETTELO

1	Johdanto.....	1
2	Henkilöstövoimavarat.....	1
2.1	Henkilöstömäärä ja rakenne	1
2.2	Henkilöstöryhmät.....	3
2.3	Henkilöstön ikärakenne.....	4
3	Henkilöstön työpanos.....	5
3.1	Henkilötyövuodet ja vuosityöaika	5
3.2	Poissaolot.....	6
3.3	Terveysperusteiset poissaolot.....	7
4	Henkilöstön vaihtuvuus	8
5	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	11
5.1	Palkkaus.....	12
5.2	Henkilöstöetuudet.....	12
6	Yhteistoiminta	13
7	Työsuojelutoiminta	13
8	Tuottavuusohjelman mukaiset toimenpiteet	14
9	Osaamisen kehittäminen.....	15

1 JOHDANTO

Vuosi 2016 oli suurten muutosten ja valmistelujen aikaa. Maaliskuun ensimmäinen päivä tuli voimaan Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän perussopimus, jonka jälkeen käynnistyi valmistautuminen uuteen organisaatioon. Vastuualueiden ja hallinnon johtajat valittiin maaliskuussa valmistelevaan uutta organisaatiota. Vastuualueiden päälliköiden valinta tehtiin toukokuussa ja hallinnon päälliköt sekä palveluesimiehet valittiin elokuussa. Kaikki edellä mainitut osallistuivat omien vastuualueidensa valmisteluun vuoden 2016 aikana, vaikka varsinaisesti siirtyivät ESSOTEen vuoden 2017 alussa.

Henkilöstötyö keskittyi siirtosopimusten mukaisten henkilöstö siirtojen valmisteluun. Vuoden aikana valmisteltiin henkilöstön sijoitus uuden ESSOTEen organisaation mukaisesti 3015 henkilölle, joista 1722 henkilöä oli kunnista siirtyviä ja loput sairaanhoitopiiristä.

Sairaanhoitopiirin toiminta jatkui ESSOTEen valmistelun rinnalla ja toiminta pyrittiin pitämään mahdollisimman normaalina muutoksista huolimatta.

Henkilöstökertomuksessa olevat tiedot perustuvat sairaanhoitopiirin vuoden 2016 Exreport -tilastointijärjestelmässä oleviin tietoihin, joita on verrattu vuoden 2015 vastaaviin lukuihin. Etelä-Savon sairaanhoitopiirin osalta tämä on viimeinen henkilöstökertomus, eivätkä nämä tiedot ole enää tulevissa kertomuksissa verrattavissa ESSOTEen tietoihin.

2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1 Henkilöstömäärä ja rakenne

Etelä-Savon sairaanhoitopiirissä oli vuoden 2016 lopussa yhteensä 1599 palvelussuhdetta, mikä oli 2,4 % enemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten lisäystä oli toiminnan tuessa, johon on vuoden 2016 aikana siirretty varahenkilöstö. Yhtymähallinnossa tapahtuneet muutokset johtuvat ESSOTEen vastuualuejohtajien ja hallinnon johtajien aloittamisesta kesken vuoden. Taulukossa olevat tuntemattomat henkilöt ovat uuden järjestelmän testihenkilöitä ja siltä osin henkilömäärä näyttää neljää henkilöä suuremmalta, kuin mitä henkilöstömäärä on todellisuudessa. Nämä tiedot ovat olleet kaikissa taulukoissa ja laskennassa samat.

Henkilöstön lukumäärä			
Toimiala ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon	2	4	100,0
Yhtymähallinto	23	36	56,5
Sairaala	1 232	1 180	-4,2
Toiminnan tuki	49	112	128,6
Tukipalvelukeskus	255	266	4,3
Kuntayhtymän hallinto		1	
Yhteensä	1 561	1 599	2,4

Tilannepäivä on 31.12.

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä vuoteen 2015 verrattuna

Palvelussuhteet jakaantuivat siten, että määräaikaisia oli 21,3 % kokonaismäärästä, mikä tarkoittaa määräaikaisen henkilöstön käytön kasvua suhteessa henkilöstön kokonaismäärään. Vuonna 2015 määräaikaisten osuus oli 19,6 % vakituisen henkilöstön määrästä.

Henkilöstön lukumäärä			
Palvelussuhteen luonne ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Määräaikainen	306	340	11,1
Vakinainen	1 255	1 259	0,3
Yhteensä	1 561	1 599	2,4

Tilannepäivä on 31.12.

Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä palvelussuhteen mukaan luokiteltuna.

