



RASEBORG  
RAASEPORI

RASEBORG.FI



2020

Henkilöstötilinpäätös



## Sisällysluettelo

	Sivu
1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖRAKENNE	7
2.1 Henkilöstön määrä	7
2.2 Vakinainen henkilökunta	9
2.3 Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma	10
2.4 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma	11
2.5 Henkilöstön kielijakauma	13
2.6 Lähtövaihtuvuus	14
3. HENKILÖSTÖN TYÖPANOS	15
4. SAIRAUSPOISSAOLO	16
5. HENKILÖSTÖKULUT	19
6. YLITYÖKORVAUKSET	20
7. TYÖTERVEYSHUOLTO	22
8. TYÖSUOJELU	25
9. VIRKISTYSTOIMINTA	27
10. KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	28
11. HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN	30
12. HENKILÖSTÖKYSELY	31
13. HENKILÖSTÖN KOMMENTIT	35

## 1. JOHDANTO

### Kahdestoista Raasepori -vuosi

Vuosi 2020 oli Raaseporin historian kahdestoista. Vuotta leimasi paljolti Covid-19-pandemia. Kun pandemia iski Suomeen maaliskuun puolivälissä, harva arvasi, miten se vaikuttaisi työtapoihin ja arkeemme. Kyse ei ollut ainoastaan uusista käytännöistä, joihin kuului kasvomaskien ja käsidesin käyttäminen, vaan jouduimme nopeasti tilanteeseen, jossa mahdollisimman monia pyydettiin työskentelemään etänä. Jopa kouluilta edellytettiin etätöitä, joka uutena työtapana koetteli sekä oppilaita että henkilöstöä. Myös kokouksia ja koulutuksia on hoidettu pitkälti etänä.

Kevään aikana osa valmiuslain pykälistä oli voimassa. Hoitoalan ammattilaisilla oli tarvittaessa työvelvollisuus, normaali työaikalaki ei koskenut hoitohenkilöstöä ja irtisanomisajan pidentäminen ja vuosilomien peruuttaminen olisivat myös voineet tulla kyseeseen. Kaupungin ei kuitenkaan tarvinnut ottaa käyttöön muita toimenpiteitä kuin tiettyä varovaisuutta lomien myönnettäessä keväällä, jolloin pelättiin pandemian hallitsematonta leviämistä niin, että se vaatisi kaikkien hoitoalan ammattilaisten läsnäoloa työpaikoilla. Pandemian seurauksena osa henkilöstöstä on kiertänyt muissa tehtävissä. Tällainen tehtävä on ollut mm. ruokakassien kuljettaminen vanhuksille.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin sekä keväällä että syksyllä. Keväällä neuvotteluja käytiin yhteistyötoimikunnassa 21.4.–6.5.2020. Tuolloin yhteistoimintamenettelyssä oli kysymys työsopimuslain 2 luvun 12 §:n soveltamisesta ja sellaisten työntekijöiden lomauttaminen, joille ei pandemian vuoksi ollut töitä normaaliin tapaan. Neuvottelut eivät johtaneet tulokseen, koska niiden perusta hävisi, kun valtioneuvosto kumosi rajoitukset ennen kuin yhteistoimintamenettely oli saatettu loppuun. Syksyn aikana toteutettiin yhteistoimintamenettely, jonka tavoitteena oli vuoden 2021 talousarviossa säästää 2 miljoonaa euroa henkilöstökuluissa vuoden 2021 aikana. Yhteistoimintamenettely jatkui 14.9.–26.10.2020, ja sen tuloksena oli 56 henkilötyövuoden vähennys. Kun valtuusto vahvisti talousarvion, säästövelvoite pieneni hieman siten, että jäljelle jäi noin 50 henkilötyövuotta.

Sairauspoissaolot nousivat hieman 16,2 työpäivästä 17,0 päivään henkilötyövuotta kohden. Henkilöstö sai suurimman osan vuotta olla sairauslomalla omalla ilmoituksella enintään viisi päivää normaalin kolmen päivän sijaan. Pandemian alusta lähtien kaikkia on kehoitettu pysymään matalalla kynnyksellä kotona, jos on vähänkin influenssan oireita.

Työterveyshuollon kustannukset nousivat voimakkaasti vuoden aikana. Koronapandemian vuoksi työterveyshuolto on saanut paljon yhteydenottoja eri riskiryhmiin kuuluvilta työntekijöiltä. Henkilökunnan koronatestauksen kustannukset tekivät noin 217 000 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ja käyttilastot esitellään sivuilla 23–24. Työtapaturmien määrä on kasvanut jyrkästi 142 tapauksesta vuonna 2019 249 tapaukseen vuonna 2020. Syynä on pääasiassa raportoitujen väkivalta- ja uhkaustapausten lisääntyminen kouluissa.

Koronapandemia on vaikuttanut toimintaan monin eri tavoin, mikä näkyy myös henkilöstötilinpäätöksen tilastoissa. Vuosi 2020 ei ollut normaali toimintavuosi. Henkilöstökyselyssä työntekijät ovat voineet antaa palautetta siitä, millaisena he ovat tämän vuoden kokeneet.



## Henkilöstöstrategia

Kaupunki on vahvistanut strategian vuosille 2018–2021. Strategian täydennykseksi on määritelty kymmenen kohtaa strategian toteutukseksi henkilöstöpolitiikassa.

### Visio

Ihana Raasepori  
Toimii  
Kestävästi

### Arvopohja

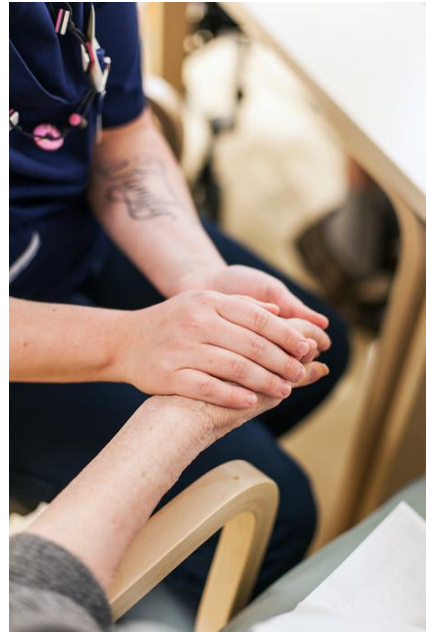
1. Avoimuus
2. Osallisuus
3. Tasa-arvo

### Strategian neljä pääteemaa

1. Myönteinen asenne
2. Houkutteleva kaupunki
3. Hyvät palvelut
4. Kestävä talous

### Strategian toteutus henkilöstöpolitiikassa

1. Hyvät alaistaidot  
– Henkilöstöä tuetaan alaisroolissa
2. Hyvä johtaminen  
– Esimiehet saavat koulutusta ja tukea tehtävässään
3. Tiedotus ja viestintä on aktiivista  
– Kaupungin viestintäsuunnitelma implementoidaan henkilökunnan keskuudessa mm. koulutuksella
4. Huomio siihen, että kaupunki on palveluorganisaatio  
– Asiakaspalvelu nostetaan selvemmin esiin sekä ulkoisten että sisäisten asiakkaiden kohdalla
5. Panostukset henkilökunnan hyvinvointiin ja työterveyteen  
– Työterveyttä ja motivaatiota parantavia toimenpiteitä priorisoidaan talousarviossa
6. Henkilöiden työllistäminen ja ohjaaminen omassa organisaatiossa  
– Kaupunki huolehtii siitä, että pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi on edellytykset omassa toiminnassa  
– Kaupungin yksiköt ottavat mahdollisuuksiensa mukaan harjoittelijoita, oppisopimusoppilaita ja opiskelijoita, joilla on työssäoppimisjakso, siviilipalvelusmiehiä sekä taksvärkkiä suorittavia oppilaita
7. Henkilöstön osaamista kehitetään  
– Henkilöstön osaamista kehitetään ja hyödynnetään. Myös hiljaista tietoa hyödynnetään henkilökunnan erotessa palveluksesta



8. Sähköistä työtapaa implementoidaan
  - Eri päätös- ja työprosessit digitalisoidaan
9. Pyritään hyvään työympäristöön
  - Parannetaan sekä fyysistä että psyykkistä työympäristöä
10. Pyritään tasa-arvoon ja yhdenvertaiseen kohteluun
  - Toteutetaan tasa-arvosuunnitelma

### **Koulutussuunnitelma**

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman määräykset ovat muuttuneet lakimuutoksen 1.1.2014 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 ja e) osaamisen kehittämistavoitteet.

### **Henkilöstökulujen kehitys**

Kirjatut henkilöstökulut ovat 84 330 125,03 € verrattuna 83 479 033,74 €:oon v. 2019, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 851 091,29 € eli noin 1 %.

### **Panostukset terveyteen ja hyvinvointiin**

Vuoden aikana panostettiin tuntuvasti henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja tätä kautta työkyvyn tukemiseen. Kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus saada liikunta- ja kulttuuriseteleitä, uida edullisesti kaupungin omassa uimahallissa sekä osallistua ohjattuihin liikunta- ja virkistystoimintoihin.

### **Lapsiystävällinen kunta**

Raaseporin kaupunki osallistuu vuoden 2020 loppuun saakka virallista lapsiystävällistä kuntaa koskevaan työhön. Lapsiystävällinen kuntamalli pohjautuu UNICEFin "Child Friendly City" -malliin. Tavoitteena on edistää lapsen oikeuksien toteutumista lapsen arjessa. Raaseporin kaupungille tämä merkitsee konkreettisesti seuraavaa:

- kehitystyö on sitoutunutta ja tuottavaa
- lapsiystävällisyyttä edistetään kaupungissa kaikilla tasoilla
- ryhdytään toimiin pysyvien muutoksien saavuttamiseksi
- lapset ja nuoret osallistuvat koko prosessiin



## Feelit

Vuosina 2011–2013 Raaseporin kaupunki toteutti yhdessä Kasnäsin Saariston Työhyvinvointiakatemian kanssa FEELIT-hankkeen tarkoituksena parantaa työhyvinvointia, vahvistaa työterveyttä ja luoda hyvä työilmapiiri. Hankeaikana hankkeeseen osallistui kaikkiaan 54 ryhmää, joissa oli 993 osanottajaa. Hanketta jatkettiin pienimuotoisesti ilman ulkoista rahoitusta, koska monelta työpaikalta haluttiin osallistua mutta koska se ei onnistunut itse hankeaikana. Vuonna 2020 hankkeeseen osallistui 2 ryhmää, joissa oli 27 osanottajaa.

## Tilastot

Tämä on kahdestoista Raaseporin kaupungille laadittu henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös on henkilöstöasioiden seurannan ja kehittämisen väline. Henkilöstötilinpäätöksen tarkoitus on antaa kokonaiskuva henkilöstöstrategiasta, henkilöstön määrästä, rakenteesta ja työpanoksesta, poissaolitiheydestä, henkilöstökustannuksista, työpaikkaterveydenhuollosta, työsuojelusta, henkilöstön virkistystoiminnasta, kuntouttavasta työtoiminnasta, palkitsemisista sekä yhteenveto henkilöstökyselystä.

Henkilöstöresurssien seuranta ja niitä koskeva kirjanpito on jatkuva prosessi, joka on kytköksissä kaupungin talouden ja toiminnan suunnitteluun. Käytettävyyden parantamiseksi tarvitaan kuitenkin pidemmän aikavälin vertailuja. Tämä henkilöstötilinpäätös on uuden organisaation yhdestoista. Vertauksia on tehty pääasiassa vuosiin 2016–2020. Suoranaisia tilastovertiluja kuntaliitosta edeltävään aikaan ei valitettavasti voi tehdä. Tämä johtuu osin siitä, että organisaation jako on uusi ja että aikaisempien henkilöstötilinpäätösten tilastotietoja ei ole laadittu samoin perustein, joten tiedot eivät ole vertailukelpoisia.

