

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2018



*Yhteistyötoimikunta 22.3.2019
Yhtymähallitus 26.3.2019
Pyhäjoen kunnanvaltuusto
Raahen kaupunginvaltuusto
Siikajoen kunnanvaltuusto*



1.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	3
1.1.	Henkilöstön lukumäärä	3
1.2.	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2018	3
1.4.	Henkilöstö tulosalueittain.....	4
1.5.	Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi.....	6
1.6.	Eläkepoistumaennusteet, eläkekustannukset ja varhe-maksujen kehitys.....	8
1.7.	Henkilöstön ikärakenne.....	14
1.8.	Henkilöstön keski-ikä	15
2.	HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA	16
2.1.	Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset v. 2018.....	17
3.	POISSAOLOT	18
4.	PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN	26
4.1.	Yhteistoiminta	26
4.2.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	26
4.3.	Työterveyshuolto	27
4.4.	Työsuojelu	29

Taulukoita 16 kpl

Kuvioita 24 kpl

Kuvia 2

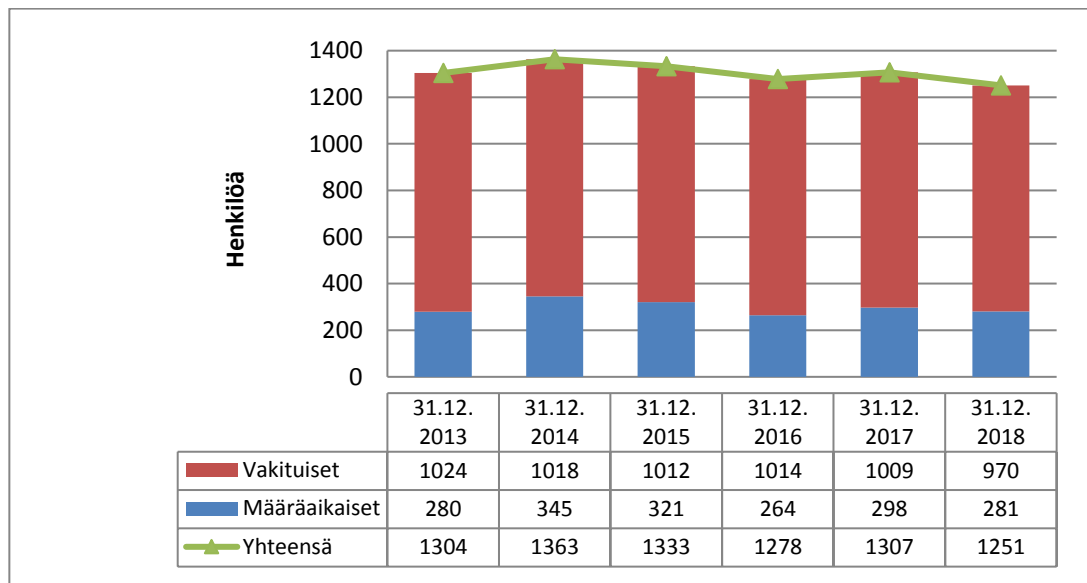
Kuva 1 (kansi): Vuonna 2018 40-, 30- tai 20-vuotisen pitkän palvelussuhteen johdosta palkittuja Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työntekijöitä yhteiskuvassa juhlatilaisuuden jälkeen.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1. Henkilöstön lukumäärä

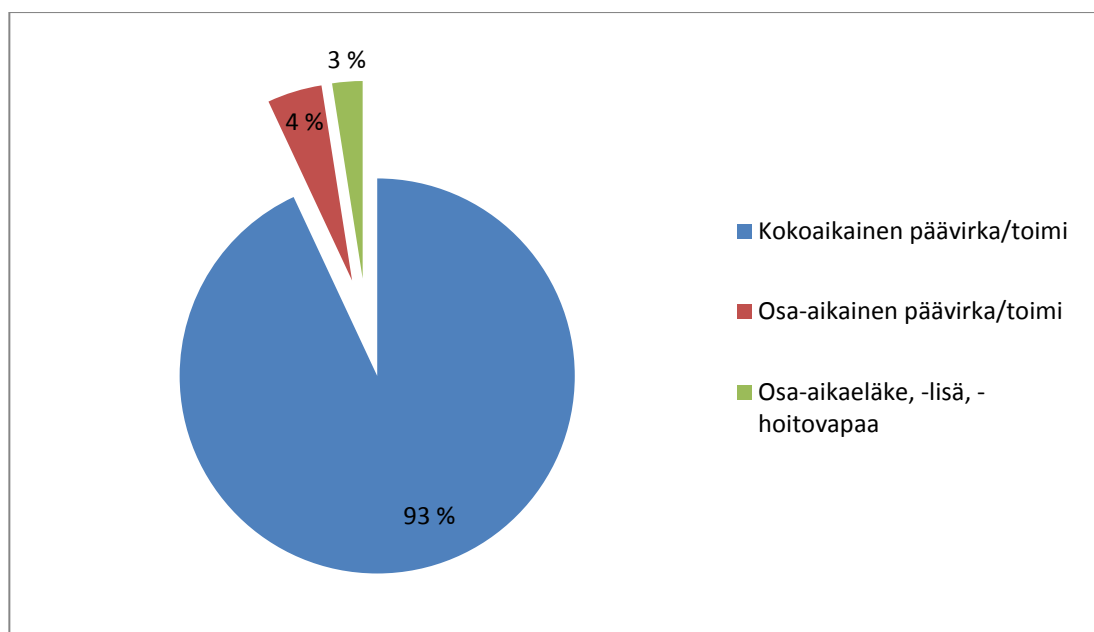
Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä oli 31.12.2018 1251 työntekijää, joista naisia oli 1150 ja miehiä 101. Edellisen vuoden henkilöstömäärä oli 1307, joista 1200 oli naista ja 107 miestä. Luvut sisältävät toistaiseksi voimassaolevassa työ-/virkasuhteessa olevat ja määräaikaiset työntekijät.

Kuvio 1 Henkilöstön määrä 2013-2018



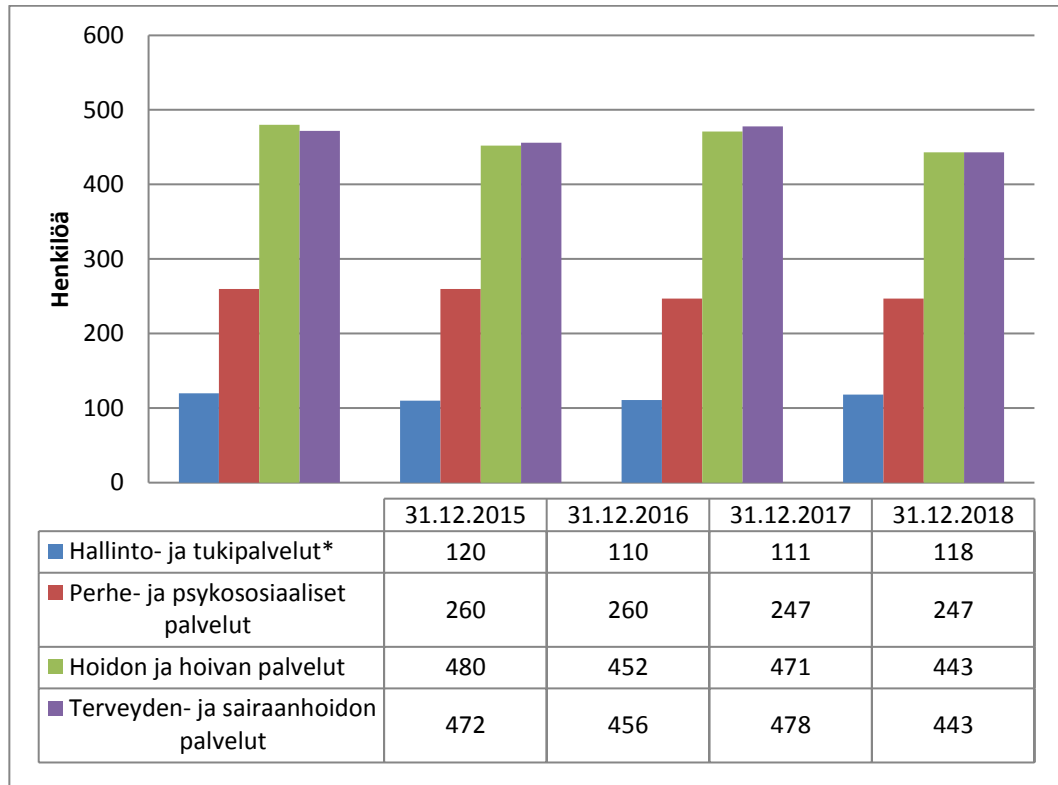
1.2. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2018

Kuvio 2 Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön % jakauma



1.4. Henkilöstö tulosalueittain

Kuvio 3 Henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12. vuosina 2015 - 2018

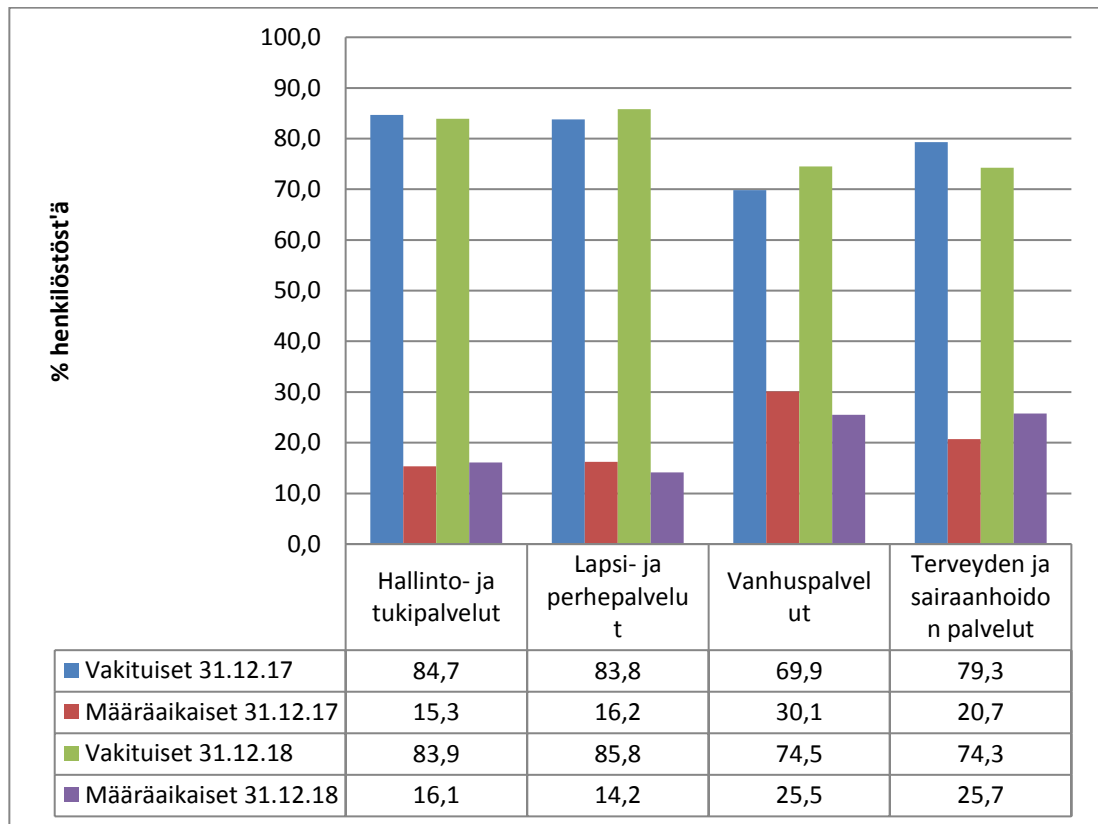


*) Hallinto- ja tukipalvelut pitää henkilöstöraportissa sisällään talous- ja hallintopalvelut sekä huoltopalvelut, jotka ovat omia erillisiä tulosyksiköitään

Taulukko 2 Henkilöstö tulosalueittain

	31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017		31.12.2018	
	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen
Hallinto- ja tuki- palvelut	102	23	99	11	94	17	99	19
Perhe- ja psykos- osiaaliset palve- lut	196	55	210	50	207	40	212	35
Hoidon ja hoivan palvelut	345	163	335	117	329	142	330	113
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	375	104	370	86	379	99	329	114
Yhteensä	1 018	345	1 014	264	1 009	298	970	281

