



**Raision**  
KAUPUNKI

# Henkilöstöraportti 2017



## SISÄLLYSLUETTELO

YLEISTÄ.....	2
TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET .....	2
HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN .....	2
TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTOIMINTA .....	3
TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA .....	3
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ .....	5
Henkilöstön määrä henkilötyövuosina .....	7
HENKILÖSTÖN KESKI-ikä .....	10
PALKKAKUSTANNUKSET .....	11
KOULUTUS JA OSAAMINEN .....	12
Koulutuskorvaus .....	12
Omaehtoinen koulutus.....	12
Esimiestreenit .....	13
SAIRAUSSPOISSAOLOT JA VARHEMAKSUT .....	13
Sairauspoissaolo esimiehen luvalla .....	16
TYÖKYVYN VARHAINEN JA AKTIIVINEN TUKI .....	19
TYÖTURVALLISUUS .....	20
VIRKISTYSTOIMINTA.....	22
KUNTA10 -KYSELY .....	23
TYÖTERVEYSHUOLTO.....	23
Työterveysyhteistyö .....	24
Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset .....	24
Työfysioterapeuttien ja työpsykologien asiantuntijatyö .....	25
Työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta .....	25
ELÄKÖITYMINEN.....	28
Eläköitymisennuste.....	31
REKRYTOINTI.....	32
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2017.....	34

## YLEISTÄ

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on kerätä yhteen henkilöstöön liittyviä tilastotietoja sekä henkilöstöön vuoden 2017 aikana kohdistuneita tapahtumia. Kertomus on laadittu kiinteässä yhteistyössä henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön kesken. Tärkeää olisi, että näiden kerättyjen tietojen pohjalta voitaisiin suunnata toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista.

## TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

Johtavat viranhaltijat ovat osallistuneet maakuntauudistuksen ja sosiaali- ja terveystoimen uudistuksen valmisteluun. Valmistumisen etenemistä on seurattu säännöllisesti kaupungin yhteistyöryhmässä.

Raision kaupungin henkilöstön osalta tapahtui muutoksia liikkeenluovutuksen periaatteita noudattaen. Aiemmin Nuorten Kotkien palveluksessa iltapäiväkerhon ohjaajina toimineet 16 henkilöä siirtyivät Raision kaupungin palvelukseen. Kaupungin palveluksesta taas siirtyi 9 henkilöä Raision Vesi Oy:n palvelukseen. Lisäksi kirjanpidon henkilökunta siirtyi teknisestä keskuksesta konsernihallintoon. Työllistämistoiminta keskitettiin sosiaali- ja terveyskeskukseen. Lisäksi Te-toimiston henkilökuntaa siirtyi työllistämiskokeilun puitteissa hoitamaan nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämistä kaupungin organisaatioon.

Kaupungin johtosäännöt yhdistettiin yhdeksi hallintosäännöksi uudistuneen kuntalain edellyttämällä tavalla.

## HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN

Henkilöstöstrategian toteutumista seurataan pääosin Kunta 10 – kyselyn mittareiden kautta. Kysely on toistaiseksi tehty joka toinen vuosi ja 2017 ei kyselyä toteutettu. Tämän johdosta toteutumista seurataan seuraavan kerran vuoden 2018 henkilöstökertomuksen yhteydessä.

## TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTOIMINTA

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintaryhmä toimii samalla myös kaupungin työsuojelutoimikuntana. Kaupunkia toimikunnassa edustaa kymmenen jäsentä, joista kolme on ollut vuonna 2017 kaupunginhallituksen edustajia ja seitsemän johtavia viranhaltijoita. Johtavista viranhaltijoista yksi on työsuojelupäällikkö, joka samalla toimii toimikunnan sihteerinä. Toimikunnan toimikausi on neljä vuotta ja se on vastaava kuin työsuojelutoimikuntien toimikausi. Kulunut vuosi oli toimikunnan neljäs toimintavuosi. Puheenjohtajana toimi henkilöstöpäällikkö Jarmo Niitynperä ja varapuheenjohtajana pääluottamusmies Jorma Uoti. Henkilökuntaa toimikunnassa edustavat pääluottamusmiehet (7 kpl), työsuojeluvaltuutettu sekä erikseen valittava toimihenkilöiden edustaja.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden aikana kahdeksan kertaa. Ryhmä käsitteli mm. useaan kertaan sote- ja maakuntauudistuksen etenemistä, kaupungin talkoovapaakäytäntöä, erikoisruokavalioiden tarjoamista työpaikkaruokailussa, Arttu 2-tutkimuksen selvitystä kaupungin henkilöstöjohtamisesta, kaupungin koulutussuunnitelmaa ja työsuojeluvaalien järjestämiseen liittyviä asioita. Säädösten osalta käsiteltiin hallintosäännön uudistamista ja yhteistoiminnan ohjeen päivitystä.

Keskusten yhteistyöryhmät käsittelevät keskusten toimialaan liittyviä yhteistyökysymyksiä. Yhteistoiminnan johtosäännön mukaan niiden tulee kokoontua vähintään kaksi kertaa vuodessa. Teknisen keskuksen yhteistyöryhmä kokoontui vuoden aikana yhden kerran, sivistyskeskuksen yhteistyöryhmä yhden kerran ja sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen yhteistyöryhmä kaksi kertaa.

## TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

Edustuksellista työsuojelun yhteistoimintaa on työsuojelun yhteistoimintaorganisaation toiminta, jossa henkilöstön valitsemat toimijat edustavat koko henkilöstöä. Työsuojeluhenkilöstön työtä ohjaa vuosittain päivitettävä Raison kaupungin työsuojelun toimintaohjelma. Työsuojelun viimeinen toimintaohjelmakausi sujui hallitusti. Työhyvinvoinnin painopisteet liittyivät turvalliseen työympäristöön, hyvin toimivaan työyhteisöön ja hyvinvoivaan työntekijään. Vuoden 2017 painopistealueet olivat: Riskienhallinta, sisäilma, työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä toiminta, työyhteisötaidot sekä työsuojelutoiminta ja koulutus.



**Työhyvinvoinnin prosessit:** Työhyvinvoinnin kehittäminen: työhyvinvointikyselyn toteuttaminen, terveysliikunnan edistäminen, työnohjaustoiminta, työyhteisötaitojen kehittäminen, muutoshallinnan tukeminen.

**Lakisääteinen työsuojelu:** työsuojelun yhteistoiminnan järjestäminen, viranomaisyhteistyö (AVI), työpaikkaselvitykset, riskien arviointi, työpaikkakohtainen työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma, tapaturmat ja ammattitautiselvitykset, päihdeohjelma ja varhainen tuki.

Työsuojeluhenkilöstön edustajat tutustuivat omatoimisesti edustamiensa työpaikkojen työoloihin pitäen yllä keskustelua työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sekä ennaltaehkäisevästä työhyvinvointityöstä. Valtuutetun tehtävissä painottuivat ohjaus ja neuvonta, työpaikkakäynnit, työn vaarojen ja väkivaltatilanteiden ja ristiriitojen selvittely, riskienhallinta, työtaturmien tutkiminen, kosteus-, home- ja sisäilmaan liittyvät asiat. Työsuojeluvaltuutettu piti säännöllisesti noin 1.5 kuukauden välein muiden työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojeluasiamiesten kanssa kokouksia joissa käsiteltiin Raision kaupungin työturvallisuuteen liittyviä tilanteita ja uusia ohjeistuksia.

Toimintavuosi oli ensimmäinen, jolloin kerättiin sähköisellä webropol-järjestelmällä kootusti tietoa mm. tapaturmista, asiakasväkivallasta, läheltä piti-tilanteista sekä sisäilmaongelmien ilmoituksista. Linkit ilmoituksiin löytyvät Raitin etusivulta, joten niihin vastaaminen on mahdollisimman helppoa. Järjestelmä vaati vielä kehittämistä, jotta työturvallisuuteen liittyvät asiat saadaan kattavasti yhdistettyä samalle ohjelma-alustalle.

Riskien arviointi ja työpaikkakohtainen työsuojelun toimintaohjelma ovat välineitä turvallisuuden johtamiselle ja ne muodostivat yhden työn painopistealueista. Työsuojeluhenkilöstö teki yhdessä työterveyshuollon kanssa työpaikkaselvityksiä, joiden kautta työpaikoille annettiin suosituksia ja ohjeita työolojen parantamiseen. Kehittämisen keskiössä on luoda tehokkaita toimenpiteitä, joilla parannetaan työn turvallisuutta ja tuloksellisuutta sekä osallistuminen eri työyhteisöjen kehittämisryhmien toimintaan.

Työpaikkakohtaisissa sisäilmaryhmissä valtuutettu ja työsuojeluasiamiehet edustivat työsuojelua. Sisäilmaan liittyvät kysymykset muodostivat merkittävän kokonaisuuden toimintavuonna.

Pulmallisia kohteita pohdittiin yhteistyössä tilapalvelun kanssa. Sisäilmaongelmiin liittyvien ilmoitusten määrä on ollut kasvussa, johtuen osin uudesta tiedonkeräysjärjestelmästä. Työntekijöiden työjärjestelyneuvottelut liittyivät yhä useammin sisäilma kysymyksiin ja niissä etsittiin työntekijöille mahdollisuutta sijoittua työkykyä vastaaviin tehtäviin terveydellisistä syistä alentuneen työkyvyn vuoksi.



## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

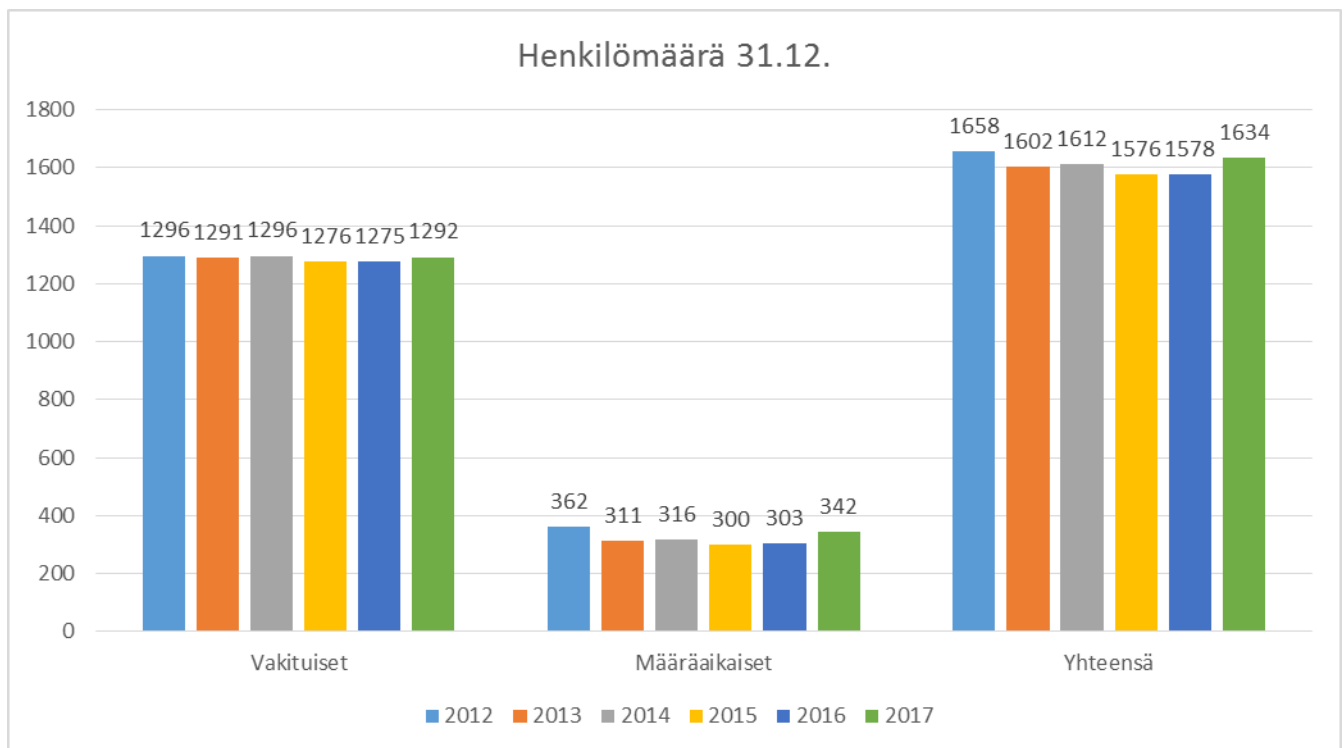
Henkilöstön lukumäärätiedot voidaan ilmaista monella eri tavalla. Kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksessa todetaan, että henkilöstöraportin tiedot tulee koota vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Näin eri vuosien ja eri kuntien tiedot ovat vertailukelpoisia.

Raision kaupungilla oli 31.12.2017 1292 vakituista työntekijää. Vuoteen 2016 verrattuna vaki-naisten määrä on lisääntynyt 17 henkilöllä. Henkilöstömäärään vaikuttavia organisaatiomuutoksia olivat Vesihuoltopalvelujen yhtiöityminen (vaikutus -9 työntekijää, -7,8 htv teknisen keskuksen työvoimaan) ja koulunkäynti- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien siirtyminen Nuorista Kotkista Raision kaupungin palvelukseen (vaikutus +16 työntekijää, vuonna 2017 +8,5 htv sivistyskeskuksen perusopetuksen työvoimaan). Lisäksi kaupungin sisällä kirjanpito toiminto siirtyi

vuoden 2017 alussa teknisen keskuksen talous- ja hallintopalveluista konsernihallintoon (vai-  
kutua 5 työntekijää, 4,5 htv vuonna 2017).

Vakituisen henkilöstön määrä on pysynyt viime vuodet hyvin vakaana.

Määräaikaista työntekijöitä oli 31.12.2017 tilanteessa 39 työntekijää enemmän kuin vuonna  
2016. Määräaikaista työntekijöistä 25 työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2016  
kuusi työntekijää).



<b>Henkilöstön määrä 31.12</b>								
Keskus	Vakituiset			Määräaikaiset			Muutos 2017/2016	
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	Vakituiset	Määräaikaiset
Konsernihallinto	20	17	20	1	0	1	3	1
Sivistyskeskus	511	509	529	121	118	136	20	18
Sosiaali- ja terveyskeskus	501	513	524	160	172	190	11	18
Tekninen keskus	244	236	219	18	13	15	-17	2
<b>RAISIO</b>	<b>1276</b>	<b>1275</b>	<b>1292</b>	<b>300</b>	<b>303</b>	<b>342</b>	<b>17</b>	<b>39</b>

Palvelussuhde 31.12.	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos % ed. vuodesta		
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	Mies	Nainen	Yhteensä
Vakinaiset	212	199	1063	1093	1275	1292	-6	3	1,3
Määräaikaiset	54	72	249	273	303	345	33	10	13,9
joista töissä tuetusti palkkatuella	4	11	2	14	6	25	175	600	316,7
<b>Yhteensä</b>	<b>266</b>	<b>271</b>	<b>1312</b>	<b>1366</b>	<b>1578</b>	<b>1637</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3,7</b>

Palvelussuhde 31.12.	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos % ed. vuodesta		
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	Mies	Nainen	Yhteensä
Vakinaiset	212	199	1063	1093	1275	1292	-6	3	1,3
Määräaikaiset	54	72	249	273	303	342	33	10	12,9
joista töissä tuetusti palkkatuella	4	11	2	14	6	25	175	600	316,7
<b>Yhteensä</b>	<b>266</b>	<b>271</b>	<b>1312</b>	<b>1366</b>	<b>1578</b>	<b>1634</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3,5</b>

Vuonna 2017 perustettiin uusia vakansseja 137 kpl (näistä 80 vakituista ja 55 määräaikaista). Vakansseja lakkautettiin 34.

Täyttölupia myönnettiin vuonna 2017 yhteensä 495 (näistä vakituisia 223 kpl ja määräaikaisia 272 kpl). 48 täyttölupaa liittyi eläköitymistä seuraavaan tehtävän täyttöön.

## 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 henkilöiden 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)

Esimerkki henkilötyövuoden laskennasta: Kokoaikainen työntekijä joka ei ole ollut vuoden aikana lainkaan palkattomilla vapailla 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 1 431,3. Koko kaupungin työvoiman määrä lisääntyi 5,9 henkilötyövuotta edelliseen vuoteen verrattuna. Konsernihallinnon työvoima kasvoi 2 htv, sosiaali- ja terveyskeskuksen työvoima kasvoi 5,3 htv, sivistyskeskuksen työvoima kasvoi 11,8 htv ja teknisen keskuksen työvoima väheni 13,2 htv vuoteen 2016 verrattuna.





Organisaatiomuutokset vaikuttivat henkilömäärän ja henkilötyövuosien kehitykseen sekä kaupunkitasolla että keskuksissa. Teknisen keskuksen vesihuoltopalvelut yhtiöitettiin Raision Vesi Oy:ksi ja yhtiöitymisen myötä yhtiöön siirtyi yhdeksän Raision kaupungin vakituista työntekijää. Nuoret Kotkat ry:stä siirtyi Raision kaupungille 16 työntekijää. Kaupungin sisällä kirjanpito toiminto siirtyi teknisestä keskukselta konsernihallintoon. Ilman organisaatiomuutoksia htv muutos keskuksittain ja kaupunkitasolla olisi ollut seuraava: Raision kaupunki +5,2, konsernihallinto -2,5, sosiaali- ja terveyskeskus +5,3, sivistyskeskus +3,3 ja tekninen keskus -0,9.

Vakituisten työntekijöiden osuus oli 77,5 % (vuonna 2016 78,8 %) (vakituisten työntekijöiden työvoima oli vuonna 2017 1 108 htv ja määräaikaisten työntekijöiden 322 htv). Raision kaupungin vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden suhde on samansuuruinen kuin kunnissa keskimäärin (vuonna 2016 kuntien työntekijöistä 78 % oli vakituisia).

