

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017



*Yhteistyötoimikunta 19.3.2018
Yhtymähallitus 21.3.2018
Pyhäjoen kunnanvaltuusto
Raahen kaupunginvaltuusto
Siikajoen kunnanvaltuusto*



1.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
1.1.	Henkilöstön lukumäärä	3
1.2.	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2017	3
1.3.	Henkilöstö ammattiluokittain	4
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	15
1.8.	Henkilöstön keski-ikä	15
2.	HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA	16
2.1.	Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset v. 2017	17
3.	POISSAOLOT	18
4.	PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN	25
4.1.	Yhteistoiminta	25
4.2.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	25
4.3.	Työterveyshuolto	26
4.4.	Työhyvinvointi	28
4.5.	Työsuojelu	31

Taulukoita 16 kpl
Kuvioita 28 kpl
Kuvia 2

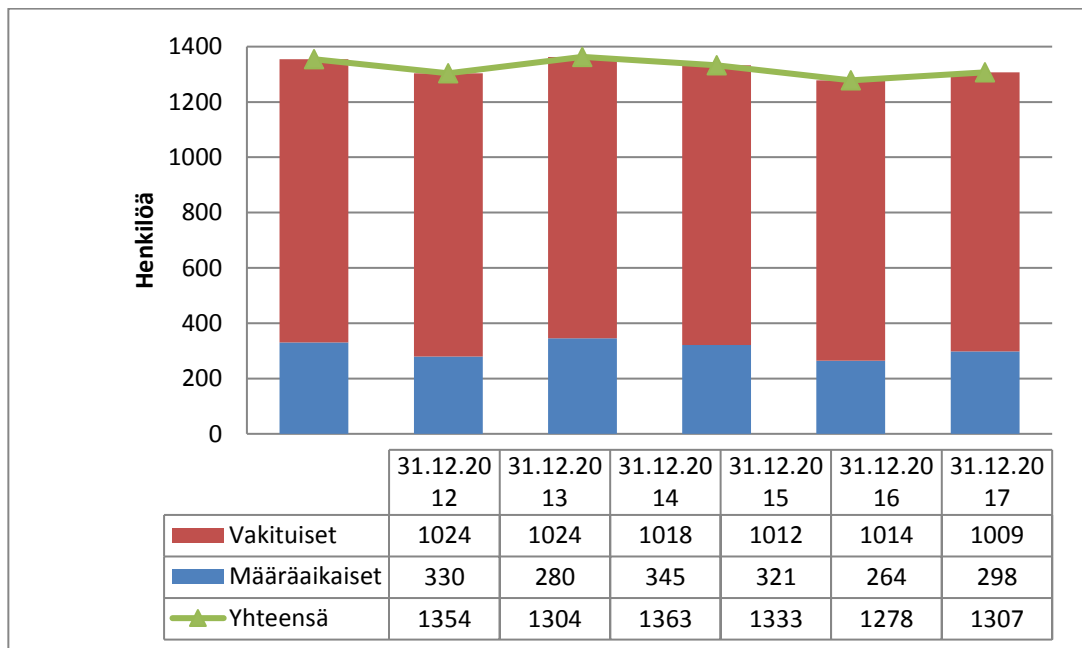
Kuva 1 (kansi): Vuonna 2017 40-, 30- tai 20-vuotisen pitkän palvelussuhteen johdosta palkittuja Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työntekijöitä yhteiskuvassa juhlatilaisuuden jälkeen.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1. Henkilöstön lukumäärä

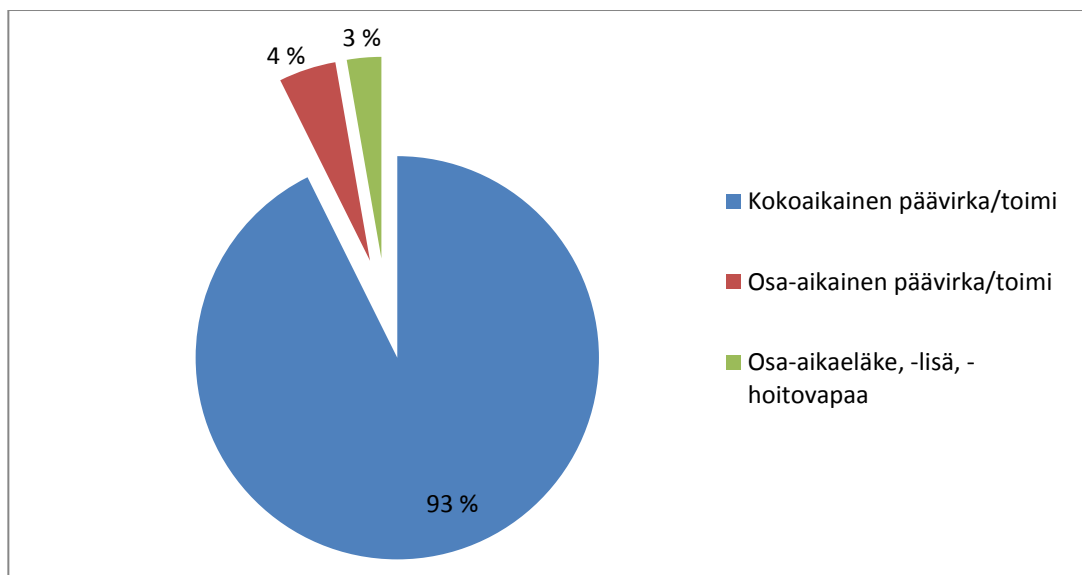
Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä oli 31.12.2017 1307 työntekijää, joista naisia oli 1200 ja miehiä 107. Edellisen vuoden henkilöstömäärä oli 1278, joista 1177 oli naista ja 101 miestä. Luvut sisältävät toistaiseksi voimassaolevassa työ-/virkasuhteessa olevat ja määräaikaiset työntekijät.

Kuvio 1 Henkilöstön määrä 2012-2017



1.2. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2017

Kuvio 2 Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön % jakauma





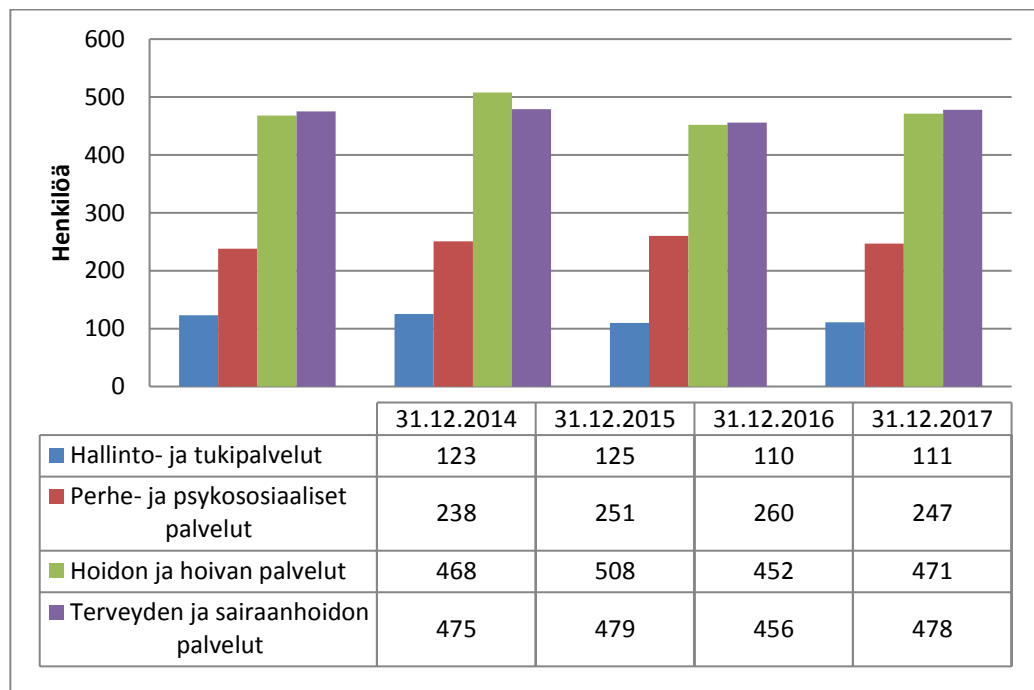
1.3. Henkilöstö ammattiluokittain

Taulukko 1 Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstö ammattiluokittain 31.12.2016 ja 31.12.2017.

	2016			2017		
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht
Lääkärit	38	48	86	37	48	85
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	45	932	977	52	965	1017
Sosiaalitoimen henkilöstö		88	88		79	79
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	3	36	39	4	34	38
Tekninen henkilöstö	15	6	21	14	6	20
Siivoushenkilöstö		67	67		68	68
Yhteensä	101	1177	1278	107	1200	1307

1.4. Henkilöstö tulosalueittain

Kuvio 3 Henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12. vuosina 2014 - 2017

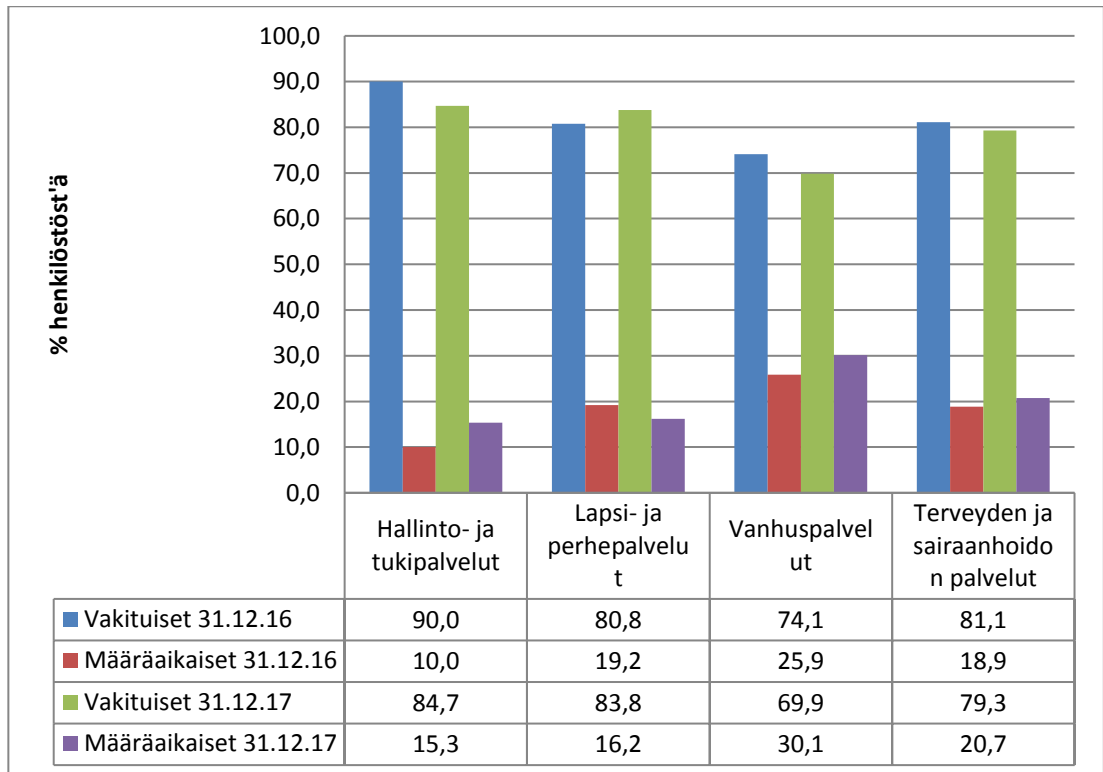


**) Hallinto- ja tukipalvelut pitää henkilöstöraportissa sisällään talous- ja hallintopalvelut sekä huoltopalvelut, jotka ovat omia erillisiä tulosyksiköitään*

