



Henkilöstöraportti 2021

Raision kaupunki

SISÄLLYS

1. Lukijalle	3
2. Yleistä	4
3. Toimintaympäristön muutokset.....	4
4. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta	4
5. Työsuojelun yhteistoiminta	5
6. Henkilöstön määrä	5
6.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä.....	5
6.2. Henkilöstön määrä henkilötövuosina.....	8
7. Henkilöstön ikärakenne	9
8. Palkkakustannukset.....	10
9. Koulutus ja osaaminen	11
9.1. Koulutuskorvaus.....	11
9.2. Omaehtoinen koulutus	11
9.3. Keskitetty koulutus	11
10. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset.....	12
10.1. Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla.....	13
10.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut	14
10.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki.....	15
10.4. Työhönpaluun ja työuran jatkamisen tukikeinot	15
11. Työturvallisuus.....	16
12. Virkistystoiminta	18
13. Työterveyshuolto	19
13.1. Ennaltaehkäisevä toiminta	19
13.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.....	19
13.1.2. Työterveysneuvottelut	20
14. Eläköityminen	20
14.1. Eläköitymisennuste	21
15. Vaihtuvuus	23
16. Rekrytointi	23
16.1. Nuorten kesätyöt	23
17. Lopuksi.....	24
18. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2021	25

Kannessa liikunta- ja nuorisopalveluiden työntekijöitä vasemmalta alkaen: Margit Lind-Hiltunen, Teija Veistinen, Joakimin Svärd ja Nina Hilander.

1. Lukijalle

Koronakriisi, jonka moni meistä luuli loppuvan jo aikaisemmin, jatkui edelleen vuonna 2021. Pandemia haastoi ja vaikutti merkittävästi koko henkilöstön työhön. Osa henkilöstöstä jatkoi etätöitä, mutta suuri osa työskenteli tehtävissä, jotka vaativat fyysistä läsnäoloa ja ihmisten kohtaamista. Palvelujen tuottaminen kuntalaisille on meidän kaikkien ydintehtävä ja siitä Raision kaupungin työntekijät suoriutuivat erinomaisesti. Työntekijät ovat osoittaneet sitoutuneisuutta, joustavuutta ja periksi antamattomuutta pandemian pitkittyessä.

Korona-ajan keskellä Raision kaupunki jatkoi myös organisaation kehittämistä. Organisaatiota uudistettiin ja uusi hallintosääntö astui voimaan. Uudessa organisaatiossa kaupungin henkilöstöorganisaatio jakaantuu kolmeen toimialaan sekä matriisina toimivaan konsernipalveluyksikköön. Toimialoja ovat elinvoima- ja kilpailukykytoimiala, sivistys- ja vapaa-aikatoimiala ja sosiaali- ja terveystoimiala. Konsernipalveluyksikköön kuuluvat talous-, henkilöstö-, päätöksenteko-, digi- ja viestintäpalvelut.

Organisaation kehittämisen yhtenä tärkeänä osa-alueena oli myös työntekijäkokemuksen vahvistaminen ja tiedonkulun parantaminen. Esihenkilötyötä haluttiin myös tukea. Kuukausittain järjestetyt esihenkilöille tarkoitetut esihenkilöfoorumit saivat hyvää palautetta esihenkilöiltä. Esihenkilöfoorumeissa käytiin läpi kaupunginjohtajan tiedotusasioita sekä tarjottiin hr-aiheisia koulutuksia esihenkilöiltä tulleiden toiveiden mukaisesti. Lisäksi työyhteisöjä on kannustettu käymään säännöllisesti omia työpaikkakokouksia.

Etätyöjakson pitkittyessä Raision kaupunki kehitti uusia toimintatapoja, jotka varmasti vaikuttavat myös tuleviin käytäntöihimme. Teams-kokoukset ja yhteydenpito ovat arkipäivää. Mutta tarvitsemme etä- ja hybridityön ohessa kohtaamisia työkavereiden kanssa ja spontaania ajatusten vaihtoa. Niitä tarvitaan uuden keksimiseen, yhteisiin innovaatioihimme. Koska etätyö on jo vakiintunut osaksi toimintatapoja, jatkossa voimme paremmin hyödyntää monipaikkaisessa työssä kumpaakin. Kasvokkaisissa kohtaamisissa ainakin yksi tärkeä teema on edelleen tärkeä: teemme yhdessä töitä Raision kaupungin asukkaita varten.



Piia Syvänen
henkilöstöjohtaja

2. Yleistä

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kerätä yhteen henkilöstöön liittyvä tilastotietoja sekä henkilöstöön vuoden 2021 aikana kohdistuneita tapahtumia. Raportti on laadittu henkilöstöhallinnossa. Tärkeää on, että näiden kerättyjen tietojen pohjalta voitaisiin suunnata toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista.

3. Toimintaympäristön muutokset

Koronaviruksen aiheuttama pandemia on vaikuttanut huomattavasti työskentelyyn myös vuoden 2021 aikana. Pandemiajohtoryhmä on jatkanut kokoontumisia säännöllisesti, jossa eri keskusten edustajat ovat pohtineet sekä kaupunkilaisten että henkilöstön suojaamiseen liittyviä kysymyksiä.

Koronatilanteen johdosta myös etätyöskentely jatkui niissä työtehtävissä, joissa se oli mahdollista. Ajoittaisena ongelmana on ollut työskentelyyn soveltuvien työvälineiden saatavuus.

Vuoden aikana kaupungin organisaation uudistustyö valmistui ja uusi hallintosääntö astui voimaan. Raision kaupungin strategia hyväksyttiin valtuustossa 1.11.2021. Strategian mukaan Raisio on kestävä kasvun rohkea rakentaja, jonka yhtenä strategisena tavoitteena on osallisuus ja toimintakulttuuri, jonka mukaan Raision kaupungille on tärkeää osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä avoin ja kehittyvä toimintakulttuuri. Strategian arvot ovat rohkeus, muutoksetteryys, kestävyys, avoimuus ja osallistavuus.

Vuoden aikana jatkettiin yhdessä Nokian kaupungin ja Työterveyslaitoksen kanssa Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -hanketta. Hankkeessa oli tavoitteena vähentää erityisesti nuorten naisten mielenterveysyistä johtuvia poissaoloja. Kummassakin kaupungissa pilottina toimi varhaiskasvatuksen henkilökunta. Työterveyslaitos seuraa hankkeen vaikutuksia. Lisäksi esihenkilöille toteutettiin psykososiaalisen kuormittumisen kysely yhteistyössä työterveyshuoltopalveluja tuottavan Pihlajalinnan kanssa. Kyselyn perusteella saatiin käytännön toimenpide-ehdotuksia psykososiaalisen kuormittumisen ennaltaehkäisyyn sekä arjen esihenkilötyön tukemiseen.

4. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintaryhmä toimii samalla myös kaupungin työsuojelutoimikuntana. Kaupunkia ryhmässä edustaa kymmenen jäsentä, joista kolme on ollut vuonna 2020 kaupunginhallituksen edustajia ja seitsemän johtavia viranhaltijoita. Henkilökuntaa edustavat seitsemän pääluottamusmiestä, kaksi työsuojeluvaltuutettua ja erikseen valittava toimihenkilöiden edustaja. Vakinaisena asiantuntijana on ryhmään kutsuttava työterveyshuollon edustaja. Toimikunnan puheenjohtajana on toiminut henkilöstöpäällikkö Jarmo Niitynperä, 1.10.2021 alkaen henkilöstöjohtaja Piia Syvänen, varapuheenjohtajana pääluottamusmies Jari Vainio ja sihteerinä työsuojelupäällikkö Jussi Moilanen. Yhteistoimintaryhmän toimikausi vastaa kunnallisen alan työsuojelun toimikautta ja on pituudeltaan neljä vuotta. Vuosi 2020 oli ryhmän neljäs ja samalla viimeinen toimintavuosi.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden aikana 9 kertaa. Yhteistoimintaryhmä käsitteli vuoden aikana useamman kerran koronatilanteeseen liittyviä asioita. Lisäksi käsiteltiin etätyöohjeistusta, organisaatiouudistusta ja yhteistoiminnan ja työsuojelun uudelleenorganisointumista, uutta hallintosääntöä, henkilöstöedustusta kaupungin toimielimissä, strategian jalkautusta henkilöstölle, sote-muutoksen

valmistelua sekä työhyvinvointiin liittyviä asioita. Koulutussuunnitelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2022 olivat myös ryhmän käsiteltävänä.

Keskusten yhteistyöryhmät käsittelevät keskusten toimialaan liittyviä yhteistyökysymyksiä. Yhteistoiminnan ohjeen mukaan niiden tulee kokoontua vähintään kaksi kertaa vuodessa.

5. Työsuojelun yhteistoiminta

Tammikuussa 2018 käydyissä työsuojeluvaleissa vaalikaudelle 2018-2021 valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja heille varahenkilöt. Konsernihallinnon, teknisen keskuksen ja sivistyskeskuksen valtuutetuksi valittiin Kimmo Kosonen ja sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen valtuutetuksi valittiin Juha Jokela. Lisäksi valittiin kaksi työsuojeluasiamiestä.

