



RASEBORG
RAASEPORI

RAASEPORI.FI



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2022



RASEBORG
RAASEPORI



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	1
2. HENKILÖSTÖRAKENNE	5
2.1 Henkilöstön määrä	5
2.2 Vakinainen henkilökunta	7
2.3 Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma	8
2.4 Henkilöstön kielijakauma	9
2.5 Lähtövaihtuvuus	10
3. POISSAOLOT	11
4. HENKILÖSTÖKULUT	13
5. YLITYÖKORVAUKSET	14
6. TYÖTERVEYSHUOLTO	15
7. TYÖSUOJELU	18
8. VIRKISTYSTOIMINTA	20
9. PALKITSEMISET	21
10. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN KOMMENTIT	22



I. JOHDANTO

RAASEPORIN NELJÄSTOISTA VUOSI

Vuosi 2022 oli Raaseporin historian neljästoista vuosi. Koronapandemia leimasi myös vuotta 2022. Kun pandemia iski Suomeen maaliskuun puolivälissä 2020, 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. Myös kokouksia ja koulutuksia on hoidettu pitkälti etänä.

Sairauspoissaolot lisääntyivät huomattavasti eli 16,74 päivästä per henkilö 21,78 päivään. Henkilöstö sai vuoden aikana olla sairauslomalla omalla ilmoituksella enintään viisi päivää normaalin kolmen päivän sijaan. Jo pandemian alusta lähtien kaikkia on kehoitettu pysymään kotona matalalla kynnyksellä, vaikka flunssan oireet olisivat lievät. Kansallisellakin tasolla sairauspoissaolot ovat olleet poikkeuksellisen korkeat vuonna 2022. Työterveyshuollon kustannukset nousivat noin 110 000 euroa vuoteen 2021 verrattuna. Pandemian aiheuttamat lisäkustannukset olivat vuoden aikana noin 66 000 euroa.

Työtaturmien määrä on laskenut 196 tapauksesta vuonna 2021 152 tapaukseen vuonna 2022. Koronapandemia on vaikuttanut toimintaan monin eri tavoin, mikä näkyy myös henkilöstötilinpäätöksen tilastoissa. Vuosi 2022 ei ollut normaali toimintavuosi. Henkilöstökyselyssä työntekijät ovat voineet antaa palautetta siitä, millaisena he ovat tämän vuoden kokeneet.

Vuonna 2022 ei käyty yhtään yhteistoimintaneuvottelua irtisanomisista tai lomautuksista.





HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Kaupunki on vahvistanut strategian vuosille 2022–2025. Strategian täydennykseksi on määritelty yhdeksän henkilöstöpolitiikkaa koskevaa kohtaa.

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





STRATEGIAN TOTEUTUMINEN HENKILÖSTÖPOLITIIKASSA

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 henkilöstöressurssien riittävydestä
- Työnkuvaukset ovat realistisia ja pyrimme välttämään ylityötä



KOULUTUSSUUNNITELMA

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman määräykset ovat muuttuneet lakimuutoksen l.l.2014 myötä. Lain päämääränä on edistää pätevyyden kehittämistä ja muutосkykyä, 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 94 109 751,75 € verrattuna 89 601 868,45 €:oon vuonna 2021, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 4 507 883,30 € eli noin 5 %.

PANOSTUKSET TERVEYTEEN JA HYVINVOINTIIN

Vuoden aikana panostettiin tuntuvasti henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja tätä kautta työkyvyn tukemiseen. Kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus saada ePassin liikunta- ja kulttuurisetelitä, uida edullisesti kaupungin uimahallissa sekä osallistua ohjattuihin liikunta- ja virkistystoimintoihin. Kesäkuussa 2021 valtuusto päätti palkita henkilökuntaa ylimääräisellä 50 €:n ePassi-etuudella. Etuuden sai käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin.

TILASTOT

Tämä on kolmastoista Raaseporin kaupungille laadittu henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös on henkilöstöasioiden seurannan ja kehittämisen väline. Sen tarkoitus on antaa kokonaiskuva henkilöstöstrategiasta, henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstön työpanoksesta, sairauspoissaoloista, henkilöstökustannuksista, työterveyshuollosta, työsuojelusta, henkilöstön virkistystoiminnasta ja palkitsemisista.

Henkilöstöressurssien 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 neljästoista, sitä voidaan verrata vuosien 2009-2021 henkilöstötilinpäätöksiin, mutta tilanpuutteen vuoksi vertailuja on tehty useimmiten vain vuosiin 2018-2021.

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

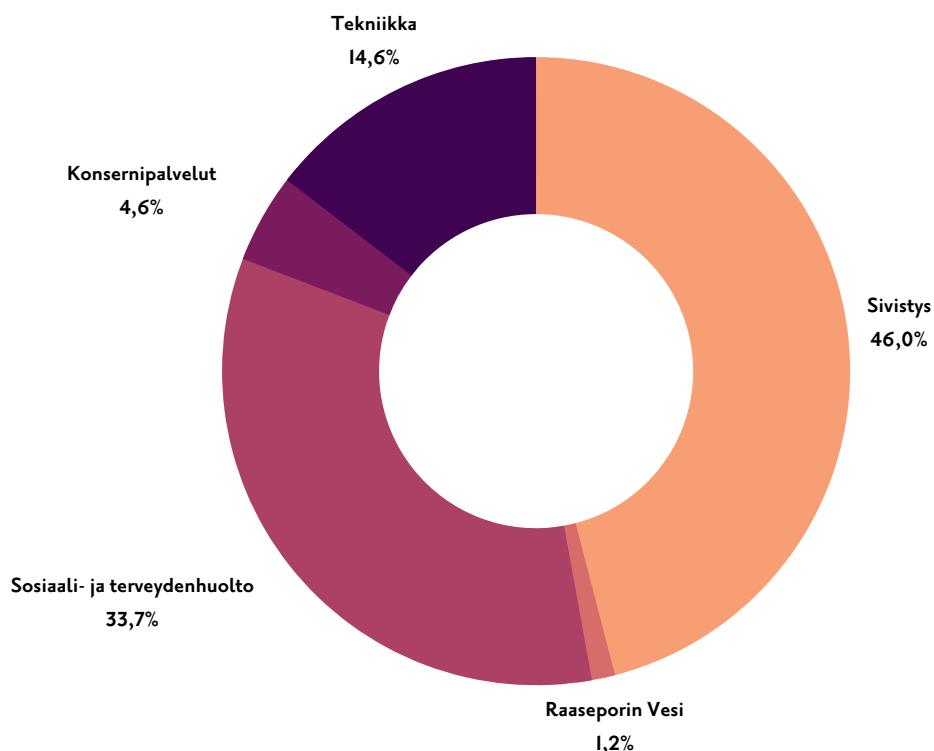
2.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2022. 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 31 henkilöllä verrattaessa toisiinsa kahta päivämäärää eli 31.12.2021 ja 31.12.2022.

