



RASEBORG
RAASEPORI

RAASEPORI.FI



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2024





Sisällys

I. Johdanto	I
2. Henkilöstörakenne	6
2.1. Henkilöstön määrä	6
2.2. Vakinainen henkilökunta	8
2.3. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma	9
2.4. Henkilöstön ikäjakauma	10
2.5. Palvelusvuosien määrä	10
2.6. Lähtövaihtuvuus	11
3. Rekrytointi	13
4. Poissaolot	14
5. Henkilöstökulut	16
6. Ylityökorvaukset	17
7. Työterveyshuolto	19
8. Työsuojaus	21
9. Virkistystoiminta	24
10. Palkitsemiset	26
II. Henkilöstön edustajien kommentit	27



Kansikuva | Julia Salmela, yksi vuoden
2024 kahdesta esihenkilöstä,
ulkokuntosalilla Tammisaarella
Valokuvan on ottanut Kjell Svensberg



I. Johdanto

Raaseporin kuudestaista vuosi

Vuosi 2024 oli Raaseporin historian kuudestaista vuosi ja toinen ilman sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja henkilöstöä. Vuoden alussa toteutettiin organisaatiomuutos, jossa mm. tilahallinnon henkilöstöä siirrettiin hallinnon ja sisäisten palveluiden toimialan sisäisten palveluiden osastoon. Uusi elinkeino- ja työllisyyspalveluiden toimiala muodostettiin elinkeinopalveluiden ja asukasosallisuuden osastosta, työllisyys- ja kotoutumispalveluiden osastosta sekä toimialahallinnon osastosta. Joidenkin muiden toimintojen nimet vaihdettiin ja organisoitiin uudelleen.

Sairauspoissaolot lisääntyivät 14,85 päivästä per henkilö 16,63 päivään.

Raportoitujen työtapaturmien määrä on lisääntynyt 96 tapauksesta vuonna 2023 109 tapaukseen vuonna 2024.

Vuonna 2024 käytiin yhteistoimintaneuvottelut Billnäs skolan lakkauttamisesta. Neuvottelut koskivat kymmenkunta henkilöä. Päätöstä koulujen sulkemisesta ei kuitenkaan tehty.

Henkilöstöstrategia

Kaupunki on vahvistanut strategian vuosille 2022–2025. Strategian täydennykseksi on määriteltä 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 etätyötä 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 64 562 701 euroa verrattuna 60 827 388 euroon vuonna 2023, ts. 3 735 313 euroa eli noin 6,1 prosenttia enemmän.

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 kaupungin omassa uimahallissa ja käyttää kaupungin omaa kuntosalia edullisesti sekä osallistua ohjattuihin liikunta- ja virkistystoimintoihin. Etua saattoi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. EpassiBIKE-etu otettiin käyttöön vuonna 2023.



Henkilöstölle on tarjottu mm. Flex-etua sekä erilaisia liikunta- ja virkistystoimintoja vuoden aikana.



Tilastot

Tämä on kuudestoista 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 kuudestoista, sitä voidaan verrata vuosien 2009–2024 henkilöstötilinpäätöksiin, mutta tilanpuutteen vuoksi vertailuja on tehty useimmiten vain vuosiin 2020–2024.

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 kuitenkin 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 henkilötötyövuosien määrää. Harjoittelijat, siviilipalvelusmiehet ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevat eivät näy henkilöstötilastoissa, mutta he tekevät kuitenkin työpanoksen kaupungille.



Kaupunginjohtajan harjoittelijat 2024: Theo Lundström ja Fanny Storgårds.



RASEBORG
RAASEPORI



2. Henkilöstörakenne



2. Henkilöstörakenne

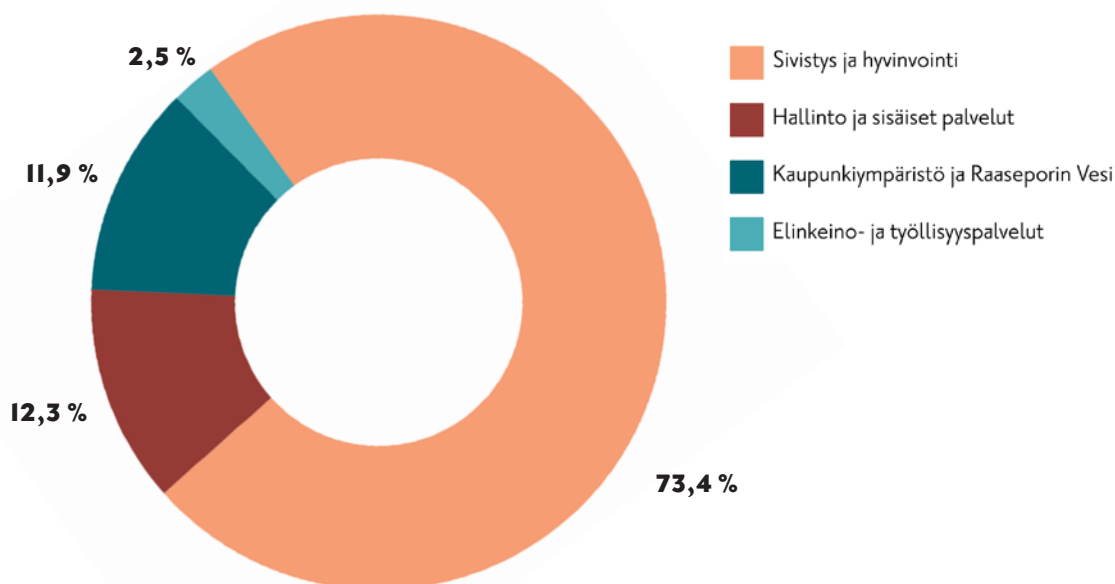
2.1. Henkilöstön määrä

Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2024. 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 lisääntynyt 11 henkilöllä 31.12.2023–31.12.2024.

Kaavio 1 | Päätoiminen henkilöstö 31.12.2024. Yhteensä 1 296 henkilöä (100 %).