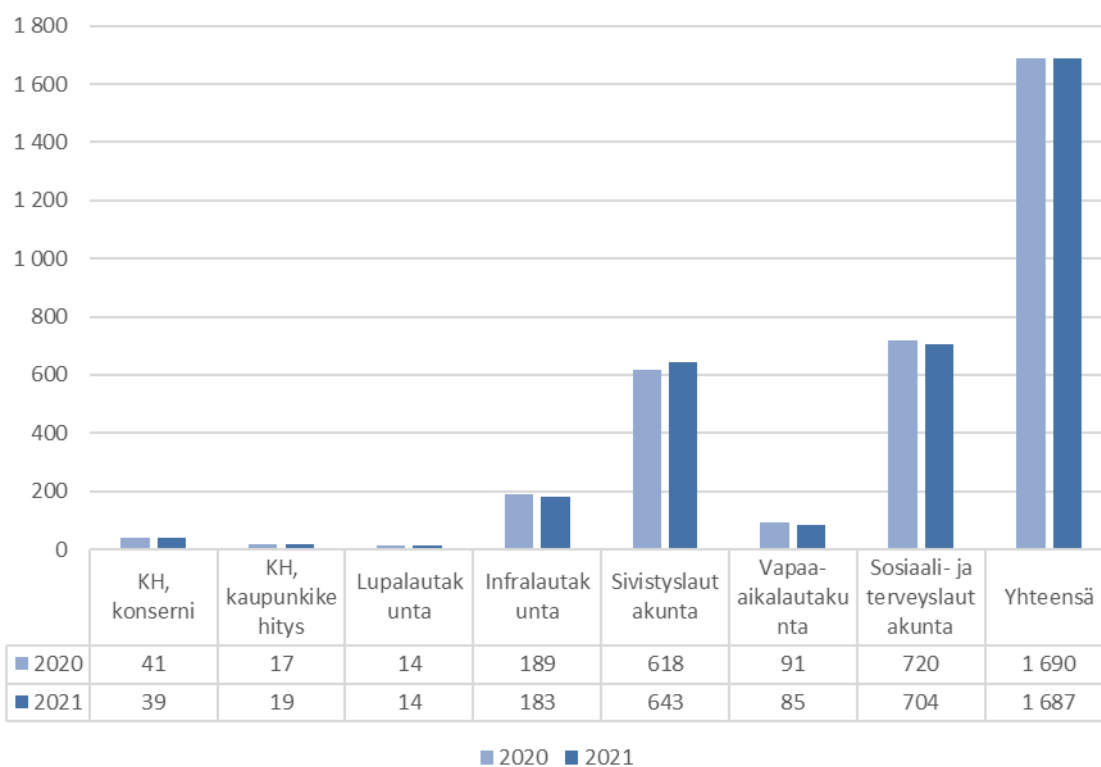
6. Henkilöstön määrä

Henkilöstön lukumäärätiedot voidaan ilmaista monella eri tavalla. Kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksessa todetaan, että henkilöstöraportin tiedot tulee koota vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Näin eri vuosien ja eri kuntien tiedot ovat vertailukelpoisia. Raisen kaupungin organisaatiota uudistettiin, ja uusi organisaatorakenne astui voimaan 1.8.2021. Muutoksesta johtuen kaikkia historiatietoja ei ole saatavilla uuden organisaatorakenteen mukaisesti jaoteltuina.

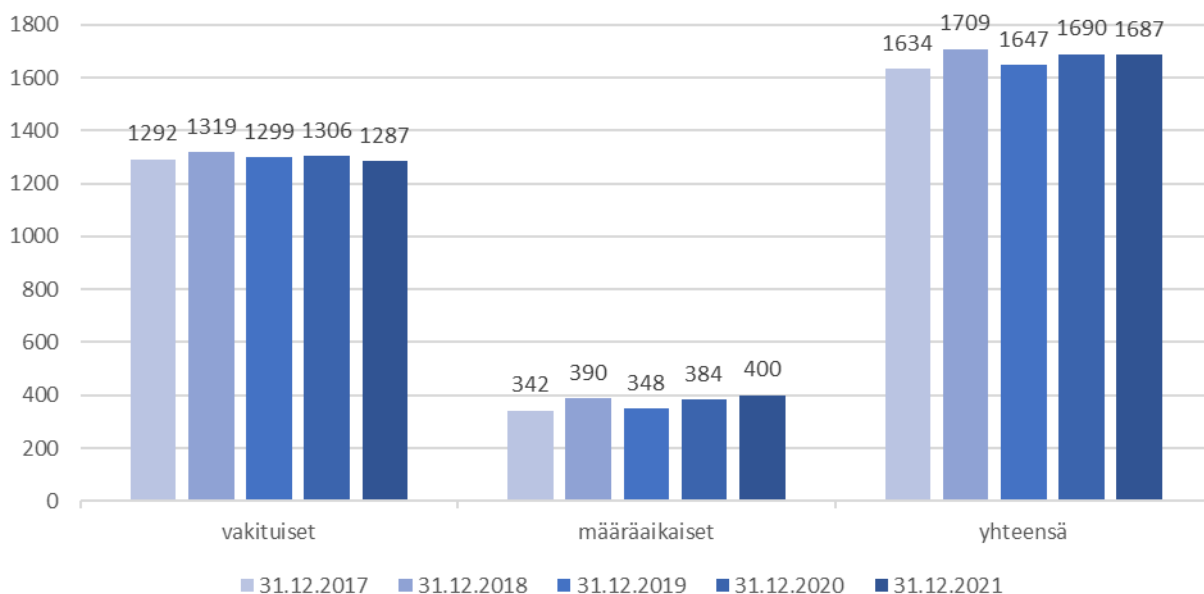
6.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä

Raisen kaupungilla oli 31.12.2021 1287 vakituista työntekijää. Vuoteen 2020 verrattuna vakinaisten määrä väheni 19 työntekijällä. Määräaikaisia työntekijöitä oli 31.12.2021 tilanteessa 16 työntekijää enemmän kuin vuonna 2020. Määräaikaisista työntekijöistä 25 työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2020: 15; 2019: 27).

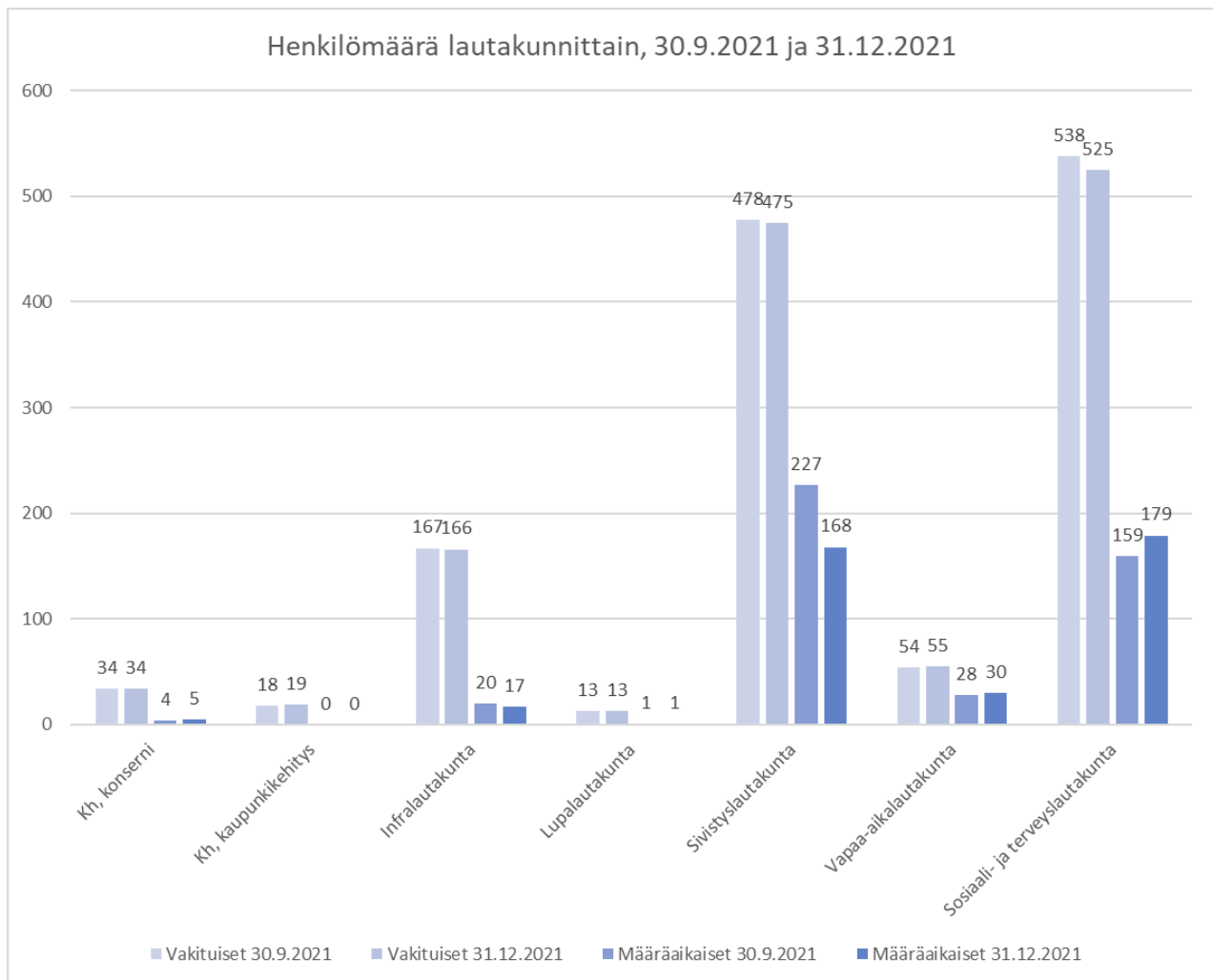
Henkilömäärä 31.12.



Raision kaupunki, henkilömäärä 31.12.



