



HUSISSA OLET ELÄMÄNTYÖSSÄ

Henkilöstökertomus 2021

SISÄLLYS

Henkilöstö	3
Osaamisen varmistaminen	4
Johtaminen	5
Rekrytointi	6
Perehdytys	8
Työnantajamielikuva	9
Työhyvinvointi ja työsuojelu	10
Työssä jaksaminen pandemia-aikana	13
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	14
Työsuhde-edut ja korvaukset	15
Yhteistoiminta	16
Strategiset tavoitteet	17
Tunnuslukuja ja taulukoita	18

ERITYINEN VUOSI ANTOI VAUHTIA KEHITYKSELLE

Hyvä yhteistoiminta ja avoin viestintä loivat pohjan uudelle organisoitumiselle ja uusille ideoille.

Toinen koronan värittävä vuosi laittoi meidät miettimään toimintatapojamme uudelleen. Syntyi uusia ideoita ja pysyimme joustavasti organisoitumaan uudella tavalla. Tärkeän pohjan tälle loi hyvä yhteistoiminta ja avoin viestintä sekä keskustelu kaikilla tasoilla. Moniammatillinen yhteistyö korostui, kun erilaiset järjestelyt edellyttivät yhteistyötä yli osasto-, erikoisala- ja tulosyksikkörajojen, jopa yli kuntarajojen. Mukautuminen etäarkeen vahvisti etävastaanottojen toimivuutta ja digipalvelujen, kuten Terveyskylän ja Maisan merkitystä sekä korosti etäkokouksien arkea sujuvoittavaa roolia.

Jatkuvasti muuttuvassa tilanteessa viestinnän, tiedonkulun ja tilannekatsausten merkitys korostui. Samoin

kasvoi faktojen, datan ja seurantatietojen merkitys. Esihenkilöiden antama tuki sekä heidän läsnäolonsa oli todella tärkeää työntekijöille.

Henkilöstötutkimuksessa positiivisia merkkejä

Henkilöstötutkimuksemme tulokset paranivat vuonna 2021 lähiesihenkilötyön osalta lähes kaikilla tulosalueilla. Eri-tyistä parannusta nähtiin tyytyväisyydessä oman työyksikön tai osaston johtamiseen sekä esihenkilön kannustukseen ja tukeen. Lisäksi päivittäisen toiminnan johtamisen ja organisoiminnan koettiin parantuneen, samoin kuin mahdollisuuksien osallistua omaa työtä koskevien muutosten suunnitteluun. Hoitohenki-

löstön arviot lähiesihenkilötyöstä olivat muita henkilöstöryhmiä kriittisempiä, kun taas muut ryhmät olivat toisiinsa nähden varsin samalla tasolla.

Henkilöstöjohtamisen strategiana kuluneella vuodella oli laadukas johtaminen sekä osaamisen jatkuvuuden varmistaminen. Tähän liittyen otimme käyttöön johtamisen palautemittarin, Johtamissykkeen. Tämän henkilöstötutkimusta täydentävän arvioinnin avulla seurataan neljä kertaa vuodessa koko HUSin tasolla laadukkaasti esihenkilötyön ja johtamisen kehitystä. Tulosten perusteella tyytyväisyys erityisesti lähiesihenkilöiden johtamiseen oli parantunut.

Henkilöstötutkimuksemme tulokset paranivat vuonna 2021 lähiesihenkilötyön osalta lähes kaikilla tulosalueilla.



KEHITIMME HENKILÖSTÖN OSAAMISTA MONIN ERI TAVOIN

Kokemus kehityskeskustelujen hyödyllisyydestä parani. Järjestimme koulutuksia uusilla tavoilla ja tavoitimme uusia kohderyhmiä.

Vuonna 2021

72%

kehityskeskustelun käyneistä huslaisista koki sen hyödylliseksi työssä kehittymisen kannalta.

Vuosittain laadittava osaamisen kehittämissuunnitelma varmistaa, että henkilöstön osaamista kehitetään suunnitelmallisesti. Kehittämissuunnitelmat konkretisoituvat kehityskeskusteluissa tiimitasolle ja yksilötasolle.

Vuonna 2021 kaikista huslaisista 62 % oli käynyt kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa viimeisen vuoden aikana. Käydyn keskustelun koki hyödylliseksi oman työnsä ja siinä kehittymisen kannalta 72 % kehityskeskustelun käyneistä. Näissä molemmissa luvuissa oli positiivista kehitystä edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuoden 2021 aikana uudistimme Harppi Kehityskeskustelujärjestelmää ja paransimme sen sisältöä ja käytettävyyttä. Uudistettu järjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2022 kehityskeskusteluissa.

Henkilöstön kokemus siitä, että heil-

lä on riittävät tiedot ja taidot työtehtävien hoitamiseen oli vastaavalla tasolla (4,24 asteikolla 1–5) kuin vuoden 2020 henkilöstötutkimuksessa.

Sähköiset alustat käytössä koulutuksissa

Vuonna 2021 jokainen huslainen osallistui täydennyskoulutuksiin keskimäärin 2,2 päivän verran, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 2,1 päivää/henkilö.

Koronapandemian edelleen jatkuessa toteutimme merkittävän osan koulutuksista verkko- ja etäkoulutuksina hyödyntäen Teamisia ja muita vastaavia sähköisiä alustoja. Näin toteutettujen koulutusten kautta tavoitimme uusia kohderyhmiä, mikä näkyi suurempina osallistujamäärinä esimerkiksi kielikoulutuksissa.



37 prosentilla
esihenkilöistä
heidän alaistensa
tyytyväisyys
johtamiseen oli yli
90 %.



JOHTAMISEEN PANOSTAMINEN NÄKYY TULOSSISSA

Henkilöstötutkimuksessa näkyi positiivista kehitystä useimmilla osa-alueilla.

Johtamisella on laajat vaikutukset organisaatiossa. Hyvä johtaminen vaikuttaa muun muassa toiminnan laatuun, työhyvinvointiin ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Meillä HUSissa yhtenä vuoden 2021 strategisena tavoitteena oli laadukas johtaminen. Tavoitteena oli henkilöstön 90 prosentin tyytyväisyys esihenkilönsä ja työyksikkönsä johtamiseen.

Mittarina käytimme uutta Johtamis-syke-kyselyä, jonka teemme neljä kertaa vuoden aikana. Kyselyssä arvioimme tyytyväisyyttä ja kokemusta johtamisesta noin kuuden kysymyksen kautta. Vuoden viimeisimmässä Johtamissykkeessä koko henkilöstöstä 73 % oli tyytyväisiä johtamiseen. Tyytyväisyydessä tapahtui vuoden aikana hienoista parannusta kaikilla kyselykierroksilla. 37 pro-

sentilla esihenkilöistä heidän alaistensa tyytyväisyys johtamiseen oli yli 90 %.

Esihenkilötyö parani

Vuoden 2021 henkilöstötutkimuksen tuloksissa tapahtui positiivista kehitystä useimmilla kysymysalueilla. Erityisesti esihenkilöindeksissä, joka kuvaa kokemusta lähiesihenkilötyöstä, tapahtui parannusta. Esimerkiksi yksiköiden määrä, jossa esihenkilöindeksi oli alle 3,0 (asteikko 1–5), puolittui viime vuoden 60 yksiköstä kolmeenkymmeneen yksikköön.

Henkilöstötutkimuksen ja Johtamissykkeen lisäksi saamme tiedollista tukea johtamisen ja työyhteisön kehittämiseen vuosittain tehtävästä HUS Riskit -päivittysarviointista. Yksikkökohtaisina arviointityökaluina oli käytettävissä

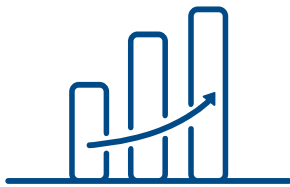
Fiilismittari-arviointi ja johtamisen 360-arviointi. Yksi osaamisen kehittämisen painopistealueista on edelleen esihenkilötyön ja johtamisen koulutuksen sekä muun tuen kehittäminen. Hiljattain esihenkilötehtävissä aloittaneiden uusi koulutuskokonaisuus käynnistyy keväällä 2022.

Vuoden 2021 aikana toteutimme useita kaikille esihenkilöille tarkoitettuja johtamisen ajankohtaistilaisuuksia. Näissä käsitelimme muun muassa etä- ja monipaikkaisen työn johtamista, valmentavaa johtajuutta sekä HUSin strategisia päämääriä vuodelle 2022.

HR-kumppaneiden vastuualueillaan pitämät säännölliset esihenkilöinfot vakiinnuttivat asemansa ja saivat erittäin positiivista palautetta ajankohtaistiedon viestinnän välineenä.

PÄIVITIMME REKRYTOINTIA VASTAAMAAN NYKYHETKEN HAASTEISIIN

Alueellisen rekrytoinnin pilottihanke nosti esiin uusia toimivia käytäntöjä rekrytoinnin kehittämiseksi. Rekrytointiviestinnällä pyrimme tavoittamaan yhä useampia hakijoita.



14 %
enemmän
työpaikkoja
kuin edellisenä
vuonna.

Vuonna 2020 toteutimme yhtenä strategisena projektina Laadukas rekrytointiprosessi -projektin, jossa mallinnettiin HUSin rekrytointiprosessi ja luotiin malli alueellisille rekrytoijille. Projektiryhmä koostui eri tulosalueiden ja tulosyksiköiden edustajista.

Vuoden 2021 aikana aloitimme mallin pilotoinnin Porvoon sairaalassa, jossa aloitti työnsä alueellinen rekrytoija. Uudessa toimintamallissa rekrytoija toimii keskitettynä esihenkilöiden tukena ja aktiivisena toimijana rekrytoinneissa tulosalueella tai tulosyksiköissä.