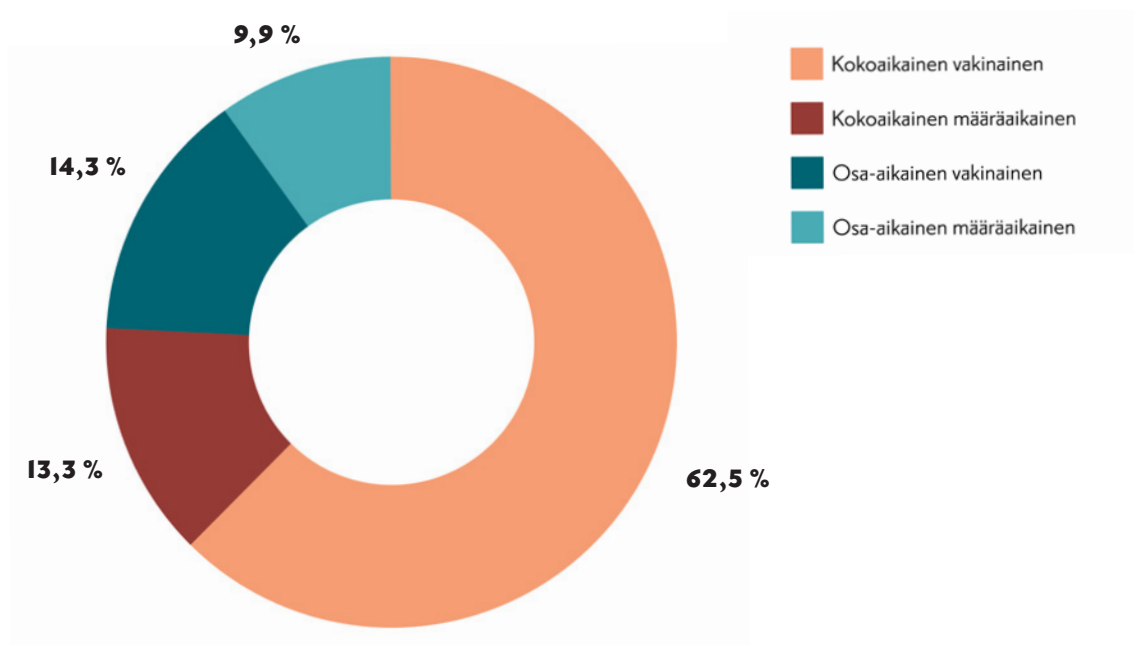


Taulukko 1 | Päätoiminen henkilöstö vuonna 2024. Koko kaupunki ja toimialat.

2024	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hei	Elo	Syy	Lok	Mar	Jou
Hallinto ja sisäiset palvelut	159	161	165	164	162	156	153	162	162	160	160	159
Sivistys ja hyvinvointi	973	980	986	996	994	890	879	964	973	974	968	951
Kaupunkiympäristö ja Raaseporin Vesi	161	158	153	159	162	183	174	161	161	159	155	154
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	29	31	31	34	35	36	36	35	35	33	32	32
Yhteensä	1322	1330	1335	1353	1353	1265	1242	1322	1331	1326	1315	1296



Kaavio 2 | Päätoiminen henkilöstö 31.12.2024. Kokoaikaiset, osa-aikaiset. Yhtensä 1 296 henkilöä (100 %).



Taulukko 2 | Päätoiminen henkilöstö 2020–2024. Kokoaikaiset, osa-aikaiset, vakinaiset ja määräaikaiset. Koko kaupunki.

	2020	2021	2022	2023	2024
Kokoaikainen vakinainen	1 289	1 358	1 363	799	810
Kokoaikainen määräaikainen	252	249	262	198	173
Osa-aikainen vakinainen	155	173	186	157	185
Osa-aikainen määräaikainen	188	180	180	131	128
Yhteensä	1 884	1 960	1 991	1 285	1 296



2.2. Vakainainen henkilökunta

Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakainaisten koko-aikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät 31.12.2024 sekä alhaalla yhteenveto ajanjaksosta 2009–2023.

Taulukko 3 | Vakinaiset koko- ja osa-aikaiset 31.12.2024.

	KOKO-AIKAISET			OSA-AIKAISET			KAIKKI
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Yhteensä
Viestintä- ja hallintoosasto	2	12	14	1	1	2	16
Henkilöstöosasto	6	6	12	0	2	2	14
Taloustoiminta	0	7	7	0	0	0	7
IT- ja digitalisaatioosasto	10	4	14	0	0	0	14
Sisäisten palvelujen osasto	3	58	61	2	13	15	76
Varhaiskasvatusosasto	3	220	223	0	31	31	254
Opetustoimen osasto	59	193	252	9	110	119	371
Kulttuuri- ja vapaa-aikaosasto	20	44	64	1	8	9	73
Toimialahallinnon osasto	1	6	7	0	0	0	7
Kiinteistö- ja investointiosasto	25	3	28	0	0	0	28
Yhdyskuntatekninen osasto	17	4	21	1	0	1	22
Maankäyttöosasto	8	8	16	0	0	0	16
Viranomaistehtävien osasto	11	8	19	0	1	1	20
Toimialahallinnon osasto	2	7	9	0	0	0	9
Jätelautakunta	0	7	0	0	0	0	7
Elinkeinopalveluiden ja asukasosallisuuden osasto	1	8	9	0	0	0	9
Työllisyys- ja kotouttamispalveluiden osasto	1	6	7	0	0	0	7
Toimialahallinnon osasto	0	2	2	0	0	0	2
Raaseporin Vesi	14	2	16	1	2	3	19
KOKO KAUPUNKI	183	605	781	15	168	183	971

Taulukko 4 | Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2023.

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 441	1 469	1 506	1 628	1 563	1 586	1 553	1 521	1 506	1 511	1 517	1 522	1 549	1 624	982



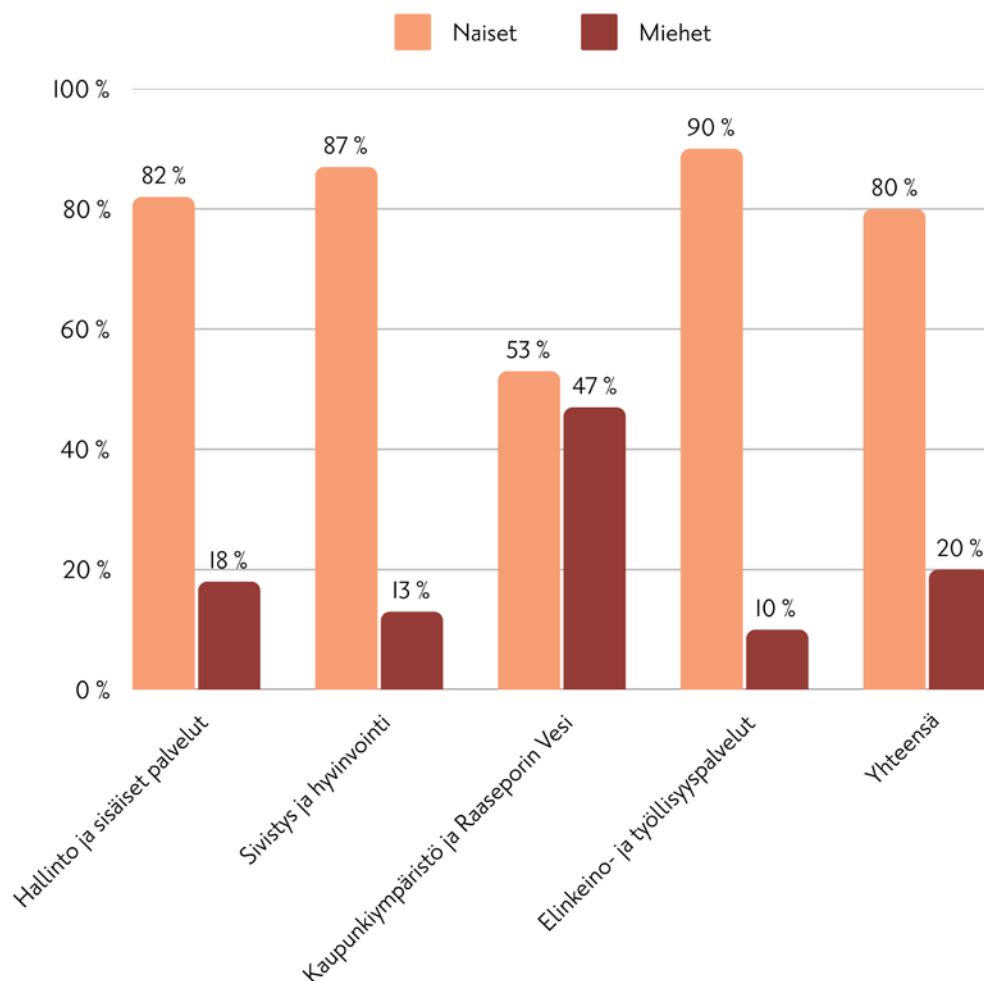
2.3. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Kaavio 3 kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa koko kaupungissa ja toimialoittain. Henkilöstöstä 80 prosenttia on naisia ja 20 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 elinkeino- ja työllisyyspalveluiden toimialalla on suhteellisesti eniten naisia, koska sen henkilöstöstä 90 prosenttia on naisia. Kaupunkiympäristön toimialalla ja Raaseporin Vesi -liikelaitoksessa tilanne on tasaisin: 56 prosenttia työntekijöistä on miehiä ja 47 prosenttia naisia.

