



Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019



*Yhteistyötoimikunta
Yhtymähallitus
Pyhäjoen kunnanvaltuusto
Raahen kaupunginvaltuusto
Siikajoen kunnanvaltuusto*



1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
1.1 Henkilöstön lukumäärä.....	3
1.2 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2019	3
1.3 Henkilöstö tulosalueittain	4
1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi.....	5
1.5 Eläkepoistumaennusteet, eläkekustannukset ja varhe-maksujen kehitys	6
1.6 Henkilöstön ikärakenne	12
1.7 Henkilöstön keski-ikä.....	12
2. HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA	13
2.1 Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset v. 2019	14
3. POISSAOLOT	15
4. PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN	21
4.1 Yhteistoiminta	21
4.2 Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	21
4.3 Työterveyshuolto	22
4.4 Työsuojelu	23

Taulukoita 16 kpl
Kuvioita 25 kpl
Kuvia 2

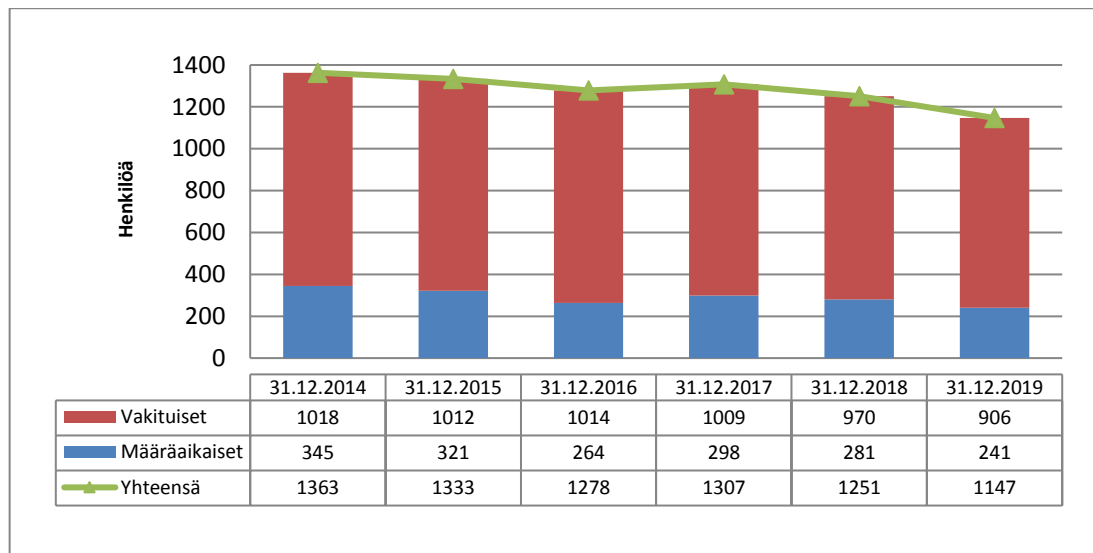
Kuva 1 (kansi): Vuonna 2019 40-, 30- tai 20-vuotisen pitkän palvelussuhteen johdosta palkittuja Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työntekijöitä yhteiskuvassa juhlatilaisuuden jälkeen.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1. Henkilöstön lukumäärä

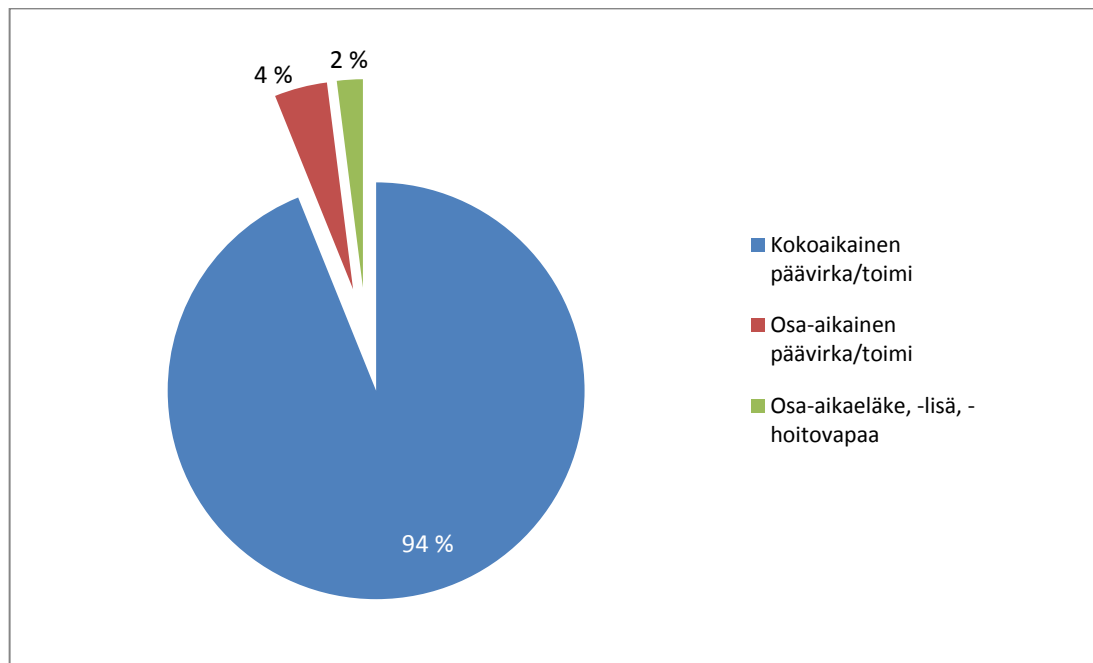
Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä oli 31.12.2019 1147 työntekijää, joista naisia oli 1042 ja miehiä 105. Edellisen vuoden henkilöstömäärä oli 1251, joista 1150 oli naista ja 101 miestä. Luvut sisältävät toistaiseksi voimassaolevassa työ-/virkasuhteessa olevat ja määräaikaiset työntekijät.

Kuvio 1 Henkilöstön määrä 2014-2019



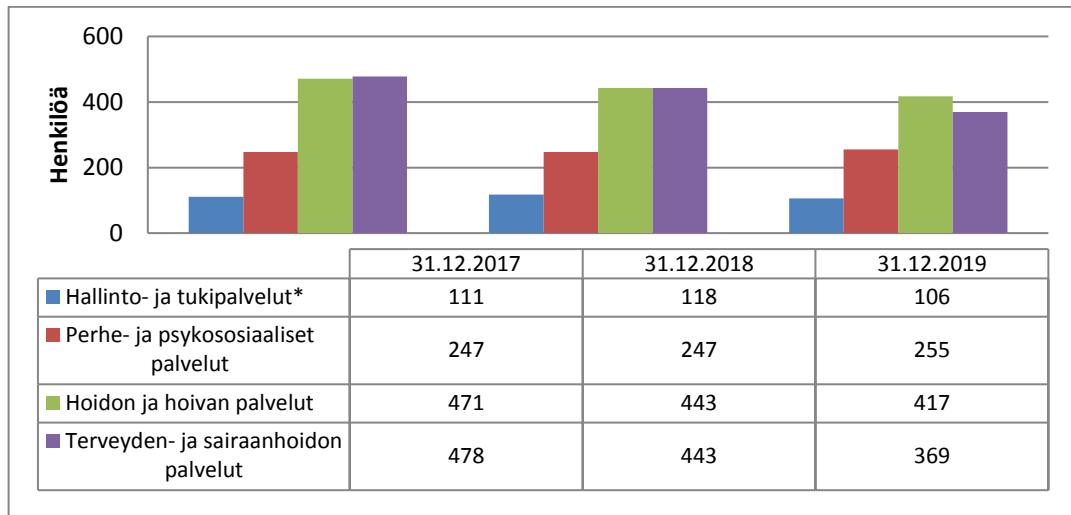
1.2. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2019

Kuvio 2 Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön % jakauma



1.3. Henkilöstö tulosalueittain

Kuvio 3 Henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12. vuosina 2017 - 2019

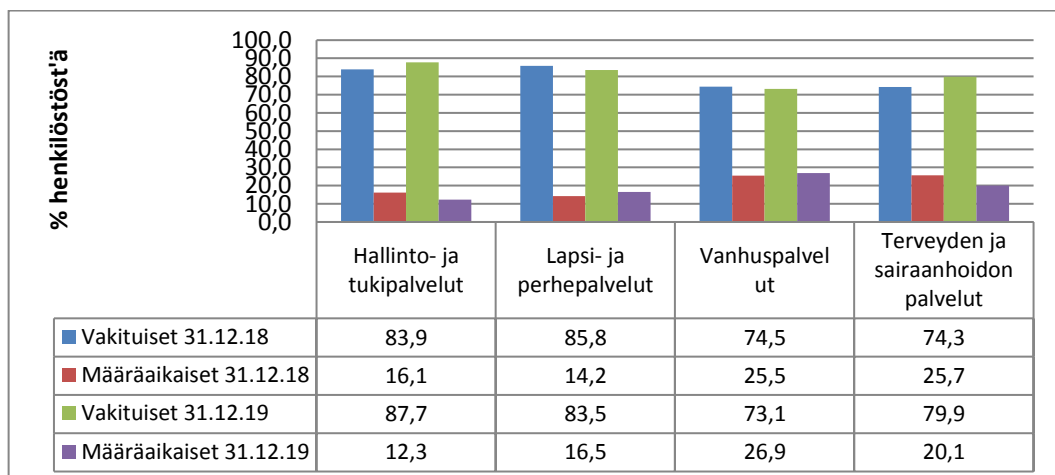


*) Hallinto- ja tukipalvelut pitää henkilöstöraportissa sisällään talous- ja hallintopalvelut sekä huoltopalvelut, jotka ovat omia erillisiä tulosyksiköitään

