



RASEBORG
RAASEPORI

RAASEPORI.FI



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2023





SISÄLLYS

I. Johdanto	I
2. Henkilöstörakenne	6
2.1. Henkilöstön määrä	6
2.2. Vakainainen henkilökunta	8
2.3. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma	9
2.4. Henkilöstön kielijakauma	10
2.5. Lähtövaihtuvuus	11
3. Rekrytointi	12
4. Poissaolot	13
5. Henkilöstökustannukset	15
6. Ylityökorvaukset	16
7. Työterveyshuolto	17
8. Työsuojelu	20
9. Virkistystoiminta	23
10. Palkitsemiset	25
II. Henkilöstön edustajien kommentit	27



I. JOHDANTO

Raaseporin viidestoista vuosi

Vuosi 2023 oli Raaseporin historian viidestoista vuosi ja ensimmäinen ilman sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja henkilöstöä. Vuodenvaihteessa 2022–2023 noin 750 kaupungin työntekijää siirtyi liikkeenluovutuksella Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Päätoimisen henkilöstön määrä väheni 1 991 henkilöstä 1 285 henkilöön. Tämä on tärkeää pitää mielessä, kun luetaan vuoden 2023 henkilöstötilinpäätöstä.

Koronapandemia ei juuri vaikuttanut kaupungin toimintaan vuonna 2023. Etätyöstä on tullut osa arkea joissakin toiminnoissa.

Sairauspoissaolot vähenivät tuntuvasti 21,78 päivästä per henkilö 14,85 päivään.

Raportoitujen työtatuturmien määrä on vähentynyt 152 tapauksesta vuonna 2022 96 tapaukseen vuonna 2023. Määrä on kuitenkin suunnilleen sama henkilöstön määrään suhteutettuna.

Vuonna 2023 ei käyty yhtään uutta yhteistoimintaneuvottelua irtisanomisista tai lomautuksista.

Henkilöstöstrategia

Kaupunki on vahvistanut strategian vuosille 2022–2025. Strategian täydennykseksi on määritetty yhdeksän henkilöstöpolitiikkaa koskevaa toimintasuunnitelmaa.

Kaupungin arvot:

- Avoimuus
- Yhdenvertaisuus
- Osallisuus

Brändikokemus Raaseporista:

♥ *Ihana Raasepori toimii kestävästi*

Painopistealueet:

Ihmiset edellä



Kuuntelemme ja välitämme

Sujuva arki



Raaseporissa elämä
ja arki on sujuvaa

Huolehdimme Raaseporista



Pidämme huolta Raaseporista,
jotta täällä on hyvä tulevienkin
sukupolvien elää



HENKILÖSTÖPOLITIIKAN TOIMINTASUUNNITELMA

1. Hyvä johtaminen

- Panostamme uusien esihenkilöiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen
- Tarjoamme esihenkilöille säännöllisesti koulutusta
- Tarjoamme esihenkilöille mentorointia
- Pyrimme olemaan nykyaikainen työnantaja, jonka johtaminen on avointa ja osallistavaa

2. Hyvät alaistaidot

- Tarjoamme kaikille riittävän ja laadukkaan perehdytyksen työhön
- Tarjoamme mahdollisuuksia koulutukseen ja urakehitykseen

3. Aktiivinen tiedottaminen ja viestintä

- Annamme toisillemme palautetta työssä
- Keskustelemme, jaamme tietoa ja kysymme toisiltamme neuvoja
- Vastaamme kohtuullisessa ajassa
- Viestimme aktiivisesti ja selkeästi

4. Yhteistyö, osallisuus ja läpinäkyvyys

- Teemme yhteistyötä yli organisaatorajojen ja osallistumme yhteisiin hankkeisiin
- Työskentelemme avoimesti, osallistavasti ja läpinäkyvästi

5. Oikeudenmukainen palkitseminen

- Maksamme kilpailukykyistä palkkaa
- Palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen ja läpinäkyvä
- Palkitsemme henkilökuntaa hyvistä suorituksista
- Luomme palkitsemisjärjestelmiä, jotka tukevat strategisia tavoitteita

6. Hyvä työympäristö

- Työskentelemme terveellisissä työtiloissa
- Pyrimme työskentelemään digitaalisesti

7. Panostukset henkilöstön hyvinvointiin ja työterveyteen

- Arvioimme ja kehitämme henkilöstöetujamme
- Panostamme työhyvinvointia tukeviin hankkeisiin
- Tarjoamme hyvää työterveyshuoltoa

8. Joustavuutta ja mahdollisuutta yhdistää työelämä vapaa-aikaan

- Tarjoamme etätöitä mahdollisuuksien mukaan
- Sovellamme joustavia työaikoja, jos mahdollista
- Kannustamme työkiertoon

9. Riittävät resurssit

- Vastaamme henkilöstöresurssien riittävydestä
- Työnkuvaukset ovat realistisia ja pyrimme välttämään ylityötä



Koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman määräykset ovat muuttuneet lakimuutoksen I.I.2014 myötä. Lain päämääränä on edistää pätevyyden kehittämistä ja muutoskykyä, pidentää työuria, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden kilpailukykyä työmarkkinoilla.

Suunnitelma sisältää:

- a) henkilöstörakenteen
- b) eri työsuhdemuotojen käytön
- c) työkyvyn ja työmarkkinataidon ylläpidon
- d) ammattitaidon arvioinnin
- e) osaamisen kehittämistavoitteet

Henkilöstökulujen kehitys

Kirjatut henkilöstökulut ovat 60 827 388 euroa verrattuna 94 109 751,75 euroon vuonna 2022, toisin sanoen 33 282 364 euroa eli noin 35 prosenttia pienemmät.

Panostukset terveyteen ja hyvinvointiin

Vuoden aikana on panostettu henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja tätä kautta työkyvyn tukemiseen. Kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada ePassin Flex-etu, uida edullisesti kaupungin omassa uimahallissa sekä osallistua ohjattuihin liikunta- ja virkistystoimintoihin. Henkilöstöä päätettiin vuoden aikana palkita ePassissa ylimääräisellä 50 eurolla, jonka sai käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Polkupyöräetu on terveyden ja hyvinvoinnin alan kuluvan vuoden uutuus.





Tilastot

Tämä on viidestoista Raaseporin kaupungille laadittu henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös on henkilöstöasioiden seurannan ja kehittämisen väline. Henkilöstötilinpäätöksen tarkoituksena on antaa kokonaiskuva henkilöstöstrategiasta, henkilöstön määrästä, rakenteesta, työpanoksesta ja sairauspoissaoloista, henkilöstökustannuksista, työterveyshuollosta, työsuojelusta sekä henkilöstön virkistystoiminnasta ja palkitsemisista.

Henkilöstöresurssien seuranta ja niitä koskeva kirjanpito on jatkuva prosessi, joka on kytköksissä kaupungin talouden ja toiminnan suunnitteluun. Käytettävyyden parantamiseksi tarvitaan kuitenkin pidemmän aikavälin vertailuja. Koska tämä henkilöstötilinpäätös on uuden organisaation viidestoista, sitä voidaan verrata vuosien 2009–2023 henkilöstötilinpäätöksiin, mutta tilanpuutteen vuoksi vertailuja on tehty useimmiten vain vuosiin 2019–2023.