Kuvio 4 Määräaikaisten % osuus tulosalueittain 31.12.2017 ja 31.12.2018





1.5 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Taulukko 3 Uudet toistaiseksi voimassaolevat työ- ja virkasuhteet vuosina 2015-2018

	2015	2016	2017	2018
Talous- ja henkilöstöpalvelut	0	0	0	0
Huoltopalvelut	4	9	2	2
autonkuljettaja			1	1
laitoshuoltaja	4	8	1	
sairaala-laitehuoltaja				1
siivoustyönohjaaja		1		
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	17	13	19	23
lastenvalvoja			1	
lähihoitaja	1			
ohjaaja	1			
palveluesimies		1		
perhepalveluohjaaja	1			1
perheterapeutti			1	
perhetyöntekijä		2	2	2
puheterapeutti			2	
psykiatrian erikoislääkäri	1			
psykologi	1		1	
sairaanhoitaja		1	3	
sosiaaliohjaaja				2
sosiaalityöntekijä	4	1	1	1
terveydenhoitaja	3	1	2	
työhönvalmentaja				2
toimintaterapeutti			1	
vammaisohjaaja	3	7	4	12
vammaispalveluohjaaja				3
psykiatrian ylilääkäri / apulaisylilääkäri	2			
Hoidon ja hoivan palvelut	23	13	24	24
asiakasohjaaja				1
fysioterapeutti				1
lähihoitaja	19	10	21	18
palveluesimies		1	2	2
palveluohjaaja			1	
sairaanhoitaja	4			2
terveydenhoitaja		1		
vanhustyöntekijä		1		
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	19	33	18	31
fysioterapeutti			1	
hammasohitaja		3	1	2
hammaslääkäri				1
laboratoriohoitaja		1	3	3
lähihoitaja	1	4	5	5
osastonhoitaja / apulaisosastonhoitaja	3	2		1
osastonsihtööri	1	1	1	2
röntgenhoitaja	1			1
sairaanhoitaja	4	13	3	8
suuhygienisti	2	2		1
terveyskeskuslääkäri	4	5	2	6
toimintaterapeutti			1	
välinehuoltaja			1	
ylikemisti		1		
ylilääkäri / apulaisylilääkäri	2			1
RASHKY Yhteensä	63	68	63	80



Taulukko 4 Työ-/virkasuhteen muutokset vuonna 2018

	Palkatut	Liikkeenluovutuksella siirtyneet	Irtisautunut	Työsuhte purettu/purkautunut	Vanhuus eläke	Yksilöllinen varhaiseläke	Työkyvyttömyyseläke
Lääkärit	8		7	*	2	*	*
Hoito- ja tutkimus-henkilöstö	56	9	26	1	19	*	4
Sosiaalitoimen henkilöstö	14	1	4	*	1	*	*
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	*		1	*	2	*	*
Tekninen henkilöstö	2		1	*	*	*	*
Siivoushenkilöstö	*		2	*	1	*	*
Yhteensä	80	10	40	1	25	*	4



1.6 Eläkepoistumaennusteet, eläkekustannukset ja varhe-maksujen kehitys

Seuraavat taulukot ja kuviot ovat KEVAN raporteista vuodelta 2018.

Taulukko 5 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2019 - 2038

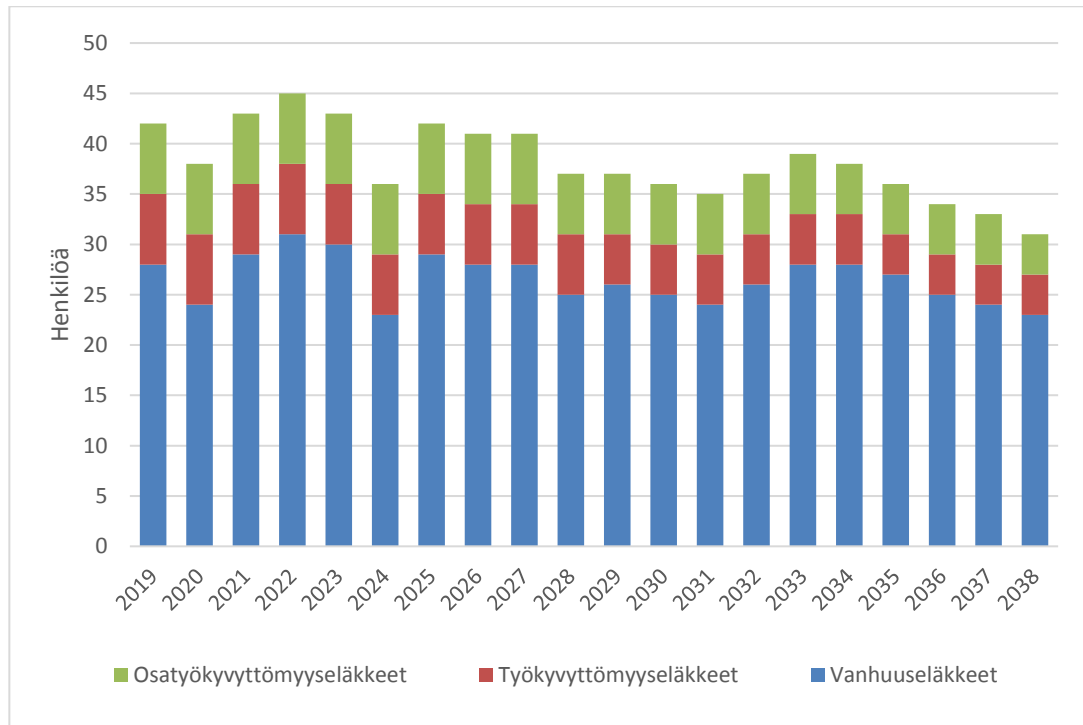
Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henk.	Työkyvyttö- myyseläk- keet, henk.	Osatyökyvyt- tömyyseläk- keet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2015 tilan- teesta	Eläkkeet yh- teensä %, kaikki työnan- tajat yhteensä
2019	28	7	7	43	3,4	3,3
2020	24	7	7	38	3,0	3,0
2021	29	7	7	43	3,4	3,4
2022	31	7	7	44	3,5	3,5
2023	30	6	7	43	3,4	3,5
2024	23	6	7	36	2,9	3,1
2025	29	6	7	42	3,4	3,4
2026	28	6	7	41	3,3	3,4
2027	28	6	7	40	3,2	3,4
2028	25	6	6	37	3,0	3,2
2029	26	5	6	37	3,0	3,2
2030	25	5	6	36	2,9	3,1
2031	24	5	6	35	2,8	2,9
2032	26	5	6	37	3,0	2,7
2033	28	5	6	38	3,0	2,7
2034	28	5	5	38	3,0	2,6
2035	27	4	5	37	3,0	2,5
2036	25	4	5	34	2,7	2,3
2037	24	4	5	32	2,6	2,3
2038	23	4	4	31	2,5	2,3
Yht.	531	110	123	762	60,9	59,9

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kuvio 5 Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä vuonna 2018, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain

Eläkelaji	Määrä, henk.	Määrä edellisellä vuonna, henk.	Muutos, henk.	Muutos %	Keski-ikä, v.	Keski-ikä muutos, v.	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, %
Vanhuuseläkkeet	21	28	-7	-25 %	64,0	-0,2	53
Täysi työkyvyttömyyseläke	8	8	0	0 %	52,3	-1,1	20
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	11	18	-7	-39 %	55,5	-2,3	28
Yhteensä	40	57	-17	-30 %	59,3	0,7	
Osa-aikaeläke	0	1	-1	-100 %		*	0

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

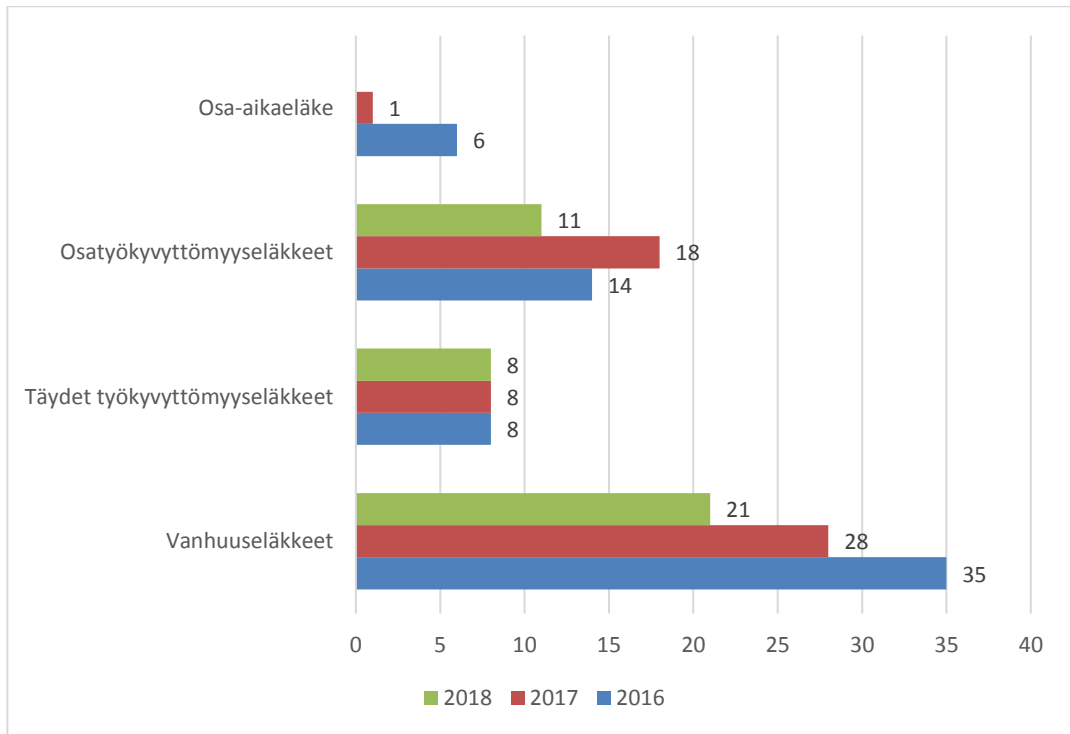
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden ja uuden osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä ja keski-ikä eläkelajeittain.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

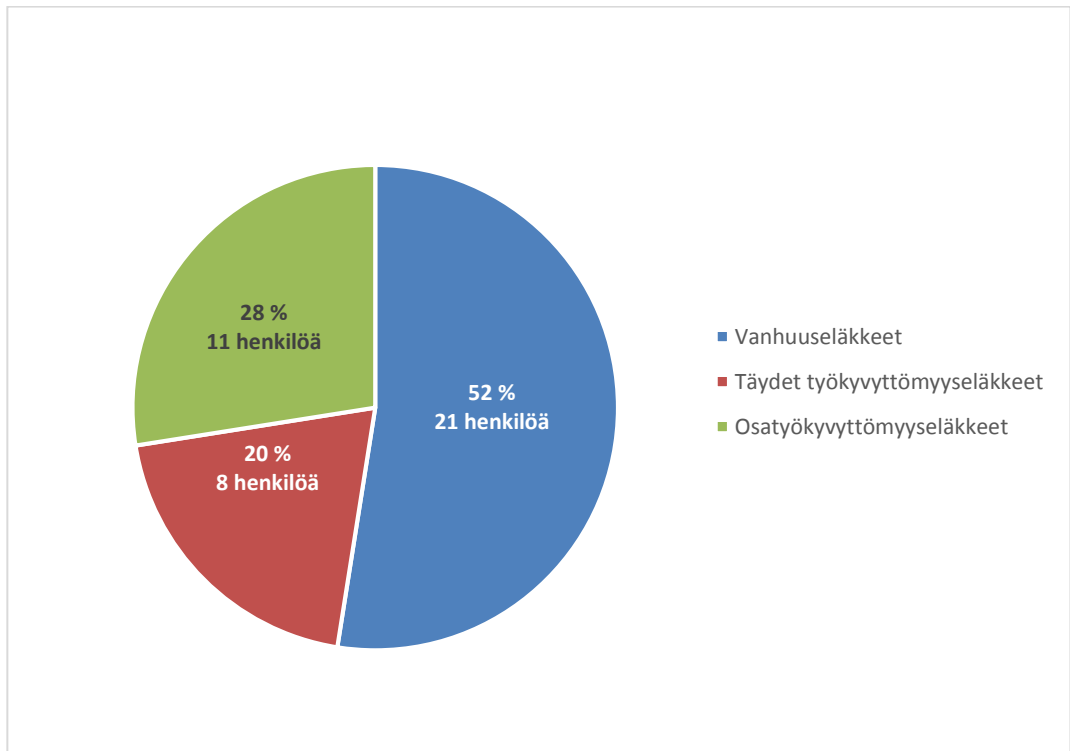
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

