

## HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2010

Hyväksytty laajennetussa johtoryhmässä 10.5.2011

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja työsuojelutoimikunnan yhteiskokouksessa 16.5.2011

Käsitelty johtokunnassa 24.5.2011

## Sisällysluettelo

1 Johdanto .....	3
2 Tunnuslukujen yhteenveto vuodelta 2010 .....	4
3 Nykyiset henkilöstöpanokset.....	5
3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet.....	5
3.2 Ylityöt.....	6
3.3 Yksilölliset työaikajärjestelyt.....	6
3.4 Sukupuolirakenne.....	7
3.5 Henkilöstön vaihtuvuus .....	7
3.6 Ikärakenne.....	9
3.7 Koulutusrakenne .....	10
3.8 Palkkausrakenne.....	12
3.9 Määräaikainen henkilöstö.....	14
4 Henkilöstön tila.....	15
4.1 Työtyytyväisyys .....	15
4.2 Sairauspoissaolot .....	15
4.3 Työtapaturmapoissaolot.....	18
4.4 Työterveyspalvelut .....	19
4.5 Henkilöstökoulutus .....	21
4.6 Virkistystoiminta .....	24
5 Henkilöstön tehokkuus.....	25
5.1 Tuottavuus.....	25
5.2 Taloudellisuus .....	26
5.3 Henkilötyövuoden hinta .....	26
6 Yhteistoiminta .....	27
6.1 Yhteistoimintasopimus .....	27
6.2 Luottamusmiesorganisaatio .....	27
6.3 Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnat.....	27
6.4 Muu yhteistoiminta .....	28
6.5 Työhyvinvointi.....	29

## Henkilöstötilinpäätös

### 1 Johdanto

Niuvanniemen sairaalan toiminta-ajatus

Niuvanniemen sairaala tuottaa korkealaatuista oikeuspsykiatriasta erityistason hoitoa ja mielentilatutkimuksia. Sairaala vastaa osaltaan oikeuspsykiatrian alan henkilöstön työpaikkakoulutuksesta ja kehittämistoiminnasta.

Sairaala toimii Itä-Suomen yliopiston oikeuspsykiatrian klinikkana, jonka tarkoituksena on huolehtia oikeuspsykiatrian perus-, jatko- ja täydennyskoulutuksesta sekä terveystieteellisestä tutkimuksesta.

Sairaalan visio

- Niuvanniemen sairaala on valtakunnallinen, kansainvälisesti arvostettu oikeuspsykiatrien keskus
- Palvelumme ovat potilaslähtöisiä sekä eettisesti ja taloudellisesti kilpailukykyisiä
- Olemme työstämme innostuneita ammattilaisia ja huolehdimme työhyvinvoinnista.

Arvomme on määritelty seuraavasti

- Potilaslähtöisyys
- Perusoikeuksien ja ihmisarvon kunnioittaminen
- Ammatillisuus ja tuloksellisuus
- Oikeudenmukaisuus ja avoimuus
- Työhyvinvointi

Niuvanniemen sairaalan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, miten osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on. Jotta sairaalan visio ja arvot toteutuisivat, tulee henkilöstövoimavarojen seurantaan kiinnittää enenevässä määrin huomiota.

Henkilöstötilinpäätös sisältää kattavat tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta sekä henkilöstön tilasta (mm. työtyytyväisyys, fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, vaihtuvuus, eri eläkkeille siirtyminen, sairastavuus). Tietoja seurataan usean vuoden ajalta, jotta saadaan luotettava kuva suunnasta, johon ollaan menossa.

Voidaksemme edetä kohti visiota on sairaalan huolehdittava, että johtaminen, toiminnan organisointi, henkilöstön osaaminen, työmotivaatio, työtyytyväisyys, työkuunto ja palkitseminen tukevat vision saavuttamista.

Henkilöstötilinpäätös kertoo johdolle, henkilöstölle ja mm. tulosohtajuksesta vastaavalle taholle, mikä on organisaation henkilöstön tila ja mihin osa-alueeseen tulisi jatkossa kiinnittää enemmän huomiota. Henkilöstötilinpäätös on nimetty yhdeksi sairaalan työhyvinvoinnin mittariksi.

Niuvanniemen sairaalassa on tehty henkilöstötilinpäätös vuodesta 1998 alkaen. Vuoteen 2007 saakka henkilöstötilinpäätös on kerätty pääosin Helmi Infosta saatavista raporteista. Helmi Infon tietosisältö koostuu Fortime Henkilöstö ja Palkka tietokannoista. Vuoden 2008 tiedot on kerätty pääosin Tahti- ja HR- raportointijärjestelmistä. Tahti raportointijärjestelmä koostuu Fortime Henkilöstöstö ja Palkka tietokannoista. Raporttien tiedot ovat pääosin poikkileikkaustietoja ajankohdasta 31.12.2010. Vertailutietoina on käytetty pääsääntöisesti vuosien 2006–2009 henkilöstötietoja. Helmi Infon ja Tahti-raportointijärjestelmän tiedot eivät ole aivan yhteismitallisia. Tahti- raportointijärjestel-

mässä noudatetaan ns. maksupäivä periaatetta eikä tietoja päivitetä jälkikäteen. Vuoden 2010 Tahti-raporteissa ei ole tapahtumia, jotka on kirjattu 23.12.2010 jälkeen, vaikka ne kuuluisivat ko. vuodelle. Helmi Infon tiedot päivittyivät myös jälkikäteen koko vuotta kattavasti.

## 2 Tunnuslukujen yhteenveto vuodelta 2010

### Henkilöstöpanokset

Vuosi	Henkilöstön lkm	%-muutos edellisestä vuodesta	HTV	%-muutos edellisestä vuodesta	Henkilöstön keski-ikä	Palkkamenot	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	865	1,5	618	2,4	40,45	23 808 281	2,1
2007	861	-0,5	613	-0,7	40,99	25 252 243	6,1
2008	804	-6,6	603	-1,7	41,91	27 490 669	8,9
2009	804	0,0	606	0,5	42,15	28 475 929	3,6
2010	771	-4,1	593	-2,1	42,50	29 337 835	3,0

### Henkilöstön tila

Vuosi	Sairauspoissaolot/htv	%-muutos edellisestä vuodesta	Tapaturmapoissaolot/htv	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	21,0	3,8	1,0	-22,8
2007	18,2	-13,1	0,8	-24,0
2008	16,2	-10,9	0,8	0,0
2009	15,2	-6,3	0,8	0,0
2010	16,4	7,9	1,4	75,3

Sairauspoissaolot on laskettu työpäivinä ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä.

### Henkilöstöinvestoinnit

Vuosi	Työterveyspalvelut €/htv	%-muutos edellisestä vuodesta	Virkistystoiminta €/htv	%-muutos edellisestä vuodesta	Henkilöstökoulutus €/htv	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	640	19,9	73	34,6	475	-2,8
2007	633	-1,1	78	6,5	631	32,8
2008	631	-0,3	94	20,5	625	-0,9
2009	688	9,0	113	20,7	628	0,5
2010	611	-11,2	119	5,2	714	13,6

## Henkilöstön tehokkuus

Vuosi	Tuottavuus- indeksi	%-muutos edellisestä vuodesta	Taloudellisuus- indeksi	%-muutos edellisestä vuodesta (*	Henkilötyö- vuoden hinta €	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	172,02	1,37	291,13	0,41	38 545	-0,3
2007	170,87	-0,67	309,42	-6,28	41 176	6,8
2008	171,84	0,57	335,20	-8,33	45 604	10,8
2009	171,79	-0,03	345,18	-2,98	47 000	3,1
2010	173,15	0,79	360,12	-4,33	49 484	5,3

(\* +merkkinen kehitys taloudellisuusindeksin muutoksessa tarkoittaa taloudellisuuden paranemista

### 3 Nykyiset henkilöstöpanokset

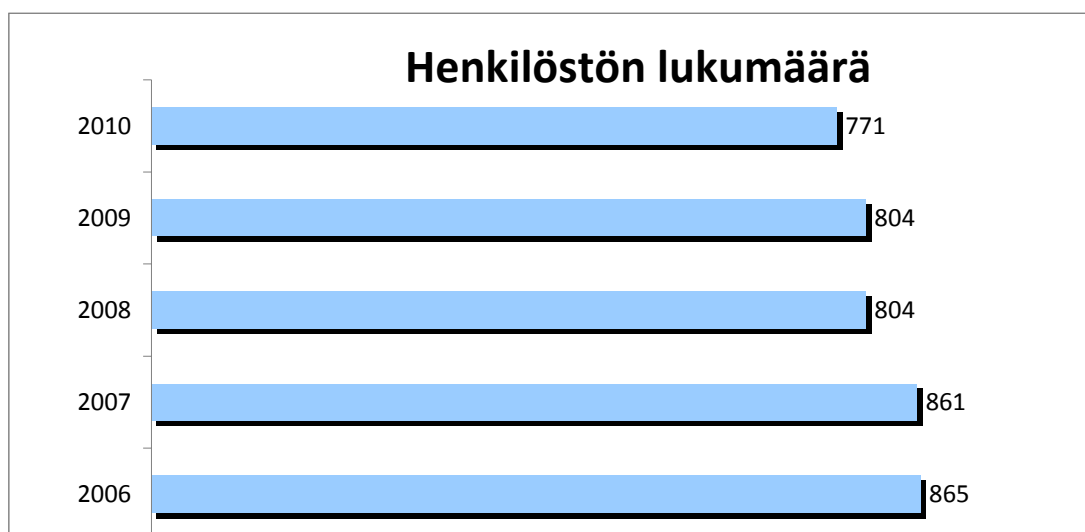
#### 3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Vuoden 2010 aikana Niuvanniemen sairaalan palveluksessa oli yhteensä 771 eri henkilöä. Tämä luku sisältää kaikki lyhyenkin ajan sairaalan palveluksessa vuoden aikana olleet henkilöt.

Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet

Vuosi	Lkm	%-muutos edellisestä vuodesta	Htv	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	865	1,5	618	2,4
2007	861	-0,5	613	-0,7
2008	804	-6,6	603	-1,7
2009	804	0,0	606	0,5
2010	771	-4,1	593	-2,1

Henkilötyövuodet vähenivät 13 htv edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilötyövuosista vakinaisten osuus oli 75 % (447 htv), samoin kuin kahtena aikaisempana vuonna.





### 3.2 Ylityöt

Alla olevasta taulukosta käy ilmi tehtyjen ylityötuntien määrä vuosina 2007- 2010. Vuonna 2010 ylityöpäivät henkilötyövuotta kohden olivat 5,03 ja edellisenä vuonna 5,89.

	Lisätyökorvaus	Ylityö 50%	Ylityö 100%	Yhteensä	Htv yht.	Ytpv/htv
<b>15.1.07 - 6.1.08 (357 pv)</b>						
tunnit	10090	16701	5889	32679	17,02	7,0
henkilöt	508	506	200			
<b>7.1.-28.12.08 (357 pv)</b>						
tunnit	7178	12299	4053	23530	12,11	5,1
henkilöt	459	467	175			
<b>29.12.08-10.01.10 (378 pv)</b>						
tunnit	10518	12352	4425	27295	14,16	5,89
henkilöt	521	437	173			
<b>11.1.10.-2.1.11 (357 pv)</b>						
tunnit	3879	13078	5333	22290	11,52	5,03
henkilöt	354	409	171			

### 3.3 Yksilölliset työaikajärjestelyt

Sairaalan palveluksessa oli vuoden 2010 aikana 90 osa-aikaista henkilöä.

Osa-aikaisuuden syitä olivat:

- osittainen hoito- tai vanhempainvapaa 50 henkilöä
- osa-aikaeläke 1 henkilö
- osatyökyvyttömyyseläke 4 henkilöä
- määräaikainen osa-aikatyö 34 henkilöä
- muu osa-aikatyö 6 henkilöä

Muita työaikajärjestelyjä:

- vuorotteluvapaa 13 henkilöä (7 miestä, 6 naista)
- toisen viran hoito omassa organisaatiossa 37 henkilöä (14 miestä, 23 naista)
- palkaton yksityisasia 98 henkilöä ( 42 miestä, 56 naista)
- opintovapaa 10 henkilöä (4 miestä, 6 naista)

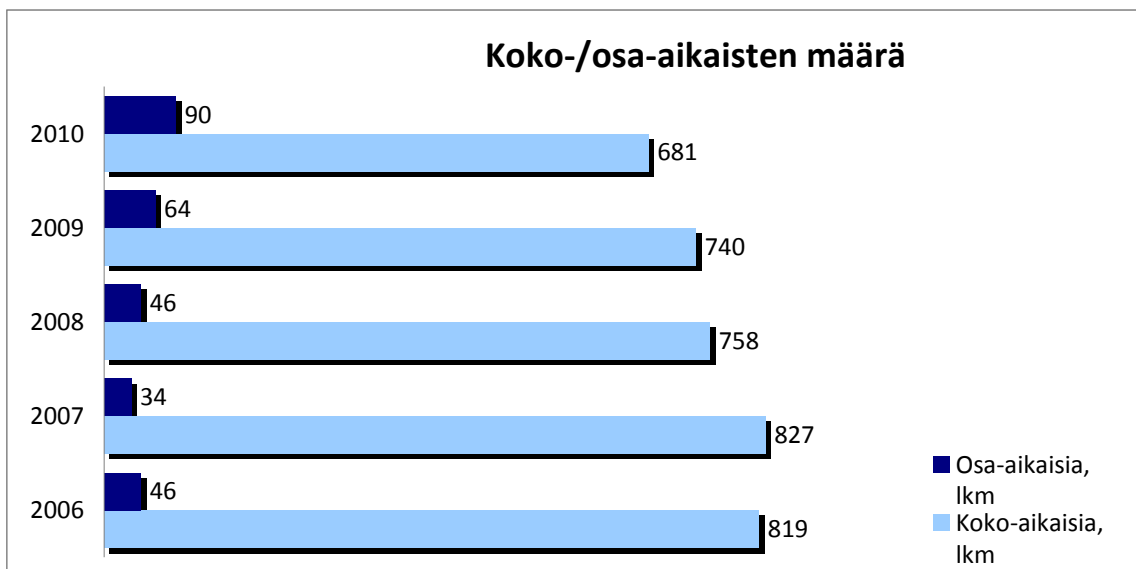
Perhevapaat:

- äitiys- tai vanhempainvapaa 16 henkilöä (6 miestä, 10 naista)
- isyysvapaa 20 miestä
- hoitovapaa 9 henkilöä (4 miestä, 5 naista)

Alla olevasta taulukosta näkyy koko-/osa-aikaisen henkilöstön määrän kehitys.