Toimintamallilla haluamme vastata paremmin nykyisen rekrytointimarkkinan haasteisiin, kuten osaajien saatavuuteen sekä varmistaa erinomaisen hakijakokemuksen. Pilottihankkeen tarkoituksena on nostaa uudesta mallista esiin parhaita käytänteitä, joita voisimme hyödyntää myös muissa yksiköissä. Kokeilu on nyt jo vaikuttanut positiivisesti hakijakokemukseen, koko rekrytointiprosessista on tullut tasalaatuisempi ja esihenkilöiden aikaa on vapautunut muihin tehtäviin.

Onnistunut rekrytointiprosessi vaikuttaa työnantajamielikuvaan

Kilpailu hoitoalan osaajista on valtakunnallisesti kovaa. HUSin vetovoimatekijöitä ovat muun muassa erikoissairaanhoidon sekä merkityksellinen työ Suomen suurimmassa yliopistosairaalassa.

Me tarjosimme vuonna 2021 yhteensä 3 359 työpaikkaa, mikä on 14 % enemmän, kuin edellisenä vuonna. Meille hakitöihin yli 27 000 hakijaa, joka on 23 % vähemmän kuin vuonna 2020, mikä kertoo viestiä osaajien vaikeasta saatavuudesta.

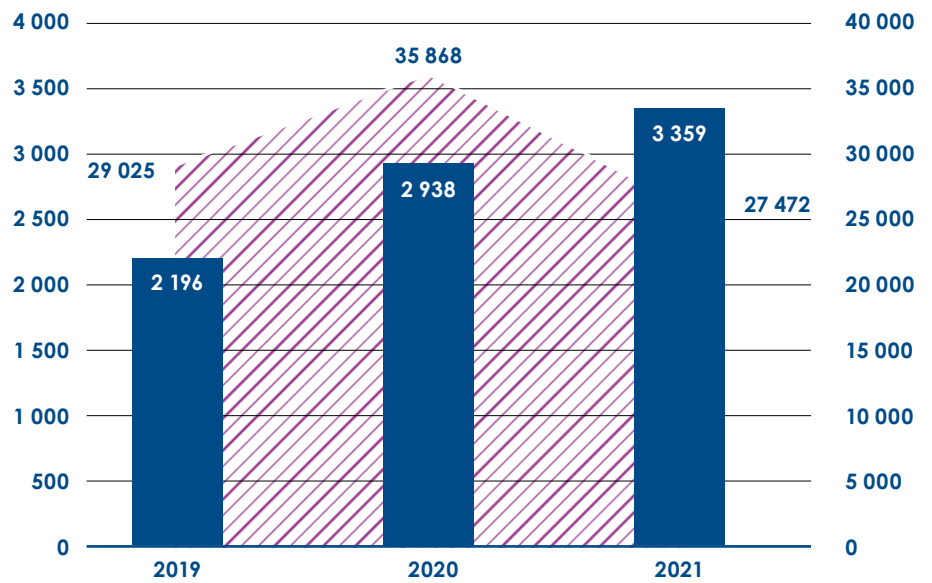
Hakijoiden tavoittamiseksi panostimme yhä enemmän julkaistujen työpaikkailmoitusten rekrytointimarkkinointiin esimerkiksi lisänäkyvyydellä ja hakuilmoitusten kohdentamisella oikealle kohderyhmälle.

Hyvin onnistuneella rekrytointiprosessilla vaikutamme myönteisesti myös hakijapolkuun, työnantajakuvaan ja sitä kautta osaajien saatavuuteen.



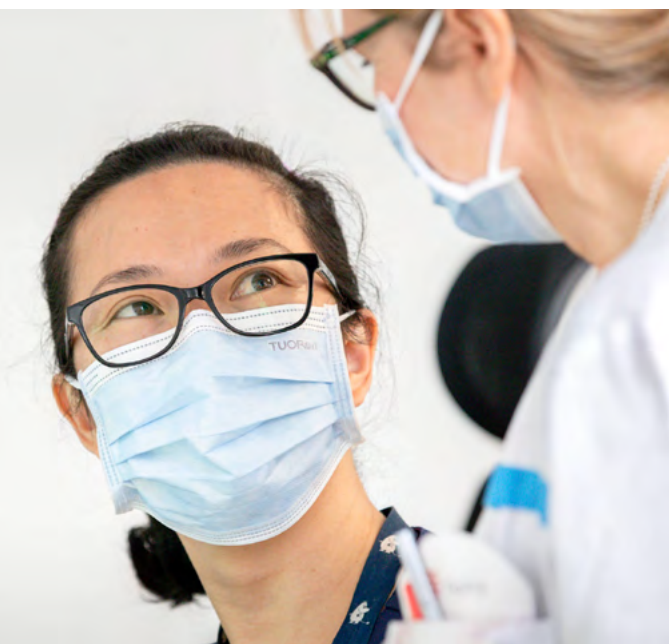
Avoimet työpaikat ja työhakemusten määrä

- Avoimet työpaikat (rekrytointien määrä)
- Hakijamäärät



LAADUKASTA PEREHDYTYSTÄ KAIKILLE

Perehdytyskokonaisuuden malli tukee perehdytyksen suunnittelua ja toteutusta. Muokkasimme kaikille yhteisen yleisperehdytyksen verkkokurssiksi.



Perehdytys on HUSissa jokapäiväistä. Hyvä perehdytys tukee onnistunutta rekrytointia ja jatkaa hyvän työntekijäkokeemuksen rakentumista sekä uuden työntekijän sitoutumista tehtävään ja organisaatioon. Toteutimme Laadukas perehdytysprosessi -projektin vuonna 2020, jonka tarkoituksena oli yhtenäisen ja systemaattisen perehdytyskokonaisuuden suunnittelu. Keväällä 2021 valmistui perehdytyskokonaisuuden malli tukemaan perehdytyksen suunnittelua ja toteutusta.

Perehdytysmalli luo rungon ja auttaa ymmärtämään perehdytykseen liittyvää laajaa kokonaisuutta. Lisäksi tuotimme sisältöä ja työkaluja perehdytyksen tueksi esihenkilöille ja perehdyttäjille. Uusi sähköiselle alustalle luotu Tervetuloa HUSiin -kurssi aloittaa perehdytyskokonaisuuden. Siinä uudet työntekijät toivotetaan tervetulleiksi ja he pääsevät tutustumaan HUSin organisaatioon jo ennen ensimmäistä työpäiväänsä.

Kaikille yhteinen yleisperehdytys

Laadukas perehdytysprosessi -projektin tuloksista nousi esiin tarve yhteiselle yleisperehdytykselle, johon keskeiset kaikille perehdyttävät asiat on koottu. Tuotimme yleisperehdytyksen verkkokurssin, joka toimii perehdytyksen tukena ajasta ja paikasta riippumatta. Yleisperehdytys on suunnattu kaikille huslaisille.

Yleisperehdytyksen verkkokurssi johdattaa työntekijää työsuhteen aloituksesta lähtien ja toimii perehdyttämisen yhtenä työkaluna esihenkilölle ja perehdyttäjälle. Kurssin jälkeen perehdytys jatkuu ammattiryhmä ja/tai yksikkökohtaisella perehdytyksellä.

Yleisperehdytyksen verkkokurssi muodostuu palvelussuhdeasioista, työhyvinvoinnin ja työsuojelun sekä osaamisen kehittämisen ja viestinnän teemakokonaisuuksista. Kurssi jakaantuu ajallisesti kolmeen osioon, joista ensimmäinen suoritetaan ensimmäisen työviikon aikana, toinen ensimmäisen kuukauden aikana ja kolmas osio toisen kuukauden aikana. Kurssilla pääsee antamaan myös palautetta kokemuksesta tulla meille uutena työntekijänä.

Verkkokurssin lisäksi päivitimme intrassa olevat perehdytyksen omat sivut, joissa on kootusti tietoa sekä perehdyttäjälle että perehdyttäjälle. Sivustolta löytyy tietoa myös muista perehdytyksen poluista ja materiaaleista, joita meillä on perehdytykseen liittyen.

Perehdytykselle yhteinen foorumi

Laadukkaana perehdytyksen tueksi tarvitsemme yhteisen foorumin ja sen vuoksi perustimme syksyllä yhteisen perehdytyksen ohjausryhmän. Ryhmä kokoaa yhteen kaiken tiedon HUSissa tapahtuvasta perehdytyksen kehittämisestä, parhaista käytänteistä ja perehdytykseen liittyvistä tarpeista. Ohjausryhmän tarkoituksena on koordinoita perehdytyksen kokonaisuutta koko HUSin alueella kaikki ammattiryhmät ja yksiköt huomioiden.

Ryhmän jäseneksi kutsuimme edustajat henkilöstöstä, jokaiselta tulosalueelta, tulosyksiköstä sekä sairaanhoitoalueelta. Tavoitteena on, että laadukkaalla perehdytyksellä pystymme nyt ja tulevaisuudessa kilpailemaan hyvistä työntekijöistä ja sitouttamaan heidät organisaatioon.

TUIMME TYÖN- ANTAJAMIELIKUVAA VIESTINNÄLLÄ JA TYÖNTEKIJÄTARINOILLA

Otimme rekrytointiviestinnässä käyttöön asteittain työnantajalupauksen: HUSissa olet elämäntyössä. Monissa yksiköimme kiinnittivät erityistä huomiota julkaistaviin työpaikkailmoituksiin.

Laadukkaalla rekrytointiprosessilla ja -viestinnällä saadaan aikaan erinomainen hakijakokemus, jolla on suuri vaikutus työnantajamielikuvaamme.

