



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2015

Yhtymävaltuusto 14.6.2016

Timo Tammilehto

Henkilöstöjohtaja



Henkilöstövoimavarat

Virkojen ja toimien määrän kehitys vuosina 2010–2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lääkärit	131	134	137	144	149	151
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	947	950	1071	1052	1166	1172
Huoltohenkilöstö	207	204	216	215	217	218
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	91	91	100	102	105	103
Koko henkilöstö	1376	1379	1524	1513	1637	1644



Henkilöstövoimavarat

Palvelussuhde 31.12.2015	Miehet	Naiset	Yhteensä 2015	Muutos % ed.vuodes ta	2014
Vakinaiset	310	1138	1448	0,21 %	1445
Määräaikaiset - joista työllistettyjä 1	113	356	469	4,48 %	448
Yhteensä	423	1494	1917	1,27 %	1893
Osa-aikatyössä 177					
*osa-aika eläke 11					
Palkattomalla virka-/työvapaalla 127					
*Vuorotteluvapaa 12					
*Opintovapaa 11					
*Perhevapaat 56					
* muu peruste 48					



Henkilöstövoimavarat

Vuosityöntekijämäärät ammattiryhmittäin henkilötyövuosina

(=palkallisten palveluksessa olopäivien lkm kalenteripäivinä/365)

2015	Vakinaiset (2014)	Määräaik. (2014)	Yhteensä (2014)	Määräaikaisten osuus % (2014)
Lääkärit	84,27 (85,33)	67,43 (69,61)	151,70 (154,94)	44,45 (44,93)
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	1026,42 (1023,53)	339,72 (304,25)	1366,14 (1327,78)	24,87 (22,91)
Huoltohenkilöstö	195,28 (195,92)	56,06 (51,43)	251,34 (247,35)	22,30 (20,79)
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	90,53 (88,27)	45,35 (44,04)	135,88 (132,31)	33,38 (33,29)
Yhteensä	1396,50 (1393,05)	508,56 (469,33)	1905,06 (1862,38)	26,7 % (25,2 %)



Henkilöstövoimavarat

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2015

- Henkilöstön keski-ikä 43,7 vuotta (43,8 vuonna 2014)
- Naisten keski-ikä oli 44,2 vuotta (2014 44,2 v) ja miesten keski-ikä 42,2 vuotta (2014 42,3 v).

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus	Miehet	Naiset
alle 30	300	15,65	67	233
30-39	458	23,89	128	330
40-49	412	21,49	90	322
50-59	575	29,99	102	473
60-64	163	8,50	35	128
65-	9	0,47	1	8



Henkilöstövoimavarat

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet). Vaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärä edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	110	7,61 %
Päättyneet palvelussuhteet	90	6,23 %

Vakinaisesta palvelussuhteesta irtisanoutui 51 henkilöä.



Henkilöstövoimavarat

Virkoja ja toimia oli vuoden mittaan haettavana seuraavasti:

	Virkoja / toimia		Hakijoita		Nimityksiä (ilman haku- menettelyä)	
	2015	(2014)	2015	(2014)	2015	(2014)
Tutkimus- ja hoitohenkilökunta	46	(56)	569	(509)	38	(36)
Lääkärit	21	(10)	22	(11)	0	(1)
Huoltohenkilökunta	15	(9)	173	(223)	5	(5)
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	4	(8)	82	(312)	4	(0)
Yhteensä	86	(83)	846	(1055)	47	(42)



Henkilöstövoimavarat

Eläkkeille siirtyneet henkilöt eläkelajeittain 2013 - 2015

	2015	2014	2013
Vanhuuseläke	28	27	29
Työkyvyttömyyseläke	-	3	2
Osatyökyvyttömyyseläke	19	11	12
Kuntoutustuki	5	3	4
Yhteensä	52	44	47
Osa-aikaeläke	2	3	3



Henkilöstövoimavarat

Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut 2015

- *palkkaperusteiset maksut: 12 882 148 euroa.*
- *eläkemenoperusteiset maksut (maksussa olevat, ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin perustuvat eläkemaksut): 3 344 887 €.*
- *varhaiseläkemenoperusteiset maksut: 475 169 €*