**Henkilötyövuodet 2012-2017**  
**Kk- ja tuntipalkkaiset yhteensä**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Muutos htv 2016/2017	Muutos % 2016/2017
110000 Konsernihallinto	21,4	20,4	18,7	18,9	18,5	20,4	2,0	10,6
210000 Soster/hallinto	9,9	8,3	9,8	10,0	5,3	11,1	5,8	110,5
220000 Vastaanottopalvelut	77,1	80,6	81,3	81,5	83,5	84,0	0,5	0,6
225000 Kuntoutuspalvelut	12,4	11,7	11,5	11,9	13,0	13,1	0,1	0,9
230000 Suun terveydenhuolto	42,6	42,5	43,1	47,6	47,9	47,4	-0,5	-1,0
235000 Työterveyshuolto	16,9	15,9	16,2	18,8	18,0	17,3	-0,7	-4,1
240000 Perhepalvelut	29,0	28,8	29,8	30,2	35,7	36,9	1,1	3,2
245000 Aikuissosiaalityö	34,7	33,4	31,2	29,2	32,5	31,1	-1,4	-4,3
250000 Vammaispalvelut	31,7	31,6	29,1	30,4	32,1	30,8	-1,3	-4,1
255000 Aikuisten psykosos.palvelut	12,8	15,7	15,6	19,0	19,1	18,3	-0,8	-4,3
260000 Hoito- ja hoivapalvelut	318,6	324,7	330,9	305,9	313,6	316,0	2,4	0,8
310000 Sike/hallinto	4,8	4,4	4,3	6,6	4,5	4,4	-0,1	-1,8
320000 Lukio	29,3	29,2	28,4	28,1	27,9	27,5	-0,3	-1,2
330000 Perusopetus	208,7	215,8	219,7	220,3	213,9	223,5	9,6	4,5
335000 Raisio opisto	7,4	7,9	7,2	7,8	8,0	7,5	-0,5	-6,6
340000 Varhaiskasvatus	264,6	261,8	251,9	247,1	247,7	245,9	-1,8	-0,7
410000 Kirjastopalvelut	21,5	20,2	19,4	19,3	18,7	19,3	0,6	3,2
420000 Kulttuuripalvelut	3,5	3,6	3,4	4,6	4,0	6,6	2,7	67,9
430000 Liikuntapalvelut	22,6	22,8	23,5	23,4	22,7	23,6	1,0	4,2
440001 Nuorisopalvelut	13,5	13,8	16,3	17,5	15,9	16,7	0,7	4,7
510000 Ympäristö- ja rakennusvalvonta	18,5	17,4	16,2	17,1	17,0	16,5	-0,5	-2,8
610000 Talous- ja hallintopalvelut	19,7	19,1	18,5	19,5	18,2	13,7	-4,6	-25,0
620000 Tietohallintopalvelut	7,4	6,0	6,0	6,9	7,0	7,1	0,1	1,5
630000 Tilapalvelut	135,8	129,8	124,8	133,5	131,5	132,3	0,8	0,6
640000 Maankäyttöpalvelut	23,3	22,4	20,4	19,4	20,6	19,9	-0,7	-3,4
650000 Kunnallistekniset palvelut	40,4	36,6	38,0	44,2	40,2	40,3	0,2	0,4
660000 Kaukolämpöpalvelut	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	
670000 Vesihuoltopalvelut	10,1	9,4	9,2	9,9	8,6		-8,6	-100,0
<b>Raisio</b>	<b>1438,4</b>	<b>1433,5</b>	<b>1424,4</b>	<b>1428,7</b>	<b>1425,4</b>	<b>1431,3</b>	<b>5,9</b>	<b>0,4</b>

organisaatiomuutoksia:

kirjanpito siirtyi 1.1.2017 teknisestä keskuksesta konsernihallintoon, vaikutus 4,47 htv

vesihuoltopalvelut yhtiöityi Raision Vesi Oy:ksi 1.1.2017, vaikutus 7,8 htv (9 työntekijää)

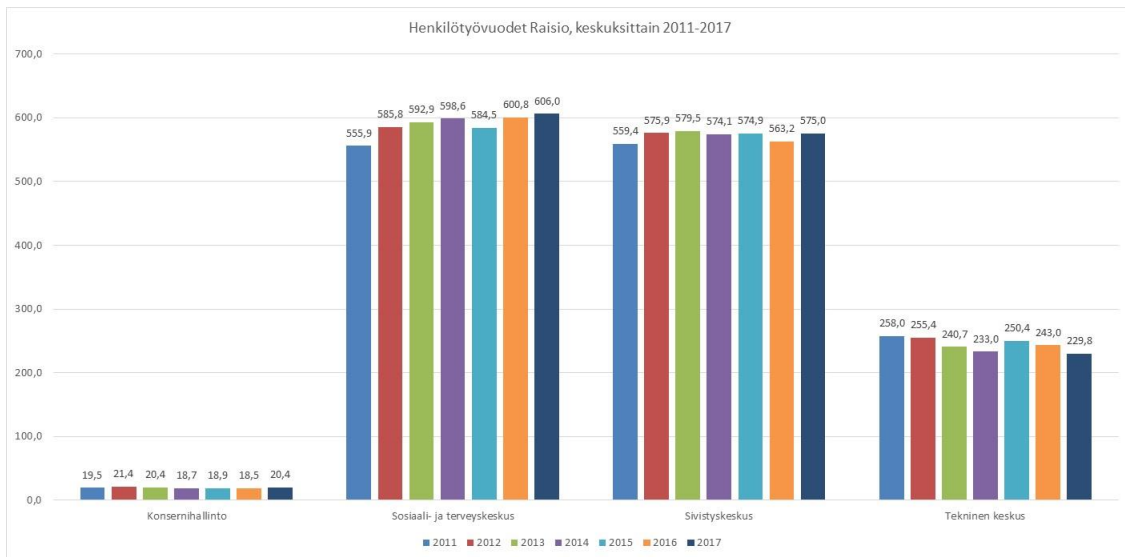
Nuoret Kotkat ry:stä siirtyi 1.8.2017 sivistyskeskuksen perusopetukseen 16 työntekijää, vaikutus vuonna 2017 8,5 htv

**htv = työpäivät - palkattomat poissaolot = palkallinen palveluksessaolo (sis. vuosilomat ja palkalliset sairauslomat)**

Kirjasto, kulttuuri, liikunta ja nuoriso ja Raisio opisto:

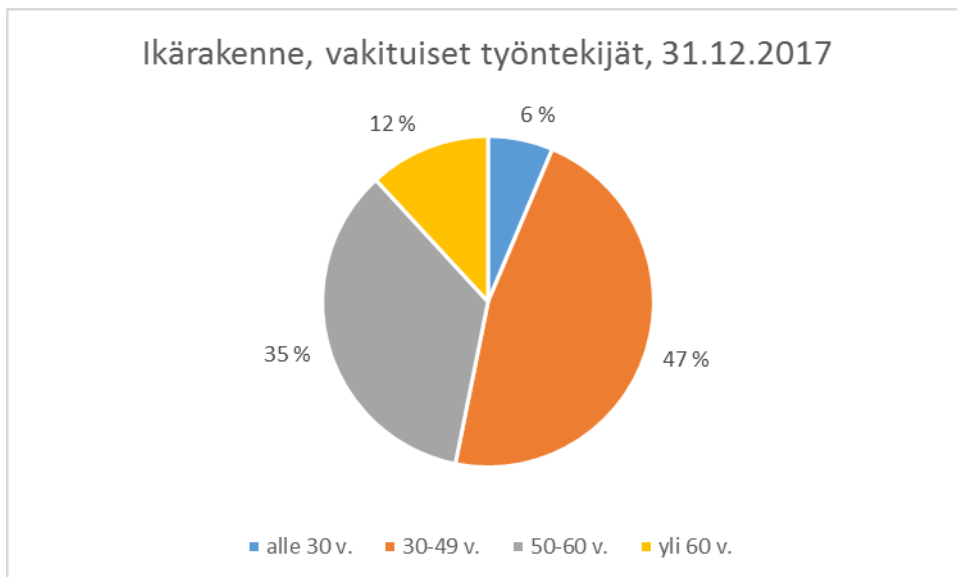
Luvut laskettu manuaalisesti tehtyjen työtuntien määrästä, yht. n. 200 henk.

