

SISÄLLYS

1. Lukijalle	3
2. Yleistä	4
3. Toimintaympäristön muutokset.....	4
4. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta	4
4.1. Yhteistyötoimikunta	4
4.2. Työsuojelutoimikunta.....	5
5. Henkilöstön määrä	5
5.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä.....	5
5.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	7
6. Henkilöstön ikärakenne	8
7. Palkkakustannukset.....	8
8. Koulutus ja osaaminen	9
8.1. Koulutuskorvaus.....	9
8.2. Omaehtoinen koulutus	10
8.3. Keskitetty koulutus	10
9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset.....	11
9.1. Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla.....	12
9.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut	12
9.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki.....	13
9.4. Työhön palaamisen ja työuran jatkamisen tukikeinot	13
10. Työturvallisuus	14
10.1. Työturvallisuusilmoitukset	14
10.2. Työ- ja työmatkatapaturmat.....	15
11. Henkilöstön hyvinvointi	16
11.1. Henkilöstöetuudet.....	16
11.2. Virkitystoimikunta	16
12. Työterveyshuolto	17
12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta	17
12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.....	18
12.1.2. Työterveysneuvottelut	18
12.2. Työterveyspainotteinen sairaanhoito	18
13. Eläköityminen	19
13.1. Eläköitymisennuste	20
14. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	22
15. Rekrytointi	22
15.1. Nuorten kesätyöt	23
16. Lopuksi.....	24
17. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2023.....	25

1. Lukijalle

Raision kaupungin strategian mukaisesti kaupungille on tärkeää osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä avoin ja kehittyvä toimintakulttuuri. Strategian arvot ovat rohkeus, muutoksetteryys, kestävyys, avoimuus ja osallistavuus. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö toimii kaiken toiminnan ja kehittämisen perustana erityisesti henkilöstöpalvelujen näkökulmasta.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen Raision kaupungilla on vahva tahtotila. Yksi tunnistettu keino on tasalaatuinen ja hyvä johtaminen, joka on myös henkilöstöpalvelujen toiminnallisena tavoitteena. Esihenkilöiden tukeen ja koulutukseen henkilöstöpalvelut tarjoaa kuukausittain järjestettävän esihenkilöfoorumin, jossa käydään läpi Raision kaupungin yhteisiä ohjeita ja toimintamalleja. Lisäksi esihenkilöfoorumeissa vierailee myös ulkoisia puhujia ja kouluttajia. Vuoden 2023 aikana esihenkilöfoorumeissa käsiteltiin mm. seuraavia aiheita: työkyvyn tuki, työsuojelu, varhainen tuki, tietoturva- ja tietosuoja-asiat ja useita eri aihekokonaisuuksia mm. palvelussuhdeasioista sekä yleisiä ajankohtaisia asioita. Esihenkilöfoorumit järjestetään aina läsnäolotilaisuuksina, jolloin tärkeä osa foorumia on esihenkilöiden verkostoituminen, mahdollisuus yhdessä oloon ja kasvokkain kohtaamiseen.

Järjestelmällisen johtamistyön kehittämiseksi Raision kaupungin esihenkilöille tarjottiin myös mahdollisuus suorittaa kunta-alan esihenkilötyöhön suunnattu lähiesihenkilötutkinto oman työn ohessa.

Esihenkilövalmennus sisälsi mm. seuraavia aihealueita: työsuhteosaaminen, osallistava johtaminen, hyvinvoiva esihenkilö, digitalisaatio, esihenkilönä kehittyminen, tuloksellinen johtaminen esim. lean palvelukehityksessä, esihenkilön viestintä, esihenkilö organisaation brändin rakentajana, muutos- ja kriisiviestintä.

Yhteensä 18 esihenkilöä suoritti noin vuoden kestävän tutkinnon ja saivat tutkinnon valmiiksi kesäkuussa 2023.

Hallinto- ja tukipalveluita koskevassa kyselyssä henkilöstö sai arvioida hallinto- ja tukipalvelujen toimivuutta. Kyselyssä arvioitiin henkilöstö-, talous-, päätöksenteko-, viestintä- ja digipalveluita. Kysely toteutettiin toisen kerran ja tuloksia verrattiin vuonna 2022 samoihin aikoihin toteutetun arviointikyselyn tuloksiin. Yleiskuvan mukaan hallinto- ja tukipalveluiden yleisarvosana parantui hieman vuoteen 2022 nähden ja henkilöstöpalveluiden arviot yleisesti ottaen paranivat. Esihenkilötyöhön liittyvään tukeen, haastaviin henkilöstötilanteisiin, asiakaspalvelun laatuun ja yhteistyöhön oltiin tyytyväisiä. Vastausten perusteella kehityskohteeksi nousee osaamisen kehittämisen tuki.



Vastaajien mielestä parasta hallinto- ja tukipalveluissa oli mm. asiakaspalvelun laatu ja yhteistyö, tavoitettavuus, neuvonta ja tuki. Kyselyn vastausten perusteella parannettavaa olisi vielä mm. tiedottamisessa ja saavutettavuudessa.

Osana digitalisaatiota ja tiedolla johtamista, mutta samalla esihenkilötyön tukemista otimme käyttöömmä OSSin, sähköisen HR-ohjelman, joka mahdollistaa mm. perehdytyksen, varhaisen tuen keskustelut sekä yksilö- ja ryhmäkehityskeskustelut yhden yhteisen sovelluksen avulla. Näin pääsemme pikkuhiljaa eroon sekalaisista ”arkistointikäytännöistä”, kuten erillisistä exceleistä, wordeistä ja jopa ruutuvihosta.

Tasalaatuinen hyvä johtaminen ja henkilöstön hyvinvointi on jatkossa entistä merkityksellisempää, sillä kilpailu osaavasta henkilöstöstä kiristyy entisestään. Meillä Raisiossa siihen on hyvät valmiudet ja työtä sen edistämiseksi tehdään määrätietoisesti.

Piia Syvänen
henkilöstöjohtaja

2. Yleistä

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kerätä yhteen henkilöstöön liittyviä tilastotietoja sekä henkilöstöön vuoden 2023 aikana kohdistuneita tapahtumia. Raportti on laadittu henkilöstöpalveluissa. Tärkeää on, että näiden kerättyjen tietojen pohjalta voidaan tehdä sellaisia toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista.

3. Toimintaympäristön muutokset

Sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen liikkeen luovutuksessa Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle siirtyi Raision kaupungilta noin 700 työntekijää 1.1.2023 alkaen. Sosiaali- ja terveydenhuoltouudistuksessa hyvinvointialue vastaa 1.1.2023 alkaen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä alueellaan ja on järjestämisvastuussa asukkaidensa sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä pelastustoimen järjestämisestä.

Mylly-Antin koulun henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Raision kaupungille. Raision kaupunki tuottaa 1.1.2023 alkaen vaikeasti kehitysvammaisten lasten perusopetusta toisille kunnille ja Raision kaupunginvaltuuston päätöksellä myös Mylly-Antin koulu hyväksyttiin osaksi Raision kaupungin sivistystoimea 1.1.2023 alkaen. Liikkeenluovutuksessa siirtyi KTO:n palveluksesta vanhoina työntekijöinä Raision kaupungin työntekijöiksi yhteensä noin 30 henkilöä: rehtori, 5 erityisluokan opettajaa ja 23 koulunkäynnin ohjaajaa (20 vakinaisia, 3 määräaikaista) sekä 1 ohjaaja.

4. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Yhteistoiminta perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449. Lisäksi Raision kaupungin yhteistoimintaa ohjaa kaupungin yhteistoimintasopimus. Yhteistoimintasopimuksessa on määritelty mm. ne asiat, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Edustuksellisia eliminä yhteistoimintaa hoitavat yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta.

4.1. Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja (pj.) ja henkilöstöjohtaja (siht.). Henkilöstöä edustaa kuusi kunnallisten pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana viisi kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden aikana useamman kerran työterveyshuoltopalvelujen kilpailutusta ja sen etenemistä. Lisäksi käsiteltiin mm. Whistleblower-ilmoituskanavan käyttöönottoa, Raision kaupungin henkilöstön huomioimista, kehityskeskusteluohjetta, perehdyttämissuunnitelmaa, varhaisen tuen ohjeistusta, te-palvelu-uudistusta, uutta taukoliikuntaohjelmaa, omaehtoisen koulutuksen tuen laajentamista, talousarviota 2024 ym.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023, vuoden 2022 henkilöstöraportti ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2023 olivat myös ryhmän käsiteltävänä.

Yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimii kaupungin virkistystoimikunta. Sen tehtävänä on järjestää henkilöstölle kerho-, loma-, liikunta-, virkistys- ja kulttuuritoimintaa talousarviossa varatun määrärahan puitteissa. Virkistystoimikunnassa on kaksitoista jäsentä.

4.2. Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työoloja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Olennaista on ennaltaehkäistä ja torjua työtaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

1.1.2022 alkaen Raision kaupungin työntekijöiden työsuojeluasioita on käsitelty työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikuntaan kuuluu neljä varsinaista jäsentä, joista henkilökuntaa edustaa työsuojeluvaltuutettu sekä kunnallisten pääsopijajärjestöjen nimeämät kaksi edustajaa sekä työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja (pj.). Lisäksi työsuojelutoimikunnassa asiantuntijajäsenenä ovat työterveyshuollon edustaja sekä turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, joka toimii toimikunnan sihteerinä.