Tilastotiedot on otettu kaupungin palkkajärjestelmästä ja eHRM-ohjelman raporttimoduulista. Useimmat raportit voidaan jakaa pienempiin osiin niin, että analyysyjä saadaan tehtyä myös yksikötasolla. Tällä tavoin kaupungin yksiköt voivat käyttää tietoja toimintansa seurannassa samalla, kun ne toimivat kaupungin johdon apuvälineenä mm. resursoinnissa ja toiminnan suunnittelussa.

## 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. kansalaisopiston 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 henkilötyövuosien määrää. Harjoittelijat, siviilipalvelusmiehet ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevat eivät näy henkilöstötilastoista, mutta he tekevät kuitenkin työpanoksen kaupungille.

## 2. HENKILÖSTÖRAKENNE

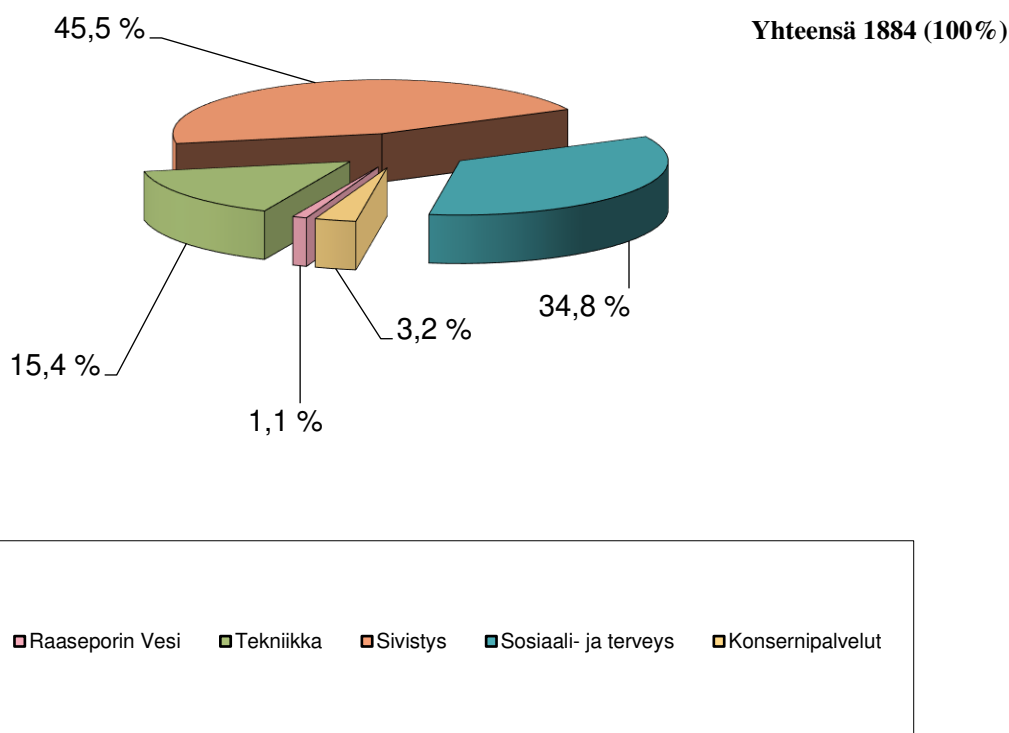
### 2.1 Henkilöstön määrä

Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2020. 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.

Päätoimisten työntekijöiden määrä on noussut 34 henkilöllä verrattaessa toisiinsa kahta päivämäärää eli 31.12.2019 ja 31.12.2020. Tämä mittaus koskee vain yksittäistä päivämäärää, eikä se anna oikeata kokonais kuvaa. Kokonaistyöpanos kehityksineen näkyy tarkemmin taulukoista 5 ja 6.

#### Päätoiminen henkilöstö 31.12.2020



Kaavio 1

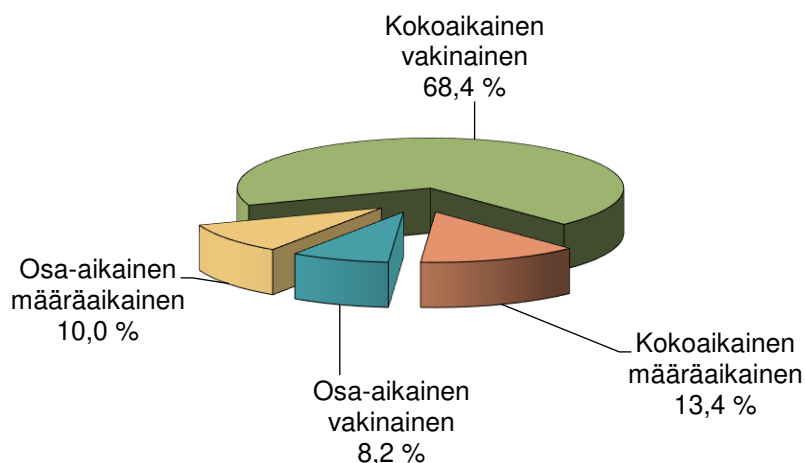
**Päätoiminen henkilöstö 2020 Koko kaupunki ja toimialat**

	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hei	Elo	Syy	Lok	Mar	Jou
Konsernipalvelut	67	62	61	62	61	70	70	62	63	63	59	60
Sosiaali- ja terveydenhuolto	640	648	643	679	669	729	703	647	649	654	654	656
Sivistys	861	852	844	804	814	713	710	849	856	859	877	857
Tekniikka	303	305	302	302	293	304	290	299	298	294	294	290
Raaseporin Vesi	22	22	21	21	22	24	23	23	22	22	21	21
<b>Yhteensä</b>	<b>1893</b>	<b>1889</b>	<b>1871</b>	<b>1868</b>	<b>1859</b>	<b>1840</b>	<b>1796</b>	<b>1880</b>	<b>1888</b>	<b>1892</b>	<b>1905</b>	<b>1884</b>

Taulukko 1

**Päätoiminen henkilöstö 31.12.2020 kokoaikainen, osa-aikainen**

Yhteensä 1884 henk. (100%)



Kaavio 2

Päätoiminen henkilöstö v. 2016–2020. Kokoaikaiset, osa-aikaiset, vakinaiset ja määräaikaiset Koko kaupunki.

	2016	2017	2018	2019	2020
Kokoaikainen vakinainen	1185	1228	1230	1275	1289
Kokoaikainen määräaikainen	231	219	250	257	252
Osa-aikainen vakinainen	301	255	256	160	155
Osa-aikainen määräaikainen	162	147	177	158	188
<b>Yhteensä</b>	<b>1879</b>	<b>1849</b>	<b>1913</b>	<b>1850</b>	<b>1884</b>

Taulukko 2



## 2.2 Vakinainen henkilökunta

Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakinaisten kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät per 31.12.2020 sekä alhaalla yhteenveto ajanjaksosta 2009–2019. Koska vastaavia laskelmia ei tehty samoin perustein Tammisaassa, Karjaalla ja Pohjassa, ei relevantti vertailu vuoteen 2008 tai sitä ennen ole mahdollinen.

### Vakinaiset koko- ja osa-aikaiset 31.12.2020

	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Kaikki
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	
Kaupunginkanslia	11	12	23	2	0	2	25
Talososasto	0	8	8	0	0	0	8
Henkilöstöosasto	5	11	16	0	0	0	16
Kehitysosasto	2	7	9	0	0	0	9
Sosiaali- ja terv. Hallinto	2	13	15	0	1	1	16
Vanhuuspalvelu	12	263	275	1	6	7	282
Terveyspalvelut	8	157	165	0	5	5	170
Sosiaalipalvelut	2	41	43	0	4	4	47
Työllisyyspalvelut	6	17	23	0	0	0	23
Hallinto ja muu opetus	6	17	23	2	3	5	28
Varhaiskasvatus	2	235	237	0	4	4	241
Opetus	46	192	238	6	102	108	346
Vapaaikaosasto	13	31	44	0	3	3	47
Tekninen hallinto	4	3	7	1	0	1	8
Yhdyskuntatekninen osasto	20	7	27	2	0	2	29
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	12	16	28	0	0	0	28
Tilahallintoosasto	24	123	147	5	20	25	172
Jätelautakunta	0	6	6	0	0	0	6
Raaseporin vesi	18	2	20	1	0	1	21
<b>Koko Kaupunki</b>	<b>193</b>	<b>1161</b>	<b>1354</b>	<b>20</b>	<b>148</b>	<b>168</b>	<b>1522</b>

Taulukko 3

### Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2019

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

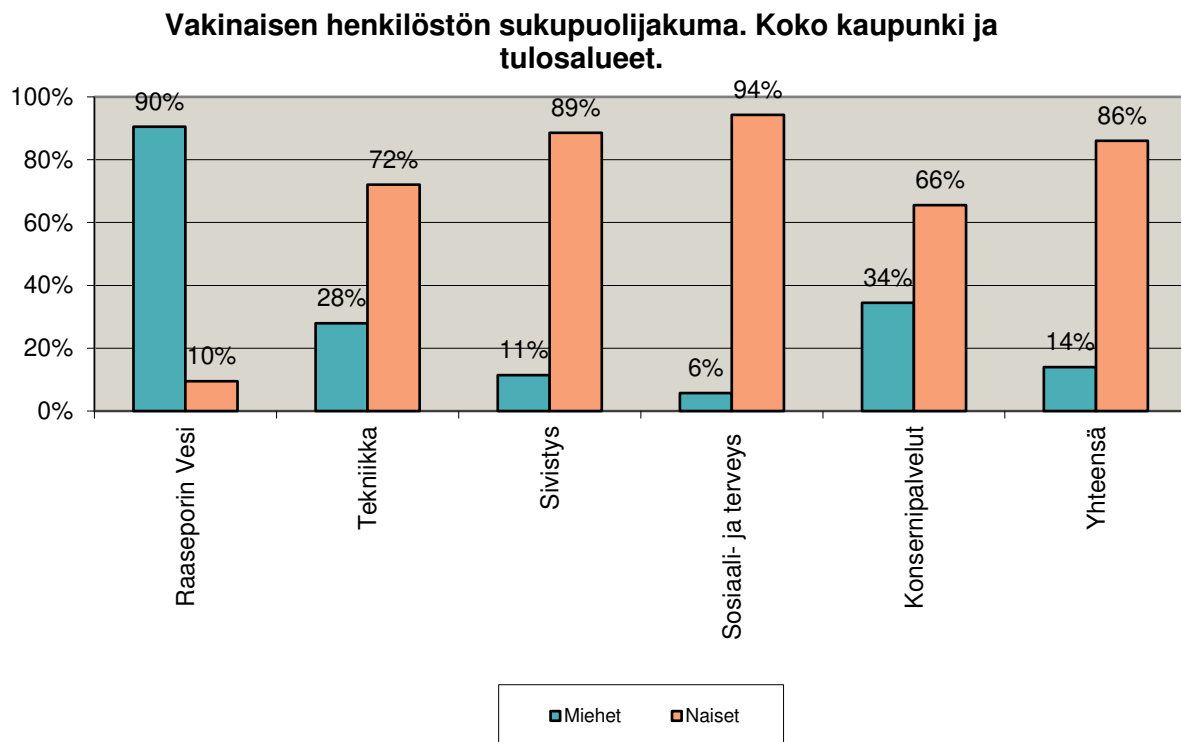


### 2.3 Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Kaavio 3 kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa koko kaupungissa ja toimialoittain. Henkilöstöstä 86 % on naisia ja 14 % miehiä. Sukupuolijakauma on lähellä koko maan kuntatyöntekijöiden keskiarvoa. 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). Kaupunginvaltuusto päätti v. 2013 omaksua eurooppalaisen tasa-arvojulistuksen.

Eri toimialoista sosiaali- ja terveyshuolto on naisvaltaisin; sen henkilöstöstä 94 % on naisia. Raaseporin Vesi -liikelaitoksessa tilanne on päinvastainen: 90 % vakinaisista työntekijöistä on miehiä.



