

HYVÄ
ELÄMÄ
HYVÄ
TYÖELÄMÄ

Henkilöstökertomus 2020

SISÄLLYS

Päämäärämme on olla paras yhteisö oppia, tutkia ja tehdä merkityksellistä työtä	3
Kumppanitoiminta tulosalueiden kanssa löytämässä muotonsa	6
Työnantajamielikuva huomion keskiössä	8
Osaaminen parhaan hoidon ja palvelun perusta	10
Työhyvinvointi ja työsuojelu	12
Avaintavoitteet 2020	18
Avaintavoitteet 2021	20
Henkilöstömme lukuina	22
Koronan vaikutukset	24
Tunnuslukuja ja taulukoita	25



PÄÄMÄÄRÄMME
ON OLLA PARAS YHTEISÖ
OPPIA, TUTKIA JA TEHDÄ
MERKITYKSELLISTÄ TYÖTÄ

Henkilöstöjohtamisen kannalta keskeinen päämäärämme on: ”Olemme paras yhteisö oppia, tutkia ja tehdä merkityksellistä työtä”. Päämäärä on kuvattu strategiassamme seuraavasti: ”Hyvä hoito syntyy hyvinvoivan henkilöstön toimesta. Jokaista huslaista tarvitaan, jotta potilas voi saada parhaan mahdollisen hoidon. Olemme hyvä paikka kasvaa terveydenhuollon ammattilaiseksi. HUS on kansainvälinen. Huippuluokan tutkijat ovat edellytys edelläkävijyydellemme.”

Strategisen päämäärän saavuttamiseksi määrittelimme vuoden 2020 tavoitteeksi, että henkilöstö suosittellee HUSia työnantajana ja suosittelee joiden osuus kasvaa viisi prosenttia vuodesta 2019. Tavoitteen toteutumista seuraamme työolobarometrin kysymyksellä ”Suositteletko HUSia työnantajana”.

Hyvä esimiestyö, johtaminen, ja erityisesti hyvä henkilöstöjohtaminen, työkuultuuri sekä työn merkityksellisyys ovat yleisesti asioita, joilla on vaikutusta siihen, suosittelleeko työntekijä työnantajaansa esimerkiksi ystäville ja sukulaisille.

Strategista tavoitetta viedään eteenpäin projektien avulla

HUSin johtoryhmä asetti vuodelle 2020 kolme strategista projektia, jotka tukevat tavoitettamme mahdollisimman tehokkaasti. Projektien avulla lähdimme vahvistamaan hyvän henkilöstöjohtamisen pohjaa ja HUSin suosittelemia.

Strategiset projektit vuonna 2020:

- Esimiestyön kehittäminen ja osaamistason nostaminen
- Laadukas rekrytointiprosessi
- Laadukas perehdytysprosessi

Projektityöskentelyn aikana keräsimme hyviä käytäntöjä, teimme selvityksiä, haimme oppia muilta organisaatioilta ja etsimme ratkaisuja, joilla luoda yhte-

näisiä käytäntöjä koko HUSiin. Valmisteluun osallistettiin henkilöstöä laajalti eri puolelta organisaatiota.

Eteenpäin vievästä projektityöskentelystä ja yhdessä rakennetuista johtamisen, rekrytoinnin ja perehdytyksen malleista huolimatta emme kuitenkaan päässeet tavoitteeseemme. Työolobarometrissa ”Suositteletko HUSia työnantajana” -kysymyksen tulos heikkeni eniten kaikista kysymyksistä ja suosittelemia laski viisi prosenttiyksikköä.

Projektien tulosten vieminen käytäntöön ja yhtenäisten toimintamallien ja prosessien vakiinnuttaminen vaatii pitkäjänteistä ja systemaattista työtä. Tätä jatketaan tulevina vuosina, sillä HUSin vuoden 2021 yksi strateginen tavoite on varmistaa laadukas johtaminen ja osaamisen jatkuvuus.

Arvot henkilöstöjohtamisessa

Arvojamme, kohtaaminen, edelläkävijäisyys ja yhdenvertaisuus, vietiin vuoden aikana käytäntöön ja osaksi arkea. Eriytyisesti kohtaaminen ja yhdenvertaisuus ovat arvoja, jotka liittyvät kiinteästi hyvään henkilöstöjohtamiseen.

Arvostava kohtaaminen on työyhteisömme määrittävä ominaisuus. Meidän pitää kohdata toisemme, potilaamme, kaikki asiakkaamme, ja myös opiskelijat ystävällisesti ja kunnioittaen.

Yhdenvertaisuus ilmenee suhteissamme kaikkiin toimijoihin: kohtelemme henkilöstöä ja sidosryhmiä yhdenvertaisesti ja varmistamme yhdenvertaisen palvelutuotannon sekä alueellisesti että kielellisesti. Hyvä henkilöstöjohtaminen tukee myös edelläkävijyyttä.

Uusi palvelumalli yhtenäistää toimintatapoja

Vuoden 2020 alussa siirryimme uuteen HR-toiminnan palvelu- ja organisaatiomalliin. Uudistuksen taustalla oli tarve arvioida henkilöstöhallinnon päällekkäisyyksiä ja selkeyttää niitä, saada

aikaan yhtenäiset toimintatavat koko HUSiin ja siten parantaa henkilöstötyytyväisyyttä.

Osana uudistusta nimesimme kullekin HUSin tulosalueelle ja Hyksin tulosyksikölle omat henkilöstöpäälliköt ja työsuojelupäälliköt johdon ja esimiesten tueksi. Keskitimme HR-toiminnan organisatorisesti Yhtymähallintoon henkilöstöjohtajan alaisuuteen.

Henkilöstöjohtamisen vastuualue tarjoaa toimialariippumatonta HR-osaamista ja tukea tulosalueiden ja -yksiköiden johdolle ja esimiehille. Samalla pyrimme siihen, että koko HUSissa on käytössä yhtenäinen tapa toimia.

Tavoitteemme on, että HR on

- johdon ja esimiesten asiantunteva ja ratkaisukeskeinen kumppani
- toimintatapamme on ennakoiva sekä jatkuvasti kehittyvä
- tuotamme olennaista tietoa ja
- HR-prosessit ja ohjeet ovat selkeitä, ja niitä tukevat kehittyvät HR-järjestelmät.

Strategiset tavoitteemme 2021

Vuoden 2021 henkilöstöjohtamisen strateginen tavoitteemme on ”Laadukas johtaminen ja osaamisen jatkuvuus varmistetaan”. Tavoitteena on, että yli 90 prosenttia henkilöstöstä on samaa mieltä väitteen ”Olen tyytyväinen esimieheni ja työyksikköni johtamiseen” kanssa.

Raportoimme tulokset neljännesvuosittain. Lisäksi tunnistamme kriittisen osaamisen alueet, ohjelmoimme jatkuvuuden turvaamisen ja johdamme osaamista laadukkaasti.

TAVOITE 2021	MITTARITAVOITE	STRATEGINEN PÄÄMÄÄRÄ	ARVO
Potilaita hoidetaan tehokkaasti mobiili-, etä- ja digihoitopoluilla	<ul style="list-style-type: none"> Tulosityksikkökohtaiset tavoitteet digitaalisille hoitopoluille ja Maisan/terveyskylän etähoidettaville potilaille 	<ul style="list-style-type: none"> Terveyttä tehokkaasti ja vaikuttavasti, digitalisaatio 	<ul style="list-style-type: none"> Edelläkävijyys Kohtaaminen
Laadukas johtaminen ja osaamisen jatkuvuus varmistetaan	<ul style="list-style-type: none"> > 90 % on samaa mieltä: "Olen tyytyväinen esimieheni ja työyksikköni johtamiseen", raportoituna neljännesvuosittain per yksikkö Kriittisen osaamisen alueet tunnistettuja, jatkuvuuden turvaaminen ohjelmoitu, osaamista johdetaan laadukkaasti 	<ul style="list-style-type: none"> Paras yhteisö oppia, tutkia ja tehdä merkityksellistä työtä 	<ul style="list-style-type: none"> Kohtaaminen Yhdenvertaisuus
Asiakaskokemusta mitataan ja kehitetään palautteen pohjalta kaikkialla HUSissa	<ul style="list-style-type: none"> NPS-luvut ovat kunkin tulosityksikön sovituissa tavoitteissa. Päivystykset 50 ja muut yksiköt 70 joka kuukausi ja kaikissa yksiköissä (vuoden keskiarvo). Poikkeavat kuukaudet ovat johtaneet toimenpiteisiin. 	<ul style="list-style-type: none"> Mitattavasti parasta hoitoa 	<ul style="list-style-type: none"> Edelläkävijyys Yhdenvertaisuus
Asiakkaita hoidetaan yhtenäisesti ja integroiduilla poluilla yhdessä perusterveydenhuollon kanssa	<ul style="list-style-type: none"> Valitut integroidut hoitokokonaisuudet toteutuvat 1) geriatria 2) perinatologia 3) psykiatria. Kullekin hankkeelle on määritetty hanketason mittarit, joita seurataan. 	<ul style="list-style-type: none"> Vastuumme yhteiseksi hyväksi. Mitattavasti parasta hoitoa. Terveyttä tehokkaasti ja vaikuttavasti 	<ul style="list-style-type: none"> Edelläkävijyys Yhdenvertaisuus Kohtaaminen
Tuottavuusohjelman toteutumista ja vaikutuksia seurataan kattavasti	<ul style="list-style-type: none"> Tulosityksikkötasolle sovitut yksikkökohtaiset toimenpiteet sekä tuottavuusohjelmassa sovitut toimenpiteet ja niiden seurantaan asetetut mittarit raportoidaan ja ne ohjaavat toimintaa. HUS-kuntayhtymälle asetettu 1 %:n tuottavuustavoite saavutetaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Mitattavasti parasta hoitoa. Terveyttä tehokkaasti ja vaikuttavasti 	<ul style="list-style-type: none"> Edelläkävijyys

"Hyvä hoito syntyy hyvinvoivan henkilöstön toimesta. Jokaista huslaista tarvitaan, jotta potilas voi saada parhaan mahdollisen hoidon. Olemme hyvä paikka kasvaa terveydenhuollon ammattilaiseksi. HUS on kansainvälinen. Huippuluokan tutkijat ovat edellytys edelläkävijyydellemme."



KUMPPANITOIMINTA TULOSALUEIDEN KANSSA LÖYTÄMÄSSÄ MUOTONSA

Henkilöstöpäälliköiden ja työsuojelupäälliköiden sekä linjajohdon välinen yhteistyö on käynnistynyt pääsääntöisesti hyvin. Tehtävät ja roolit ovat selkeytymässä ja keskustelut rooleista ja työnjaosta tulosalueella ja tulosyksiköissä ovat alkaneet. Esimiehet kokevat, että HUSin yhteisiä ohjeistuksia tuodaan enemmän näkyviin, yhtenäisiä käytäntöjä kehitetään ja HR:stä saa apua sekä tietoa.



Arvioimme HR-toiminnan uudistamista kysymällä esimiehiltä heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään.

Teimme esimiehille kyselyn, johon vastasi 272 HUSin esimiestä. Tyytyväisyys esimiesroolissa saatuun HR-tukeen oli 5,61 asteikolla 0–10.

Toiminnan kehittämisen näkökulmasta johto ja esimiehet kokevat, että asiakasymmärrystä ja toiminnan tuntemusta on kehitettävä. HR-palveluista sekä ajankohtaisista HR-asioista on viestittävä aktiivisesti. HUS-tasoisien, yhtenäisten HR-prosessien ja ohjeiden kehittäminen ja käytäntöjen läpivienti nähdään tärkeänä. Esimieskyselyn palautteissa nousi tärkeäksi henkilöstötietojärjestelmä Harpin käytettävyyden edistäminen ja virheiden korjaaminen.

Positiivisena koettiin, että henkilöstö- ja työsuojeluasiat on tuotu lähemmäksi toimintaa ja johtamista. Oma nimetty HR-päällikkö ja työsuojelupäällikkö on ollut hyvä malli ja yksi taho selkeyttää toimintaa.

Toimintavuoden aikana toteutimme kaikille henkilöstö- ja työsuojelupäälliköille ”Vaikuttava HR” -kumppanuusvalmennuksen, työoikeuden ja neuvottelutoiminnan sekä työsuojelun- ja työhyvinvoinnin koulutuksia. Aloitimme säännöllisten esimiesinfojen järjestämisen tulosalueille ja tulosyksiköille. Esimiesinfoissa alueen henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö käyvät lävitse ajankohtaiset henkilöstöjohtamisen käytännöt.



HR-kumppanitoiminta käynnistyi hyvin Sisätaudeilla ja kuntoutuksessa



Vuonna 2020 keskityimme HR-kumppanuustoiminnassa toimintatapojen yhtenäistämiseen ja prosessien sujuvoittamiseen. Yhteistyö lähti Sisätaudit ja kuntoutus -tulosityksikössä hyvin käyntiin koronavirusepidemiasta huolimatta.

Sisätaudit ja kuntoutus -tulosityksikössä sekä Akuutissa työskenteleville henkilöstöpäällikkö **Eeva Ihaksille** ja työsuojelupäällikkö **Susanna Puumille** HR-kumppanuustoiminnan keskinäinen yhteistyö on vuoden aikana ollut mutkatonta. Hyvien yhteistyösuhteiden luominen on sujunut luontevasti kaikkien toimijoiden kanssa, mikä helpottaa hankalien tilanteiden käsittelyä ja ratkaisujen löytämistä.

Henkilöstöpäällikön ja työsuojelupäällikön tehtävänä on tukea, opastaa ja neuvoa johtoa. Henkilöstöpäällikkö tukee johtoa pääsääntöisesti tulosityksikön johtotasolla, kun taas työsuojelupäällikkö työskentelee lähellä lähiesihenkilöitä.

Kumppanuustoiminnan kehittäminen jatkuu

Vuonna 2020 HR-kumppanuustoiminnassa keskityttiin hiomaan ja yhtenäistämään prosesseja ja ohjeita. Työsuojelupuolella prosessien yhtenäistäminen oli jo ennestään tuttua, kun taas henkilöstöpäällikköiden tehtävään liittyvät prosessit olivat hyvinkin erilaiset ja jopa epäselvät. Kumppanuustoiminnan tavoitteena on tuottaa asiantuntevaa, ratkaisukeskeistä ja ennakoivaa palvelua.