Työsuojelutoimikunnan tehtävistä on erikseen määrätty laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Työsuojelutoimikunta hyväksyi Raision kaupungin työsuojelun päivitetyn toimintaohjelman vuosille 2022-2025.

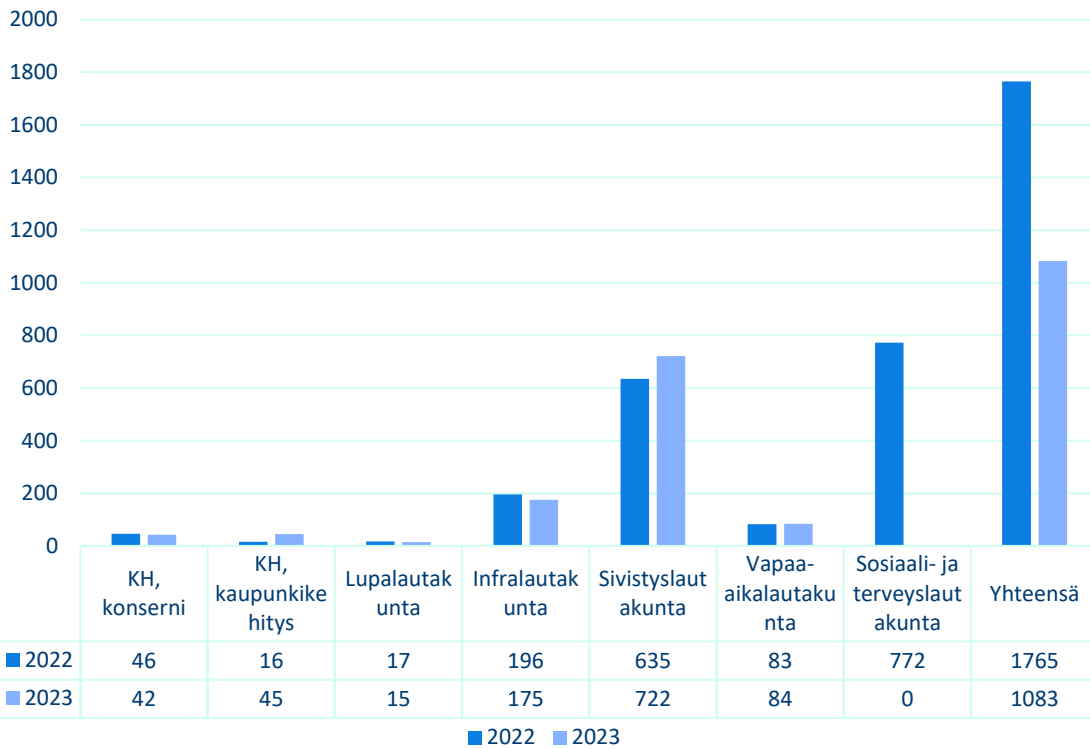
5. Henkilöstön määrä

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

5.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä

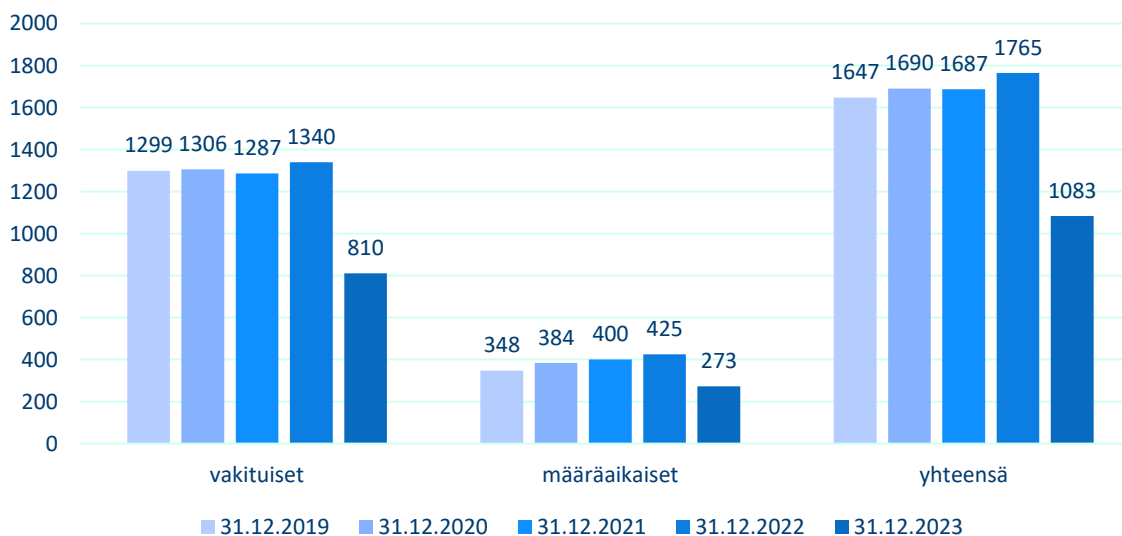
Raision kaupungin henkilömäärä 31.12.2023 oli yhteensä 1083 henkilöä. Henkilömäärä väheni vuoteen 2022 verrattuna 682 henkilöllä.

Henkilömäärä lautakunnittain 31.12.



Vakituisia työntekijöitä Raision kaupungilla oli 31.12.2023 810 henkilöä. Vuoteen 2022 verrattuna vakinaisten määrä väheni 530 työntekijällä. Määräaikaisia työntekijöitä oli 31.12.2023 tilanteessa 152 työntekijää vähemmän kuin vuonna 2022. Määräaikaisista työntekijöistä 22 työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2022: 32; 2021: 25).

Raision kaupunki, henkilömäärä 31.12.



Henkilöstöpalveluiden ylläpitämässä vakanssirekisterissä uudet vakanssit on perustettu vielä vanhojen keskusten mukaisiin vakanssinumerosarjoihin. Vakanssien määrä väheni 589 vakanssilla vuoteen 2022 verrattuna.

	Vakituiset				Määräaikaiset				Yhteensä			
	2021	2022	2023	muutos 2022/2023	2021	2022	2023	muutos 2022/2023	2021	2022	2023	muutos 2022/2023
Konsernipalvelut	29	31	32	1	2	1	1	0	31	32	33	1
Sivistys ja vapaa-aika	625	658	731	73	16	16	17	1	641	674	748	74
Sosiaali- ja terveys	641	646	0	-646	15	23	0	-23	656	669	0	-669
Tekninen/kaup.keh.	289	293	295	2	1	1	4	3	290	294	299	5
Yhteensä	1584	1628	1058	-570	34	41	22	-19	1618	1669	1080	-589

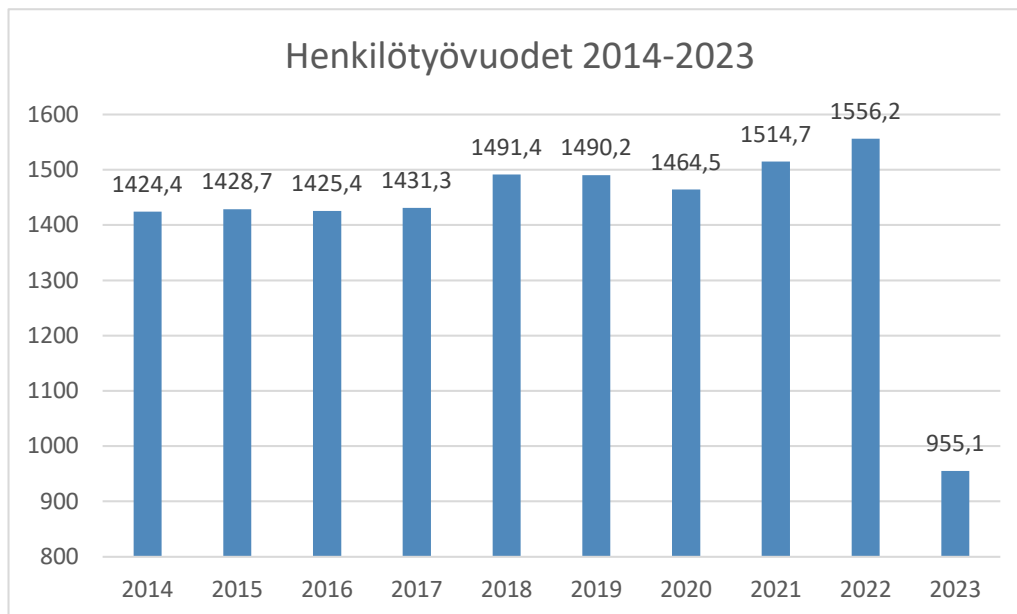
5.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

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 henkilöjaksojen lukumäärä.

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

Raision kaupungin henkilöstön määrä henkilötyövuosina vuonna 2023 oli 955,1 (vuonna 2022: 1556,2; 2021: 1514,7; vuonna 2020: 1464,5). Koko kaupungin työvoiman määrä väheni 601,1 htv vuodesta 2022.