Taulukko 2 Henkilöstö tulosalueittain

	31.12.2017		31.12.2018		31.12.2019	
	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen
Hallinto- ja tukipalvelut	94	17	99	17	93	13
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	207	40	212	40	213	42
Hoidon ja hoivan palvelut	329	142	330	142	305	112
Terveysten ja sairaanhoidon palvelut	379	99	329	99	295	74
Yhteensä	1009	298	970	298	906	241

Kuvio 4 Määräaikaisten % osuus tulosalueittain 31.12.2018 ja 31.12.2019





1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Taulukko 3 Uudet toistaiseksi voimassaolevat työ- ja virkasuhteet vuosina 2016-2019

	2017	2018	2019
Talous- ja henkilöstöpalvelut	0	0	0
Huoltopalvelut	2	2	3
apuvälinehuoltaja	1	1	1
autonkuljettaja	1	1	
laitoshuoltaja	1		2
sairaalalaittehuoltaja		1	
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	19	23	21
johtava sosiaalityöntekijä			1
lastenvalvoja	1		
palveluesimies			1
palvelujohtaja			2
palveluohjaaja		1	2
perheterapeutti	1		
perhetyöntekijä	2	2	2
puheterapeutti	2		1
psykologi	1		1
sairaanhoitaja	3		2
sosiaaliohjaaja		2	2
sosiaalityöntekijä	1	1	
terveydenhoitaja	2		
työhönvalmentaja		2	
toimintaterapeutti	1		
vammaisohjaaja	4	12	7
vammaispalveluohjaaja		3	
Hoidon ja hoivan palvelut	24	24	16
asiakasohjaaja		1	
fysioterapeutti		1	
henkilöstökoordinaattori			1
lähihoitaja	21	18	11
palveluesimies	2	2	1
palveluohjaaja	1		
sairaanhoitaja		2	3
Terveiden ja sairaanhoidon palvelut	18	31	15
erikoislääkäri	1		1
fysioterapeutti	1		
hammashoitaja	1	2	2
hammaslääkäri		1	
laboratoriohoitaja / bioanalyttikko	3	3	1
lähihoitaja	5	5	
osastonhoitaja / apulaisosastonhoitaja		1	
osastonsihteerin	1	2	2
palveluesimies			1
röntgenhoitaja		1	
sairaanhoitaja	3	8	4
suuhygienisti		1	
terveydenhuollon johtaja			1
terveyskeskuslääkäri	2	6	1
toimintaterapeutti	1		
välinehuoltaja	1		
ylilääkäri / apulaisylilääkäri		1	2
RASHKY Yhteensä	63	80	55

Taulukko 4 Työ-/virkasuhteen muutokset vuonna 2019

	Palkatut	Liikkeenluovutuksella siirtyneet	Irtisanou- nut	Työsuhde pu- rettu/ purkau- nut	Vanhuus- eläke	Työkyvyttömyys- eläke
Lääkärit	4	*	6	*	2	*
Hoito- ja tutkimus-henkilöstö	34	49	45	3	24	1
Sosiaalitoimen henkilöstö	14	3	3	*	4	2
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	*	*	*	*	2	*
Tekninen henkilöstö	1	*	*	*	*	*
Siivoushenkilöstö	2	1	2	*	4	*
Yhteensä	55	53	55	3	36	3

1.5 Eläkepoistumaennusteet, eläkekustannukset ja varhe-maksujen kehitys

Seuraavat taulukot ja kuviot ovat KEVA: n raporteista.

Taulukko 5 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2019 - 2038

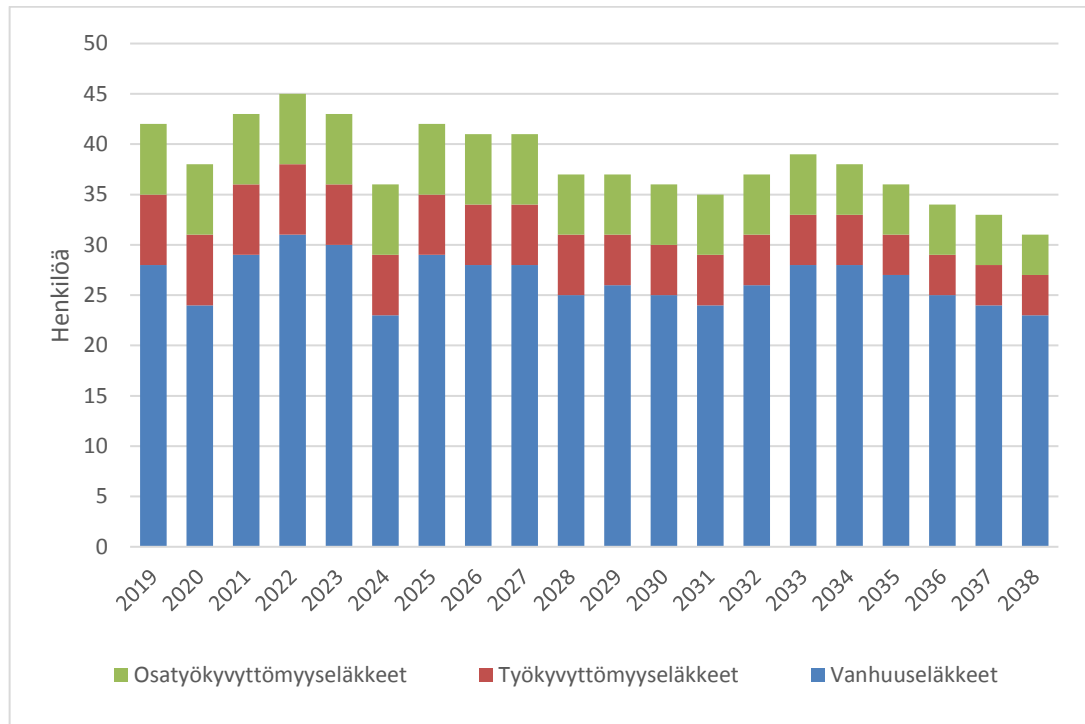
Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henk.	Työkyvyttö- myyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttö- myyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yh- teensä, henk.	Eläkkeet, % 2015 tilan- teesta	Eläkkeet yh- teensä %, kaikki työnan- tajat yhteensä
2019	28	7	7	43	3,4	3,3
2020	24	7	7	38	3,0	3,0
2021	29	7	7	43	3,4	3,4
2022	31	7	7	44	3,5	3,5
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 edellisenä 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	53,5
Täysi työkyvyttömyyseläke	1	2	-1	-50	*	*	2,5
Täysi kuntoutustuki	7	6	1	16,7	50,9	-0,5	2,5
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	11	18	-7	-38,9	55,5	-2,3	28
Yhteensä	40	54	-17	-25,9	59,3	0,7	100
Osa-aikaeläke	0	1	-1	-100		*	0

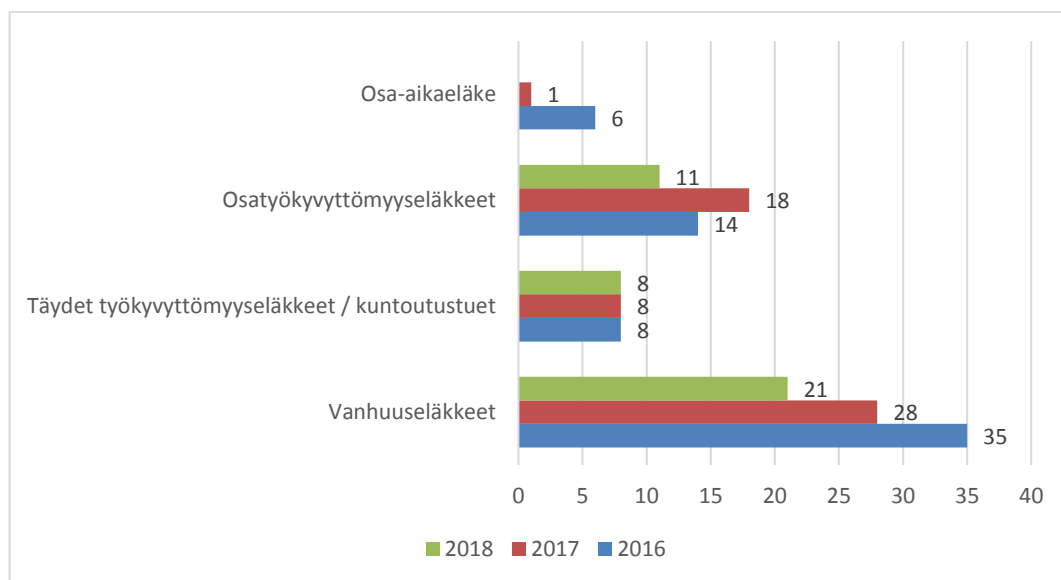
Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammi-kuussa 2017.