Sisätaudit ja kuntoutus -tulosityksikön johtava ylihoitaja **Eija Rissanen** kokee, että HR-kumppanustoiminta on helpottanut paljon omaa työtä

ja henkilöstöön liittyvät asiat ovat kirkastuneet. Vaikka koronavirusepidemia sotki vuoden suunnitelmia, Rissanen uskoo tilanteen selkiytyvän pikkuhiljaa.

Kumppanuustoiminnassa nähdään vielä paljon kehitettävää: esimerkiksi linjausten tekeminen edellyttää roolien selkeyttämistä. Susanna Puumi kuitenkin kokee, että tilanne on jo nyt parempi. Toimintatapoja ja prosesseja kehitetään myös tulevana vuonna ja hyvin alkanut yhteistyö vakiintuu osaksi arkea.



TYÖNANTAJA- MIELIKUVA HUOMION KESKIÖSSÄ

Työllistämme yli 27 000 ammattilaista ja haluamme olla terveydenhuollon suunnannäyttävä, jota ohjaa vahva arvopohja, myös työnantajana.

Terveydenhuollon edelläkävijänä meillä pääsee tekemään arvokasta työtä yhteiskuntamme eteen tavalla, jota ei muualla pääse kokemaan. Työssä kohtaamme niin potilaan kuin toisemme yksiköllisesti, yhdenvertaisesti ja ystävällisesti. Meillä on mahdollista tehdä pitkiä ura, saada uusia kasvupolkuja ja työskennellä lyhyempiä jaksoja.

HUSin työnantajakuva on puhututtanut viime vuosina paljon eri ammattijaj sidosryhmien keskuudessa. Vuosi 2020 ei tehnyt poikkeusta. Huomiota herätti erityisesti potilas- ja asiakastietojärjestelmä Apotin käyttöönotto koko HUSissa ja helmikuun lopulla alkanut koronavirusepidemia, joka aiheutti toiminnan uudelleen järjestelyjä ja työtehtävien muutoksia erityisesti kliinisellä puolella. Haasteita toimintaamme toivat päivittäin muuttuvat tilanteet ja sen mukanaan tuomat uudet päätökset ja ohjeistukset. Keskustelu HUSin toimintatavoista, päätöksistä ja henkilöstön jaksamisesta muutosten ja koronavirus-epidemian keskellä loi erilaisia, hyvin kriittisiä mielikuvia HUSista työnantajana. Kevään työmarkkinaneuvotte- lujen aikana julkisuudessa keskusteltiin ylipäättään paljon terveydenhuollon toimialasta.

Hakijamäärät kasvoivat, rekrytoinnissa silti omat haasteensa

Julkaisimme vuoden aikana 2 938 työpaikkailmoitusta ja työnhakijoita oli 35 868. Avoimien työpaikkojen määrä kasvoi 5,6 prosenttia, ja toisin kuin aiempina vuosina, myös hakijamäärä kasvoi 1,5 prosenttia. Yleisesti hoitaja- ja lääkärirekrytoinneissa oli edelleen vaikea löytää sopivia osaajia eikä vuoden 2020 poikkeustilanne tuonut tilanteeseen helpotusta.

Rekrytointiviestinnässä lisäsimme kohdennettua markkinointia muun muassa somekampanjoilla, mikä selkeästi vaikutti hakijoiden kiinnostuksen lisääntymiseen. Esimerkiksi hoitajien työstä tehdyt artikkelit saavuttivat hyvin kohderyhmänsä ja niitä luettiin ahkerasti. Jokainen artikkeli sai liki 4 000

lukukertaa 30 päivän kampanjoinnin aikana ja keskimääräiset kontaktikerrat olivat yli 100 000 per artikkeli.

Hakijoiden saatavuuteen liittyvät haasteet eivät näkyneet vain hoitaja- ja lääkärirekrytoinneissa, vaan myös ICT- ja logistiikka-alan tehtävissä. Hallinnon ja johtotason avoimiin tehtäviin haettiin paljon. Vuoden 2020 keskeinen strateginen projekti olikin rekrytointiprosessin kehittäminen ketterämmäksi, jotta myös hakijakokemus parane.

Työn merkityksellisyys kiinnostaa

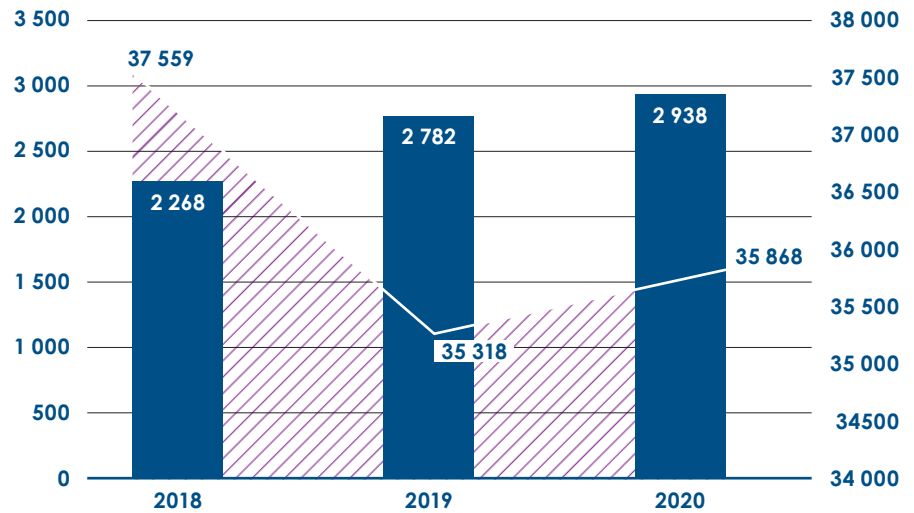
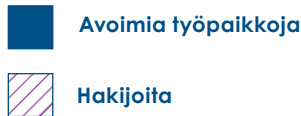
Hakijoilta saadun palautteen perusteella HUS kiinnosti erityisesti työn ja organisaation merkityksellisyyden vuoksi. Poikkeuksellinen koronavuosi toi osaan rekrytointeja väliaikaisia muutoksia. Esimerkiksi kesärekrytoinneissa

Vuoden 2020 Universumin opiskelijatutkimuksessa HUS sijoittui kolmen veto-voimaisimman terveystalan työnantajan joukkoon.





Avoimet työpaikat ja työhakemusten määrä



ravitsemusalan tehtäviin oli odotettua enemmän hakijoita. Koronavirusepidemian pahentuessa keväällä 2020, hoitoalan opiskelijat olivat kiinnostuneita autamaan ja palkkasimmekin heistä useita.

Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö on meille ratkaisevan tärkeää. Mittaamme henkilöstön tyytyväisyyttä vuosittain henkilöstökyselyllä (työolo-barometri). Kyselyn avulla tunnistamme kehittämiskohteita, mutta myös hyviä käytäntöjä, joita on syytä pitää yllä.

Koronavirusepidemia toi muutoksen normaaliin toiminnan kehittämiseen. Erityisesti hoitohenkilöstö joutui mukautumaan nopeaan uudelleenkoulutukseen ja henkilöstösiirtoihin, jotka toivat epävarmuutta ja kuormitusta. Tilannetta ei helpottanut se, että myös vuokratyövoimaa oli vaikea saada.

Erikoistuvien antama palaute muuttaa toimintaa

Työnantajamielikuva on meille tärkeä, sillä se kertoo henkilöstömme työntekijäkokemuksesta ja vaikuttaa osaltaan henkilöstön sitoutumiseen ja uusien työntekijöiden hakeutumiseen meille töihin. Haluamme viestiä, että teemme muutoksia toivottuun suuntaan, jotta työntekijäkokemus paranee.

Esimerkiksi erikoistuvien lääkä-

rien antaman palautteen perusteella on noussut esiin epäkohtia. Vastaavia tuloksia saimme Nuorten Lääkärien Yhdistyksen tekemässä koulutuspaikkatutkimuksessa, joka julkaistiin vuoden 2020 alussa. Saimme siinä yleisesti huonon arvosanan jääden kauas viiden tähden koulutuspaikasta. Muutama yksikkömme pärjasi tutkimuksessa kuitenkin erittäin hyvin ja ylsi 4–5 tähden koulutuspaikaksi.

Erikoistuvien lääkärien osalta aloitimme useita toimenpiteitä vuonna 2020. Perustimme erikoistuvien van-

himpien verkoston, aloitimme mentoointiohjelman ja systemaattisen koulutuksen kehittämisen tulosyksiköittäin ja jaoimme kehittämistuloksia. Kehittämistyö ja muutosten näkyminen arjessa vie aikaa. Työ on jatkuvaa.

Muutoksista viestimiseksi aloitimme vuoden lopulla artikkelisarjan, jossa tulemme vuoden 2021 aikana kertomaan, mihin epäkohtiin yksiköt ovat tarttuneet erikoistuvien osalta, ja miten olemme kehittäneet toimintaa. Näin lisäämme tietoisuutta ja jaamme hyviä käytäntöjä, joita myös muut voivat hyödyntää.



OSAAMINEN PARHAAN HOIDON JA PALVELUN PERUSTA

Osaamisen suunnittelulla varmistamme, että henkilöstön osaaminen vastaa HUSin strategisista päämääristä sekä alan ja toimintaympäristön muutoksista nouseviin tarpeisiin. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö tuottavat parhaan hoidon ja palvelun sekä mahdollistavat edelläkävijyyden. Kriittisen osaamisen tunnistaminen ja osaamisen suunnittelu ovat tärkeitä kehittämisisältöitä.

**Vuonna 2020
huslaisista**

69 %

koki kehityskeskustelun
hyödylliseksi.

Osaamisen kehittämissuunnitelmat konkretisoituvat yksilötasolla kehityskeskusteluissa. Vuonna 2020 huslaisista 59 prosenttia oli käynyt kehityskeskustelun esimiehensä kanssa viimeisen vuoden aikana. Käymänsä kehityskeskustelun koki hyödylliseksi oman työnsä ja siinä kehittymisen kannalta 69 prosenttia huslaisista. Kehityskeskustelujen teemana vuonna 2020 olivat erityisesti arvot ja niiden merkitys arjessa. Kehityskeskustelujen määrän nostaminen on edelleen vuoden 2021 tavoitteena.

Koronavirusepidemian aiheuttama poikkeuksellinen tilanne vauhditti merkittävästi digitaitojen haltuunottoa. Oppiminen tapahtui pääosin työssäoppimisena esimerkiksi ottamalla käyttöön uusia tapoja hoitaa potilaskohtauksia tai siirryttäessä pääosin etätöihin. Yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja etätöskentelyn johtaminen ovat vaatineet myös uudenlaista osaamista.

Epidemiavuosi haastoi osaamisen kehittämistä

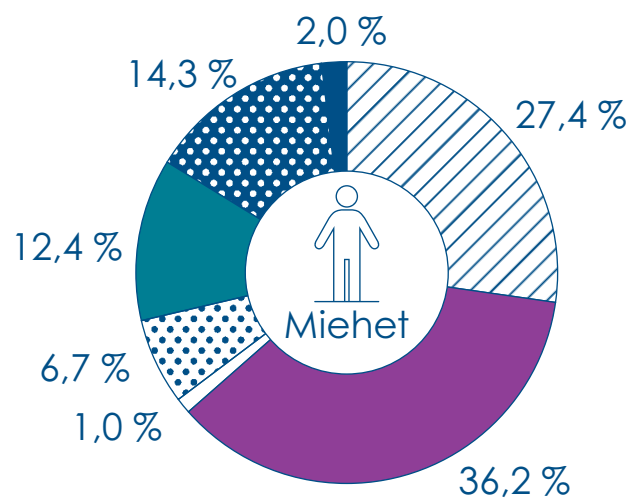
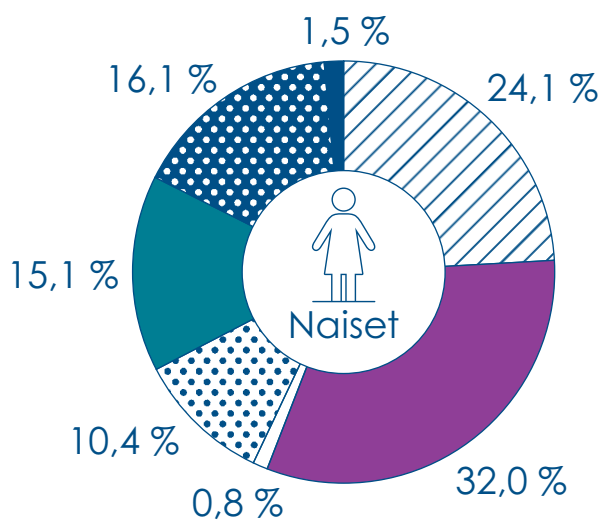
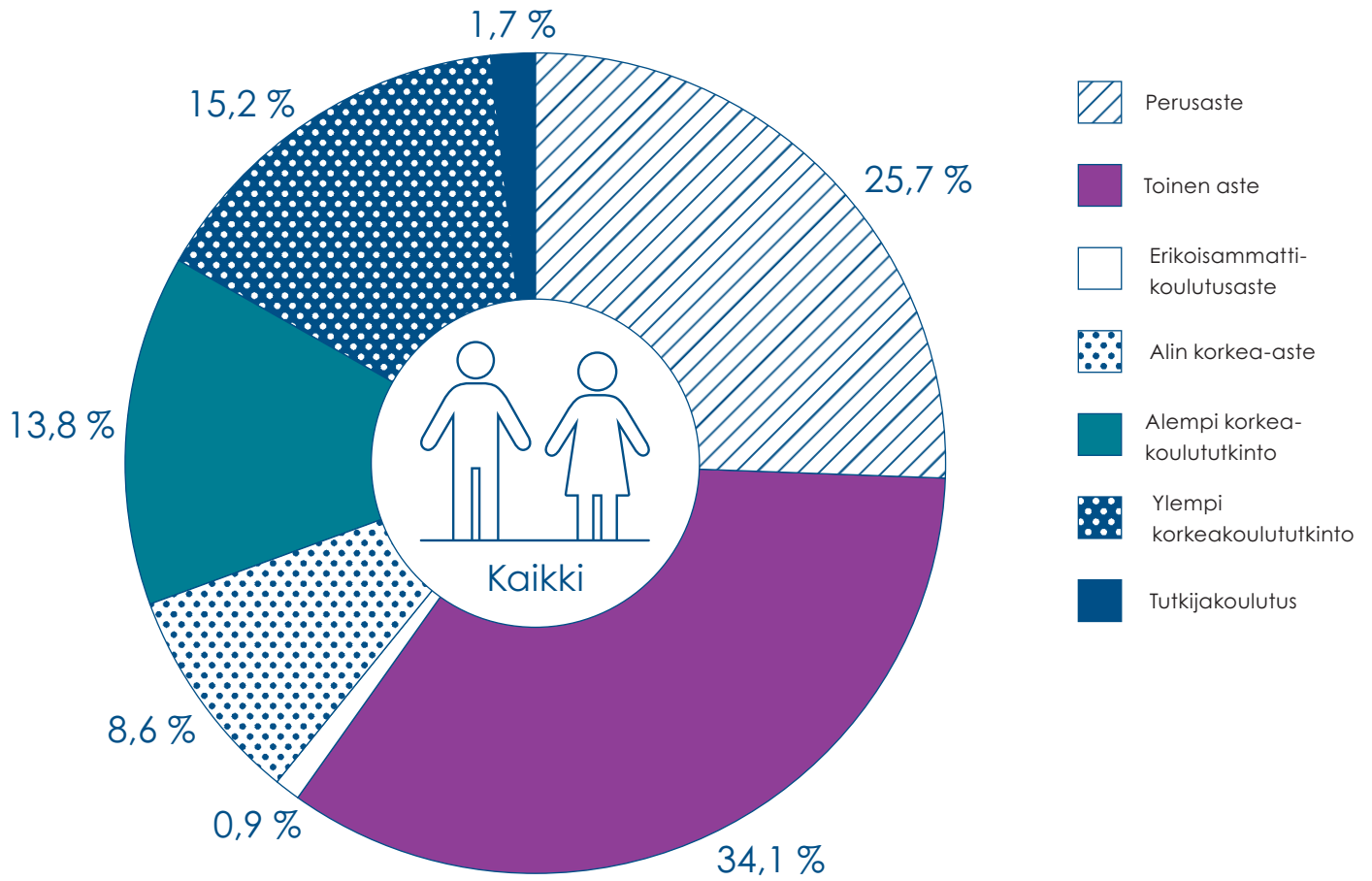
Koulutusmääriin vaikutti poikkeuksellinen koronaepidemiatilanne. Vuonna 2020 täydennyskoulutuksen määrä oli