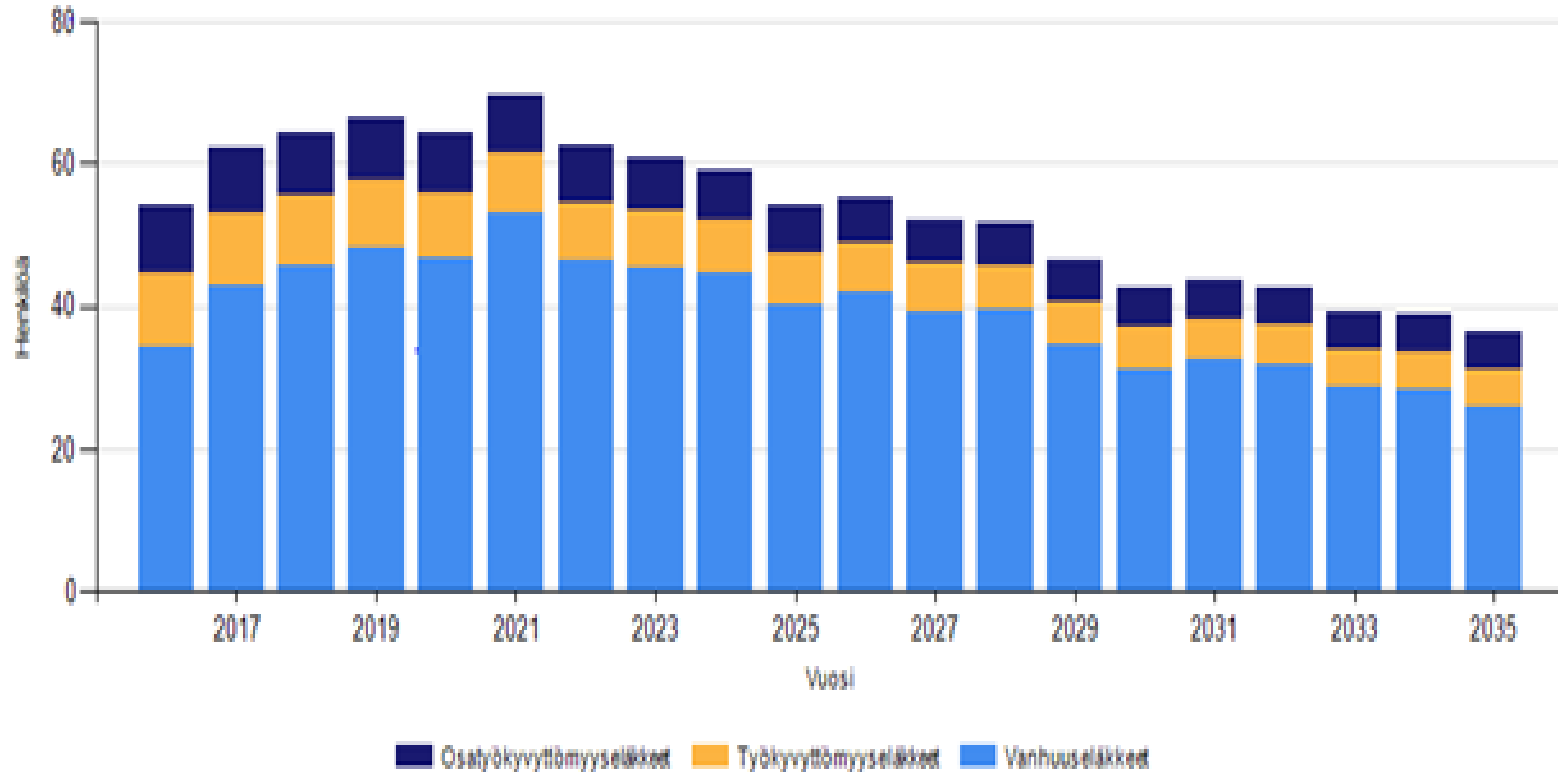
Varhaiseläkemenoperusteisten maksujen kehitys 2012 – 2015