Niuvanniemen sairaalan palveluksessa vuosina 2006–2010 ollut koko- ja osa-aikainen henkilöstö

vuosi	Koko-aikaisia, lkm	Osa-aikaisia, lkm	Koko henkilöstö	Osa-aikaisten osuus, %
2006	819	46	865	5,3
2007	827	34	861	3,9
2008	758	46	804	5,7
2009	740	64	804	8,0
2010	681	90	771	11,7



### 3.4 Sukupuolirakenne

Vuonna 2010 henkilötyövuodet jakaantuivat seuraavasti: miehet 270 htv (46 %) ja naiset 322 htv (54 %).

31.12.2010 palveluksessa olleista henkilöstä miehiä oli 281 (46 %) ja naisia 335 (54 %).

### 3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2010 aikana virkoja julistettiin haettavaksi yhteensä 16, joista täyttämättä jäi kolme (3) virkaa. Edellä mainituista viroista yksi täytettiin vuoden 2011 puolella.

Vuoden 2010 aikana virkaan nimitettiin 25 henkilöä (8 miestä ja 17 naista). Neljä henkilö ilmoitti valinnan jälkeen, että ei ota virkaa vastaan.

Vuonna 2010 auki julistettuja virkoja haki yhteensä 145 henkilöä, joista miehiä oli 22 ja naisia 123.

Avoin virka	Virkojen lkm	Julistettu avoimeksi (pvm)	Virka täytettiin	Hakijoita			Virkaan valitut			
				Yhteensä	mies	nainen	Valittiin yht. (lkm)	mies (lkm)	nainen (lkm)	Täyttämättä jääneet virat
Sairaanhoitaja	9	2009	2010	18	7	11	9	5	4	1
Apulaisosastonhoitaja	1	2009	2010	5	1	4	1		1	0
Laboratoriohoitaja	1	2010	2010	1		1	1		1	0
Sairaanhoitaja	12	2010	2010	22	3	19	12	3	9	3
Ravitsemistyöntekijä	2	2010	2010	117	19	98	2		2	0
Ylihoitaja	1	2010	2011	5		5	1		1	0
<b>Virkoja avoinna yht.</b>	<b>26</b>		<b>Hakijoita yht.</b>	<b>168</b>	<b>30</b>	<b>138</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>4</b>
					168			26		

Hoitotyön vastualueen kesätyöntekijät

Vuosi	Hakijat	Valitut	Hakijat/avoin kesätyöpaikka %
2008	213	115	1,85
2009	90	73	1,23
2010	181	80	2,26

Sairaalan palveluksesta poistui 21 virassa toiminutta henkilöä. Irtsanoutuneita oli 9. Vanhuuseläkkeelle jäi 8 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle kolme henkilö. Muista syistä poistuneita oli yksi henkilöä.

Työkyvyttömyys- ja yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyneet

Vuosi	lkm	%/htv	Eläke-maksu %
2006	6	1,0	20,01
2007	7	1,1	21,32
2008	8	1,3	22,34
2009	1	0,2	22,96
2010	3	0,5	22,81

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä ja ikä vaikuttavat työnantajan eläkemaksun suuruuteen. Vuonna 2010 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 54 vuotta 3 kk. Yhden prosenttiyksikön muutos eläkemaksussa merkitsee noin 200 000 euron vaikutusta sairaalan henkilösivukuluihin.

## Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2006-2010

Vuosi	tulovaihtuvuus%	lähtövaihtuvuus%
2006	5,40	2,10
2007	3,37	3,04
2008	2,57	1,29
2009	2,26	2,58
2010	1,60	1,44

Tulovaihtuvuuteen lasketaan viraston ulkopuolelta rekrytoitu henkilökunta. Vuonna 2010 vakinaiseen virkasuhteeseen rekrytoitiin 10 henkilöä sairaalan ulkopuolelta.

Jos lähtövaihtuvuuteen lasketaan mukaan myös määräaikainen henkilöstö, joka on irtisanoutunut ennen määräaikaisen palvelussuhteen päättymistä (10 henkilöä), lähtövaihtuvuus prosentti on tällöin 3,04. Lähtövaihtuvuudessa ei ole mukana eläkkeelle siirtyneitä henkilöitä. Vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 60 vuotta.

Vaihtuvuuden jakajana käytetään tarkasteltavana vuonna edellisen vuoden lopun henkilöstön lukumäärää (vuonna 2010 jakaja on 625).

### 3.6 Ikärakenne

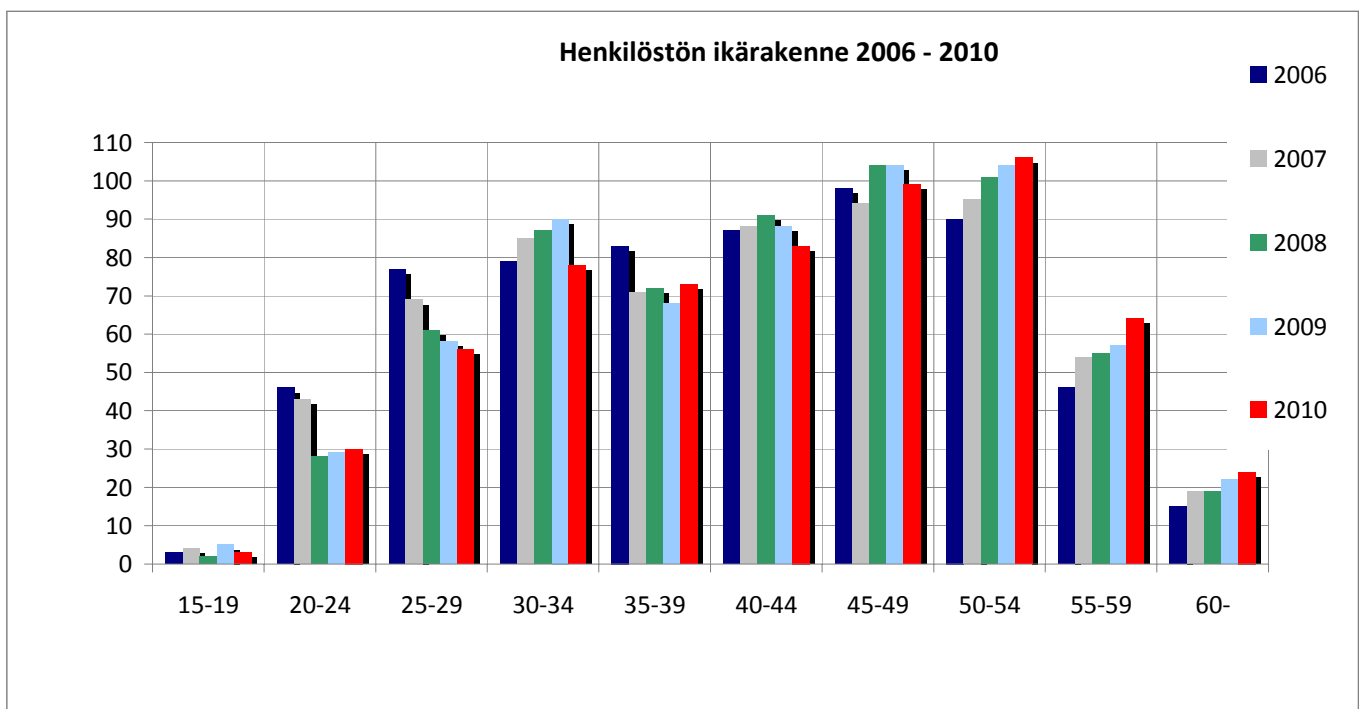
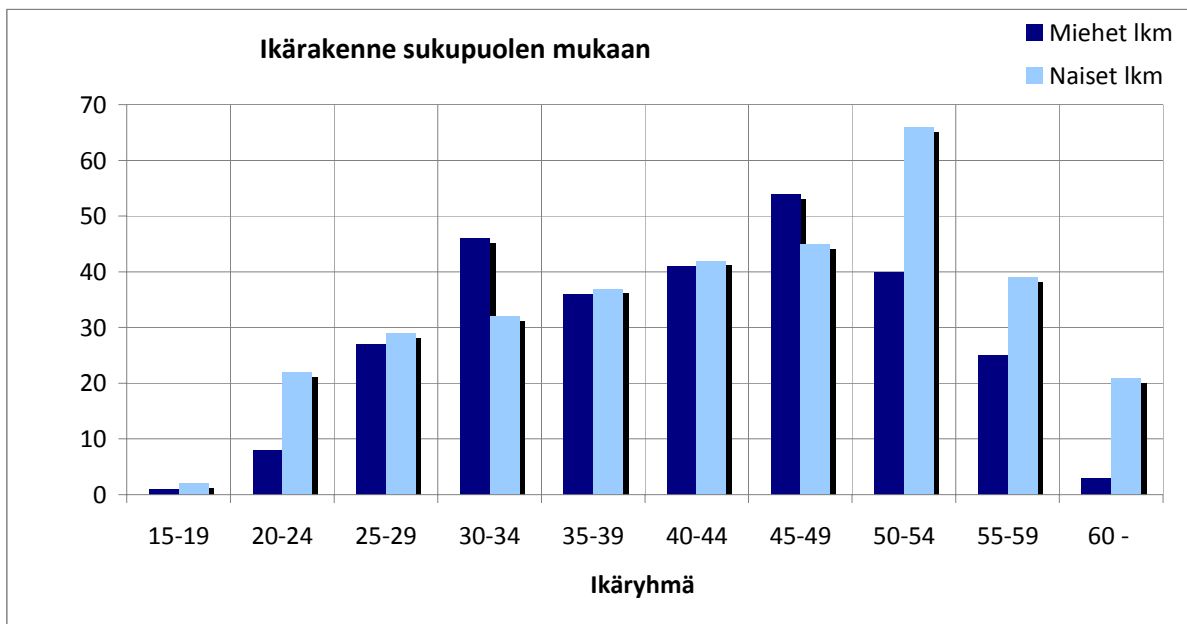
Vuoden 2010 lopussa koko henkilöstön keski-ikä oli 42,5 vuotta. Miesten keski-ikä oli 41,4 ja naisten 42,5 vuotta. Vuonna 2009 henkilöstön keski-ikä oli 42,15 vuotta (miehet 41,43 ja naiset 42,74).

Suurin ikäryhmä koko henkilöstön osalta oli 50-54-vuotiaat. Miesten osalta suurin ikäryhmä oli 45-49 -vuotiaat ja naisten osalta 50-54-vuotiaat.

Koko valtiosektorin osalta vuonna 2010 keski-ikä oli 45,1 vuotta.

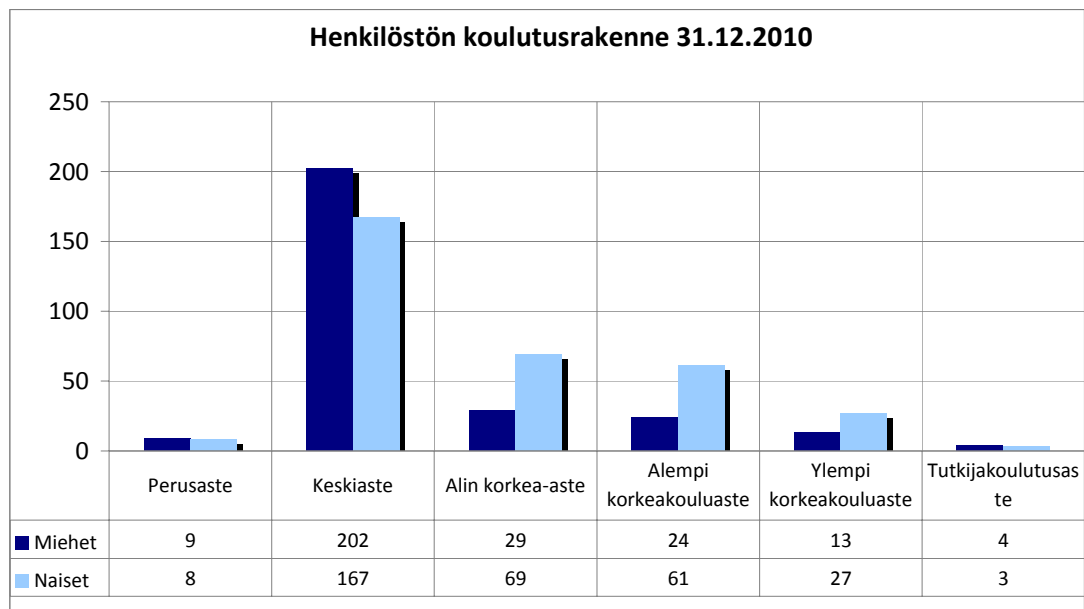
Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan 31.12.2010 (Tiedot Tahti raportointijärjestelmästä)