Vuoden 2021 aikana meillä on monessa yksikössä kiinnitetty huomioita julkaistaviin työpaikkailmoituksiin, Niissä on pyritty kuvaamaan mahdollisimman aidosti, millaista on olla töissä HUSissa, mitä tehtävät sisältävät ja mitä lisäarvoa meillä on tarjota työntekijälle. Olemme saaneet hakijoilta avointa palautetta haastattelujen yhteydessä siitä, että työpaikkailmoituksen välittämä viesti ja mielikuva ovat motivoineet hakemaan.

Vuoden 2021 aikana jatkoimme työntekijätarinoiden tekemistä. tarinat avaavat työn arkea HUSissa ja kertovat, mil-

laisten upeiden ammattilaisten kanssa meillä pääsee työskentelemään. Lisäsimme rekrytointiviestintä- ja markkinointitoimenpiteitä myös parantamaan avoimien työpaikkojen näkyvyyttä ja kohdennusta oikeille kohderyhmille.

Otimme käyttöön työnantajalupauksen viestinnän

Työnantajamielikuvaa tukemaan muotoilimme työnantajalupauksen yhteistyössä Duunitorin kanssa vuonna 2020. Otimme työnantajalupauksen viestintäkonseptin asteittain käyttöön rekrytointiviestinnässä vuoden 2021 aikana, sillä samaan aikaan aloitimme myös HUSin brändin päivittämisen.

Halusimme varmistua siitä, että päivityksen jälkeen HUSin brändi ja työnantajalupaus välittävät yhtenäistä viestiä meistä.

Tavoitteena on rakentaa rekrytointista perehdytyksen aloittamiseen ja perehdytykseen toteutumiseen saumaton ketju uudelle työntekijälle. Ketju johtaa erinomaisesta hakijakokemuksesta hyvään työntekijäkokemukseen ja sitouttaa samalla työntekijää. Otimme myös käyttöön uuden rekrytointijärjestelmän. Uuden järjestelmän myötä saamme automatisoitua uuden työntekijän rekrytointiprosessia, parannettua käytettävyyttä ja helpotettua itse hakemuksen lähettämistä.



Työnantajalupauksemme:
HUSissa olet elämäntyössä.

TYÖHYVINVOINTITOIMET AUTTAVAT VÄHENTÄMÄÄN YLIKUORMITUSTA

Koronapandemian aikana lisääntynyt ylikuormitus kasvaa edelleen. Kampanjoinnissa panostimme työpäivän aikaiseen turvallisuuteen ja tietoisuuteen työmatkaturvallisuudesta.

Yli **80 %**
henkilöstöstä
kokee
saaneensa
riittävästi tukea
työhönsä.



Työhyvinvointitoimintamme käytännön painopistealueet vuonna 2021 olivat työkuormituksen ja henkisen jaksamisen tuki, työkykyjohtaminen ja turvallisuusasioiden edistäminen. Koronapandemian jatkuessa sekä esihenkilöt että hoitohenkilöstö ovat olleet lujilla. Henkilöstökyselyn mukaan ylikuormituksen osalta ollaan samalla tasolla kuin viime vuonna. Ylikuormitus kasvaa edelleen.

Työkykyindeksi, joka koostuu jaksamisesta sekä kokemuksesta omasta työkyvystä työn fyysisiin ja psyykkisiin vaatimuksiin nähden, on koko jakson aikana pysynyt hyvällä yli neljän tasolla (asteikolla 1–5). Myös työn merkityksellisyyttä kuvaava indeksiluku pysyi hyvänä 4,03 eli työ koetaan innostavaksi, itsenäi-

seksi, merkitykselliseksi ja siihen ollaan tyytyväisiä.

Ylikuormitusta ja voimavarojen riittämättömyyttä koronaviruspandemian aikana koettiin seitsemässä yksikössä, mikä on puolet vähemmän, kuin vuonna 2020. Henkilöstö on osoittanut suurta joustavuutta ja resilienssiä tilanteiden muuttuessa nopeasti. Yli 80 % henkilöstöstä kokee saaneensa riittävästi tukea työhönsä raskaasta vuodesta huolimatta.

Henkilöstön hyvinvointia kartoitettiin myös hyvinvointikyselyn avulla heinäkuussa. Kyselyyn vastanneista melkein puolet harrastaa kestävyysliikuntaa terveysliikuntasuosituksen mukaisesti.

Turvallista liikkumista TÖIHIN, TÖISSÄ JA KOTIIN

Ennakoivan työsuojeluasenteen ja kampanjoinnin ansiosta työtapaturmien kokonaismäärä väheni.

Korvatut pyöräilytapaturmat ovat huomattavasti vähentyneet ja lieventyneet 2020–2021 vertailussa. Myös pyöräilyn aiheuttamien vakavien tapaturmien määrä on laskenut. Työmatkaliikunta on kannatettava ja suosittu tapa liikkua ja hyvinvointikyselyn vastaajista puolet liikkuikin vähintään kolme kertaa viikossa työmatkansa pyöräillen tai kävellen.

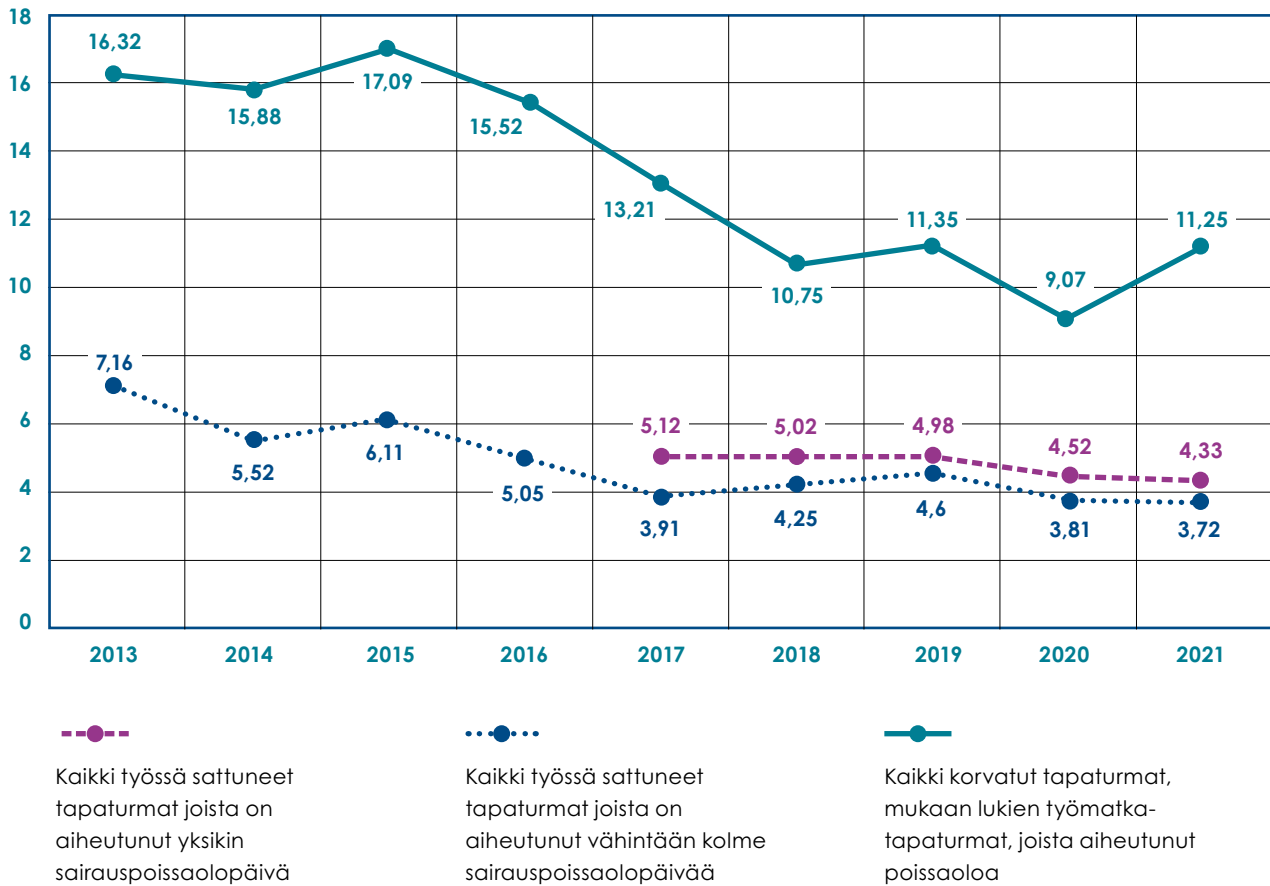
Työsuojelun kampanjateemoja vuonna 2021 olivat savuttomuus ja turvallisuus sekä kuukausittaiset Tules kuntoon -webinaarit. Valmistelimme työsuojelun verkkokursseja ja julkaisimme toukuussa 2021 kurssin Haastavat asiakas-tilanteet – aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen puhelintyössä. Lisäksi valmistelimme Työhyvinvointiohjelmaa vuosille 2022–2025 sekä vuosittain päivitettävää työhyvinvointisuunnitelmaa.

Hyvinvointikyselyyn vastanneista melkein puolet harrastaa kestävyysliikuntaa terveysliikuntasuosittelun mukaisesti.





Tapaturmataajuudet 2013–2021



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

TYÖN KUORMITUKSEN VÄHENTÄMISTÄ USEILLA KEINOILLA

Henkilöstön jaksamista tuimme muun muassa koronaan liittyvällä puhelinneuvonnalla, työkykyvastaavien ja virtuaaliapurin avulla sekä työnohjauksella.

Koronapandemian alussa loimme henkilöstön jaksamisen tueksi Virtuaaliapurin sekä otimme käyttöön puhelinneuvonnan. Vuonna 2021 näiden tukien käyttö jatkui. Puhelinneuvonnan hyödyntäminen oli vähäistä, mutta Virtuaaliapuria käytti yhteensä 521 työntekijää. Työnohjausta tai valmennusta hyödynsivät sekä esihenkilömme että työntekijämme. Näiden tukitoimien piirissä oli joulukuun alussa 87 esihenkilöä ja 341 työntekijää.