	2012	2013	2014	2015	2016 (arvio)
	550 013	703 020	729 877	475 169	noin 510 000



Henkilöstövoimavarat

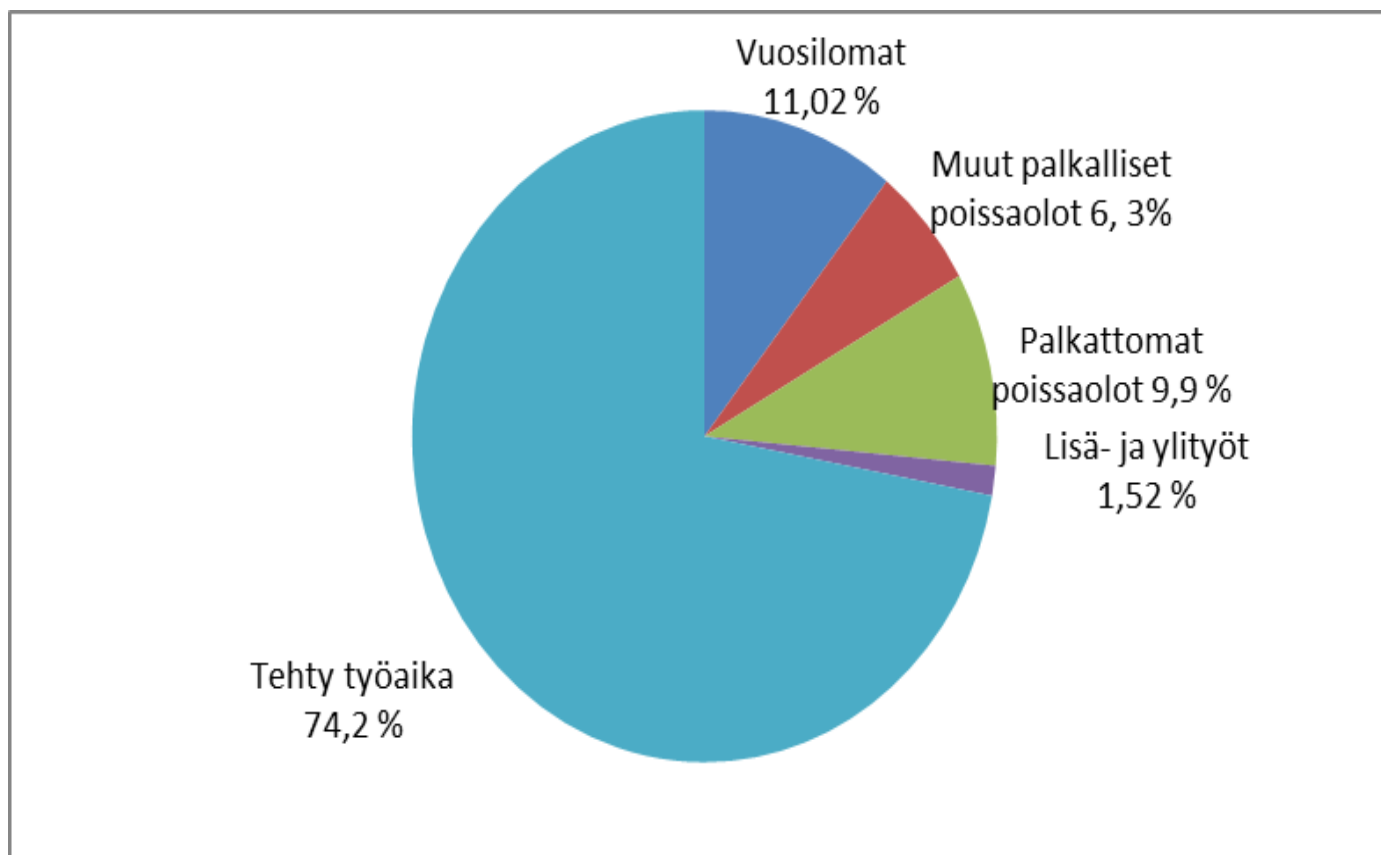
Eläköitymisen ennuste





Henkilöstön työpanos

Työajan ja poissaolojen suhteellinen jakautuminen vuonna 2015





Henkilöstön työpanos

Osa-aikainen työskentely 2015

Osa-aikatyön peruste	Henkilöt	% henkilöstöstä
Osittainen hoitoavapaa	70	3,65
Osa-aikaeläke	21	1,1
Osatyökyvyttömyyseläke	62	3,23
Osasairauspäiväraha	28	1,46
Muu syy	86	4,49