Toimialoittain luokiteltuna määräaikaista henkilöstöä oli eniten sairaalan toimialueella, missä on myös suurin henkilöstömäärä sekä tästä johtuen suurin tilapäisen työvoiman tarve.

Henkilöstön lukumäärä			
Toimiala ^	Palvelussuhteen luonneryhmä ^		Yhteensä ⇅
	Vakinaiset ⇅	Määräaikaiset ⇅	
Tuntematon	2	2	4
Yhtymähallinto	25	11	36
Sairaala	908	272	1 180
Toiminnan tuki	102	10	112
Tukipalvelukeskus	221	45	266
Kuntayhtymän hallinto	1		1
Yhteensä	1 259	340	1 599

Tilannepäivä on 31.12.2016.

Taulukko 3. Henkilöstön lukumäärä toimialan mukaan luokiteltuina

2.2 Henkilöstöryhmät

Suurin henkilöstöryhmä oli hoitohenkilöhenkilökunta AMK, opisto. Tähän kuuluvat muun muassa sairaanhoitajat, kättilöt, röntgenhoitajat ja fysioterapeutit. Hoitohenkilökunta, toinen aste, on ainoa lukumäärältään pienentynyt ammattiryhmä.

Toimistohenkilökunnan määrä on lisääntynyt 16,1 % edellisestä vuodesta. Tämä johtuu siitä, että vuoden 2016 aikana aloittaneet ESSOTEn vastuualuejohtajat ja hallinnon johtajat sekä hankehenkilöstö on tilastoitu toimistohenkilökuntaan.

Henkilöstön lukumäärä			
Ammattiryhmä ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon	1		-100,0
Akateemiset	62	62	0,0
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	806	822	2,0
Hoitohenkilökunta, toinen aste	119	108	-9,2
Huoltohenkilökunta	194	202	4,1
Lääkärit / Hammaslääkärit	165	171	3,6
Toimistohenkilökunta	87	101	16,1
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	127	133	4,7
Yhteensä	1 561	1 599	2,4

Tilannepäivä on 31.12.

Taulukko 4. Henkilöstön lukumäärä ammattiryhmittäin

Osa-aikaisena työskenteli vuoden aikana 176 (edellinen vuosi 164) henkilöä. Osa-aikatyötä tekeviä oli suhteellisesti eniten lääkärit -ryhmässä. Lakisääteisellä osittaisella hoitovapaalla oli vuoden 2016 aikana yhteensä 75 (edellinen vuosi 63) henkilöä. Suurimmat syyt osa-aikatyön tekoon ovat osittainen hoitovapaa sekä harkinnanvarainen osittainen virka- tai työvapaa. Seuraavaksi suurimmat syyryhmät muodostuvat osatyökyvyttömyyseläkkeestä ja osa-aikaeläkkeestä. Osa-aikainen sairauspoissaolo, kuntoutustuki tai opintovapaa ovat vähäisiä osa-aikatyön tekemisen syitä.

2.3 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä sairaanhoitopiirissä oli 43,9 vuotta, mikä oli saman verran kuin edellisenä vuonnakin. Naisten ja miesten keski-ikässä oli vajaan kahden vuoden ero (miehet 42,4 vuotta ja naiset 44,3 vuotta). Suurimman ikäluokan (38 %) muodostavat 50–59 vuotiaat.

Henkilöstön keski-ikä			
	Vuosi ^		
Ikäjakauma ^	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
alle 30	25,9	26,0	0,3
30-39	34,6	34,5	-0,2
40-49	44,7	44,6	-0,2
50-59	54,5	54,6	0,1
60-64	61,3	61,3	0,0
65 ja yli	65,7	66,5	1,2
Yhteensä	43,9	43,9	-0,1

Tilannepäivä on 31.12.

Taulukko 5. Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä on hieman noussut edelliseen vuoteen verrattuna ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä pysynyt lähes samana. Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä oli 46,5 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 34,3 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen luonne ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Määräaikainen	34,4	34,3	-0,5
Vakinainen	46,2	46,5	0,6
Yhteensä	43,9	43,9	-0,1

Tilannepäivä on 31.12.

Taulukko 6. Henkilöstön keski-ikä palvelussuhteen luonteen mukaan.