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

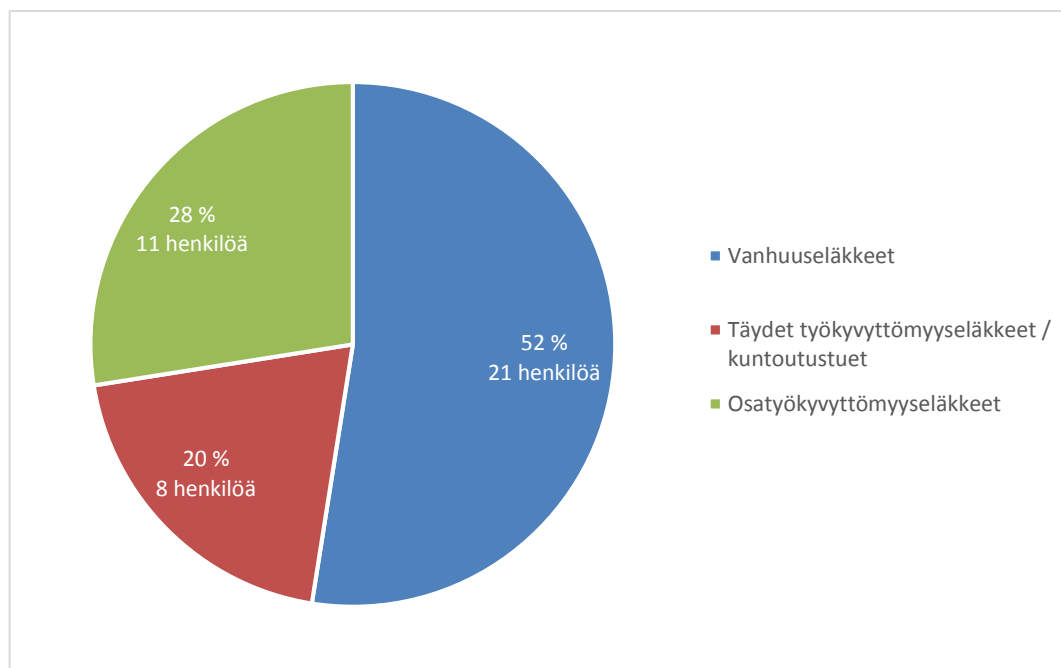
Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

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

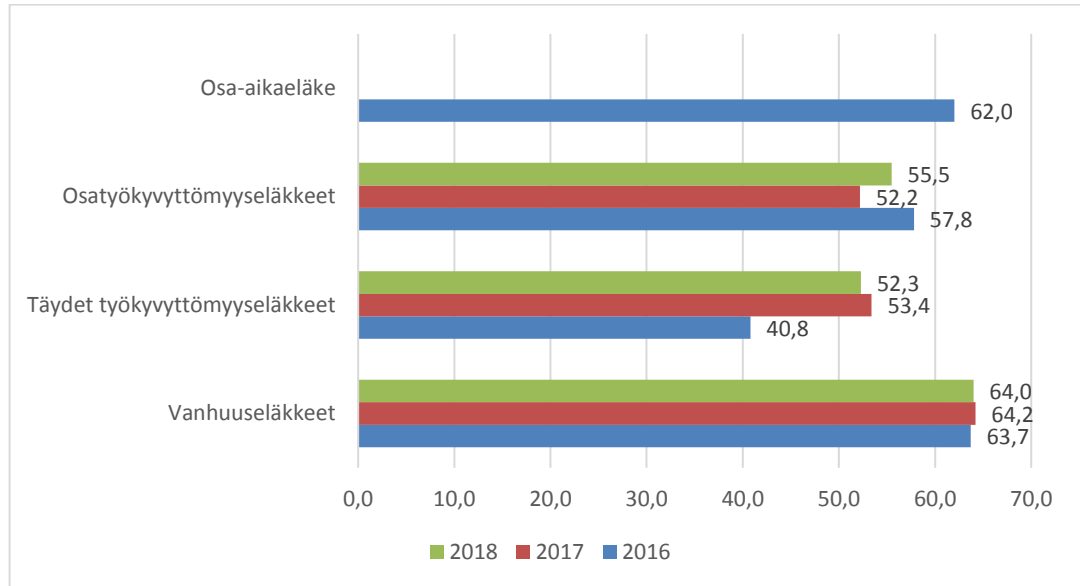
Kuvio 6 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä



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
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.

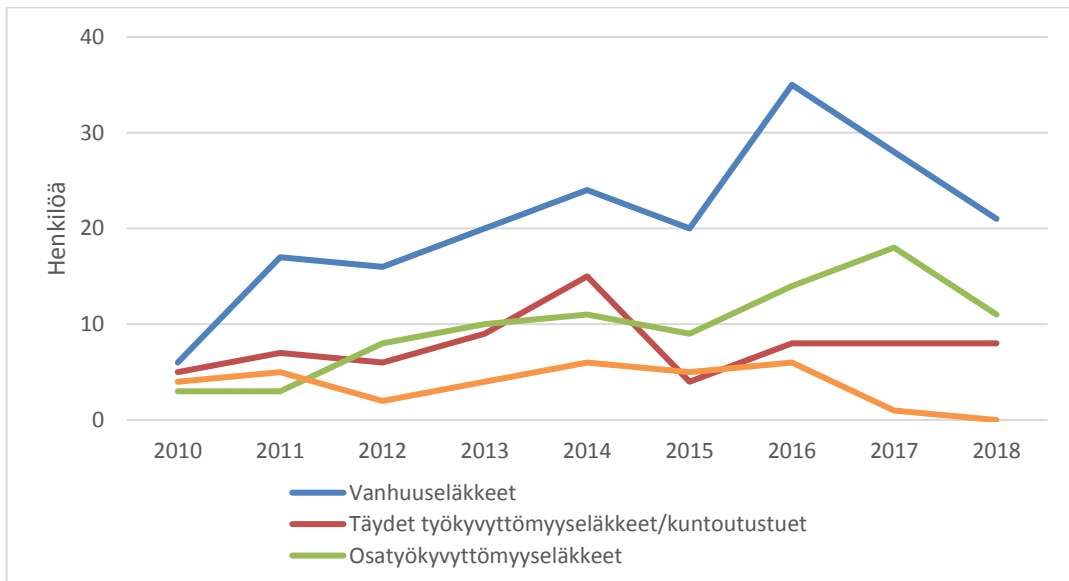
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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

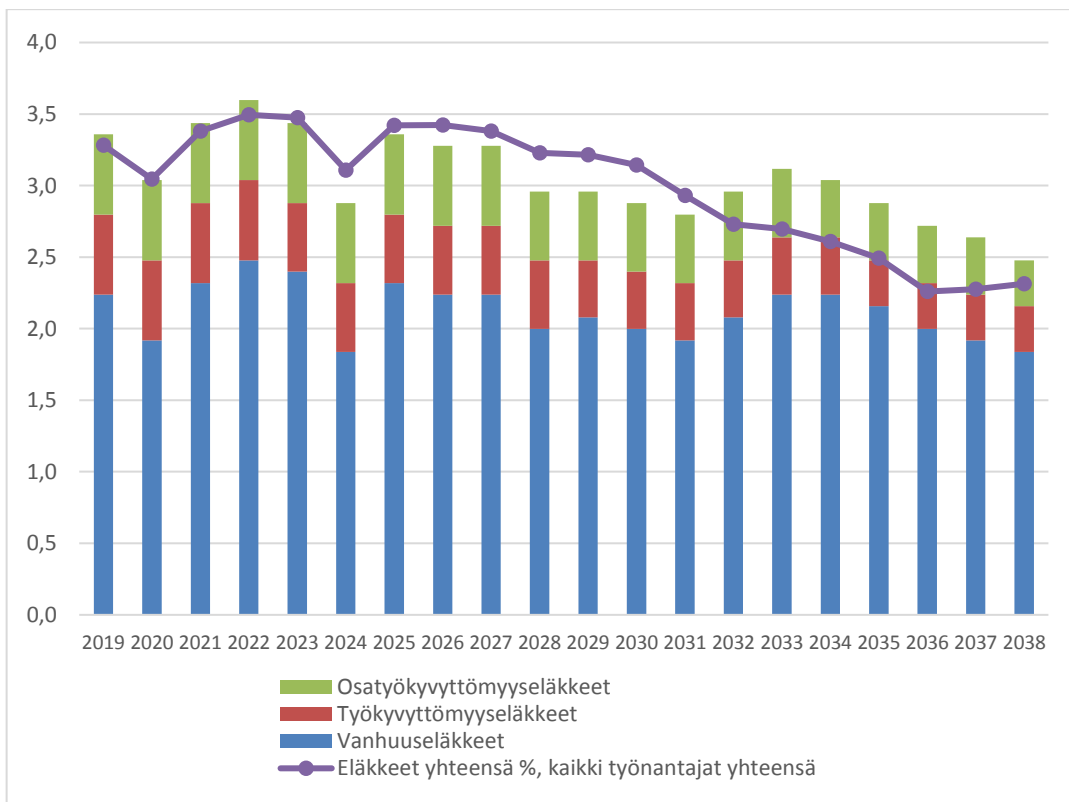
Taulukko 8 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä eläkelajeittain

Vuosi	Vanhuuseläkkeet	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Työttömyyseläke	Yht.	Osa-aikaeläke
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 2012-2019