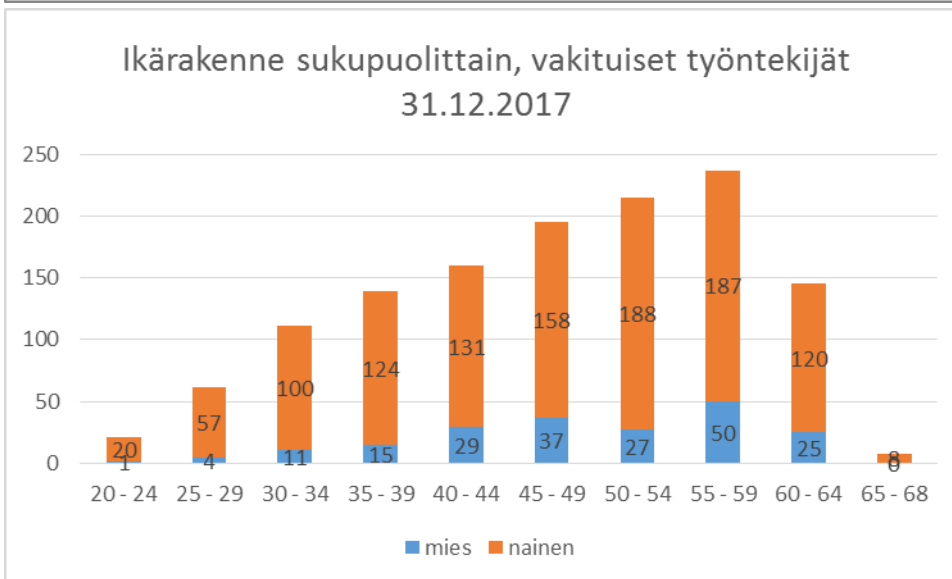
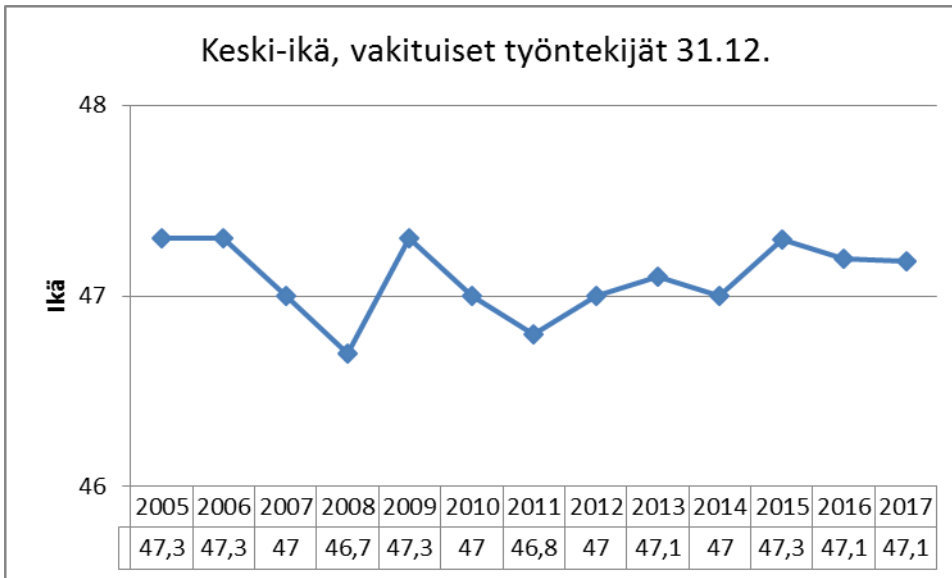
Soten luvuista on poistettu omais- ja perhehoitajat.



## HENKILÖSTÖN KESKI-ikä

Raision kaupungin vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli 47,1 vuotta. Vakituista työntekijöistä 46 % on yli 50 – vuotiaita. Alle 30-vuotiaita vakituista työntekijöistä on 6 %.





## PALKKAKUSTANNUKSET

Vuoden 2017 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 51 507 769 € euroa (vuonna 2016: 51 203 175,40 euroa). 41 % toimitakuluista koostuu henkilöstökuluista.

Keskipalkka vuonna 2017, tehtäväkohtainen palkka €	Vakituiset
Kvtes	2223,67
Perhepäivähoitajat	1689,35
Teknisten sopimus	2563,01
Lääkärisopimus	4997,88
Ovtes	2924,66

## 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.

### 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), jotka edellyttävät, että työnantaja laatii vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä), kunhan ko. koulutukset on kirjattu koulutussuunnitelmaan.

Raision kaupungin koulutussuunnitelma vuodelle 2017 käsiteltiin yhteistoimintaryhmässä ja kaupunginhallituksen konsernijaostossa joulukuussa 2016. Suunnitelmassa ei määritelty vuodelle 2017 kaupunkitasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Työttömyysvakuutusrahastolle toimitettiin koulutuskorvaushakemus, jossa korvausta haettiin 2001 (vuonna 2016 1 430) koulutuspäivältä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (vähintään 6 tunnin koulutus) voi olla enintään kolme työntekijää kohti. Näin laskettuna koulutuskorvauksen kriteerit täyttyivät siten, että 238 työntekijän kohdalla haettiin korvausta 1 koulutuspäivältä, 256 työntekijältä 2 koulutuspäivältä ja 417 työntekijällä 3 korvauspäivältä.

Koulutuskorvausta saatiin vuodelta 2017 36 188 euroa.

### Omaehtoinen koulutus

Henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen (suoritetaan omalla ajalla), myönnettiin tukea 2 640 euroa yhteensä 9 henkilölle.

## Esimiestreenit

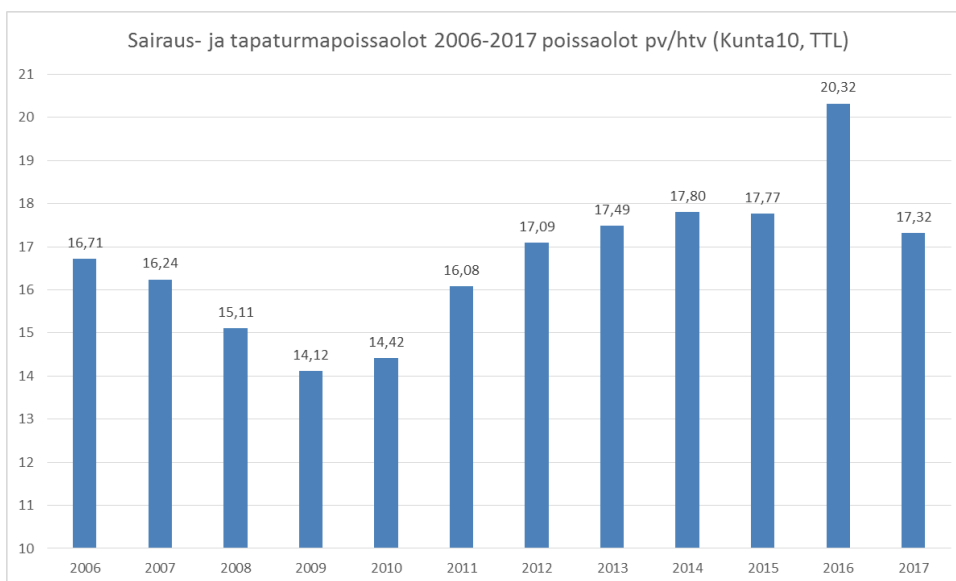
Vuonna 2017 järjestettiin esimiestreenejä kilpailukykysovimuksen sopimusmuutoksista, Kunta 10-kyselyn tulosten käsittelystä, työturvallisuudesta ja työterveyshuollon palveluista sekä kuntalain uusien julkisuussäädösten vaikutuksesta päätöksentekoprosessiin (Kunnan verkkotiedottaminen sekä henkilötietojen käsittely ja julkisuus).

Pvm	Koulutuksen teema	Kouluttaja	Osallistujamäärä
3.1.2017	Kilpailukykysovimuksen vaikutukset	Jarmo Niitynperä	50
5.1.2017	Kilpailukykysovimuksen vaikutukset	Jarmo Niitynperä	20
10.1.2017	Kunta10	Suvi Vesa TTL, Anne Kujanpää	53
4.4.2017	Turvallinen ja terveellinen työ	Työterveyshuolto Aurinkoristeys, Pekka Järvinen, Anne Kujanpää	55
8.6.2017	Päätösten teko ja julkaiseminen	Outi Reinikainen, Kaija Jalasmäki	45

