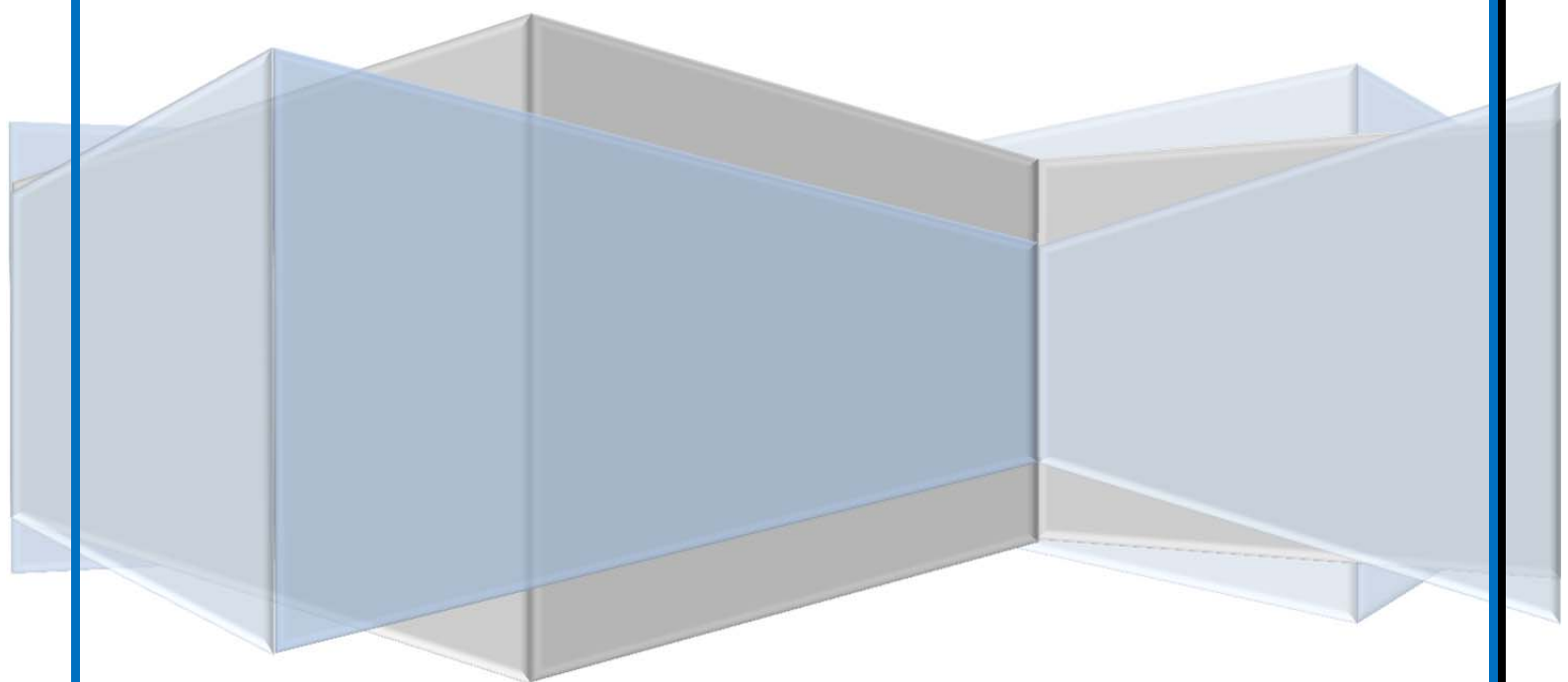


Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä



HENKILÖSTÖRAPORTTI

2015



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2015

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO.....	3
2. VISIO JA ARVOT.....	4
3. LUOTTAMUS JA YHTEISTYÖ.....	4
4. OSAAVA TYÖVOIMA.....	5
5. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYS.....	6
6. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ.....	7
7. HENKILÖTYÖVUOSI.....	8
8. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN.....	8
9. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE.....	10
10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	11
11. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	12
12. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	15
13. ELÄKÖITYMINEN.....	15
14. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	16

1. JOHDANTO

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän henkilöstöraportti 2015 noudattaa uutta henkilöstövoimavarojen arviointi –suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämiseen.

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä, jossa määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaisesti tai koko kalenterivuodelta.

Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kuntayhtymän yhteistoiminta-alueella ja työsuojelijaostossa.

Henkilöstöraportti esitellään vuosittain toiminta- ja tilinpäätöskertomuksen kanssa luottamuselinhallinnolle.

Henkilöstöraportissa kuvataan kehittämisen eri painopisteitä. Valtakunnallisen työelämän kehittämisstrategian painopistealueita ovat innovointi ja tuloksellisuus, luottamus ja yhteistyö, työhyvinvointi ja terveys sekä osaava työvoima.

2. VISIO JA ARVOT

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän perustehtävänä on ylläpitää ja edistää alueensa asukkaiden terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestää yhteistyössä erikoissairaanhoidon kanssa tarpeellista sairauksien hoitoa. Kuntayhtymä tuottaa asiakaslähtöisiä, tasokkaita ja kustannustehokkaita terveystalvuuksia hyödyntämällä tutkimus- ja seurantatietoa sekä panostamalla vaikuttaviin hoitokäytäntöihin. Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä on moniammatillinen työyhteisö, jolla on osaava henkilökunta.