Käsiteanalyysi

Henkilöstötilinpäätös mittaa henkilöstöä eri tavoin. Siinä tehdään ero toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden (vakinaiset) ja määräaikaisten työsuhteiden (voi olla, mutta ei aina ole, vakinaisen sijaisuus) välillä sekä koko- ja osa-aikaisten välillä. Lisäksi tehdään ero pää- ja sivutoimisten työntekijöiden välillä. Näillä käsitteillä ei ole mitään tekemistä sen kanssa, onko kyse viranhaltijasta vai ei, vaan ne perustuvat veroviranomaisten soveltamaan jakoon. Päätoimiset saavat yleensä pääasiallisen tulonsa kaupungin palveluksessa tekemästään työstä. Sivutoimiset saavat yleensä sivutuloa kaupungilta (esim. kulttuuriopiston tuntiopettajat). Sivutoiminenkin työntekijä voi olla kokopäiväinen. Tällaisissa tapauksissa henkilö on yleensä esim. päätoiminen yrittäjä tai maanviljelijä.

Alle 14 päivän palvelussuhteita ei lueta mukaan henkilöstön mittauksessa käytettävissä tilastoissa, mutta kylläkin laskettaessa työjaksojen pituutta tai henkilötötyvuosien määrää. Harjoittelijat, siviilipalvelusmiehet ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevat eivät näy henkilöstötilastoissa, mutta he tekevät kuitenkin työpanoksen kaupungille.







2. HENKILÖSTÖRAKENNE

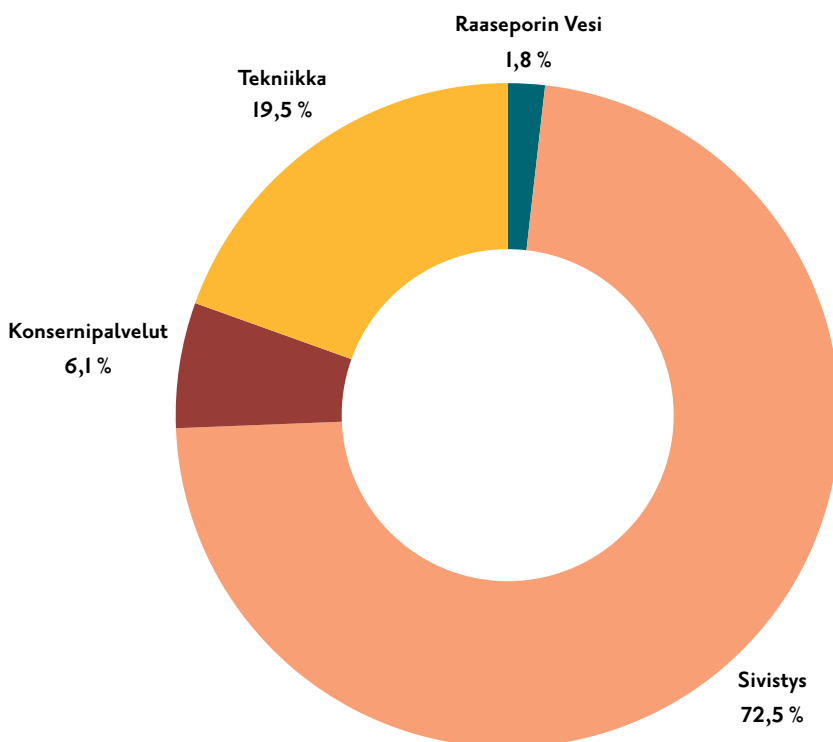
2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2023. Kaaviosta 1 ja taulukosta 1 näkyvät lukumäärän lisäksi myös toimialojen välinen jakauma. Kaaviossa 2 on esitetty henkilökunnan jakautuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin. Taulukosta 2 näkyy tämän jakauman lisäksi, onko kyseessä määräaikainen vai vakinainen palvelussuhde.

Tilastoon sisältyvät kaikki työntekijät lukuun ottamatta lyhyitä, alle 14 päivän palvelussuhteita. Myös ne, jotka ovat kyseisenä ajankohtana olleet poissa palkatta, on jätetty pois laskuista tässä yhteydessä. Tilastoon eivät sisälly kansalaisopiston ja musiikkiopiston tuntiopettajat.

Päätoimisen henkilöstön määrä on vähentynyt 706 henkilöllä 31.12.2022–31.12.2023.

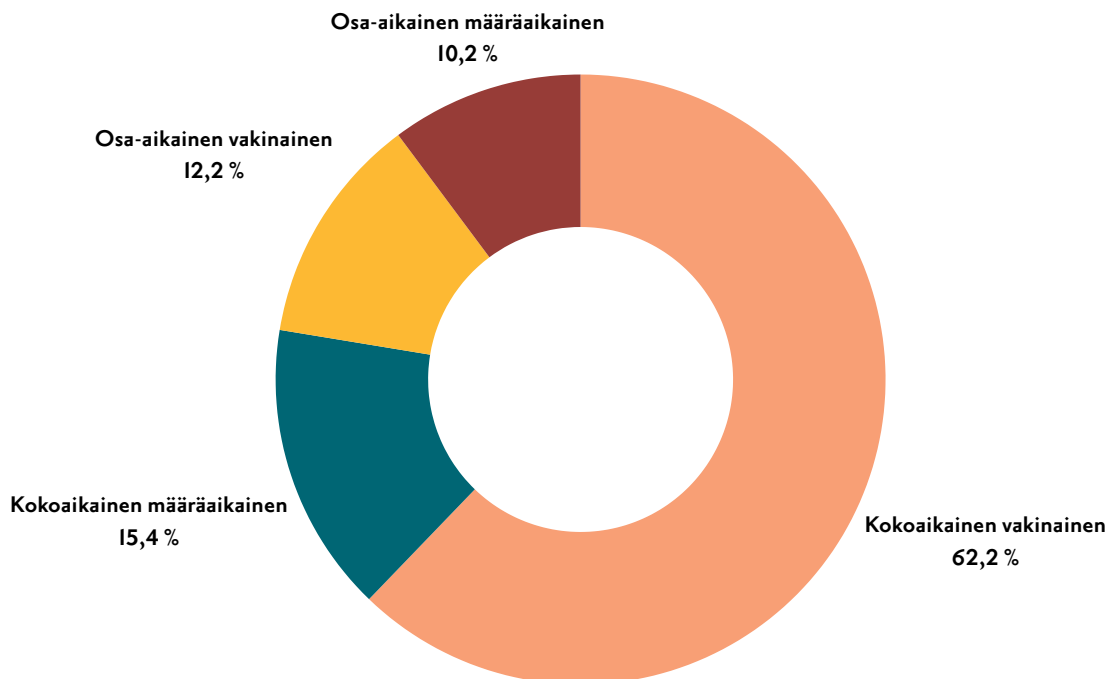
Kaavio 1: Päätoiminen henkilöstö 31.12.2023. Yhteensä 1 285 (100 %).



Taulukko 1: Päätoiminen henkilöstö vuonna 2023. Koko kaupunki ja toimialat.

2023	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hei	Elo	Syy	Lok	Mar	Jou
Konsernipalvelut	86	86	87	83	88	83	83	78	77	83	80	79
Sivistys	947	953	977	941	957	843	834	935	933	954	975	932
Tekniikka	249	252	256	263	261	283	274	267	266	263	260	251
Raaseporin Vesi	23	22	23	24	24	25	25	24	24	25	25	23
Yhteensä	1 305	1 313	1 343	1 311	1 330	1 234	1 216	1 304	1 300	1 325	1 340	1 285

Kaavio 2: Päätoiminen henkilöstö 31.12.2023 kokoaikainen, osa-aikainen. Yhteensä 1 285 henkilöä (100 %).