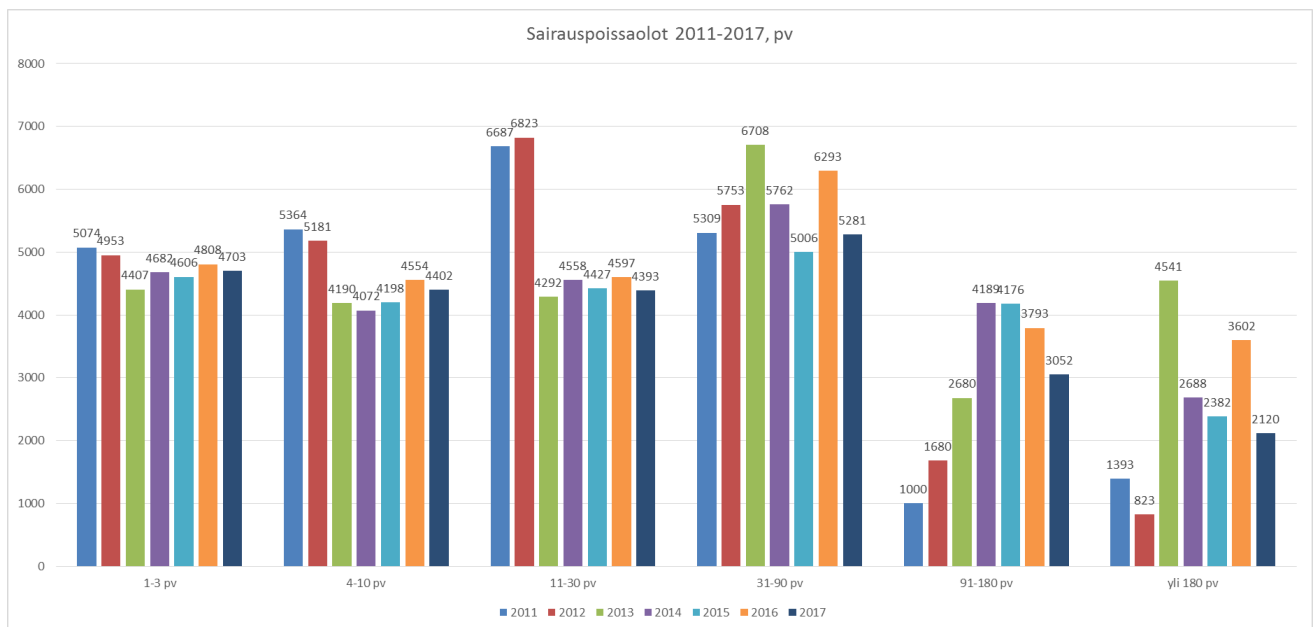
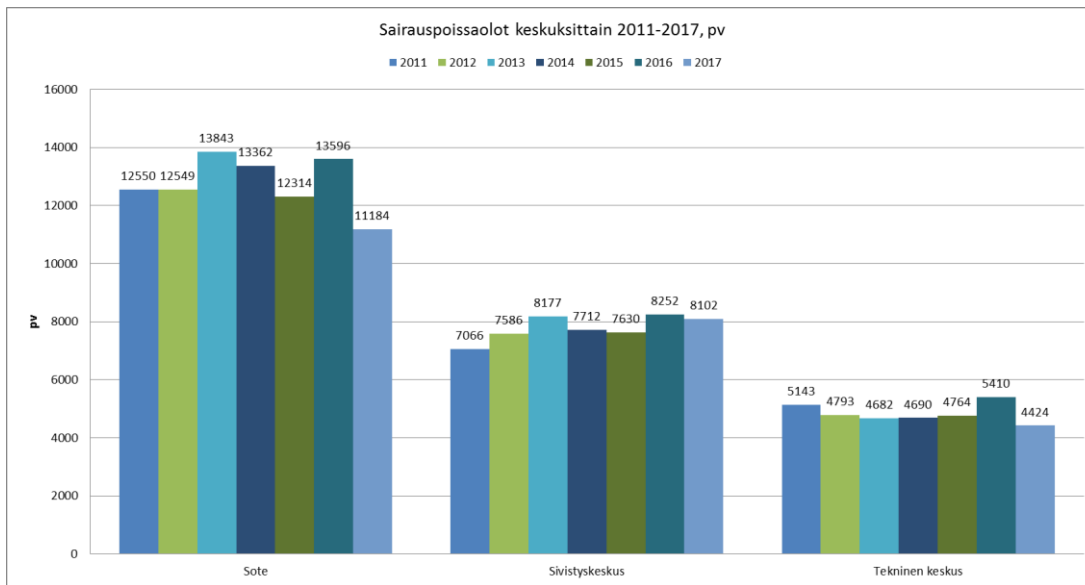
## SAIRAUSSPOISSAOLOT JA VARHEMAKSUT

Raision kaupungin henkilöstöstrategisena tavoitteena on henkilöstön työkyvyn ylläpitämisestä huolehtiminen sekä sairauspoissaolojen väheneminen.

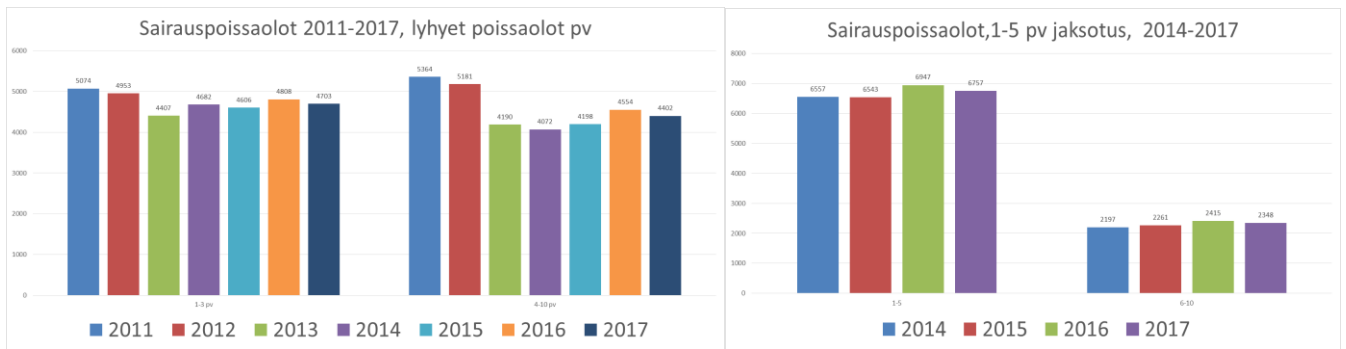
Vuonna 2017 sairauspoissaolojen määrä väheni huomattavasti vuoteen 2016 verrattuna. Työterveyslaitoksen tuottamien tietojen mukaan Raision kaupungin sairaus- ja työtaturmapoissaolot ovat vähentyneet jopa 3 päivää henkilötyövuotta kohden (Vuonna 2017 poissaoloja /htv 17,32 ja vuonna 2016 20,32/htv). Kalenteripäivinä sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2017 23 951. Muutos edelliseen vuoteen oli -13,4 %.



Sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuoteen 2016 verrattuna kaikissa keskuksissa (sote - 17,7 %, sivistys -1,8 %, teke -18,2%).



Ylläolevassa taulukossa sairauspoissaolot on jaoteltu poissaolojakson pituuden mukaan. Yli kuukauden pituiset sairauspoissaolot ovat vähentyneet selkeästi.



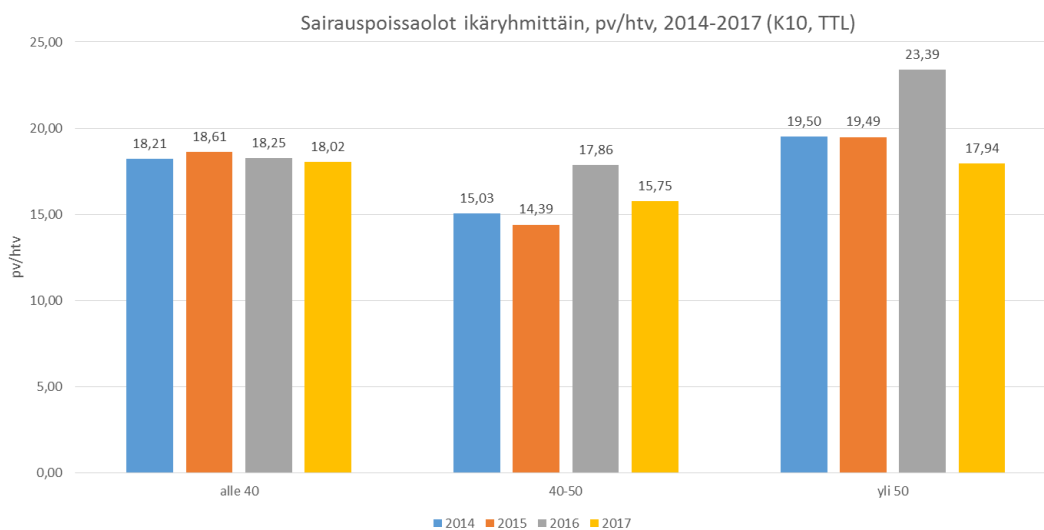
1-3 päivän mittaiset lyhyet sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisestä vuodesta 2,2 % ja 1-5 päivän mittaiset poissaolot ovat vähentyneet 2,7 %.

66 % poissaoloista kertyi tilanteissa, joissa työntekijä oli poissa yli 30 päivää<sup>1</sup> vuoden aikana (vuonna 2016 vastaava luku 85 %).

Huomioitavaa on, että 40 % vakituisista työntekijöistä ei ollut poissa sairauden vuoksi päiväkään vuonna 2017.

Sairauspoissaolo% vuonna 2017 oli 3,8 (vuonna 2016 4,2) Sairauspoissaolo% on palkallisten sairauspoissaolojen osuus palkallisesta teorettisesta säännöllisestä työajasta.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 40-vuotiaiden sairauspoissaolot ovat viime vuosina olleet melko vakiintuneesti 18-18,6 päivää henkilötyövuotta kohden. Yli 40-vuotiaiden sairauspoissaolot ovat vaihdelleet enemmän vuosittain.