Henkilötyövuodet lautakunnittain

Lautakunta	htv 2020	htv 2021	htv 2022	htv 2023	muutos2022/2023
Konsernipalvelut	36,7	37,6	43,3	42,4	-0,9
Kaupunkikehitys	16,9	17,0	18,1	38,3	20,2
Lupalautakunta	12,5	12,6	13,6	14,5	0,9
Infralautakunta	171,7	175,6	186,6	173,2	-13,4
Sivistyslautakunta	534,3	564,7	565,1	622,4	57,3
Vapaa-aikalautakunta	64,3	62,6	66,9	64,3	-2,6
Sosiaali- ja terveyslautakunta	628,1	644,6	662,6	0	-662,6
Yhteensä	1464,5	1514,7	1556,2	955,1	-601,1

6. Henkilöstön ikärakenne

KT: n suositusten mukaan henkilöstön ikärakenne ilmoitetaan viiden ikävuoden välein. Raision kaupungin henkilöstön ikärakenne on pysynyt jo useamman vuoden hyvin samankaltaisena. Vuonna 2023 kaupungin vakituista työntekijöistä 48,8 % on yli 50-vuotiaita ja alle 30-vuotiaita on 8 %. Lukumääräisesti suurin ikäryhmä on aikaisempien vuosien tapaan 55-59-vuotiaat (143 henkilöä).

Vakituisen työntekijöiden keski-ikä on noussut vuodesta 2022 ollen nyt 47,5 vuotta (vuonna 2022: 46,8; 2021: 47,2; 2020: 47,2; 2019: 47,0 v.). Vakituisten henkilöstön keski-ikä on ollut viimeisen kymmenen vuoden ajan noin 47 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 tilanteessa oli 45,7 vuotta (vuonna 2022: 44,7; 2021: 45,0; 2020: 44,8; 2019: 44,9 v.).



7. Palkkakustannukset

Vuoden 2023 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 39 238 739,09 euroa (vuonna 2022: 63 595 667,67 e; 2021: 60 087 294,44 e; 2020: 56 118 529,97 e).

Vuonna 2022 voimaan tulleissa kunta-alan sopimuksissa suoritettiin 1.6.2023 yleiskorotus, jossa tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 2,20 %, ja henkilökohtaista lisää 2 %. Lisäksi 1.6.2023 alkaen tuli jaettavaksi keskitetty järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,70 % sekä kehittämiserä, jonka suuruus oli 1,20 %.

Niille kunta-alan työntekijöille/viranhaltijoille, joiden yhdenjaksoinen työ-/virkasuhde oli alkanut viimeistään 2.5.2023 ja oli voimassa 31.5.2023 maksettiin 30.6.2023 euromääräinen kertapalkkio 467 euroa. Osa-aikaisille palkkio maksettiin osa-aikaisuuden suhteessa.

KVTES:n liitteen 5 piiriin kuuluvalla henkilöstöllä (varhaiskasvatuksen henkilöstö ja eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät, koulunkäynninohjaajat, -avustajat, ilta- ja aamupäivätoiminnan ohjaajat) maksettiin 120 euron kertapalkkio. OVTES:n osio G:n piiriin kuuluvalla henkilöstöllä (varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) maksettiin 150 euron kertapalkkio. Kertapalkkio perustui osapuolten välillä 8.6.2022 tehtyyn pöytäkirjaan.

Talkoovapaita pidettiin niin, että säästöjä syntyi 51 623 euroa. Talkoovapaa on harkinnanvarainen palkaton virka- tai työvapaa, jonka ajaksi henkilölle ei palkata sijaista. Talkoovapaa toteutetaan niin, että henkilö pitää yksittäisinä päivinä tai yhdenjaksoisesti neljä palkatonta vapaapäivää ja saa lisäksi yhden palkallisen vapaapäivän.

8. 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 mm. kehityskeskustelussa esille tulleiden tarpeiden mukaan. Raision kaupungin vuoden 2023 koulutussuunnitelmaan on kirjattu tavoitteeksi, että jokainen työntekijä koulutautuu vähintään kolme päivää kalenterivuoden aikana. Koulutuksiin osallistutaan kuitenkin tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste on ammatillakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Vuoden 2024 koulutustarpeiden selvittämiseksi toimialueille lähetettiin kysely, jossa pyydettiin selvitystä henkilöstön tämän hetken osaamisesta sekä tulevista koulutustarpeista. Kyselyn perusteella painopiste toimialojen henkilöstön koulutuksissa tulee olemaan ammatillisen osaamisen sekä johtamis- ja esihenkilötyön vahvistamisessa sekä työhyvinvointiin tähtäävissä koulutuksissa.

8.1. Koulutuskorvaus

Työnantajan on mahdollista saada Työllisyysrahaston myöntämää koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. 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. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on 1) koulutussuunnitelma, 2) koulutuksen tulee olla työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista ja 3) koulutuksen kesto koskevat edellytykset täyttyvät ja koulutuksen ajalta maksetaan palkkaa. Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta päivältä/työntekijä (yksi koulutuspäivä = vähintään kuuden tunnin koulutus).

Työllisyysrahastolle toimitettiin koulutuskorvaushakemus, jossa korvausta haettiin 1095 koulutuspäivältä (vuonna 2022: 1446; 2021: 962; 2020: 980; 2019: 1701). Koulutuskorvauksen kriteerit täyttyivät siten, että

205 työntekijän kohdalla haettiin korvausta yhdeltä koulutuspäivältä, 157 työntekijältä kahdelta koulutuspäivältä ja 192 työntekijällä kolmelta koulutuspäivältä.

Työllisyysrahastolta haettiin koulutuskorvausta vuonna 2023 käydyistä koulutuksista 22 282,16 e (vuonna 2022: 29 517,20 e; 2021: 19 154,38 e; 2020: 18 714,51 e). Päätös Työllisyysrahaston myöntämästä lopullisesta koulutuskorvauksen määrästä ei ehtinyt saapua tämän raportin julkaisemiseen mennessä.

8.2. Omaehtoinen koulutus

Omaehtoinen opiskelu on opiskelua, joka liittyy työhön, mutta tapahtuu työajan ulkopuolella.

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Työntekijä voi hakea kaupungilta omaehtoisen opiskelun apurahaa. Apurahaa ei myönnetä uuden tutkinnon suorittamiseen eikä ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun. Apurahaa ei myöskään voi saada, jos kaupunki jo jollain tapaa tukee opintoja (esim. palkallinen virkavapaa tai tuki muista määrärahoista).

Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2023 summa oli 5000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa.

Vuonna 2023 henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen myönnettiin tukea 459 euroa (vuonna 2022: 3 028,90 e; 2021: 1982 e; 2020: 3 973 e) yhteensä kahdelle henkilölle.

Omaehtoisen koulutuksen koulutuspäivistä ei haeta koulutuskorvausta.

8.3. Keskitetty koulutus

Vuonna 2023 toteutettiin esihenkilöille 10 koulutuksellista kahden tunnin esihenkilöfoorunitilaisuutta. Aiheina foorumeissa oli mm. erilaiset hr- ja esihenkilötyöhön liittyvät asiat, työkyvyn tuki, työsuojelu, varhainen tuki, tietoturva- ja tietosuojasiat ja useita eri aihekokonaisuuksia mm. palvelussuhdeasioista sekä yleisiä ajankohtaisia asioita. Koulutusten alussa kaupunginjohtaja esitti ajankohtaiskatsauksen kaupunkia koskevista asioista. Asiantuntijoina koulutuksissa oli kaupungin omaa henkilöstöä sekä ulkopuolisia asiantuntijoita ja kouluttajia. Esihenkilöfoorumeihin osallistui keskimäärin noin 55 henkilöä / tilaisuus.

Henkilöstöpalvelut järjesti esihenkilöille Kuntavalmennuksen ja Novida työelämäpalvelujen toteuttaman esihenkilövalmennuksen, jonka aikana oli mahdollisuus suorittaa lähiesihenkilötutkinto. Valmennus kesti noin vuoden ja suuntautui kunta-alan esihenkilötyöhön. Valmennukseen osallistui 18 Raision kaupungin esihenkilöä. Lähiesihenkilövalmennus toteutettiin työaikana.

Esihenkilövalmennus sisälsi mm. seuraavia aihealueita: Työsuhteosaaminen 1 (esim. työoikeuden oikeusperiaatteet, työnantajan direktio-oikeus, työsopimussuhteen elinkaari), osallistava johtaminen, hyvinvoiva esihenkilö, asiakkuusosaaminen ja digitalisaatio, esihenkilönä kehittyminen, tuloksellinen johtaminen (esim. palvelujen tuottavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen, lean palvelukehityksessä, kaupunkimuotoilu), työsuhteosaaminen 2 (esim. työsopimuslaki, työaika, sosiaalinen media), minä viestijänä (mitä on esihenkilön viestintä, esihenkilö organisaation brändin rakentajana, muutos- ja kriisiviestintä, vaikuttava palaute).