Henkilöstömäärä uuden organisaation mukaisesti lautakunnittain:



Vakanssirekisteri on tarkoitus uudistaa, ja tällä hetkellä uudet vakanssit on vielä perustettu vanhoihin keskusten mukaisiin vakanssinumerosarjoihin.

	vakituiset				määräaikaiset				yhteensä			
	2019	2020	2021	muutos 2020/2021	2019	2020	2021	muutos 2020/2021	2019	2020	2021	muutos 2020/2021
Konsernipalvelut	24	24	29	5	2	0	2	2	26	24	31	7
Sivistys ja vapaa-aika	601	616	625	9	7	32	16	-16	608	648	641	-7
Sosiaali- ja terveys	619	607	641	34	30	3	15	12	649	610	656	46
Tekninen/kaup.keh.	288	289	289	0	3	3	1	-2	291	292	290	-2
yhteensä	1532	1536	1584	48	42	38	34	-4	1574	1574	1618	44

6.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

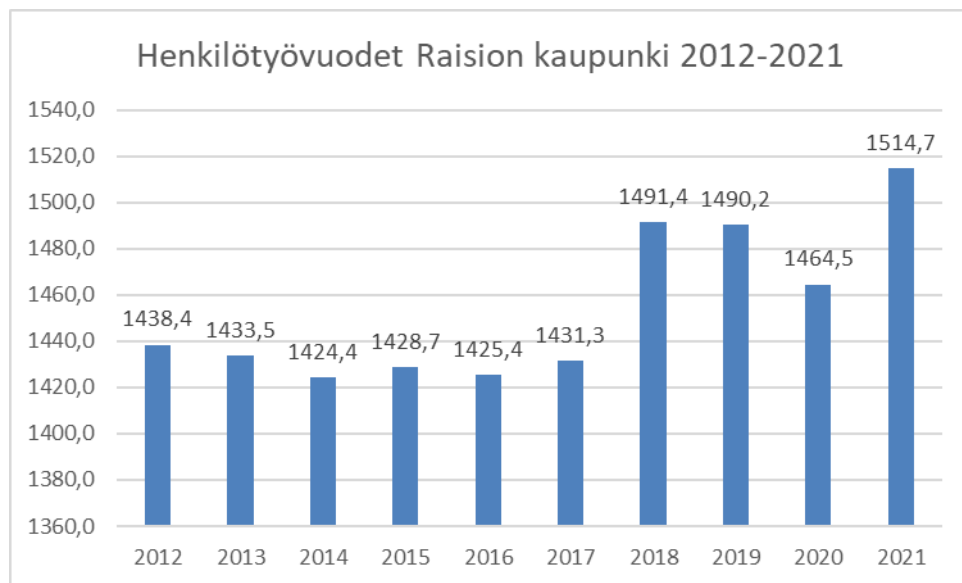
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta henkilöstöä kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.).

Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien työntekijöiden kaikkien palvelussuhteiden kalenteripäivät vähennettynä kaikkien palkattomien poissaolojen kalenteripäivillä. Nämä palkalliset päivät kalenteripäivinä jaetaan tarkastelujakson kalenteripäivillä, jolloin saadaan keskimääräinen henkilöjakojen lukumäärä.

Henkilötyövuosi = **palkallisten** palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/
365 * (osa-aikaprosentti/100)

Esimerkki henkilötyövuoden laskennasta: Kokoaikainen työntekijä joka ei ole ollut vuoden aikana lainkaan palkattomilla vapailta näkyy seurannassa yhtenä henkilötyövuotena. 50 % työaikaa tekevä työntekijä jolla ei ole palkattomia vapaita lasketaan 0,5 henkilötyövuodeksi. Henkilö, joka on ollut vuoden aikana 3 kuukauden työsuhteessa 100 % työajalla, lasketaan 0,25 henkilötyövuodeksi.

Raision kaupungin henkilöstön määrä henkilötyövuosina oli 1514,7 (vuonna 2020: 1464,5; 2019: 1490,2). Koko kaupungin työvoiman määrä kasvoi 50,2 htv.



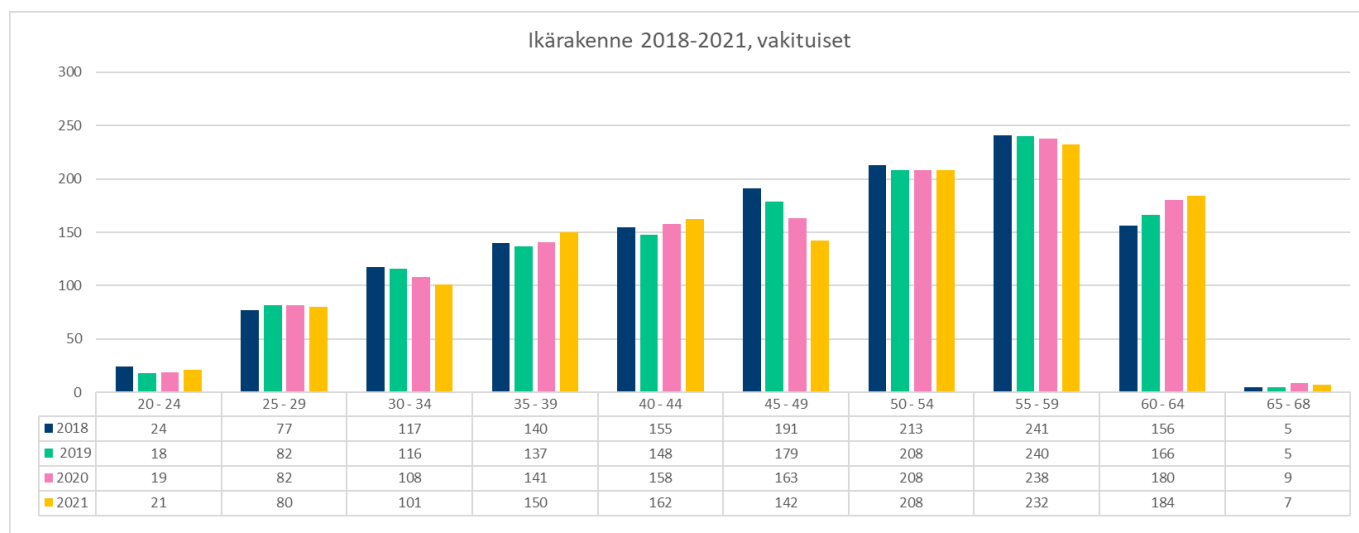
Raisio-opiston tuntiopettajia ei ole laskettu mukaan vuosien 2019-2021 htv-lukuun. Tuntiopettajat on jätetty pois palkkaohjelman tuottamasta htv-raportista. Tuntiopettajien sisällyttämisestä kunta-alalla htv-laskelmiin on vuosia keskusteltu ja vallitseva käytäntö tällä hetkellä on se, että heidän työpanostaan ei lasketa mukaan

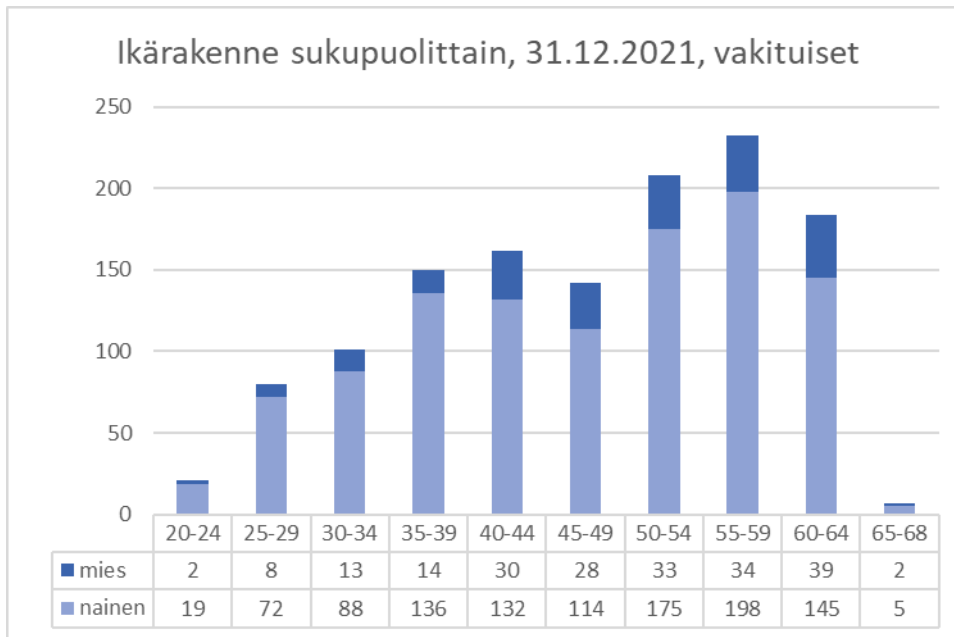
henkilötyövuosimääriin. Aiempina vuosina Raisio opiston tuntiopettajien htv-määrä on ollut vuosittain n. 4 htv. Taulukoissa mainitun henkilöstötyövuosimäärän lisäksi tehtiin vaalityötä kunnallisvaaleihin noin 0,72 htv:n edestä.

Lautakunta	Uuden organisaation mukaisesti raportoituna muutos 2020/2021			
	htv2019	htv2020	htv2021	
Konsernipalvelut	41,6	36,7	37,6	0,9
Kaupunkikehitys	19,6	16,9	17,0	0,1
Lupalautakunta	14,5	12,5	12,6	0,1
Infralautakunta	174,3	171,7	175,6	3,9
Sivistyslautakunta	537,7	534,3	564,6	30,3
Vapaa-aikalautakunta	61,9	64,3	62,6	-1,6
Sosiaali- ja terveyslautakunta	640,6	628,1	644,6	16,5
yhteensä	1490,2	1464,5	1514,7	50,2

7. Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä 49 % on yli 50 – vuotiaita. Alle 30-vuotiaita vakituisista työntekijöistä on 8 %. Lukumääräisesti suurin ikäryhmä on 55-59 –vuotiaat. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,2 vuotta (vuonna 2020: 47,2; 2019: 47,02; 2018: 46,9 v). Vakituisten henkilöstön keski-ikä on pysynyt viimeisen kymmenen vuoden ajan lähes ennallaan 47:ssä vuodessa. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2021 tilanteessa oli 45,03 vuotta (vuonna 2020: 44,8; 2019: 44,9 v).





8. Palkkakustannukset

Vuoden 2021 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 60 087 294,44 euroa (vuonna 2020: 56 118 529,97 e; 2019: 56 506 033,13 e).

Vuonna 2020 voimaan tulleissa kunta-alan sopimuksissa suoritettiin toinen yleiskorotus 1.4.2021. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa, lääkärisopimuksessa ja teknisen henkilöstön sopimuksessa tehtäväkohtaisia palkkoja ja henkilökohtaisia lisiä tarkistettiin 1,0 %. Tuntipalkkaisten osalta perustuntipalkkoja ja urakkapalkkoja tarkistettiin 1,0%. Lisäksi 1.4. alkaen tuli jaettavaksi paikallinen järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,8 prosenttia työnantajan kuukauden palkkasummasta.

Keskipalkka, tehtäväkohtainen palkka euroina

Sopimus	Vakituiset				
	2021	2020	2019	2018	2017
Kvtes	2207	2377	2328	2304	2224
Perhepäivähoitajat	1718	1701	1753	1715	1689
Teknisten sopimus	2815	2738	2690	2646	2563
Lääkärisopimus	5288	5357	5261	5191	4998
Ovtes	2973	3096	3068	2994	2925

Koronapandemian johdosta jouduttiin ajoittain sulkemaan toimipisteitä, mm. uimahalli ja eri liikuntapaikkoja. Talkoovapaita pidettiin niin, että säästöjä syntyi noin 100 000 euron edestä.

