



Hyvää työpäivää!

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2014





Kuvassa keskustelemassa GE-kirurgian erikoislääkäri Matti Tolonen sekä päivystysalueen osastonlääkäri Ilana Lyytinen.



HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS JA REKRYTOINTI

sivu 6



VUORO-VAIKUTTEINEN JOHTAMINEN

sivu 12



HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

sivu 16



TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

sivu 18



TULEVAISUUS JA TUNNUSLUVUT

sivu 22

HUS:n strategia vuosille 2012–2016:

”Riittävä, osaava ja motivoitunut henkilöstö on ydinedellytys kaikkien HUS:n päämäärien onnistumiseksi.”

”Vuorovaikutuksellinen, reilu ja selkeä johtaminen edistää työhyvinvointia ja parantaa tuottavuutta.”

”Henkilöstön koulutus on HUS:ssa suunnitelmallista ja kokonaisnäkömykseen perustuvaa. Se tähtää osaamisen ylläpitämiseen ja lisäämiseen strategisesti tärkeillä alueilla.”

”Työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä seurataan vuosittain, ja niitä parannetaan suunnitelmallisesti.”

”Tavoitteena mielekäs, tuottava ja turvallinen työ”.



Joulukuun 1. päivä
työntekijöitä oli yhteensä 22 093.

TÄNÄÄN ON 18 113 HUSLAISEN TYÖPÄIVÄ.



991
huslaista
on vuosi-
lomalla.

60 huslaista viettää
syntymäpäiväänsä,
nuorin täyttää
24 ja vanhin
64 vuotta.

892 on
tänään sairaana.



Yövuoron viimeinen tunti käynnissä. Aamuvuorolaiset tulevat kohta.



Toimistotyöt aloitetaan klo 7–10 liukumalla. Päiväklinikka avataan.



Maukasta ja terveellistä lounasta nautitaan Raviolin 14 lounasravintolassa



Iltavuoro on alkanut. Päivystämisen aloittaa 253 lääkäriä.



Työterveyden vastaanotolla on käynyt 183 huslaista.



Yövuoro alkaa.



HUS:n työsuhte-asunnoissa nukkuu yli 1 000 huslaista.



2 654
reskontra- ja
kassamaksu-
tapahtumaa.



5 300
lounasta syötiin
Raviolin lounas-
ravintoloissa.



151
huslaista kehitti
osaamistaan
koulutuksessa.



19
henkilöä vietti
1.12. ensimmäistä
eläkepäiväänsä.



Huslaiset vastaavat lähes Uudenmaan asukkaan **1,5 milj.** erikoissairaanhoidosta. He hoitavat, tutkivat, huoltavat, arkistoiivat, kouluttavat, kuljettavat, tekevät ruokaa ja rakentavat – potilaan parhaaksi. Vuosittain hoidetaan 500 000 potilasta.

Päivittäin erikois-
sairaanhoitoa saa

1 265
henkilöä
ja avohoidossa
käy asiakkaita
4 540



49

vauvaa
syntyy

HUS:n kuudessa synnytys sairaalassa keskimäärin päivittäin.



Huslaiset vastaavat useista erikoissairaanhoidon toimenpiteistä valtakunnallisesti, esimerkiksi munuaissiirto tehdään joka toinen päivä ja lapsille tehdään lähes joka päivä

1 SYDÄNLEIKKAUS

JOHDANTO

MUUTOSTEN VUOSI 2014

Vuosi 2014 oli HUS:ssa varsin vilkas muutosten ja niiden suunnittelun suhteen. Sote-uudistus ja sen myötä tulevat muutokset askarruttivat ja puhututtivat pitkän vuotta. Lain-säädäntömuutokset aiheuttivat toimintojen uudelleenarviointeja ja muutoksia toimintatavoissa. Kuluneena vuonna valmisteltiin isoja HUS:n sisäisiä organisaatiomuutoksia yhteistoimintamenettelyineen ja tehtiin henkilövalintoja.

Tilamuutokset, muutot ja rakennushankkeet koskettiivat lähes jokaista, puhumattakaan erilaisista toimintatapa- ja henkilöstömuutoksista. Isoja tietojärjestelmähankkeita meillä oli meneillään useampia; suunnittelimme ja valmistelimme muun muassa maailman ensimmäistä sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistä tietojärjestelmää ja yhden Euroopan laajimman hallinnon toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönottoa. Erilaiset hankkeet vaativat käytännön tekijöiden panosta ja osallistumista potilashoidon lisäksi. Ponnistukset ja paineet ovat siis olleet monessa mielessä kovat.

Muutokset aiheuttavat aina epävarmuutta ja herättävät tunteita. Kaikesta tästä huolimatta onnistuimme toiminnassamme viime vuonna vähintäänkin hyvin. Potilaiden saama hoito, taloudellinen tulos sekä henkilöstön oma arvio organisaation toiminnasta, johtamisesta, vuorovaikutuksesta ja omasta hyvinvoinnista olivat hyvällä tasolla.

Myös työkykyjohtamisessa onnistuttiin: varhainen tuki, puheeksi ottaminen ja sovellettu työ ovat vähentäneet sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrää HUS:ssa.

Kehittämistyötä riittää vielä tuleville vuosillekin. Kuluneen vuoden työolobarometrin tulosten perusteella henkilöstöjohtamisen kehittämiskohteiksi nousevat kehityskeskustelut, perehdytys, oman työyksikön toiminta ja resursien tehokas käyttö sekä palautteen antaminen. Nämä teemat nostetaan erityisesti esille v. 2015 esimiesten kehityskeskusteluissa ja sisäisessä viestinnässä. Jotta kehittämistyö onnistuisi, eri organisaatiotasoilla pitää sopia omat, yksikkökohtaiset kehittämistoimenpiteet ja varmistaa, että kehittämistyö etenee käytännössä. Johtajien ja esimiesten oma esimerkki kehittämistoimissa on tärkeää.

Muutoksessa luodaan edellytyksiä sille, että onnistumisen mahdollisuuksia olisi myös tulevaisuudessa. Muutoksissa selviää parhaiten, kun on itse aktiivinen ja suhtautuu rakentavasti muutokseen. Oman toiminnan kehittäminen ja toimintaympäristön muutoksiin reagoiminen sekä tarvittavien parannusten tekeminen värittävät tuleviakin vuosia HUS:ssa. Perustehtävä ja perusasiat säilyvät kuitenkin ennallaan ja HUS:n toiminta perustuu vahvalle arvopohjalle.

HUS:n arkea ohjaavat yhteiset arvot

- Ihmisten yhdenvertaisuus
- Potilaslähtöisyys
- Luovuus ja innovatiivisuus
- Korkea laatu ja tehokkuus
- Avoimuus, luottamus ja keskinäinen arvostus



*Outi Sonkeri
henkilöstöjohtaja*

Sivariapäiväni
laboratorion arkistossa
alkoivat klo 7. Nyt kun
opiskelen välinehuoltajaksi,
teen omat aikatauluni.

Stefan Saks, sivillipalvelusmies
Patologian laboratorio

HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS JA REKRYTOINTI TAVOITTEET 2014

	Toteuma	
Vakinaisen henkilöstön osuus henkilöstömäärästä on 81 %	78 %	●
Työssäoloprosentti on 79 %	76 %	●
Henkilötyövuoden hinta ei nouse vuodesta 2013 vuoteen 2014 yli 1,36 %	1,6 %	●
Työnantajan suositteleminen: 85 % suosittelisi	85 %	●
Perehdyttämisen toteutuminen: tavoitetaso 4,00	3,76	●
Alle vuoden palveluksessa olleen henkilöstön osuus henkilöstöstä 11 %	14 %	●

● Toteutunut
● Ei toteutunut

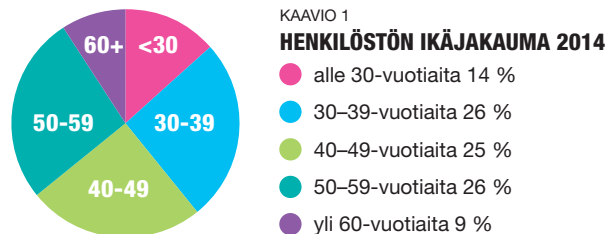
HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS JA REKRYTOINTI

LISÄÄ OSAAJIA JA OSAAMISTA

Henkilöstövoimavarat

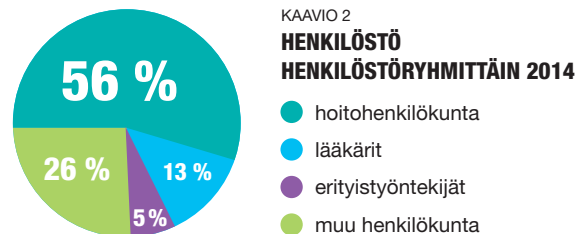
Vuoden 2014 lopussa HUS:ssa työskenteli 22 364 henkilöä. Henkilöstön määrä kasvoi 613 henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön prosentuaalinen osuus oli suhteellisen korkea (78 %), vaikkakin vuodelle 2014 asetettua 81 % tavoitetasoa ei saavutettu. Sijaisten määrä kasvoi 317 henkilöllä vuoden 2013 tilinpäätökseen verrattuna. Muutosta selittää joulun ajan tavallista suurempi arkipyhien määrä, mikä lisäsi sijaistarvetta. Henkilöstöstä valtaosa (86,6 %) työskenteli kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Yleisimmät syyt osa-aikatyöhön olivat osa-aikaeläke ja osittainen hoitovapaa.

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2014 oli 43,5 vuotta, mikä on matalampi kuin kunta-alalla keskimäärin (2013: 45,7). HUS:n henkilökunnan ikärakenne on tasapainoinen. Tämä näkyy mm. vanhuuseläke-ennusteissa, joiden mukaan eläkkeelle jäävien osuus HUS:ssa näyttäisi olevan pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin.



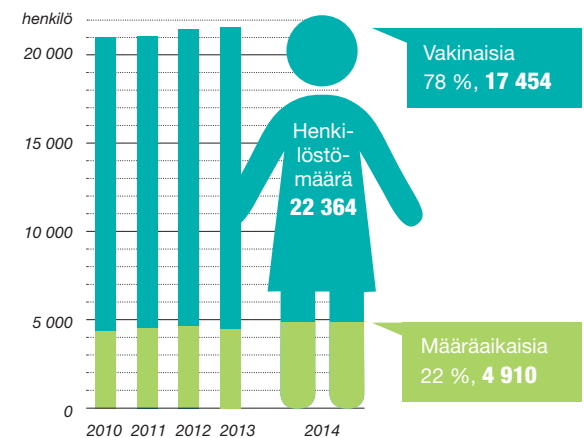
Vuoden vaihteessa HUS:n palveluksessa oli 3 081 henkilöä, joiden palvelussuhteen kesto oli alle vuoden. Heistä vakituisessa palvelussuhteessa oli 488 henkilöä ja määräaikaisessa 2 593. Alle vuoden palveluksessa olleiden prosenttiosuus oli 13,8 % ja se nousi hieman edellisvuodesta (1,5 %), mitä osittain selittää vuodenvaihteen suurempi sijaistarve. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 5,9 % edellisvuosien tapaan.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan työpanosta, joka vastaa laskennallisesti yhden henkilön noin 10,5 kuukauden työskentelyä, johon ei sisälly lomiam tai muita poissaoloja. Henkilötyövuosia tehtiin yhteensä 17 611, mikä on 0,8 % enemmän kuin edellisena vuonna. Suurin yksittäinen selittävä tekijä henkilötyövuosien kasvuun on henkilöstömäärän lisääntyminen. Henkilötyövuosia ja niiden määrän muutosta seurattiin osana kuntayhtymän kuukausi- ja osavuosisikatsausraportointia.



HUS:n henkilöstön keski-ikä, 43,5 vuotta, on matalampi kuin kunta-alalla keskimäärin (45,7 vuotta). Edellisvuoteen verrattuna henkilöstömäärä kasvoi 613 henkilöllä; heistä hoitohenkilökuntaa 330 ja lääkäreitä 31.

KAAVIO 3
HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2010-2014



Motivoivalla palkkauksella pyritään tuloksellisempaan ja sujuvampaan toimintaan. Tulospalkkausjärjestelmä kattaa jo lähes kaikki tulosalueet ja vuonna 2014 aloitettiin suoritepalkkausmallin kokeileminen Hyksin psykiatrian tulosyksikössä.

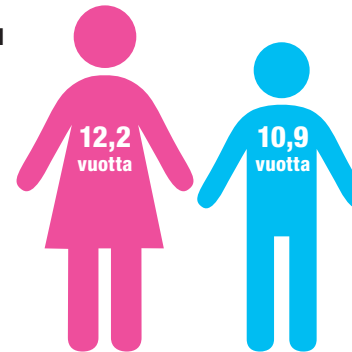
Eläkkeelle siirtyminen myöhentyi huomattavasti. Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 61,4 vuoden iässä ja vanhuuseläkkeelle 64,0 vuoden iässä. Edellisenä vuonna eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 60,4-vuotiaana. Keski-ikä nousi kaikissa eläkelajeissa. Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan eläkkeelle siirtymisikä on myös valtakunnallisesti noussut merkittävästi. Vuonna 2014 eläkkeelle jäätin keskimäärin 61,2-vuotiaana. Edellisenä vuonna keskimääräinen ikä oli 60,9 vuotta. Eläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen, niin valtakunnallisesti kuin HUS:ssakin, vaikutti eniten työkyvyttömyyseläkkeiden määrän lasku.

Palkkakustannukset

Henkilöstön palkankorotukset toteutettiin virka- ja työehtosopimusten 2014–2016 perusteella. Työmarkkinakeskusjärjestöt neuvottelivat kunta-alan virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat voimassa 1.3.2014–31.1.2017. Sopimuskausi muodostuu kahdesta jaksosta; ensimmäinen jakso on 1.3.2014–31.12.2015 (22 kk) ja toinen jakso on 1.1.2016–31.1.2017 (13 kk). Virka- ja työehtosopimuksilla toteutetaan myös työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sopimaa pitkäkestoista ja kokoavaa Työllisyys- ja kasvusopimusta.

