

Hyvää työpäivää!

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2015







- 6 HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS JA REKRYTOINTI
 - 7 Henkilöstövoimavarat
 - 9 Palkkakustannukset
 - 10 Henkilöstön riittävyys ja rekrytointi
- 12 VUOROVAIKUTTEINEN JOHTAMINEN
 - 13 Esimiestyön kehittäminen
 - 15 Kehityskeskustelut
- 16 HENKILÖSTÖN OSAAMINEN
 - 18 Osaamisen kehittäminen, osaamiskartoitus ja koulutukset
- 20 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU
- 24 TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA



VUODEN 2015 STRATEGISTEN AVAINTAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

TAVOITE	MITTARI	TAVOITETASO 2015	TOTEUMA 2015
Työpanos, henkilötyövuosi	Henkilötyövuosi <ul style="list-style-type: none"> • oma henkilöstö • vuokratyövoima 	Talousarvion mukaan <ul style="list-style-type: none"> • oma henkilöstö (17 559 htv) • vuokratyövoima (137 htv) 	<ul style="list-style-type: none"> • oma henkilökunta 18 016 htv • vuokratyövoima 206 htv
Henkilötyövuoden hinta	Henkilötyövuoden hinta henkilöstöryhmittäin (hoitohenkilökunta, lääkärit, erityistyöntekijät, muu henkilökunta)	Henkilötyövuoden hinta nousee vuoden 2014 toteutumasta korkeintaan 0,8 % (talousarviossa huomioitu henkilöstökulujen kustannustason nousu on 1,0 %).	<p>HUS yhteensä 0,3 %</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoitohenkilökunta -0,2 % • Lääkärit -1,0 % • Muu henkilökunta 1,6 % • Erityistyöntekijät -1,0% <p>Henkilötyövuoden hinta oli 1,5 % alempi kuin talousarviossa asetettu keskimääräinen henkilötyövuoden hinta.</p>
Työssäolo %	Tehty vuosityöaika teoreettisesta säännöllisestä vuosiajasta %	Vuoden 2013 toteuma (76,2 %) + 1 %	76,5 %

Oikeat henkilöt, oikeassa paikassa, oikeaan aikaan



HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS, oikea resurssointi ja henkilöstökustannusten hallinta olivat henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön erityisiä painopisteitä vuonna 2015. Tavoitteena oli, että henkilöstön määrä, rakenne ja osaaminen mahdollistavat laadukkaan ja kustannustehokkaan toiminnan.

Vuoden 2015 aikana henkilöstömitoitusta ja resurssointia tarkasteltiin erilaisten tunnuslukujen avulla, ja päivittäisen resursoinnin toimintamalleja sekä henkilöstön liikkumiseen liittyviä ratkaisuja otettiin käyttöön eri puolilla HUS:ia. Hoitohenkilöstön vuokratyövoiman ja lyhytaikaisten sijaisten hankinnassa hyödynnettiin Seure-kumppania. Sisäisen sijaisjärjestelmän kehittämistyö eteni ja Lean-hankkeen avulla haettiin keinoja päivittäisjohtamiseen ja toiminnan mittaamiseen. Tavoitteena oli saada vähemmällä aikaan enemmän. Avoinna olevien tehtävien määrä vähenikin, kun henkilöstön riittävyttä turvattiin sisäisin järjestelyin.

HUS haluaa olla toimialansa arvostetuin työnantaja, joka onnistuu osaavan henkilöstön rekrytoinnissa ja palveluksessa pitämisessä. Eri henkilöstöryhmien avoimiin tehtäviin saatiin edelleen hyviä hakijoita, ja rekrytointiprosessia kehitettiin uuden tietojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä. Osana uutta tietojärjestelmää otettiin käyttöön HUS:n yleisperehdytysohjelma, jonka avulla taloon tulija

saa ennakkomateriaalia ja pääsee perehtymään organisaatioon jo hyvissä ajoin ennen palvelussuhteen alkua.

Hyvä työhyvinvointi- ja työkykytoiminta tuotti tulosta myös henkilöstökustannuksia vähentävästi, kun laadukkaalla toimin-

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

nalla saatiin aikaan säästöä sairauspoissaolokustannuksissa ja tapaturmamaksuissa.

Henkilöstöresurssien kohdalla katse suuntaa jo kohti tulevaa. Apotti-hankkeen resurssointi ja rekrytoinnit olivat loppuvuonna työn alla myös HUS:ssa, kun hankkeeseen osallistuvia ja siihen suoraan palkattavia avainhenkilöitä rekrytoitiin. Seuraavaksi odotellaan millaisia uudistuksia sote-kuviot tuovat tullessaan...

Outi Sonkeri
henkilöstöjohtaja



84,3 % naisia ja
15,7 % miehiä



22 425 henkilöä,
joiden keski-ikä
43,7 vuotta



tulospalkkioita
maksettiin
4,6 miljoonaa
euroa



82 % työntekijöistä
suosittelee HUS:ia
työpaikkana



1 597 tehtävää oli
avoinna ja niihin
saatiin 44 006
hakemusta



3 834 euroa
keskikokonaisansio
kuukaudessa



HUS:lla
oli 1 378
henkilöstö-
asuntoa



381 jäi
vanhuus-
eläkkeelle



12,5 vuotta
keskimääräinen
työssäoloaika
HUS:ssa



HUSLABin elinsiirtopatologian osasto. HUS:ssa tehtiin 351 elinsiirtoa vuonna 2015.



Henkilöstön riittävyys ja rekrytointi

Tasapainoinen ikärakenne takaa osaajat myös jatkossa

HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Vuoden 2015 lopussa HUS:ssa työskenteli 22 425 henkilöä. Henkilöstön määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna 61 henkilöllä ja talousarvioon verrattuna 514 henkilöllä. Henkilöstömäärä lisääntyi osittain osana talousarvioita 2014 ja 2015 hyväksytyjen toiminnallisten muutosten myötä ja osittain kesken vuotta tehtyjen päätösten perusteella. Toiminnallisia muutoksia olivat mm. perusterveydenhuollon kuvantamistoimintojen yhdistyminen Tuusulan kunnalta ja Porvoon kaupungilta HUS-Kuvantaminen liikelaitoksen toimintoihin, Porvoon terveyskeskuksen laboratoriotuotoiminnan liittyminen osaksi HUSLABia ja 28 henkilön siirtyminen Raviolista Hyvinkään Ravitsemuspalvelut Oy:n palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä oli suhteellisen korkea (79,1 %), vaikakaan vuodelle 2015 asetettua 81 prosentin tavoitetasoa ei saavutettu. Kunta-alalla vakinaisen henkilöstön osuus henkilöstöstä on noin 78 prosenttia. Sijaisten määrä väheni 112 henkilöllä, kun henkilöstömäärän kehitykseen kiinnitettiin vuoden lopussa tehostetusti huomiota. Henkilöstöstä valtaosa (86,3 %) työskenteli kokoaikaisessa palvelussuhteessa. Yleisimmät osa-aikatyön syyt olivat osa-aikaeläke ja osittainen hoitovapaa.



VAKINAISEN HENKILÖSTÖN %-OSUUS

Tavoite 2015

81 %

Toteuma

79,6 %



TYÖNANTAJAN SUOSITTELEMINEN (%)

Tavoite 2015

85 %

Toteuma

82 %



ALLE VUODEN PALVELUKSESSA OLLEEN HENKILÖSTÖN %-OSUUS

Tavoite 2015

11 %

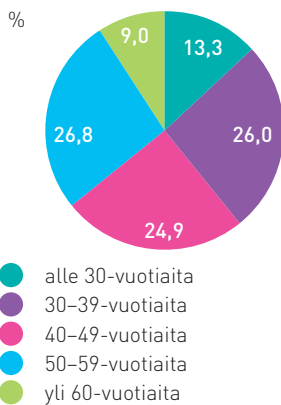
Toteuma

7,1 %

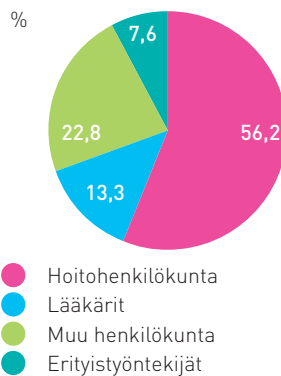


” Vuodelta 2015 tulospalkkioita maksettiin henkilöstölle 4,6 miljoonaa euroa.

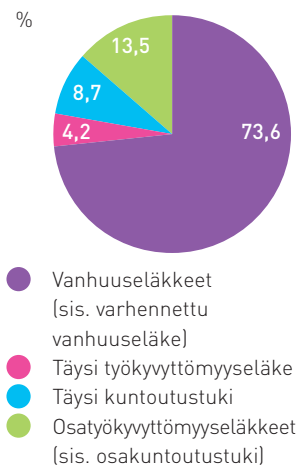
KAAVIO 1
HENKILÖSTÖN
IKÄJAKAUMA 2015



KAAVIO 2
HENKILÖSTÖ
HENKILÖSTÖRYHMITÄIN 2015



KAAVIO 3
ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2015



HUS:n henkilöstön keski-ikä oli 43,7 vuotta. Henkilökunnan ikärakenne on tasapainoinen, ja tämä näkyy muun muassa vanhuuseläke-ennusteissa, joiden mukaan eläkkeelle jäävien osuus HUS:ssa on pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin. Kuntien nykyisestä henkilöstöstä jää eläkkeelle 58 % vuoteen 2030 mennessä. HUS:ssa vastaava luku on 36 %.

Eläkkeelle jäi 518 henkilöä, joista 381 (73,8 %) jäi vanhuuseläkkeelle. Eläkkeelle jääneiden määrä nousi edellisvuodesta 29 henkilöllä, ja eniten kasvua oli osatyökyvyttömyyseläkkeissä (14 henkilöä) ja vanhuuseläkkeissä (10 henkilöä). Eläkkeelle jätiin keskimäärin 61 vuoden iässä, mikä oli noin 0,3 vuotta aikaisemmin kuin edellisvuonna. Osa-aikaeläkkeelle jäi lisäksi 39 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 62,3 vuotta.

HUS maksaa varhaiseläkemenoperusteisia maksuja yhteensä noin 4 miljoonaa euroa vuodessa. Maksut ovat nousseet 36 000 euroa edellisvuoteen verrattuna, mikä on kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin mitä maksuihin tulleet indeksikorotukset olisivat nostaneet kustannuksia. Tämä kertoo siitä, että HUS:n työkykytoiminta on laadukasta ja vaikuttavaa, ja että sillä on pystytty vähentämään kustannuksia.

Vuoden vaihteessa HUS:ssa työskenteli 1 597 henkilöä, joiden palvelussuhteen kesto oli alle vuoden. Heistä vakituisessa palvelussuhteessa oli 278 henkilöä ja määräaikaisessa 1 319. Alle vuoden palveluksessa olleiden prosenttiosuus oli 7,1 % ja se laski huomattavasti edellisvuodesta, jolloin prosenttiosuus oli 13,8. Loppuvuoden 2014 suunniteltua suurempi henkilöstömäärän kasvu nosti vuoden 2014 prosenttiosuutta. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus 5,7 % oli hieman matalampi kuin edellisvuosina (5,9 %).

KAAVIO 4
ELÄKKEELLE SIIRTYNEET 2014–2015

ELÄKELAJI	HENKILÖÄ (LKM)		KESKI-IKÄ (V.)	
	2015	2014	2015	2014
Vanhuseläkkeet (sis. varhennettu vanhuuseläke)	381	371	64,1	64,0
Täysi työkyvyttömyyseläke	22	20	58,4	58,6
Täysi kuntoutustuki	45	42	48,2	48,0
Osatyökyvyttömyyseläkkeet (sis. osakuntoutustuki)	70	56	53,1	55,1
Yhteensä	518	489	61,0	61,4

Henkilötyövuosia¹ tehtiin yhteensä 18 016. Henkilötyövuosien määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna 405:llä (2,3 %) ja talousarvioon verrattuna 457:llä (2,6 %). Suurin yksittäinen selittävä tekijä henkilötyövuosien kasvuun on vuoden keskimääräisen henkilöstömäärän lisääntyminen.

Vuoden 2015 kokonaistyöajan työssäolo prosentti² oli 76,5 %, kun talousarvion tavoitteena oli 77,2 %. Työssäolo prosenttin suunniteltua alhaisempaan toteumaan vaikutti osaltaan henkilöstökustannusten sopeuttamistoimenpiteenä suositeltu vuosilomien pitäminen, joka lisäsi poissaolojen määrää.

PALKKAKUSTANNUKSET

Vuoden 2015 strategisena painopisteenä ja avaintavoitteena oli henkilöstön määrän, rakenteen ja osaamisen mahdollistava kustannustehokas toiminta. Avaintavoitteena oli, että henkilötyövuoden hinta nousisi vuodesta 2014 henkilöstöryhmittäin enintään 0,8 %. Keskimääräinen henkilötyövuoden hinta oli 62 328 euroa. Henkilötyövuoden hinta HUS-tasolla nousi vain 0,3 %, mikä alitti talousarviossa asetetun keskimääräisen henkilötyövuoden hinnan 1,5 prosentilla.

HUS-kuntayhtymän vuoden 2015 maksetut palkat ja palkkiot sivukuluineen olivat yhteensä 1 132 miljoonaa euroa, mikä oli noin 16,1 miljoonaa euroa (1,4 %) enemmän kuin mihin talousarviossa oli varauduttu. Edellisvuoteen verrattuna kasvua oli 2,8 prosenttia. Talousarvion ylittävää kasvua selittää osaltaan palveluiden kysynnän lisääntymisestä johtuva henkilötyövuosien määrän kasvu, josta osa aiheutui henkilöstömäärän kasvusta ja osa yli- ja lisätöistä. Henkilöstön palkankorotukset toteutettiin virka- ja työehtosopimusten 2014–2016 perusteella. Henkilösivukuluja alensi noin 2,3 miljoonalla eurolla vuoden 2015 lakisääteisen tapaturmavakuutusmaksun tasaus ja vuosilta 2012–2014 saatu takautuva hyvitys, joka oli 0,9 miljoonaa.

Henkilötyövuodella¹ tarkoitetaan työpanosta, joka vastaa laskennallisesti yhden henkilön noin 10,5 kuukauden työskentelyä, ja johon ei sisälly lomiat tai muita poissaoloja. Henkilötyövuosia ja niiden määrän muutosta seurattiin osana kuntayhtymän kuukausi- ja osavuositarkastusraportointia.