Kaavio 3

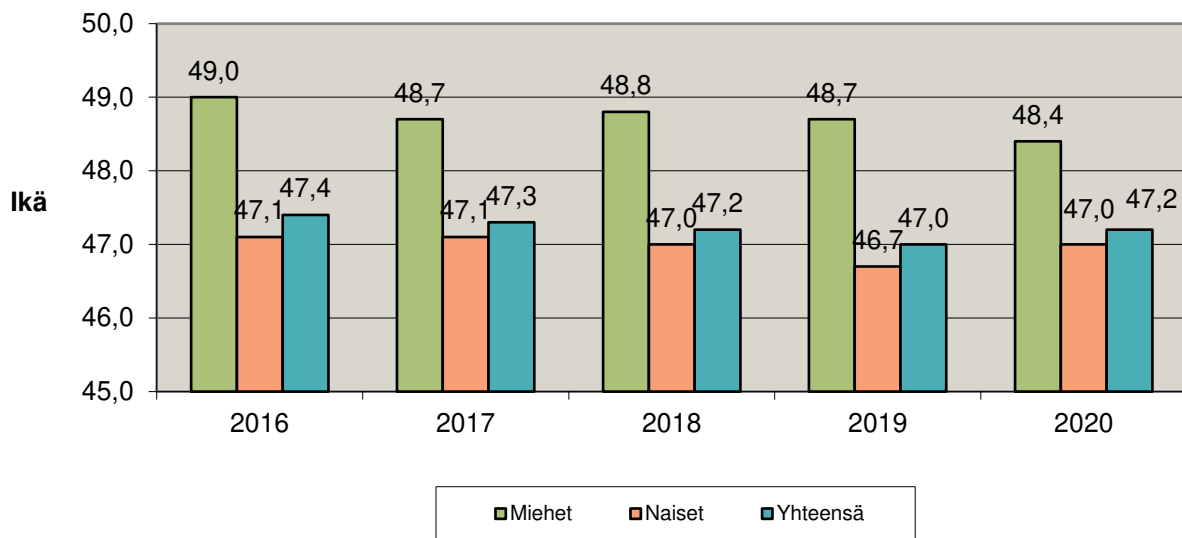


## 2.4 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Kaaviosta 4 ilmenee henkilöstön keski-ikä. Naisten keski-ikä oli 1,4 vuotta alhaisempi kuin miesten.

Kaavio kuvaa tilannetta 31.12.2016 – 2020.

### Vakinaisen henkilöstön keski-ikä. Koko kaupunki.



Kaavio 4



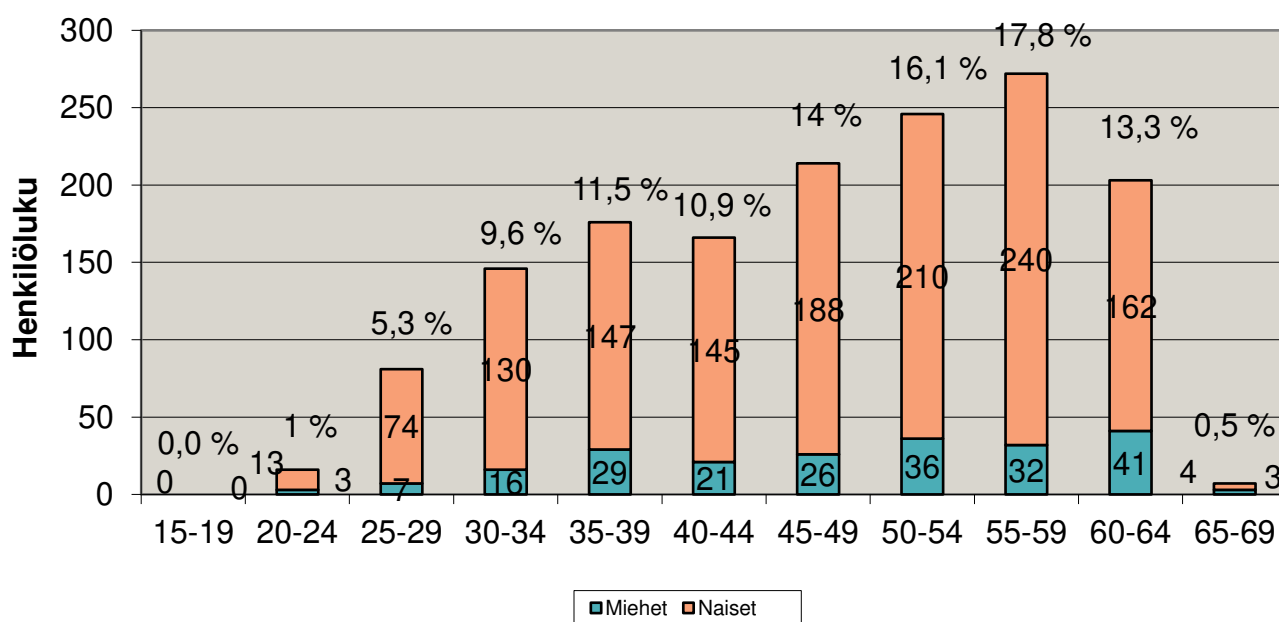
Kaavion 5 ikäprofiili osoittaa, että ikäryhmät 55–59 vuotta ja 50–54 vuotta ovat suurimmat yksittäiset ikäryhmät. Henkilöstöstä 33,9 % kuuluu jompaankumpaan ryhmään.

Yli 47,7 % vakinaisesta henkilöstöstä on 50 vuotta täyttäneitä. Vain 6,3 % vakinaisesta henkilöstöstä on alle 30-vuotiaita.

Eläkkeellejäänti-ikä vaihtelee ja se voi ylittää 65 vuotta. 31.12.2020 kaupungilla oli 7 yli 65-vuotiasta vakinaista työntekijää, mikä on enemmän kuin v. 2019 (4).

Kaavio kuvaa tilannetta 31.12.2020.

### Vakinaisen henkilöstön ikäprofiili. Koko kaupunki.

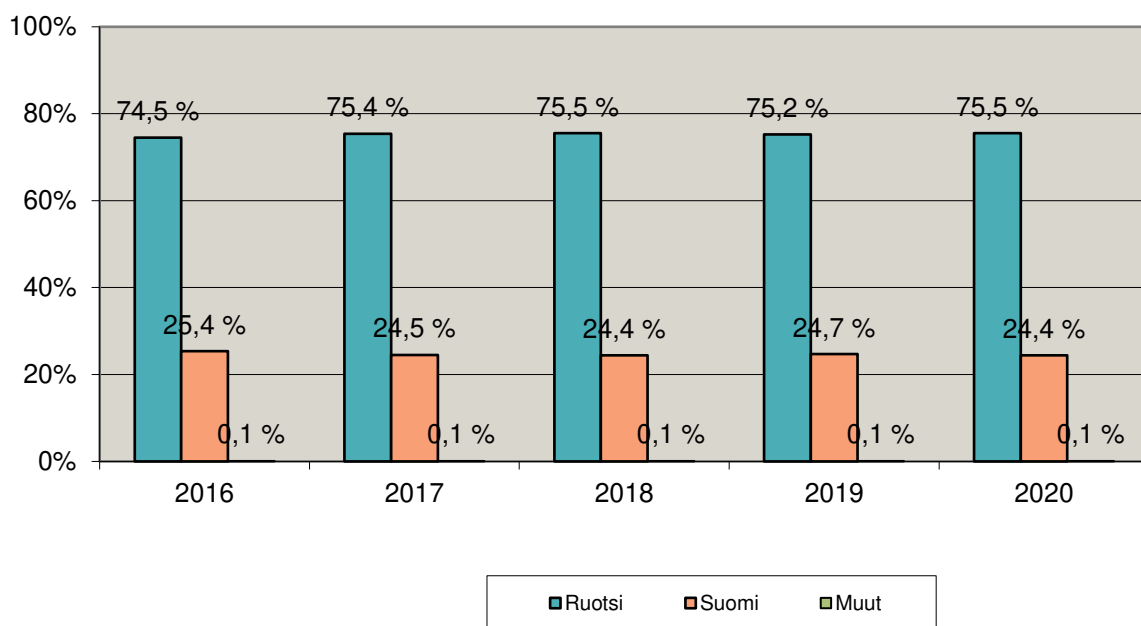


Kaavio 5

## 2.5. Henkilöstön kielijakauma

Vakinaisen henkilöstön äidinkieli v. 2016–2020 ilmenee kaaviosta 6. Vuonna 2020 oli 75,5 %:lla ruotsi äidinkielenä, 24,4 %:lla suomi ja 0,1 %:lla muu äidinkieli. Kaupungin väestön kielijakauma on seuraava: 30,9 % suomenkielisiä, 64,6 % ruotsinkielisiä ja 4,5 % muun kielisiä.

### Vakinaisen henkilöstön äidinkieli. Koko kaupunki.



Kaavio 6





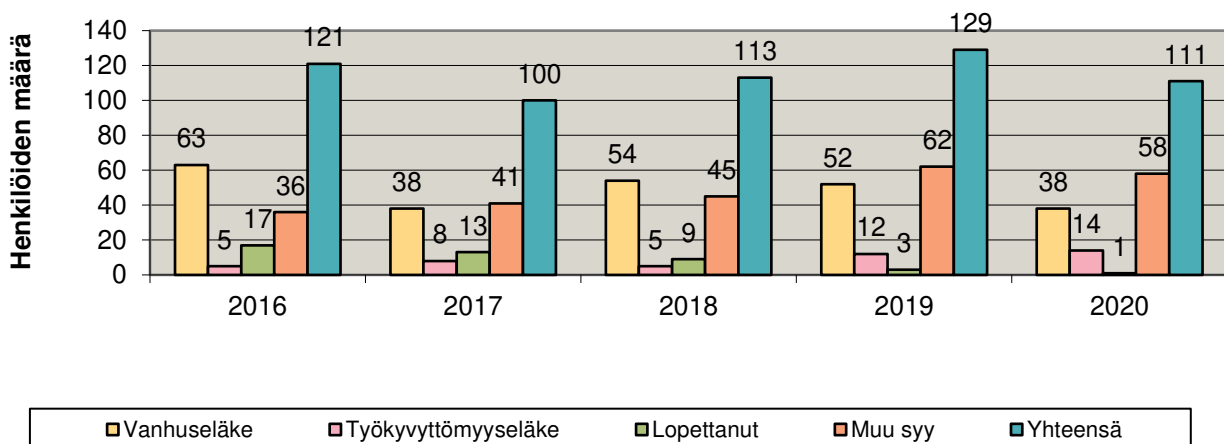
## 2.6 Lähtövaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön kokonaisvaihtuvuus oli vuoden aikana 111 henkilöä eli noin 7,3 %.

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

Taulukosta 4 ilmenee, kuinka moni on jäänyt jonkin tyyppiselle eläkkeelle vuoden aikana, sekä kunkin kategorian keski-ikä.

### Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus. Koko kaupunki.



### Kaavio 7

Eläkelaji	Henkilöt	Keski-ikä
Vanhuuseläke	38	64,1
Työkyvyttömyyseläke	6	47,8
Osatyökyvyttömyyseläke	8	58

### Taulukko 4

### 3. HENKILÖSTÖN TYÖPANOS

Taulukosta 5 ilmenevät tyøjaksot kalenteripäivinä, poissaolot kalenteripäivinä, tehty varsinainen vuosityöaika työpäivinä sekä työpanos vuosittain. Lukuihin eivät sisälly 14 päivää lyhyemmät palvelussuhteet.

Tehty vuosityöaika, eli koko vuoden yhteenlaskettu työaika, on kalenterivuoden päivien määrä (365) miinus kaikki poissaolot kalenteripäivinä laskettuna. Poissaoloon kuuluvat lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät, vuosilomapäivät sekä palkalliset ja palkattomat työ- ja virkavapaat. Vuosityö on siten kokopäivätyötä tekevän henkilön koko vuoden työpanos. Taulukko 6 näyttää vuosityöt toimialoittain v. 2016–2020. Taulukossa 7 on esitetty erilaiset vapaat kalenteripäivinä.