Kaavio 3 | Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma. Koko kaupunki ja tulosalueet.

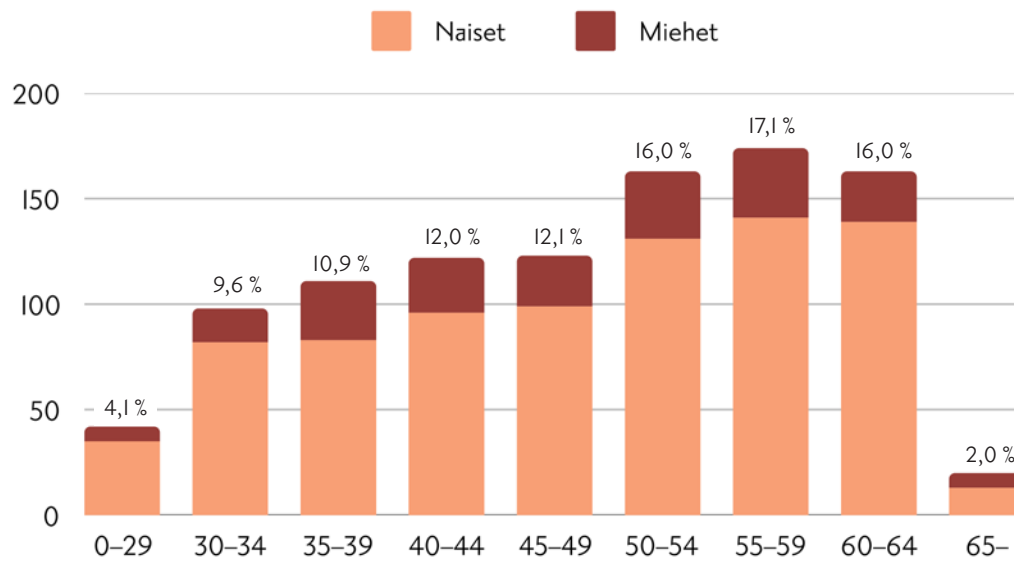




2.4. Henkilöstön ikäjakauma

Kaaviossa 4 kuvataan kaupungin henkilöstön ikäprofiilia. Ikäryhmä 55–59-vuotiaat on suurin yksittäinen ikäryhmä, 17,1 prosenttia henkilöstöstä. Yli puolet vakinaisesta henkilöstöstä on 50-vuotiaita tai vanhempia, vain 15 prosenttia on alle 35-vuotiaita.

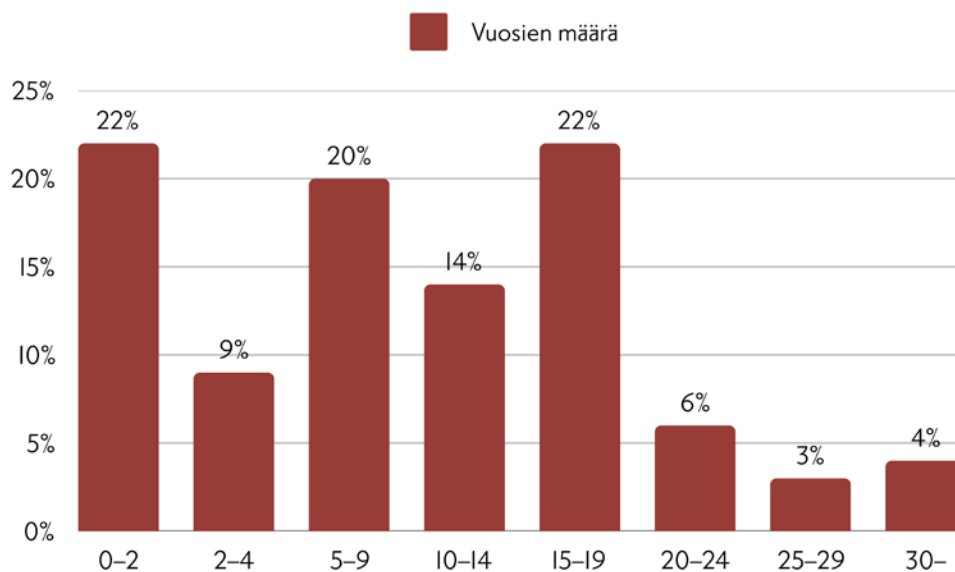
Kaavio 4 | Ikäprofiili.



2.5. Palvelusvuosien määrä

Kaaviossa 5 kuvataan, kuinka kauan vakinainen henkilöstö on työskennellyt Raaseporin kaupungissa. Henkilöstö on työskennellyt kaupungissa keskimäärin 10,7 vuotta.

Kaavio 5 | Palvelusvuosien määrä.