Taulukko 2: Päätoiminen henkilöstö vuosina 2017–2023. Kokoaikaiset, osa-aikaiset, vakinaiset ja määräaikaiset. Koko kaupunki.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kokoaikainen vakinainen	1 228	1 230	1 275	1 289	1 358	1 363	799
Kokoaikainen määräaikainen	219	250	257	252	249	262	198
Osa-aikainen vakinainen	255	256	160	155	173	186	157
Osa-aikainen määräaikainen	147	177	158	188	180	180	131
Yhteensä	1 849	1 913	1 850	1 884	1 960	1 991	1 285

2.2. VAKINAINEN HENKILÖKUNTA

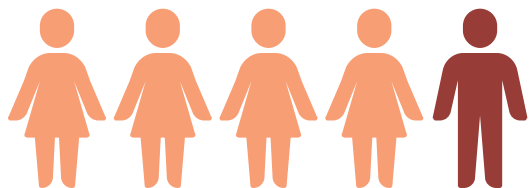
Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakinaisten koko-aikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät 31.12.2023 taulukosta 3 yhteenveto ajanjaksosta 2009–2022.

Taulukko 3: Vakinaiset koko- ja osa-aikaiset 31.12.2023.

	KOKO-AIKAISET			OSA-AIKAISET			KAIKKI
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Yht.
Kaupunginkanslia	11	12	23	1	1	2	25
Taloussosasto	0	8	8	0	0	0	8
Henkilöstöosasto	5	8	13	0	1	1	14
Kehitysosasto	1	5	6	0	0	0	6
Työllisyyspalvelut	1	8	9	1	0	1	10
Hallinto ja muu opetus	6	22	28	2	2	4	32
Varhaiskasvatus	3	235	238	0	13	13	251
Opetus	49	183	232	6	98	104	336
Vapaa-aikaosasto	13	36	49	1	9	10	59
Tekninen hallinto	7	3	10	0	0	0	10
Yhdyskuntatekninen osasto	21	3	24	1	0	1	25
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	15	19	34	0	0	0	34
Tilahallinto-osasto	23	90	113	4	25	29	142
Jätelautakunta	0	7	7	0	0	0	7
Raaseporin Vesi	18	3	21	1	1	2	23
KOKO KAUPUNKI	173	642	815	17	150	167	982

Taulukko 4: Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2022

Vuosi	Kaikki	Vuosi	Kaikki
2009	1 441	2016	1 521
2010	1 469	2017	1 506
2011	1 506	2018	1 511
2012	1 628	2019	1 517
2013	1 563	2020	1 522
2014	1 586	2021	1 549
2015	1 553	2022	1 624



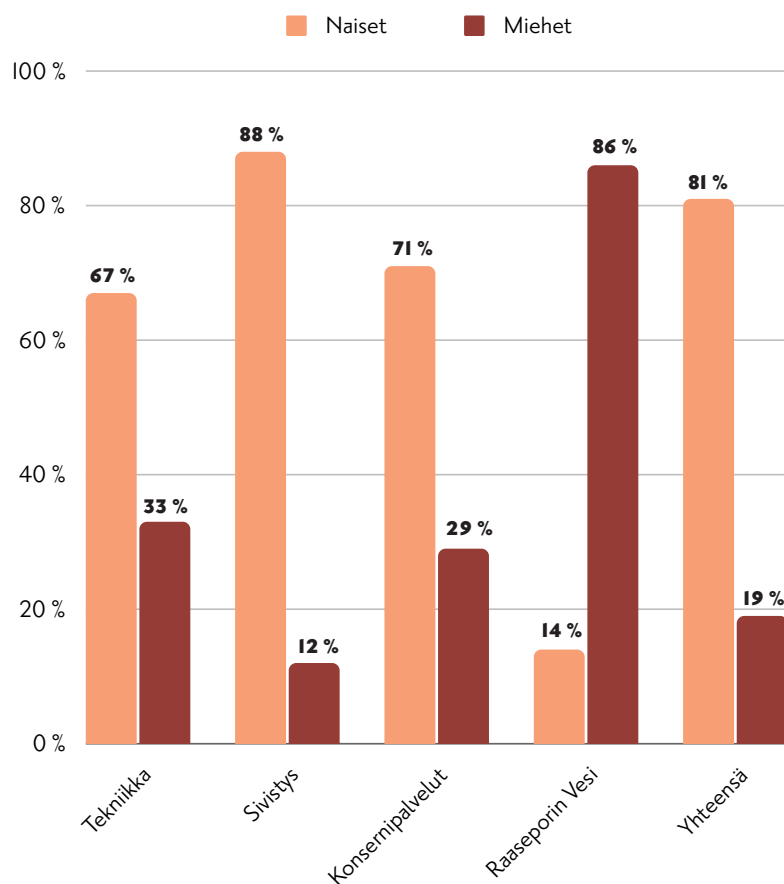
2.3. VAKINAISEN HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA

Kaavio 3 kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa koko kaupungissa ja toimialoittain. Henkilöstöstä 81 prosenttia on naisia ja 19 prosenttia miehiä. Kaupungin henkilöstötilastojärjestelmässä ei ole mahdollista ottaa huomioon sellaisia työntekijöitä, jotka eivät halua ilmoittaa sukupuoltaan.

Kaupungilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka perustuu tasa-arvolakiin (609/1986). Valtuusto päätti vuonna 2013 omaksua eurooppalaisen tasa-arvojulistuksen.

Eri toimialoista sivistystoimiala on naisvaltaisin: sen henkilöstöstä 88 prosenttia on naisia. Raaseporin Vesi -liikelaitoksessa tilanne on päinvastainen: 86 prosenttia vakinaisista työntekijöistä on miehiä.

Kaavio 3: Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakuma. Koko kaupunki ja tulosalueet.

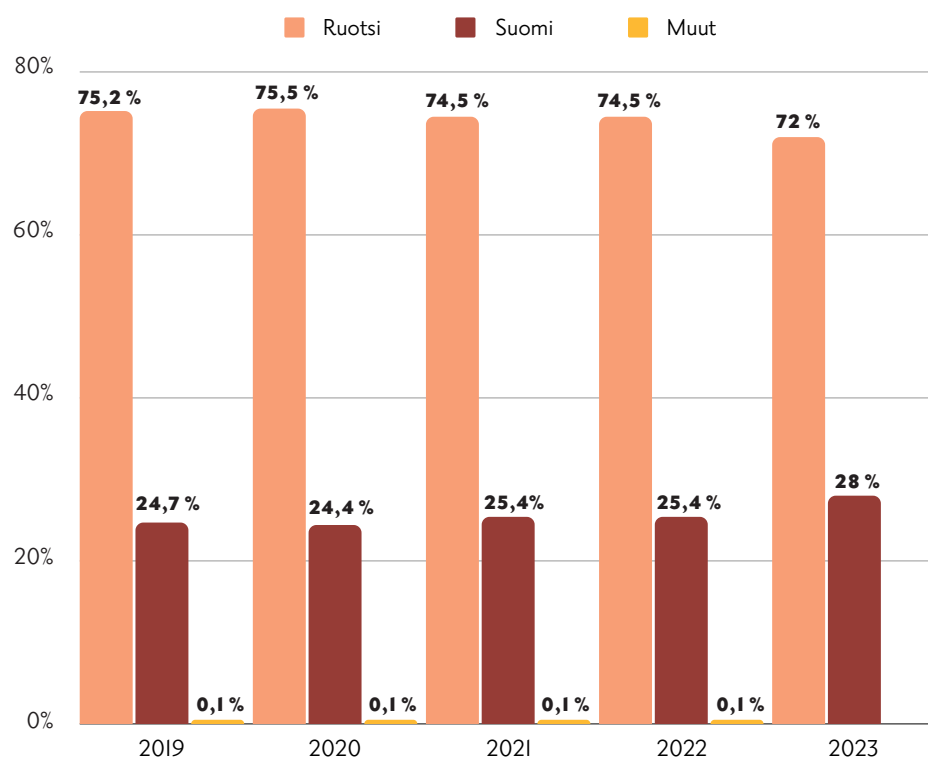




2.4. HENKILÖSTÖN KIELIJAKAUMA

Kaavio 4 kuvaa henkilöstön äidinkieltä vuosina 2019–2023. Vuonna 2023 oli 72 prosentilla ruotsi äidinkielenä, 28 prosentilla suomi ja 0 prosentilla muu äidinkieli. Kaupungin väestön kielijakauma on seuraava: 30,9 prosenttia suomenkielisiä, 64,6 prosenttia ruotsinkielisiä ja 4,5 prosenttia muunkielisiä.