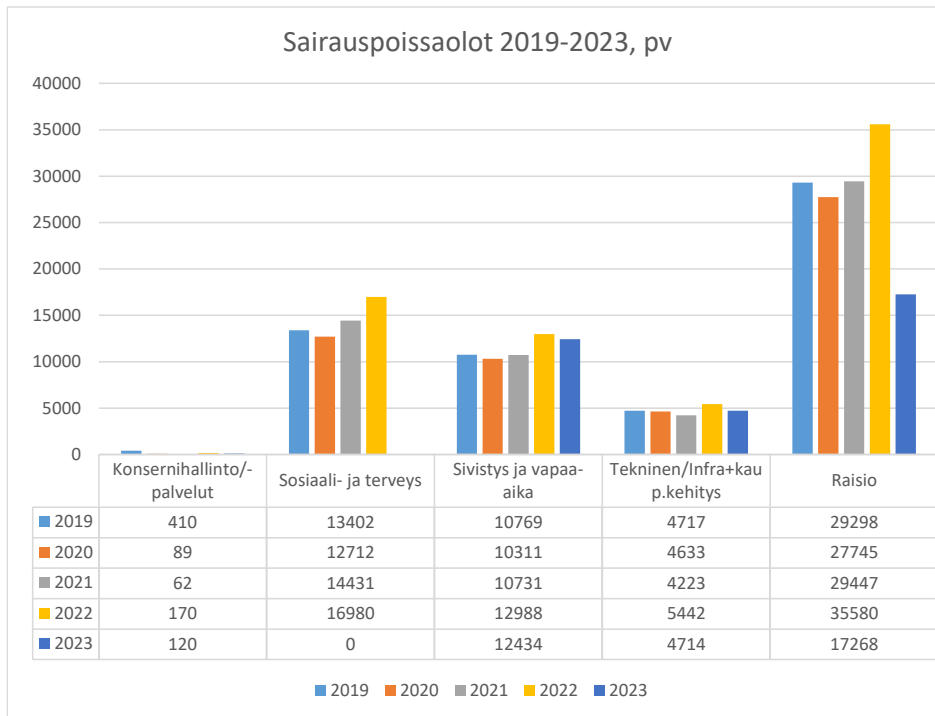
Alkuvuodesta 2023 otettiin koko henkilöstön käyttöön sähköinen oppimisympäristö Eduhouse. Järjestelmästä löytyy yli 4 000 verkkokoulutusta eri aihealueista. Loppuvuodesta 2023 järjestettiin tunne- ja tietoisuustaitojen valmennusta alle 30-vuotiaille työntekijöille osana työyhteisövalmentajien johtamisen ja työhyvinvoinnin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tutkimusta. Tutkimuskohteena oli Raision kaupungin alle 30-vuotiaiden työntekijöiden palautumiskyky.

9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset

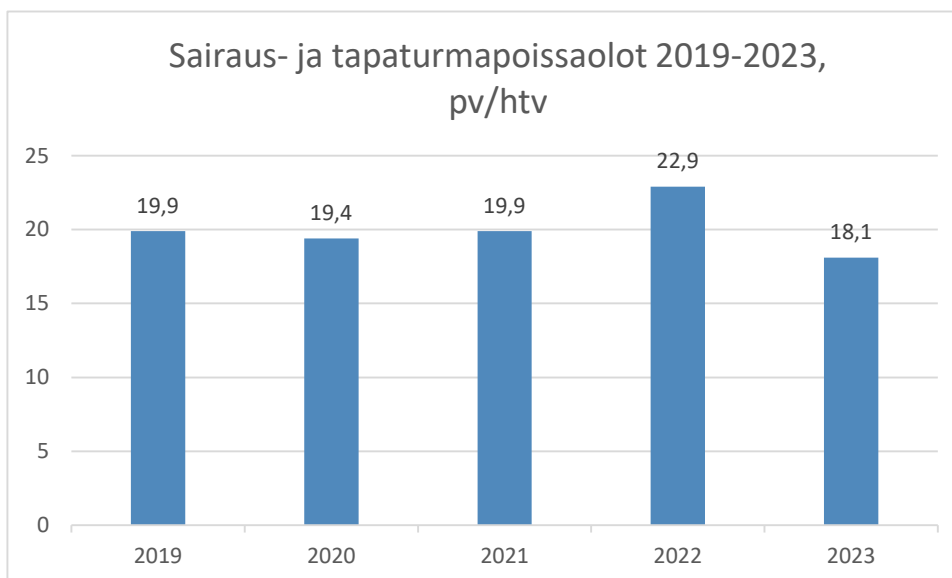
Raision kaupungin strategisena painopisteenä on tasapainoinen talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Tavoitteena on sairauspoissaolojen määrän väheneminen 2 % vuosittain.

KT:n ohjeistuksen mukaan sairauspoissaoloihin lasketaan vuonna 2023 omasta sairaudesta johtuvien poissaolojen lisäksi työtapaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

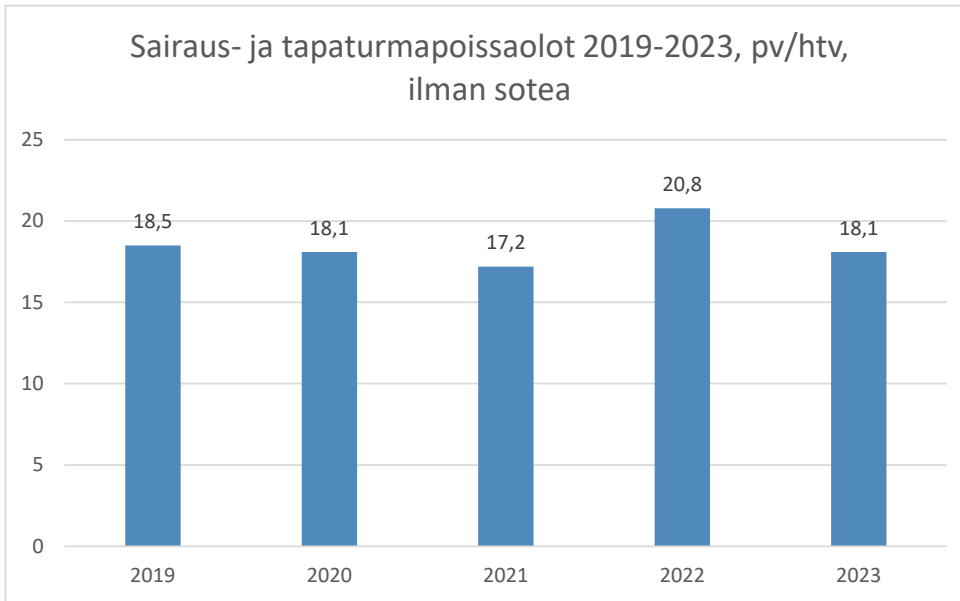
Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaolopäiviä vuonna 2023 oli 17 268 (vuonna 2022: 35 580; 2021: 29 447; 2020: 27 745; 2019: 29 298), joista palkattomia sairauspoissaolopäiviä 1086 päivää.



Sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 keskimäärin 18,1 pv/htv (vuonna 2022: 22,9; 2021: 19,9; 2020: 19,4; 2019: 19,9).



Seuraavassa taulukossa sairauspoissaolojen määrä pv/htv on esitetty aiempiin vuosiin verraten siten, että sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö on poistettu henkilömäärästä kultakin vuodelta.



Sairauspoissaolot (pv)	Palkalliset (pv)	Palkattomat (pv)
1-7 päivää	8 256	32
8-29 päivää	4 982	130
30-59 päivää	1 690	296
60-89 päivää	750	185
90-179 päivää	504	263
yli 180 päivää	0	180
Yhteensä	16 182	1086
Yhteensä keskimäärin/htv	16,9	1,14

Pihlajalinnan sairauspoissaolotilaston mukaan sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli 4,81 % (vuonna 2022: 5,8 %; 2021: 4,9 %; 2020: 4,7 %; 2019: 4,0 %). Sairauspoissaoloprosentti on palkallisten sairauspoissaolojen osuus palkallisesta teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Henkilöstöstä 35 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2023 aikana (vuonna 2022: 35 %; 2021: 53%).

9.1. Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla

Vuoden 2020 alusta Raision kaupungilla on ollut käytäntö, että työntekijä voi olla pois sairauden vuoksi esihenkilön luvalla 1-3 päivää korkeintaan kolme kertaa vuodessa. 18.12.2023 alkaen sairauslomien myöntämiskäytäntöä laajennettiin siten, että esihenkilön luvalla ilman lääkärintodistusta voi olla pois 1-5 peräkkäistä kalenteripäivää. Poikkeuksena oli koronaepidemian aika, jolloin esihenkilön luvalla flunssaoireiden vuoksi omailmoitusosoikeus oli seitsemän päivää.

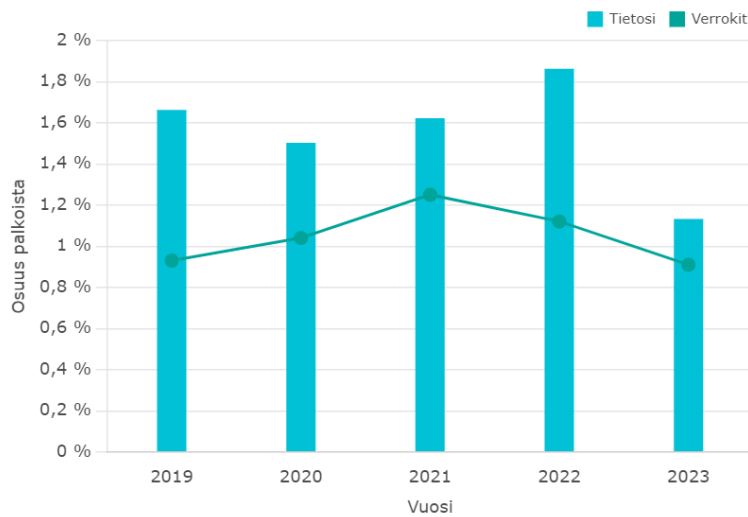
Vuonna 2023 esihenkilön luvalla kirjattuja sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 107 kalenteripäivää (vuonna 2022: 6 436; 2021: 3 878; 2020: 3 776; 2019: 3 647).