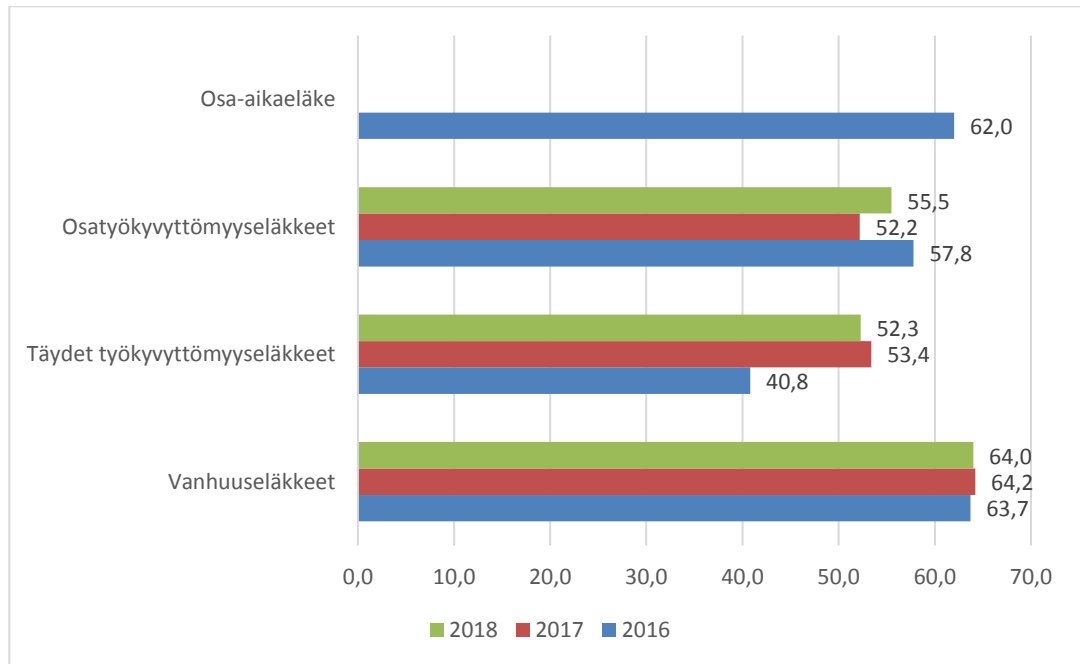
Kuvio 6 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä



Kuvio 7 Eläkkeelle siirtyneet osuuksittain 2018



Kuvio 8 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä



Taulukko 7 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä eläkelajeittain

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Työttömyyseläke	Yht.	Osa-aikaeläke
2011	17	7	3		27	5
2012	16	6	8		30	2
2013	20	9	10		39	4
2014	24	15	11		50	6
2015	20	4	9		33	5
2016	35	8	14		57	6
2017	28	8	18		54	1
2018	21	8	11		40	
Yht.	252	108	108	9	477	45

Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden ja uuden osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä ja keski-ikä eläkelajeittain.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

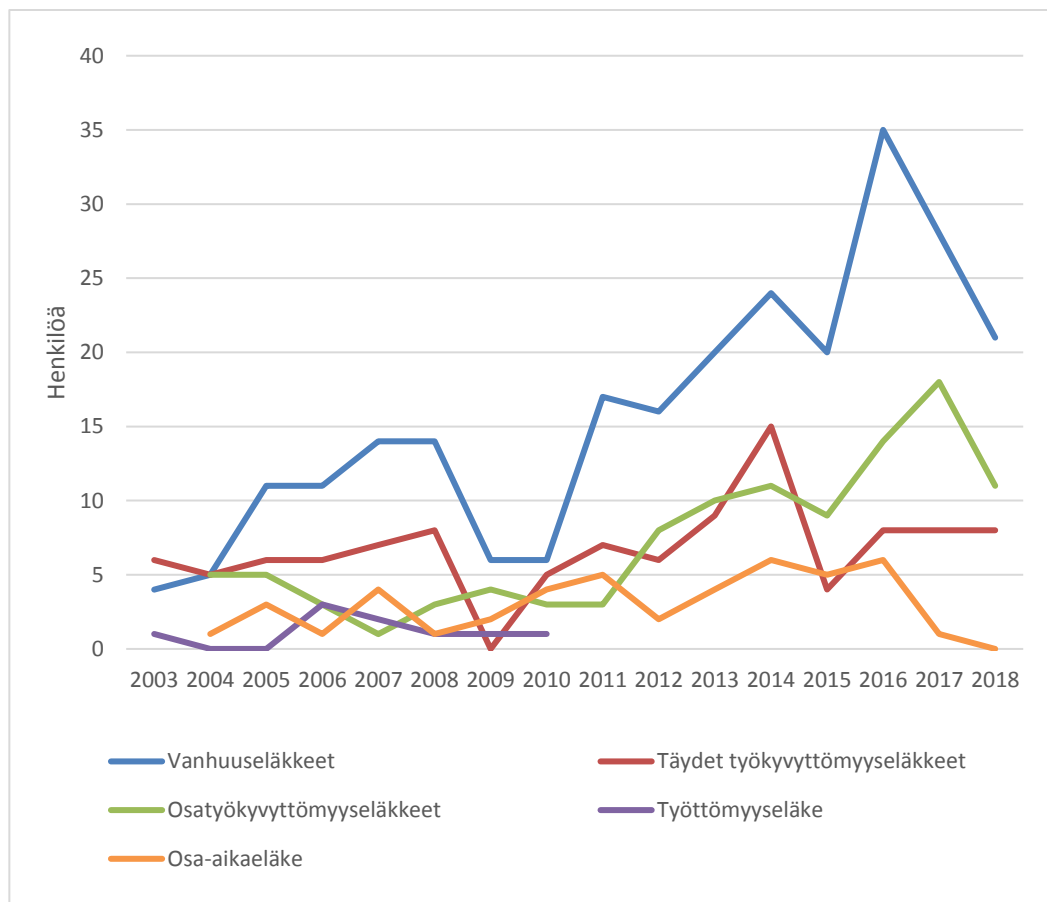
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

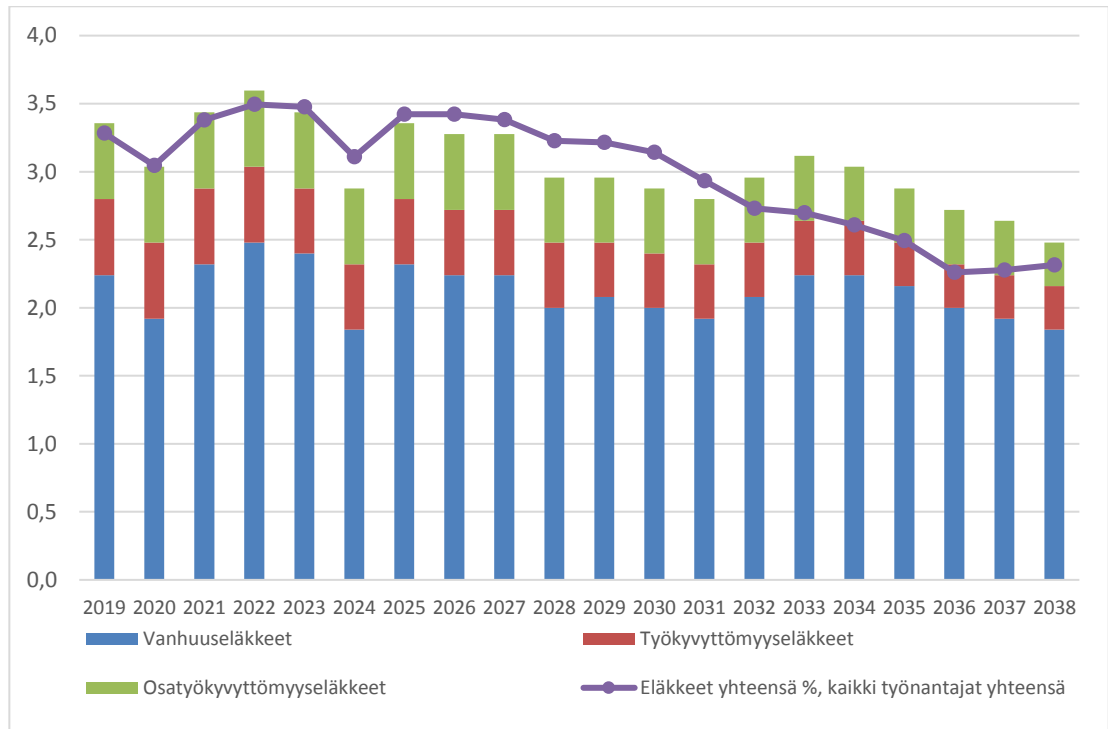
Taulukko 8 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä eläkelajeittain

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Työttömyyseläke	Yht.	Osa-aikaeläke
2011	63,8	50,7	*	*	59,7	60,4
2012	62,8	57,8	59,1	*	60,9	*
2013	63,5	51,4	59,8	*	59,8	60,1
2014	63,7	55,3	55,8	*	59,4	61,6
2015	63,5	59,4	56,7	*	61,2	61,5
2016	63,7	40,8	57,8	*	59,1	62,0
2017	64,2	53,4	52,2	*	58,6	
2018	64,0	52,3	55,5		59,3	
Yht.	63,3	52,3	56	60,1	59,1	60,7

Kuvio 9 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä eläkelajeittain



Kuvio 10 Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Taulukko 9 Palkkasumma ja eläkemaksut vuosittain 2011-2018

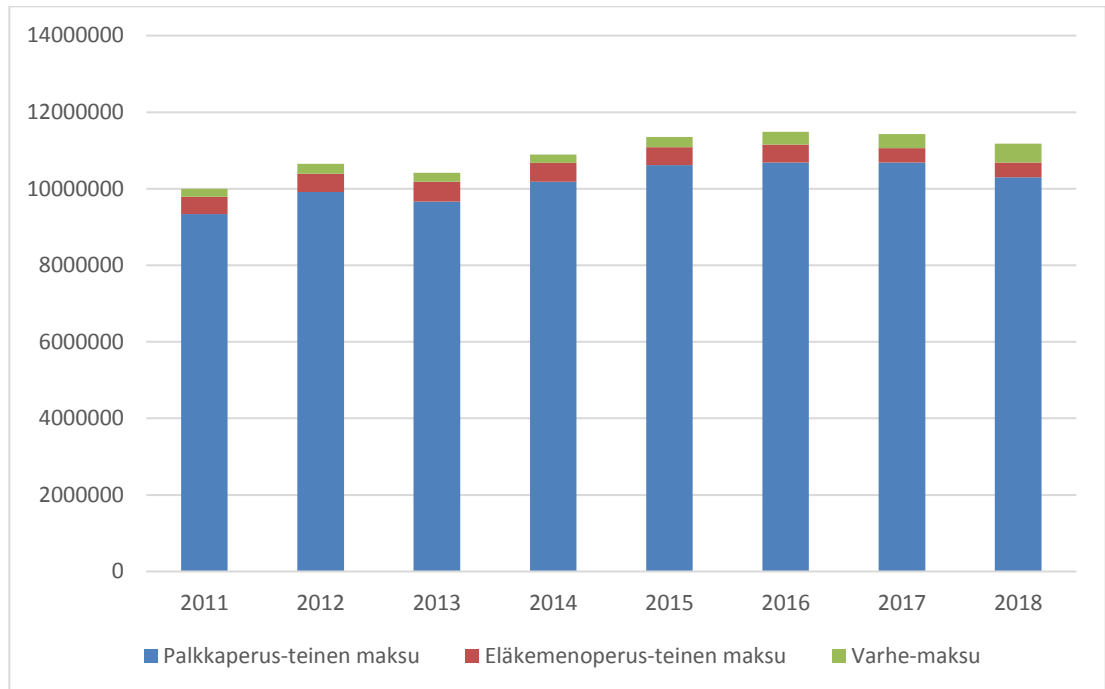
Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhemaksu	Maksut yhteensä
2011	44 057 394	9 333 999	45 7549	204 369	9 995 917
2012	45 239 985	9 916 647	476 786	254 742	10 648 175
2013	43 832 483	9 659 865	525 399	232 001	10 417 265
2014	44 507 258	10 185 081	490 589	216 716	10 892 386
2015	45 380 263	10 613 634	474 411	267 266	11 355 311
2016	45 380 263	10 682 869	468 823	336 143	11 487 835
2017	45 210 921	10 680 920	376 252	366 954	11 424 126
2018	43 688 172 *	10 302 851 *	380 978 *	494 712 *	11 178 541 *
YHT	357 296 739	81 375 866	3 650 787	2 372 903	87 399 556

*) Vuoden 2018 luvut ovat ennakkotietoja.

