



Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020



*Yhteistyötoimikunta 22.3.2021
Yhtymähallitus 24.3.2021
Pyhäjoen kunnanvaltuusto
Raahen kaupunginvaltuusto
Siikajoen kunnanvaltuusto*



1.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
1.1.	Henkilöstön lukumäärä.....	3
1.2.	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2020	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	8
1.7.	Henkilöstön keski-ikä.....	9
2.	HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA	10
2.1.	Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset vuonna 2020	11
3.	POISSAOLOT	12
4.	PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN.....	18
4.1.	Yhteistoiminta	18
4.2.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	18
4.3.	Työterveyshuolto	19
4.4.	Työhyvinvointi.....	20
4.4.	Työsuojelu	22

Taulukoita 10 kpl
Kuvioita 24 kpl
Kuvia 2

Kuva 1 (kansi): Vuonna 2020 40-, 30- tai 20-vuotisen pitkän palvelussuhteen johdosta palkittuja Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän työntekijöitä yhteiskuvassa juhlatilaisuuden jälkeen poikkeuksellisen vuoden mukaisesti maskitettuina.

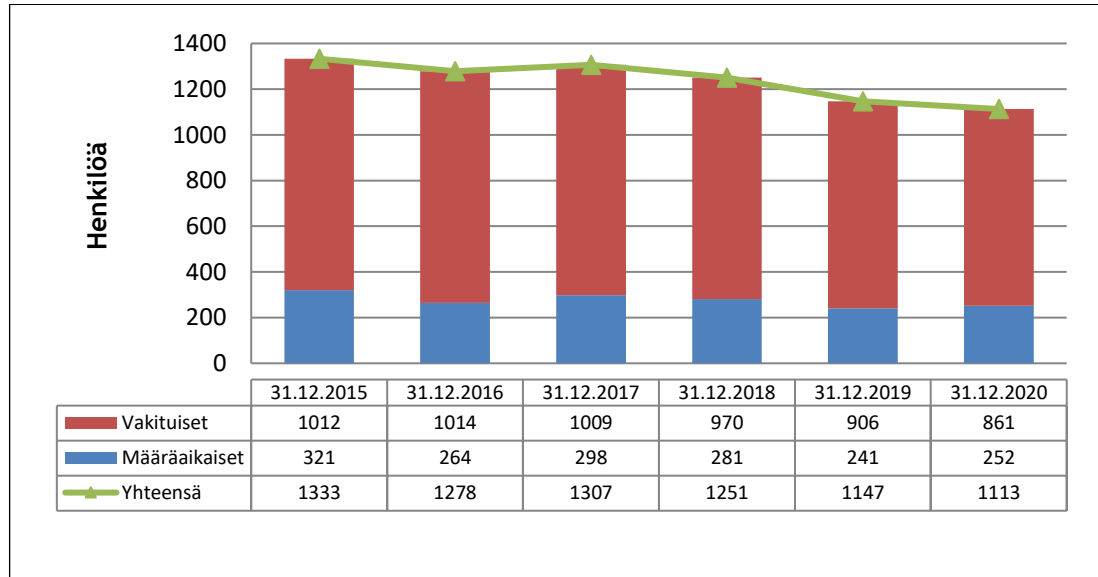


1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1. Henkilöstön lukumäärä

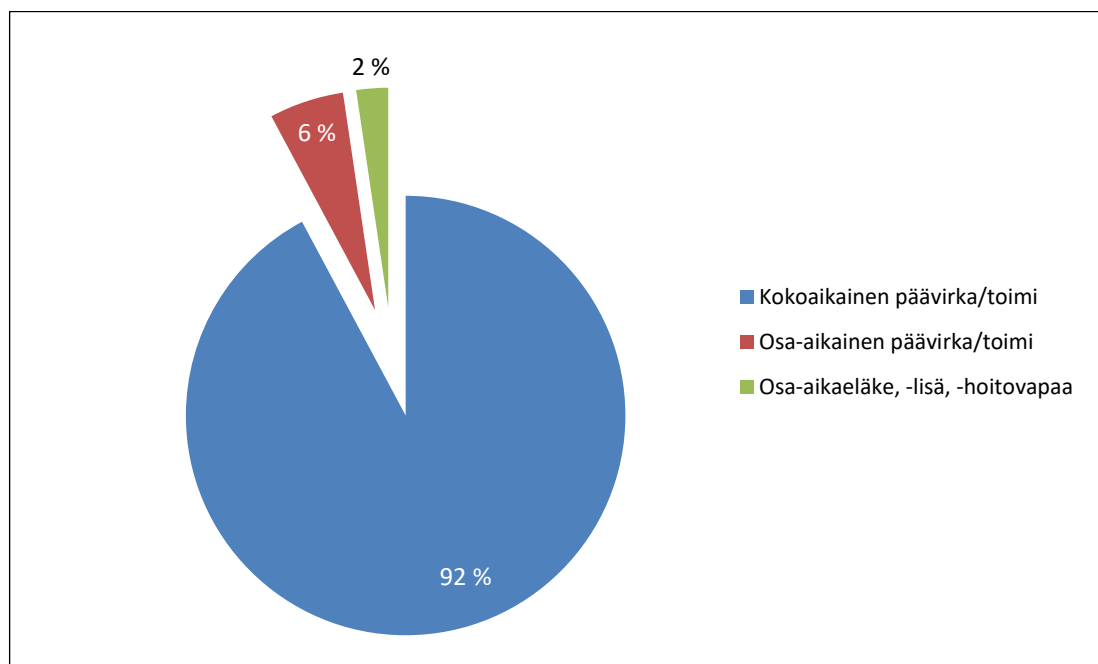
Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä oli 31.12.2020 1113 työntekijää, joista naisia oli 1015 ja miehiä 98. Edellisen vuoden henkilöstömäärä oli 1147, joista 1042 oli naista ja 105 miestä. Luvut sisältävät toistaiseksi voimassaolevassa työ-/virkasuhteessa olevat ja määräaikaiset työntekijät.

Kuvio 1 Henkilöstön määrä 2015-2020



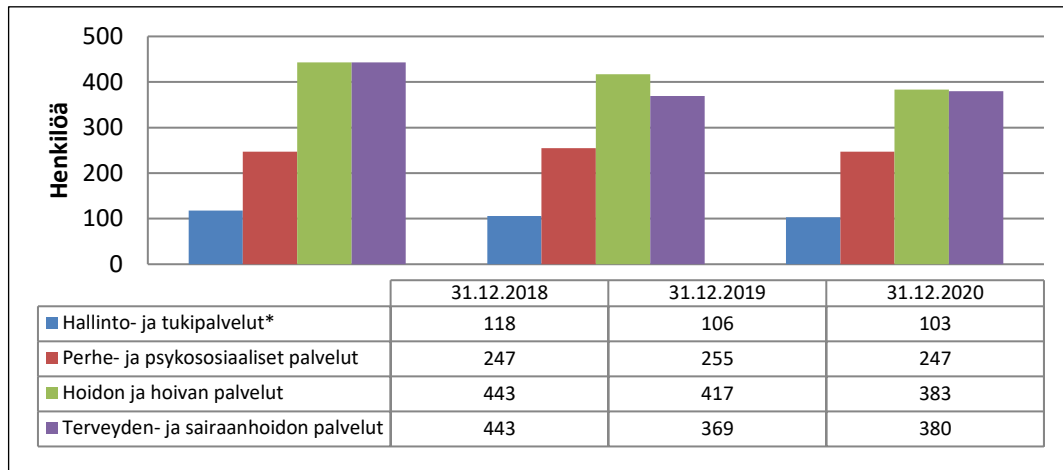
1.2. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2020

Kuvio 2 Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön % jakauma



1.3. Henkilöstö tulosalueittain

Kuvio 3 Henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12. vuosina 2018 - 2020

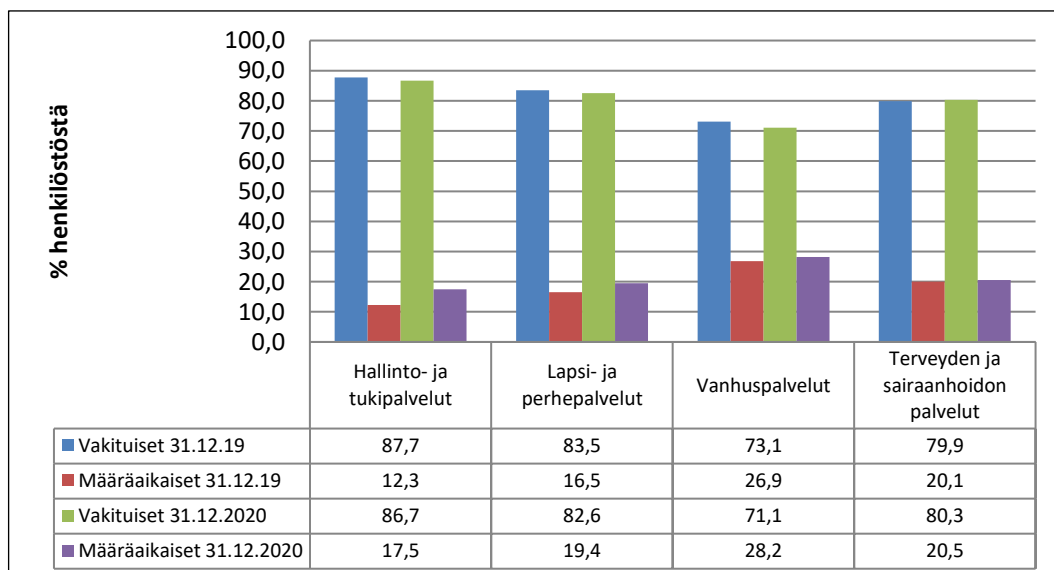


*) Hallinto- ja tukipalvelut pitää henkilöstöraportissa sisällään talous- ja hallintopalvelut sekä huoltopalvelut, jotka ovat omia erillisiä tulosyksiköitään