9.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut

Raision kaupunki maksaa eläkelaitokselle palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi Kevan määrittämän työnantajakohtaisen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyysriski

perustuu toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden (pysyvät ja määräaikaiset) kustannuksiin. Vuonna 2023 Raision kaupunki maksoi laskennallista työkyvyttömyyskustannusmaksua eläkelaitokselle 448 267 e (vuonna 2022: 1 225 109 e; 2021: 1 017 014 e; 2020: 889 512 e). Vuoteen 2018 saakka asiasta käytettiin termiä varhe-maksu. Kaupungin maksaman työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkoista laski 0,7 %-yksikköä edellisestä vuodesta. Raision työkyvyttömyysriskikerroin oli 1,1 % vuonna 2023, kun Kevan jäsenyhteisöjen työkyvyttömyysriskikerroin oli keskimäärin 0,9 % palkkasummasta.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



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

Jatkossakin kokoaikaisten 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.

9.3. 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 esihenkilö käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, jos työntekijä on ollut pois viisi kertaa tai yli 30 pv 12 kuukauden aikana.

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

9.4. Työhön palaamisen ja työuran jatkamisen tukikeinot

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2023 Keva käsitteli kaksi Raision kaupungin työntekijän

kuntoutushakemusta. Oikeushakemuksen jälkeen tehtyjä suunnitelmahakemuksia on vuonna 2023 hyväksytty yksi kappale.

Kuntoutussuunnitelman sisältö	2023	2022	2021	2020	Muutos 2022/2023
Työkokeilu	0	4	10	14	-4
Palvelutuottajan kuntoutus selvittely	1	0	2	4	1
Koulutus	0	4	5	3	-4
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0
Työhönvalmennus	0	0	0	0	0
Muut toimenpiteet	0	0	1	0	0
Yhteensä	1	8	18	21	-7

10. Työturvallisuus

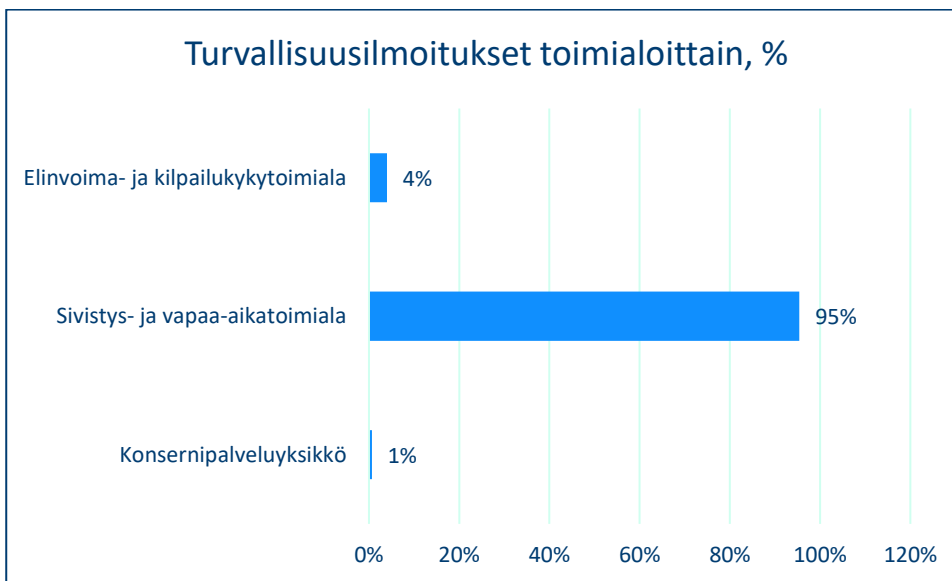
10.1. Työturvallisuusilmoitukset

Raision kaupungilla on ollut vuodesta 2017 lähtien käytössä sähköiset ilmoitukset työturvallisuuteen liittyvissä tapahtumissa (webropol-lomake). Työntekijä täyttää sähköisen ilmoituksen Raitilla. Tapahtuma käsitellään ilmoituksen jälkeen työyhteisössä ja tehdään tarvittavat toimenpiteet. Vuonna 2023 tehtiin yhteensä 478 työturvallisuusilmoitusta (vuonna 2022: 313; 2021: 234; 2020: 162). Määrän kasvua selittää omalta osaltaan se, että esihenkilöitä on koulutettu ilmoitusten tekemiseen ja on painotettu niiden tärkeyttä myös tilanteissa, jotka eivät johda poissaoloihin.

Eniten ilmoituksia tehtiin väkivaltilanteisiin liittyen (57 %). Tapaturmiin liittyviä ilmoituksia oli 15 % ja vaara- ja uhkatilanteisiin liittyviä 17 %. Lisääntyneet väkivaltailmoitukset liittyvät suurilta osin pienten lasten varhaiskasvatuksessa sekä lasten ja nuorten kouluissa työntekijöihin kohdistamaan väkivaltaan. Kaikista ilmoituksista 46 % on tehty vuoden 2023 alusta osaksi Raision kaupungin sivistystoimea siirtyneessä Mylly-Antin koulussa, joka järjestää vaikeasti kehitysvammaisten lasten perusopetusta.

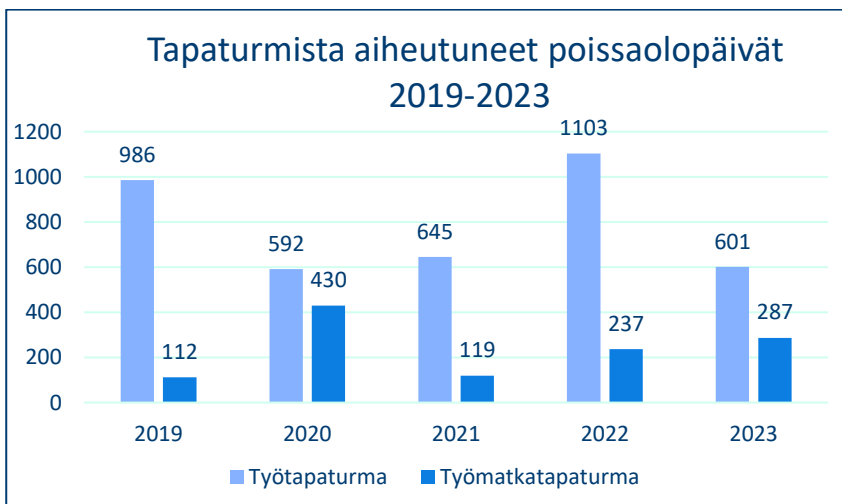
	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Läheltä piti	15	9 %	31	13 %	30	10 %	30	6 %
Tapaturma	27	17 %	44	19 %	57	18 %	74	15 %
Vaara- tai uhkatilanne	32	20 %	32	14 %	56	18 %	79	17 %
Väkivaltatilanne	81	50 %	120	51 %	155	49 %	271	57 %
Epäasiallinen käytös	5	3 %	5	2 %	12	4 %	18	4 %
Turvallisuusaloite	2	1 %	2	1 %	3	1 %	3	1 %
Vahinko 3-osapuolelle	0		0	0 %	0	0 %	3	1 %
Kaikki yhteensä	162	100 %	234	100 %	313	100 %	478	100 %

Kaikista turvallisuusilmoituksista 95 % tuli sivistys- ja vapaa-aikatoimialalta.



10.2. Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2023 Raision kaupungin työntekijöillä työtaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli yhteensä 601 päivää. Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 287 poissaolopäivää.



11. Henkilöstön hyvinvointi

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ei koostu yksittäisistä toimenpiteistä, vaan se on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa, jonka strateginen johtaminen kuuluu johtoryhmälle ja kaikille esihenkilöille. Hyvinvoinnin tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavan Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

Raision kaupungin henkilöstön hyvinvointia pyritään ylläpitämään ja edistämään eri tavoin. Henkilöstölle on tarjolla esim. erilaisia henkilöstöetuuksia. Lisäksi Raision kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli, jonka tarkoituksena on auttaa havaitsemaan työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä tukea osatyökykyisten työssä jatkamista. Työkyvyn ylläpitoon ja hyvinvointiin tähtää osaltaan myös virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia.

Raision kaupungilla on syksyllä 2022 myönnetty Suomen aktiivisin työpaikka -sertifikaatilla henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä ja hyvin toteutetusta henkilöstöliikuntaohjelmasta ja panostuksesta työhyvinvointiin.

11.1. Henkilöstöetuudet

Henkilöstönsä hyvinvoinnin tueksi Raision kaupunki tarjoaa erilaisia henkilöstöetuuksia.

Kaupungin henkilökuntaan kuuluva voi käydä maksutta uimassa tai kuntosalilla seitsemänä päivänä viikossa Uintikeskus Ulpukassa.