Kaavio 4: Henkilöstön äidinkieli. Koko kaupunki.





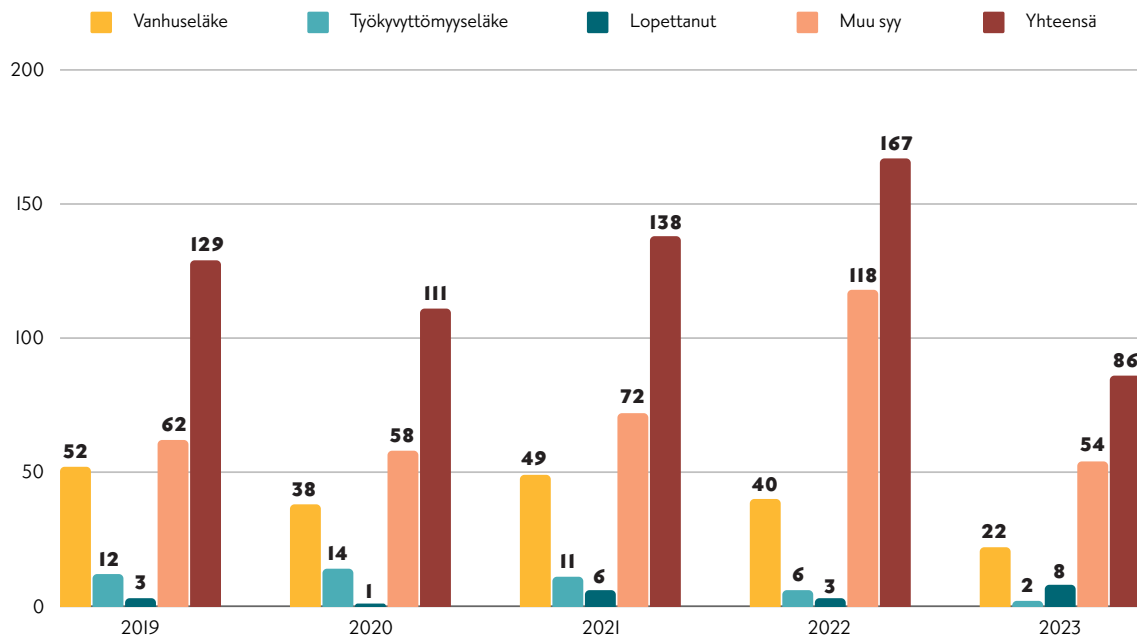
2.5. LÄHTÖVAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuus oli vuoden aikana 86 henkilöä eli noin 6,7 prosenttia.

”Lopettanut” merkitsee kaupungin palveluksesta eroamista eri syistä, kuten työpaikan tai työnantajan vaihdon johdosta tai koska työ on päättynyt, kun taas ”muu syy” tarkoittaa omaa irtisanoutumista tai kuolemaa.

Taulukosta 5 käy ilmi, kuinka moni on vuoden aikana jäänyt eläkkeelle (minkä tyyppin eläke on kyseessä) ja kunkin kategorian keski-ikä.

Kaavio 5: Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus. Koko kaupunki.



Taulukko 5: Eläkkeen laji

Eläkkeen laji	Henkilöt	Keski-ikä
Vanhuseläke	22	64,6
Työkyvyttömyyseläke	2	57,2



3. REKRYTOINTI

Raaseporin kaupunki ei ole ainoastaan parantanut rekrytointiprosessia palkkaamalla rekrytointikoordinaattorin ja luomalla osallistavan urasivun Kuntarekryssä, vaan se on myös saavuttanut vaikuttavia tuloksia rekrytoinnissa. Vaikka rekrytointitilanne yleisesti ottaen näyttääkin hyvältä, olemme kohdanneet joitain haasteita, erityisesti varhaiskasvatuksessa ja tietyissä opetustehtävissä, erityisesti erityisopetuksessa.

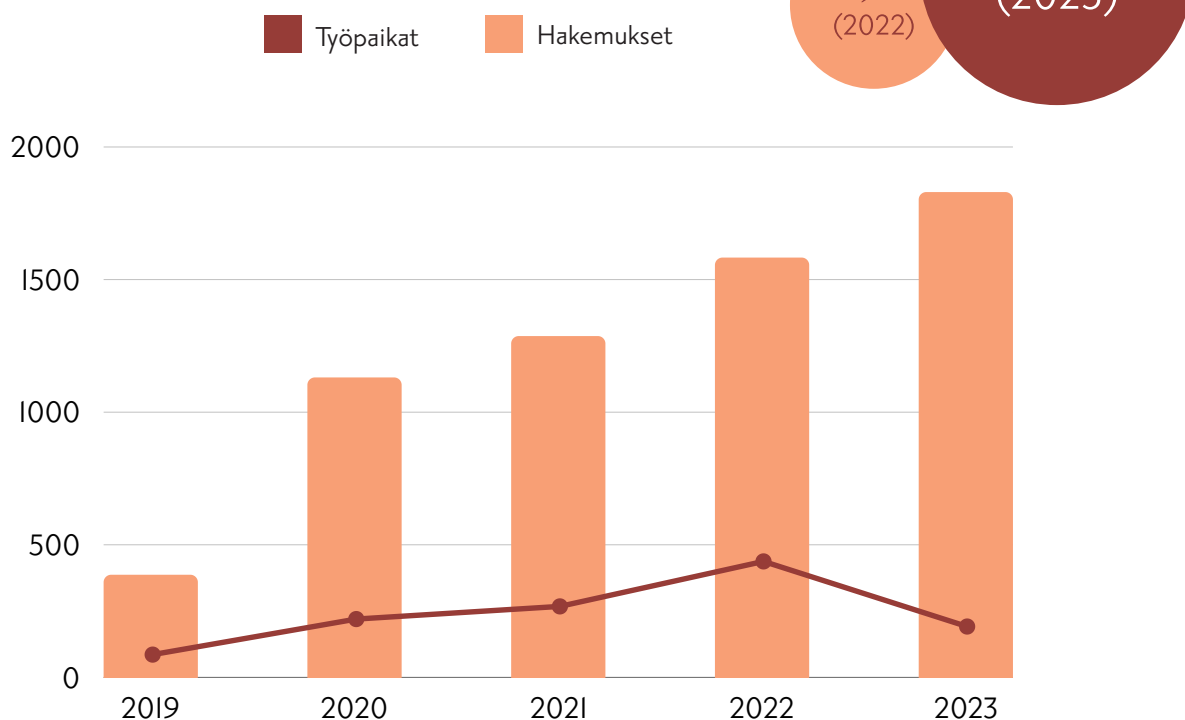
Näistä haasteista huolimatta Raaseporin kaupunki on onnistunut houkuttelemaan päteviä hakijoita urasivunsa avulla, riippumatta siitä, mitä kieltä he puhuvat. Aktiivisen markkinoinnin ja tarkan liikennetilastojen seurannan ansiosta kaupungin ilmoitukset ovat saavuttaneet laajan yleisön. Menestyksen avaintekijänä on ollut markkinoinnin tehokas käyttö rekrytoinnin tukena, mikä on edistänyt näkyvyyttä ja kiinnostusta.