9. Koulutus ja osaaminen

Kunta-alalla työskentelee ammattitaitoista, osaavaa ja korkeasti koulutettua henkilöstöä. Kuntatyönantajan tilastojen mukaan suurin osa kunta-alalla työskentelevistä henkilöistä on suorittanut vähintään keskiasteen koulutuksen.

Raision kaupungilla ei kerätä systemaattisesti tietoa henkilöstön koulutustasosta. Työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutuksen tarve määritellään tehtävä- ja henkilökohtaisesti esimerkiksi kehityskeskustelussa esille tulleiden tarpeiden mukaan.

9.1. Koulutuskorvaus

1.1.2014 tuli voimaan lakikokonaisuus (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja Laki koulutuksen korvaamisesta), joka edellyttää, että työnantaja laatii vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä), kunhan suunnitellut koulutusteemat on kirjattu koulutussuunnitelmaan.

Raision kaupungin koulutussuunnitelmassa ei ole määritelty vuodelle 2021 kaupunkitasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Koronavuosi vähensi koulutukseen osallistumista. Työttömyysvakuutusrahastolle toimitettiin koulutuskorvaushakemus, jossa korvausta haettiin 962 koulutuspäivältä (vuonna 2020: 980; 2019: 1701; 2018: 1658; 2017: 2001). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (vähintään 6 tunnin koulutus) voi olla enintään kolme työntekijää kohti. Näin laskettuna koulutuskorvauksen kriteerit täyttyivät siten, että 171 työntekijän kohdalla haettiin korvausta 1 koulutuspäivältä, 121 työntekijältä 2 koulutuspäivältä ja 183 työntekijällä 3 korvauspäivältä.

Koulutuskorvausta saatiin 19 154,38 e (vuonna 2020: 18 714,51 e; 2019: 32 472,09 e).

Kunta10-kyselyssä kysytään vastaajilta mielipidettä heidän saamansa täydennyskoulutuksen riittävydestä. Viimeisimmässä kyselyssä syksyllä 2020 65,9 % vastanneista piti saamaansa täydennyskoulutusta riittävänä (vuonna 2018: 68,6 %; 2016: 65,4 %; 2014: 54,6 %).

9.2. Omaehtoinen koulutus

Henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen (suoritetaan omalla ajalla), myönnettiin tukea 1 982 euroa (vuonna 2020: 3 973 e; 2019: 1 714 e) yhteensä 7 henkilölle.

9.3. Keskitetty koulutus

Vuonna 2021 toteutettiin esihenkilöille 7 koulutuksellista kahden tunnin esihenkilöfoorumitilaisuutta. Aiheina olivat esihenkilöiden jaksamiskysely ja Kunta10, muutoksen johtaminen, työsuojeluvastuu, ristiriitojen ratkaisu, rekrytointi ja työsopimus, työlainsäädäntö ja esihenkilön oma jaksaminen. Koulutusten alussa oli

kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsaus sekä katsaus koronatilanteeseen. Asiantuntijoina koulutuksissa oli sekä ulkopuolisia että kaupungin omaa henkilöstöä. Esihenkilöfoorumeihin osallistui keskimäärin noin 80 esihenkilöä joka kerta.

Koko henkilökunnalle järjestettiin kaksi etäkoulutustilaisuutta saavutettavista asiakirjoista, joihin osallistui yhteensä 40 henkilöä. Teamsin käytöstä järjestettiin kaksi etäkoulutusta, johon osallistui yhteensä noin 160 henkilöä. Lisäksi verkkosivujen päivittäjille järjestettiin oma etäkoulutus järjestelmän käytöstä ja saavutettavasta sisällöntuotannosta. Tänä koulutukseen osallistui noin 40 henkilöä.

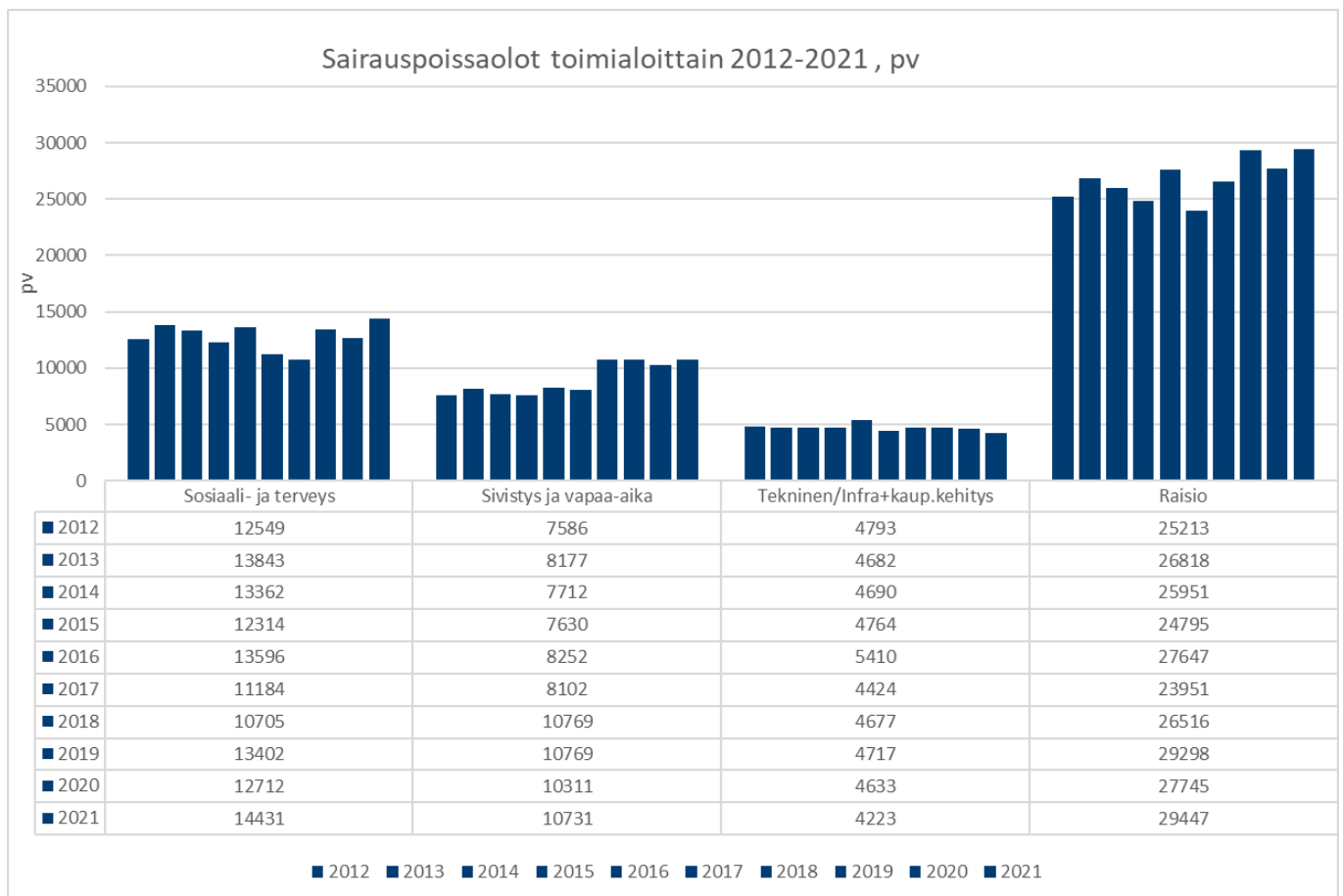
Kuntarekryn sijaisrekrytoinnista järjestettiin meille tilattu ja räätälöity 3 tunnin koulutus 1.6.2021, johon osallistui reilut 10 esihenkilöä. Koulutuksesta saatiin myös tallenne, jota esihenkilöt pääsevät jälkikäteenkin katsomaan. Lisäksi Kuntarekry-rekrytointijärjestelmän toiminnoista järjestettiin lähes kuukausittain webinaari, jota esimiehet saattoivat seurata suorana koulutuksena tai tallenteena.

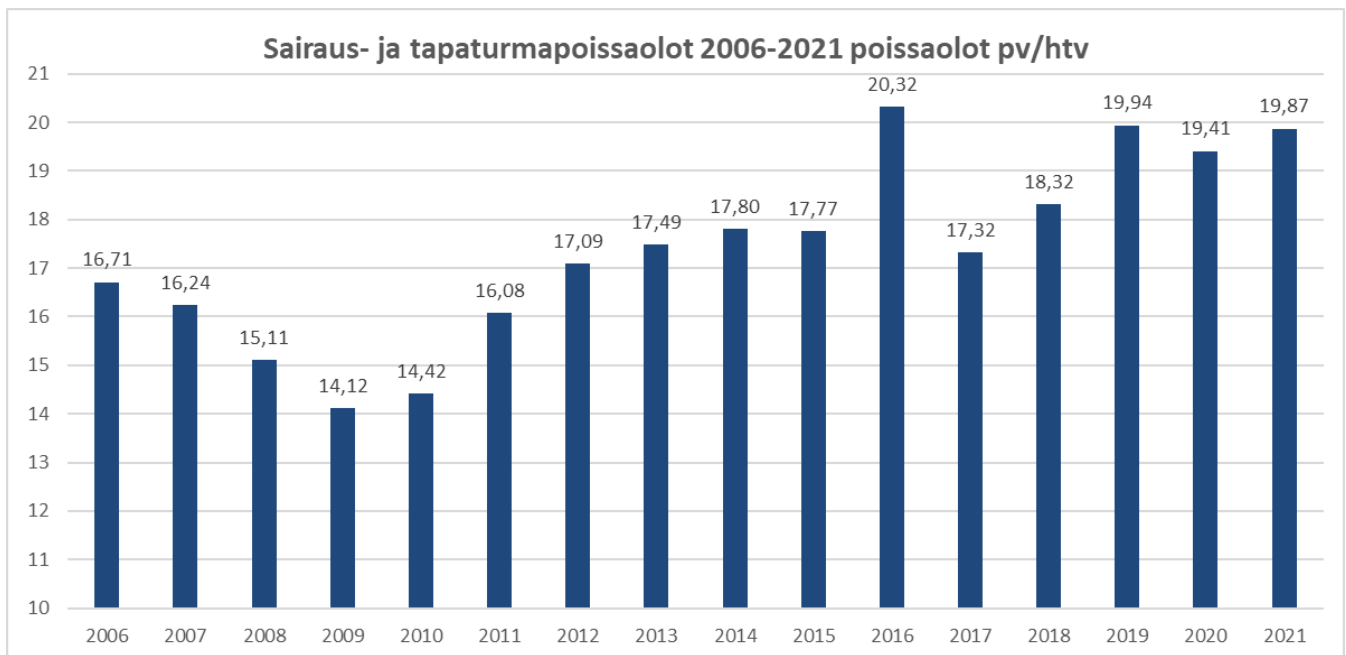
10. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset

Raision kaupungin strategisena painopisteenä on tasapainoinen talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Tavoitteena on sairauspoissaolosten määrän väheneminen 2 % vuosittain.