3 HENKILÖSTÖN TYÖPANOS

3.1 Henkilötyövuodet ja vuosityöaika

Toteutuneita henkilötyövuosia vuonna 2016 oli 1441,52 HTV, kun vuonna 2015 vastaava HTV määrä oli 1553,23. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö on muutettu henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Vuosityöajalla tarkoitetaan koko henkilöstön vuodessa työhön käyttämää aikaa työpäivinä. Yhden henkilön työpanos on keskimäärin 188 työpäivää, kokonaishenkilömäärän ollessa 1599. Vuosityöpanos henkilöä kohti on pysynyt samana verrattuna edelliseen vuoteen (188 työpäivää, henkilöstömäärä 1561). Työpäivillä tarkoitetaan tässä kokonaistyöaikaan lisätynä lisä- ja ylitöillä ja poissaoloilla vähennettynä.

Vuosityöaika työpäivinä

Toimiala ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon		20	
Yhtymähallinto	4 275	5 951	39,2
Sairaala	229 238	221 639	-3,3
Toiminnan tuki	9 371	21 086	125,0
Tukipalvelukeskus	50 510	51 769	2,5
Kuntayhtymän hallinto		179	
Yhteensä	293 394	300 644	2,5

Taulukko 7. Vuosityöaika työpäivinä.

Vuosityöaika työpäivinä

	Vuosi ^		
Vuosityöaika ^	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Kokonaistyoaika	382 289	392 930	2,8
Lisä- ja ylityöt	3 273	3 317	1,3
Poissaolot	92 168	95 603	3,7
Yhteensä	293 394	300 644	2,5

Taulukko 8. Vuosityöaika lisä- ja ylityöt sekä poissaolot huomioituna.

3.2 Poissaolot

Poissaolojen kokonaismäärä lisääntyi edellisestä vuodesta 4192 kalenteripäivällä (3,2 %). Poissaolopäiviä kertomusvuonna oli yhteensä 135 728 kalenteripäivää. Poissaolopäivissä on mukana sekä palkalliset, osapalkkaiset että palkattomat päivät. Osa-aikatyö tulee huomioiduksi tehdyn työajan suhteessa myös poissaoloissa.

Kaikista poissaolopäivistä vuosilomia oli 46,7 %. Vuosilomien laskentatavassa mukaan tulevat täysillä viikolla myös lauantait ja sunnuntait, minkä vuoksi vuosilomapäivien lukumäärä/henkilö on suurempi kuin henkilön laskennallisten vuosilomapäivien määrä. Tuottavuusohjelman mukaisia talkoovapaita oli 895 (edellinen vuosi 1518) päivää ja lomarahavapaita 320 (edellinen vuosi 302) päivää. Nämä sisältyvät ryhmään muut poissaolot.

Poissaolon syyryhmä	TP 2015	TP 2016	Muutos %
Vuosilomat	66 375	63 973	- 3,6
Sairauspoissaolot	18 071	21 432	+ 19,5
Lakisääteiset poissaolot	30 580	30 593	0,0
Muut poissaolot	17 191	19 730	+ 18,3
Yhteensä	132 217	135 728	+ 3,2

Taulukko 9. Poissaolot syyryhmittäin.

Sairauspoissaolot sisältävät myös työtapaturmista, työmatkataturmista sekä vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneet poissaolot. Lakisääteisiin poissaoloihin on laskettu muun muassa kuntoutukset, vanhempain vapaat, opinto- ja vuorotteluvapaa. Muihin poissaoloihin sisältyvät muun

muassa koulutukset, säästövapaat, saldovapaat ja lomarahat. Saldovapaita pidettiin yhteensä 1308 työpäivää. Tämä tarkoittaa lähes yhden HTV:n verran poissaoloja koko ajan. Huomioitavaa on, että saldovapaat ovat syntyneet liukuvan työajan mahdollistamista liukumista henkilöiden omien toiveiden mukaisesti, mutta ne aiheuttavat kokonaisten työpäivien poissaoloja.

3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2016 sairaanhoitopiirissä henkilöstölle kertyi 21 432 sairauspoissaolopäivää, mikä oli 13,4 poissaolopäivää henkilöä kohti (edellinen vuosi 11,5 poissaolopäivää/henkilö).

Poissaolot, kalenteripäivinä			
Poissaolonsyy ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Liikennevahinko	7		-100,0
Sairaus, 1. päivä palkaton	63	46	-27,0
Sairaus, lääk./terv.hoit. todi	13 992	15 565	11,2
Sairaus, oma ilmoitus	2 585	2 838	9,8
Sairaus, palkaton		107	
Työmatkatapaturma	115	77	-33,0
Työtapaturma	445	955	114,6
Vapaa-ajan tapaturma	721	1 844	155,8
Yhteensä	17 928	21 432	19,5

Taulukko 10. Poissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain.