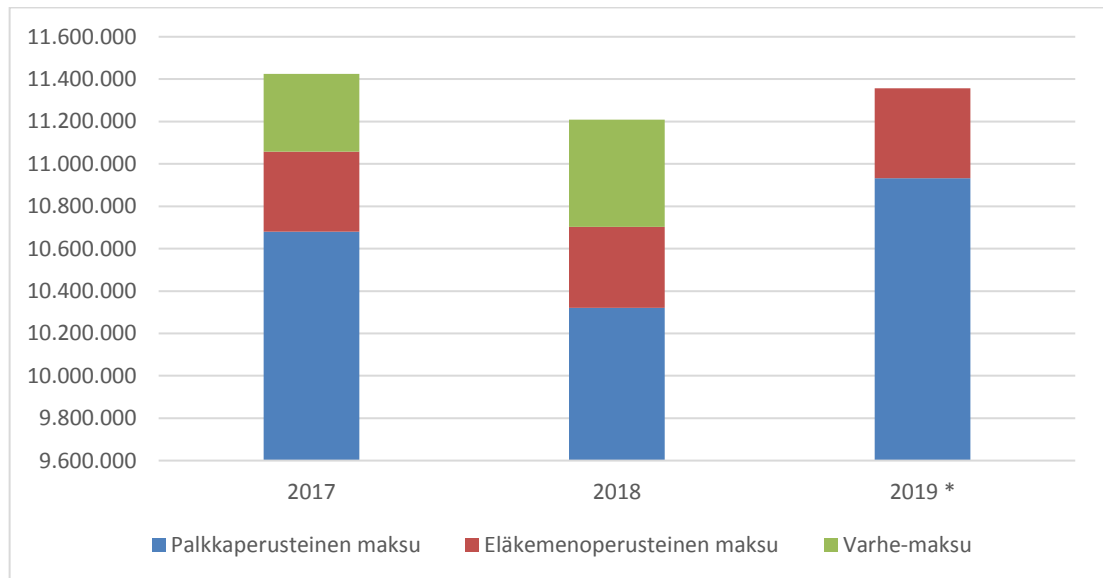
Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhemaksu	Maksut yhteensä
2017	45.210.921	10.680.920	376.252	366.954	11.424.126
2018	43.881.190	10.321.437	382.206	505.789	11.209.432
2019 *	44.577.525	10.932.119	424.171	0	11.356.290
YHT	133.669.636	31.934.476	1.182.629	872.743	33.989.848

*) Vuoden 2019 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 jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

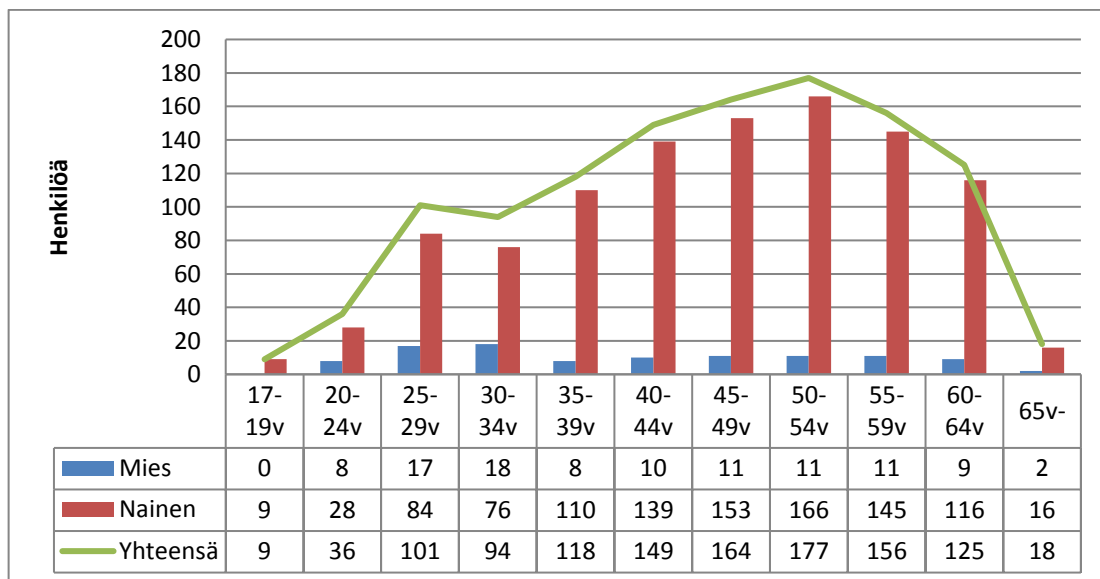
Kuvio 11 KEVA-maksujen kehitys vuosina 2017-2019



*) Vuoden 2019 luvut ovat ennakkotietoja.

1.6 Henkilöstön ikärakenne

Kuvio 12 Henkilöstön määrä ja ikärakenne 31.12.2019

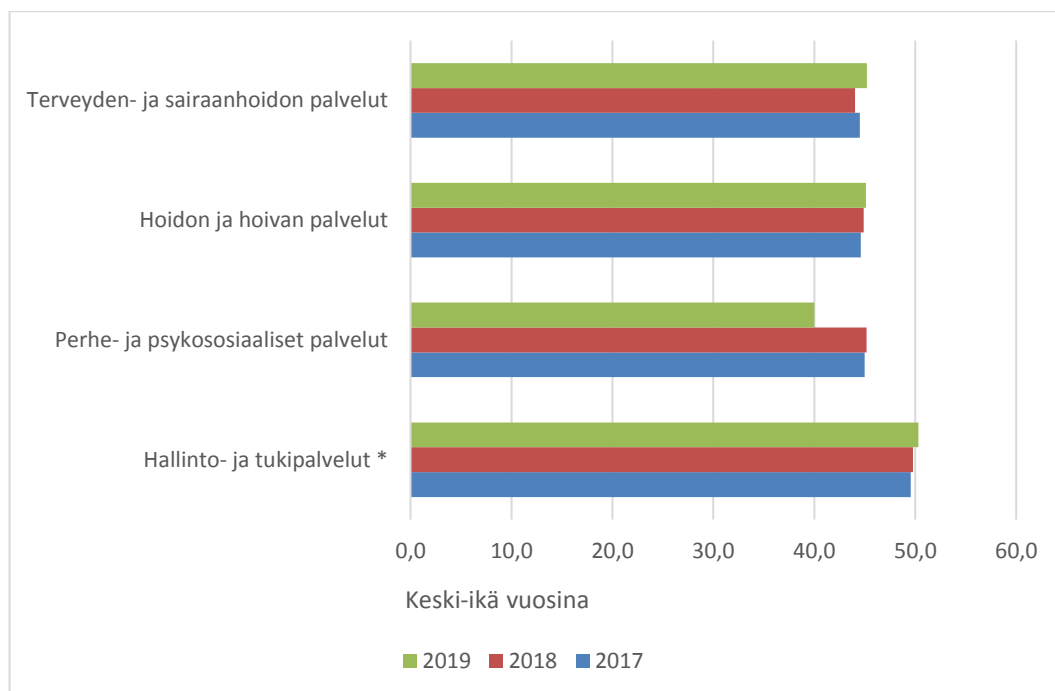


Vuonna 2019 yli 45-vuotiaita oli 708 henkilöä eli 55,8 % koko henkilöstöstä. Vastaava prosentti vuonna 2018 oli 54,7%.

1.7 Henkilöstön keski-ikä

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2019 tarkasteltuna 45,4 vuotta. Keski-ikä on laskenut muutamalla vuodella edellisestä vuodesta. Vuonna 2018 keski-ikä oli 49,1 vuotta.

Kuvio 13 Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain 31.12.2017, 31.12.2018 ja 31.12.2019





2. HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

Taulukko 10 Henkilöstötilinpäätös

	v. 2018 €	v. 2019 €	vrt. 2019 vs. 2018	Muutos %
Palkat ja palkkiot	42.894.546	42.794.708	-99.838	-0,23
Henkilösivukulut:				
Eläkekulut	8.277.646	8.101.725	-175.921	-2,13
Muut henkilösivukulut	1.687.271	1.269.955	-417.316	-24,73
Koulutus	278.982	307.450	28.468	10,20
Ostettu työnohjaus	75.375	73.818	-1.557	-2,07
Ammattikirjallisuus ja lehdet	20.144	10.957	-9.187	-45,61
Työterveyshuolto	762.304	785.482	23.178	3,04
Lahjat henkilökunnalle	16.281	16.942	661	4,06
Muut kulut(virkistyskulut)	37.752	95.563	57.811	153,13
Henkilöstösivukulut yht.	11.155.755	10.661.892	-493.863	-4,43
Menot yhteensä	54.050.301	53.456.600	-593.701	-1,10
Poissaolojen kustannukset (HRM Infojärjestelmästä)	6.821.310	6.971.673	150.363	2,20
Palkka- ja henkilöstökuluja vähentävät tulot:				
Sairausvakuutuskorvaukset	773.294	775.425	2.131	0,28
Tapaturmavakuutus- korvaukset	64.195	53.159	-11.036	-17,19
Kelan korvaus henkilöstön työterveys- huollosta	290.000	280.000	-10.000	-3,45
Kuntoutusraha	0	0	0	*
Eläkekorvaukset	0	0	0	*
Muut henk. menojen korj. erät	105.000	72.500	-32.500	-30,95
Työllistämistuki	28.492	27.958	-534	-1,87
Lääkäreiden koulutuskorvaus	129.500	221.002	91.502	70,66
Opiskelijoiden ohjauspalkk.	21.528	16.050	-5.478	-25,45
Oppisop.koul. koulutuskorv.	0	0	0	*
Virkistysalueiden vuokrat.	15.165	14.115	-1.050	-6,92
Tulot Yhteensä	1.427.174	1.460.209	33.035	2,31
Nettomenot	52.623.127	51.996.391	-626.736	-1,19



2.1. Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset vuonna 2019

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen ja Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.4.2019 lukien:

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 1,0 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,0 prosentilla.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien:

Palkkausjärjestelmiä kehitettiin ja palkkausepäkohtia korjattiin sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjä tuettiin paikallisella järjestelyerällä 1.1.2019 lukien. Paikallinen järjestelyerä oli 1,2 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukainen paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien:

Paikallisesti käytettävä järjestelyerä oli 0,9 prosenttia kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta. Tästä järjestelyerästä käytettiin vähintään 0,3 prosenttia henkilökohtaisiin lisiin paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

Paikallinen järjestelyerä kohdennettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin tehtäväkohtaista palkkaa koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella ja henkilökohtaisiin lisiin henkilökohtaista lisää koskevan paikallisen arviointijärjestelmän perusteella.

Kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.4.2019 lukien:

Terveyskeskusten lääkärit ja terveyskeskusten hammaslääkärit

Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,1 prosenttia. KVTES: n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 2,1 prosenttia.