Esihenkilömme saivat tukea työkykyjohtamisessa alueellisten työkykyvastaavien avulla sekä erilaisilla työ-

kykyjohtamisen valmennuksilla. Työkykyjohtamista tukevien ohjeiden ja ohjelmien uusimisella ja päivittämisellä pyrimme selkeyttämään prosesseja ja vastuita. Tarjosimme myös työkaluja ja valmennusta esihenkilöille työyhteisöjen ristiriitatilanteisiin sekä työkuormituksen hallintaan.

Työterveyshuoltomme neuvontapuhelimen käyttöaste oli koko vuoden korkea. Useimmiten neuvontaa ja ohjausta tarvittiin muun muassa koronaan liittyen sekä työkykyasioissa ja työssä jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Työhyvinvointiin liittyviä ajankohittaisia käytäntöjä ja tukitoimia toimme esille esihenkilöinfoissa sekä erilaisissa valmennus- ja koulutustilaisuuksissa. Elokuussa otimme käyttöön kehittämämme Minitreeni-palautumisohjelman, joka tarjoaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden ajastettuihin palauttaviin taukoihin.

Työkykykeskustelut ja varsinkin työterveysneuvottelut käytiin pääsääntöisesti etäyhteyksien kautta. Esihenkilöt ovat aktiivisesti ottaneet käyttöön työkykykeskusteluiden digitaalisen järjestelmän, Työhyvinvointimoduulin.

Virtuaaliapuria
käytti yhteensä

521

työntekijää



PÄIVITIMME TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMAMME

Päivitetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet tukevat arvojemme ja strategisten päämääriemme toteutumista.

Päivitimme HUSin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimintavuosille 2021–2022. Päivityksessä huomioimme yleiset henkilötiedot sekä vuonna 2021 teetetyin yhdenvertaisuuskyselyn tiedot. Tarkistimme aikaisemmat toimenpiteet ja tavoitteet sekä asetimme uudet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koostuu kolmesta osasta: ensimmäisessä osassa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista perustuen erilaisiin tilastotietoihin ja henkilöstökyselyn tunnuslukuihin, toises-

sa osassa arvioidaan aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja viimeisessä osassa esitellään vuosille 2021–2022 asetetut tavoitteet ja toimenpiteet sekä suunnitelma seurannasta.

Arvojamme ovat edelläkävijyys, yhdenvertaisuus ja kohtaaminen. Strategisena päämääränä on, että HUS on paras yhteisö oppia, tutkia ja tehdä merkityksellistä työtä, henkilöstö on hyvinvoivaa ja meillä on hyvä kasvaa terveydenhuollon ammattilaiseksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja toi-

menpiteet tukevat osaltaan myös näiden arvojen ja strategisten päämäärien toteutumista. Suunnitelmassa kehitettäväksi osa-alueiksi määrittelimme esihenkilötyön ja johtamisen, henkilöstön sitoutumisen sekä työn kuormituksen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraamme vuosittain henkilöstötoimikunnassa. Arvioinnissa kiinnitämme huomiota tehtyihin toimenpiteisiin sekä tarkastelemme muun muassa palkkaukseen liittyvien lukujen kehitystä.

Arvojamme ovat
edelläkävijyys,
yhdenvertaisuus
ja kohtaaminen.





OTIMME KÄYTTÖÖN UUDEN HENKILÖSTÖEDUN JA ERILAISIA KORVAUKSIA

Otimme käyttöön henkilöstölle liikunta- ja kulttuuriedun sekä maksoimme erilaisia korvauksia työhön liittyvistä muutoksista.

Vuonna 2021 otimme uutena työsuhte-etuna käyttöön liikunta- ja kulttuuriedun. Tämän henkilöstön hyvinvointia tukevan edun arvo oli 200 euroa jokaiselta työntekijältä kohtaan. Vuoden 2022 talousarvion hyväksymisen yhteydessä liikunta- ja kulttuuriedun arvo korotettiin 200 eurosta 400 euroon henkilöä kohti.

Korvaukset mukautuivat vallitsevaan tilanteeseen

Sekä keväällä että loppuvuodesta jouduimme koronapandemiatilanteen vuoksi tekemään erilaisia toiminnallisia jär-

jestelyjä. Työntekijöille maksoimme korvauksia työhön liittyvistä muutoksista.

Potilasmäärän kasvamisen johdosta tehtäviä toiminnallisia järjestelyjä tukemaan otimme käyttöön määräaikaisten lisä ja harkinnanvaraisen henkilökoh- taisen lisän. Tehtäväkohtaista lisää voi käyttää henkilöille, joiden tehtävä muut- tui tilapäisesti potilasmäärien kasva- misesta aiheutuvien henkilöstösiirtojen seurauksena vaativammaksi. Harkin- nanvaraista henkilökohtaista lisää voi käyttää joustavuuden perusteella niille henkilöille, jotka siirtyivät työskentele-

mään työnantajan osoittaman tarpeen mukaisesti toiseen työyksikköön.

Korotimme myös hälytysrahaa mää- räaikaisesti työvoiman saatavuuden tur- vaamiseksi. Hälytysraha on tarkoitettu sovellettavaksi tilanteissa, joissa työn- antaja kutsuu työntekijän vapaa-ajaltaan töihin tai jos työntekijä joutuu jäämään työnantajan pyynnöstä oman työvuoron- sa päätteeksi toiseen työvuoroon.

Lisäksi korotimme määräaikaises- ti ylimääräisen työvuoron tekemisestä maksettavaa korvausta ja jatkoimme vuosiloman siirtämisestä maksettavaa kertakorvausta.

YHTEISTOIMINTA OSALLISTAA HENKILÖSTÖÄ

Päivitimme syksyn aikana yhteistoiminnan perusteita ja yhteistoiminta-asioiden käsittelyä kuvaavan menettelytapaohjeen.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua HUSin toiminnan kehittämiseen sekä vaikuttaa työnsä sisältöön, työympäristöön, omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää palvelutuotantomme tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoiminnan perusteita ja yhteistoiminta-asioiden käsittelyä kuvataan erillisessä menettelytapaohjeessa yhteistoiminnan toteuttamiseksi. Työnantajan ja henkilöstön edustajista koettu työryh-

mä päivitti tätä ohjetta syyskuussa 2021. Työryhmän työskentelyyn osallistuivat koordinoivat pääluottamusmiehet, koordinoiva työsuojeluvaltuutettu, työsuojelun yhteistoiminnan ja henkilöstöjohtoon asiantuntijat. Ohje käsiteltiin myös henkilöstötoimikunnassa.

Yhteistoimintamenettelytapaohjeen päivityksessä keskeisimpiä muutoksia ovat:

- Lisäsimme ohjeeseen henkilöstön edustajan aloiteoikeuden yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseen.

- Kirjasimme ohjeeseen esihenkilöiden vastuun työnantajan edustajina yhteistoiminnan toteuttamisesta omilla alueillaan.
- Yhteistyökokouksissa käsiteltävien asioiden piiriin lisäsimme työaika- ja muotoa koskevat muutokset.
- Edustukselliseen yhteistoimintakokoukseen osallistuvalla henkilöstön edustajalle on suositeltavaa antaa mahdollisuus perehtyä ja valmistautua käsiteltäviin asioihin työajalla yhteistyössä muiden henkilöstön edustajien kanssa ennen kokousta.



STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN FOKUS HENKILÖKUNNAN RIITTÄVYYDESSÄ

Strategisella tavoitteellamme ”Meillä on riittävästi osaavaa henkilökuntaa” pyrimme parantamaan henkilöstön saatavuutta ja sitoutumista.



Henkilöstön vaihtuvuus on kasvanut erikoissairaanhoidossa, koko sote-sektorilla ja myös muilla toimialoilla. Pula sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista on suomalaisen yhteiskunnan suurimpia haasteita. Työvoimapulan ja lähtövaihtuvuuden selittäviä tekijöitä on useita. Sote-alan työt koetaan merkityksellisinä, mutta kuormitus esimerkiksi hoitotyössä on kasvanut.

Henkilöstön saatavuuden ongelmat ovat korostuneet erityisesti koronapandemian aikana. Sote-alalla ei ole työvoimareserviä, josta henkilöstöä olisi rekrytoitavissa nykyisiin tai tulevaisuuden kasvaviin tarpeisiin.

Yhtenä strategisena tavoitteenamme vuodelle 2022 on ”Meillä on riittävästi osaavaa henkilökuntaa”. Tämän tavoitteen toteutumista seuraamme sekä strategisten että operatiivisten mittareiden avulla.

Strategiset mittarit ovat:

- Lähtövaihtuvuus, pois lukien eläköitymiset
- Alle vuoden aikana vakinaisesta palvelusuhteesta irtisanoutuneet

Operatiiviset mittarit ovat:

- Tyytyväisyys johtamiseen
- Hakemukset avoimiin tehtäviin
- Työn merkityksellisyys

Onnistuneella johtamisella voimme saavuttaa tuloksia myös henkilöstön saatavuuden ja sitoutumisen suhteen. Yhtenä HUS-tason strategisena projektina onkin ”Johtamisen ja lähiesihenkilötyön edellytysten varmistaminen. Projektin aikana tarkastelemme muun muassa johdettavat kokonaisuudet, eri esihenkilöroolit, tehtävät, toimivaltuudet sekä kuvaamme hyvän johtamisen mahdollistavat rakenteet ja toimenpiteet asioiden kuntoon saattamiseksi. Näiden pohjalta käynnistämme pilotteja ja mahdollistamme osallistumisen oman työn ja yksikön toiminnan suunnitteluun. Tavoitteena on mahdollistaa hyvä arjen johtaminen sekä tiimien että yksittäisten työntekijöiden kohdalla.