Etelä-Savon työterveyshuollon toimittamien tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat suurin käynnin syitä aiheuttanut ryhmä (26,9 %). Seuraavaksi suurin ryhmä oli hengityselinten sairaudet (26,5 %) ja mielenterveyden häiriöt 9,3 %.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 688 058 euroa (edellinen vuosi 634 120 euroa) ja nettokustannus Kelan korvauksen jälkeen 368 058 euroa eli 230 euroa/henkilö (edellinen vuosi 314 120 euroa eli 201 euroa/henk.)

Sairauspoissaolojen pituudet jakautuivat siten, että eniten oli sairauspoissaoloja, joiden kesto oli 4–29 päivää. Työkyvyn tukitoimissa erityistä huomiota tulisi kiinnittää yli 90 päivää sairastaneiden tilanteeseen. Heidän kohdallaan tarvitaan erityisiä tukitoimia, että sairauspoissaolo ei enää pitkity ja pahimmillaan johda työkyvyttömyyteen.

Poissaolot, kalenteripäivinä			
Poissaolojen kestojakauma ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
alle 4	4 409	4 933	11,9
4-29	5 349	6 498	21,5
30-60	2 187	3 235	47,9
61-90	1 191	2 261	89,8
91-180	3 234	3 230	-0,1
>180	1 558	1 275	-18,2
Yhteensä	17 928	21 432	19,5

Taulukko 11. Sairauspoissaolot poissaolon keston mukaan.

Sairauspoissaolot ovat kokonaisuutena lisääntyneet kaikissa muissa ryhmissä paitsi pitkissä poissaoloissa. Eniten ovat vähentyneet yli 180 päivää kestäneet sairauspoissaolot, jotka ovat vähentyneet yli 18 %:a. Huolestuttavaa on keskipitkien, 30 - 60 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen kasvu.

Vuonna 2016 työtapaturmat aiheuttivat 955 poissaolopäivää (edellinen vuosi 445). Työmatkatapaturmista aiheutui 77 poissaolopäivää (edellinen vuosi 115) ja vapaa-ajantapaturmien aiheuttamia poissaoloja tilastoitiin yhteensä 1844 kalenteripäivää (edellinen vuosi 721). Työtapaturmien ennaltaehkäisevää työtä on syytä tehostaa kuluvana vuotena.

4 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Uusia palvelussuhteita solmittiin yhteensä 159 kappaletta, mikä on 15 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Tulovaihtuvuusprosentti oli 12,7 (edellisenä vuonna 14.1). Suurimmat muutokset tapahtuivat lääkäreiden ja toimistohenkilökunnan kohdalla. Vuoden 2016 tulovaihtuvuuteen vaikuttavat ESSOTE:ssa kuluneena vuonna aloittaneet uudet viranhaltijat.

Tulovaihtuvuus-%			
Ammattiryhmä ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon			
Akateemiset	17,0	9,3	-45,5
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	19,8	12,8	-35,3
Hoitohenkilökunta, toinen aste	10,2	5,2	-49,5
Huoltohenkilökunta	1,7	7,9	367,5
Lääkärit / Hammaslääkärit	9,9	20,2	104,6
Toimistohenkilökunta	6,5	36,0	454,4
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	12,5	5,5	-56,0
Yhteensä	14,1	12,7	-10,4

Taulukko 12. Tulovaihtuvuus - %.

Tulovaihtuvuus			
Ammattiryhmä ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon	1		-100,0
Akateemiset	9	5	-44,4
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	125	86	-31,2
Hoitohenkilökunta, toinen aste	10	5	-50,0
Huoltohenkilökunta	3	13	333,3
Lääkärit / Hammaslääkärit	9	17	88,9
Toimistohenkilökunta	5	27	440,0
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	13	6	-53,8
Yhteensä	174	159	-8,6

Taulukko 13. Tulovaihtuvuus kpl.

Kuntarekry-ohjelmasta saatujen tilastojen mukaan vuoden 2016 aikana sairaanhoitopiirissä oli avoimia hakuja yhteensä 198, joissa avoimia tehtäviä oli yhteensä 327. Avoimista tehtävistä 255 oli vakinaisia ja 72 määräaikaisia. Näistä virkoja oli 127 ja työsuhteisia 200. Rekrytoinneista oli ulkoisia 134 ja sisäisiä 193. Organisaatiomuutokseen valmistautumisen yhteydessä hakuja tehtiin myös sähköpostihakuina, joista ei tilastotietoja ole saatavilla.

Haasteita oli erityisesti lääkäreiden ja röntgenhoitajien saatavuudessa. Hoitohenkilökunnan sijaisuudet ja vakituiset tehtävät saatiin täytettyä. Sairaanhoitajien saatavuus on ollut kohtuullisen hyvä.