KAAVIO 4
PALVELUSAIKA ON
KESKIMÄÄRIN
12 VUOTTA
kaikki henkilöstö-
ryhmät yhteensä

● naiset
● miehet



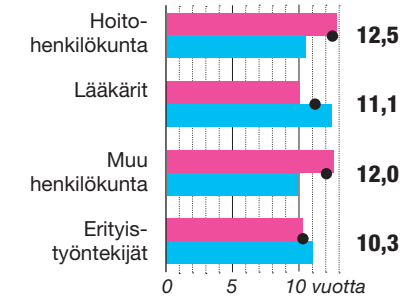
Palkkoja nostettiin 1.7.2014 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 20 euroa. Yleiskorotuksen lisäksi henkilökohtaisia lisiä korotettiin KVTES:n soveltamispiirissä 0,88 % -yksikköä ja TS:n (Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus) soveltamispiirissä 0,82 % -yksikköä.

Vuoden 2014 strategisena painopisteenä ja avaintavoitteena oli henkilöstön määrän, rakenteen ja osaamisen mahdollistava kustannustehokas toiminta. Avaintavoitteena oli, että henkilötyövuoden hinta ei nouse vuodesta 2013 vuoteen 2014 yli 1,36 %. Henkilötyövuoden hinta nousi kuitenkin 1,63 %. Henkilötyövuoden hinnan nousua selittävät muun muassa se, että vuosilomapäiviä pidettiin vuonna 2014 henkilöä kohden enemmän kuin edellisvuonna.

HUS-kuntayhtymän vuoden 2014 maksetut palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat yhteensä 1 101 miljoonaa euroa, mikä oli noin 11 milj. euroa (-1,0 %) vähemmän kuin mihin talousarviossa oli varauduttu. Palkkakustannukset kasvoivat hieman (2,6 %) edellisvuoteen verrattuna. Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 62 100 euroa.

Henkilöstökustannusten, henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kehitykseen on kiinnitetty vuonna 2014 erityistä huomiota. HUS:n yksiköt raportoivat niiden kehityksen

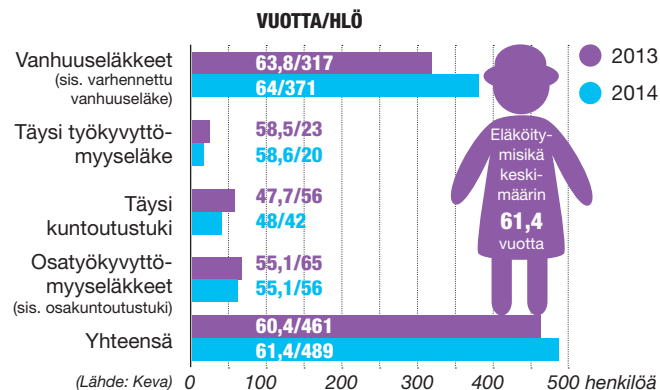
PALVELUSAIKA HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN



sekä toteutetut toimenpiteet kuukausittain ja tarkemmalla tasolla kolmannesvuosittain HUS:n johtoryhmälle. Hallituksen päätöksen mukaisesti jatkettiin täyttölupamenettelyä koko kuntayhtymässä. Harkinnanvaraisten palkantarkistusten päätöksentekoprosessiin ja päätösten ohjeidenmuokaisuuteen kiinnitettiin erityistä huomiota. Lisäksi yksiköt raportoivat säännöllisesti tehdyt palkankorotuspäätökset sekä myönnettyt täyttöluvat.

Vuoden 2014 aikana valmisteltiin suoritepalkkausmalli osana HUS:n palkkausjärjestelmää ja sen tavoite- ja toimintaohjelmaa toimintakaudelle 2014–2017. Suoritepalkkauksen tarkoituksena on lisätä tuloksellista toimintaa ja sujuvoittaa työn tekemistä HUS:n strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Palkka kytketään mitattaviin ja todennettaviin suoritteisiin, jotta pystytään osoittamaan tuottavuuden paraneminen ja kustannussäästöjä muun muassa ostopalvelukustannuksissa. Suoritepalkkausmallin kokeileminen aloitettiin Hyksin Psykiatrian tulosyksikössä ja ensimmäiset palkkiot maksettiin vuoden 2014 loppupuolella. Mallin kokeilua jatketaan vuoden 2015 aikana. Lisäksi Hyksin organisaatiomuutokseen liittyen tarkistettiin hallinnollisten ylilääkäreiden, johtavien ylihoitajien, linjajohtajien

KAAVIO 5
**ELÄKKEELLE
 SIIRTYNEET
 2013–2014**



ja ylihoitajien palkkausperusteet tehtäväkuvausten ja tehtävien vaatavuuden mukaisiksi.

HUS:n hallitus hyväksyi henkilöstön tulospalkkausjärjestelmän uusitut periaatteet joulukuussa 2013. Uusien tulospalkkioperiaatteiden tavoitteena on ollut luoda koko henkilöstön kattava järjestelmä, joka aidosti kannustaa HUS:n strategisten tavoitteiden toteutumisen edistämiseen, palvelutuotannon ja toiminnan tuloksellisuuden parantamiseen sekä laadukkaaseen ja hyvään palveluun. Uusitut periaatteet sitovat tulospalkkiojärjestelmän aikaisempaa voimakkaammin taloudellisiin säästöihin ja tuottavuuden parantamiseen. Tulospalkkiojärjestelmään liittyvien tavoitteiden saavuttamisen perusteella tulospalkkioita vuodelta 2014 voidaan tämän hetkisen arvion mukaan maksaa lähes kaikilla tulosalueilla.

Vuokratyövoiman käyttö

Vuokratyövoiman käytön kustannukset vuonna 2014 olivat 11,6 miljoonaa euroa, joka vastaa noin 194 henkilötyövuotta. Vuokratyövoiman kustannukset laskivat 0,9 miljoonaa euroa edellisvuoteen verrattuna. Kustannusten vähenemiseen vaikuttivat työnhakijoiden määrän lisääntyminen

ja sijaisten hyvä saatavuus sekä hoitohenkilöstön osalta henkilöstön sisäisen liikkuvuuden kehittäminen. Yksiköissä kehitettiin myös keinoja vuokratyövoiman vähentämiseksi. Esimerkiksi työterveyslääkäreitä saatiin vakituisiin virkoihin aktiivisen rekrytointikampanjan seurauksena.

Heinäkuussa 2014 HUS:sta tuli Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n osakas ja syksystä alkaen vuokrahoitajien hankkiminen keskitettiin Seureen. Hoitajien vuokratyövoimaa käyttää ensisijaisesti Hyks-sairaanhoidon alue, mutta esimerkiksi hengityshalvauspotilaiden hoitotiimejä on hankittu myös Lohjalle ja Porvooseen. Vuokratyövoimapalvelujen keskittämisellä pyritään vähentämään esimiesten sijaisrekrytointiin kuluttamaa aikaa ja vuokratyövoiman kustannuksia sekä yhdenmukaistamaan ja tehostamaan toimintatapoja.

Vuoden lopussa lähes 70 % hoitohenkilöstön vuokratyövoimasta hankittiin jo Seurelta. Muilta palvelutoimittajilta hankittiin hengityshalvaus- ja anestesiahoidattajia. Kustannusten seuranta loppuvuoden osalta osoitti, että hoitajasijaisen hankkiminen Seurasta on kokonaiskustannuksiltaan edullisempaa kuin määräaikaisen sijaisen palkkaaminen suoraan HUS:n palvelukseen.



Taitelija Kaarina Heikinheimo viimeisteli 27.11. Meilahden henkilöstöravintola Raviolin seinälle Väristä voimaa -teoksensa. Iloisen tekstiilityön toteuttamista edisti HUS:n taidetoimikunnan myöntämä taidemääräraha.



Ihmisen pelastaminen on kovaa hommaa; 30 painallusta, tauko, 30 painallusta. Jonne Järvinen ja Terhi Solin seuraavat tarkasti annettuja ohjeita.

Kampuspäivä on Meilahden sairaala-alueella toimivien organisaatioiden yhteinen toimintapäivä lukiolaisille ja yhdeksäsluokkalaisille, jotka parhaillaan pohtivat ammatinvalintaansa.

Henkilöstön riittävyys ja rekrytointi

HUS:n rekrytointityöryhmä määritteli seuraavien vuosien painopisteiksi hakijapulasta kärsivät lääketieteen erikoisalat, joita ovat muun muassa fysiatria ja nuorisopsykiatria. Lisäksi painopistealueiksi nostettiin nuoret ja maahanmuuttajataustaiset terveydenhuollon ammattilaiset.

Erikoislääkärien saatavuuden parantamiseksi laadittiin suunnitelma, jolla kehitetään rekrytointimarkkinointia, näkyvyyttä ja oppilaitosyhteistyötä. Suunnitelmaa pilotoitiin yhdessä Hyksin Nuorisopsykiatrian ja Fysiatrian klinikaryhmien ylilääkärien kanssa MediRekry-tapahtumassa lokakuussa. Toteutukseen sisältyi työnantajaesittely ja erikoisalan esitteet erikoistuville lääkäreille sekä alan toiminnan tutuksi tekemistä sosiaalisessa mediassa. Lääkäripäivillä esittelyt herättivät kiinnostusta ja ylilääkärit ovat saaneet yhteydenottoja. Näiden erikoisalojen kanssa rekrytoinnin kehittäminen jatkuu vuoden 2015 alusta.

Maahanmuuttajataustaisten ammattilaisten rekrytoimisen esteenä on ensisijaisesti joko suomen tai ruotsin kielen puuttuva kielitaito. HUS:n palveluksessa olevat muunkieliset voivat osallistua HUS:n järjestämiin suomen

KAAVIO 6

**AVOIMEKSI JULISTETUT
TYÖPAIKAT JA TYÖPAIKKA-
HAKEMUKSET 2013–2014**

**KESKIMÄÄRIN
20 HAKIJAA YHTÄ
TYÖPAIKKAA KOHDEN**

Vuosi	Vakinaiset työpaikat		Määräaikaiset työpaikat	
	työpaikkoja	hakijoita	työpaikkoja	hakijoita
2013	1 274	17 598	528	8 551
2014	1 258	25 549	492	9 780

ja ruotsin kielen koulutuksiin työaikana. Riittävä ammattisa tarvittava kielitaito edistää työtehtävissä suoriutumista ja toimimista työyhteisön jäsenenä. Kielitaidon kehittymisen tueksi käynnistettiin Helsingin yliopiston kanssa laaja useamman opinnäytetyön hanke, jonka tavoitteena on kehittää erilaisia menetelmiä kielen oppimiseen työn ohessa.

Haettavaksi julistettujen työpaikkojen määrä väheni oman henkilöstön käytön tehostamisen seurauksena. Tehäviin hakijoiden määrä lisääntyi selvästi, erityisesti vakituisiin tehtäviin hakijoiden määrä, vaikkakin tilanne vaihteli alueittain, aloittain ja ammattinimikkeittäin. Avoimiin hoitohenkilöstön ja muun henkilöstön tehtäviin oli runsaasti hakijoita ja sijaisuudet saatiin täytettyä. Lääkäreiden virkaa hakeneiden määrä on edellisiin vuosiin verraten lähtenyt hienoiseen kasvuun. Vakituiseen lääkärin virkaan oli keskimäärin 1,8, hoitohenkilöstön tehtävään 15,3 ja muihin tehtäviin 24,0 hakijaa.

HUS on vetovoimainen työnantaja. Vuosittaisessa työolobarometrissa nykyisestä henkilöstöstä HUS:ia työnantajana suosittelisi 85 %. Perehdytyskyselyn tulosten perusteella myös uudet työntekijät suhtautuvat työnantajaan

myönteisesti; HUS:ia työnantajana suosittelisi 92 % ja omaa työyksikköään työpaikkana 89 % vastaajista.

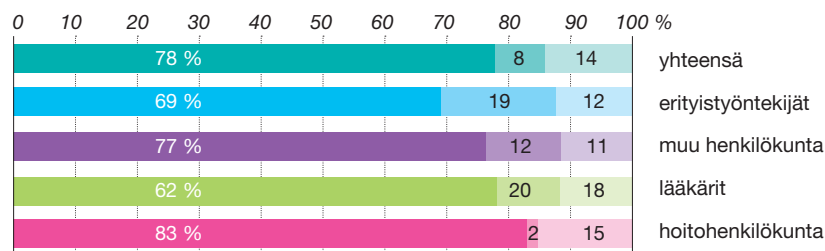
HUS tarjoaa henkilöstölleen kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja, jotta tarvittavan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys voidaan varmistaa. HUS:illa on kaikkiaan 1401 henkilöstöasuntoa, jotka sijaitsevat kahdellatoista paikkakunnalla. HUS:n hallitus päätti tammikuussa 2014 teettää hankeselvityksen 200–300 henkilöstöasunnon lisäämisestä pääkaupunkiseudulle.

Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Henkilöstön osaaminen on yksi erikoissairaanhoidon kriittisiä osa-alueita. Henkilökunnan lähiaikojen eläköitymisestä johtuen on epävarmaa, riittävätkö yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen koulutusmäärät kattamaan alueellisen terveydenhuollon henkilöstötarpeen. Koulutuksen laadun on myös vastattava erikoissairaanhoidon tarpeita, mistä johtuen yhteistyö oppilaitosten kanssa on erittäin tärkeää. Harjoittelujaksot ja käytännön opetus tuottavat työelämän tarpeita vastaavaa osaamista. Opiskelijoiden ohjaukseen ja oppilaitosyhteistyöhön panostaminen

KAAVIO 7

HENKILÖSTÖRYHMÄT PALVELUSSUHTEEN TYYPIN MUKAAN



Vakinaiset / Avoimen vakanssin hoitajat / Sijaiset ja lyhytaikaiset

on merkittävää ennakoivaa rekrytointia, joka parantaa HUS:n työnantajakuvaa ja tunnettuutta eri alojen opiskelijoiden keskuudessa.

HUS osallistuu Helsingin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan antamaan lääkärin ja hammaslääkärin perus- ja erikoistumiskoulutukseen sekä tarjoaa käytännön koulutusjaksojen ajaksi oppimisympäristön ja ohjausta ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa työskenteleville. Lisäksi HUS:ssa harjoittelujaksoja suorittavat muun muassa sairaalakemistit ja -fyysikot, psykologit sekä farmaseutit. Moni HUS:ssa opiskeluun liittyviä harjoittelujaksoja suorittanut rekrytoituu kuntayhtymän palvelukseen valmistuttuaan.