Taulukko 1 Henkilöstö tulosalueittain

	31.12.2018		31.12.2019		31.12.2020	
	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen
Hallinto- ja tukipalvelut	99	17	93	13	85	18
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	212	40	213	42	199	48
Hoidon ja hoivan palvelut	330	142	305	112	275	108
Terveysten ja sairaanhoidon palvelut	329	99	295	74	302	78
Yhteensä	970	298	906	241	861	252

Kuvio 4 Vakituisten ja määräaikaisten % osuus tulosalueittain 31.12.2019 ja 31.12.2020





1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Taulukko 2 Uudet toistaiseksi voimassaolevat työ- ja virkasuhteet vuosina 2018-2020

	2018	2019	2020
Talous- ja henkilöstöpalvelut	0	0	1
Palvelussuhdesihteerit			1
Huoltopalvelut	2	3	8
apuvälinehuoltaja	1	1	
autonkuljettaja	1		
laitoshuoltaja		2	5
sairaala-laitehuoltaja	1		
siivoustyönohjaaja			1
varastotyöntekijä			2
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	23	21	19
asiakassihteerit			1
johtava sosiaalityöntekijä		1	
palveluesimies		1	1
palvelujohtaja		2	2
palveluohjaaja	1	2	
perheneuvoja			1
perhetyöntekijä	2	2	
projektikoordinaattori			1
puheterapeutti		1	
psykologi		1	
sairaanhoidtaja		2	3
sosiaaliohjaaja	2	2	1
sosiaalityöntekijä	1		4
terveydenhoitaja			1
työhönvalmentaja	2		
vammaisohjaaja	12	7	4
vammaispalveluohjaaja	3		
Hoidon ja hoivan palvelut	24	16	22
asiakasohjaaja	1		
fysioterapeutti	1		
henkilöstökoordinaattori		1	
lähihoitaja	18	11	18
palveluesimies	2	1	1
palvelujohtaja			1
sairaanhoidtaja	2	3	2
Terveiden ja sairaanhoidon palvelut	31	15	32
erikoishammaslääkäri			1
erikoislääkäri		1	
farmaseutti			1
fysioterapeutti			2
hammasohitaja	2	2	2
hammaslääkäri	1		
laboratoriohoitaja / bioanalyttikko	3	1	
lähihoitaja	5		8
lääketyöntekijä			1
osastonhoitaja / apulaisosastonhoitaja	1		
osastonsihteerit	2	2	
palveluesimies		1	1
proviisori			1
röntgenhoitaja	1		
sairaanhoidtaja	8	4	12
suuhygienisti	1		
terveydenhuollon johtaja		1	
terveyskeskuslääkäri	6	1	1
ylilääkäri / apulaisylilääkäri	1	2	2
RASHKY Yhteensä	80	55	82

Taulukko 3 Työ-/virkasuhteen muutokset vuonna 2020

	Palkatut	Liikkeenluovutuksella siirtyneet	Irtisnoutunut	Työsuhde purettu/ purkautunut	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyys-eläke
Lääkärit	4	*	5	*	1	*
Hoito- ja tutkimushenkilöstö	57	25	43	*	8	3
Sosiaalitoimen henkilöstö	11	*	3	*	*	*
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	2	18	1	*	2	*
Tekninen henkilöstö	2	*	1	*	*	*
Siivoushenkilöstö	6	*	2	*	2	*
Yhteensä	82	43	55	*	13	3

1.5 Eläkepoistumaennusteet, eläkekustannukset ja varhemaksujen kehitys

Seuraavat taulukot ja kuviot ovat KEVA:n raporteista.

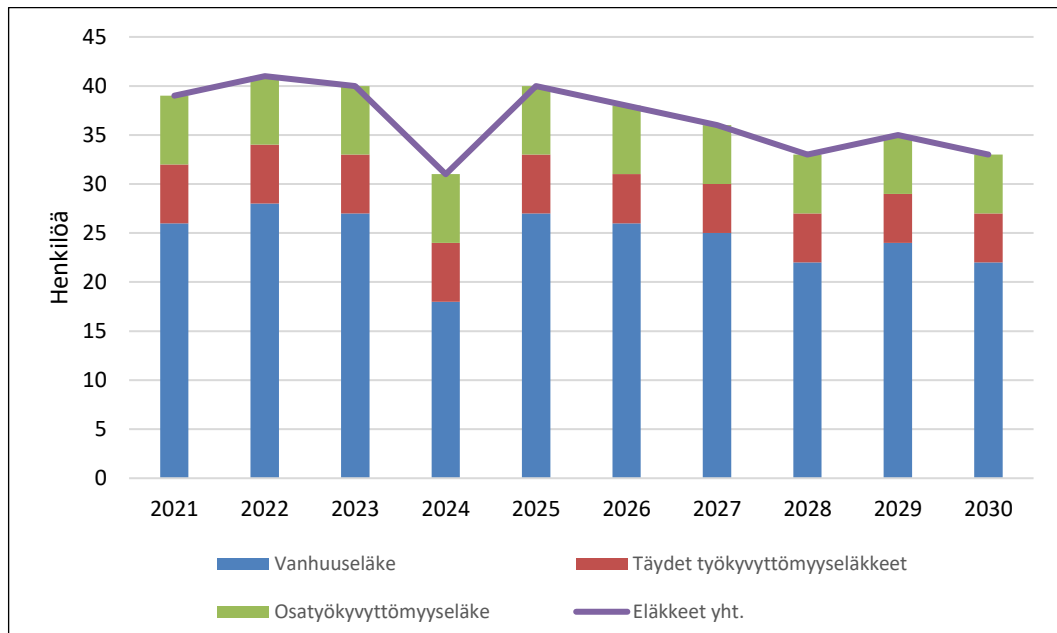
Taulukko 4 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2021-2030

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.
2021	26	6	7	39
2022	28	6	7	41
2023	27	6	7	40
2024	18	6	7	31
2025	27	6	7	40
2026	26	5	7	38
2027	25	5	6	36
2028	22	5	6	33
2029	24	5	6	35
2030	22	5	6	33
Yht.	245	55	66	366

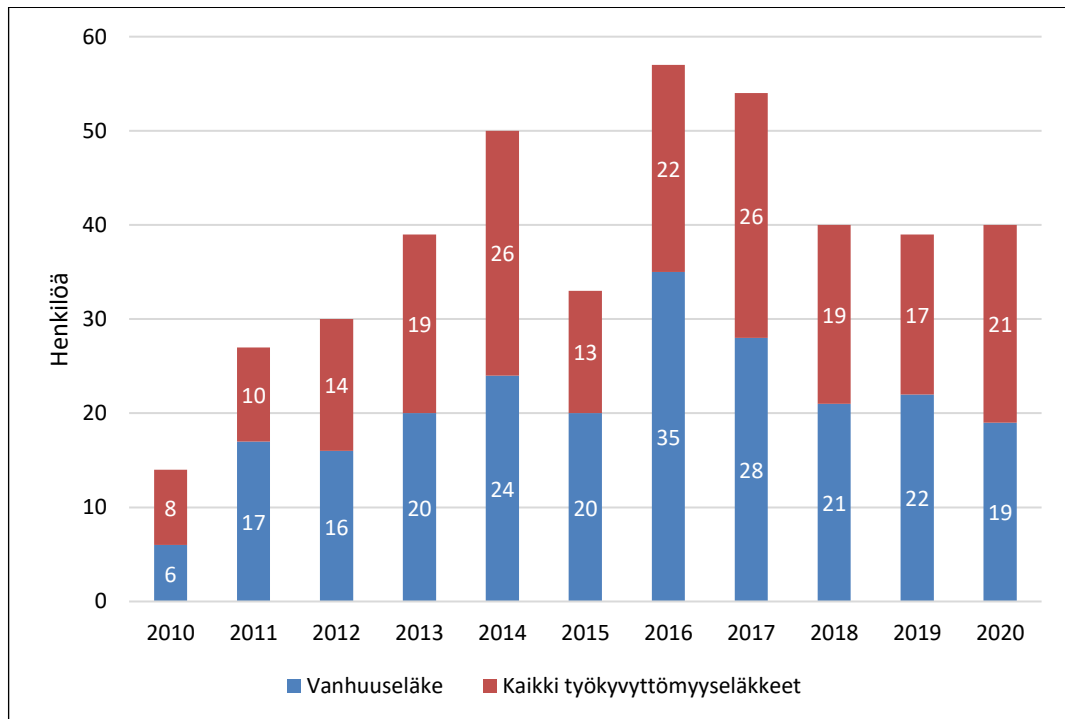
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain.

