



HUSin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026

Sisällysluettelo

HUSin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026	1
1 Johdanto	3
1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	3
1.2 Tasa-arvolaki	4
1.3 Yhdenvertaisuuslaki	5
2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen	6
2.1 Henkilöstörakenne	6
2.1.1 Työsuhteen laatu	7
2.1.2 Tehtävänimikkeet	7
2.1.3 Esihenkilötehtävät	7
2.2 Johtaminen ja esihenkilötyö	8
2.3 Osaamisen kehittäminen	9
2.4 Rekrytointi ja perehdytys	10
2.4.1 Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa	10
2.4.2 Perehdytyksen periaatteet	11
2.4.3 Perehdytyksen kehittäminen	11
2.5 Palkkaus	12
2.5.1 Yleistä palkkauksesta	12
2.5.2 SOTE-sopimuksen palkkaliiteuudistus ja Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmä	13
2.5.3 Palkkavertailu sukupuolittain: säännöllisen työajan ansio	13
2.5.4 Palkkavertailu sukupuolittain: hinnoittelutunnukset ja nimikkeet	16
2.5.5 Palkkavertailu sukupuolittain: henkilökohtaiset lisät	18
2.6 Työhyvinvointi	21
2.6.1 Etätyö ja työaika	21
2.6.2 Henkilöstökysely	21
2.6.3 Häirintäkokemukset	22
3 Aiempien toimenpiteiden arviointi	23

4	Tavoitteet ja toimenpiteet 2025–2026.....	24
4.1	Henkilöstökokemus: halutuin työpaikka	24
4.2	Tavoitteita tukemaan turvallisemman tilan periaatteet	24
4.3	Uudet tavoitteet ja toimenpiteet	25
5	Seuranta ja arviointi	26
6	Lisätietoja	26

1 Johdanto

Henkilöstön yhdenvertaisuus ja keskinäinen arvostaminen ovat HUSin keskeisiä arvoja. Oikeudenmukaisuuden kokemus vaikuttaa merkittävästi henkilöstötyytyväisyyteen ja yhtenäiset toimintatavat ovat edellytys sen toteutumiselle. Työnantajan on kaikessa toiminnassaan kohdeltava henkilöstöä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti sekä edistettävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisöissä. Lisäksi työnantajan tehtävänä on ehkäistä henkilöön kohdistuvaa syrjintää ja häirintää työpaikalla ja puuttua siihen.

Yhdenvertaisuus on yksi HUSin arvoista. Työnantajana HUS edistää aktiivisesti monimuotoisuutta työyhteisössään. HUSin työntekijät ovat iältään, sukupuoleltaan ja taustaltaan erilaisia. Henkilöstössämme on paljon eri kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia ihmisiä.

1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslaki yhdenvertaisuussuunnitelman.

HUSissa on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa vuosina 2013, 2017, 2019–2020 ja 2021–2022. Suunnitelmaa on päivitetty vuosina 2023–2024. Tämä suunnitelma koskee toimintavuosia 2025–2026. Suunnitelmassa on huomioitu päivittyneet henkilöstötiedot, lakimuutokset sekä vuonna 2024 teetetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset. Aikaisemmat toimenpiteet ja tavoitteet on tarkastettu ja uusia tavoitteita asetettu.

Yhdenvertaisuuslaki on muuttunut vuonna 2023 ja muutoksia on huomioitu tässä suunnitelmassa. Uudistettuun lakiin sisältyy kahden vuoden siirtymäaika, joka päättyy 1.6.2025. Sen jälkeen tulee arvioida yhdenvertaisuustilannetta myös mm. työhönoton osalta ja lisätä arvioinnin johtopäätökset yhdenvertaisuussuunnitelmaan.



Tämä suunnitelma koostuu kolmesta osasta:

1. Ensimmäisessä osassa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista HUSissa erilaisten tilastotietojen, kyselyiden ja tunnuslukujen perusteella.
2. Toisessa osassa arvioidaan aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista.
3. Viimeisessä osassa esitellään vuosille 2025–2026 asetetut tavoitteet ja toimenpiteet sekä suunnitelma seurannasta.

1.2 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmassa ja tasa-arvoa edistävissä toimenpiteissä.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolaissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Laki asettaa työnantajalle velvollisuuden edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää eri sukupuolta olevien tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista huomioimalla työjärjestelyitä
- toimia siten, että ennalta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelman on myös sisällytettävä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi.

1.3 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa, perustuslaissa tai työsopimuslaissa kielletyllä syrjintäperusteella.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä, häirintää, ohje tai käsky syrjiä jotakuta, läheissyrjintää, oletussyrjintää, moniperusteista tai risteävää syrjintää tai kohtuullisen mukauttamisen epäämistä vammaiselta.

Menettelyä on pidettävä syrjintänä myös silloin, jos työnantaja ei toteuta käytettävissä olevia toimenpiteitä häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä.

Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon edistäminen, esimerkiksi kun työn järjestelyssä otetaan huomioon syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden erityistarpeet. Positiivista erityiskohtelua voidaan tarjota esimerkiksi ikääntyneille, vajaakuntoisille tai vammaisille.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.

Yhdenvertaisuuslain 1.6.2023 osittaisuudistuksen mukaan työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman täytyy jatkossa sisältää myös selvitys yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätöksistä. Siirtymäaika tämän säännöksen osalta on kaksi vuotta. HUS käyttää siirtymäajan 1.6.2025 saakka ja päivittää suunnitelmaan yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset siirtymäajan loppuun 1.6.2025 mennessä.



2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on selvitetty vuoden 2023 Tasa-arvoraportin (Tilastokeskus) ja vuoden 2024 henkilöstökyselyn tietojen perusteella. Palkkaselvitystä on tehty HUSin Tilastokeskukselle toimittamien vuoden 2023 palkkatietojen perusteella. Tehtäväkohtaisten ja henkilökohtaisten palkanosien tarkastelussa on käytetty HUSin omia palkkatilastoja.

2.1 Henkilöstörakenne

HUSin henkilöstörakenne on ikärakenteen osalta tasapainoinen. Vuonna 2023 koko henkilöstön keski-ikä oli 43,5 vuotta, naisilla 43,8 vuotta ja miehillä 42,2 vuotta.