TUNNUSLUKUJA JA TAULUKOITA

Avainlukuja 2017–2021	TAULUKKO 1
Koko-/osa-aikaiset palvelussuhteet 1.12.2021	TAULUKKO 2
Henkilöstön lukumäärä	TAULUKKO 3
Henkilötyövuodet vuonna 2021 (31.12.)	TAULUKKO 4
Tytäryhtiöiden henkilöstömäärät	TAULUKKO 5
Vuonna 2021 tapahtuneet henkilöstösiirrot	TAULUKKO 6
Eläkkeelle siirtyneet	TAULUKKO 7
Henkilöstömäärän kehitys 2017–2021	TAULUKKO 8
Henkilöstömäärä 5 vuotta	TAULUKKO 9
Henkilötyövuosien kehitys 2017–2021	TAULUKKO 10
HUSin henkilöstömäärä 31.12.2021 palvelussuhteentyypin mukaan	TAULUKKO 11
Henkilöstötunnuslukuja henkilöstöryhmittäin 2021	TAULUKKO 12
Henkilöstötunnuslukuja tulosalueittain 2021	TAULUKKO 13
Maksetut palkat henkilöstöryhmittäin vuonna 2021	TAULUKKO 14
Palvelusaika HUSissa	TAULUKKO 15
Täydennyskoulutusten määrä 2017–2021	TAULUKKO 16
Sairauspoissaoloprosentti 2017–2021	TAULUKKO 17
Sairauspoissaolopäivät 2017–2021	TAULUKKO 18
Sairauspoissaolot	TAULUKKO 19
Työkyvyttömyysmaksun osuus 2017–2021	TAULUKKO 20
Yhteenveto vahingoista 2019–2021	TAULUKKO 21
Ammattitaudit ja tapaturmat 2017–2021	TAULUKKO 22
Strategiset tavoitteet	TAULUKKO 23

TAULUKKO 1
Avainlukuja 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöstön lukumäärä	24 328	24 936	26 536	27 162	26 833
vakinaiset	19 027	19 399	20 409	20 774	20 865
määräaikaiset, joista	5 301	5 537	6 127	6 388	5 968
sijaisia	3 322	3 384	3 554	3 450	3 222
avoimen viran/toimen hoitajia	1 929	2 106	2 486	2 834	2 653
lyhytaikaisia (1–12 pvä)	50	47	87	104	93
Henkilöstö henkilöstöryhmittäin	24 328	24 936	26 536	27 162	26 833
hoitohenkilökunta	13 208	13 383	14 310	14 595	14 220
lääkärit	3 118	3 227	3 430	3 445	3 462
muu henkilökunta	6 739	6 984	7 415	7 636	7 581
erityistyöntekijät	1 263	1 342	1 381	1 486	1 570
Keski-ikä	43,8	43,9	43,8	43,5	43,7
naiset	44,1	44,2	44,1	43,8	43,9
miehet	42,3	42,5	42,4	42,2	42,4
vakinaiset	46,2	46,3	46,2	45,9	45,8
määräaikaiset	35,4	35,8	35,9	35,8	36,3
Sukupuolijakauma naisia / miehiä (%)	84,2 / 15,8	84,2 / 15,8	83,9 / 16,1	83,5 / 16,5	83,3 / 16,7
Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuus	5,8 %	7,9 %	8,3 %	8,6 %	10,5 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus ilman eläkkeitä	6,5% (*)	5,1 %	5,5 %	5,8 %	7,9 %
Koulutuspäiviä / henkilö	3,3	3,5	3,6	2,1	2,2
Sairauspoissaolo%	4,0 %	4,1 %	3,9 %	4,4 %	4,4 %
Palkat ja palkkiot toimintakuluista ilman sosiaalikuluja (%)	47,4	46,5	45,8	45,3	42,7
Vuokratyövoiman käyttö euroina (€)	20 683 246	22 867 230	31 002 753	38 281 585	36 341 839

(*) Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (vuoden 2017 henkilöstökertomus)

TAULUKKO 2
Koko-/osa-aikaiset palvelussuhteet 1.12.2021 (sisältää osa-aikaiset poissaolot)

	Henkilöä	Osa-aikaiset	Osa-aikaiset %	Koko-aikaiset	Koko-aikaiset %"	Työssä yht. henkilöä	Työssä %	Poissa yhteensä	Poissa %
Hoitohenkilökunta yht	14 261	2 372	16,63	11 889	83,37	10 815	75,84	3 446	24,16
Lääkärit yht	3 433	758	22,08	2 675	77,92	2 772	80,75	661	19,25
Muu henkilökunta yht	7 472	614	8,22	6 858	91,78	6 293	84,22	1 179	15,78
Erityistyöntekijät yht	1 609	432	26,85	1 177	73,15	1 381	85,83	228	14,17
Yhteensä	26 775	4 176	15,60	22 599	84,40	21 261	79,41	5 514	20,59

TAULUKKO 3
Henkilöstön lukumäärä

	TP 2020	TA 2021	TP 2021	TP2021 vs TA2021 poikkeama	TP2021 vs TA2021 poikk.-%	TP2021 vs TP2020 muutos	TP2021 vs TP2020 muutos-%
HUS yhteensä	27 162	27 444	26 833	-611	-2,2 %	-329	-1,2 %
Hoitohenkilökunta	14 595	14 930	14 220	-710	-4,8 %	-375	-2,6 %
Lääkärit	3 445	3 544	3 462	-82	-2,3 %	17	0,5 %
Muu henkilökunta	7 636	7 525	7 581	56	0,7 %	-55	-0,7 %
Erityistyöntekijät	1 486	1 444	1 570	126	8,7 %	84	5,7 %
Sairaanhoitoalueet yhteensä	17 429	17 602	17 138	-464	-2,6 %	-291	-1,7 %
Hoitohenkilökunta	11 941	12 123	11 585	-538	-4,4 %	-356	-3,0 %
Lääkärit	2 961	3 041	2 978	-63	-2,1 %	17	0,6 %
Muu henkilökunta	1 545	1 468	1 562	94	6,4 %	17	1,1 %
Erityistyöntekijät	982	970	1 013	43	4,4 %	31	3,2 %
HYKS-sha	9 587	9 689	9 389	-300	-3,1 %	-198	-2,1 %
Hoitohenkilökunta	6 374	6 474	6 118	-356	-5,5 %	-256	-4,0 %
Lääkärit	1 865	1 907	1 886	-21	-1,1 %	21	1,1 %
Muu henkilökunta	953	936	957	21	2,3 %	4	0,4 %
Erityistyöntekijät	395	373	428	55	14,7 %	33	8,4 %
HUS Maakunnalliset kliiniset palvelut tulosalue	5 649	5 626	5 531	-95	-1,7 %	-118	-2,1 %
Hoitohenkilökunta	4 031	3 994	3 895	-99	-2,5 %	-136	-3,4 %
Lääkärit	743	773	734	-39	-5,0 %	-9	-1,2 %
Muu henkilökunta	327	299	355	56	18,6 %	28	8,6 %
Erityistyöntekijät	548	559	547	-12	-2,2 %	-1	-0,2 %
Hyvinkään sha	1 047	1 108	1 079	-29	-2,6 %	32	3,1 %
Hoitohenkilökunta	729	796	758	-38	-4,8 %	29	4,0 %
Lääkärit	178	180	185	5	2,8 %	7	3,9 %
Muu henkilökunta	118	111	115	4	3,6 %	-3	-2,5 %
Erityistyöntekijät	22	21	21	0	0,0 %	-1	-4,5 %
Lohjan sha	623	629	619	-10	-1,6 %	-4	-0,6 %
Hoitohenkilökunta	441	463	452	-11	-2,3 %	11	2,5 %
Lääkärit	96	97	89	-8	-7,8 %	-7	-7,3 %
Muu henkilökunta	78	62	69	7	11,7 %	-9	-11,5 %
Erityistyöntekijät	8	8	9	1	13,6 %	1	12,5 %
Porvoon sha	523	550	520	-30	-5,5 %	-3	-0,6 %
Hoitohenkilökunta	366	396	362	-34	-8,6 %	-4	-1,1 %
Lääkärit	79	85	84	-1	-1,2 %	5	6,3 %
Muu henkilökunta	69	60	66	6	10,0 %	-3	-4,3 %
Erityistyöntekijät	9	9	8	-1	-11,1 %	-1	-11,1 %

TAULUKKO 3
Henkilöstön lukumäärä

	TP 2020	TA 2021	TP 2021	TP2021 vs TA2021 poikkeama	TP2021 vs TA2021 poikk.-%	TP2021 vs TP2020 muutos	TP2021 vs TP2020 muutos-%
Muut tulosalueet yhteensä	9 733	9 841	9 695	-146	-1,5 %	-38	-0,4 %
Hoitohenkilökunta	2 654	2 807	2 635	-172	-6,1 %	-19	-0,7 %
Lääkärit	484	503	484	-19	-3,8 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	6 091	6 057	6 019	-38	-0,6 %	-72	-1,2 %
Erityistyöntekijät	504	474	557	83	17,6 %	53	10,5 %
HUS Tilakeskus	29	31	31	0	-1,3 %	2	6,9 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	29	31	31	0	-1,3 %	2	6,9 %
Erityistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Yhteiset tulosalue	394	423	422	-1	-0,2 %	28	7,1 %
Hoitohenkilökunta	17	14	18	4	28,6 %	1	5,9 %
Lääkärit	21	22	22	0	0,0 %	1	4,8 %
Muu henkilökunta	337	370	365	-5	-1,4 %	28	8,3 %
Erityistyöntekijät	19	17	17	0	0,0 %	-2	-10,5 %
Ulkoinen tarkastus	5	4	5	1	25,0 %	0	0,0 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	5	4	5	1	25,0 %	0	0,0 %
Erityistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Työterveys	68	80	75	-5	-6,3 %	7	10,3 %
Hoitohenkilökunta	43	46	48	2	4,3 %	5	11,6 %
Lääkärit	8	15	8	-7	-46,7 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	12	13	14	1	7,7 %	2	16,7 %
Erityistyöntekijät	5	6	5	-1	-16,7 %	0	0,0 %
HUS Tietohallinto	452	461	442	-19	-4,0 %	-10	-2,2 %
Hoitohenkilökunta	5	0	7	7	0,0 %	2	40,0 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	446	461	435	-26	-5,6 %	-11	-2,5 %
Erityistyöntekijät	1	0	0	0	0,0 %	-1	-100,0 %
HUS Apteekki	410	396	470	74	18,7 %	60	14,6 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	1	1	1	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	116	107	131	24	22,4 %	15	12,9 %
Erityistyöntekijät	293	288	338	50	17,4 %	45	15,4 %