Sairaalalääkärit

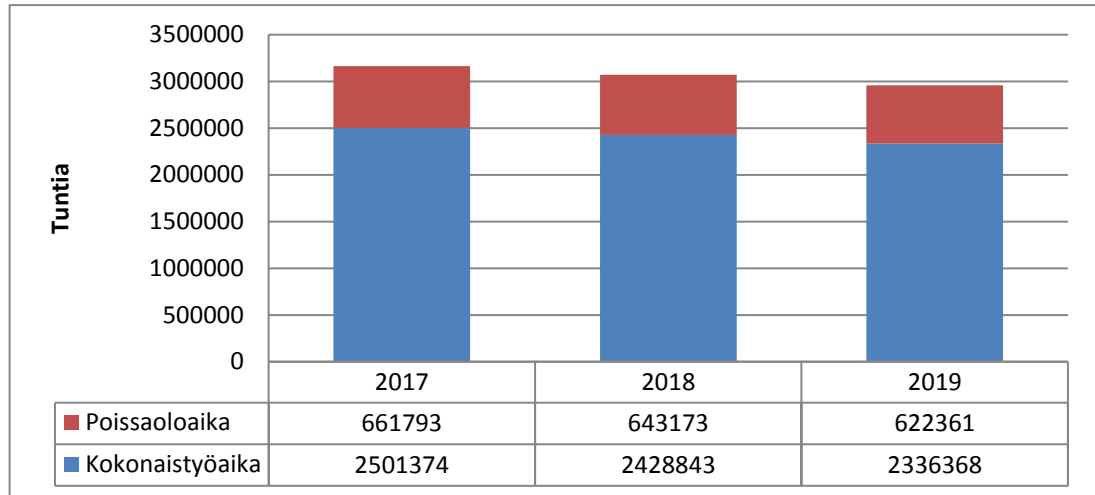
Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,0 prosenttia. KVTES: n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,0 prosenttia.

Kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen mukainen paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien:

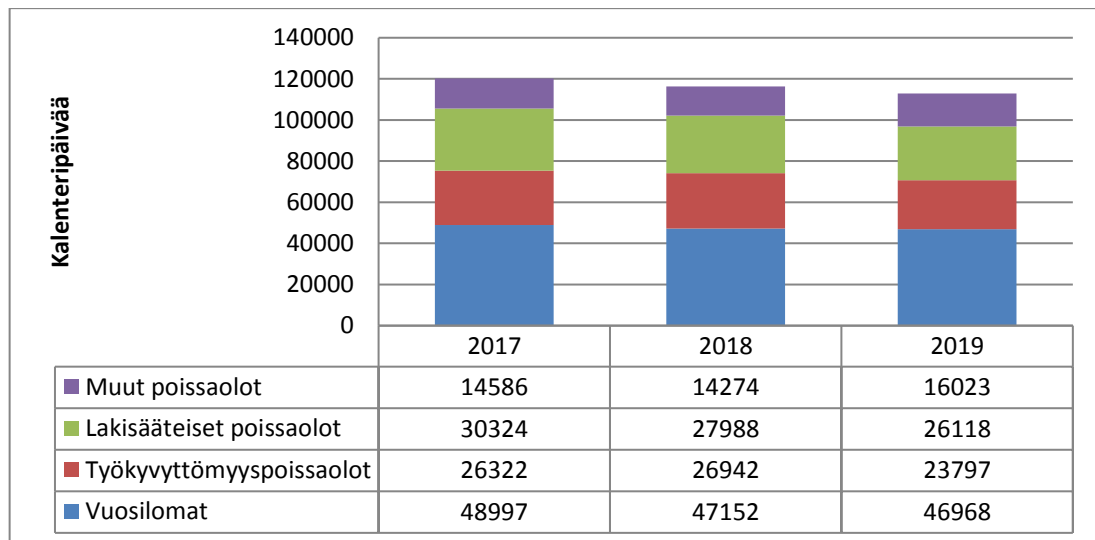
Paikallinen järjestelyerä oli 0,7 prosenttia virkaehtosopimuksen piirissä olevien palkkasummasta. Järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Paikallinen järjestelyerä käytettiin ensisijaisesti tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Henkilökohtaisen lisän vähimmäismäärän täyttäneillä työntäijillä erää voitiin käyttää myös henkilökohtaisiin lisiin tai vastaaviin korotuksiin.

3. POISSAOLOT

Kuvio 14 Poissaolotuntien osuus kokonaistyöajasta vuosina 2017 - 2019



Kuvio 15 Poissaolopäivät poissaololajeittain (kalenteripäivinä)

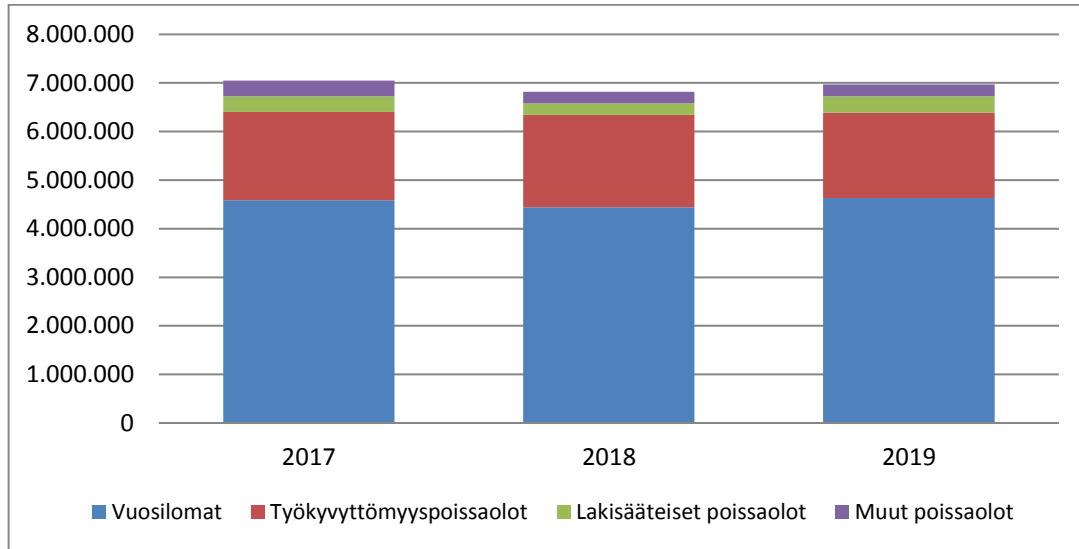


Taulukko 11 Poissaolopäivät vuosina 2017 - 2019

	2017	2017 %	2018	2018 %	2019	2019 %
Vuosilomat	48 997	41	47 152	41	46 968	42
Työkyvyttömyyspoissaolot	26 322	22	26 942	23	23 797	21
Lakisääteiset poissaolot	30 324	25	27 988	24	26 118	23
Muut poissaolot	14 586	12	14 274	12	16 023	14

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

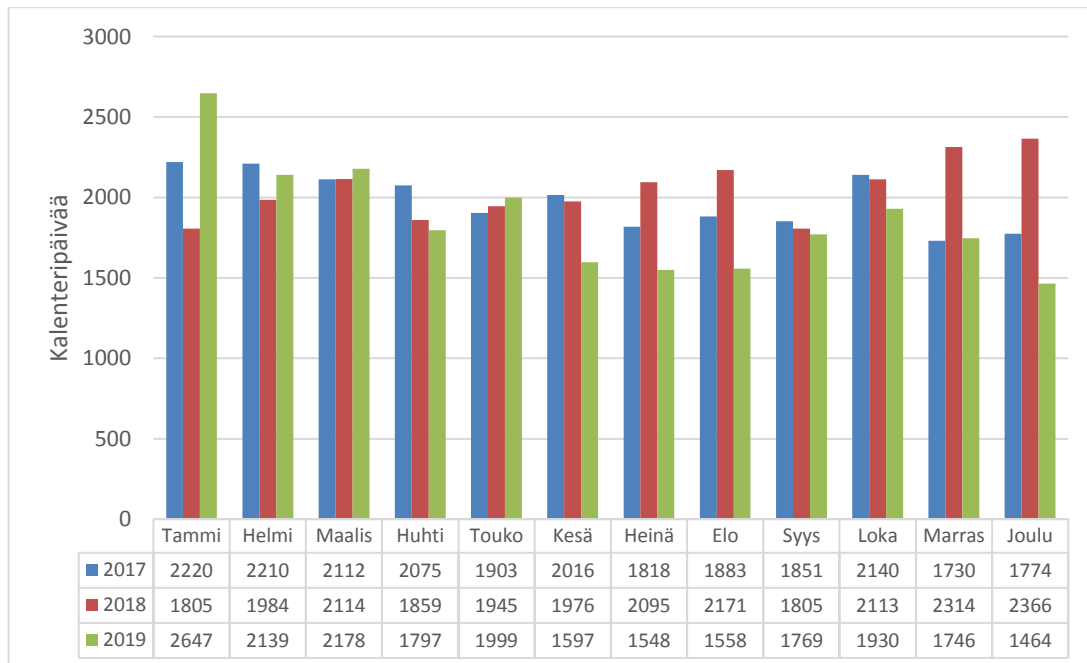
Kuvio 16 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen



Taulukko 12 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen

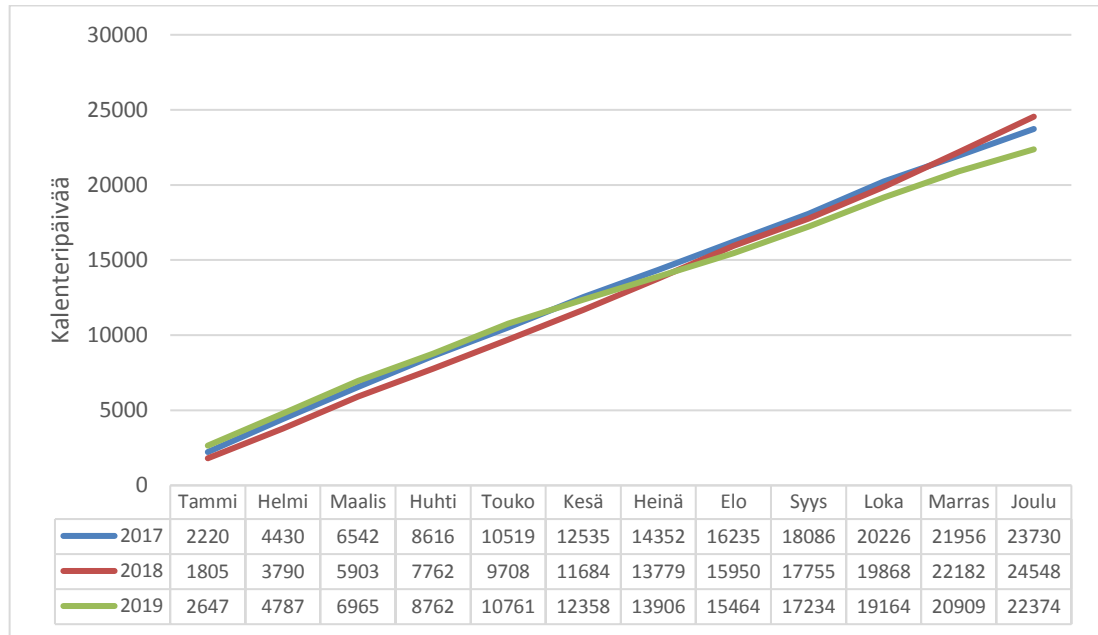
	2017	2017 %	2018	2018 %	2019	2019 %
Vuosilomat	4 582 588	65,3	4 440 181	65,1	4 629 001	66,4
Työkyvyttömyyspoissaolot	1 822 586	26,0	1 905 955	27,9	1 763 651	25,3
Lakisääteiset poissaolot	324 180	4,6	235 007	3,4	334 059	4,8
Muut poissaolot	316 920	4,5	240 167	3,5	244 962	3,5

Kuvio 17 Työkyvyttömyyspäivät kuukausittain vuosina 2017 - 2019



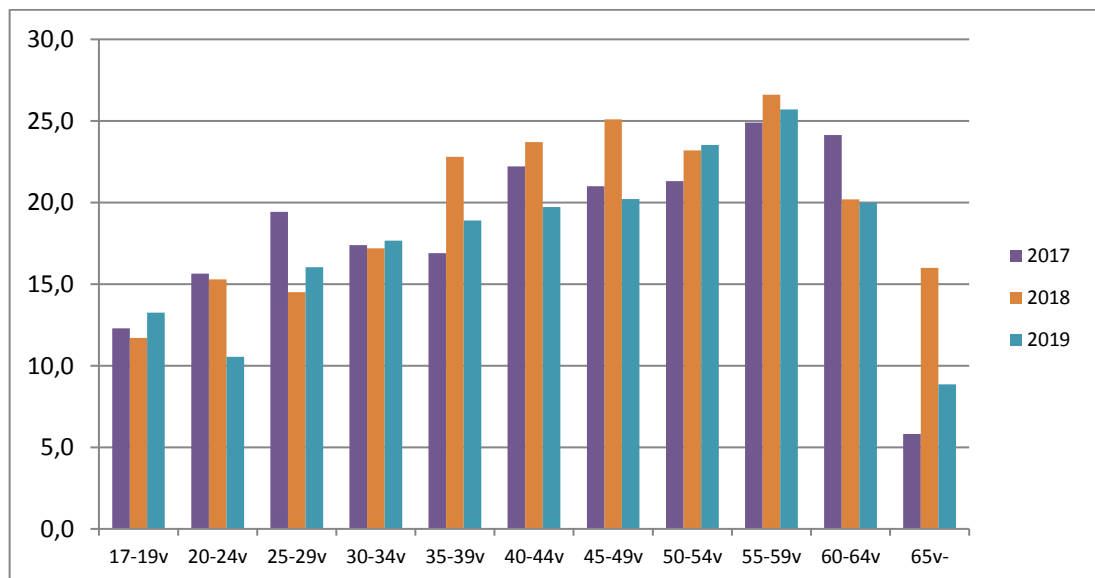
Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2017-2019 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki).

Kuvio 18 Kuntayhtymän työkyvyttömyyspäivien kehitys vuosina 2017-2019



Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2017-2019 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki).

Kuvio 19 Työkyvyttömyyspäivät ikäluokittain (kalenteri pv / työntekijä)

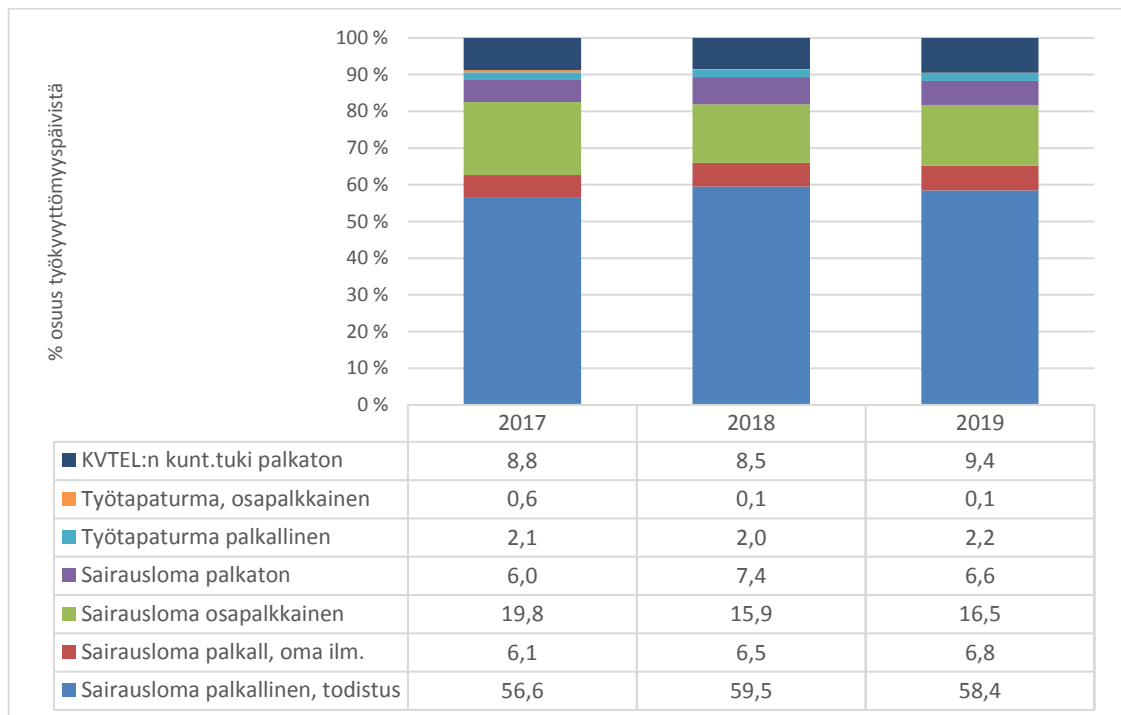


Taulukko 13 Työkyvyttömyyspäivät ikäryhmittäin

	2017			2018			2019		
	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	12,3	114,7	9	11,7	84,6	7	13,3	113,0	9
20-24v	15,6	859,6	55	15,3	779,6	51	10,5	347,4	33
25-29v	19,4	1 591,1	82	14,5	1 435,2	99	16,0	1721,9	107
30-34v	17,4	1 949,6	112	17,2	1 760,8	103	17,7	1721,0	97
35-39v	16,9	2 329,2	138	22,8	2 819,9	124	18,9	2311,2	122
40-44v	22,2	3 700,8	167	23,7	3 918,8	165	19,7	2949,1	149
45-49v	21,0	4 193,6	200	25,1	4 397,3	175	20,2	3454,0	171
50-54v	21,3	3 940,2	185	23,2	4 335,2	187	23,5	4268,7	182
55-59v	24,9	4 283,8	172	26,6	4 534,8	171	25,7	4051,4	158
60-64v	24,1	3 284,8	136	20,2	2 645,1	131	20,0	2701,6	135
65v-	5,8	74,6	13	16,0	230,5	14	8,9	157,7	18