	Tyøjaksot kalenteripäivinä	Poissaolo kalenteripäivinä	Työpanos yhteensä kalenteripäivinä	Työpanos yhteensä prosenttina	Työpanos työpäivinä
Konsernipalvelut	24 715	4 911	19 804	80,1 %	54,3
Sosiaali- ja terveydenhuolto	248 617	63 035	185 582	74,6 %	508,4
Sivistys	319 358	67 202	252 156	79,0 %	690,8
Tekniikka	105 710	20 359	85 351	80,7 %	233,8
Raaseporin Vesi	8 328	1 030	7 298	87,6 %	20,0
<b>Yhteensä</b>	<b>706 728</b>	<b>156 537</b>	<b>550 191</b>	<b>77,9 %</b>	<b>1504,3</b>

Taulukko 5

	2016	2017	2018	2019	2020
Konsernipalvelut	163,3	55,0	63,4	63,5	54,3
Yleis- ja taloushallinto	52,6				
Sosiaali- ja terveydenhuolto	516,9	498,1	496,5	501,1	508,4
Sivistys	720,9	690,1	709,8	695,8	690,8
Tekniikka	67,3	226,2	223,3	224,9	233,8
Raaseporin Vesi	20,8	20,5	19,9	20,3	20,0
<b>Yhteensä</b>	<b>1541,8</b>	<b>1489,9</b>	<b>1512,9</b>	<b>1505,6</b>	<b>1507,3</b>

Taulukko 6

	2016	2017	2018	2019	2020
Vuorotteluvapaa	408	133	771	302	604
Koulutuspäiviä	1399	1625	1851	1962	971
Palkaton virkavapaa	3162	1356	1831	2722	1093
Sairaalan lapsen hoito	1569	1309	1467	1378	1599
Lomautus	0	0	0	0	0
Säästötalkoot	0	1029	0	0	0
Karanteeni	0	0	0	0	180
<b>Yhteensä</b>	<b>6538</b>	<b>5452</b>	<b>5920</b>	<b>6364</b>	<b>4447</b>

Taulukko 7

#### 4. SAIRAUSSPOISSAOLO

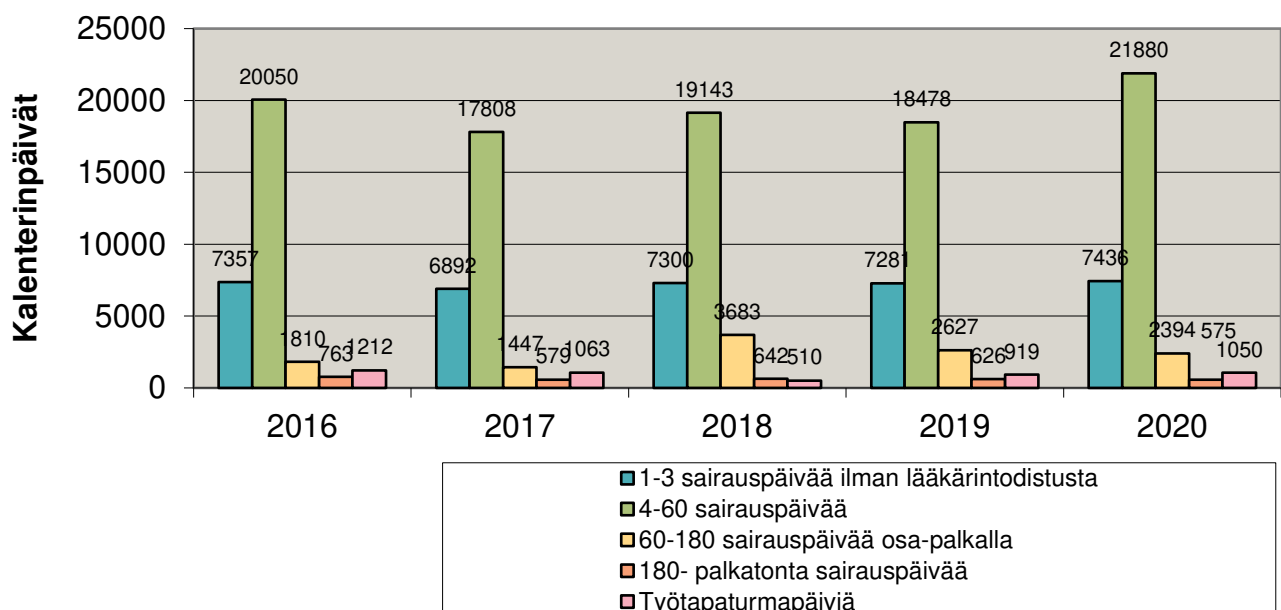
Vuonna 2020 sairauspoissaolon määrä oli 32 285 kalenteripäivää, mikä vastaa noin 88 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 8, 9 ja 10 on esitetty sairauspoissaolotiheys kuukausittain, poissaolotyytit sekä poissaolopäivien määrä kalenteripäivinä v. 2020.

Lakisääteisellä poissaololla tarkoitetaan perhelomia, tilapäinen hoitovapaa ja opiskeluvapaata. Muu poissaolo on mm. virkavapaata, vuorotteluvapaata ja kuntoutusvapaata.

Taulukko 8 on yhteenveto sairauspoissaolojen diagnoosikoodeista. Taulukossa 9 sairauspoissaolo on esitetty työpäivinä. Keskimääräinen sairauspoissaolo/henkilötyövuosi oli 17 työpäivää, mikä vastaa 7,86 % vuoden kaikista työpäivistä. Vuonna 2019 keskimääräinen sairauspoissaolo/henkilötyövuosi oli 16,2 työpäivää eli 7,48 % vuoden työpäivistä. Sairauspoissaolo/henkilövuosityö on näin ollen noussut 0,38 prosenttiyksikköä tai 0,8 työpäivää vuoteen 2019 verrattuna.

#### Sairauspoissaolopäivät. Koko kaupunki.

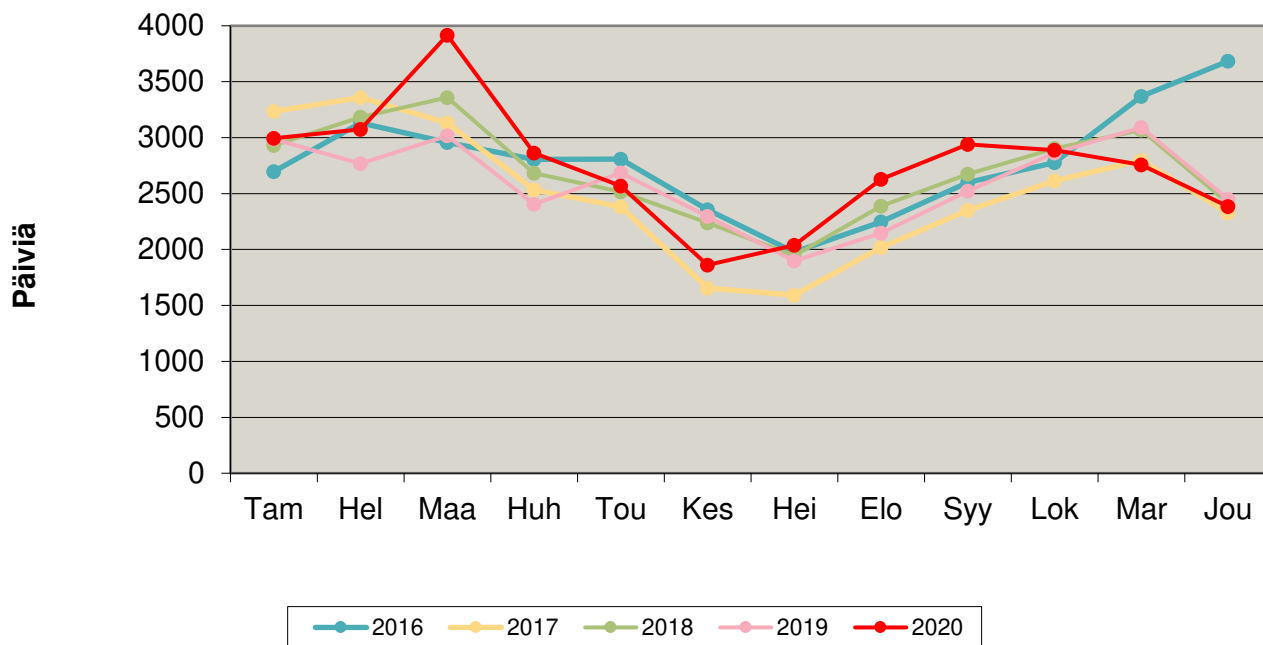


Kaavio 8

	2017	2018	2019	2020
M: (tuki ja liikuntaelinten sairaudet)	28 %	33 %	35 %	38 %
F: (mielenterveyden häiriöt)	23 %	26 %	27 %	20 %
R: (oma ilmoitus/määräämätön)	11 %	10 %	11 %	12 %
S-T: (vammat ja onnettomuudet)	11 %	5 %	5 %	5 %
J: (hengityselinten sairaudet)	10 %	10 %	8 %	11 %
Muuta: (esim. Hermosto, kasvaimet, verenkierto, silmä & korva)	18 %	16 %	14 %	14 %

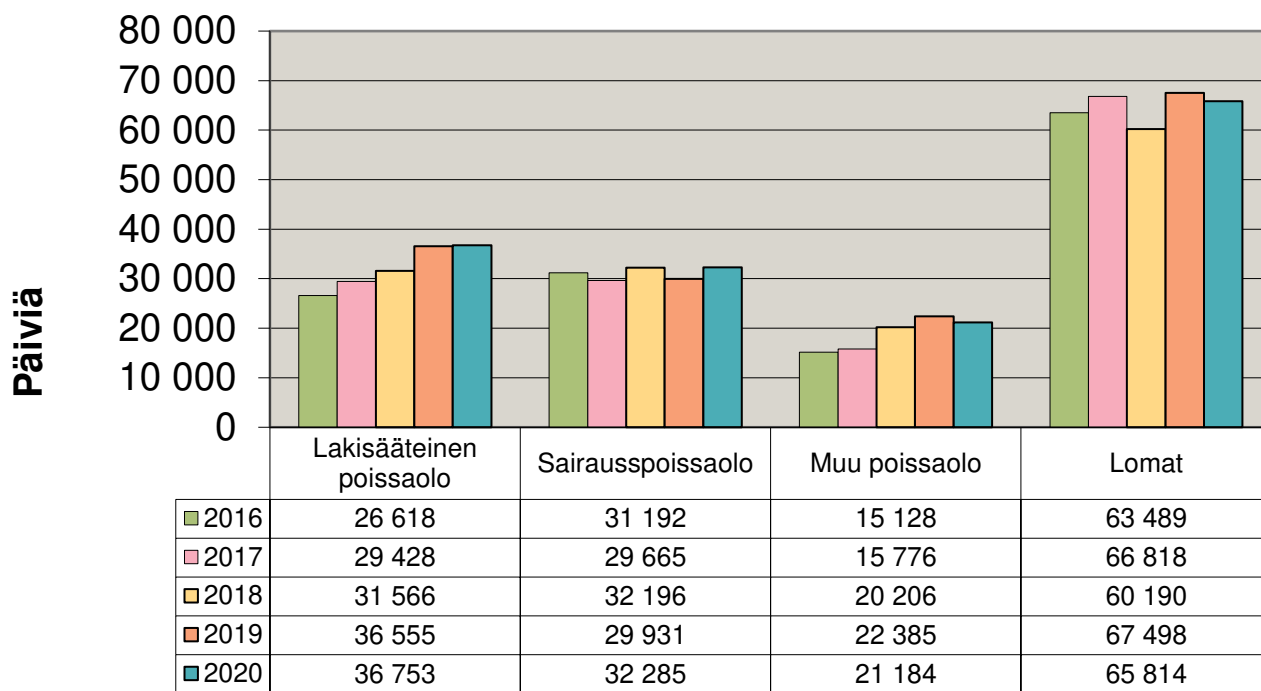
Taulukko 8

### Kuukausittaiset sairauspoissaolot



Kaavio 9

### Poissaolopäivät



Kaavio 10

Taulukko 9 kuvaa sairauspoissaolo työpäivinä ja poissaolojaksoina. Koko kaupunki, osastot ja keskimääräinen poissaolo/henkilö. Alhaalla yhteenveto vastaavista tiedoista ajanjaksosta 2009–2019.