2,1 päivää/henkilö, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 3,6 päivää. Maaliskuusta kesään asti koulutustoiminta oli lähes pysähdyksissä lukuun ottamatta osaajien perehdyttämistä ja koulutusta muun muassa tehohoitoon, näytteenottoon ja hoitotyötä tukeviin toimintoihin. Syyskuun koulutukset jatkuivat pääsääntöisesti etäkoulutuksena, joissa hyödynnettiin digitaalisia kokoussovelluksia ja verkko-koulutusta.

Vuoden 2020 työolobarometrin perusteella henkilöstön kokemus siitä, että heillä on riittävät tiedot ja taidot työtehtävien hoitamiseen, oli lähes samalla tasolla kuin edellisvuonna samoin kuin mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen. Henkilöstön koulutusrakenteen muutokset olivat vähäisiä edellisvuoteen verrattuna.

Henkilöstön sisäiset koulutukset siirtyivät joulukuussa 2020 osaksi Harppi-järjestelmää. Uuden koulutusosion nimi on Harppi Oppiminen. Muutos toi käyttöä sujuvoittavia parannuksia ja uusia mahdollisuuksia, kuten oppimis-yhteisöjen luomisen, mikä mahdollistaa esimerkiksi erilaisten koulutusmateriaalien jakamisen.

Henkilöstön koulutusrakenne 2020



TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUOJELU

Työhyvinvointitoimintamme painopistealueita olivat käytännön turvallisuusjohtaminen, työkuormituksen hallinta ja työkykyjohtaminen.



399 749
sairauspoissa-
olopäivää
vuonna 2020
(350 250 vuonna 2019)

Työsuojelu ja turvallisuusjohtaminen

Erilaisten kampanjoiden ja ennakoivan työsuojeluasenteen avulla vähensimme työmatkatapaturmia, joskin työssä tapahtuneet tapaturmat nousivat hieman. Niillä saavutettiin erinomainen tapaturmataso myös kansallisesti vertailtuna. HUSin tapaturmataajuudet laskivat ja ovat hyvällä tasolla.

Hyvä poikkeusolojen turvallisuus-käyttäytyminen on näkynyt työperäisten korona-altistumisten ja niistä aiheutuneiden ammattitautiepäilyilmoitusten määrässä. Työntekijöidemme kokemus siitä, että heidän terveydestään ja turvallisuudesta huolehditaan, on pysynyt hyvällä tasolla myös 2020.

Työkykyjohtaminen ja -toiminta

Työkykyjohtamisessa käytimme monipuolisesti keinoja muokata työtä, jotta se vastaisi työntekijän työ- ja toimintakykyä. Näin työntekijä pystyi jatkamaan työssään tai palaamaan siihen pitkältä sairauspoissaololta. Ammatillisen kuntoutuksen keinoista käytimme eniten työkokeilua.

Edellisvuoteen verrattuna työkokeilujen kokonaismäärä laski 31,7 prosenttia ja kokonaiskuntoutusten määrä 15,4 prosenttia. Osittain laskua selittävät poikkeuksellisen koronavuoden tuomat haasteet.

Työkykykeskustelut etänä

Henkilöstöjohdon uudelleen organisoitumisen yhteydessä työkykyvastaavien roolissa aloitti 12 alueiden työsuojelupäällikköä. Työkykyvastaavat ovat esimiesten tukena työkykyasioissa.

Vuoden alussa otettiin käyttöön työkykykeskusteluiden digitaalinen järjestelmä, Työhyvinvointimoduuli. Työkykykeskusteluissa teimme digiloikan, kun valtaosa työkykykeskusteluista ja työterveysneuvotteluista käytiin etäyhteyksien kautta. Niiden hyödyntäminen on tuonut joustavuutta keskusteluihin ja nopeuttanut niiden järjestämistä.

Työntekijöiden kokemus omasta työkyvystä pysynyt hyvänä

Työntekijöiden kokemus omasta työkyvystä työn fyysisiin sekä psyykkisiin vaatimuksiin nähden on pysynyt hyvällä, yli neljän, tasolla vuodesta 2013. Vuonna 2020 työolobarometrikyselyssä henkilöstön kokemus työkykyisyydestä oli 4 asteikolla 1–5, jossa 5 on paras.

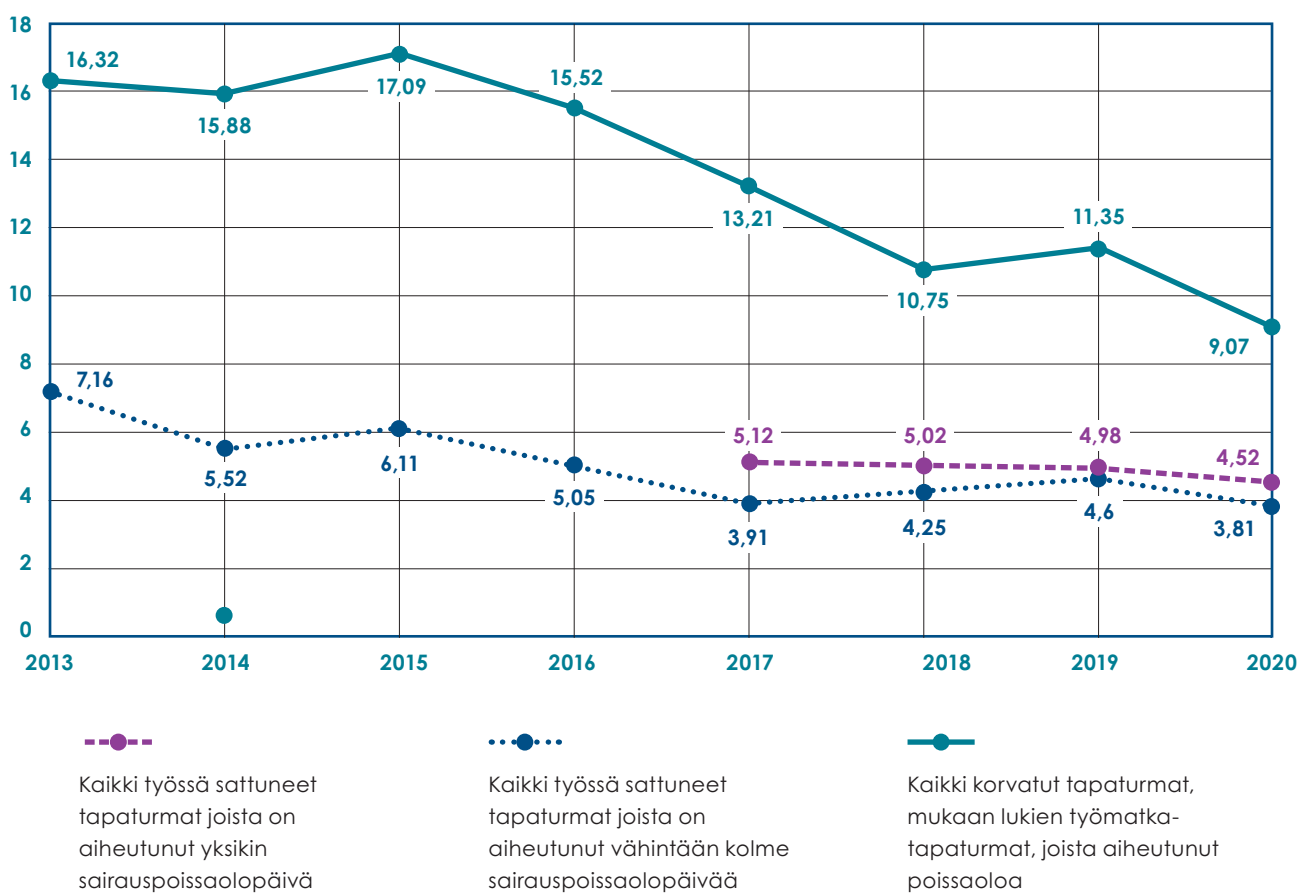
Sairauspoissaoloprosentti kasvoi hieman eli 4,2 prosenttiin. Sairauspoissaoloissa oli kasvua etenkin koronavirusepidemian kiihtymisen aikoina. Poikkeuksellisen koronavuoden aikana sairauspoissaoloihin lasketaan myös tartuntatautilain mukaiset karanteenit, jotka osaltaan nostivat päivien lukumäärää.

AMMATTITAUDIT JA TAPATURMAT 2016–2020

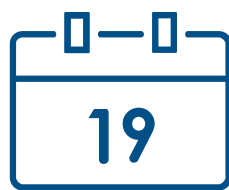
Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020
Työtapaturma	570	531	544	517	564
Työmatkatapaturma	474	465	511	491	400
Ammattitaudit	2	3	0	14	33
Ammattitautiepäily	7	6	6	24	110
Yhteensä	1 053	1 005	1 061	1 046	1 107

Työmatkatapaturmien vähentymiseen vaikuttanee koronavirusepidemian aikaisen etätöön lisääntyminen sekä vuoden 2020 sääolosuhteet. Työtapaturmien nousuun vaikuttavat koronaviruksen aiheuttamat tapaturmat. Ammattitauti-ilmoituksia on tehty koronavuoden aikana huomattavasti enemmän kuin aiempina vuosina. Ammattitautiepäilyistä 81 on Covid-19 tapauksia. Korvatuista ammattitaudeista 25 on Covid-19 liittyviä ammattitauteja.

Tapaturmataajuudet 2013–2020



Tapaturmataajuudella tarkoitetaan sattuneiden tapaturmien ja tehtyjen työtuntien suhdetta. Suhde lasketaan miljoonaa työtuntia kohden.



Sairauspoissaolot
keskimäärin
14,8
päivää/henkilö
vuonna 2020
(13,6 päivää vuonna 2019)



1 014
henkilöä poissa
sairauden vuoksi
kuukausittain
(952 vuonna 2019)

Tartuntatautilain mukaisia poissaolopäiviä oli yhteensä runsaat 15 500.

Sairauspoissaolot henkilöä kohden nousivat 14,8 päivään/henkilö. Kasvua oli 1,2 päivää/henkilö.

Lyhyiden 1–3 päivän sairauspoissaolojen määrä laski 9 858 päivällä vuodesta 2019. Vuonna 2020 lyhyitä sairauspoissaoloja oli yhteensä 71 759 päivää (81 617 vuonna 2019) ja lyhyitä sairauspoissaoloja oli yhteensä 27 831 henkilöllä (27 270 vuonna 2019).

Diagnoosipohjaisissa sairauspoissaoloissa eniten poissaolopäiviä aiheuttivat

tuki- ja liikuntaelinsairaudet (TULES) ja mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot.

Valtakunnallisessa vertailussa HUSin työkyvyttömyyseläkemaksujen ja sairauspoissaolojen palkkakustannusten suhde henkilöstökustannuksiin on keskimääräistä pienempi.

Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 18 henkilöä, mikä on 5 vähemmän kuin edellisvuonna. HUSin työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,66 prosenttia palkkasummasta vuonna 2020. Kunta-alan keskiarvo oli 0,98 prosenttia.

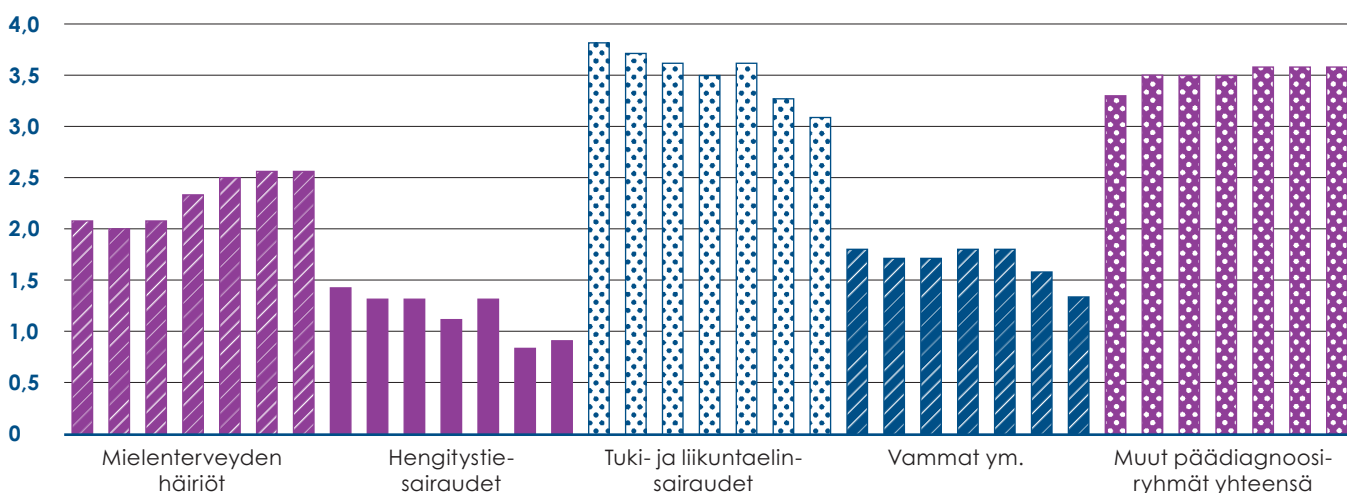
Kokemus työn kuormituksesta on kasvanut

Työolobarometrin mukaan kokemus työn kuormittavuudesta on kasvanut vuosi vuodelta. Vuonna 2020 ylikuormitusindeksi oli 3,2 asteikolla 1–5.