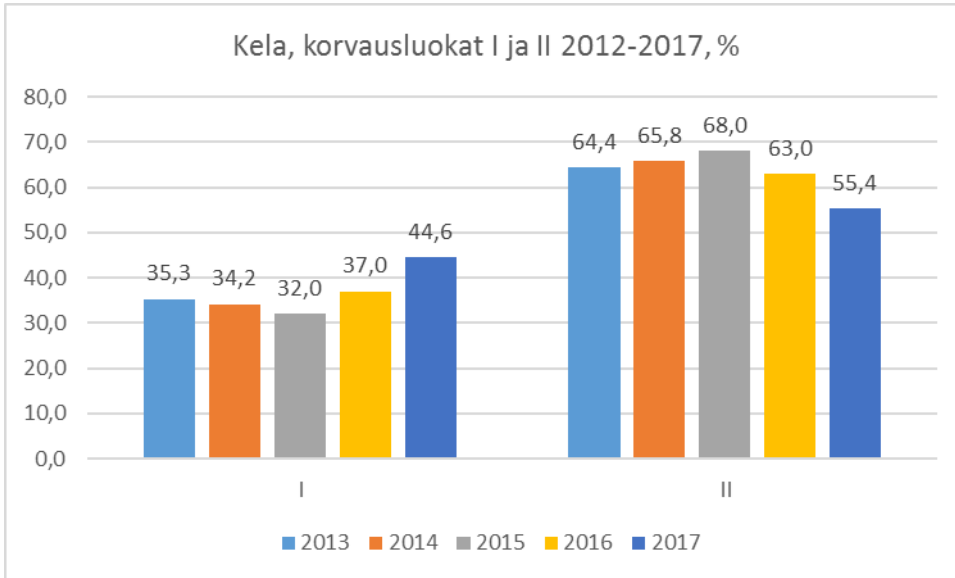


Työterveyshuollon toiminnan painopistettä on pyritty suuntaamaan ennaltaehkäisevään suuntaan. Vuonna 2017 tavoite on saavutettu erittäin hyvin. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus

<sup>1</sup> yhdessä tai useammassa jaksossa

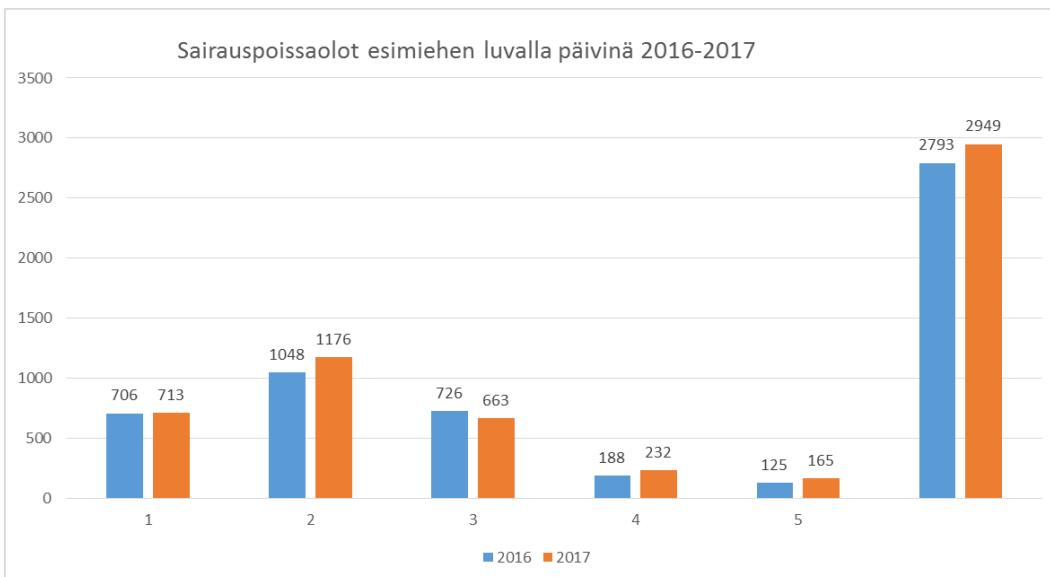


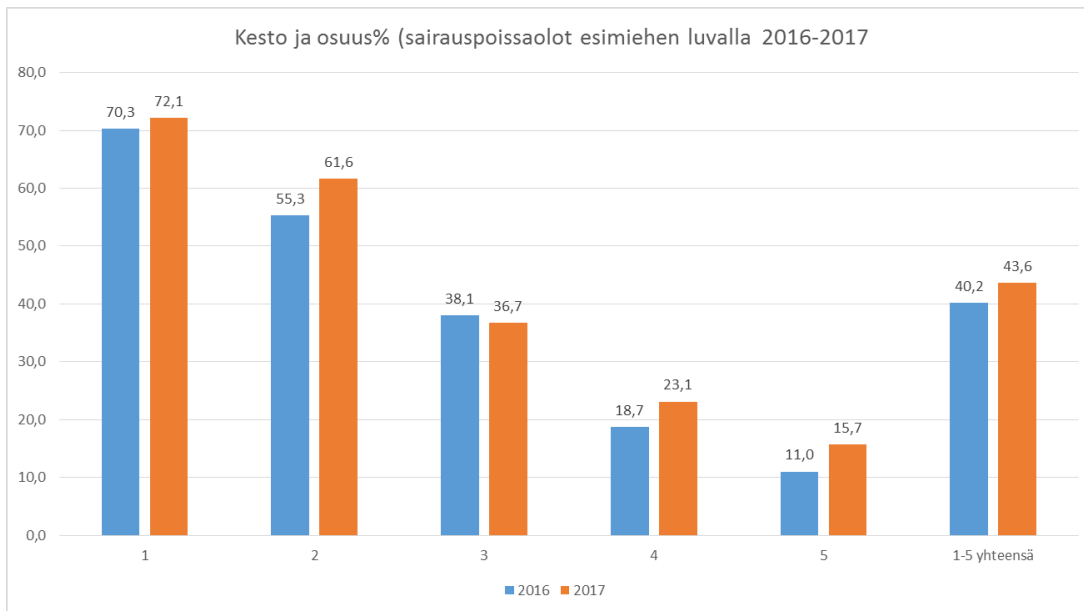
(Kela korvausluokka I) on kasvanut edellisestä vuodesta 7,6 prosenttiyksikköä ja kattaa nyt 44,6 % toiminnasta.



## Sairauspoissaolo esimiehen luvalla

1.3.2016 lähtien Raision kaupungilla on voinut olla poissa töistä sairauslomalla esimiehen luvalla 1-5 kalenteripäivää. Aiemmin poissaolo esimiehen luvalla oli mahdollinen 1-3 päivää.





Vuonna 2017 esimiehen luvalla kirjattuja sairauspoissaoloja oli 2 949 kalenteripäivää eli lähes 44 prosenttia 1-5 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista perustui esimiehen antamaan lupaan. 1-3 päivän sairauspoissaoloista 51,6 prosenttia perustui ns. omailmoituskäytäntöön. Keskiarvoisesti 1-3 päivän poissaolojen kesto oli 1,8 päivää.

1-5 päivän poissaoloja toteutui esimiehen luvalla 1 613 kertaa. Tämä tarkoittaa sitä, että ”omailmoituskäytännöllä” on vältetty 6,4 työterveyshuoltokäyntiä/arkipäivä.

Toimintamallin lisääntyneestä tai vähentyneestä käytöstä ei ole vielä käytössä täysin vertailukelpoista tietoa, koska kattava tieto omailmoituspoissaolojen määrästä Raision kaupungilla on käytettävissä vasta maaliskuusta 2016 lähtien.

Marraskuussa 2017 kaupunginhallituksen konsernijaosto päätti, että 1-5 kalenteripäivän sairauspoissaolo esimiehen antamalla luvalla otetaan Raision kaupungilla pysyväksi käytännöksi.

*”Voidaan jatkaa kokeilua, lisää luottamusta esimiehen ja työntekijän välillä, vähentää työterveyshuollon kuormitusta..”*

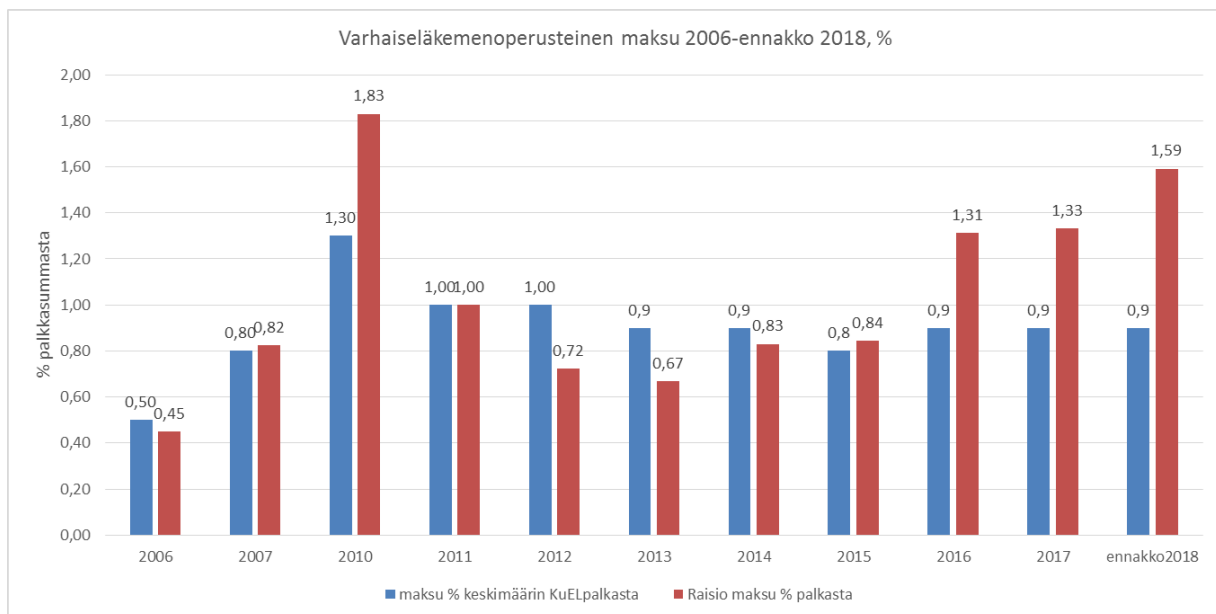
Kaupungin esimiehille tehdyn kyselyn perusteella käytäntö koetaan toimivaksi. Työterveyslaitoksen tekemässä omailmoitusta käsittelevässä tutkimuksessa on todettu, että yleensä omailmoituskäytännöstä on työpaikoilla saatu hyviä kokemuksia sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Käytäntö on vähentänyt turhia lääkärissä käyntejä ja pitemmällä aikavälillä myös sairauspoissaolojen määrää. Tutkimuksen mukaan yksi merkittävä tekijä käytännön onnistumisessa on esimiehen ja työntekijän keskinäinen luottamus ja tiedottaminen.