Henkilöstöstä enemmistö on naisia, sillä ammattien eriytyminen on hoitoalalla hyvin voimakasta. Miesten osuus henkilöstöstä oli vuonna 2023 17,4 % ja naisten 82,6 %. Miesten osuus on kasvanut melko tasaisesti ainakin vuodesta 2019 lähtien, jolloin se oli 16,1 %.¹

2.1.1 Työsuhteen laatu

Vuonna 2023 vakinaisessa työsuhteessa oli 78,9 % henkilöstöstä (2019: 76,9 %, 2020: 76,5 %, 2021: 77,8 %, 2022: 78,7 %).² Henkilöstöstä valtaosa (93,0 %) oli kokoaikaisia.³

Osa-aikatyötä tekevät eri sukupuolet. Yleisimmät syyt osa-aikatyöhön ovat osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke. Vuonna 2023 eläkkeelle siirtymisikä oli keskimäärin 61,6 vuotta (vanhuuseläke, täysi työkyvyttömyyseläke, täysi kuntoutustuki ja osatyökyvyttömyyseläke).⁴

2.1.2 Tehtävänimikkeet

Vuoden 2023 (tammikuu) tietojen mukaan koko henkilökunnasta hoitohenkilökunnan osuus on 53,0 % ja heistä naisia on 89,7 %. Lääkäreiden osuus koko henkilöstöstä on 13,4 % ja heistä naisia on 64,3 %. Osuudet ovat pysyneet melko vakaina 2019–2023. Esimerkiksi vuonna 2019 osuudet olivat samat kuin vuonna 2023.⁵

Naisten yleisimmät tehtävänimikkeet vuoden 2023 tammikuussa olivat sairaanhoitaja (7024), laitoshuoltaja (1659), osastonsihteeri (1278); lähihoitaja (1072) ja laboratoriohoitaja (845). Miesten yleisimmät tehtävänimikkeet ovat sairaanhoitaja (760), erikoistuva lääkäri (335), laitoshuoltaja (261), erikoislääkäri (263) ja osastonlääkäri (260). Erilaisia nimikkeitä on 357.⁶

2.1.3 Esihenkilötehtävät

Tammikuussa 2023 esihenkilötehtävissä toimivia oli 1 115, joista naisten osuus oli 72,9 %. Naiset olivat enemmistönä esihenkilötehtävissä kaikissa henkilöstöryhmissä. Yleisin nimike naisesihenkilöillä oli osastonhoitaja (313) ja miesesihenkilöillä ylilääkäri (97).⁷ Naisten osuus ylilääkäreistä oli 51,7 %, ja osuus on kasvanut vuoteen 2019 (47,4 %) verrattuna.⁸

Ylimmissä johtotehtävissä on noin 40 % naisia. Toimialajohtajista 41 % on naisia. HUS-yhtymän johtoryhmässä naisia 39 %.

¹ Lähde: ”Tunnuslukuja ja taulukoita”, taulukko 1.

² Lähde: ”Tunnuslukuja ja taulukoita”, taulukko 1.

³ Lähde: ”Tunnuslukuja ja taulukoita”, taulukko 2.

⁴ Lähde: ”Tunnuslukuja ja taulukoita”, taulukko 5.

⁵ Lähde: Power BI -raportti ”TOP_HEN11_HP_Koonti”.

⁶ Lähde: Harpin palkkaraportti.

⁷ Lähde: Harpin palkkaraportti.

⁸ Lähde: Power BI -raportti ”TOP_HEN11_HP_Koonti”.

Yhdellä esihenkilöllä on keskimäärin 24 suoraa alaista. Suorien alaisten määrän vaihteluväli on 1–151. Naisesihenkilöillä on keskimäärin 27 alaista ja miesesihenkilöillä 16 alaista. Hoitohenkilökuntaan kuuluvilla esihenkilöillä on keskimäärin 35,3 alaista ja lääkäriesihenkilöillä 12,4. Osastonhoitajilla esihenkilötehtäviä on delegoitu myös apulaisosastonhoitajille.⁹



2.2 Johtaminen ja esihenkilötyö

Palautetta johtamisesta ja esihenkilötyöstä saadaan HUSin vuosittaisella henkilöstökyselyllä ja Johtamissyke-kyselyllä. Johtamisosaamisen kehittämiseksi tehty pitkäjänteinen työ näkyy tulosten jatkuvana parantumisena. Vuoden 2024 henkilöstökyselyssä kokemus esihenkilötyöstä oli hyvää (3,98/5), ja positiivista kehitystä oli useilla tulosalueilla. Kyselyyn vastasi 44 % henkilöstöstä.

Vuoden ensimmäisessä Johtamissyke-kyselyssä henkilöstöstä 80 % oli tyytyväisiä esihenkilön ja työyksikkönsä johtamiseen. Henkilöstöryhmistä korkein tyytyväisyys on lääkäreillä (88 %). Hoitohenkilöstä puolestaan 79 % ja tukipalveluhenkilöstöstä (mm. laitoshuoltajat, logistiikkatyöntekijät, ravitsemistyöntekijät, palvelutyöntekijät) 78 % oli tyytyväisiä johtamiseen.

Tyytyväisyydessä eri ikäryhmien välillä ei ole suuria eroja. Hieman tyytymättömämpiä olivat 20–24- ja 45–49-vuotiaat. Kyselyn vastausprosentti oli 46.

Esihenkilöitä kiitettiin erityisesti reiludesta, lähestyttävyydestä, ymmärtäväisyydestä ja kyvystä kuunnella työntekijöitä. Esihenkilötyöhön tyytymättömien kritiikki kohdistui ylhäältä päin tapahtuvaan johtamiseen ja hierarkkiseen toimintakulttuuriin.

⁹ Lähde: Harpin palkkaraportti.

Esihenkilötyössä kehittymistä tuetaan erilaisin keinoin, esimerkiksi esihenkilöpassi-valmennuksella esihenkilöuran alussa. Kaikille esihenkilöille on tarjolla valmennuksia ajankohtaisista teemoista, kuten valmentavasta johtamisesta, esihenkilön oikeuksista ja velvollisuuksista työnantajan edustajana, talousosaamisesta ja muutoksen, monimuotoisuuden sekä hyvinvoinnin johtamisesta. Lisäksi tukena ovat mentorointi, coaching ja työnohjaus.

2.3 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaaminen perustuu hyvään perehdytykseen sekä jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen ylläpitämiseen. Osaamisen johtamisen tavoitteena HUSissa on varmistaa strategian toteuttamiseksi tarvittava riittävä osaamisen taso.

Vuoden 2024 henkilöstökyselyssä henkilöstö koki osaamisensa vastaavan oman työn vaatimuksia hyvin (4,22/5). Lisäksi kokemus mahdollisuuksista oppia uutta ja kehittyä oli hyvällä tasolla (3,92/5). Useilla tulosalueilla on tapahtunut merkittävää positiivista kehitystä näiden osalta 2023–2024. Eri ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Vuonna 2023 koulutuspäivien määrä oli 2,2 päivää henkilöä kohden. Vuosina 2020–2023 määrä on vaihdellut 2,0–2,2 välillä. Miesten ja naisten koulutukseen osallistumisen välillä oli vain vähäisiä eroja.

Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta tuli voimaan 1.4.2024. Asetuksen mukaan täydennyskoulutuksen on perustuttava suunnitelmaan ja tuettava henkilöstön täydennyskoulutukselle asetettuja tavoitteita.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmat tehdään taloussuunnittelun yhteydessä tulosalueilla ja -yksiköissä. Tulosalueiden ja -yksiköiden välillä on eroja siinä, miten yksityiskohtaisesti suunnitelmat tehdään.

Kehityskeskustelu tulee käydä vähintään vuosittain. Jos yksikkö on niin suuri, ettei se ole mahdollista, työntekijän henkilökohtainen kehityskeskustelu voidaan käydä kerran kahdessa vuodessa, kun rinnalla käytetään vuosittaisia ryhmäkehityskeskusteluja. Henkilöstökyselyyn vastanneista 58 % oli käynyt kehityskeskustelun viimeisen 12 kuukauden aikana. Kehityskeskustelujen käyntiaste vaihteli tulosalueilla 38–75 prosentin välillä.

Osaamisen kehittämisen keinoja, esimerkiksi koulutusta, työssäoppimista, mentorointia, verkkooppimista ja oppisopimuskoulutusta käytetään monipuolisesti. Kiinnostusta ja valmiuksia erilaisiin uramahdollisuuksiin kartoitetaan kehityskeskustelujen yhteydessä. Urapolkuja ovat esimerkiksi asiantuntija-, kehittämis-, tutkija- ja esihenkilötehtävät sekä oppisopimuskoulutukset. Hoitohenkilöstön urapolkuja tukemaan on luotu erilaisia ammattiuramalleja.



2.4 Rekrytointi ja perehdytys

HUSissa tehdään vuosittain reilusti yli 2000 rekrytointia. Yhteisen rekrytointiprosessin yhdenvertaisuutta tukevat rekrytointijärjestelmä, HUS-tasoinen ohjeistus ja rekrytointivalmennus.

2.4.1 Yhdenvertaisuus rekrytoinnissa

Työntekijää valittaessa tärkein ohjaava kriteeri on osaaminen. Tehtäville määritellyt kelpoisuusehdot edistävät tasa-arvon toteutumista valinnoissa, ja valintaperusteissa painottuvat tehtävän hoitamisen kannalta oleelliset asiat. Valintaprosessissa varmistetaan yhdenvertaisuus, kun tehtävään valitaan parhaiten hakukriteerit täyttävä ja tehtävään soveltuva työntekijä.

Käytännön toimia edellisellä suunnitelmakaudella ovat olleet mm. seuraavat:

- Rekrytointijärjestelmävalmennukset. Uuden järjestelmäsovelluksen myötä valmennukset on pyritty muotoilemaan ajasta ja paikasta riippumattomiksi.
- Yksiköille on pyynnöstä järjestetty erilaisia valmennuksia esimerkiksi rekrytointimarkkinoinnista, vaikuttavan hakuilmoituksen laadinnasta ja hakijaviestinnästä.
- Nimetyille rekrytoijille on järjestetty myös ulkopuolista rekrytointivalmennusta.

HUSin rekrytoinneissa edellytetään riittävää suomen kielen taitoa ja asiakaspalvelutehtävissä myös ruotsin kielen taitoa. Työntekijöille tarjotaan tarvittaessa suomen ja ruotsin kielen opetusta.

Tämä luku täydentyy yhdenvertaisuuslain siirtymäajan 1.6.2025 puitteissa, jolloin HUSn rekrytointiprosessit päivitetään toiminnallisesti vastaamaan uudistunutta yhdenvertaisuuslakia.

2.4.2 Perehdytyksen periaatteet

Perehdytystä ohjaavat yhteiset periaatteet, mutta perehdytys toteutetaan yksilöllisesti uuden työntekijän osaamisen mukaan. Perehdytystä annetaan myös tehtäviä vaihtavalle työntekijälle sekä pidemmän poissaolon jälkeen perhevapaalta palaaville.

Perehdytyksen suunnittelu, toteutus, seuranta ja päättäminen ovat esihenkilön vastuulla. Usein perehdytyksen toteuttaminen on delegoitu perehdyttäjille. Uuden työntekijän perehdytykseen osallistuu koko työyhteisö, jotta hänet saadaan mahdollisimman pian yhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi.

Uusille huslaisille yhteinen yleisperehdytys toteutetaan verkossa Moodle-kurssina. Yhdenvertaista yleisperehdytystä tukee myös Tervetuloa HUSiin -verkkokurssi. Ammattiryhmäkohtaisesta ja yksikötason perehdytyksestä ja sen sisällöntuotannosta vastaavat ammattiryhmät ja yksiköt.

2.4.3 Perehdytyksen kehittäminen

Perehdytyksen verkkokursseista kerätään palautetta mm. yleisperehdytyksen verkkokurssin yhteydessä Uuden työntekijän kyselyllä.

Perehdytykseen on oltu melko tyytyväisiä. Nuorimpien ikäryhmien vastaajat ja henkilöstöryhmistä erityistyöntekijät eivät ole olleet yhtä tyytyväisiä kuin muut. Sukupuolittain tarkasteluna miehet olivat hieman tyytyväisempiä kuin naiset.

Perehdytyksen koordinaatioryhmä kokoaa HUSin perehdytyksen kehittämiseen liittyvät asiat yhteen, jotta löydetään synergiaetuja ja jotta perehdytykseen liittyviä kehittämisprojekteja voidaan toteuttaa tehokkaasti. Perehdytyksen laadun parantamiseksi on kehitetty yhteinen HUS-tason yleisperehdytysohjelma, joka otettiin käyttöön edellisellä suunnitelmakaudella.



2.5 Palkkaus

HUSin henkilöstö kuuluu kolmen eri virka- ja työehtosopimuksen piiriin: hyvinvointialan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (HYVTES), sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) ja lääkärisopimuksen (LS). 1.3.2023 voimaan tullut HYVTES korvasi aiemmin sovelletun KVTESin.

Suunnitelmaan sisältyvä palkkavertailu on laadittu vuoden 2023 palkkatilaston ja silloin sovelletujen virka- ja työehtosopimusten perusteella. Palkkavertailu säännöllisen työajan ansion osalta pohjautuu Tilastokeskuksen toimittamaan vuoden 2023 tasa-arvoraporttiin. Henkilökohtaisten lisien tarkastelu perustuu HUSin omiin tammikuun 2022 ja tammikuun 2023 palkkatilastoihin.

HUSin palkkaohjelmaan liittyy lukuisia pysyväisohjeita (mm. tehtävälisän myöntämisen periaatteet, henkilökohtaisen lisän määräytymisen ja työn vaativuuden arvioinnin pysyväisohjeet sekä kertapalkkion periaatteet). Pysyväisohjeiden tarkoituksena on ohjata toimintaa yhdenmukaisin periaattein.