Henkilöstöryhmistä eniten ylikuormitusta koki hoitohenkilöstö ja ikäryhmistä nuorimmat. Kokemus voimavarojen riittävydestä koronavirus-epidemian aikana koettiin kuitenkin hyväksi (3,78). Tuen koki riittävänä 74 prosenttia vastaajista. 14 työyksikössä

Sairauspoissaolot lääkirintodistuksella päädiagnoosiryhmittäin

Päivää/työntekijä vv. 2014–2020 Huom! Lukuihin vaikuttaa kulloinkin voimassa oleva omailmoitus-käytäntö



Neliportainen henkilöstön jaksamisen tukijärjestelmä palkittiin valtakunnallisessa Kunteko-kehittämishjelmassa yhtenä kiinnostavana kunnallisena kehittämistekona.

koettiin sekä ylikuormitusta että voimavarojen riittämättömyyttä koronavirusepidemian aikana.

Yksiköitä, joissa ylikuormitusindeksi on alle kolme, oli 177, mikä on 8 enemmän kuin edellisvuonna. Samaan aikaan on useita työyksiköitä, joiden työkuormitusluvut ovat parantuneet edellisestä vuodesta.

Työkuormituksen tukitoimet

Olemme tarjonneet monipuolisesti keinoja henkilöstön työkuormituksen vähentämiseen ja sen hallintaan. Yksi niistä on neliportainen henkilöstön jaksamisen tukijärjestelmä, virtuaaliapuri (boti). Vastaamalla botin kysymyksiin työntekijä saa tukijärjestelmästä vastaustensa perusteella suosituksia tukimuodoista. Yksi osa tukijärjestelmää on myös työntekijöitä auttava neuvontapuhelin.

Myös esimiehet ovat kokeneet merkittävää lisäkuormitusta ja ja tuen tarvetta, varsinkin Covid-19 virusepidemian aikana. Heille olemme järjestäneet yksilö- tai ryhmämuotoista työnohjausta ja valmennusta. Näiden tukitoimien piirissä oli 253 työntekijää ja 70 esimiestä. Lisäksi sisäisen työnohjaukseen on osallistunut 356 työntekijää.

Ergonomiaan liittyvää kuormittavuutta vähensimme muun muassa potilaansiirtokoulutuksella. Lähetimme kuukausittain ”Tules kuntoon” -teemalla ergonomiatiedotteita henkilöstölle. Tiedotteissa nostimme esille keinoja työkeventämiseen. Henkilöstö osallistui aktiivisesti monipuolisiin virtuaalisiin tapahtumiin, hyvinvointivalmennuksiin,

palautumisen mittauksiin, kuntokampanjoihin ja -testauksiin.

Työterveyden etävastaanotot tasapuolisen palvelun apuna

HUS Työterveys osallistui aktiivisesti Työkyvyn tukiohjelman päivittämiseen ja sähköisten työhyvinvointilomakkeiden käyttöönottoon. Tehostimme työkykyarvioita ja työkykyyn vaikuttavien sairauksien palvelupolkuja. Työfysioterapeutit saivat koulutuksen suoravastaanotto toimintaan, lisäsimmme ja nopeutimme psykiatrikonsultaatioita sekä rekrytoimme kuntoutusohjaajan, joka aloitti 2021. Lisäksi kehitimme yhteistyötä työkykykoordinaattorin, työkykyvastaavien verkoston sekä Kevan kanssa.

Koronavirusepidemian alettua työterveyshuolto järjesti koronaan liitty-

vää hoitajaneuvontaa, ohjasi koronäytteenottoon ja vasta-ainetesteihin. Loppuvuodesta HUSissa aloitettiin koronarokotukset.

Koronavirusepidemian keskellä teimme työterveyshuollon perustehtäviä vahvasti priorisoiden. Siirryimme entistä enemmän kohti digitaalisia ja etäpalveluja. Käytössä ovat nyt sähköisen hoidon tarpeen arviointi ja ajanvaraus sekä sähköiset terveystarkastukset. Etävastaanotot auttoivat tuottamaan työterveyspalveluita tasapuolisesti HUSin eri alueilla työskenteleville.

Vuoden 2020 alusta HUS Työterveys sopi Eksoten alueella työskentelevien HUSiin siirtyneiden työntekijöiden työterveyspalveluista alueella toimivan yksityisen palveluntuottajan kanssa. Kela ja aluehallintovirasto tekivät vuonna 2020 HUS Työterveyden toimintaan suunnitelmalliset laajat tarkastukset.



Stadian opiskelijat tekivät huslaisille liikkuvuustestausta alkuvuodesta.



PALKITSIMME
HUIPPUESIMIEHET
JA -YKSIKÖT
12.3.2020



Saimme Helsingin seudun liikenteeltä (HSL) vuoden 2020 Työmatkaliikkumisen edelläkulkija -tunnustuksen. Se myönnettiin erityisesti HUSin viisaan liikkumisen hankkeesta ja pitkään tehdystä työstä henkilöstön hyvinvoinnin ja työmatkaliikkumisen eteen.



AVAINAVOITTEET 2020

Vuonna 2020 kiinnitimme erityistä huomiota HUSin suositteluun työnantajana sekä lähtövaihtuvuuteen.

Työolobarometrin mukaan HUSia suositteli työnantajana 65 prosenttia kyse-lyyn vastanneista. Suosittelu laski edellisvuoteen verrattuna viisi prosenttia. Erot eri henkilöstöryhmien ja ikäryhmien välillä ovat kasvaneet vuoteen 2019 verrattuna. Ikäryhmistä suurin pudotus oli kahdessa alimmassa ikäryhmässä eli 30–35-vuotiaissa (vuonna 2020 HUSia työnantajana suositteli 54 prosenttia ja vuotta aiemmin 62 prosenttia) sekä 30-vuotiaissa ja sitä nuoremmissa (60 prosenttia vuonna 2020 ja 68 prosenttia vuonna 2019). Oman työyksikön suosittelu oli vuonna 2020 hyvällä tasolla: 76 prosenttia huslaisista suosittelee omaa työyksikköään.

Työhön ja työpaikkaan sitoutumisessa suuri merkitys on

- perehdytyksellä
- kehittymismahdollisuuksilla
- koetulla työn merkityksellisyydellä
- työyhteisön ilmapiirillä
- johtamisella ja
- palautteella.

Vuonna 2020 strategisen kehittämisen kohteina olivat perehdyttäminen ja johtaminen ja tämä työ jatkuu edelleen. HUSin arvojen näkyminen konkreettisesti johtamisessa ja päivittäisessä esihenkilötyössä on tärkeä kehittämisa-alue, mikä vahvistaa arvostuksen kokemista ja yhteisöllisyyttä.

Kokonaislähtövaihtuvuus tavoiteltua suurempi

Seuraamme vuosittain henkilöstön lähtövaihtuvuutta. Vuonna 2020 lähtövaihtuvuus oli yksi operatiivisista mittareista. Henkilöstön vaihtuvuuden ja sen syiden seuranta antaa tietoa muun muassa työntekijöiden sitoutumisesta organisaatioon, uusien työntekijöiden palkkaamisen ja perehdytyksen onnistumisesta sekä organisaation kilpailukykyistä rekrytointimarkkinoilla.

Henkilöstön vaihtuessa menetetään aina osaamista ja hiljaista tietoa sekä syntyy ”tyhjäkäyntiä” ja lisäkustannuksia uusista rekrytoinneista. Liian alhainen vaihtuvuus voi myös olla riskitekijä, kun organisaation osaamisen halutaan uudistuvan.

Lähtövaihtuvuus ilman eläköitymistä hyvällä tasolla

Olemme seuranneet ja analysoineet henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuutta operatiivisena tavoitteena. Tavoitetaso on ollut 5,5–6,5 prosenttia. Lisäksi olemme seuranneet lähtövaihtuvuutta ilman eläköitymisiä. Tämä mittari antaa paremman kuvan henkilöstön lähtövaihtuvuudesta kuin kokonaislähtövaihtuvuus.

Vuonna 2020 emme päässeet koko HUSin tasolla tavoitteeseen kokonaislähtövaihtuvuuden osalta. Vakinaisessa työ-

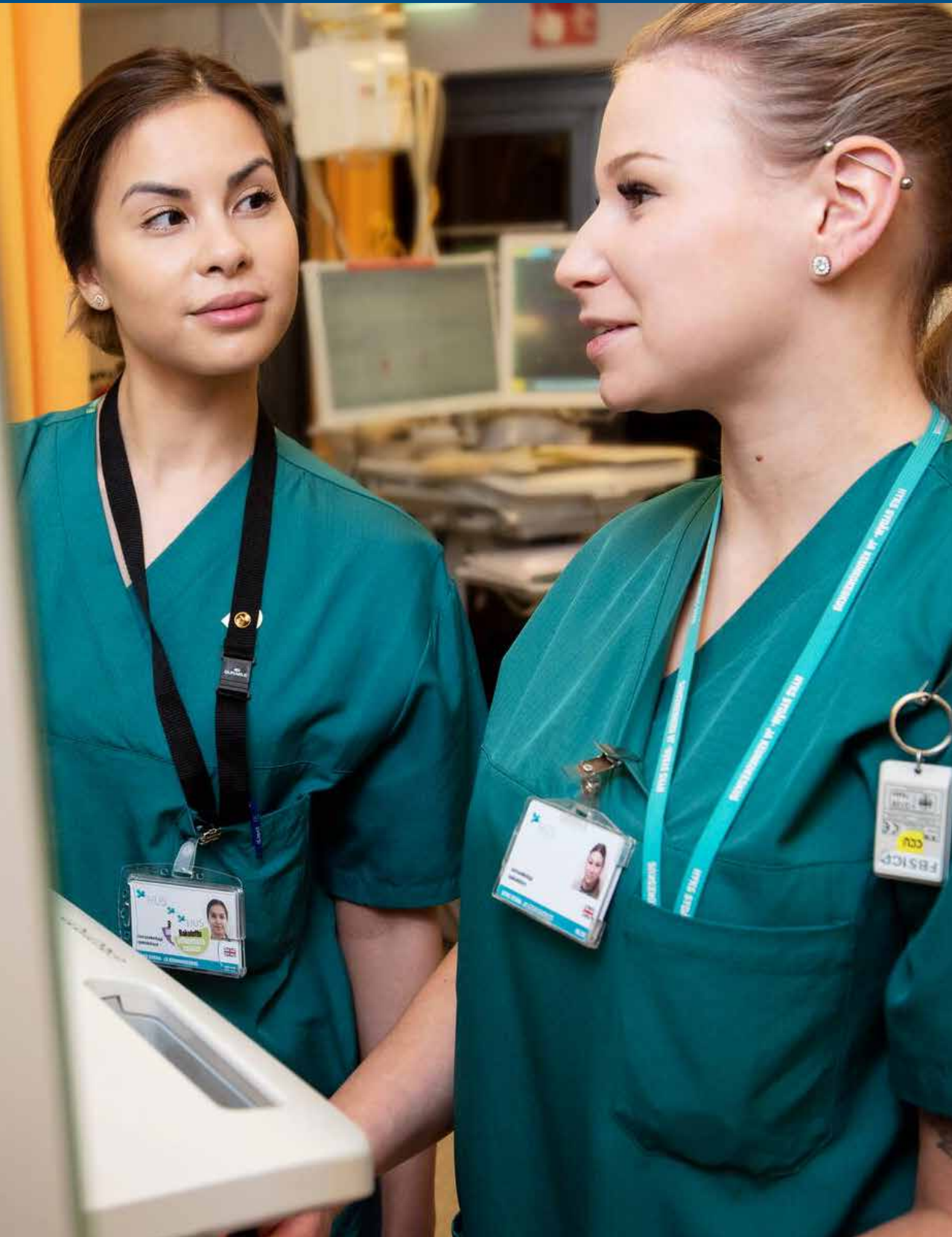
suhteessa olevista irtisanoutui 1 782 henkilöä, jolloin kokonaislähtövaihtuvuus oli 8,6 prosenttia. Luvussa ovat mukana eläkkeelle siirtyneet. Eri tulosalueiden välillä oli selviä eroja ja tavoitteeseen pääsivät Lohjan sairaanhoitoalue, Syöpäkeskus, Neurokeskus, HUS Apteekki, HUS Logistiikka, HUS Tietohallinto, HUS Tilakeskus ja Yhtymähallinto.

Eläkkeelle siirtymiset selittivät kokonaislähtövaihtuvuutta, sillä lähtövaihtuvuus ilman eläköitymisiä oli 5,8 prosenttia. Tätä voidaan pitää hyvänä tuloksena, kun vaihtuvuus on samaan aikaan kasvanut erikoissairaanhoidossa, koko sote-sektorilla ja myös muilla toimialoilla.

Lähtövaihtuvuuden taustalla on useita eri syitä. Suuret ikäluokat eläköityvät ja samaan aikaan hoitajien liikkuvuus lisääntyy uusien mahdollisuuksien vuoksi. Lähtövaihtuvuuden taustalla on usein tavanomaisia syitä kuten paikkakunnan vaihdos, elämäntilanteen muutos, parempi palkkaus tai kouluttautuminen uuteen ammattiin.