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

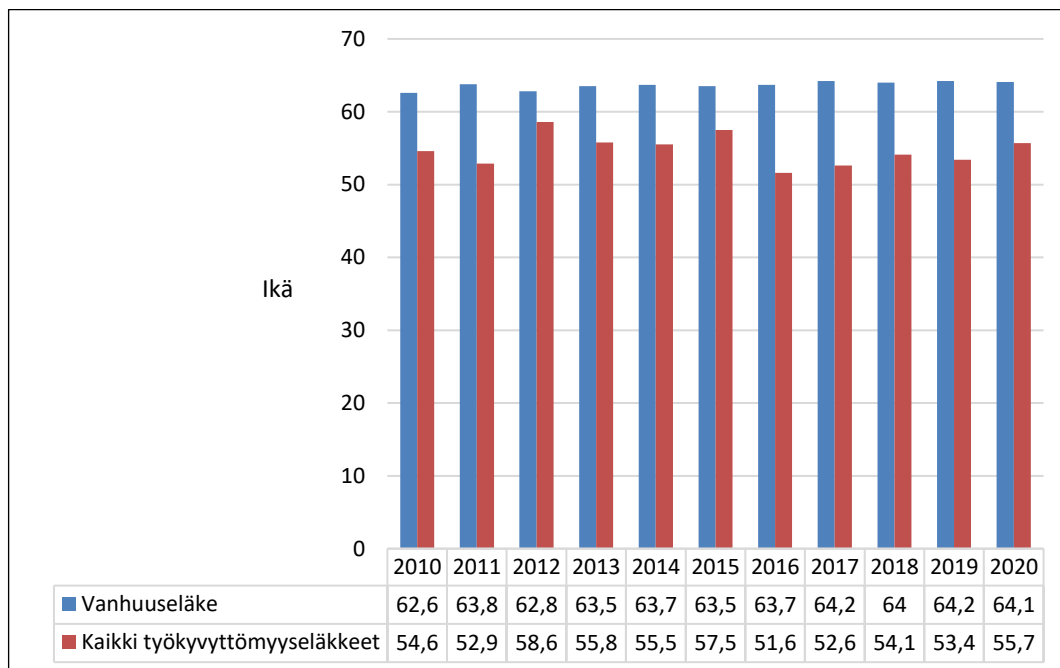
Kuvio 5 Eläköitymisennuste 2021 - 2030



Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2010-2020

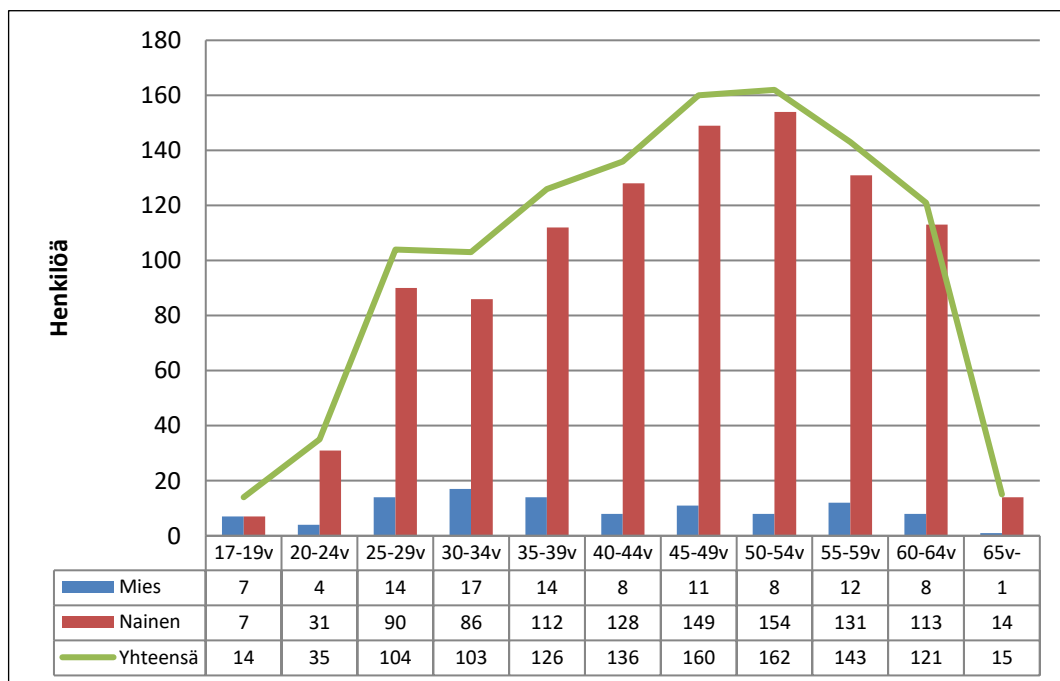


Kuvio 7 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2020



1.6 Henkilöstön ikärakenne

Kuvio 8 Henkilöstön määrä ja ikärakenne 31.12.2020



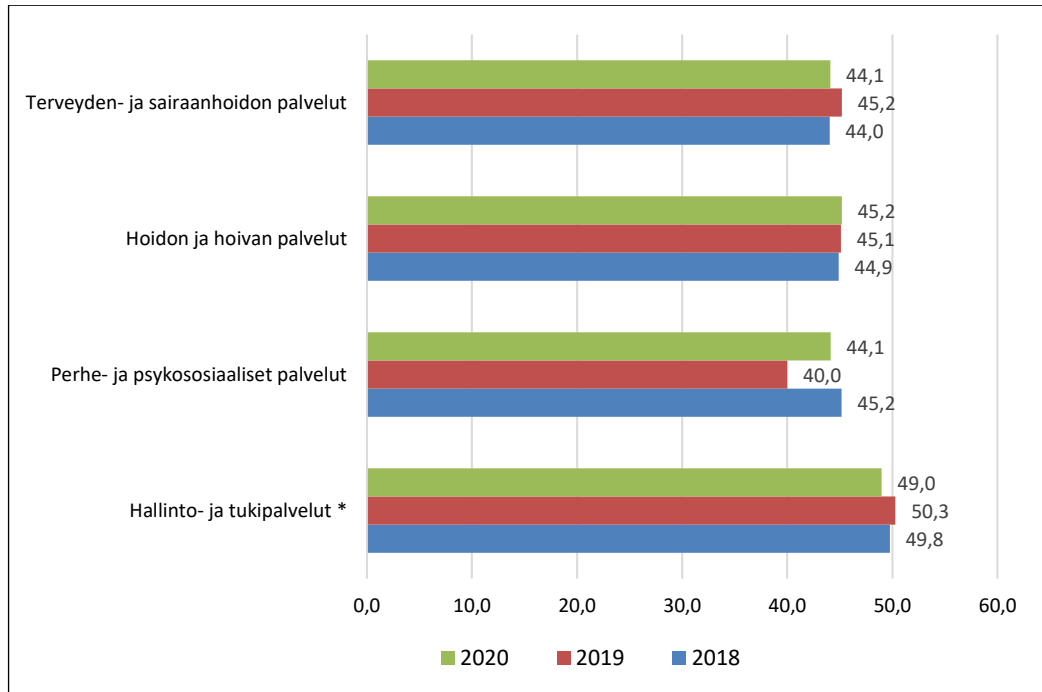
31.12.2020 yli 45-vuotiaita oli 601 henkilöä eli 53,7 % koko henkilöstöstä. Vastaava prosentti vuotta aikaisemmin oli 55,8%.



1.7 Henkilöstön keski-ikä

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2020 tarkasteltuna 44,9 vuotta. Keski-ikä on laskenut hieman edellisestä vuodesta. Vuonna 2019 keski-ikä oli 45,4 vuotta.

Kuvio 9 Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain 31.12.2018, 31.12.2019 ja 31.12.2020





2. HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

Taulukko 5 Henkilöstötilinpäätös

	v. 2020 €	v. 2019 €	vrt. 2020 vs. 2019	Muutos %
Palkat ja palkkiot	39 715 201	42 794 708	-3 079 507	-7,20
<u>Henkilösivukulut:</u>				
Eläkekulut	7 461 617,00	8 101 725	-640 108	-7,90
Muut henkilösivukulut	1 381 851	1 269 955	111 896	8,81
Koulutus	208 821	307 450	-98 629	-32,08
Ostettu työnohjaus	69 482	73 818	-4 336	-5,87
Ammattikirjallisuus ja lehdet	7 155	10 957	-3 802	-34,70
Työterveyshuolto	448 978	785 482	-336 504	-42,84
Lahjat henkilökunnalle	16 140	16 942	-802	-4,73
Muut kulut(virkistyskulut)	95 684,52	95 563	122	0,13
Henkilöstösivukulut yht.	9 689 728,52	10 661 892	-972 163	-9,12
Menot yhteensä	49 404 929,52	53 456 600	-4 051 670	-7,58
Poissaolojen kustannukset (eHRM Info-järjestelmästä)	5 945 215	6 821 310	-876 095	-12,84
Palkka- ja henkilöstökuluja vähentävät tulot:				
Sairausvakuutuskorvaukset	630 593	775 425	-144 832	-18,68
Tapaturmavakuutus-korvaukset	57 107	53 159	3 948	7,43
Kelan korvaus henkilöstön työterveyshuollosta	145 000	280 000	-135 000	-48,21
Kuntoutusraha	0	0		*
Eläkekorvaukset	5 470	0	5 470	
Muut henk. menojen korj. erät	45 000	72 500	-27 500	-37,93
Työllistämistuki	12 992	27 958	-14 966	-53,53
Lääkäreiden koulutuskorvaus	120 764	221 002	-100 238	-45,36
Opiskelijoiden ohjauspalkk.	18 213	16 050	2 163	13,48
Oppisop.koul. koulutuskorv.	0	0	*	*
Virkistysalueiden vuokrat.	12 920	14 115	-1 195	-8,47
Tulot Yhteensä	1 048 059	1 460 209	-412 150	-28,23
Nettomenot	48 356 870,52	51 996 391,00	-3 639 520	-7,00



2.1. Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset vuonna 2020

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.8.2020 lukien:

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 26 euroa kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,22 prosentilla.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.8.2020 lukien:

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 26 euroa kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia.

TS-20:n 12 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 14 §:n mukaista erillislisää korotetaan 1,22 prosentilla.

Kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.8.2020 lukien:

Yleiskorotus 1.8.2020 lukien liitteissä 1 (terveyskeskusten lääkärit)

Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,24 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,24 prosenttia.

