



Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä
HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022



*Yhtymähallitus 29.3.2023
Pyhäjoen kunnanvaltuusto
Raahen kaupunginvaltuusto
Siikajoen kunnanvaltuusto*



1.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
1.1.	Henkilöstön lukumäärä	3
1.2.	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2022	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	7
2.	HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA	8
2.1.	Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset vuonna 2022 ...	9
3.	POISSAOLOT	11
4.	PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN	13
4.1.	Yhteistoiminta	13
4.2.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	13
4.3.	Työterveyshuolto	14
4.4.	Työhyvinvointi	15
4.5.	Työsuojelu	15

Taulukoita 5 kpl
Kuvioita 12 kpl
Kuvia 1

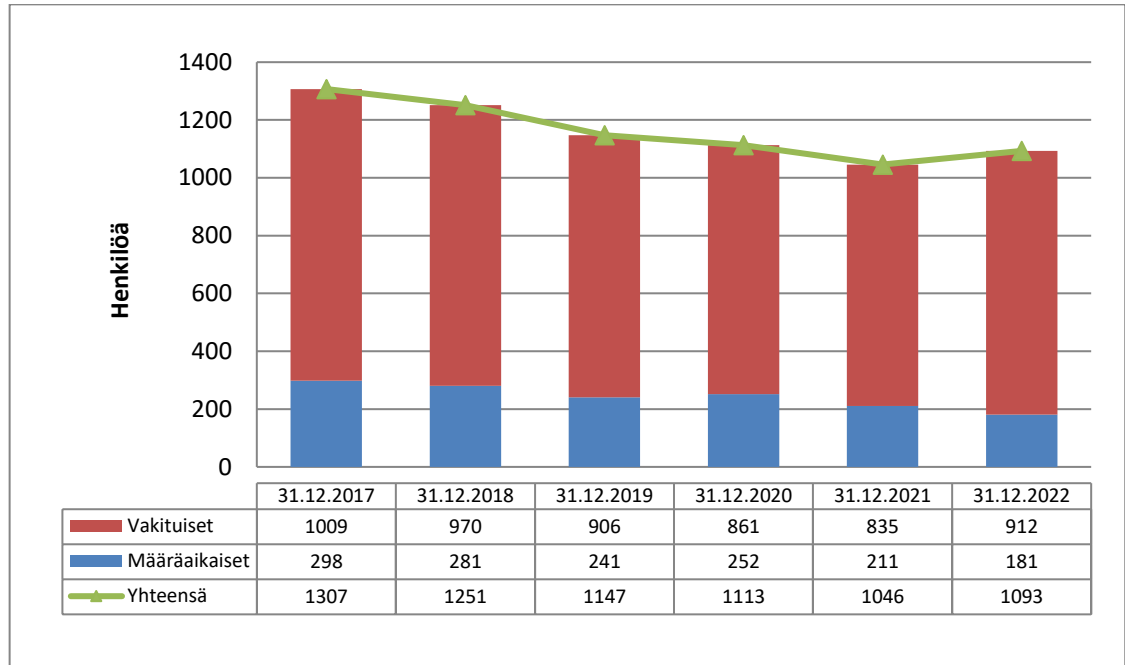


1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1. Henkilöstön lukumäärä

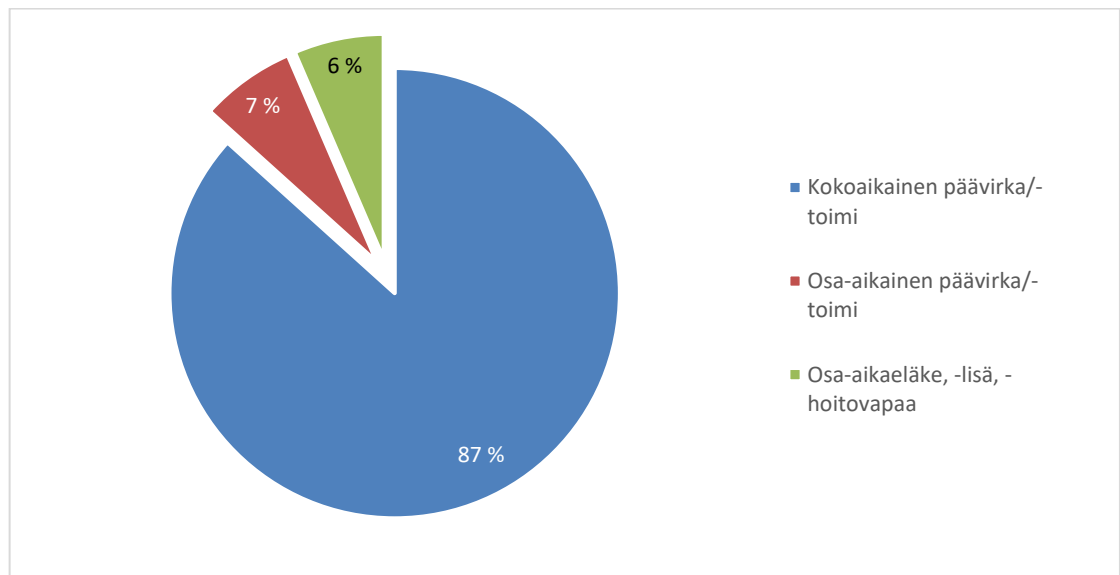
Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymässä oli 31.12.2022 1036 työntekijää, joista naisia oli 938 ja miehiä 98. Edellisen vuoden henkilöstömäärä oli 1046, joista naisia oli 946 ja miehiä 100. Luvut sisältävät toistaiseksi voimassa olevassa työ-/virkasuhteessa olevat ja määräaikaiset työntekijät.

Kuvio 1 Henkilöstön määrä 2017-2022



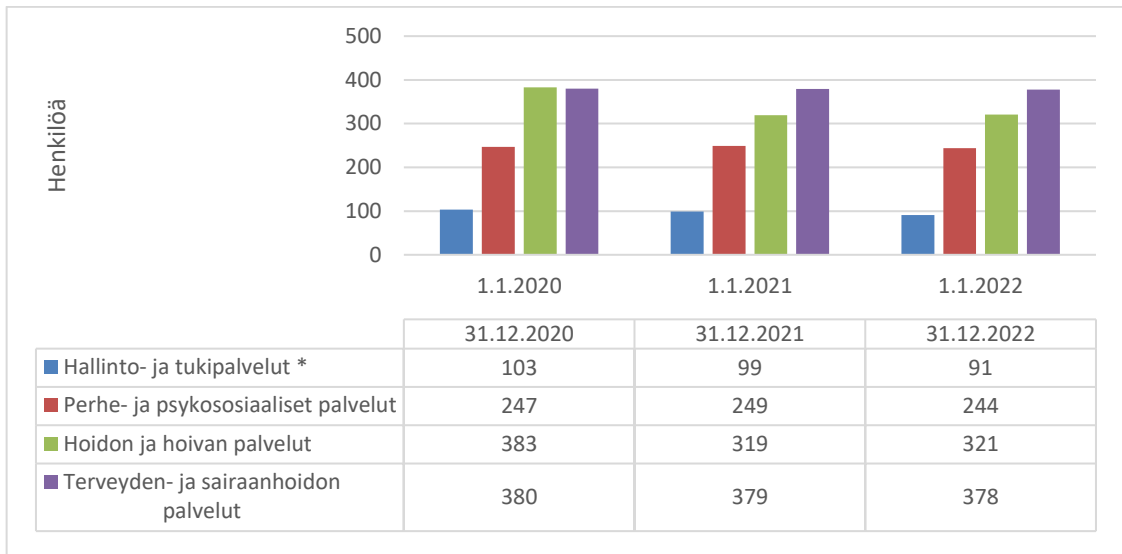
1.2. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö 31.12.2022