Työyksikön ilmapiirillä ja johtamisella on myös iso merkitys. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja ristipaineessa saatetaan kokea oman työn hallinnan puutetta ja siten päätyä vaihtamaan työpaikkaa. Erityisesti nämä johtamiseen ja työilmapiiriin liittyvät haasteet on otettava huomioon, kun mietitään, miten henkilöstö sitoutuu työhön ja työyksikköön.

76 %
huslaisista suosittelee
omaa työyksikköään.



AVAINAVOITTEET 2021

Vuonna 2021 strategiset henkilöstöön liittyvät projektimme ovat laadukas rekrytointi ja perehdytys sekä johtamisen ja esimiestyön kehittäminen.

Esimiestyön kehittäminen ja osaamistason nostaminen

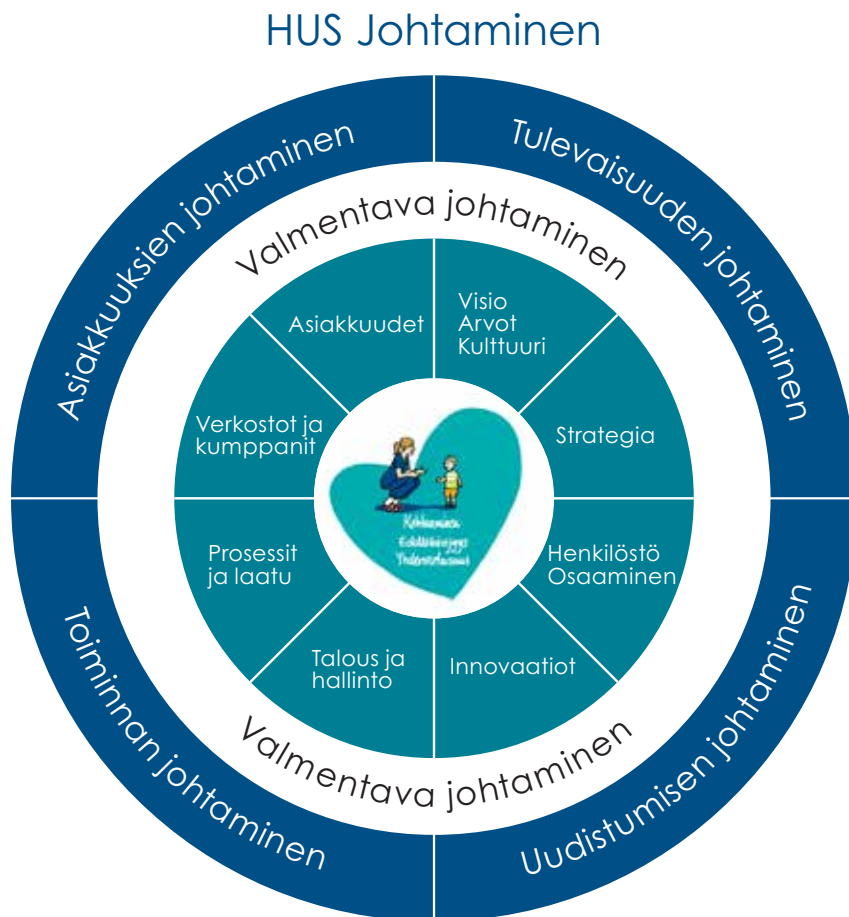
Nykyisessä jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä on tärkeää, että johtamisosaamisen taso vastaa strategisten päämääriemme ja nopeasti muuttuvan alan asettamia vaatimuksia. Esimiestyön kehittäminen ja osaamistason nostaminen oli yksi vuoden 2020 strategisista projekteista. Sen tavoitteena oli kehittää työkaluja, jotka tukevat johtamisen tasa-laatuisuuden kehittämistä. Laadukas johtaminen on perusta jokaisen onnistumiselle parhaalla mahdollisella tavalla työssään.

Projektin tuloksena syntyi johtamisen kokonaisuuden kuvaus, joka toimi perustana johtamisen kehittämistyökaluille. Nämä työkalut ovat johtamisen HUS 360°-arviointi ja johtamisen jatkuvan arviointiin rakennettu HUS Johtamissyke.

360°-arviointi auttaa kehittämään omaa johtamista

HUS 360° -arvioinnin ensisijaisena tavoitteena on tukea esimiehiä ja johtotehtävissä toimivia oman johtamisen kehittämässä. Se auttaa tunnistamaan oman johtamisen ja työskentelytyylin vahvuudet ja kehittämiskohteet. Muiden antaman palautteen kautta syntyvä kokonaiskuva auttaa tekemään tietoisia valintoja oman johtamisen kehittämiseksi.

Tavoitteenamme on, että esimiesrooleissa työskenteleville HUS 360° -arviointi tehdään 2–3 vuoden välein, ja että uudet esimiehet tekevät sen noin vuoden kuluttua esimiestyön aloittamisesta.



Johtamissyke antaa nopeaa palautetta

HUS Johtamissyke on nopea johtamisen palautemittari. Toteutamme sen neljä kertaa vuodessa koko HUSissa. Sen kysymykset pohjautuvat HUS 360°-arviointiin, joten siihen osallistuneet saavat myös tätä kautta palautetta kehittymisestään.

Vuonna 2021 käytämme HUS Johtamissykettä myös johtamisen strategisen mittarin mittausvälineenä.

Arvioinnit tuovat johtamisen kehittämisen näkyväksi

Sekä HUS 360 -arvioinnin että HUS Johtamissykkeen tavoitteena on saada HUS- ja organisaatiotasosta tietoa johtamisen laadusta suhteessa HUSin strategiaan päämääriin ja arvoihin. Erityisesti tarkoitus on tuoda näkyväksi johtamisen kehittyminen ja tukea suunnitelmallista johtamisen muutosta HUSissa.

Työolobarometrin tulosten perusteella esimiesindeksi on pysynyt vuosia

lähes samalla 3,65 tasolla (asteikko 1–5). Kyselyn tuottaman tiedon perusteella voimme tuottaa tarpeita vastaavaa koulutusta ja tukea johtamisen kehittämiseksi.

Vuonna 2021 luonteva jatko uusille arviointityökaluille on esimies- ja johtamiskoulutuksen sekä muun kehittämistuen rakentaminen. Lisäksi parannamme Harpin kehityskeskustelutoiminnallisuuden käytettävyyttä sekä pyrimme hyödyntämään sitä esimiesten HUS-tasoisten tavoitteiden asettamisessa.

Laadukas rekrytointi

Teemme vuoden aikana paljon rekrytointeja, joten on tärkeää, että uusien osaajien rekrytointi on sujuvaa. Henkilöstön vaihtuvuus ja haastavat työntekijämarkkinat ovat heijastuneet rekrytointeihin tavalla, joka on saanut meidät kiinnittämään erityistä huomiota siihen, miten näymme ja viestimme. Olemme kiinnittäneet huomiota myös itse rekrytointiprosessiin eli siihen, miten ketterästi pystymme rekrytoimaan uusia osaajia.

Vuoden 2020 yhdeksi strategiseksi projektiksi valitsimme laadukkaan rekrytointiprosessin kehittämisen. Projektin tavoitteena oli prosessin yhdenmukaistaminen sekä osittain keskitetyn rekrytointimallin määrittäminen.

Aluksi kartoitimme kitkaa aiheuttavia toimintatapoja rekrytointiprosessissa. Palvelumuotoilun avulla huomioimme roolit rekrytointin eri vaiheissa ja nostimme hakijakokemuksen ohjaamaan työskentelyä. Ketterän rekrytointiprosessin on oltava HUSissa mahdollisimman sujuva hakijan näkökul-

masta, jotta motivaatio hakea eri tehtäviä säilyy.

Aloitimme myös uuden rekrytointijärjestelmän käyttöönottoprojektin. Järjestelmän käyttöönottoa tuki myös se, että pystyisimme hyödyntämään sujuvammin palvelussuhdetietoja vakanssien ja tehtävänimikkeiden osalta.

Osittain keskitetyn rekrytointimallissa rekrytointit on keskitetty nimityille rekrytoijille yksiköissä. He toimivat esimiesten tukena yksiköissä lähellä esimiestä, mutta saavat keskitetyltä HR:ltä tukea muun muassa koulutukseen, kehittämiseen, rekrytointimarkkinointiin ja -viestintään sekä järjestelmäosaamiseen.

Vuonna 2021 mallia pilotoidaan ja samalla kartoitetaan, miten malli on mukautettavissa eri yksiköihin. Malli antaa mahdollisuuden tehdä ennakoivaa rekrytointia aktiivisemmin sekä hyödyntää yksiköiden välistä yhteistyötä rekrytointien toteutuksessa.

Laadukas perehdytys

Uusien ja tehtävää vaihtavien työntekijöiden yksi motivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttava tekijä on onnistunut perehdytys. Koska rekrytointi on vaikeutunut, haluamme varmistaa, että uusi työntekijä saa laadukkaan perehdytyksen, joka varmistaa osaltaan sujuvaman työssä aloittamisen ja sitoutumisen työhön.

Laadukkaan perehdytysprosessin kehittäminen asetettiin vuoden 2020 strategiseksi tavoitteeksi, sillä vaikka perehdytyksestä on keskusteltu jo useampi vuosi ja sitä on kehitetty eri puolilla HUSia, meillä on edelleen haasteita sen toteutumisessa. Tavoite on kuvata

HUS-tasoinen perehdytysmalli, saada säännöllistä tietoa perehdytyksestä ja löytää sähköinen järjestelmä sitä tukemaan.

Perehdytysmalli kertoo, millainen on huslainen perehdytys ja toimii pohjana yksilöllisen perehdytyksen suunnittelulle. Se antaa jokaiselle perehdytykseen osallistuvalla kuvan vastuista ja odotuksista. Malli otetaan käyttöön vuoden 2021 aikana yleisperehdytyksen verkkokurssitoteutuksen yhteydessä.

Sähköinen alusta tueksi perehdytykseen

HUSissa on hyödynnetty yleisperehdytykseen sähköistä palvelussuhteen aloitusta, mutta palautteen perustella henkilöstöllä on tarve valmiimmalle sisällölle. Lisäksi perehdytykseen pitäisi voida osallistua ajasta ja paikasta riippumatta.

Kartoitimme, millaisia sähköisiä oppimisalustoja perehdytyksen tueksi on HUSin kilpailutettujen järjestelmien piirissä. Niistä valitsimme Moodlen, jota voi hyödyntää jo ennen palvelussuhteen aloittamista Tervetuloa-kurssin muodossa.

Vuoden 2021 aikana tuotamme alustalle yleisperehdytyksen verkkokurssseja, jotka tukevat kaikkien huslaisten perehdytystä. Verkkokurssin yhteyteen liitämme tulokaskyselyn, jolla mittamme, millaiseksi uusi työntekijä on kokenut HUSin työpaikkana.

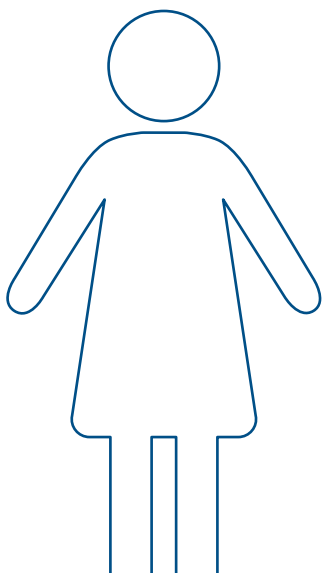
Jotta saisimme kaiken perehdytyksen eteen tehtävän työn jokaisen yksikön ja ammattiryhmän käyttöön, muodostamme keväällä 2021 perehdytysverkon, joka kehittää huslaista perehdytystä ammattiryhmästä tai yksiköstä riippumatta.

HENKILÖSTÖMME LUKUINA

Meitä huslaisia oli vuonna 2020 yhteensä 27 162.
Keski-ikäemme oli 43,5 vuotta.

Henkilöstömäärä

27 162



Vuoteen 2019 verrattuna henkilöstömäärä nousi 626 henkilöllä ja talousarvioon verrattuna 464 henkilöllä.

Henkilöstömäärämme oli vuoden 2020 lopussa 27 162 henkilöä. Vuoteen 2019 verrattuna henkilöstömäärämme nousi 626 henkilöllä ja talousarvioon verrattuna 464 henkilöllä.

Henkilöstörakenteemme on pysynyt aiempiin vuosiin nähden samankaltaisena. Koko henkilöstöstä hoitohenkilökuntaa on selvästi yli puolet. Henkilöstöstä vakinaisia oli 76 prosenttia, mikä on suhteellisen korkea määrä ja samaa tasoa kuin kunta-alalla keskimäärin. Henkilöstöstämme valtaosa oli kokoaikaisessa palvelussuhteessa.

Henkilöstömme keski-ikä oli 43,5 vuotta, mikä on noin kaksi vuotta mata-

lampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Henkilökunnan ikärakenne on tasapainoinen, mikä näkyy muun muassa vuoteen 2030 ulottuvissa vanhuuseläkeennusteissa, joiden mukaan eläkkeelle jäävien osuus HUSissa on pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin.

Vuonna 2020 eläkkeelle jäi 593 henkilöä. Eläkkeelle jääneiden määrä nousi 68 henkilöllä edellisvuodesta. Eläkkeelle jäätiin keskimäärin 61,7 vuoden iässä, mikä on jälleen korkeampi kuin edellisenä vuonna. Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä kasvoi ja heidän keski-ikänsä nousi hieman edellisestä vuodesta ollen nyt 64,6.





Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövuokas vaihtuvuus oli vuositasolla asetettua tavoitetta suurempi 8,6 prosenttia. Vaihtuvuus ilman eläkkeelle siirtyneitä oli 5,8 prosenttia. HUS-tasolla vaihtuvuusluvut ovat kasvaneet, mutta tulosityksiköiden välillä luvuissa on suurta vaihtelua.

Henkilötyövuosien määrä kasvoi

Varsinaisen henkilöstön henkilötyövuosia tehtiin yhteensä 22 738, mikä on 4,5 prosenttia eli 979 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisenä vuonna. Talousarviossa asetettu henkilötyövuositaavoite ylittyi 743 henkilötyövuodella eli 3,4 prosentilla.

Henkilöstömäärän ja henkilötyövuosien kasvua selittävät osaltaan korona-

tilanteen edellyttämä henkilöstömäärän kasvu muun muassa näyttötoiminnan järjestämiseksi. Liikkeenluovutuksina tapahtuneet henkilöstösiirrot olivat hyvien pieniä edeltävään vuoteen verrattuna. HUSiin siirtyi liikkeenluovutusten yhteydessä yhteensä 41 henkilöä.