TAULUKKO 3
Henkilöstön lukumäärä

	TP 2020	TA 2021	TP 2021	TP2021 vs TA2021 poikkeama	TP2021 vs TA2021 poikk.-%	TP2021 vs TP2020 muutos	TP2021 vs TP2020 muutos-%
HUS Logistiikka	448	483	516	33	6,7 %	68	15,2 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	448	483	516	33	6,7 %	68	15,2 %
Erityistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Asvia	4 237	4 089	4 117	28	0,7 %	-120	-2,8 %
Hoitohenkilökunta	13	0	12	12	0,0 %	-1	-7,7 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	4 224	4 089	4 105	16	0,4 %	-119	-2,8 %
Erityistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Diagnostiikkakeskus	3 690	3 874	3 617	-257	-6,6 %	-73	-2,0 %
Hoitohenkilökunta	2 576	2 747	2 550	-197	-7,2 %	-26	-1,0 %
Lääkärit	454	465	453	-12	-2,6 %	-1	-0,2 %
Muu henkilökunta	474	499	417	-82	-16,4 %	-57	-12,0 %
Erityistyöntekijät	186	163	197	34	20,9 %	11	5,9 %

TAULUKKO 4
Henkilötyövuodet vuonna 2021 (31.12.)

	TP 2020	TA 2021	TP 2021	TP2021 vs TA2021 poikkeama	TP2021 vs TA2021 poikk.-%	TP2021 vs TP2020 muutos	TP2021 vs TP2020 muutos-%
HUS yhteensä	22 738	22 839	22 363	-476	-2,1 %	-374	-1,6 %
Hoitohenkilökunta	11 662	11 860	11 289	-570	-4,8 %	-372	-3,2 %
Lääkärit	3 090	3 070	3 053	-17	-0,6 %	-36	-1,2 %
Muu henkilökunta	6 850	6 770	6 827	57	0,8 %	-22	-0,3 %
Erityistyöntekijät	1 137	1 140	1 194	54	4,7 %	57	5,0 %
Sairaanhoidoalueet yhteensä	14 446	14 280	14 000	-280	-2,0 %	-445	-3,1 %
Hoitohenkilökunta	9 640	9 558	9 196	-362	-3,8 %	-444	-4,6 %
Lääkärit	2 686	2 643	2 656	13	0,5 %	-31	-1,1 %
Muu henkilökunta	1 378	1 346	1 403	57	4,2 %	25	1,8 %
Erityistyöntekijät	741	733	746	13	1,7 %	5	0,6 %
HYKS-sha	7 955	7 928	7 646	-282	-3,6 %	-309	-3,9 %
Hoitohenkilökunta	5 111	5 111	4 823	-288	-5,6 %	-289	-5,6 %
Lääkärit	1 680	1 655	1 643	-12	-0,7 %	-36	-2,2 %
Muu henkilökunta	856	854	866	11	1,3 %	9	1,1 %
Erityistyöntekijät	308	308	314	6	1,9 %	6	2,1 %

TAULUKKO 4
Henkilötyövuodet vuonna 2021 (31.12.)

	TP 2020	TA 2021	TP 2021	TP2021 vs TA2021 poikkeama	TP2021 vs TA2021 poikk.-%	TP2021 vs TP2020 muutos	TP2021 vs TP2020 muutos-%
HUS Maakunnalliset kliiniset palvelut tulosalue	4 649	4 441	4 533	92	2,1 %	-116	-2,5 %
Hoitohenkilökunta	3 287	3 119	3 156	37	1,2 %	-131	-4,0 %
Lääkärit	675	652	658	6	1,0 %	-16	-2,4 %
Muu henkilökunta	285	276	316	40	14,4 %	31	11,1 %
Eriytyistyöntekijät	402	393	402	9	2,4 %	0	0,1 %
Hyvinkään sha	877	908	883	-25	-2,8 %	5	0,6 %
Hoitohenkilökunta	583	622	584	-37	-6,0 %	1	0,3 %
Lääkärit	173	164	184	20	11,9 %	11	6,4 %
Muu henkilökunta	104	104	98	-7	-6,3 %	-6	-6,1 %
Eriytyistyöntekijät	17	17	17	-1	-3,5 %	-1	-4,3 %
Lohjan sha	534	551	527	-23	-4,2 %	-7	-1,2 %
Hoitohenkilökunta	370	395	367	-28	-7,0 %	-3	-0,9 %
Lääkärit	91	94	92	-1	-1,5 %	1	1,2 %
Muu henkilökunta	66	55	62	7	12,7 %	-4	-6,2 %
Eriytyistyöntekijät	7	8	6	-1	-14,4 %	0	-4,2 %
Porvoon sha	431	453	411	-42	-9,2 %	-19	-4,5 %
Hoitohenkilökunta	289	312	266	-46	-14,8 %	-23	-7,9 %
Lääkärit	68	77	78	0	0,6 %	10	15,0 %
Muu henkilökunta	67	56	61	5	9,6 %	-6	-8,6 %
Eriytyistyöntekijät	7	7	6	-1	-14,9 %	-1	-13,3 %
Muut tulosalueet yhteensä	8 292	8 559	8 363	-196	-2,3 %	71	0,9 %
Hoitohenkilökunta	2 021	2 301	2 093	-208	-9,0 %	72	3,6 %
Lääkärit	404	428	398	-30	-7,0 %	-6	-1,5 %
Muu henkilökunta	5 472	5 424	5 424	0	0,0 %	-47	-0,9 %
Eriytyistyöntekijät	395	406	448	42	10,2 %	52	13,2 %
HUS Tilakeskus	25	27	26	-1	-3,5 %	2	7,4 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	25	27	26	-1	-3,5 %	2	7,4 %
Eriytyistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Yhteiset tulosalue	330	367	360	-7	-2,0 %	30	9,2 %
Hoitohenkilökunta	9	13	15	2	16,2 %	6	72,0 %
Lääkärit	14	20	16	-3	-17,2 %	2	14,7 %
Muu henkilökunta	292	319	312	-7	-2,3 %	20	6,7 %
Eriytyistyöntekijät	15	15	17	1	8,6 %	2	14,7 %

TAULUKKO 4
Henkilötyövuodet vuonna 2021 (31.12.)

	TP 2020	TA 2021	TP 2021	TP2021 vs TA2021 poikkeama	TP2021 vs TA2021 poikk.-%	TP2021 vs TP2020 muutos	TP2021 vs TP2020 muutos-%
Ulkoinen tarkastus	4	4	4	0	1,1 %	0	4,2 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	4	4	4	0	1,1 %	0	4,2 %
Erytistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Työterveys	58	72	53	-19	-26,2 %	-5	-8,1 %
Hoitohenkilökunta	36	37	34	-3	-8,5 %	-3	-7,1 %
Lääkärit	7	21	6	-15	-71,1 %	-1	-10,3 %
Muu henkilökunta	11	11	11	1	6,5 %	0	-1,1 %
Erytistyöntekijät	4	4	2	-2	-39,3 %	-1	-34,3 %
HUS Tietohallinto	375	370	390	20	5,4 %	15	4,1 %
Hoitohenkilökunta	4	4	5	1	28,8 %	2	41,2 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	371	366	385	19	5,3 %	14	3,8 %
Erytistyöntekijät	0	1	0	-1	-85,7 %	0	-77,3 %
HUS Apteekki	327	341	373	32	9,4 %	47	14,3 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	1	1	1	0	0,0 %	0	41,5 %
Muu henkilökunta	93	93	102	8	8,9 %	8	9,1 %
Erytistyöntekijät	233	247	271	24	9,6 %	38	16,3 %
HUS Logistiikka	400	427	464	37	8,7 %	64	16,1 %
Hoitohenkilökunta	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	400	427	464	37	8,7 %	64	16,1 %
Erytistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Asvia	3 895	3 796	3 727	-69	-1,8 %	-168	-4,3 %
Hoitohenkilökunta	11	0	11	11	0,0 %	0	-0,4 %
Lääkärit	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Muu henkilökunta	3 884	3 796	3 716	-80	-2,1 %	-168	-4,3 %
Erytistyöntekijät	0	0	0	0	0,0 %	0	0,0 %
HUS Diagnostiikkakeskus	2 880	3 154	2 966	-188	-6,0 %	85	3,0 %
Hoitohenkilökunta	1 962	2 247	2 028	-219	-9,7 %	67	3,4 %
Lääkärit	382	386	375	-12	-3,0 %	-8	-2,0 %
Muu henkilökunta	393	382	405	23	6,1 %	12	3,2 %
Erytistyöntekijät	144	139	158	19	13,5 %	14	9,6 %

TAULUKKO 5
Tytäryhtiöiden henkilöstömäärät

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
HUS-Kiinteistöt Oy	324	351	365	382
Uudenmaan Sairaalapesula Oy	232	223	233	
Puro Tekstiilihuoltopalvelut Oy				378
HYKSin Kliiniset Palvelut Oy	45	49		
HYKS-instituutti Oy	91	93	90	90
Orton Oy	175	179	193	194
Yhteensä	867	895	881	1 044