Keikkahoitajien käyttö on ollut vähäistä ja äkilliset sijaistarpeet on hoidettu pääsääntöisesti varahenkilöstöjärjestelyin sekä hyödynnettiin myös työyksiköiden välistä hoitohenkilökunnan avunantoa ns. lainahoitajilla. Tämän kaltainen apu on ollut muutamasta tunnista koko työvuoron kestäviin hoitajasiirtoihin,

Vakinainen palvelussuhde päättyi oman pyynnön perusteella 61 henkilöltä, mikä on sama määrä kuin edellisenä vuonna. Lähtövaihtuvuusprosentti oli 4,9 (edellinen vuosi 5,0). Palvelussuhteen päättymisen syynä oli useimmiten vanhuuseläkkeelle siirtyminen tai irtisanoutuminen omasta pyynnöstä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2016 yhteensä 33 henkilöä (edellinen vuosi 43).

Lähtövaihtuvuus-%			
Ammattiryhmä ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Akateemiset	11,3	1,9	-83,6
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	3,7	5,1	39,0
Hoitohenkilökunta, toinen aste	5,1	5,2	1,0
Huoltohenkilökunta	6,2	5,5	-11,7
Lääkärit / Hammaslääkärit	7,7	4,8	-38,1
Toimistohenkilökunta	3,9	2,7	-31,6
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	5,8	5,5	-4,6
Yhteensä	5,0	4,9	-1,9

Taulukko 14. Lähtövaihtuvuus -%

Lähtövaihtuvuus			
Ammattiryhmä ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Akateemiset	6	1	-83,3
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	23	34	47,8
Hoitohenkilökunta, toinen aste	5	5	0,0
Huoltohenkilökunta	11	9	-18,2
Lääkärit / Hammaslääkärit	7	4	-42,9
Toimistohenkilökunta	3	2	-33,3
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	6	6	0,0
Yhteensä	61	61	0,0

Taulukko 15. Lähtövaihtuvuus kpl.

5 TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Työvoimakustannukset kasvoivat henkilöstökulujen osalta yhteensä 4,4 % eli 865 306 euroa. Osan kasvaneista palkkakuluista selittää ESSOTEn kesken vuotta aloittaneet viranhaltijat. Osa kasvaneista kustannuksista on aiheutunut lääkärin rekrytointivaikeuksista, joka on johtanut kustannusrakennetta kasvujohteisesti.

Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi käytettiin rekrytointiin 47 000 euroa, mikä oli x % enemmän/vähemmän kuin edellisenä vuonna. Lääkärivajetta paikattiin ostopalveluilla, joiden kustannukset olivat 1 192 000 euroa, eli 42,1 %:a enemmän kuin edellisenä vuotena.

Työnantaja panosti henkilöstöinvestointeihin mahdollistamalla työterveyshuollon käyttöä 8,5 %:a (53 938 euroa) sekä koulutukseen ja kehittämiseen käytettiin määrärahaa 6,2 %:a (31 943 euroa) enemmän kuin edellisenä vuonna. Työnohjaukseen panostettiin 1,8 %:a (16 895 euroa) ja henkilöstön virkistykseen 6,7 %:a (83 447 euroa) enemmän kuin vuonna 2015.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	TP 2015	TP 2016	muutos %
Palkat	62 302 221	64 955 336	+ 4,3
Eläke- ja sosiaalimaksut	17 771 042	18 638 348	+ 4,9
Henkilöstökulut yhteensä	79 197 285	82 656 516	+ 4,4
Rekrytointikustannukset	102 000	47 000	- 54
Ostotyövoiman kustannukset	839 000	1 192 000	+ 42,1
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	TP 2015	TP 2016	muutos %
Työterveyshuolto	634 120	688 058	+ 8,5
Koulutus ja kehittäminen	525 648	557 591	+ 6,2
Työnohjaus	94 320	111 215	+ 1,8
Henkilöstön virkistys	124 160	207 607	+ 6,7

Taulukko 16. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit vuonna 2015.

Rekrytointikustannuksiin on laskettu painatukset ja ilmoitukset, sekä muut rekrytoinnin kustannukset muun muassa messut. Ostotyövoiman kustannukset ovat kasvaneet yli 42 %:a. Kasvu johtuu siitä, että erikoislääkäreiden palveluja on jouduttu ostamaan ulkoa enemmän kuin edellisenä vuonna.