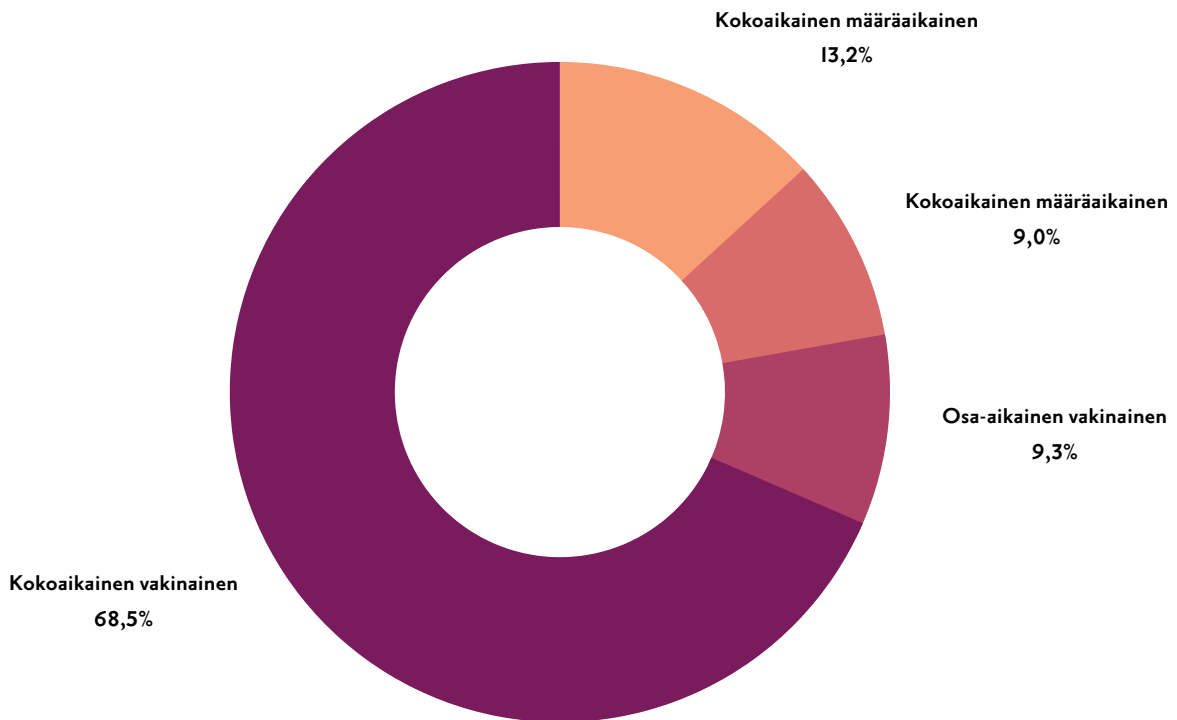
Kaavio 1: Päätoiminen henkilöstö 31.12.2022. Yhteensä 1991 (100 %).



Taulukko 1: Päätoiminen henkilöstö 2022 Koko kaupunki ja toimialat.

	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hei	Elo	Syy	Lok	Mar	Jou
Konsernipalvelut	92	90	89	87	92	102	102	96	95	93	93	92
Sosiaali- ja terveydenhuolto	688	693	688	704	718	792	758	691	680	693	697	670
Sivistys	923	926	941	930	932	797	789	919	930	936	949	915
Tekniikka	288	292	293	303	301	317	306	299	297	294	292	291
Raaseporin Vesi	21	21	21	23	23	24	23	23	23	23	23	23
Yhteensä	2012	2022	2032	2047	2066	2032	1978	2028	2025	2039	2054	1991

Kaavio 2: Päätöiminen henkilöstö 31.12.2022 kokoaikainen, osa-aikainen. Yhteensä 1991 henk. (100 %).



Taulukko 2: Päätöiminen henkilöstö v. 2017–2022. Kokoaikaiset, osa-aikaiset, vakinaiset ja määräaikaiset. Koko kaupunki.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kokoaikainen vakinainen	1228	1230	1275	1289	1358	1363
Kokoaikainen määräaikainen	219	250	257	252	249	262
Osa-aikainen vakinainen	255	256	160	155	173	186
Osa-aikainen määräaikainen	147	177	158	188	180	180
Yhteensä	1849	1913	1850	1884	1960	1991





2.2 VAKINAINEN HENKILÖKUNTA

Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakinaisten koko-aikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät per 31.12.2022 sekä alhaalla taulukossa 4 yhteenveto ajanjaksosta 2009–2021.

Taulukko 3: Vakinaiset koko- ja osa-aikaiset 31.12.2022.