Kokonaistyöajan työssäolo prosentilla² tarkoitetaan säännöllisen työaikana tehtyä työaika verrattuna teoreettiseen säännölliseen vuosityöaikaan.

Vuosien 2015–2016 talouden sopeuttamisohjelmaan sisältyviin henkilöstökuluihin kohdistuvien säästötavoitteiden toteuttamiseksi harkinnanvaraisten palkantarkistusten tekemistä tarkennettiin 1.10.2015–31.1.2016. Lisäksi irtisanottiin paikalliset sopimukset KVTES-sopimusalan hälytysrahasta ja lääkärisopimuksen alalla ulkopuolisten päivystäjien ja virkavapaalta päivystävien päivystyskorvauksista, joista maksettiin valtakunnallisia sopimuksia parempia korvauksia. Paikallisten sopimusten voimassaolo päättyi 31.1.2016 ja tilalle etsitään uusia ratkaisuja. Loppuvuodesta 2015

aloitettiin päivystysten alkamisaikojen ja raportointiaikojen tarkistaminen, joita muuttamalla on mahdollista alentaa päivystyskustannuksia.

Vuonna 2014 aloitettua suoritepalkkausmallin kokeilua jatkettiin HYKS Psykiatrian tulosyksikössä vuoden 2015 kesäkuun loppuun. Mallia kehitetään edelleen ja suoritepalkkauksen käyttöä laajennetaan. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen

tehtäväkohtaisen palkan arviointijärjestelmä (TVA) uudistettiin vuoden aikana, ja toimistoalan tehtävien tehtäväkuvaukset ja vaativuuden arvioinnin kriteerit päivitettiin.

Vuodelta 2015 HUS:n henkilöstölle maksettiin tulospalkkioita ilman sivukuluja yhteensä noin 4,6 miljoonaa euroa. Tulospalkkioita maksettiin kustannustehokkuuden, palveluiden saatavuuden ja toiminnan kehittämishankkeiden perusteella. Kehittämishankkeissa pääpaino oli Lean-menetelmällä tapahtuvassa toiminnan parantamisessa.

HUS:ssa henkilötyön tuottavuuden ja kokonaistuottavuuden kehitystä mitataan somaattisen palvelutuotannon osalta NordDRG-pohjaisilla tuottavuusmittareilla. Henkilötyön tuottavuus parantui edellisestä vuodesta 2,1 % ja kokonaistuottavuus kasvoi 1,7 %, joten talousarvion mukainen 1,5 prosentin tavoite saavutettiin.

KAAVIO 5

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2011–2015

henkilö

Vuosi	Vakinaisia	Määräaikaista	Yhteensä
2015	17 742	4 683	22 425
2014	17 454	4 910	22 364
2013	17 195	4 556	21 751
2012	17 062	4 676	21 738
2011	16 763	4 559	21 322

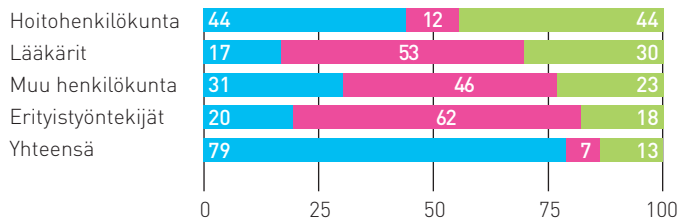
- Vakinaisia
- Määräaikaista
- Yhteensä



KAAVIO 6

HENKILÖSTÖRYHMÄT PALVELUSSUHTEN TYYPIN MUKAAN

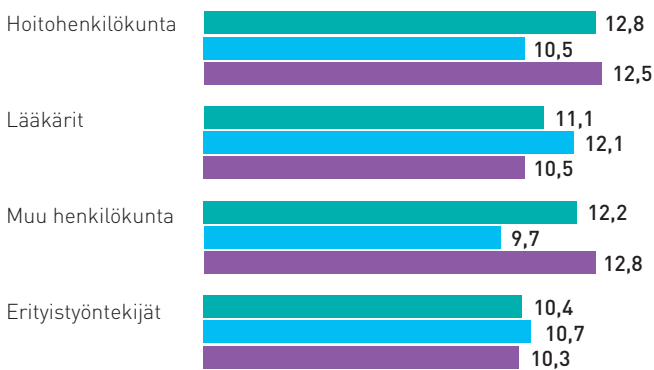
%



- Vakinaiset
- Avoimen viran/toimen hoitajat
- Sijaiset ja lyhytaikaiset

KAAVIO 7

KESKIMÄÄRÄINEN PALVELUSAIKA VUOSISSA



- Keskimääräinen palvelusaika
- Keskimääräinen - mies
- Keskimääräinen - nainen

HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS JA REKRYTOINTI

Työvoiman saatavuus säilyi yleisesti hyvänä ja avoinna olevat tehtävät saatiin täytettyä tehokkaasti. Avoinna olevien työpaikkojen määrä väheni oman henkilöstön käytön tehostamisen seurauksena.

HUS vaihtoi rekrytointijärjestelmänsä vuoden 2015 alussa. Uuden järjestelmän myötä työpaikkailmoitukset julkaistaan pääasiassa HUS:n omilla internet-sivuilla. Hakijat löysivät avoimet työpaikat HUS:n sivuilta hyvin, ja hakemuksia uuteen järjestelmään jätettiin noin 44 000. Hakemusten määrä oli neljänneksen suurempi kuin edellisvuonna. Vallitseva työllisyystilanne nosti hakijoiden määrää, mutta toisaalta myös työnantajamielikuvan ja rekrytointiprosessin kehittäminen edisti hakijamäärän kasvua. HUS:n vetovoimaisuus näkyy myös vuosittaisen työolobarometrin tuloksissa, joissa omasta henkilöstöstä 82 % suosittelisi HUS:ia työnantajana (2014: 85%).

Avoinna olevaan vakituiseen lääkärin virkaan oli hakijoita keskimäärin 2,7 (2014: 1,8), hoitohenkilöstön tehtävään 23,8 (2014: 15,3) ja muihin tehtäviin 22,9 (2014: 24,0).

Rekrytoinnin onnistumisen yhtenä edellytyksenä on kyky tarjota tarpeen vaatiessa asunto. Suurin rekrytointitarve henkilöstömäärällisesti tulee tulevaisuudessa kohdistumaan Helsingin seudulle. Vuonna 2015 HUS-Kiinteistöt Oy ja Kiinteistö Oy HUS-Asunnot jatkoivat HUS:n hallituksen toimeksiannon mukaisesti Jätkäsaaren henkilöstöasuntojen rakennuttamistoimenpiteitä sekä Niemenmäen täydennysrakentamiseen liittyvää kaavoitustyötä.

Valvira on joutunut rajoittamaan tai poistamaan ammatinharjoittamisoikeuksia aiempaa useammalta terveydenhuollon ammat-

tihenkilöltä Suomessa. HUS:ssa ammatinharjoittamisoikeuksien rajoittamiset tai poistot eivät ole lisääntyneet. HUS:ssa luvat ja oikeudet sekä niissä tapahtuneet muutokset tarkistetaan rekrytointivaiheen lisäksi säännöllisesti useamman kerran vuodessa.

HYKSIN SIJASPOOLIN PILOTTI

Vuonna 2015 valmisteltiin Peijaksen ja Töölön sairaaloissa helmikuussa 2016 käynnistyvää hoitohenkilökunnan sijaispoolipilottia. Hankkeen tavoitteena on tasata ruuhkahuippuja ja sitä kautta parantaa niin potilasturvallisuutta kuin henkilökunnan jaksamistakin. Samalla tarjotaan ammatillisia kehittymismahdollisuuksia sairaanhoitajille, jotka haluavat monipuolistaa osaamistaan entistä laaja-alaisemmaksi.

VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Vuoden 2015 talousarviossa tavoitteena oli vähentää vuokratyövoiman käyttöä, ja sen käyttökustannuksiin oli varattu vain 8,7 miljoonaa euroa. Vuokratyövoiman käytön kustannukset olivat kuitenkin noin 12,9 miljoonaa euroa, joka vastaa noin 206 henkilötyövuotta. Vuokratyövoiman kustannukset nousivat noin 1,3 miljoonaa euroa edellisvuoteen verrattuna. Kustannuksista 9,4 miljoonaa aiheutui lääkäri- ja hoitohenkilökunnasta, 2,9 miljoonaa muista henkilöstöryhmistä. Lääkäreiden vuokratyövoimaa hankittiin eniten HUS-Kuvantamiseen, Porvoon ja Hyvinkään sairaanhoitoalueille sekä HYKS Psykiatrian tulosyksikköön.

Vuoden 2015 aikana oli tavoitteena kehittää oman työvoiman käyttöä poissaolotilanteissa sekä vähentää ulkopuolisen työvoiman palkkaamista ja hankkimiseen kuluva aikaa. Hoitohenkilöstön lyhytaikaisten sijaisten hankinta keskitettiin pääasiassa HUS:n osakkuusyritys Seure Henkilöstöpalveluille. Keskitäminen Seurelle on HUS:lle kokonaisedullisempaa verrattuna omien lyhytaikaisten sijaisten käyttöön, kun tarkastellaan kustannuk-

KAAVIO 8

AVOIMET TYÖPAIKAT JA TYÖPAIKKAHAKEMUKSET 2014–2015

VUOSI	AVOIMIA TYÖPAIKKOJA	HAKIJOITA
2014	1 750	35 329
2015	1 597	44 006
MUUTOS 2015 VS. 2014	-153	8 677
	Muutos -8,7%	Muutos 24,6%

sia ja esimiesten sijaishankintaan käyttämää aikaa ja resursseja. Myös keikkalaiset hyötyvät keskitetystä sijaiskeikkojen välityksestä ja nopeasta palkanmaksusta.

Seure toimii HUS:n pääasiallisena kumppanina hoitohenkilöstön, ravitsemistyöntekijöiden ja laitoshuoltajien lyhytaikaisten sijaisten hankinnassa. Muilta palveluntuottajilta hankitaan lisäksi hengityshalvauspotilaiden hoitotiimejä sekä leikkaus- ja anestesiahoitajakeikkalaisia. Seure onnistui hyvin sijaisten toimittamisessa HUS:n kokonaisyhtytöasteen ollessa 86 %.

HUS huolehtii yhteiskuntavastuutaan tilaamalla ostopalvelua vaikeasti työllistyviä henkilöitä työllistävältä ja kouluttavalta Posivireltä. Posivire on sosiaalinen yritys, jonka HUS omistaa yhdessä Helsingin kaupungin ja Kaapelitalon kanssa. Posivire toimitti työntekijöitä mm. Atk-avun puhelintukeen ja oppisopimusopiskelijoita HUS-Desikon laitoshuoltoon yhteensä 16 henkilötyövuoden verran.

YHTEISTYÖ OPPILAITOSTEN KANSSA

Opiskelijoiden ohjaukseen ja oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on merkittävää ennakoivaa rekrytointia.

Oppilaitosten kanssa oli käynnissä kehittämishankkeita, kuten Lohjan sairaanhoitoalueen vajaaravitsemusriskin alkuseulonnan käyttöönotto. HUS-Kuvantaminen uudisti Taitava ammattiin oppija -mallia, ja sonografia-koulutuksesta valmistui viisi röntgenhoitajaa yhteistyössä Metropolia-ammattikorkeakoulun kanssa.

Ohjattavien opiskelijoiden määrä on kasvanut vuosi vuodelta. Vuonna 2015 lääketieteen opinnot aloitti Helsingin yliopistossa 151 opiskelijaa ja hammaslääketieteen opinnot 50 opiskelijaa. Lääketieteen lisensiaatin tutkinnon suoritti 124 opiskelijaa ja hammaslääketieteen lisensiaatin tutkinnon 44 opiskelijaa. Lisäksi HUS:n sairaaloissa käytännön opetusta sai yli 4 600 terveydenhuollon opiskelijaa, yhteensä lähes 22 000 opintoviikon ajan.

Terveysalan opiskelijoiden tyytyväisyyttä arvioidaan CLES (Clinical Learning Environment Scale) -mittarilla. Opiskelijoiden arvioinnin mukaan kliinisen ohjauksen ja oppimisympäristön laatu oli hyvä (8,55, asteikolla 1–10).

SIVUTOIMET JA KILPAILEVA TOIMINTA

HUS:ssa on ohjeistettu toimintatavat sivutoimista ilmoittamiseen ja kilpailevan toiminnan tunnistamiseen ja valvontaan. HUS:ssa



ylläpidetään yhtenäistä sivutoimirekisteriä, johon työntekijät ja viranhaltijat ilmoittavat sivutoimensa ja hakevat sivutoimilupaa. Vuoden 2015 lopussa sivutoimi-ilmoituksia tai -lupia oli yhteensä 4 127 ja 2 622 henkilöllä. Ilmoitusten ja lupien määrät ovat lisääntyneet 1 600:lla edellisvuodesta, mikä johtuu pääasiallisesti siitä, että asiaan on aktiivisesti kiinnitetty huomiota.

HENKILÖSTÖHALLINNON TIETOJÄRJESTELMÄN UUDISTAMINEN

Vuonna 2013 aloitetun henkilöstö- ja taloushallinnon sekä logistiikan yhteisen toiminnanohjausjärjestelmän uudistamisprojekti eteni. Harppi-nimisen hankkeen tavoitteena on yhtenäistää ja selkeyttää HUS:ssa käytössä olevia hallinnollisia prosesseja, ottaa käyttöön niitä tukeva tietojärjestelmä sekä vähentää paperilomakkeita ja manuaalisia työvaiheita. Hankkeen hyödyt saadaan muun muassa päällekkäisen työn vähenemisestä. Vuoden 2015 aikana otettiin käyttöön järjestelmän rekrytointiosio, palvelussuhteen aloitus -osio ja sisäiset koulutukset -osio. Koko järjestelmä uudistus oli tarkoitettu saadaan valmiiksi lokakuussa 2015, mutta järjestelmän käyttöönotto siirtyi keväälle 2016.

KULUNVALVONNAN JA TYÖAJAN SÄHKÖISEN SEURANNAN KEHITTÄMINEN

Vuonna 2015 käynnistettiin tietojärjestelmäinvestointihanke, jonka tehtävänä on toteuttaa HUS:n työntekijöille ja HUS-alueella liikkuville sidosryhmille yhtenäisesti näkyvät kulunvalvontaan ja työajan automaattiseen seurantaan liittyvät menettelyt, prosessit ja teknologiset ratkaisut sekä tunnisteet. Hanke valmistuu vuoden 2016 loppuun mennessä.