5.1 Palkkaus

Sairaanhoitopiirin vakinaisen henkilöstön palkkausasioita käsittelevä palkkatoimikunta koontui kertomusvuoden aikana neljä kertaa siten, että viimeinen kokous oli elokuun 2016 lopussa. Palkkatoimikunta käsitteli yhteensä 30 pykälää. Puheenjohtajana palkkatoimikunnassa toimi vuonna 2016 hallituksen puheenjohtaja Elisa Hänninen. Palkkatoimikunta käsitteli muun muassa periaatteellisia linjauksia, radiologian toimintojen järjestämistä, TVA (työnvaativuuden arviointi) -asioita, tehtäväsiirtojärjestelyitä koskevaa ohjeistusta ja silmätautien lääkäreiden lisätyötä.

Työnvaativuuden arviointijärjestelmän päivittäminen oli palkkatoimikunnan 19.2.2015 päätöksen mukaisesti aloitettu ja jatkui vuoden 2016 puolella. Tehtäväkuvauksia päivitettiin ja moniammatillinen tva-arviointiryhmä kokoontui tammi-kesäkuun aikana arvioimaan tehtäviä vaativuustekijöitä. Näiden tehtyjen arviointien mukaan palkkoja ei tarkistettu vuoden 2016 aikana. Elokuun 2016 palkkatoimikunnan päätöksen mukaan Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän henkilöstön siirtosopimuksen mukaan kunnista siirtyvän ja luovutuksen saajan nykyisen henkilöstön palkat, palkkarakenne ja palvelussuhteen ehdot harmonisoidaan 31.12.2019 mennessä noudattaen uuden kuntayhtymän palkkausjärjestelmää. Palkka-järjestelmään liittyvän TVA:n rakentaminen aloitetaan koko henkilöstön osalta vuoden 2017 aikana.

5.2 Henkilöstöetuudet

SporttiPassin liikunta- ja kulttuuri -etuutta oli käytettävissä 120 euroa/henkilö vuoden 2016 aikana. Sitä käytettiin 148.482,60 euroa eli laskennallisesti 92,86 euroa /työntekijä.

Merkkipäivälahjoja annettiin 50 ja 60 vuotta täyttäneille. 50-vuotta täyttäneille, joiden palvelusaika on ollut alle 15 vuotta, annettiin lahja, jonka arvo on noin 80–130 euroa. Jos palvelusaika on ollut yli 15 vuotta, sai henkilö 150 euron arvoisen lahjan. Henkilön täyttäessä 60 vuotta, hän on saanut esinelahjan, joka on ollut kaikille sama.

Eläkkeelle siirtyville on annettu palvelusaikaan sidottu muistolahja. Alle 15 vuotta palvelut on saanut 80–130 euron arvoisen lahjan sekä kukkakimpun ja yli 15 vuotta palvelut on saanut 150 euron arvoisen lahjan kukkien kanssa.

6 YHTEISTOIMINTA

Yhteistyötoimikunta toimii sairaanhoitopiirissä henkilöstön ja työnantajan välisenä edustuksellisenä yhteistyöelimenä. Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuoden aikana kolme kertaa. Hallitus perusti maaliskuussa siirtymäkauden yhteistyötoimikunnan korvaamaan sairaanhoitopiirin toimikunnan. Siirtymäkauden yhteistyötoimikunnassa oli edustajat kaikista liittyvistä kunnista sekä sairaanhoitopiiristä niin työnantajan kuin pääsopijajärjestöjen puolelta. Siirtymäkauden yhteistyötoimikunnassa oli myös hallituksen edustus ja hallituksen puheenjohtaja oli toimikunnan puheenjohtajana.

Siirtymäkauden yhteistyötoimikunta käsitteli laajasti ESSOTEn käynnistymiseen liittyviä henkilöstöasioita, muun muassa yhteisiä toimintamalleja, rekrytointeja ja sijoitussuunnitelmaa.

Henkilöstön siirtoihin liittyvänä valmistelutyöryhmänä toimi henkilöstöryhmä, missä edustettuina olivat kaikkien kuntien työnantajat. Pääsopijajärjestöt olivat nimenneet ryhmään edustajansa. Henkilöstöryhmä valmisteli henkilöstön siirtoon liittyviä käytännön asioita.

Sairaanhoitopiirin henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa pidettiin noin kerran kuukaudessa YTY-ryhmä, jonka tarkoituksena on ollut vapaamuotoisesti keskustella ajankohtaisista molempien osapuolten taholta.