	KOKOAIKAISET			OSA-AIKAISET			KAIKKI
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	
Kaupunginkanslia	13	13	26	1	1	2	28
Talousoasasto	0	7	7	0	0	0	7
Henkilöstöosasto	5	9	14	0	0	0	14
Kehitysosasto	2	5	7	0	0	0	7
Työllisyyspalvelut	7	19	26	0	0	0	26
Sosiaali- ja terv. Hallinto	2	16	18	0	0	0	18
Vanhuuspalvelu	17	273	290	1	9	10	300
Terveyspalvelut	8	159	167	0	5	5	172
Sosiaalipalvelut	3	43	46	0	4	4	50
Hallinto ja muu opetus	8	17	25	1	2	3	28
Varhaiskasvatus	2	256	258	0	16	16	274
Opetus	50	197	247	8	115	123	370
Vapaa-aikaosasto	12	32	44	0	3	3	47
Tekninen hallinto	5	3	8	1	0	1	9
Yhdyskuntatekninen osasto	18	6	24	2	0	2	26
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	12	15	27	0	0	0	27
Tilahallinto-osasto	24	125	149	3	39	42	191
Jätelautakunta	0	7	7	0	0	0	7
Raaseporin Vesi	19	3	22	0	1	1	23
Koko Kaupunki	207	1 205	1 412	17	195	212	1 624

Taulukko 4: Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2021

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		



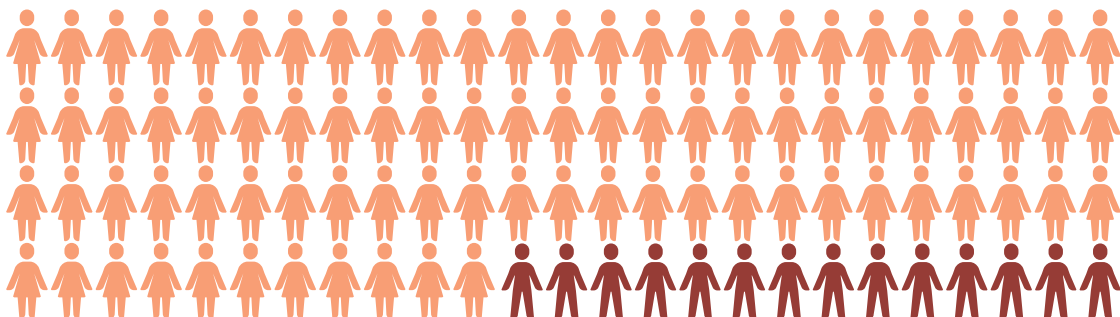
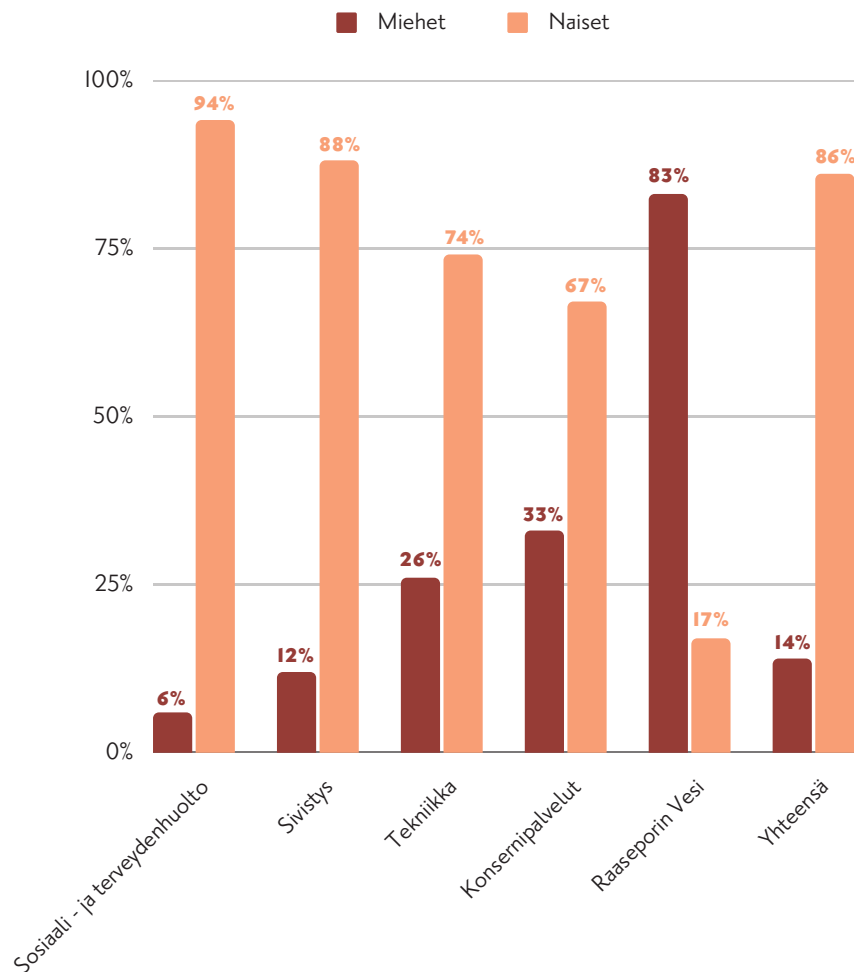
2.3 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA

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: 83 % vakinaisista työntekijöistä on miehiä.