Vuonna 2021 sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä kasvoi 6 % vuoteen 2020 verrattuna. Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaolopäiviä oli 29 447 (vuonna 2020: 27 745; 2019: 29 298).

Sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli vuonna 2021 19,87 pv/htv (vuonna 2020: 19,41; 2019: 19,94).





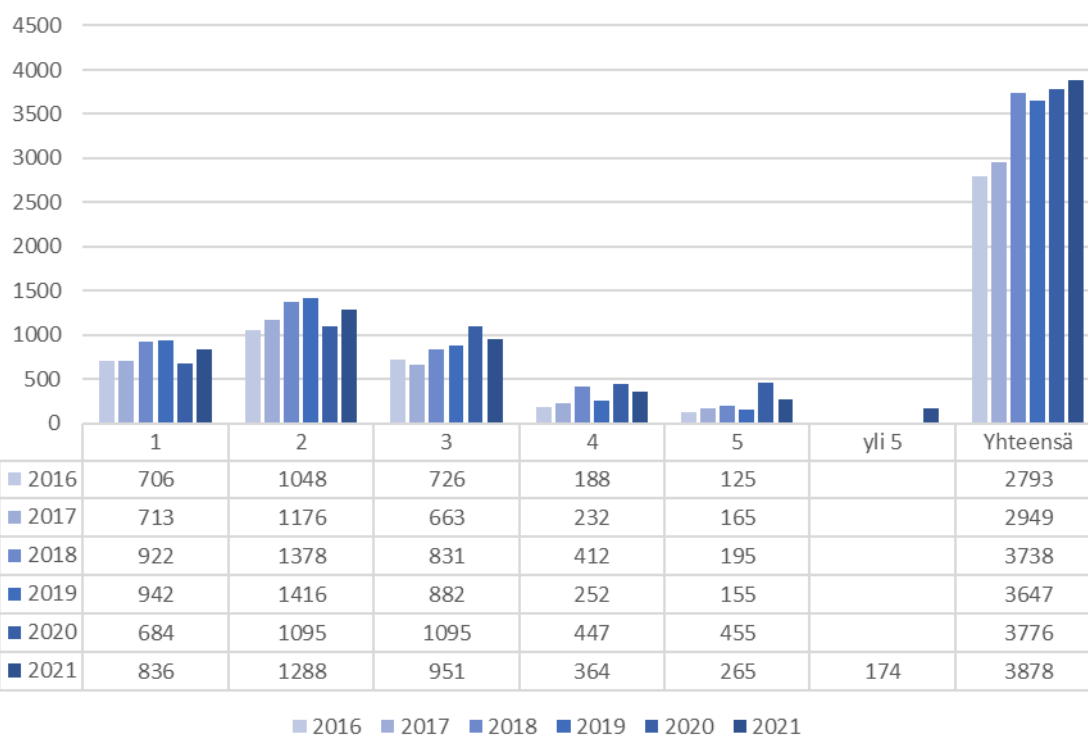
Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2021 oli 4,9 % (vuonna 2020: 4,7 %; 2019: 4,0 %; 2018: 4,0 %). Sairauspoissaoloprosentti on palkallisten sairauspoissaolojen osuus palkallisesta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

10.1. Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla

1.3.2016 lähtien Raision kaupungilla on voinut olla poissa töistä sairauslomalla esihenkilön luvalla 1-5 kalenteripäivää. Vuoden 2020 alusta palattiin käytäntöön, jossa työntekijä voi olla pois sairauden vuoksi esihenkilön luvalla 1-3 pv jakson korkeintaan kolme kertaa vuodessa. Koronepidemian aikana otettiin käyttöön erityisohjeistus, jossa esihenkilön luvalla flunssaoireiden vuoksi omailmoitusoikeus on poikkeuksellisesti 7 päivää.

Vuonna 2021 esihenkilön luvalla kirjattuja sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 878 kalenteripäivää (vuonna 2020: 3 776; 2019: 3 647).

Sairauspoissaolot esihenkilön luvalla 2016-2021, pv



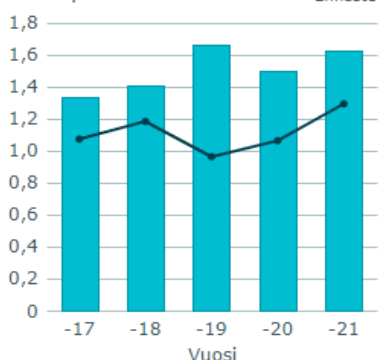
10.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut

Raision kaupunki maksaa eläkelaitokselle palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi Kevan määrittämän työnantajakohdaisen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyysriski perustuu toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden (pysyvät ja määräaikaiset) kustannuksiin. Aiemmin vastaavasta asiasta käytettiin termiä varhemaksu. Vuonna 2021 Raision kaupunki maksoi laskennallista työkyvyttömyyskustannusmaksua eläkelaitokselle 1 017 014 e (vuonna 2020: 889 512 e; 2019: 938 115 e). Kaupungin maksama työkyvyttömyyseläkemaksu kasvoi 0,12 %-yksikköä edellisestä vuodesta. Raision työkyvyttömyysriskikerroin oli 1,62 % vuonna 2021, kun Kevan jäsenyhteisöjen työkyvyttömyysriskikerroin oli keskimäärin 1,3 % palkkasummasta.



Työkyvyttömyyseläkemaksu % € i

Osuus palkkasummasta



Osa-aikaiset työkyvyttömyyseläkkeet eivät aiheuta työkyvyttömyyseläkemaksua. Maksua ei myöskään kerry ajalta, jolloin työntekijä on esim. Kevan rahoittamassa työkokeilussa.

Jatkossakin koko-aikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrän minimointi hyödyttää taloudellisesti työnantajaa. Keskeisimpiä työnantajan keinoja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä ovat sitoutunut varhaisen tuen toimintamallin käyttö, systemaattinen ja vuorovaikutteinen työterveysyhteistyö sekä toimiva työjärjestely-

ja uudelleensijoitustoimintamalli. Myös työhönpaluuta tukevia toimenpiteitä tulee ottaa entistä enemmän käyttöön.

10.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki

Raision kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintatapa, joka sisältää kolme toimintamallia: varhaisen tuen toimintamallin, tehostetun tuen toimintamallin ja työhön paluun tuki -toimintamallin.

Tarkoituksena on havaita työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on myös osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työkyvyttömyydestä johtuvien palkanmenetysten ja kustannusten hallinta. Raision kaupungilla on sovittu, että työntekijä ja esimies käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, jos työntekijä on ollut pois 5 kertaa tai yli 30 pv 12 kuukauden aikana.

Vuoden 2020 aikana otettiin käyttöön työterveyshuolto Pihlajalinnan Työkyvyn tuki -sovellus, joka lähettää sähköpostiin esimiehelle viestin varhaisen tuen hälytysrajojen täyttymisestä. Sovitut toimenpiteet kirjataan sovellukseen.

10.4. Työhönpaluun ja työuran jatkamisen tukikeinot

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2021 Keva käsitteli 18 Raision kaupungin työntekijän kuntoutushakemusta. Hakemusten perusteella toteutui kuntoutustoimenpiteitä seuraavasti:

Kuntoutussuunnitelman sisältö	2021	2020	2019	Muutos 2020/2021
Työkokeilu	10	14	7	-4
Palvelutuottajan kuntoutusselvittely	2	4	3	-2
Koulutus	5	3	1	2
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0
Työhönvalmennus	0	0	0	0
Muut toimenpiteet	1	0	0	1
Yhteensä	18	21	11	-3

Suurin osa työkokeiluista toteutettiin, jotta työntekijä voisi palata pitkän poissaolon jälkeen omaan tehtäväänsä muokatulla/kevennetyllä tehtäväkuvalla tai lyhennetyllä työajalla ns. ylimääräisenä työntekijänä. Työkokeilua käytettiin myös uudelleensijoitustilanteessa uuden työtehtävän sopivuutta testattaessa. Työntekijä ei saa työkokeilun ajalta palkkaa, vaan saa eläkelaitokselta kuntoutusrahaa. Työkokeilun ajalle ei tarvita vakanssia tai täyttölupaa.

Työhönpaluiden tukena käytettiin myös osa-aikaista työhönpaluuta (Kelan osasairauspäiväraahajärjestelmä). Osasairauspäivärahan käytöstä ei ole työnantajalla käytössä lukumäärätietoja.