Ikäryhmä	Henkilöstö lkm	Miehet lkm	% miehistä	Naiset lkm	% naisista
15-19	3	1	0,36	2	0,60
20-24	30	8	2,85	22	6,57
25-29	56	27	9,61	29	8,66
30-34	78	46	16,37	32	9,55
35-39	73	36	12,81	37	11,04
40-44	83	41	14,59	42	12,54
45-49	99	54	19,22	45	13,43
50-54	106	40	14,23	66	19,70
55-59	64	25	8,90	39	11,64
60 -	24	3	1,07	21	6,27
	616	281	100,00	335	100,00

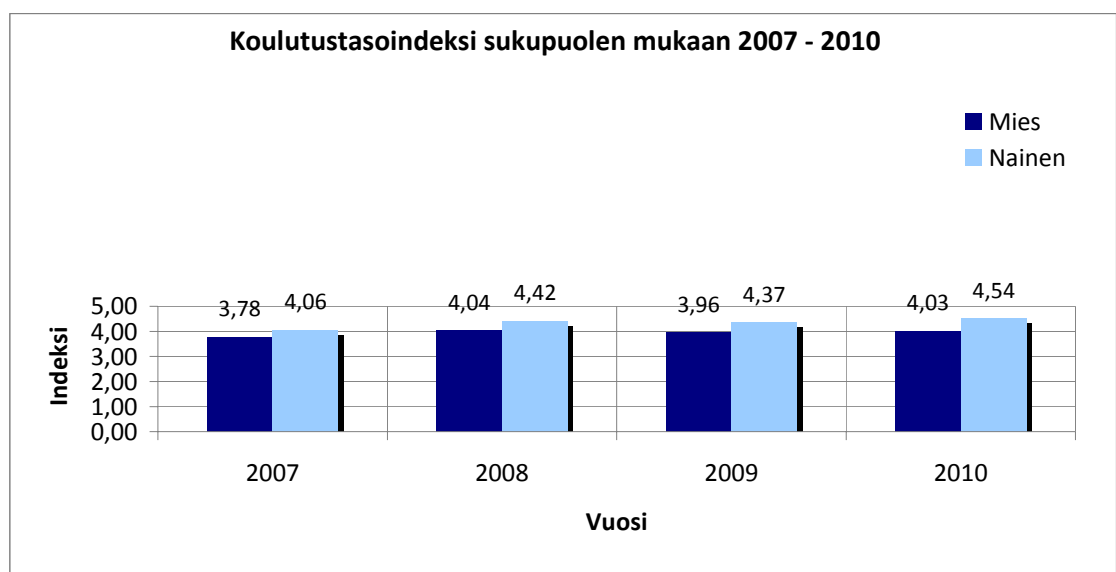


### 3.7 Koulutusrakenne

Koulutusaste	Mies lkm	Nainen lkm	Yhteensä lkm	% miehistä	% naisista	% kaikista
Perusaste	9	8	17	3,2	2,4	2,8
Keskiaste	202	167	369	71,9	49,9	59,9
Alin korkea-aste	29	69	98	10,3	20,6	15,9
Alempi korkeakouluaste	24	61	85	8,5	18,2	13,8
Ylempi korkeakouluaste	13	27	40	4,6	8,1	6,5
Tutkijakoulutusaste	4	3	7	1,4	0,9	1,1
Yhteensä	281	335	616	100,0	100,0	100,0
Koulutustasoindeksi	4,03	4,54	4,31			



Niuvanniemen sairaalassa keskiasteen koulutus on yleisin koulutustaso johtuen mielisairaanhoitajien suuresta määrästä.



Koulutustasoindeksi 31.12. Niuvanniemen sairaala, Vanhan Vaasan sairaala ja koko valtion sektori yhteensä

Vuosi	NS	VVS	Valtio
2008	4,3	4,5	5,3
2009	4,2	4,4	5,3
2010	4,3	4,5	5,1

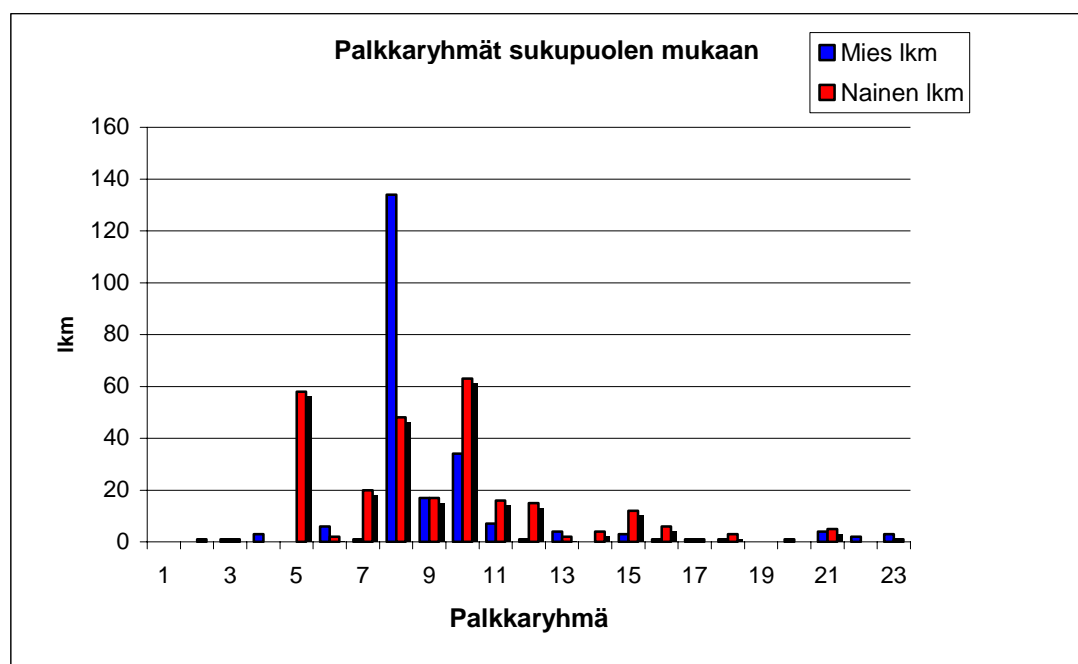
Koulutusaste luokitellaan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaan. Perusasteen koulutuksen indeksiarvo on 1,5 ja tutkijakoulutusasteen indeksiarvo 8. Koulutustasoindeksi saadaan, kun kerrotaan eri koulutusasteen omaavien henkilöiden lukumäärät niiden koulutustasoindeksillä (vaihteluväli 1,5 – 8) ja lasketaan näin saadut tulot yhteen. Lopuksi jaetaan em. tulojen summa henkilöiden kokonaislukumäärällä.

### 3.8 Palkkaus rakenne

Sairaalan henkilöstö oli vuonna 2010 kokonaisuudessaan virkasuhteista.

Taulukossa on huomioitu vakituinen henkilöstö ja avointa virkaa hoitavat henkilöt.

Palkkaryhmä	Mies Ikm	Nainen Ikm	Yhteensä	% miehistä	% naisista	% kaikista	Avoimet virat
1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0
2	0	1	1	0,00	0,36	0,20	0
3	1	1	2	0,45	0,36	0,40	0
4	3	0	3	1,34	0,00	0,60	1
5	0	58	58	0,00	21,09	11,62	5
6	6	2	8	2,68	0,73	1,60	0
7	1	20	21	0,45	7,27	4,21	1
8	134	48	182	59,82	17,45	36,47	8
9	17	17	34	7,59	6,18	6,81	1
10	34	63	97	15,18	22,91	19,44	13
11	7	16	23	3,13	5,82	4,61	7
12	1	15	16	0,45	5,45	3,21	0
13	4	2	6	1,79	0,73	1,20	0
14	0	4	4	0,00	1,45	0,80	0
15	3	12	15	1,34	4,36	3,01	0
16	1	6	7	0,45	2,18	1,40	0
17	1	1	2	0,45	0,36	0,40	0
18	1	3	4	0,45	1,09	0,80	0
19	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0
20	1	0	1	0,45	0,00	0,20	0
21	4	5	9	1,79	1,82	1,80	0
22	2	0	2	0,89	0,00	0,40	0
23	3	1	4	1,34	0,36	0,80	1
	224	275	499	100,00	100,00	100,00	37

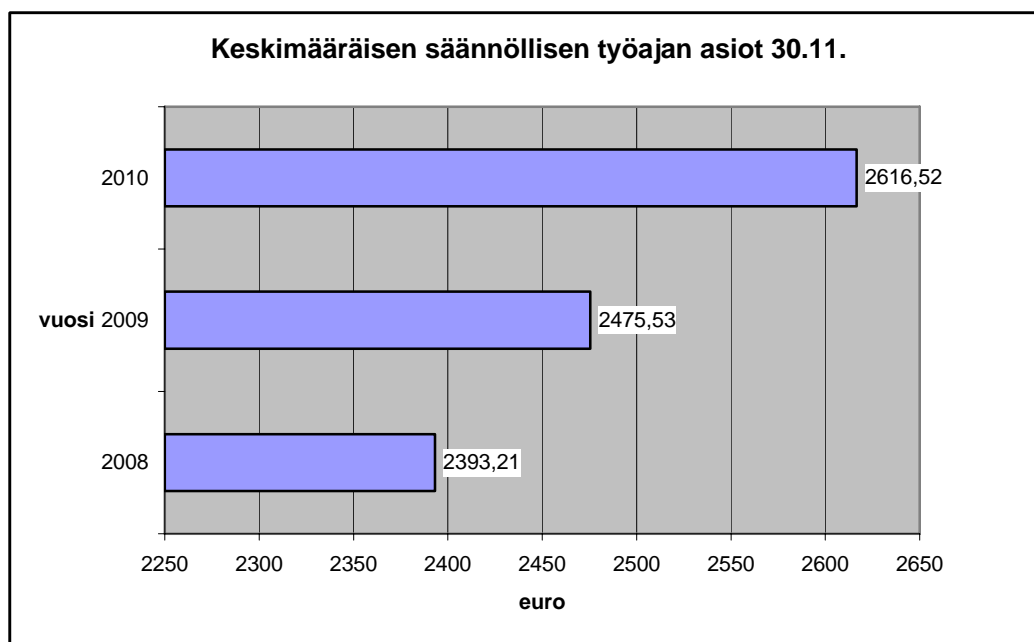


Keskimääräinen säännöllisen työajan ansio ja suoritusarvioinnin keskiarvoprosentti:

Taulukossa on vertailtu säännöllisen työajan palkkauksen kehitystä valtion palkkausra-  
kenteen muutoksen jälkeen (VPJ). Säännöllisen työajan ansiot ovat nousseet 17,1 %  
enemmän kuin aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaiset korotukset olisivat olleet.

Suku- puoli	lkm	Suoritus- arvioinnin ka-% 30.11.10	lkm	Keskimäär- äinen ansio ennen UPJ ) 1.4.06	lkm	Keskimäär- äinen ansio 30.11.10	Muutos-%
Mies	262	21,19	208	2257,40	267	2615,16	15,8 %
Nainen	313	22,56	206	2212,74	318	2617,66	18,3 %
Yhteensä	575	21,94	414	2235,18	584	2616,52	17,1 %

\*) Henkilöt (414), jotka ovat olleet sairaalan palveluksessa siirtymävaiheessa ja ovat edelleen.



### Tulospalkkiojärjestelmä

Sairaalan strategiassa yhdeksi kriittiseksi menestystekijäksi on arvioitu kilpailukykyinen palkkaus ja kannustava palkkausjärjestelmä. Tällä tavoitteella pyritään vastaamaan kii-  
ristyvään kilpailuun osaavasta henkilökunnasta. Tärkeä osa tässä kehittämisessä on ol-  
lut valtion uusi palkkausjärjestelmä, joka on sairaalassa otettu kokonaisuudessaan käyt-  
töön. Palkitsemisjärjestelmän edelleen kehittämiseksi ja johtamisjärjestelmän terävöit-  
tämiseksi sairaalassa toteutettiin tulospalkkiojärjestelmän kehittämishanke vuosien 2009  
ja 2010 aikana. Tulospalkkiojärjestelmä on valmisteltu valtiovarainministeriön ohjeistuk-  
sen (Tulospalkkiohankkeen loppuraportti, Valtion työmarkkinailaitos, 31.8.2007) mukai-  
sesti yhteistyössä työntekijöiden ja työnantajan edustajien kesken.

Sairaalan tulospalkkiojärjestelmä on valmis käyttöönotettavaksi. Vuoden 2011 tulosso-  
pimuksessa Niuvanniemen sairaala esittää, että THL hyväksyy tulospalkkiojärjestelmän  
tavoitteineen otettavaksi käyttöön sairaalassa vuonna 2011.

### 3.9 Määräaikainen henkilöstö

Määräaikaisessa virkasuhteessa 31.12.2010 oli yhteensä 135 henkilöä, 21,92 % henkilöstöstä (616). Vuotta aiemmin määräaikaisia oli 151 henkilöä, 24,16 % henkilöstöstä (625). Määräaikaiseksi ei lueta henkilöä, joka on nimitetty omaan tai toiseen virastoon määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen ja hänelle on myönnetty samaksi ajaksi palka- tonta virkavapautta virasta tai toimestaan, jota hän hoitaa toistaiseksi.