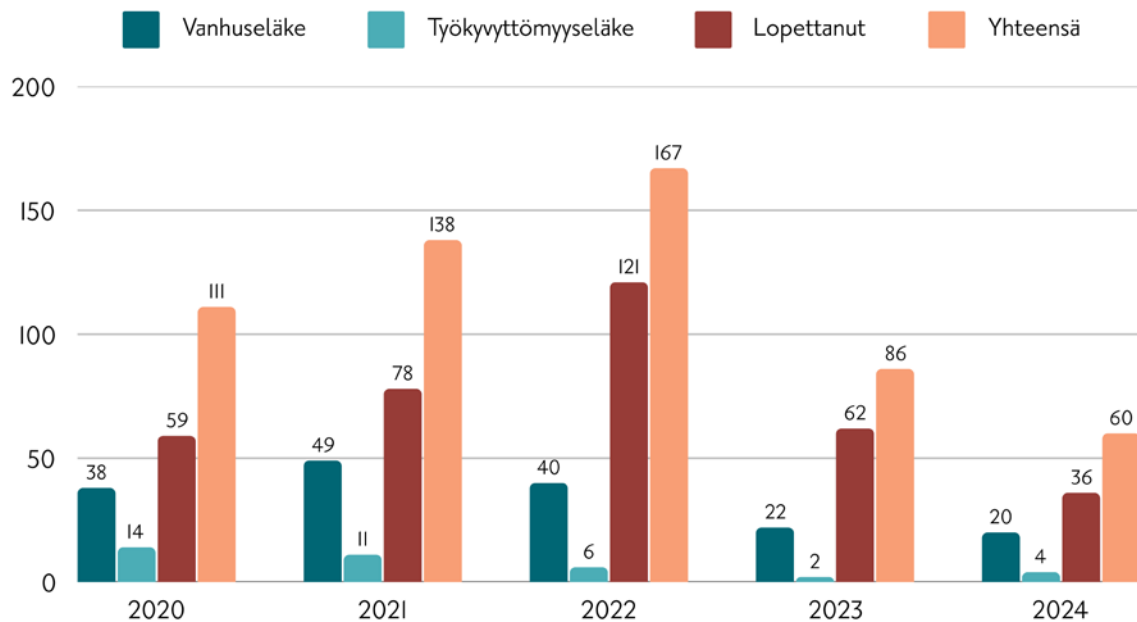
2.6. Lähtövaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuus oli vuoden aikana 60 henkilöä eli noin 6 prosenttia.

”Lopettanut” merkitsee kaupungin palveluksesta eroamista eri syistä, kuten työpaikan tai työnantajan vaihto, työn päättyminen ja oman työsuhteen irtisanominen.

Taulukosta 5 näkyy, kuinka moni on siirtynyt eri eläkelajeihin vuoden aikana, sekä kunkin kategorian keski-ikä.

Kaavio 6 | Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus. Koko kaupunki.



Taulukko 5 | Eläkelaji.

Eläkkeen laji	Henkilöt	Keski-ikä
Vanhuseläke	20	64,4
Työkyvyttömyyseläke	4	62,2



RASEBORG
RAASEPORI



3. Rekrytointi



3. Rekrytointi

Raaseporin kaupunki jatkoi vuoden 2024 aikana rekrytointiprosessien kehittämistä ja vahvisti houkuttelevuuttaan työnantajana. Yhdistämällä digitaalisia työkaluja, markkinointia ja harjoittelupaikkojen tarjoamista kaupunki pyrki rakentamaan vahvan ja sitoutuneen työyhteisön tulevaisuutta varten.

Rekrytointeja oli yhteensä 174 kappaletta ja hakijoita avointa työpaikkaa kohti keskimäärin 11 henkilöä, mikä osoittaa sen, että kiinnostus kaupungin avoimia työpaikkoja kohtaan on pysynyt vakaana. Kasvu oli tasaista vuoteen 2023 verrattuna, jolloin avoimia työpaikkoja kohti oli keskimäärin 8,75 hakijaa. Kaavio 7 kuvaa avoimien työpaikkojen kokonaismäärää ja hakijoiden määrää. Jotkut rekrytoinnit kattoivat useita työpaikkoja.

8,75
(2023)

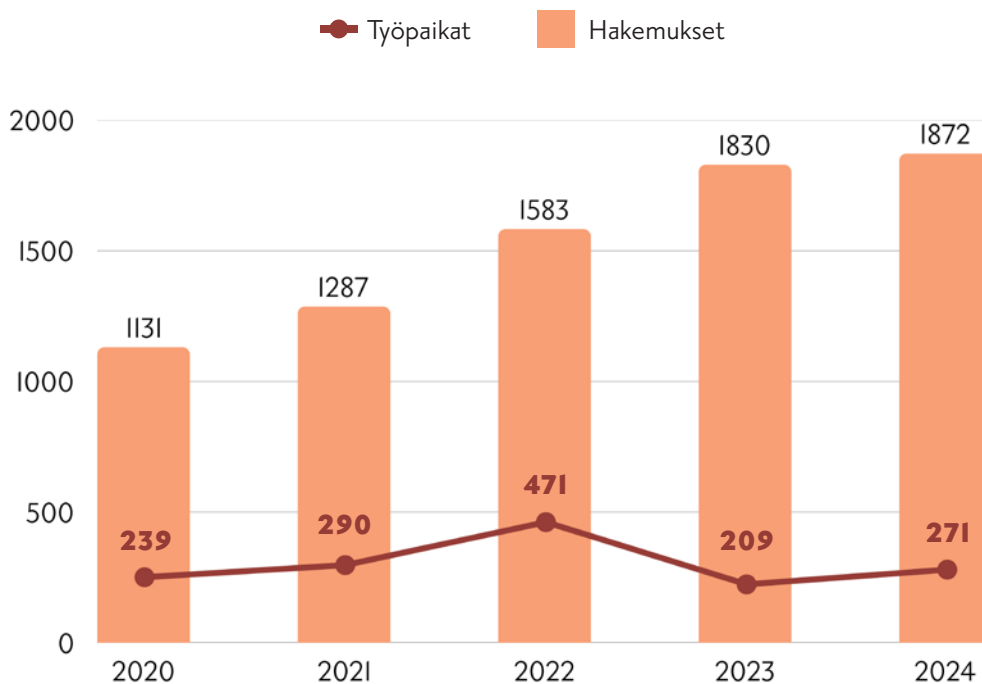
11
(2024)

**hakijoita avointa
työpaikkaa kohti**

Vuoden alussa varhaiskasvatuksen opettajille ja henkilökunnalle toteutettiin keskitetty rekrytointi, mikä edisti jäsentyneempää prosessia. Näitä keskitettyjä rekrytointeja varten Kuntarekryn sivuille perustettiin omat sivut opettajien ja varhaiskasvatuksen rekrytointeja varten, ja rekrytointeja tuettiin kohdennetuilla markkinointikampanjoilla. Kampanjat toteutettiin menestyksekkäästi sosiaalisen median ja muiden digitaalisten kanavien kautta, mikä entistä enemmän edisti laajemman ja merkityksellisemmän kohderyhmän tavoittamista.

Edellä mainituista ponnisteluista huolimatta haasteita esiintyi edelleen varhaiskasvatuksessa ja joillakin opetusaloilla, erityisesti erityisopetuksessa. Kaupunki pyrki jatkuvasti parantamaan strategioitaan houkuttellakseen päteviä hakijoita kyseisille avainalueille.