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

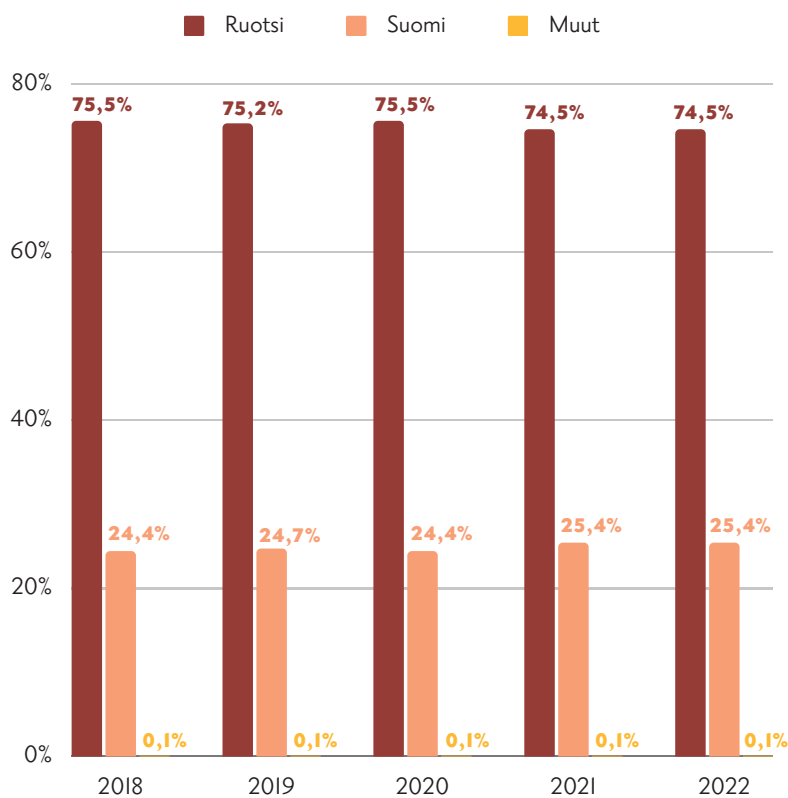




2.4 HENKILÖSTÖN KIELIJAKAUMA

Vakinaisen henkilöstön äidinkieli v. 2018–2022 ilmenee kaaviosta 4. Vuonna 2022 oli 74,5 %:lla ruotsi äidinkielenä, 25,4 %:lla suomi ja 0,1 %:lla muu äidinkieli. Kaupungin väestön kielijakauma on seuraava: 30,9 % suomenkielisiä, 64,6 % ruotsinkielisiä ja 4,5 % muun kielisiä.

Kaavio 4: Henkilöstön äidinkieli. Koko kaupunki.



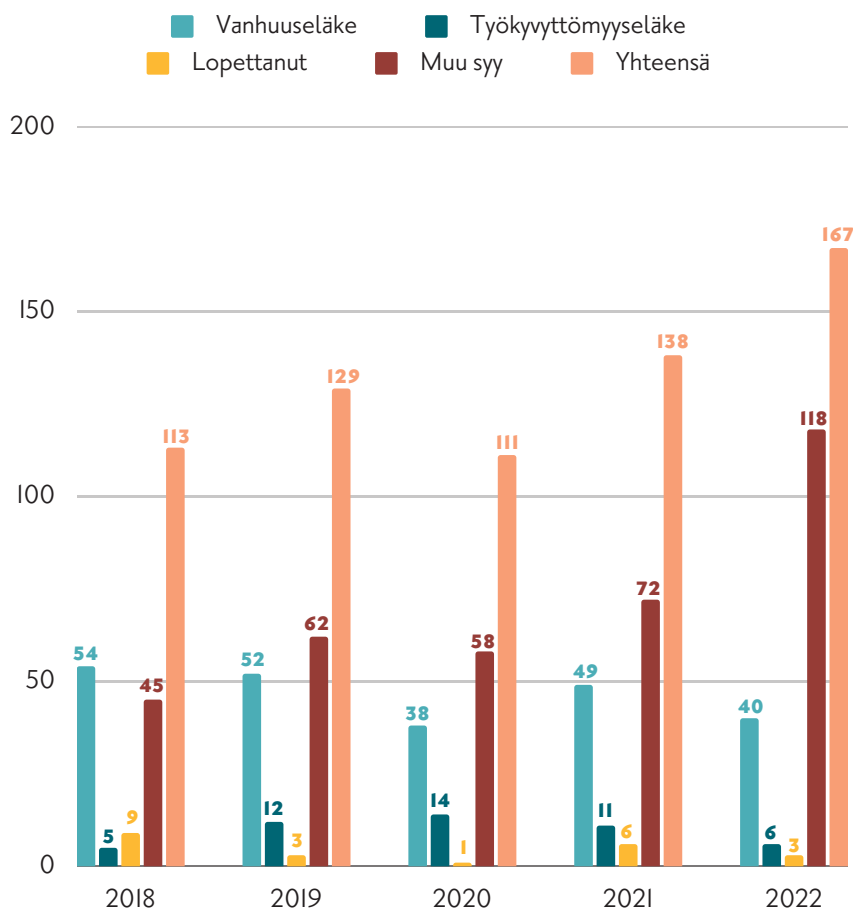
2.5 LÄHTÖVAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön kokonaisvaihtuvuus oli vuoden aikana 167 henkilöä eli noin 10,3 %.

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

Kaavio 5: Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus. Koko kaupunki.