## Varhemaksut

Työnantaja maksaa eläkelaitokselle ns. varhaiseläkemenoperusteista eli varhemaksua, kun työntekijä jää työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle.

Alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta.

Vuonna 2017 Raision kaupungin varhemaksu oli 646 135 euroa (vuonna 2016: 628 279 €). Varhemaksut ovat lisääntyneet vuosina 2016–2017. Kasvun ennustetaan huolestuttavasti jatkuvan vuonna 2018. Kevan ennakkotiedon mukaan varhemaksu vuonna 2018 on 772 937 €. Kasvu on ollut jonkin verran ennakoitavissa lisääntyneistä pitkistä sairauspoissaoloista.



Vuosi	maksu suurena €	maksu % palkkasummasta	maksu % kuntien keskiarvosta
2006	133 494,16	0,45	89,86
2007	262 294,01	0,82	102,89
2008	461 046,27	1,33	120,65
2009	624 126,77	1,65	149,79
2010	730 068,10	1,83	140,77
2011	422 067,30	0,98	97,72
2012	332 503,28	0,72	72,16
2013	314 198,91	0,67	74,40
2014	392 862,30	0,83	92,22
2015	401 938,18	0,84	105,53
2016	635 234,77	1,31	145,82
2017	646 135,21	1,33	147,94
2018*	772 937,17	1,59	159,20

\*ennakkotieto

Sairauspoissaolojen lisääntymiseen on reagoitu kaupungin esimiestyössä, työterveys suunnitelmassa, työterveysyhteistyössä ja sairauspoissaolojen seurannassa. Keskeisimpiä keinoja ovat yksiköiden sitoutuminen varhaisen tuen toimintamallin käyttöön kaikissa toimipisteissä sekä työterveyshuoltoyhteistyön yhteistyömuotojen kehittäminen ja vuorovaikutuksen tiivistäminen. Osaava johtaminen on tärkeä peruste pitkäjänteiselle toiminnan kehittämiseksi ja henkilöstön hyvinvoinnille.

Varhaisen tuen toimintamallin käyttöä tulee jatkossa entisestään tehostaa koko kaupungissa. Myös työhön paluuta tukevia toimenpiteitä tulee ottaa entistä enemmän käyttöön.

## 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 vähintään silloin, jos työntekijä on ollut pois 5 kertaa tai yli 30 pv 12 kuukauden aikana.

Vuonna 2017 oli 377 henkilöllä varhaisen tuen keskustelun vaativia sairauspoissaoloja. Esimiehillä on käytössään hälytysrajan täyttymisen osoittama seurantaraportti. Tällä hetkellä ei ole olemassa keskitetysti tietoa toteutuneiden varhaisen tuen keskustelun määristä ja vaikutuksista. Varhaisen tuen toimintamallia tulee jatkossa tehostaa ja varmistaa mallin systemaattinen käyttö.

Vuonna 2017 toteutui 43 työterveysneuvottelua (osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto, tarvittaessa tukihenkilö ja /tai henkilöstöhallinto)

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2017 Keva käsitteli 14 työntekijän hakemuksen (vuonna 2016 hakemuksia oli 12). Hakemusten perusteella toteutui toimenpiteitä seuraavasti:

Kuntoutussunnitelman sisältö	2017	2016	Muutos	Muutos%
<b>Työkokeilu</b>	12	3	9	300
Tutkimuksellinen työkokeilu	5	5	0	0
Palvelutuottajan kuntoutus selvittely	2	4	-2	-50
<b>Koulutus</b>	4	1	3	300
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>76,9</b>

Suurin osa toimenpiteistä toteutettiin, jotta työntekijä voisi palata pitkän poissaolon jälkeen omaan tehtäväänsä kevennetyllä tehtäväkuvalla tai lyhennetyllä työajalla ns. ylimääräisenä työntekijänä. Työntekijä ei saa työkokeilun ajalta palkkaa, vaan saa eläkelaitokselta kuntoutusrahaa. Työkokeilun ajalle ei tarvita vakanssia tai täyttölupaa.

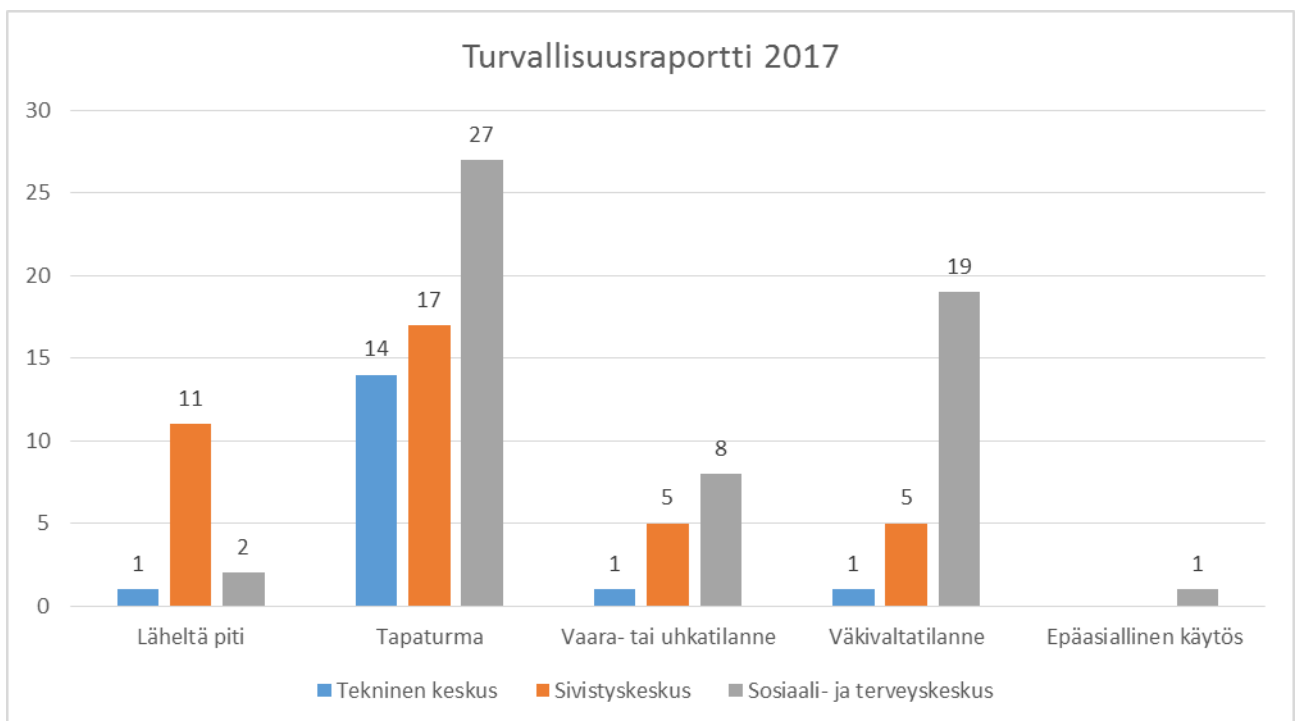
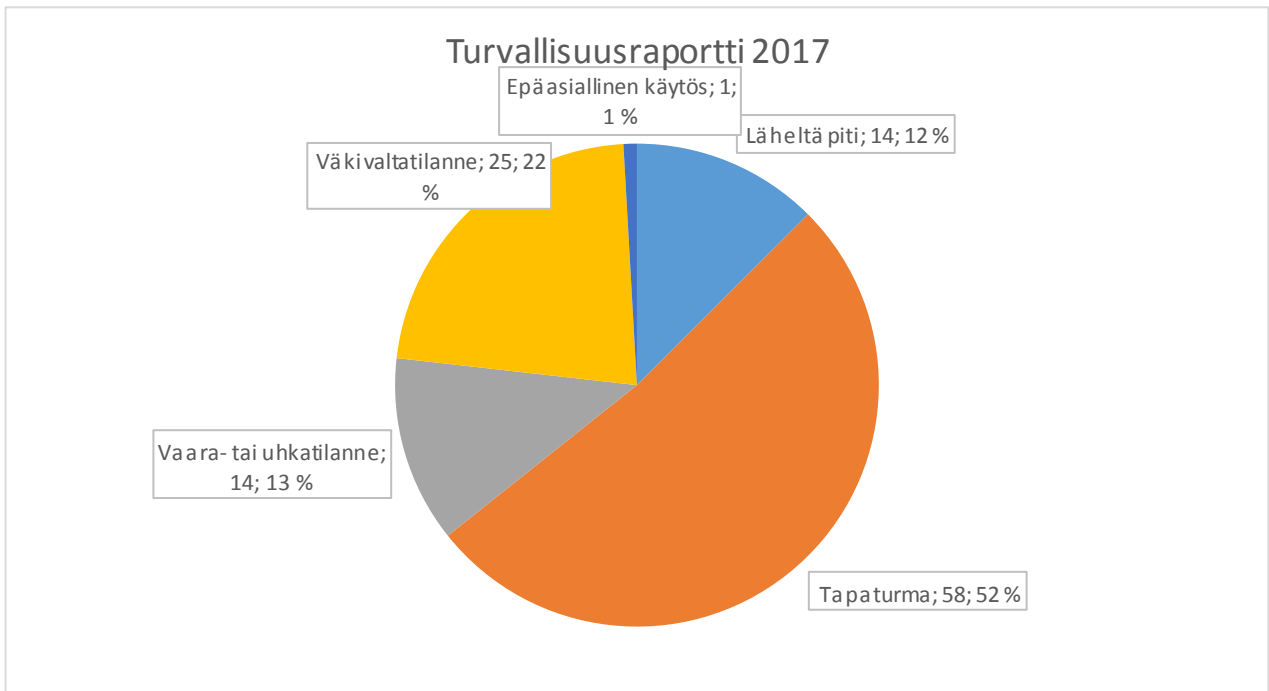
Vuoden aikana viisi vakituista työntekijä siirtyi uudelleensijoitusjärjestelyjen seurauksena pysyvästi uuteen kokoaikaiseen työtehtävään. Lisäksi tehtiin kuusi osatyökyvyttömyyseläkkeeseen liittyvää pysyvää osa-aikaista työjärjestelyä. Järjestelyillä voidaan säästää työnantajan ennenaikaisista eläkkeistä aiheutuvia varhemaksuja yhteensä n. 1,1 miljoonaa euroa.