Kuntayhtymän arvot perustuvat toisaalta sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntöön, toisaalta organisaation itse määrittelemiin arvoihin, kuten:

- oikeus hyvään hoitoon, jolloin asiakas/potilas kokee olevansa luotettavissa käsissä ja tulevansa ymmärretyksi ja hyväksytyksi
- ihmisarvoinen hoito ja kohtelu tulee olla jokaisen terveydenhuollossa toimivan keskeinen tavoite. Tärkeimpiä ihmisarvon kunnioittamisen elementtejä ovat arvostus, vuorovaikutteisuus, tiedonsaannin sekä yksilön vaikutusmahdollisuuksien ja itsemääräämisoikeuden edistäminen. Ihmisarvon kunnioittaminen tulee ilmetä myös henkilöstön keskinäisessä vuorovaikutuksessa.
- henkilökunnasta välittäminen, joka ilmenee oikeudenmukaisella kohtelulla ja palkkauksella, työhyvinvoinnin edistämällä, ihmisläheisellä ja ammattitaitoisella johtamisella
- ammattitaito ja työn hallinta, hyvän hoidon edellytys on ammattitaito, jonka ylläpitäminen tulee olla jokaisen sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivan oikeus ja velvollisuus. Sisältöosaamisen lisäksi ammattitaitoa tarvitaan sekä yhteistyö- että vuorovaikutustilanteissa
- tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden edistäminen.

3. LUOTTAMUS JA YHTEISTYÖ

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 14 §:n mukaan kunnassa (kuntayhtymissä) on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantajaa ja henkilöstöä edustavat yhdistykset ja niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Vuonna 2015 yhteistoimintaelin kokoontui viisi kertaa ja käsitteli mm. seuraavia asioita:

- työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2015-2019
- henkilöstöraaportti 2014
- työsuojelujaoston pöytäkirjat
- työaikamuotojen tarkistaminen
- Kokemäen iltavastaanotto
- tilinpäätös 2014
- hallintosäännön tarkistaminen
- Eurajoen ja Luvian kuntaliitoksen vaikutus Luvian terveysaseman toimintaan
- työaikapankin ja liukuvan työajan kehittäminen
- henkilöstöhallinnon käsikirja
- päihdeohjelman päivitys
- vuosisuunnitelma 2016
- säästövapaaohjeet

- työvaateohjeistuksen noudattaminen
- KSTHKY:n talousarvio 2016 ja 2016-2018 toimintasuunnitelma
- ehdotus merkkipäivämuistamisen uudistamiseksi: lahjalistasysteemin käyttöönotto
- ehdotus palvelusvuosimuistamismitalien hakemiseksi Kuntaliitolta
- jouluaateria
- talkoovapaiden käyttö

Kuntayhtymässä toimii yhteistoimintaelimen lisäksi työsuojelijaosto, joka vastaa työsuojelun yhteistoiminnasta. Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asioihin. Työsuojelijaosto kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Työturvallisuuden kehittämisessä viiden vuoden välein toteutettava riskien arviointi tehtiin lokakuussa 2015. Lisäksi järjestettiin ensiapukoulutuksia (EA1), turvallisuuskoulutuksia ja työturvallisuuskävelyt aloitettiin tulosityksiköittäin. AVIN toteuttamia tarkastuksia toteutettiin Harjavallan välinehuollossa ja kotisairaalassa/kotisairaanhoidossa.

4. OSAAVA TYÖVOIMA

Henkilöstövoimavaroilla tarkoitetaan henkilöstöä ja sen kykyä toteuttaa organisaation toiminta-ajatusta. Organisaation muita voimavaroja ovat käytössä oleva talous ja tekniikka.

Henkilöstökeskeisessä palveluorganisaatiossa henkilöstöllä, sen osaamisella ja kehittämismahdollisuuksilla sekä työhön sitoutumisella on positiivisen tuloksen ja laadun saavuttamiseksi suuri merkitys.

Henkilöstövoimavarojen määrä ja laatu varmistetaan pätevyyden, työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin kehittämisellä. Toimivan kehityskeskustelukäytännön vakiinnuttaminen, keskustelujen kattavuus ja laatu ovat yksi osio kehittämisen painopistealueissa. Koulutustarpeet tulevat kehityskeskustelujen kautta.

Osaamisen kehittämisen tapoihin luetaan kuuluviksi mm. koulutus, työnkierto ja perehdyttäminen. Koulutuksista kerrotaan tarkemmin henkilöstön osaamisen kehittämisen luvussa.

5. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYS

Työterveyspalvelut

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän Harjavallan, Kokemäen, Nakkilan ja Luvian henkilöstön työterveyshuollon palveluista vastasi vuonna 2015 yhtymän oma työterveyshuolto sekä työterveyshuollon henkilöstön osalta heidän työterveyshuollon palveluistaan Terveystalon työterveyshuolto Harjavallassa. Työterveyshuolto käsittää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että sairaanhoidon.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehtiin vuosille 2015-2019. Siihen kuuluvat lakisääteinen ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (Kelan korvausluokka I) ja työterveyspainotteinen sairaanhoito (Kelan korvausluokka II). Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet ovat yhteistyön lisääminen työpaikan ja työterveyshuollon välillä, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen ja työkyvyttömyyden ehkäisy, työkykyä uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen ja työssä selviytymisen tukeminen sekä luoda terveelliset työtavat, työolosuhteet ja työympäristö yhteistyössä työpaikan henkilöstön kanssa.

Työpaikkaselvitykset tehdään yhdessä työsuojeluorganisaation kanssa ja niillä täydennetään työpaikan riskinarviointeja. Työterveyshuolto osallistuu kutsuttaessa työsuojelijaoston kokouksiin ja työsuojelutarkastuksiin työpaikalla. Riskiarviointi tehtiin koko henkilöstölle loppuvuodesta 2015. Riskiarviointitulokset esitetään erillisenä yhteenvedona.

Työpaikkaselvitys tehdään aina, kun siihen ilmenee tarvetta, kuitenkin vähintään 5 vuoden välein. Ennen työpaikkakäyntiä tehdään työpaikkaselvityksen esikysely. Työyhteisön kanssa keskustellaan kyselyn tuloksista ja käynnin yhteydessä tehdyistä havainnoista. Työfysioterapeutti tekee ergonomisia työpistekäyntejä uusille työntekijöille, työpisteitä suunniteltaessa, työpisteiden vaihtuessa, tuki- ja liikunta-elinvaivojen antaessa aiheutta sekä erityistyölasien tarvetta arvioitaessa.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin kolmeen kohteeseen vuonna 2015: Harjavallan tk-sairaalaan, kotisairaala/kotisairaanhoitoon ja neuvolaan.