Kaavio 7 | Työpaikat ja hakemukset vuosina 2020–2024.



Lähde: Kuntarekry



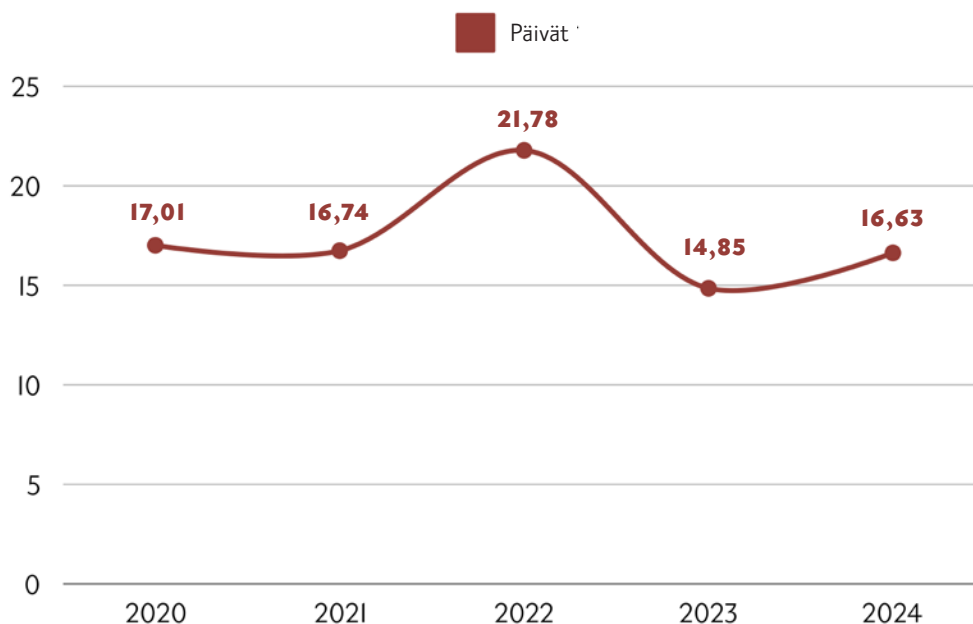
4. Poissaolot

Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli 22 371 päivää, mikä vastaa noin 61 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 8 ja 9 esitetään sairauspoissaolotiheys per henkilö ja kuukausi vuonna 2024. Taulukossa 6 esitetään yleisimmät diagnoosiryhmät.

Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,63 päivää per henkilö, mikä vastaa 4,6 prosenttia. Vuonna 2023 vastaava luku oli keskimäärin 14,85 päivää per henkilö eli 4,1 prosenttia. Sairauspoissaolot kasvoivat näin ollen 0,5 prosenttiyksikköä eli 1,78 päivää per henkilö vuoteen 2023 verrattuna.

Kaavio 8 | Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden.

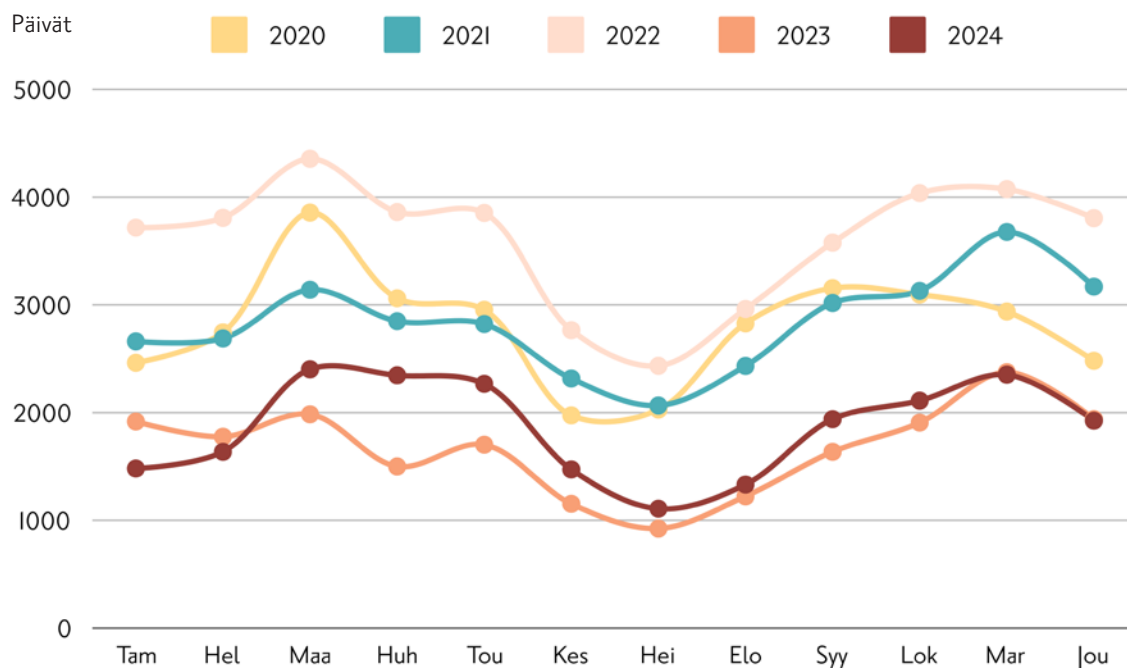


Taulukko 6 | Yleisimmät diagnoosiryhmät.

	2020	2021	2022	2023	2024
M: (tuki ja liikuntaelinten sairaudet)	38 %	36 %	25 %	20 %	22 %
F: (mielenterveyden häiriöt)	20 %	21 %	16 %	16 %	13 %
R: (oma ilmoitus/määräamäätön)	12 %	14 %	18 %	28 %	31 %
S-T: (vammat ja onnettomuudet)	5 %	6 %	5 %	5 %	4 %
I: (hengityselinten sairaudet)	11 %	12 %	14 %	18 %	17 %
Muuta	14 %	11 %	22 %	13 %	13 %



Kaavio 9 | Sairauspoissaolopäivät kuukaudessa.



Taulukosta 7 näkyy muu poissaolo. Lainmuutoksen seurauksena vuorotteluvapaa poistuu kokonaan; vuonna 2024 vuorotteluvapaalle jäi muutama työntekijä. Vuoden aikana ei rekisteröity karanteenipäiviä, säästövapaita tai lomautuksia.

Taulukko 7 | Muu poissaolo.

	2020	2021	2022	2023	2024
Vuorotteluvapaa	604	323	329	408	334
Koulutuspäiviä	971	945	1 164	1 122	1 236
Palkaton virkavapaa	7 971	6 955	8 403	6 086	6 356
Sairaalan lapsen hoito	1 599	2 368	3 116	1 749	1 574
Säästötalkoot	180	671	5 153	0	0
Karanteeni	0	662	593	412	373
Yhteensä	11 325	11 924	18 758	9 777	9 873



5. Henkilöstökulut

Kirjatut henkilöstökulut ovat 64 562 701 euroa verrattuna 60 827 388 euroon vuonna 2023, ts. 3 735 313 euroa eli noin 6,1 prosenttia enemmän.