Yleiskorotus 1.8.2020 lukien liitteessä 2 (terveyskeskusten hammaslääkärit)

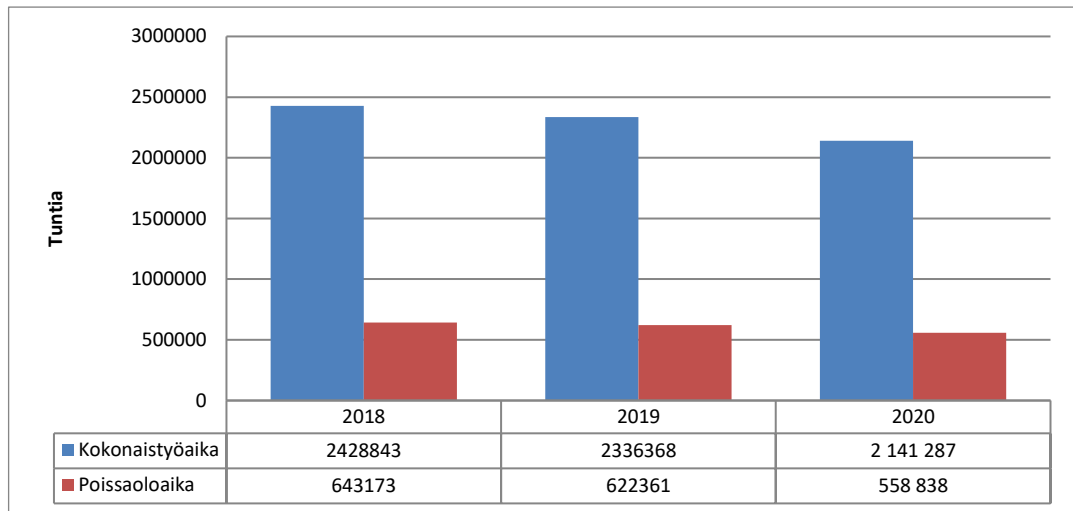
Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,65 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,65 prosenttia.

Yleiskorotus 1.8.2020 lukien liitteessä 3 (sairaalalääkärit)

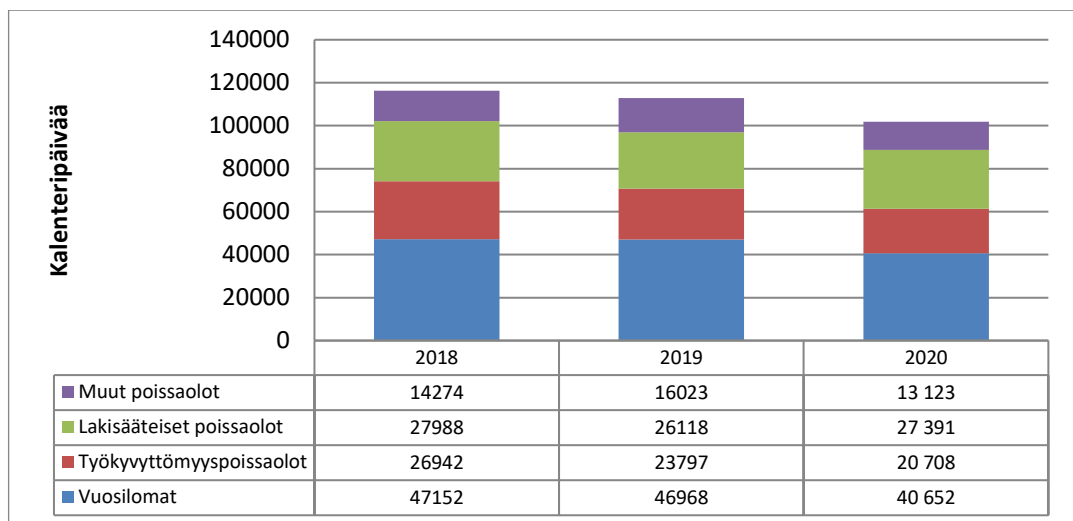
Viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,25 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,25 prosenttia.

3. POISSAOLOT

Kuvio 10 Poissaolotunnit ja kokonaistyöaika vuosina 2018 - 2020



Kuvio 11 Poissaolopäivät poissaololajeittain (kalenteripäivinä)

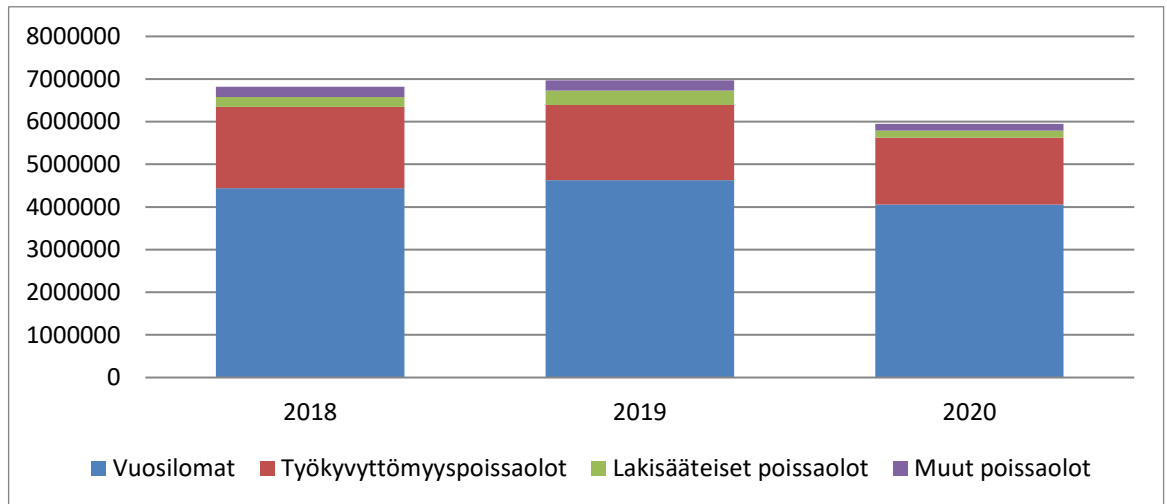


Taulukko 6 Poissaolopäivät vuosina 2018 - 2020

	2018	2018 %	2019	2019 %	2020	2020 %
Vuosilomat	47 152	41	46 968	42	40 652	40
Työkyvyttömyyspoissaolot	26 942	23	23 797	21	20 708	20
Lakisääteiset poissaolot	27 988	24	26 118	23	27 391	27
Muut poissaolot	14 274	12	16 023	14	13 123	13

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

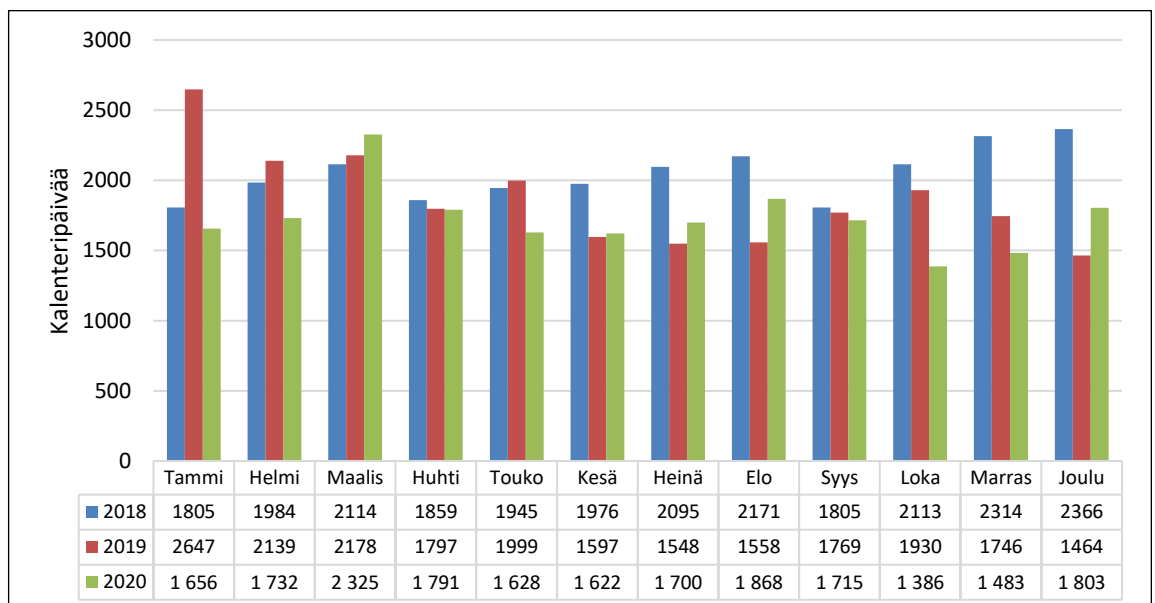
Kuvio 12 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen



Taulukko 7 Poissaolopäivien palkkakustannukset sivukuluineen

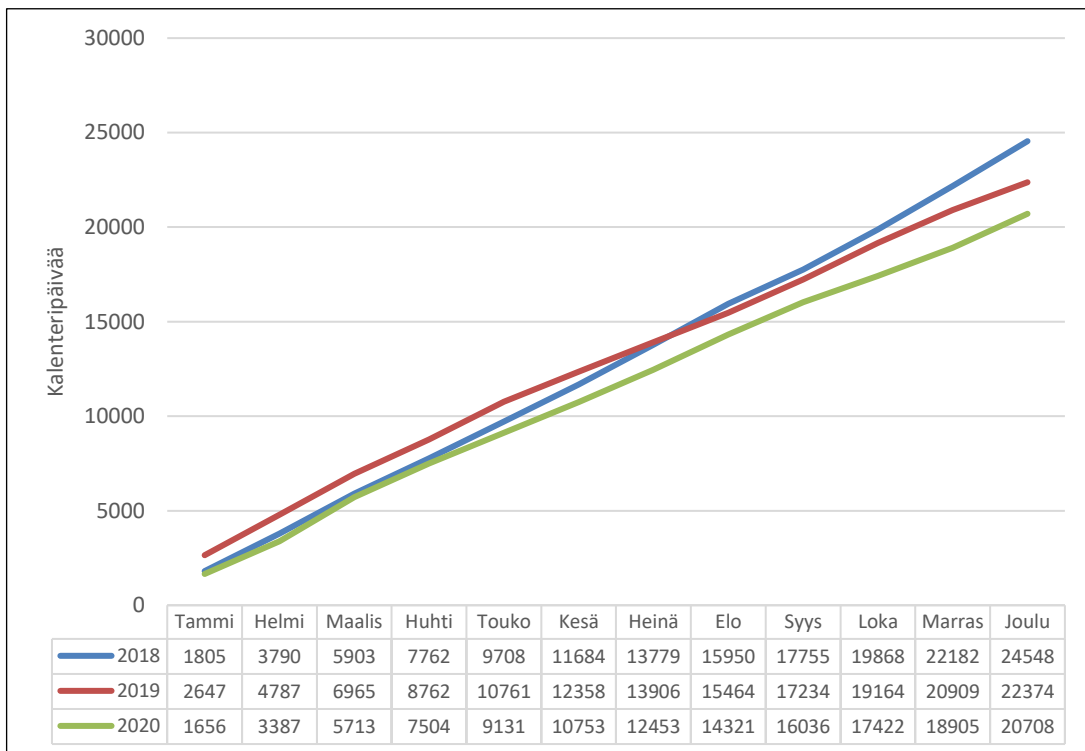
	2018	2018 %	2019	2019 %	2020	2020 %
Vuosilomat	4 440 181	65,1	4 629 001	66,4	4 059 249	68,3
Työkyvyttömyyspoissaolot	1 905 955	27,9	1 763 651	25,3	1 565 318	26,3
Lakisääteiset poissaolot	235 007	3,4	334 059	4,8	166 029	2,8
Muut poissaolot	240 167	3,5	244 962	3,5	154 619	2,6