11. Työturvallisuus

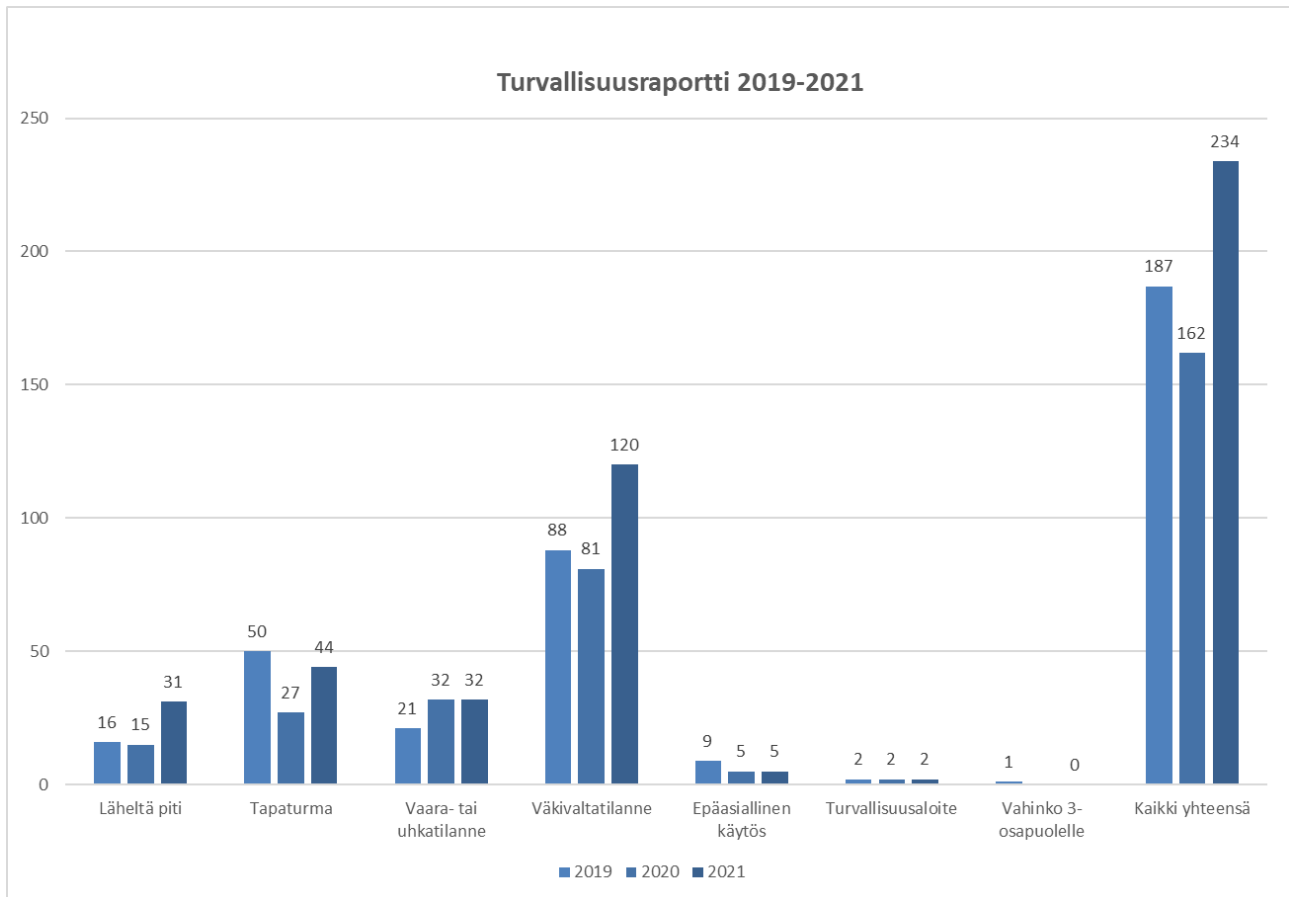
Raision kaupungilla on ollut vuodesta 2017 lähtien käytössä sähköiset ilmoitukset turvallisuuteen liittyvissä tapahtumissa (webropol-lomake). Työntekijä täyttää sähköisen ilmoituksen Raitilla. Tapahtuma käsitellään ilmoituksen jälkeen työyhteisössä ja tehdään tarvittavat toimenpiteet.

Vuonna 2021 tehtiin yhteensä 234 ilmoitusta (vuonna 2020: 162; 2019: 187).

Eniten ilmoituksia tehtiin väkivaltatilanteisiin liittyen (51,3 %). Tapaturmiin liittyviä ilmoituksia oli 18,8 % ja vaara- ja uhkatilanteisiin liittyviä 13,7 %. Lisääntyneet väkivaltailmoitukset liittyvät lähinnä pienten lasten varhaiskasvatuksen työntekijöihin kohdistamaan väkivaltaan.

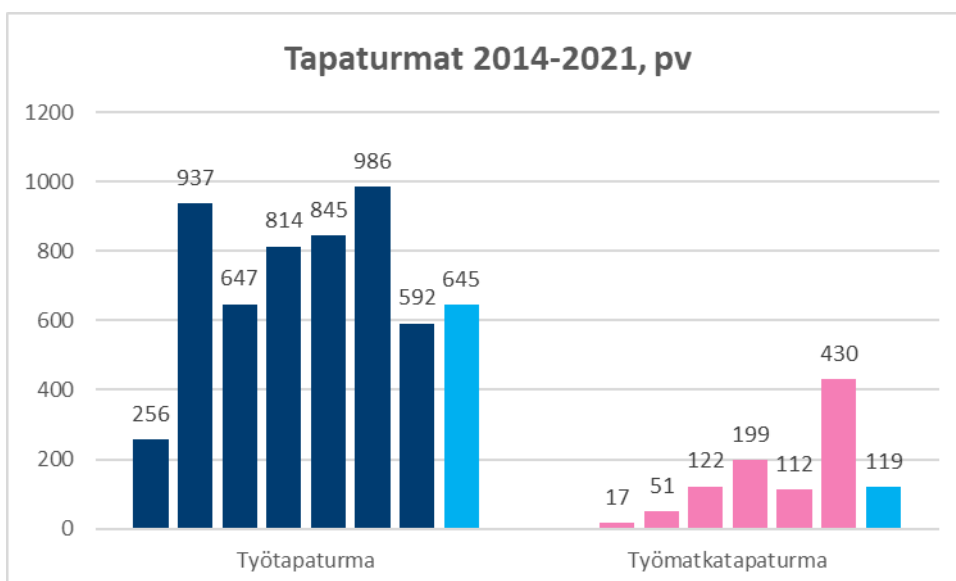
	2019	%	2020	%	2021	%
Läheltä piti	16	9 %	15	9 %	31	13 %
Tapaturma	50	27 %	27	17 %	44	19 %
Vaara- tai uhkatilanne	21	11 %	32	20 %	32	14 %
Väkivaltatilanne	88	47 %	81	50 %	120	51 %
Epäasiallinen käytös	9	5 %	5	3 %	5	2 %
Turvallisuusaloite	2	1 %	2	1 %	2	1 %
Vahinko 3-osapuolelle	1	1 %	0		0	0 %
Kaikki yhteensä	187	100 %	162	100 %	234	100 %

Kaikista turvallisuusilmoituksista 59 % tuli sivistystoimialalta ja 36 % sosiaali- ja terveystoimialalta.



Vuonna 2021 Raision kaupungin työntekijöillä oli poissaoloihin johtaneita työtapaturmia yhteensä 44 kpl (vuonna 2020: 40; 2019: 52). Nämä johtivat yhteensä 645 poissaolopäivään.

Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 119 poissaolopäivää. Vuoden 2020 piikki aiheutui siitä, että poissaolopäivistä suuri osa tuli sellaisista työmatkatapaturmista, jotka olivat sattuneet jo ennen vuotta 2020, mutta joista aiheutui poissaoloja vuodelle 2020.



12. Virkistystoiminta

Työkyvyn ylläpitoon tähtää osaltaan virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia. Raision kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus käydä uintikeskus Ulpukassa (uinti/kuntosali) ilmaiseksi kerran viikossa (Ulpukka-kortti). Henkilökunnan uintietuutta laajennettiin niin, että henkilökunta voi käydä uimassa jokaisena päivänä, kun Ulpukka on auki. Vuonna 2021 Ulpukka-käyntejä oli henkilökunnalla 2580 (vuonna 2020: 2665; 2019: 4652; 2018: 3985). Määrä laskee aiempiin vuosiin verrattuna koronan aiheuttamien käyttörajoitusten takia, toisaalta jonkun verran lisäystä on tullut uintietuuden laajennuksen johdosta.

Kaupungilla on virkistystoimikunta (Virty), joka järjestää monipuolisesti vapaa-ajan tapahtumia kaupungin työntekijöille pitkin vuotta. Työntekijät maksavat tapahtumista Virtyn määrittelemän omavastuuosuuden. Naantalien Supertreenien osallistujien osallistumismaksuun annettiin avustusta.

Erillisiä tapahtumia järjestettiin vuoden aikana seuraavasti, osallistujamäärä tapahtuman perässä:

7/2021 Iskelmäfestarit Porissa, 20

8/2021 Emmateatterin 39 askelta, 35

8/2021 onkikilpailut Haunisten tekojärvellä yhteistyössä Killin kalakerhon kanssa, n. 15

9/2021 Flowpark, 9

10/2021 Viinipruuvi, 13

10/2021 Raisio-Naantali -virkistyspäivä Kesärannassa, 51

10/2021 kummituskierron Turun linnassa, 27

11/2021 pikkujoulut kaupungintalolla, 370

12/2021 saippuapaja, 11

Yksittäistapahtumien lisäksi Virty järjestää viikoittaisia ohjattuja liikuntaryhmiä. Lajit ovat olleet salijumppa, venyttelyjumppa ja vesitreeni. Lisäksi etäohjauksena on ollut venyttelyä niska-hartiaseudulle sekä kotijumppaa. Juoksukoulua pidettiin muuta kerta keväällä. Säännöllisiä salivuoroja on ollut käytävissä salibandyyn ja sulkapalloon. Keilahalliin on päässyt alennettuun hintaan, uudessa kuplahallissa on ollut vuoro jalkapalloiluun ja Ihalan kentällä pesäpalloa.

Syyskuussa vietettiin 22:n kerran Henkilökunnan päivää. Päivän ohjelmassa oli Kangoo Jumpsia, Raisio Special -vesijumppaa, hierontaa, InBody-mittaus, pyöräilykierron, käsityöpajoja, taidepaja: Croquis-piirustus ja Blackout poetry, ruokapalveluiden poistokirppis, eläkeluento, kaksi ohjattua kävelyretkeä ja rapputreeni.

Päivän tapahtumista antoi palautetta 57 työntekijää, ja päivän yleisarvosanaksi he antoivat 8,6 (asteikolla 4-10) (vuonna 2020: 8,6; 2019: 8,8).