	2019			2018				
	Sairauspoissaolo työpäivinä	Sairauspoissaolo tapauksia	Työpäiviä per henkilö	Sairauspoissaolon % työpäivistä	Työpäiviä per henkilö	Sairauspoissaolon % työpäivistä	Työpäiviä per henkilö	Sairauspoissaolon % työpäivistä
Kaupunginkanslia	269	64	11,8	5,46 %	18,8	8,73 %	32,9	15,23 %
Taloulosasto	61	13	8,5	3,92 %	8,7	4,04 %	4,9	2,25 %
Henkilöstöosasto	90	24	6,4	2,98 %	6,4	2,99 %	1,9	0,88 %
Kehitysosasto	45	18	5,2	2,39 %	5,0	2,31 %	5,8	2,70 %
Sosiaali- ja terveydenhuollon hallinto	124	31	8,9	4,10 %	24,1	11,15 %	5,4	2,52 %
Vanhuspalvelut	6824	1553	24,9	11,53 %	24,6	11,37 %	26,0	12,02 %
Terveyspalvelut	2898	670	18,8	8,70 %	17,3	8,02 %	19,4	8,99 %
Sosiaalipalvelut	410	126	9,1	4,22 %	9,6	4,43 %	8,6	3,98 %
Työllisyyspalvelut	354	54	18,0	8,32 %	9,5	4,38 %	7,1	3,28 %
Hallinto ja muu opetus	61	25	2,4	1,09 %	6,2	2,89 %	5,1	2,35 %
Varhaiskasvatus	4257	1194	19,3	8,94 %	14,7	6,82 %	16,0	7,40 %
Opetus	3895	1161	11,7	5,40 %	10,2	4,72 %	10,5	4,88 %
Vapaa-aikaosasto	693	135	15,4	7,11 %	16,9	7,83 %	9,7	4,48 %
Tekninen hallinto	4	2	0,6	0,26 %	20,8	9,61 %	3,5	1,62 %
Yhdyskuntatekninen osasto	575	71	17,4	8,07 %	21,7	10,05 %	19,2	8,87 %
Tilahallintoosasto	3392	678	20,6	9,55 %	22,1	10,21 %	21,8	10,10 %
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	186	66	7,9	3,66 %	4,4	2,03 %	7,5	3,48 %
Jätelautakunta	58	15	11,4	5,27 %	7,8	3,63 %	0,0	0,00 %
Raaseporin vesi	224	56	11,2	5,19 %	6,1	2,83 %	13,9	6,41 %
<b>Koko Kaupunki</b>	<b>24420</b>	<b>5956</b>	<b>17,0</b>	<b>7,86 %</b>	<b>16,2</b>	<b>7,48 %</b>	<b>16,5</b>	<b>7,66 %</b>

Taulukko 9

Vuosi	Päivää/henk. työvuosi	Prosentteissa
2009	11,8	5,48 %
2010	11,5	5,34 %
2011	13,7	6,35 %
2012	12,4	5,74 %
2013	13,0	6,02 %
2014	14,5	6,71 %
2015	13,0	6,01 %
2016	16,5	7,65 %
2017	15,4	7,13 %
2018	16,5	7,66 %
2019	16,2	7,48 %





## 5. HENKILÖSTÖKULUT

Kirjatut henkilöstökulut ovat 84 330 125,03 € verrattuna 83 479 033,74 €:oon v. 2019, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 851 091,29 € eli noin 1 %.

### PALKKAMENOJEN KEHITYS (verotilitysten mukaan)

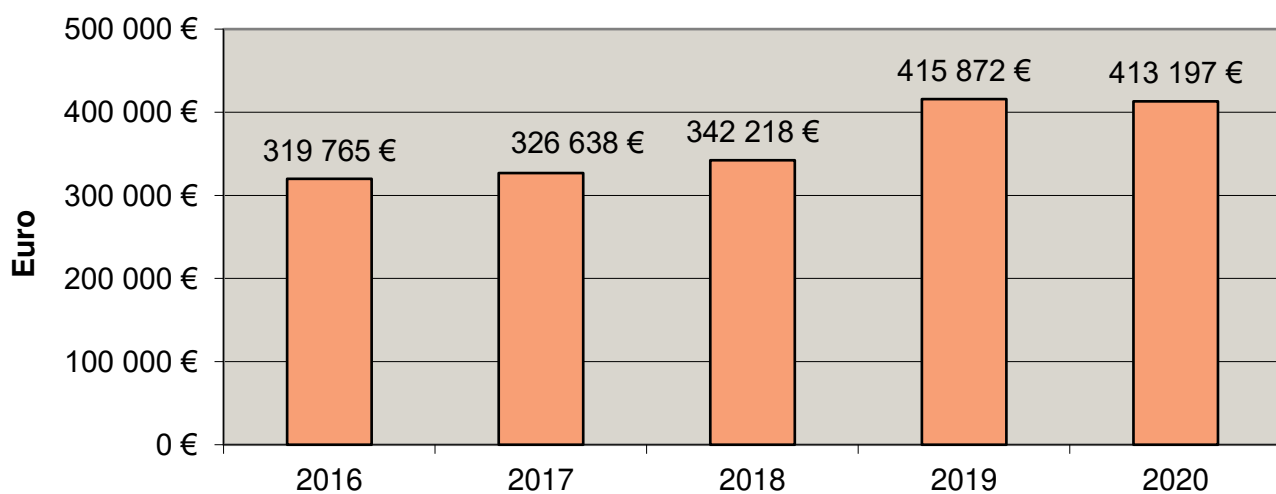
<b>Palkat päätoimesta</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Raaseporin kaupunki	66 385 050 €	65 706 304 €
Raaseporin Vesi	999 600 €	980 324 €
<b>Palkat sivutoimesta</b>		
Raaseporin kaupunki	17 136 €	58 265 €
Raaseporin Vesi	0 €	0 €
<b>Luontaisedut</b>		
Raaseporin kaupunki	292 535 €	328 404 €
Raaseporin Vesi	200 €	0 €
<b>Eläkkeet</b>		
Raaseporin kaupunki	16 411 €	16 212 €
Raaseporin Vesi		
Työkorvaukset	2 472 716 €	2 200 671 €
Lähdeverolliset palkat	0 €	2 733 €
<b>Yhteensä</b>	<b>70 183 647 €</b>	<b>69 292 913 €</b>

<b>HENKILÖSTÖKULUT</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	68 076 283,92 €	67 222 323,45 €
Palkkoihin kuuluvat korvaukset	-1 208 812,06 €	-1 103 255,99 €
	66 867 471,86 €	66 119 067,46 €
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	15 219 800,73 €	15 289 562,80 €
Muut henkilösivukulut	2 191 454,58 €	2 001 842,26 €
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	84 278 727,17 €	83 410 472,52 €
Aktivoidut henkilöstökulut	51 397,86 €	68 561,22 €
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>84 330 125,03 €</b>	<b>83 479 033,74 €</b>

## 6. YLITYÖKORVAUKSET

Kaavioissa 11 ja 12 sekä taulukossa 10 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.

**Ylityökorvaukset (ilman sivukuluja) Koko kaupunki**

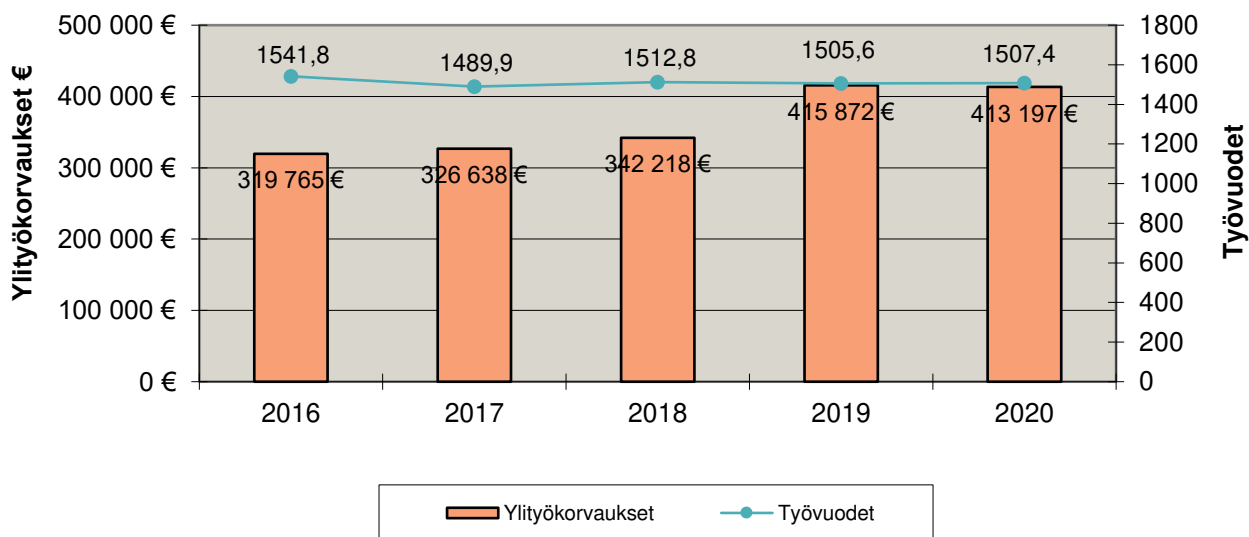


Kaavio 11

	2016	2017	2018	2019	2020
Konsernipalvelut	34 791 €	8 556 €	12 156 €	2 901 €	535 €
Yleis- ja taloushallinto	9 125 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Sosiaali- ja terveydenhuolto	162 988 €	176 380 €	188 076 €	257 251 €	294 646 €
Sivistys	61 710 €	63 766 €	67 137 €	65 249 €	34 403 €
Tekniikka	19 749 €	47 544 €	42 504 €	53 018 €	41 658 €
Raaseporin Vesi	31 402 €	30 392 €	32 345 €	37 453 €	41 955 €
<b>Yhteensä</b>	<b>319 765 €</b>	<b>326 638 €</b>	<b>342 218 €</b>	<b>415 872 €</b>	<b>413 197 €</b>

Taulukko 10

### Ylityökorvaukset/työvuodet



Kaavio 12



## 7. TYÖTERVEYSHUOLTO

Kaupungin työntekijöille on tarjottu työterveyshuoltoa Mehiläisen vastaanotoilla Tammisaarella ja Karjaalla. Lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltoon on sisällytetty yleislääkäritason sairaanhoito. Työterveyslääkärin läheteellä on myös voinut konsultoida erikoislääkäriä.

Mehiläisen työterveysfysioterapeutin konsultaatioita on tarjottu työntekijöille, joilla on ollut akuutteja oireita tuki- ja liikuntaelimissä. Akuuttivastaanoton tarkoituksena on, että työntekijä saa työterveysfysioterapeutilta arvion ja ohjausta ajoissa, mikä voi ehkäistä pitkäaikaista kipua ja työkyvyttömyyttä. Työterveysfysioterapeutti on vierailut muutamassa yksikössä ja antanut työergonomiaan ja nostotekniikkaan liittyvää ryhmäohjausta.

Työpaikkapsykologi on voinut läheteen perusteella tarjota psykologipalveluja keskusteluterapian muodossa, korkeintaan 5 kertaa työntekijää kohden. Työpaikkapsykologi on voinut ilman lähetettä antaa tukea esimiehille, jotka ovat kokeneet haasteita työyhteisössä tai toivoneet sivullisen ammatillista näkemystä erilaisista johtamisen haasteista.

Digikliniikka on tarjonnut ympärivuorokautista apua terveysasioissa. Digikliniikan kautta voi lähettää kysymyksiä ja valokuvia lääkärille tai terveydenhoitajalle/sairaanhoitajalle. Digikliniikka toimii *OmaMehiläinen*-sovelluksessa, jonka noin 80 % työntekijöistä on ladannut itselleen.

Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuoltoa 423,60 euroon saakka työntekijää kohden. Työterveyshuollon korvaus perustuu aina työterveyshuoltosopimukseen, työpaikkaselvitykseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitettyyn versioon. Ennaltaehkäisevästä toiminnan kustannuksista korvataan 60 % ja sairaanhoitokustannuksista 50 %. Sairaanhoidosta aiheutuneita kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää ei ole saavutettu korvausluokan I kustannusten korvaamisen jälkeen, kuitenkin enintään 40 % enimmäismäärästä.

Raaseporin kaupungilla on ollut neljä yhteistyökokousta Mehiläisen edustajien kanssa. Kokousten tarkoituksena on ollut edistää yhteistyötä ja kehittää työterveyshuollon toimintaa. Yhdessä näistä tapaamisista oli mukana myös kunnallisen eläkeyhtiö KEVAN edustajia.

Vuoden lopussa käynnistyi toimitilahuollon henkilöstön ja työpaikkafysioterapeutin välisen hankkeen suunnittelu. Tammikuussa 2021 käynnistyvän hankkeen tavoitteena on edistää valitun työntekijäryhmän työterveyttä ja hyvinvointia.

Raaseporin kaupunki on vuodesta 2012 alkaen ollut savuton työpaikka ja tarjoaa tukea tupakoinnin lopettamiseen tuettujen nikotiinikorvausvalmisteiden tai vieroituslääkkeiden muodossa. Näitä on voinut saada työterveyshuollon maksusitoumuksella. Kolme työntekijää on käyttänyt tätä mahdollisuutta vuonna 2020.

### Ehkäisevä hoito ( lk. I)

	brutto	netto
Mehiläinen	737 203,00 €	294 881,00 €
Ensiapuvalmius (laitteet ja koulutus)	10 065,00 €	4 026,00 €
Kustannukset yhteensä , lk. I	747 268,00 €	298 907,00 €

<b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b>	<b>369,40 €</b>	<b>147,80 €</b>

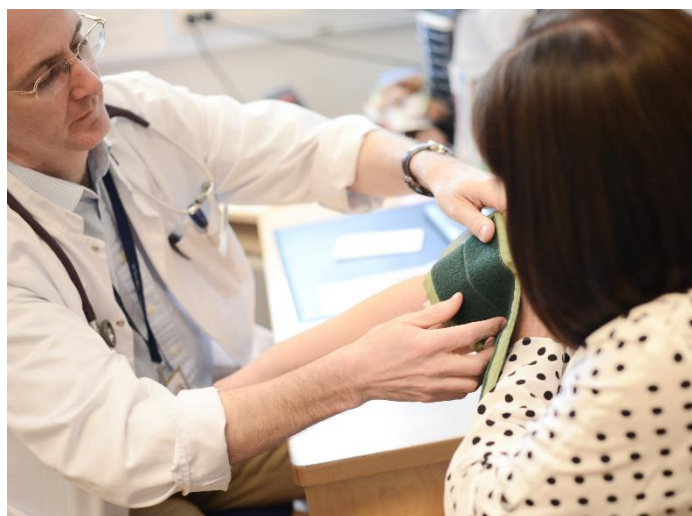
### Sairaudenhoito ( lk II)

	brutto	netto
Mehiläinen	684 153,00 €	629 329,70 €
Kustannukset yhteensä, klass II	684 153,00 €	629 329,70 €

<b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b>	<b>338,20 €</b>	<b>311,10 €</b>

<b>Kustannukset yhteensä , lk. I + lk. II</b>	<b>1 431 421,00 €</b>	<b>928 236,70 €</b>
<b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b>	<b>707,60 €</b>	<b>458, 90 €</b>
<b>KELAn korvauskatto</b>	<b>423,60 €</b>	<b>248, 70 €</b>

Taulukko 11 Työterveyshuollon kustannukset v. 2020





	2020	2019
<b>Työterveyslääkäri</b>		
Terveystarkastus	1857 kpl	1 573 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	8 kpl	22 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	145 h	107 h
Sairaanhoito	2 238 kpl	3 047 kpl
Työpaikkaselvitys	32,5 h	10 h
Etäpalvelut, terveydenhoito	3,5 h	
Etäpalvelut, sairaanhoito	652 kpl	
<b>Työterveyshoitaja</b>		
Terveystarkastus	716 kpl	589 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	510 kpl	324 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	57 h	50 h
Sairaanhoito	614 kpl	889 kpl
Työpaikkaselvitys	174 h	210,5 h
Etäpalvelut, terveydenhoito	34 kpl	
Etäpalvelut, sairaanhoito	21 kpl	
<b>Työpaikkafysioterapeutti</b>		
Terveystarkastus	349 kpl	147 kpl
Sairaanhoito		192 kpl
Työpaikkaselvitys, ergonomiakartoitus	94 h.	123 h
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	314 kpl	203 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	11,5 h	2,5 h
<b>Työpaikkapsykologi</b>		
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	558 kpl	425 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	2 h	9 h
Työpaikkaselvitys	44 h	10 h
<b>Erikoislääkäri</b>		
Terveystarkastus	91 kpl	59 kpl
Sairaanhoito	481 kpl	415 kpl
Etäpalvelut, sairaanhoito	5 kpl	
<b>Tutkimukset</b>		
Laboratoriotutkimukset	8 017 kpl	4 867 kpl
Kuvadiagnostiikka	666 kpl	592 kpl
Sosiaalinen alue	2 kpl	4 kpl
Näköergonomia	4 kpl	6 kpl

Taulukko 12 Tiedot työterveyshuollon toiminnasta, yhteensä

## 8. TYÖSUOJELU

### Työsuojeluhenkilökunta

Työsuojeluvaltuutetun (henkilöstön edustajat) resurssi on yhteensä kaksi henkilötyövuotta. Työsuojeluvaltuutettu valitaan neljäksi vuodeksi ja seuraava kausi alkaa vuonna 2022. Vuosi 2020 on siis ollut kuluvan kauden kolmas vuosi. Työsuojelupäällikön (työnantajan edustaja) resurssi on yksi kokoaikainen.

### Työsuojelujaosto

Työsuojelujaosto on kokoontunut neljä kertaa vuoden aikana. Kahden työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön lisäksi jaostoon kuuluu myös varatyösuojeluvaltuutettu. Työterveyshuollon toiminta, työtapaturmat, uhka- ja väkivaltatilanteet työpaikalla, kemikaalien käsittely sekä riskikartoitukset ovat olleet toistuvia asioita jaoston kokouksissa.

### Työsuojelutoiminta

Työsuojeluhenkilöstö on toiminut esimiesten ja työntekijöiden tukena työsuojeluun, turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä.

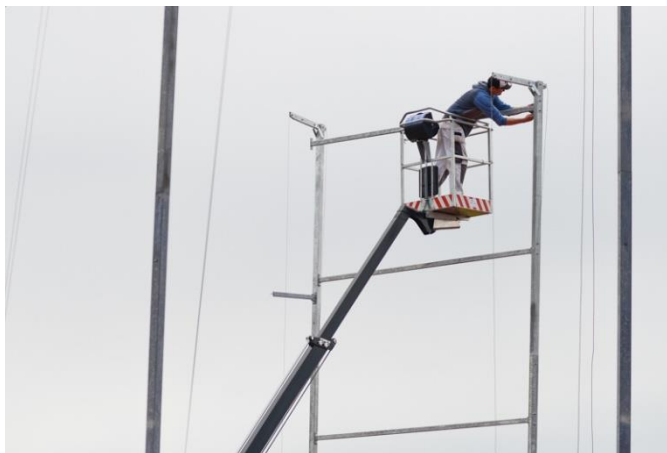
Vuodelle suunnitellut koulutukset peruuntuivat koronapandemian vuoksi. Erilaiset työpaikkakäynnit ja -kokoukset ovat vähentyneet tuntuvasti vallitsevien rajoitusten vuoksi. Työsuojelupäällikkö on vuoden aikana selvittänyt yhdeksän epäasiallista kohtelua koskevaa ilmoitusta. Yksi ilmoituksista oli useamman henkilön tekemä. Toinen kahdeksan työntekijän tekemä ilmoitus peruttiin ennen kuin sitä ehdittiin käsitellä.

Työsuojeluvaltuutettu on muun muassa antanut eri toimintojen kemikaaliturvallisuuteen liittyvää neuvontaa.

### Työtapaturmat

Ilmoitettuja työtapaturmia oli yhteensä 249 kpl. Taulukko 13 esittelee tapaturmatyypit ja niiden esiintymisen eri toimialoilla. Kaikkia uhkaa tai väkivaltaa koskevia ilmoituksia ei ole raportoitu vakuutusyhtiö Fennialle.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa on raportoitu 19 asiakastapaamista, joissa vartija on ollut paikan päällä. Vartija on kutsuttu paikalle etukäteen, koska on ollut ennakoitavissa, että tapaamisesta voi aiheutua työntekijöille työturvallisuusriskejä.



	Sivistys	Sosiaali- ja terveys	Tekniikka ja Raasep. Vesi	Konserni-palvelut	Yhteensä
Kaatuminen	11	11	8		30
Väkivalta tai uhka	121	29			150
Pistovamma	1	8			9
Venähdys	7	11	5		23
Haava, palo-, puristusvamma	4	6	6	1	17
Silmävamma	5	1	1	1	8
Muuta	1	4			5
Työmatka		4	3		7
<b>Yhteensä</b>	<b>150</b>	<b>74</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>249</b>

Taulukko 13 Tapaturmat työaikana ja työmatkoilla

	2016	2017	2018	2019	2020
Raportoitujen tapaturmien määrä työssä	141	127	136	137	249
Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla	10	13	9	11	7
Työstä johtuvat sairaudet - ammattitaudit	0	0	0	0	0
Ilmoitetut läheltä piti - tilanteet	38	31	2	4	3

Taulukko 14 Yhteenvedo työsuojelutilastosta 2016 – 2020

## Sisäilma

Työsuojeluhenkilöstö kuuluu kaupungin sisäilmaryhmään, joka kokoontuu säännöllisesti, noin joka neljäs viikko. Ryhmän puheenjohtajana toimii sivistystoimenjohtaja ja sihteerinä työsuojelupäällikkö. Muilta osin ryhmä koostuu teknisen toimialan, Eteläkärjen ympäristöterveyden ja työterveyshuollon edustajista.

Tammikuussa Ekenäs högstadieskolassa tehtiin kartoitus, jossa työntekijät ja oppilaat saivat vastata kyselyyn sisäilmaan liittyvistä kokemuksista ja oireista. Vastaavan kartoituksen seuranta toteutettiin rajoitetusti Karjaan yhteiskoulussa joulukuussa. Alkuperäinen kartoitus tehtiin Karjaan yhteiskoulussa syksyllä 2019.

Tietoa, raportteja ja ryhmän kokousten muistiot on julkaistu kaupungin kotisivuilla.

## 9. VIRKISTYSTOIMINTA

Suomen olympiakomitea myönsi kaupungille Suomen aktiivisin työpaikka -palkinnon vuonna 2020. Palkinto myönnetään niille työpaikoille, jotka saavat riittävästi pisteitä olympiakomitean suorittamassa tutkimuksessa ja arvioinnissa. Arvioinnin mukaan Raaseporin kaupunki organisoii toimintansa hyvin, kaupungin tavoitteet ovat selkeät ja moni työntekijä hyödyntää liikunta- ja kulttuurietuuksia. Arviointi antoi myös konkreettisia kehittämisehdotuksia virkistystyölle, muun muassa tiedottaminen voisi toimia paremmin, osallistujapaikkoja voisi olla enemmän, toimintaan voisi houkutella enemmän osallistujia ja työntekijöitä voisi kannustaa liikuntaan paremmin. Kehittämisehdotusten ansiosta Muuvit-toiminta onnistui koronapandemiasta huolimatta kaksinkertaistamaan osallistujamääränsä vuonna 2020.

Liikuntaa ja terveyttä edistävä Muuvit-ryhmä järjestää virkistystoimintaa kaupungin henkilöstölle. Koronapandemia vaikutti toimintaan, ja monet suunnitellut ohjelmat jouduttiin valitettavasti perumaan. Koronatilanne auttoi kuitenkin myös ajattelemaan uudella tavalla ja luomaan uusia rakenteita, jotka jatkuvat myös koronapandemian jälkeen. Vuonna 2020 Muuvitin toimintaan osallistui 490 henkilöä.