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymän päihdeohjelma päivitettiin kesällä 2015.

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä/avoterveydenhuollon hoitajien Aslak-kuntoutus toteutettiin vuonna 2015 sekä kaksi erillistä TYK-kuntoutusryhmää oli tarjolla hoitohenkilökunnalle ja keittiötyöntekijöille. Työkyvyn tukemiseen liittyviä neuvotteluja työterveyshuollon kanssa järjestettiin vuoden aikana useita ja yhteistyössä saatiin aikaiseksi useita onnistuneita työkykyyn liittyviä työtehtävien muutosprosesseja joko työn kuvaa muuttamalla tai aikakuormitusta vähentämällä.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2015 olivat 395 euroa per henkilö. Kustannusten suhde Kela I ja Kela II oli 37,6 % / 62,4 %. Vuonna 2014 kokonaiskustannukset olivat 545 euroa per henkilö ja suhde Kela I ja Kela II oli 39,6 % / 60,4 %. Kustannusten pienenemiseen ovat vaikuttaneet sairaanhoidon kustannusten pieneneminen n. 30 %:lla.

6. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Henkilöstömäärä kattaa Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymään palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstömäärää ja sen kehitystä on tarkasteltu palvelussuhteen mukaan sekä sukupuolen mukaan jaoteltuna.

Palvelussuhde 31.12.2015	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Vakinaiset	19	235	254	+1,6 %
Määräaikaiset - joista työllistettyjä	13	51	64	- 21 %
Yhteensä	32	286	318	

Määräaikaisten työntekijöiden määrän vähenemiseen ovat vaikuttaneet mm. TK-sairaalaapaikkojen väheneminen/kotihoidon ja kotisairaaloiminnan tehostaminen ja kehittyminen sekä resurssien uudelleen kohdentaminen.

Koko-aikaisten lukumäärä:

- naiset 244, miehet 30

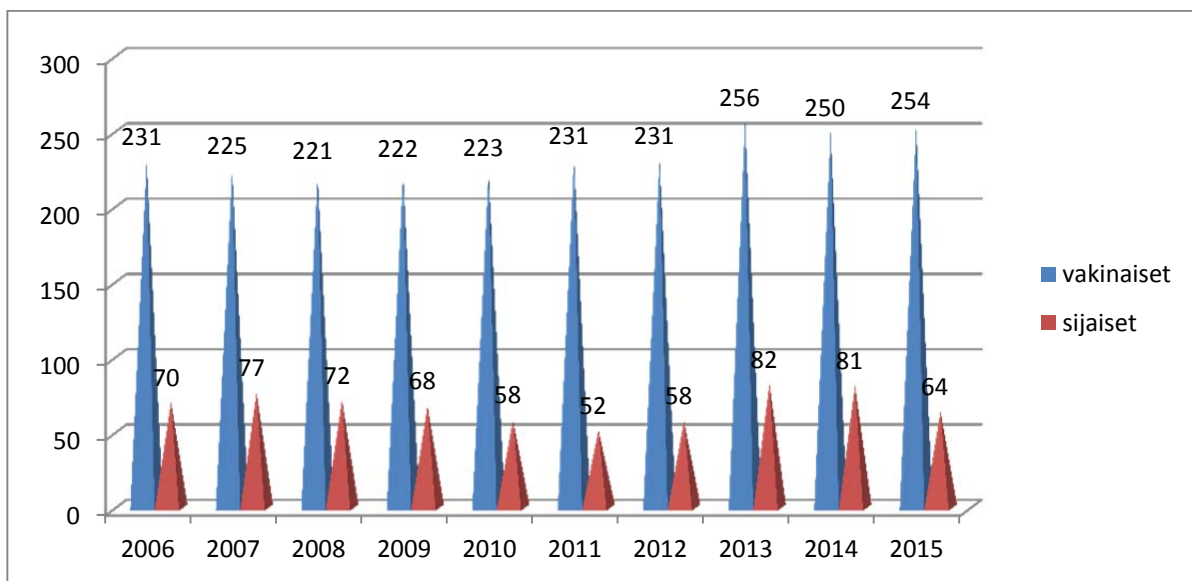
Osa-aikaisten lukumäärä:

- naiset 42, miehet 2

Osa-aika-eläkeläisten lukumäärä:

- naiset 7, miehet 0

Henkilöstömäärän kehitys 2006 - 2015



Kuva 1. Henkilöstömäärän kehitys 2006-2015

7. HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden päiviin (esim. työssä 1.3. – 31.5. = $92/365=0,25$ henkilötyövuotta). Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos - % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	29,03	268,54	297,57	-7,1 %