Taulukko 2 Henkilöstö tulosalueittain

	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016		31.12.2017	
	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen
Hallinto- ja tukipalvelut	107	16	102	23	99	11	94	17
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	198	40	196	55	210	50	207	40
Hoidon ja hoivan palvelut	335	133	345	163	335	117	329	142
Terveysten ja sairaanhoidon palvelut	384	91	375	104	370	86	379	99
Yhteensä	1024	280	1018	345	1014	264	1009	298

Kuvio 4 Määräaikaisten % osuus tulosalueittain 31.12.2016 ja 31.12.2017





1.5 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Taulukko 3 Uudet toistaiseksi voimassaolevat työ- ja virkasuhteet vuosina 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Talous- ja henkilöstöpalvelut				
arkistopäällikkö	1			
yhteensä	1			
Huoltopalvelut				
autonkuljettaja	2			1
laitoshuoltaja		4	8	1
sairaalalaitesuoltaja	1			
siivoustyönohjaaja			1	
yhteensä	3	4	9	2
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut				
lastenvalvoja				1
lähihoitaja		1		
ohjaaja		1		
palveluesimies			1	
perhepalveluohjaaja		1		
perheterapeutti				1
perhetyöntekijä	3		2	2
puheterapeutti				2
psykiatrian apulaisylilääkäri		1		
psykiatrian erikoislääkäri		1		
psykiatrian ylilääkäri	1	1		1
psykologi	1	1		1
sairaanhoitaja			1	3
sosiaalityöntekijä	1	4	1	1
terveydenhoitaja	2	3	1	2
toimintaterapeutti	1			1
vammaisohjaaja	3	3	7	4
yhteensä	12	17	13	19
Hoidon ja hoivanpalvelut				
lähihoitaja	16	19	10	21
palveluesimies			1	2
palveluohjaaja				1
sairaanhoitaja	3	4		
terveydenhoitaja			1	
vanhustyöntekijä			1	
yhteensä	19	23	13	24
Terveiden ja sairaanhoidon palvelut				
fysioterapeutti				1
hammashoitaja	3		3	1
hammaslääkäri	2			
laboratoriohoitaja			1	3
lähihoitaja	2	1	4	5
osastonhoitaja / apulaisosastonhoitaja	2	3	2	
osastonsihteeri	2	1	1	1
röntgenhoitaja		1		
sairaanhoitaja	6	4	13	3
suuhygienisti	1	2	2	
terveyskeskuslääkäri	4	4	5	2
toimintaterapeutti				1
välinehuoltaja				1
ylikemisti			1	
ylilääkäri	1	2		
yhteensä	24	19	33	18
RASHKY Yhteensä	58	63	68	63



Taulukko 4 Työ-/virkasuhteen muutokset vuonna 2017

	Palkatut	Irtisanoutunut	Työsuhde purettu/ purkautunut	Vanhuuseläke	Yksilöllinen varhaiseläke	Työkyvyttömyyseläke
Lääkärit	3	5	*	1	*	*
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	52	32	3	21	1	*
Sosiaalitoimen henkilöstö	6	3	*	2	*	*
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	*	*	*	1	*	*
Tekninen henkilöstö	1	1	*	2	*	*
Siivoushenkilöstö	1	4	1	7	*	1
Yhteensä	63	45	4	34	1	1

1.6 Eläkepoistumaennusteet, eläkekustannukset ja varhe-maksujen kehitys

Seuraavat taulukot ja kuviot ovat KEVAN raporteista vuodelta 2017.

Taulukko 5 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2018 - 2037

Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henk.	Työkyvyt- tömyyse- läkkeet, henk.	Osatyöky- vyttö- myys- eläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2015 tilan- teesta	Eläkkeet yh- teensä %, kaikki työn- antajat yh- teensä
2018	28	7	7	41	3,2	3,1
2019	29	7	6	42	3,3	3,3
2020	24	7	6	37	2,9	2,8
2021	31	6	6	44	3,5	3,2
2022	30	6	6	43	3,4	3,3
2023	30	6	6	42	3,3	3,2
2024	21	6	6	33	2,6	2,8
2025	27	6	6	39	3,1	3,2
2026	29	6	6	41	3,2	3,3
2027	30	5	6	41	3,2	3,2
2028	26	5	6	38	3,0	3,0
2029	26	5	5	37	2,9	3,1
2030	26	5	5	36	2,8	3,1
2031	25	5	5	36	2,8	2,8
2032	25	5	5	35	2,8	2,5
2033	29	5	5	38	3,0	2,6
2034	29	4	5	38	3,0	2,6
2035	32	4	5	41	3,2	2,5
2036	26	4	4	34	2,7	2,1
2037	24	4	4	32	2,5	2,3
YHT.	547	108	110	768	60,7	58,1

Raportin kuvaus:

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

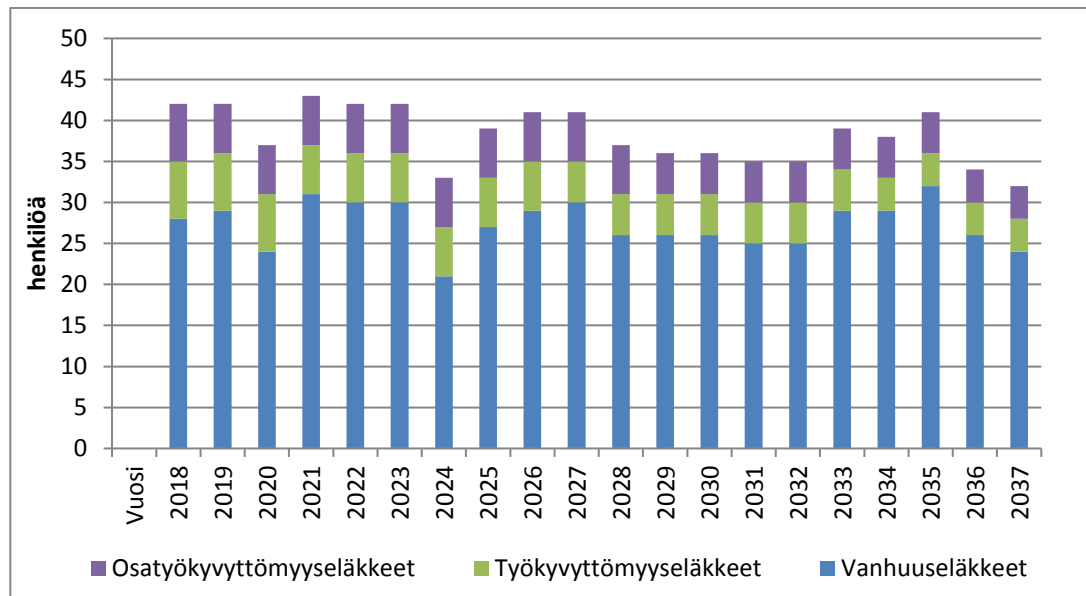
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

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..

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 2018 - 2037



Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä vuonna 2017, 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	28	35	-7	- 20,0%	64,2	0,5	51 %
Täysi työkyvyttömyyseläke	8	8	0	0%	53,4	12,6	14 %
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	18	14	8	57,1%	57,8	-5,6	33 %
Yhteensä	57	33	24	72,7	58,6	-2,1	
Osa-aikaeläke	1	6	-5	- 83%	*	*	2 %

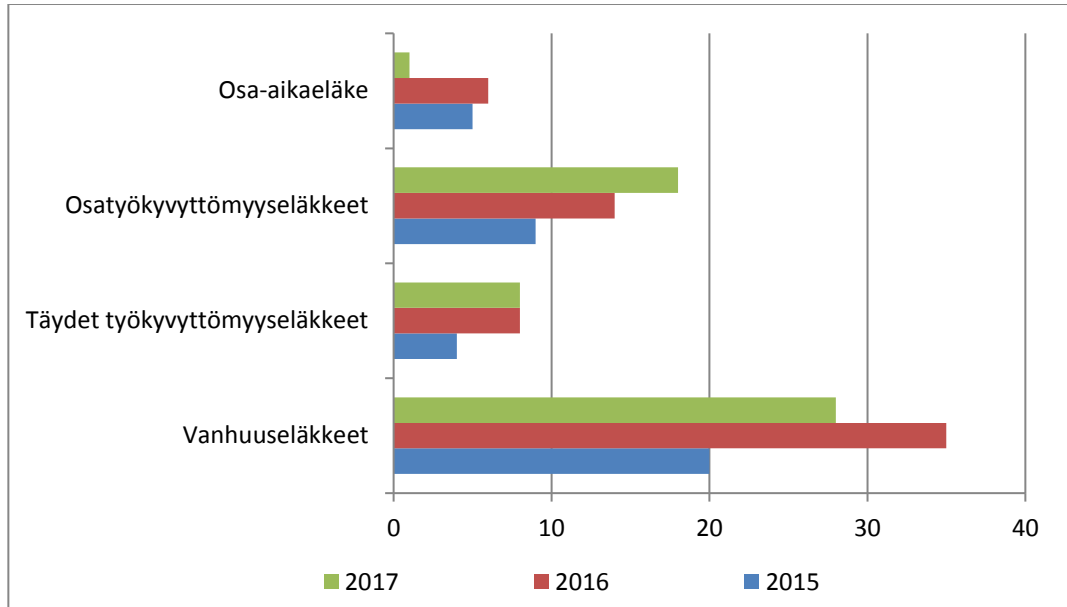
Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden ja uuden osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä ja keski-ikä eläkelajeittain.

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.

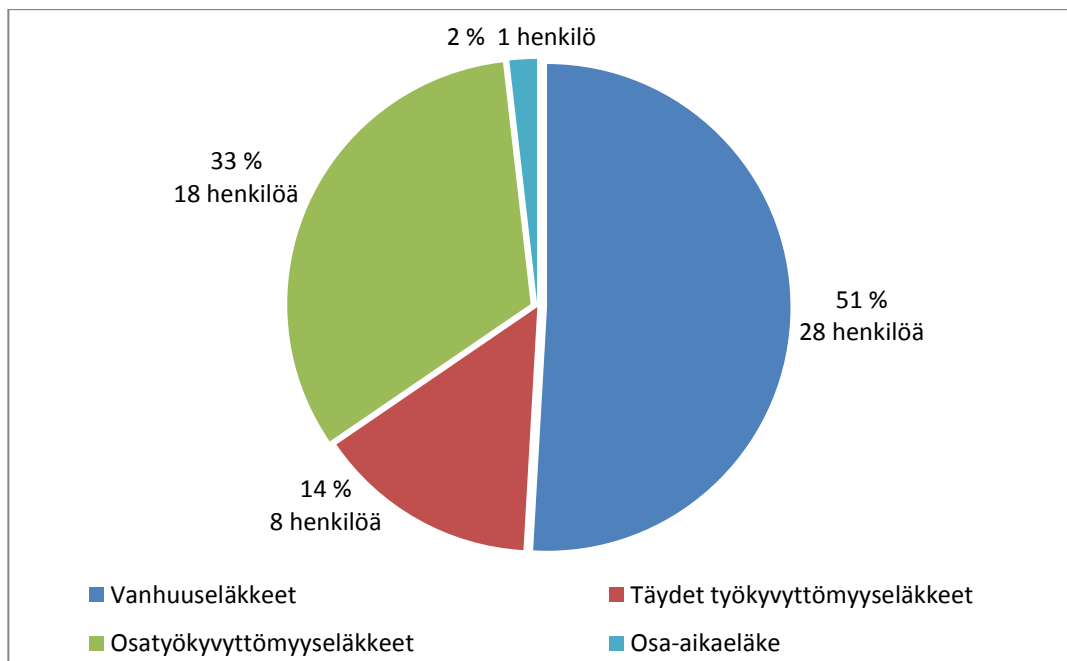
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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