Koko henkilöstön henkilötyövuoden keskihinta sivukuluineen kasvoi vain 0,6 prosenttia eli 370 euroa edellisestä vuodesta ja oli 61 670 euroa. Kasvuun vaikuttivat muun muassa työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyneet sopimuskorotukset ja lomapalkka- ja rahavarauksen kasvu. Lomapalkka- ja rahavarauksen kasvua selittävät sekä henkilöstömäärän kasvu että koronan ja Apotin käyttöön-oton aiheuttama lisätyövoiman tarve, mikä on vaikeuttanut vuosilomien pitämistä täysimääräisesti.

Palkkakustannukset ja palkitseminen

Vuonna 2020 maksetut palkat ja palkkiot olivat yhteensä 1 185,8 miljoonaa euroa, sisältäen työaikakorvaukset, joita maksettiin 194,7 miljoonaa euroa. Työaikakorvausten osuus palkoista ja palkkioista oli 16,4 prosenttia. Henkilöstökulut eli palkat ja työnantajan niistä maksamat sivukulut ylittivät talousarvion 14,9 miljoonalla eurolla. Palkat ja palkkiot ilman sivukuluja kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 5,7 prosenttia.



KORONAN VAIKUTUKSET

Vuoden 2020 koronavirusepidemia vaikutti koko henkilöstöömme. Hoitotyössä epidemia aiheutti henkilöstön siirtoja ja uudelleen-
koulutuksen tarvetta. Monissa työtehtävissä
henkilöstömme teki etätöitä lähes koko vuoden.

Uudelleenkoulutus ja henkilöstön siirrot

Koronavirusepidemia aiheutti äkillisen osaamis- ja lisähenkilöstötarpeen erityisesti tehohoidossa ja tehohoitoa tukevis-
sa toiminnoissa sekä vuodeosastoilla.

Perehdytimme kevään 2020 aikana noin 600 hoitohenkilöstöön kuuluvaa tehohoitotyöhön ja sitä tukeviin tehtäviin. Tehohoitotyön koulutukset järjestimme simulaatiokoulutuksena, verkkokursseina sekä bed-side-opetuksena. Koulutuksiin osallistui hoitohenkilöstöä erityisesti leikkaussali- ja anestesiahoitajista. Jaoimme koulutus- ja perehdytysmallin aineistoinen myös muiden sairaanhoitopiirien ja koronaviruspotilaiden hoidossa työskentelevien käyttöön.

Hoitotyön ammattilaisten lisäksi koulutus- ja perehdytystarvetta oli myös hoitotyötä tukevista toiminnoista, sillä koronaviruspotilaiden hoitoon käytettävien eristettyjen tilojen ja laitteiden ylläpitoon, huoltoon ja puhtaanapitoon tarvittiin tavanomaista enemmän työvoimaa. Oman koulutus- ja perehdytyskonaisuuden vaati myös koronaviruspotilaiden hoidon keskittäminen Kirurgi-
seen sairaalaan.

Koronanäytteenottotoiminnan järjestäminen uudenaikaisena drive-in -toi-

mintona sekä valtion rajapisteillä tehtävänä näytteenottona edellytti henkilöstön perehdyttämistä uudenaikaisiin toimintatapoihin. Koronanäytteenottoon siirtyi henkilöstöä näytteenotosta sekä muista toiminnoista ja lisäksi rekrytoimme uutta näytteenottohenkilöstöä.

Koronaviruspotilaiden hoito edellytti myös lääkäriresurssien kohdentamista sekä teho-osastoille että koronavuodeosastoille. Teho-osastotoiminnassa teimme uudenaikaisia arkipäivä- ja päivystystoiminnan järjestelyjä lääkäreille lisääntyneiden teho-osastopotilaiden takia. Koronasairaalaan ja koronaviruspotilaiden hoitoon kohdistimme enemmän lääkäriyöpanosta muista toiminnoista ja osan vuotta myös muista tulosyksiköistä.

Suurten henkilöstösiirtojen ja toiminnallisten muutosten tekeminen ja toteuttaminen edellytti hyvää ja tiivistä yhteistoimintaa ja yhteistyötä henkilöstöedustajien kanssa. HUSin paikallistason neuvotteluissa käsiteltiinkin koronatilan-
netta ja sen vaikutuksia henkilöstöön lähes viikoittain koronatilan-
teen ollessa akuutein. Vuoden aikana toteutimme monenlaisia tilapäisiä ratkaisuja muun muassa erilaisiin toimintaj-
ja korvauskäytäntöihin liittyen aina karanteenikäytänteistä ylimääräisiin työvuoroihin ja lomien siirtymisiin.

Etätöä lisääntyi monissa tehtävissä

Koronan aiheuttamat poikkeusolot vaikuttivat monella tapaa työn tekemisen käytäntöihin. Valtioneuvoston suositusten mukaisesti ohjeistimme työntekijät tekemään etätöitä aina kun työtehtävien mahdollistivat.

Etätöä olikin maaliskuu-joulukuun välillä pääsääntöinen työntekomuoto niissä tehtävissä, joissa se oli työn luonteen ja työvälineiden vuoksi mahdollista. Kaikkiin kokouksiin oli mahdollista osallistua etäyhteyden välityksellä. Työntekotavoissa tapahtuikin varsinainen digiloikka käytännössä yhdessä yössä.

Kevensimme voimassa olevaa etätyöntekoa koskevaa pysyväisohjetta hallinnollisesti ja vuoden aikana päivitimme myös etätöitä koskevaa pysyvää ohjeistusta saatujen kokemusten perusteella. Hallinnollisessa työssä etätöiden tekemiseen siirryttiin ketterästi ja laajasti.

Etätöiden tekeminen ja johtaminen ei näkynyt syksyllä 2020 toteutetussa työolobarometrissa ainakaan työssä oloa heikentävänä tekijänä. Etätyöskentelyllä pystyimme myös vähentämään koronaviruksen aiheuttamien karanteenien vaikutusta toimintaan silloin, kun työ oli mahdollista tehdä etänä.

TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA

Avainlukuja 2016–2020	TAULUKKO 1
Koko-/osa-aikaiset palvelussuhteet 1.12.2020	TAULUKKO 2
Henkilöstön lukumäärä	TAULUKKO 3
Henkilötyövuodet vuonna 2020 (31.12.)	TAULUKKO 4
Tytäryhtiöiden henkilöstömäärät	TAULUKKO 5
Vuonna 2020 tapahtuneet henkilöstösiirrot	TAULUKKO 6
Eläkkeelle siirtyneet	TAULUKKO 7
Henkilöstömäärän kehitys 2014–2020	TAULUKKO 8
Henkilöstömäärä 5 vuotta	TAULUKKO 9
Henkilötyövuosien kehitys 2014–2020	TAULUKKO 10
HUSin henkilöstömäärä 31.12.2020 palvelussuhteen tyyppin mukaan	TAULUKKO 11
Henkilöstötunnuslukuja henkilöstöryhmittäin	TAULUKKO 12
Henkilöstötunnuslukuja tulosalueittain 2020	TAULUKKO 13
Maksetut palkat henkilöstöryhmittäin vuonna 2020	TAULUKKO 14
Palvelusaika HUSissa	TAULUKKO 15
Täydennyskoulutusten määrä 2016–2020	TAULUKKO 16
Sairauspoissaoloprosentti 2016–2020	TAULUKKO 17
Sairauspoissaolopäivät 2016–2020	TAULUKKO 18
Sairauspoissaolot	TAULUKKO 19
Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus 2016–2020	TAULUKKO 20
Yhteenveto vahingoista 2019–2020	TAULUKKO 21
Ammattitaudit ja tapaturmat 2016–2020	TAULUKKO 22

TAULUKKO 1
Avainlukuja 2016–2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöstön lukumäärä	22 685	24 328	24 936	26 536	27 162
vakinaiset	17 817	19 027	19 399	20 409	20 774
määräaikaiset, joista	4 868	5 301	5 537	6 127	6 388
sijaisia	3 050	3 322	3 384	3 554	3 450
avoimen viran/ toimen hoitajia	1 780	1 929	2 106	2 486	2 834
lyhytaikaisia (1–12 pvä)	38	50	47	87	104
Henkilöstö henkilöstöryhmittäin	22 685	24 328	24 936	26 536	27 162
hoitohenkilökunta	12 685	13 208	13 383	14 310	14 595
lääkärit	3 036	3 118	3 227	3 430	3 445
muu henkilökunta	5 770	6 739	6 984	7 415	7 636
erityistyöntekijät	1 194	1 263	1 342	1 381	1 486
Keski-ikä	43,7	43,8	43,9	43,8	43,5
naiset	44	44,1	44,2	44,1	43,8
miehet	42,2	42,3	42,5	42,4	42,2
vakinaiset	46	46,2	46,3	46,2	45,9
määräaikaiset	35,1	35,4	35,8	35,9	35,8
Sukupuolijakauma naisia / miehiä (%)	84,0/16,0	84,2/15,8	84,2/15,8	83,9 / 16,1	83,5/16,5
Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuus	7,0 %	5,8 %	7,9 %	8,3 %	8,6 %
Koulutuspäiviä / henkilö	3,7	3,3	3,5	3,6	2,1
Sairauspoissaolo%	4,0 %	4,0 %	4,1 %	3,9 %	4,2 %
Palkat ja palkkiot toimintakuluista ilman sosiaalikuluja (%)	47,5	47,4	46,5	45,8	45,3
Vuokratyövoiman käyttö euroina (€)	18 834 300	20 683 246	22 867 230	31 002 753	38 281 585

TAULUKKO 2
Koko-/osa-aikaiset palvelussuhteet 1.12.2020 (sisältää osa-aikaiset poissaolot)

	Henkilöä	Osa-aikaiset	Osa-aikaiset %	Koko-aikaiset	Koko-aikaiset %	Työssä yht. henkilöä	Työssä %	Poissa yht.	Poissa %
Hoitohenkilökunta yht	14 567	2 142	14,70	12 425	85,30	11 246	77,20	3 321	22,80
Lääkärit yht	3 402	705	20,72	2 697	79,28	2 837	83,39	565	16,61
Muu henkilökunta yht	7 449	586	7,87	6 863	92,13	6 425	86,25	1 024	13,75
Erityistyöntekijät yht	1 557	399	25,63	1 158	74,37	1 322	84,91	235	15,09
Yhteensä	26 975	3 832	14,21	23 143	85,79	21 830	80,93	5 145	19,07

TAULUKKO 3
Henkilöstön lukumäärä

	TP 2019	TA 2020	TP 2020	TP2020 vs TA2020 poikkeama	TP2020 vs TA2020 poikk.-%	TP2020 vs TP2019 muutos	TP2020 vs TP2019 muutos-%
HUS yhteensä	26 536	26 698	27 162	464	1,7 %	626	2,4 %
Hoitohenkilökunta	14 310	14 457	14 595	138	1,0 %	285	2,0 %
Lääkärit	3 430	3 532	3 445	-87	-2,5 %	15	0,4 %
Muu henkilökunta	7 415	7 307	7 636	329	4,5 %	221	3,0 %
Erityistyöntekijät	1 381	1 402	1 486	84	6,0 %	105	7,6 %
Sairaanhoidoalueet yhteensä	17 402	17 324	17 429	105	0,6 %	27	0,2 %
Hoitohenkilökunta	11 936	12 034	11 941	-93	-0,8 %	5	0,0 %
Lääkärit	2 957	2 953	2 961	8	0,3 %	4	0,1 %
Muu henkilökunta	1 542	1 394	1 545	151	10,8 %	3	0,2 %
Erityistyöntekijät	967	943	982	39	4,1 %	15	1,6 %
HYKS-sha	15 096	15 060	15 097	37	0,2 %	1	0,0 %
Hoitohenkilökunta	10 296	10 383	10 291	-92	-0,9 %	-5	0,0 %
Lääkärit	2 614	2 598	2 586	-12	-0,4 %	-28	-1,1 %
Muu henkilökunta	1 262	1 178	1 280	102	8,6 %	18	1,4 %
Erityistyöntekijät	924	901	940	39	4,3 %	16	1,7 %
Hyvinkään sha	1 179	1 153	1 169	16	1,4 %	-10	-0,8 %
Hoitohenkilökunta	844	840	828	-12	-1,4 %	-16	-1,9 %
Lääkärit	180	185	198	13	7,0 %	18	10,0 %
Muu henkilökunta	131	106	118	12	11,3 %	-13	-9,9 %
Erityistyöntekijät	24	22	25	3	13,6 %	1	4,2 %
Lohjan sha	615	581	633	52	9,0 %	18	2,9 %
Hoitohenkilökunta	436	424	450	26	6,2 %	14	3,2 %
Lääkärit	95	94	97	3	3,2 %	2	2,1 %
Muu henkilökunta	73	52	78	26	50,0 %	5	6,8 %
Erityistyöntekijät	11	11	8	-3	-27,3 %	-3	-27,3 %
Porvoon sha	512	530	530	0	0,0 %	18	3,5 %
Hoitohenkilökunta	360	387	372	-15	-3,9 %	12	3,3 %
Lääkärit	68	76	80	4	5,3 %	12	17,6 %
Muu henkilökunta	76	58	69	11	19,0 %	-7	-9,2 %
Erityistyöntekijät	8	9	9	0	0,0 %	1	12,5 %
Muut tulosalueet yhteensä	9 134	9 374	9 733	359	3,8 %	599	6,6 %
Hoitohenkilökunta	2 374	2 423	2 654	231	9,5 %	280	11,8 %
Lääkärit	473	579	484	-95	-16,4 %	11	2,3 %
Muu henkilökunta	5 873	5 913	6 091	178	3,0 %	218	3,7 %
Erityistyöntekijät	414	459	504	45	9,8 %	90	21,7 %