Vuodesta 2020 lähtien HUSissa on toiminut TVA-koordinaatiotyöryhmä. Työryhmän tehtävänä on huolehtia, että HUSissa sovelletaan yhdenvertaisesti työn vaativuuden arvioinnin (TVA) sisältämiä periaatteita, kriteereitä ja ohjeistuksia riippumatta siitä, missä yksikössä työtä tehdään. TVA-ryhmän toimintaa ja muotoa tullaan tarkastelemaan osana työehtosopimuksiin (HYVTES- ja SOTE-sopimus) tulevia uusia palkkausjärjestelmiä.

2.5.1 Yleistä palkkauksesta

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuteen. Tehtävän vaativuuden arvioinnilla on tärkeä merkitys tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa palkkauksessa. Arviointijärjestelmän selkeys ja läpinäkyvyys antavat pohjan sille, että palkkaus koetaan tasa-arvoiseksi ja oikeudenmukaiseksi.

Tehtäväkohtaisen palkan/uraporraspalkan lisäksi henkilöstölle maksetaan erilaisia varsinaiseen palkkaan kuuluvia palkkaeriä, kuten työkokemuslisä, henkilökohtainen lisä ja lisätehtävien ja -vastuiden perusteella maksettava tehtävälisä.

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva henkilökohtainen lisä voi olla enintään 20 % tehtäväkohtaisesta palkasta, poikkeuksena HYVTESin liitteen 7 tekninen ala, jossa se voi olla enintään 30 %. Henkilökohtaisen lisän myöntämisperusteista kerrotaan jäljempänä tässä tekstissä. Kokonaisansiotasoon vaikuttavat lisäksi epämukavan työajan korvaukset (ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntaikorvaukset) sekä lisä- ja ylityöt.

2.5.2 SOTE-sopimuksen palkkaliiteuudistus ja Lääkärisopimuksen uraporrasjärjestelmä

HUSissa aloitettiin vuonna 2024 SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvien henkilöiden sijoittaminen SOTE-sopimuksen viiteen uuteen palkkaliitteeseen. Työehtosopimuksesta tulleen liiteuudistuksen tarkoituksena on selkiyttää eri tehtävien sisältöjen osaamis- ja vaatimustasoja, jolloin erilaiset roolit ja vastuut huomioidaan paremmin. SOTE-sopimuksen uuden palkkausjärjestelmän 2. vaihe on toteutumassa 2025, kun valtakunnallinen TES-ratkaisu syntyy keskustasolla.

Lääkärisopimuksen (LS) palkkausjärjestelmä uudistui vuonna 2023 uraporrasjärjestelmäksi, joka korvasi lääkäreillä tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan TVA-järjestelmän. Uraporrasjärjestelmässä palkka muuttuu portaittain tehtävän, osaamisen ja urakehityksen myötä. Tavoitteena on parantaa hoidon laatua ja tuloksellisuutta sekä palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta.

Lääkärisopimuksen uraporraspalkkojen yhdenvertaisesta soveltamisesta huolehditaan tulosaluekohtaisissa LS-ryhmissä. Lisäksi HUS-tasoinen LS-pienryhmä tarkastelee edellä mainittujen tulosaluekohtaisten ratkaisujen yhdenvertaisuutta.

2.5.3 Palkkavertailu sukupuolittain: säännöllisen työajan ansio

Tilastokeskuksen vuoden 2023 palkkatilaston mukaan kokoaikaisten täyttä palkkaa saavien henkilöiden keskimääräinen säännöllisen työajan ansio oli KVTESin/HYVTESin piirissä naisilla 3732 euroa ja miehillä 3864 euroa kuukaudessa (taulukko 1). Ero oli siten 132 euroa miesten hyväksi. Ero on pienentynyt hieman edelliseen vuoteen nähden, jolloin ero oli 135 euroa.

SOTE-sopimuksen piirissä olevien keskimääräinen säännöllisen työajan palkka oli vuonna 2023 naisilla 3510 euroa ja miehillä 3603 euroa, jolloin eroa oli 93 euroa. Myös tämä ero on pienentynyt edellisestä vuodesta, jolloin se oli 110 euroa. Lääkäreillä ero vuonna 2023 oli 340 euroa miesten eduksi, ja se on pienentynyt merkittävästi vuodesta 2022, jolloin palkkaero oli 467 euroa.

Jos tarkastellaan peruspalkkoja, naiset ansaitsivat 6 euroa enemmän kuin miehet vuonna 2023, kun ero oli edellisenä vuonna 8 euroa miesten eduksi. KVTESin/HYVTESin piiriin kuuluvilla miehillä keskimääräiset peruspalkat nousivat 236 euroa, kun naisilla ne nousivat vain 223 euroa, jolloin ero kasvoi 106 euroon (vuonna 2022 93 euroa).

Kaikissa sovellettavissa työehtosopimuksissa sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut, lääkäreillä ja SOTE-sopimuksessa merkittävästi. Tämä sama kaventuminen näkyy myös kokonaispalkkoissa. On hyvä huomata, että luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia, koska vuonna 2023 entiseen KVTES-sopimukseen kuuluneet henkilöt sijoiteltiin SOTE- ja HYVTES-sopimuksiin.

Taulukko 1. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero sukupuolten välillä 2022 ja 2023 (Tilastokeskuksen tarkistamaton aineisto).

		2022			2023		
SOPIMUS	sukupuoli	peruspalkka ¹⁰	säännöllisen työajan ansio ¹¹	kokonaisansio ¹²	peruspalkka	säännöllisen työajan ansio	kokonaisansio
KVTES/HYVTES	Miehet	3241	3677	3804	3477	3864	3955
	Naiset	3148	3542	3606	3371	3732	3777
SOTE	Miehet	2723	3508	3769	2886	3603	3899
	Naiset	2715	3398	3629	2892	3510	3771
Lääkärit	Miehet	5583	6650	9878	5754	6825	9810
	Naiset	5319	6183	8506	5614	6485	8740

PALKKAEROT SUKUPUOLTEN VÄLILLÄ (miehet - naiset)							
	2022				2023		
SOPIMUS	perus- palkka	säännöllisen työ- ajan ansio	kokonais- ansio		perus- palkka	säännöllisen työajan ansio	kokonais- ansio
KVTES/HYVTES	93	135	198		106	132	178
SOTE	8	110	140		-6	93	128
Lääkärit	264	467	1372		140	340	1070

Palkkaerot sukupuolten välillä selittyvät pääosin eri vaativuusryhmien välisillä palkkaeroilla. Miehet sijoittuvat suhteellisesti useammin johtotehtäviin tai erityisasiantuntijatehtäviin. Vaikka naisten osuus henkilöstöstä on noin 83 %, johtajista vain 45 % ja erityisasiantuntijoista 72 % on naisia.