Vuonna 2014 lääketieteen opinnot aloitti 122 opiskelijaa ja hammaslääketieteen opinnot 50 opiskelijaa. Lääketieteen lisensiaatin tutkinnon suoritti 117 opiskelijaa ja hammaslääketieteen lisensiaatin tutkinnon 30 opiskelijaa. Lisäksi HUS:n sairaaloissa käytännön opetusta sai yli 4 200 terveydenhuollon opiskelijaa, yhteensä 20 500 opintoviikon ajan. Ohjattavien opiskelijoiden määrä on kasvanut vuosi vuodelta.

Kuvassa vasemmalta oikealle: Jaana Laisi, erikoistuva lääkäri, Mervi Fearnley, erikoistuva lääkäri sekä Harri Hämäläinen, ylilääkäri.

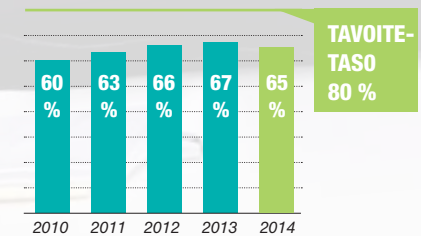
Sairaala ei nuku koskaan – kello 10 osastopalaveri on aika-
tauluihme ja korvaamaton yhteinen hetki kehittää työtämme.

VUOROVAIKUTTEISEN JOHTAMISEN TAVOITTEET 2014

	Toteuma	
Kehityskeskustelu, käyntiastetavoite 80 %	65 %	●
Kehityskeskustelut hyödylliseksi kokee 80 %	71 %	●
Esimiesindeksi 3,9	3,67	●

- Toteutunut
- Ei toteutunut

KAAVIO 8
KEHITYSKESKUSTELUJEN
KÄYNTIASTE 2010–2014



VUOROVAIKUTTEINEN JOHTAMINEN

KOULUTUKSESTA JA MENTORINNISTA VIRTAA ESIMIEHILLE

Esimiestyön kehittäminen

HUS:ssa on yhteensä noin 950 esimiestä. Esimiestyöhön ja sen kehittämiseen tuovat haastetta suuren organisaation hyvin erikokoiset yksiköt ja useat esimiestasot. Keskimäärin HUS:ssa yhdellä esimiehellä on suoria alaisia noin 23 ja alaisia yhteensä noin 124. Esimiesportaita on seitsemän.

Työolobarometrin esimiestyön indeksi oli HUS-tasolla 3,67 (asteikolla 1-5). Indeksillä sisältyy esimiehen tavoitteellisuuteen, oikeudenmukaisuuteen, työntekijöiden kannustamiseen, tukeen ja palautteen antamiseen liittyvät kysymykset sekä kysymyksen siitä, miten työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehditaan yksikössä. Tavoitearvoa (3,9) ei saavutettu ja verrattuna edelliseen vuoteen kaikissa kysymyksissä oli pientä laskua. Parhaat arviot saivat edelleen esimiesten tavoitteellisuus ja oikeudenmukaisuus. Selkeänä kehittämiskohteena on jälleen palautteen antaminen.

HUS-tason johtamis- ja esimieskoulutuksiin osallistui vuoden 2014 aikana 1 023 henkilöä. Koulutukseen osallistumista seurattiin ja seurantatietojen avulla kohdennettiin koulutustarjontaa.

Eri HUS-tason esimiesvalmennuksissa ja koulutuksissa tuotiin esiin muuttuvassa toimintaympäristössä johtamista. Esimiesvalmennus II:n uutena osana oli esimiestyöhön liittyvä simulaatiopeli, jonka kautta käsiteltiin muun muassa HUS:n ajankohtaisia henkilöstöjohtamisen teemoja. Peli sai osallistujilta hyvää palautetta.

Työhyvinvoinnin johtamiskoulutuksia ja Ota puheeksi -valmennuksia jatkettiin vuoden 2014 aikana. Tilaisuuksissa käsiteltiin työkykyä ja työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä. Lisäksi järjestettiin muun muassa kaksi palvelusuhdeasioiden koulutuspäivää sekä työolobarometrikyselyn tulosten purkutyöpajoja.

Tulosalueilla järjestettiin säännöllisesti myös omia esimieskoulutuksia ja -päiviä. Vuoden 2014 aikana tulosalueilla panostettiin esimiestyön osalta muun muassa talous- ja johtamisosaamiseen ja monikulttuurisuuskoulutuksiin. Lisäksi käynnistettiin HUS-tason Lean-valmentajakoulutus, joka kilpailutettiin vuoden 2014 aikana. Valmennusta jatketaan edelleen vuonna 2015 esimiehille suunnatuilla Lean-koulutuspäivillä.



Erikoislääkäri Anssi Petas ohjaa Da Vinci -leikkausrobottia robottivusteisessa RALP-leikkauksessa.



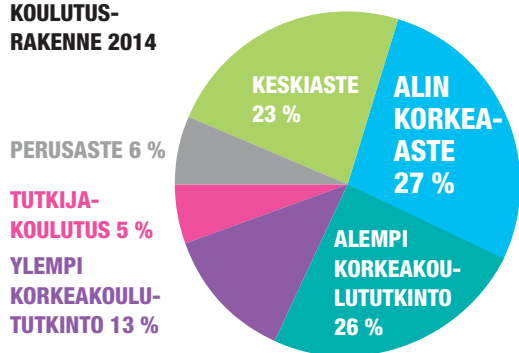
Kuvassa osastonylilääkäri Anne Räisänen-Sokolowski ja ylilääkäri Riitta Luosujärvi.

Mentorointi lähtee mentoroitavan tarpeista. Mentorin rooli on auttaa mentoroitavia itse oivaltamaan omat vahvuutensa ja löytämään itselleen hyvän tavan johtaa.

Hyksin uusille toimialajohtajille järjestettiin organisaatiouudistukseen liittyen valmennuspäiviä ja kilpailutettiin johtotimivalmennuksiin yhteistyökumppani. Valmennukset toteutetaan vuoden 2015 puolella.

Kuluneena vuonna päättyi HUS:n ensimmäinen esimiestyön mentorointiohjelma. Ohjelma sai osallistujilta yleisarvosanan 4,72 (asteikolla 1–5). Osallistajat kokivat, että mentorointi auttoi laajentamaan ja syventämään esimies- ja johtamisosaamista sekä tuki hiljaisen tiedon jakamisessa. Tärkeimmiksi asioiksi koettiin muun muassa vertaistuen saaminen, kokemusten jakaminen ja ongelmien pohtiminen yhdessä sekä oman näkökulman laajentaminen. Elokuussa 2014 käynnistyi uusi esimiestyön mentorointiohjelma, jossa osallistujia oli 41 henkilöä HUS:n eri tulosalueita. Vuonna 2015 tarjotaan esimiehille mahdollisuutta osallistua erva-yhteistyönä toteutettavaan esimies-

KAAVIO 9
HENKILÖSTÖN
KOULUTUS-
RAKENNE 2014

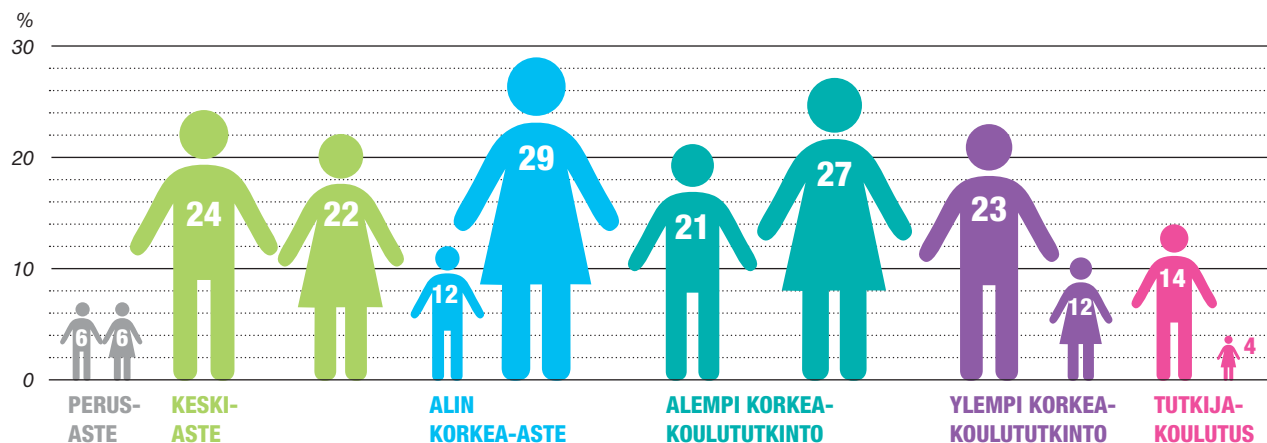


työn mentorointiohjelmaan.

Vuonna 2014 coaching-palveluita käytti vain kaksi esimiestä. Molempien kokemukset prosessista olivat positiiviset ja mahdollisuudesta käyttää coaching-palveluja pyrittään tiedottamaan esimiehiä myös jatkossa. Vuoden 2014 aikana toteutettiin myös esimiestyöhön liittyvät 360°-arviointit 69 esimiehelle. HUS-tasolla arvioinneissa nousivat kehittämiskohteiksi toiminnan uudistaminen ja itsenäinen päätöksenteko. Vahvuuksia olivat selkeä kuva organisaation tehtävästä ja ammatillinen osaaminen.

Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut olivat vuoden 2014 aikana edelleen vahvasti esillä sekä esimiesvalmennuksissa että esimiesten ajankohtaispäivissä. Tulosalueilla kiinnitettiin erityistä huomiota kehityskeskustelujen tärkeyteen ja viestittiin ni-



den roolista yhtenä johtamisen välineenä.

Kehityskeskustelujen käyntiastetta ja hyödyllisyyttä seurataan vuosittain Työolobarometri-kyselyllä. Kehityskeskustelujen käyntiastetavoitteena oli 80 %. Vuoden 2014 käyntiaste oli 65 %, joka oli kaksi prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Jos vastaajista poistetaan alle vuoden työssä olleet henkilöt, oli kehityskeskustelun käyntiaste 72 %. Vastanneista 71 % koki kehityskeskustelut hyödyllisiksi (2013: 71 %). Kehityskeskustelujen hyödyllisyydessä on olennaista molempien osapuolien valmistautuminen keskusteluun. Koulutustilaisuuksissa esimiehille on kerrottu muun muassa ryhmäkehityskeskustelun käytöstä yksilökohtaisten kehityskeskustelujen rinnalla. Lisäksi vuoden aikana valmisteltiin vuoden 2015 alussa julkaistava ohje ryhmäkehityskeskusteluista.

Sähköisen kehityskeskustelulomakkeen käyttöönottoa

on valmisteltu Harppi-hankkeen yhteydessä. Hankkeen aikataulumuutoksen johdosta sähköinen keskustelujen kirjaaminen saadaan käyttöön lokakuusta 2015 alkaen.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän uudistaminen

Vuonna 2013 aloitettiin henkilöstö- ja taloushallinnon sekä logistiikan yhteisen toiminnanohjausjärjestelmän uudistaminen. Harppi-nimisen uudistamishankkeen tavoitteena on, että hankkeen päätyttyä HUS:ssa on käytössään selkeät ja yhtenäiset prosessit sekä niitä tukeva tietojärjestelmä. Kehittämishankkeella tavoitellaan myös paperilomakkeiden ja manuaalisten työvaiheiden vähentämistä. Hankkeen hyödyt saadaan muun muassa päällekkäisen työn vähenemisestä. Koko uudistus on tarkoitus saada valmiiksi lokakuussa 2015.

Palveluohjaaja Riikka Hänninen ja hänen 50 työtoveriaan vastaavat kolmessa vuorossa siitä, että HUS-alueen HYKS-sairaaloilla ja muilla HUS-Desikon asiakkailla on aina käytettävissä turvallisista, ehjiä ja kaikin puolin priimalaatuisia välineitä.

Vaikka vuorotyö on välillä rankkaa, on se myös mahdollisuus – tänäänkin olen koira-kävelyllä jo klo 15.

Palveluohjaaja Riikka Hänninen,
Välinehuoltokeskus

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN TAVOITTEET 2014

Toteuma

Tietojen ja taitojen riittävyys työtehtävissä:

tavoitetaso 4,2

4,26



Koulutukseen osallistuu henkilöstöstä 85 %

83,6 %

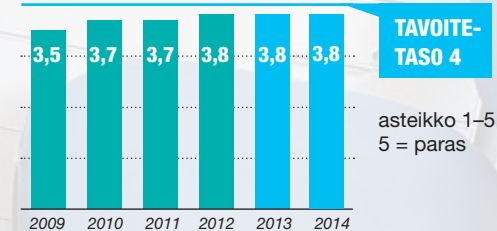


Toteutunut

Ei toteutunut

KAAVIO 10

PEREHDYTTÄMISEN TOTEUTUMINEN 2009–2014



HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

UUTTA OPPIA YHTEISÖN EDUKSI

Henkilöstön perehdyttäminen

HUS-perehdytysohjelmassa on määritelty kaikille yhteisen perehdytyksen tavoitteet, perehdytysprosessi ja keskeiset perehdytettävät sisältöalueet. Kuluneen vuoden aikana perehdytysohjelmaa tehtiin tunnetuksi ja valmisteltiin sitä tukemaan helmikuussa 2015 käyttöön otettavaa sähköistä palvelua palvelussuhteensa aloittaville uusille työntekijöille ja heidän esimiehilleen.

Perehtymisen tueksi tarvitaan ajantasaista materiaalia työpaikan ja työyksikön toiminnasta, säännöistä ja ohjeista. HUS:n intranettiin luotiin sivusto, jonne on koottu apuvälineitä ja materiaalia perehdyttämisen tueksi. Perehdyttämisen toteutumista on seurattu työolobarometrillä vuodesta 2008. Perehdytyksen arviot ovat vuosittain hieman parantuneet. Vuoden 2014 perehdytyksen toteutumisen tunnusluku oli 3,76 (2013: 3,8).