Olemme myös kevästä 2023 lähtien kokeilleet anonyymiä rekrytointia. Vaikka sitä on toistaiseksi kokeiltu vain pieneen osaan rekrytoinneista, näyttää se olevan suosittu menetelmä, jota kannattaa ehdottomasti soveltaa jatkossa laajemmin.

Huomattava muutos on hakijamäärän kasvu rekrytoinneissa keskimäärin, mikä on noussut 3,36:sta (vuonna 2022) 8,75:een (vuonna 2023). Tämä osoittaa, että kaupunkiin työskentelemään haluavien määrä ei ole ainoastaan kasvanut, vaan myös rekrytointistrategiamme houkuttelee ja sitouttaa monipuolisemman ja osaavamman hakijaryhmän.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kaupungin toimet rekrytointiprosessin uudistamiseksi ja parantamiseksi ovat tuottaneet selkeitä ja myönteisiä tuloksia.

Kaavio 6: Työpaikkojen ja hakemusten kehitys vuosina 2019–2023



Lähde: Kuntarekry



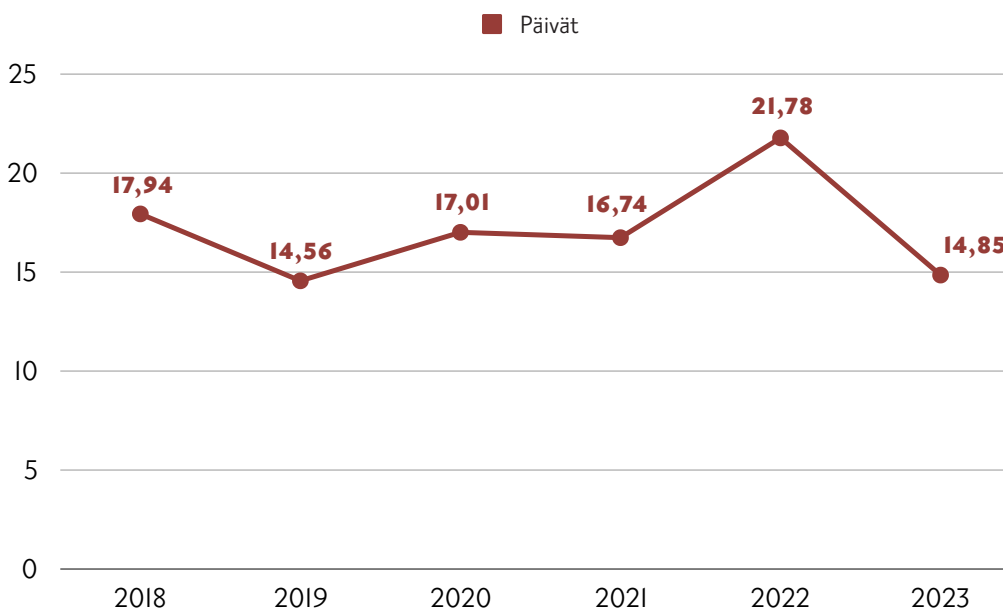
4. POISSAOLOT

Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 20 037 päivää, mikä vastaa noin 55 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 7 ja 8 on esitetty sairauspoissaolotiheys per henkilö ja kuukausi vuonna 2023. Taulukossa 6 esitetään yleisimmät diagnoosiryhmät.

Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 14,85 päivää per henkilö, mikä vastaa 4,1 prosenttia. Vuonna 2022 vastaava luku oli keskimäärin 21,78 päivää per henkilö eli 6,0 prosenttia. Sairauspoissaolot ovat näin ollen vähentyneet 1,9 prosenttiyksikköä eli 6,93 päivää per henkilö vuoteen 2022 verrattuna.

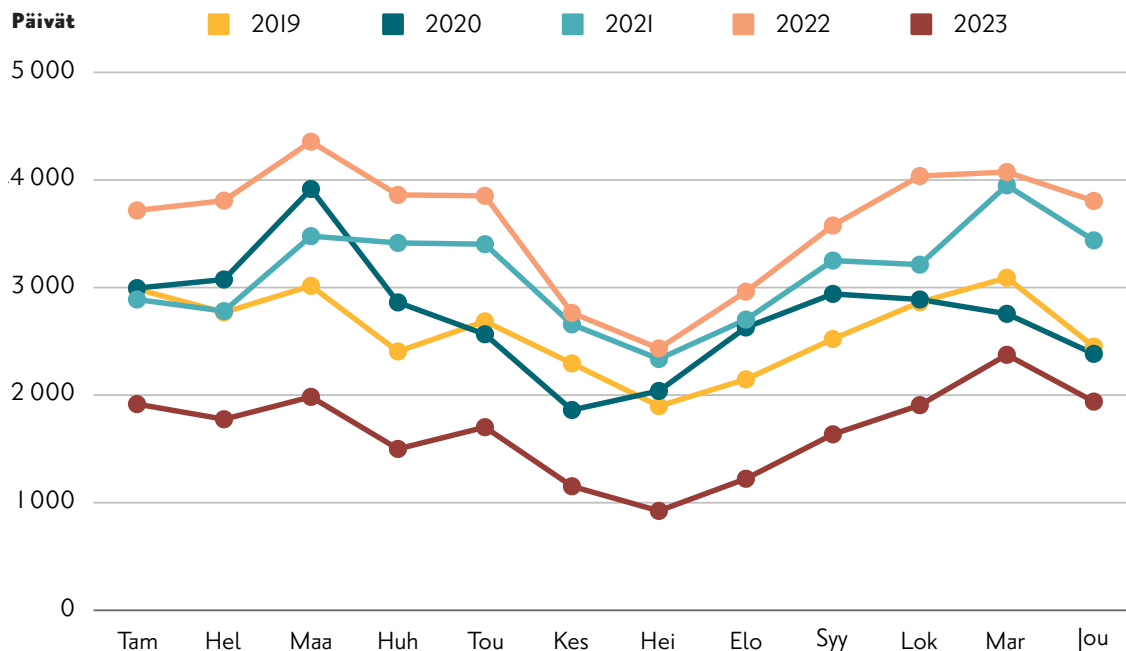
Kaavio 7: Sairauspoissaolopäiviä per henkilö.



Taulukko 6: Yleisimmät diagnoosiryhmät

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
M: (tuki ja liikuntaelinten sairaudet)	33 %	35 %	38 %	36 %	25 %	20 %
F: (mielenterveyden häiriöt)	26 %	27 %	20 %	21 %	16 %	16 %
R: (oma ilmoitus/määräamäätön)	10 %	11 %	12 %	14 %	18 %	28 %
S-T: (vammat ja onnettomuudet)	5 %	5 %	5 %	6 %	5 %	5 %
I: (hengityselinten sairaudet)	10 %	8 %	11 %	12 %	14 %	18 %
Muuta	16 %	14 %	14 %	11 %	22 %	13 %

Kaavio 8: Kuukausittaiset sairauspoissaolot.



Taulukosta 7 näkyy muu poissaolo. Koulutuspäivien määrä on pysynyt lähes ennallaan, vaikka henkilöstön määrä on vähentynyt kolmanneksella. Tämä voi osittain johtua siitä, että sisäisiä koulutusohjelmia on rekisteröity ahkerammin kaupungin HR-ohjelmaan. Vuonna 2023 ketään ei enää asetettu karanteeniin pandemian vuoksi.

Taulukko 7: Muu poissaolo.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vuorotteluvapaa	771	302	604	323	329	408
Koulutuspäiviä	1 851	1 962	971	945	1 164	1 122
Palkaton virkavapaa	9 138	9 886	7 971	6 955	8 403	6 086
Sairaalan lapsen hoito	1 467	1 378	1 599	2 368	3 116	1 749
Lomautus	0	0	0	0	0	0
Säästötalkoot	0	0	0	0	0	0
Karanteeni	0	0	180	671	5 153	0
Lomarahan vaihtaminen	0	0	0	662	593	412
Yhteensä	13 227	13 528	11 325	11 924	18 758	9 777



5. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Kirjatut henkilöstökustannukset ovat 60 827 388 euroa verrattuna 94 109 751,75 euroon vuonna 2022, toisin sanoen kustannukset ovat pienentyneet 33 282 364 euroa eli noin 35 prosenttia.