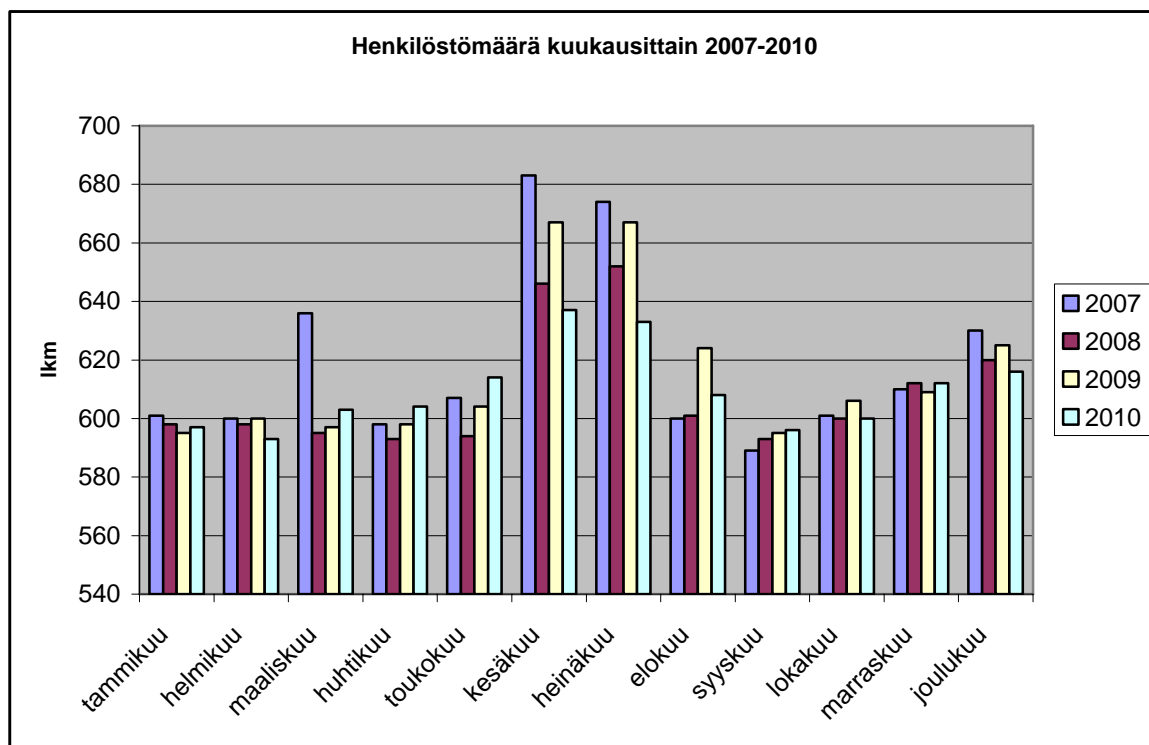
Määräaikaista henkilöstöä palkattiin seuraavilla perusteilla ja lisätiedoilla: muu lisätyön tarve, vuosilomat ja sairauspoissaolot, erilaiset virkavapaudet, avoimen viran väliaikainen hoito, potilaan hoito KYSissä, kuntoutustuen sijaisuudet, muu tilapäinen lisätyöntarve, palkallinen kuntoutus, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan sijaisuudet ja hoitovapaan sijaisuudet. Lisäksi määräaikaisiin virkasuhteisiin palkattiin erikoistuvia lääkäreitä.

31.12.2010 määräaikaisesta henkilöstöstä 49 % oli miehiä ja 51 % oli naisia.

toteutunut	miehet lkm	naiset lkm	yht lkm	valtio yht %.
<b>2008</b>				
vakituinen	230	259	489	
määräaikainen	52	79	131	
määräaikaisten %-osuus	18,44	23,37	21,13	25,10
<b>2009</b>				
vakituinen	220	254	474	
määräaikainen	61	90	151	
määräaikaisten %-osuus	21,71	26,16	24,16	25,40
<b>2010</b>				
vakituinen	215	266	481	
määräaikainen	66	69	135	
määräaikaisten %-osuus	23,49	20,60	21,92	13,70

Henkilöstömäärä kuukausittain 2007-2009

	2007	2008	2009	2010
tammikuu	601	598	595	597
helmikuu	600	598	600	593
maaliskuu	636	595	597	603
huhtikuu	598	593	598	604
toukokuu	607	594	604	614
kesäkuu	683	646	667	637
heinäkuu	674	652	667	633
elokuu	600	601	624	608
syyskuu	589	593	595	596
lokakuu	601	600	606	600
marraskuu	610	612	609	612
joulukuu	630	620	625	616



## 4 Henkilöstön tila

### 4.1 Työtyytyväisyys

Niuvanniemen sairaalaan on laadittu työtyytyväisyyskyselyn esille tuomien asioiden johdosta toimenpideohjelma. Se katselmoidaan ja päivitetään vuosittain laajennetun johtoryhmän, yhteistyötoimikunnan ja työhyvinvointi-työryhmän kokouksessa. Erityisesti työnantajakuvan ja tiedonkulun parantamiseen on kiinnitettävä huomiota. Henkilökunnalle pidettiin keskustelu- ja tiedotustilaisuus vuoden 2009 työtyytyväisyyskyselyn tulokista helmikuussa 2010. Seuraava työtyytyväisyyskysely tehdään syksyllä 2011.

Työtyytyväisyysindeksi:

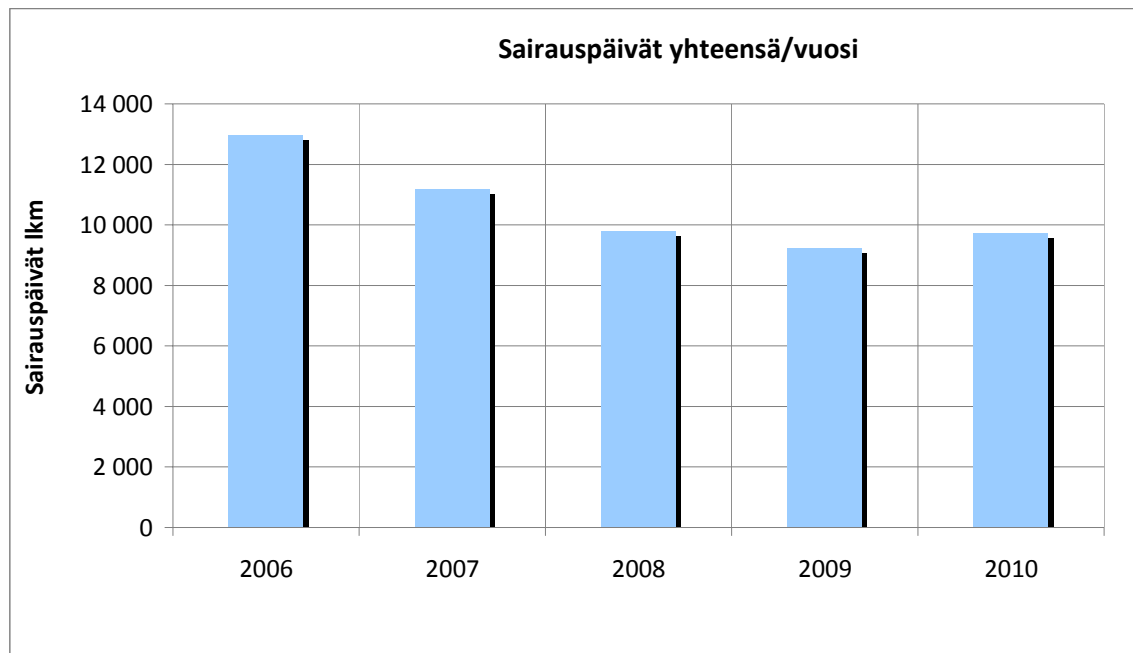
Vuosi	Niuvanniemen sairaala	Valtio	Vanhan Vaasan sairaala	THL	STM
2007	3,17	3,30	-		
2008	-	3,33	3,46		
2009	3,17	3,36	-	3,12	3,23
2010			3,58	3,20	

### 4.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja voidaan tarkastella päivien lukumäärän perusteella sekä tapausten määrien perusteella. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä antaa organisaatiolle kuvan siitä, paljonko työaikaa menetetään sairauksien vuoksi. Organisaatiotasolla sairauspoissaolojen vähentäminen onnistuu parhaiten keskittymällä parantamaan töiden organisoimista sekä johtamiskulttuuria. Pisimmät sairauspoissaolot tutkimusten mukaan aiheuttavat tekijöistä, joita on vaikea ennakoita. (Vahtera, Kivimäki, Virtanen, 2002)

Sairauspäivien määrä kasvoi edellisvuodesta 5,5 % (512 pv). Sairauspoissaolopäiviä (työpäiviä) henkilötyövuotta kohden oli 16,4. Vanhan Vaasan sairaalassa vastaava luku oli 13,9 ja koko valtionsektorilla sairauspoissaolojen määrä oli 9,7 työpäivää tehtyä henkilötyövuotta kohden.

Vuosi	Sairaustapauksia (eri henkilöitä)	Sairauspäiviä (työpäivät)				VVS pv/htv <sup>*)</sup>	valtio pv/htv <sup>**)</sup>
		lkm	lkm	%-muutos	pv/sairashlö		
2006	608	12 971	6,4	21,3	21,0	13,3	8,6
2007	646	11 191	-13,7	17,3	18,2	12,0	9,9
2008	573	9 805	-12,4	17,1	16,3	11,6	9,8
2009	543	9 234	-5,8	17,0	15,2	14,7	8,6
2010	545	9 746	5,5	17,9	16,4	13,9	9,7



Pitkien sairauspoissaolotapausten esiintyminen ja niiden lisääntyminen kertovat vaikeista sairauksista, jotka usein johtavat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Jos sairauspoissaolotapaukset ovat lyhyitä (1–3 päivää), tämä voi heijastaa henkilöstön huonoa motivaatio- ja työtyytyväisyystasoa. Tärkeää on kiinnittää huomiota tunnuslukujen kehitykseen eli tavoitteena on sairauspoissaolojen jatkuva aleneminen.

Esimiehen myöntämät virkavapautta (1-3 päivää) sairauden perusteella ilman terveydenhoitajan tai lääkärin todistusta

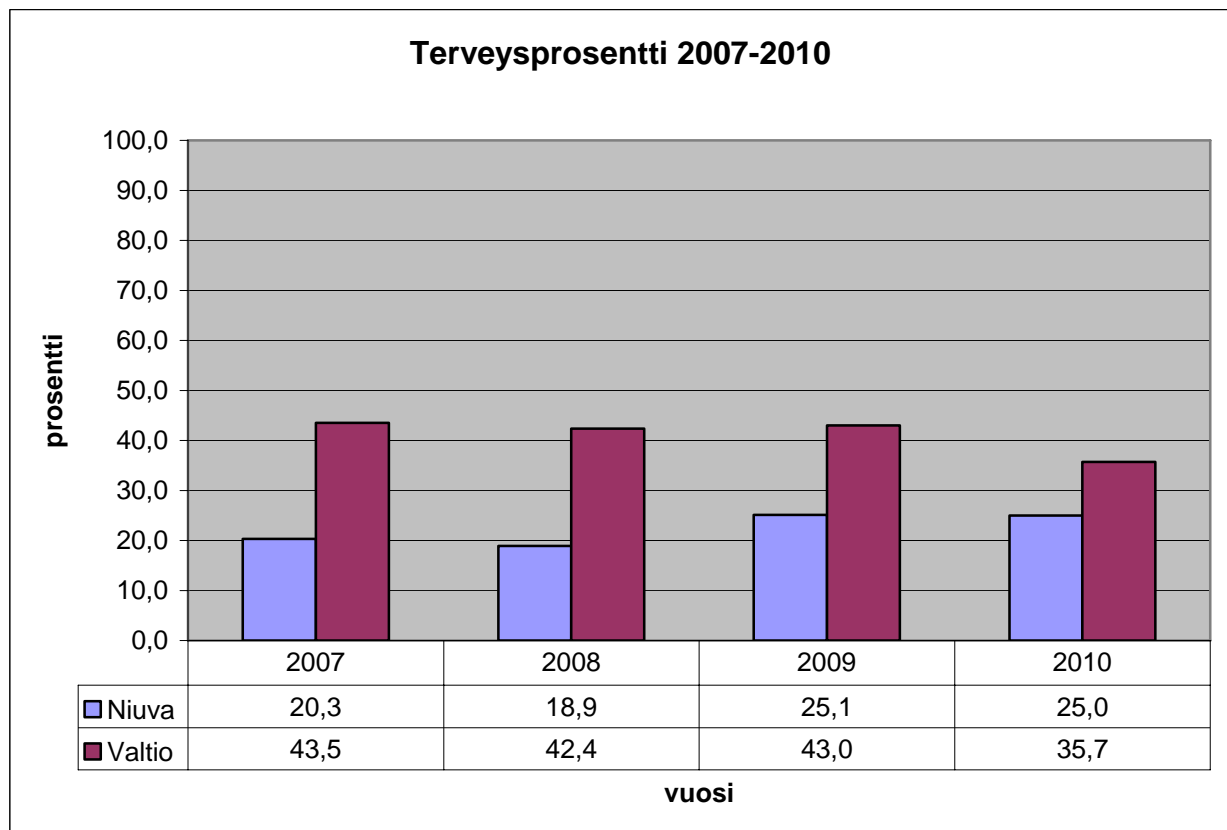
Vuosi	Henkilöt	Kalenteripäivät
2008	247	635
2009	237	571
2010	208	500

1-3 sairauspäivän tapausten prosentiosuus kaikista sairaustapauksista

Vuosi	Niuvanniemen sairaala	Valtio
2007	61,2	72,6
2008	65,2	73,4
2009	62,3	74,4
2010	62,7	76,4

Sairauspoissaoloprosentti kuvaa, paljonko teoreettisesta säännöllisestä työajasta menetetään sairauspoissaolojen vuoksi

Vuosi	Sairauspoissaolo%	Teoreettinen säännöllinen työaika päivinä/henkilö
2007	7,29	251
2008	6,44	254
2009	6,05	252
2010	6,50	253



Terveysprosentti on Tahti-tietojärjestelmän tunnuslukuja.