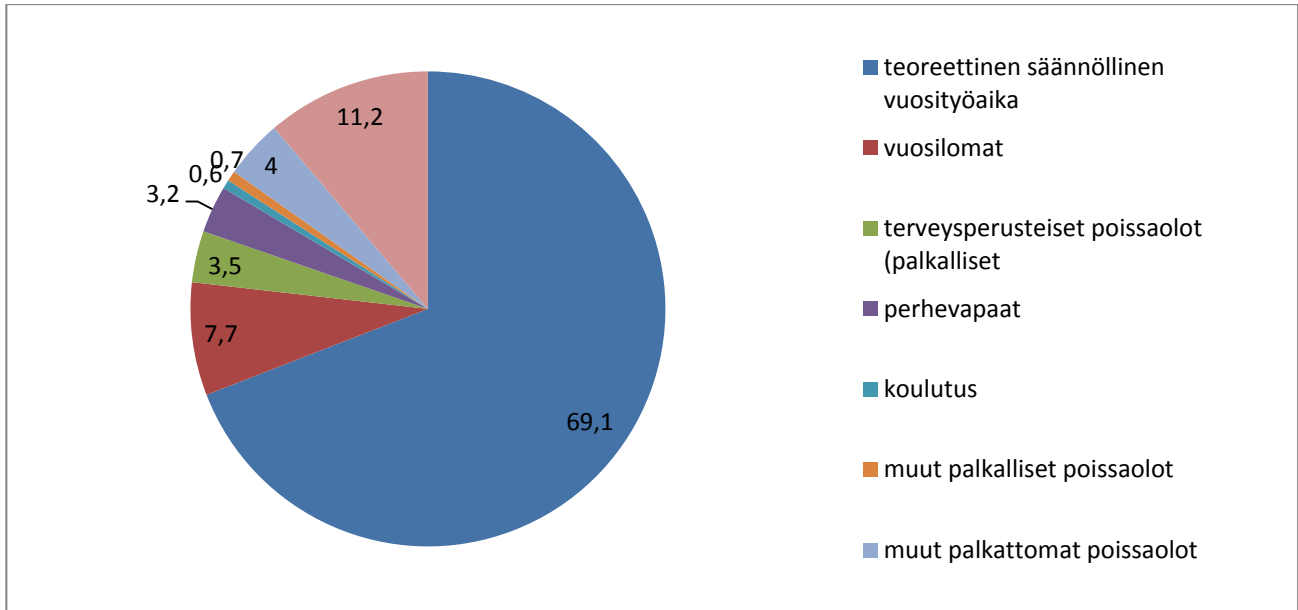
8. TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Henkilöstömäärä- ja henkilötyövuositunnuslukujen lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten työntekoon tarkoitettua työaikaa todellisuudessa on käytetty. Palvelutarpeiden edellyttämien henkilöstöressurssien oikean mitoituksen, kohdentamisen ja kuormituksen suunnittelu perustuu tietoon työajoista ja poissaoloista.

Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät, mikä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä (24/7).

Tehty työaika = teoreettinen säännöllinen työaika – vuosilomat – terveysperusteiset poissaolot – kaikki muut palkalliset poissaolot – kaikki muut palkattomat poissaolot – vapaana annetut työaikakorvaukset + rahana korvatut lisä- ja ylityöt.

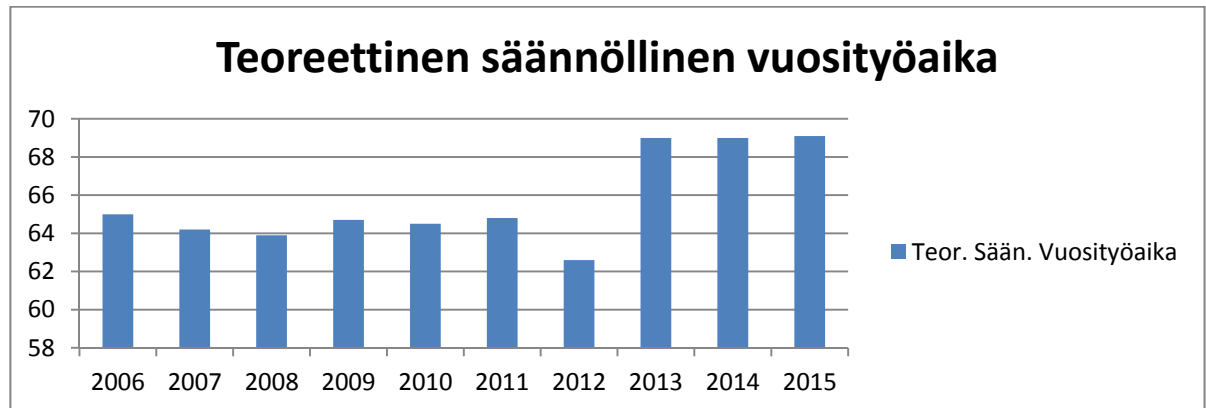
Työajan jakautuminen



Kuva 2. Työajan jakautuminen

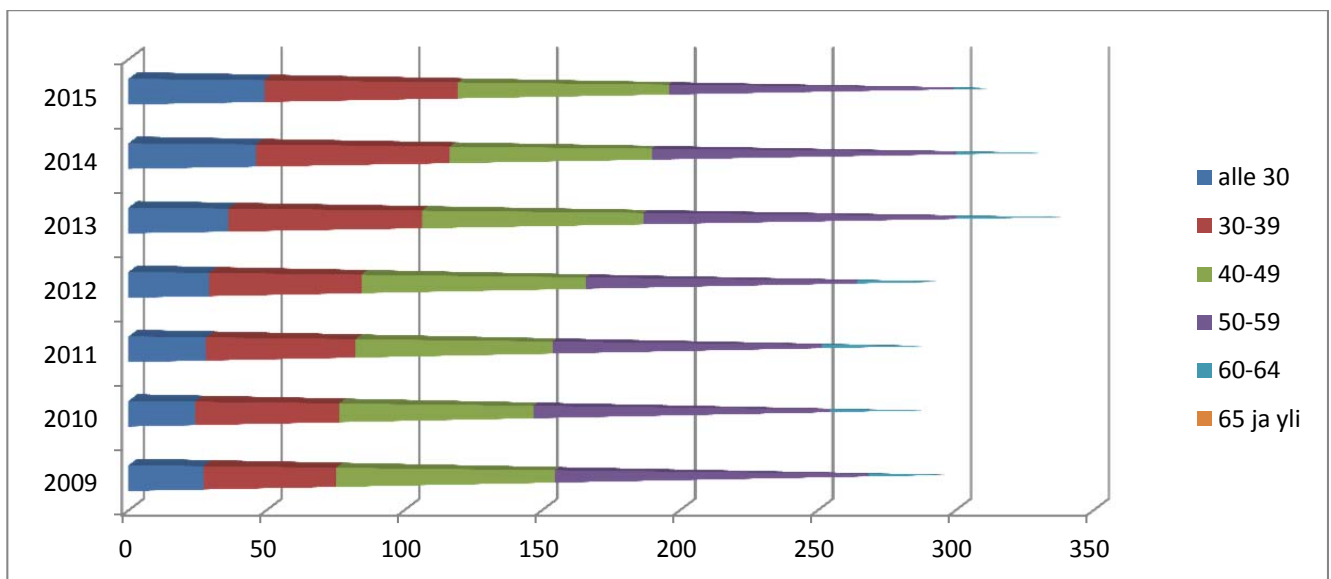
	Tunnit	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta
Kalenterivuoden päivät – vähennetään lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät = Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika (työpäiviä)	606394	115519 79826	69,1 %
Vähennetään työpäivinä:			
- vuosilomat ja muut lomat	64616	8862	7,7 %
- terveysperusteiset poissaolot (palkalliset)	29423	4053	3,5 %
- perhevapaat	20507	3726	3,2 %
- koulutus	4841	658	0,6 %
- muut palkalliset poissaolot	5807	845	0,7 %
- muut palkattomat poissaolot	34291	4596	4,0 %
- vapaana annetut työaikakorvaukset + rahana korvatut lisä- ja ylityöt	(1432+3174)=4606		
= Tehty vuosityöaika	423607	59570	