Kehittämistä, kartoitusta ja koulutusta

Vuodelle 2014 laadittiin ensimmäistä kertaa HUS:n strategiasta nousevana toimenpiteenä HUS- ja tulosalueitasolla osaamisen kehittämissuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan säännöllisesti ja suunnitelmat päivitetään vuosit-

tain. HUS-tason osaamisen kehittämisen painopisteet olivat muutosjohtaminen, prosessimainen toiminta sekä osaamisen hallinta ja johtaminen. Tulosalueilla koulutustarjontaa on suunniteltu tulosaluekohtaisten kehittämissuunnitelmien pohjalta ja suunnitelmien toteutumista seurataan.

Nurse Competence Scale -mittarin käyttöä laajennettiin ja ruotsinkielistä versiota mittarista testattiin. Lisäksi Harppi-hankkeen ja työn vaatavuuden arvioinnin kehittämisen yhteydessä haettiin ratkaisua, jossa osaamiset yhdistettäisiin jatkossa vaatavuusluokitteluun ja malliryhmiin. Tämä työ jatkuu vuoden 2015 aikana.

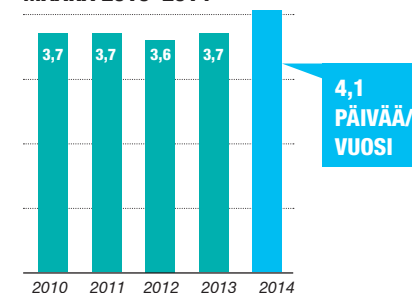
Vuonna 2014 käynnistettiin kahden vuoden pituinen (60 opintopistettä) Sisäinen työnohjaaja -koulutus, johon osallistui 30 henkilöä. Koulutuksen käytännön toteutuksesta vastaa Hyks Psykiatrian tulosyksikkö. Sisäinen työnohjaaja -koulutuksen käyneet voivat toimia työnohjaajina HUS:n eri tulosyksiköissä ja sairaanhoitoalueilla. Koulutuksella varmistetaan, että jatkossakin voidaan tarjota henkilökunnalle sisäistä työnohjaajapalvelua, jossa palvelua antavat työnohjaajat tuntevat terveydenhuoltoalan erityispiirteet. Sisäisiin työnohjauksiin osallistui vuonna 2014 yhteensä 845 työntekijää. Seuraavien vuosien aikana HUS ostaa työn-

ohjauspalveluita noin 250 ulkopuoliselta työnohjaajalta.

Työolobarometrin perusteella henkilöstö kokee, että heillä on riittävät tiedot ja taidot työtehtävien hoitamiseen (keskiarvo HUS-tasolla 4,26). Työnantajan järjestämiin sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin osallistui vuoden aikana 18 686 henkilöä, mikä on 83,6 % henkilöstöstä. Kuntatyönantajien vuoden 2013 koulutustilastossa sosiaali- ja terveysalalla koulutuksiin osallistui keskimäärin 71 % henkilöstöstä. Vuonna 2014 koulutuksiin käytettiin 73 570 työpäivää (2013: 67 286 päivää) ja ulkoisiin koulutuspalveluihin käytettiin 7 290 000 euroa (2013: 7 173 000 euroa).

HUS-Servis Koulutuspalveluiden koulutustarjonta jatkui kattavana. Suurimpia koulutuskokonaisuuksia olivat haavahoitokoulutukset, Uranus U8.4 -käyttöönoton verkkokoulutus sekä alueelliset koulutukset. Koulutuspalveluiden järjestämiin koulutuksiin osallistui sekä HUS:sta että kuntien ja terveydenhuoltoalalla toimivien organisaatioiden henkilöstöstä yhteensä noin 9 000 henkilöä. Koulutukset ovat olleet onnistuneita palautekeskiarvon ollessa koko vuoden osalta 4,1 (asteikko 1-5). Kielikoulutuksiin osallistui 345 henkilöä (2013: 340). Eniten opiskeltu kieli oli ruotsi, jonka ryhmässä oli opiskelijoita yhteensä 163 (2013: 174).

KAAVIO 11
TÄYDENNYSKOULUTUSTEN
MÄÄRÄ 2010–2014



Kun työpäivä alkaa klo 21, tietää, että yö tuo omat haasteensa. Onneksi meillä henkilöstön turvallisuus on ykkösasia.

Sairaanhoitaja Paula Salminen

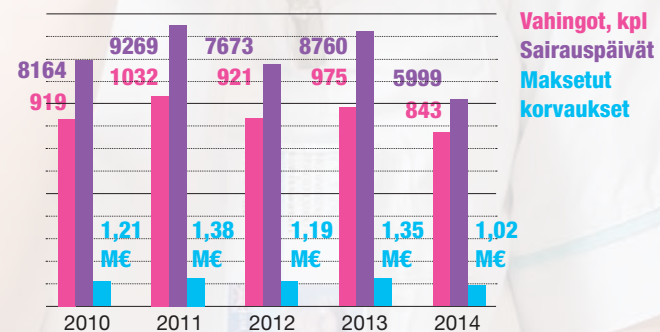
TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖSUOJELUN TAVOITTEET 2014

	Toteuma	
Työkykyisyysindeksi: tavoitetaso 4,1	4,13	●
Sairauspoissaoloja 13,5 pvä/hlö	13,7	●
Alle 3 päivän sairauspoissaolopäivät 2 pvä/hlö	3,4	●

- Toteutunut
- Ei toteutunut

KAAVIO 12

KORVATUT TYÖTAPATURMAT 2010–2014



TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

TAVOITTEENA HYVINVOINTI JA TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Työhyvinvointitoiminnan perustana on ollut vuosille 2014–2017 tehty työhyvinvointiohjelma, jonka tavoitteena on muun muassa hyvin toimiva työyhteisö ja esimiestyön laatu. HUS sai vuoden aikana eri yhteyksissä positiivista palautetta työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen eteen tehdystä työstä. Hyvät tulokset näkyvät esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeiden huomattavana vähenemisenä sekä sitä kautta tulleina kustannussäästöinä. Työhyvinvointitoiminnassa lähtökohtana on, että työhyvinvointia pitää johtaa. Työhyvinvointitoiminta sisältää työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen sekä työhyvinvoinnin tavoitteet ja toimenpiteet.

Hyvinvoiva työntekijä

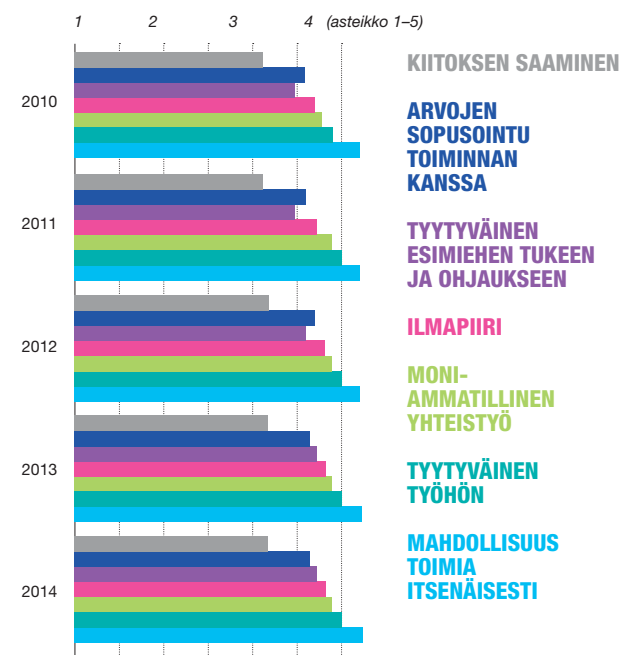
Henkilökunnan työkykyisyys HUS:ssa on pysynyt hyvällä tasolla. Työolobarometri-kyselyn tulosten perusteella työntekijät kokivat työkykynsä keskimäärin hyväksi; työkykyisyysindeksi oli 4,13 (2013: 4,14). Tunne työn aiheuttamasta ylikuormittumisesta on jonkin verran lisääntynyt; 3,52 (2013: 3,54). Keskeiset työkykyjohtamisen toimintatavat kuten varhainen tuki ja yhteistyö esimiesten kanssa ovat vaikuttaneet osaltaan parantuneeseen työkykyyn.

HUS:n työkyvyn tukiohjelman mukaisesti työntekijöiden pitkittyviä sairauspoissaoloja seurataan ja työhön paluuta tuetaan. Tavoitteena on, että esimiehet puuttuvat työkykyongelmiin hälytysmerkkien ilmaantuessa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja etsivät keinoja, joilla henkilö pystyy jatkamaan työssään tai hänen työhön paluutaan voidaan edistää. Vuoden 2014 aikana otettiin



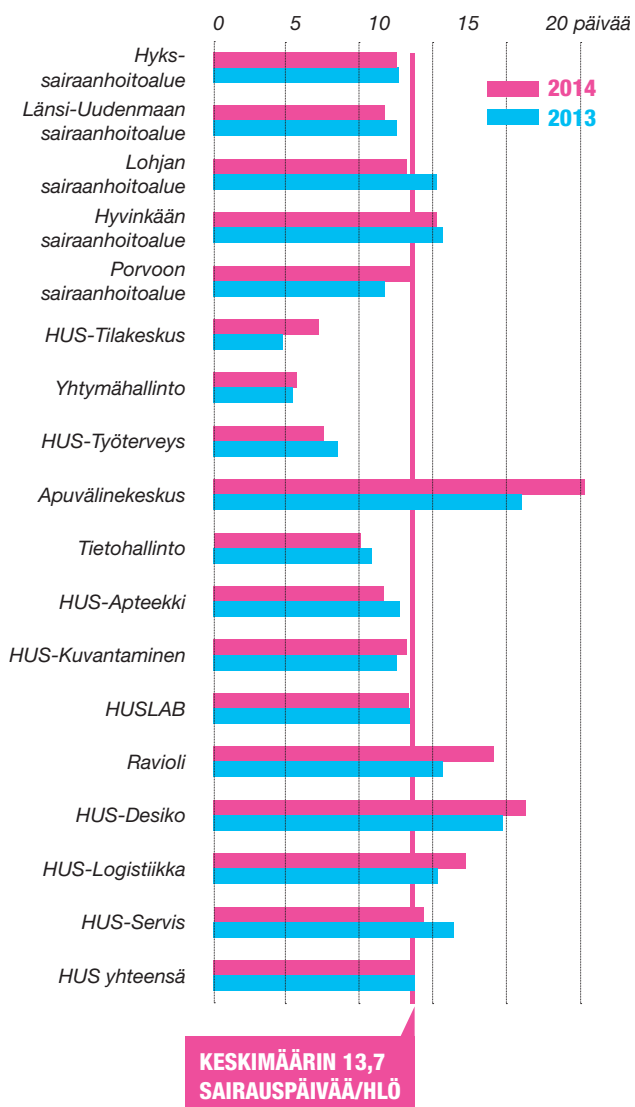
Sairaanhoitaja Riikka Seppänen kiinnittämässä kaatumisvaarasta muistuttavaa huomiokylyttä.

KAAVIO 13
TOIMINTAKULTTUURIN
KEHITYMINEN 2010–2014



KAAVIO 14

SAIRAUSPOISSAOLOT PÄIVÄÄ/HLÖ



käyttöön uusi hälytysviesti, jonka esimies saa sähköpostiinsa, kun henkilön sairauspoissaolojen lukumäärät ylittävät 30 päivää tai 5 kertaa vuodessa. Hälytysviestin liitteenä esimies saa myös ohjeet ja lomakkeet siitä, miten käsitellä asiaa työntekijän kanssa.

Työkyvyn tukiohjelmassa vuonna 2014 mukana olleista työntekijöistä useat ovat pystyneet jatkamaan omassa työssään. Osatyökykyisten työssä jatkamista tuettiin työkykyjärjestelyiden, työkokeiluiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden avulla. Sovellettuun työhön liittyvä työkykyrahamallin kokeilu päättyi vuoden 2014 aikana. Hyvien kokemusten saattamana malli jatkuu pysyvänä toimintana.

Sairauspoissaoloja seurataan kattavasti sekä määrin että syiden ja kustannusten osalta. Vuonna 2014 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 13,7 päivää/henkilö. Edellisvuoteen verrattuna sairauspoissalot ovat pysyneet ennallaan. Yleisimmät syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengityselinsairaudet, psyykkiset syyt sekä tapaturmat.

Vuonna 2014 käynnistettiin yhteistyössä Kevan kanssa 150 päivää -kuntoutushanke, jossa pitkään sairauden vuoksi työstä poissaolleiden työntekijöiden työhön paluun mahdollisuudet selvitettiin ja etsittiin kuntoutusmahdollisuuksia.

Työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2014 jäi 118 henkilöä (2013: 144). Edelliseen vuoteen verrattuna työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä laski 26 henkilöllä, mikä alentaa HUS:n maksamia varhaiseläkemenoperusteisia maksuja noin miljoonalla eurolla. Yhdestä ennenaikaisesti eläkkeelle jääneestä työntekijästä aiheutuu HUS:lle keskimäärin 60 000 euron varhaiseläkemenoperusteinen maksu. HUS maksaa varhaiseläkemenoperusteisia maksuja yhteensä noin 5 miljoonaa euroa vuosittain.

Työolobarometrin ergonomiaongelma- ja ylikuormitus-

indeksit olivat vuonna 2014 edellisten vuosien tasolla. Ergonomiaongelmien ehkäisemiseksi vuonna 2013 käynnistetystä HUS-tasoisesta potilaansiirtokoulutuksesta tuli vuoden 2014 alusta lähtien vakiintunutta toimintaa ja osa perehdytystä. Koulutuksiin osallistui vuonna 2014 yhteensä 507 työntekijää.

Vuoden 2014 lopussa HUS-Työterveyshuollossa otettiin käyttöön liikuntaneuvontalähete. Tavoitteena on aktivoida terveysliikuntaan työntekijöitä, joilla on todettu terveysriskejä, ja jotka terveytensä puolesta liikkuvat liian vähän. Lisäksi työsuojelu kampanjoi monipuolisesta liikunnasta.