Tilastot kuvaavat organisaation maksamien palkkojen ja eläkemaksujen euromääräisiä summia. Palkkasumma on työntäjän maksamien bruttopalkkojen summa.

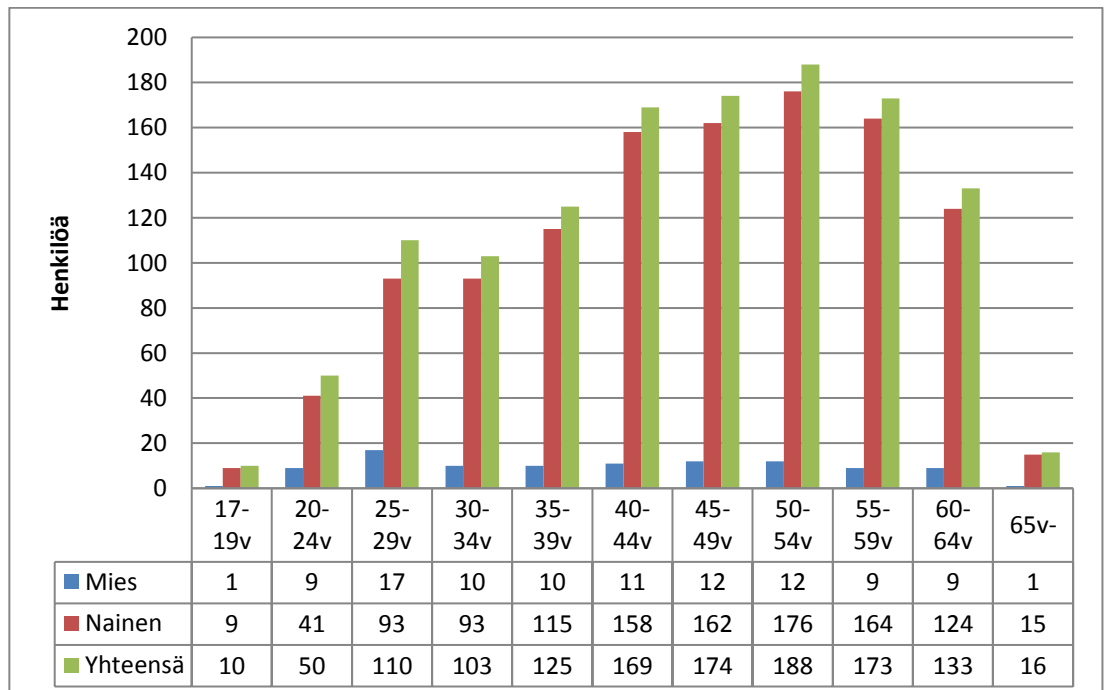
Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhemaksua maksavat työnantajat työntekijöistä, jotka jäivät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

Kuvio 11 KEVA-maksujen kehitys vuosina 2011-2018



1.7. Henkilöstön ikärakenne

Kuvio 12 Henkilöstön määrä ja ikärakenne 31.12.2018



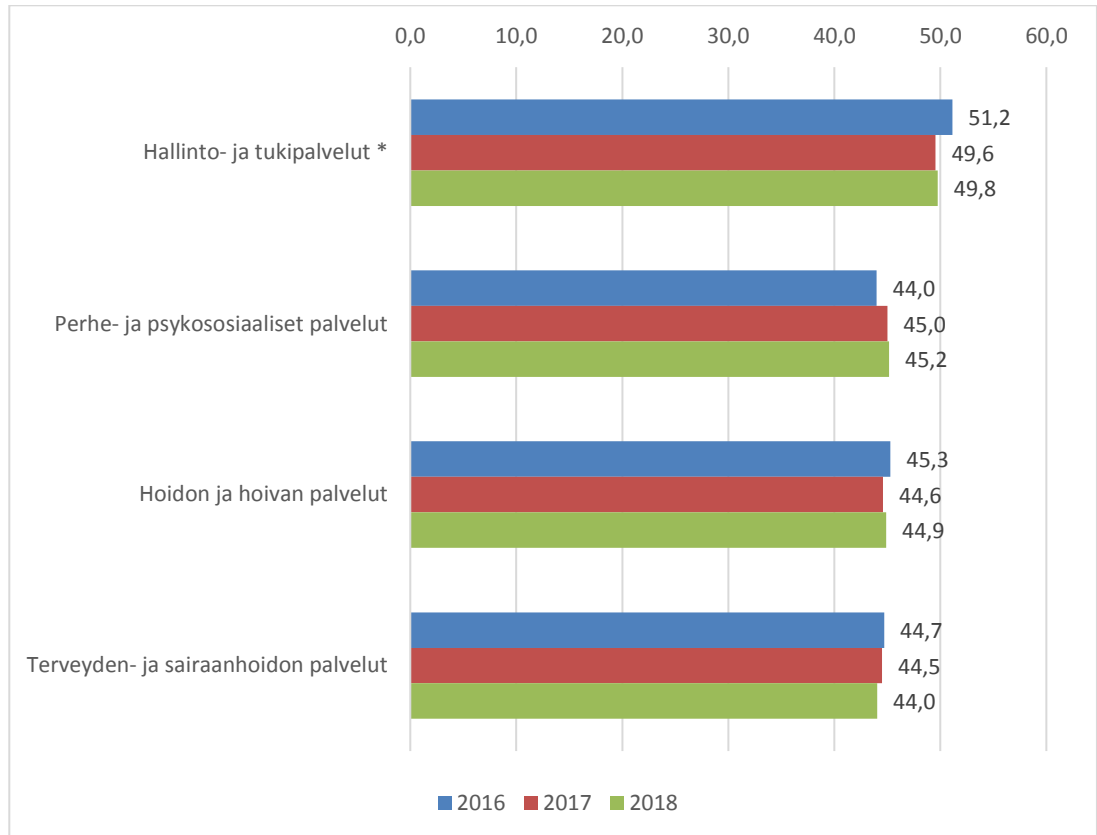
Vuonna 2018 yli 45-vuotiaita oli 708 henkilöä eli 54,7 % koko henkilöstöstä. Vastaava prosentti vuonna 2017 oli 55,1%.



1.8. Henkilöstön keski-ikä

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2018 tarkasteltuna 49,1 vuotta. Keski-ikä on noussut muutamalla vuodella edellisestä vuodesta. Vuonna 2017 keski-ikä oli 45,1 vuotta ja vuonna 2016 45,3 vuotta.

Kuvio 13 Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain 31.12.2016, 31.12.2017 ja 31.12.2018



2. HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

Taulukko 10 Henkilöstötilinpäätös

	v. 2017 €	v. 2018 €	vrt. 2018 vs. 2017	Muutos %
Palkat ja palkkiot	44 156 665	42 894 546	-1 262 119	-2,86
<u>Henkilösivukulut:</u>				
Eläkekulut	8 479 793	8 277 646	-202 147	-2,38
Muut henkilösivukulut	2 032 381	1 687 271	-345 110	-16,98
Koulutus	280 745	278 982	-1 763	-0,63
Ostettu työnohjaus	78 388	75 375	-3 013	-3,84
Ammattikirjallisuus ja lehdet	17 893	20 144	2 251	12,58
Työterveyshuolto	724 935	762 304	37 369	5,15
Lahjat henkilökunnalle	18 053	16 281	-1 772	-9,82
Muut kulut(virkistyskulut)	293 856	37 752	-256 104	-87,15
Henkilöstösivukulut yht.	926 044	11 155 755	-770 289	-6,46
Menot yhteensä	56 082 709	54 050 301	-2 032 408	-3,62
Poissaolojen kustannukset (HRM Info-järjestelmästä)	7 046 274	6 821 310	-224 964	-3,19
Palkka- ja henkilöstökuluja vähentävät tulot:				
Sairausvakuutuskorvaukset	877 630	773 294	-104 336	-11,89
Tapaturmavakuutus-korvaukset	68 446	64 195	-4 251	-6,21
Kelan korvaus henkilöstön työterveyshuollosta	280 000	290 000	10 000	3,57
Kuntoutusraha	17 749	0		*
Eläkekorvaukset	0	0	-17 749	*
Muut henk. menojen korj. erät	32 898	105 000	72 102	219,17
Työllistämistuki	229 980	28 492	-201 488	-87,61
Lääkäreiden koulutuskorvaus	52 550	129 500	76 950	146,43
Opiskelijoiden ohjauspalkk.	0	21 528	21 528	*
Oppisop.koul. koulutuskorv.	14 798	0	-14 798	*
Virkistysalueiden vuokrat.	1 574 051	15 165	-1 558 886	-99,04
Tulot Yhteensä	3 148 102	1 429 556	-1 718 546	-54,59
Nettomenot	52 934 607	52 620 745	-313 862	-0,59



2.1. Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset v. 2018

KVTES ja teknisten sopimus yleiskorotus 1.5.2018 lukien

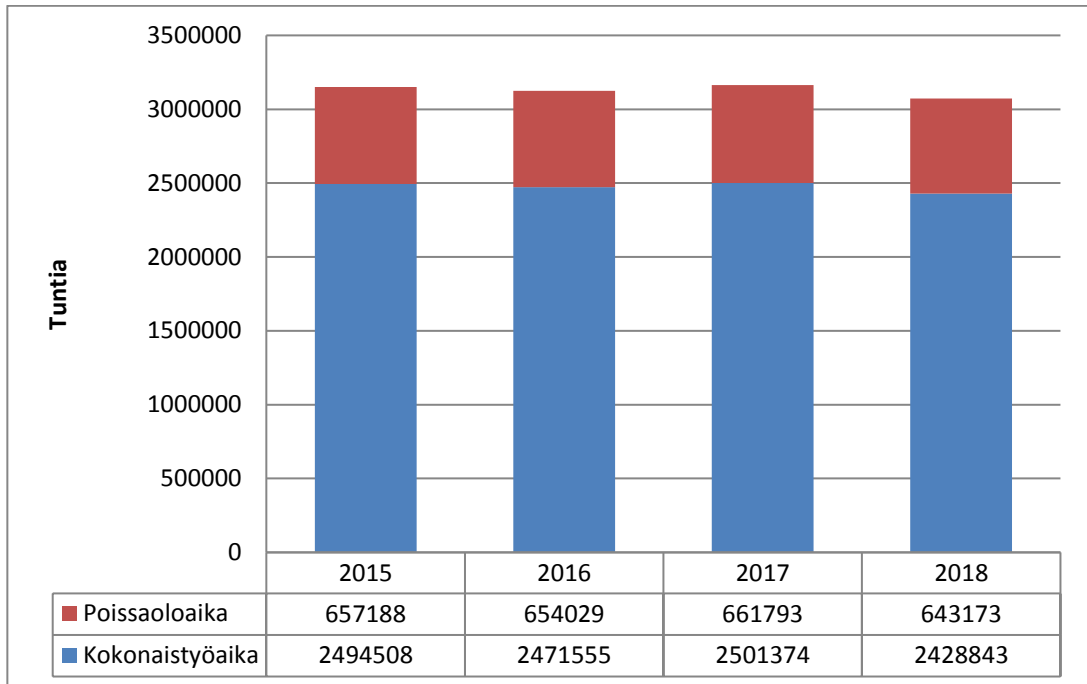
Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.5.2018 lukien 1,25 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka oli 30.4.2018 vähintään 2 080,00 euroa. Jos tehtäväkohtainen palkka 30.4.2018 oli alle 2 080 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 26 eurolla kuukaudessa. Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan euromääräinen korotus oli samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika oli virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi. Viranhaltijan/työntekijän palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,25 prosentilla. Yleiskorotus koski myös palkkahinnoittelun ulkopuolisia.