¹⁰ Peruspalkka (Perus) perustuu tehtäväkohtaiseen vähimmäispalkkaan, jossa huomioidaan tehtävään liittyvä lisävastuu, työpaikan sijaintiin perustuva kalleusluokka tai mahdollinen henkilön epäpätevyysalennus. Peruspalkkaan ei sisälly henkilökohtaista lisää, määrävuosisilää tai muita vastaavia vuosisidonnaisia palkanosia. Peruspalkka määräytyy viranhaltijan tai työntekijän tehtävien ja työehtosopimuksissa mainittujen edellytysten perusteella. Usein määräytymisperusteena on viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus.

¹¹ Säännöllisen työajan ansioon (SANS) ansioon luetaan kultakin palkanmaksujaksolta peruspalkka, tehtävän, ammattitaidon, palvelusvuosien yms perusteella maksettavat lisät, työpaikan sijainnin ja olosuhteiden perusteella maksettavat lisät, työaikalaisat, toimihenkilöiden tulos- ja suorituserusteinen palkanosa, työntekijöiden suorituserusteiset ansiot, luontaisetujen verotusarvo, (palkkarakennetilastossa lisäksi ei tehty työlajalta maksettu palkka). Ei sisällä kertaluonteisia palkkaeriä, kuten lomarahaa ja tulospalkkioita.

¹² Kokonaisansio (KANS) kuvaa säännölliseltä työlajalta sekä muulta työlajalta, kuten yli- ja lisätyölajalta, maksettua palkkaa. Kokonaisansioon luetaan kultakin palkanmaksujaksolta peruspalkka, tehtävän, ammattitaidon, palvelusvuosien yms. perusteella maksettavat lisät, työaikalaisat, toimihenkilöiden tulos- ja suorituserusteinen palkanosa, työntekijöiden suorituserusteiset ansiot, luontaisetujen verotusarvo, lisä- ja ylityön ansio, osin myös mahdolliset varallaolo-, päivystys- ja hälytyskorvaukset, muut epäsäännöllisesti maksettavat lisät (palkkarakennetilastossa lisäksi ei tehty työlajalta maksettu palkka). Ei sisällä kertaluonteisia palkkaeriä (lomaraha, tulospalkkio).

Taulukko 2. Pääpalvelussuhteiset ammattiluokituksen ja sukupuolen mukaan 2023.

Ammattiluokka	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset%
Johtajat	44	53	97	45
Eriyisiasiantuntijat	4674	1809	6483	72
Asiantuntijat	11758	1453	13211	89
Toimisto- ja asiakaspalvelutyö	445	155	600	74
Palvelu- ja myyntityöntekijät	2376	351	2727	87
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	3	28	31	10
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	1	21	22	5
Muut työntekijät	1805	489	2294	79
Ammatti tuntematon	13	11	24	54
Yhteensä	21119	4370	25489	82,8

Tehtäviin sijoittumiseen ja palkkaeroon vaikuttaa myös se, että tehtävässä miehillä on useammin ylempi korkeakoulututkinto kuin naisilla (taulukko 3).

Taulukko 3: Pääpalvelussuhteiset (ei sivuvirkaiset) koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2023.

Koulutusaste	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset %
Perusaste	908	319	1227	74
Toinen aste	5297	1050	6347	83
Erikoisammattikoulutusaste	139	36	175	79
Alin korkea-aste	3089	261	3350	92
Alempi korkeakouluaste	7402	1130	8532	87
Ylempi korkeakouluaste	3273	1060	4333	76
Tutkijakoulutusaste	1011	514	1525	66
Yhteensä	21119	4370	25489	83

Kunkin sopimuksen piiriin kuuluvien ammattiryhmien tehtävien vaativuuden arviointi (TVA) suoritetaan vuosittain, ja sen yhteydessä työntekijöiden tehtävien vaativuutta arvioidaan ja palkkatasoja tarkistetaan. Palkkahinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä tehtäväkuvat ovat usein yksilöllisiä ja käytetyt palkkahaarukat muita tehtäviä laajemmat.



2.5.4 Palkkavertailu sukupuolittain: hinnoittelutunnukset ja nimikkeet

Säännöllisen työajan ansioita tarkasteltiin nimikkeittäin ja hinnoittelutunnuksittain. Tilastokeskuksen vertailussa oli mukana 75 tehtävänimikettä. Tarkastelussa olivat mukana ne nimikkeet ja hinnoittelutunnukset, joissa oli kussakin vähintään neljä miestä ja naista. Palkkatilastoa verrattiin myös hinnoittelukohtaisiin vaativuusryhmäjakaumiin, jotta saatiin kuva tehtävien sijoittumisesta eri vaativuusryhmiin sukupuolittain. Suurimmat erot löytyivät taulukon 4 nimikkeistä.

Taulukko 4: Ammattinimikkeet, joissa suurin euromääräinen ero säännöllisen työajan palkassa.

Nimike	Naiset	Miehet	Ero euroina	Ero, %
Tutkija	3844	4731	886	23,1
Toimialajohtaja	11618	12098	481	4,1
Neuropsykologi	4611	5081	470	10,2
Erikoislääkäri	6900	7312	411	6
Ylilääkäri	9160	9536	376	4,1
Valokuvaaja	3161	3484	323	10,2
Controller	4729	5006	277	5,9

Palkkaerot näkyvät myös hinnoittelutunnuksittain tarkasteltuna. Taulukkoon 5 on koottu ne hinnoittelutunnukset, joilla säännöllisen työajan ansion prosentuaalinen ero miesten ja naisten välillä

oli yli 3 %. Mukana ei ole hinnoittele mattomia tehtäviä/nimikkeitä. Nähdään, että valtaosa hinnoittelutunnuksista on lääkärisopimuksen tunnuksia (L-alkuiset). SOTE-sopimuksen puolella mukana on vain kaksi hinnoittelutunnusta, 01HOIo40 (esim. lähihoitaja) ja 01HOIo30 (esim. apulaisosastonhoitaja ja vastaava sairaanhoitaja). H-alkuiset tunnuksat kuuluvat HYVTESin piiriin.

Taulukko 5: Säännöllisen työajan ansiot hinnoittelutunnuksittain ja sukupuolittain.