Sairaanhoitopiirissä toimii neljä pääluottamusmiestä: Niilo Hendolin/Juko, Terhi Väisänen/Tehy, Sari Rautiainen/JHL ja Tiina Martikainen/Jyty. SuPer-liittoon kuuluvien asioita sairaanhoitopiirissä hoitaa ammattiosasto 423:n puheenjohtaja Tiia Rautpalo.

7 TYÖSUOJELUTOIMINTA

Työsuojelutoimikunta kokoontui kertomusvuonna kuusi kertaa ja pöytäkirjoihin kirjattiin 59 käsiteltyä asiaa.

Työsuojelutoimikunnan katsauksessa työturvallisuusilmoitusten määrä oli kasvanut runsaalla sadalla kappaleella verrattuna edelliseen vuoteen. Väkivalta ja sen aiheuttamat läheltä piti tilanteet olivat suurin ryhmä aiempien vuosien tapaan. Ilmoitusmäärän nousu ei todennäköisimmin kuvasta turvallisuustilanteen heikkenemistä, vaan enemmänkin turvallisuuskulttuurin kehittymistä.

Toimikunnassa käsiteltiin työpaikkojen sisäilmaan liittyviä ongelmia ja sisäilmahallintamallia täsmennettiin mahdollisimman toimivaksi. Turvallisuuspäällikkö ja päätoiminen työsuojeluvaltuutettu järjestivät useita sisäilmainfoja eri työyksiköiden henkilökunnille.

Loppuvuonna 2016 turvallisuuspäällikkö ja päätoiminen työsuojeluvaltuutettu tekivät Essoten valmisteluun liittyvää työturvallisuuskartoitusta, ja osallistuivat henkilöstölle suunnattuihin info-tilaisuuksiin kouluttajina työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin liittyen.

Henkilöstön valmiutta kohdata väkivalta- ja uhkatilanteita kehitettiin ja ylläpidettiin Avekki (Aggressio, väkivalta, koulutus, kehitys ja intergraatio) koulutuksilla. Lisäksi turvallisuuspäällikkö piti kohdennettuja yksikkökohtaisia koulutuksia väkivalta- ja uhkatilanteiden ehkäisyyn.

Esper-rakentamisen aiheuttama kohonnut paloturvallisuusriski huomioitiin jatkamalla henkilöstön palokoulutuksia ja pitämällä laajennettuja turvallisuuskävelyjä yksiköissä. Työsuojelun edustus osallistui Esper-rakentamiseen riskinarvioinnein ja ennaltaehkäisevin toimenpitein. Työsuojelun edustajat osallistuivat myös Esper-rakentamisen urakoitsija- ja työmaakokouksiin, sekä suunnittelukokouksiin.

8 TUOTTAVUUSOHJELMAN MUKAISET TOIMENPITEET

Tuottavuustoimenpiteissä kiinnitettiin huomiota vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön väliseen suhteeseen. Erityisesti lyhytaikaisen sijaishenkilöstön käytössä edettiin oikeaan suuntaan. Tämän mahdollisti muun muassa henkilöstön sisäisen liikkuvuuden lisääminen ja lainaohjelmien käyttö. Lisäksi henkilöstökulujen osalta tarkennettiin vakanssittomien työsopimusten osuutta siten, että vakanssittomia määräaikaisia työsopimuksia ei saanut tehdä. V-vakanssit (vakinaiset vuosilomien sijaiset) sijoitettiin rekrytointiyksikön hallintaan. Tällä tavoiteltiin henkilöstön liikkuvuuden lisääntymistä ja toisaalta esimiestyön selkiinnyttämistä sijaishallinnan keskittämisen avulla.

Osastonsihteeripalvelut keskitettiin vuoden 2016 alusta myös psykiatrian osastonsihteerien osalta siten, että kaikki sairaanhoitopiirin osastonsihteerit olivat samassa yksikössä.

Työaikamuotojen osalta aikaisemmin ns. muodollista jaksotyötä tekevät henkilöt siirtyivät pääsääntöisesti yleistyöaikaan tammikuun 2016 lopulla.

Yksittäisinä tuottavuustoimenpiteinä käytettiin myös lomarahojen vaihtoa, palkattomia virka- ja työvapaita sekä vuosilomien sijoittelua.

Vuoden 2016 osalta lomarahojen vaihto vapaaksi (enintään 10 päivää) oli mahdollista lääkärisopimuksen mukaan ja järjestäytymättömille työntekijöille. Lomarahavapaat on pidettävä 30.4.2017 mennessä.

Palkattomat virkavapaat, ns. talkoovapaat olivat myös käytössä ja ne piti pitää 31.12.2016 mennessä.