Kuvio 13 Työkyvyttömyyspäivät kuukausittain vuosina 2018 - 2020



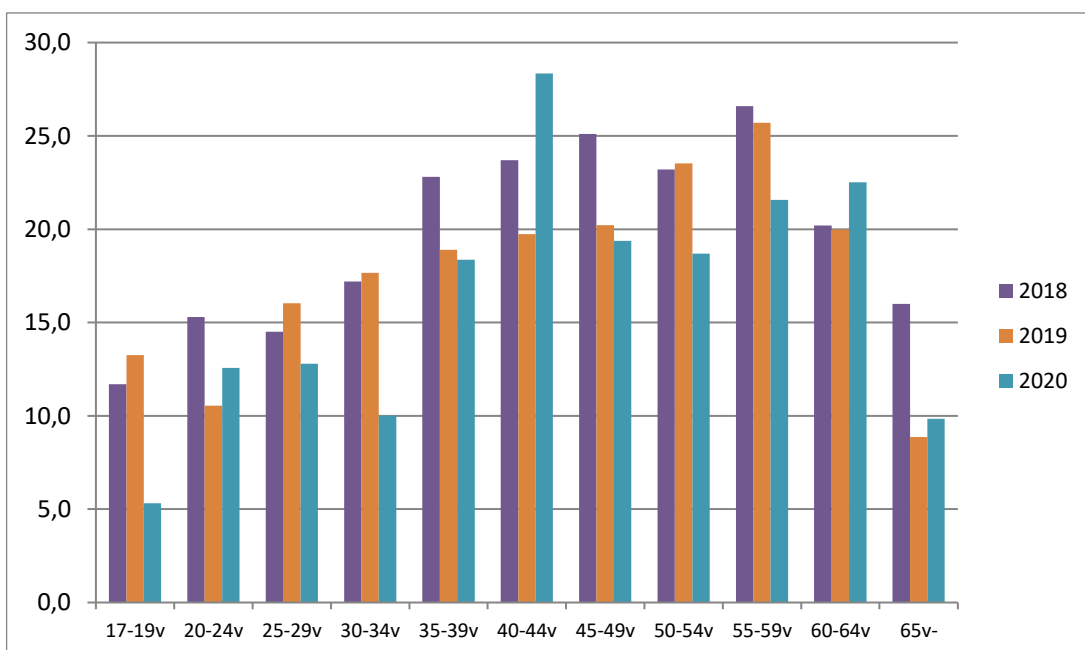
Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2018-2019 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki). Monetralle maaliskuussa 2020 siirtynyttä toimistohenkilöstöä ei voida poistaa aiemmilta vuosilta, sillä he sijoittuivat organisaatiossa eri yksiköihin.

Kuvio 14 Kuntayhtymän työkyvyttömyyspäivien kehitys vuosina 2018-2020



Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2017-2019 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki). Monetralle maaliskuussa 2020 siirtynyttä toimistohenkilöstöä ei voida poistaa aiemmilta vuosilta, sillä he sijoittuivat organisaatiossa eri yksiköihin.

Kuvio 15 Työkyvyttömyyspäivät ikäluokittain (kalenteri pv / työntekijä)

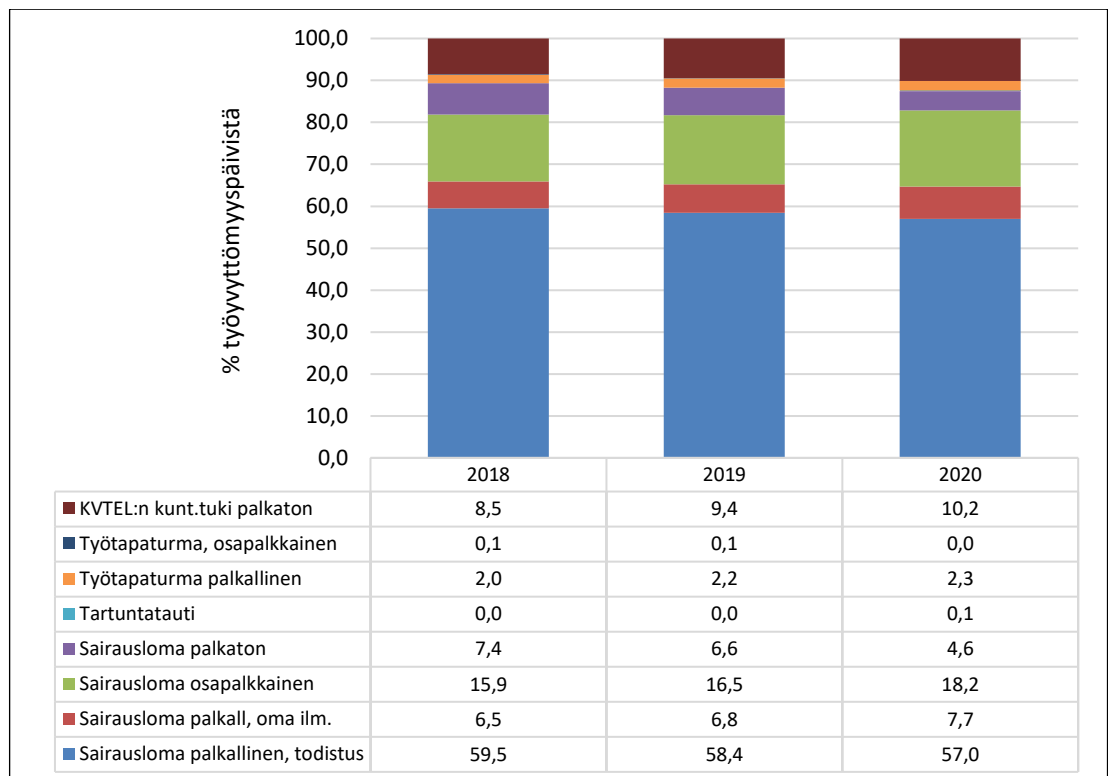


Taulukko 8 Työkyvyttömyyspäivät ikäryhmittäin

	2018			2019			2020		
	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	11,7	84,6	7	13,3	113,0	9	5,3	30,5	6
20-24v	15,3	779,6	51	10,5	347,4	33	12,6	401,4	32
25-29v	14,5	1435,2	99	16,0	1721,9	107	12,8	1 150,2	90
30-34v	17,2	1760,8	103	17,7	1721,0	97	10,0	940,8	94
35-39v	22,8	2819,9	124	18,9	2311,2	122	18,4	2 205,9	120
40-44v	23,7	3918,8	165	19,7	2949,1	149	28,3	3 912,2	138
45-49v	25,1	4397,3	175	20,2	3454,0	171	19,4	3 083,3	159
50-54v	23,2	4335,2	187	23,5	4268,7	182	18,7	3 059,1	164
55-59v	26,6	4534,8	171	25,7	4051,4	158	21,6	3 085,2	143
60-64v	20,2	2645,1	131	20,0	2701,6	135	22,5	2 702,4	120
65v-	16,0	230,5	14	8,9	157,7	18	9,8	137,2	14

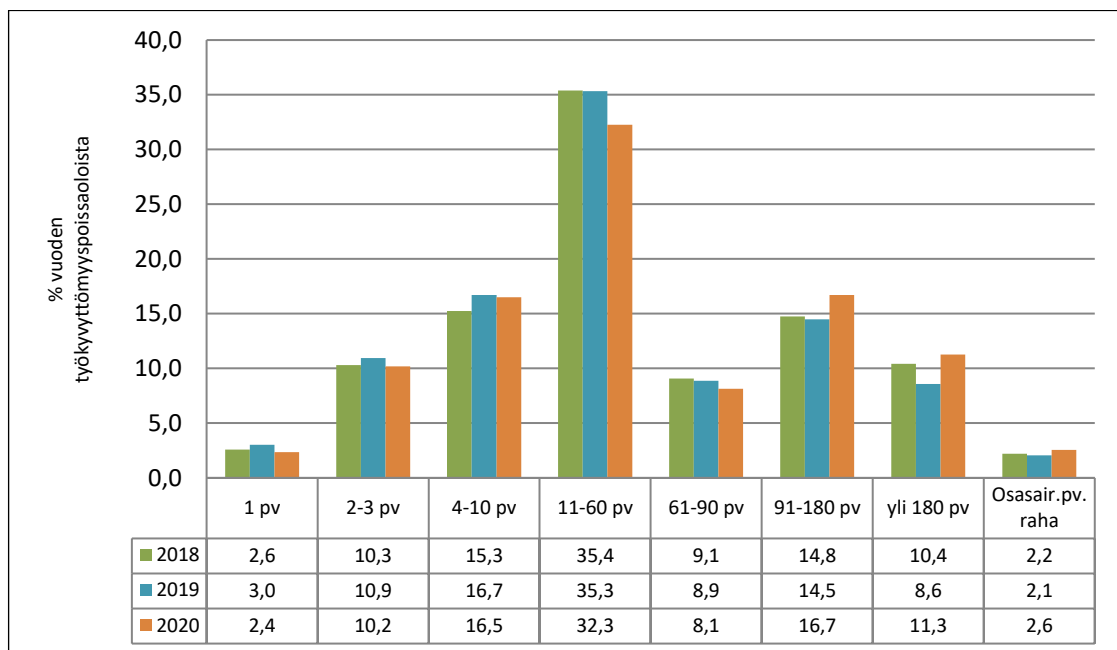
Laskennassa ovat mukana kaikki vuoden aikana palvelussuhteessa olleet työntekijät. Työkyvyttömyyspoissaoloissa ovat mukana myös kuntoutuspäivät.