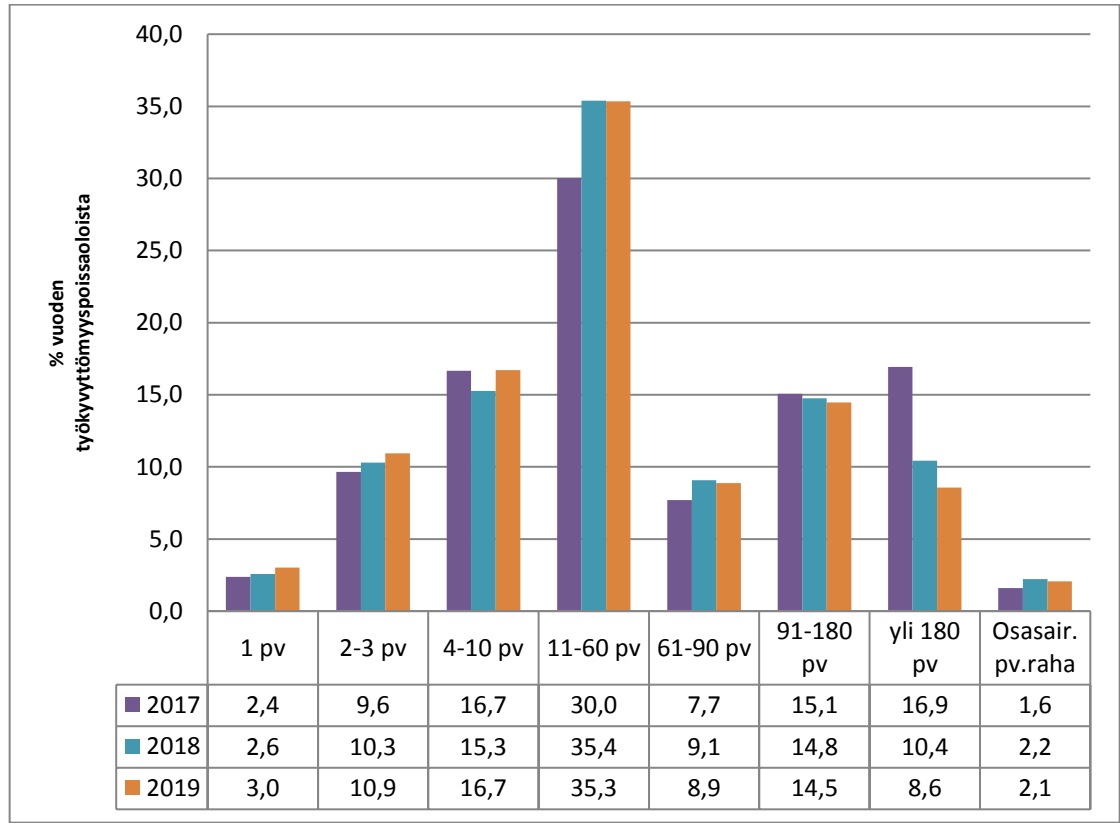
Laskennassa ovat mukana kaikki vuoden aikana palvelussuhteessa olleet työntekijät. Työkyvyttömyyspoissaoloissa ovat mukana myös kuntoutustukipäivät.

Kuvio 20 Työkyvyttömyyden lajit vuosina 2017-2019 (% osuus työkyvyttömyyspoissaoloista)



Omalla ilmoituksella vuonna 2019 työkyvyttömyyspäiviä oli 1773 kalenteripäivää (1895 vuonna 2018).

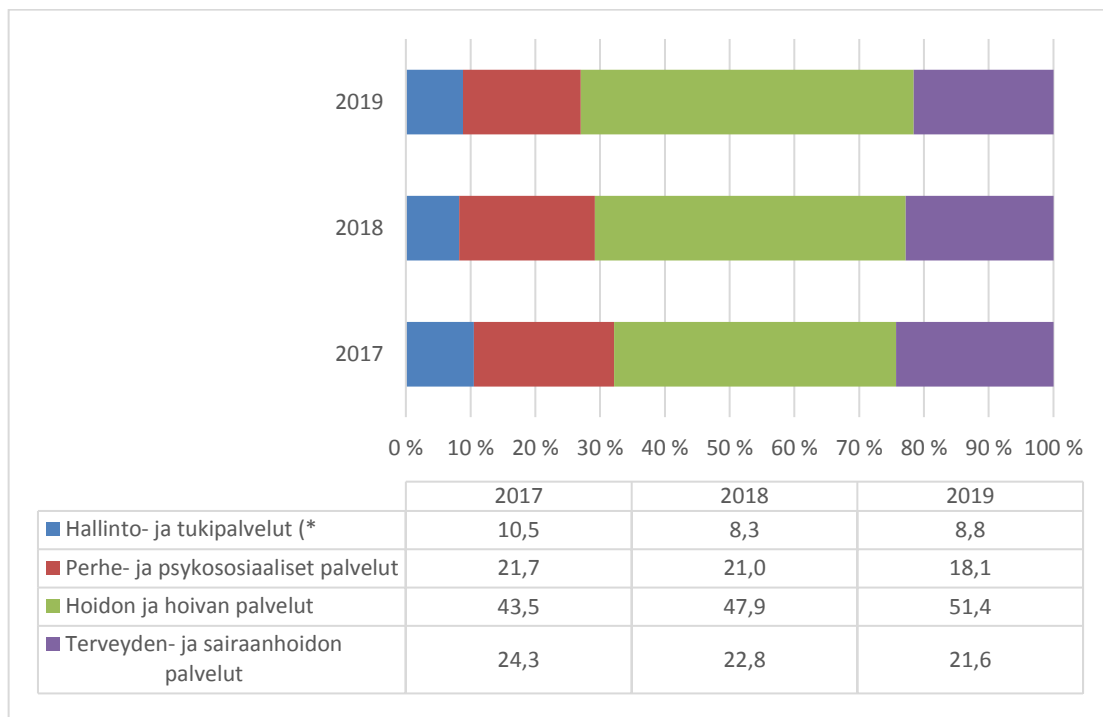
Kuvio 21 Työkyvyttömyyspoissaolopäivien kestojakauma (%)



Taulukko 14 Työkyvyttömyyspoissaolotapausten lukumäärät vuosina 2016 - 2019

	2017	2018	2019
Työkyvyttömyys 1 pv	611	676	695
Työkyvyttömyys 2-3 pv	1014	1109	1026
Työkyvyttömyys 4-10 pv	729	688	660
Työkyvyttömyys 11-60 pv	359	409	356
Työkyvyttömyys 61-90 pv	33	37	39
Työkyvyttömyys 91-180 pv	40	36	33
Työkyvyttömyys yli 180 pv	25	14	12
Osasair.pv.raha	276	355	316
Yhteensä	3 087	3324	3137

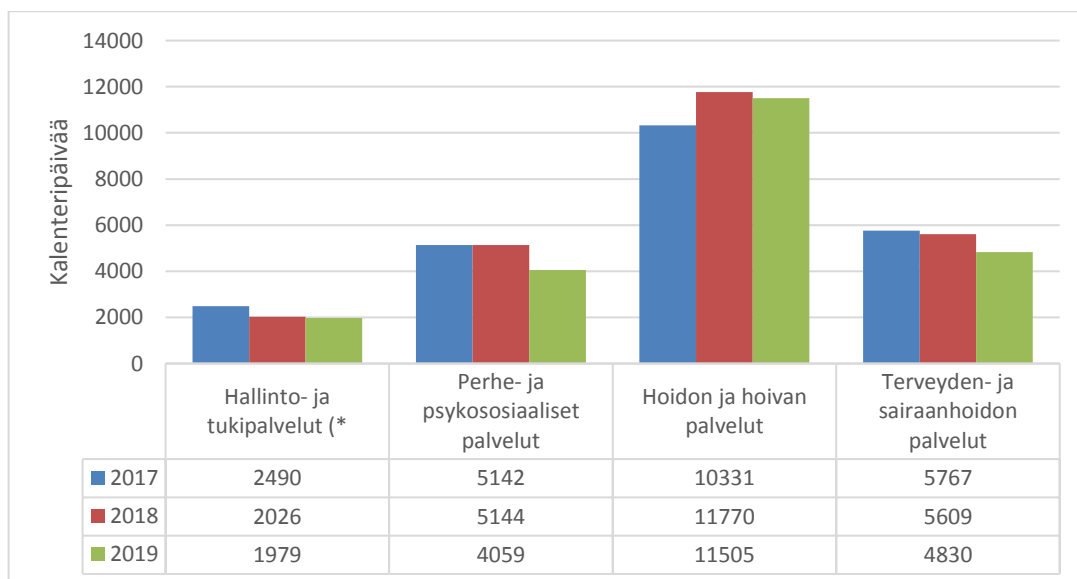
Kuvio 22 Työkyvyttömyysoissaolojen prosentuaalinen jakauma tulosalueittain vuosina 2017 - 2019



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

Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2017-2019 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki).

Kuvio 23 Työkyvyttömyysoissaolot tulosalueittain vuosina 2017 - 2019



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

Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2017-2019 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki).



4. PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

4.1. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta toimii johtavana työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä. Vuonna 2019 yhteistyötoimikunta kokoontui kaksitoista (12) kertaa käsittelemään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2019 seuraavat henkilöt:

Puheenjohtaja:	Kallunki Hannu
Muut jäsenet:	Anttila Paula Haapakoski Aino Liisa Koivusipilä Satu Koski Mervi Krekilä Mona Mäntymaa Matti (kokoukset 1-5/2019) Halonen Susanna (kokoukset 6-12/2019) Pussinen Hannele Tornberg Antti
Asiantuntijat:	Alatalo Minna Korpela Paula Weissenfelt Mikko
Sihteeri:	Johanna Flinck

4.2. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön osaamistarpeet tulee nähdä ensisijaisesti asiakastarpeesta lähtevinä. Ammatillista osaamista ylläpitävän ja sitä kehittävän koulutuksen suunnittelu, järjestäminen ja seuranta liittyvät strategiseen johtamiseen ja laadunhallintaan, työyksiköiden perustehtävän ja toiminnan kehittämiseen sekä niiden edellyttämiin ammatillisiin valmiuksiin. Henkilöstön osaamisen kehittämis- ja huoltamistarpeiden tunnistaminen on jatkuvaa esimiehen ja työntekijän välistä yhteistyötä.

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

Vuonna 2019 Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä järjestettiin koulutustilaisuuksia keskiviikkoisin 27 kertaa. Näihin koulutustilaisuuksiin osallistui yhteensä 465 työntekijää. Lisäksi koulutuksia tilattiin yksikkökohtaisesti tarpeen mukaan. Asiakaslähtöinen toiminta sosiaali- ja terveysalalla (10 op) koulutus toteutettiin toistamiseen ja todistuksen sai 32 työntekijää. Esimiehille tilaustyönä toteutettava valmennus (5 op) aloitettiin syksyllä yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa.