Työpäivän aikana henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää työkoneelle asennettua Break Pro - taukoliikuntasovellusta työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. (Vuoden 2024 alusta alkaen käytössä taukoliikuntasovellus Cuckoo.)

Vuonna 2023 kaupunki tarjosi vakituisille ja yli neljän kuukauden määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöille 100 euron Smartum-edun käytettäväksi liikunta-, kulttuuri- ja hierontapalveluihin.

Vuosittain henkilöstöpalvelujen toimesta järjestetään Henkilökunnan päivä, jonka ohjelmaan työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työajalla. Vuonna 2023 päivän ohjelmassa oli mm. kehonhuolto, Inbody-mittaus, sähköpyörien esittelyä, äänimaljarentoutusta, showtanssia, lihaskuntotreeniä, makkarakävelyä, hierontahetki, kirpputori, elokuva Martinsalissa, tutustuminen Raision museo Harkkoon, luonnonkosmetiikkakurssi, kiertoajelu Raision kaupungin toimipisteissä, kotiseuturetki polkupyörillä, linturetki, runoilija Heli Laaksosen luento, Sushikurssi ja pikselikirjontaa.

Raision kaupungin työntekijöillä on myös mahdollisuus hankkia itselleen työsuhdepolkupyörä. Polkupyöriä oli käytössä vuonna 2023 yhteensä 82 työntekijällä.

11.2. Virkistystoimikunta

Työkyvyn ylläpitoon tähtää osaltaan virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia. Raision kaupungilla on virkistystoimikunta (Virty), joka järjestää monipuolisesti vapaa-ajan tapahtumia kaupungin työntekijöille pitkin vuotta.

Virty on järjestänyt Raision kaupungin työntekijöille säännöllisiä viikoittaisia ohjattuja liikuntaryhmiä pandemiarajoitukset huomioiden. Lajeina ryhmissä on ollut salijumppa, venyttelyjumppa, Power-jumppa ja vesitreeni. Ulkolajina oli pesäpalloa. Säännöllisiä salivuoroja on ollut käytettävissä salibandyyn ja sulkapalloon.

Erillisiä tapahtumia järjestettiin vuoden aikana seuraavasti:

Helmikuu:	Pilkkikisa Pilkkiretki Vehasiin
Maaliskuu:	FasciaMethod Twerkkkaus Teatteriretki, Tampereen Teatterin Anastasia
Huhtikuu:	Etäkokkikoulu
Toukokuu:	Saviset sisustusruukut Jääkiekon MM + euroviisufinaalin kisakatsomo
Kesäkuu:	Emmateatterin Vares Onkikilpailut
Elokuu:	Keramiikkakurssi
Syyskuu:	Alpakkakävely
Lokakuu:	Liikuntapäivä Raisio – Naantali
Marraskuu:	Konserttitalo Show Must Go On Vaatekutsut ja tuote-esittelyjä Pikkujoulut

Työntekijät maksavat tapahtumista Virtyn määrittelemän omavastuuosuuden.

Iso osa vuoden tapahtumista toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa.

12. Työterveyshuolto

Raision kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna. 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.

12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta

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).

Ennaltaehkäisevänä toimintana on tehty mm. terveystarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä, järjestetty työterveysneuvotteluja työkyvyn arvioimiseksi ja annettu ohjausta ja neuvontaa työympäristön turvallisuudesta ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä. Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä Kelan ammatti- ja sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin, osallistunut kuntoutuskurssien

loppupalavereihin, kuntoutustarveselvittelyihin, työntekijöiden uudelleensijoitusarviointeihin ja laatinut lausuntoja työntekijöiden työkyvystä. Erillislaskutettavana toimintana työterveyshuolto rokotti kaupungin työntekijöitä influenssaa vastaan.

Työterveyshuolto osallistui vakituksena jäsenenä Raision kaupungin työsuojelutoimikunnan kokouksiin ja kutsuttuna esittelijänä yhteistoimintatyöryhmän esittelemään vuoden 2024 työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Vuosittaiset työterveyshuollon toimintasuunnitelmat laaditaan yhteistoiminnassa Raision henkilöstöhallinnon ja työsuojeluorganisaation kanssa.

12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset

Pihlajalinnan toteuttamat työpaikkaselvitykset alkavat sähköisellä esiselvityskyselyllä. Sähköisellä kyselyllä kerätään tietoa työtä kuormittavista ja työtä tukevista tekijöistä. Pohjatietona työpaikkaselvityksissä käytetään myös työpaikalla tehtyä riskien ja vaarojen arvioinnin selvitystä. Vuonna 2023 työpaikkaselvityksiä tehtiin 10 kohteeseen. Perusselvitykset tehtiin Metsäaron, Veitikanraitin, Pasalan ja Lapiokujan päiväkoteihin, Hallipellon ja Tannerkadun ryhmäperhepäiväkoteihin, Mylly-Antin kouluun, Ihalan esiopetukseen sekä Raision jää- ja urheiluhalleihin sekä kiinteistöhuoltoon. Kemiallisten altisteiden terveydellistä merkitystä arvioitiin siivouspalveluissa (suunnatut selvitykset). Työfysioterapeutti teki ergonomiaselvityksiä mm. arvioitaessa näyttöpäätelasien tarvetta. Työpaikkaselvityksissä tehtiin työntekijöiden työterveyshuolto kirjasi toimenpidesuosituksia työpaikkakäynneillä esille tulleiden riskien, kuormitustekijöiden ja vaaratilanteiden korjaamiseksi ja/tai ennaltaehkäisemiseksi.

Pihlajalinnan terveystarkastukset alkavat sähköisellä terveys- ja hyvinvointikyselyillä, joiden perusteella ohjataan terveystarkastuksiin. Terveystarkastuksia tehtiin mm. työpaikkaselvityskohteissa työskenteleville työntekijöille, määräaikaistarkastuksia työterveyslakiin perustuen, sijoitettaessa työntekijöitä työhön ja työolosuhteiden ja työmenetelmien muuttuessa. Myös työntekijät, joilla on pitkittyneitä tai toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja, kutsuttiin terveystarkastuksiin. Tarkastuksissa suunniteltiin työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, kartoitettiin sairauspoissaolojen syitä ja ohjattiin Kelan kuntoutuksiin.

12.1.2. Työterveysneuvottelut

Vuonna 2023 toteutui 23 työterveysneuvottelua, joissa oli osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto sekä tarvittaessa tukihenkilö ja/tai henkilöstöhallinnon edustaja. Osa työterveysneuvotteluista toteutettiin Teams-neuvotteluna. Lisäksi työterveyslääkäri on käynyt puhelinneuvotteluja suoraan esihenkilön kanssa asianomaisen työntekijän luvalla.

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

12.2. Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Työterveyshuollossa toteutettava sairaanhoito on yleislääkäritasosta sairaanhoitoa. Työterveyslääkäri konsultoi tarvittaessa erikoislääkäriä hoitovastuun säilyessä työterveyslääkäriin. Näin kokonaiskuva työntekijöiden työ- ja toimintakyvystä säilyy työterveyshuollossa.

Raision kaupungilla on käytössä Pihlajalinnan sähköinen työkyvyn tuki -sovellus, joka mahdollistaa varhaisen tuen tarjoamisen sairauspoissaolojen lisääntyessä. Sairauspoissaolojen syitä ja määriä on tarkasteltu työkyvyn näkökulmasta yhdessä työnantajan edustajien kanssa, ja keskusteltu toimenpiteistä, joilla työterveyshuollon interventiot saataisiin aikaistettua, ja siten työterveyshuollon resurssit paremmin kohdennettua ennaltaehkäisevään työkykyä ylläpitävään toimintaan. Varhaisella puuttumisella on

työterveyshuollon resursseja ja painopistettä saatu kohdennettua yhä enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan.

13. Eläköityminen

Keva tuottaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2023 jäi vanhuuseläkkeelle 21 työntekijää (vuonna 2022 37; 2021: 38; 2020: 21) ja pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2023 Kevan tilaston mukaan viisi työntekijää. Keva laskee tilastoonsa vain ne eläköitymiset, joita ei ole edeltänyt määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi neljä työntekijää.