PALKKAMENOJEN KEHITYS (verotilitysten mukaan)

Palkat päätoimesta	2023	2022
Raaseporin kaupunki	48 751 021 €	74 157 618 €
Raaseporin Vesi	1 130 813 €	1 030 885 €
Palkat sivutoimesta		
Raaseporin kaupunki	32 975 €	38 062 €
Raaseporin Vesi	423 €	2 098 €
Luontaisedut		
Raaseporin kaupunki	411 872 €	346 058 €
Raaseporin Vesi	240 €	240 €
Eläkkeet		
Raaseporin kaupunki	0 €	0 €
Raaseporin Vesi	0 €	0 €
Työkorvaukset	27 829 €	2 692 451 €
Lähdeverolliset palkat	0 €	0 €
YHTEENSÄ	<u>50 355 173 €</u>	<u>78 267 412 €</u>

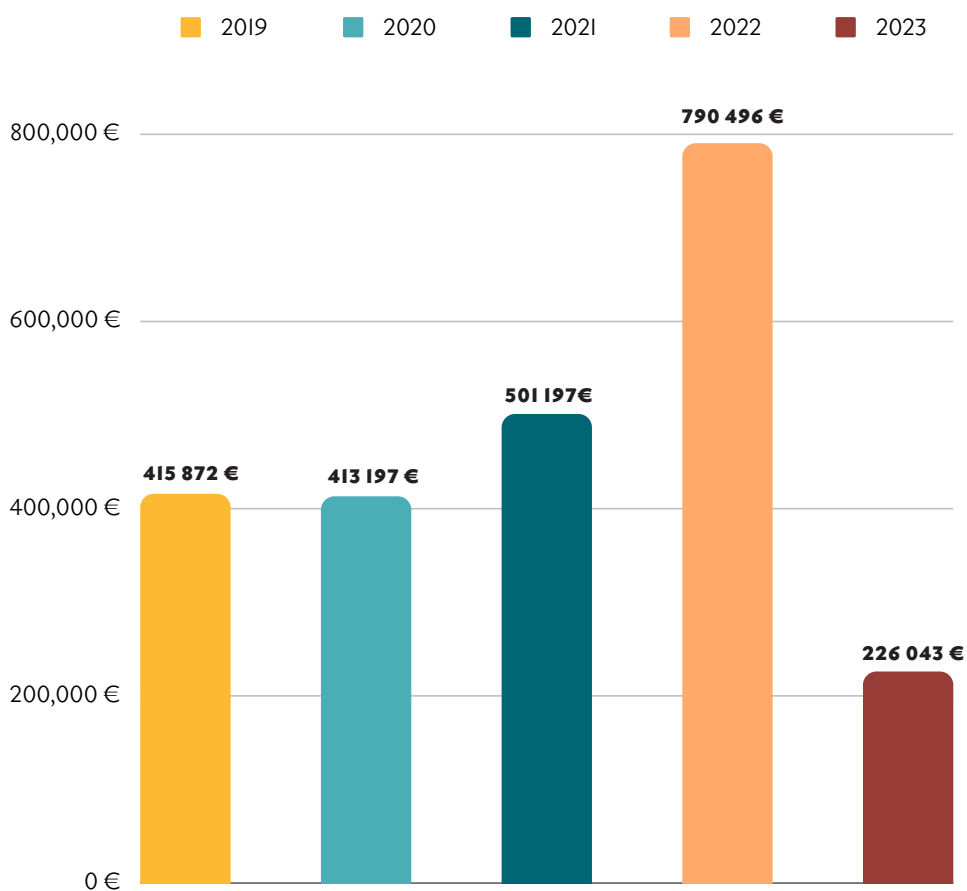
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	2023	2022
Henkilöstökustannukset		
Palkat ja palkkiot	49 873 161,28 €	76 434 799,48 €
Palkkoihin kuuluvat korvaukset	<u>-630 959,57 €</u>	<u>-1 515 108,78 €</u>
	49 242 201,71 €	74 919 690,70 €
Henkilösivukustannukset		
Eläkekustannukset	9 754 905,14 €	16 245 321,48 €
Muut henkilösivukustannukset	<u>1 804 995,31 €</u>	<u>2 910 448,42 €</u>
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	60 802 102,16 €	94 075 460,60 €
Aktivoidut henkilöstökustannukset	25 285,77 €	34 291,15 €
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET YHT.	<u>60 827 387,93 €</u>	<u>94 109 751,75 €</u>



6. YLITYÖKORVAUKSET

Kaaviossa 9 ja taulukossa 8 esitetään ylityökorvaukset ilman henkilösivukustannusten osuutta. Lukuihin eivät sisälly opettajien ylimääräiset tunnit normaalin opetusvelvollisuuden lisäksi, koska nämä tunnit sisältyvät osiona heidän palkkajärjestelmäänsä. Tämä järjestely on halvempi ratkaisu kuin useampien opettajien palkkaaminen, eikä sitä näin ollen voida varsinaisesti pitää ylityönä.

Kaavio 9: Ylityökorvaukset (ilman sivukuluja), koko kaupunki.



Taulukko 8: Ylityökorvaukset ilman henkilösivukustannusten osuutta

	2019	2020	2021	2022	2023
Konsernipalvelut	2 901 €	535 €	639 €	1 846 €	3 059 €
Sosiaali- ja terv. huolto	257 251 €	294 646 €	361 332 €	605 943 €	0 €
Sivistys	65 249 €	34 403 €	46 386 €	47 516 €	85 128 €
Tekniikka	53 018 €	41 658 €	59 613 €	99 580 €	91 034 €
Raaseporin Vesi	37 453 €	41 955 €	33 038 €	35 611 €	46 822 €
Yhteensä	415 872 €	413 197 €	501 008 €	790 496 €	226 043 €

7. TYÖTERVEYSHUOLTO

Kaupungin työntekijöille on tarjottu työterveyshuollon palveluita pääasiassa Mehiläisen Tammisaaren ja Karjaan vastaanotoilla. Muualla asuvat työntekijät ovat voineet hakemuksesta käydä myös Mehiläisen vastaanotolla kotipaikkakunnalla. Sopimus sisältää lakisääteisen ehkäisevän terveydenhuollon lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit ovat olleet mahdollisia työterveyslääkärin läheteellä.

OmaMehiläinen -sovelluksessa toimiva digiklinikka on tarjonnut myös ympärivuorokautista apua erilaisissa terveysasioissa.

Terveystarkastukseen on lähetetty yhteensä 406 kutsua vuonna 2023. Terveystarkastuksia on suoritettu 234 (vastaanotossa tai etänä).

Kolmikantakeskusteluja on pidetty työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työskentelymahdollisuuksien suunnittelemiseksi. Pitkäaikaissairaiden osuus on pienentynyt.

Työntekijät, joilla on tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä oireita, ovat ilman lähetettä voineet käydä työfysioterapeutin luona saadakseen arviointia ja ohjausta työterveyden ylläpitämiseksi. Työfysioterapeutti on myös käynyt uusien työntekijöiden luona ergonomian ja näyttölasien tarpeen kartoittamiseksi. Siivous- ja ruokapalvelun työntekijöille on järjestetty Ergowalk-tapahtumia, joiden tavoitteena on ollut ongelmien ehkäiseminen ja työntekijöiden ohjaaminen.