Taulukko 5

Eläkkeen laji	Henkilöt	Keski-ikä
Vanhuuseläke	40	64,3
Työkyvyttömyyseläke	6	60,2



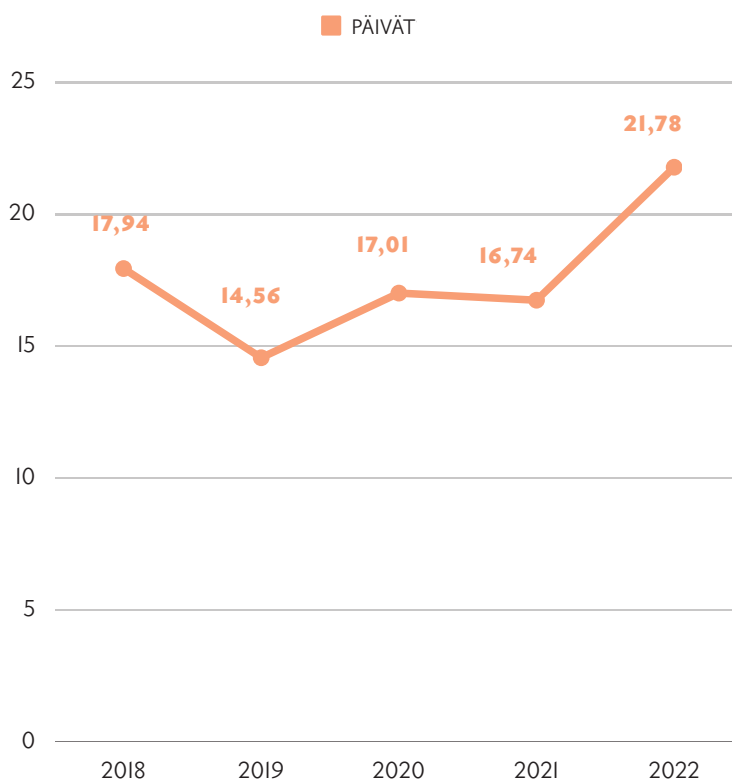
3. POISSAOLOT

Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 43 253 päivää, mikä vastaa noin 118 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 6 ja 7 (sivulla 12) on esitetty sairauspoissaolotiheys per henkilö ja kuukausi vuonna 2022. Taulukossa 5 esitetään yleisimmät diagnoosiryhmät.

Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 21,78 päivää per henkilö, mikä vastaa 6,0 %. Vuonna 2021 vastaava luku oli keskimäärin 16,74 päivää per henkilö eli 4,6 %. Sairauspoissaolot ovat näin ollen lisääntyneet 1,4 prosenttiyksikköä eli 5,04 päivää per henkilö vuoteen 2021 verrattuna.

Kaavio 6: Sairauspoissaolopäiviä per henkilö.

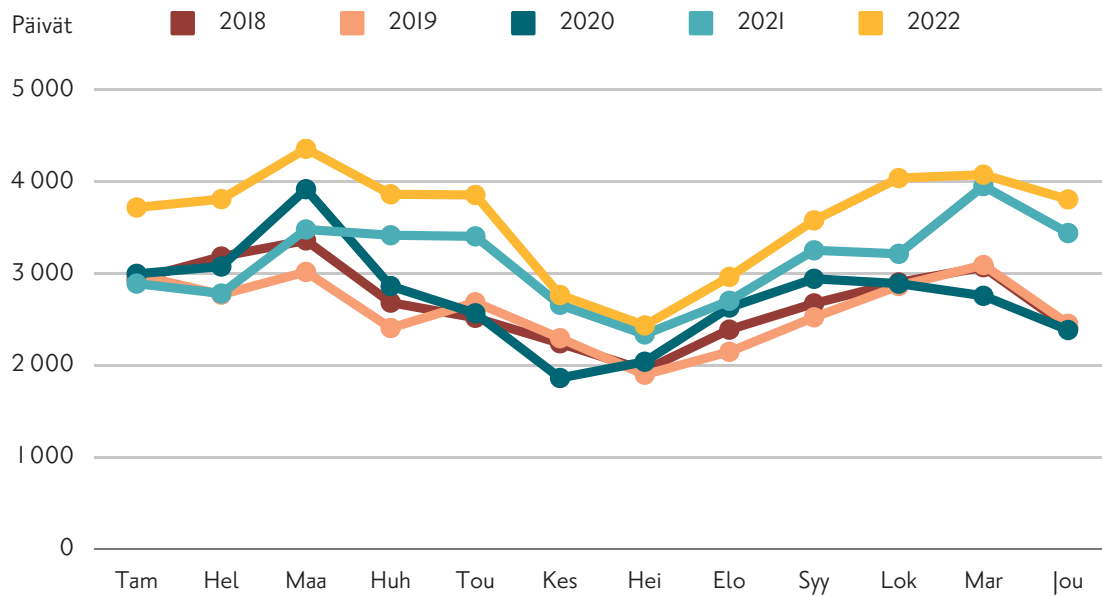


Taulukko 6

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



Kaavio 7: Kuukausittaiset sairauspoissaolot.



Taulukosta 7 näkyy muu poissaolo. Koulutuspäiviä on ollut edelleen vähän. Karanteenipäivät lisääntyivät tuntuvasti koronapandemian seurauksena. Poissaolot sairaan lapsen hoitamisen vuoksi ovat myös lisääntyneet vuonna 2022.

Taulukko 7

	2018	2019	2020	2021	2022
Vuorotteluvapaa	771	302	604	323	329
Koulutuspäiviä	1851	1962	971	945	1164
Palkaton virkavapaa	9138	9886	7971	6955	8403
Sairaana lapsen hoito	1467	1378	1599	2368	3116
Lomautus	0	0	0	0	0
Säästötalkoot	0	0	0	0	0
Karanteeni	0	0	180	671	5153
Lomarahana vaihtaminen	0	0	0	662	593
Yhteensä	13227	13528	11325	11924	18758



4. HENKILÖSTÖKULUT

Kirjatut henkilöstökulut ovat 94 109 751,75 € verrattuna 89 601 868,45 €:oon vuonna 2021, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 4 507 883,30 € eli noin 5 %.

PALKKAMENOJEN KEHITYS (verotilitysten mukaan)

Palkat päätoimesta	2022	2021
Raaseporin kaupunki	74 157 618 €	70 691 606 €
Raaseporin Vesi	1 030 885 €	1 019 480 €

Palkat sivutoimesta		
Raaseporin kaupunki	38 062 €	30 756 €
Raaseporin Vesi	2 098 €	1 129 €

Luontaisedut		
Raaseporin kaupunki	346 058 €	345 195 €
Raaseporin Vesi	240 €	240 €

Työkorvaukset	2 692 451 €	2 598 049 €
Lähdeverolliset palkat		0 €

YHTEENSÄ **78 267 412 €** **74 686 454 €**

HENKILÖSTÖKULUT	2022	2021
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	76 434 799,48 €	72 190 721,94 €
Palkkoihin kuuluvat korvaukset	<u>-1 515 108,78 €</u>	<u>-1 292 679,77 €</u>
	74 919 690,70 €	70 898 042,17 €

Henkilösivukulut		
Eläkekulut	16 245 321,48 €	16 082 133,12 €
Muut henkilösivukulut	<u>2 910 448,42 €</u>	<u>2 578 808,37 €</u>