Vuonna 2020 tarjottiin seuraavia aktiviteetteja:

- Ruoanlaittokurssi
- Keilausta
- Ohjattua voimistelua keväällä ja syksyllä
  - o keväällä 2 kertaa viikossa
  - o syksyn aikana urheilun ja terveystiikunnan tuntien mukaan, joihin henkilöstö sai osallistua maksutta kerran viikossa
- Liikuntakampanja
- Christoph Treierin etäluentoja
  - o "Att leda i kris" (esimiehille tarkoitettu)
  - o "Jag mår bra och fixar det här" (koko henkilöstölle)
- Veneretki
- Joogapäivä
- Bunkkerivaellus
- Uintitekniikkaa



Keväällä 2020 järjestettiin hyötyliikuntakampanja LähdeLiikkumaan. Tavoitteena oli kannustaa urheilemaan ja liikkumaan turvallisesti koronapandemian aikana, jolloin urheiluhallit olivat suljettuina ja seuratoiminta oli monessa tapauksessa tauolla. Kampanja, joka toteutettiin toimialarajat ylittävänä yhteistyönä, rakentui neljän teeman ympärille: treenaa kotona, Raaseporin pyöräilyreitit, Raaseporin vaellusreitit ja aloita juokseminen. Osallistujien kesken arvottiin palkintoja. Kampanja houkutteli 70 osallistujaa.

Yli 3 kuukautta palvelussuhteessa olleilla työntekijöillä on ollut mahdollisuus hakea 50 euron arvoista epassi-etuutta. Vuonna 2020 epassi-etuutta käytti 1 099 henkilöä. Kaupungin henkilöstö on saanut käydä uimahallissa alennettuun hintaan 1 euro/käynti. Vuonna 2020 henkilöstö teki "tavallisia" uimahallikäyntejä 2 248 ja aamuuintikäyntiä 38 eli yhteensä 2 286 käyntiä.

Joulujuhlia ei järjestetty koronapandemian takia.

## 10. KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Työllistämispalvelut-osasto järjestää nuorten ja aikuisten työttömien työpajapalveluja. Työpajoja on yhteensä seitsemän: Sic-Sac Center, jonka toiminta koostuu ompelusta, käsitöistä ja kahvitarjoiluista, Fix-it, jonka toiminta koostuu ruoanlaitosta ja siivouksesta, Versta, jossa tehdään puutöitä, TOLI-TORI, joka toimii kierrätyskeskuksena, ja Tam-fix, jossa keskitytään mielenterveyden edistämiseen ja jossa tehdään töitä alihankintana. Liikkuva Fixar-Malte -ryhmä tekee erilaisia puutarha-, muutto-, korjaus- ja kiinteistöhoitotöitä. Nuorisotyöpaja KOI on nuorison työpaja, jossa harjoitellaan sosiaalisia taitoja. Kaikki nämä toimivat kuntouttavana työtoimintana lukuun ottamatta Tam-fixia, jossa asiakkailta on hoitokontakteja ja jossa he ovat työhönvalmennuksessa.

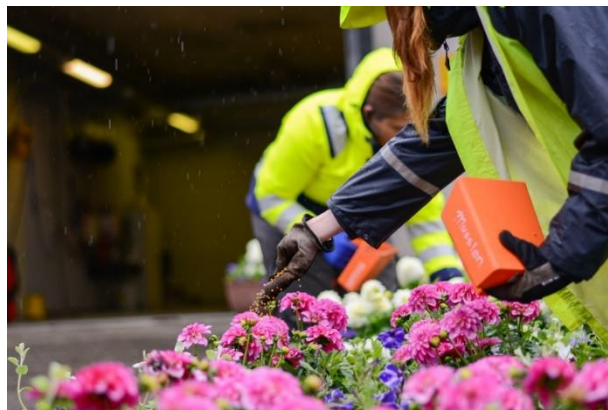
Omien työpajojen lisäksi yhdistykset ja tuottajat ostavat sekä nuorten että aikuisten palveluja, ja lisäksi osa työllistyy kaupungin omien yksiköiden kautta. Tavoitteena on rakentaa useasta vaihtoehdosta koostuva kokonaisuus, koska toimintaan osallistuvilla on erilaisia tarpeita. Aktivointisuunnitelman tekemiseen osallistuminen on pakollista. Toiminnassa on kaksi aikuisten koordinaattori, yksi TYP-yhteispalvelussa työskentelevä koordinaattori sekä yksi nuorten koordinaattori. Lisäksi osastolla on oma sosiaalityöntekijä, työttömien terveydenhoitaja, työhönvalmentaja sekä osa-aikainen psykologi.

Osasto vastaa myös etsivästä nuorisotyöstä ja sillä on kaksi alan työntekijää, jotka toimivat kunnassa rekisteri- ja yhteydenottovastaavina niille, jotka keskeyttävät opiskelun, asepalveluksen tai siviilipalveluksen. He työskentelevät myös yhdessä nuorten koordinaattorin sekä sosiaalitoimiston kanssa, jotta kaikki tukea ja ohjausta tarvitsevat nuoret saavutetaan.

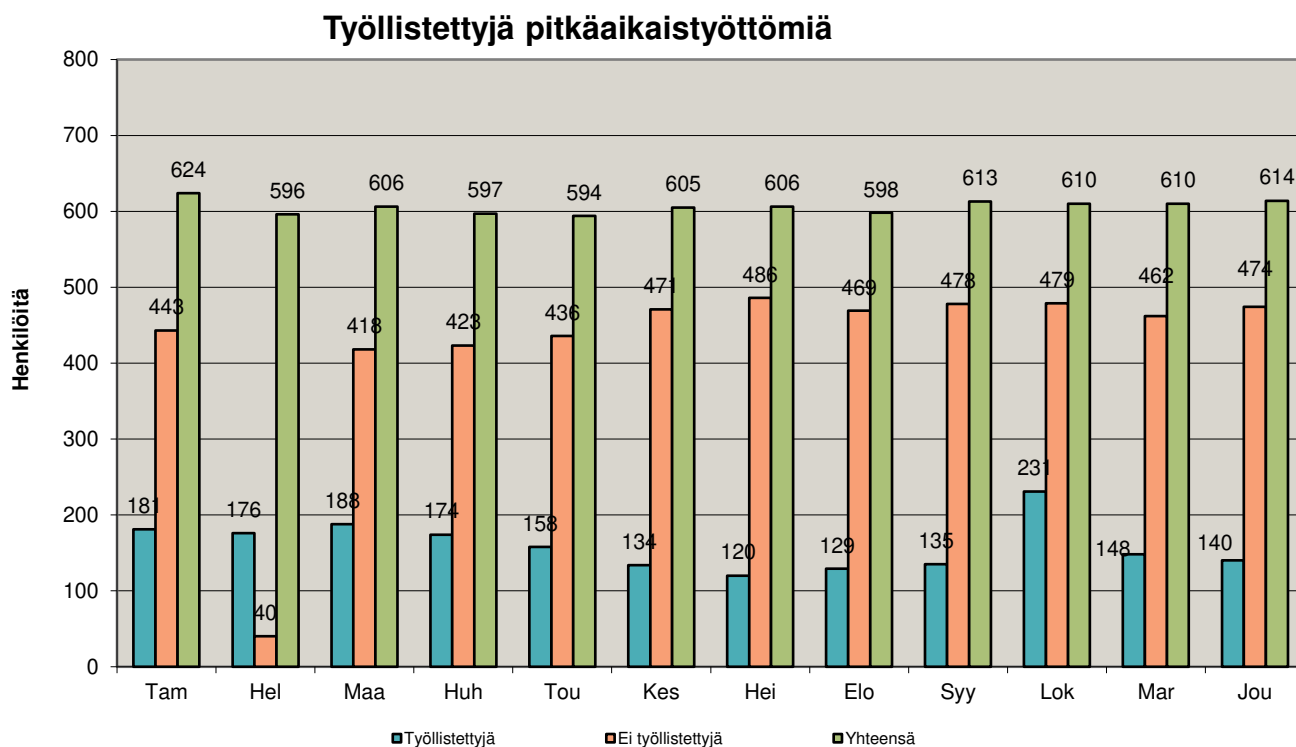
### Toiminnan taloudellinen tulos

ELY-keskuksen korvaus kaupungille oli 116 983 €. Tämä summa on laskettu seuraavasti: 11 594 työpäivää x 10,09 €/päivä, jonka valtio (ELY-keskus) maksaa kunnalle sen työllistäessä pitkäaikaistyöttömän kuntouttavan työtoiminnan kautta.

Säästetty työmarkkinatuki 761 828 €, 116 983 €:n ELY-keskuksesta saatu tulo sekä osaston muut tulot 191 759 € antavat yhteensä 1 070 570 €:n säästön/tulon.



Kaaviosta 13 ilmenee kuntouttavassa työtoiminnassa olleiden lukumäärä/kuukausi. Kaaviosta ilmenee myös niiden pitkäaikaistyöttömien määrä, joita ei ole työllistetty, sekä molemmat ryhmät yhteensä. Prosentti kuvaa työllistettyjen määrää kuukaudessa suhteessa kaikkiin pitkäaikaistyöttömiin.



Kaavio 13

Työllistettyjen pitkäaikaistyöttömien määrä keskimäärin per kuukausi vuosina 2009–2020

2009	68
2010	74
2011	85
2012	122
2013	154
2014	163
2015	176
2016	190
2017	206
2018	221
2019	189
2020	151

Taulukko 15



## 11. PALKITSEMISET

Joulukuussa 2020 palkittiin seuraavat henkilöt hyvistä työpanoksista vuoden aikana:

### 1. Vuoden työntekijä

Sosiaali- ja potilasasiamies **Johanna Söderlund**  
It-osaston erikoissuunnittelija **Jeanette Söderlund**

### 2. Vuoden ilopilleri

Tilahallinnon laitoshuoltaja **Carola Grönholm**

### 3. Vuoden esimies

Ekenäs gymnasiumin rehtori **Petra Blomqvist**

### 4. Vuoden tiimi

#### Tartunnanjäljitystiimi

Tiimi koostuu seuraavista henkilöistä:

Tove Wide, Christa Westerholm, Pia Halavakoski, Maria Mannström, Emilia Baarman, Michaela Hiidensalo, Solveig Lundqvist, Diana Grenman ja Mirja Koponen

### 5. Avoin luokka

Vuoden arjen sankarit: **Palkanlaskenta**

Tiimi koostuu seuraavista henkilöistä:

Britt-Marie Backman, Jan Ström, Pirjo Inkinen, Hillevi Lundström-Leino, Christine Dahlström, Siv Lindblom, Anu Kari, Carina Nyholm ja Carita Stjernberg

### 6. Vuoden positiivinen työpanos

Vammaispalvelujen esimies **Jessica Himanen-Stenström**



## 12. HENKILÖSTÖKYSELY

Henkilöstön hyvinvoinnista ja siitä, miten he kokevat työnsä, tehtiin kartoitus v. 2020 henkilöstökyselyllä. Kyselyyn vastattiin 1 marraskuuta ja 11 joulukuuta 2020 välisenä aikana. Vastauksia kyselyyn tuli 1135. Vastausprosentti oli noin 60 %.

Tavoitteena on, että kysely toteutetaan vuosittain ja tuloksia hyödynnetään työolosuhteiden kohentamiseen ja henkilökunnan hyvinvointiin.

Henkilöstökyselyssä on 43 kysymystä, jotka kattavat seuraavat alueet:

- henkilötiedot (sukupuoli, ikäryhmä ja työpaikka)
- työsuhde ja työaika
- työilmapiiri ja työyhteisö
- informaatio ja palaute
- tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus ja arvostus
- palkka- ja palkitsemispolitiikka
- esimiehen työ
- kehittymismahdollisuudet
- osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet
- muut kysymykset (kehityskeskustelu, eläköityminen, kiusaaminen)



Vuoden 2020 henkilöstökysely sisältää 20 lisäkysymystä koronapandemian vuoksi.