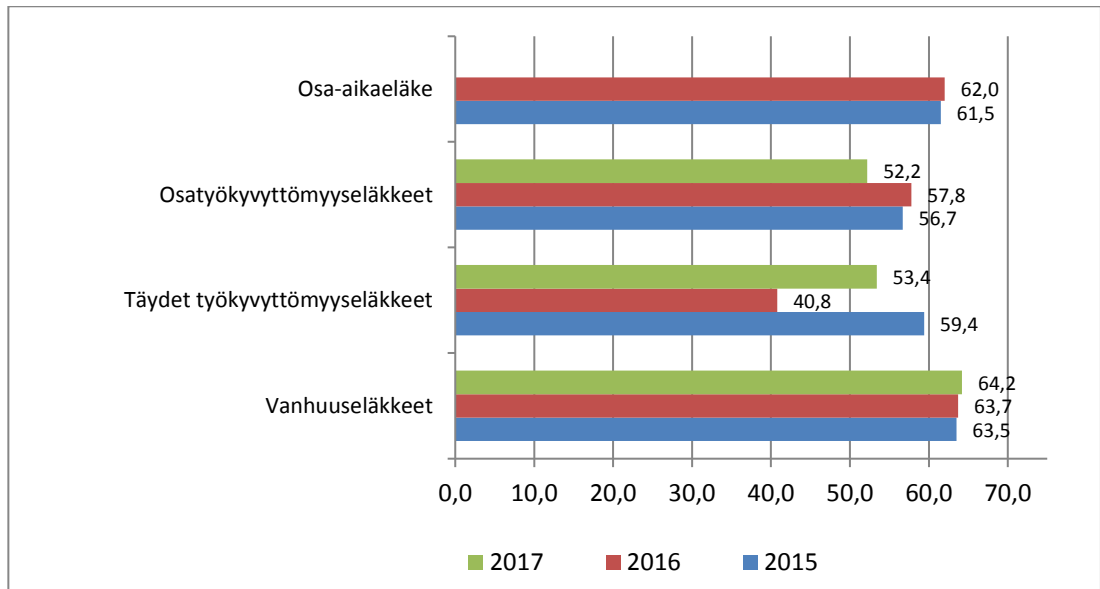
Kuvio 6 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä



Kuvio 7 Eläkkeelle siirtyneet osuuksittain 2017



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
2003	4	6		1	11	
2004	5	5	5		15	1
2005	11	6	5		22	3
2006	11	6	3	3	23	1
2007	14	7	1	2	24	4
2008	14	8	3	1	26	1
2009	6		4	1	11	2
2010	6	5	3	1	15	4
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
Yhteensä	231	100	97	9	437	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.

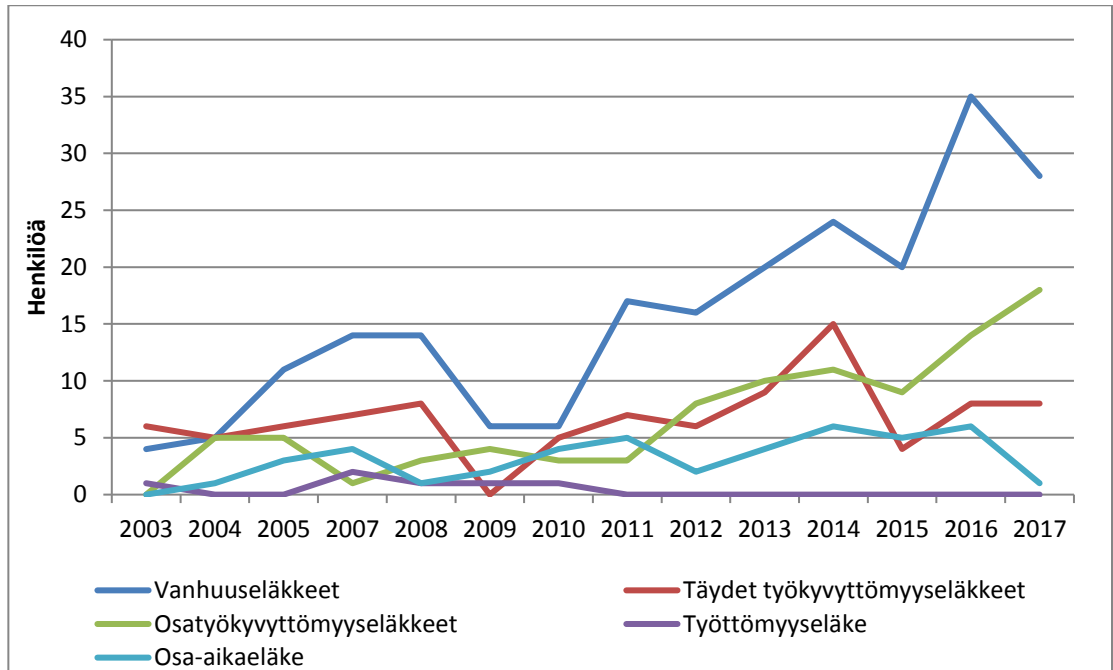
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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

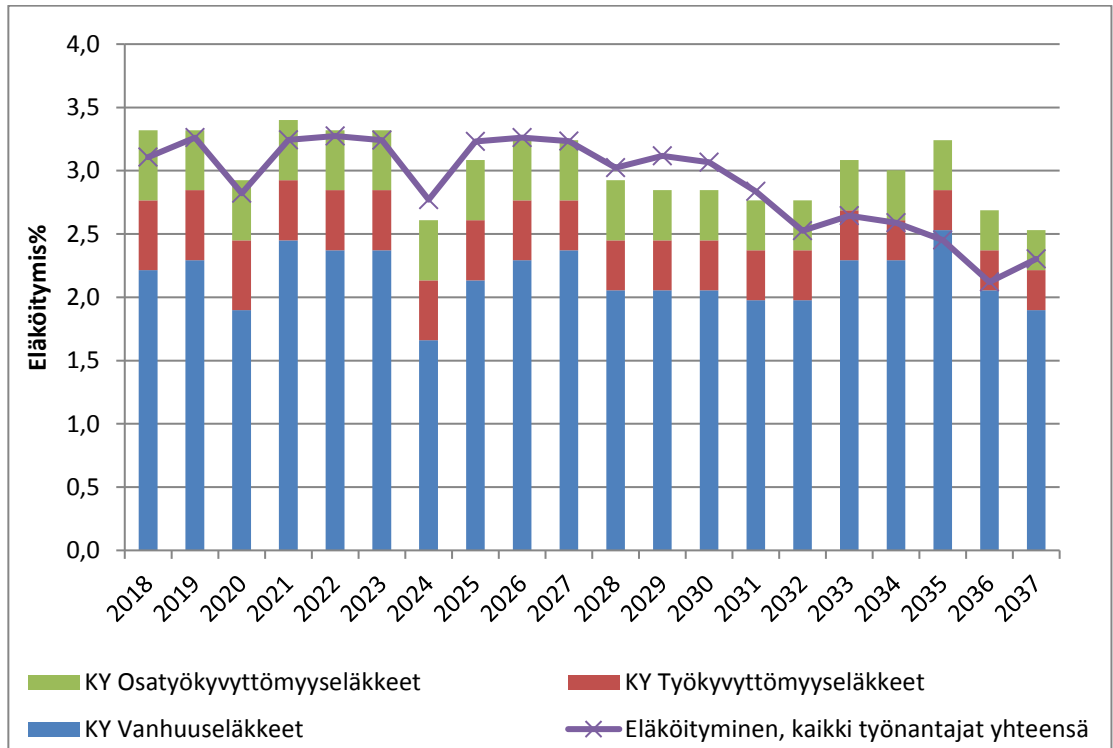
Taulukko 8 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä eläkelajeittain

Vuosi	Vanhuus- eläkkeet	Täydet työkyvyt- tömyys- eläkkeet	Osatyö- kyvyttö- myys- eläkkeet	Työttö- myyseläke	Yht	Osa- aikaeläke
2003	61,8	52,5	*	*	56,6	*
2004	61,4	51,3	57,3	*	56,7	*
2005	62,1	54,0	55,1	*	58,3	*
2006	61,2	50,2	*	*	56,6	*
2007	62,3	53,5	*	*	59,4	59,9
2008	62,0	51,9	*	*	57,6	*
2009	63,5	*	53,4	*	59,5	*
2010	62,6	50,7	*	*	58,2	59,1
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	*
Yhteensä	63,2	52,3	56,1	60,1	59,0	60,7

Kuvio 9 Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä eläkelajeittain



Kuvio 10 Eläköitymisennuste 2018 - 2037



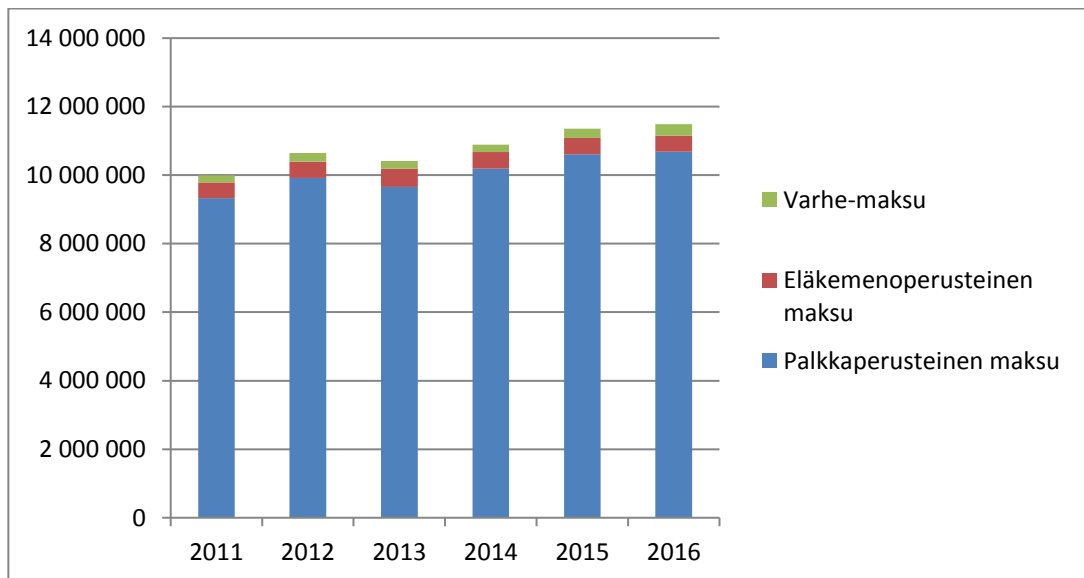
Taulukko 9 Palkkasumma ja eläkemaksut vuosittain 2011-2016

Vuosi	Palkkasumma	Palkka- perusteinen maksu	Eläkemeno- perusteinen maksu	Varhe- maksu	Maksut yht- eensä
2011	44 057 394	9 333 999	457 549	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	11 487 834
YHT	268 911 936	60 392 094	2 893 557	1 511 237	64 796 888