PALKKAMENOJEN KEHITYS (verotilitysten mukaan)

Palkat päätoimesta	2024	2023
Raaseporin kaupunki	49 812 386 €	48 751 021 €
Raaseporin Vesi	1 190 530 €	1 130 813 €
Palkat sivutoimesta		
Raaseporin kaupunki	1 120 031 €	32 975 €
Raaseporin Vesi	3 897 €	423 €
Luontaisedut		
Raaseporin kaupunki	449 514 €	411 872 €
Raaseporin Vesi	467 €	240 €
Eläkkeet		
Raaseporin kaupunki	0 €	0 €
Raaseporin Vesi	0 €	0 €
Työkorvaukset	0 €	27 829 €
Lähdeverolliset palkat	229 €	0 €
Yhteensä	<u>52 577 054 €</u>	<u>50 355 173 €</u>

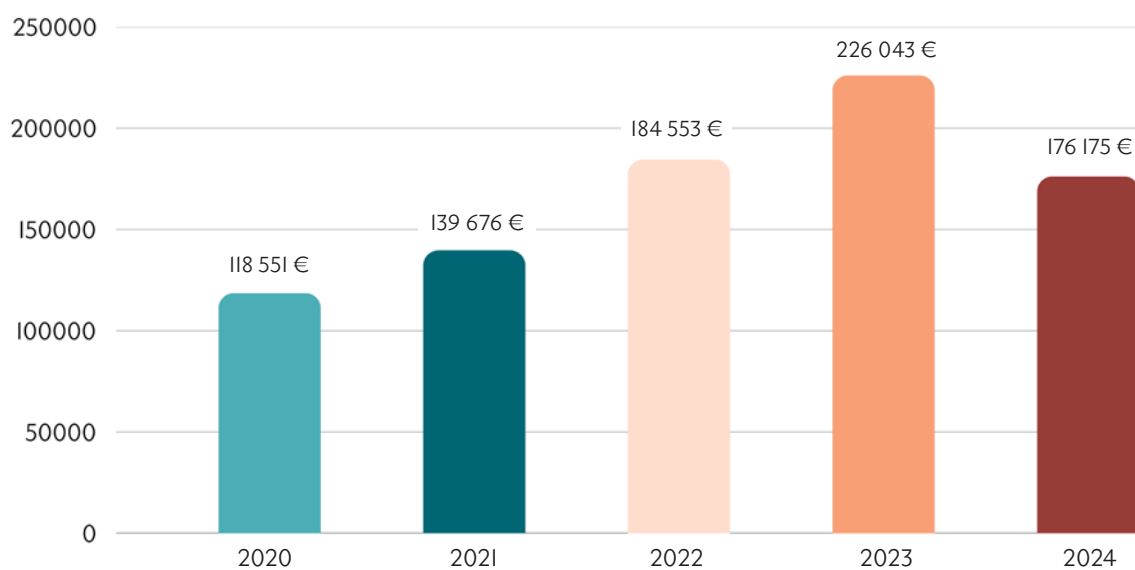
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	2024	2023
Henkilöstökustannukset		
Palkat ja palkkiot	53 251 024,52 €	49 873 161,28 €
Palkkoihin kuuluvat korvaukset	<u>-596 725,24 €</u>	<u>-630 959,57 €</u>
	52 654 299,28 €	49 242 201,71 €
Henkilösivukustannukset		
Eläkekustannukset	10 789 997,75 €	9 754 905,14 €
Muut henkilösivukustannukset	<u>1 082 596,77 €</u>	<u>1 804 995,31 €</u>
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	64 526 893,80 €	60 802 102,16 €
Aktivoidut henkilöstökustannukset	35 807,46 €	25 285,77 €
Henkilöstökustannukset yhteensä	<u>64 562 701,26 €</u>	<u>60 827 387,93 €</u>



6. Ylityökorvaukset

Kaaviossa 10 ja taulukossa 9 esitetään ylityökorvaukset ilman henkilösivukulujen 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 10 | Ylityökorvaukset (ilman sivukuluja). Koko kaupunki.



Taulukko 9 | Ylityökorvaukset aloittain ilman sivukuluja.

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallinto ja sisäiset palvelut	535 €	639 €	1 846 €	3 059 €	21 187 €
Sivistys ja hyvinvointi	34 403 €	46 386 €	47 516 €	85 128 €	74 936 €
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Kaupunkiympäristö	41 658 €	59 613 €	99 580 €	91 034 €	42 724 €
Raaseporin Vesi	41 955 €	33 038 €	35 611 €	46 822 €	37 328 €
Yhteensä	118 551 €	139 676 €	184 553 €	226 043 €	176 175 €



RASEBORG
RAASEPORI

7. Työterveyshuolto

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 (noin 130 kpl). Sopimus sisältää lakisääteisen ehkäisevän terveydenhuollon lisäksi yleislääkäritasoisen sairaanhoidon. Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit ovat olleet mahdollisia työterveyslääkärin lähetteellä.

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

Terveystarkastuksia on tehty kaikkiaan 351 kappaletta.

Kolmikanakeskusteluja on pidetty työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työskentelymahdollisuuksien suunnittelemiseksi. Pitkäaikaissairaiden osuus on pienentynyt. Jotkut ovat kuitenkin saaneet jonottaa leikkaukseen koronan aiheuttaman leikkausvelan vuoksi.

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 kehon rasituksen ehkäisemistä varten.

Työpsykologi on tarjonnut keskusteluhoitoa jopa viisi kertaa lääkärin lähetteellä. Esihenkilöt ovat voineet saada tukea työyhteisön haasteisiin tai johtamiseen.

Mehiläisen terveydenhoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi ovat osallistuneet myös yhteen johtamiskoulutukseen yhdessä kaupungin työsuojeluhenkilöstön kanssa.

Asiakastytyytyisyys on ollut korkealla, ja arvosana on jälleen erinomainen.

Kansaneläkelaitos on korvannut työterveyshuollolle enintään 483 euroa per työntekijä vuonna 2024.

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

Kaupunki, joka on savuton työpaikka, on tarjonnut työterveyshuollon kautta työntekijöilleen vieroituslääkkeitä. Yksi työntekijä on käyttänyt tätä mahdollisuutta vuoden aikana.



Taulukko 10 | Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024.