Yhteensä tuloslaskelman mukaan 94 075 460,60 € 89 558 983,66 €

Aktivoidut henkilöstökulut 34 291,15 € 42 884,79 €

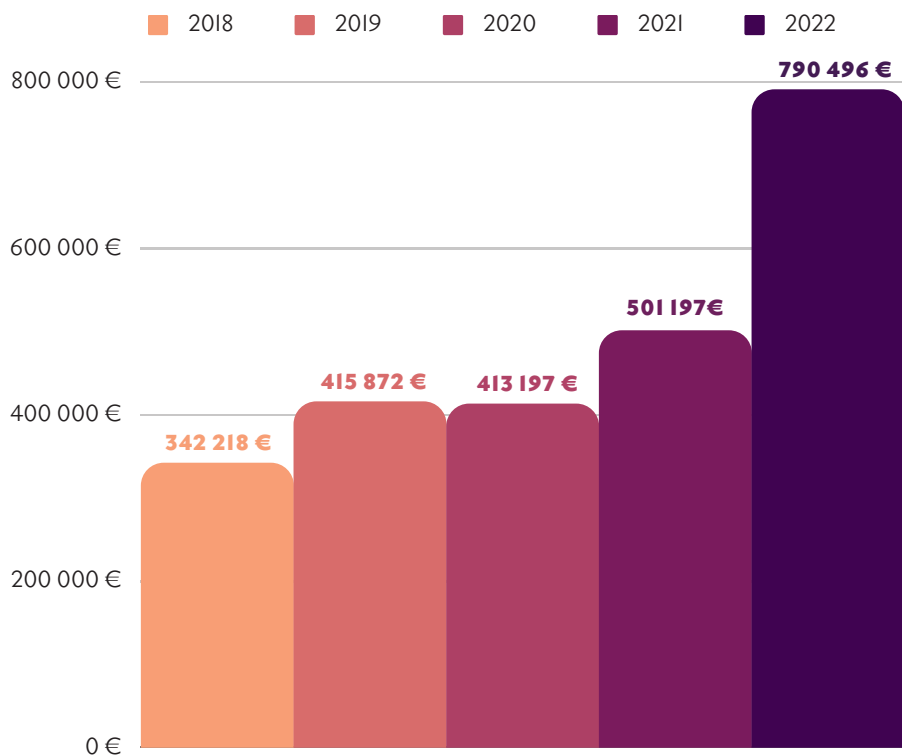
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ **94 109 751,75 €** **89 601 868,45 €**



5. YLITYÖKORVAUKSET

Kaavioissa 8 sekä taulukossa 8 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 8: Ylityökorvaukset (ilman sivukuluja.) Koko kaupunki.



Taulukko 8

	2018	2019	2020	2021	2022
Konsernipalvelut	12 156 €	2 901 €	535 €	639 €	1 846 €
Sosiaali- ja terveydenhuolto	188 076 €	257 251 €	294 646 €	361 332 €	605 943 €
Sivistys	67 137 €	65 249 €	34 403 €	46 386 €	47 516 €
Tekniikka	42 504 €	53 018 €	41 658 €	59 613 €	99 580 €
Raaseporin Vesi	32 345 €	37 453 €	41 955 €	33 038 €	35 611 €
Yhteensä	342 218 €	415 872 €	413 197 €	501 008 €	790 496 €



6. TYÖTERVEYSHUOLTO

Kaupungin työntekijöille on tarjottu työterveyshuollon palveluita Mehiläisen Tammisaaren ja Karjaan vastaanotoilla. Sopimus sisältää lakisääteisen ehkäisevän terveydenhuollon lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Työterveyslääkärin läheteellä on voinut konsultoida erikoislääkäriä.

Työkyvyn selvittämiseksi on käyty useita kolmikantakeskusteluja, joiden tavoitteena on säilyttää työntekijöiden työkyky mahdollisimman pitkään.

Fysioterapeutin konsultaatioita ilman lähetettä on tarjottu työntekijöille, joilla on ollut akuutteja tuki- ja liikuntaelinoireita. Työntekijä on aikaisessa vaiheessa saanut fysioterapeutilta arvion ja ohjausta tavoitteena ehkäistä kipua ja työkyvyttömyyttä. Työfysioterapeutti on myös käynyt työpaikoilla kartoittamassa ergonomiata tai näyttölasiin tarvetta. Työpaikkapsykologi on tarjonnut korkeintaan viisi keskusteluterapiaa läheteen perusteella. Esihenkilöt ovat ilman lähetettä voineet saada tukea työyhteisön tai johtamisen haasteisiinsa (esihenkilön tuki).

OmaMehiläisen sovelluksella toimiva digiklinikka on tarjonnut ympärivuorokautista apua erilaisissa terveysasioissa. Digiklinikassa on jo elokuusta 2022 lähtien toiminut työterveysasema, josta saa heti ohjausta oikealle asiantuntijalle.

Asiakastyytyväisyys on ollut korkealla tasolla, ja se on saanut arvosanan erinomainen, koska palvelu on ollut nopeaa ja hyvää ja henkilöstö asiantuntevaa.

Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuoltoa 454 euroon saakka työntekijää kohden. Ehkäisevästä toiminnasta korvataan järjestelmän mukaan 60 prosenttia ja sairaanhoidosta 50 prosenttia. Ehkäisevä hoito lisääntyi vuonna 2022, mikä nostaa Kelan korvausta.

Raaseporin kaupungilla on ollut neljä yhteistyökokousta Mehiläisen edustajien kanssa. Näiden kokousten tarkoituksena on ollut tuoda esiin ajankohtaisia asioita, kehittää toimintaa ja edistää yhteistyötä. Eläkeyhtiö Kevan edustajat osallistuivat yhteen kokoukseen. Työsuojelupäällikkö on pitänyt Mehiläisen kanssa kahdeksan nk. statuskokousta, joissa on keskusteltu käytännön asioista.