HUS osallistui erilaisiin valtakunnallisiin terveyttä edistäviin kampanjoihin ja tempauksiin. Lisäksi HUS:ssa järjestettiin yleisiä kuntotestauksia ja kehitettiin oma-toimisen kuntotestauksen ohjeet. Pääkaupunkiseudun kunnat ja HUS-kuntayhtymä järjestivät lokakuussa yhteistyössä Tsemppi-messut, joiden tarkoituksena oli edistää henkilöstön hyvinvointia yli kuntarajojen.

Toimivat työyhteisöt

HUS:n yhteistoimintaorganisaatio tarkistettiin vuoden 2014 aikana vastaamaan toiminnallisessa organisaatiossa tapahtuneita muutoksia. Myös yhteistoiminnan menettelytapaohjeita uudistettiin ja neuvoteltiin ammattijärjestöjen ja työsuojelun edustajien kanssa. Työsuojeluvaltuutettujen ensimmäinen toimintavuosi käynnistyi ja uudet työsuojeluvaltuutetut perehdytettiin työsuojeluasioihin. Lisäksi Hyksissä käytiin vuoden aikana henkilöstön ja työnantajan edustajien kesken lukuisia yhteistoimintaneuvotteluja organisaatiouudistuksen tarkoituksen ja ymmärrettävyyden sekä asianmukaisen toteuttamisen varmistamiseksi.

HUS edistää kaikessa toiminnassaan suunnitelmallisesti yhdenvertaisuutta. Vuonna 2013 hyväksytyt, vuosia

2014–2017 koskevan HUS:n tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on nostaa esiin jo toteutettuja tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Näiden lisäksi suunnitelma sisältää toimenpiteitä, joilla joko luodaan uusia tasa-arvoa edistäviä käytäntöjä tai tarkistetaan jo olemassa olevia. Esimiehet ovat avainroolissa ja heidän tehtävänään on osaltaan varmistaa, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat arjessa. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstötoimikunnassa.

Molempia kotimaisia kieliä kannustetaan käyttämään kielenkäyttöisän avulla, esimiestyöllä ja kielikoulutuksilla. Kielenkäyttöisää maksettiin joulukuussa 2 639 henkilölle (11,9 %), joka on 43 henkilölle enemmän kuin vuonna 2013.

Työolobarometrikyselyn vastausten mukaan koettu työpaikkahäirintä on hieman vähentynyt edellisvuoteen verrattuna, häiriötekijäindeksi oli 4,59 (2013: 4,56). Esille nousseet häirintätapaukset on käsitelty HUS:n ohjeiden mukaisesti. Esimiesten osaamista ongelmatilanteiden käsittelyssä edistettiin muun muassa Ota puheeksi -valmennuksilla. Valmennukset koettiin tarpeellisiksi ja niistä on saatu positiivista palautetta.

Turvallinen työympäristö

Vuoden 2014 aikana sekä työssä että työmatkalla sattuneet tapaturmat vähenivät. Korvattujen työtapaturmien määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna 10,4 %. Vuoden aikana tapahtui yhteensä 843 työtapaturmaa, joista 321 sattui työmatkalla. Eniten työtapaturmia aiheuttavat kaatumiset ja liukastumiset sekä työpaikalla että työmatkoilla.

Työturvallisuuden kehittämistyössä keskityttiin turvallisuusprosessien selkiyttämiseen ja tehostamiseen. Tapaturmia ennaltaehkäiseviä keskeisiä toimenpiteitä olivat riskien arviointi, työturvallisuuskierrokset, henkilöturvallisuus-




Tsemppi-kestävyyslenkille Töölönlahdella lähdössä Emmi Ohraniemi (vas.), Laura Lintunen, Piia Inkilä, Kiia Hammarberg, Katja Timonen, Ma Rose Rantala ja Sami Pyrylä. Lähettäjänä Taina Liukkonen.

palo- ja hätäensiapukoulutukset sekä erilaiset työsuojelukampanjat. Lisäksi julkaistiin päivitetty työpaikkaväkivalta- torjuntaopas Turvallista työpäivää sekä päivitettiin HUS:n veritapaturma-animaatio. HUS:n turvatuotemietinnön linjausten mukaisesti veritapaturmia pyritään vähentämään siirtymällä turvatuotteisiin vuoteen 2016 mennessä.

HUS:n rakennuskannan vanhetessa sisäilmaongelmat ovat lisääntyneet haitaten henkilöstön työhyvinvointia. Henkilöstön kokemien sisäilmaongelmien selvittäminen ja hoitaminen työllistivät työyksiköiden, työsuojelun, työterveyshuollon, tilahallinnon ja kiinteistöhuollon edustajia. HUS:ssa on käytössä Työterveyslaitoksen suosituksen mukainen toimintamalli ja ohjeistus, jonka mukaan HUS:n

sisäympäristöasioiden ohjausryhmä ja alueelliset sisäympäristöryhmät käsittelevät sisäilmaongelmia.

Savuton sairaala -hankkeen toimintaohjelmaa edistettiin laatimalla siihen liittyviä tarkempia ohjeita ja suunnitelmia sekä järjestämällä eri puolilla HUS:ia kampanjoita ja koulutuksia. Tulosalueilla perustettiin ohjelman mukaisesti paikallisia työryhmiä, jotka edistivät Savuton sairaala -toimintaa sekä henkilöstön keskuudessa että osana potilas-hoitoa. HUS palkittiin ansiokkaasta toiminnasta kunniamaininnalla Paras Savuton Työpaikka -kilpailussa touku-kuussa 2014. Perusteluissa todettiin, että HUS on osoittanut kiitettävää aktiivisuutta savuttomuuden ja tupakoimat- tomuden edistämisessä.



Kun yövuoro
päättyy ja aamuvuoro
alkaa, HUS:n työsuhde-
asunnoista herää
uuteen työpäivään
yli 1 000 huslaista.

Uusia asuntoja huslaisille

HUS järjestää henkilöstölleen kohtuuhintaisia vuokra-asuntoja tarkoituksena tukea HUS:lle asetettujen tehtävien toteutumista varmistamalla tarvittavan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys. Onnistuneen henkilöstöasuntopoliittikan seurauksena HUS:illa on käytössään oikea määrä sopivan tyyppisiä asuntoja sairaanhoitopiirin eri alueilla. HUS:illa on kaikkiaan 1 401 henkilöstöasuntoa eri kiinteistö- ja asunto-osakeyhtiöissä, jotka sijaitsevat kahdella-toista paikkakunnalla. HUS:n hallitus päätti tammikuussa 2014 teettää hankeselvityksen 200–300 henkilöstöasunnon lisäämisestä pääkaupunkiseudulle. Hankeselvityksen yhteydessä laadittiin viitesuunnitelmat 200 henkilöstöasunnon rakennuttamiseksi Helsinkiin. Hankkeet on ensisijaisesti tarkoitus toteuttaa aravakohteina.

KOHTI TULEVAISUUTTA

MITATTAVIA TAVOITTEITA

HUS:n tavoitteena on olla toimialansa arvostetuin työnantaja, joka onnistuu osaavan henkilöstön rekrytoinnissa ja palveluksessa pitämisessä. Osaavaa henkilöstöä johdetaan ammattitaitoisella esimiestyöllä. Esimiehet edesauttavat ammattitaidon ylläpitämisessä, itsensä kehittämisesä ja työssä oppimisessa.

HUS:n strategiaa toteutetaan vuosisuunnitelmien ja talousarvion kautta. HUS:n valtuustossa joulukuussa 2014

hyväksytyyn vuoden 2015 talousarvion sisällytettiin strategiasta johdetut vuosittaiset avaintavoitteet sekä niiden mittarit ja tavoitearvot, jotka henkilöstöjohtamisen osalta on koottu oheiseen taulukkoon. Avaintavoitteet ovat pitkäkestoisia ja kattavat koko strategiakauden. Tulosalueet ja tukipalveluyksiköt laativat HUS:n tavoitteiden pohjalta omat tavoitteensa ja kuvaavat ne suunnitelmat ja toimenpiteet, joilla henkilöstöjohtamisen tavoitteet saavutetaan.

KAAVIO 15

STRATEGISET PAINOPISTEET JA AVAINAVOITTEET VUODELLE 2015

Avaintavoitteena, että henkilöstön määrä, rakenne ja osaaminen mahdollistavat kustannustehokkaan toiminnan.

TAVOITE	MITTARI (T)	TAVOITETASO
Työpanos, henkilötyövuosi	henkilötyövuosi • oma henkilöstö • vuokratyövoima	Talousarvion mukainen
Henkilötyövuoden hinta henkilöstöryhmittäin	henkilötyövuoden hinta henkilöstöryhmittäin (hoitohenkilökunta, lääkärit, erityistyöntekijät, muu henkilökunta)	henkilötyövuoden hinta henkilöstöryhmittäin nousee vuoden 2014 toteumasta korkeintaan 0,8 % (talousarviossa huomioitu henkilöstökulujen kustannustason nousu on 1,0 %)
Työssäolo-% (=tehty vuosityöaika teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta)	Tehty vuosityöaika teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta %	Vuoden 2013 toteuma + 1 %

TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA

Kaaviot

Kaavio 1	Henkilöstön ikäjakauma 2014
Kaavio 2	Henkilöstö henkilöstöryhmittäin 2014
Kaavio 3	Henkilöstömäärän kehitys 2010–2014
Kaavio 4	Palvelusaika
Kaavio 5	Eläkkeelle siirtyneet 2013–2014
Kaavio 6	Avoimeksi julistetut työpaikat ja työpaikkahakemukset 2013–2014
Kaavio 7	Henkilöstöryhmät palvelussuhteen tyypin mukaan
Kaavio 8	Kehityskeskustelujen käyntiaste 2010–2014
Kaavio 9	Henkilöstön koulutus rakenne 2014
Kaavio 10	Perehdyttämisen toteutuminen 2009–2014
Kaavio 11	Täydennyskoulutusten määrä 2010–2014
Kaavio 12	Korvatut työtaturmat 2010–2014
Kaavio 13	Toimintakulttuurin kehittyminen 2010–2014
Kaavio 14	Sairauspoissaolot päivää/hlö
Kaavio 15	Strategiset painopisteet ja avaintavoitteet vuodelle 2015

Taulukot

Taulukko 1	Henkilöstön lukumäärä 2014
Taulukko 2	Tytäryhtiöiden henkilöstömäärät
Taulukko 3	Henkilötyövuodet vuonna 2014
Taulukko 4	Avainlukuja 2010–2014
Taulukko 5	Koko-/osa-aikaiset palvelussuhteet 1.12.2014 (sis. osa-aikaiset poissaolot)
Taulukko 6	Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin ja palvelussuhteen luonteen mukaan 2010–2014
Taulukko 7	Henkilöstömäärän kehitys 2008–2014
Taulukko 8	Keskeisimmät henkilöstöinvestoinnit vuosina 2011–2014
Taulukko 9	Henkilöstötunnuslukuja tulosalueittain ja liikelaitoksittain 2014
Taulukko 10	Henkilötyövuosien kehitys 2005–2014
Taulukko 11	HUS:n henkilöstömäärä 31.12.2014 palvelussuhteen tyypin mukaan
Taulukko 12	Henkilöstötunnuslukuja henkilöstöryhmittäin
Taulukko 13	Maksetut palkat henkilöstöryhmittäin vuonna 2014
Taulukko 14	Ammattitaudit ja tapaturmat 2010–2014
Taulukko 15	Sairauspoissaolot
Taulukko 16	Varhaiseläkemenuperusteinen (Varhe) maksu
Taulukko 17	HUS-tason esimieskoulutuksiin osallistuneet henkilöstöryhmittäin



Sairaanhoitaja Paula Mäkiö.

TAULUKKO 1

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ 2014 (31.12.2014)

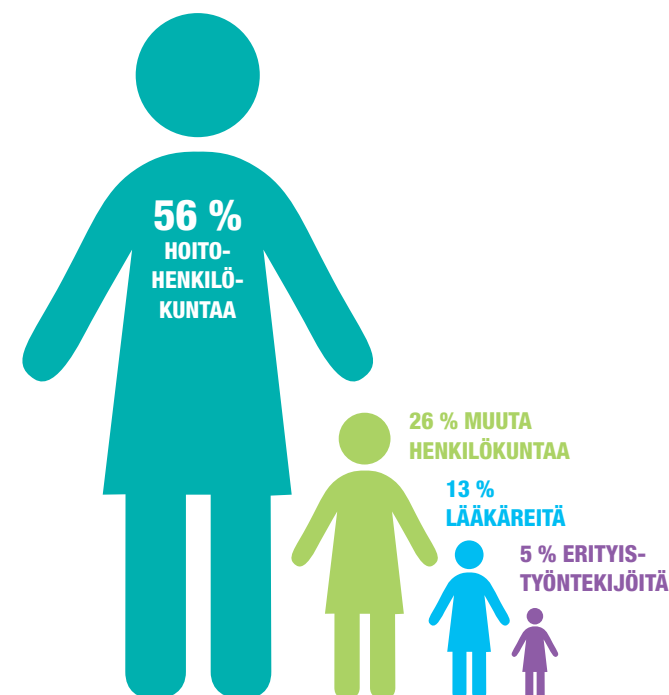
Henkilöstön lukumäärä	TP2013	TA2014	TP2014	TP2014 vs TA2014 poikkeama	TP2014 vs TA2014 poikk.-%	TP2014 vs TP2013 muutos	TP2014 vs TP2013 muutos-%
HUS yhteensä	21 751	21 926	22 364	438	2,0 %	613	2,8 %
Hoitohenkilökunta	12 189	12 282	12 519	238	1,9 %	330	2,7 %
Lääkärit	2 860	2 831	2 891	61	2,1 %	31	1,1 %
Muu henkilökunta	5 690	5 771	5 894	123	2,1 %	204	3,6 %
Erityistyöntekijät	1 012	1 043	1 060	17	1,6 %	48	4,7 %
HUS ilman liikelaitoksia	15 234	15 658	15 711	53	0,3 %	477	3,1 %
Hoitohenkilökunta	10 296	10 443	10 565	123	1,2 %	269	2,6 %
Lääkärit	2 482	2 452	2 502	51	2,1 %	20	0,8 %
Muu henkilökunta	1 727	1 995	1 875	-120	-6,0 %	148	8,6 %
Erityistyöntekijät	729	769	769	0	0,0 %	40	5,5 %
Sairaanhoitoalueet yhteensä	15 086	15 176	15 553	377	2,5 %	467	3,1 %
Hoitohenkilökunta	10 290	10 388	10 563	176	1,7 %	273	2,7 %
Lääkärit	2 469	2 421	2 488	68	2,8 %	19	0,8 %
Muu henkilökunta	1 615	1 615	1 754	139	8,6 %	139	8,6 %
Erityistyöntekijät	712	753	748	-5	-0,7 %	36	5,1 %
HYKS-sha	11 756	11 779	12 104	325	2,8 %	348	3,0 %
Hoitohenkilökunta	7 932	7 965	8 133	169	2,1 %	201	2,5 %
Lääkärit	2 051	2 007	2 062	56	2,8 %	11	0,5 %
Muu henkilökunta	1 217	1 215	1 324	109	9,0 %	107	8,8 %
Erityistyöntekijät	556	593	585	-8	-1,3 %	29	5,2 %
Länsi-Uudenmaan sha	420	419	432	13	3,1 %	12	2,9 %
Hoitohenkilökunta	288	288	295	7	2,4 %	7	2,4 %
Lääkärit	55	57	52	-5	-8,8 %	-3	-5,5 %
Muu henkilökunta	56	56	65	9	16,1 %	9	16,1 %
Erityistyöntekijät	21	18	20	2	11,1 %	-1	-4,8 %
Lohjan sha	704	727	713	-14	-1,9 %	9	1,3 %
Hoitohenkilökunta	503	523	512	-11	-2,1 %	9	1,8 %
Lääkärit	95	97	92	-5	-5,2 %	-3	-3,2 %
Muu henkilökunta	81	80	78	-2	-2,5 %	-3	-3,7 %
Erityistyöntekijät	25	27	31	4	14,8 %	6	24,0 %