TAULUKKO 6
Vuonna 2021 tapahtuneet henkilöstösiirrot

Siirtynyt toiminta	Toiminto	Henkilömäärä
Vantaan kaupunki	Suun terveydenhuollon liikelaitoksen välinehuoltotoiminta	19
Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymä	Keusoten apuvälinepalvelut	6

TAULUKKO 7
Eläkkeelle siirtyneet

	Henkilöä (lkm)				Keski-ikä (v.)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Vanhuseläkkeet (sis. Varhennettu vanhuuseläke)	356	374	443	420	64,4	64,5	64,6	64,7
Täysi työkyvyttömyyseläke	13	23	18	21	58,2	60,0	59,7	58,1
Täysi kuntoutustuki	58	47	53	58	48,5	45,8	47,2	49,6
Osatyökyvyttömyyseläkkeet (sis. Osakuntoutustuki)	89	81	79	87	53,6	58,8	55,2	54,8
Yhteensä	516	525	593	586	60,6	61,0	61,7	61,5

TAULUKKO 8
Henkilöstömäärän kehitys 2017–2020

Henkilöstön lukumäärä	TP2017	TP2018	TP2019	TP 2020	TP 2021
Yhteensä	24 328	24 936	26 536	27 162	26 833
Hoitohenkilökunta	13 208	13 383	14 310	14 595	14 220
Lääkärit	3 118	3 227	3 430	3 445	3 462
Muu henkilökunta	6 739	6 984	7 415	7 636	7 581
Erityistyöntekijät	1 263	1 342	1 381	1 486	1 570

TAULUKKO 9
Henkilöstömäärä 5 vuotta

	Henkilöstömäärä	Henkilöstömäärä ilman siirtoja	Henkilöstösiirrot (hlö lkm)
TP 2021	26 833	26 808	25
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

TAULUKKO 10
Henkilötyövuosien kehitys 2017–2021

	TP 2017	TP 2018	TP 2019	TP 2020	TP 2021
HUS yhteensä	19 538	20 390	21 522	22482	22082
Hoitohenkilökunta	10 332	10 598	11 159	11 658	11 285
Lääkärit	2 734	2 806	2 973	3 090	3 053
Muu henkilökunta	5 721	6 173	6 533	6 829	6 803
Erityistyöntekijät	750	814	857	905	942

* Varsinaisen henkilöstön HTV

TAULUKKO 11
HUSin henkilöstömäärä 31.12.2021 palvelussuhteen tyypin mukaan

	Vakinaiset		Avoimen viran/ toimen hoitajat		Sijaiset ja lyhytaikaiset		Henkilöstö yhteensä
	HIöä	%-osuus	HIöä	%-osuus	HIöä	%-osuus	
Hoitohenkilökunta	11 898	83,7 %	460	3,2 %	1 862	13,1 %	14 220
Lääkärit	2 033	58,7 %	881	25,4 %	548	15,8 %	3 462
Muu henkilökunta	5 911	78,0 %	913	12,0 %	757	10,0 %	7 581
Erityistyöntekijät	1 023	65,2 %	399	25,4 %	148	9,4 %	1 570
Yhteensä	20 865	78,1 %	2 653	9,9 %	3 315	12,4 %	26 833

TAULUKKO 12

HUSin henkilöstömäärä 31.12.2021 palvelussuhteen tyyppin mukaan

	Henkilöstö				Työsuhteen laatu				
	Htv	Hlö lkm	Osuus henkilöstöstä	Työssä-olevat	Vaki-naiset	Määrä-aikaiset	Henkilö-työ-tunnin hinta (€)	Alle vuoden palveluksessa olleita	Sairaus-poissa-olo päi-vää/hlö
Hoitohenkilökunta	11 284,5	14 220	53,0 %	10 815	11 898	2 322	26,9	972	17,4
Lääkärit	3 053,3	3 462	12,9 %	2 772	2 033	1 429	53,1	210	5,9
Muu henkilökunta	6 803,0	7 581	28,3 %	6 293	5 911	1 670	22,3	1 023	16,9
Erityistyöntekijät	941,6	1 570	5,9 %	1 381	1 023	547	29,7	357	6,3
Yhteensä	22 082,4	26 833	100,0 %	21 261	20 865	5 968	29,3	2562	15,1

	Kehityskeskustelu			Strategiset mittarit			
	Käyntiaste	Koettu hyödyllisyys	Työ-kykyisyys-indeksi	Työn-antajan suosittelu-minen %	Esimies-indeksi	Vakinaisen henkilöstön kokonais-lähtövaih-tuvuus (%)	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (ilman eläkkeitä jne.) (%)
Hoitohenkilökunta	58 %	70 %	3,94	50 %	3,7	10,8 %	8,6 %
Lääkärit	62 %	74 %	4,04	46 %	3,9	7,7 %	4,3 %
Muu henkilökunta	67 %	73 %	4,10	78 %	3,8	10,9 %	7,8 %
Erityistyöntekijät	71 %	78 %	4,02	74 %	3,9	9,5 %	7,3 %
Yhteensä	62 %	72 %	4,00	59 %	3,8	10,5 %	7,9 %

TAULUKKO 13
Henkilöstötunnuslukuja
tulosalueittain 2021

	Henkilö- lkm 31.12.	Henkilö- työ- vuoden keski- hinta 1–12/2021 (muka- na myös opetuk- sen ja tutki- muksen henki- löstö)	Työ- panos, HTV (muka- na myös opetuk- sen ja tutki- muksen henki- löstö)	Työ- panos, HTV (varsi- nainen henkilös- tö HUS- Total)	Henkilö- työ- tunnin hinta (€)	Vakinai- sia %	Määrä- aikai- sia %	Vuokra- työvoiman käyttö (€)
10 HYKS-SAIRAANHOITOALUE	9 389	69 925	7 646	7 477	31,8	75,2 %	24,8 %	9 548 661
110 Leikkaussalit, teho- ja kivunhoito	2 039	67 747	1 713	1 703	30,9	81,4 %	18,6 %	540 619
114 Pää- ja kaulakeskus	977	72 241	730	713	32,4	73,9 %	26,1 %	2 252 848
115 Sisätaudit ja kuntoutus	1 041	58 529	848	844	28,0	67,7 %	32,3 %	1 241 084
116 Sydän- ja keuhkokeskus	802	73 598	676	664	33,4	78,5 %	21,5 %	3 287 928
117 Naistentaudit ja synnytykset	997	69 737	787	773	31,4	71,7 %	28,3 %	216 433
118 Syöpäkeskus	575	71 790	445	423	32,2	73,1 %	26,9 %	406 540
119 Tukielin- ja plastiikkakirurgia	640	78 102	545	534	34,2	76,8 %	23,2 %	687 091
120 Tulehduskeskus	444	69 418	347	323	31,8	71,4 %	28,6 %	105 083
121 Vatsakeskus	1 048	76 079	877	849	34,3	71,7 %	28,3 %	618 934
124 Neurokeskus	647	70 049	538	512	32,5	74,7 %	25,3 %	192 102
125 Raaseporin sairaala	169	59 507	131	132	27,2	91,2 %	8,8 %	0
128 Sairaanhoidon johto, HYKS	10	89 017	9	9	52,6	100,0 %	0,0 %	0
21 MAAKUNNALLISET KLIINISET PALVELUT	5 531	70 406	4 533	4 492	30,9	76,5 %	23,5 %	12 992 028
211 Lasten ja nuorten sairaudet	2 069	69 859	1 640	1 613	31,9	75,9 %	24,1 %	2 433 149
212 Psykiatria	2 342	65 635	1 916	1 909	29,2	76,9 %	23,1 %	4 435 273
213 Akuutti	1 120	80 690	977	970	32,6	76,7 %	23,3 %	6 123 605
228 Tulosalueen johto, HUS Maakunnalliset kliiniset palvelut	0	0	0	0	0,0	0,0 %	0,0 %	0
30 HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE	1 079	71 518	883	883	31,4	79,5 %	20,5 %	107 353
40 LOHJAN SAIRAANHOITOALUE	619	71 911	527	527	31,9	82,8 %	17,2 %	1 138 250
60 PORVOON SAIRAANHOITOALUE	520	69 566	411	411	31,3	78,9 %	21,1 %	1 189 384
70 HUS TILAKESKUS TULOSALUE	31	85 017	26	26	39,2	96,8 %	3,2 %	0
71 HUS YHTEISET TULOSALUE	422	86 074	360	346	38,6	80,0 %	20,0 %	-38 952
73 HUS TYÖTERVEYS TULOSALUE	75	69 065	53	53	30,8	94,7 %	5,3 %	2 162 328
74 HUS TIETOHALLINTO TULOSALUE	442	68 281	390	390	32,4	85,0 %	15,0 %	0
75 HUS APTEEKKI TULOSALUE	470	53 518	373	373	24,4	80,5 %	19,5 %	0
76 HUS LOGISTIIKKA TULOSALUE	516	47 892	464	464	22,2	88,8 %	11,2 %	601 896
77 HUS ASVIA TULOSALUE	4 117	42 166	3 727	3 727	19,9	81,0 %	19,0 %	3 277 344
78 HUS DIAGNOSTIIKKAKESKUS	3 617	67 586	2 966	2 909	30,2	80,1 %	19,9 %	5 363 548
Yhteensä (sisältää ulkoisen tarkastuksen)	26 833	64 710	22 363	22 082	29,3	78,1 %	21,9 %	36 341 839