Iso osa tapahtumista toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa. Koronatilanteesta johtuen isoja luentotilaisuuksia ei järjestetty.

13. Työterveyshuolto

Vuonna 2019 Raision kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut kilpailutettiin, ja 1.9.2019 lähtien henkilöstön työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Pihlajalinna. Raision kaupungin työterveys sopimus sisältää lakisääteiset ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut ja sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon hankintasopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa mainitussa laajuudessa. Työterveyshuoltotoiminnan päätavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen. Työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa kiinnitetään erityistä huomiota työperäisiin tai työhön ja työkykyyn liittyviin sairauksiin. Työterveyshuollon lakisääteinen tehtävä on arvioida työntekijöiden terveydentilaa suhteessa työn vaatimuksiin ja toisaalta työhön liittyviä kuormitustekijöitä tai altisteita suhteessa yksilön terveyteen.

13.1. Ennaltaehkäisevä toiminta

Ennaltaehkäisevänä toimintana on tehty mm. terveystarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä, järjestetty työterveysneuvotteluja työkyvyn arvioimiseksi ja annettu ohjausta ja neuvontaa työympäristön turvallisuudesta ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä.

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan työterveyshuollon, työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Parhaimmillaan eri toimintajärjestelmät (työturvallisuustoiminta, työhyvinvointitoiminta, työkykyä ylläpitävä toiminta ja työkykyjohtaminen) on integroitu toisiinsa niin, että yhteistyö on joustavaa, ja samalla yksilön yksityisyyttä kunnioittavaa (terveystietojen salassapitovelvoite).

Työterveyshuolto osallistui vakituisena jäsenenä Raision kaupungin yhteistoimintaryhmän kokouksiin.

Työterveyshuollon toiminnan painopistettä on pyritty jo usean vuoden ajan suuntaamaan ennaltaehkäisevään suuntaan.

13.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset

Vuonna 2021 työpaikkaselvityksiä (niin sanottuja perusselvityksiä) tehtiin 11 kohteeseen. Perusselvitykset tehtiin Tahvion, Tikanmaan ja Vaisaaren kouluihin sekä lukioon, ikäihmisten palveluasumisyksikkö Jokitupaan, Maunun tehostetun palveluasumisen yksikköön, kehitysvammahuoltoon, liikunta- ja nuorisopalveluihin ja siivouspalveluihin Vaisaaren koululla ja Kerttulakodissa. Työpaikkaselvityksissä ovat työterveyshuollon edustajien lisäksi mukana kaupungin työsuojeluhenkilöstö.

Ennen varsinaisia työpaikkaselvityskäyntiä esimiesten ja työntekijöiden näkemyksiä työtä kuormittavista ja työtä tukevista tekijöistä kerätään esitietolomakkeella. Pohjatietona työpaikkaselvityksissä käytetään myös työpaikalla tehtyä riskien ja vaarojen arvioinnin selvitystä. Työpaikkaselvityksissä työterveyshuolto arvioi työpaikan riskien, kuormitustekijöiden ja vaaratilanteiden terveydellistä merkitystä ja antoi toimenpide-ehdotuksia niiden korjaamiseksi ja/tai ennaltaehkäisemiseksi.

Terveystarkastuksia tehtiin mm. työpaikkaselvityskohteissa työskenteleville työntekijöille, määräaikaistarkastuksia työterveyslakiin perustuen (esim. yötyön tekijät, maalarit, muurarit ja hammashuollon työntekijät), sijoitettaessa työntekijöitä työhön ja työolosuhteiden muuttuessa. Myös

työntekijät, joilla on pitkittyneitä tai toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja, kutsuttiin terveystarkastuksiin. Tarkastuksissa kartoitettiin sairauspoissaolojen syitä ja suunniteltiin työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä.

Työpaikkaselvitysten yhteydessä siirryttiin käytäntöön, jossa terveydentilaa selvitetään sähköisellä kyselyllä. Tarvittaessa henkilö kutsutaan työterveyshoitajan tarkastukseen. Työfysioterapeutit ja työpsykologit ovat osallistuneet perustyöpaikkaselvityksiin tarpeen mukaan sekä tehneet tarpeen mukaan suunnattuja työpaikkaselvityksiä. Vuonna 2018 käynnistynyt työfysioterapeuttien suoravastaanotto toiminta jatkui.

13.1.2. Työterveysneuvottelut

Vuonna 2021 toteutui 36 työterveysneuvottelua (vuonna 2020: 38; 2019: 51, 2018: 24), joissa oli osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto sekä tarvittaessa tukihenkilö ja /tai henkilöstöhallinto. Lisäksi joissain tapauksissa työterveyslääkäri on voinut käydä kevyemmän neuvottelun puhelimitse. Erillislaskuttavana ryhmätoimintana työpsykologi suunnitteli ja toteutti työyhteisöinterventioita tavoitteena työssä jaksaminen ja psykososiaalisen kuormittuneisuuden ehkäisy.

Työhön paluu pitkän sairausloman jälkeen tai työssä jaksaminen/selviäminen olivat keskeisiä syitä neuvottelujen järjestämiseen. Osan kohdalla pohdittiin osatyökyvyttömyyseläkkeen hakemista tai siirtymistä kokonaan työkyvyttömyyseläkkeelle. Tehtävänkuvamuutokset, uudelleensijoitusmahdollisuudet ja työkokeilut olivat myös työterveysneuvottelujen teemoina. Suunnitellut jatkotoimenpiteet olivat yksilöllisiä, ja melko tavallista oli, että vaihtoehtoisia ja/tai toisiaan tukevia toimenpide-ehdotuksia kirjattiin useita.

14. Eläköityminen

Keva tuottaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2021 jäi vanhuuseläkkeelle 38 työntekijää (vuonna 2020: 21; 2019: 31) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 4 työntekijää.

Kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2021 oli 61,7 vuotta (vuonna 2020: 62,2; 2019: 59,5). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2021 oli 64,3 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 54,5 vuotta.

Keva teki eläkepäätöksiä kaupungin työntekijöistä vuosina 2012 - 2021 seuraavasti:

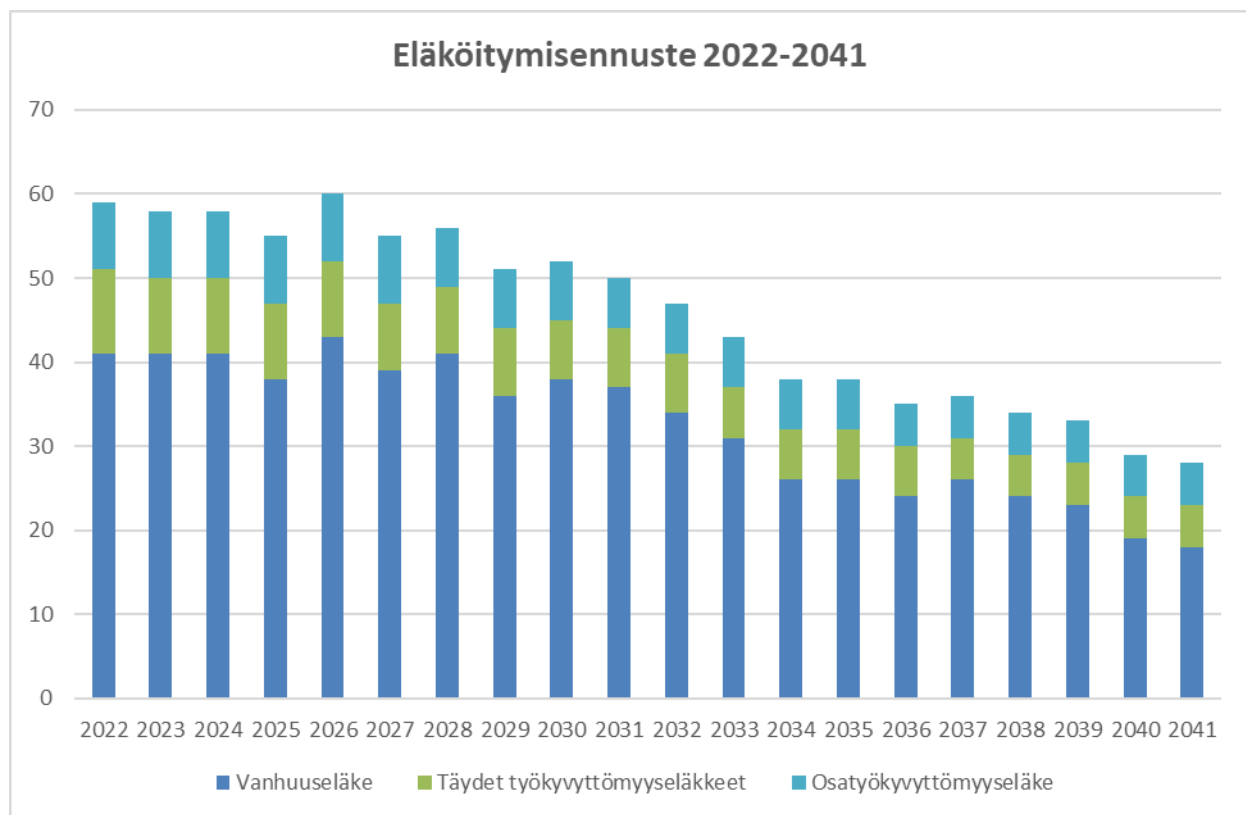
Eläkelaji	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke	27	45	32	35	41	34	34	31	26	38
Työkyvyttömyyseläke	2	4	5	4	5	6	1	2	2	4
Osatyökyvyttömyyseläke	4	4	8	1	4	6	8	4	7	4
Kuntoutustuki	5	8	10	7	5	7	10	11	10	5
Osa-aikaeläke	3	6	3	6	6	2	0	0	0	0
Työttömyyseläke	0	0	0		0	0	0	0	0	0
Yhteensä*	41	67	58	47	55	53	53	48	45	51

* ei sis. osa-aikaeläkettä

Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria. Pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2021 Kevan tilaston mukaan neljä työntekijää. Keva laskee tilastoonsa vain ne eläköitymiset joita ei ole edeltänyt määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 5 työntekijää.