Kuvio 2 Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön % jakauma 31.12.2022



1.3. Henkilöstö tulosalueittain

Kuvio 3 Henkilöstön määrä tulosalueittain 31.12. vuosina 2020-2022

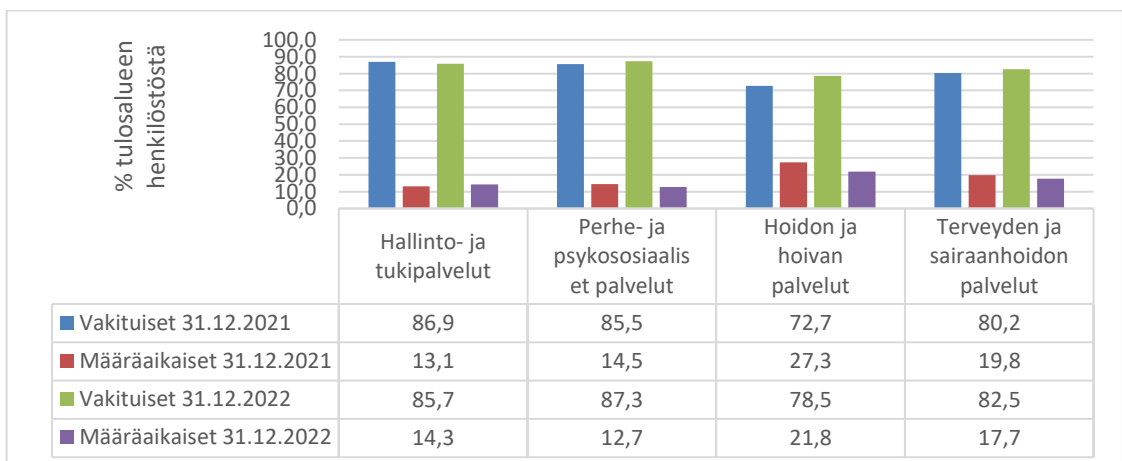


*) Hallinto- ja tukipalvelut pitävät henkilöstöraportissa sisällään talous- ja hallintopalvelut sekä huoltopalvelut, jotka ovat omia erillisiä tulosyksiköitään

Taulukko 1 Henkilöstö tulosalueittain

	31.12.2020		31.12.2021		31.12.2022	
	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen	vaki- tuinen	määrä- aikai- nen
Hallinto- ja tukipalvelut	85	18	86	13	78	13
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	199	48	213	36	213	31
Hoidon ja hoivan palvelut	275	108	232	87	252	69
Terveyden ja sairaanhoidon palvelut	302	78	304	75	312	66
Yhteensä	861	252	835	211	855	179

Kuvio 4 Vakituisten ja määräaikaisten % osuus tulosalueittain 31.12.2021 ja 31.12.2022





1.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Taulukko 2 Uudet toistaiseksi voimassa olevat työ- ja virkasuhteet vuosina 2020-2022

	2020	2021	2022
Talous- ja henkilöstöpalvelut	1	0	1
Palvelussuhdesihteeri	1		
HR-asiantuntija			1
Huoltopalvelut	8	10	5
kiinteistöhuoltaja		1	
laitoshuoltaja	5	8	4
siivoustyönohjaaja	1		
varastotyöntekijä	2	1	1
Perhe- ja psykososiaaliset palvelut	19	43	18
asiakassihteeri	1		
geronomi		1	
palveluesimies	1		
palvelujohtaja	2		
palveluohjaaja		1	
perheneuvoja	1	2	
perheohjaaja		2	
perhetyöntekijä		2	
projektikoordinaattori	1		
puheterapeutti		1	1
psykiatrian erikoislääkäri		1	
psykologi		1	
sairaanhoitaja	3	9	2
sosiaaliohjaaja	1	1	5
sosiaalityöntekijä / johtava sosiaalityöntekijä	4	8	2
sosionomi		1	
terveydenhoitaja	1	2	1
toimintaterapeutti			2
vammaisohjaaja / lähihoitaja	4	10	5
vammaispalveluohjaaja		1	
Hoidon ja hoivan palvelut	22	39	48
lähihoitaja	18	33	37
palveluesimies	1		1
palvelujohtaja	1		
palveluohjaaja		1	
sairaanhoitaja	2	5	5
sosionomi			1
sosiaaliohjaaja			1
geronomi			1
vanhustyöntekijä			2
Terveiden ja sairaanhoidon palvelut	32	31	35
erikoishammaslääkäri	1		
erikoislääkäri			2
farmaseutti	1		1
fysioterapeutti	2	3	
hammashoitaja	2	2	4
hammaslääkäri		3	3
laboratoriohoitaja / bioanalyttikko			
lähihoitaja	8		1
lääketyöntekijä	1		
osastonhoitaja		3	
palveluesimies	1	1	
proviisori	1		
röntgenhoitaja			1
sairaanhoitaja	12	15	20
terveyskeskuslääkäri	1	3	3
ylilääkäri / apulaisylilääkäri	2	1	
RASHKY Yhteensä	82	123	102

1.5 Eläkepoistumaennusteet, eläkekustannukset ja varhe-maksujen kehitys

Seuraavat taulukot ja kuviot ovat KEVA:n raporteista.