Teoreettisen säännöllisen vuosiajan kehitys on kuvattu alla olevassa grafiikassa vuodesta 2006 lähtien.



9. HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.



Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	49	15,41
30-39	70	22,01
40-49	76	23,90
50-59	103	32,39
60-64	18	5,66
65 ja yli	2	0,63
Yhteensä	318	100 %

Keski-ikä vakinainen ja määräaikainen henkilöstö yhteensä oli 46,1 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,9 vuotta ja määräaikaisen 39,4 vuotta.

10. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Toimintaympäristön muutosten ennakoitua tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

Osaamisen kehittämisen taustaksi raportoidaan vakinaisen henkilöstön koulutustaso.

Koulutustaso vakinainen henkilöstö:	2015
Perusaste	18
Keskiaste (opistotaso, alin korkea-aste)	200
Korkea-aste (alempi- ja ylempi korkeakoulututkinto)	36
Yhteensä	254

Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat.

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä/osallistuja
Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta		
• lakisääteistä sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta	141	1-19
• Johtamis- ja esimieskoulutus/valmennusta	5	1-3
• Muu osaamisen kehittäminen	13	1-12
Opintovapaalla oleva henkilöstö	2	
Yhteensä	159	

11. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoida yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Kustannusseurannassa kustannuksista vähennetään Kela- ja muut korvaukset.

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät	% työajasta (työpäivistä)	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Lyhyet poissaolot				
alle 4 pv	882	1,25 %	71,8	0,65
4-29 pv	2173	3,08 %	185,8	1,67
30-60 pv	936	1,33 %	59,7	0,54
61-90 pv	400	0,57 %	26,5	0,24
91-180 päivää	830	1,18 %	32,6	0,29
Yli 180 päivää	306	0,43 %	0	0
Yhteensä	5527	7,84 %		

Sairauslomatodistuksia kirjoitettiin omasta työterveyshuollosta yhteensä 176 työntekijälle. Merkille pantavaa on se, että 142:lla henkilöllä ei ollut yhtään sairauspoissaoloa. Oma ilmoituksia oli yhteensä 132 työntekijällä. Eniten työntekijämääräisesti sairausloman pituuden mukaan katsottuna oli kategoriassa 4-29 pv (129 työntekijää).

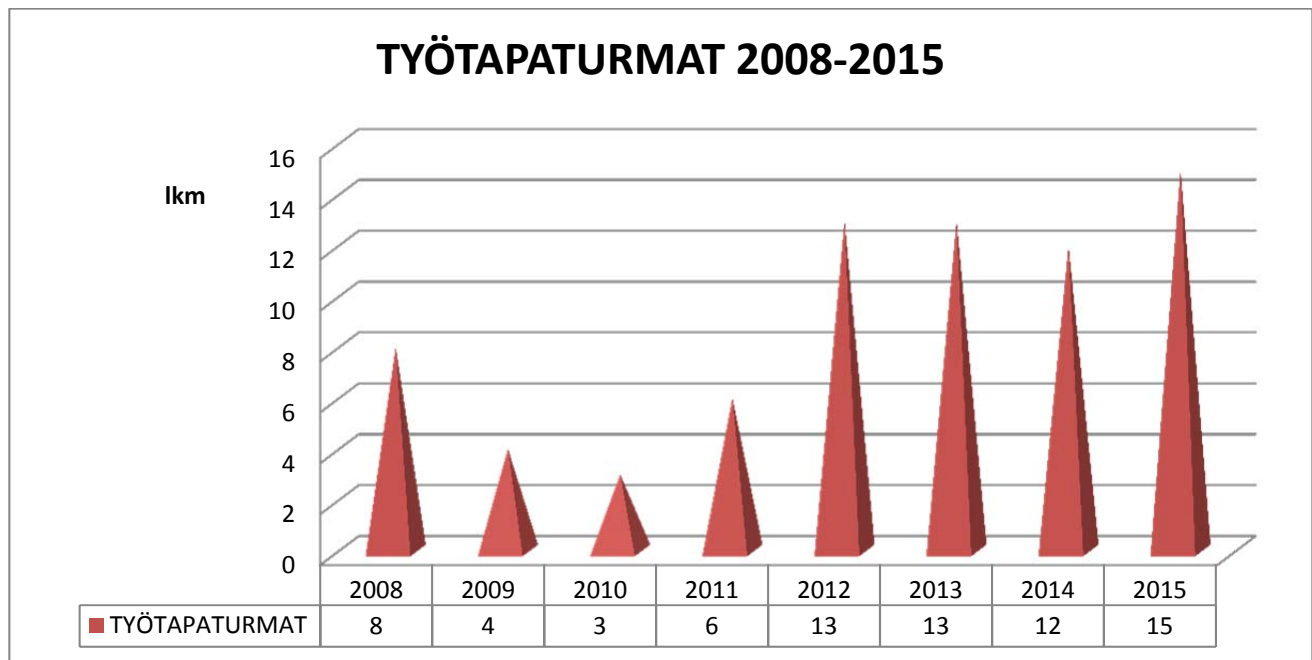
Diagnoosityypeittäin/poissaolopäivittäin katsottuna suurimmaksi nousivat mielenterveys, tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja vakavat sairaudet (kuva 3.). Mielenterveyden osalta poissaolopäivinä kertyi 1436 päivää, tuki- ja liikuntaelinsairauksien osalta 1209 päivää ja vakavien sairauksien osalta 674 päivää. Mielenterveyden osalta keskimääräinen sairausloman pituus oli 34,1 päivää, vakavien sairauksien osalta 56,1 päivää ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista 14,9 päivää. Työssä jaksamisongelmat liittyivät paljolti työhön, jossa tehdään tiimityötä. Samoin, jos työssä on jatkuvia keskeytyksiä, laajojen kokonaisuuksien hallintaa, kiirettä, resurssipulaa lomien ja sairauslomien takia sekä työilmapiiriongelmia että ongelmia työn organisoinnissa.