TAULUKKO 3
Henkilöstön lukumäärä

	TP 2019	TA 2020	TP 2020	TP2020 vs TA2020 poikkeama	TP2020 vs TA2020 poikk.-%	TP2020 vs TP2019 muutos	TP2020 vs TP2019 muutos-%
HUS Tilakeskus	30	31	29	-2	-6,5 %	-1	-3,3 %
Muu henkilökunta	30	31	29	-2	-6,5 %	-1	-3,3 %
HUS Yhteiset tulosalue	235	340	333	-7	-2,1 %	98	41,7 %
Hoitohenkilökunta	12	13	17	4	30,8 %	5	41,7 %
Lääkärit	20	39	21	-18	-46,2 %	1	5,0 %
Muu henkilökunta	187	268	276	8	3,0 %	89	47,6 %
Erityistyöntekijät	16	20	19	-1	-5,0 %	3	18,8 %
Ulkoinen tarkastus	6	4	5	1	25,0 %	-1	-16,7 %
Muu henkilökunta	6	4	5	1	25,0 %	-1	-16,7 %
HUS Työterveys	73	92	68	-24	-26,4 %	-5	-6,8 %
Hoitohenkilökunta	41	46	43	-3	-7,3 %	2	4,9 %
Lääkärit	13	28	8	-20	-71,4 %	-5	-38,5 %
Muu henkilökunta	14	13	12	-1	-7,8 %	-2	-14,3 %
Erityistyöntekijät	5	5	5	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Tietohallinto	392	447	452	5	1,1 %	60	15,3 %
Hoitohenkilökunta	5	0	5	5	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	387	447	446	-1	-0,2 %	59	15,2 %
Erityistyöntekijät	0	0	1	1	0,0 %	1	0,0 %
HUS Apteekki	336	376	410	34	9,0 %	74	22,0 %
Lääkärit	0	0	1	1	0,0 %	1	0,0 %
Muu henkilökunta	103	102	116	14	13,7 %	13	12,6 %
Erityistyöntekijät	233	274	293	19	6,9 %	60	25,8 %
HUS Logistiikka	449	517	509	-8	-1,5 %	60	13,4 %
Muu henkilökunta	449	517	509	-8	-1,5 %	60	13,4 %
HUS Asvia	4 330	4 148	4 237	89	2,1 %	-93	-2,1 %
Hoitohenkilökunta	14	0	13	13	0,0 %	-1	-7,1 %
Muu henkilökunta	4 316	4 148	4 224	76	1,8 %	-92	-2,1 %
HUS Diagnostiikkakeskus	3 283	3 419	3 690	271	7,9 %	407	12,4 %
Hoitohenkilökunta	2 302	2 364	2 576	212	9,0 %	274	11,9 %
Lääkärit	440	512	454	-58	-11,3 %	14	3,2 %
Muu henkilökunta	381	383	474	91	23,8 %	93	24,4 %
Erityistyöntekijät	160	160	186	26	16,3 %	26	16,3 %

TAULUKKO 4
Henkilötyövuodet vuonna 2020 (31.12.)

	TP 2019	TA 2020	TP 2020	TP2020 vs TA2020 poikkeama	TP2020 vs TA2020 poikk.-%	TP2020 vs TP2019 muutos	TP2020 vs TP2019 muutos-%
HUS yhteensä	21 759,1	21 994,8	22 737,9	743,2	3,4 %	978,9	4,5 %
Hoitohenkilökunta	11 164,5	11 374,6	11 661,7	287,1	2,5 %	497,2	4,5 %
Lääkärit	2 973,0	3 017,4	3 089,9	72,5	2,4 %	116,8	3,9 %
Muu henkilökunta	6 548,9	6 497,6	6 849,6	352,0	5,4 %	300,7	4,6 %
Erityistyöntekijät	1 072,7	1 105,2	1 136,8	31,6	2,9 %	64,1	6,0 %
Sairaanhoidoalueet yhteensä	14 486,1	14 087,7	14 445,8	358,0	2,5 %	-40,4	-0,3 %
Hoitohenkilökunta	9 415,4	9 469,9	9 640,5	170,5	1,8 %	225,1	2,4 %
Lääkärit	2 600,3	2 597,3	2 686,0	88,8	3,4 %	85,7	3,3 %
Muu henkilökunta	1 731,7	1 291,2	1 377,9	86,8	6,7 %	-353,7	-20,4 %
Erityistyöntekijät	738,8	729,4	741,3	11,9	1,6 %	2,5	0,3 %
HYKS-sha	12 605,6	12 188,5	12 487,3	298,8	2,5 %	-118,3	-0,9 %
Hoitohenkilökunta	8 129,4	8 156,7	8 305,1	148,4	1,8 %	175,7	2,2 %
Lääkärit	2 270,3	2 252,0	2 333,3	81,4	3,6 %	63,1	2,8 %
Muu henkilökunta	1 501,3	1 085,8	1 140,4	54,6	5,0 %	-360,8	-24,0 %
Erityistyöntekijät	704,7	694,0	708,4	14,4	2,1 %	3,8	0,5 %
Hyvinkään sha	955,6	946,9	979,2	32,2	3,4 %	23,5	2,5 %
Hoitohenkilökunta	655,4	659,8	662,1	2,3	0,3 %	6,7	1,0 %
Lääkärit	170,2	170,0	193,2	23,2	13,7 %	23,0	13,5 %
Muu henkilökunta	110,9	96,7	104,7	7,9	8,2 %	-6,2	-5,6 %
Erityistyöntekijät	19,1	20,3	19,1	-1,2	-6,0 %	0,1	0,3 %
Lohjan sha	516,6	513,9	541,9	28,0	5,5 %	25,4	4,9 %
Hoitohenkilökunta	356,1	353,7	377,7	24,0	6,8 %	21,7	6,1 %
Lääkärit	89,5	96,9	91,7	-5,3	-5,4 %	2,1	2,4 %
Muu henkilökunta	62,0	55,0	65,8	10,8	19,7 %	3,9	6,3 %
Erityistyöntekijät	9,0	8,3	6,7	-1,6	-19,3 %	-2,3	-25,9 %
Porvoon sha	408,4	438,4	437,4	-1,0	-0,2 %	29,0	7,1 %
Hoitohenkilökunta	274,5	299,7	295,5	-4,2	-1,4 %	21,0	7,7 %
Lääkärit	70,3	78,4	67,8	-10,6	-13,5 %	-2,5	-3,5 %
Muu henkilökunta	57,6	53,6	67,0	13,4	25,0 %	9,4	16,4 %
Erityistyöntekijät	6,0	6,7	7,1	0,4	5,8 %	1,1	17,6 %
Muut tulosalueet yhteensä	7 273,0	7 907,0	8 292,2	385,1	4,9 %	1 019,2	14,0 %
Hoitohenkilökunta	1 749,1	1 904,7	2 021,2	116,5	6,1 %	272,1	15,6 %
Lääkärit	372,7	420,1	403,8	-16,3	-3,9 %	31,1	8,3 %
Muu henkilökunta	4 817,2	5 206,5	5 471,7	30,4	0,6 %	654,5	13,6 %
Erityistyöntekijät	333,9	375,8	395,5	19,7	5,2 %	61,6	18,4 %

TAULUKKO 4
Henkilötyövuodet vuonna 2020 (31.12.)

	TP 2019	TA 2020	TP 2020	TP2020 vs TA2020 poikkeama	TP2020 vs TA2020 poikk.-%	TP2020 vs TP2019 muutos	TP2020 vs TP2019 muutos-%
HUS Tilakeskus	24,7	26,8	24,6	-2,3	-8,5 %	-0,1	-0,4 %
Muu henkilökunta	24,7	26,8	24,6	-2,3	-8,5 %	-0,1	-0,4 %
HUS Yhteiset tulosalue	201,7	277,1	278,7	1,6	0,6 %	77,0	38,2 %
Hoitohenkilökunta	11,0	10,4	8,9	-1,5	-14,8 %	-2,2	-19,5 %
Lääkärit	12,8	24,5	14,2	-10,3	-42,1 %	1,4	10,8 %
Muu henkilökunta	164,1	228,9	241,2	12,2	5,3 %	77,1	47,0 %
Erityistyöntekijät	13,9	13,3	14,5	1,2	9,3 %	0,7	4,9 %
Ulkoinen tarkastus	3,1	3,4	3,6	0,2	4,6 %	0,5	15,7 %
Muu henkilökunta	3,1	3,4	3,6	0,2	4,6 %	0,5	15,7 %
HUS Työterveys	56,7	72,2	58,1	-14,1	-19,5 %	1,4	2,5 %
Hoitohenkilökunta	32,1	36,8	36,2	-0,6	-1,5 %	4,1	12,8 %
Lääkärit	9,6	21,0	6,8	-14,2	-67,8 %	-2,8	-29,4 %
Muu henkilökunta	11,5	10,4	11,3	0,9	8,8 %	-0,2	-1,4 %
Erityistyöntekijät	3,5	4,0	3,8	-0,2	-5,2 %	0,3	8,9 %
HUS Tietohallinto	322,4	351,2	374,8	23,6	6,7 %	52,4	16,3 %
Hoitohenkilökunta	2,6	0,0	3,7	3,7	0,0 %	1,2	44,4 %
Lääkärit	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0 %	-0,2	-100,0 %
Muu henkilökunta	319,6	351,2	370,6	19,4	5,5 %	51,1	16,0 %
Erityistyöntekijät	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0 %	0,4	0,0 %
HUS Apteekki	281,0	315,3	326,6	10,6	8,3 %	44,9	27,4 %
Lääkärit	0,0	0,0	0,7	0,7	0,0 %	0,7	0,0 %
Muu henkilökunta	86,4	87,9	93,1	5,2	5,9 %	6,7	7,7 %
Erityistyöntekijät	194,6	227,4	232,9	5,4	2,4 %	38,3	19,7 %
HUS Logistiikka	422,0	455,5	450,5	-5,0	-1,1 %	28,6	6,8 %
Muu henkilökunta	422,0	455,5	450,5	-5,0	-1,1 %	28,6	6,8 %
HUS Asvia	3 469,4	3 703,5	3 894,9	191,4	5,2 %	425,5	12,3 %
Hoitohenkilökunta	7,8	0,0	10,8	10,8	0,0 %	3,0	37,8 %
Muu henkilökunta	3 461,5	3 703,5	3 884,1	180,6	4,9 %	422,6	12,2 %
HUS Diagnostiikkakeskus	2 492,0	2 701,9	2 880,4	178,5	6,6 %	388,3	15,6 %
Hoitohenkilökunta	1 695,5	1 857,5	1 961,6	104,1	5,6 %	266,1	15,7 %
Lääkärit	350,1	374,6	382,2	7,6	2,0 %	32,1	9,2 %
Muu henkilökunta	324,4	338,7	392,7	54,0	15,9 %	68,3	21,1 %
Erityistyöntekijät	122,0	131,1	143,9	12,8	9,7 %	21,9	17,9 %

TAULUKKO 5
Tytäryhtiöiden henkilöstömäärät

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
HUS-Kiinteistöt Oy	324	351	365
Uudenmaan Sairaalapesula Oy	232	223	233
HYKSin Kliiniset Palvelut Oy	45	49	
HYKS-instituutti Oy	91	93	90
Orton Oy	175	179	193
Yhteensä	867	895	881

TAULUKKO 6
Vuonna 2020 tapahtuneet henkilöstösiirrot

Siirtynyt toiminta	Toiminto	Henkilömäärä
Porvoon kotisairaaloiminnan keskittäminen 1.4.	Kotisairaala	15
Kymsoten logistiikka- ja hankintapalvelu siirtym. 1.5.	logistiikka ja hankintapalvelut	26

TAULUKKO 7
Eläkkeelle siirtyneet

	Henkilöä (lkm)			Keski-ikä (v.)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Vanhuuseläkkeet (sis. Varhennettu vanhuuseläke)	356	374	443	64,4	64,5	64,6
Täysi työkyvyttömyyseläke	13	23	18	58,2	60,0	59,7
Täysi kuntoutustuki	58	47	53	48,5	45,8	47,2
Osatyökyvyttömyyseläkkeet (sis. Osakuntoutustuki)	89	81	79	53,6	58,8	55,2
Yhteensä	516	525	593	60,6	61,0	61,7

TAULUKKO 8
Henkilöstömäärän kehitys 2014–2020

Henkilöstön lukumäärä	TP2014	TP2015	TP2016	TP2017	TP2018	TP2019	TP2020
Yhteensä	22 364	22 425	22 685	24 328	24 936	26 536	27 162
Hoitohenkilökunta	12 519	12 568	12 685	13 208	13 383	14 310	14 595
Lääkärit	2 891	2 990	3 036	3 118	3 227	3 430	3 445
Muu henkilökunta	5 894	5 763	5 770	6 739	6 984	7 415	7 636
Erityistyöntekijät	1 060	1 104	1 194	1 263	1 342	1 381	1 486

TAULUKKO 9
Henkilöstömäärä 5 vuotta

	Henkilöstömäärä	Henkilöstömäärä ilman siirtoja	Henkilöstösiirrot (hlö lkm)
TP 2020	27 162	27 121	41
TP 2019	26 536	25 532	1 004
TP 2018	24 936	23 695	1 241
TP 2017	24 328	22 057	2 271
TP 2016	22 685	22 536	149

TAULUKKO 10
Henkilötyövuosien kehitys 2014–2020*

	TP 2014	TP 2015	TP 2016	TP 2017	TP 2018	TP 2019	TP 2020
HUS yhteensä	17611	18 016	18 411	19 538	20 390	21 522	22482
Hoitohenkilökunta	9593	9 855	9 960	10 332	10 598	11 159	11658
Lääkärit	2371	2 476	2 632	2 734	2 806	2 973	3090
Muu henkilökunta	5006	5 028	5 107	5 721	6 173	6 533	6829
Erityistyöntekijät	641	658	712	750	814	857	905

* Varsinaisen henkilöstön HTV

TAULUKKO 11
HUSin henkilöstömäärä 31.12.2020 palvelussuhteen tyypin mukaan

	Vakinaiset		Avoimen viran/ toimen hoitajat		Sijaiset ja lyhytaikaiset		Henkilöstö yhteensä
	Hlöä	%-osuus	Hlöä	%-osuus	Hlöä	%-osuus	
Hoitohenkilökunta	11 841	81,1 %	649	4,4 %	2105	14,4 %	14 595
Lääkärit	2 029	58,9 %	841	24,4 %	575	16,7 %	3 445
Muu henkilökunta	5 925	77,6 %	982	12,9 %	729	9,5 %	7 636
Erityistyöntekijät	979	65,9 %	362	24,4 %	145	9,8 %	1 486
Yhteensä	20 774	76,5 %	2 834	10,4 %	3 554	13,1 %	27 162