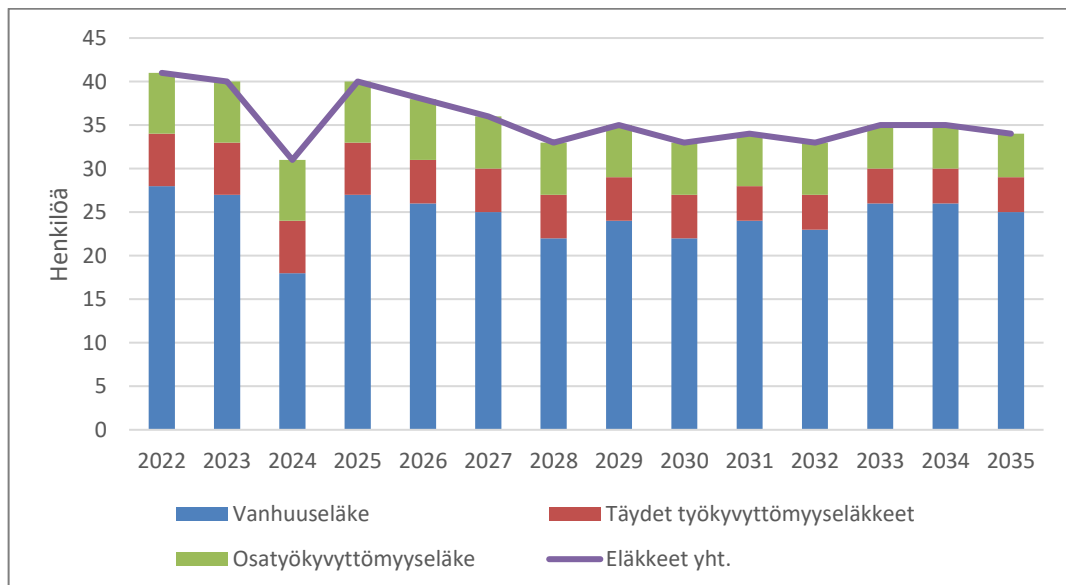
Taulukko 3 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022-2031

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.
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
2031	24	4	6	34
Yht.	243	53	65	361

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.

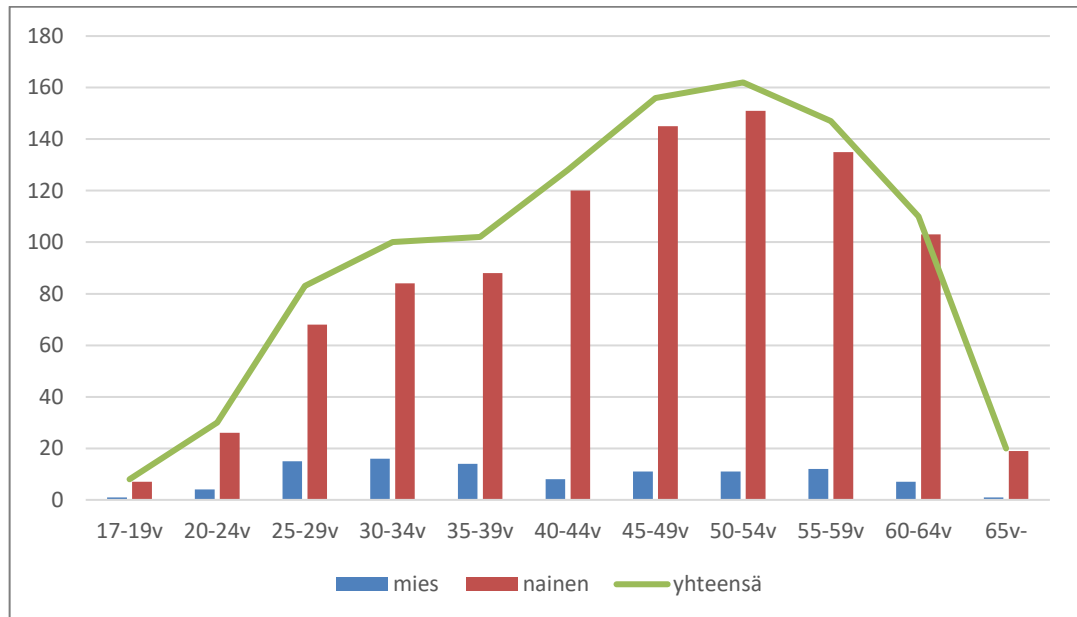
Kuvio 5 Eläköitymisennuste 2022 - 2035



1.6 Henkilöstön ikärakenne

Raportointiongelmien vuoksi ikärakenteessa esitetään vuoden 2021 tilanne

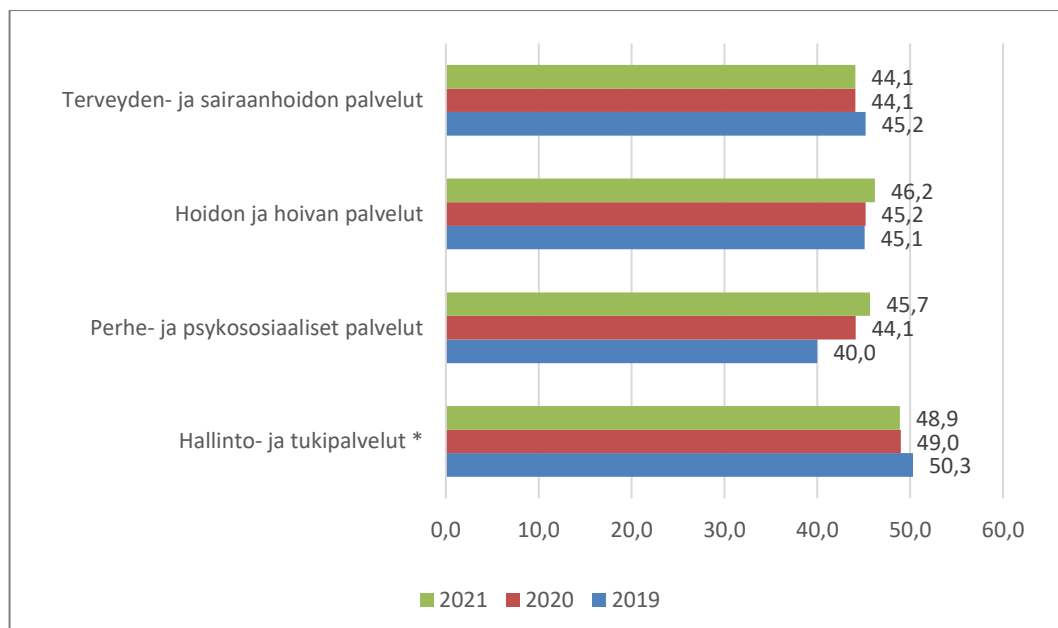
Kuvio 6 Henkilöstön määrä ja ikärakenne 31.12.2021



31.12.2021 yli 45-vuotiaita oli 595 henkilöä eli 56,9 % koko henkilöstöstä. Vastaava prosentti vuotta aikaisemmin oli 53,7%.

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2021 tarkasteltuna 45,5 vuotta. Keski-ikä on laskenut hieman edellisestä vuodesta. Vuonna 2020 keski-ikä oli 44,9 vuotta.