Diagnoosit	Poissaolopäivät (kalenteripäivät)	Henkilömäärät	Keskim. Sl.pituus
Mielenterveys	1436	42	34,1
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	1209	81	14,9
Infektiot (suolisto ja keuhko)	536	110	4,8
Vakavat sairaudet	674	12	56,1
Omailmoitukset	515	119	
Omailmoituksiin lasketut lääkärin kirj. svat	308	13	
Muut	1057	78	13,5

Kuva 3. Sairauspoissaolot diagnooseittain/poissaolopäivittäin vuonna 2015.

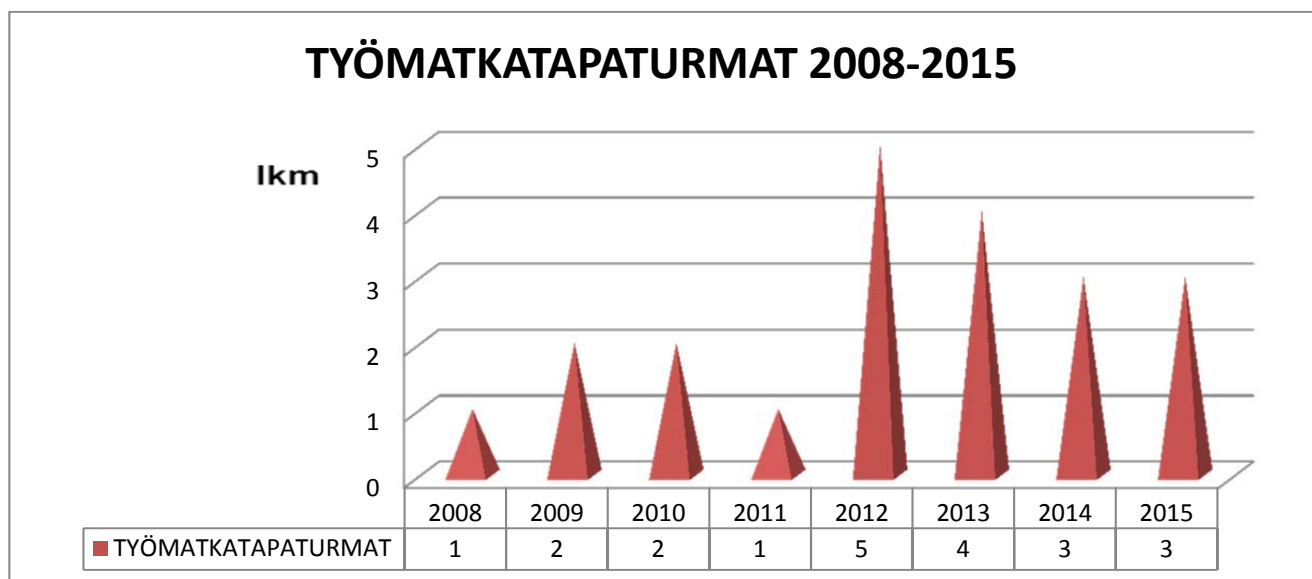
Työtaturmat/työmatkataturmat

Jokainen tapaturma on liikaa. Työpaikkaturmien määrä Suomessa on noussut vuodesta 2005 alkaen 17 %. Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymässä työtaturmia sattui vuonna 2015 15, näistä sairauspoissaolopäiviä yhteensä 11 päivää. Tapaturmien syynä olivat venähdykset (5 kpl), pistotapaturma (4 kpl), viiltotapaturma (2 kpl) ja väliin jääminen (4 kpl). Ammattitauteja oli 1 vuonna 2015. Trendinousu työtaturmien osalta vuonna 2012 johtuu siitä, että mm. kaikista pistotapaturmista tehtiin tapaturmailmoitus.



Kuva 4. Työtaturmat 2008-2015.

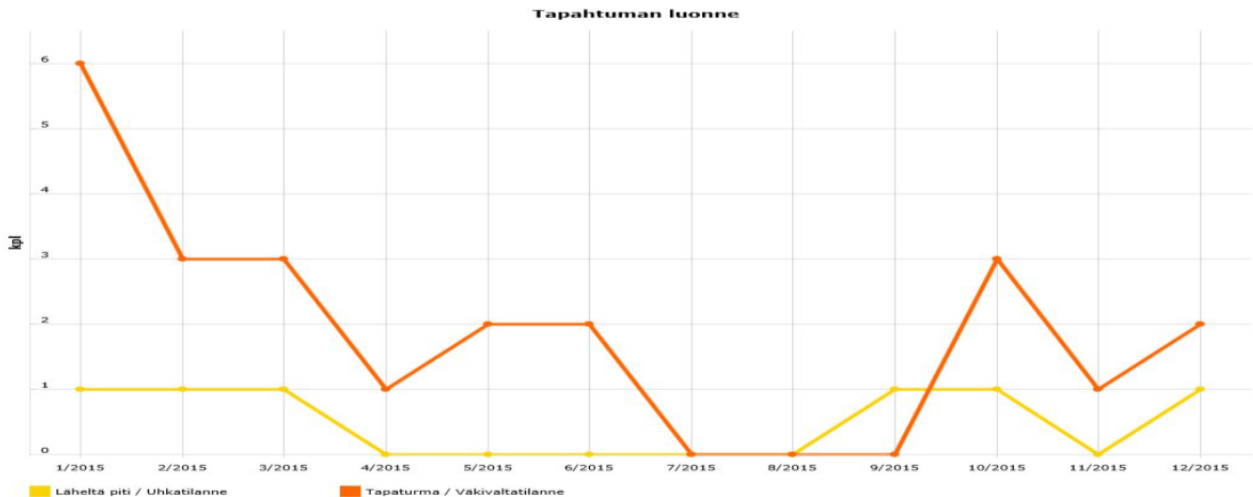
Työmatkataturmia sattui vuonna 2015 3 kpl ja nämä kaikki olivat liukastumisia.