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

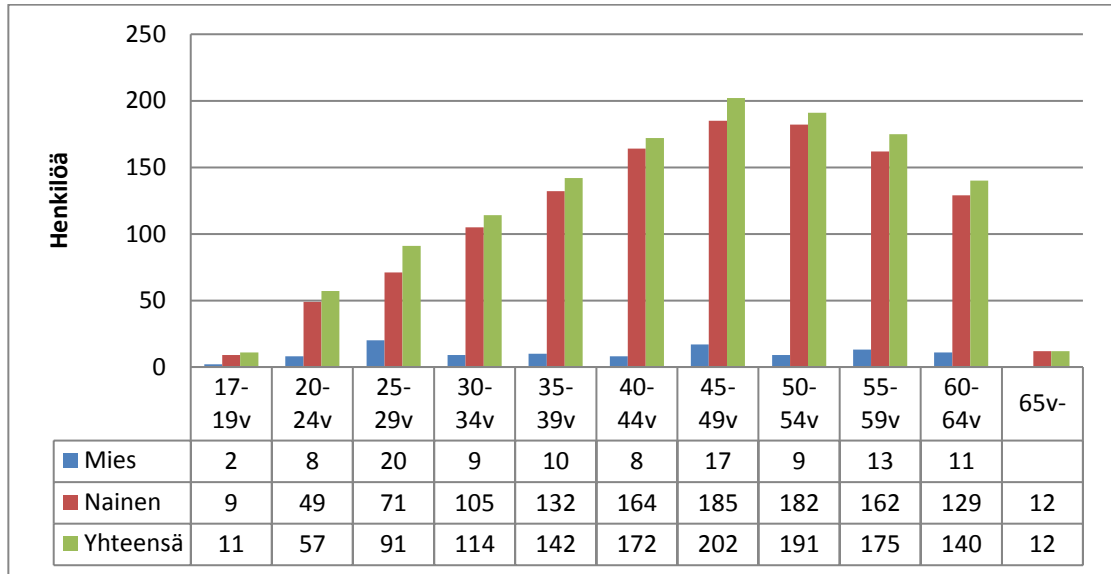
Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhe-maksua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

Kuvio 11 KEVA-maksujen kehitys vuosina 2011-2016



1.7. Henkilöstön ikärakenne

Kuvio 12 Henkilöstön määrä ja ikärakenne 31.12.2017

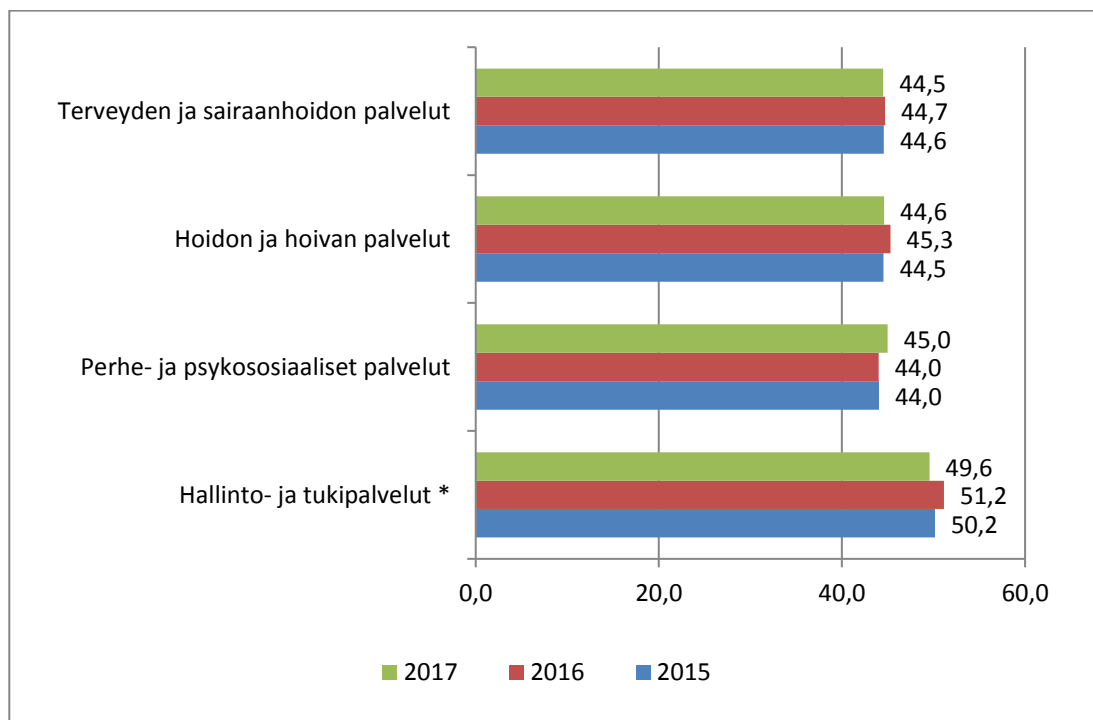


Vuonna 2017 yli 45-vuotiaita oli 708 henkilöä eli 55,1 % koko henkilöstöstä. Vastaava prosentti vuonna 2016 oli 55,4.

1.8. Henkilöstön keski-ikä

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2017 tarkasteltuna 45,1 vuotta. Keski-ikä on hieman laskenut edellisestä vuodesta. Vuonna 2016 keski-ikä oli 45,3 vuotta ja vuonna 2015 45 vuotta.

Kuvio 13 Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain 31.12.2015, 31.12.2016 ja 31.12.2017



2. HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

Taulukko 10 Henkilöstötilinpäätös

	v. 2016 €	v. 2017 €	vrt. 2017 vs. 2016	Muutos %
Palkat ja palkkiot	44 134 116	44 156 665	22 549	0,05
<u>Henkilösivukulut:</u>				
Eläkekulut	8 593 923	8 479 793	-114 130	-1,33
Muut henkilösivukulut	2 767 091	2 032 381	-734 710	-26,55
Koulutus	267 580	280 745	13 165	4,92
Ostettu työnohjaus	56 075	78 388	22 313	39,79
Ammattikirjallisuus ja lehdet	26 047	17 893	-8 154	-31,30
Työterveyshuolto	661 912	724 935	63 023	9,52
Lahjat henkilökunnalle	19 586	18 053	-1 533	-7,83
Muut kulut(virkistyskulut)	294 168	293 856	-312	-0,11
	12 686 381	11 926 044	-760 337	-5,99
Menot yhteensä	56 820 497	56 082 709	-737 788	-1,30
Poissaolojen kustannukset (HRM Info-järjestelmästä)	7 017 840	7 046 274	28 434	0,41
Palkka- ja henkilöstökuluja vähentävät tulot:				
Sairausvakuutuskorvaukset	830 227	877 630	47 403	5,71
Tapaturmavakuutus- korvaukset	58 376	68 446	10 070	17,25
Kelan korvaus henkilöstön työterveyshuollosta	275 000	280 000	5 000	1,82
Kuntoutusraha		17 749	17 749	*
Eläkekorvaukset	3 554	0	-3 554	-100
Työllistämistuki	27 088	32 898	5 810	21,45
Lääkäreiden koulutuskorvaus	201 403	229 980	28 577	14,19
Opiskelijoiden ohjauspalkk.	54 377	52 550	-1 827	-3,36
Oppisop.koul. koulutuskorv.	0	0	0	*
Virkistysalueiden vuokrat.	15 678	14 798	-880	-5,61
Tulot Yhteensä	1 465 702	1 574 051	108 349	7,39
Nettomenot	55 354 794	54 508 658	-846 136	-1,53



2.1. Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset v. 2017

Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa noudatettiin valtakunnallisen KIKY-sopimuksen yleistä linjaa, jolla pidättäydyttiin palkankorotuksista.

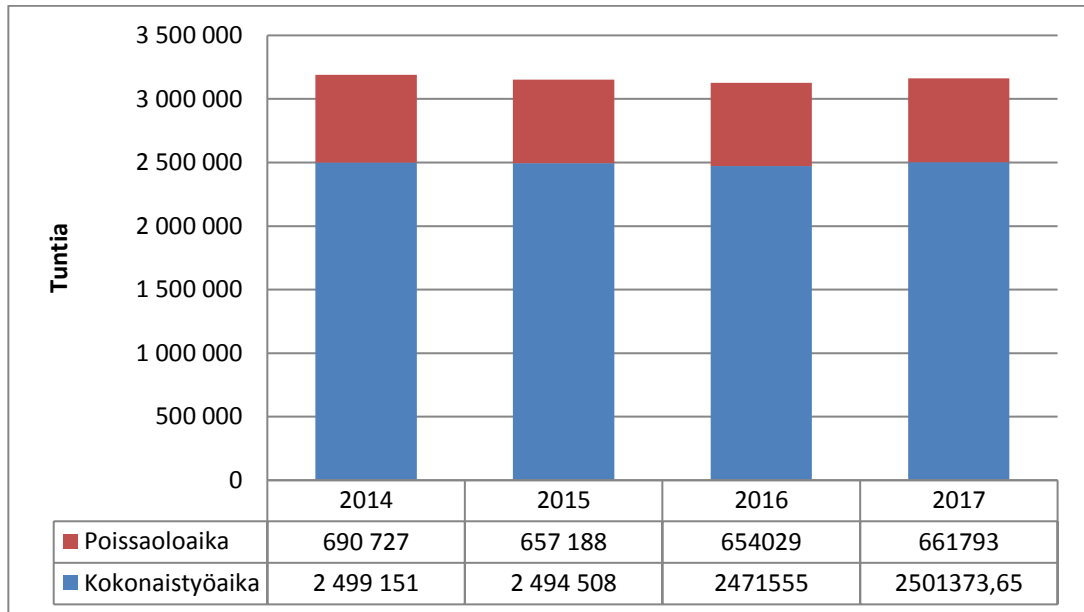
Kunta-alalla lomarahaa leikattiin 30 prosentilla.

Työaikoja pidennettiin keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta.

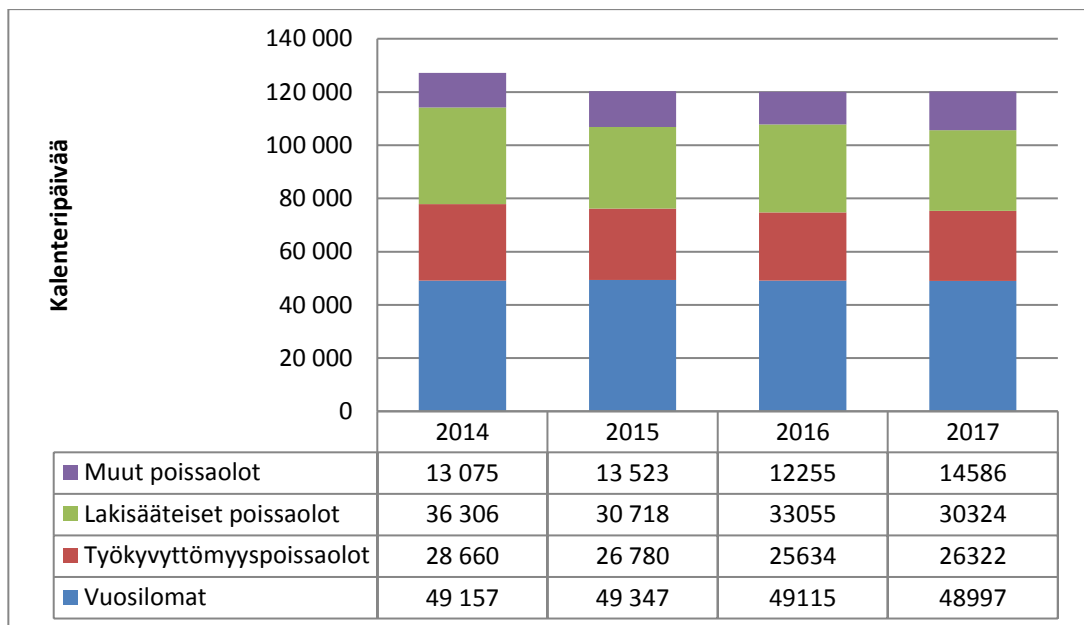
Terveyskeskusten lääkärin ja hammaslääkärin työaika lisääntyi vastaamaan sairaalalääkärin työaika: ”Terveyskeskuksen lääkärin/hammaslääkärin säännöllinen työaika on 38 tuntia ja 15 minuuttia viikossa tai keskimäärin em. tuntimäärä viikossa työ- aikajak-sossa, jonka aikana säännöllinen työaika ennalta laaditun työvuoroluettelon mukaan ta-soittuu em. viikkotuntimäärään.”