Ehkäisevä hoito (lk. 1)	Kustannukset	Kaupungin osuus
Mehiläinen	509 416,34 €	
Ensiapukoulutuksia ja materiaalia	7 321,90 €	
Kustannukset yhteensä, lk. 1	516 738,24 €	206 700,07€*
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	373,00 €	150,00 €

Sairaudenhoito (lk. 2)	Kostnader	Stadens andel
Mehiläinen	436 948,34 €	382 263,34 €*
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	316,00 €	276,00 €
Kokonaiskustannukset, lk. 1 + lk. 2 + ei Kela korvattu 30 536,72 €	984 223,30 €	206 700,07 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	711,00 €	426,00 €*
KELAn korvauskatto	483,00 €	

*arvio

Taulukko 11 | Kustannukset 2016–2023.

	Kustannukset brutto	Per työntekijä brutto	Kustannukset- netto	Per työntekijä netto
2016	747 564 €	365 €	349 824 €	170 €
2017	970 102 €	388 €	447 792 €	179 €
2018	1 049 781 €	420 €	560 490 €	224 €
2019	997 188 €	484 €	573 601 €	278 €
2020	1 431 421 €	708 €	928 237 €	459 €
2021	1 300 239 €	626 €	788 593 €	380 €
2022	1 414 757 €	684 €	870 158 €	420 €
2023	865 535 €	612 €	457 486 €	434 €



8. Työsuojaelu

Työsuojaeluhenkilöstö

Työsuojaeluvaltuutetun (henkilöstön edustaja) resurssi oli yhteensä 1,2 henkilötyövuotta. Vuoden 2024 aikana 0,2 henkilötyövuotta on ollut täyttämättä, koska kiinnostusta tehtävään ei ole osoitettu.

Työsuojaelupäällikön resurssi (työnantajan edustaja) on yksi kokoaikainen henkilötyövuosi. Työsuojaelupäällikkö on toiminut asiantuntijana lukuisissa työsuojaeluilmoitusta koskevissa selvityksissä.

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, työturvallisuuden ja työterveyteen liittyvissä asioissa.

Ensiapukoulutukseen on osallistunut 56 työntekijää.

Työpaikoille on haettu työsuojaelupareja, mutta edustajia puuttuu vielä.

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 on tullut vuoden 2024 aikana noin 54 ilmoitusta. Eniten ilmoituksia on tullut seuraavista kohteista: Ekenäs högstadium, Karjaan yhteiskoulu, Hakarinteen koulu ja jotkut päiväkodit.

Työtapaturmia

Fennialle on jätetty 109 työtapaturmailmoitusta: työ 74 prosenttia, työmatka 26 prosenttia, muut 5 prosenttia ja ammattitauti 1 prosenttia. Vakavia tai hengenvaarallisia tapaturmia ei ole sattunut vuonna 2024, ja 88 prosentissa tapauksista tapaturmat ovat johtaneet vain 0–3 päivän sairauslomaan.

Taulukko 12 | Työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet.

	2020	2021	2022	2023	2024
Raportoitujen tapaturmien määrä työssä	249	198	152	82	81
Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla	7	24	41	14	28
Ilmoitetut läheltä piti -tilanteet	3	4	5	25	39



Työsuojeluilmoituksia

Työsuojeluun on tullut yhteensä 275 ilmoitusta vuoden aikana. Yleisin ilmoitus on koskenut sivistyksen uhka- ja väkivaltatilanteita (170 kpl). Peruskouluista ja varhaiskasvatuksesta on yhtä paljon ilmoituksia. Lukioista ei ole tullut ilmoituksia väkivallasta ja sen uhasta.

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. Esiin on tullut myös ilmoituksia, joissa huoltajat ovat kohdelleet henkilöstöä epäasiallisesti.

Sivistyksen henkilöstö on vuoden aikana ilmoittanut työtaakan kasvun aiheuttamista haasteista. Syiksi on ilmoitettu henkilöstön hajauttaminen eri kiinteistöihin sekä huoli sisäilman ongelmista sekä tilanpuute.

Taulukko 13 | Työsuojeluilmoituksia.

	Sivistys ja hyvin- vointi	Kaupunki- ympäristö ja Raaseporin Vesi	Hallinto ja sisäiset palvelut	Elinkeino- ja työllisyys- palvelut	Koko kaupunki 2024	Koko kaupunki 2023
Ilmoitus vaaratilan- teesta tai läheltä piti -tilanteesta	31	4	2	2	39	25
Ilmoitus väkivallasta tai sen uhasta	170	0	1	1	172	152
Vahingollinen rasitus työssä	18	0	1	0	19	2
Häirintä, kiusaami- nen tai epäasiallinen kohtelu	34	0	0	0	34	28
Syrjintä tai eriarvoi- nen kohtelu	0	0	0	0	0	0
Terveydelle tai turvallisuudelle vaarallinen epäkohta työympäristössä	9	0	0	0	9	8
Koneita, työvälineitä tai opetusvälineitä koskeva epäkohta	1	0	0	1	2	3
Yhteensä	263	4	4	4	275	218



9. Virkistystoiminta



Amazing Race Raseborg edition 2024



9. Virkistystoiminta

Muovit

Muovit-toiminnan tavoitteena on aktivoida henkilöstöä ja kannustaa liikuntaan, hyvinvointiin ja terveellisiin elintapoihin. Vuoden aikana on järjestetty yhteensä 11 tapahtumaa 31 tilaisuudessa.

Vuonna 2024 järjestetyt tapahtumat:

- Keilailu, Tammisaari
- Ryhmätreeni Nearissa, Karjaa
- Teatterivierailu, Tammisaari
- Juoksutiimi, 13 krt, Tammisaari
- Amazing Race, Fiskari-Karjaa
- Osallistuminen Western Village Trail Run -tapahtumaan
- Veneilyretki, Sandnäsudd
- Laser tag, Tammisaari
- Ryhmätreeni Trainiumissa, 5 krt, Tammisaari
- Jouluseppele työpaja, Tammisaari
- Ringette, Karjaa

Tapahtumat houkuttelivat 231 osallistujaa.

Liikunta- ja terveystoimintaviikon 21 tapahtumaan osallistui 128 henkilöä (72 ensikertalaista). Viikolla sai työaikana osallistua yhteen tapahtumaan, mutta myös iltaisin järjestettiin useista erilaisista tapahtumista. Liikunta- ja terveystoimintaviikko järjestettiin yhteistyössä kaupungin liikunnan ja terveystoiminnan kanssa. Viikon aikana oli mahdollista osallistua muun muassa ryhmätreeneihin, järjestettyyn toimintaan uimahalleissa, liikuntaneuvontaan, kuntotesteihin ja luentoihin.

Etuudet

Epassin Flex-etuna on maksettu 100 euroa vuonna 2024. Henkilöstö on voinut käyttää etua liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Yli kolme kuukautta työsuhteessa olevat työntekijät ovat voineet hakea Epassi-etuutta. Etuutta on käyttänyt 91,5 prosenttia etuuden hakijoista, käyttöaste 87,6 prosenttia.