Työpsykologi on tarjonnut keskusteluhoitoa jopa 5 kertaa lääkärin läheteellä. Esihenkilöt ovat voineet saada tukea työyhteisön haasteiin tai johtamiseen.





Mehiläisen terveydenhoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi osallistuivat myös kahteen johtamiskoulutukseen yhdessä kaupungin työsuojeluhenkilöstön kanssa.

Asiakastyytyväisyys on ollut korkealla ja arvosana jälleen erinomainen.

Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuollolle enintään 470,50 euroa per henkilö vuonna 2023.

Raaseporin kaupungilla on ollut neljä yhteistyökokousta Mehiläisen edustajien kanssa. Yhteen kokoukseen osallistui myös kaupungin eläkeyhtiön, Kevan, yhteyshenkilö. Työsuojelupäällikkö on pitänyt Mehiläisen kanssa kuukausittain kokouksen, jossa on keskusteltu käytännöllisistä ja ajankohtaisista asioista.

Kaupunki, joka on savuton työpaikka, tarjoaa työterveyshuollon kautta työntekijöilleen vieroituslääkkeitä.

Taulukko 9: Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023

Ehkäisevä hoito (lk. 1)	Kustannukset	Kaupungin osuus
Mehiläinen	441 953,00 €	
Ensiapukoulutuksia ja materiaalia	5978,00 €	
Kustannukset yhteensä, lk. 1	447 931,00 €	179 181,00 €*
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	316,00 €	127,00 €

Sairaudenhoito (lk. 2)	Kustannukset	Kaupungin osuus
Mehiläinen	390 129,00 €	281 121,00 €*
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	276,00 €	199,00 €
Kokonaiskustannukset, lk. 1 + lk. 2 + ei Kela korvattu 27 475,00 €	865 535,00 €	457 486,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	612,00 €	343,00 €

*arvio

Taulukko 10: Kustannukset 2018–2023

	Kustannukset	Oma osa
2018	1 049 781 €	581 000 €
2019	997 188 €	573 600 €
2020	1 431 421 €	960 000 €
2021	1 300 239 €	788 593 €
2022	1 414 757 €	870 158 €
2023	859 568 €	481 989 €

Taulukko 11: Kustannukset/hlö

	Kustannukset
2020	707,60 €
2021	626 €
2022	684 €
2023	612 €



8. TYÖSUOJELU

Työsuojaeluhenkilöstö

Työsuojaeluvaltuutetun (henkilöstön edustaja) resurssi on 1,2 henkilötyövuotta. Vuoden 2023 aikana 0,2 henkilötyövuotta on ollut täyttämättä, koska kiinnostusta tehtävään ei ole osoitettu lukuisista täydennysvaaleista huolimatta.

Työsuojaelupäällikön resurssi (työnantajan edustaja) on yksi kokoaikainen henkilötyövuosi.

Työsuojaelujajaosto

Työsuojaelujajaosto on kokoontunut säännöllisesti vuoden aikana ja keskustellut kaupungin työntekijöitä koskevista työsuojaeluasioista, kuten työterveyshuollon yhteistyöstä, tapaturmatilastoista, väkivallasta ja sen uhasta, yksiköiden yhteistyöhaasteista sekä läheltä piti -tilanteista.

Työsuojaelutoiminta

Työsuojaeluhenkilöstö on toiminut esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena työsuojaeluun, työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvissä asioissa.

Ensiapukoulutukseen on osallistunut 55 työntekijää.

Riskikartoitusten päivittämiseen panostettiin tuntuvasti syksyllä 2023.

Työsuojaeluhenkilöstö on yhdessä työterveyshuollon kanssa kouluttanut esihenkilöitä työsuojaeluun sekä osallistunut työpaikkakäynteihin, selvityksiin ja Ergowalk-tapahtumiin. Vierailuja yksiköihin on arvostettu.

Sisäilma

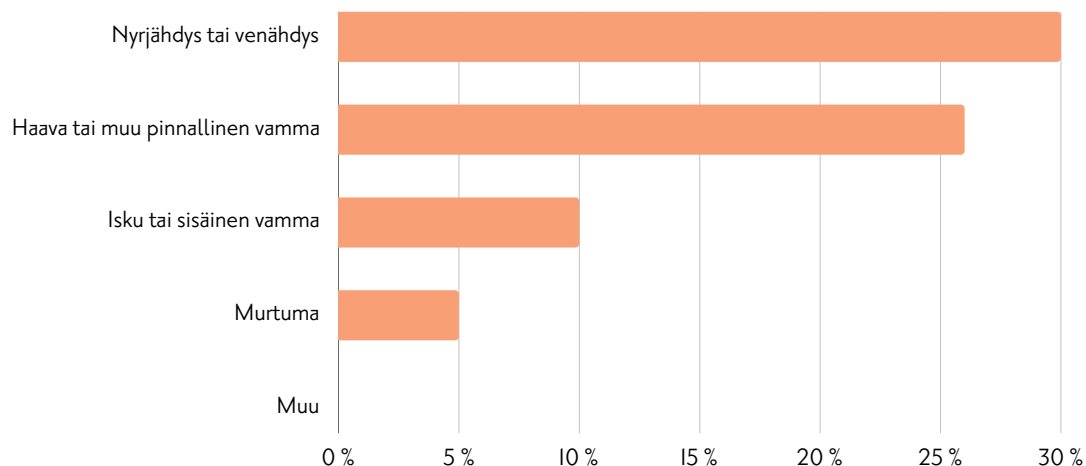
Työsuojaeluhenkilöstö kuuluu kaupungin sisäilmaryhmään, joka kokoontuu säännöllisesti. Huonosta sisäilmasta tuli vuoden 2023 aikana noin 90 ilmoitusta. Eniten ilmoituksia tuli seuraavista kohteista: Ekenäs högstadium, Karjaan yhteiskoulu ja Raaseporintie 5. Päiväkodit raportoivat kesäkuukausina sietämättömästä kuumuudesta, ja ilmalämpöpumppuja tullaan asentamaan. Monissa paikoissa ilmanvaihtojärjestelmät ovat vanhentuneita, ja tiloja käytetään suunniteltua enemmän. Ilmoitusmenettely on uusittu, ja se on suunniteltu toteutettavaksi tammikuussa 2024.

Työtapaturmat

Fennialle on jätetty 96 työtapaturmailmoitusta: sivistys 61 kpl, tekninen toimiala 32 kpl ja konserni-palvelut 3 kpl. Vakavia tai hengenvaarallisia tapaturmia ei ole sattunut vuonna 2023, ja 83 prosentissa tapauksista tapaturmat ovat johtaneet vain 0–3 päivän sairauslomaan.

Taulukko 12: Työsuojaelutilaston yhteenveto vuosina 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Raportoitujen tapaturmien määrä työssä	137	249	198	152	82
Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla	11	7	24	41	14
Ilmoitetut läheltä piti -tilanteet	4	3	4	5	25
Yhteensä	152	259	226	198	121

Kaavio 10: Tapaturmia 2023


Työsuojeluilmoituksia

Kuluneena vuonna työsuojelu on ottanut käyttöön digitaalisen Webropol-työkalun työsuojeluilmoituksiin.

Henkilöstölle on tarjottu järjestelmään liittyvää koulutusta työsuojeluvaltuutettujen työpaikkakäynneillä ja esihenkilöjen koulutuksissa. Työsuojeluun on tullut yhteensä 218 ilmoitusta vuoden aikana. Yleisin ilmoitus on koskenut sivistyksen uhka- ja väkivaltatilanteita. Myös eri asiakassuhteissa työskentelevät henkilöt ovat vuoden aikana ilmoittaneet uhkaavista tilanteista työssään.