950 esimiestä,
jotka työskentelivät
7 esimiestasolla



esimiehistä
73 % naisia ja
27 % miehiä



esimiesten
keski-ikä 52,4
vuotta



esimiehillä
keskimäärin
21 suoraa alaista



643 esimiestä
osallistui Lean-
valmennukseen



70 %:n huslaisen
mielestä oma esimies
on tavoitteellinen ja
kannustava johtaja
jolta saa tukea
tarvittaessa



64 % huslaisista kävi
kehityskeskustelun
esimiehensä kanssa



Henkilöstöä johdetaan laadukkaalla esimiestyöllä

ESIMIESTYÖN KEHITTÄMINEN

HUS:ssa on noin 950 esimiestä 7 eri esimiestasolla. Esimiestyöhön ja sen kehittämiseen tuovat haastetta suuren organisaation vaihtelevan kokoiset yksiköt ja useat esimiestasot. Yhdellä esimiehellä on keskimäärin suoria alaisia 21.

Vuosittain toteutettavalla Työolobarometri-kyselyllä kartoitetaan huslaisten mielipiteitä organisaation toiminnasta, johtamisesta, vuorovaikutuksesta ja työhyvinvoinnista.

Työolobarometrin vastausprosentti vuonna 2015 laski hieman ja oli 67,6 % (2014: 69,1 %). Työolobarometrin esimiestyön indeksi HUS-tasolla oli 3,66 (asteikolla 1 - 5). Indeksin kysymyksissä arvioidaan esimiehen tavoitteellisuutta, oikeudenmukaisuutta, työntekijöiden kannustamista, tukea ja palautteen antamista sekä työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtimista yksikössä. Tavoitearvoa 3,9 ei saavutettu ja useassa kysymyksessä oli pientä laskua verrattuna edelliseen vuoteen (3,67). Parhaat arviot saivat esimiehen tavoitteellisuus ja oikeudenmukaisuus. Selkeänä kehittämiskohteena on edelleen palautteen antaminen.

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

Esimiesten johtamistyötä tuetaan koulutuksella ja esimiehiltä edellytetään koulutuksiin osallistumista.

Koulutusten tavoitteena on varmistaa esimiestyöhön liittyvän tiedon ja osaamisen jakaminen koskien esimiehen perustehtäviä. HUS-tason johtamis- ja esimieskoulutuksiin osallistui 1 115 henkilöä. Esimiesvalmennusten palaute oli pääsääntöisesti 4,5 (asteikolla 1 - 5) ja osallistujat suosittelisivat päiviä myös kollegoilleen.

Työhyvinvoinnin johtamiskoulutuksia ja Ota puheeksi -valmennuksia jatkettiin. Lisäksi järjestettiin muun muassa kaksi palvelussuhdeasioiden koulutuspäivää ja työolobarometrikyselyn tulosten purkutyöpajoja.



KEHITYSKESKUSTELUJEN KÄYNTIASTE

Tavoite 2015

80 %

Toteuma

64 %



KEHITYSKESKUSTELUJEN HYÖDYLLISYYS

Tavoite 2015

80 %

Toteuma

71 %



ESIMIESINDEKSI (ASTEIKOLLA 1-5)

Tavoite 2015

3,9

Toteuma

3,66



Vuoden aikana toteutettiin kolme uutta esimiesten koulutuskokonaisuutta. Keväällä käynnistyi erva-yhteistyössä Carean ja Eksoten kanssa toteutettu keskijohdon koulutus, johon osallistui 13 HUS:n esimiestä. Koulutukseen sisältyi 6 lähipäivää sekä omaan johtamiseen liittyvä kehittämisprojekti. Koulutuspalautte oli pääosin positiivista ja koulutus toteutetaan myös vuonna 2016, mikäli osallistujia on HUS:sta vähintään 10. Syksyllä toteutettiin ensimmäinen Minustako esimies -koulutuspäivä, jossa kohderyhmänä olivat esimiestyöstä kiinnostuneet henkilöt eli potentiaaliset esimiehet. Koulutukseen osallistui 41 henkilöä ja päivä sai hyvää palautetta, joten se on tarkoitus vakiinnuttaa osaksi HUS:n esimieskoulutuksia. Syksyllä toteutettiin esimiestyöstä ja johtamisesta kiinnostuneille lääkäriesimiehille suunnattu toimitusjohtajan isännöimä Lindénin lukupiiri, jonka teemana oli strateginen johtaminen.

Syksyllä käynnistyi kaksi johtamisen erikoisammattitutkintoryhmää (JET), joihin osallistuu 39 lähiesimiestä. Koulutus toteutetaan oppisopimuskoulutuksena yhteistyössä Omnia-aikuisopiston kanssa ja se jatkuu vuoden 2016 syksyyn saakka.

Ensijaisesti Hyksin organisaatiouudistuksen tueksi kilpailutettua puitesopimusta johtotiimivalmennusten järjestämisestä hyödynsi kahdeksan Hyksin tulosyksikköä ja Hyvinkään sairaanhoitoalue. Yhteistyökumppanina toimi Bomentis Oy. Valmennukset saivat hyvää palautetta ja ne koettiin hyödyllisinä oman yksikön johtamisen kehittämisessä.

Yhteistyössä Aalto University Executive Education Oy:n kanssa toteutettu Lean-valmentajakoulutus päättyi syksyllä 2015. Koulutuksesta valmistui 28 Lean-valmentajaa eri yksiköihin. Lisäksi toteutettiin kymmenen esimiehille suunnattua Lean-koulutuspäi-

vää, joihin osallistui 643 esimiestä. Koulutuksia jatketaan vuonna 2016. Lean-menetelmällä kehitetään järjestelmällisesti organisaation ja henkilöstön ongelmanratkaisutaitoja. Tavoitteena on työyhteisön toimintamallien perusteellinen ja avoin kehittäminen sekä toiminnan jatkuva parantaminen.

Tulosalueilla järjestettiin säännöllisesti alueellisia esimieskoulutuksia ja -päiviä, sekä hyödynnettiin HUS:n yhteistä koulutustarjontaa. Alueiden omien koulutusten teemoina olivat mm. Lean sekä raportointi ja tiedon hyödyntäminen toiminnassa. Hyksissä luotiin organisaatiouudistuksen jälkeen yhteisiä peli- sääntöjä henkilöstöasioiden hoitamiseen ja aloitettiin sähköisen asioinnin ja työvuorosunnittelun kartointus koulutusten ja muutoksen pohjaksi. Hyvinkäällä toteutettiin sähköisen työajanseurannan koulutus esimiehille. Länsi-Uudellamaalla saatiin hyviä

kokemuksia johtoryhmän ryhmäkehityskeskustelusta, Hyvinkäällä toteutettiin esimiesten työkiertoa ja HUS-Servis jatkoi systemaattisten 360°-arviointien hyödyntämistä. HUS-Kuvantamisesta osallistui 3 esimiestä Kuntatyönantajien esimiesten ja keskijohdon koulutuspilottiin. Alkuvuodesta 2016 tehdään pilotin arviointi ja saadaan lisätietoa jatkototeutuksesta.

” HUS:n esimiehet ovat tavoitteellisia ja oikeudenmukaisia.

KAAVIO 9

KEHITYSKESKUSTELUJEN KÄYNTIASTE 2011–2015

%



HUS:n toinen esimiestyön mentorointiohjelma päättyi. Ohjelmaan osallistui 41 henkilöä ja se sai ensimmäisen toteutuksen tapaan osallistujilta hyvää palautetta ja siitä koettiin olevan apua esimiestyössä. Seuraava mentorointiohjelma käynnistetään vuoden 2016 keväällä.

HUS-Servis ja HUS-Logistiikka käyttivät coaching-palveluja vuonna 2015 muutostilanteisiin liittyvissä esimiesten tai työyhteisöjen ryhmämentoroinnissa. Lisäksi HUS-Desikon esimiehille ja Hyksin lääkäriesimiehille tarjottiin kehityskeskusteluihin liittyvät ryhmämentorointiprosessit, joihin osallistui 18 esimiestä. Prosessit jatkuvat vielä keväällä 2016. Vuoden 2015 aikana toteutettiin myös esimiestyöhön liittyvät 360°-arvioinnit HUS:n johtoryhmälle ja tulosalueiden johtajille.

KEHITYSKESKUSTELUT

Kehityskeskustelujen käyntiastetta ja hyödyllisyyttä seurataan vuosittain työolobarometrillä. Kehityskeskustelujen käyntiastetta tavoitteena oli 80 %, mutta käyntiaste oli 64 % eli yhden prosenttiyksikön vähemmän kuin edellisvuonna. Jos vastaajista poistetaan

alle vuoden työssä olleet henkilöt, kehityskeskustelun käyntiaste oli 71 %. Vastanneista 69 % koki kehityskeskustelut hyödyllisiksi, kun vastaava luku edellisvuonna oli 71 %.

Kehityskeskustelujen käyntiaste laski yleisesti edellisvuodesta koko HUS:ssa. Tätä selittänevät osaltaan vuodenvaihteen 2015 isot organisaatiomuutokset. Kehityskeskustelujen käymisen

tärkeen kiinnitetään edelleen huomiota ja tavoitteena on saada ne osaksi esimiesten ja alaisten välistä keskustelukulttuuria.

Esimiesvalmennuksissa käsiteltiin kehityskeskustelujen käymistä ja sisältöä. Kehityskeskusteluvalmennus-

ryhmäcoachingin avulla kokeiltiin Hyks-sairaanhoidoalueella, Hyvinkään sairaanhoidoalueella ja HUS-Desikossa. Eri yksiköt järjestivät myös omia kehityskeskusteluvalmennuksia. Sähköisen kehityskeskustelulomakkeen käyttöönottoa valmisteltiin Harppi-hankkeen yhteydessä ja uuteen järjestelmään luotiin kehityskeskustelupohja, joka sisältää uusina teemoina tavoitteiden määrittelyn ja seurannan sekä osaamisen arvioinnin. Hankkeen aikataulumuutoksen takia sähköinen keskustelujen kirjaaminen saadaan käyttöön aikaisintaan alkusyksyn 2016 aikana.

” Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa toiminnan suunnittelua ja johtamista.





60 158 koulutuspäivää
ja 18 164 koulutuksiin
osallistunutta henkilöä eli
noin 3,3 koulutuspäivää / hlö



28 uutta Lean-
valmentajaa, jotka
tukevat toiminnan
kehittämistä eri
puolilla HUS:ia



alle vuoden HUS:ssa
olleiden arvio
perehdytyksestä
3,73 (asteikolla 1-5)



56 % hoitohenkilökuntaa,
ja HUS:n henkilöstön
yleisin koulutustaso alin
korkea-aste / alempi
korkeakoulututkinto



92 % pitää
tietojaan ja
taitojaan riittävinä
työtehtäviensä
hoitamiseen



76 % on
tyytyväinen eri
ammattiryhmien
väliseen yhteistyön
toimivuuteen
yksikössään

322

eri nimikettä käytössä
HUS:ssa. Yleisimmät
nimikkeet: sairaanhoitaja,
osastonsihtööri,
laitoshuoltaja,
laboratoriohoitaja ja
erikoistuva lääkäri



Henkilöstön osaaminen

Osaava henkilöstö on yksi erikoissairaanhoidon kriittisiä osa-alueita

HENKILÖSTÖN PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisen toteutumista on seurattu työolobarometrillä vuodesta 2008. Henkilöstön perehdytykselle antamat arviot ovat seuranta-aikana pysyneet samalla tasolla ja jääneet hieman alle tavoitteen (4,0). Vuoden 2015 perehdytyksen toteutumisen tunnusluku oli 3,77 (2014: 3,76). Keskeisimmäksi haasteeksi perehdytyksen järjestämiselle koettiin ajanpuute. Uusille työntekijöille suunnattu perehdytyskysely uudistettiin vuoden aikana ja se otetaan käyttöön keväällä 2016 osana Harppi-järjestelmää.

HUS:n yleisperehdytysohjelma käynnistyy jo ennen palvelussuhteen alkua uuden Harppi-järjestelmän kautta. Uusi työntekijä saa hyvissä ajoin ennen töihin tuloaan ennakkomateriaalia ja pääsee perehtymään keskeisiin organisaatio-, työsuhde- ja turvallisuusasioihin ohjelman kautta. Järjestelmä lähettää uudelle työntekijälle ja kaikille perehdytykseen osallistuville henkilöille automaattisesti ohjeita ja muistutuksia. Erityisesti uudet työntekijät ovat ilahtuneita tiedosta, jota he saivat ennen HUS:ssa aloittamistaan.



TIETOJEN JA TAITOJEN RIITTÄVYYS TYÖTEHTÄVISSÄ

Tavoite 2015

4,2

Toteuma

4,3



KOULUTUKSEEN OSALLISTUNEIDEN OSUUS HENKILÖSTÖSTÄ

Tavoite 2015

85 %

Toteuma

80 %



PEREHDYTTÄMISEN TOTEUTUMINEN

Tavoite 2015

4

Toteuma

3,77

Hyvinkään sairaanhoitoalue otti vuoden aikana käyttöön ammattiryhmäkohtaiset perehdytysmallit, joissa hyödynnettiin HUS:n yleisperehdytyksen rakennetta ja pohjia. Myös HUS-Apteekissa päivitettiin perehdytysohjelmat. Helsingin kaupungin lääkehuollosta HUS-Apteekkiin vuonna 2016 siirtyvälle henkilöstölle järjestettiin ennakkoperehdytystä siirtymisen tueksi. HUS:n osakuus Hyvinkään ravitsemispalvelussa ja siihen liittyvät henkilöstösiirrot ja uudet toimintatavat edellyttivät perehdytyksen räätälöintiä Raviolissa.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN, OSAAMISKARTOITUS JA KOULUTUKSET

Työolobarometrin tulosten perusteella henkilöstö kokee, että heillä on riittävät tiedot ja taidot työtehtäviensä hoitamiseen (keskiarvo 4,3). Työnantajan järjestämiin sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin osallistui vuoden aikana 80 prosenttia henkilöstöstä, kun kuntien sosiaali- ja terveysalalla vastaava osuus on 77 % (v. 2014). Koulutuksiin käytettiin 60 158 työpäivää, joka on noin 13 400 päivää vähemmän kuin edellisvuonna. Ulkoisiin koulutuspalveluihin käytettiin noin 8,4 miljoonaa euroa eli noin 1,2 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2014. Koulutuspäivien määrä suhteutettuna henkilöstön määrään laski kaikilla ammattiryhmillä. Koulutuksiin osallistumiseen vaikutti todennäköisesti Hyks-sairaanhoitoalueen organisaatiouuditus, joka vei resursseja etenkin alkuvuodesta 2015. Loppuvuoden taloustilanne toi myös paineita henkilöstöressurssien käyttöön eikä koulutuksiin ollut aina helppo irrottautua.