Kaikki työntekijät, joilla on raasepori.fi -postilaatikko, saivat sähköpostitse linkin kyselyyn. Linkki on ainutkertainen ja se antoi jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden vastata kyselyyn vain kerran.

Kysely oli kaksikielinen ja sen täyttäminen kesti 10–15 minuuttia. Kyselyn sai täyttää työajalla. Esimies vastasi siitä, että myös ne työntekijät, jotka eivät käytä työssään tietokonetta, saivat sellaisen käyttöönsä. Joillekin ammattiryhmille, kuten perhepäivähoitajille, annettiin mahdollisuus vastata kyselyyn paperilla.

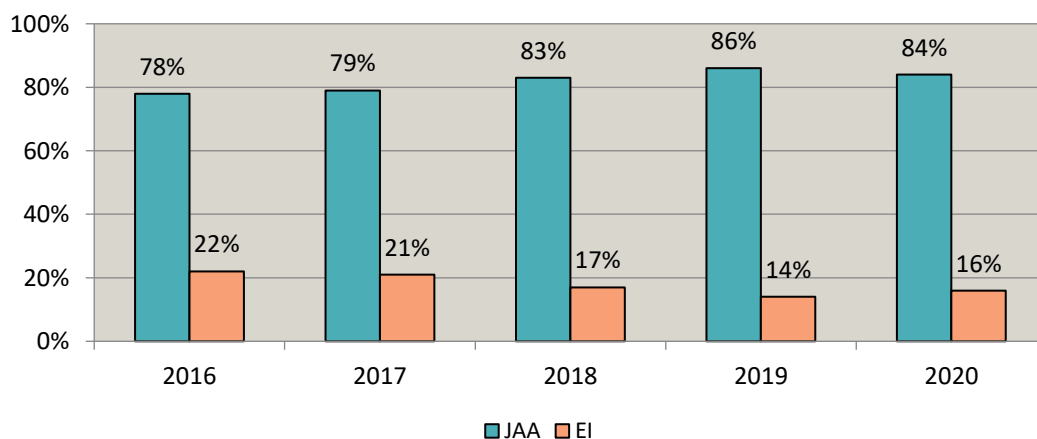
Henkilöstökyselyssä käytettävä ohjelma (ZEF) estää sellaisten vastausten esittämisen, joissa on harvemman kuin 4 henkilön vastaukset. Näin siksi, että kukaan ei tunnista yksittäisten työntekijöiden vastauksia. Ohjelman pääkäyttäjät voivat todeta, onko yksittäinen työntekijä täyttänyt kyselyn, mutta eivät voi nähdä miten yksittäiseen kysymykseen on vastattu. Kyselyyn vastanneiden yksityisyyden suoja taataan perustuslain 10 §:ssä, sähköisen viestinnän tietosuojalaissa, henkilötietolaissa, laissa yksityisyyden suojasta työelämässä sekä rikoslain 24 luvun 8 §:ssä.

Kyselyn tulokset on koostettu osasto- tai yksikkötasolla. Jokainen esimies vastaa siitä, että osaston/yksikön henkilökunta saa tutustua kyselyn vastauksiin sekä että kyselyn tulosten perusteella ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

Kyselyn tulokset on analysoitu eri ristitaulukoinneilla, jotta vastauksista saadaan mahdollisimman paljon tietoa. Kyselyn tuloksista voidaan koko organisaation tasolla tehdä seuraavat yleiset johtopäätökset:

1. Erot eri ikäryhmien työpaikan me-hengen kokemisessa ovat hyvin pienet. Miehet ovat kuitenkin olleet hieman tyytymättömämpiä työilmapiiriin ja työyhteisön suhteen.
2. Koko organisaatiossa ollaan sitä mieltä, että informaatio ja palaute ovat huonontuneet. Työilmapiiriin ja työyhteisön katsotaan myös hieman heikentyneen. Ei ole mikään yllätys, että henkilöt, joille on pidetty kehityskeskustelu, katsovat saaneensa enemmän palautetta kuin kehityskeskustelua käymättömät.
3. Sivistystoimialalla koetaan muita enemmän, että kohtelu on oikeudenmukaista ja että yksilöä kunnioitetaan. Kaiken kaikkiaan tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus ovat henkilöstön mielestä laskeneet jonkin verran.
4. Nuoremmat työntekijät näyttävät kokevan enemmän tasa-arvoa, oikeudenmukaisuutta ja arvostusta kuin vanhemmat työntekijät. Nuoremmat työntekijät ovat myös sitä mieltä, että he voivat osallistua ja vaikuttaa työhön enemmän kuin vanhemmat työntekijät.
5. Sivistystoimialan henkilöstö tuntuu tietävän palkkaperusteensa jossain määrin muita paremmin. Tähän voivat vaikuttaa opettajien erityiset työehtosopimukset. Konsernipalveluissa ja teknisellä toimialalla ollaan tyytyväisimpiä palkkoihin. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla ollaan vähiten tyytyväisiä palkkoihin.
6. Miehet ovat, kuten aikaisemminkin, jonkin verran tyytyväisempiä palkkaansa kuin naiset. Tyytymättömimpiä palkkaansa ovat 30–39-vuotiaat. 20–29-vuotiaat vaikuttavat sitä vastoin tyytyväisiltä palkkaansa.

**Pidetyt kehityskeskustelut henkilöstökyselyn vastauksien mukaan**



7. Koko organisaatiossa ollaan sitä mieltä, että esimiehet hoitavat työnsä hiukan aikaisempaa huonommin. Nuoremmat työntekijät ovat kuitenkin selkeästi tyytyväisempiä esimiestensä työhön vanhempiin työntekijöihin verrattuna.
8. Vähiten tyytyväisiä esimiehiinsä ovat teknisen toimialan työntekijät. Sivistystoimialalla tilanne on päinvastainen.
9. Konsernipalveluissa katsotaan olevan muita huonommat mahdollisuudet vaihtaa työtehtäviä tai osallistua työkiertoon.
10. Käsitys siitä, että työpaikka on demokraattinen, on erityisen korkea miesten keskuudessa ja sivistystoimialalla. Teknisellä toimialalla tilanne on päinvastainen.
11. Vuonna 2020 jonkin verran edellistä vuotta vähemmän työntekijöitä ilmoitti, että heillä on ollut kehityskeskustelu. Ne henkilöt, joilla ei ole ollut ollenkaan kehityskeskustelua, ovat ylipäänsä tyytymättömämpiä kuin muut. Suuntaus on selkeä kaikissa vastauksissa.
12. Vuonna 2020 72 henkilöä katsoo tullessa epäasiallisesti kohdelluksi, mikä on enemmän kuin edellisenä vuotena (58). Henkilöitä, jotka katsovat tullessa epäasiallisesti kohdelluksi, on kaikilla toimialoilla.
13. Ne henkilöt, jotka ovat katsoneet tullessa epäasiallisesti kohdelluksi, ovat yleensä tyytymättömämpiä kuin muut. Tämä koskee erityisesti me-henkeä ja kykyä käsitellä konflikteja, kun sellaisia esiintyy. Epäasiallisesti kohdelluksi tulleet katsovat sitä vastoin pyrkivänsä itse parantamaan työilmapiiriä lähes yhtä paljon kuin muut.
14. Henkilöt, jotka katsovat tullessa epäasiallisesti kohdelluksi, ovat ylipäänsä tyytymättömiä esimieheensä eivätkä he juuri luota tähän.
15. Noin 25 % ilmoittaa jäävänsä eläkkeelle vasta 65 ikävuoden jälkeen. Luku on kasvanut, koska myös henkilökohtainen eläkeikä on noussut.
16. Vanhemmat työntekijät ja erityisesti miehet näyttävät ajattelevan, että kaupunki oli hyvin varautunut koronakriisiin. Teknisellä toimialalla valmiutta pidettiin parhaimpana, mutta sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla sitä pidettiin huonoimpana.
17. Sivistystoimialalla katsottiin muita toimialoja useammin, että kaupunki reagoi koronapandemiaan riittävän nopeasti.
18. Vanhemmat työntekijät olivat nuoria työntekijöitä enemmän sitä mieltä, että he saivat tarvitsemansa tiedon koronapandemiasta.

19. Konsernipalveluissa etätyötä on voitu tehdä huomattavasti muita toimialoja enemmän. Miehet toivovat naisia enemmän saavansa jatkaa etätyötä, jos se on mahdollista. Tämä koskee erityisesti 30–50-vuotiaita työntekijöitä.
20. Miehet ovat hieman naisia enemmän sitä mieltä, että heidän työhyvinvointinsa on ollut koronapandemian aikana yhtä hyvä kuin ennen. Tämä näyttää koskevan erityisesti teknisen toimialan tai konsernipalveluiden vanhempia työntekijöitä. Koronapandemialla näyttää olleen suurin kielteinen vaikutus sivistystoimialan työntekijöiden työhyvinvointiin.
21. Henkilöstökyselyyn 2019 verrattuna vuoden 2020 kysely osoittaa henkilöstön tulleen hiukan tyytymättömämmäksi. Vuosi 2020 oli koronapandemian vuoksi poikkeuksellinen toimintavuosi, joka vaikutti kaupungin työntekijöihin eri tavoin.
22. Henkilöstölle annettiin mahdollisuus antaa kirjallisia kommentteja koronapandemiasta ja kaikista pandemian aiheuttamista vaikutuksista työhön.

Kommentit jakautuivat seuraaviin teemoihin:

Direktiivit ja ohjeet	19 %
Etätyö	18 %
Tiedonanto	14 %
Johtaminen - Johtajuus	11 %
Työrutiinit	11 %
Suojavarusteet	8 %
Yhdenvertaisuus	5 %
ICT-laitteet	4 %
Yhteydenpito kollegoihin/esimieheen	3 %
Muut, resurssit, palkka jne.	9 %

Taulukko 16





### 13. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN KOMMENTIT

Vuosi 2020 on vuosi, jonka kaikki muistamme hyvin poikkeuksellisena. Se asetti henkilöstön suoriutumisen koetukselle aikana, jota leimasi epävarmuus ja pelko. Monelle tämä merkitsi muutosta työssä, ja keväällä, jolloin maan hallitus otti valmiuslain käyttöön, useiden työpaikat suljettiin. Keväällä aloitettiin yhteistoimintamenettely koronan vuoksi, mutta perusteet raukesivat ja yhteistoimintamenettely päättyi. Etätyö sai monelle aivan uuden merkityksen ja arki muuttui merkittävästi. Monella työntekijällä arki jatkui kuitenkin entiseen tapaan, koska kaikkia työtehtäviä ei voinut tehdä etänä. Näistä henkilöistä tuli arjen sankareita, joita ilman kaupungin palveluja ei olisi voitu turvata. Syksyllä käynnistettiin uudet yhteistoimintaneuvottelut riittämättömin perustein. Valmistelun mukaan kyse oli vuoden 2021 henkilöstökustannusten säästöistä, mutta toisaalta kaupungin taloudessa oli kumulatiivinen alijäämä, joka oli korjattava. Yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä kävi myös ilmi, että toimitilahuollon ja kiinteistönhoidon ulkoistamisesta järjestetään selvitys. Tämä ei tässä vaiheessa ole vaihtoehto, koska henkilöstössä tapahtuu suuria muutoksia Soten ja hyvinvointialueiden myötä vuonna 2023. Raaseporin kaupunki on mukana myös kuntakokeilussa, jossa tavoitteena on nostaa kaupungin työllisyysastetta, jolloin on hyvin ristiriitaista, että kaupunki selvittää samalla toiminnan ulkoistamista, mikä voi pahimmillaan johtaa työttömyyden kasvuun. Positiivista vuodesta 2020 on se, että kaupunki sai niin paljon valtionavustusta, että tilinpäätös on plussan puolella. Pääluottamusmiehet ovat useaan otteeseen toivoneet lisää yhteistyötä kaupungin johdon kanssa ja yhteistyön kehittämistä on nyt suunniteltu, mikä on myönteinen signaali työnantajalta.