Hinnoittelutunnus	Naiset, euroa	Lukumäärä	Miehet, euroa	Lukumäärä	Ero euroina	Ero, %
L3SL4103	4825	23	5624	12	798	16,5
L3SL001A	2182	46	2466	26	284	13
H0102014	3706	38	4168	50	462	12,5
H9TAE020	10125	18	11253	17	1128	11,1
L3SL002A	6386	278	6994	149	608	9,5
L3SL001B	3859	19	4193	10	334	8,6
L3SL001E	5175	147	5559	74	384	7,4
H1PER070	2661	92	2840	108	179	6,7
01HOIo40	3055	2949	3250	356	195	6,4
L3SL001D	4653	177	4912	120	259	5,6
01HOIo30	3707	9524	3851	1079	144	3,9
L3SL003A	7405	91	7679	38	274	3,7
L3SL002C	7414	302	7691	156	276	3,7
L3SL003C	8766	90	9093	86	327	3,7
H0104018	3035	11	3143	73	108	3,6
02FAR020	3489	289	3608	21	119	3,4



Lääkäritehtävissä sukupuolten väliset palkkaerot säännöllisen työajan ansioissa olivat suurimpia erikoislääkäreillä ja ylilääkäreillä (taulukko 6). Miespuoliset lääkärit sijoituivat hieman useammin korkeampiin vaativuusryhmiin kuin naiset.

Taulukko 6: Lääkärien säännöllisen työajan ansio nimikkeittäin ja sukupuolittain jaoteltuna.

Nimike	Naiset	Miehet	Ero euroina	Ero, %
Erikoislääkäri	6900	7312	411	6
Ylilääkäri	9160	9536	376	4,1
Erikoistuva lääkäri	4815	5044	229	4,8
Osastonylilääkäri	8098	8292	194	2,4
Apulaisyylilääkäri	7613	7678	65	0,9
Osastonlääkäri	7088	7105	18	0,2

Tehdyn palkkavertailun perusteella voidaan todeta, että **keskimäärin miesten tehtäväkohtaiset palkat ovat jonkin verran korkeampia kuin naisten**, koska tehtävät sijoittuvat korkeampiin malliryhmiin. Erityisesti eroja havaitaan lääkärin palkoissa, kun taas HYVTESin ja SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvissa palkkaerot ovat pienehköjä. Trendi on kuitenkin kohti palkkaerojen tasoittumista. Myös SOTE-sopimukseen ja HYVTESiin lähiaikoina odotettavissa olevien uusien TES-palkkausjärjestelmien (ns. tasopalkkajärjestelmät) odotetaan nimensä mukaisesti tasoittavan mahdollisia perusteettomia palkkaeroja.

2.5.5 Palkkavertailu sukupuolittain: henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtaisten lisien myöntämisen perusteena on työntekijän henkilökohtainen työsuorituksen arviointi, joka tehdään yleensä vuosittain kehityskeskusteluissa. Henkilökohtaisen lisän myöntämiseen vaikuttavat mm. työtulokset, ammattitaito, työkokemus, monitaitoisuus, oma-aloitteisuus, vastuuntunto, yhteistyökyky ja tehokkuus. Uusia lisiä voidaan myöntää ja olemassa olevia tarkastaa ajankohdasta riippumatta. Henkilöstön vaihtuvuus ja määrän vaihtelu, organisaatiomuutokset sekä tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset vaikuttavat henkilökohtaisten lisien toteumaan.

Tammikuun 2023 palkkatietojen perusteella työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä oli myönnetty 37,4 prosentille naisista ja 32,3 prosentille miehistä (taulukko 7). Nämä luvut ovat hieman pienentyneet edellisestä vuodesta, jolloin osuudet olivat 38,4 % ja 34 %. Sopimuskautta tarkasteltuna lääkäri- ja teknisten sopimuksen piiriin kuuluville miehille oli myönnetty useammin henkilökohtainen lisä kuin naisille, kun taas KVTESin ja SOTE-sopimuksen kohdalla tilanne oli päinvastainen. Tilanne oli sama myös vuonna 2022.

Miehille myönnetty lisät (181,54 euroa) olivat kuitenkin keskimäärin korkeammat kuin naisilla (121,01 euroa) koko HUSin tasolla, eli ero oli 60,53 euroa. Ero on kuitenkin pienentynyt edellisestä vuodesta, jolloin se oli 64,47 euroa. Sopimustasolla tarkasteltuna naisten keskimääräinen lisä oli suurempi KVTEsissä ja miesten lisä muissa sopimuksissa sekä vuonna 2023 että 2022. Kuitenkin verrattaessa vuoteen 2022 nähdään, että ero on kaventunut kaikissa sopimuksissa. KVTEsissä naisten vuoden 2022 jo alun perin suurempi keskimääräinen lisä on jopa kasvanut (taulukko 7).

Sukupuolten väliset palkkaerot ovat kaventuneet merkittävästi verrattuna vuosiin 2019 tai 2021.

Taulukko 7: Henkilökohtaisten lisien määrät ja keskiarvot 2022 ja 2023.

TAMMIKUU 2022					
		Lisän saajien määrä	Osuus tehtäväkohtaisten palkkojen saajista	HK-lisän keskiarvo euroina	Ero keskiarvossa sukupuolten välillä
Koko HUS	Kaikki	9918	37,7 %	127,99	64,47
	Miehet	1444	34,0 %	183,04	
	Naiset	8472	38,4 %	118,57	
KVTES	Kaikki	964	36,3 %	160,22	-8,75
	Miehet	308	33,9 %	154,27	
	Naiset	656	37,6 %	163,02	
Lääkärit	Kaikki	918	27,3 %	339,71	23,08
	Miehet	341	29,1 %	354,22	
	Naiset	577	26,4 %	331,14	
SOTE	Kaikki	7902	39,4 %	98,06	11,4
	Miehet	719	35,3 %	108,43	
	Naiset	7183	39,9 %	97,03	
Tekniset	Kaikki	131	54,1 %	209,19	67,33
	Miehet	76	55,9 %	237,46	
	Naiset	55	51,9 %	170,13	

TAMMIKUU 2023					
		Lisän saajien määrä	Osuus tehtäväkohtaisten palkkojen saajista	HK-lisän keskiarvo euroina	Ero keskiarvossa sukupuolten välillä
Koko HUS	Kaikki	9672	36,6 %	129,89	60,53
	Miehet	1419	32,3 %	181,54	

	Naiset	8253	37,4 %	121,01	
KVTES	Kaikki	961	35,3 %	160,13	-10,87
	Miehet	306	33,2 %	152,04	
	Naiset	655	36,4 %	162,91	
Lääkärit	Kaikki	892	25,8 %	348,94	17,84
	Miehet	325	26,8 %	360,28	
	Naiset	567	25,2 %	342,44	
SOTE	Kaikki	7687	38,4 %	99,44	9,32
	Miehet	711	33,8 %	107,9	
	Naiset	6976	39,0 %	98,58	
Tekniset	Kaikki	132	52,2 %	201,93	53,55
	Miehet	77	52,7 %	224,25	
	Naiset	55	51,4 %	170,7	

Henkilökohtaisten lisien käytön toteutumista tarkastellaan vuosittain HUS-tasoisesti sopimuksittain, liitteittäin ja hinnoittelutunnuksittain. Työnantajan on työehtosopimuksen mukaan käytettävä tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta henkilökohtaisiin lisiin HYVTESin ja SOTE-sopimuksen piirissä oleville liitteittäin vähintään 1,3 % ja lääkäreille vähintään 1,5 %. HYVTESissä on poikkeus teknistä alaa koskevassa liitteessä 7, jonka mukaan tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta on käytettävä vähintään 0,6 % henkilökohtaisiin lisiin.