Sairauspoissaolot 2015

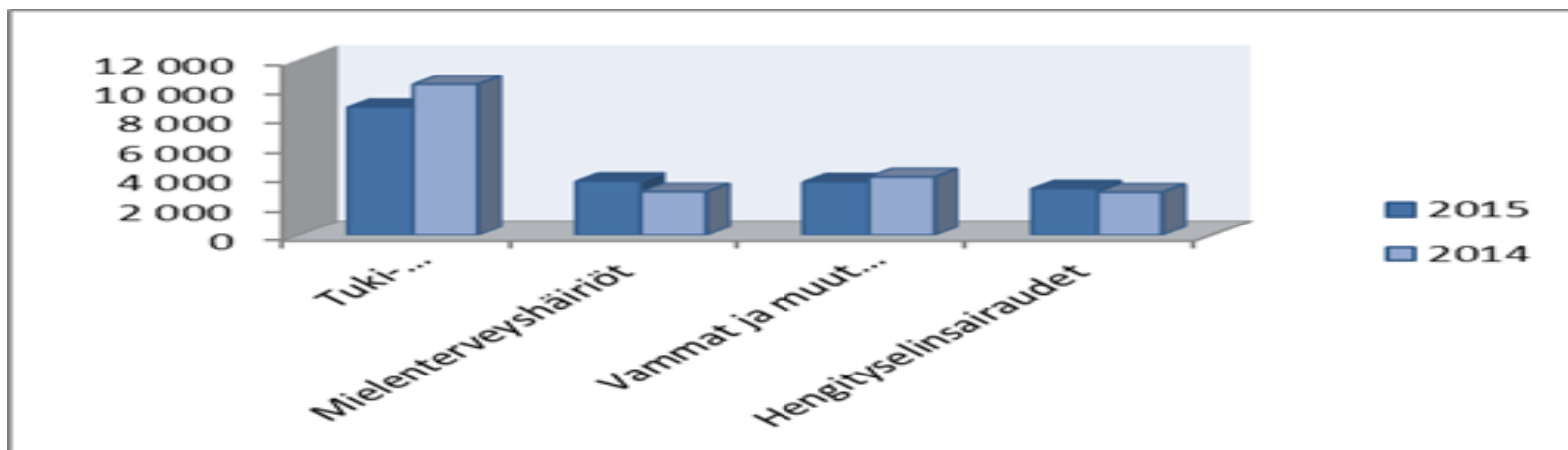
Sairauspoissaolopäivät / henkilötyövuosi				
2011	2012	2013	2014	2015
18,3	17,6	16,39	17,22	16,09

	2014	2015	Muutos %
	Päiviä	Päiviä	edelliseen vuoteen
Alle 4 pv	6864	6233	-9,2 %
4-29 pv	16017	11603	-27,6 %
30-60 pv	4700	4310	-8,3 %
61-90 pv	1395	2184	56,6 %
91-180 pv	2011	4129	105,3 %
Yli 180 pv	1074	2180	103,0 %
Yhteensä	32061	30639	-4,4 %



Neljä yleisintä diagnoosiryhmää sairauspoissaolopäivinä

Tuki- liikuntaelinsairaudet	8 705	10278	-15 %
Mielenterveyshäiriöt	3 701	2990	24 %
Vammat ja muut ulkoiset syyt	3 656	4002	-9 %
Hengityselinsairaudet	3 195	2964	8 %



Osasairauspäivärahalla 28 työntekijää, 1569 päivää (1254 päivää vuonna 2014).



Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	2015
	1 000 €
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	
1 Palkat yhteensä	73 038
josta	
*Palkallisten poissaolojen kustannukset:	9 890
vuosiloma-ajan palkat, muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat, terveysperusteisten ja perhevapaiden palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	21 209
3 Muut kustannukset	1 842
*Rekrytointikustannukset	82
*Vuokratyövoiman kustannukset	145
*Ostopalvelulääkärit	1 615
4 Henkilöstöinvestoinnit	1 400
*Työterveyshuolto, netto	423
*Koulutus ja muu kehittäminen (tvr koulutuskorvaus vähennetty)	758
*Muut yhteensä	219