Kuva 5. Työmatkataturmat 2008-2015.

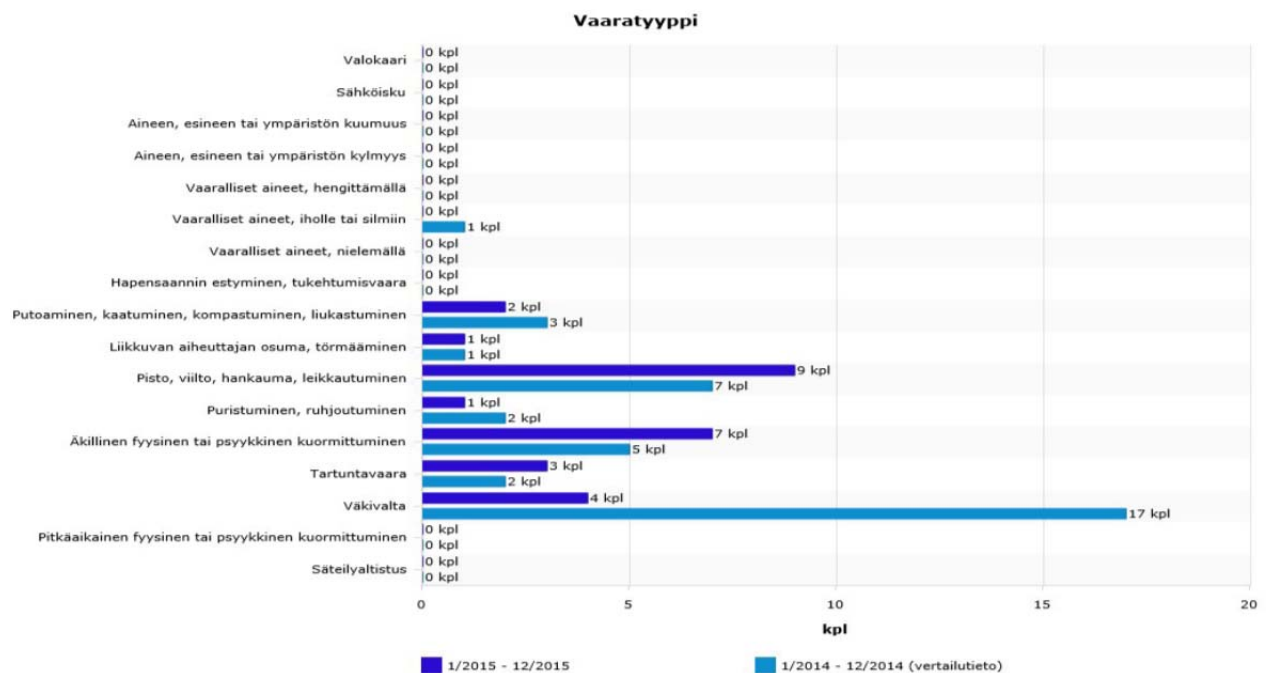
Turvallisuusilmoitukset

Vaara- ja läheltäpiti -tilanteiden raportoinnissa Haipro-järjestelmässä seurataan henkilöstön tekemiä turvallisuusilmoituksia. Turvallisuusilmoituksia on tehty kaikkiaan 29 kpl vuonna 2015. Läheltä piti / uhkatilanne-ilmoituksia näistä oli 6 kpl (vuonna 2014 22 kpl) ja tapaturma/väkivaltatilanne -ilmoituksia oli 23 kpl (vuonna 2014 20 kpl). Alla kuvassa 6 ilmoitukset kuukausitasolla vuonna 2015.



Kuva 6. Läheltä piti/uhkatilanne ja tapaturma/väkivaltatilanne -ilmoitukset vuonna 2015.

Vaaratyypeittäin kuvattuna turvallisuusilmoitukset vuosilta 2014 ja 2015 näkyvät kuvassa 7. Väkivaltatilanteiden osalta ilmoitukset ovat vähentyneet kun taas tapaturmien osalta vaaratyypeissä on ollut kasvua edelliseen vuoteen verrattuna. Tapahtumapaikkoja on eniten ollut tk-sairaalassa, lääkärivastaanotoilla ja huollossa.



Kuva 7. Turvallisuusilmoitukset vaaratyypeittäin vuosina 2014 ja 2015.

12. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kuntayhtymässä alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus-%
Alkaneet palvelussuhteet	9	3,5
Päättyneet palvelussuhteet	18	7,1

13. ELÄKÖITYMINEN

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja –ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläköityminen raportoidaan vanhuuseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden lukumäärinä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2015 oli 64 vuotta (sama kuin vuonna 2014).