Tammikuun 2023 henkilökohtaisten lisien tarkastelussa HUS-tasoinen toteuma ylitti työehtosopimuksen edellyttämän vähimmäismäärän kaikissa muissa paitsi SOTE-sopimuksessa, jossa se oli 1,28 %. Tosin liitetasolla tarkasteltuna lääkärisopimuksessa liitteessä 4 (Hammaslääkärit) toteuma oli 1,45 % ja KVTES-sopimuksen liitteessä 8 (Muiden alojen palveluhenkilöstö) 1,29 %, jolloin ne jäivät vähimmäisvaatimuksen alle.



2.6 Työhyvinvointi

HUSissa on koko henkilöstöä koskeva nelivuotinen työhyvinvointiohjelma, jota päivitetään vuosittain työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintasuunnitelmalla.

Vuonna 2024 tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen onnistuu melko hyvin. 22 % vastaajista koki, ettei yhteensovittaminen onnistu.

Työkyvyn tukiohjelma ohjaa esihenkilöitä oikeudenmukaisiin toimintatapoihin, jotta työntekijän yksilöllisiä tarpeita ja työkykyä voidaan tukea esimerkiksi tehtävien muokkauksella, uudelleensijoituksella, sovelletulla työllä tai sairauspoissaoloa korvaavalla työllä.

2.6.1 Etätö ja työaika

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevat esimerkiksi osa-aikatyön mahdollisuus ja etätö, toimistotyöaikaan tekevien liukuva työaika ja saldovapaat sekä jaksotyöläisillä työaikapankki. Etätöyön periaatteet sekä työaikapankkia ja liukuvan työajan soveltamista koskevat ohjeet ja käytännöt tarvitsevat päivitystä.

Työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työvuorojen yhteisölliseen suunnitteluun omilla ehdotuksillaan. Työvuorosuunnittelujärjestelmän avulla esihenkilö ja työntekijä voivat seurata työaika-kuormitusta ja palautumisaikoja. Myös osa-aikatyötä pyritään järjestämään työntekijän pyynnöstä tarvittaessa, mikäli se on toiminnallisesti tarkoituksenmukaista.

2.6.2 Henkilöstökysely

HUSin henkilöstökysely on korvannut entisen työalabarometrin 2023 alkaen. Vuoden 2024 henkilöstökyselyssä tulokset ovat hyvällä tasolla eri osa-alueilla (oma työ, oma työkyky, työyksikön toiminta, yhteisöllisyys ja ilmapiiri, esihenkilötyö, toimintakulttuuri, viestintä).

Tyytyväisyys toimintakulttuuriin on parantunut.

Kokemus omasta työkyvystä on keskimäärin hyvällä tasolla, ja tulokset ovat parantuneet edellisvuodesta. Työstä palautuminen on kuitenkin osalle työntekijöistä edelleen haaste. Työergonomiaan ollaan yleisesti tyytyväisiä, ja fyysinen kuormittavuus on tasapainossa voimavarojen kanssa.

Esihenkilötyö on HUSissa hyvällä tasolla. Esihenkilöiden koetaan olevan oikeudenmukaisia ja puuttuvan epäkohtiin. Palautteen antaminen on edelleen kehityskohteenä joissain työyksiköissä.

2.6.3 Häirintäkokemukset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä 2024 häirintää tai epäasiallista kohtelua ilmoitti kohdanneensa 13 % vastanneista.

Häiritsijänä on useimmiten kollega. Häirinnän koetaan olevan epäasiallista kielenkäyttöä ja liittyvän eniten ulkoiseen olemukseen tai seksuaalisuuteen. Sukupuolten välillä ei ole häirinnän kokemisessa juuri eroa.

Henkilöstökyselyssä 2024 vastaajista 4,3 % ilmoitti kokeneensa seksuaalista häirintää asiakkailta viimeisen vuoden aikana. 0,6 % vastaajista oli kokenut seksuaalista häirintää HUSin henkilöstön taholta. HUSin ohjeistus työpaikkahäirinnän varalle ohjaa ristiriitatilanteiden ja kielteisten kokemusten ennaltaehkäisyyn sekä häirintätilanteiden käsittelyyn työyhteisössä. Esihenkilön velvollisuus on puuttua häirintään ja käynnistää korjaavat toimenpiteet.



3 Aiempien toimenpiteiden arviointi

Kehitettäväksi osa-alueiksi oli edellisellä suunnitelmakaudella valittu esihenkilötyö ja johtaminen, henkilöstön sitoutuminen ja työhyvinvointi. Toimenpiteet ja kehittämistyö jatkuvat edelleen.

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet	Toteutuminen
Esihenkilötyö ja johtaminen	- Tasalaatuinen johtaminen. - Esihenkilötyössä yhdenvertaiset toimintatavat rekrytoinnista palvelussuhteen loppuun. - Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen palkkaus.	- Organisaatorakenteen ja esihenkilövastuiden arviointi ja tarvittavat muutokset arvioinnin perusteella. - Esihenkilövalmennusten/palvelussuhdeasioiden koulutussisältöjen kehittäminen ja koulutusten lisääminen palautteen perusteella. - Palkkatasa-arvoselvitys. - Ohjeistetaan henkilökohtaisten lisien kohdentamista siten, että tasa-arvonäkökulma huomioidaan lisää myönnettäessä.	- Organisaatiouudistus 2023. - Esihenkilöinfot ovat vakiintuneet HR:n viestintään. - Perhevapaalainsäädäntö ja TESien perhevapaamääräykset uudistuivat edellisellä suunnitelmakaudella tavoitteena tasoittaa perhevapaiden jakautumista vanhempien kesken ja vapaiden vaikutusta vanhempien palkka-kehitykseen. - LS:n piirissä otettiin käyttöön uusi uraporraspalkka-järjestelmä.
Henkilöstön sitoutuminen	- Yhdenvertaiset kehitys- ja etenemismahdollisuudet eri henkilöstöryhmille. - Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omassa työssä.	- Konsernin uuden rekrytointijärjestelmän käyttö rekrytoinneissa, erityisesti sisäisissä, soveltuvien osin myös määräaikaisissa. - Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen johtamisessa ja palkitsemisasioissa (erilaiset palkitsemiskeinot, tasa-arvon varmistaminen). - Yhteisölliset työaikajärjestelyt.	- Sähköinen rekrytointijärjestelmä on käytössä. - Kansainvälisten rekrytointien projekteja esim. Diagnostiikkapalveluissa.
Työhyvinvointi	Työkuormituksen vähentäminen painopisteenä nuoremmat ikäryhmät.	- Uuden työntekijän yleisperehdytys kaikilla työntekijöillä. - Työhyvinvointiohjelma 2022–2025, päivitetään vuosittain työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintasuunnitelmalla.	Strategiahankkeen matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palveluita ja työkykyprosesseja on edistetty vuoden 2024 aikana.