Henkilöstön lukumäärä	TP2013	TA2014	TP2014	TP2014 vs TA2014 poikkeama	TP2014 vs TA2014 poikk.-%	TP2014 vs TP2013 muutos	TP2014 vs TP2013 muutos-%
Hyvinkään sha	1 640	1 674	1 690	16	1,0 %	50	3,0 %
Hoitohenkilökunta	1 176	1 220	1 205	-15	-1,2 %	29	2,5 %
Lääkärit	193	180	198	18	10,0 %	5	2,6 %
Muu henkilökunta	195	194	212	18	9,3 %	17	8,7 %
Erityistyöntekijät	76	80	75	-5	-6,3 %	-1	-1,3 %
Porvoon sha	566	577	614	37	6,4 %	48	8,5 %
Hoitohenkilökunta	391	392	418	26	6,6 %	27	6,9 %
Lääkärit	75	80	84	4	5,0 %	9	12,0 %
Muu henkilökunta	66	70	75	5	7,1 %	9	13,6 %
Erityistyöntekijät	34	35	37	2	5,7 %	3	8,8 %
Liikelaitokset yhteensä	6 225	6 268	6 307	39	0,6 %	82	1,3 %
Hoitohenkilökunta	1 851	1 839	1 912	73	4,0 %	61	3,3 %
Lääkärit	369	379	376	-3	-0,8 %	7	1,9 %
Muu henkilökunta	3 722	3 776	3 728	-48	-1,3 %	6	0,2 %
Erityistyöntekijät	283	274	291	17	6,2 %	8	2,8 %
HUS-Kuvantaminen liikelaitos	1 156	1 163	1 183	20	1,7 %	27	2,3 %
Hoitohenkilökunta	641	640	658	18	2,8 %	17	2,7 %
Lääkärit	244	257	254	-3	-1,2 %	10	4,1 %
Muu henkilökunta	236	233	235	2	0,9 %	-1	-0,4 %
Erityistyöntekijät	35	33	36	3	9,1 %	1	2,9 %
HUSLAB liikelaitos	1 591	1 571	1 631	60	3,8 %	40	2,5 %
Hoitohenkilökunta	1 165	1 157	1 206	49	4,2 %	41	3,5 %
Lääkärit	125	122	122	0	0,0 %	-3	-2,4 %
Muu henkilökunta	197	199	193	-6	-3,0 %	-4	-2,0 %
Erityistyöntekijät	104	93	110	17	18,3 %	6	5,8 %
Ravioli liikelaitos	381	410	393	-17	-4,1 %	12	3,1 %
Muu henkilökunta	364	392	373	-19	-4,8 %	9	2,5 %
Erityistyöntekijät	17	18	20	2	11,1 %	3	17,6 %
HUS-Desiko liikelaitos	1 717	1 722	1 719	-3	-0,2 %	2	0,1 %
Muu henkilökunta	1 717	1 722	1 719	-3	-0,2 %	2	0,1 %
HUS-Apteekki liikelaitos	189	191	187	-4	-2,1 %	-2	-1,1 %
Muu henkilökunta	62	61	62	1	1,6 %	0	0,0 %
Erityistyöntekijät	127	130	125	-5	-3,8 %	-2	-1,6 %

TAULUKKO 2

TYTÄRYHTIÖIDEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄT

	31.12. 2012	31.12. 2013	31.12. 2014
HUS-Kiinteistöt Oy	297	299	310
Uudenmaan Sairaалapesula Oy	225	227	230
Kiinteistö Oy HUS-Asunnot	4	0	0
HYKSin Kliiniset Palvelut Oy	2	5	6,5
	528	531	546,5



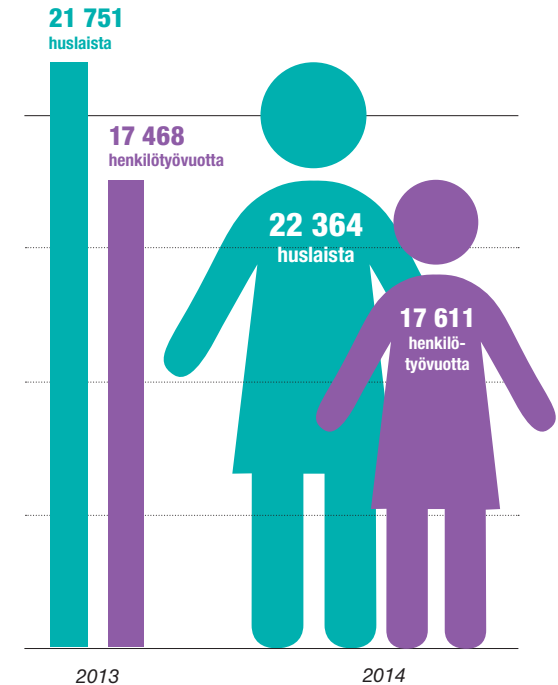


Osastonlääkäri Wolf-Dieter Roth ja osastonylilääkäri Maarit Vanermo.

Henkilöstön lukumäärä	TP2013	TA2014	TP2014	TP2014 vs TA2014 poikkeama	TP2014 vs TA2014 poikk.-%	TP2014 vs TP2013 muutos	TP2014 vs TP2013 muutos-%
HUS-Logistiikka liikelaitos	297	300	305	5	1,7 %	8	2,7 %
Hoitohenkilökunta	40	38	43	5	13,2 %	3	7,5 %
Muu henkilökunta	257	262	262	0	0,0 %	5	1,9 %
HUS-Servis liikelaitos	894	911	889	-22	-2,4 %	-5	-0,6 %
Hoitohenkilökunta	5	4	5	1	25,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	889	907	884	-23	-2,5 %	-5	-0,6 %
Muut tulosalueet yhteensä	205	224	221	-3	-1,3 %	16	7,8 %
Hoitohenkilökunta	40	43	37	-6	-14,0 %	-3	-7,5 %
Lääkärit	22	31	27	-4	-12,9 %	5	22,7 %
Muu henkilökunta	130	137	138	1	0,7 %	8	6,2 %
Erityistyöntekijät	13	13	19	6	46,2 %	6	46,2 %
Yhtymähallinto	114	128	125	-3	-2,3 %	11	9,6 %
Hoitohenkilökunta	6	7	2	-5	-71,4 %	-4	-66,7 %
Lääkärit	13	17	14	-3	-17,6 %	1	7,7 %
Muu henkilökunta	87	95	95	0	0,0 %	8	9,2 %
Erityistyöntekijät	8	9	14	5	55,6 %	6	75,0 %
HUS-Työterveys	60	67	66	-1	-1,5 %	6	10,0 %
Hoitohenkilökunta	34	36	35	-1	-2,8 %	1	2,9 %
Lääkärit	9	14	13	-1	-7,1 %	4	44,4 %
Muu henkilökunta	12	13	13	0	0,0 %	1	8,3 %
Erityistyöntekijät	5	4	5	1	25,0 %	0	0,0 %
Ulkoinen tarkastus	6	4	4	0	0,0 %	-2	-33,3 %
Muu henkilökunta	6	4	4	0	0,0 %	-2	-33,3 %
HUS-Tilakeskus	25	25	26	1	4,0 %	1	4,0 %
Muu henkilökunta	25	25	26	1	4,0 %	1	4,0 %
Taseyksiköt yhteensä	235	258	283	25	9,7 %	48	20,4 %
Hoitohenkilökunta	8	12	7	-5	-41,7 %	-1	-12,5 %
Muu henkilökunta	223	243	274	31	12,8 %	51	22,9 %
Erityistyöntekijät	4	3	2	-1	-33,3 %	-2	-50,0 %
Tietohallinto	203	219	248	29	13,2 %	45	22,2 %
Muu henkilökunta	203	219	248	29	13,2 %	45	22,2 %
Apuvälinekeskus	32	39	35	-4	-10,3 %	3	9,4 %
Hoitohenkilökunta	8	12	7	-5	-41,7 %	-1	-12,5 %
Muu henkilökunta	20	24	26	2	8,3 %	6	30,0 %
Erityistyöntekijät	4	3	2	-1	-33,3 %	-2	-50,0 %

HENKILÖTYÖVUODET VUONNA 2014 (31.12.2014)

Henkilötyövuodet	TP2013	TA2014	TP2014	TP2014 vs TA2014 poikkeama	TP2014 vs TA2014 poikk.-%	TP2014 vs TP2013 muutos	TP2014 vs TP2013 muutos-%
HUS yhteensä	17 468	17 457	17 611	154,4	0,9 %	143,4	0,8 %
Hoitohenkilökunta	9 517	9 522	9 593	71,5	0,8 %	76,9	0,8 %
Lääkärit	2 342	2 259	2 371	112,2	5,0 %	28,8	1,2 %
Muu henkilökunta	4 973	5 047	5 006	-41,0	-0,8 %	33,2	0,7 %
Erityistyöntekijät	636	629	640	11,7	1,9 %	4,4	0,7 %
HUS ilman liikelaitoksia	12 048	12 292	12 124	-168,4	-1,4 %	75,8	0,6 %
Hoitohenkilökunta	8 048	8 094	8 094	0,2	0,0 %	46,0	0,6 %
Lääkärit	2 056	1 977	2 076	98,9	5,0 %	20,7	1,0 %
Muu henkilökunta	1 506	1 772	1 516	-255,9	-14,4 %	9,6	0,6 %
Erityistyöntekijät	438	449	438	-11,6	-2,6 %	-0,5	-0,1 %
Sairaanhoidoalueet yhteensä	11 971	11 884	12 036	151,9	1,3 %	65,1	0,5 %
Hoitohenkilökunta	8 047	8 053	8 093	39,6	0,5 %	46,3	0,6 %
Lääkärit	2 048	1 957	2 068	111,8	5,7 %	20,6	1,0 %
Muu henkilökunta	1 440	1 432	1 440	7,5	0,5 %	-0,3	0,0 %
Erityistyöntekijät	437	442	435	-6,9	-1,6 %	-1,4	-0,3 %
HYKS-sha	9 252	9 181	9 303	122,4	1,3 %	50,8	0,5 %
Hoitohenkilökunta	6 147	6 163	6 196	33,1	0,5 %	49,0	0,8 %
Lääkärit	1 687	1 611	1 702	90,4	5,6 %	14,3	0,8 %
Muu henkilökunta	1 093	1 080	1 080	0,8	0,1 %	-13,1	-1,2 %
Erityistyöntekijät	324	327	325	-1,9	-0,6 %	0,5	0,2 %
Länsi-Uudenmaan sha	353	326	343	16,3	5,0 %	-10,2	-2,9 %
Hoitohenkilökunta	240	224	231	6,6	3,0 %	-9,5	-3,9 %
Lääkärit	48	44	40	-3,3	-7,6 %	-8,1	-16,7 %
Muu henkilökunta	49	42	57	15,4	37,1 %	8,2	16,7 %
Erityistyöntekijät	15	17	15	-2,5	-14,5 %	-0,8	-5,3 %
Lohjan sha	576	574	587	12,8	2,2 %	11,3	2,0 %
Hoitohenkilökunta	405	410	414	4,2	1,0 %	9,2	2,3 %
Lääkärit	82	75	86	10,4	13,9 %	3,1	3,8 %
Muu henkilökunta	71	72	69	-2,7	-3,7 %	-2,1	-3,0 %
Erityistyöntekijät	17	18	18	0,8	4,6 %	1,0	6,0 %





Meilahden Kampuspäivänä erikoistuva lääkäri Maria Kaista esitteli Kiia Koskiselle elvytystä.