	Yhteensä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	12
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	-

14. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Työvoimavaltaisella alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntayhtymään palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

1000 euroa	2013	2014	2015
Työvoimakustannukset yhteensä	14840	14407	13907
josta			
- 1. Palkat yhteensä, josta	11702	11391	10942
- vuosiloma-ajan palkat	1120	1205	1131
- terveysperusteisten poissaolojen palkat (palkat-Kela-korvaus)	(361-110)=251	(352-107)=245	(363-100)=263
- perhevapaiden palkat			
- muut	81	26	120
- lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	75	62	81
- 2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	3138	3132	2965
- 3. Henkilöstöinvestoinnit			
• Työterveyshuolto, netto	162	173	125
• koulutus- ja muu kehittäminen	71	62	50
• kuntoutus	8	5	
• työpaikkaruokailu	36	36	
• yhteistoiminta (virkistys, työsuojelu)	14	6	6

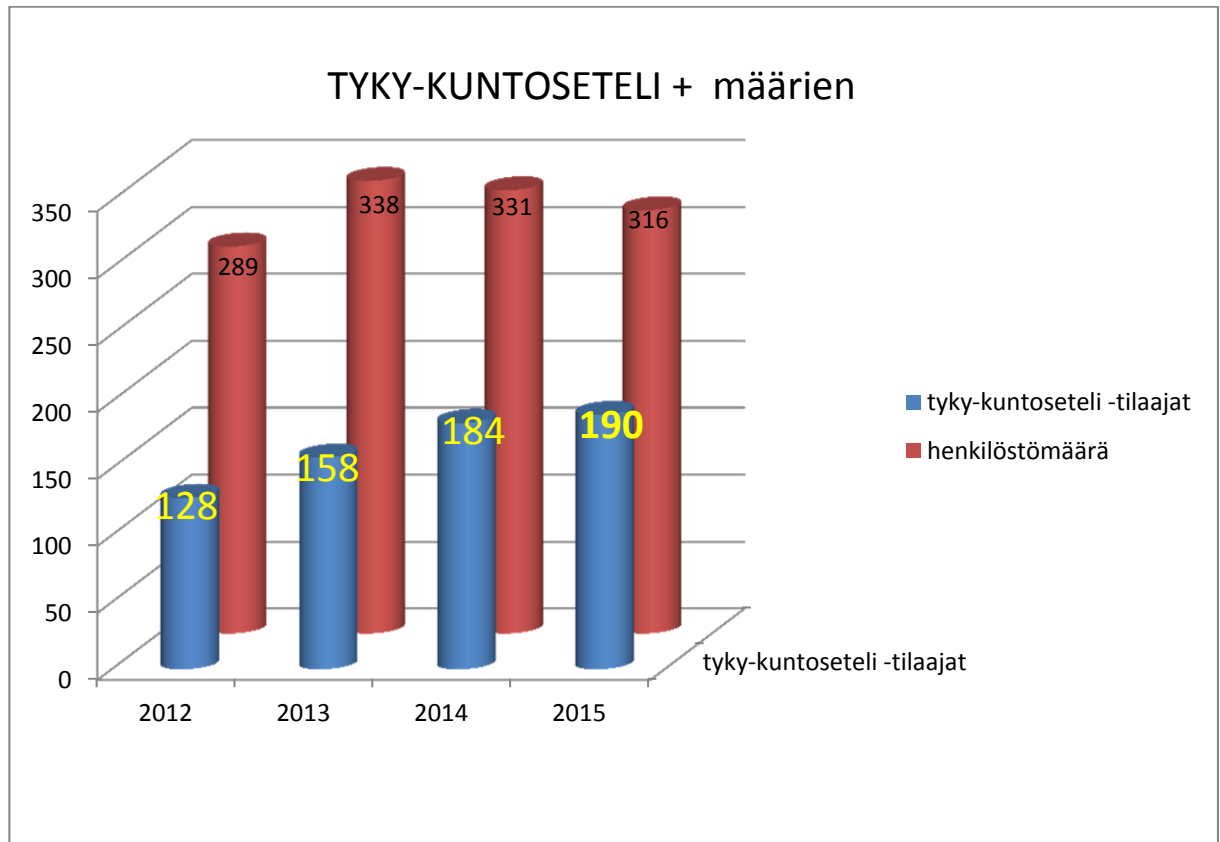
Henkilöstöinvestointeja on työterveyden osalta selostettu työterveyspalvelut –osiossa. Vuosittain henkilöstölle tarjotaan myös mahdollisuus ilmaiseen influenssarokotuksen ottamiseen.

Työpaikkaruokailun subventoinnin lisäksi vuosittain henkilöstölle tarjotaan jouluateria.

Kuntayhtymässä toimii henkilöstökerho, jonka painopisteenä työhyvinvoinnin lisäämisessä on yhteisöllisen toiminnan kehittäminen. Vuoden 2015 aikana järjestettiin suositut Tyky-iltapäivät toukokuussa Kokemäellä. Toiminnallisessa iltapäivässä taottiin, melottiin ja pelattiin minigolfia, sadekaan ei haitannut toisen iltapäivän meloimia. Yhteishenki oli mahtava.

Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä on halunnut tukea henkilöstönsä työkykyä ja hyvinvointia tarjoamalla mahdollisuuden saada liikuntaan ja kulttuuriin tarkoitettuja Tyky-kuntoseteleitä. Henkilöstökerhossa päätettiin syksyllä 2012 setelimuodoksi valita Tyky-Kuntoseteli+. Tämä on työntekijälle verovapaa etu. Setelit ovat henkilökohtaisia. Setelien käyttöpaikkoja löytyy kuntayhtymän jokaisesta jäsenkunnasta. Maksimimäärä, jonka seteleitä voi vuodessa saada on 5 kpl/työntekijä, arvo yhteensä 20 euroa/työntekijä. Setelit ovat olleet

suosituttu henkilöstön keskuudessa, jonka voi todeta alla olevasta kuvasta 7, missä näkyy setelien tilaajien määrän kehitys suhteessa henkilöstömäärään vuosina 2012-2015.



Kuva 8. Tyky-kuntoasetelien tilaajien määrän kehitys suhteessa henkilöstömäärään vuosina 2012-2015.