Terveysprosentti lasketaan: 31.12. voimassa olleista palvelussuhteista (ei palkattomalla virkavapaalla olevat) vähennetään ne palvelussuhteet, joilla on ollut ko. vuoden aikana sairaus- tai tapaturmapoissaoloja. Saatu luku jaetaan 31.12 voimassa olleiden palvelussuhteiden lukumäärällä ja jaetaan sadalla.

Terveysprosenttia laskettaessa tarkastellaan vain 31.12. voimassa olleita palvelussuhteita, palvelussuhteen pituudella ei ole merkitystä. Terveysprosenttiin otetaan mukaan jo yhden päivän palvelussuhde, mikäli se sattuu joulukuun viimeiselle päivälle. Joulukuussa olevien lyhytaikaisten sijaisten suuri määrä nostaa terveysprosenttia. Tämä mittari on käyttökelpoisin organisaatioissa, joissa henkilökunnan vaihtuvaisuus on vähäinen ja määräaikaisia alle kalenterivuoden kestäviä palvelussuhteita on vähän.

Kertomusvuonna erilaisiin Kelan kuntoutuksiin osallistui yhteensä 38 henkilöä. Näistä Aslak-kuntoutuksessa oli 29 ja Tyk-kuntoutuksessa yksi henkilö. Muussa Kelan kuntoutuksessa oli 8 henkilöä.

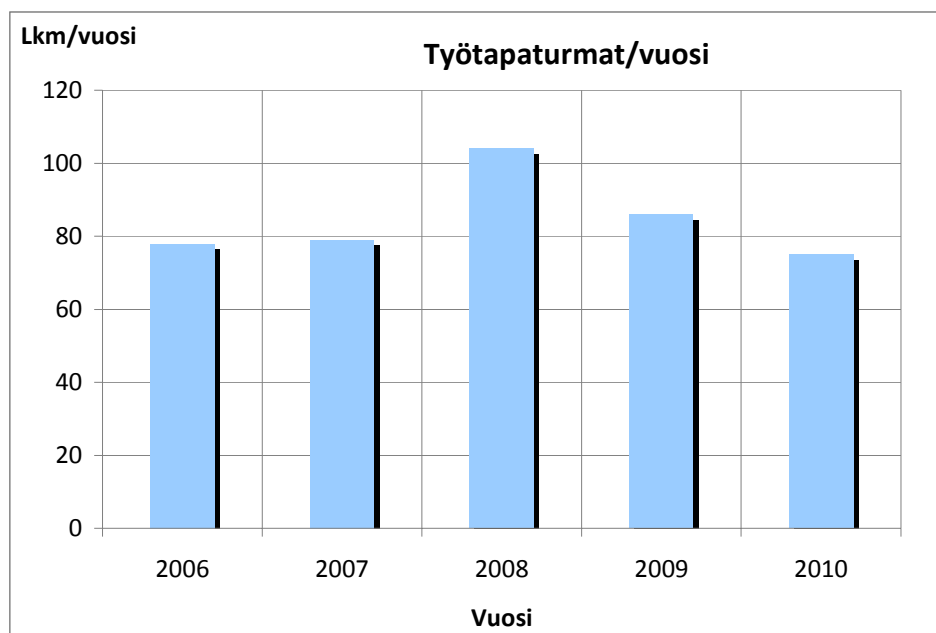
### 4.3 Työtaturmapoissaolot

tiedot kalenteripäivinä:

Vuosi	Tapaturmia		Tapaturmista aiheutuneita sairauspäiviä			
	lkm	%-muutos	pv	%-muutos	pv/tapaus	pv/htv
2006	78	23,8	615	-21,0	7,88	1,0
2007	79	1,3	465	-24,4	5,89	0,8
2008	104	31,6	486	4,5	4,67	0,8
2009	86	-17,3	496	2,1	5,77	0,8
2010	75	-12,8	842	69,8	11,23	1,4

Yllä oleva taulukko sisältää tapaukset, jotka on anottu Valtiokonttorilta työtaturmina. Kaikkia anomuksia Valtiokonttori ei ole kuitenkaan hyväksynyt työtaturmiksi.

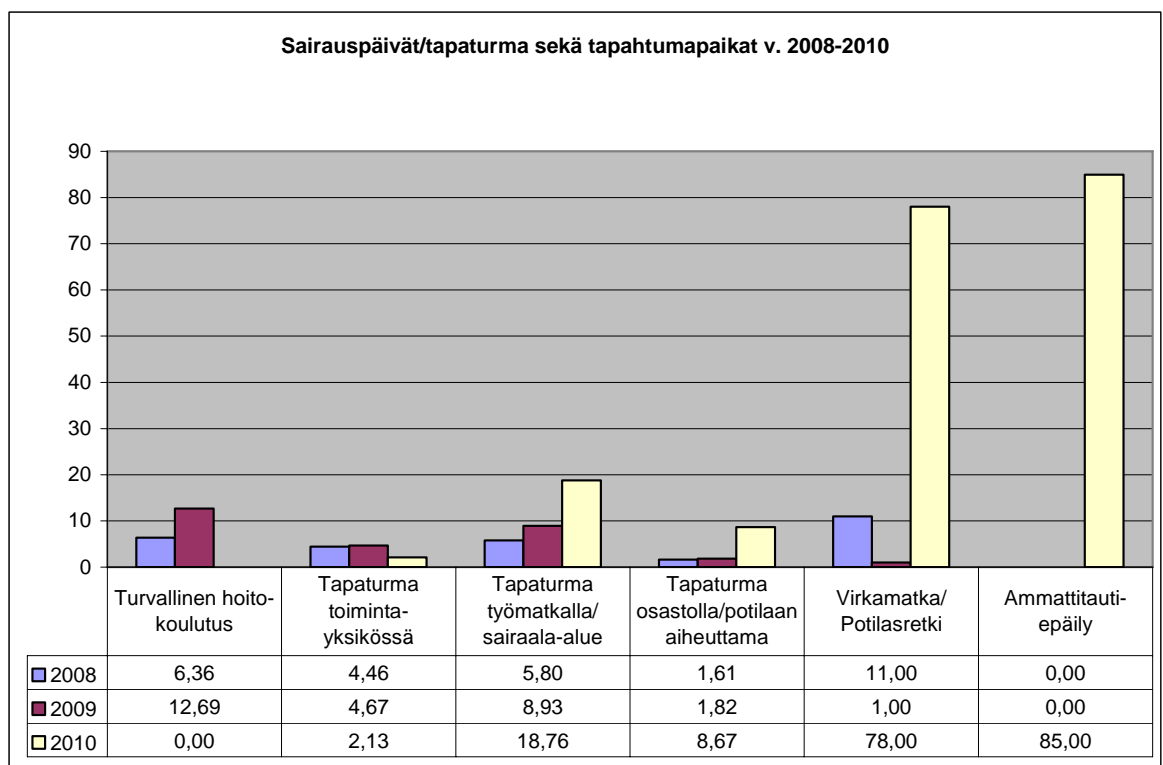
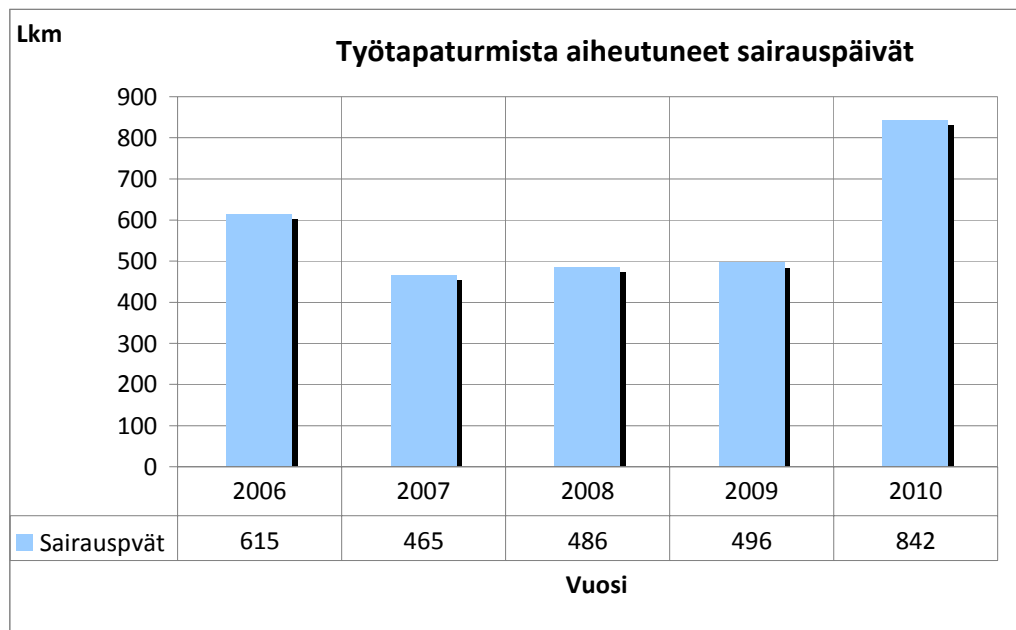
Vuonna 2010 tapaturmia tilastoitiin 75 tapausta 63 eri henkilöllä. Tapaturmista aiheutuneet sairauspäivät lisääntyivät 69,8 %. Tapaturmista 25 ei vaatinut sairauspoissaoloa.



Vuoden 2007-2010 tapaturmatilanteet ja sairauspäivät/tapaturma

Tapaturmatilanteet	2008			2009			2010		
	sia	pv	pv/tapaus	Tapauk-sia	Sairaus-pv	Sairaus-pv/tapaus	Tapauk-sia	Sairaus-pv	Sairaus-pv/tapaus
Turvallinen hoito-koul.	14	89	6,36	13	165	12,69	1	0	0,00
Tapaturma toimintayks.	41	183	4,46	33	154	4,67	24	51	2,13
Tapaturma työmatkalla/sairaala-alue *)	30	174	5,80	15	134	8,93	21	394	18,76
Tapaturma osastolla/potilaan aiheuttama	18	29	1,61	22	40	1,82	27	234	8,67
Virkamatka/Potilasretki	1	11	11,00	3	3	1,00	1	78	78,00
Ammattitautiepäily							1	85	85,00
<b>Yhteensä</b>	<b>104</b>	<b>486</b>	<b>4,67</b>	<b>86</b>	<b>496</b>	<b>5,77</b>	<b>75</b>	<b>842</b>	<b>11,23</b>

\*) vuosi 2010: työmatkalla sattuneista työtaturmista seurasi 330 kalenteripäivää sairauspoissaoloja



#### 4.4 Työterveyspalvelut

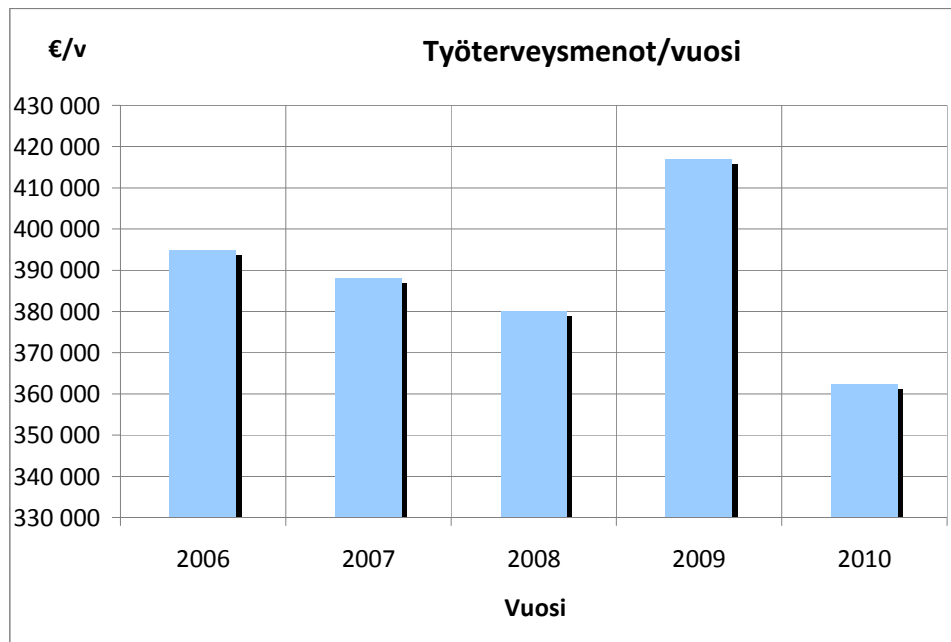
Työterveysmenot sisältävät Suomen Terveystalo Oy:ltä ostetut palvelut ja lisäksi muita työterveyshuollosta aiheutuneita kustannuksia, kuten esimerkiksi sairaalan laboratorion ja EEG:n palkkamenot, lääkkeitä, koneiden huoltokustannuksia ja tarvikemenot.