Kuvio 7 Henkilöstön keski-ikä tulosalueittain 31.12.2019, 31.12.2020 ja 31.12.2021





2. HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA

Taulukko 4 Henkilöstötilinpäätös

	v. 2022 €	v. 2021 €	vrt. 2022 vs. 2021	Muutos %
Palkat ja palkkiot	40 218 150	40 476 279	-258 130	-0,6
Henkilösivukulut:				
Eläkekulut	7 863 142	7 747 767	115 375	1,5
Muut henkilösivukulut	1 489 174	1 538 161	-48 987	-3,3
Koulutus	246 182	207 735	38 447	15,6
Ostettu työnohjaus	98 972	78 690	20 283	20,5
Ammattikirjallisuus ja lehdet	9 338	10 462	-1 125	-12,0
Työterveyshuolto	477 482	496 185	-18 703	-3,9
Lahjat henkilökunnalle	14 597	18 113	-3 516	-24,1
Muut kulut(virkistyskulut)	238 548	164 227	74 321	31,2
Kulut yhteensä	10 437 436	10 261 341	176 095	1,7
Menot yhteensä	50 655 586	50 737 620	-82 035	-0,2
Palkka- ja henkilöstökuluja vähentävät tulot:				
Sairausvakuutuskorvaukset	840 624	560 323	280 302	33,3
Tapaturmavakuutus-korvaukset	32 940	22 218	10 722	32,5
Kelan korvaus henkilöstön työterveyshuol- lost	205 000	250 000	-45 000	-22,0
Eläkekorvaukset	0	3 531	-3 531	
Muut henk.menojen korj.erät	72 500	47 500	25 000	34,5
Työllistämistuki	27 775	38 490	-10 715	-38,6
Lääkäreiden koulutuskorvaus	154 019	156 513	-2 494	-1,6
Opiskelijoiden ohjauspalkk.	12 661	17 050	-4 390	-34,7
Virkistysalueiden vuokrat.	13 400	15 652	-2 252	-16,8
Tulot yhteensä	1 358 919	1 111 277	247 642	18,2
Nettomenot	49 296 667	49 626 343	-329 676	-0,7



2.1. Sopimusten mukaiset palkkojen tarkistukset ja sopimusmuutokset vuonna 2022

KVTES ja SOTE-sopimus

Tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia.

Tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 2,0 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka on 31.5.2022 vähintään 2 300,00 euroa. Jos tehtäväkohtainen palkka 31.5.2022 on alle 2 300,00 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotetaan 46,00 eurolla kuukaudessa.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista säännöllistä työaika lyhyempi.

Henkilöstökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosentilla.

Lisäksi Keskitetty järjestelyerä 1.10.2022

Järjestelyerän suuruus on 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytetään 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaauudistuksen kustannuksiin.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,5 prosenttia. Palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 0,5 prosentilla.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaika lyhyempi.

Lääkärisopimus

Yleiskorotus 1.6.2022 liitteessä 1

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosenttia.

Yleiskorotus 1.6.2022 liitteessä 2

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,58 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,58 prosenttia.

Yleiskorotus 1.6.2022 liitteissä 3-4

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 2,0 prosenttia. KVTES:n palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 2,0 prosenttia.

Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaika lyhyempi.

Lisäksi (liitteet 1-4) keskitetty järjestelyerä 1.10.2022. Järjestelyerän suuruus on 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytetään 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaauudistuksen kustannuksiin.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.10.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,5 prosenttia, jolloin palkkausluvun 11 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 0,5 prosentilla.



Osa-aikatyössä tehtäväkohtaisen palkan korotus on samassa suhteessa alempi kuin viranhaltijan/työntekijän työaika on virka- tai työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi.

Teknisten sopimus:

Yleiskorotus 1.6.2022 lukien

Perustuntipalkkoja ja urakkapalkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 27 senttiä tunnilta, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia.

Palkantarkistukset toteutetaan siten kuin jäljempänä 6 ja 7 §:ssä todetaan. Henkilökohtaista lisää korotetaan 2 prosentilla, kuitenkin vähintään 1 senttiä.

Työkokemuksellisia ja työolosuhdelisiä ei koroteta.

Lisäksi keskitetty järjestelyerä 1.10.2022. Järjestelyerän suuruus on 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä käytetään 0,03 prosenttiyksikköä perhevapaauudistuksen kustannuksiin.

Perustuntipalkkoja, urakkapalkkoja ja henkilökohtaisia lisiä korotetaan 1.10.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 0,5 prosenttia.