Lääkärisopimus

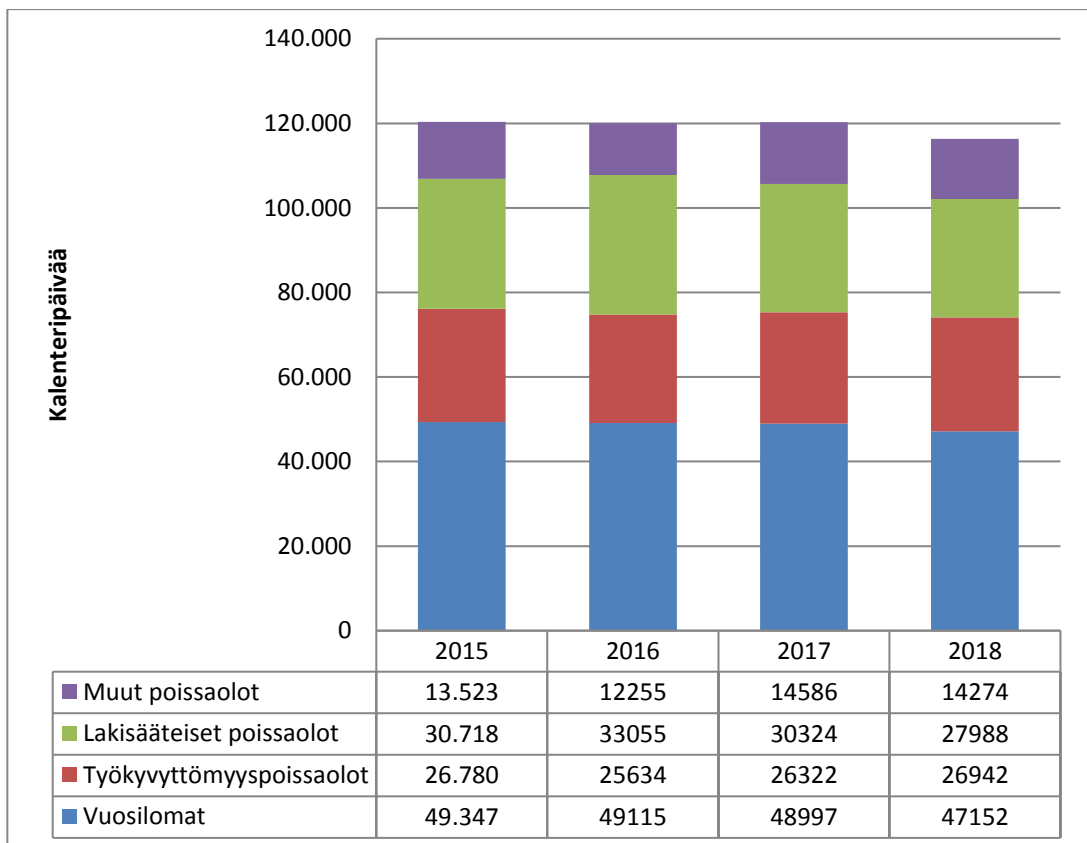
Palkkoja korotettiin 1.5.2018 yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 2,55 prosenttia terveyskeskuslääkäreille ja -hammaslääkäreille, 1,2 prosenttia sairaalalääkäreille ja -hammaslääkäreille

3. POISSAOLOT

Kuvio 14 Poissaolotuntien osuus kokonaistyöajasta vuosina 2015 - 2018



Kuvio 15 Poissaolopäivät poissaololajeittain (kalenteripäivinä)



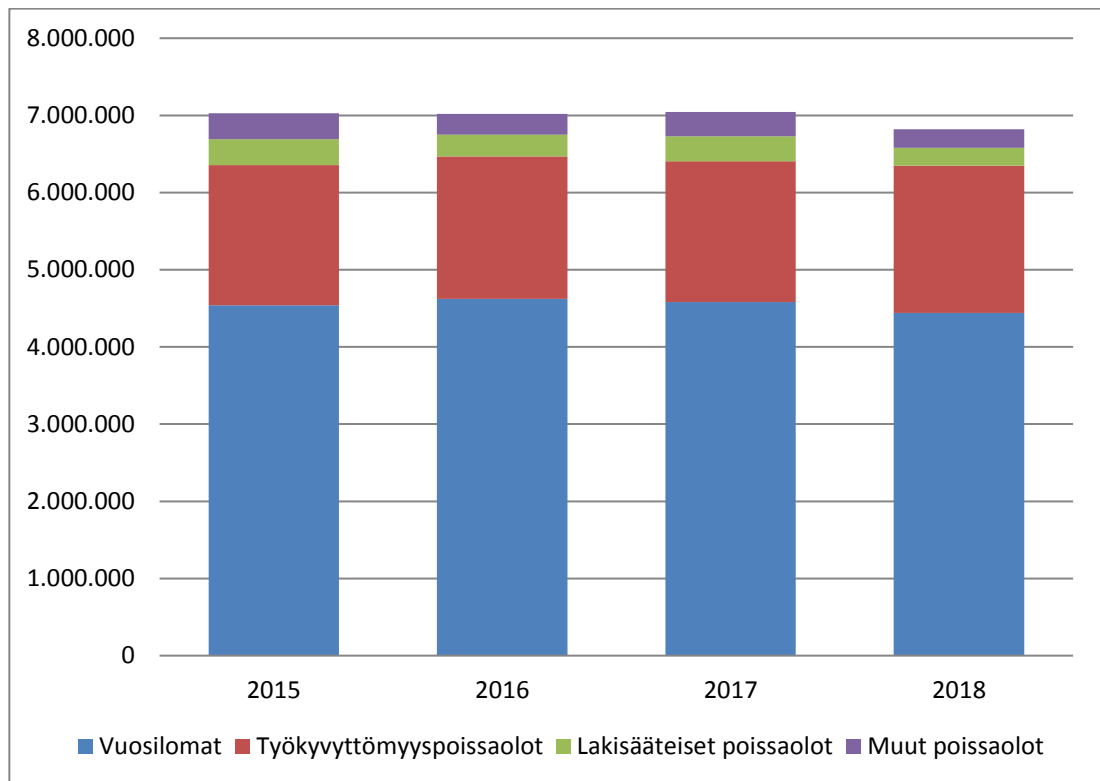


Taulukko 11 Poissaolopäivät vuosina 2015 - 2018

	2015	2015 %	2016	2016 %	2017	2017 %	2018	2018 %
Vuosilomat	49 347	41	49 115	41	48 997	41	47 152	41
Työkyvyttömyyspoissaolot	26 780	22	25 634	21	26 322	22	26 942	23
Lakisääteiset poissaolot	30 718	26	33 055	28	30 324	25	27 988	24
Muut poissaolot	13 523	11	12 255	10	14 586	12	14 274	12

Lakisääteisiin poissaoloihin sisältyy mm. hoito- ja perhevapaat sekä määräaikaisella kuntoutustuella olevat eli ns. pitkät sairauslomat. Muut poissaolot sisältävät mm. KVTES:n mukaiset palkalliset poissaolot, koulutukset sekä palkattomat poissaolot.

Kuvio 16 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen

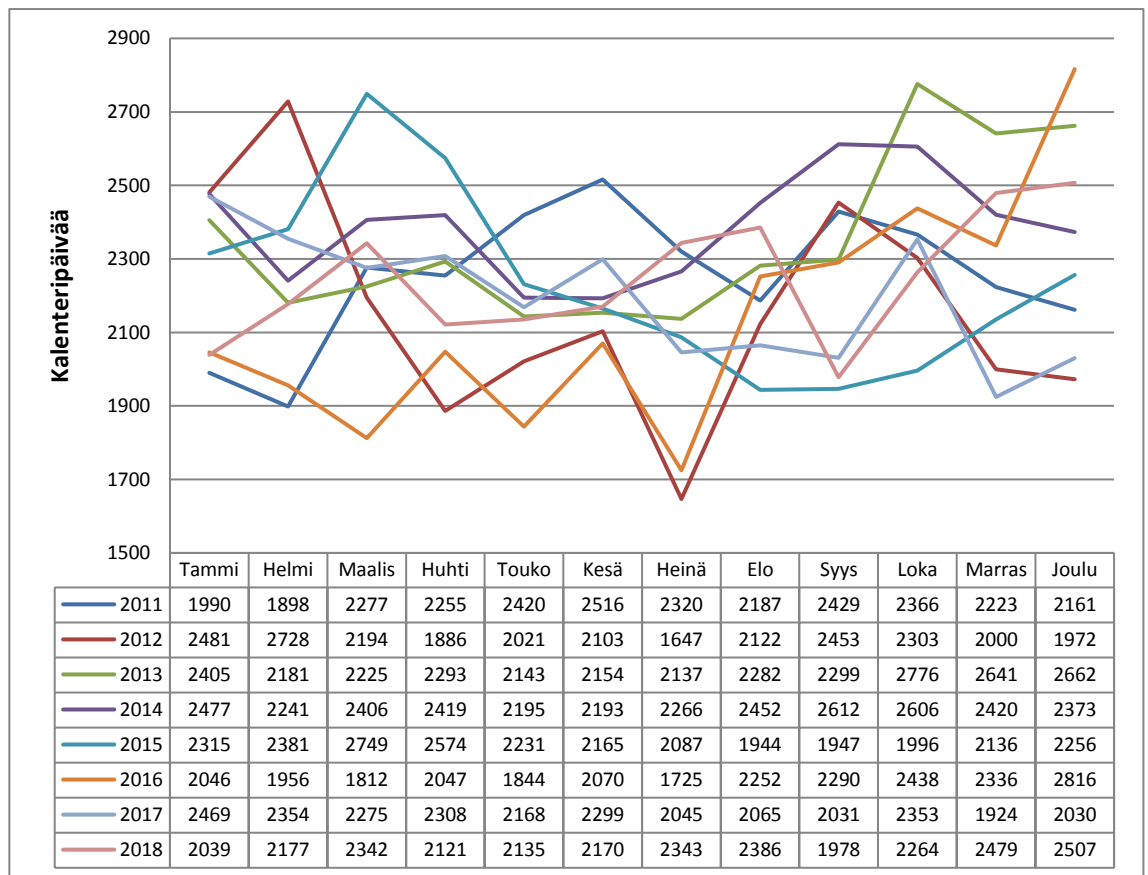




Taulukko 12 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen

	2015	2015 %	2016	2016 %	2017	2017 %	2018	2018 %
Vuosilomat	4 540 916	64,6	4 621 635	65,9	4 582 588	65,3	4 440 181	65,1
Työkyvyttömyyspoissaolot	1 814 883	25,8	1 844 431	26,3	1 822 586	26,0	1 905 955	27,9
Lakisääteiset poissaolot	336 846	4,8	283 053	4,0	324 180	4,6	235 007	3,4
Muut poissaolot	334 257	4,8	268 720	3,8	316 920	4,5	240 167	3,5