Kuvio 16 Työkyvyttömyyden lajit vuosina 2018-2020



Omalla ilmoituksella vuonna 2020 työkyvyttömyyspäiviä oli 1767 kalenteripäivää (1773 vuonna 2019).

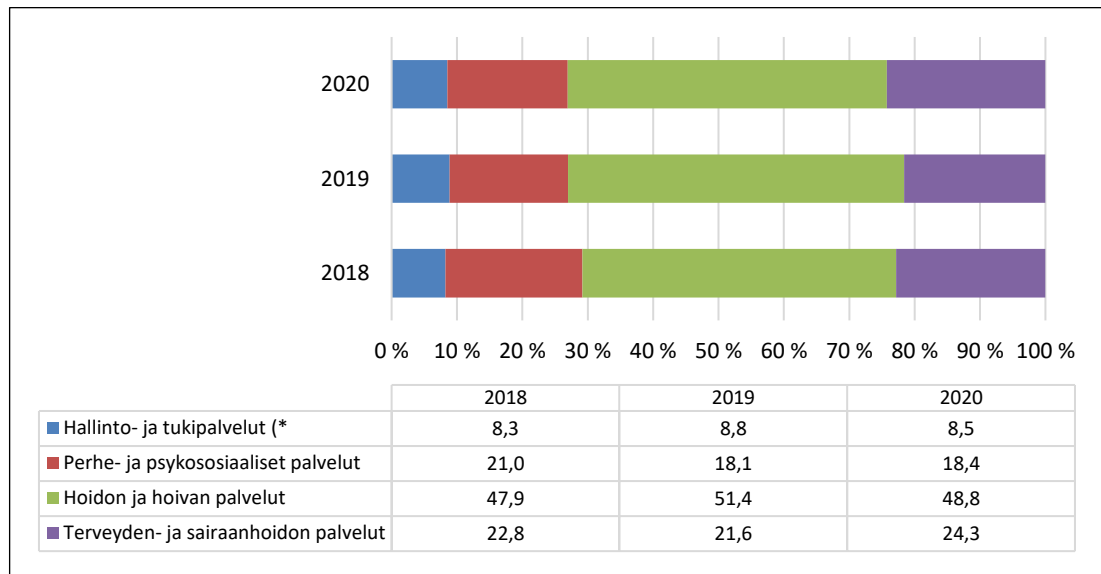
Kuvio 17 Työkyvyttömyyspoissaolopäivien kestojauma (%)



Taulukko 9 Työkyvyttömyyspoissaolotapausten lukumäärät vuosina 2018 - 2020

	2018	2019	2020
Työkyvyttömyys 1 pv	676	695	476
Työkyvyttömyys 2-3 pv	1109	1026	848
Työkyvyttömyys 4-10 pv	688	660	572
Työkyvyttömyys 11-60 pv	409	356	302
Työkyvyttömyys 61-90 pv	37	39	25
Työkyvyttömyys 91-180 pv	36	33	31
Työkyvyttömyys yli 180 pv	14	12	12
Osasair.pv.raha	355	316	332
Yhteensä	3324	3137	2598

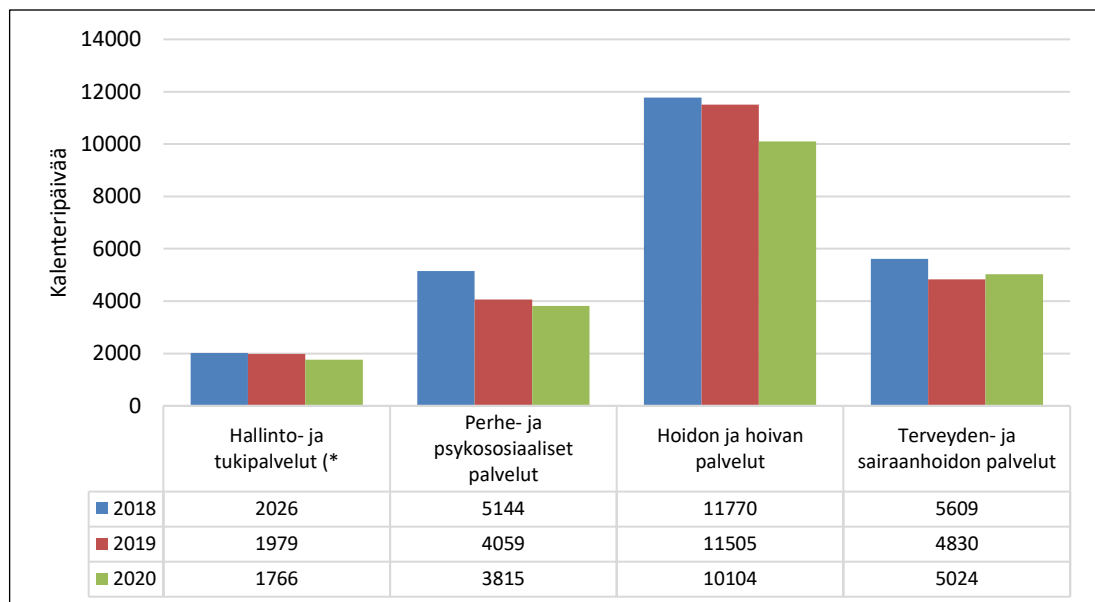
Kuvio 18 Työkyvyttömyyspoissaolojen prosentuaalinen jakauma tulosalueittain vuosina 2018 - 2020



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

Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2018-2020 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki). Monetralle maaliskuussa 2020 siirtynyttä toimistohenkilöstöä ei voida poistaa aiemmilta vuosilta, sillä he sijoituivat organisaatiossa eri yksiköihin.

Kuvio 19 Työkyvyttömyyspoissaolot tulosalueittain vuosina 2018 - 2020



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

Jotta vertailtavuus säilyy, on näistä luvuista poistettu vuosien 2018-2020 aikana Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä pois siirtyneet yksiköt (leikkausosasto, laboratorio ja palvelukeskukset Puistola ja Ukonmäki). Monetralle maaliskuussa 2020 siirtynyttä toimistohenkilöstöä ei voida poistaa aiemmilta vuosilta, sillä he sijoituivat organisaatiossa eri yksiköihin.



4. PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

4.1. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta toimii johtavana työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä. Vuonna 2020 yhteistyötoimikunta kokoontui yhdeksän (9) kertaa käsittelemään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2020 seuraavat henkilöt:

Puheenjohtaja:	Kallunki Hannu (kokoukset 1-6/2020) Manninen Marjukka (kokoukset 7-9/2020)	
Varapuheenjohtaja:	Mikko Weissenfelt	
Muut varsinaiset jäsenet:	TEHY	Anttila Paula
	JUKO	Haapakoski Aino Liisa
	SUPER	Krekilä Mona (kokoukset 1-7/2020) Halonen Jaana (kokoukset 8-9/2020)
	JHL	Pussinen Hannele (kokoukset 1-2/2020) Anttila Terhi (kokoukset 3-9/2020)
	Työsuojelu	Koivusipilä Satu
	PEPS TA	Tornberg Antti (kokoukset 1-6/2020) Roimaa Elisa (kokoukset 7-9/2020)
	HOIHOI TA	Koski Mervi (kokoukset 1-4/2020) Niemelä Katriina (kokoukset 5-9/2020)
	TESAPA TA	Halonen Susanna
Asiantuntijat:	Alatalo Minna, hoitotyön johtaja Korpela Paula, palvelussuhdepäällikkö Weissenfelt Mikko, talous- ja henkilöstöjohtaja	
Sihteeri:	Johanna Flinck, hallintosihteeri	

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. Oulun Yliopistollisen sairaalan erikoisalojen interaktiivisiin videokoulutuksia tilattiin etälähetyksinä osallistujien koulutustarpeiden mukaan.

Vuonna 2020 koulutuksia peruttiin todella paljon koronatilanteen vuoksi. Koulutustilaisuuksia järjestettiin 35 ja osallistujamäärä niissä oli 380 henkilöä. Lisäksi koulutuksia tilattiin yksikkökohtaisesti tarpeen mukaan. Esimiehille tilaustyönä toteutettava valmennus (5 op) aloitettiin syksyllä 2019 yhteistyössä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa ja se saatiin päätökseen syksyllä 2020.

Sisäisistä koulutuksista suurimmat osallistujamäärät ovat olleet seuraavissa aiheissa ja aihepiireissä:

- Peruselvytyskoulutus (92)
- Suoniverinäytteenottokoulutus (50)
- Opiskelijaohjauksen peruskoulutus (33)
- Teams-kokouksen/koulutuksen järjestäminen (32)
- Vanhusten lääkehoito (30)

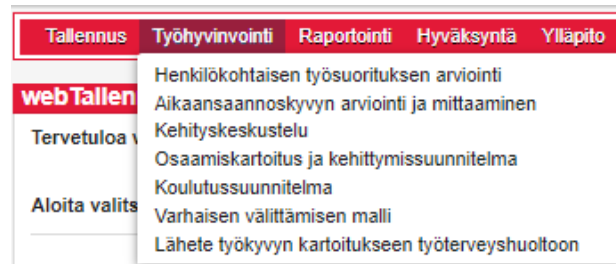
Henkilöstölle järjestettiin LifeCare koulutusta kattavasti ja uusi potilastietojärjestelmä otettiin käyttöön ennen vuoden vaihdetta. Uusille työntekijöille on järjestetty perehdytyskoulutuksia tarpeen mukaan.