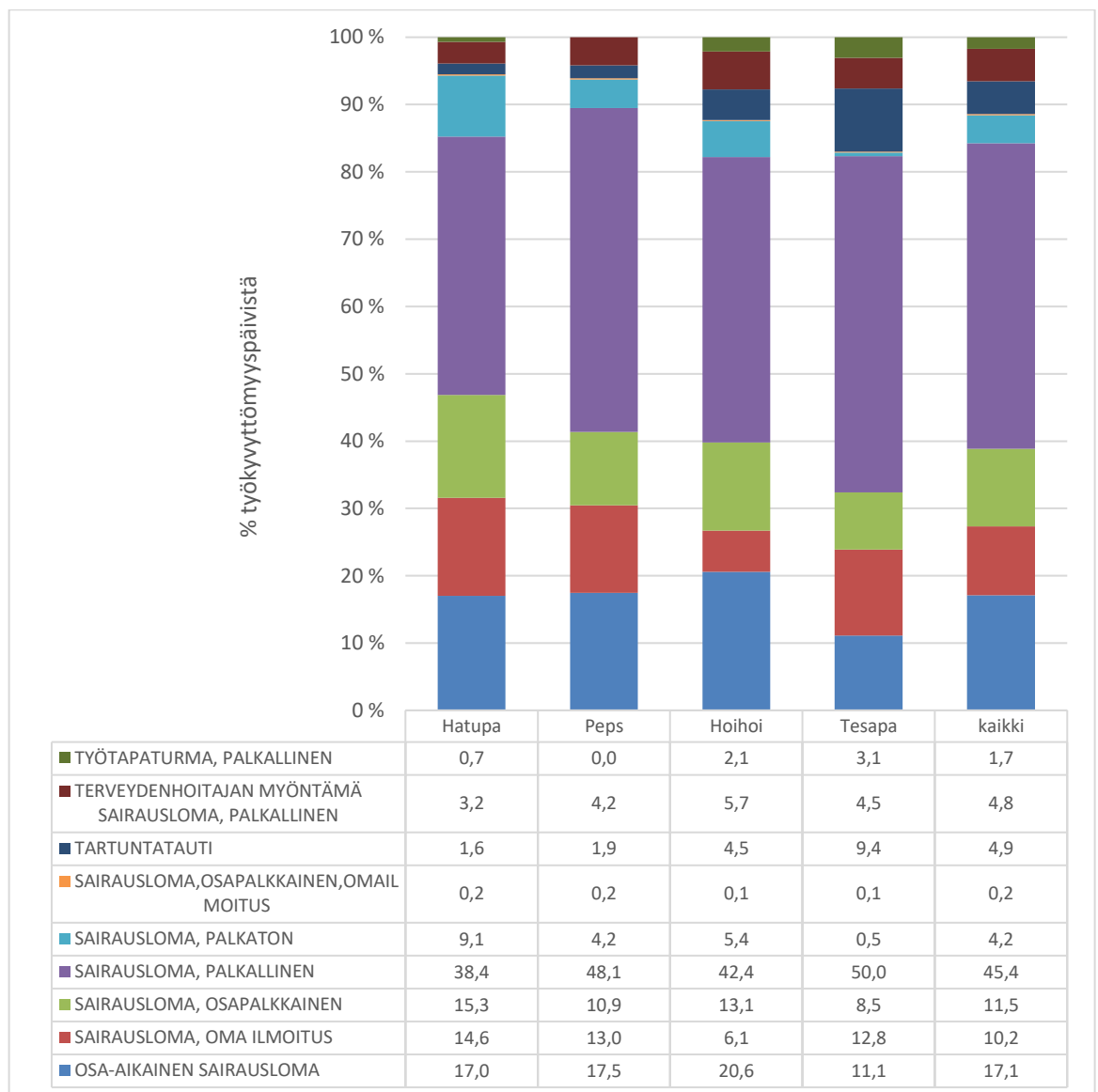
3. POISSAOLOT

Taulukko 5 Poissaolopäivät (kalenteripäivinä) vuosina 2020 - 2022

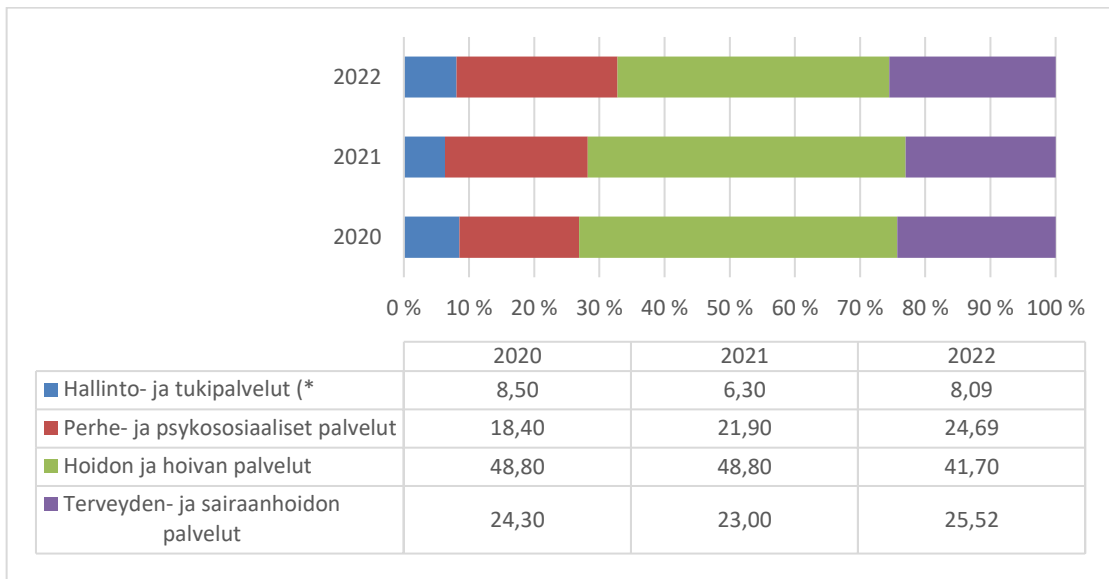
	2020	2020 %	2021	2021 %	2022	2022 %
Vuosilomat	40 652	40	39 658	40	34506	33
Työkyvyttömyyspoissaolot	20 708	20	17 934	18	21274	20
Lakisääteiset poissaolot	27 391	27	27 754	28	35040	33
Muut poissaolot	13 123	13	12 622	13	14051	13

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

Kuvio 8 Työkyvyttömyyden lajit vuonna 2022

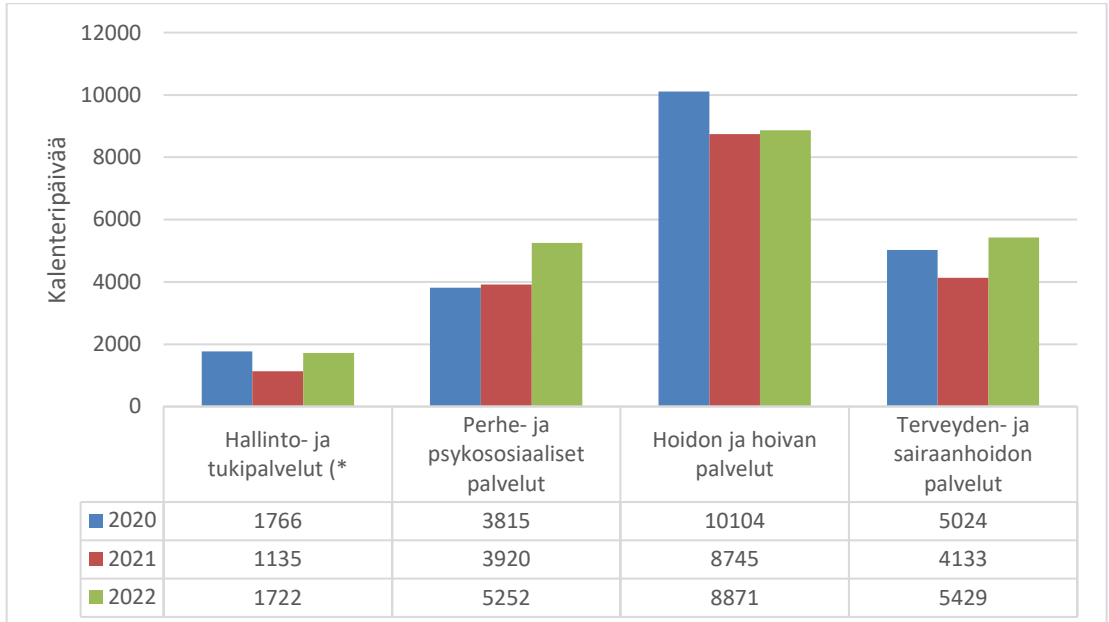


Kuvio 9 Työkyvyttömyysoissaolojen prosentuaalinen jakauma tulosalueittain vuosina 2020 - 2022



*) Hallinto- ja tukipalvelut sisältävät hallinto- ja talouspalvelut -tulosyksikön sekä huoltopalvelut -tulosyksikön.

Kuvio 10 Työkyvyttömyysoissaolot tulosalueittain vuosina 2020 - 2022



*) Hallinto- ja tukipalvelut sisältävät hallinto- ja talouspalvelut -tulosyksikön sekä huoltopalvelut -tulosyksikön.



4. PANOSTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

4.1. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta toimii johtavana työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä. Vuonna 2022 yhteistyötoimikunta kokoontui kymmenen (10) kertaa käsittelemään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita, joista merkittävimpänä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksen periaatteella Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstöksi 1.1.2023 alkaen.

Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat vuonna 2022 seuraavat henkilöt:

Puheenjohtaja:	Manninen Marjukka (kokoukseen 3/22 saakka) Elisa Roimaa (kokouksesta 4/22 alkaen)
Varapuheenjohtaja:	Mikko Weissenfelt (kokoukseen 8/22 saakka)
Muut varsinaiset jäsenet:	TEHY Välikangas Saija (ad. 7/22 saakka) Ukonsaari Kati (ad. 8/22 alkaen) JUKO Haapakoski Aino Liisa SUPER Halonen Jaana JHL Anttila Terhi Työsuojelu Anttila Paula PEPS TA Roimaa Elisa HOIHOI TA Niemelä Katriina (ad. 3/22) Pyökkönen Ulla (alk. 4/22) TESAPA TA Alatalo Minna
Asiantuntijat:	Korpela Paula, palvelussuhdepäällikkö (ad, 3/22) Niemelä Paula, HR-palvelupäällikkö (alk. 4/22) Weissenfelt Mikko, talous- ja henkilöstöjohtaja (ad. 8/22)
Sihteeri:	Johanna Flinck, hallintos sihteeri

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.

Vuoden 2022 sisäisen koulutuksen pääteemoina olivat strategian mukaisesti asiakkaan arjessa selviytymisen tukeminen, sähköisten palvelujen käyttäminen osana asiakaspalvelua sekä lasten ja nuorten hyvinvoinnista huolehtiminen.

Kuntayhtymän sisäisen koulutuksen säännöllisyys ja suunnitelmallisuus eivät täysin toteutuneet pandemiasta johtuen. Oulun Yliopistollisen sairaalan erikoisalojen interaktiivisia videokoulutuksia tilattiin etälähetyksinä osallistujien koulutustarpeiden ja osallistumismahdollisuuksien mukaan. Henkilöstöä ohjattiin koulutuskalenteriin varattujen koulutusten lisäksi hyödyntämään sähköisiä koulutusmahdollisuuksia, joista esimerkkinä Terveystieteen asiakaspalvelu terveydenhuollossa kurssi.

Vuonna 2022 koulutuksia jouduttiin perumaan todella paljon koronatilanteen vuoksi. Oulun ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyössä toteutetun asiakaslähtöisyyskoulutuksen 4.ryhmä koulutettiin ja siihen osallistui yhteensä 18 työntekijää. Koulutustilaisuuksia järjestettiin 38, joista 27 teams-koulutuksina/webinaareina. Osallistujia paikan päällä tapahtuneissa koulutuksissa oli 116 henkilöä. Lisäksi koulutuksia on tilattu yksikkökohtaisesti tarpeen mukaan.

Sisäisistä koulutuksista suurimmat osallistujamäärät ovat olleet seuraavissa aiheissa ja aihepiireissä:

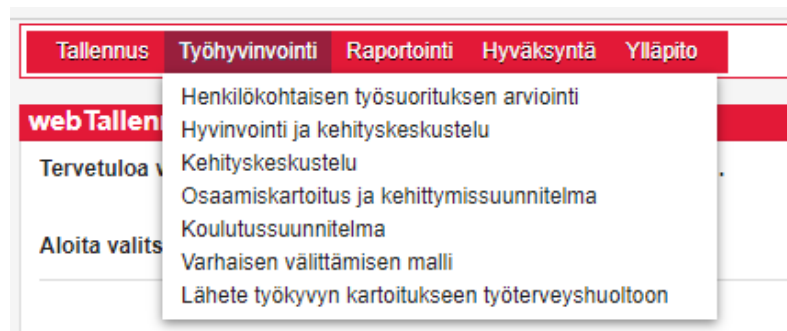
Peruselvytyskoulutukset, ei-hoitoelvytyksen osaamista (6 ryhmää, yhteensä 38 osallistujaa)
Titania-koulutus (13 osallistujaa)
Suoniverinäytteidenottokoulutus (kolme ryhmää, yhteensä 20 osallistujaa)
Lifecare-alkeet (2 ryhmää, yhteensä 14 osallistujaa)
HaiPro-käsittelijä koulutus (7 osallistujaa)

Uusille työntekijöille on järjestetty perehdytyskoulutuksia tarpeen mukaan.

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

Hyvinvointikuntayhtymän osaamisen kehittäminen tapahtui 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 tehtävänkuvaus 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 hyvinvointi ja kehityskeskusteluksi, 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. Palveluottajana on ollut Pihlajalinna 1.4.2021 alkaen. 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. Lisäksi työterveys painotteinen sairaudenhoito on sovittu sopimuksen liitteessä 1a.

Ennaltaehkäisevään työterveyteen kuuluvat mm. määräaikaistarkastukset henkilöille, joilla on todettu olevan työssä erityistä sairastumisen vaaraa. Erityisen sairastumisen vaara ja terveystarkastustarve todetaan työpaikkaselvityksissä.

Lisäksi ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat työkykyarviot henkilöille, joilla työssä selviämisen haasteita sekä suunnatut terveystarkastukset kohdennetulla joukolle esitietokyselyiden perusteella. Myös työ- ja toimintakyvyn arviointi ja tukeminen, työhön paluun tukeminen yhdessä työnantajan kanssa sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työntekijöille ja esimiehille työterveyshuollon moni ammatillisen tiimin toimesta.



Kuntayhtymässä työterveyshuoltoa toteutetaan suunnitelmallisesti, toiminta sovitaan toimintasuunnitelmapalaverissa vuosittain. Toimintasuunnitelman toteutumista seurataan työterveyshuollon ohjausryhmissä neljä kertaa vuodessa tulosalueella sekä RAS-tasoisesti 2x vuodessa. Lisäksi työterveyshuolto tekee jatkuvana toiminta työkykyhavaintoja, mitkä raportoidaan Raahen seudun hyvinvointi kuntayhtymälle ohjausryhmissä.

Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset tehdään toimiyksiköittäin, näin saadaan kokonaiskäsitys yksikön tilanteesta. Työn vaarojen ja kuormitustekijöiden terveydellisen merkityksen arviointi on yksi työterveyshuollon tehtävistä, tämä toiminta toteutuu työpaikkaselvitysten ja terveystarkastusten yhteydessä. Henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavissa asioissa ja työhyvinvoinnin edistämiseksi on työyksikön esimiesten sekä työterveyshuollon yhteinen suunnittelu ja toiminta tärkeää.

Vuonna 2022 tavoitteena oli työkykyjohtamisen tukeminen, työkykyjohtamisen kehittäminen esimiesten ja tulosaluejohtajien kanssa sekä jatkaa Terve työ -teemaa. Vuonna 2022 tehtiin myös perhe- ja psykososiaalisen palvelun tulosalueella terveystarkastus, jonka tavoitteena oli tukea erityisesti yksilöitä, joilla on ennakoivia työkykyriskejä (tule-vaivat, ylipaino, mielialahaasteet). Yksilöt saivat työterveyshuollon moniammatillisen tiimien tukea, lisäksi ryhmätoimintona valituille henkilöille tarjottiin painonhallinnan ryhmää sekä tuki- ja liikuntaelin ryhmää.