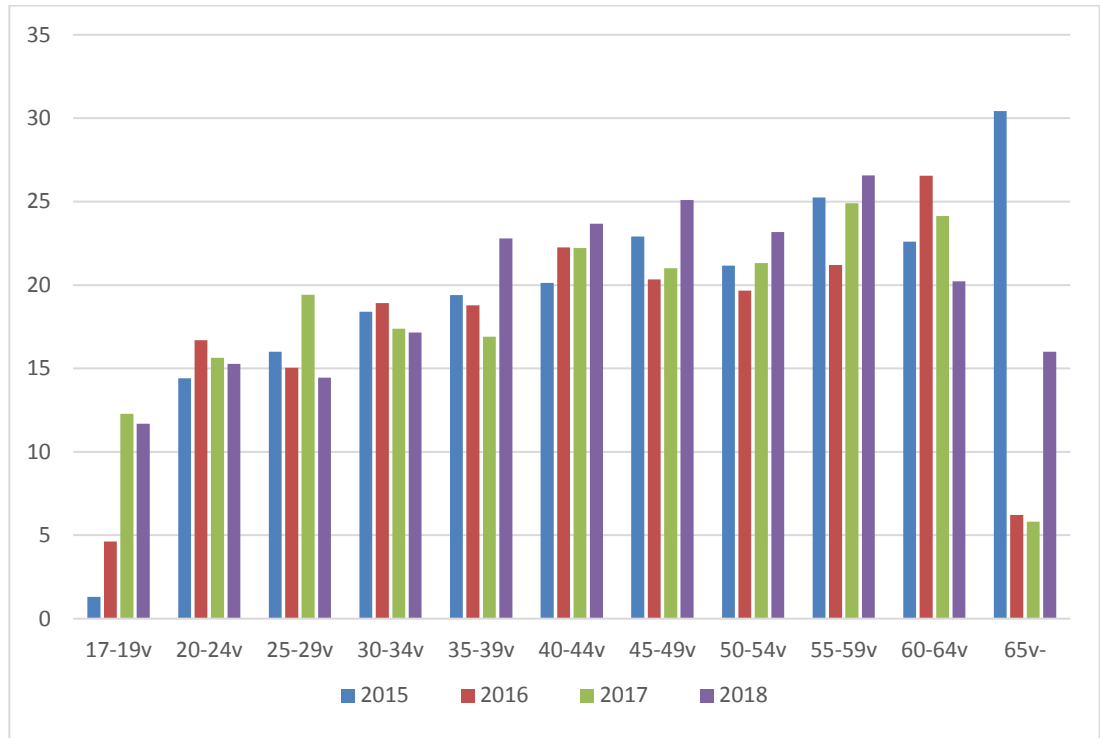
Kuvio 17 Työkyvyttömyyspäivät kuukausittain vuosina 2011 - 2018



Kuvio 18 Kuntayhtymän työkyvyttömyyspäivien kehitys vuosina 2011-2018

	Tammi	Helmi	Maalis	Huhti	Touko	Kesä	Heinä	Elo	Syys	Loka	Marras	Joulou
— Yhteensä 2011	1990	3888	6165	8420	10839	13355	15675	17862	20290	22657	24880	27041
— Yhteensä 2012	2481	5209	7403	9289	11311	13414	15060	17182	19635	21938	23938	25910
— Yhteensä 2013	2405	4586	6811	9104	11248	13401	15538	17820	20118	22894	25535	28197
— Yhteensä 2014	2477	4717	7124	9543	11737	13930	16196	18649	21261	23867	26287	28660
— Yhteensä 2015	2315	4696	7445	10019	12250	14415	16501	18445	20392	22388	24523	26780
— Yhteensä 2016	2046	4002	5814	7862	9705	11775	13500	15752	18043	20481	22817	25634
— Yhteensä 2017	2469	4824	7099	9407	11575	13875	15920	17984	20015	22368	24292	26322
— Yhteensä 2018	2039	4216	6559	8680	10815	12985	15328	17714	19692	21956	24435	26942

Kuvio 19 Työkyvyttömyyspäivät ikäluokittain (pv / työntekijä)

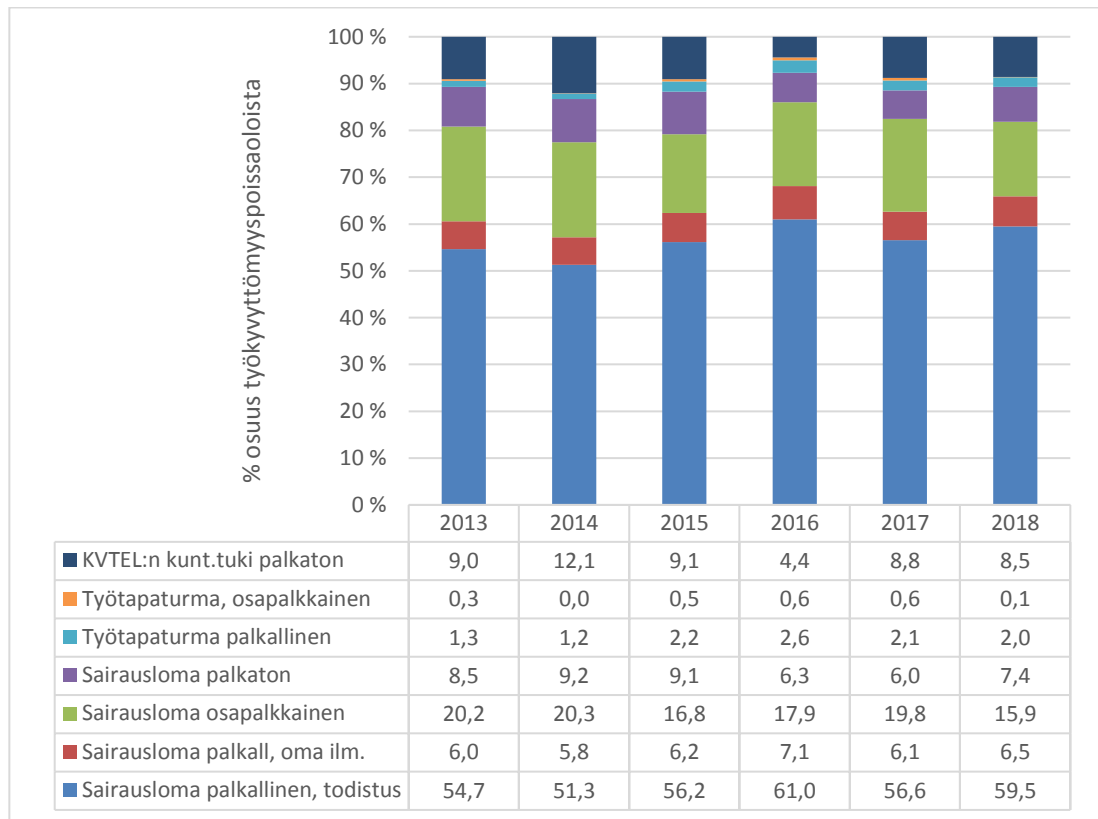


Taulukko 13 Työkyvyttömyyspäivät ikäryhmittäin

	2016			2017			2018		
	Työkyv. pv:t / hlö	Työkyv. pv:t yht	Työntekijöitä yht.	Työkyv. pv:t / hlö	Työkyv. pv:t yht	Työntekijöitä yht.	Työkyv. pv:t / hlö	Työkyv. pv:t yht	Työntekijöitä yht.
17-19v	4,6	28,3	6	12,3	114,7	9	11,7	84,6	7
20-24v	16,7	806,5	48	15,6	859,6	55	15,3	779,6	51
25-29v	15,0	1 293,6	86	19,4	1 591,1	82	14,5	1 435,2	99
30-34v	18,9	2 249,5	119	17,4	1 949,6	112	17,2	1 760,8	103
35-39v	18,8	2 574,3	137	16,9	2 329,2	138	22,8	2 819,9	124
40-44v	22,3	3 893,8	175	22,2	3 700,8	167	23,7	3 918,8	165
45-49v	20,3	3 974,5	195	21,0	4 193,6	200	25,1	4 397,3	175
50-54v	19,7	3 307,4	168	21,3	3 940,2	185	23,2	4 335,2	187
55-59v	21,2	4 083,6	193	24,9	4 283,8	172	26,6	4 534,8	171
60-64v	26,6	3 346,6	126	24,1	3 284,8	136	20,2	2 645,1	131
65v-	6,2	75,6	12	5,8	74,6	13	16,0	230,5	14

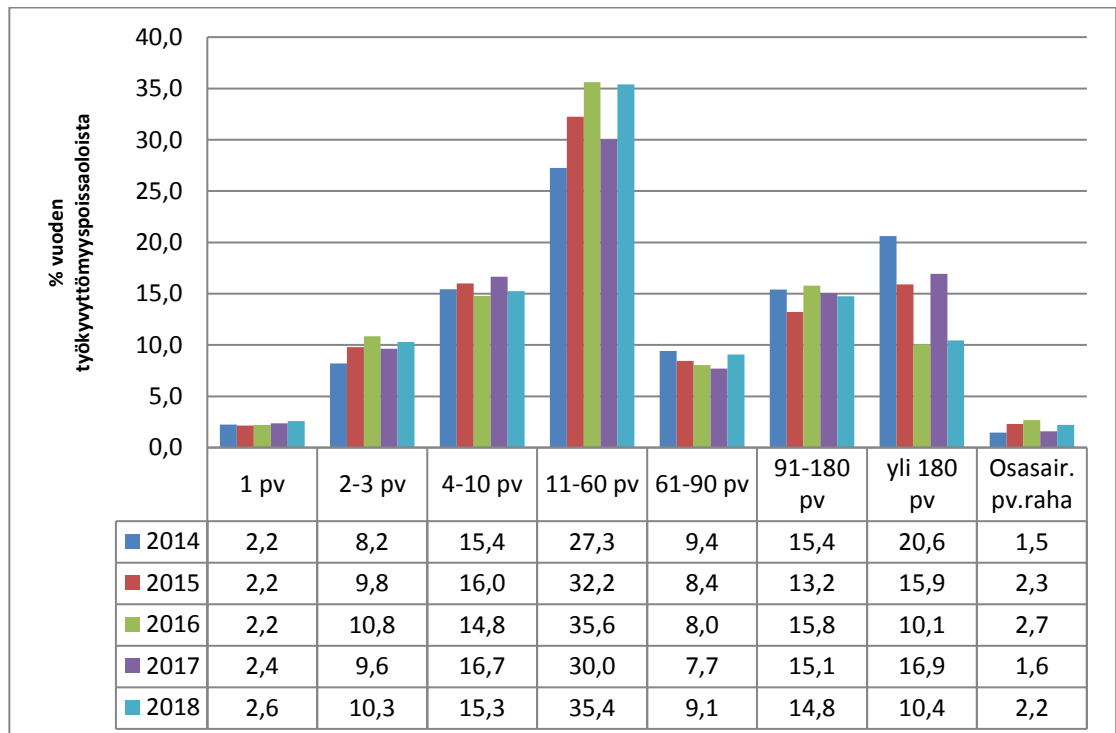
Laskennassa ovat mukana kaikki vuoden aikana palvelussuhteessa olleet työntekijät. Työkyvyttömyyspoissaoloissa ovat mukana myös kuntoutustukipäivät.

Kuvio 20 Työkyvyttömyyden lajit vuosina 2013-2018
(% osuus työkyvyttömyyspoissaoloista)



Omalla ilmoituksella vuonna 2018 työkyvyttömyyspäiviä oli 1895 kalenteripäivää (1733 vuonna 2017).