Henkilötyövuodet	TP2013	TA2014	TP2014	TP2014 vs TA2014 poikkeama	TP2014 vs TA2014 poikk.-%	TP2014 vs TP2013 muutos	TP2014 vs TP2013 muutos-%
Hyvinkään sha	1 318	1 330	1 322	-8,1	-0,6 %	4,1	0,3 %
Hoitohenkilökunta	939	946	930	-15,8	-1,7 %	-8,9	-0,9 %
Lääkärit	157	153	167	14,5	9,4 %	10,0	6,4 %
Muu henkilökunta	169	178	173	-5,0	-2,8 %	4,1	2,4 %
Eriytyisöntekijät	52	53	51	-1,8	-3,4 %	-1,1	-2,0 %
Porvoon sha	472	472	481	8,6	1,8 %	9,1	1,9 %
Hoitohenkilökunta	315	310	321	11,4	3,7 %	6,4	2,0 %
Lääkärit	72	73	73	-0,1	-0,2 %	1,2	1,7 %
Muu henkilökunta	57	61	60	-1,1	-1,8 %	2,7	4,7 %
Eriytyisöntekijät	28	28	26	-1,6	-5,8 %	-1,1	-4,1 %
Liikelaitokset yhteensä	5 166	5 165	5 182	17,6	0,3 %	16,2	0,3 %
Hoitohenkilökunta	1 436	1 428	1 468	39,9	2,8 %	32,6	2,3 %
Lääkärit	281	281	287	5,4	1,9 %	5,9	2,1 %
Muu henkilökunta	3 257	3 276	3 230	-45,8	-1,4 %	-27,3	-0,8 %
Eriytyisöntekijät	193	180	198	18,1	10,1 %	5,1	2,7 %
HUS-Kuvantaminen liikelaitos	922	919	938	18,2	2,0 %	15,4	1,7 %
Hoitohenkilökunta	498	499	512	12,8	2,6 %	14,3	2,9 %
Lääkärit	196	199	202	2,4	1,2 %	6,3	3,2 %
Muu henkilökunta	210	200	204	3,8	1,9 %	-5,8	-2,7 %
Eriytyisöntekijät	20	21	20	-0,8	-3,9 %	0,5	2,7 %
HUSLAB liikelaitos	1 234	1 208	1 240	31,5	2,6 %	5,8	0,5 %
Hoitohenkilökunta	902	893	918	25,4	2,8 %	16,3	1,8 %
Lääkärit	85	82	85	3,0	3,7 %	-0,4	-0,5 %
Muu henkilökunta	182	182	170	-12,4	-6,8 %	-12,8	-7,0 %
Eriytyisöntekijät	64	51	67	15,5	30,4 %	2,6	4,1 %
Ravioli liikelaitos	349	348	344	-4,4	-1,3 %	-5,4	-1,5 %
Muu henkilökunta	337	334	329	-5,4	-1,6 %	-8,0	-2,4 %
Eriytyisöntekijät	12	14	15	1,0	7,3 %	2,6	21,1 %
HUS-Desiko liikelaitos	1 500	1 526	1 514	-11,7	-0,8 %	14,0	0,9 %
Muu henkilökunta	1 500	1 526	1 514	-11,7	-0,8 %	14,0	0,9 %
HUS-Apteekki liikelaitos	147	147	147	0,2	0,1 %	0,0	0,0 %
Muu henkilökunta	50	53	51	-2,2	-4,1 %	0,7	1,3 %
Eriytyisöntekijät	97	94	96	2,3	2,5 %	-0,7	-0,7 %

Henkilötyövuodet	TP2013	TA2014	TP2014	TP2014 vs TA2014 poikkeama	TP2014 vs TA2014 poikk.-%	TP2014 vs TP2013 muutos	TP2014 vs TP2013 muutos-%
HUS-Logistiikka liikelaite	261	259	267	8,1	3,1 %	6,0	2,3 %
Hoitohenkilökunta	33	33	34	0,8	2,4 %	1,2	3,7 %
Muu henkilökunta	229	226	233	7,3	3,2 %	4,8	2,1 %
HUS-Servis	753	758	733	-24,3	-3,2 %	-19,5	-2,6 %
Hoitohenkilökunta	3	3	4	0,8	26,3 %	0,7	21,7 %
Muu henkilökunta	750	755	729	-25,1	-3,3 %	-20,3	-2,7 %
Muut tulosalueet yhteensä	145	175	156	-19,4	-11,1 %	11,2	7,7 %
Hoitohenkilökunta	28	30	26	-3,5	-11,7 %	-1,5	-5,4 %
Lääkärit	13	21	16	-5,1	-24,2 %	2,4	18,0 %
Muu henkilökunta	99	120	108	-11,8	-9,8 %	9,5	9,6 %
Erityistyöntekijät	5	5	5	1,0	21,1 %	0,8	17,0 %
Yhtymähallinto	77	98	88	-10,3	-10,4 %	10,7	13,9 %
Hoitohenkilökunta	1	2	1	-1,1	-50,9 %	-0,3	-20,0 %
Lääkärit	8	10	8	-2,1	-20,7 %	0,2	2,3 %
Muu henkilökunta	67	84	76	-7,6	-9,0 %	9,9	14,9 %
Erityistyöntekijät	2	2	2	0,5	24,0 %	0,9	59,0 %
HUS-Työterveys	45	51	46	-5,6	-10,8 %	0,4	0,8 %
Hoitohenkilökunta	27	28	25	-2,4	-8,6 %	-1,3	-4,7 %
Lääkärit	6	11	8	-3,0	-27,3 %	2,2	39,4 %
Muu henkilökunta	10	10	9	-0,6	-6,3 %	-0,5	-4,8 %
Erityistyöntekijät	3	3	3	0,5	18,8 %	-0,1	-4,2 %
Ulkoinen tarkastus	3	4	3	-0,8	-21,4 %	-0,2	-6,7 %
Muu henkilökunta	3	4	3	-0,8	-21,4 %	-0,2	-6,7 %
HUS-Tilakeskus	19	22	19	-2,8	-12,6 %	0,3	1,5 %
Muu henkilökunta	19	22	19	-2,8	-12,6 %	0,3	1,5 %
Taseyksiköt yhteensä	186	233	237	4,2	1,8 %	50,9	27,3 %
Hoitohenkilökunta	7	11	6	-4,4	-42,0 %	-0,4	-6,6 %
Muu henkilökunta	178	220	229	9,0	4,1 %	51,4	28,9 %
Erityistyöntekijät	2	3	2	-0,4	-15,0 %	0,0	-1,8 %
Tietohallinto	162	199	209	10,3	5,2 %	47,6	29,4 %
Muu henkilökunta	162	199	209	10,3	5,2 %	47,6	29,4 %
Apuvälinekeskus	25	34	28	-6,1	-17,9 %	3,3	13,5 %
Hoitohenkilökunta	7	11	6	-4,4	-42,0 %	-0,4	-6,6 %
Muu henkilökunta	16	21	20	-1,3	-6,1 %	3,8	23,9 %
Erityistyöntekijät	2	3	2	-0,4	-15,0 %	0,0	-1,8 %

TYÖTAPATURMIA JA AMMATTITAUTEJA 843, 98 VÄHEMMÄN KUIN VUONNA 2013

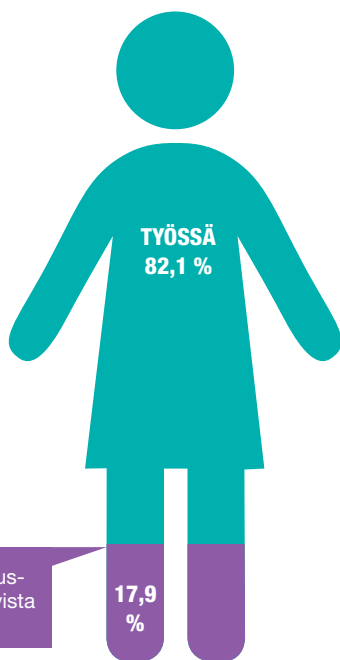




22 093
HENKILÖÄ ON
KOKO- TAI OSA-
AIKAISESSA
PALVELUS-
SUHTEESSA

86,6 %
KOKOAIKAISIA

13,4 %
OSA-AIKAISIA



TAULUKKO 4

AVAINLUKUJA 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Henkilöstön lukumäärä	21 171	21 322	21 738	21 751	22 364
vakinaiset	16 742	16 763	17 062	17 195	17 454
määräaikaiset, joista	4 429	4 559	4 676	4 556	4 910
• sijaisia	2 792	2 826	2 800	2 792	3 005
• avoimen hoitajia	1 481	1 627	1 688	1 672	1 709
• lyhytaikaisia (1–12 pvä)	156	106	188	92	196
Henkilöstö henkilöstöryhmittäin	21 171	21 322	21 738	21 751	22 364
hoitohenkilökunta	11 854	11 878	12 160	12 189	12 519
lääkärit	2 649	2 683	2 783	2 860	2 891
muu henkilökunta	5 678	5 737	5 759	5 690	5 894
erityistyöntekijät	990	1 024	1 036	1 012	1 060
Keski-ikä	43,4	43,4	43,5	43,6	43,5
naiset	43,5	43,6	43,6	43,8	43,7
miehet	42,4	42,5	42,5	42,6	42,2
vakinaiset	45,5	45,6	45,7	45,9	45,9
määräaikaiset	35,5	35,5	35,4	35,3	35,0
Sukupuolijakauma naisia / miehiä (%)	85,9 / 14,1	85,7 / 14,3	85,6 / 14,4	85,3 / 14,7	85,0 / 15,0
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	6 %	7 %	6 %	6 %	5,9 %
Koulutuspäiviä / henkilö	3,7	3,7	3,6	3,7	4,1
Palkat ja palkkiot toimintakuluista ilman sosiaalikulua (%)	52,4	51,7	51,8	50,7	49,8
Vuokratyövoiman käyttö euroina (€)	13 500 000	14 620 000	14 408 932	12 542 289	11 646 000
henkilötyövuosina (htv)	225	225	234	205	194

TAULUKKO 5

KOKO-/OSA-AIKAISET PALVELUSSUHTEET 1.12.2014 (sisältää osa-aikaiset poissaolot)

	Henkilöä	Osa-aikaiset	Osa-aikaiset %	Koko-aikaiset	Koko-aikaiset %	Työssä yht. henkilöä	Työssä %	Poissa yhteensä	Poissa %
Hoitohenkilökunta	12 435	1 664	13,4	10 771	86,6	9 937	79,9	2 498	20,1
Lääkärit	2 873	578	20,1	2 295	79,9	2 350	81,8	523	18,2
Muu henkilökunta	5 684	486	8,6	5 198	91,4	4 921	86,6	763	13,4
Erityistyöntekijät	1 101	234	21,3	867	78,7	926	84,1	175	15,9
Yhteensä	22 093	2 962	13,4	19 131	86,6	18 134	82,1	3 959	17,9

TAULUKKO 6

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN JA PALVELUSSUHTEN LUONTEEN MUKAAN 2010–2014

HUS	TP2010	TP2011	TP2012	TP2013	TP2014	TP2014 vs TP2013	
						Muutos %	Erotus
Hoitohenkilökunta yhteensä	11 854	11 878	12 160	12 189	12 519	3 %	330
Lyhytaikainen 1)	99	68	75	38	95	150 %	57
Sijainen	1 644	1 566	1 633	1 627	1 787	10 %	160
Avoimen vakanssin hoitaja	246	281	262	233	258	11 %	25
Vakinainen	9 865	9 963	10 190	10 291	10 379	1 %	88
Lääkärit yhteensä	2 649	2 683	2 783	2 860	2 891	1 %	31
Lyhytaikainen 1)	8	13	14	6	12	100 %	6
Sijainen	470	481	496	524	515	-2 %	-9
Avoimen vakanssin hoitaja	548	569	589	590	563	-5 %	-27
Vakinainen	1 623	1 620	1 684	1 740	1 801	4 %	61
Muu henkilökunta yhteensä	5 678	5 737	5 759	5 690	5 894	4 %	204
Lyhytaikainen 1)	47	25	96	48	87	81 %	39
Sijainen	543	640	543	519	576	11 %	57
Avoimen vakanssin hoitaja	511	599	650	676	690	2 %	14
Vakinainen	4 577	4 473	4 470	4 447	4 541	2 %	94
Erityistyöntekijät yhteensä	990	1 024	1 036	1 012	1 060	5 %	48
Lyhytaikainen 1)	2	0	3	0	2	0 %	2
Sijainen	135	139	128	122	127	4 %	5
Avoimen vakanssin hoitaja	176	178	187	173	198	14 %	25
Vakinainen	677	707	718	717	733	2 %	16
Yhteensä	21 171	21 322	21 738	21 751	22 364	3 %	613
Lyhytaikainen 1)	156	106	188	92	196	113 %	104
Sijainen	2 792	2 826	2 800	2 792	3 005	8 %	213
Avoimen vakanssin hoitaja	1 481	1 627	1 688	1 672	1 709	2 %	37
Vakinainen	16 742	16 763	17 062	17 195	17 454	2 %	259

1) Alle 13 päivän palvelussuhde

TAULUKKO 7

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2008–2014

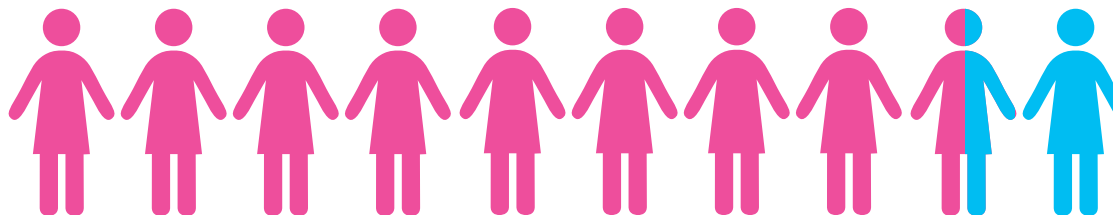
Henkilöstön lukumäärä	TP 2008	TP 2009	TP 2010	TP 2011	TP 2012	TP 2013	TP 2014
Yhteensä	20 956	20 909	21 171	21 322	21 738	21 751	22 364
Hoito- henkilökunta	11 658	11 725	11 854	11 878	12 160	12 189	12 519
Lääkärit	2 551	2 571	2 649	2 683	2 783	2 860	2 891
Muu henkilökunta	5 768	5 603	5 678	5 737	5 759	5 690	5 894
Erityis- työntekijät	979	1 010	990	1 024	1 036	1 012	1 060

TAULUKKO 8

KESKEISIMMÄT HENKILÖSTÖINVESTOINNIT VUOSINA 2011–2014

	2011	2012	2013	2014	2014 vs. 2013 muutos-%
Palkka- kustan- nukset	819 346 000	863 963 000	871 824 000	887 993 000	2 %
Sivukulut	190 652 000	204 988 000	202 224 000	213 704 000	6 %
Koulutus	7 013 000	7 803 000	7 861 000	8 005 000	2 %
Työ- terveys- huolto	6 327 000	7 141 000	6 933 000	6 395 000	-8 %
Muut (Lyllyi- nen, virkistys, ruokailu, työ- matkaliput)	5 009 000	5 861 000	6 379 000	6 629 000	4 %
Yhteensä	1 028 347 000	1 089 756 000	1 095 221 000	1 122 726 000	3 %