Raahen seudun hyvinvointi kuntayhtymässä 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 6 Työterveyden tunnusluvut

Mittari	2020 toteuma	2021 toteuma	2022 toteuma
Sairauspoissaolopäiviä / hlö	21,4 pv	18,2 pv	20,5 pv
Sairauspoissaolopäiviä	22 664	17 934	21274
Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset (*)	7 932 400 €	6 276 900€	7 445 900
Työterveyden kokonaiskustannukset	442 863 €	413 237€	438 375€
Kustannusten suhde Kela I / II %	70 % / 30 %	56% /44 %	58%/42%
Kustannukset €/hlö	412 €	421 €	424 €

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

4.4. Työhyvinvointi

Työhyvinvointikyselyä ei toteutettu vuonna 2022.

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 vastasi vuonna 2022 työsuojelutoimikunta:

- Työsuojelupäällikkö Leena Virranniemi
- Työsuojeluvaltuutettu Paula Anttila
- Varatyösuojeluvaltuutettu Satu Koivusipilä
- 2. Varatyösuojeluvaltuutettu Piia Siermala
- Työsuojelutoimikunnan jäsen Sanna Routaniemi
- Kiinteistöpäällikkö Pekka Kastell
- Työterveyshoitajat Anni Siltala ja Katriina Mauno, Pihlajalinna

Työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan rooli on olla toimielin, joka työstää valmistellut esitykset johtoryhmälle, yhteistyötoimikunnalle ja sisäilmatyöryhmälle. Yksittäisen työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttavat asiat käsitellään työntekijän ja työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen kesken. Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua asian käsittelyyn joko omasta aloitteestaan tai työntekijän taikka esimiehen aloitteesta.

Työsuojelutoimikunta laatii työsuojelun toimintaohjelman, jonka yhteistyötoimikunta hyväksyy. Toimintaohjelma on laadittu vuosille 2022-2023.

Toimintaohjelmassa määritellään työsuojelun painopistealueet:

1. Riskien ja vaarojen arviointi on jatkuvaa toimintaa
 - Koulutetaan työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä
 - Riskien ja vaarojen arvioinnin tekeminen ennakkoidusti ennen toiminnan muutoksia
 - Kehitetään turvallisuuskävelyjen käyttöä osana riskien ja vaarojen arviointia
 - Korona -pandemian huomioiminen riskien ja vaarojen arvioinnissa.
2. Psykososiaalinen kuormitus sekä väkivallan uhka
 - Tunnistetaan ne kuormitustekijät, jotka voivat vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden terveyteen ja arvioidaan millaisia toimia kuormitustekijöiden suhteen on tarpeellista tehdä
 - Huomioidaan koulutuksissa
3. Koulutus ja tiedotus
 - Vuosittain koulutusta työsuojeluasiamiehille ja esimiehille aiheena psykososiaalisen kuormituksen hallinta
 - Työsuojeluorganisaatio tiedottaa työsuojeluasiamiehiä ja esimiehiä ajankohtaisista asioista sähköpostitse tai järjestää tarvittaessa koulutusta/perehdytystä
 - Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö pitävät oman osaamisensa ajan tasalla koulutautumalla.
4. HaiPro
 - HaiPro-työturvallisuusilmoitusten 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



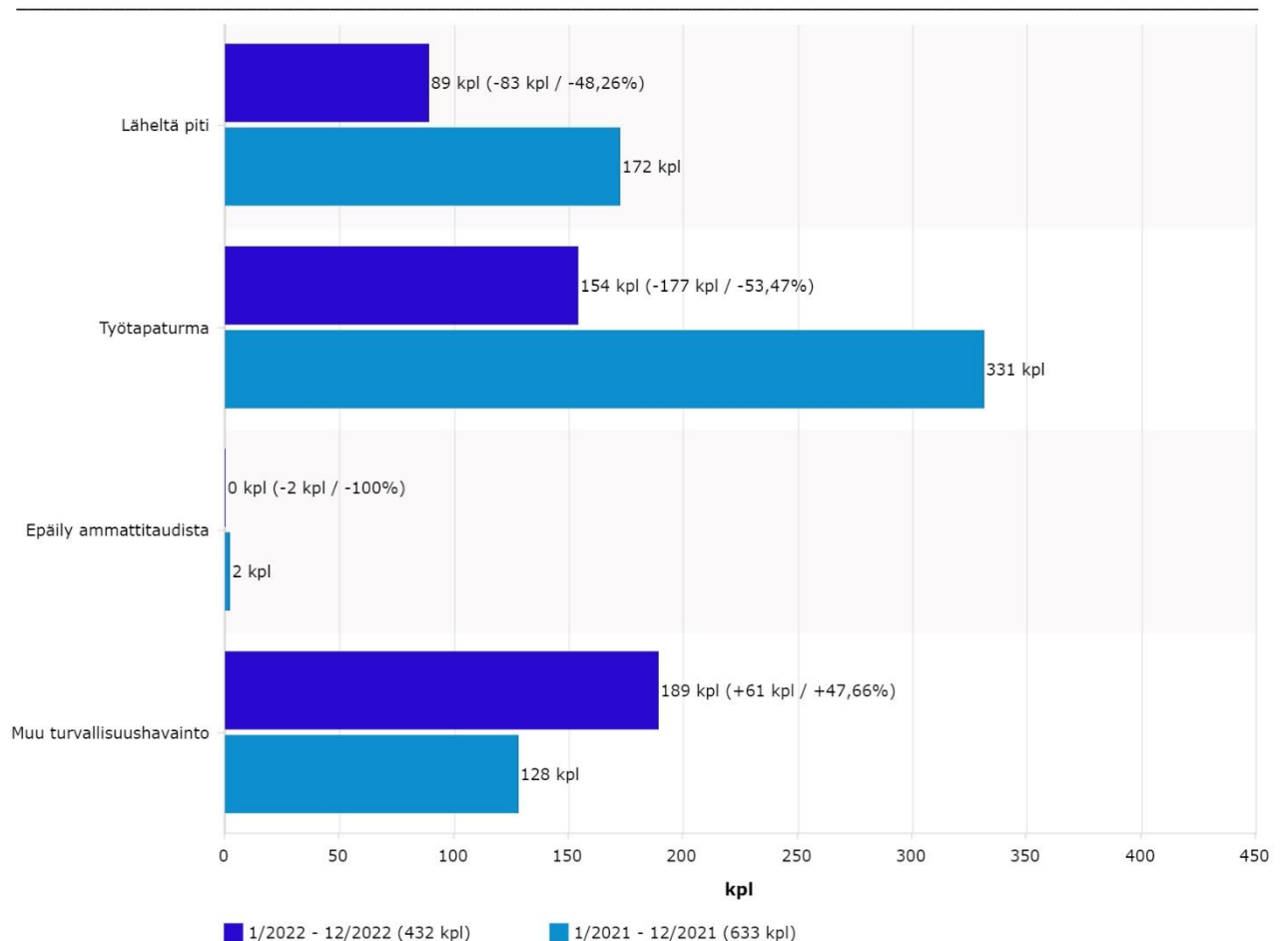
5. Työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja johtoryhmä jatkavat yhteistyötään työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi.
 - Työpaikkakäynnit jatkuvat ja yhteistyössä tehtyjen havainnointien perusteella tehdään parannusehdotuksia, jotka yksiköt voivat liittää omiin tavoitteisiinsa.
6. Sisäilmasto-ongelmien hallinta
 - Vuorovaikutuksen kehittäminen kaikkien osapuolten kesken sisäilmasto-ongelmien käsittelyssä
7. Järjestetään vuosittain työsuojelun tapahtumapäivä.
 - Mahdollisuuksien mukaan huomioidaan samassa yhteydessä valtakunnallinen tapahtumapäivä 13.5.2022, 13.1.2023, 13.10.2023.