Henkilöstöinvestoinnit

- Otettiin käyttöön Kannustavan palkitsemisen malli Giisa.
- Kannustava palkitseminen on esimiehen keino palkita merkittävät tapahtumat ja erityisen hyvät työsuoritukset.
- Pikapalkitseminen koskee kaikkia ammattiryhmiä.
- Kannustavaa palkitsemista on kahdenlaista: *henkilökohtainen pikapalkitseminen ja yksikkökohtainen palkitseminen.*
 - Henkilökohtaisen pikapalkitsemisen perusteena voi olla työsuoritus, josta työntekijä saa erityisen hyvää asiakaspalautetta, merkittävä tapahtuma tai esimerkiksi uusien toimintatapojen tai innovaatioiden kehittäminen, luotettava ja laadukas palvelu, rakentava ja positiivinen käytös, taloudellisuus, tehokkuus ja joustavuus.
 - Yksikkökohtaisen palkitsemisen perusteita ovat toiminnan tai palvelujen kehittäminen (asiakaslähtöisyys, hoidon laatu, potilasturvallisuus), palveluprosessien kehittäminen, teknologian hyödyntäminen, rakenteellisten raja-aitojen madaltaminen potilaiden hoitoprosessien sujuvoittamiseksi, työnjaon kehittäminen taikka yhteisöllisyyden, tuottavuuden tai moniammatillisuuden lisääminen



Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Ryhmä	henkilöitä	päiviä
ryhmä 1 (lääkärit, hammaslääkärit)	153	1078
ryhmä 2 (eriateiset sairaanhoitajat ja muut vastaavat)	661	2633
ryhmä 3 (muu hoitohenkilöstö ja hoitoa avustava henkilöstö)	148	402
ryhmä 4 (tutkimus- ja hoitohenkilöstö)	80	371
ryhmä 5 (muu henkilöstö; huolto-, hallinto-, taloushenkilöstö)	266	747
Yhteensä v. 2015	1308	5231

	2013	2014	2015
Kustannukset yhteensä	717 183	737 100	772 800
Kustannukset/ työntekijä	405	390	403



Työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittäminen

- Vuonna 2015 kuntayhtymän toiminnan kehittämisen yhtenä painopisteenä oli työhyvinvointi ja johtaminen (kehittämisen henkilöstönäkökulma)
 - johtajuuden ja johtamisjärjestelmän kehittäminen,
 - työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden kasvattaminen sekä
 - osallisuuden, aloitteellisuuden ja palkitsemisen tukeminen.
- Inhimillisesti tehokas johtaminen -ohjelmaa jatkettiin. Ohjelman tavoitteena on ajanmukaistaa ja kehittää sairaanhoitopiirin johtamisjärjestelmää ja lisätä esimiesten johtamisosaamista.
- Aloitettiin kuntayhtymän organisaation uudistaminen, jossa toimintayksiköitä yhdistettiin ja esimiestyötä järjesteltiin uudelleen



Työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kehittäminen

- Työhyvinvointisuunnitelmissa painottuivat palveluprosessien joustavoittaminen, hyvän työilmapiirin, yksiköiden yhteisten käytäntöjen ja pelisääntöjen kehittäminen sekä avoimuuden ja vuorovaikutuksen vahvistaminen.
- Uudistettiin Aktiivisen tuen toimintamallit, puheeksi ottamisen toimintamalli ja varhaisen puuttumisen kirjaamislomake sekä henkilöstön perehdytysohjelma.
- Työyhteisösovittelua jatkettiin, kaksi uutta työyhteisösovittelijaa suoritti Lapin yliopiston työyhteisösovittelijakoulutuksen.



Työterveyshuolto

Työterveyshuoltosopimusta Attendon kanssa jatkettiin vuosille 2016 - 2017

Työterveyshuollon kustannukset 2015

	2013	2014	2015
Kustannukset yhteensä	796 130	903 66	913 777
Kela-korvaus	375 951	409 206	431 363
Sairaanhoitopiirin nettokustannukset	496 000	553 700	482 000
Bruttokustannukset / työntekijä	450	494	479
Kustannukset palkkasummasta	0,60 %	0,59 %	0,50 %



Sairauspoissaolot

Työterveyshuolto

Vastaanottokäyntien syyt diagnoosiluokittain

- Mielenterveyshäiriöt 267 (2015) 264 (2014)

Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain

- Mielenterveyshäiriöt

Sairauspoissaolojakson pituus, henkilöt kpl

	pv.yht.	1-3	4-10	11-30	31-89	yli 90
2015	3701	50	74	50	11	6
2014	2990	43	98	68	yli 31 pv	14