Raaseporin kaupunki on ollut savuton työpaikka vuodesta 2012 lähtien. Kaupunki tarjoaa työntekijöilleen subventoituja nikotiinikorvaushoitovalmisteita tai vieroituslääkkeitä työterveyshuollon maksusitoumuksella.

Taulukko 9

Kustannukset 2018–2022	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 €



Taulukko 10: Työterveyshuollon kustannukset v. 2022.

EHKÄISEVÄ HOITO (LK. I)	Kustannukset	Kaupungin osa
Mehiläinen	759 404,00 €	323 884,00 €
Ensiapuvalmius (laitteet ja koulutus)	6 360,00 €	3 783,00 €
Kustannukset yhteensä, lk. I	765 764,00 €	327 667,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	370,00 €	158,00 €

SAIRAUDENHOITO (LK. II)	Kustannukset	Kaupungin osa
Mehiläinen	577 841,00 €	471 339,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	280,00 €	228,00 €

Kustannukset yhteensä, lk. I + lk. II + ei KELA korvattu 71152 €	1 414 757,00 €	870 158,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	684,00 €	420,00 €
KELAn korvauskatto	454,00 €	





Taulukko II: Tiedot työterveyshuollon toiminnasta, yhteensä.

	2022	2021
TYÖTERVEYSLÄÄKÄRI		
Terveystarkastus	2 006 kpl	921 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	107 kpl	1 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	152 t	191 kpl
Sairaanhoito	2 013 kpl	1 800 kpl
Työpaikkaselvitys	5 t	4 t
TYÖTERVEYSHOITAJA		
Terveystarkastus	308 kpl	496 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	352 kpl	1 101 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	67 kpl	108 t
Sairaanhoito	413 kpl	380 kpl
Työpaikkaselvitys	127 t	95 t
TYÖFYSIOTERAPEUTTI		
Terveystarkastus	2 kpl	2 kpl
Työpaikkaselvitys, ergonomiakartoitus	115 t	55 t
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	687 kpl	567 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	16 t	35 t
TYÖPAIKKAPSYKOLOGI		
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	432 kpl	523 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	10 t	11,5 t
Työpaikkaselvitys	66 t	22,5 t
ERIKOISLÄÄKÄRI		
Terveystarkastus	74 kpl	58 kpl
Sairaanhoito	270 kpl	388 kpl
TUTKIMUKSET		
Laboratoriotutkimukset	6 379 kpl	7 302 kpl
Kuvadiagnostiikka	519 kpl	563 kpl



7. TYÖSUOJELU

TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖ

Työsuojeluvaltuutetun (henkilöstön edustajat) resurssi oli yhteensä kaksi henkilötyövuotta. Työsuojeluvaltuutettu valitaan neljäksi vuodeksi. Kausi alkoi vuonna 2022, minkä vuoksi syksyllä 2021 pidettiin työsuojeluvaltuutetun vaalit.

Työsuojelupäällikön resurssi (työnantajan edustaja) on yksi kokoaikainen henkilötyövuosi.

TYÖSUOJELUJAASTO

Työsuojelujaaosto on kokoontunut kahdeksan kertaa vuoden aikana. Työsuojelujaaostossa keskustellaan kaupungin työntekijöitä koskevista yleisistä työsuojeluasioista, kuten työterveyshuollon toiminnasta ja tapaturmatilastoista.

TYÖSUOJELUTOIMINTA

Työsuojeluhenkilöstö on toiminut esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena työsuojeluun, työturvallisuuden ja työterveyteen liittyvissä asioissa.

Koronapandemian ja siihen liittyvien rajoitusten vuoksi työpaikkakäynnit ja fyysiset tapaamiset on osittain korvattu digitaalisilla tapaamisilla. Työsuojelutoiminta on pääasiassa käsittänyt työtaturmailmoitusten ohjaamisen Fennia-hoitajalle sekä henkilöstön tukemisen hyvinvointialueeseen siirtymisessä. Työsuojeluvaltuutettu on vuoden aikana vierailut useilla osastoilla tukemassa ja antamassa henkilöstölle tietoa.

Työsuojelu on vuoden aikana vastaanottanut kymmenen epäasiallista kohtelua koskevaa ilmoitusta.

SISÄILMA

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





TYÖTAPATURMAT

Fennialle on jätetty 152 työtaturmailmoitusta. Taulukko II esittelee tapaturmatyypit ja niiden esiintymisen eri toimialoilla. Työnantajan tietoon on tullut 150 ilmoitusta uhista tai väkivallasta. Saadut ilmoitukset ovat pääosin tulleet sivistystoimialalta (koulut 65 ja varhaiskasvatus 70). Sosiaali- ja terveydenhuollon ilmoitukset on jätetty HaiPron kautta ja ne on käsitelty sisäisesti, joten ne eivät ole tulleet työsuojelun tietoon. Tekniseltä toimialta ja konsernipalveluilta on tullut 15 ilmoitusta.

Vuoden aikana on raportoitu vain viisi läheltä piti -tilannetta.

Taulukko 12: Tapaturmat työaikana ja työmatkoilla.

	Sivistys	Sosiaali- ja terveydenhuolto	Tekniikka ja Raaseporin Vesi	Konsernipalvelut	Yhteensä
Ulkoinen vamma/väkivalta	11	1	3	0	15
Kaatuminen/liukastuminen/kompastuminen	9	20	15	1	45
Lihavamma	7	11	4	0	22
Haava/purema/pistovamma	8	8	10	0	26
Työmatka	10	23	10	1	44
Yhteensä	45	63	42	2	152

Taulukko 13: Yhteenvedo työsuojelutilastosta 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Raportoitujen tapaturmien määrä työssä	136	137	249	198	152
Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla	9	11	7	24	44
Ilmoitetut läheltä piti -tilanteet	2	4	3	4	5





8. VIRKISTYSTOIMINTA

MUUVIT

Muuvit-toiminta palasi vuoden tauon jälkeen. Sen tavoitteena on aktivoida henkilöstöä sekä kannustaa urheilemaan, liikkumaan ja terveellisiin elämäntapoihin. Vuoden aikana järjestettiin kaikkiaan 10 tapahtumaa 22 tilaisuudessa:

- Padelin peruskursseja
- Kuntosalin kokeilutilaisuuksia
 - Crosstraining
 - Movement
 - BodyPump
 - Tabata
 - Aamuharjoittelu
 - Ulkokuntosalin harjoitusvinkkejä
- Veneretki
- Yoga

Taukoa ja koronavuotia edeltävään aikaan verrattuna osallistujien määrä väheni selvästi. Useita tapahtumia jouduttiin perumaan liian vähäisen osallistujamäärän vuoksi.