Vuodelle 2015 laadittiin toista kertaa HUS:n strategiasta nousevana toimenpiteenä HUS- ja tulosaluetasolla osaamisen

kehittämissuunnitelmat. Vuoden 2015 HUS-tason osaamisen kehittämisen painopisteet olivat moniosaamisen kehittäminen, Lean-osaaminen, johtamisen ja johtamiskulttuurin kehittäminen sekä tietojärjestelmien hyödyntämisen kehittäminen. Kehittämistavoitteisiin on tähdätty mm. työkiertoa tehostamalla, hoitajavastaaanotto toiminnan laajentamisella, yhteisillä moniam-

matillisilla koulutuksilla perusterveydenhuollon kanssa ja yhteisten toimintatapojen kehittämisellä esim. yhteispäivystysten käynnistämisen yhteydessä.

HUS-Servis Koulutuspalvelut tarjoaa koulutusta HUS:n ja perusterveydenhuollon henkilöstölle. Koulutustarjonnan perustana ovat isoille käyttäjämäärille suunnatut,

erityisesti hoitohenkilöstön lääkehoitoon, hätäensiapuun, sihteereiden töihin ja henkilöstöjärjestelmiin liittyvät koulutukset. Uusia koulutuksia olivat mm. räätälöidyt asiakaspalvelu- ja päihdekoulutukset. Vuonna 2015 yksittäisiä kursseja järjestettiin noin 175 ja niihin osallistui noin 10 000 työntekijää. Keskitettyjen koulutuspalveluiden lisäksi yksiköissä järjestettiin koulutuksia eri kohderyhmille.

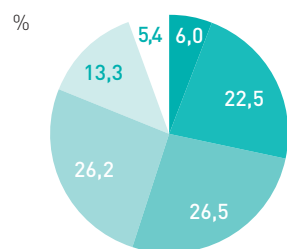
Vuoden aikana käynnistyi hoitotyön kehittäminen magneettisairaalamallin viitekehityksen mukaisesti. Magneettisairaalamallista pidetään kansainvälisesti sairaalaorganisaatioille myönnettävänä korkeimpana tunnustuksena hoitotyön erinomaisesta laadusta. Statusta haettaessa tavoitteena on tehostaa työntekijöiden houuttelemista, rekrytointia ja pysyvyyttä sekä potilashoidon vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta. Hyksin Lasten ja nuorten sairauksien tulosyksikkö ja Syöpäkeskus tulevat hakemaan magneettisairaalamallista HUS:n ensimmäisinä yksikköinä. Magneettisairaalamallissa potilaan

” Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa toiminnan suunnittelua ja johtamista.

” Hoitotyötä kehitettiin magneettisairaalamallin mukaisesti.



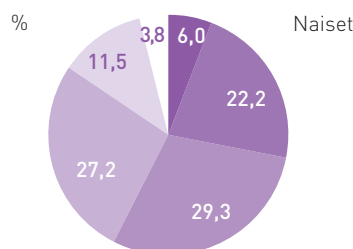
KAAVIO 10
HENKILÖSTÖN
KOULUTUSRAKENNE 2015



- Perusaste
- Keskiaste
- Alin korkea-aste
- Alempi korkea-koulututkinto
- Ylempi korkea-koulututkinto
- Tutkijakoulutus

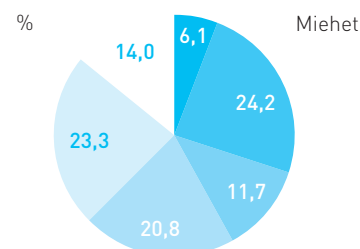
Tilastokeskuksen luokituksen mukaisesti

KAAVIO 11 A
HENKILÖSTÖN
KOULUTUSRAKENNE 2015



- Perusaste
- Keskiaste
- Alin korkea-aste
- Alempi korkea-koulututkinto
- Ylempi korkea-koulututkinto
- Tutkijakoulutus

KAAVIO 11 B
HENKILÖSTÖN
KOULUTUSRAKENNE 2015



- Perusaste
- Keskiaste
- Alin korkea-aste
- Alempi korkea-koulututkinto
- Ylempi korkea-koulututkinto
- Tutkijakoulutus

KAAVIO 12
PEREHDYTTÄMISEN TOTEUTUMINEN 2011–2015

Työolobarometri, asteikko 1-5, 5 = paras



KAAVIO 13
TÄYDENNYSKOULUTUSTEN MÄÄRÄ 2011–2015

päivää / henkilö / vuosi



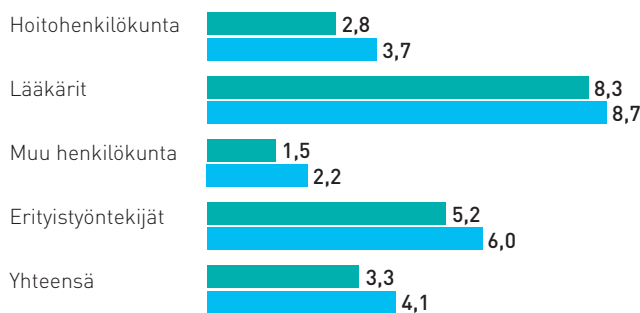
hoidon tulokset, henkilöstötulokset ja koko organisaation tulokset ovat toiminnan keskiössä. Hoitotyön päätöksenteko viedään mahdollisimman lähelle potilastyötä. Kaikissa toimintaympäristöissä toimivat yksikötasoiset hoitotyön asiantuntijaryhmät, joiden toimintaa koordinoidaan sairaanhoitoalueilla, tulosyksiköissä tai hoitolinjoissa. Ryhmien tueksi perustettiin myös HUS-tasoiset hoitotyön asiantuntijaryhmät: Potilaskeskeinen hoitotyö, Hoitotyön laatu ja turvallisuus, Hoitohenkilöstön osaaminen ja ammatillinen kehittyminen, Hoitotyön tiedonhallinta, Hoitotyön tutkimus ja näyttöön perustuva toiminta sekä Hoitotyön taloudellisuus ja tuottavuus.

Vuonna 2015 päättyi kahden vuoden pituinen Sisäinen työnohjaaja -koulutus, johon osallistui 30 henkilöä. Koulutuksen käyneet voivat toimia työnohjaajina HUS:n eri yksiköissä. Koulutuksella varmistetaan, että henkilökunnalle on tarjolla terveydenhuoltoalaa tuntevaa työnohjaajapalvelua. Sisäiseen työnohjaukseen osallistui vuoden aikana 545 työntekijää (2014: 845). Ulkoiseen työnohjaukseen käytettiin 623 080 euroa (2014: 766 000 eur).

HUS:n kieliohjelma tukee strategiaan kirjattua tavoitetta tarjota laadullisesti hyvää erikoissairaanhoitoa molemmilla kotimaisilla

kielillä. Kieliohjelman toteuttamista koordinoiva ohjausryhmä tuki linjaajoita ja esimiehiä, koordinoi kielilähettilästoimintaa ja seurasi kielikoulutuksen toteutusta. Vuonna 2015 ruotsin kielen koulutuksiin osallistui 174 henkilöä. Syksyllä järjestettiin myös Svenska veckan -teemaviikko.

KAAVIO 14
TÄYDENNYSKOULUTUSTEN MÄÄRÄ
HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN 2014–2015



- 2015
- 2014



995 116 henkilöstö-
lounasta syötiin
Raviolin henkilöstö-
ravintoloissa



61 % työntekijöistä
hyödynsi
lautasmallia
lounasta
koostaessaan



298 539 sairaus-
poissaolopäivää
eli 13,4 päivää
henkilöä kohti



6 690 sairaus-
poissaolopäivää
vähemmän kuin
edellisvuonna



946 työ-
tapaturmaa



172 henkilöä
sai liikunta-
neuvontaa



911 689
lomapäivää



41 % harrasti
työmatka-
liikuntaa



37 017 käyntiä
työterveysasemilla
ja 690 ergonomia-
käyntiä työpisteillä





Työhyvinvointi ja työsuojelu

Laadukas työhyvinvointitoiminta tuottaa tulosta

TAVOITTEENA HYVINVOINTI JA TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Kauden 2014-2017 Työhyvinvointiohjelman linjausten mukaista laadukasta työhyvinvointitoimintaa jatkettiin. Työhyvinvointijohtamisen tulokset näkyivät esimerkiksi työkyvyttömyyseläkekustannusten huomattavana vähenemisenä sekä sitä kautta tulleina kustannussäästöinä. Työhyvinvointiohjelma sisältää työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen sekä työhyvinvoinnin tavoitteet ja toimenpiteet.

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ

Henkilökunnan työkykyisyys HUS:ssa on pysynyt hyvällä tasolla usean vuoden ajan. Työolobarometri-kyselyn tulosten perusteella työntekijät kokivat työkykynsä hyväksi; työkykyisyysindeksi oli 4,14 (2014: 4,13). Tunne työn aiheuttamasta ylikuormittumisesta pysyi lähes ennallaan ja oli 3,54 (2014: 3,52). Enemmistö työntekijöistä ottaa ylikuormituksen puheeksi esimiehen kanssa, mutta ylikuormitusongelmien ratkaiseminen on vielä haasteellista. Työkyvyn paranemiseen ovat vaikuttaneet mm. varhainen tuki, yhteistyö esimiesten kanssa ja aktiivinen työterveysyhteistyö.



TYÖKYKYISYYS- INDEKSI

Tavoite 2015

4,1

Toteuma

4,14



SAIRAUSPOISSAOLOT, PVÄ/HLÖ

Tavoite 2015

13,5

Toteuma

13,4



ALLE 3 PVÄN SAIRAUS- POISSAOLOPÄIVÄT, PVÄ/HLÖ

Tavoite 2015

2

Toteuma

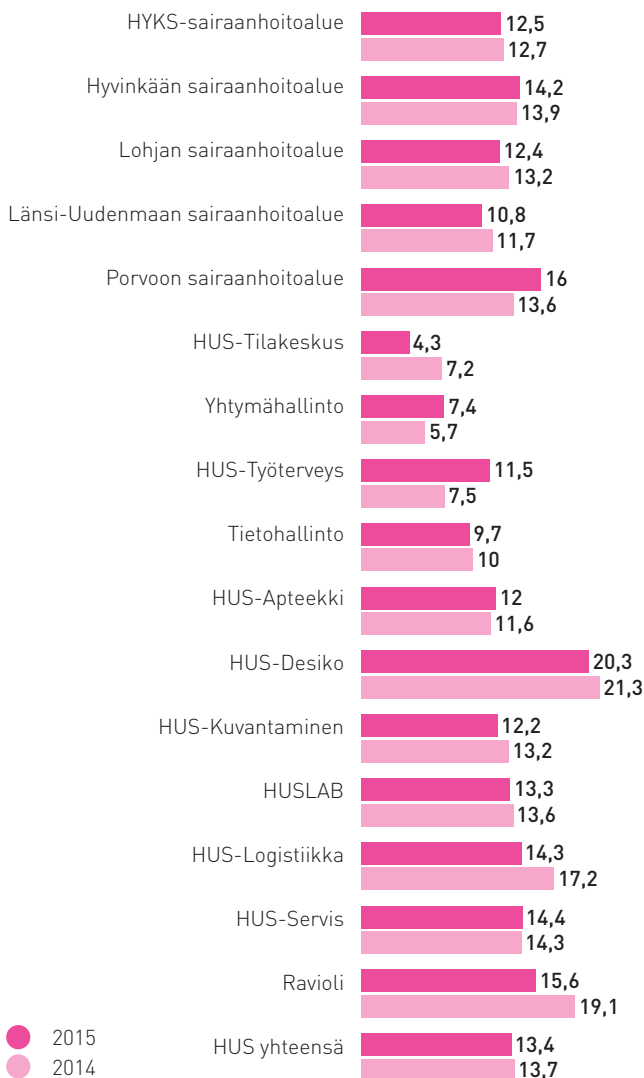
3,6



KAAVIO 15

SAIRAUSPOISSAOLOT 2014-2015

päivää / henkilö



Henkilöstön työkyvyn parantamiseksi tehdyt panostukset ovat tuottaneet tulosta ja tästä hyvänä esimerkkinä ovat sairauspoissaolojen väheneminen edellisvuodesta. Vuonna 2015 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 13,4 päivää/työntekijä, mikä on 0,3 päivää vähemmän kuin vuotta aiemmin. Yleisimmät syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengityselinsairaudet, psyykkiset syyt ja tapaturmat. Työntekijöiden pitkittyviä sairauspoissaoloja seurattiin aktiivisesti ja esimiehet puuttuivat työkykyongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työkyvyn tukiohjelman yhtenä tavoitteena on löytää keinoja, joilla henkilö pystyy jatkamaan työssään tai hänen työhön paluutaan voidaan edistää. Osatyökykyisten työssä jatkamista tuettiin muun muassa työjärjestelyiden, ammatillisen ja lääkinnällisen kuntoutuksen, osa-aikaratkaisujen ja sovelletun työn avulla. Vuonna 2015 moni työkyvyn tukiprosessissa olleista työntekijöistä pystyi jatkamaan omassa työssään. HUS:ssa aloitti vuoden 2015 lopussa työkyvykoordinaattori, joka toimii työnantajan asiantuntijana työkykyasioissa ja edistää yhdessä esimiesten ja työterveyshuollon kanssa työntekijöiden terveydellisistä syistä johtuvia uudelleensijoituksia. Toiminnalla tehostetaan sairauden vuoksi pitkään poissaolleiden työntekijöiden työhönpaluuta yhteistyössä Kevan ja tapaturmavakuutusyhtiön kanssa.

Työolobarometrin ergonomiaindeksi pysyi edellisten vuosien tasolla. HUS-tasoisilla potilaansiirtokoulutuksilla ehkäistiin potilasnostoihin ja -siirtoihin liittyviä tapaturmia. Koulutuksiin osallistuu vuosittain noin 500 työntekijää, ja niistä on muodostunut osa vakiintunutta toimintaa ja perehdytystä.