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.



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

Esimiehen ja alaisen välistä vuorovaikutusta on tiivistetty 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. Palvelutuottajana oli Terveystalo. Työterveyshuolto oli järjestetty työntekijöille, joilla oli voimassa oleva palvelussuhde. Työterveyshuollon sisältö sovitaan 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, työkykytarkastukset), 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 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 edistämisessä on työyksikön esimiesten sekä työterveyshuollon yhteinen suunnittelu ja toiminta tärkeää.

Vuonna 2020 yhteisinä tavoitteina olivat mm. Terve Työpaikka -malli, jonka avulla vahvistimme yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle, lakisääteiset terveystarkastukset terveellisen työn edistäjinä, työn terveysriskien (fysikaaliset, kemialliset, biologiset) tunnistaminen sekä tunnistettujen riskien hallinta ja ennaltaehkäisy. Työpaikkaselvityksiä suunnattiin tarpeen mukaan. Esiimiestyötä tuettiin 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 10 Työterveyden tunnusluvut

Mittari	2018 toteuma	2019 toteuma	2020 toteuma
Sairauspoissaolopäiviä / hlö	23,9 pv	22,3 pv	21,4 pv
Sairauspoissaolopäiviä	29 743	26 515	22 664
Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset (*)	10 410 050 €	9 280 250 €	7 932 400 €
Sairauspoissaolo %	7,0 %	6,1 %	5,8 %
Terveys %	31 %	32 %	45 %
Työterveyden kokonaiskustannukset	791 978 €	803 036 €	442 863 €
Kustannusten suhde Kela I / II %	47 % / 53 %	52 % / 48 %	70 % / 30 %
Kustannukset €/hlö	636 €	675 €	412 €

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

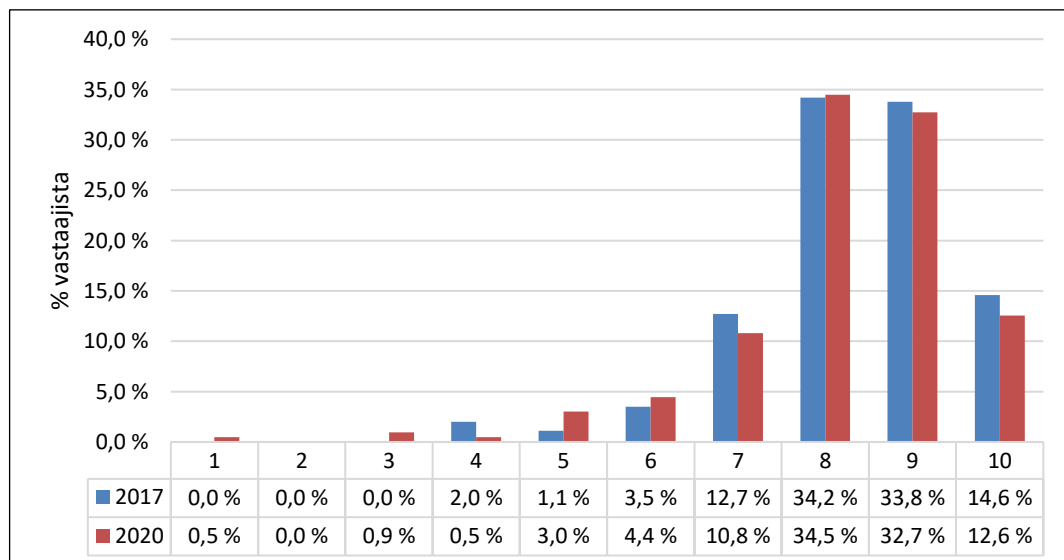
4.4. Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely 2020 toteutettiin ajalla 20.5. - 15.6.2020. Kyselyyn vastasi 633 työntekijää (673 vuonna 2017). Vastausprosentti oli 54,2 % (vuonna 2017 52,6 %). Tuloksien perusteella toimintayksiköt tekevät suunnitellut työkykyä lisääviksi toimenpiteiksi.

Työhyvinvointikyselyn keskeiset tulokset

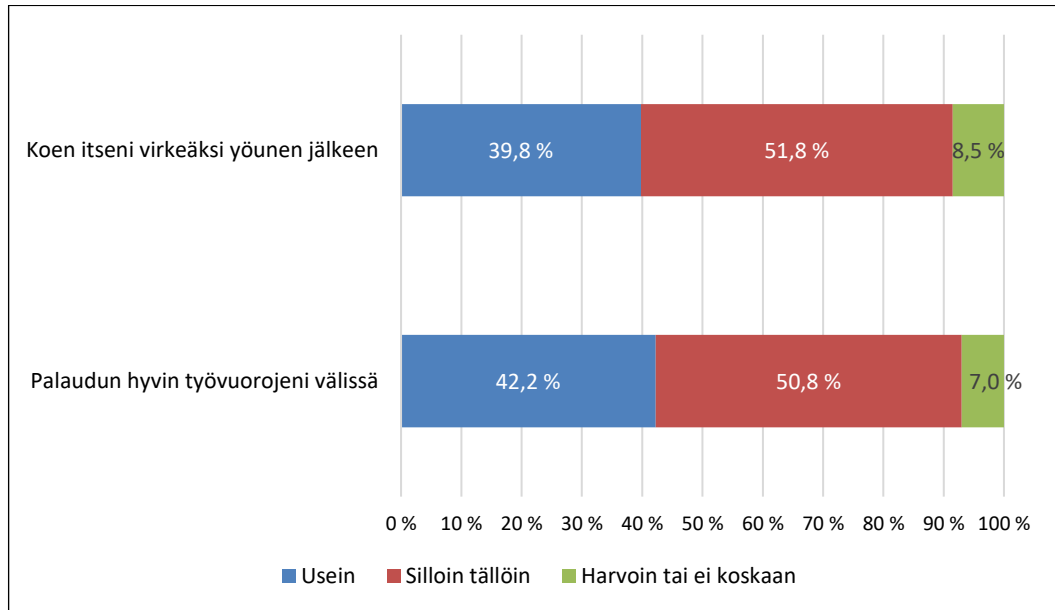
Kuvio 20

Kokemus omasta työkyvystä pisteytettiin asteikolla 1-10. Edelliseen, vuonna 2017 toteutettuun kyselyyn verrattuna itselle annettu arvosana on hieman laskenut, sillä vuonna 2017 työkyvylle annettiin arvosanaksi 8,4 ja vuonna 2020 arvosana oli 8,2.



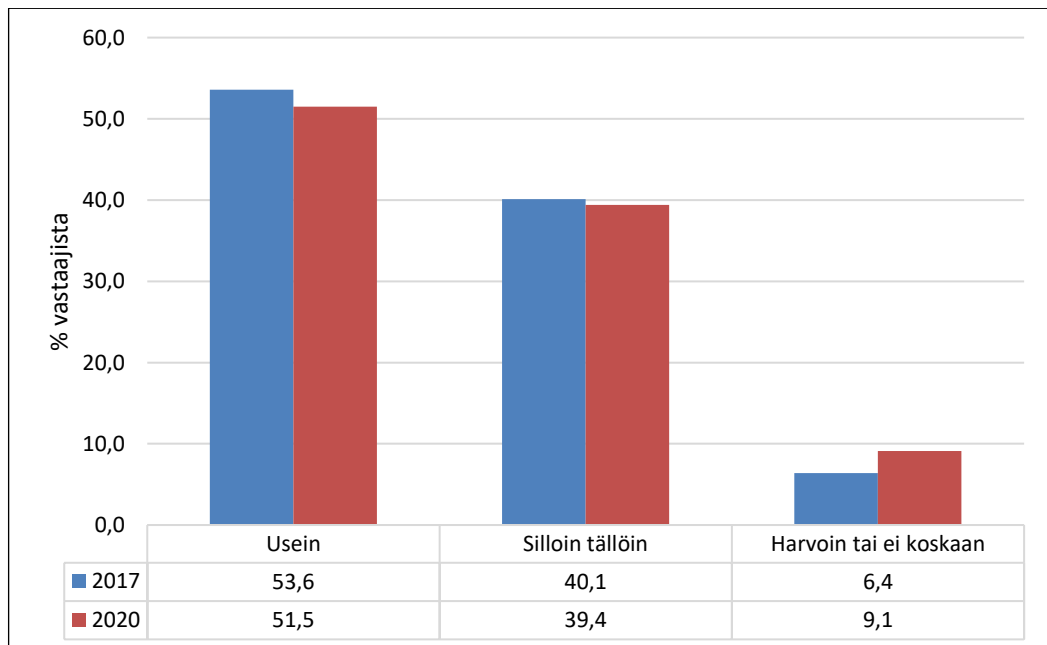
Kuvio 21

Uutena teemana vuoden 2020 kyselyssä oli työstä palautumiseen liittyvät asiat. Noin 40 % vastaajista koki itsensä virkeäksi yöunien jälkeen ja palautuvansa hyvin työvuorojen välissä.