Keva teki eläkepäätöksiä kaupungin työntekijöistä vuosina 2014 - 2023 seuraavasti:

Eläkelaji	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vanhuuseläke	32	35	41	34	34	31	26	38	37	21
Työkyvyttömyyseläke	5	4	5	6	1	2	2	4	6	5
Osatyökyvyttömyyseläke	8	1	4	6	8	4	7	4	3	1
Kuntoutustuki	10	7	5	7	10	11	10	5	7	4
Osa-aikaeläke	3	6	6	2	0	0	0	0	0	0
Työttömyyseläke	0		0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä*	58	47	55	53	53	48	45	51	53	31

* ei sis. osa-aikaeläkettä

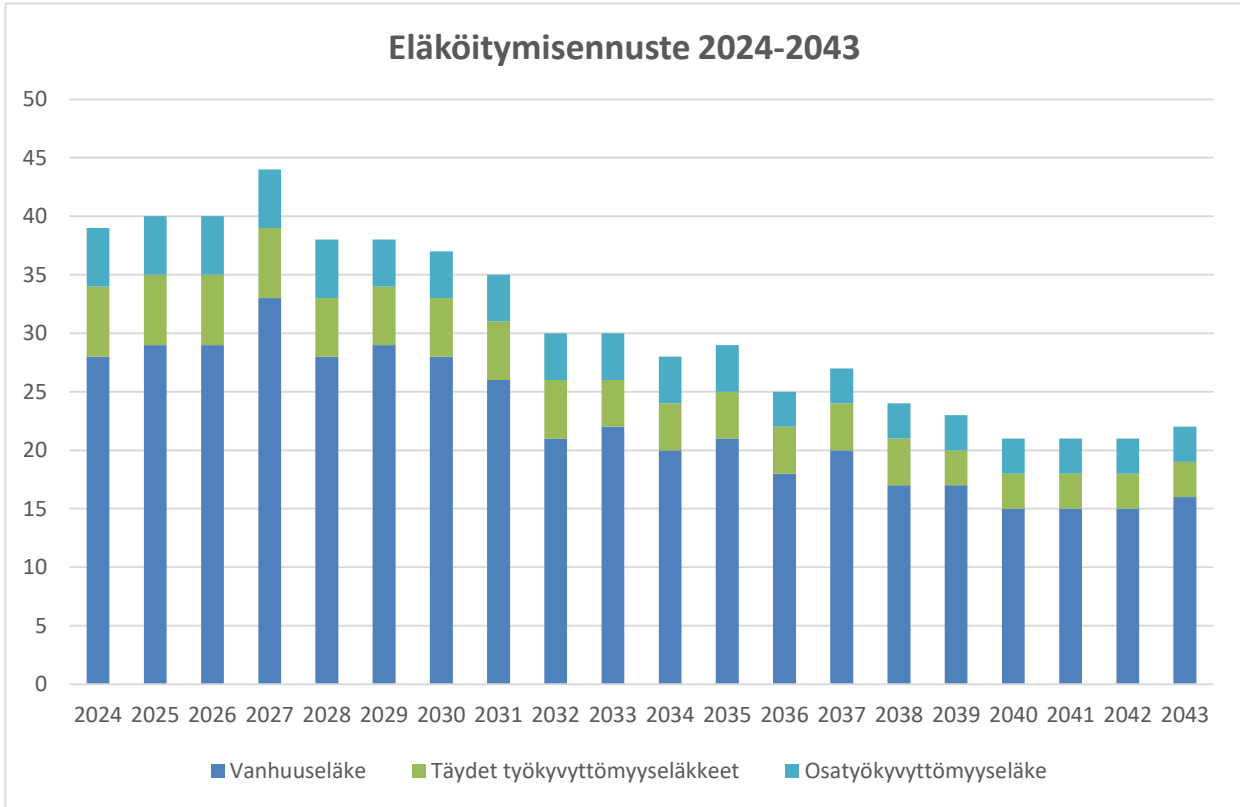
Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria.

Kaikkien Raision kaupungilta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2023 oli 62,1 vuotta (vuonna 2022: 60,8; 2021: 61,7; 2020: 62,2). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2023 oli 64,7 vuotta ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 63,2 vuotta.

13.1. Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ns. yleisessä vanhuuseläkeiässä, joka on määritelty jokaiselle syntymävuodelle erikseen. Vakituista palvelussuhteista vanhuuseläkkeelle pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana.

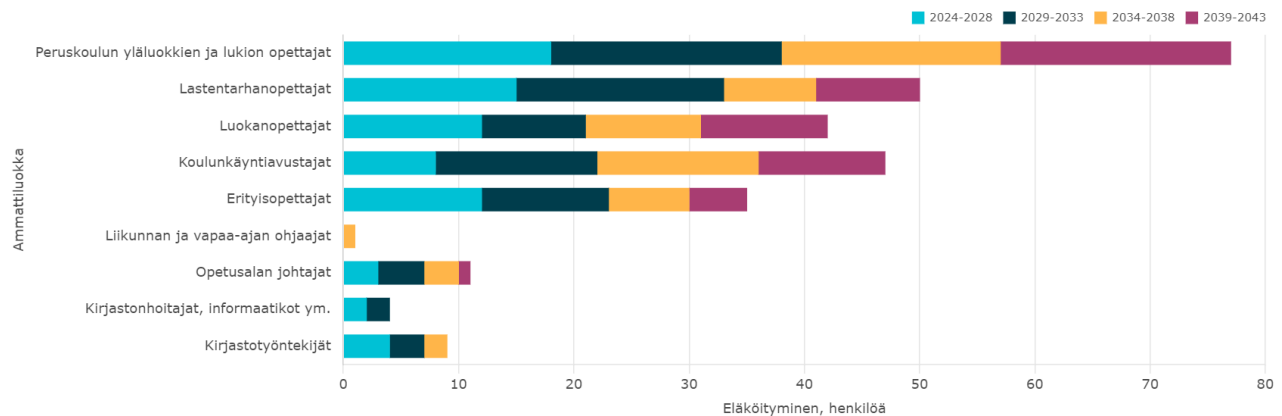
Keva on laatinut eläköitymisennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2024-2028) eläkkeelle 201 työntekijää.



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

Sivistys - Kulttuuri:

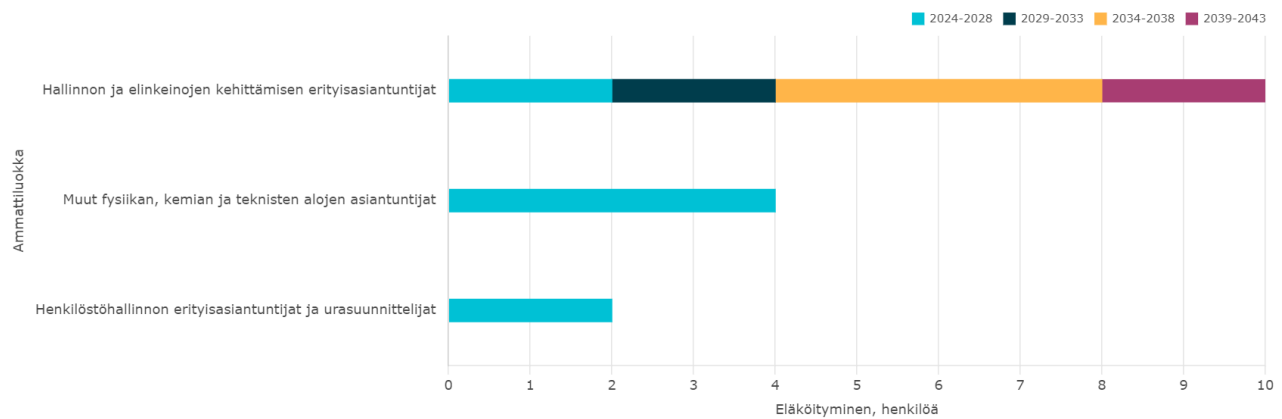
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Sivistys-Kulttuuri

Hallinto - Suunnittelu - Tutkimus

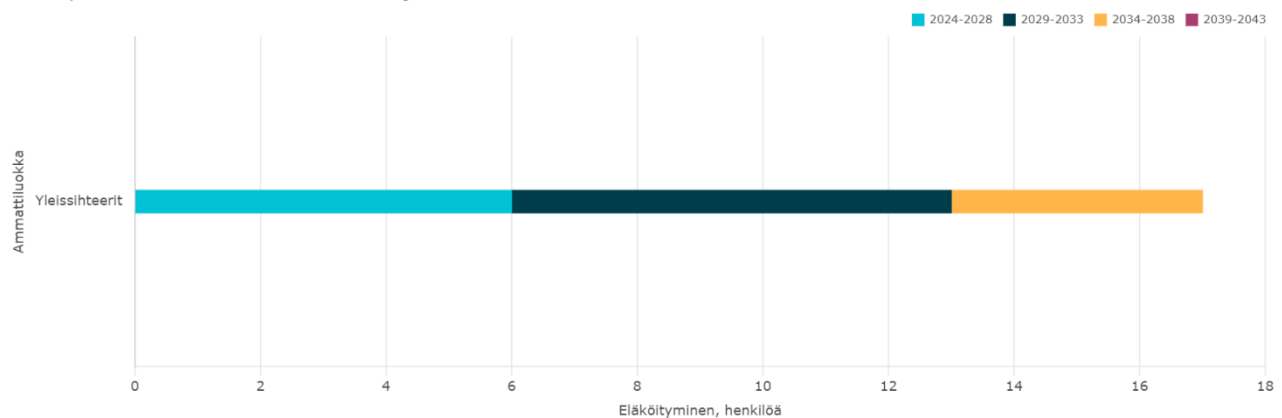
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Hallinto-Suunnittelu-Tutkimus