HUS:n strategian mukaisesti työterveyshuollon resursseja lisättiin. Vastaanottokäynnit HUS-Työterveydessä kasvoivat 11 % edellisvuoteen verrattuna ja maksusitoumuskäyntien määrä kaksinkertaistui. Helsingin työterveysasemalla aloitettiin iltavastaanotto toiminta. HUS-Työterveys toteutti kausi-influenssan joukkorokotukset marraskuussa. Rokotuksen otti 78 % työssäolevasta henkilöstöstä. HUS-Työterveys järjesti myös liikuntaneuvontaa työntekijöille, joilla on terveysriskejä ja jotka liikkuvat liian vähän. Liikuntaneuvonnalla aktivoidaan ja ohjataan työntekijöitä terveystuottoon.

Terveys- ja hyvinvointikyselyllä kerättiin tietoa henkilökunnan terveystottumuksista ja hyvinvoinnista terveys- ja hyvinvointitoiminnan suunnittelun ja seurannan tueksi. Vastaajat saivat terveystietokortin ja mahdollisuuden osallistua hyvinvointiverkkokurssille. Lisäksi toteutettiin Keho & Tasapaino -testauskiertue, kampanjoitiin monipuolisesta liikunnasta ja omaehtoisen liikunnan lisäämisestä sekä tarjottiin kuntotestipakkauksia yksiköiden käyttöön.

HUS:n Kunnossa kaiken ikää -kehittämishankkeen yksilö- ja työyksikkökohtaisilla hyvinvointivalmennuksilla pyritään kasvattamaan tietoisuutta omista voimavaroista hyvinvoinnin kehittämisessä. Kohderymänä olivat ensisijaisesti HUS-Desikon ja Raviolin työntekijät. Hankkeen tuloksia voidaan hyödyntää koko henkilökunnan hyvinvoinnin kehittämisessä.

TOIMIVAT TYÖYHTEISÖT

Työhyvinvointiohjelman yhtenä pääpainoalueena oli hyvin toimiva työyhteisö. Uudistusta yhteistoimintamallista julkaistiin Vaikuta työhösi

- yhteistoiminta HUS:ssa -esite. HUS-Työterveys toteutti tulosaluekohtaiset laajat työpaikkaselvitykset yhteistyössä tulosalueiden johdon ja työsuojelun kanssa.

HUS:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää selvityksen nykytilanteesta, arvion edellisen suunnitelman toteutumista, sekä toimenpiteitä, joiden avulla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää HUS:ssa. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstötoimikunnassa. Vuoden 2015 seurannan perusteella suunnitelman mukaisia toimenpiteitä on toteutettu eikä suunnitelmaa ole tarpeen päivittää. Esimiehille ja henkilöstölle tiedottamista on kuitenkin vielä tehostettava.

Kielenkäyttölisän avulla, esimiestyöllä sekä kielikoulutuksilla kannustetaan henkilöstöä käyttämään molempia kotimaisia kieliä. Kielenkäyttölisää maksettiin joulukuussa 2 611 henkilölle (11,6 %), 28 henkilölle vähemmän kuin vuonna 2014.

Työolobarometrikyselyn vastausten mukaan koettu työpaikka-häirintä ja -kiusaaminen on pysynyt aiemmalla tasolla. Väkivalan kokeminen on kuitenkin hieman lisääntynyt edellisvuoteen verrattuna, mikä nosti häiriötekijäindeksiä. Häirintää kokeneista vastaajista 42 % ilmoitti toimineensa HUS:n häirintäohjeen mukaisesti. Esimiesten osaamista ongelmatilanteiden käsittelyssä edistettiin muun muassa Ota puheeksi -valmennuksilla. Valmennukset saivat positiivista palautetta ja niitä jatketaan osana työkykyjohtamisen koulutusta.

Vuoden 2015 aikana otettiin käyttöön malli huippuesimiesten ja huippuyksiköiden palkitsemiseen. Henkilöstö sai tehdä ehdotuksia palkittavista esimiehistä ja yksiköistä. Huippuyksikön toimin-

nan tulee olla esimerkillistä, työhyvinvointiohjelman mukaista ja hyviä käytäntöjä hyödyntävää. Huippuesimiehen tulee toimia esimerkillisesti ja uudistumiskykyisesti, hänen toiminnassaan pitää näkyä käytäntöön viety työhyvinvointiohjelman ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman linjaukset, ja henkilöstöjohtamisen tunnuslukujen tulee toteutua. Ensimmäiset esimiehet ja yksiköt palkitaan keväällä 2016.

TURVALLINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Vuoden 2015 aikana sekä työssä että työmatkalla sattuneet tapaturmat lisääntyivät hieman. Korvattujen työtapaturmien määrä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 8,9 %. Vuoden aikana sattui 946 työtapaturmaa, joista 373 työmatkalla. Eniten työtapaturmia aiheuttavat kaatumiset ja liukastumiset sekä työpaikalla että työmatkoilla.

Työturvallisuutta kehitettiin selkiyttämällä ja tehostamalla turvallisuusprosesseja. Tapaturmia ennaltaehkäistiin ja turvallisuutta parannettiin toteuttamalla riskien arviointia

ja työturvallisuuskierroksia sekä järjestämällä henkilöturvallisuus-, palo- ja hätäensiapukoulutuksia ja työsuojelukampanjoita, kuten Pysy pystyssä ja Loista pimeässä. Lisäksi julkaistiin päivitetty työpaikkaväkivallan torjunnan opas ja Turvallista työpäivää -ääniluento. Veritapaturmien vähentämiseksi siirrytään turvatuotteisiin vuoden 2016 aikana. Siirtymistä valmisteltiin turvatuotteiden esittelyllä sekä veritapaturmia ennaltaehkäisevien koulutustilaisuuksien ja veritapaturma-animaation julkaisun avulla. Vuoden aikana päivitettiin tapaturmien, biologisten altistumisten ja infektioidentorjunnan ohjeita vastaamaan 1.1.2016 voimaan astuvan tapaturmalain muutoksia. Työsuojelu- ja työhyvinvointikoulutuksiin osallistui 956 henkilöä.

Sisäilmaongelmaepäilyjä selvitettiin moniammatillisesti yhteisenä toimintamallin mukaisesti. Sisäympäristöohjausryhmä, HUS-Tilakeskus ja HUS-Kiinteistöt tekivät tiivistä yhteistyötä potilas- ja henkilöstöturvallisuuden varmistamiseksi työterveyshuollon, työsuojelun ja HUS:n infektioyhtymän kanssa. HUS:n kiinteistöt kuntokartoitetaan säännöllisesti ja niille tehdään noin 3-5 vuoden korjaussuunnitelmat. Suurimman riskin omaavista kiinteistöistä on tehty väistösuunnitelmat. Väistösuunnitelmia tarkennettiin yhdessä johtajaylilääkärin ja hankejohtajan kanssa tapauskohtaisesti tilanteen niin vaatiessa.

Savuton sairaala -hankkeen toimintaohjelmaa edistettiin Parempia hoitotuloksia -savuttomuuskoulutuksen avulla. Työterveyshuolto edistää savuttomuutta ja tukee tupakoinnin lopettamista. Työsuojeluhenkilöstön toimesta kampanjoitiin aktiivisesti savuttomuuden edistämiseksi ja henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua Kohti Savuttomuutta -verkkokurssille.




” Varhainen tuki, esimiesyhteistyö ja aktiivinen työterveysyhteisö paransivat työkykyä.

Kustannustehokasta toimintaa osaavan henkilöstön tuella

Vuonna 2016 avaintavoitteena on, että HUS:n palveluksessa on alan parhaat osaajat, jotka ovat tyytyväisiä työnantajaansa ja työhönsä. HUS:n tavoitteena on olla toimialansa arvostetuin työnantaja, joka onnistuu osaavan henkilöstön rekrytoinnissa ja palveluksessa pitämisessä.

Osaavaa henkilöstöä johdetaan ammattitaitoisella esimiestyöllä. Osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista ja tähtää osaamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen toiminnan kannalta strategisesti tärkeillä osa-alueilla. Esimiehet edesauttavat ammattitaidon ylläpitämisessä, ammatillisessa kehittämisessä ja työssä oppimisessa. Henkilöstön oikea määrä, rakenne ja osaaminen mahdollistavat kustannustehokkaan toiminnan.



TAVOITE	MITTARI(T)	TAVOITEARVO 2016
Maine	HUS:n suosittelu työntekijänä TOB kysymys; • Suositteletko ystäväillesi tai tuttavillesi HUS:ia työntekijänä?	85 % kyllä 
Esimiestyö ja johtaminen	Esimiesindeksi TOB kysymykset; • Esimieheni on tavoitteellinen johtaja • Esimieheni on oikeudenmukainen • Esimieheni on kannustava ja tukee tarvittaessa • Esimieheni antaa palautetta • Työyksikössäni huolehditaan työntekijöistä (esim. työntekijöiden terveys, turvallisuus) • Olen tyytyväinen työyksikköni / osastoni johtamiseen	3,9 
Urakehitys	Ammatillinen itsetunto TOB kysymykset; • Tietoni ja taitoni ovat riittäviä työtehtävieni hoitamiseen • Minulla on hyvät ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet työssäni • Olen ylpeä työstäni	4,0 

TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA

KAAVIOT

Kaavio 1	Henkilöstön ikäjakauma 2015
Kaavio 2	Henkilöstö henkilöstöryhmittäin 2015
Kaavio 3	Eläkkeelle siirtyneet 2015
Kaavio 4	Eläkkeelle siirtyneet 2014–2015
Kaavio 5	Henkilöstömäärän kehitys 2011–2015
Kaavio 6	Henkilöstöryhmät palvelussuhteen tyyppin mukaan
Kaavio 7	Keskimääräinen palvelusaika
Kaavio 8	Avoimet työpaikat ja työpaikkahakemukset 2014–2015
Kaavio 9	Kehityskeskustelujen käyntiaste 2011–2015
Kaavio 10	Henkilöstön koulutusrakenne 2015
Kaavio 11	Henkilöstön koulutusrakenne sukupuolen mukaan 2015
Kaavio 12	Perehdyttämisen toteutuminen 2011–2015
Kaavio 13	Täydennyskoulutusten määrä 2011–2015
Kaavio 14	Täydennyskoulutusten määrä henkilöstöryhmittäin 2014–2015
Kaavio 15	Sairauspoissaolot päivää/hlö
Kaavio 16	Strategiset painopisteet ja avaintavoitteet vuodelle 2016

TAULUKOT

Taulukko 1	Henkilöstön lukumäärä 2015
Taulukko 2	Tytäryhtiöiden henkilöstömäärät
Taulukko 3	Henkilötyövuodet vuonna 2015
Taulukko 4	Avainlukuja 2011–2015
Taulukko 5	Koko-/osa-aikaiset palvelussuhteet 1.12.2015 (sis. osa-aikaiset poissaolot)
Taulukko 6	Henkilöstömäärä henkilöstöryhmittäin ja palvelussuhteen luonteen mukaan 2011–2015
Taulukko 7	Henkilöstömäärän kehitys 2009–2015
Taulukko 8	Keskeisimmät henkilöstöinvestoinnit vuosina 2011–2015
Taulukko 9	Henkilöstötunnuslukuja tulosalueittain ja liikelaitoksittain 2015
Taulukko 10	Henkilötyövuosien kehitys 2006–2015
Taulukko 11	HUS:n henkilöstömäärä 31.12.2015 palvelussuhteen tyyppin mukaan
Taulukko 12	Henkilöstötunnuslukuja henkilöstöryhmittäin
Taulukko 13	Maksetut palkat henkilöstöryhmittäin vuonna 2015
Taulukko 14	Palvelusaika HUS:ssa
Taulukko 15	Sairauspoissaolot 2014–2015
Taulukko 16	Sairauspoissaolot
Taulukko 17	Varhaiseläkemenoperustein (Varhe) maksu
Taulukko 18	Ammattitaudit ja tapaturmat 2011–2015
Taulukko 19	Korvatut työ- ja työmatkatapaturmat ja sairauspäivät 2010–2015
Taulukko 20	Yhteenveto vahingoista 2015
Taulukko 21	Esimieskoulutuksiin osallistuneet henkilöstöryhmittäin

	TP 2014	TA 2015	TP 2015	TP2015 VS TA2015 POIKKEAMA	TP2015 VS TA2015 POIKK.-%	TP2015 VS TP2014 MUUTOS	TP2015 VS TP2014 MUUTOS-%
HUS yhteensä	22 364	21 911	22 425	514	2,3 %	61	0,3 %
Hoitohenkilökunta	12 519	12 233	12 568	335	2,7 %	49	0,4 %
Lääkärit	2 891	2 895	2 990	95	3,3 %	99	3,4 %
Muu henkilökunta	5 894	5 752	5 763	11	0,2 %	-131	-2,2 %
Erityistyöntekijät	1 060	1 031	1 104	73	7,1 %	44	4,2 %
HUS ilman liikelaitoksia	16 057	15 624	16 130	506	3,2 %	73	0,5 %
Hoitohenkilökunta	10 607	10 359	10 668	309	3,0 %	61	0,6 %
Lääkärit	2 515	2 512	2 596	84	3,3 %	81	3,2 %
Muu henkilökunta	2 166	2 010	2 055	45	2,2 %	-111	-5,1 %
Erityistyöntekijät	769	743	811	68	9,2 %	42	5,5 %
Sairaanhoitoalueet yhteensä	15 588	15 141,0	15 653,0	512	3,4 %	65	0,4 %
Hoitohenkilökunta	10 570	10 323	10 630	307	3,0 %	60	0,6 %
Lääkärit	2 488	2 480	2 562	82	3,3 %	74	3,0 %
Muu henkilökunta	1 780	1 606	1 661	55	3,4 %	-119	-6,7 %
Erityistyöntekijät	750	732	800	68	9,3 %	50	6,7 %
HYKS-sha*	12 139	12 151	12 641	490	4,0 %	502	4,1 %
Hoitohenkilökunta	8 140	8 246	8 511	265	3,2 %	371	4,6 %
Lääkärit	2 062	2 044	2 135	91	4,5 %	73	3,5 %
Muu henkilökunta	1 350	1 264	1 323	59	4,7 %	-27	-2,0 %
Erityistyöntekijät	587	597	672	75	12,6 %	85	14,5 %
Länsi-Uudenmaan sha	432	424	425	1	0,2 %	-7	-1,6 %
Hoitohenkilökunta	295	292	296	4	1,4 %	1	0,3 %
Lääkärit	52	58	57	-1	-1,7 %	5	9,6 %
Muu henkilökunta	65	54	52	-2	-3,7 %	-13	-20,0 %
Erityistyöntekijät	20	20	20	0	0,0 %	0	0,0 %
Lohjan sha	713	740	718	-22	-3,0 %	5	0,7 %
Hoitohenkilökunta	512	528	512	-16	-3,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	92	101	101	0	0,0 %	9	9,8 %
Muu henkilökunta	78	83	78	-5	-6,0 %	0	0,0 %
Erityistyöntekijät	31	28	27	-1	-3,6 %	-4	-12,9 %
Hyvinkään sha	1 690	1 240	1 258	18	1,5 %	-432	-25,6 %
Hoitohenkilökunta	1 205	858	887	29	3,4 %	-318	-26,4 %
Lääkärit	198	196	185	-11	-5,6 %	-13	-6,6 %
Muu henkilökunta	212	134	141	7	5,2 %	-71	-33,5 %
Erityistyöntekijät	75	52	45	-7	-13,5 %	-30	-40,0 %
Porvoon sha	614	586	611	25	4,3 %	-3	-0,5 %
Hoitohenkilökunta	418	399	424	25	6,3 %	6	1,4 %
Lääkärit	84	81	84	3	3,7 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	75	71	67	-4	-5,6 %	-8	-10,7 %
Erityistyöntekijät	37	35	36	1	2,9 %	-1	-2,7 %
Liikelaitokset yhteensä	6 307,0	6 287,0	6 295,0	8	0,1 %	-12	-0,2 %
Hoitohenkilökunta	1 912,0	1 874,0	1 900,0	26	1,4 %	-12	-0,6 %
Lääkärit	376,0	383,0	394,0	11	2,9 %	18	4,8 %
Muu henkilökunta	3 728,0	3 742,0	3 708,0	-34	-0,9 %	-20	-0,5 %
Erityistyöntekijät	291,0	288,0	293,0	5	1,7 %	2	0,7 %
HUS-Kuvantaminen liikelaitos	1 183	1 188	1 207	19	1,6 %	24	2,0 %
Hoitohenkilökunta	658	662	665	3	0,5 %	7	1,1 %
Lääkärit	254	259	271	12	4,6 %	17	6,7 %
Muu henkilökunta	235	231	233	2	0,9 %	-2	-0,9 %
Erityistyöntekijät	36	36	38	2	5,6 %	2	5,6 %
HUSLAB liikelaitos	1 631	1 585	1 611	26	1,6 %	-20	-1,2 %
Hoitohenkilökunta	1 206	1 170	1 193	23	2,0 %	-13	-1,1 %
Lääkärit	122	124	123	-1	-0,8 %	1	0,8 %
Muu henkilökunta	193	189	197	8	4,2 %	4	2,1 %
Erityistyöntekijät	110	102	98	-4	-3,9 %	-12	-10,9 %

HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ (31.12.2015)

	TP 2014	TA 2015	TP 2015	TP2015 VS TA2015 POIKKEAMA	TP2015 VS TA2015 POIKK.-%	TP2015 VS TP2014 MUUTOS	TP2015 VS TP2014 MUUTOS-%
Ravioli liikelaitos	393	362	369	7	1,9 %	-24	-6,1 %
Muu henkilökunta	373	342	348	6	1,8 %	-25	-6,7 %
Erityistyöntekijät	20	20	21	1	5,0 %	1	5,0 %
HUS-Desiko liikelaitos	1 719	1 777	1 729	-48	-2,7 %	10	0,6 %
Muu henkilökunta	1 719	1 777	1 729	-48	-2,7 %	10	0,6 %
HUS-Apteekki liikelaitos	187	190	206	16	8,4 %	19	10,2 %
Muu henkilökunta	62	60	70	10	16,7 %	8	12,9 %
Erityistyöntekijät	125	130	136	6	4,6 %	11	8,8 %
HUS-Logistiikka liikelaitos	305	300	305	5	1,7 %	0	0,0 %
Hoitohenkilökunta	43	38	38	0	0,0 %	-5	-11,6 %
Muu henkilökunta	262	262	267	5	1,9 %	5	1,9 %
HUS-Servis	889	885	868	-17	-1,9 %	-21	-2,4 %
Hoitohenkilökunta	5	4	4	0	0,0 %	-1	-20,0 %
Muu henkilökunta	884	881	864	-17	-1,9 %	-20	-2,3 %
Muut tulosalueet yhteensä	469,0	483,0	477,0	-6	-1,2 %	8	1,7 %
Hoitohenkilökunta	37,0	36,0	38,0	2	5,6 %	1	2,7 %
Lääkärit	27,0	32,0	34,0	2	6,3 %	7	25,9 %
Muu henkilökunta	386,0	404,0	394,0	-10	-2,5 %	8	2,1 %
Erityistyöntekijät	19,0	11,0	11,0	0	0,0 %	-8	-42,1 %
Yhtymähallinto	125	116	119	3	2,6 %	-6	-4,8 %
Hoitohenkilökunta	2	1	1	0	0,0 %	-1	-50,0 %
Lääkärit	14	14	16	2	14,3 %	2	14,3 %
Muu henkilökunta	95	94	97	3	3,2 %	2	2,1 %
Erityistyöntekijät	14	7	5	-2	-28,6 %	-9	-64,3 %
HUS-Työterveys	66	68	73	5	7,4 %	7	10,6 %
Hoitohenkilökunta	35	35	37	2	5,7 %	2	5,7 %
Lääkärit	13	18	18	0	0,0 %	5	38,5 %
Muu henkilökunta	13	11	12	1	9,1 %	-1	-7,7 %
Erityistyöntekijät	5	4	6	2	50,0 %	1	20,0 %
Ulkoinen tarkastus	4	4	3	-1	-25,0 %	-1	-25,0 %
Muu henkilökunta	4	4	3	-1	-25,0 %	-1	-25,0 %
HUS-Tilakeskus	26	26	27	1	3,8 %	1	3,8 %
Muu henkilökunta	26	26	27	1	3,8 %	1	3,8 %
Tietohallinto**	248	269	255	-14	-5,2 %	7	2,8 %
Muu henkilökunta	248	269	255	-14	-5,2 %	7	2,8 %

TP2014 tiedot on muutettu vastaamaan vuoden 2015 organisaatiota.

Vuoden 2015 alusta:

* Myrkytystietokeskus (vy 8357) on osa HYKS Akuutti tulosyksikköä ja kliinisen genetiikan yksikkö (vy 8899) on osa HYKS Lasten ja nuorten sairaudet -tulosyksikköä (perinnöllisyysvastaanotto).

** Tietohallinto on tulosalue (aikaisemmin taseyksikkö).

*** Apuvalinekeskus on osa HYKS Sisätaudit ja kuntoutus -tulosyksikköä (aikaisemmin taseyksikkö).

TYTÄRYHTIÖIDEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄT

TAVOITE	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
HUS-Kiinteistöt Oy	299	310	313
Uudenmaan Sairaalapesula Oy	227	230	218
Kiinteistö Oy HUS-Asunnot	0	0	0
HYKSin Kliiniset Palvelut Oy	5	6,5	19
Yhteensä	531	546,5	550

	TP 2014	TA 2015	TP 2015	TP2015 VS TA2015 POIKKEAMA	TP2015 VS TA2015 POIKK.-%	TP2015 VS TP2014 MUUTOS	TP2015 VS TP2014 MUUTOS-%
HUS yhteensä	17 611,2	17 559,4	18 016,3	456,9	2,6 %	405,0	2,3 %
Hoitohenkilökunta	9 593,5	9 505,0	9 855,1	350,2	3,7 %	261,7	2,7 %
Lääkärit	2 371,0	2 345,5	2 475,5	129,9	5,5 %	104,5	4,4 %
Muu henkilökunta	5 006,3	5 040,4	5 027,9	-12,5	-0,2 %	21,6	0,4 %
Erityistyöntekijät	640,5	668,5	657,8	-10,7	-1,6 %	17,3	2,7 %
HUS ilman liikelaitoksia	12 428,9	12 384,0	12 778,8	394,8	3,2 %	349,9	2,8 %
Hoitohenkilökunta	8 125,4	8 048,6	8 361,6	313,1	3,9 %	236,3	2,9 %
Lääkärit	2 084,2	2 054,5	2 184,5	130,0	6,3 %	100,3	4,8 %
Muu henkilökunta	1 776,6	1 800,8	1 769,9	-30,9	-1,7 %	-6,7	-0,4 %
Erityistyöntekijät	442,8	480,2	462,8	-17,4	-3,6 %	20,0	4,5 %
Sairaanhoitoalueet yhteensä	12 063,8	11 965,6	12 414,8	449,2	3,8 %	351,0	2,9 %
Hoitohenkilökunta	8 098,9	8 020,9	8 334,2	313,4	3,9 %	235,4	2,9 %
Lääkärit	2 068,3	2 031,9	2 163,9	131,9	6,5 %	95,5	4,6 %
Muu henkilökunta	1 459,2	1 441,3	1 459,2	17,8	1,2 %	-0,1	-0,0 %
Erityistyöntekijät	437,4	471,5	457,6	-13,9	-3,0 %	20,2	4,6 %
HYKS-sha*	9 331,1	9 581,8	9 961,0	379,2	4,0 %	630,0	6,8 %
Hoitohenkilökunta	6 202,5	6 388,9	6 656,7	267,8	4,2 %	454,2	7,3 %
Lääkärit	1 701,7	1 674,9	1 791,7	116,8	7,0 %	90,0	5,3 %
Muu henkilökunta	1 100,1	1 143,9	1 150,4	6,5	0,6 %	50,4	4,6 %
Erityistyöntekijät	326,8	374,1	362,2	-11,9	-3,2 %	35,4	10,8 %
Länsi-Uudenmaan sha	342,7	330,6	350,5	19,9	6,0 %	7,8	2,3 %
Hoitohenkilökunta	230,8	228,9	238,5	9,6	4,2 %	7,7	3,3 %
Lääkärit	40,3	42,2	45,1	2,9	6,8 %	4,8	11,9 %
Muu henkilökunta	57,0	43,5	51,9	8,4	19,4 %	-5,1	-8,9 %
Erityistyöntekijät	14,5	16,0	15,0	-1,0	-6,3 %	0,5	3,1 %
Lohjan sha	587,2	575,4	602,1	26,7	4,6 %	15,0	2,5 %
Hoitohenkilökunta	413,9	403,8	422,9	19,1	4,7 %	9,0	2,2 %
Lääkärit	85,6	81,8	92,1	10,2	12,5 %	6,4	7,5 %
Muu henkilökunta	69,2	71,6	68,6	-3,0	-4,2 %	-0,6	-0,9 %
Erityistyöntekijät	18,4	18,2	18,6	0,4	2,1 %	0,1	0,8 %
Hyvinkään sha	1 321,9	1 000,8	1 002,7	1,9	0,2 %	-319,2	-24,1 %
Hoitohenkilökunta	930,2	684,3	690,2	5,9	0,9 %	-240,1	-25,8 %
Lääkärit	167,5	159,0	156,2	-2,8	-1,7 %	-11,2	-6,7 %
Muu henkilökunta	173,0	122,3	122,7	0,4	0,3 %	-50,4	-29,1 %
Erityistyöntekijät	51,2	35,2	33,7	-1,5	-4,3 %	-17,5	-34,2 %
Porvoon sha	481,0	477,0	498,4	21,4	4,5 %	17,5	3,6 %
Hoitohenkilökunta	321,4	315,0	326,0	11,0	3,5 %	4,5	1,4 %
Lääkärit	73,3	74,0	78,8	4,8	6,4 %	5,5	7,5 %
Muu henkilökunta	59,9	60,0	65,5	5,5	9,2 %	5,7	9,4 %
Erityistyöntekijät	26,4	28,0	28,2	0,2	0,6 %	1,8	6,7 %
Liikelaitokset yhteensä	5 182,3	5 175,3	5 237,5	62,1	1,2 %	55,2	1,1 %
Hoitohenkilökunta	1 468,1	1 456,4	1 493,5	37,1	2,5 %	25,4	1,7 %
Lääkärit	286,8	291,0	291,0	-0,0	-0,0 %	4,2	1,5 %
Muu henkilökunta	3 229,8	3 239,6	3 258,0	18,4	0,6 %	28,3	0,9 %
Erityistyöntekijät	197,7	188,3	195,0	6,7	3,5 %	-2,7	-1,4 %
HUS-Kuvantaminen liikelaitos	937,6	948,1	964,1	16,0	1,7 %	26,5	2,8 %
Hoitohenkilökunta	511,8	515,4	526,3	10,9	2,1 %	14,5	2,8 %
Lääkärit	201,8	207,0	206,0	-1,0	-0,5 %	4,2	2,1 %
Muu henkilökunta	203,8	200,0	211,9	11,9	6,0 %	8,1	4,0 %
Erityistyöntekijät	20,2	25,7	19,8	-5,9	-22,8 %	-0,4	-1,7 %
HUSLAB liikelaitos	1 239,5	1 218,0	1 241,4	23,4	1,9 %	1,8	0,1 %
Hoitohenkilökunta	918,4	905,0	929,2	24,2	2,7 %	10,8	1,2 %
Lääkärit	85,0	84,0	85,0	1,0	1,2 %	-0,0	-0,0 %
Muu henkilökunta	169,6	175,0	172,3	-2,7	-1,5 %	2,7	1,6 %
Erityistyöntekijät	66,5	54,0	54,9	0,9	1,6 %	-11,7	-17,5 %