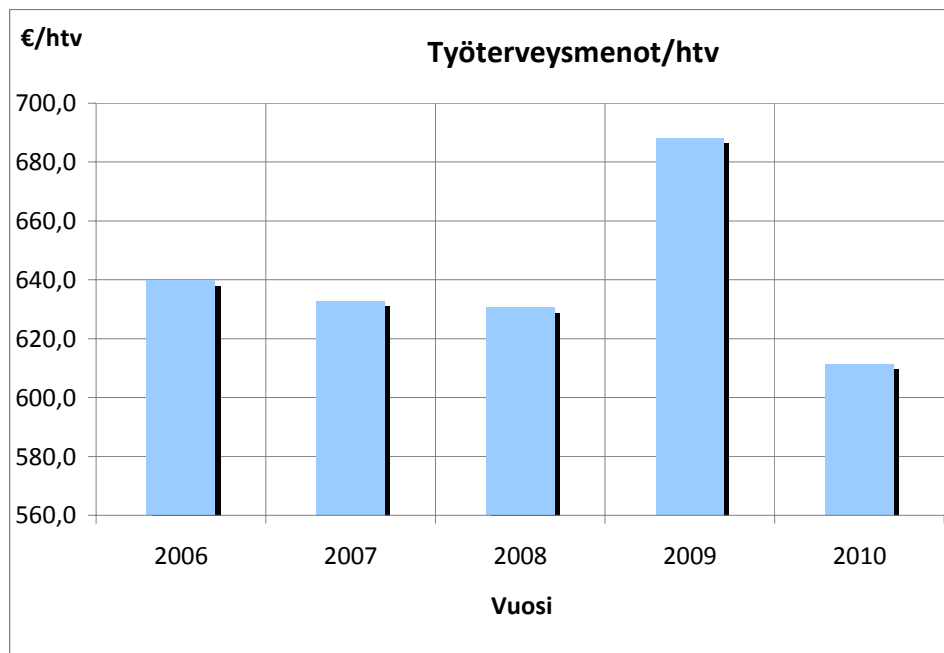
Työterveyspalvelut ostettiin Suomen Terveystalo Oy:ltä. Säännölliset terveystarkastukset, työpaikkakäynnit, kuntoutus ja yhteistyö työpaikan kanssa toteutuivat vakiintuneen käytännön mukaisesti. Työterveyshuolto järjesti mm. kehonhuolto- ja niskaryhmän sairaalan henkilökunnalle ja uutena toimintamuotona puhdistuspalvelun henkilökunnalle suunnatun kuntoutuskurssi. Sairaalan henkilökuntaa osallistui useisiin ASLAK-ryhmiin.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin kolme.

Terveydenhuoltokustannusten (sairaanhoitopalvelut) merkittävän nousun vuoksi terveydenhuollon palvelut keskitettiin lokakuussa 2009 Terveystalon Niuvanniemen toimipisteeseen. Lisäksi henkilöstö ohjeistettiin käyttämään oman kunnan terveyskeskusta muissa kuin päivystysasioissa (ei kiireelliset sairastapahtumat).

Vuosi	Työterveysmenot/v €	€/htv	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	395 062	639,7	20,0
2007	388 054	632,8	-1,1
2008	380 114	630,6	-0,3
2009	416 971	688,2	9,1
2010	362 504	611,4	-11,2





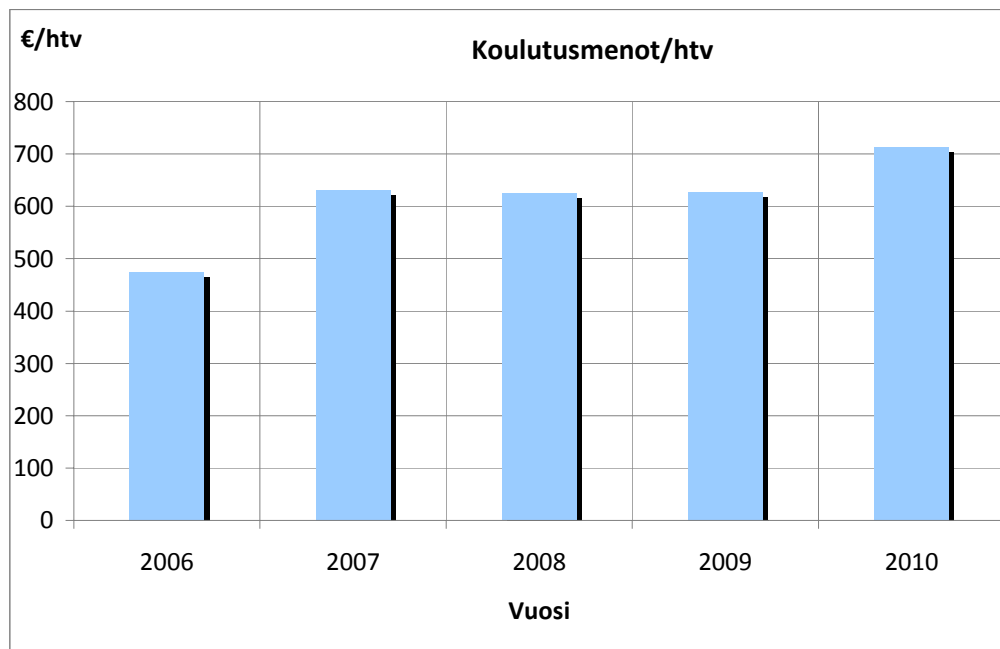
#### 4.5 Henkilöstökoulutus

Sairaalan tukeman tai järjestämän koulutuksen tarkoituksena on henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen siten, että se edistää työntekijöiden työssä tarvitsemia tietoja ja taitoja sekä sairaalan arvoja, tuloksellisuutta ja henkilöstön hyvinvointia.

Henkilöstön kehittämisessä sairaala on sijoittanut voimavaroja mm. koulutusstrategiaan ja suunnitelmaan perustuvaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Tällöin keskeisiä teemoja ovat psykologisten valmiuksien koulutukset (psykoedukaatiokoulutus, hoitosuhdekoulutukset, työnohjaajakoulutus, päihdeongelman hallintaan liittyvät koulutus ja yhteisöhoitokoulutus), biologiset ja farmakologiset koulutukset (somaattisen hoidon ylläpito, lääkehoitokoulutus, päihdeongelman hoitoon liittyvä koulutus), väkivallan hallinta ja turvallisuus (pakkokeinojen vähentäminen tehtävä koulutus, AVEKKI-koulutus, turvakorttikoulutus), ensiapukoulutus, GAF-koulutus, hygieniapassikoulutus ja rakenteisen kirjaimismallin koulutus.

Vuosi	Koulutusmenot/v €	€/htv	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	293 111	475	-2,8
2007	386 755	631	32,8
2008	376 638	625	-1,0
2009	380 340	628	0,5
2010	423 049	714	13,7

Koulutusmenot sisältävät 16 817 euroa maksuttomasta toiminnasta rahoitettua koulutusta ja 58 867 euroa työnohjaukseen käytettyjä kustannuksia.

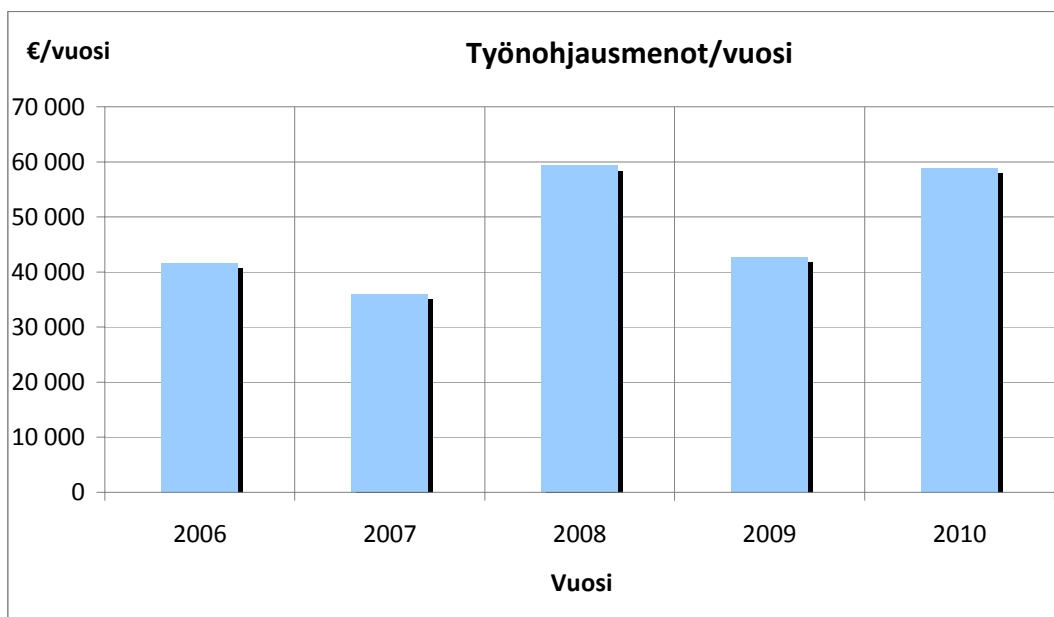
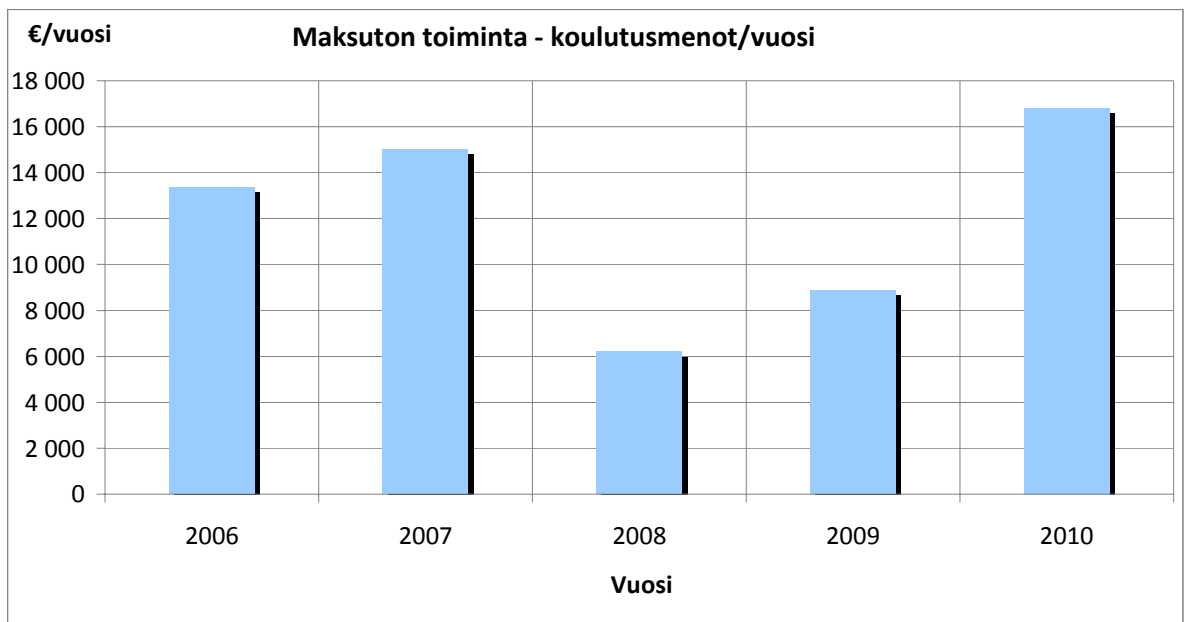


Maksuttomalla toiminnalla rahoitettu  
koulutus

Vuosi	Koulutus- menot/v €	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	13 360	-43,3
2007	15 006	12,3
2008	6 200	-58,7
2009	8 878	43,2
2010	16 817	89,4

Työnohjaus

Vuosi	Menot/v €	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	41 668	-11,8
2007	35 946	-13,7
2008	59 356	65,1
2009	42 704	-28,1
2010	58 867	37,9



Työajan käytön kustannukset on laskettu joulukuun palkan mukaan. Alla olevasta taulukosta näkyvät koulutuksen kokonaiskustannukset eri vuosilta. Vuoden 2007 työajan käytön kustannukset (€) ei sisällä henkilöitä, joiden palvelussuhde ei ole ollut voimassa 31.12.2007 (811 tuntia). Koulutusmenot sisältävät myös Avekki-koulutuksen kustannukset.

Vuosi	Koulutusmenot (sis. työajan kust.)/vuosi €	€/htv	%-muutos edellisestä
2006	522 928	847	-2,9
2007	730 179	1191	40,6
2008	909 419	1509	26,7
2009	803 645	1326	-12,06
2010	910 991	1537	15,91

Alla olevat tiedot perustuvat koulutusseurantarekisteriin (Hr Personec) tallennettuihin tietoihin

Koulutuksen nimi	koulutukseen käytetyt tunnit		
	2010	2009	2008
Ea-koulutus	14		
Erikoistuvien lääkäreiden tutor-koulutukset	224		
Henkilöstöhallinnon koulutus	523	549	1413
Hoitosuhde	1048	1493	1106
Hygieniapassi			128
Laatukoulutus	88	170	160
Lääkehuolto	15	153	1325
Muu koulutus	3027	5981	7132
Oikeuspsykiatrian yksikön koulutuskokoukset	1153		
Opintokäynnit ja neuvottelut	313		
Potilaan hoitoon liittyvä ammatillinen lisäkoulutus	5439	3042	3428
Ravintohuollon koulutus	141	29	211
Taloushallinnon koulutus	212	90	63
Tietotekniikan koulutus	576	497	828
Toimistoalan koulutus	51	208	184
Tutkintoon johtava koulutus	2592	1330	784
Työnohjaus	1735	572	515
<b>Yhteensä</b>	<b>17151</b>	<b>14114</b>	<b>17277</b>

Henkilökunnan kouluttaminen kriittisten tilanteiden varalle on toteutettu sairaalan sisäisellä Avekki-koulutuksella. Tässä yhteydessä kriittisillä tilanteilla tarkoitetaan tilanteita, joissa aggressiivinen puheilmaisu ja/tai käyttäytyminen on havaittavissa. Hoitohenkilökunnan Avekki 1 - peruskoulutuksen (24 h) suoritti yhteensä 17 uutta henkilöä. Avekkin ylläpitokoulutukseen osallistui 503 henkilöä ja koulutukseen käytettiin 3 664 työtuntia.