**HUS:SSA ON
22 634 TYÖNTEKIJÄÄ,
613 ENEMMÄN KUIN
VUONNA 2013.**



**HUSLAISISTA
85 % NAISIA
15 % MIEHIÄ**

TAULUKKO 9

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA TULOSALUEITTAIN JA LIIKELAITOKSITTAIN 2014

31.12.2014	Henkilötyö- vuodet (htv)	Hlö lkm	Miehiä	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työssäolevat	Htv hinta (1000 €)	Henkilötyö- tunnin hinta (€)
HYKS-sairaanhoitoalue	9 303	12 104	13,9 %	9 120	2 984	9 604	66 845	29,6
Medisiininen tulosyksikkö	1 539	1 991	14,0 %	1 516	475	1 609	65 575	28,9
Operatiivinen tulosyksikkö	3 492	4 449	16,7 %	3 379	1 070	3 545	70 085	31,0
Naisten ja lastentautien tulosyksikkö	2 295	3 056	6,7 %	2 297	759	2 347	64 725	28,6
Sydän- ja keuhkokeskus	557	706	15,0 %	504	202	568	67 621	30,2
Syöpäkeskus	356	477	12,6 %	358	119	391	65 324	29,0
Psykiatrian tulosyksikkö	1 051	1 408	20,5 %	1 049	359	1 129	61 979	27,5
Tulosalueen johto	13	17	17,6 %	17	0	15	120 886	43,5
Länsi-Uudenmaan sairaanhoitoalue	343	432	13,7 %	342	90	363	66 986	29,3
Lohjan sairaanhoitoalue	587	713	11,9 %	577	136	594	65 720	28,9
Hyvinkään sairaanhoitoalue	1 322	1 690	15,9 %	1 333	357	1 349	63 695	28,0
Porvoon sairaanhoitoalue	481	614	12,4 %	464	150	503	67 465	29,2
HUS-Tilakeskus	19	26	34,6 %	25	1	22	103 335	41,4
Yhtymähallinto	88	125	20,8 %	97	28	113	102 936	40,2
Tietohallinto	209	248	49,2 %	197	51	225	64 289	31,1
Apuvälinekeskus	28	35	37,1 %	31	4	32	52 279	23,7
HUS-Apteekki liikelaitos	147	187	8,6 %	159	28	149	49 804	23,1
HUS-Kuvantaminen liikelaitos	938	1 183	25,0 %	1 012	171	967	72 206	31,9
HUSLAB liikelaitos	1 240	1 631	7,6 %	1 418	213	1 346	57 874	25,5
Ravioli liikelaitos	344	393	16,8 %	324	69	319	41 611	19,3
HUS-Desiko liikelaitos	1 514	1 719	6,1 %	1 365	354	1 459	38 384	17,7
HUS-Logistiikka liikelaitos	267	305	70,5 %	231	74	254	42 600	18,8
HUS-Servis liikelaitos	733	889	21,1 %	694	195	772	45 491	20,4
HUS-Työterveys	46	66	6,1 %	61	5	60	68 443	30,0
HUS yhteensä	17 611	22 364	15,0 %	17 454	4 910	18 134	62 123	27,6

HUSLAISISTA
78 % VAKINAISESSA
TYÖSUHTEESSA
12 % MÄÄRÄAIKAISIA



Keski-ikä	Alle vuoden palveluksessa olleita	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	Sairauspoissaolot/hlö	Alle 3 päivän sairauspoissaolot / hlö	Varhemaksut (€)	Vuokratyövoiman käyttö (€)	Kehityskeskustelu, käyntiaste	Kehityskeskustelu, hyödyllisyys	Työkykyisyysindeksi	Esimiesindeksi
43,5	13,9 %	5,3 %	12,5	3,3	1 521 049	2 859 126	62 %	72 %	4,17	3,66
42,5	15,3 %	5,8 %	11,1	2,9	290 307	1 094 864	63 %	69 %	4,21	3,61
42,4	12,2 %	5,4 %	12,6	3,4	326 927	268 817	56 %	70 %	4,13	3,60
42,0	13,6 %	5,0 %	13,8	3,6	671 193	51 608	61 %	75 %	4,17	3,68
41,1	20,8 %	5,2 %	12,7	3,0	81 024	299 648	76 %	74 %	4,15	3,85
42,4	15,5 %	4,5 %	12,0	3,4	51 221	14 409	59 %	71 %	4,16	3,72
43,1	14,3 %	5,0 %	11,2	3,4	101 081	1 129 781	75 %	77 %	4,21	3,72
50,9	0 %	0,0 %	4,5	1,9	-704	0	93 %	93 %	4,29	4,32
45,7	13,2 %	5,6 %	11,7	2,6	106 122	355 908	67 %	72 %	4,14	3,79
44,8	14,7 %	6,9 %	13,2	3,0	140 121	575 760	65 %	71 %	4,19	3,70
43,3	13,8 %	6,6 %	15,2	3,4	488 846	2 629 557	73 %	69 %	4,10	3,64
43,8	15,6 %	3,7 %	13,6	2,7	91 565	1 493 180	56 %	65 %	4,10	3,59
52,0	3,8 %	4,0 %	7,2	0,9	35 842	0	90 %	85 %	4,45	3,70
49,2	24,0 %	6,2 %	5,7	2,0	-5 252	0	72 %	89 %	4,46	3,86
45,7	13,7 %	4,1 %	10,0	3,1	21 505	231 764	77 %	66 %	4,24	3,74
46,4	14,3 %	6,5 %	25,3	4,6	-987	19 791	78 %	47 %	3,92	3,43
41,4	9,6 %	8,2 %	11,6	3,6	-3 082	0	85 %	70 %	4,05	3,89
43,5	10,7 %	5,4 %	13,2	3,6	89 602	1 850 422	79 %	71 %	4,10	3,74
46,5	13,1 %	6,5 %	13,3	3,5	352 649	0	69 %	67 %	4,04	3,67
43,1	12,7 %	6,2 %	19,1	2,6	76 165	59 920	69 %	70 %	4,01	3,67
47,8	14,4 %	8,9 %	21,3	3,7	646 729	0	54 %	70 %	3,99	3,64
39,8	17,7 %	6,9 %	17,2	3,7	135 914	0	81 %	71 %	4,19	3,78
46,1	11,8 %	6,8 %	14,3	4,0	273 033	573 351	66 %	62 %	4,10	3,73
49,2	21,2 %	13,1 %	7,5	2,6	20 554	996 787	91 %	86 %	4,24	3,68
43,5	13,8 %	5,9 %	13,7	3,4	3 990 160	11 645 565	65 %	71 %	4,13	3,67

TAULUKKO 10

HENKILÖTYÖVUOSIEN KEHITYS 2005–2014

Henkilötyövuodet	TP 2005	TP 2006	TP 2007	TP 2008	TP 2009	TP 2010	TP 2011	TP 2012	TP 2013	TP 2014
HUS yhteensä	16 187	16 362	16 630	16 614	16 586	16 695	16 909	17 340	17 468	17 611
Hoitohenkilökunta	8 981	9 033	9 153	8 981	8 980	9 067	9 114	9 446	9 517	9 593
Lääkärit	1 909	1 974	2 027	2 123	2 137	2 171	2 226	2 264	2 342	2 371
Muu henkilökunta	4 759	4 803	4 882	4 926	4 869	4 859	4 954	5 002	4 973	5 006
Erityistyöntekijät	538	552	569	584	600	597	615	628	636	640

TAULUKKO 11

HUS:N HENKILÖSTMÄÄRÄ 31.12.2014 PALVELUSSUHTEN TYPIN MUKAAN

	Vakinaiset		Avoimen viran/toimen hoitajat		Sijaiset ja lyhytaikaiset		Henkilöstö yhteensä	Osuus koko henkilöstöstä
	Hlöä	%-osuus	Hlöä	%-osuus	Hlöä	%-osuus		
Hoitohenkilökunta	10 379	82,9 %	258	2,1 %	1 882	15,0 %	12 519	56,0 %
Lääkärit	1 801	62,3 %	563	19,5 %	527	18,2 %	2 891	12,9 %
Muu henkilökunta	4 541	77,0 %	690	11,7 %	663	11,2 %	5 894	26,4 %
Erityistyöntekijät	733	69,2 %	198	18,7 %	129	12,2 %	1 060	4,7 %
Yhteensä	17 454	78,0 %	1 709	7,6 %	3 201	14,3 %	22 364	100,0 %

TAULUKKO 12

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN

	Henkilöstö					Työsuhteen laatu		Henkilötyötunnin hinta (€)	Keski-ikä	Alle vuoden palveluksessa olleita	Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	Sairauspoissaolot		Kehityskeskustelu		Työkykyisyysindeksi	Esimiesindeksi	Koulutuspäivä/hlö
	Henkilötyövuosi	Henkilömäärä	Osuus henkilöstöstä	Työssä-olevat	Miehiä %	Vakinaiset	Määräaikaiset					päivää/hlö	Alle 3 päivää/hlö	Käyntiaste	Tyytyväisyys			
Hoitohenkilökunta	9 593	12 519	56,0 %	9 937	8,6 %	10 379	2 140	24,9	42,5	11,2 %	5,4 %	14,6	3,9	67 %	71 %	4,13	3,64	3,7
Lääkärit	2 371	2 891	12,9 %	2 350	39,3 %	1 801	1 090	51,6	44,6	15,4 %	6,1 %	5,2	1,0	56 %	73 %	4,15	3,74	8,7
Muu henkilökunta	5 006	5 894	26,4 %	4 921	18,2 %	4 541	1 353	20,9	45,1	16,1 %	6,1 %	17,3	3,2	64 %	68 %	4,14	3,74	2,2
Erityistyöntekijät	640	1 060	4,7 %	926	13,0 %	733	327	29,2	44,7	26,7 %	12,0 %	6,5	4,2	65 %	71 %	4,11	3,64	6,0
Yhteensä	17 611	22 364	100 %	18 134	15,0 %	17 454	4 910	27,6	43,5	13,8 %	5,9 %	13,7	3,4	65 %	71 %	4,13	3,67	4,1



TAULUKKO 13

MAKSETUT PALKAT HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN VUONNA 2014

	Henkilö- määrä 31.12.2014	Palkat	Työaika- korvaukset	Työaika- korvausten %-osuus palkoista
Hoitohenkilökunta	12 519	441 215 000	62 160 000	14,1 %
Lääkärit	2 891	231 620 000	57 627 000	24,9 %
Muu henkilökunta	5 894	178 336 000	11 225 000	6,3 %
Erityistyöntekijät	1 060	39 702 000	266 000	0,7 %
Palkkiot		1 367 000		0,0 %
Jaksotetut palkat		9 402 000	2 179 000	23,2 %
Luottamus- henkilöiden palkat		451 000		0,0 %
Yhteensä	22 364	887 993 000	133 457 000	15,0 %

TAULUKKO 14

AMMATTITAUDIT JA TAPATURMAT 2010–2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Työtapaturma	507	523	452	510	518
Työmatkatapaturma	387	443	382	430	321
Työliikennetapaturma	13	1	0	1	1
Ammattitauti	0	6	1	1	1
Ammattitautiepäily	12	9	10	10	2
Yhteensä	919	982	845	952	843

TAULUKKO 17

HUS-TASON ESIMIESKOULUTUKSIIN OSALLISTUNEET HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN

Koulutus	HUS esimies- valmennus I	HUS esimies- valmennus II	Palvelus- suhdeasioiden koulutuspäivä	Työhyvin- voinnin johtamisen koulutuspäivä	Ota puheeksi- valmennukset	Työolobaro- metri -työpajat	Ajankohtais- iltapäivät	Pitkät esimies- koulutukset	Yhteensä
Lääkärit	37	18	7	8	4	3	2	26	105
Hoitohenkilökunta	80	78	154	70	43	25	209	13	672
Erityistyöntekijät	3	4	5	1	4	1	12	1	31
Muu henkilökunta	16	24	41	16	8	7	100	3	215
Yhteensä	136	124	207	95	59	36	323	43	1 023

TAULUKKO 15

SAIRAUSPOISSAOLOT

	HUS	Verrokki (2011)
Sairauspoissaolokustannukset palkkasummasta	2,83 %	4,57 %
Vähemmän kustannuksia suhteessa verrokkeihin.	15 799 000 €	
	HUS	Verrokki (2013)
Varhe-maksut palkkasummasta	0,54 %	0,69 %
Vähemmän kustannuksia suhteessa verrokkeihin.	1 344 000 €	

SAIRAUSPOISSAOLAJEN
KUSTANNUKSET
HUS:SSA VERROKKEJA
PIENEMMÄT

TAULUKKO 16

VARHAISELÄKEMENOPERUSTEINEN
(VARHE) MAKSU

	HUS	Verrokki (2013)
Varhe-maksut palkkasummasta	0,54 %	0,69 %
Vähemmän kustannuksia suhteessa verrokkeihin.	1 344 000 €	

VARHEMAKSUT SUH-
TEELLISEN MATALAT
VERRATTUNA KEVAN
MUIHIN VAKUUTTAMIIN
SUURIIN TYÖANTAJIIN



HUS on Suomen suurin erikoissairaanhoidon toimija ja koko maan toiseksi suurin työnantaja.

Osaamisemme on kansainvälisesti korkeatasoista. Tuotamme palveluja 24 jäsenkunnan lähes 1,6 miljoonalle asukkaalle ja vastaamme monien erityisalojen sairaanhoidosta valtakunnallisesti. Vuosittain noin puoli miljoonaa potilasta saa hoitoa 23 sairaalassamme. HUS:n liikevaihto on noin 1,9 mrd. euroa ja palveluksessamme on yli 22 000 ammattilaista.

Stenbäckinkatu 9, PL 100, 00029 HUS, puh. 09 4711

www.hus.fi

- www.facebook.com/HUS.fi
- twitter.com/HUS_uutisoj
- www.linkedin.com/company/hospital-district-of-helsinki-and-uusimaa-hus-
- www.youtube.com/HUSvideot
- www.issuu.com/husjulkaisut

HUS on savuton.