	TP 2014	TA 2015	TP 2015	TP2015 VS TA2015 POIKKEAMA	TP2015 VS TA2015 POIKK.-%	TP2015 VS TP2014 MUUTOS	TP2015 VS TP2014 MUUTOS-%
Ravioli liikelaitos	343,6	321,0	321,4	0,4	0,1 %	-22,2	-6,5 %
Muu henkilökunta	328,6	306,0	305,8	-0,2	-0,1 %	-22,7	-6,9 %
Erityistyöntekijät	15,0	15,0	15,6	0,6	3,8 %	0,6	3,7 %
HUS-Desiko liikelaitos	1 514,3	1 548,0	1 540,2	-7,8	-0,5 %	25,9	1,7 %
Muu henkilökunta	1 514,3	1 548,0	1 540,2	-7,8	-0,5 %	25,9	1,7 %
HUS-Apteekki liikelaitos	146,8	145,2	158,6	13,4	9,2 %	11,8	8,1 %
Muu henkilökunta	50,9	51,6	53,9	2,3	4,4 %	3,1	6,0 %
Erityistyöntekijät	95,9	93,6	104,7	11,1	11,9 %	8,8	9,1 %
HUS-Logistiikka liikelaitos	267,1	260,0	271,7	11,7	4,5 %	4,5	1,7 %
Hoitohenkilökunta	33,8	33,0	34,4	1,4	4,2 %	0,6	1,7 %
Muu henkilökunta	233,3	227,0	237,3	10,3	4,5 %	3,9	1,7 %
HUS-Servis	733,4	735,0	740,2	5,2	0,7 %	6,8	0,9 %
Hoitohenkilökunta	4,0	3,0	3,6	0,6	19,0 %	-0,5	-11,6 %
Muu henkilökunta	729,4	732,0	736,6	4,6	0,6 %	7,2	1,0 %
Muut tulosalueet yhteensä	365,1	418,5	364,0	-54,4	-13,0 %	-1,1	-0,3 %
Hoitohenkilökunta	26,5	27,7	27,4	-0,3	-1,1 %	0,9	3,4 %
Lääkärit	15,9	22,6	20,7	-2,0	-8,6 %	4,8	30,3 %
Muu henkilökunta	317,4	359,5	310,7	-48,7	-13,6 %	-6,6	-2,1 %
Erityistyöntekijät	5,5	8,7	5,2	-3,5	-39,9 %	-0,2	-4,0 %
Yhtymähallinto	87,9	101,3	90,9	-10,4	-10,3 %	2,9	3,3 %
Hoitohenkilökunta	1,1	0,9	0,9	0,0	4,4 %	-0,1	-13,0 %
Lääkärit	7,9	10,7	9,3	-1,4	-12,8 %	1,4	17,7 %
Muu henkilökunta	76,5	84,6	78,3	-6,2	-7,4 %	1,9	2,4 %
Erityistyöntekijät	2,5	5,1	2,3	-2,8	-55,3 %	-0,2	-8,1 %
HUS-Työterveys	45,8	51,0	50,7	-0,3	-0,6 %	5,0	10,8 %
Hoitohenkilökunta	25,4	26,8	26,5	-0,4	-1,3 %	1,1	4,1 %
Lääkärit	7,9	11,9	11,3	-0,6	-4,9 %	3,4	42,9 %
Muu henkilökunta	9,5	8,7	10,0	1,3	14,8 %	0,5	5,6 %
Erityistyöntekijät	3,0	3,6	3,0	-0,7	-18,1 %	-0,0	-0,7 %
Ulkoisen tarkastus	2,9	3,7	3,0	-0,7	-18,1 %	0,1	4,1 %
Muu henkilökunta	2,9	3,7	3,0	-0,7	-18,1 %	0,1	4,1 %
HUS-Tilakeskus	19,2	23,0	21,7	-1,4	-5,9 %	2,4	12,6 %
Muu henkilökunta	19,2	23,0	21,7	-1,4	-5,9 %	2,4	12,6 %
Tietohallinto**	209,3	239,5	197,8	-41,8	-17,4 %	-11,6	-5,5 %
Muu henkilökunta	209,3	239,5	197,8	-41,8	-17,4 %	-11,6	-5,5 %

TP2014 tiedot on muutettu vastaamaan vuoden 2015 organisaatiota.

Vuoden 2015 alusta:

- * Myrkytustietokeskus (vy 8357) on osa HYKS Akuutti tulosyksikköä ja kliinisen genetiikan yksikkö (vy 8899) on osa HYKS Lasten ja nuorten sairaudet -tulosyksikköä (perinnöllisyysvastaanotto).
- ** Tietohallinto on tulosalue (aikaisemmin taseyksikkö).
- *** Apuvälinekeskus on osa HYKS Sisätaudit ja kuntoutus -tulosyksikköä (aikaisemmin taseyksikkö).





TAULUKKO 4
AVAINLUKUJA 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Henkilöstön lukumäärä	21 322	21 738	21 751	22 364	22 425
Vakinaiset	16 763	17 062	17 195	17 454	17 742
Määräaikaiset, joista					
Sijaisia	2 826	2 800	2 792	3 005	2 893
Avoimen hoitajia	1 627	1 688	1 672	1 709	1 660
Lyhytaikaisia (1-12 pvä)	106	188	92	196	130
Henkilöstö henkilöstöryhmittäin	21 322	21 738	21 751	22 364	22 425
Hoitohenkilökunta	11 878	12 160	12 189	12 519	12 568
Lääkärit	2 683	2 783	2 860	2 891	2 990
Muu henkilökunta	5 737	5 759	5 690	5 894	5 763
Eriytyöntekijät	1 024	1 036	1 012	1 060	1 104
Keski-ikä	43,4	43,5	43,6	43,5	43,7
Naiset	43,6	43,6	43,8	43,7	44
Miehet	42,5	42,5	42,6	42,2	42,1
Vakinaiset	45,6	45,7	45,9	45,9	45,9
Määräaikaiset	35,5	35,4	35,3	35,0	35,3
Sukupuolijakauma naisia / miehiä (%)	85,7 / 14,3	85,6 / 14,4	85,3 / 14,7	85,0 / 15,0	84,3 / 15,7
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	7 %	6 %	6 %	5,9 %	5,7 %
Koulutuspäiviä / henkilö	3,7	3,6	3,7	4,1	3,3
Sairauspoissaolo%		4,1 %	4,0 %	4,1 %	3,9 %
Palkat ja palkkiot toimintakuluista ilman sosiaalikulua (%)	51,7	51,8	50,7	49,8	49,1
Vuokratyövoiman käyttö euroina (€)	14 620 000	14 409 000	12 542 000	11 646 000	12 920 000
Henkilötyövuosina (htv)	225	234	205	194	206

TAULUKKO 5
KOKO-/OSA-AIKAISET PALVELUSSUHTEET 1.12.2015 (SIS. OSA-AIKAISET POISSAOLOT)

	HENKILÖÄ	OSA-AIKAISET	OSA-AIKAISET %	KOKO-AIKAISET	KOKO-AIKAISET %	TYÖSSÄ YHT. HENKILÖÄ	TYÖSSÄ %	POISSA YHTEENSÄ	POISSA %
Hoitohenkilökunta	12 552	1 771	14,1	10 781	85,9	9 825	78,3	2 727	21,7
Lääkärit	2 959	593	20,0	2 366	80,0	2 414	81,6	545	18,4
Muu henkilökunta	5 623	431	7,7	5 192	92,3	4 753	84,5	870	15,5
Eriytyöntekijät	1 156	264	22,8	892	77,2	972	84,1	184	15,9
Yhteensä	22 290	3 059	13,7	19 231	86,3	17 964	80,6	4 326	19,4

TAULUKKO 6

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ HENKILÖSTÖRYHMITÄIN JA PALVELUSSUHTEN LUONTEEN MUKAAN 2011–2015

HUS	TP2011	TP2012	TP2013	TP2014	TP2015	TP2015 VS TP2014 MUUTOS %	TP2015 VS TP2014 EROTUS
Hoitohenkilökunta yht.	11 878	12 160	12 189	12 519	12 568	0 %	49
Lyhytaikainen ¹⁾	68	75	38	95	51	-116 %	-44
Sijainen	1 566	1 633	1 627	1 787	1 725	-4 %	-62
Avoimen vakanssin hoitaja	281	262	233	258	256	-1 %	-2
Vakinainen	9 963	10 190	10 291	10 379	10 536	2 %	157
Lääkärit yht.	2 683	2 783	2 860	2 891	2 990	3 %	99
Lyhytaikainen ¹⁾	13	14	6	12	7	-83 %	-5
Sijainen	481	496	524	515	551	7 %	36
Avoimen vakanssin hoitaja	569	589	590	563	537	-4 %	-26
Vakinainen	1 620	1 684	1 740	1 801	1 895	5 %	94
Muu henkilökunta yht.	5 737	5 759	5 690	5 894	5 763	-2 %	-131
Lyhytaikainen ¹⁾	25	96	48	87	71	-33 %	-16
Sijainen	640	543	519	576	502	-14 %	-74
Avoimen vakanssin hoitaja	599	650	676	690	642	-7 %	-48
Vakinainen	4 473	4 470	4 447	4 541	4 548	0 %	7
Erityistyöntekijät	1 024	1 036	1 012	1 060	1 104	4 %	44
Lyhytaikainen ¹⁾	0	3	0	2	1	0 %	-1
Sijainen	139	128	122	127	115	-10 %	-12
Avoimen vakanssin hoitaja	178	187	173	198	225	16 %	27
Vakinainen	707	718	717	733	763	4 %	30
Yhteensä	21 322	21 738	21 751	22 364	22 425	0 %	61
Lyhytaikainen ¹⁾	106	188	92	196	130	-72 %	-66
Sijainen	2 826	2 800	2 792	3 005	2 893	-4 %	-112
Avoimen vakanssin hoitaja	1 627	1 688	1 672	1 709	1 660	-3 %	-49
Vakinainen	16 763	17 062	17 195	17 454	17 742	2 %	288

¹⁾ Alle 13 päivän palvelussuhde

TAULUKKO 7

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS 2009–2015

	TP2009	TP2010	TP2011	TP2012	TP2013	TP2014	TP2015
Yhteensä	20 909	21 171	21 322	21 738	21 751	22 364	22 425
Hoitohenkilökunta	11 725	11 854	11 878	12 160	12 189	12 519	12 568
Lääkärit	2 571	2 649	2 683	2 783	2 860	2 891	2 990
Muu henkilökunta	5 603	5 678	5 737	5 759	5 690	5 894	5 763
Erityistyöntekijät	1 010	990	1 024	1 036	1 012	1 060	1 104

TAULUKKO 8

KESKEISIMMÄT HENKILÖSTÖINVESTOINNIT 2011–2015

	2011	2012	2013	2014	TP2015	2015 VS 2014 MUUTOS-%
Palkkakustannukset	819 346 000	863 963 000	871 824 000	887 993 000	914 900 190	3 %
Sivukulut	190 652 000	204 988 000	202 224 000	213 704 000	217 321 825	2 %
Koulutus	7 013 000	7 803 000	7 861 000	8 005 000	8 446 251	6 %
Työterveyshuolto	6 327 000	7 141 000	6 933 000	6 395 000	6 746 359	5 %
Muut (Lylyinen, virkistys, ruokailu, työmatkaliput)	5 009 000	5 861 000	6 379 000	6 629 000	5 820 112	-12 %
Yhteensä	1 028 347 000	1 089 756 000	1 095 221 000	1 122 726 000	1 153 234 737	3 %

31.12.2015	HLÖ LKM	HENKILÖ- TYÖ- VUODEN HINTA (HUS- TOTAL) TOT 1-12/2015	TYÖ- PANOS, HTV (HUS- TOTAL)	HENKILÖ- TYÖ- TUNNIN HINTA (€)	VAKI- NAISIA %	MÄÄRÄ- AIKAISIA %	VARHE- MAKSUT (€)	VUOKRA- TYÖ- VOIMAN KÄYTTÖ (€)	TYÖSSÄ- OLO %, KOKO- NAIS- TYÖAIKA (HUS- TOTAL)
● HYKS-SAIRAANHOITOALUE	12 641	66 584	9 961	29,4	77,1 %	22,9 %	1 921 972	3 625 008	75,6 %
● HYKS Leikkaussalit, teho- ja kivunhoito	1 451	72 332	1 160	32,4	81,4 %	18,6 %	94 083	20 865	76,8 %
● HYKS Lasten ja nuortensairaudet	2 022	64 814	1 541	28,8	77,4 %	22,6 %	381 775	417 333	72,3 %
● HYKS Psykiatria	1 824	61 741	1 442	27,2	76,6 %	23,4 %	289 940	1 552 374	74,8 %
● HYKS Akuutti	595	75 262	500	29,4	82,0 %	18,0 %	67 902	828 631	78,0 %
● HYKS Pää- ja kaula- keskus	1 510	66 693	1 120	29,8	76,0 %	24,0 %	223 946	81 486	73,8 %
● HYKS Sisätaudit ja kuntoutus	661	57 792	523	26,3	71,6 %	28,4 %	78 550	94 673	76,4 %
● HYKS Sydän- ja keuhko- keskus	827	67 012	670	29,8	75,8 %	24,2 %	83 442	233 209	78,6 %
● HYKS Naistentaudit ja synnytykset	973	65 432	783	28,5	76,0 %	24,0 %	370 792	67 599	74,7 %
● HYKS Syöpäkeskus	535	66 195	408	29,2	75,1 %	24,9 %	58 717	37 390	75,1 %
● HYKS Tukielin- ja plastiikkakirurgia	726	71 015	610	31,2	73,7 %	26,3 %	41 754	128 657	78,6 %
● HYKS Tulehduskeskus	455	63 317	343	28,6	81,3 %	18,7 %	77 398	20 373	75,2 %
● HYKS Vatsakeskus	1 017	68 160	826	30,9	74,3 %	25,7 %	153 506	142 416	79,4 %
● Sairaanhoidoalueen johto, HYKS	45	99 265	35	37,7	97,8 %	2,2 %	168	0	78,3 %
● HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE	1 258	65 387	1 003	29,1	80,5 %	19,5 %	279 107	1 376 244	76,2 %
● LOHJAN SAIRAANHOITOALUE	718	67 290	602	29,5	81,9 %	18,1 %	218 320	1 694 789	78,9 %
● LÄNSI-UUDENMAAN SAIRAANHOITOALUE	425	66 801	351	29,1	79,5 %	20,5 %	42 519	449 809	78,3 %
● PORVOON SAIRAANHOITOALUE	611	67 509	498	29,9	78,4 %	21,6 %	58 191	2 370 448	76,1 %
● HUS-TILAKESKUS TULOSALUE	27	91 092	22	40	96,3 %	3,7 %	28 420	0	76,0 %
● YHTYMÄHALLINTO TULOSALUE	119	90 973	91	42,8	81,5 %	18,5 %	2 802	9 188	79,6 %
● HUS-TYÖTERVEYS TULOSALUE	73	72 789	51	31,2	94,5 %	5,5 %	32 995	660 776	77,6 %
● HUS-TIETOHALLINTO TULOSALUE	255	69 411	198	31,7	81,2 %	18,8 %	11 831	158 294	79,6 %
● HUS-APTEEKKI LIIKE LAITOS	206	50 754	159	23,3	85,4 %	14,6 %	55 125	0	72,8 %
● HUS-DESIKO LIIKELAITOS	1 729	38 158	1 540	17,7	76,2 %	23,8 %	479 020	81 595	79,6 %
● HUS-KUVANTAMINEN LIIKELAITOS	1 207	72 687	964	32,2	85,6 %	14,4 %	101 067	2 128 475	76,2 %
● HUSLAB LIIKELAITOS	1 611	57 809	1 241	25,5	86,7 %	13,3 %	348 259	8 713	76,2 %
● HUS-LOGISTIikka LIIKELAITOS	305	44 476	272	18,9	82,0 %	18,0 %	57 700	0	82,0 %
● HUS-SERVIS LIIKELAITOS	868	45 672	740	20,5	80,0 %	20,0 %	275 774	210 660	79,6 %
● RAVIOLI LIIKELAITOS	369	41 834	321	19,3	83,5 %	16,5 %	113 398	147 856	79,5 %
Yhteensä	22 425	62 328	18 016	27,7	79,1 %	20,9 %	4 026 500	12 921 853	76,5 %