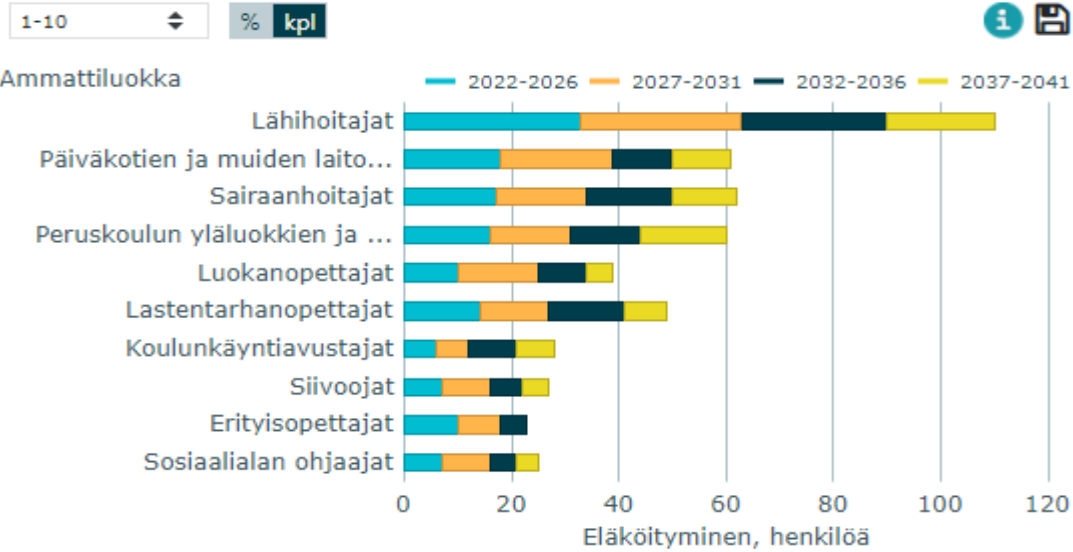
14.1. Eläköitymisennuste

Keva on laatinut eläkkeellelähtöennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2022-2026) eläkkeelle 290 työntekijää. Määrissä ei ole huomioitu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan siirtymistä hyvinvointialueelle.

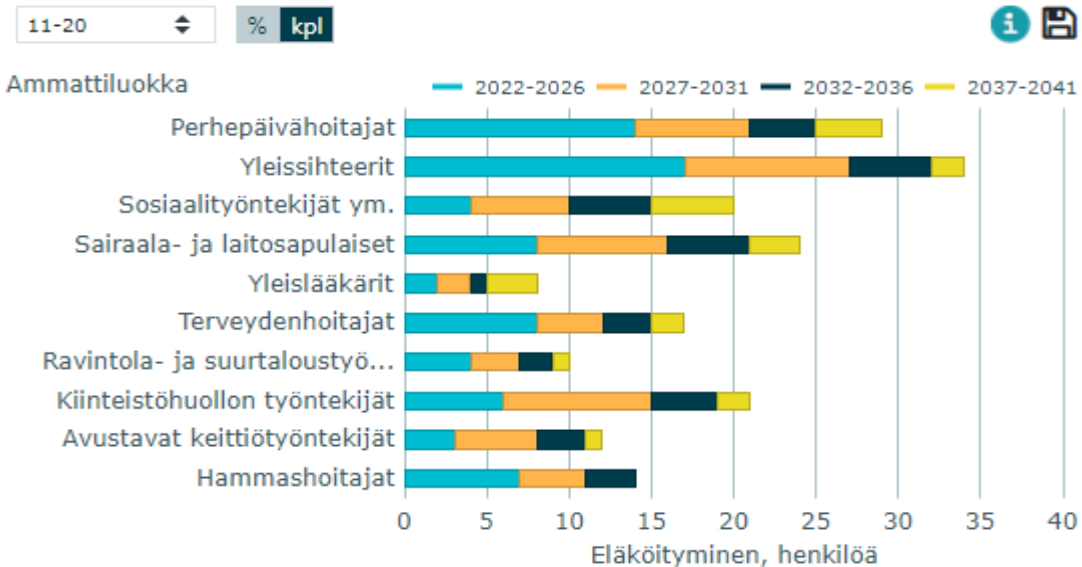


Seuraavat kuvat ovat Kevan Avaintiedot-palvelusta tulostettuja eläköitymisennusteita ammattiteittain (henkilöä).

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ns. yleisessä vanhuuseläkeissä, joka on määritelty jokaiselle syntymävuodelle erikseen. Vanhuuseläkkeelle vakituksista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana.

Kun tarkastellaan eläköityvien osuutta ammattiteittain vuosina 2022-2031, suurimpia ryhmiä ovat yleissihteerit, perhepäivähoitajat, lähihoitajat, sairaala- ja laitospulaiset sekä kiinteistöhuollon työntekijät.

15. Vaihtuvuus

Kaupungin vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2021 oli 113 henkilöä (vuonna 2020: 110; 2019: 121). Valtaosa oli sosiaali- ja terveystoimialalla, 83 irtisanoutunutta. Määräaikaisissa työsuhteissa ja lyhytaikaisissa sijaistuksissa vaihtuvuus oli myös suurta.

16. Rekrytointi

Henkilökuntaa Raision kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja mahdollisten lisäohjeiden (esim. täyttölupamenettely) puitteissa. Ennen palkkauksia on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kaupungin palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä, onko vaihtoehtoista tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2021 aikana ulkoisessa haussa oli 385 tehtävää (vuonna 2020: 224, 2019: 214). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituisia 192 ja määräaikaisia 193 kpl. 60 % paikoista oli sosiaali- ja terveystoimialan, 30 % sivistyksen, 8 % elinvoima- ja kilpailukykytoimialan ja 1 % konsernipalveluiden tehtäviä. Määräaikaisia tehtäviä oli haussa runsaasti sivistys- sekä sosiaali- ja terveystoimialalla.

Hakijoita Raision kaupungin tehtäviin oli vuonna 2021 yhteensä 2 412 hakijaa (vuonna 2020: 2 721, 2019: 2 231). Hakijoiden määrä vaihteli paljon haettavan tehtävän ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Esimerkiksi perusopetuksen opettaja tehtäviin tuli jopa yli 60 hakemusta, kun taas mm. varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin, sosiaalityöntekijäksi tai lääkäriksi vain 0-5 hakemusta.

Koronaan sairastumisista ja karanteeneista aiheutui henkilöstövajetta yksiköissä, ja runsaasti lisätyötä sijaisten löytämisessä ja palkkaamisessa. Erityisesti tämä näkyi hoidon ja hoivan yksiköissä sekä varhaiskasvatuksessa ja opetuspuolella, joissa muutenkin on vaikea rekrytoida henkilöstöä.

16.1. Nuorten kesätyöt

16-26 –vuotiaille raisiolaisilla nuorilla oli mahdollisuus hakea arvottavaa neljän viikon kestoista kesätyöpaikkaa. Hakijoita kesätöihin oli 261 (vuonna 2020:311). Raision kaupungin työyksiköissä (esim. päiväkodeissa, siivous- ja puistotöissä) oli työpaikkoja 73 nuorelle. Kaupungin työpaikkojen lisäksi arvottiin 30 kesätyöseteliä, jonka tuella nuori saattoi hakea itse työpaikkaa. Edellytyksenä setelin (arvo 300 euroa) käyttöön oli, että työnantaja palkkaa nuoren kokoaikaiseen työhön vähintään 4 viikoksi. Tukea maksettiin kahdelle työnantajalle (vuonna 2020: 14; 2019: 8).

17. Lopuksi

Tulevaisuuden haasteena Raision kaupungilla kuten yleisesti kunta-alalla on saada houkutelua motivoituneita ja osaavia työntekijöitä. Vaikeasti rekrytoitavia ovat mm. hoito- ja hoiva-alan työntekijät, psykologit, kuraattorit, sosiaalityöntekijät, varhaiskasvatuksen opettajat sekä tiettyjen alojen asiantuntijat. Se ei kuitenkaan riitä, että saamme parhaat työntekijät rekrytoitua palvelukseemme. Tärkeää on pitää kiinni hyvistä työntekijöistä ja rakentaa kaupungista hyvä työnantaja, jossa halutaan pysyä ja työskennellä motivoituneesti. Työntekijäkokemukseen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. tehdyn työn merkityksellisyys, kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet, erilaiset henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät joustot, mukava työyhteisö, omat psyykkiset ja fyysiset voimavarat, hyvä esihenkilö-alaiskokemus ja muut henkilöstöedut.

Suhteellisen uutena viranhaltijana olen ilolla havainnut Raision kaupungin kehittämismyönteisyyden ja aidon halun sekä päättäjien, että viranhaltijoiden taholta rakentaa kaupungistamme sekä kuntalaisille hyvän paikan elää ja työntekijöillemme hyvän paikan työskennellä. Tätä työtä haluan ehdottomasti tehdä, vahvistaa työntekijäkokemusta sekä kehittää Raision kaupunkia houkuttelevaksi ja pitovoimaiseksi työpaikaksi, jonne halutaan päästä työskentelemään ja josta puhutaan myös kavereille ja sukulaisille positiiviseen sävyyn.

Kiitos että teet merkityksellistä työtä Raision kaupungilla!

Piia
henkilöstöjohtaja

18. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2021

HENKILÖSTÖPANOKSET		2021	2020	2019	2018
Vakituinen henkilöstö	lkm	1287	1306	1299	1319
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)		1514,7	1464,5	1490,2	1491,5
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	60 237 174	56 302 161	56 657 389	54 958 425
Palkkasivukulut	€	15 719 083	14 646 033	14 776 682	14 455 524
Henkilöstökorvaukset	€	1 177 561	1 002 083	1 091 496	964 235
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT					
Työterveyshuolto	€	537 417	568 555	666 751	771 612
Työterveyshuoltokorvaukset	€	*)	286 675	363 856	420 000
Virkistystoiminta	€	65 013	32 415	68 704	61 892
HENKILÖSTÖN TILA					
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47	47	47	47
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	38	35	37	43
Sairauspoissaolot	pv	29 447	27 745	29 298	26516
Työtaturmat	pv	645	592	986	845

*) hakemustietoja ei ole vielä saatu työterveyshuollosta