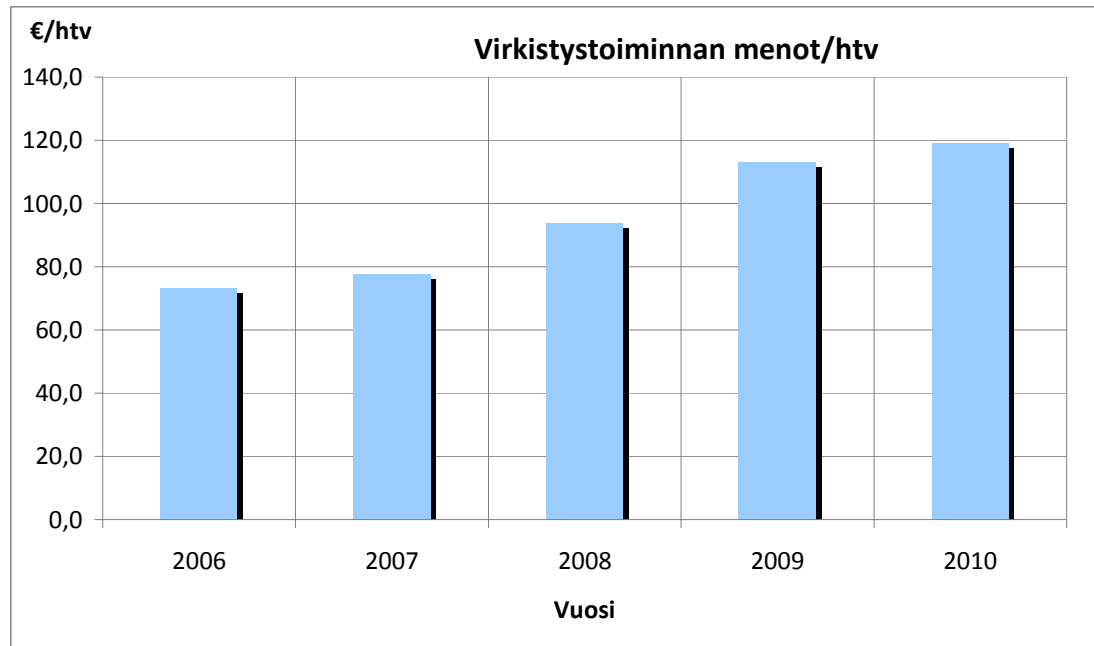
Henkilöstökoulutukseen vuonna 2010 käytettiin aikaa 4,14 päivää/htv ja edellisenä vuonna vastaava luku oli 4,08. Koulutusvuorokausiin ei ole laskettu mukaan työnohjausta eikä opintokäyntejä ja neuvotteluita.

#### 4.6 Virkistystoiminta

Virkistysmäärärahoja (esim. toimintayksiköiden virkistysiltapäivät) on seurattu erikseen vuodesta 2006 lähtien. Vuoden 2010 summa sisältää 9 343 € Tyhy/virkistystoiminnan kustannuksia. Virkistysmenot sisältävät myös henkilökunnan joululahjat, joiden arvo oli 23 901 euroa.

Sairaalassa on käytössä kulttuuriseteli, jolla tuetaan henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastuksia. Sairaalan henkilökunnan käytössä olevan kuntosalin avaimia vuoden 2010 lopussa oli 334 henkilöllä. Työnantaja tuki myös henkilöstön fyysisen kunnon ylläpitämistä mm. hankkimalla henkilöstölle uimalippuja, joiden arvosta se korvasi osan. Työnantaja tuki myös sairaalan urheilujoukkueiden toimintaa.

Vuosi	Virkistysmenot/v €	€/htv	%-muutos edellisestä vuodesta
2006	45 231	73,2	34,6
2007	47 671	77,7	6,2
2008	56 486	93,7	20,6
2009	68 518	113,1	20,7
2010	70 553	119,0	5,2

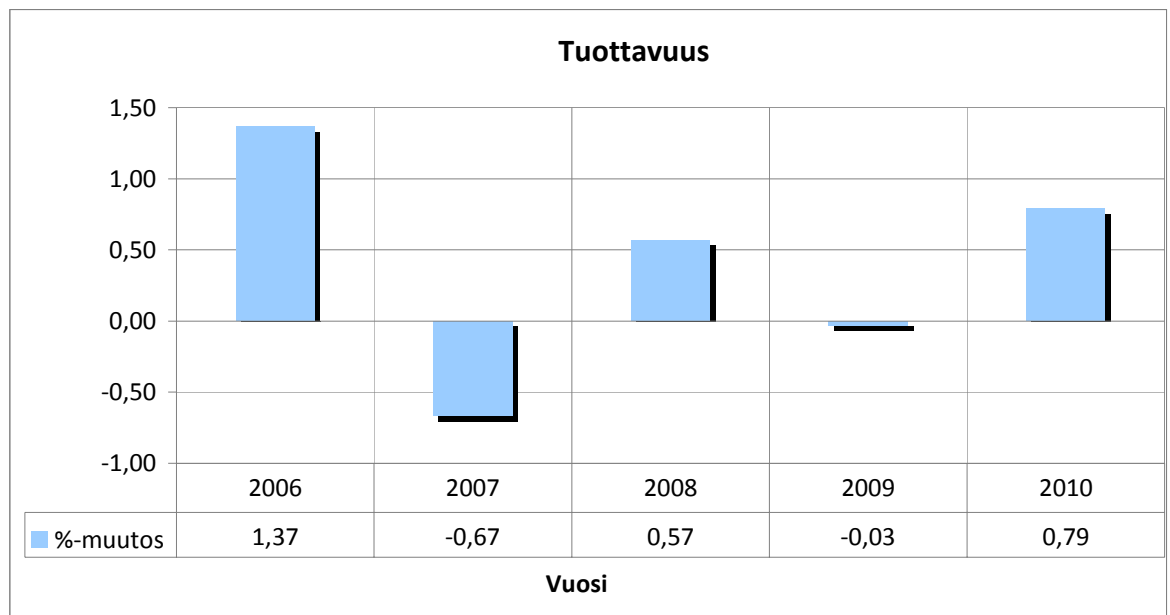


## 5 Henkilöstön tehokkuus

### 5.1 Tuottavuus

Tuottavuutta on mitattu jakamalla suoritteiden määrä henkilötövuosilla. Suoritteiden määrä koostuu laskutettujen hoitopäivien ja mielentilatutkimuspäivien yhteismäärästä. Henkilötövuosiin on laskettu koko henkilöstö lukuun ottamatta yliopisto-opetukseen ja tieteelliseen tutkimustoimintaan palkattu henkilöstö.

Vuosi	Hoitopäivät	Henkilöstö htv	Tuottavuus		Muutos, %
			tavoite	toteuma	
2006	105 895	615,60		172,02	1,37
2007	104 496	611,56	170,13	170,87	-0,67
2008	103 096	599,95	171,08	171,84	0,57
2009	103 292	601,28	172,29	171,79	-0,03
2010	102 150	589,96	173,02	173,15	0,79



## 5.2 Taloudellisuus

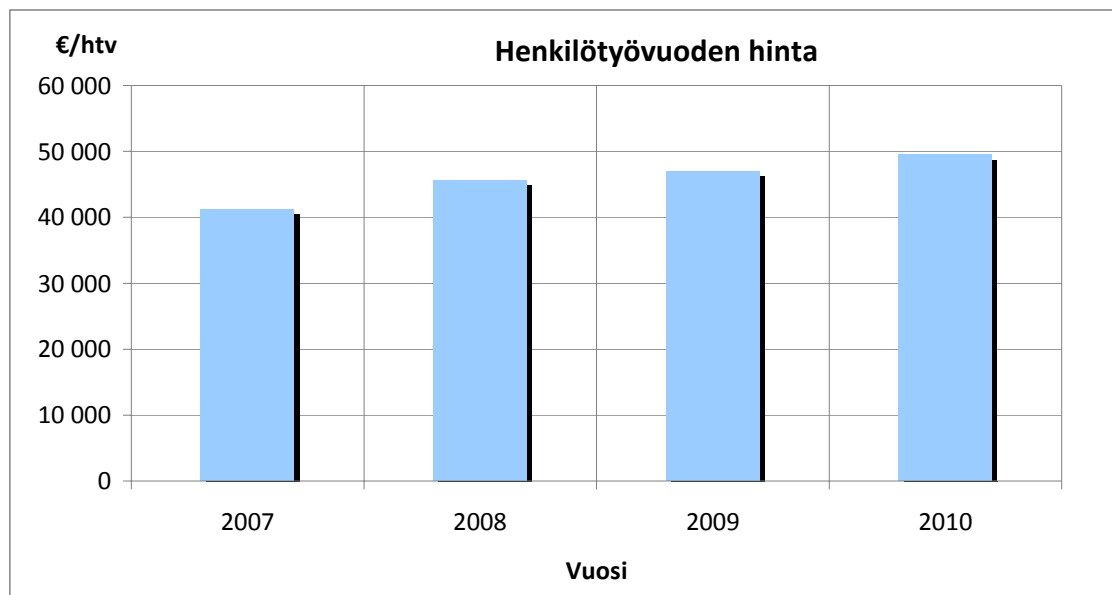
Taloudellisuus on laskettu jakamalla kokonaiskustannukset suoritteiden määrällä. Kokonaiskustannuksista on vähennetty yliopisto-opetuksen ja tieteellisen tutkimuksen liittyvät kustannukset.

Vuosi	Kokonaiskustannukset	Hoitopäivät	Taloudellisuus euroa/vrk		Muutos, % (*
			tavoite	toteuma	
2006	30 830 502	105 895		291,15	+0,41
2007	32 332 941	104 496	313,9	309,42	-6,28
2008	34 557 522	103 096	335,43	335,20	-8,34
2009	35 653 842	103 292	350,92	345,18	-2,98
2010	36 785 739	102 150	358,16	360,12	-4,33

(\*+ merkinen kehitys tarkoittaa taloudellisuuden paranemista)

## 5.3 Henkilötyövuoden hinta

Vuosi	Henkilötyövuosi/ €	%-muutos-edellisestä vuodesta
2007	41 176	6,83
2008	45 604	10,76
2009	47 000	3,06
2010	49 484	5,30



Henkilötyövuoden hinta (kaikki palkkakustannukset/htv) on noussut edelliseen vuoteen nähden yli 5 %. Vuoden 2008 palkkakustannusten kasvu johtuu pääasiassa valtion uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton aikaistamisesta sekä työnantajan eläkemaksuprosentin noususta.

## 6 Yhteistoiminta

Yhteistoiminta on johtamisen väline, jonka avulla edistetään toiminnan tuloksellisuutta ja parannetaan henkilöstön työelämän laatua, kun henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien asioiden suunnitteluun, valmisteluun, toteuttamiseen ja seurantaan.

Yhteistoiminnan tavoitteena on myös edistää sairaalan henkilöstöpolitiikan yleisten päämäärien toteutumista ja parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja. Hallinnon kehittämistyö, johon henkilöstö osallistuu, parantaa edellytyksiä tarjota pysyviä palvelusuhteita sekä kehittyviä ja sisällöltään monipuolisia työtehtäviä.

### 6.1 Yhteistoimintasopimus

Yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain 651/88 15§:n nojalla Niuvanniemen sairaala sekä Niuvanniemen sairaalan JHL ry, Niuvanniemen sairaalan JUKO ry (Akavan liitot), Tehy ry:n Niuvanniemen sairaalan ammattiosasto 533 ja STEKA ry:n Niuvanniemen sairaalan jaosto ovat tehneet sopimuksen yhteistoiminnasta Niuvanniemen sairaalassa. 19.11.1999 allekirjoitettu yhteistoimintasopimus tuli voimaan 1.1.2000 ja on voimassa toistaiseksi kuuden viikon irtisanomisajoin.

### 6.2 Luottamusmiesorganisaatio

Sairaalassa toimii neljä ammattijärjestöä: JHL ry, JUKO ry, Tehy ry ja STEKA ry, joilla kaikilla on valitut luottamusmiehet ja edustajat yhteistoimintaelimissä.

### 6.3 Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunnat

Yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa. Kolme kokousta oli yhteiskokouksia työsuojelutoimikunnan kanssa.

jelutoimikunnan kanssa ja yksi laajennetun johtoryhmän ja työhyvinvointiryhmän kanssa. Kokouksissa käsitellyjä asioita olivat mm.

- Toimintakertomus 2009
- Henkilöstötilinpäätös 2009
- Talousarvioesitys 2011
- Tulossopimusraportti 1.1.2010-30.6.2010
- Tulossopimus 2011
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Vuokratyövoiman käytön seuranta Niuvanniemen sairaalassa
- Määräaikaiset palvelussuhteet
- Työturvallisuus- ja oikeusturva-asioita (esim. vartijoiden käyttö)
- Työnantajan tukema virkistystoiminta
- Tulospalkkiojärjestelmä

Työsuojelutoimikunta kokoontui 7 kertaa vuonna 2010. Näistä kolme oli yhteiskokouksia yhteistyötoimikunnan kanssa. Kokouksissa käsitellyjä asioita olivat edellä mainittujen lisäksi mm.

- Sisäilmatyöryhmän raportti
- Kelan korvaushakemus
- Työterveyshuollon työpaikkakäynnit

#### 6.4 Muu yhteistoiminta

Niuvanniemen sairaalan henkilöstöpolitiikan arvoperustan muodostavat henkilöstön kanssa yhteisesti sovitut arvot.

Sairaalan arvot:

##### **Potilaslähtöisyys**

Toimimme ja kehitämme toimintojamme potilaslähtöisesti. Potilas osallistuu hoidon suunnitteluun, arviointiin ja päätöksentekoon. Keskeistä hoidossa ovat potilaan yksilölliset tarpeet, elämäntilanne ja voimavarat. Luomme ja tuemme potilaan yksilöllisiä auttamismenetelmiä. Otamme huomioon potilaan omaiset.