Kuvio 22

Vastaajien näkemys kysymykseen ”Olen valmis suosittelemaan työpaikkaani muille”





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 Niskanen
- Työsuojelutoimikunnan jäsen Sanna Routaniemi
- Kiinteistöpäällikkö Pekka Kastell
- Työsuojelutoimikunnan sihteeri Kaisu Mourujärvi
- Työterveyshoitaja Jenni Kymäläinen, Terveystalo

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

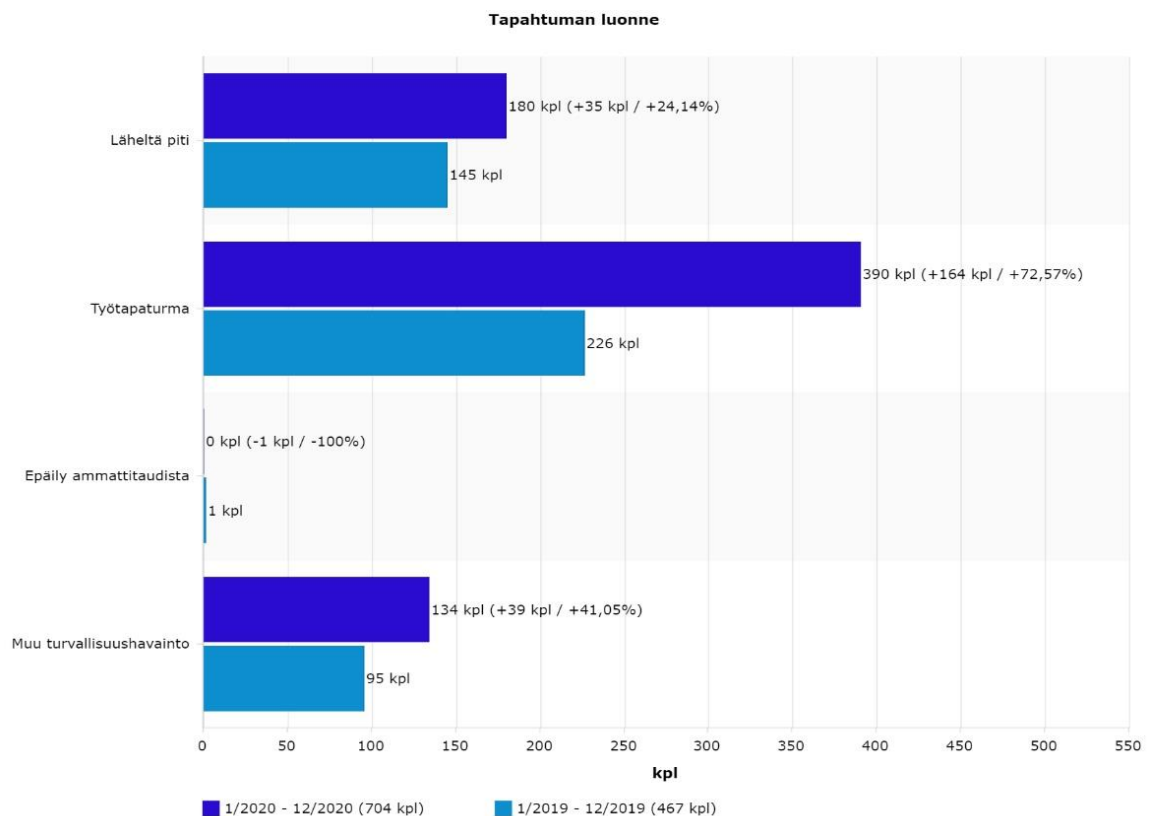
Työsuojelutoimikunta laatii työsuojelun toimintaohjelman, jonka yhteistyötoimikunta hyväksyy. Toimintaohjelma on laadittu vuosille 2020-2021.

Toimintaohjelmassa määritellään työsuojelun painopistealueet vuosille 2020-2021:

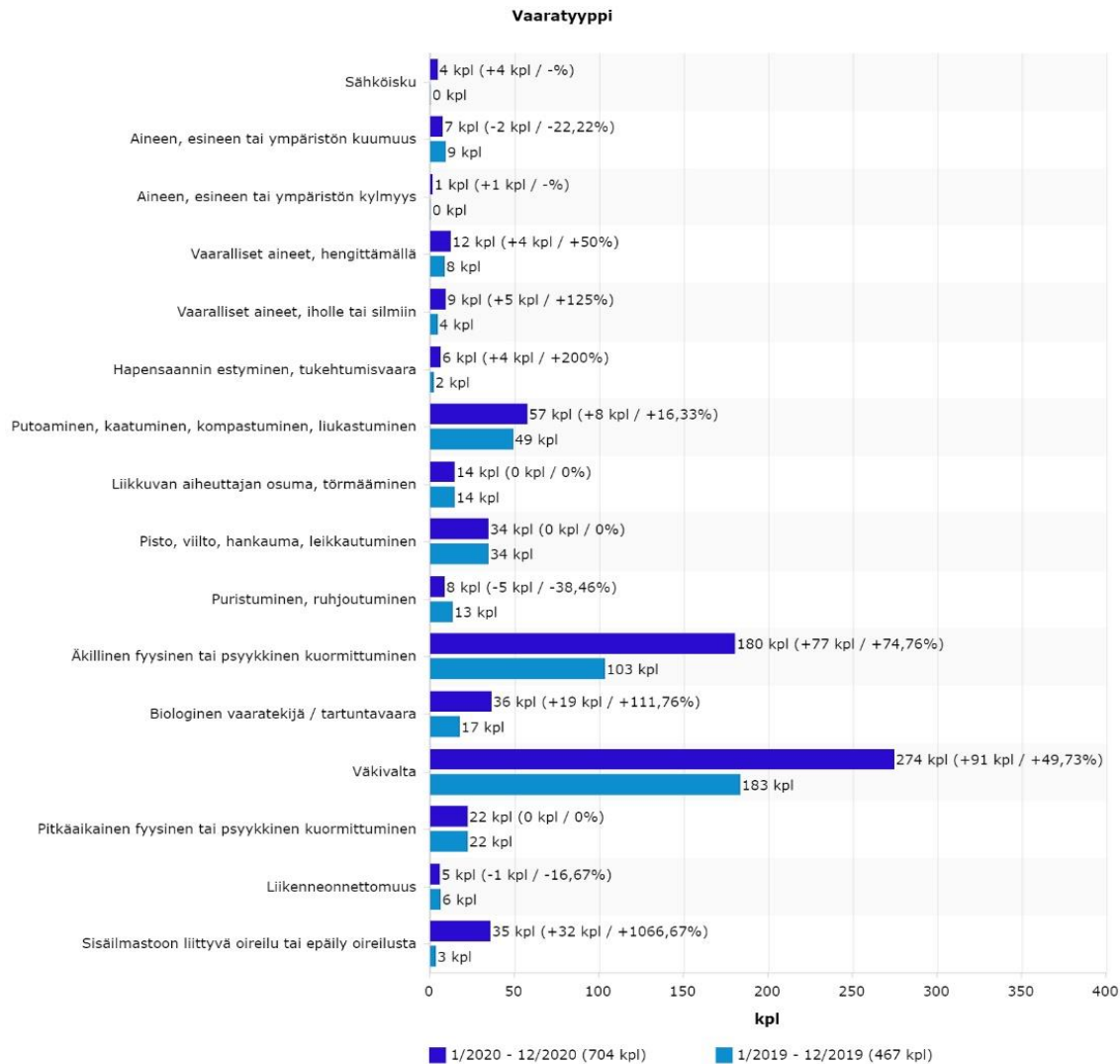
1. Riskien ja vaarojen arviointi on jatkuvaa toimintaa
 - Koulutetaan työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä
 - Riskien ja vaarojen arvioinnin tekeminen ennakoidusti ennen toiminnan muutoksia
 - Kehitetään turvallisuuskävelysten käyttöä osana riskien ja vaarojen arviointia
 - Korona -pandemian huomioiminen riskien ja vaarojen arvioinnissa.
2. Psykososiaalinen kuormitus sekä väkivallan uhka
 - Kiinnitetään huomioita erityisesti näiden kuormitustekijöihin ja niiden ennaltaehkäisemiseen
 - Huomioidaan koulutuksissa
 - Työsuojeluvaltuutetun luennot työyksiköiden kokouksissa Sovussa Töissä -teemalla
3. Koulutus ja tiedotus
 - Vuosittain koulutusta työsuojeluasiamiehille ja esimiehille. Vuoden 2020 koulutusiltapäivä on 13.2.2020
 - Ajankohtaisista asioista työsuojeluorganisaatio tiedottaa työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä sähköpostitse tai järjestää tarvittaessa koulutusta/perehdytystä
 - Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö pitävät oman osaamisensa ajan tasalla koulutautumalla.
4. HaiPro
 - HaiPro-työturvallisuusilmoitusilmoitusten tekemistä tehostetaan edelleen työntekijöiden ja esimiehien parissa. Erityisesti korostetaan läheltä piti -tilanteiden ilmoittamista ja turvallisuushavaintojen raportoimista.
 - Koulutetaan työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä
 - Työsuojeluorganisaatio tiedottaa esim. HaiPro tilastoista.
 - Työsuojeluvaltuutetun luennot työyksiköiden kokouksissa
 - 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
5. Työsuojeluorganisaatio, 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. Sisäilmasto-ongelmien hallinta
 - Vuorovaikutuksen kehittäminen kaikkien osapuolten kesken sisäilmasto-ongelmien käsittelyssä
 7. Järjestetään vuosittain työsuojelun tapahtumapäivä.
 - Mahdollisuuksien mukaan huomioidaan samassa yhteydessä valtakunnalliset tapaturmapäivät 13.3.2020, 13.11.2020 ja 13.8.2021.
 8. Päihdeohjelman päivittäminen
 9. Luodaan kuntayhtymässä käytössä olleista kemikaaleista kemikaalirekisteri
 10. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Kuvio 23 HaiPro-työtaturmat ja läheltä piti -tilanteet 2020



Kuvio 24 Yleisimmät vaaratyytit 2020



Tulosalueet ovat velvollisia valvomaan alueensa työolosuhteita ja työmenetelmiä sekä huolehtimaan terveydelle vaaraa aiheuttavien epäkohtien ja puutteiden korjaamisesta ja poistamisesta. 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 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 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 48. 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-elinin, linjajohtoon, työsuojelupäällikköön ja työsuojeluvaltuutettuun
- osallistuu tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen toimialueellaan