Kuvio 11 HaiPro-työtaturmat ja läheltä piti -tilanteet 2021 ja 2022

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2022 - joulukuu 2022
JA yksikkö, jossa tapahtui on RAAHEN SEUTU

Tapahtuman luonne

27.1.2023

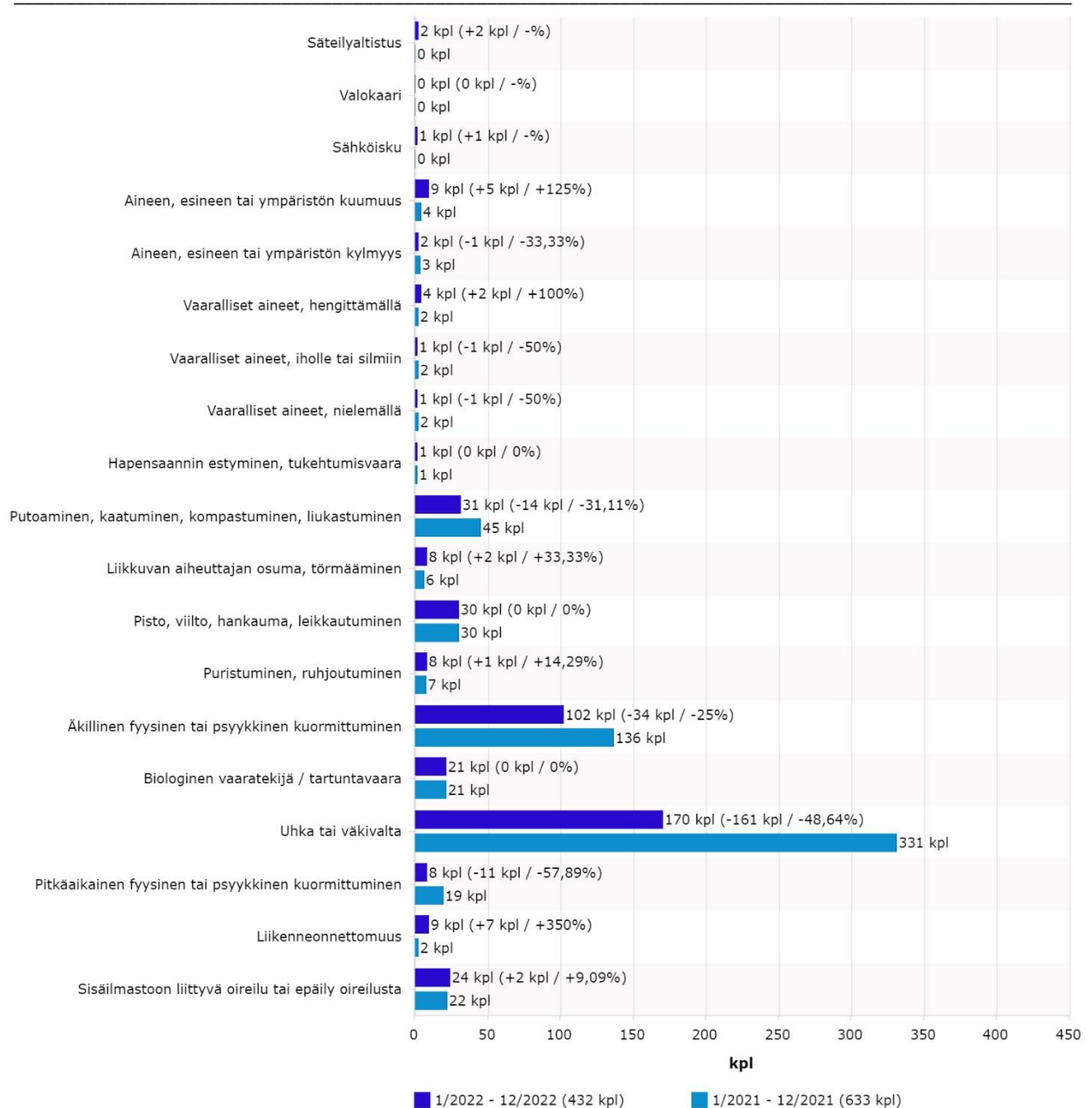


Kuvio 12 Yleisimmät vaaratyyppit 2021 ja 2022

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2022 - joulukuu 2022
JA yksikkö, jossa tapahtui on RAAHEN SEUTU

Vaaratyyppi

27.1.2023



Vastuunjako työsuojeluasioissa

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 terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa siisteyttä ja järjestystä sekä varovaisuutta ja huolellisuutta
- huolehtia käytettävissä olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä
- välttää muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
- ilmoittaa epäkohdista esimiehelle

Lisäksi on valvottava ja huolehdittava

- työpaikan olosuhteiden turvallisuudesta huomioimalla työympäristön sekä fyysiset että kemialliset ympäristötekijät
- käytettävien koneiden ja laitteiden kunnosta ja siitä, että ne täyttävät työturvallisuusmääräykset
- työtä suorittaessa käytettäväksi määrättyjen suojuksien ja henkilökohtaisten suojausvälineiden käytöstä
- työmenetelmien turvallisuudesta, työmenetelmäohjeiden antamisesta ja työhön opastamisesta



- vähältä piti- ja tapaturmatapausten selvittämisestä
- työpaikalla ilmenevien turvallisuutta vaarantavien epäkohtien ja puutteiden korjaamisesta valtuuksien mukaan tai asian saattamisesta korjaavalle yksikölle
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteamisesta

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. 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 yhteistoimintatehtävissä
- pitää yhteyttä kuntayhtymän työsuojelun yhteistoimintaelimiin, linjajohtoon, työsuojelupäällikköön ja työsuojeluvaltuutettuun
- osallistuu tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen toimialueellaan