4 Tavoitteet ja toimenpiteet 2025–2026

HUSin arvoja ovat kohtaaminen, edelläkävijyys ja yhdenvertaisuus. Näiden arvojen toteutumista tukevia strategisia painopisteitä vuosina 2023–2027 ovat asiakaskokemus, henkilöstökokemus, hyvinvointialueyhteistyö, jatkuva parantaminen ja uudistuminen sekä kestävä talous.

4.1 Henkilöstökokemus: halutuin työpaikka

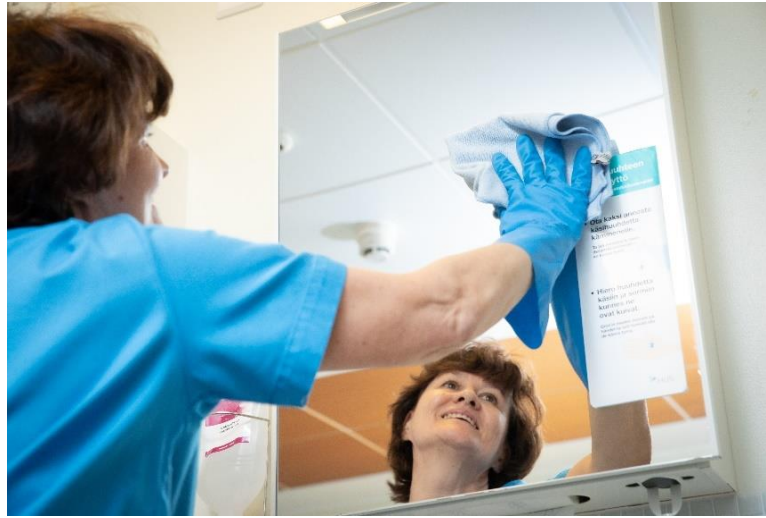
Parannamme henkilöstön työhyvinvointia kehittämällä esihenkilötyötä ja johtamista sekä palkitsemista. Henkilöstösuunnittelumme on jatkuvaa ja pitkäjänteistä. Jokaisen työntekijän on koettava tulleen kuulluksi ja nähdyksi.

Henkilöstö on tärkein voimavaramme. Hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa parhaan ja laadukkaan asiakaskokemuksen.

Henkilöstöjohtaminen on tasapuolista, läpinäkyvää ja oikeudenmukaista kaikille työyksiköstä riippumatta. Päätökset perustuvat tehtyihin linjauksiin, ja ohjeistus on strategian mukaista.

4.2 Tavoitteita tukemaan turvallisemman tilan periaatteet

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden tulee tukea myös arvojen ja strategisten päämäärien toteutumista. Tavoitteiden pohjalta kehitettävänä osa-alueina on taroituksenmukaista pitää edelleen esihenkilötyötä ja johtamista, henkilöstön sitoutumista sekä työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tavoitteita pystytään edistämään ottamalla käyttöön syksyllä 2024 valmisteltu Turvallisemman tilan periaatteet -ohjelma. Turvallisemman tilan periaatteiden avulla pystytään vastaamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä mainittuihin negatiivisiin kokemuksiin rasismista ja ikä- tai vähemmistösyrynnästä.



4.3 Uudet tavoitteet ja toimenpiteet

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet
Esihenkilötyö ja johtaminen	- Tasalaatuinen johtaminen. - Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen palkkaus.	- Esihenkilöitä kannustetaan edelleen osallistumaan esihenkilövalmennuksiin ja palvelusuhdeasioiden koulutuksiin. Niiden sisältöä kehitetään palautteen perusteella. - Erityisesti uusia lääkäriesihenkilöitä motivoidaan osallistumaan valmennuksiin. - Uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotossa pyritään edelleen kehittämään tasa-arvoista ja yhdenvertaista palkkausta.
Henkilöstön sitoutuminen	- Yhdenvertaisten kehittymisen ja uralla etenemisen mahdollisuuksien tarjoaminen eri henkilöstöryhmille. - Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työssä.	Esihenkilöiden osaamista kehitetään edelleen johtamisessa ja palkitsemisasioissa.
Työhyvinvointi	- Toimiva ja psykologisesti turvallinen työyhteisö. - Työkykyjohtaminen on osa päivittäisjohtamista. - Työterveyshuollon parempi tavoitavuus.	- Otamme käyttöön turvallisemman tilan periaatteet ja toimimme niiden mukaan. - Puutumme epäkohtiin oikea-aikaisesti ja hyödynnämme esim. työyhteisösovitteita. - Kehitämme ennakoivia työssä jatkamista ja työhön paluuta tukevia toimia. - Otamme käyttöön työterveyshuollon sähköisen asiointipalvelun.
Yhdenvertaisuussuunnitelman kehittäminen siirtymäajan puitteissa 1.6.2025 alkaen	Syrjivä puhe tai käytös pyritään tunnistamaan entistä paremmin, ja siihen pyritään puuttumaan tehokkaammin.	Niihin työyksiköihin, joihin on tehty häirintäohjelman mukainen puuttuminen, pyritään järjestämään aihepiiriin liittyvä kokemusasiantuntijan puheenvuoro.

5 Seuranta ja arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstötoimikunnassa. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota tehtyihin toimenpiteisiin sekä tarkastellaan mm. palkkaukseen liittyvien lukujen kehitystä. Vastuu suunnitelman toteutumisen seurannasta on Konsernipalveluiden henkilöstöjohdolla.

6 Lisätietoja

- [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä \(Työturvallisuuskeskus ttik.fi\)](#)
- Tietoa tasa-arvosta (tasa-arvoaltuutettu): <https://www.tasa-arvo.fi>
- Työmarkkinakeskusjärjestöt: [Tasa-arvosuunnitelman ohje](#)
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: <http://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>
- Yhdenvertaisuussivusto (Oikeusministeriö): <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