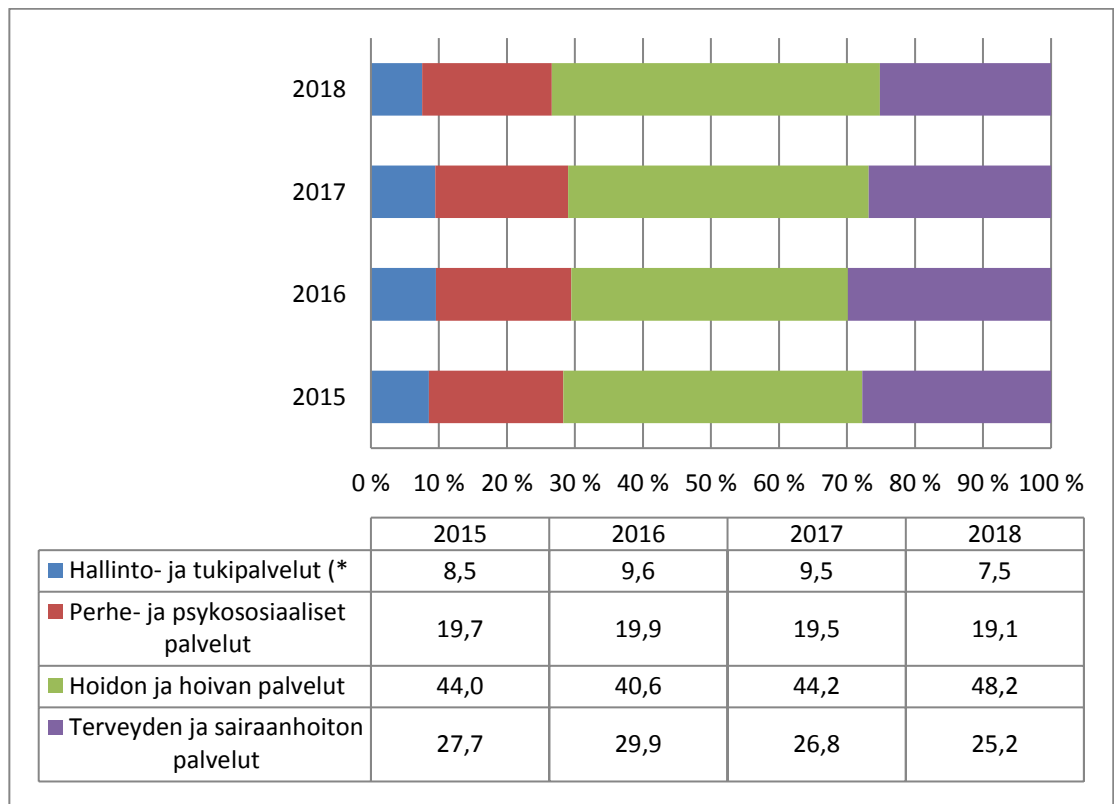
Kuvio 21 Työkyvyttömyyspoissaolotapausten kestojakauma (%)



Taulukko 14 Työkyvyttömyyspoissaolotapausten lukumäärät vuosina 2015 - 2018

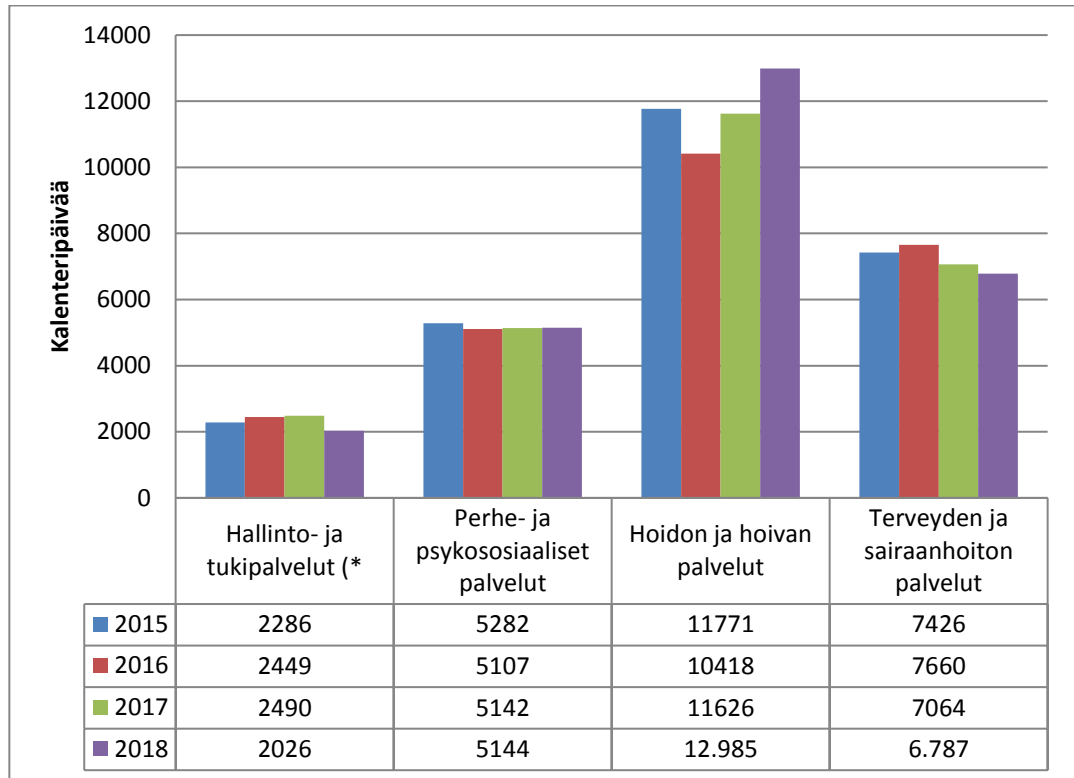
	2015	2016	2017	2018
Työkyvyttömyys 1 pv	563	553	612	676
Työkyvyttömyys 2-3 pv	2 553	2 711	2 480	2 701
Työkyvyttömyys 4-10 pv	4 179	3 690	4 284	4 005
Työkyvyttömyys 11-60 pv	8 413	8 900	7 724	9 288
Työkyvyttömyys 61-90 pv	2 203	2 011	1 981	2 384
Työkyvyttömyys 91-180 pv	3 447	3 941	3 874	3 872
Työkyvyttömyys yli 180 pv	4 147	2 517	4 355	2 739
Osasair.pv.raha	598	666	410	580
Yhteensä	26103	24989	25720	26245

Kuvio 22 Työkyvyttömyyspoissaolojen prosentuaalinen jakauma tulosalueittain vuosina 2015 - 2018



*) HaTuPa sisältää hallinto- ja talouspalvelut -tulosyksikön sekä huoltopalvelut -tulosyksikön.

Kuvio 23 Työkyvyttömyyspoissaolot tulosalueittain vuosina 2014 - 2017



*) HaTuPa sisältää hallinto- ja talouspalvelut -tulosyksikön sekä huoltopalvelut -tulosyksikön.



4. PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

4.1. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta toimii johtavana työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä. Vuonna 2018 yhteistyötoimikunta kokoontui seitsemän kertaa käsittelemään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2018 seuraavat henkilöt:

Puheenjohtaja:	Kallunki Hannu
Muut jäsenet:	Anttila Paula Haapakoski Aino Liisa Koivusipilä Satu Koski Mervi Krekilä Mona Mäntymaa Matti Pussinen Hannele Tornberg Antti
Asiantuntijat:	Alatalo Minna Korpela Paula Weissenfelt Mikko
Sihteeri:	Johanna Flinck

4.2. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Koulutus- ja kehittämistoiminnan tavoitteena on tuottaa ja järjestää korkeatasoisia ja yksiköiden tavoitteiden suuntaisia koulutuspalveluja kuntayhtymän henkilöstölle. Täydennyskoulutuksen tavoitteena on tukea sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä, palvelujen kehittämistä sekä potilaan ja asiakkaan hyvän hoidon / palvelun toteutumista. Täydennyskoulutuksella varmistetaan, että henkilöstöllä on riittävä pätevyys hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä.

Kuntayhtymän sisäinen koulutus oli säännöllistä ja ennalta suunniteltua. Viikoittain osallistuttiin Oulun Yliopistollisen sairaalan erikoisalojen interaktiivisiin videokoulutuksiin. Oulun Yliopistollisen sairaalan koulutuksia tilattiin etälähetyksenä kuntayhtymään osallistujien koulutustarpeen mukaan.

Vuonna 2018 Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä järjestettiin noin 60 yhteistä talon sisäistä koulutustilaisuutta tai etälähetyksellä vastaanotettua koulutusta. Osallistujia näissä koulutuksissa on ollut yhteensä noin 1100.

Sisäisistä koulutuksista suurimmat osallistujamäärät ovat olleet seuraavissa aiheissa ja aihepiireissä:

- Nearis, radiologian uusi järjestelmä (251)
- Palokoulutukset (132)
- Kirjaamisvalmennuskoulutus (77)
- Hoito- ja palvelusuunnitelman päivittäminen ja kirjaaminen (74)
- Titania-koulutukset (65)
- Peruselvytys (59)
- Lääkehoito (58)
- Älä kaadu - kaatumisen voi ennaltaehkäistä (54)

- Ota liikunta puheeksi (51)
- Kuinka muistisairaus muuttaa käytöstä (47)
- Alzheimerin tauti (39)

Uusille työntekijöille on järjestetty perehdytyskoulutuksia ja Effica-peruskursseja.

Asiakaslähtöisyyskoulutus toteutettiin yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa ja siihen osallistui 32 työntekijää. Koulutuksen laajuus oli 10 op.

POP muutoksen tuki -hankkeen järjestämään esimiesten muutoksen johtamisvalmennukseen osallistui 15 esimiestä.

Lapset puheeksi toimintamallin käytön osaamista vahvistettiin ja toimintamallin käyttöä seurattiin säännöllisesti.

Kuntayhtymässä on annettu koulutusta lääketieteen opiskelijoille, eurolääkäreille sekä erikoistuville lääkäreille.

Hyvinvointikuntayhtymän osaamisen kehittäminen tapahtuu esimiesten johdolla suunnitelmallisesti esimiehen vuosikellon eri osa-alueiden toteuttamisen kautta. Vuoden kuluessa esimies ja työntekijä ovat vuorovaikutuksessa seuraavien työhön liittyvine teemojen osalta; tavoitteiden asettaminen, henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi, osaamiskartoitus, ura - ja seuraajasuunnittelu, kirjallinen tehtäväkuvaukset ja kehityskeskustelu.

Kuva 2

Esimiehen vuosikello.

Tallennus	Työhyvinvointi	Raportointi	Hyväksyntä	Ylläpito
Huom!	Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi			
	Kehityskeskustelu			
	Osaamiskartoitus ja kehityssuunnitelma			
Kesken	Koulutussuunnitelma			
Kehityskeskus	Varhaisen välittämisen malli			
Kehityskeskus	Lähete työkyvyn kartoitukseen työterveyshuoltoon			

Työhyvinvointia käsittelevien tutkimusten mukaan esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutus on ensiarvoinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä.

4.3. Työterveyshuolto

Kuntayhtymä on järjestänyt työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut perustason sopimuksella sisältäen lakisääteisen työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisen sairaanhoidon rajoituksin. Palvelut tuottaa Terveystalo. Työterveyshuolto on järjestetty työntekijöille, joilla on voimassaoleva palvelussuhde. Työterveyshuollon sisältö on sovittu tarkemmin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, joka sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon, mitä työterveyshuoltolaissa (1383/2001) ja Valtioneuvoston asetuksessa 708/2013 säädetään.

Ennaltaehkäisevään työterveyteen kuuluvat mm. työterveystarkastukset (mm. lakisääteiset määräaikaistarkastukset altisteisessa ja erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä, suunnatut tarkastukset, työkuuntoisuustarkastukset), työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tukeminen, työhön paluun tukeminen yhdessä työnantajan kanssa sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työntekijöille ja esimiehille. Erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheutta-



mana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairautumisen vaaraa.

Kuntayhtymässä työterveyshuoltoa toteutetaan suunnitelmallisesti eli työpaikkakäynnit ja terveystarkastukset tehdään pääsääntöisesti työyhteisöittäin, jolloin työyhteisöstä nousevat työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan tarpeet tulevat esille. Työn vaarojen ja kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen arviointi on yksi työterveyshuollon tehtävistä. Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavissa asioissa ja työhyvinvoinnin edistämiseksi on työyksikön esimiesten sekä työterveyshuollon yhteinen suunnittelu ja toiminta tärkeää.

Vuonna 2018 yhteisinä tavoitteina olivat mm. työpaikkaselvitysten- ja terveystarkastusten toteuttaminen, työfysioterapeutin ohjantakäyntien hyödyntäminen tule-oireileville, työterveyshuoltotoiminnan painopisteen siirtäminen ennaltaehkäisevään työhön, työterveysyhteistyön lisääminen ja kaikkien sairauspoissaolojen vähentäminen.

Varhaisen välittämisen mallin mukaiset työkykykeskustelut käydään kaikille työntekijöille, joilla on yli 15 päivää sairauspoissaoloja tai esimiehellä nousee muu huoli työntekijän työkyvystä tai jaksamisesta. Keskustelut käydään kahden kesken esimiehen ja työntekijän välillä ja asiat tuodaan työterveyshuoltoon tiedoksi ja tarvittaessa järjestetään työterveysneuvottelu.