TAULUKKO 12
Henkilöstötunnuslukuja henkilöstöryhmittäin 2020

	Henkilöstö				Työsuhteen laatu				
	Htv	Hlö lkm	Osuus henkilös- töstä	Työssä- olevat	Vakinai- set	Määrä- aikaiset	Henkilö- työtunnin hintaa (€)	Alle vuoden palve- luksessa olleita	Sairaus- poissa- olopäi- vää/hlö
Hoitohenkilökunta	11 657,9	14 595	53,7 %	11 246	11 841	2 754	25,3	1174	16,9
Lääkärit	3 089,8	3 445	12,7 %	2 837	2 029	1 416	51,1	215	5,9
Muu henkilökunta	6 829,3	7 636	28,1 %	6 424	5 925	1 711	21,1	1029	16,7
Erityistyöntekijät	904,8	1 486	5,5 %	1 322	979	507	28,9	324	6,1
Yhteensä	22 481,9	27 162	100,0 %	21 829	20 774	6 388	27,8	2742	14,8

	Kehityskeskustelu			Strategiset mittarit			
	Käynti- aste	Koettu hyödylli- syy	Työ- kykyisyys- indeksi	Työnantajan suosittelemi- nen %	Esimies- indeksi	Vakinaisen henkilöstön kokonais- lähtö- vaihtuvuus (%)	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (ilman eläk- keitä jne.) (%)
Hoitohenkilökunta	54 %	65 %	3,93	58 %	3,5	8,7 %	6,5 %
Lääkärit	58 %	75 %	4,10	50 %	3,9	8,7 %	4,1 %
Muu henkilökunta	65 %	72 %	4,09	83 %	3,8	8,2 %	5,0 %
Erityistyöntekijät	69 %	76 %	4,05	77 %	3,9	8,9 %	6,3 %
Yhteensä	59 %	69 %	4,00	65 %	3,7	8,6 %	5,8 %

TAULUKKO 13
Henkilöstötunnuslukuja tulosalueittain 2020

	Henkilö- löikm 31.12.	Henkilö- työvuoden keskihinta 1-12/2020	Työpa- nos, HTV (varsinai- nen hen- kilöstö HUS- Total)	Henkilö- työ- tunnin hinta (€)	Vakina- isia %	Määrä- aikaisia %	Vuokratyö- voiman käyttö (€)	Työssä- olo %, koko- nais- työaika (HUS- Total)
10 HYKS-SAIRAANHOITOALUE	15 097	66 970	12 290,6	29,9	74,6 %	25,4 %	23 868 592	73,9%
110 Leikkaussalit, teho- ja kivunhoito	2 070	65 762	1 743,2	29,3	79,8 %	20,2 %	457 399	73,9%
111 Lasten ja nuorten sairaudet	2 111	67 373	1 637,5	30,5	73,9 %	26,1 %	2 887 070	70,3%
112 Psykiatria	2 301	62 955	1 893,4	28,3	78,2 %	21,8 %	3 771 198	76,2%
113 Akuutti	1 098	76 463	958,7	30,8	74,7 %	25,3 %	8 649 603	74,5%
114 Pää- ja kaulakeskus	993	67 107	733,7	30,3	70,0 %	30,0 %	2 151 602	71,7%
115 Sisätaudit ja kuntoutus	1 050	57 968	868,8	26,7	71,3 %	28,7 %	1 414 678	73,8%
116 Sydän- ja keuhkokeskus	853	70 253	709,3	31,1	74,8 %	25,2 %	2 310 024	76,2%
117 Naistentaudit ja synnytykset	1 025	65 930	803,6	29,8	69,6 %	30,4 %	119 897	71,2%
118 Syöpäkeskus	572	66 015	451,9	29,9	71,7 %	28,3 %	447 427	74,9%
119 Tukielin- ja plastiikkakirurgia	657	72 250	556,4	32,1	75,0 %	25,0 %	716 933	74,8%
120 Tulehduskeskus	455	66 815	334,7	30,8	75,0 %	25,0 %	116 935	74,6%
121 Vatsakeskus	1 061	70 854	894,6	32,2	68,9 %	31,1 %	457 310	76,5%
124 Neurokeskus	661	68 509	535,6	30,8	75,5 %	27,5 %	216 450	75,1%
125 Raaseporin sairaala	179	58 713	159,3	26,9	92,1 %	7,9 %	155 067	71,7%
128 Sairaanhoidoalueen johto, HYKS	11	117 387	10,0	59,0	100,0 %	0,0 %	0	85,1%
30 HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE	1 169	67 474	979	30,4	77,6 %	22,4 %	574 850	73,2%
40 LOHJAN SAIRAANHOITOALUE	633	66 869	542	30,0	81,3 %	18,7 %	1 230 421	76,1%
60 PORVOON SAIRAANHOITOALUE	530	65 561	437	29,2	78,7 %	21,3 %	1 538 364	73,4%
70 HUS TILAKESKUS TULOSALUE	29	86 947	25	37,2	100,0 %	0,0 %	0	84,8%
71 HUS YHTEISET TULOSALUE	333	89 598	267	37,9	82,4 %	17,6 %	0	83,0%
73 HUS TYÖTERVEYS TULOSALUE	68	65 911	58	30,0	94,2 %	5,8 %	1 878 874	75,4%
74 HUS TIETOHALLINTO TULOSALUE	452	69 469	374	31,4	88,7 %	11,3 %	0	82,8%
75 HUS APTEEKKI TULOSALUE	410	54 164	327	23,9	81,1 %	18,9 %	0	77,1%
76 HUS LOGISTIIKKA TULOSALUE	509	47 593	451	22,1	92,3 %	7,7 %	1 268 848	82,0%
77 HUS ASVIA TULOSALUE	4 237	40 343	3 895	19,0	81,0 %	19,0 %	3 098 005	79,6%
78 HUS DIAGNOSTIIKKAKESKUS	3 690	62 976	2 833	28,2	77,6 %	22,4 %	4 823 633	76,2%
Yhteensä (sisältää Ulkoisen tarkastuksen)	27 162	61 670	22 482	27,8	77,2 %	22,8 %	38 281 585	75,6%

TAULUKKO 13
Henkilöstötunnuslukuja tulosalueittain 2020

	Perehdyttämisen toteutuminen	Työntantajan suositteluinen %	Esimiesindeksi	Vakinaisen kokonaisvaihtuvuus (%)	Vakinaisen vaihtuvuus (ilman eläkkeliä) (%)	Sairauspoissaolo-prosentti	Sairauspoissaotot, pvä/hlö (HUS-Total)	Työkykyisyysindeksi
10 HYKS-SAIRAANHOITOALUE	3,64	56,0 %	3,61	9,1 %	6,8 %	3,89 %	14,1	3,99
110 Leikkaussalit, teho- ja kivunhoito	3,66	40,0 %	3,44	7,8 %	5,6 %	4,62 %	16,6	3,82
111 Lasten ja nuorten sairaudet	3,51	57,0 %	3,46	8,4 %	6,2 %	3,85 %	13,8	3,98
112 Psykiatria	3,63	70,0 %	3,88	11,1 %	8,8 %	3,63 %	12,8	4,08
113 Akuutti	3,75	59,0 %	3,69	10,6 %	9,0 %	3,50 %	13,6	4,04
114 Pää- ja kaulakeskus	3,71	66,0 %	3,81	10,6 %	7,5 %	3,93 %	13,2	4,09
115 Sisätaudit ja kuntoutus	3,65	69,0 %	3,59	8,0 %	4,7 %	3,93 %	14,7	4,07
116 Sydän- ja keuhkokeskus	3,70	49,0 %	3,49	8,2 %	5,7 %	4,30 %	15,9	3,93
117 Naistentaudit ja synnytykset	3,58	40,0 %	3,52	9,9 %	6,6 %	4,06 %	15,1	3,96
118 Syöpäkeskus	3,77	63,0 %	3,75	6,1 %	4,4 %	3,43 %	11,9	4,05
119 Tukielin- ja plastiikkakirurgia	3,46	54,0 %	3,62	7,8 %	5,3 %	3,43 %	13,0	4,03
120 Tulehduskeskus	3,82	64,0 %	3,76	7,0 %	5,6 %	3,69 %	12,2	4,02
121 Vatsakeskus	3,53	53,0 %	3,45	10,0 %	7,1 %	3,48 %	12,7	3,91
124 Neurokeskus	3,85	53,0 %	3,52	6,3 %	5,7 %	3,32 %	12,3	3,90
125 Raaseporin sairaala	3,81	31,0 %	3,74	15,4 %	10,5 %	6,54 %	27,5	4,04
128 Sairaanhoidon johto, HYKS	3,86	86,0 %	4,10	18,2 %	9,1 %	0,45 %	1,4	4,24
30 HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE	3,50	70,0 %	3,50	7,7 %	4,6 %	4,19 %	15,7	4,00
40 LOHJAN SAIRAANHOITOALUE	3,71	73,0 %	3,58	5,6 %	3,8 %	3,81 %	14,2	4,08
60 PORVOON SAIRAANHOITOALUE	3,24	52,0 %	3,29	10,2 %	5,6 %	4,78 %	17,5	3,81
70 HUS TILAKESKUS TULOSALUE	3,56	100,0 %	3,75	3,4 %	3,4 %	1,04 %	3,0	4,31
71 HUS YHTEISET TULOSALUE	3,62	90,0 %	3,94	5,6 %	2,9 %	1,89 %	6,3	4,25
73 HUS TYÖTERVEYS TULOSALUE	3,53	87,0 %	3,64	17,2 %	9,4 %	3,66 %	13,0	4,09
74 HUS TIETOHALLINTO TULOSALUE	3,72	85,0 %	3,94	5,0 %	3,0 %	2,11 %	6,6	4,22
75 HUS APTEEKKI TULOSALUE	3,67	81,0 %	3,97	4,8 %	3,9 %	3,27 %	10,0	3,99
76 HUS LOGISTIIKKA TULOSALUE	3,71	80,0 %	3,93	5,2 %	3,9 %	4,30 %	14,7	4,12
77 HUS ASVIA TULOSALUE	3,60	82,0 %	3,71	8,9 %	5,4 %	5,36 %	19,4	4,03
78 HUS DIAGNOSTIIKKAKESKUS	3,74	68,0 %	3,66	8,5 %	5,0 %	4,42 %	14,3	3,95
Yhteensä (sisältää Ulkoisen tarkastuksen)	3,64	65,0 %	3,65	8,6%	5,8%	4,2 %	14,8	4,00



TAULUKKO 14
Maksetut palkat henkilöstöryhmittäin vuonna 2020*

	Henkilömäärä 31.12.2020	Palkat	Työaika- korvaukset	Työaika korvausten %-osuus palkoista
Hoitohenkilökunta	14 595	553 418 727	89 673 446	16,2 %
Lääkärit	3 445	297 731 034	83 007 145	27,9 %
Muu henkilökunta	7 636	253 652 834	20 854 427	8,2 %
Erityistyöntekijät	1 486	61 303 868	778 639	1,3 %
Palkkiot		3 295 024		
Jaksotetut ja aktivoituneet palkat		15 809 762	357 146	2,3 %
Luottamushenkilöiden palkat		595 530		
Yhteensä*		1 185 806 779	194 670 803	16,4 %

*Ei sisällä henkilöstökorvauksia

TAULUKKO 15
Palvelusaika HUSissa

	Henkilömäärä	Prosenttiosuus
Alle vuoden	2742	10,1 %
1–2 vuotta	4128	15,2 %
3–4 vuotta	2791	10,3 %
5–9 vuotta	4976	18,3 %
10–19 vuotta	6980	25,7 %
20 vuotta tai yli	5545	20,4 %
Yhteensä	27162	100,0 %

TAULUKKO 16
Täydennyskoulutusten määrä 2016–2020

Vuosi	Pv/hlö/vuosi
2016	3,7
2017	3,3
2018	3,5
2019	3,6
2020	2,1

TAULUKKO 18
Sairauspoissaolopäivät 2016–2020

Vuosi	Sairauspoissaolopäivät yht.	Sairauspoissaolopäivät/ hlö
2016	308 702	13,7
2017	325 269	13,4
2018	351 215	14,1
2019	350 250	13,6
2020	399 749	14,8

TAULUKKO 17
Sairauspoissaoloprosentti 2016–2020

Vuosi	Sairauspoissaolo %
2016	4,0 %
2017	4,0 %
2018	4,0 %
2019	3,9 %
2020	4,2 %
Muutos 2019–2020	0,30 %

TAULUKKO 19
Sairauspoissaolot

	HUS	Verrokit
Sairauspoissaolokustannukset palkkasummasta 2020	0,38 %	0,54 %

TAULUKKO 20
Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus 2016–2020

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus palkkasummasta	Verrokki
2016	0,52 %	0,81 %
2017	0,51 %	0,77 %
2018	0,60 %	0,85 %
2019	0,64 %	0,90 %
2020	0,66 %	0,98 %

TAULUKKO 21
Yhteenveto vahingoista 2019–2020

Vahingot	Selite	2019	2020
Korvatut	Kaikki työ- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit ja epäilyt, joista maksettu korvauksia	1 056	964
Muut ilmoitetut	Vahingot, joista ei ole aiheutunut tai haettu korvauksia sekä ns. "läheltä piti" -tilanteet	1 935	1 871
Kaikki ilmoitetut	Korvatut ja ilmoitetut yhteensä	2 991	2 835

TAULUKKO 22
Ammattitaudit ja tapaturmat 2016–2020

Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020
Työtapaturma	570	531	544	517	564
Työmatkatapaturma	474	465	511	491	400
Ammattitaudit	2	3	0	14	33
Ammattitautiepäily	7	6	6	24	110
Yhteensä	1 053	1 005	1 061	1 046	1 107

HUS Helsingin yliopistollisessa sairaalassa saa vuosittain hoitoa noin 680 000 potilasta. HUSissa työskentelee 27 000 ammattilaista kaikkien potilaiden parhaaksi. Vastuullamme on 24 jäsenkunnan asukkaiden erikoissairaanhoido. Lisäksi meille on keskitetty valtakunnallisesti useiden harvinaisten ja vaikeiden sairauksien hoito.

HUS on Suomen suurin terveydenhuoltoalan toimija ja maan toiseksi suurin työnantaja. Osaamisemme on kansainvälisesti tunnettua ja tunnustettua. Yliopistollisena sairaalana tutkimme ja kehitämme jatkuvasti hoitomenetelmiämme sekä toimintaamme.

www.hus.fi

Stenbäckinkatu 9
PL 100, 00029 HUS
puh. 09 4711

 facebook.com/HUS.fi

 twitter.com/HUS_uutisoit

 instagram.com/hus_insta

 linkedin.com/company/huslinkedin

 youtube.com/HUSvideot