Upp och hoppa -liikuntakampanjassa 2022 kerättiin pisteitä. Jokaisesta päivittäisestä yli 30 minuutin harjoittelusta annettiin yksi piste. Kampanja järjestettiin 11.4.–29.5.2022. Bonuspisteitä sai, jos saavutti kuntoilusuositukset, korvasi auton tai joukkoliikenteen työmatkalla suorittamalla hyötyliikunnalla ja jos kokeili uutta liikuntamuotoa kampanjan aikana. Vastauksia jätettiin kaikkiaan 56, ja osallistujien kesken arvottiin palkintoja.

Kaikkiaan Muuvit-toimintaan osallistui 156 henkilöä vuonna 2022.

ETUUKSET

Edellisen vuoden tapaan ePassin Flex-etua nostettiin vuonna 2022 100 euroon. Henkilöstö voi käyttää etua liikuntaan, kulttuuriin tai hyvinvointiin. Yli kolme kuukautta työsuhteessa olevat työntekijät voivat hakea ePassi-etuutta. Etuutta käytti 83,2 prosenttia etuuden hakijoista; etuussummasta käytettiin 79 prosenttia.

Edellisten vuosien tapaan kaupungin henkilöstö on saanut käydä uimahallissa alennettuun hintaan eli 1 euro/käynti. Vuoden aikana uimahalliin tehtiin 4 337 käyntiä alennettuun hintaan.

Työryhmillä oli vuonna 2022 mahdollisuus käyttää osallistujaa kohti 20 euron tyky-rahaa. Tavoitteena oli järjestää tapahtumia, jotka nostavat ja parantavat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kaikkiaan tyky-toiminnalla rahoitettuun toimintaan osallistui 1 319 henkilöä.

Kaupunki järjesti joulujuhlan 2.12.2022 kahden vuoden tauon jälkeen. Tammisaaren palloiluhallissa järjestettyyn juhlaan osallistui noin 570 henkilöä.

HUOMIONOSOITUKSET

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



9. PALKITSEMISET

Joulujuhlan yhteydessä palkittiin seuraavat henkilöt ja ryhmät hyvistä työpanoksista vuoden aikana:

VUODEN TYÖNTEKIJÄ

Ben Ek, Hakarinteen koulu

Patrik Degerth, tekninen toimiala

VUODEN ILOPILLERI

Tina Blomqvist, Hagahemmet

Maarit Jauhiainen-Viitanen, päivätoiminta

Esbjörn Hägerstedt, Karis Billnäs gymnasium

VUODEN PÄÄLLIKKÖ

Tove Gustafsson, Hagahemmet

VUODEN TIIMI

IMS-ryhmä (prosessikuvaukset)

Tiimin kookonpano: Fred Eklund, Annika Blomberg, Anne-Marie Brandtberg, Anne-Marie Ekholm, Katja Roni, Jens Rosendal, Niclas Skog, Sannariikka Grönfors, Evalotte Spring-Lindström, Tobias Björklund, Johanna Söderlund, Martina Ekberg

Kulttuurikasvatusohjelman työryhmä

Tiimin kokoonpano: Sanna Himmelroos, Tove von Schantz, Jennie Ahtola, Anne Koivuporras, Shanti Grönholm

AVOIN LUOKKA

Vuoden osallisuus

Kaavoitustiimi

Tiimin kokoonpano: Johanna Backas, Niclas Skog, Anne Lindholm, Anne-May Sundström, Minttu Peuraniemi, Johanna Avellán, Christel Lindholm, Joakim Högström

VUODEN YMPÄRISTÖTEKO

Kalateiden kunnossapitotiimi

Tiimin kokoonpano: Timo Tenhunen ja Tom Enberg





10. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN KOMMENTIT

Kuluneen toimintavuoden aikana henkilöstöllä on edelleen ollut koronapandemian ja vallitsevan maailmantilanteen asettamia haasteita. Selvästi lisääntyneet sairauspoissaolot ja henkilöstöpula ovat lisänneet psykososiaalista taakkaa. Henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin viranhaltijapäätös ePassi-edun korottamisesta 50 eurolla, yhteensä 100 euroon. Lisäksi yksikkökohtaiseen virkistykseen budjetoitiin 20 euroa työntekijää kohden.

Henkilöstön edustajilla on ollut vuoden aikana paremmat mahdollisuudet käydä yksiköissä, koska yhteiskunta on avautunut uudelleen pandemian jälkeen. Vuoropuhelu henkilöstön kanssa on tärkeä ja se luo pohjan työllemme. Olemme pyrkineet olemaan näkyvillä ja helposti lähestyttävissä. Työsuojelu on vuoden aikana rakentanut digitaalisen työkalun, joka helpottaa viestintää henkilöstön kanssa.

Kaupunki sai kesällä uuden kaupunginjohtajan, ja muutokset tuovat aina uusia mahdollisuuksia. Yhteistyö uuden kaupunginjohtajan kanssa on mielestämme alkanut hyvin. Vuoden aikana luotiin myös perusta organisaatiomuutokselle, joka jatkuu seuraavalla toimikaudella. Henkilöstön edustajat pitävät organisaatiomuutosta mahdollisuutena kehittää yhteistyötä työnjohdon ja päättäjien kanssa.