3. POISSAOLOT

Kuvio 14 Poissaolotuntien osuus kokonaistyöajasta vuosina 2014 - 2017



Kuvio 15 Poissaolopäivät poissaololajeittain (kalenteripäivinä)

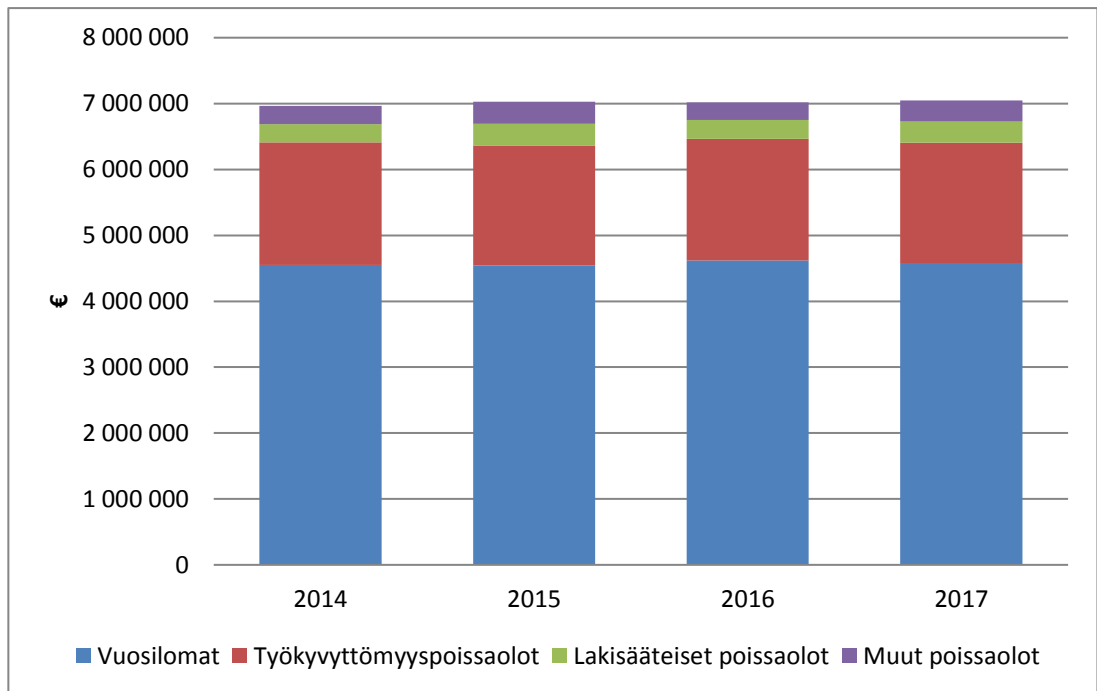


Taulukko 11 Poissaolopäivät vuosina 2014 - 2017

	2014	2014 %	2015	2015 %	2016	2016 %	2017	2017 %
Vuosilomat	49 157	39	49 347	41	49 115	41	48997	41
Työkyvyttö- myyspoissa- olot	28 660	23	26 780	22	25 634	21	26322	22
Lakisääteiset poissaolot	36 306	29	30 718	26	33 055	28	30324	25
Muut poissaolot	13 075	10	13 523	11	12 255	10	14586	12

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

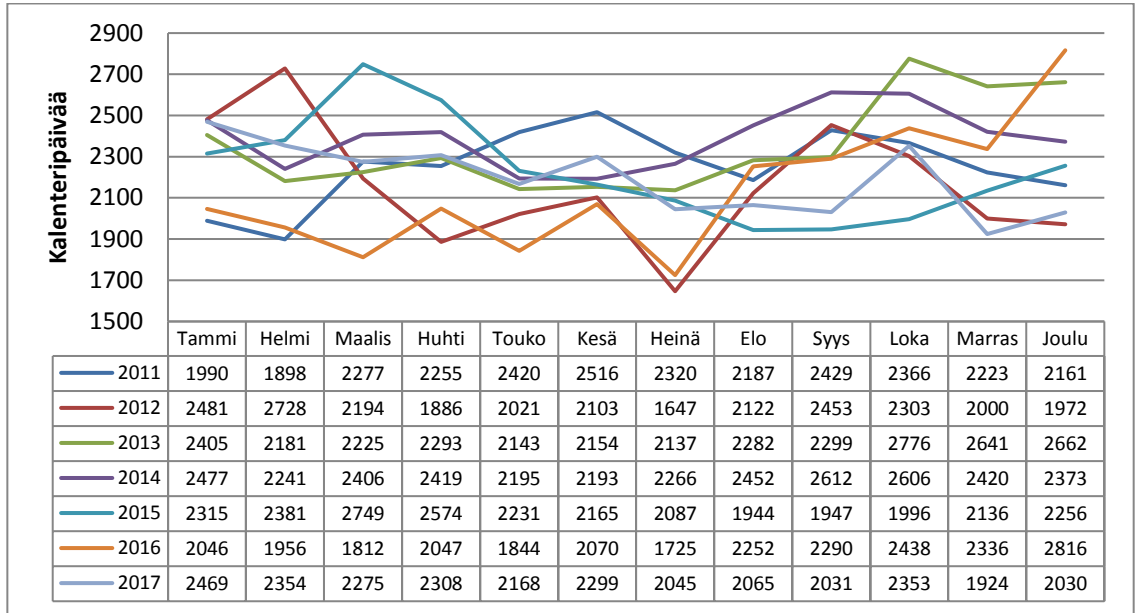
Kuvio 16 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen



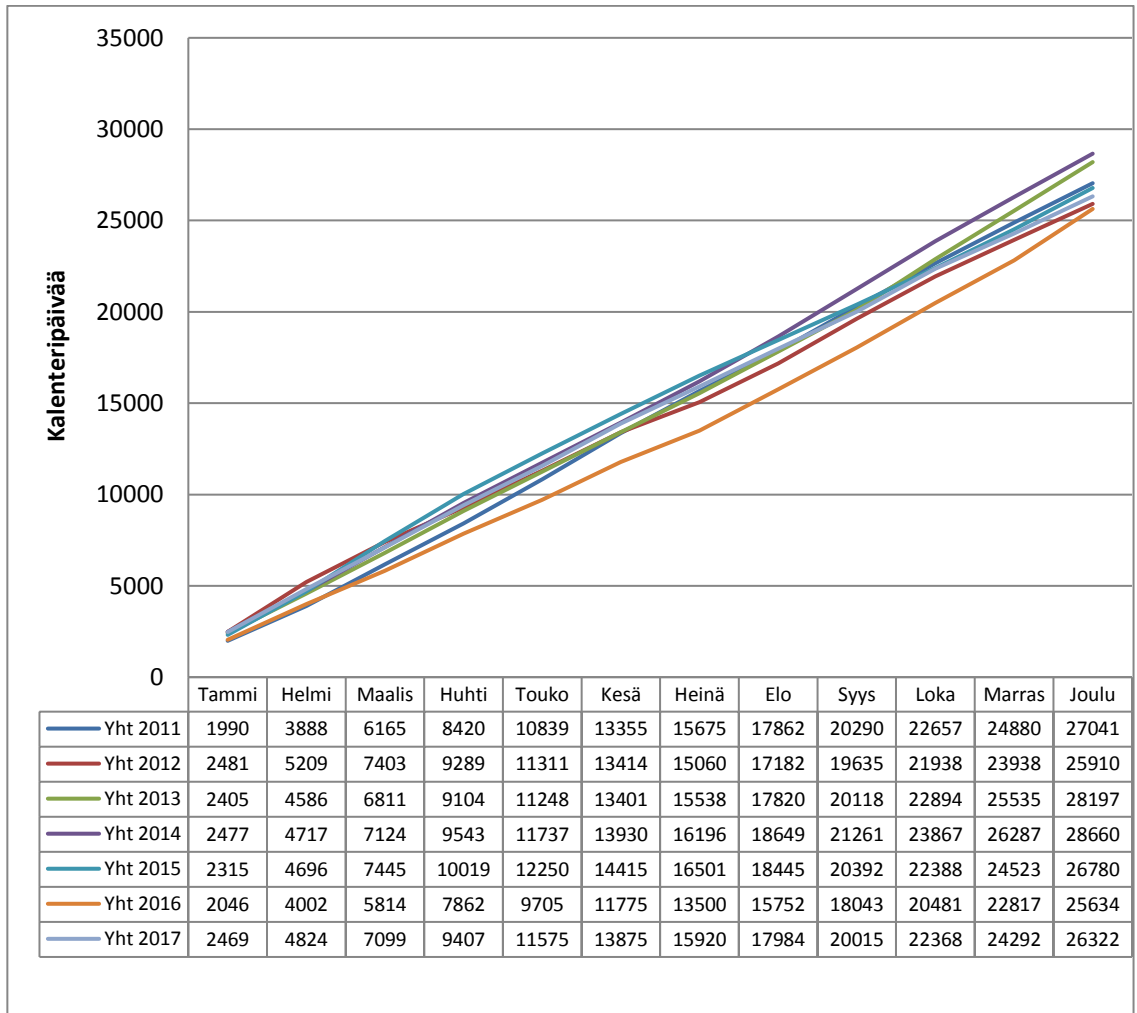
Taulukko 12 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen

	2014	2014 %	2015	2015 %	2016	2016 %	2017	2017 %
Vuosilomat	4 553 101	65,4	4 540 916	64,6	4 621 635	65,9	4 582 588	65,3
Työkyvyttö- myyspois- saolot	1 857 826	26,7	1 814 883	25,8	1 844 431	26,3	1 822 586	26,0
Lakisäätei- set poissa- olot	277 231	4,0	336 846	4,8	283 053	4,0	324 180	4,6
Muut poissa- olot	274 741	3,9	334 257	4,8	268 720	3,8	316 920	4,5

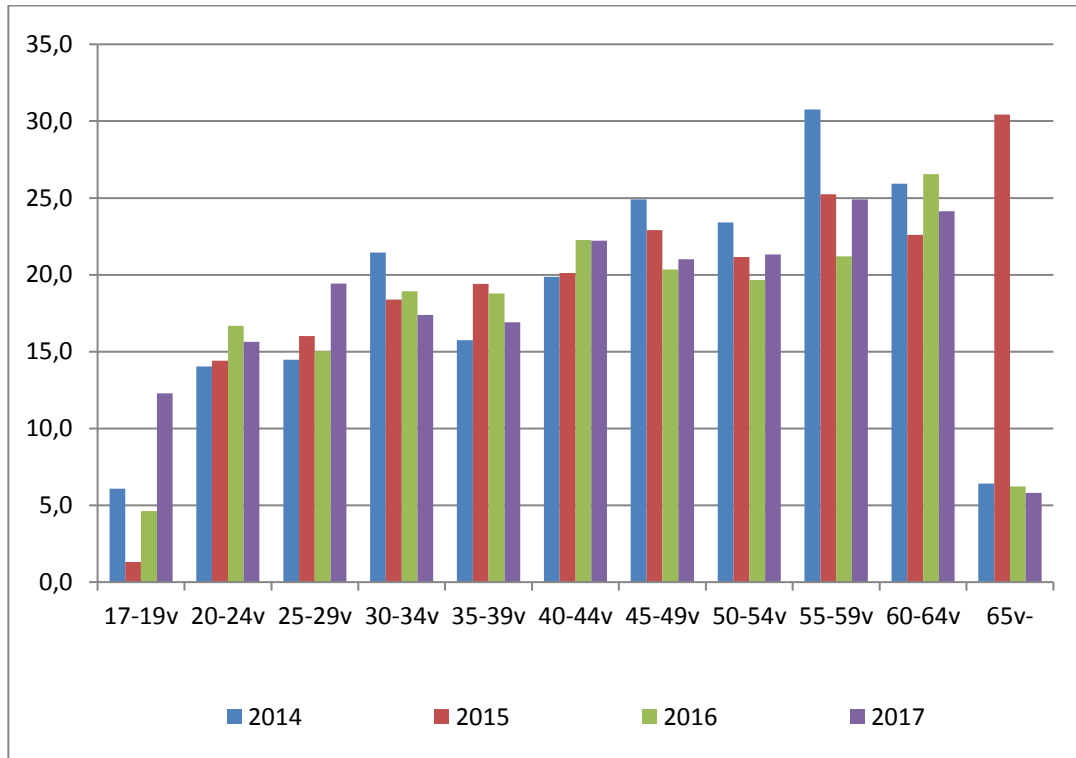
Kuvio 17 Työkyvyttömyyspäivät kuukausittain vuosina 2011 - 2017