Sivistystoimialalla työskentelevältä henkilökunnalta on tullut useita ilmoituksia epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla. Suurin osa vastaanotetuista ilmoituksista on koskenut perusopetuksessa olevien oppilaiden epäasiallista kohtelua, ja useissa tapauksissa kyse on ollut samasta oppilaasta/tapahtumasta.

Taulukko 13: Työsuojeluilmoitukset 2023

	Sivistys- toimiala	Tekninen toimiala ja Raaseporin Vesi	Konserni- palvelut	Koko kaupunki
Ilmoitus vaaratilanteesta tai läheltä piti -tilanteesta	18	1	6	25
Ilmoitus väkivallasta tai sen uhasta	150	0	2	152
Vahingollinen rasitus työssä	2	0	0	2
Häirintä, kiusaaminen tai epäasiallinen kohtelu	23	0	5	28
Syrjintä tai eriarvoinen kohtelu	0	0	0	0
Terveydelle tai turvallisuudelle vaarallinen epäkohta työympäristössä	7	0	1	8
Koneita, työvälineitä tai opetusvälineitä koskeva epäkohta	2	1	0	3
Yhteensä	202	2	14	218





9. VIRKISTYSTOIMINTA

Muuvit

Muuvit-toiminnan tavoitteena on aktivoida henkilöstöä ja kannustaa liikuntaan, hyvinvointiin ja terveellisiin elintapoihin. Vuoden aikana järjestettiin yhteensä 12 tapahtumaa 51 tilaisuudessa.

Vuonna 2023 järjestetyt tapahtumat:

- Tekniikkauinti
- Aamutreenit
- Keilailu
- Crosstraining
- Amazing Race
- Melonta
- Liikunta- ja terveysviikko
- Veneretki
- Jooga
- Laser tag
- Bodypump
- Elokuvailta

Muuvitin toiminta oli erittäin suosittua vuonna 2023. Osallistujia oli noin 400 (216 eri henkilöä).

Tilastossa on mukana myös liikunta- ja terveysviikko, jonka aikana henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua 21 tapahtumaan. Liikunta- ja terveysviikolla sai työaikana osallistua yhteen tapahtumaan, mutta myös iltaisin järjestettiin erilaisia tapahtumia. Yhteensä 163 henkilöä osallistui kyseisen viikon tapahtumiin ja jatkoa toivottiin. Liikunta- ja terveysviikko järjestettiin yhteistyössä kaupungin liikunnan ja terveysliikunnan kanssa. Viikon aikana oli mahdollista osallistua muun muassa ryhmätreeneihin, järjestettyyn toimintaan uimahalleissa, liikuntaneuvontaan, kuntotesteihin ja luentoihin.





Etuudet

Edellisen vuoden tapaan ePassin Flex-etua nostettiin vuonna 2023 100 euroon. Henkilöstö voi käyttää etua liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Yli kolme kuukautta työsuhteessa olevat työntekijät voivat hakea ePassi-etuutta. Etuutta käytti 87,2 prosenttia etuuden hakijoista; käyttöaste oli 83,5 prosenttia.

Kaupungin henkilöstö on voinut käydä uimahallissa alennettuun hintaan eli yksi euro per käynti. Vuoden aikana uimahalliin tehtiin 4 057 käyntiä alennettuun hintaan.

Kaupungin henkilöstön polkupyöräetu otettiin käyttöön keväällä 2023. Se nousi nopeasti suosituksi, ja vuoden aikana on otettu käyttöön 57 polkupyörää. Etuus perustuu siihen, että verotettava tulo laskee ja veroprosentti pienenee.

Kaupungin joulujuhla järjestettiin Karjaan urheiluhallissa perjantaina 24.11.2023. Joulujuhlaan osallistui noin 470 henkeä.

Huomionosoitukset

Kaupunki muisti 50 ja 60 vuotta täyttäneitä ja eläkkeelle jääneitä työntekijöitään sekä heitä, joille oli kertynyt 20, 30 tai 40 palvelusvuotta. Syntymäpäiviä muistettiin kylpylälahjakortilla, kun taas 20 ja 30 palvelusvuodesta sai rahalahjan ja 40 palvelusvuodesta viisi vapaapäivää.



10. PALKITSEMISET

Joulujuhlassa palkittiin seuraavat henkilöt ja ryhmät hyvistä työpanoksista vuoden aikana. Kyselyn kautta saatiin yhteensä 114 eri palkitsemisehdotusta.

Vuoden työntekijä

Benjamin Lundin, sivistystoimiala

Marcus Julin, tekninen toimiala

Timo Pulkkinen, sivistystoimiala

Vuoden ilopilleri

Päivikki Stewart, sivistystoimiala

Kristina Holmberg, tekninen toimiala

Vilja Huttunen, sivistystoimiala

Vuoden esihenkilö

Anne Rautaparta, sivistystoimiala

Vuoden tiimi

Maahanmuuttajatoimisto, konsernipalvelut

(Camilla Wallén, Laura Malin, Fehmi Bushi, Tiina Kinnunen, Karin Ljung-Häbert)

Varhaiskasvatuksen vuoropäivähoito, sivistystoimiala

(Tuula Hiltunen-Wiss, Tina Westerlund, Susanna Michaeli, Yvonne Althoff, Lonny Allenius, Agnetha Wikholm, Jaana Tasanko)

Vuoden kestävyysteko

Pinjaisten kylätie, tekninen toimiala (Tatu Troberg)

Avoin luokka

Raasepori maailmankartalla

Chappe, sivistystoimiala

(Lassi Patokorpi, Pia Hovi, Janeta Asplund, Nina Hindersson, Katti Riski, Cecilia Etzell, Josephine Råstedt, Agneta Falck, Natalia Teikola, Sarah Råholm, Linda Nylund, Cecilia Gustafsson, Ivan Kulvik, Henry Kämi, Markus Korpela, Marina Wikström, Donna Owens)

Vuoden työyhteisöteko

Amazing Race Raseborg/Muuvit-ryhmä

(Henrik Lagerbohm, Yvonne Carlberg, Patrik Nyberg, Tobias Björklund)



Vuoden työyhteisöteko:
Amazing Race Raseborg/Muuvit-ryhmä



II. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN KOMMENTIT

Kuluneen toimintavuoden aikana organisaatiomuutos on ollut suuri puheenaihe. Suunnittelusta ja jäsentämisestä on järjestetty useita kokouksia, jotta uusi organisaatio voi tulla voimaan vuodenvaihteessa. Me pääluottamusmiehet olemme kiitollisia siitä, että organisaatiomuutos ei johtanut irtisanomisiin. Tiedonkulun puute meidän on sitä vastoin nostettava esiin. Muun muassa hallintosäännön päivitys jäi meiltä täysin huomioimatta, vaikka muutokset vaikuttivat myös henkilöstöön.

Haluamme korostaa, että kaupungin panostus henkilöstön hyvinvointiin on vahvuus. ePassi-etu on nyt korotettu pysyvästi 100 euroon. Lisäksi kaupungin työntekijöille tarjotaan polkupyöräetua, mikä on ollut suosittu. Kaupungin Muuvit-ryhmä on järjestänyt suosittuja tapahtumia vuoden aikana.

Me pääluottamusmiehet katsomme tulevaisuuteen hieman huolestuneesti. Hallituksen suunnitelmat heikentää työntekijöiden oikeuksia ja palkkakehitystä ovat huolestuttavia. Lisäksi tulevien vuosien taloudellinen tilanne näyttää kireältä. Odotamme tiedonkulun paranemista ja hyvän yhteistyön jatkumista tulevana vuonna.

”Haluamme korostaa, että kaupungin panostus henkilöstön hyvinvointiin on vahvuus”





RASEBORG
RAASEPORI