Sisäisistä koulutuksista suurimmat osallistujamäärät ovat olleet seuraavissa aiheissa ja aihepiireissä:

- Palokoulutukset (50)
- Kirjaamisvalmennuskoulutus (60)
- Lääkehoito (41)
- Opiskelijaohjauksen peruskoulutus (75)
- Neuropsykologisten oireiden hoito (34)

Uusille työntekijöille on järjestetty perehdytyskoulutuksia ja Efficia-peruskursseja.

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 tehtävänkuvauus ja kehityskeskustelu.

Kuva 2 Esimiehen vuosikello.

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

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

Vuoden 2019 syksyllä esimiehen ja alaisen välistä vuorovaikutusta tiivistettiin aikaansaannoskeskusteluiksi, joissa asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet, arvioidaan työssä aikaansaannosta ja arvioidaan yhdessä työkykyä ja siihen vaikuttavia asioita.

4.3. Työterveyshuolto

Kuntayhtymä on järjestänyt työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut perustason sopimuksella sisältäen lakisääteisen työterveyshuollon sekä yleislääkäritasoisien 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 määraikaistarkastukset 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. Erytinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysikaalisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen 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 edistämässä 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, työterveyshuolto-toiminnan 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	2017 toteuma	2018 toteuma	2019 toteuma
Sairauspoissaolopäiviä / hlö	21,9 pv	23,9 pv	22,3 pv
Sairauspoissaolopäiviä	27 525	29 743	26 515
Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset (*)	9 552 200 €	10 410 050 €	9 280 250€
Sairauspoissaolo %	6,0%	7,0%	6,1%
Terveys %	33%	31%	32%
Työterveyden kokonaiskustannukset	752 296 €	791 978 €	803 036 €
Kustannusten suhde Kela I / II %	34 % /63 %	47 % /53 %	52% /48%
Kustannukset €/hlö	597 €	636 €	675 €

*) 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 jäi pois tehtävästä ja tilalle tuli Hanna Niskanen
- Työsuojelutoimikunnan jäsen Sanna Routaniemi
- Kiinteistöpäällikkö Pekka Kastell
- Työsuojelutoimikunnan sihteeri Kaisu Mourujärvi
- Työterveyshoitaja Liisa Rasi jäi pois tehtävästä ja Jenni Kymäläinen tuli tilalle, Terveystalo

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

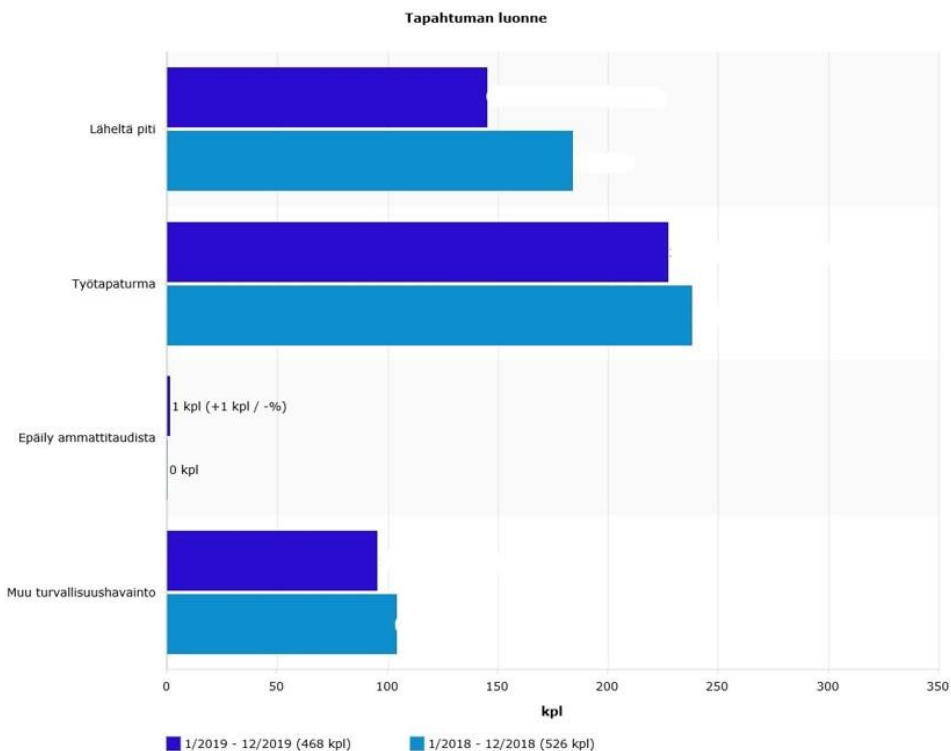
Työsuojelutoimikunta laatii työsuojelun toimintaohjelman, jonka yhteistyötoimikunta hyväksyy. Toimintaohjelma on laadittu vuosille 2018-2019.

Toimintaohjelmassa määritellään työsuojelun painopistealueet vuosille 2018-2019:

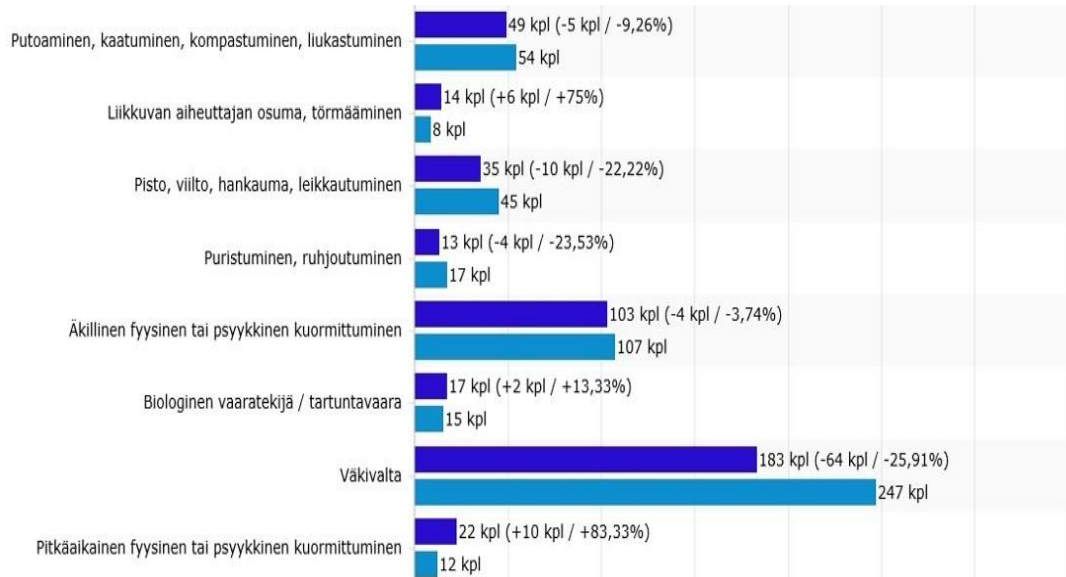
1. Riskien ja vaarojen arviointi jatkuvana toimintana
 - Koulutetaan työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä
 - Tiedotetaan riskien ja vaarojen arvioinnista esimiehiä mm. esimiesfoorumissa

- Riskien ja vaarojen arvioinnin tekeminen ennakoidusti ennen toiminnan muutoksia
- 2. Toimintaohje sisäilmasto-ongelmien hallintaan
 - Toimintamallin jalkauttaminen käytäntöön
 - Vuorovaikutuksen kehittäminen kaikkien osapuolten kesken sisäilmasto-ongelmien käsittelyssä
- 3. Koulutus ja tiedotus
 - Vuosittain koulutusta ja tiedotusta ajankohtaisista asioista työsuojeluasiamiehille. Vuoden 2019 koulutusiltpäivä oli 19.2.2019
 - Ajankohtaisista asioista työsuojeluorganisaatio tiedottaa työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä sähköpostitse tai järjestää tarvittaessa yhteistä koulutusta/perehdytystä
 - 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 ajankohtaista
 - Lisääntyneiden väkivaltailmoitusten huomioiminen
- 5. Työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto ja johtoryhmä jatkavat yhteistyötään työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.
 - Työpaikkakäynnit jatkuvat ja yhteistyössä tehtyjen havainnointien perusteella tehdään parannusehdotuksia, jotka yksiköt voivat liittää omiin tavoitteisiinsa
- 6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen vuosittain
- 7. Valtakunnallisen tapaturmapäivän huomioiminen 13.9.2019 ja 13.12.2019.
- 8. Työturvallisuus- ja käsihygieniatapahtuma 16.10.2019

Kuvio 24 Haipro-työtaturmat ja läheltä piti -tilanteet 2019



Kuvio 25 Yleisimmät vaaratyytit 2019



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 vastuualuettaan koskevat lainsäädännön velvoittavat ohjeet ja määräykset.

Työnantajalla on myös tiedotusvastuu työsuojeluasioissa. Kuntayhtymässä lain tarkoittamia työnantajia edustavat luottamushenkilöt, johtoryhmä, tulosalueiden- ja tulosyksiköiden 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 purkaminen 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 terveellisyuden 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 fysikaaliset että kemialliset ympäristötekijät
- käytettävien koneiden ja laitteiden kunnosta ja siitä, että ne täyttävät työturvallisuusmääräykset
- työtä suorittaessa käytettäväksi määrättyjen suojuksien ja henkilökohtaisten suojaamien 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 toteutamisesta

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 45. 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