Kuvio 18 Kuntayhtymän työkyvyttömyyspäivien kehitys vuosina 2011-2017



Kuvio 19 Työkyvyttömyyspäivät ikäluokittain (pv / työntekijä)

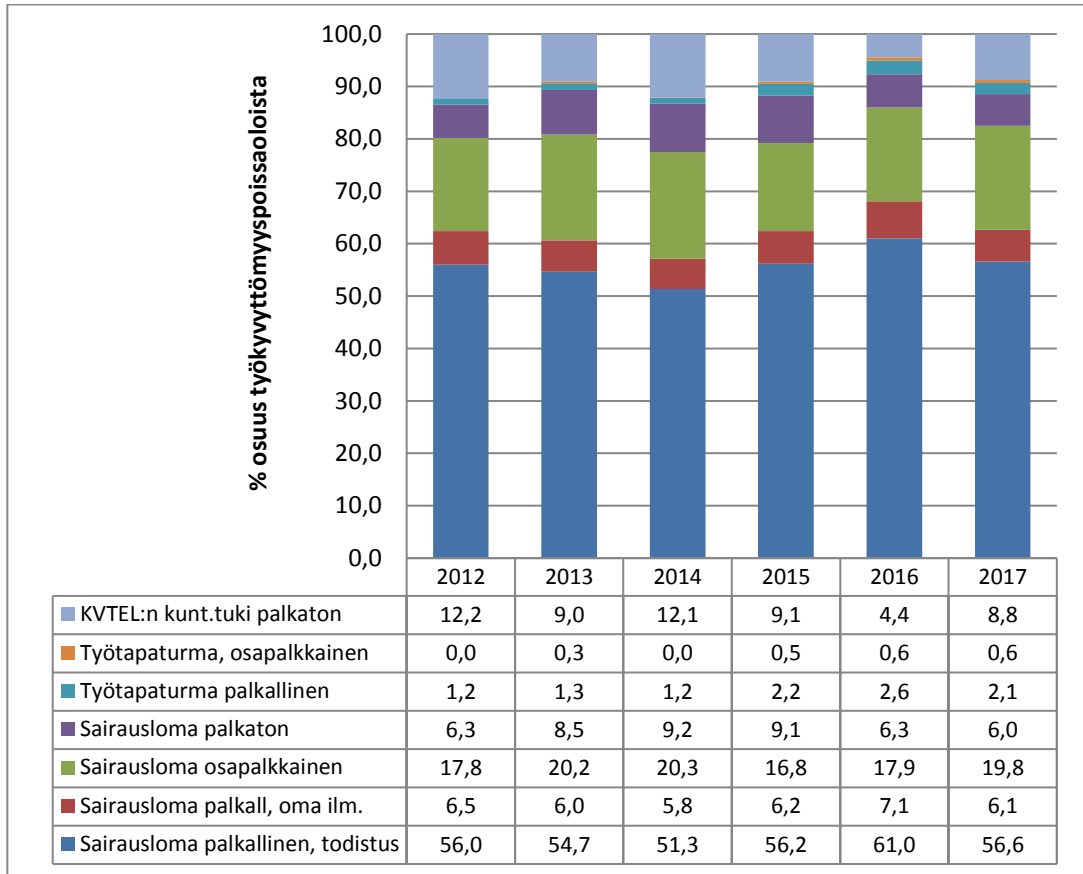


Taulukko 13 Työkyvyttömyyspäivät ikäryhmittäin

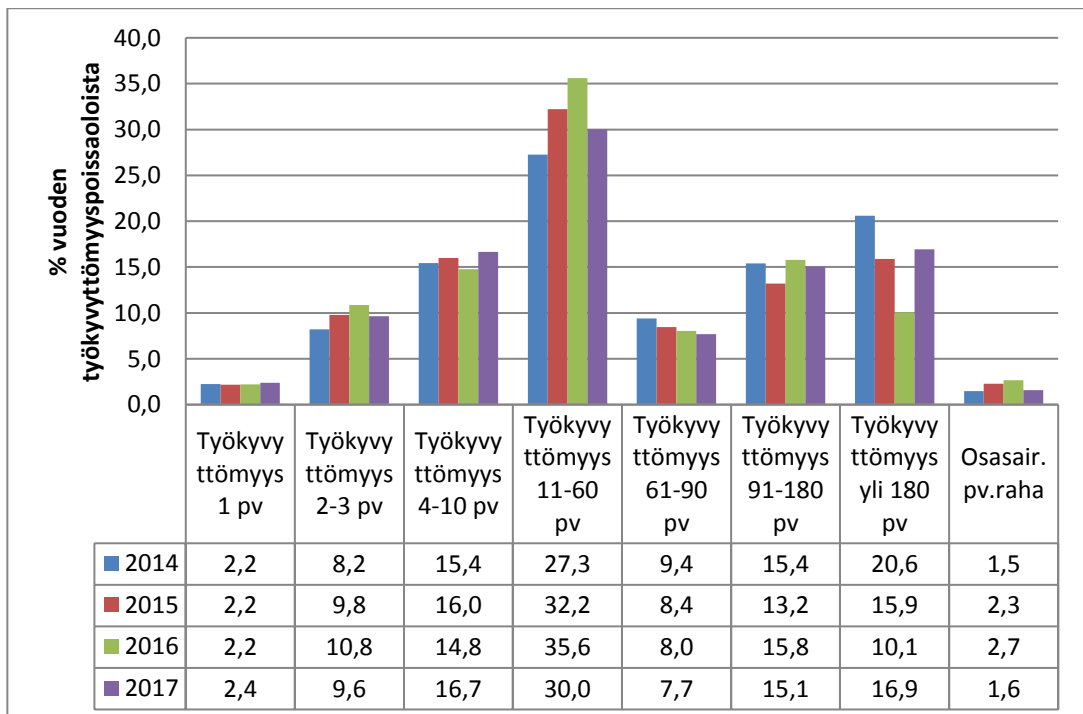
	2015			2016			2017		
	Työkyv. pv:t / hlö	Työkyv. pv:t yht	Työntekijöitä yht.	Työkyv. pv:t / hlö	Työkyv. pv:t yht	Työntekijöitä yht.	Työkyv. pv:t / hlö	Työkyv. pv:t yht	Työntekijöitä yht.
17-19v	1,3	6,6	5	4,6	28,3	6	12,3	114,7	9
20-24v	14,4	828,8	58	16,7	806,5	48	15,6	859,6	55
25-29v	16,0	1 224,7	77	15,0	1 293,6	86	19,4	1591,1	82
30-34v	18,4	2 244,1	122	18,9	2 249,5	119	17,4	1949,6	112
35-39v	19,4	2 768,5	143	18,8	2 574,3	137	16,9	2329,2	138
40-44v	20,1	3 516,3	175	22,3	3 893,8	175	22,2	3700,8	167
45-49v	22,9	4 370,5	191	20,3	3 974,5	195	21,0	4193,6	200
50-54v	21,2	3 640,2	172	19,7	3 307,4	168	21,3	3940,2	185
55-59v	25,2	4 996,3	198	21,2	4 083,6	193	24,9	4283,8	172
60-64v	22,6	2 816,2	125	26,6	3 346,6	126	24,1	3284,8	136
65v-	30,4	367,4	12	6,2	75,6	12	5,8	74,6	13

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

Kuvio 20 Työkyvyttömyyden lajit vuosina 2012-2017
(% osuus työkyvyttömyyspoissaoloista)



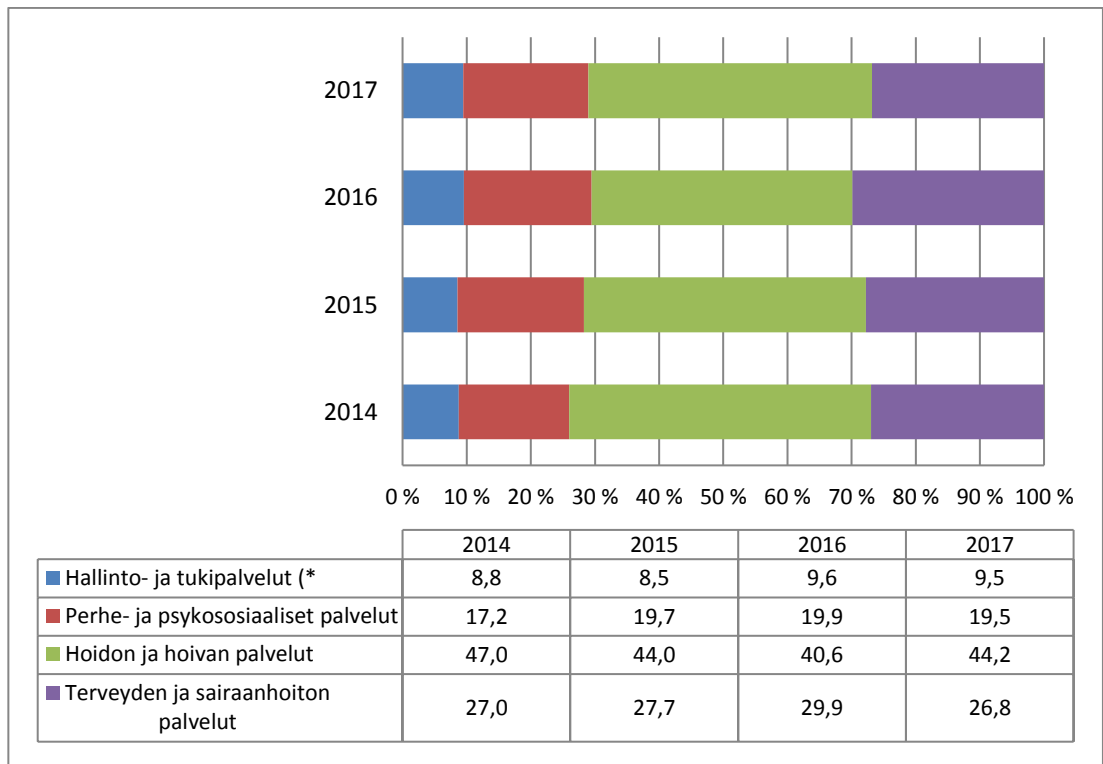
Kuvio 21 Työkyvyttömyyspoissaolotapausten kestojakauma (%)