TAULUKKO 13
Henkilöstötunnuslukuja tulosalueittain 2021

	Työssä- olo %, koko- nais- työaika (HUS- Total)	Pereh- dyttä- misen toteu- tuminen	Työn- antajan suosit- telemi- nen %	Esi- mies- indeksi	Vaki- nais- ten ko- konais- vaihtu- vuus (%)	Vaki- naisten vaihtu- vuus (ilman eläke- itä jne.) (%)	Sairaus- poissa- olo- pro- sentti	Sairaus- poissa- olo, pvä/hlö (HUS- Total)	Työ- kyky- syyssi- indeksi
10 HYKS-SAIRAANHOITOALUE	72,5 %	3,75	49,0 %	3,73	11,1%	8,6 %	4,31 %	14,7	3,95
110 Leikkaussalit, teho- ja kivunhoito	72,8 %	3,73	43,0 %	3,59	8,6 %	6,5 %	4,99 %	17,4	3,87
114 Pää- ja kaulakeskus	71,2 %	3,87	59,0 %	4,01	10,7 %	8,2 %	4,25 %	12,5	4,12
115 Sisätaudit ja kuntoutus	72,8 %	3,72	67,0 %	3,76	12,4 %	9,8 %	4,72 %	15,6	4,03
116 Sydän- ja keuhkokeskus	73,1 %	3,82	46,0 %	3,76	12,7 %	10,9 %	3,85 %	15,1	3,93
117 Naistentaudit ja synnytykset	70,0 %	3,64	33,0 %	3,62	8,7 %	6,6 %	4,35 %	15,9	3,86
118 Syöpäkeskus	71,6 %	3,73	52,0 %	3,75	10,0 %	7,1 %	3,67 %	12,0	3,88
119 Tukielin- ja plastiikkakirurgia	74,1 %	3,64	47,0 %	3,75	11,1 %	8,0 %	3,65 %	13,5	4,00
120 Tulehduskeskus	73,0 %	3,87	49,0 %	3,81	10,6 %	8,1 %	4,01 %	12,6	4,05
121 Vatsakeskus	73,9 %	3,69	44,0 %	3,62	9,2 %	7,0 %	3,82 %	13,0	3,94
124 Neurokeskus	73,1 %	3,77	49,0 %	3,69	9,9 %	8,2 %	4,05 %	13,3	3,87
125 Raaseporin sairaala	71,7 %	4,03	63,0 %	4,13	7,7 %	5,2 %	5,16 %	18,7	4,29
128 Sairaanhoidon johto, HYKS	82,1 %	3,86	71,0 %	3,43	20,0 %	10,0 %	0,34 %	1,2	4,14
21 MAAKUNNALLISET KLIINISET PALVELUT	72,9 %	3,70	53,0 %	3,80	10,0 %	7,9 %	3,52 %	12,7	4,01
211 Lasten ja nuorten sairaudet	69,6 %	3,66	49,0 %	3,63	9,7 %	8,1 %	3,49 %	12,9	3,97
212 Psykiatria	75,6 %	3,72	60,0 %	3,93	11,3 %	9,1 %	3,62 %	12,5	4,07
213 Akuutti	73,2 %	3,75	44,0 %	3,83	11,5 %	10,1 %	3,36 %	12,7	3,97
228 Tulosalueen johto, HUS Maakunnalliset kliiniset palvelut	0,0%	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,0 %	0,00 %	0,0	0,00
30 HYVINKÄÄN SAIRAANHOITOALUE	72,3 %	3,65	57,0 %	3,87	12,3 %	9,0 %	4,50 %	16,2	3,96
40 LOHJAN SAIRAANHOITOALUE	73,7 %	3,77	58,0 %	3,67	8,7 %	6,4 %	4,20 %	16,8	4,07
60 PORVOON SAIRAANHOITOALUE	70,6 %	3,43	48,0 %	3,66	14,3 %	10,2 %	5,00 %	19,7	3,89
70 HUS TILAKESKUS TULOSALUE	83,7 %	3,43	86,0 %	3,45	6,7 %	3,3 %	0,50 %	1,4	4,33
71 HUS YHTEISET TULOSALUE	82,5 %	3,67	85,0 %	4,08	12,4 %	10,4 %	1,30 %	4,2	4,14
73 HUS TYÖTERVEYS TULOSALUE	72,9 %	3,58	73,0 %	3,79	8,5 %	5,6 %	4,50 %	15,1	4,07
74 HUS TIETOHALLINTO TULOSALUE	82,0 %	3,86	80,0 %	4,02	9,8 %	7,7 %	2,30 %	8,0	4,23
75 HUS APTEEKKI TULOSALUE	77,1 %	3,77	77,0 %	3,98	5,8 %	5,6 %	3,70 %	12,0	3,98
76 HUS LOGISTIIKKA TULOSALUE	80,9 %	3,86	77,0 %	3,92	9,7 %	8,1 %	4,80 %	16,9	4,11
77 HUS ASVIA TULOSALUE	79,4 %	3,62	78,0 %	3,75	12,1 %	8,5 %	5,50 %	19,6	4,05
78 HUS DIAGNOSTIIKKAKESKUS	75,1 %	3,81	61,0 %	3,70	9,5 %	6,3 %	4,60 %	15,8	3,95
Yhteensä (sisältää ulkoisen tarkastuksen)	74,5 %	3,72	59,0 %	3,77	10,5 %	7,9 %	4,20 %	15,1	4,00

TAULUKKO 14
Maksetut palkat henkilöstöryhmittäin vuonna 2021

	Henkilömäärä 31.12.2021	Palkat	Työaika- korvaukset	Työaikakorvausten %-osuus palkoista
Hoitohenkilökunta	14 220	577 195 105	103 061 444	17,9 %
Lääkärit	3 462	306 471 798	85 703 519	28,0 %
Muu henkilökunta	7 581	268 545 843	22 338 152	8,3 %
Erityistyöntekijät	1 570	66 321 871	862 432	1,3 %
Palkkiot		8 052 683		
Jaksotetut ja aktivoitunut palkat ja palkkiot*		7 869 086	695 289	8,8 %
Luottamushenkilöiden palkat		705 606		
Yhteensä*	26 833	1 219 423 820	212 660 836	17,4 %

* ei sisällä henkilöstökorvauksia

TAULUKKO 15
Palvelusaika HUSissa

	Henkilömäärä	Prosenttiosuus
Alle vuoden	2 562	9,5 %
1–2 vuotta	4 032	15,0 %
3–4 vuotta	3 065	11,4 %
5–9 vuotta	4 821	18,0 %
10–19 vuotta	6 665	24,8 %
20 vuotta tai yli	5 688	21,2 %
Yhteensä	26 833	100,0 %

TAULUKKO 16
Täydennyskoulutusten määrä 2017-2021

Vuosi	Pv/hlö/vuosi
2021	2,2
2020	2,1
2019	3,6
2018	3,5
2017	3,3

TAULUKKO 17
Sairauspoissaoloprosentti 2017–2021

Vuosi	Sairauspoissaolo %
2021	4,2 %
2020	4,2 %
2019	3,9 %
2018	4,0 %
2017	4,0 %
Muutos 2020–2021	0,00 %

TAULUKKO 18
Sairauspoissaolopäivät 2017–2021

Vuosi	Sairaus- poissaolo- päivät yht.	Sairaus- poissaolo- päivät/hlö
2021	404 385	15,1
2020	399 749	14,8
2019	350 250	13,6
2018	351 215	14,1
2017	325 269	13,4

TAULUKKO 19
Sairauspoissaolot

	HUS	Verrokki
Sairauspoissaolokustannukset palkkasummasta 2021	4,0 %	3,7 %

TAULUKKO 20
Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus 2017–2021

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkemaksujen osuus palkkasummasta	Verrokki
2021	0,86 %	*
2020	0,66 %	0,98 %
2019	0,64 %	0,90 %
2018	0,60 %	0,85 %
2017	0,51 %	0,77 %

* tietoa ei saatavilla 16.2.2022 mennessä (Kevan Avain tiedot)

TAULUKKO 21
Yhteenveto vahingoista 2020–2021

Vahingot	Selite	2020	2021
Korvatut	Kaikki työ- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit ja epäilyt, joista maksettu korvauksia	964	994
Muut ilmoitetut	Vahingot, joista ei ole aiheutunut tai haettu korvauksia sekä ns. "läheltä piti" -tilanteet	1 871	1 988
Kaikki ilmoitetut	Korvatut ja ilmoitetut yhteensä	2 835	2 982

TAULUKKO 22
Ammattitaudit ja tapaturmat 2017–2021

Vuosi	2017	2018	2019	2020	2021
Työtapaturma	531	544	517	564	504
Työmatkatapaturma	465	511	491	400	490
Ammattitaudit	3	0	14	33	19
Ammattitautiepäily	6	6	24	110	36
Yhteensä	1 005	1 061	1 046	1 107	1 049

Ammattitautiepäilyistä 16 kpl on Covid-19 tapauksia. Korvatuista 19 ammattitaudesta 8 on Covid-19 liittyviä ammattitauteja.

TAULUKKO 23
Strategiset tavoitteet

Vuoden 2020 henkilöstöön liittyvien strategisten avaintavoitteiden toteutuminen

Tavoite	Mittari	Tavoitetaso 2021	Toteuma 2021
Henkilöstö suosittelee HUSia työnantajana	"Työnantajan suosittelu (työolobarometri)"	> 85 % suosittlee	59 %
Henkilöstö on sitoutunutta	Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuus	5,5–6,5 %	10,5 %
	Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus (ilman eläkkeitä jn.)		7,9 %

HUS Helsingin yliopistollisessa sairaalassa saa vuosittain hoitoa noin 670 000 potilasta. HUSissa työskentelee 27 000 ammattilaista kaikkien potilaiden parhaaksi. Vastuullamme on 24 jäsenkunnan asukkaiden erikoissairaanhoido. Lisäksi meillä 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_fi

 instagram.com/hus_sairaala

 linkedin.com/company/huslinkedin

 youtube.com/HUSvideot