Toimisto - Asiakaspalvelu

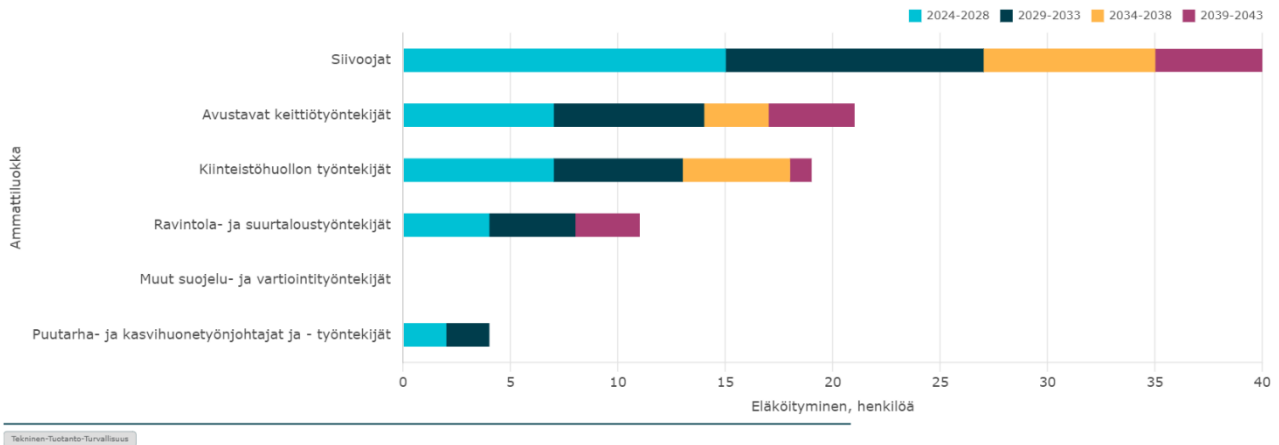
Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Toimisto-Asiakaspalvelu

Tekninen – Tuotanto - Turvallisuus

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kun tarkastellaan eläköityvien määrää ammattitaitoina vuosina 2024-2038, suurimpia ryhmiä Kevan eläköitymisennusteen mukaan ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat, lastentarhanopettajat, luokanopettajat, koulunkäyntiavustajat, erityisopettajat ja siivoojat.

14. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilökunnan vaihtuvuudella tarkoitetaan henkilöiden siirtymistä organisaation palvelukseen ja sieltä pois. Jos vaihtuvuus on suuri, korostuvat sen myötä myös vaihtuvuuden haittavaikutukset. Pienen vaihtuvuuden myötä vaihtuvuuden hyödyt sitä vastoin jäävät saamatta.

Asiantuntijoiden piirissä katsotaan yleisesti, että 5 - 10 % on organisaation ja yksilöiden kannalta optimaalinen vuotuisen ulkoisen vaihtuvuuden taso. Erittäin vahvasta työpaikkaan kiinnittymisestä seuraavaa pientä vaihtuvuutta ei kuitenkaan koeta yksinomaan positiiviseksi asiaksi; hyvin pieni henkilöstön vaihtuvuus voi ajaa organisaation pysähtyneeseen tilaan, jossa muutosta ei hyväksytä ja pyrkimykset organisaation toimintatapojen kehittämiseen tuottavat vastarainta.

Raision kaupungilla oli 31.12.2023 vakituisia työntekijöitä 1083 henkilöä. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita vuonna 2023 oli yhteensä 139 (12,8 %). Päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita oli 73 (bruttolähtövaihtuvuus 6,7%), joista eläkkeelle siirtyneitä 22. Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli kahdeksan.

Ulkoinen vaihtuvuus eli vakinaisen henkilöstön palvelussuhteesta itse irtisanoutuneiden osuus oli kaikista päättyneistä palvelussuhteista 67 %.

15. 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 vaihtoehtoja tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2023 aikana ulkoisessa haussa oli 281 tehtävää (vuonna 2022: 486; 2021: 385; 2020: 224). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituisia 49 %. Paikoista 70 % oli sivistyksen ja loput elinvoima- ja kilpailukykytoimialan sekä konsernipalveluiden tehtäviä. Sivistystoimialalla oli haussa paljon määräaikaista tehtäviä.

Hakijoita Raision kaupungin tehtäviin oli vuonna 2023 yhteensä 2 092 hakijaa (vuonna 2022: 2 523; 2021: 2 412, 2020: 2 721). Hakijoiden määrä vaihteli paljon haettavan tehtävän ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Esimerkiksi perusopetuksen opettajan ja kirjastovirkailijan tehtäviin tuli jopa yli 60 hakemusta, kun taas mm. varhaiskasvatuksen opettajan ja erityisopettajan tehtäviin vain 0-5 hakemusta.

15.1. Nuorten kesätyöt

16-20-vuotiaille raisiolaisilla nuorilla oli mahdollisuus hakea neljän viikon kestoista kesätyöpaikkaa. Hakijoita kesätöihin oli 164 (vuonna 2022: 209; 2021: 261; 2020:311). Raision kaupungin työyksiköissä (esim. päiväkodeissa sekä siivous- ja puistotöissä) oli työpaikkoja 61 nuorelle. Valinnat tehtiin haastattelujen perusteella ja haastatteluja koordinoi nuorisopalvelut. Kaupungin työpaikkojen lisäksi yrityksille jaettiin hakujärjestyksessä kesätyöseteleitä (arvo 350 euroa) nuoren kesätyöntekijän palkkaamiseen vähintään 10 päiväksi/60 tunniksi. Tukea myönnettiin 18 nuoren työllistämiseen. Ennen vuotta 2023 kesätyöseteli myönnettiin kesätyöntekijän hakemuksesta (vuonna 2022 seteleitä myönnettiin 3 hakijalle; 2021: 2; 2020: 14).

16. Lopuksi

Raision kaupungin strateginen tavoite osaavasta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä toimii hyvänä pohjana organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Haluamme tarjota kattavasti työntekijöille työhyvinvoinnin ja osaamisen tukea sekä hyvää tasalaatuaista johtamista.

Koko henkilöstön osalta haluamme mahdollistaa kaikille mahdollisuuden onnistua ja kehittyä omassa työssään. Osaamisen kehittämisen tukena hyödynnämme sähköistä Eduhouse-portaalia, josta löytyy yli 4000 erilaista etäkoulutusta. Tarjolla olevia koulutusaiheita ovat mm. digitaidot, työelämä-, talous-, HR-, palkka- ja johtamisaiheiset koulutukset. Koulutuksia toteutetaan perinteisellä tavalla kokopäiväkoulutuksina tai esim. intervallityyppisesti kaksi kertaa viikossa joko kolmen tai neljän viikon kestoisessa ohjelmassa. Koulutuksia voi valita myös siten että opiskelee vaikka vain puoli tuntia itselle sopivassa ajankohdassa. Koulutuksia voi seurata reaaliaikaisesti omalta koneelta tai juuri silloin kuin itselle parhaiten sopii. Työntekijät saavat hyödyntää Eduhousea myös vapaa-ajallaan ja monipuolisesta koulutustarjonnasta löytyy lisäksi eri harrastustoimintaan liittyviä koulutuksia.

Tarjoamme myös omaehtoisen koulutuksen tukea, mikäli työntekijä haluaa täydentää työhönsä liittyvää osaamista työajan ulkopuolella. Suurin mahdollinen omaehtoisen opiskelun apuraha on 420 euroa.

Työntekijöiden hyvinvointiin haluamme myös kiinnittää erityistä huomiota. Tarjoamme toimivat työterveyspalvelut sekä virkistystoimikunnan järjestämiä monipuolisia aktiviteetteja alpakoihin tutustumisesta savenvalantaan, teatteri- ja konserttielämyksiin sekä erilaisiin liikuntamahdollisuuksiin. Uintikeskus Ulpukassa voi käydä uimassa ja kuntosalilla vaikka viikon jokaisena päivänä ilmaiseksi ja Smartum-edulla voi hyödyntää kulttuuri-, liikunta- ja hierontapalveluja.



Työpäiviä kannustamme tauottamaan jokaiselle sopivalla tavalla ja yhtenä mahdollisuutena on hyödyntää taukoliikuntasovellusta. Yhtä tärkeää on hybridityössä sekä välttämätöntä läsnäoloa vaativissa työtehtävissä työskentelevillä arjen pienet kohtaamiset työyhteisön ja työkavereiden kanssa. Ilo ja yhteinen nauru ovat hyvä merkki toimivasta työyhteisöstä. Tästä me olemme kaikki yhdessä vastuussa.

Kiitos, että olet meillä töissä!

Piia
henkilöstöjohtaja

17. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2023

HENKILÖSTÖPANOKSET		2023	2022	2021	2020
Vakituinen henkilöstö	lkm	1083	1 340	1 287	1 306
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)	htv	955,1	1 556,2	1 514,70	1 464,50
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	39 175 122,97	63 645 455	60 237 174	56 302 161
Palkkasivukulut	€	10 034 239,51	16 383 668	15 719 083	14 646 033
Henkilöstökorvaukset	€	540 997,28	1 242 959	1 177 561	1 002 083
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT					
Työterveyshuolto	€	339 946	565 826	537 417	568 555
Työterveyshuoltokorvaukset	€	*)	304 246	279 874	286 675
Virkistystoiminta	€	138 713 **)	160 942	65 013	32 415
HENKILÖSTÖN TILA					
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47,5	47	47	47
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	26	43	38	35
Sairauspoissaolot	pv/htv	19,4	22,90	19,87	19,41
Työtapaturmat	pv	601	1 103	645	592

*) hakemustietoja ei ole vielä saatu työterveyshuollosta

***) sis. vuoden 2023 Smartum-palvelusetelit