Taulukko 14 Työkyvyttömyyspoissaolotapausten lukumäärät vuosina 2014 - 2017

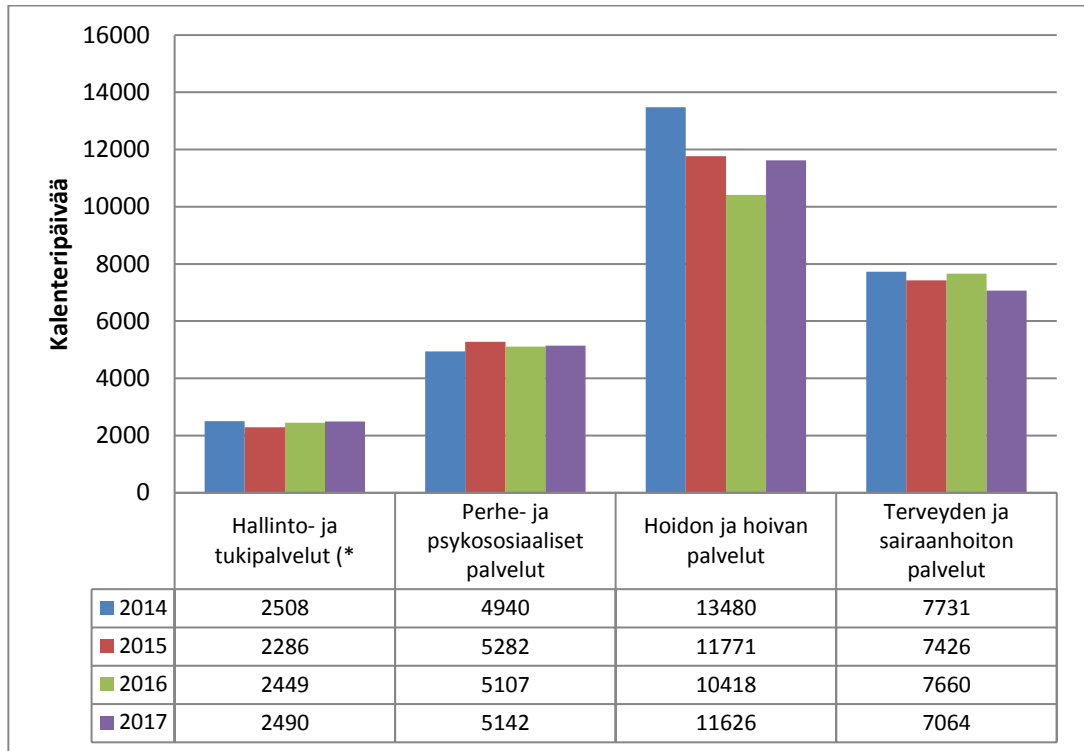
	2014	2015	2016	2017
Työkyvyttömyys 1 pv	632	563	553	612
Työkyvyttömyys 2-3 pv	2303	2553	2711	2480
Työkyvyttömyys 4-10 pv	4335	4179	3690	4284
Työkyvyttömyys 11-60 pv	7655	8413	8900	7724
Työkyvyttömyys 61-90 pv	2643	2203	2011	1981
Työkyvyttömyys 91-180 pv	4323	3447	3941	3874
Työkyvyttömyys yli 180 pv	5785	4147	2517	4355
Osasair.pv.raha	413	598	666	410
Yhteensä	28089	26103	24989	25720

Kuvio 22 Työkyvyttömyyspoissaolojen prosentuaalinen jakauma tulosalueittain vuosina 2014 - 2017



*) 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 2017 yhteistyötoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa käsittelemään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2017 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 Flink

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 2017 talon sisäisiä koulutustilaisuuksia / etälähetyksellä vastaanotettuja koulutuksia järjestettiin 34. Näistä 7 toteutettiin etäyhteydellä. Osallistujia koulutuksissa on ollut yhteensä noin 500.

Sisäisistä koulutuksista suurimmat osallistujamäärät ovat olleet seuraavissa aihepiireissä:

- Lääketurvallisuuskoulutus (77)
- Tapaturmavakuutusyhtiön muutokseen liittyvä koulutus (60)
- Elvytysvastaavien koulutus (51)
- FIM-järjestelmän ylläpitokoulutus(33)
- Palosuojelukoulutukset (33)
- Alueellinen kirjaamiskoulutus (33)
- Perehdytyskoulutus uusille työntekijöille (26)
- Laiteturvallisuus sairaalassa (21)
- Kivusta huolimatta toimintakykyinen -koulutus (19)

Uusille työntekijöille on järjestetty myös useita Effica-peruskursseja, joihin vuoden 2017 aikana osallistui noin 50 henkilöä.

Lapset puheeksi toimintamalli otettiin käyttöön ja toimintaprosesseihin liitettäväksi koko kuntayhtymän strategisena tavoitteena. Henkilöstön koulutukset lapset puheeksi toimintamalliin aloitettiin jo 2013. Vuoden 2017 aikana jatkettiin toimintamallin juurruttamista.

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 tehtäväkuvaus ja kehityskeskustelu.

Kuva 2 Esimiehen vuosikello.

Tallennus	Työhyvinvointi	Raportointi	Hyväksyntä	Ylläpito
Huom!	Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi			
	Kehityskeskustelu			
	Osaamiskartoitus ja kehityssuunnitelma			
Kesken	Koulutussuunnitelma			
Kehityskesku	Varhaisen välittämisen malli			
Kehityskesku	Lähetä 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 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 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 aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisriskille. 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 2016 yhteisinä tavoitteina oli edelleen sairauspoissaolojen vähentäminen, panostamalla työn fyysisen kuormituksen vähentämiseen, työkyvyttömyysriskin hallintaan hyvinvointikuntayhtymän ja työterveyshuollon yhteistyönä, työn psykososiaalisen kuormitusta vähentämällä ja rakentaa esimiestyön tukea työkykyriskien hallinnassa.

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	2014 toteuma	2015 toteuma	2016 toteuma	2017 toteuma
Sairauspoissaolopäiviä / hlö	24,7 pv	21,3 pv	19,4 pv	21,7 pv
Sairauspoissaolopäiviä	28 089	26 103	24 989	27 292
Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset (*)	9 831 000 €	9 136 050 €	8 746 150 €	9 552 200 €
Sairauspoissaolo %	6,8 %	5,9 %	5,3 %	6,0%
Terveys %	37,5 %	36 %	36,9 %	33%
Työterveyden kokonaiskustannukset	628 247 €	749 097 €	679 044 €	752 296 €
Kustannusten suhde Kela I / II %	45,1 % / 52,9 %	45,9 % / 52,9 %	34,9 % / 63,3 %	34 % / 63 %
Kustannukset €/hlö	472 €	541 €	504 €	597 €

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

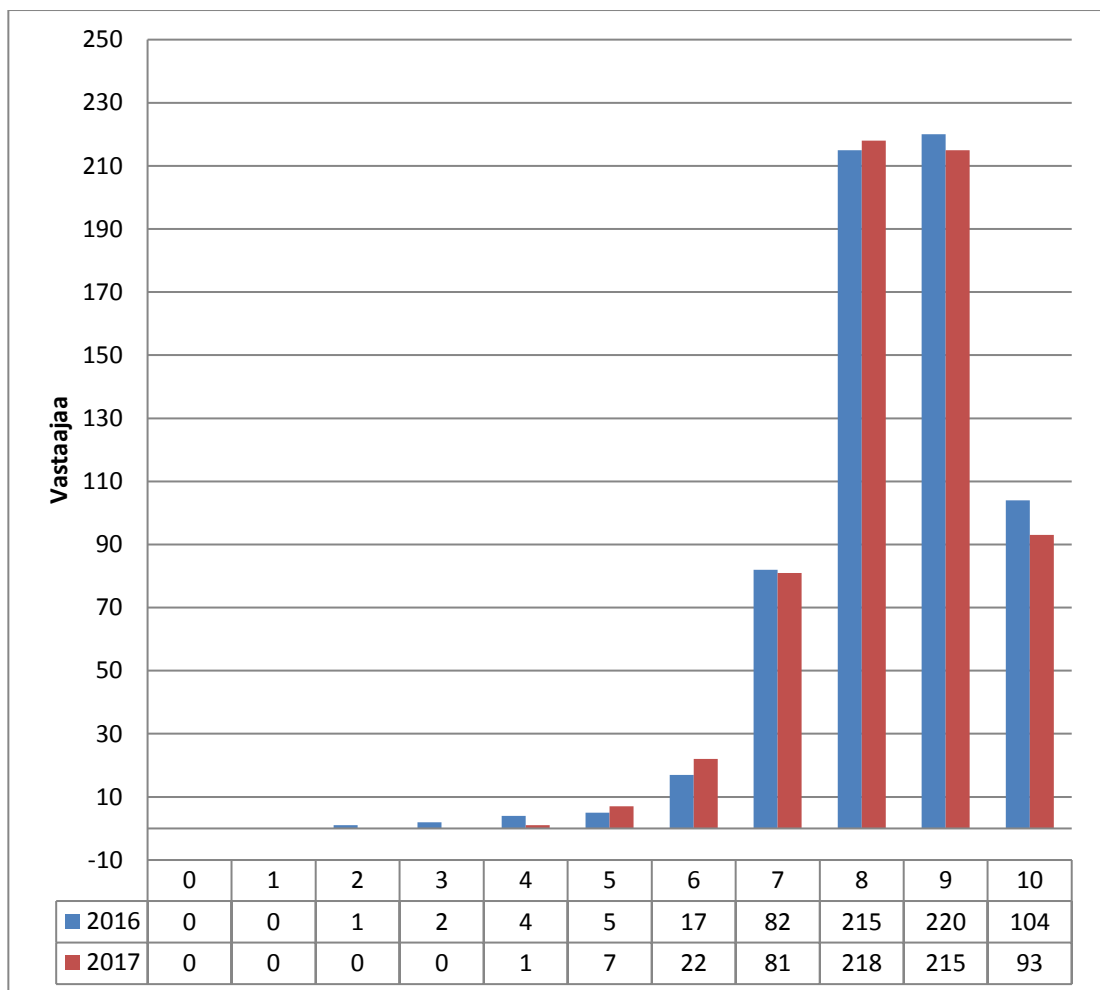


4.4. Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely 2017 toteutettiin ajalla 16.10. - 26.11.2017. Kyselyyn vastasi 673 työntekijää (708 vuonna 2016). Vastausprosentti oli 52,6 % (vuonna 2016 55,6 %). Tuloksien perusteella toimintayksiköt tekevät suunnitelmat työkykyä lisääviksi toimenpiteiksi.