ALLEVUODEN PALVELUK- SESSA OLLEEN HEN- KILÖSTÖN %-OSUUS HENKILÖS- TÖSTÄ	PEREH- DYTTÄ- MISEN TOTEU- TUMI- NEN	TYÖN- ANTA- JAN SUOSIT- TELE- MINEN %	VAKI- NAISEN HENKI- LÖSTÖN %-OSUUS HENKI- LÖSTÖMÄÄ- RÄSTÄ	ESIMIES- INDEKSI	KEHITYS- KESKUS- TELU, KÄYNTI- ASTE	KEHITYS- KESKUS- TELUN HYÖDYL- LISYYS	KOULU- TUKSEEN OSALLIS- TUNEIDEN OSUUS HENKI- LÖSTÖSTÄ	TIETOJEN JA TAITOJEN RIITTÄ- VYYS TYÖTEH- TÄVISSÄ	ALLE 3 PVÄN SAIRAUS- POISSA- OLOI, PVÄ / HLÖ (HUS PLUS)	SAIRAUS- POISSA- OLOI, PVÄ/HLÖ (HUS- TOTAL)	TYÖ- KYYKI- SYYS- INDEKSI
6,6 %	3,83	81 %	77 %	3,67	64 %	71 %	85,5 %	4,27	3,6	12,5	4,17
4,3 %	4,05	82 %	79 %	3,56	50 %	70 %	90,1 %	4,29	4,1	13,5	4,17
5,1 %	3,85	80 %	78 %	3,72	67 %	74 %	89,0 %	4,23	3,8	13,2	4,19
6,3 %	3,67	78 %	77 %	3,82	78 %	73 %	77,7 %	4,24	3,9	12,4	4,21
8,1 %	3,86	84 %	82 %	3,07	51 %	58 %	88,2 %	4,26	3,3	11,4	4,22
8,2 %	3,88	87 %	77 %	3,71	69 %	68 %	81,2 %	4,28	3,7	11,7	4,18
8,9 %	3,68	88 %	73 %	3,81	77 %	73 %	85,2 %	4,26	3,8	14,5	4,16
9,9 %	3,96	87 %	77 %	3,71	60 %	74 %	84,6 %	4,23	3,5	14,5	4,14
2,3 %	3,89	69 %	76 %	3,60	63 %	72 %	86,5 %	4,37	3,5	12,1	4,17
9,2 %	3,84	89 %	75 %	3,73	54 %	66 %	92,1 %	4,33	3,3	11,2	4,22
6,7 %	3,75	77 %	75 %	3,75	63 %	74 %	87,3 %	4,30	2,7	10,4	4,14
4,4 %	3,88	84 %	80 %	3,65	77 %	69 %	84,2 %	4,31	3,3	12,3	4,21
9,0 %	3,70	83 %	75 %	3,58	39 %	65 %	85,7 %	4,27	2,9	12,2	4,07
13,3 %	3,97	97 %	98 %	4,06	95 %	92 %	91,1 %	4,43	2,2	8,2	4,23
6,7 %	3,60	87 %	82 %	3,45	62 %	68 %	92,7 %	4,20	3,7	14,2	4,11
6,5 %	3,66	89 %	82 %	3,70	59 %	71 %	81,3 %	4,25	3,0	12,4	4,19
4,7 %	3,91	85 %	79 %	3,91	65 %	74 %	85,9 %	4,28	2,9	10,8	4,24
6,9 %	3,46	80 %	80 %	3,50	58 %	61 %	81,2 %	4,24	2,9	16,0	4,10
11,1 %	3,58	95 %	96 %	3,68	95 %	89 %	96,3 %	4,53	1,7	4,3	4,53
4,2 %	3,66	89 %	81 %	3,78	62 %	73 %	76,5 %	4,45	2,1	7,4	4,39
13,7 %	4,16	91 %	95 %	3,87	84 %	84 %	95,9 %	4,21	3,0	11,5	4,28
11,4 %	3,40	86 %	82 %	3,90	72 %	66 %	76,1 %	4,22	3,0	9,7	4,26
6,3 %	3,56	75 %	86 %	3,72	79 %	66 %	73,3 %	4,20	3,6	12,0	4,03
12,0 %	3,58	84 %	80 %	3,61	54 %	69 %	52,5 %	4,36	4,0	20,3	4,00
5,9 %	3,88	87 %	86 %	3,80	78 %	69 %	86,2 %	4,28	3,9	12,2	4,11
6,5 %	3,79	78 %	87 %	3,45	55 %	61 %	83,2 %	4,33	4,2	13,3	3,99
9,8 %	3,53	86 %	86 %	3,73	80 %	68 %	43,9 %	4,39	4,1	14,3	4,22
6,5 %	3,71	83 %	81 %	3,88	63 %	64 %	46,0 %	4,35	4,4	14,4	4,13
11,7 %	3,59	82 %	85 %	3,71	70 %	75 %	53,9 %	4,38	2,6	15,6	4,01
7,1 %	3,77	82 %	80 %	3,66	64 %	69 %	80,1 %	4,28	3,6	13,4	4,14

TAULUKKO 10

HENKILÖTYÖVUOSIEN KEHITYS 2006–2015

HENKILÖ- TYÖVUODET	TP 2006	TP 2007	TP 2008	TP 2009	TP 2010	TP 2011	TP 2012	TP 2013	TP 2014	TP 2015
HUS yhteensä	16 362	16 630	16 614	16 586	16 695	16 909	17 340	17 468	17 611	18 016
Hoitohenkilökunta	9 033	9 153	8 981	8 980	9 067	9 114	9 446	9 517	9 593	9 855
Lääkärit	1 974	2 027	2 123	2 137	2 171	2 226	2 264	2 342	2 371	2 476
Muu henkilökunta	4 803	4 882	4 926	4 869	4 859	4 954	5 002	4 973	5 006	5 028
Erityistyöntekijät	552	569	584	600	597	615	628	636	640	658

TAULUKKO 11

HUS:N HENKILÖSTMÄÄRÄ 31.12.2015 PALVELUSSUHTEEEN TYPIN MUKAAN

	VAKINAISET		AVOIMEN VIRAN/ TOIMEN HOITAJAT		SIJAISET JA LYHYTAIKAISET		HENKI- LÖSTÖ YHTEENSÄ	OSUUS KOKO HENKI- LÖSTÖSTÄ
	HLÖÄ	%-OSUUS	HLÖÄ	%-OSUUS	HLÖÄ	%-OSUUS		
Hoitohenkilökunta	10 536	83,8 %	256	2,0 %	1776	14,1 %	12 568	56,0 %
Lääkärit	1 895	63,4 %	537	18,0 %	558	18,7 %	2 990	13,3 %
Muu henkilökunta	4 548	78,9 %	642	11,1 %	573	9,9 %	5 763	25,7 %
Erityistyöntekijät	763	69,1 %	225	20,4 %	116	10,5 %	1 104	4,9 %
Yhteensä	17 742	79,1 %	1 660	7,4 %	3 023	13,5 %	22 425	100,0 %

TAULUKKO 12

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA HENKILÖSTÖRYHMITÄIN

	HENKILÖSTÖ				TYÖSUHTEEN LAATU		ALLE HENKI- LÖTYÖ- TUNNIN HINTA (€)			KEHITYS- KESKUSTELU		TYÖ- KYKYI- SYYS- INDEKSI	ESI- MIES- INDEKSI
	HTV	HLÖ LKM	OSUUS HENKI- LÖS- TÖSTÄ	TYÖSSÄ- OLEVAT	VAKI- NAISET	MÄÄRÄ- AIKAI- SET	VELUK- OLLEITA	SAI- RAUS- POISSA- OLOT PÄIVÄÄ/ HLÖ	KÄYNTI- ASTE	TYTYTY- VÄISYYS			
Hoitohenkilökunta	9 855	12 568	56,0 %	9 825	10 536	2 032	24,9	4,7 %	14,7	65 %	69 %	3,52	3,59
Lääkärit	2 475	2 990	13,3 %	2 414	1 895	1 095	52,2	6,5 %	5,1	57 %	73 %	3,49	3,82
Muu henkilökunta	5 028	5 763	25,7 %	4 753	4 548	1 215	20,8	11,2 %	16,3	63 %	67 %	3,63	3,75
Erityistyöntekijät	658	1 104	4,9 %	972	763	341	29,2	15,2 %	6,6	65 %	70 %	3,51	3,71
Yhteensä	18 016	22 425	100,0 %	17 964	17 742	4 683	27,7	7,1 %	13,4	64 %	69 %	3,54	3,66

TAULUKKO 13

MAKSETUT PALKAT HENKILÖSTÖRYHMITÄIN VUONNA 2015

	HENKILÖMÄÄRÄ 31.12.2015	PALKAT	TYÖAIKA- KORVAUKSET	TYÖAIKA KORVAUSTEN %-OSUUS PALKOISTA
Hoitohenkilökunta	12 568	456 547 804	66 742 382	14,6 %
Lääkärit	2 990	241 461 444	61 503 332	25,5 %
Muu henkilökunta	5 763	183 592 902	12 216 955	6,7 %
Erityistyöntekijät	1 104	41 830 618	308 355	0,7 %
Palkkiot		5 147 277		0,0 %
Jaksotetut palkat		750 019	-1 436 786	-191,6 %
Luottamushenkilöiden palkat		469 764		0,0 %
Yhteensä*	22 425	929 799 827	139 334 238	15,0 %

*ei sisällä henkilöstökorvauksia

TAULUKKO 14
PALVELUSAIKA HUS:SSA

	HENKILÖMÄÄRÄ	PROSENTTIOSUUS
Alle vuoden	1 597	7 %
1-2 vuotta	2 704	12 %
3-4 vuotta	2 313	10 %
5-9 vuotta	4 603	21 %
10-19 vuotta	6 712	30 %
20 vuotta tai yli	4 496	20 %
	22 425	100 %

TAULUKKO 15
SAIRAUSSPOISSAOLOT 2014-2015

VUOSI	PÄIVIÄ YHTEENSÄ	PÄIVIÄ / HLÖ	SAIRAUSSPOISSAOLO-%*
2014	302 291	13,7	4,1
2015	298 539	13,4	3,9
Muutos	-3 752	-0,3	-0,2

Muutos
-1,2%

Muutos
-2,2%

*Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta

TAULUKKO 16
SAIRAUSSPOISSAOLOT

	HUS	VERROKIT (2014)
Sairauspoissaolo-kustannukset palkkasummasta	2,67 %	4,57 %
Vähemmän kustannuksia suhteessa verrokkeihin.	17 687 377 €	

TAULUKKO 17
VARHAISLÄKEMENOPERUSTEINEN (VARHE) MAKSU

	HUS	VERROKIT (2011)
Varhe-maksut palkkasummasta	0,43 %	0,69 %
Vähemmän kustannuksia suhteessa verrokkeihin.	2 389 119 €	

TAULUKKO 21
HUS-TASON ESIMIESKOULUTUKSIIN OSALLISTUNEET HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN

HENKILÖSTÖRYHMÄ	HUS ESIMIESVALMENUS I	HUS ESIMIESVALMENUS II	PALVELUS-SUHDE-ASIOIDEN KOULUTUSPÄIVÄ	TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMISEN KOULUTUSPÄIVÄ	OTA PUHEEKSI-VALMENNUKSET	TYÖOLOBAROMETRI-TYÖPAJAT	AJAN-KOHTAIS-ILTAPÄIVÄT	PITKÄT ESIMIESKOULUTUKSET	YHTEENSÄ
Lääkärit	23	19	0	8	8	6	16	16	96
Hoitohenkilökunta	87	66	99	142	24	54	298	26	796
Erityistyöntekijät	14	13	5	9	4	2	14	3	64
Muu henkilökunta	20	13	16	39	2	10	52	7	159
Yhteensä	144	111	120	198	38	72	380	52	1 115

TAULUKKO 18
AMMATTITAUDIT JA TAPATURMAT 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Työtapaturma	523	452	510	518	567
Työmatkatapaturma	443	382	430	321	373
Työliikennetapaturma	1	0	1	1	0
Ammattitauti	6	1	1	1	0
Ammattitautiepäily	9	10	10	2	6
Yhteensä	982	845	952	843	946

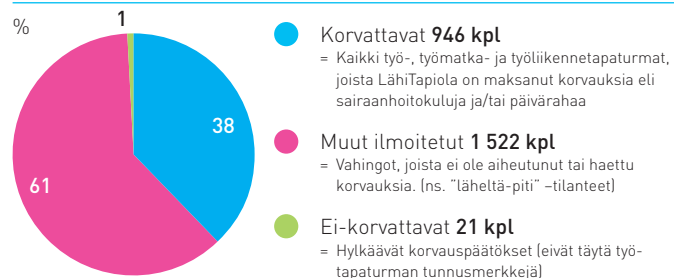
TAULUKKO 19
KORVATUT TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT JA SAIRAUSSPÄIVÄT 2010-2015

Vahinkojen lkm



- Työssä
- Työmatkalla
- Sairauspäivät

TAULUKKO 20
YHTEENVETO VAHINGOISTA 2015





HUS on Suomen suurin terveydenhuoltoalan toimija ja koko maan toiseksi suurin työnantaja. Osaamisemme on kansainvälisesti korkeatasoista. Tuotamme palveluja 24 jäsenkunnan yli 1,6 miljoonalle asukkaalle ja vastaamme monien erityisalojen sairaanhoidosta valtakunnallisesti. Vuosittain puoli miljoonaa erikoissairaanhoidon potilasta saa hoitoa 23 sairaalassamme. HUS:n liikevaihto on noin kaksi miljardia euroa ja palveluksessamme on noin 22 500 ammattilaista.

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

WWW.HUS.FI

www.facebook.com/HUS.fi

twitter.com/HUS_uutiso

www.linkedin.com/company/hospital-district-of-helsinki-and-uusimaa-hus-

www.youtube.com/HUSvideot

www.issuu.com/husjulkaisut

HUS on savuton.