Edellisten vuosien tapaan kaupungin henkilöstö on voinut käydä uimahallissa alennettuun hintaan eli yksi euro per käynti. Uimahalliin tehtiin vuoden aikana 4 595 käyntiä alennettuun hintaan. Vuoden 2024 alusta etuus on koskenut myös uimahallin kuntosalia. Kuntosalietuutta on käytetty vuoden aikana 993 kertaa.

Kaupungin henkilöstön polkupyöräetuus on otettu käyttöön vuonna 2023. Vuonna 2024 uusia polkupyöriä otettiin käyttöön 65 kpl. Etuus perustuu siihen, että verotettava tulo laskee ja että veroprosentti täten pienenee.

Kaupungin joulujuhla järjestettiin Tammisaaren palloiluhallissa perjantaina 29.11.2024. Joulujuhlaan osallistui noin 480 henkeä.

Huomionosoitukset

Kaupunki on muistanut 50 ja 60 vuotta täyttäneitä ja eläkkeelle jääneitä työntekijöitään sekä heitä, joille on kertynyt 10, 20, 30 tai 40 palvelusvuotta. Huomionosoituksen saanut on saanut valita joko yhden vapaapäivän tai 250 euroa. 40 palvelusvuodesta on saanut viisi vapaapäivää.

JOULUJUHLAT 2024



Illan parhaiden asujen kilpailun voitto meni Flamingo Vicelle, elinkeinopalveluiden ja asukasosallisuuden osastolle ym.





10. Palkitsemiset

Joulujuhlassa on palkittu seuraavat henkilöt ja ryhmät hyvistä työpanoksista vuoden aikana. Kyselyn kautta on saatu yhteensä 141 eri palkitsemisehdotusta.

Vuoden työntekijä

Katja Roni, servicesekreterare
Kjell Holmqvist, projektchef

Vuoden ilopilleri

Jonny Lehtinen, arbetsledare

Vuoden esihenkilö

Julia Salmela, chef för idrottstjänster
Heidi Enberg, bibliotekschef

Vuoden tiimi

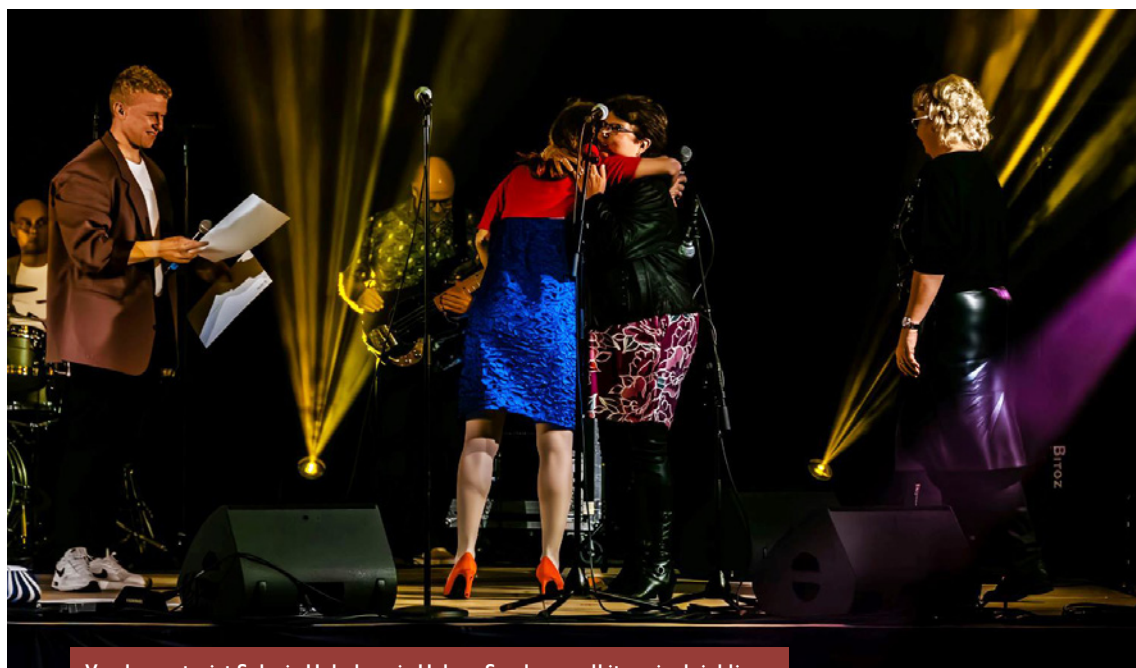
Kolme tuhannen dollarin mökkipaikkaa Uudenmaan Villissä Lännessä
Uuden intran työryhmä

Vuoden kestävyysteko

Kaupungin ulkokuntosalit

Avoin luokka

Vuoden vastaaja: **Solveig Holmberg ja Helena Sundman**, keskuksenhoitajat
Vuoden tulokas: **Theodor Nyström**, palkkasihteeri



Vuoden vastaajat Solveig Holmberg ja Helena Sundman palkitaan joulujuhlissa.



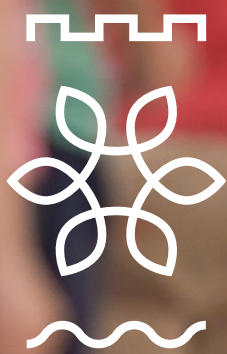
II. Henkilöstön edustajien kommentit

Toimintavuosi 2024 alkoi palkanlaskentaohjelman vaihtamisella, mikä on näkynyt työssä koko vuoden. Palkanlaskentaohjelmassa on ollut paljon ja on edelleenkin puutteita, mutta suurin osa niistä on korjattu. Jälkikäteen ajatellen uuden palkanlaskentaohjelman käyttöönoton aikataulu oli liian tiukka, mikä aiheutti yksiköille osittain turhia ongelmia. Haluamme kuitenkin kiittää palkanlaskentaa, joka sai palkat laskettua jo tammikuun ensimmäiseen palkanlaskupäivään ja joka on työskennellyt kärsivällisesti havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi.

Haluamme edelleen korostaa, että kaupungin panostus henkilöstön hyvinvointiin on vahvuus. Epassi-etuuden käyttöaste on ilahduttavasti noussut. Uimahallietuutta on kuluneena vuonna laajennettu koskemaan myös uimahallin kuntosalia. Lisäksi kaupungin Muuvit-ryhmä on jatkanut suosittujen tapahtumien järjestämistä myös kyseisenä vuonna.

Vuotta 2024 voidaan kuvata tyneksi myrskyn edellä, koska siirrymme taloudellisesti haastaviin vuosiin. Säästötoimenpiteet ja -ohjelmat leimaavat tulevia toimintavuosia. Me pääluottamusmiehet toivomme hyvää kommunikointia työnantajan kanssa varsinkin nyt, kun säästötoimet lisääntyvät. Toivomme, että myös yksikkötasolla saadaan ääni kuuluville ehdotuksia tehtäessä ja säästöohjelmia toteutettaessa.





RASEBORG
RAASEPORI