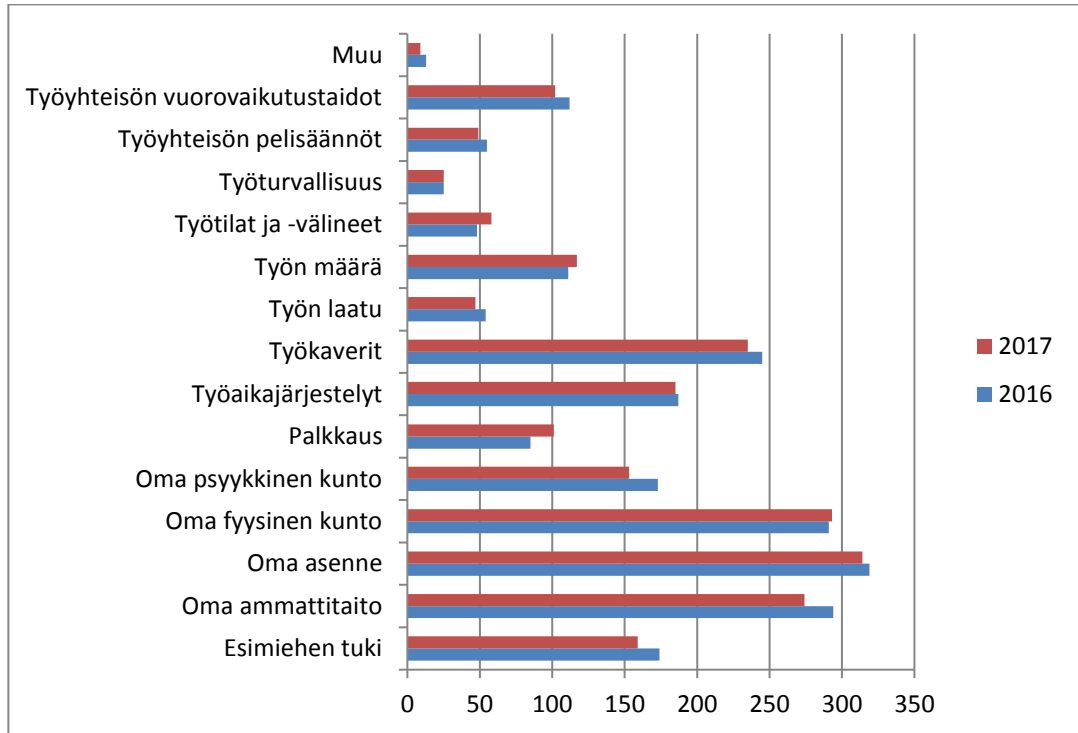
Työhyvinvointikyselyn keskeiset tulokset

Kuvio 24 Vastaajista yli 75 % koki usein työnteon elämässään tärkeäksi. Kokeemus omasta työkyvystä pisteytettiin asteikolla 0-10. Edellisvuoteen nähden itselle annettu arvosana on hieman laskenut, sillä vuonna 2016 työkyvylle annettiin arvosanaksi 8,41 ja vuonna 2017 arvosana oli 8,39.



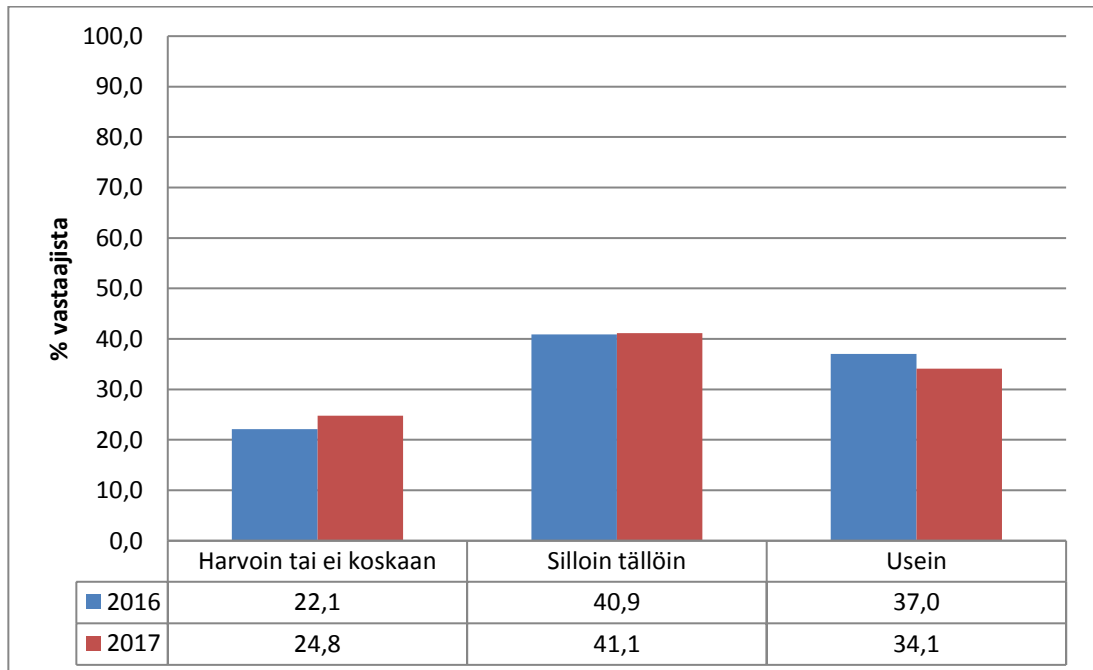
Kuvio 25

Vastaajat kokivat, että eniten omaan työkykyyn vaikuttavat tekijät olivat oma asenne, ammattitaito ja fyysinen kunto. Neljänneksi eniten koettiin vaikutusta olevan työkavereilla.



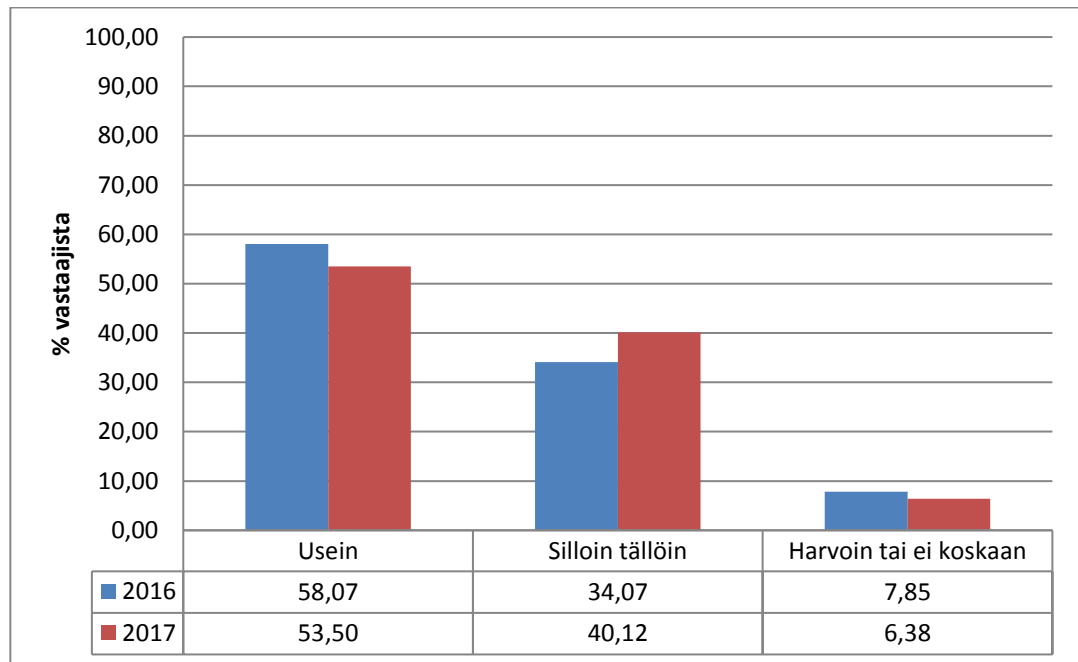
Kuvio 26

Vastaajien näkemys kysymykseen ”Työpaikan johto on kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista”



Kuvio 27

Vastaajien näkemys kysymykseen ”Olen valmis suosittelemaan työpaikkaani muille”





4.5 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 Jouni Kavonius
- Työsuojelutoimikunnan jäsen Hanna Kyröläinen
- Työsuojelutoimikunnan jäsen Suvi Kunnasmäki
- Kiinteistöpäällikkö Pekka Kastell
- Työsuojelutoimikunnan sihteeri Kaisu Mourujärvi

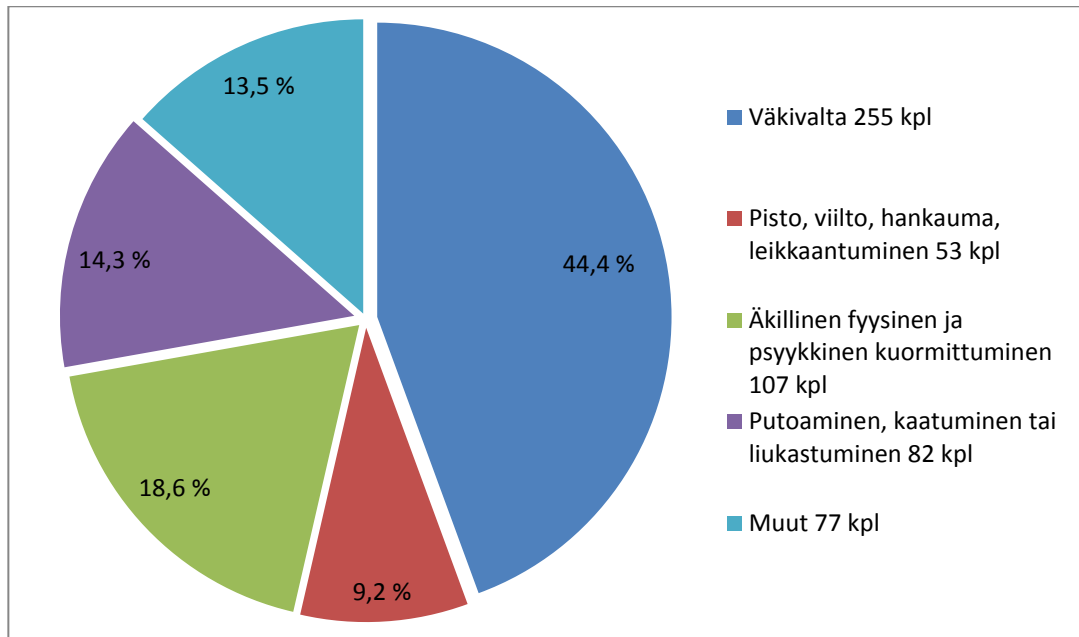
Työsuojelutoimikunnan rooli on olla toimielin, joka työstää valmistellut esitykset johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja sisäilmatyöryhmälle.

Työsuojelutoimikunta laatii työsuojelun toimintaohjelman, jonka yhteistyötoimikunta hyväksyy. Toimintaohjelma on laadittu vuosille 2016-2017.

Toimintaohjelmassa määritellään työsuojelun painopistealueet vuosille 2016-2017:

1. Riskien ja vaarojen arviointi jatkuvana toimintana
2. Toimintaohje sisäilmastoasioiden käsittelyyn, joka laadittiin vuoden 2016 aikana
3. Koulutus ja tiedotus
 - Vuosittain koulutusta ja tiedotusta ajankohtaisista asioista työsuojeluasiamiehille. Vuoden 2017 koulutusiltpäivä oli 1.3.2017. Lisäksi työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä koulutettiin tapaturmavakuutusyhtiön muuttumiseen liittyvistä asioista.
 - 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.
 - Työsuojeluorganisaatio tiedottaa esim. Haipro tilastoista.
 - HaiPro- analyysin pohjalta esille nousseiden vaara ja läheltä piti tilanteiden torjuntaan ja ennaltaehkäisyyn puututaan sisäisen koulutuksen avulla.
 - Pisto -ja viiltotapaturmien ennalta ehkäisyyn tehostaminen mm. koulutuksen avulla.
5. Työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto ja johtoryhmä jatkavat yhteistyötään työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.
6. Tasa-arvosuunnitelma päivitettiin ja siihen liitettiin yhdenvertaisuussuunnitelma.
7. Valtakunnallisen tapaturmapäivän huomioiminen 13.1.2017 ja 13.10.2017.

Kuvio 28 Haipro-työtaturmat ja läheltä piti -tilanteet 2017



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 perehdyttämisestä, ohjauksesta ja neuvonnasta
- mahdollisten epäkohtien ilmoittamisesta omalle esimiehelleen

Jokaisen työntekijän velvollisuus ja vastuu on

- noudattaa työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä
- noudattaa työturvallisia työtapoja
- noudattaa työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyyden 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 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 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 yhteistoimintaelimiin, linjajohtoon, työsuojelupäällikköön ja työsuojeluvalluutettuun
- osallistuu tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen toimialueellaan