##### **Perusoikeuksien ja ihmisarvon kunnioittaminen**

Perusoikeuksien ja ihmisarvon kunnioittaminen on toimintamme perusta. Hoito- ja tutkimustoimenpiteet perustuvat lääketieteelliseen ja hoidolliseen arvioon ja ne ovat perusteltavissa. Kunnioitamme potilaan itsemääräämistä ja yksityisyyttä. Arvostamme ja kunnioitamme toinen toisiamme ja toimimme sen mukaisesti.

##### **Ammatillisuus ja tuloksellisuus**

Toimimme lakien, asetusten ja sääntöjen mukaisesti viivytyksettä. Toimintamme on tavoitteellista, vastuullista, luotettavaa ja eettisesti hyväksyttävää. Toimintamme tuloksellisuus syntyy tutkimusnäyttöön perustuvasta vaikuttavasta hoidosta, taloudellisista ja sujuvista toimintaprosesseista sekä henkilöstön korkeatasoisesta moniammatillisesta osaamisesta ja motivaatiosta.

##### **Oikeudenmukaisuus ja avoimuus**

Toimintamme on johdonmukaista, perusteltua, avointa ja läpinäkyvää. Huolehdimme

potilaiden, henkilöstön ja verkostojen ajantasaisesta tiedon kulusta. Jokaisella on oikeus tulla kuulluksi itseään koskevissa asioissa. Annamme rakentavaa palautetta ja kohtelemme kaikkia tasapuolisesti.

## Työhyvinvointi

Huolehdimme henkilökunnan työhyvinvoinnista. Turvallinen työympäristö on keskeinen henkilökunnan hyvinvointia ja jaksamista tukeva tekijä. Lakiin perustuva yhteistoimintamenettely on sairaalassa keskeinen voimavara. Selkeät toimenkuvat ja vastuut tukevat työhyvinvointia. Työntekijöiden aloitteellisuutta ja luovuutta tuetaan ja arvostetaan.

### 6.5 Työhyvinvointi

Hyvän perustan työhyvinvoinnille on antanut laadunhallintaan liittyvien työprosessien selkeyttäminen. Johtosääntö ja ajan tasalla olevat toimenkuvat palvelevat työprosessien sujuvuutta. Työhyvinvointiin on panostettu koulutuksen, työhöjauksen, työterveyshuollon ja henkilökunnan monipuolisten osallistumismahdollisuuksien kautta. Työturvallisuuden ja hoidollisuuden tasapainoa arvioidaan jatkuvasti yhteistyössä henkilöstön kanssa. Terveellisten työaikojen toteutumista keskeyttämättömässä kolmi- ja kaksivuorotyössä seurataan jatkuvasti.

Yksilön työhyvinvointi koostuu ammatillisen osaamisen lisäksi fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä tasapainosta. Jokainen ihminen kantaa myös itse vastuuta kokonaisyhyvinvoinnistaan (Valtiokonttori, Kaiku-työhyvintointipalvelut).

Tyhy-ryhmä kokoontui vuoden 2010 aikana kaksi kertaa. Näistä toinen kokous oli yhteiskokous laajennetun johtoryhmän ja yhteistyötoimikunnan kanssa. Yhteiskokouksessa katselmoitiin toimenpideohjelma työtyytyväisyyskyselyn esille tuomien asioiden johdosta ja työilmapiirin parantamiseksi Niuvanniemen sairaalassa. Toinen kokousta oli yhteiskokouksia työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon kanssa. Tässä kokouksessa käsiteltiin työterveyshuollon tilastoja.

Keväällä 2010 suoritettiin 25 esimiestä koskeva 180-asteen arviointi. Esimiehen toimintaa arvioi esimies itse ja hänen alaisensa. Arviointia ei suoritettu esimiehille, joilla on alle kuusi alaista. Arviointitulokset antavat esimiehelle välineitä oman toiminnan kehittämiseen. Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen lisää hyvinvointia. Työyhteisöissä, joissa johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi, psyykkisen rasituksen riski on puolta pienempi kuin epäoikeudenmukaisesti johdetuissa työpaikoissa. (Valtiokonttori, Kaiku-työhyvinvointipalvelut.)

Sairaalan palveluksessa on kaksi Kaiku-kehittäjä koulutuksen suorittanutta henkilöä. Koulutus antaa valmiuksia organisoida työhyvinvoinnin eri osa-alueita.

Niuvanniemen sairaalassa on 27 mentorvalmennuksen suorittanutta henkilöä. Mentori-toiminnan tunnettavuutta ja käyttöä on lisättävä henkilökunnan keskuudessa. Erityisesti uuden henkilökunnan perehdytyksen yhteydessä on kerrottava mentoroinnin käyttömahdollisuudesta. Mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota osaava ja kokenut senioriasemassa toimiva henkilö antaa kehityshaluiselle nuoremmalle henkilölle. Kyseessä on tavoitteellinen kahdenkeskeinen vuorovaikutussuhde, jota leimaa molemminpuoleinen avoimuus, luottamuksellisuus ja sitoutuneisuus.

#### Tyky-step-itsearviointi

Sairaalassa on vuodesta 2003 alkaen tehty työterveyslaitoksen suunnitteleman mallin mukainen TYKY-step-itsearviointi toimintasuunnitelmien teon yhteydessä syksyisin. Matriisin avulla arvioidaan työpaikan työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa. Myös tä-

män mittarin avulla työhyvinvointia pyritään kehittämään.

Alla olevasta taulukosta näkyvät kunkin vuoden vastausten keskiarvot ja vastausprosentti eriteltynä henkilöstöön ja johtoon.

Vuosi	Johto		Henkilöstö (sis. johdon)		Hyvä perustaso	Edistynyt taso	Huipputaso
	ka.	Vastaus-%	ka.	Vastaus-%			
2007	23,0	69,0	19,2	79,1		6 - 15	
2008	26,0	43,0	20,1	80,0		16 - 26	
2009	23,4	57,1	20,1	79,5			27 - 36
2010	22,1	69,2	19,5	79,0			

Liitteenä TYKY-step-itsearviointimatriisi ohjeineen.

### TYKY-STEP-ITSEARVIOINTIMATRIISI

Matriisin avulla voit arvioida työpaikan työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa. Pisteiden yhteenlaskettu summa antaa karkean kuvan työtoiminnan tasosta, mutta ei yksityiskohtaista tai vertailukelpoista tietoa työpaikkojen välisiin suoriin vertailuihin (benchmarking). Työpaikkojen tarpeet eri osa-alueilla ovat lisäksi hyvin erilaisia. Parhaiten matriisi soveltuu keskustelun pohjaksi selvittämään yhteistä käsitystä kehitettävistä asioista.

Työpaikan työtoiminnan tason määrittäminen matriisin avulla:

- Arvioi kunkin kuuden sarakkeen osalta yksi työpaikkasi toimintaa parhaiten kuvaava taso.
- Jos toimintaa mielestäsi tarvitaan lisää, anna alempi pistemäärä - jos se taas vastaa kyseistä tasoa, merkitse korkeampi pistemäärä.
- Laske pisteet yhteen.

Hyvä perustaso 6-15

Edistynyt taso 16-26

Huipputaso 27-36

Toiminnan taso (pisteet )	TYÖNTEKIJÄN TERVEYS JA HYVINVOINTI	AMMATILLINEN OSAAMINEN	TYÖN ORGANISOINTI	TYÖYMPÄRISTÖ	TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS	TYKYTOIMINNAN ORGANISOINTI
<p><b>HYVÄ PERUSTASO</b> Perusasioista huolehditaan ja lakeja noudatetaan</p> <p>1-2 p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työterveyshuolto on järjestetty</li> <li>tunnistetaan terveysriskejä</li> <li>järjestetään virkistyspäiviä</li> <li>mahdollisuus kuntoutukseen</li> </ul> <p>1p 2 p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työhön perehdytetään</li> <li>ammattillisesti opitaan ja kehitetään työtä tehden</li> <li>kouluttautumista tuetaan</li> <li>työkiertoon voi osallistua</li> </ul> <p>1p 2p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jokainen tietää työnsä tavoitteet</li> <li>työntekijän tarpeita otetaan huomioon työajoissa</li> <li>työajan seuranta toimii</li> <li>töitä tauotetaan</li> </ul> <p>1p 2p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työn vaaroja selvitetään ja arvioidaan</li> <li>siisteydestä ja järjestyksestä huolehditaan</li> <li>koneiden ja laitteiden kunnosta huolehditaan</li> <li>työssä tarvittavia välineitä ja suojaimia hankitaan</li> </ul> <p>1p 2p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>henkilöstöä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti</li> <li>keskustellaan töiden sujuvuudesta</li> <li>järjestetään säännöllisiä palavereja</li> <li>työyhteisön ristiriitoja ratkaistaan arjen keinoin</li> </ul> <p>1p 2p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tykytoiminta on irrallisia tempauksia ja tapahtumia</li> <li>tykytoiminnasta vastaavat asiasta innostuneet</li> <li>tykytoiminta on kirjattuna työsuojelun/ työterveyshuollon toimintaohjelmaan</li> <li>toteutuneet tykytoimet kirjataan</li> </ul> <p>1p 2p</p>
<p><b>EDISTYNYT TASO</b> Aktiivista ja tavoitteellista toimintaa ja kehityshankkeita</p> <p>3-4 p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työterveyshuolto toteutuu suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti</li> <li>terveysriskejä selvitetään, arvioidaan ja korjataan</li> <li>johto edistää työntekijän terveyttä ja hyvinvointia</li> <li>kuntoutus on organisoitu</li> </ul> <p>3p 4p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perehdyttämisjärjestelmä toimii</li> <li>koulutussuunnitelma on budjetoitu</li> <li>eteneminen työtehtävissä mahdollista</li> <li>osaamisen siirtämiseen käytetään mestarikisällioppimista</li> </ul> <p>3p 4p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>omaan työhönsä voi vaikuttaa</li> <li>asiakaspalautetta hydynnetään työn kehittämisessä</li> <li>työn määrä ja aika ovat oikeassa suhteessa</li> <li>yksintyöskentelyn haittekkijöitä tunnustetaan ja poistetaan</li> </ul> <p>3p 4p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ennakoivaa vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia</li> <li>turvallisuus ja ergonomia otetaan huomioon investoinneissa</li> <li>työympäristön turvallisuuden ja työergonomian kehittämishankkeita tehdään</li> <li>turvallisuustyölle on asetettu tavoitteet</li> </ul> <p>3p 4p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työyhteisöllä on tavoitteellista kehitystoimintaa</li> <li>esimiehiä koulutetaan</li> <li>työilmapiiriä seurataan säännöllisesti</li> <li>yhteisiä pelisääntöjä noudatetaan</li> </ul> <p>3p 4p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tykyryhmä/vastuu-henkilö on määritelty</li> <li>johto antaa resurssit kehittämiseen</li> <li>työhyvinvointiohjelmalle on määritelty tavoitteita</li> <li>muiden kehittämissyryhmien kanssa on yhteistoimintaa</li> </ul> <p>3p 4p</p>
<p><b>HUIPPUTASO</b> Tavoitteellista toimintaa, joka on systemaattisesti suunniteltua ja arvioitua</p> <p>5-6 p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työpaikka arvioi ja kehittää yhdessä työsuojelusta vastaavien kanssa toimintaansa</li> <li>työterveys ja -suojelu ovat osana kirjattua toimintajärjestelmää ISO 9001,OHSAS 18001</li> <li>terveyden, tasa-arvon ja oikeudenmukaisen kohtelun kehittäminen on kirjattu</li> <li>ennakoidaan kuntoutuksen tarvetta ja ohjausta</li> </ul> <p>5p 6p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>koulutuksen suunnittelu perustuu osaamiskartoitukseen</li> <li>työpaikan tarpeisiin on räätälöity lisäkoulutusta</li> <li>urakehitystä ja osaamisen kehittämistä tuetaan</li> <li>henkilöstö on sitoutunut ja osallistuu työpaikan kehittämiseen - hiljainen tieto käyttöön</li> </ul> <p>5p 6p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>tietojen ja taitojen hyödyntäminen on mahdollista</li> <li>muutoksia ennakoidaan ja hallitaan</li> <li>työtä ja perhe-elämää yhteensovitetaan (EAP)</li> <li>käytetään työprosessien laadunhallinta- ja kehittämisyjärjestelmää, jossa noudatetaan työkyvyn ja osaamisen kehittämistä (EFQM)</li> </ul> <p>5p 6p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työpaikassa toteutuu 0-tapaturmaa-ajattelu</li> <li>koko henkilöstö sitoutuu työympäristön jatkuvaan kehittämiseen ja uudistamiseen</li> <li>työympäristöinvestoinneissa haetaan kustannushyötyjä</li> <li>käytössä on systemaattinen työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden laadunhallinta (OHSAS 18001)</li> </ul> <p>5p 6p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimintatapoja kehitetään jatkuvasti</li> <li>muutosten onnistumista seurataan mittaamalla</li> <li>toiminta perustuu menetelmiin, joilla varmistetaan jokaisen vaikutus- ja osallistumismahdollisuus</li> <li>johto käyttää henkilöstöraportteja strategisena työkaluna</li> </ul> <p>5p 6p</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>työhyvinvointiohjelman tavoitteet, resurssit ja prosessit on määritelty</li> <li>johto seuraa ja arvioi toimintaa säännöllisesti</li> <li>toiminta toteutuu tykymallin kaikilla osaluilla</li> <li>henkilöstön hyvinvointi ja kehittäminen on osa strategiaa tai laatuohjelmaa</li> </ul> <p>5p 6p</p>