Taulukko 15 Työterveyden tunnusluvut

Mittari	2015 toteuma	2016 toteuma	2017 toteuma	2018 toteuma
Sairauspoissaolopäiviä / hlö	21,3 pv	19,4 pv	21,9 pv	23,9 pv
Sairauspoissaolopäiviä	26 103	24 989	27 525	29 743
Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset (*)	9 136 050 €	8 746 150 €	9 552 200 €	10 410 050 €
Sairauspoissaolo %	5,9 %	5,3 %	6,0 %	7,0 %
Terveys %	36 %	36,9 %	33 %	31 %
Työterveyden kokonaiskustannukset	749 097 €	679 044 €	752 296 €	791 978 €
Kustannusten suhde Kela I / II %	45,9 % / 52,9 %	34,9 % / 63,3 %	34 % / 63 %	47 % / 53 %
Kustannukset €/hlö	541 €	504 €	597 €	636 €

*) Kustannukset saadaan kertomalla poissaolopäivien hinta (EK 350 €) poissaolopäivillä



4.4 Työsuojelu

Työturvallisuuslain 17 § määrää, että työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työsuojelua kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa jokaiselle työyksikölle ominaiset kehittämistarpeet huomioiden. Kokonaisvastuu työsuojelun toteuttamisesta on työnantajalla, jota työpaikalla edustaa esimies. Työsuojelun toteuttamisvastuu on esimiehillä organisaatiotasot huomioiden

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työsuojeluorganisaation yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta:

- Työsuojelupäällikkö Leena Virranniemi
- Työsuojeluvaltuutettu Satu Koivusipilä
- Varatyösuojeluvaltuutettu Sari Vesterinen
- 2. Varatyösuojeluvaltuutettu Jaana Halonen
- Työsuojelutoimikunnan jäsen Hanna Kyröläinen
- Työsuojelutoimikunnan jäsen Sanna Routaniemi
- Kiinteistöpäällikkö Pekka Kastell
- Työsuojelutoimikunnan sihteeri Kaisu Mourujärvi
- Työterveyshoitaja Mervi Siltala, Terveystalo

Työsuojelutoimikunnan rooli on olla toimielin, joka työstää valmistellut esitykset johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja sisäilmatyöryhmälle.

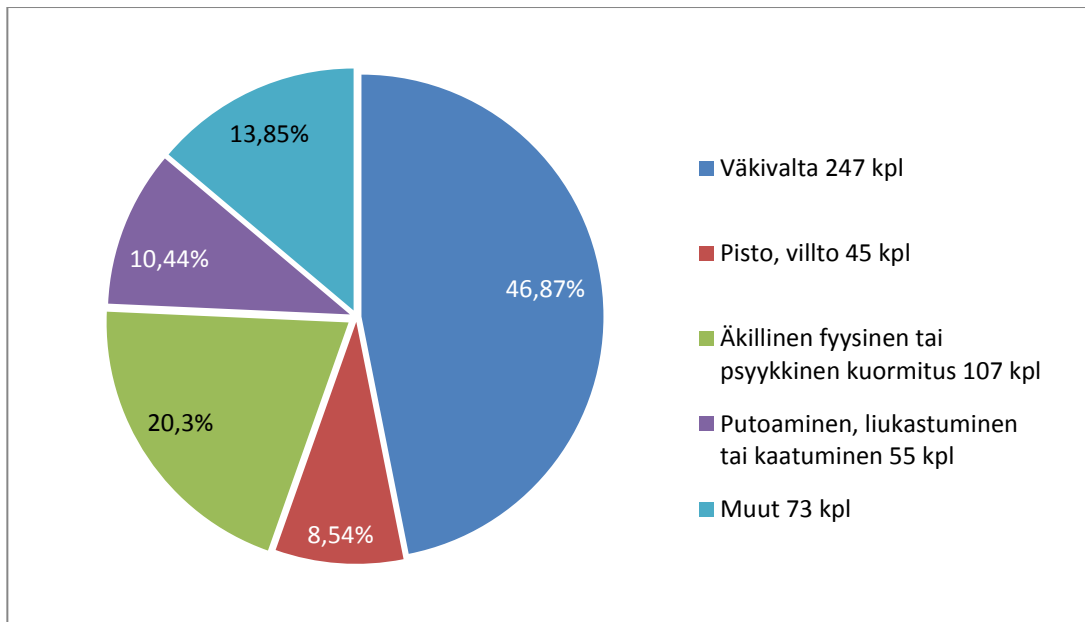
Työsuojelutoimikunta laatii työsuojelun toimintaohjelman, jonka yhteistyötoimikunta hyväksyy. Toimintaohjelma on laadittu vuosille 2018-2019.

Toimintaohjelmassa määritellään työsuojelun painopistealueet vuosille 2018-2019:

1. Riskien ja vaarojen arviointi jatkuvana toimintana
 - Koulutetaan työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä
 - Tiedotetaan riskien ja vaarojen arvioinnista esimiehiä mm. esimiesfoorumissa
 - Riskien ja vaarojen arvioinnin tekeminen ennakoidusti ennen toiminnan muutoksia
2. Toimintaohje sisäilmasto-ongelmien hallintaan
 - Toimintamallin jalkauttaminen käytäntöön
 - Vuorovaikutuksenkehittäminen kaikkien osapuolten keskensisäilmasto-ongelmien käsittelyssä
3. Koulutus ja tiedotus
 - Vuosittain koulutusta ja tiedotusta ajankohtaisista asioista työsuojeluasiamiehille. Vuoden 2018 koulutusiltapäivä oli 12.2.2018
 - Ajankohtaisista asioista työsuojeluorganisaatio tiedottaa työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä sähköpostitse tai järjestää tarvittaessa yhteistä koulutusta/pe-rehdytystä
 - Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö pitävät oman osaamisensa ajan tasalla kouluttautumalla.
4. Haipro
 - HaiPro-työturvallisuusilmoitusten tekemistä tehostetaan ja koulutusta lisätään edelleen työntekijöiden ja esimiehien parissa. Erityisesti korostetaan läheltä piti -tilanteiden ilmoittamista.
 - Koulutetaan työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä
 - Työsuojeluorganisaatio tiedottaa esim. Haipro tilastoista.

- HaiPro- ilmoitusten pohjalta esille nousseiden vaara ja läheltä piti -tilanteiden torjuntaan ja ennaltaehkäisyyn puututaan esimerkiksi sisäisen koulutuksen avulla.
 - Kaatumis- ja liukastumisvaaran huomioiminen sen ollessa ajankoh- taista
 - Lisääntyneiden väkivaltailmoitusten huomioiminen
- 5. Työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto ja johtoryhmä jatkavat yhteistyötään työ- hyvinvoinnin lisäämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.
 - Työpaikkakäynnit jatkuvat ja yhteistyössä tehtyjen havainnointien perus- teella tehdään parannusehdotuksia, jotka yksiköt voivat liittää omiin ta- voitteisiinsa
- 6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen vuosittain
- 7. Valtakunnallisen tapaturmapäivän huomioiminen 13.4.2018.

Kuvio 24 HaiPro-työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet 2018



Tulosalueet ovat velvollisia valvomaan alueensa työolosuhteita ja työmenetelmiä sekä huolehtimaan terveydelle vaaraa aiheuttavien epäkohtien ja puutteiden korjaamiseksi ja poistamiseksi. Tavoitteiden saavuttamiseksi tulosalueen on tunnettava omaa vastuualuet- taan koskevat lainsäädännön velvoittavat ohjeet ja määräykset.

Työnantajalla on myös tiedotusvastuu työsuojeluasioissa. Kuntayhtymässä lain tarkoitta- mia työnantajia edustavat luottamushenkilöt, johtoryhmä, tulosalueiden- ja tulosyksiköi- den johtajat ja lähiesimiehet joille työsuojeluvastuuna kuuluvat seuraavat tehtävät:

Luottamushenkilöjohto vastaa

- työsuojelun rakenteellisten edellytysten turvaamisesta
- määrärahojen ja muiden keskeisten resurssien myöntämisestä
- turvallisen toiminnan vaatimien investointien rahoituksesta
- työsuojeluun liittyvistä periaatepäätöksistä
- yleisestä työsuojelutoiminnan toteuttamisen valvonnasta



Kuntayhtymän johtajan ja tulosaluejohtajat vastaavat

- päätöksistä yleisen työpaikan turvallisuuskulttuurin muodostamiseksi
- yleisten työsuojelun järjestämistä koskevien ohjeiden antamisesta, suunnittelusta ja hankinnoista
- muiden esimiesasemassa olevien ohjaamisesta ja valvomisesta
- työpaikkojen yleisestä valvonnasta ja seurannasta
- esitysten tekemisestä luottamuselimille
- tulosalueiden johtajina vastaavat viime kädessä omaa tulosaluettaan koskevien työsuojelutavoitteiden toteuttamisesta

Tulosyksiköiden johtajat vastaavat

- oman työyhteisön kehittämisprosessin käynnistämisestä ja ylläpitämisestä
- työsuojeluohjeiden ja -määräysten noudattamisen valvonnasta, suunnittelusta ja hankinnoista
- työpaikkojen turvallisuusohjeiden antamisesta
- henkilöstön neuvonnasta ja ohjauksesta
- välittömän työsuojelutoiminnan organisoinnista
- työsuojelu tietouden välittäminen
- työpaikkojen yleinen valvonta ja tarkkailu
- mahdollisten epäkohtien ilmoittaminen johtoryhmälle

Lähiesimiehet vastaavat

- työsuojelumääräysten noudattamisen välittömästä valvonnasta
- työympäristön jatkuvasta tarkkailusta
- henkilöstön asianmukaisesta perehdyttämisestä, ohjauksesta ja neuvonnasta
- mahdollisten epäkohtien ilmoittamisesta omalle esimiehelleen
- työstä ja organisaatiosta syntyvien ongelmien purkamisen yksiköissä
- huolehtii työpaikkakäyntiraporttien ja työtä ohjaavien lakien esillepanosta

Jokaisen työntekijän velvollisuus ja vastuu on

- noudattaa työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä
- noudattaa työturvallisia työtapoja
- noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa siisteyttä ja järjestystä sekä varovaisuutta ja huolellisuutta
- huolehtia käytettävissä olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä
- välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
- ilmoittaa epäkohdista esimiehelle

Lisäksi on valvottava ja huolehdittava

- työpaikan olosuhteiden turvallisuudesta huomioimalla työympäristön sekä fyysiset että kemialliset ympäristötekijät
- käytettävien koneiden ja laitteiden kunnosta ja siitä, että ne täyttävät työturvallisuusmääräykset
- työtä suorittaessa käytettäväksi määrättyjen suojuksien ja henkilökohtaisten suojausvälineiden käytöstä
- työmenetelmien turvallisuudesta, työmenetelmäohjeiden antamisesta ja työhön opastamisesta
- vähältä piti- ja tapaturmatapausten selvittämisestä
- työpaikalla ilmenevien turvallisuutta vaarantavien epäkohtien ja puutteiden korjaamisesta valtuuksien mukaan tai asian saattamisesta korjaavalle yksikölle
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta



Työsuojeluorganisaatio toimii yhteistyössä esimiesten kanssa työsuojeluasioiden hoitamisessa sekä työterveyshuollon kanssa näissä asioissa koordinoivana ja valvovana yksikkönä.

Työsuojeluasiamiehet

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työpaikoilla toimivat työsuojeluasiamiehet, jotka työntekijät valitsevat keskuudestaan. Työsuojeluasiamiehiä on 53. Työsuojeluasiamiehellä on oikeus saada vapautusta työstään, kun hän niin sopii lähiesimiehensä kanssa.

Työsuojeluasiamies

- työskentelee toimialueellaan yhteistyössä lähiesimiehen kanssa parantaen työturvallisuutta
- on organisaation eri toimialueiden henkilöstön valitsema edustaja, joka avustaa työsuojeluorganisaatiota välittömän työsuojelun yhteistoiminta-tehtävissä
- pitää yhteyttä kuntayhtymän työsuojelun yhteistoiminta-elimiin, linjajohtoon, työsuojelupäällikköön ja työsuojeluvaltuutettuun
- osallistuu tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen toimialueellaan