Vuosilomaohjeen mukaisesti vuosilomia voi jättää seuraavan vuoden kevätkaudelle (kevät 2017) kahdeksan vuosilomapäivää.

9 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen hallinnan mallin edelleen käytäntöön viemistä jatkettiin. Henkilökohtaisia osaamistarpeita kartoitettiin osaamiskeskustelujen avulla vuonna 2015 uusittua kehityskeskustelulomaketta käyttäen. Systemaattiseen osaamisen hallinnan mallin käyttöön ei päästy vuoden 2016 aikana.

Perehdytyspäivät uusille työntekijöille järjestettiin edellisten vuosien tapaan.

Mentorointimallia käytettiin jokaisen uuden esimiehen kohdalla erityisesti hoitotyön esimiesten osalta. Tällöin kokeneempi osastonhoitaja oli uuden esimiehen tukena ja perehdyttäjänä.

Esimiesvalmennusta pidettiin vuoden 2016 aikana yhteensä seitsemän kertaa. Tavoitteena oli valmistella yhteistä toimintamallia ja yhteistyökuvioita perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon tulevaan yhdistymiseen. Esimiesvalmennuksessa keskeisinä asioina olivat kahden organisaatiokulttuurin yhdistämiseen liittyvät haasteet ja miten esimies voi johtaa muutosta.

Koulutuspäivien lukumäärä ammattiryhmittäin kasvoi edellisestä vuodesta 15,8 %. Koulutuspäiviä oli 2,23 henkilöä kohti (edellinen vuosi 1,97 päivää).

Koulutuspäivien lkm			
Ammattiryhmä ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon	13		-100,0
Akateemiset	330	313	-5,2
Hoitohenkilökunta, AMK, opisto	1 300	1 479	13,8
Hoitohenkilökunta, toinen aste	89	338	279,8
Huoltohenkilökunta	92	146	58,7
Lääkärit / Hammaslääkärit	882	956	8,4
Toimistohenkilökunta	271	242	-10,7
Tutkimusta ja hoitoa avustavat	98	99	1,0
Ulkopuolinen henkilökunta	11		-100,0
Yhteensä	3 086	3 573	15,8

Taulukko 17. Koulutuspäivien lukumäärä ammattiryhmittäin.

Eniten osallistuttiin ammatilliseen täydennyskoulutukseen, jonka osuus oli 62,9 % kaikista koulutuksista (edellinen vuosi 68,2 %). Ulkomaisen koulutuksen osuus oli 7,1 % (edellinen vuosi 7,8 %).

Koulutuspäivien lkm			
Koulutusmuoto ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon		1	
Ammatillinen täydennyskoulutus (K)	2 106	2 262	7,4
AY-koulutus	44	81	84,1
Johtamiskoulutus, palkallinen	34	42	23,5
Maanpuolustuskoulutus tai -tehtävä	7		-100,0
Muu koulutus (N)	634	933	47,2
Pääsopijajärj. ylimp. päätt. elinten kokous	6	11	83,3
Työsuojelukoulutus	7	9	28,6
Ulkomainen koulutus	240	255	6,2
Yhteistoimintakoulutus	8	5	-37,5
Yhteensä	3 086	3 599	16,6

Taulukko 18. Koulutuspäivien lukumäärä koulutusmuodon mukaan.

Koulutukseen osallistui kaikkiaan 857 henkilöä, mikä oli lähes sama määrä kuin edellisenä vuonna. Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistujia oli 71,5 % kaikista. Ulkomaiseen koulutukseen osallistui 54 henkilöä eli 6,3 % kaikista kouluttautujista. Koulutustilastoista on huomioita se, että sama henkilö voi olla mukana useammassa koulutusmuodossa.

Koulutukseen osallistujien lkm			
Koulutusmuoto ^	Vuosi ^		
	2015/12 ⇅	2016/12 ⇅	Vrt % ⇅
Tuntematon		1	
Ammatillinen täydennyskoulutus (K)	610	613	0,5
AY-koulutus	10	11	10,0
Johtamiskoulutus, palkallinen	8	8	0,0
Maanpuolustuskoulutus tai -tehtävä	2		-100,0
Muu koulutus (N)	161	162	0,6
Pääsopijajärj. ylimp. päätt. elinten kokous	1	2	100,0
Työsuojelukoulutus	3	3	0,0
Ulkomainen koulutus	47	54	14,9
Yhteistoimintakoulutus	6	3	-50,0
Yhteensä	848	857	1,1

Taulukko 19. Koulutukseen osallistuneiden lukumäärä koulutusmuodoittain.