Työhönpaluiden tukena käytettiin myös osa-aikaista työhönpaluuta (Kelan osasairauspäiväraahajärjestelmä).

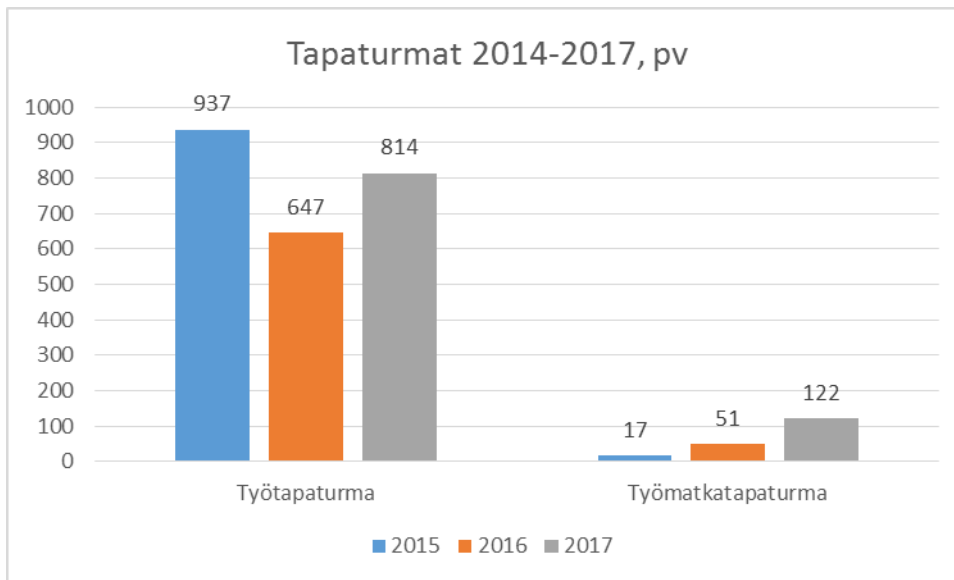
## TYÖTURVALLISUUS

Vuonna 2017 otettiin käyttöön sähköiset ilmoitukset turvallisuuteen liittyvissä tapahtumissa. Työntekijä täyttää sähköisen ilmoituksen Raitilla. Tapahtuma käsitellään ilmoituksen jälkeen työyhteisössä ja tehdään tarvittavat ennaltaehkäisevät toimenpiteet.

Vuonna 2017 tehtiin yhteensä 112 ilmoitusta. Ilmoituksista puolet liittyi tapaturmiin. 25 % ilmoituksista liittyi väkivaltatilanteisiin. Tavallisimmin väkivaltatilanteet ovat olleet kiinnikäymistilanteita (asiakas). 13 % ilmoituksista on liittynyt vaara- ja uhkatilanteisiin ja 12 % läheltä piti tilanteisiin.



Vuonna 2017 Raision kaupungin työntekijöillä oli tapaturmapäiviä 814. Poissaolopäivät aiheutuivat 64 tapahtumasta. Työmatkatapaturmia oli yhdeksän kappaletta ja niistä aiheutui 122 poissaolopäivää.



## VIRKISTYSTOIMINTA

Työkyvyn ylläpitoon tähtää osaltaan virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia. Suurin yksittäinen liikuntamuoto on uintikeskus Ulpukan uinti ja kuntosalin ilmainen käyttömahdollisuus kerran viikossa. Vuonna 2017 kertyi 4 416 (vuonna 2016 kertyi 4 539) uintikertaa tai kuntosalikäyntiä.

Kaupungilla on virkistystoimikunta, joka järjestää monipuolisesti tapahtumia kaupungin työntekijöille pitkin vuotta.

Tapahtumat kevätkaudella 2017	Tapahtumat syyskaudella 2017
Mindfulnesskurssi 16.2.	Turistina Turussa –kierros 24.8.
Piikkikisat Killin kalakerhon kanssa 18.2.	Väriestejuoksu 2.9.
Uinnin perustekniikkaa 1. – 15.3.	Keilailupäivä 6.9.
Foamrolling-kurssi 18. ja 25.3.	Ratsastusta islanninhevosilla 7.9. alkaen, toteutui 3 ryhmää.
Laskettelu- ja hiihtomatka Himokselle 18.3.	Raisio-Naantali-Loimaa liikuntapäivä Loimaalla 30.9.
Sirkuskoulu 6.4.	Lavatanssin jatkokurssi 10.10. – 21.11.
Allas-Lavis 26.4. – 17.5.	Retki Härmälän rotkolle 5.10.
Sählyturnaus ja karaoketanssi 1.4.	Zumbakurssi 14. – 28.10.
Ilmajooga 19.5.	Karjala-turnaus 11.11.
Lava/paritanssikurssi 8. – 29.5.	Pikkujoulut 24.11.
Onkikipailut Killin kalakerhon kanssa 31.5.	Tankotanssikurssi 1. – 8.12.
Emma-teatterin Fingerpori 14.6.	
Karjurock 15.7.	
Utön retki 1. – 2.8.	

Yksittäistapahtumien lisäksi Virty järjesti viikoittaisia liikuntavuoroja (mm. sulkapallo, keilaus, salibandy, jääkiekko ja venyttelyjumppa).

## KUNTA10 -KYSELY

Raision kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen toteuttamassa kunta-alan henkilöstön hyvinvointia ja työelämän kehittymistä seuraavassa tutkimuksessa. Kunta10- kysely kuntien työntekijöille toteutetaan joka toinen vuosi, viimeisin vuonna 2016. Raisiossa kyselyyn vastasi 70 % kyselyn kohderyhmästä (vakituiset työntekijät ja pitkäaikaisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat).

Raision kaupungilla on sovittu, että Kunta10-kyselyn tulokset käsitellään kaikissa kaupungin työyksiköissä. Lisäksi kaikilla kaupungin työntekijöillä on käytettävissään käyttäjätunnukset kyselyn tuloksiin.

Kyselyn tulosten pohjalta työyhteisöissä on laadittu kehittämissuunnitelmia, yhteensä 35 toimenpidesuunnitelmaa. Kehittämiskohteensa työyhteisön ovat valinneet oman tarpeensa mukaan. Suosituimmat kehittämisskohteet liittyivät työn hallintaan, työyhteisötaitoihin etenkin työn kehittämiseen liittyvissä asioissa ja työaikojen hallintaan. Kehittämissuunnitelmia tehdessään työyhteisöt määrittivät myös konkreettiset kehittämistoimenpiteet. Samassa yhteydessä työyhteisöt määrittivät myös omia vahvuuksiaan työn ja yhteistyön tekijöinä. Yleisimmät voimavara-tekijät olivat työpaikan ilmapiiri, työyhteisön sosiaalinen pääoma ja työn hallinta.

## TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuolto Aurinkoristeys tuottaa Raision kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut. Raision kaupungin työterveys sopimus käsittää lakisääteiset ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut ja sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa mainitussa laajuudessa. Kaupungin henkilöstölle työterveyspalveluja ovat olleet toteuttamassa kaupungille nimetty työterveyslääkäri ja työterveyshoitajat (2), jotka tarpeen mukaan ovat ohjanneet työntekijöitä työterveyshuollon asiantuntijoiden (työfysioterapeutit ja työpsykologit) vastaanotolle.

Työterveyshuollon vastuulla on toimia hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti ja vaikuttavasti. Työterveyshuollon laadun seuranta on osa työterveyshuollon vaikuttavuutta. Laadunhallintaohjelma (SHQS-laatuportaali) otettiin käyttöön syksyllä 2017, ja syksyllä aloitettiin toimintojen itsearviointiprosessit. Asiakastyytyväisyyttä Työterveyshuolto Aurinkoristeys seuraa vuosittaisilla asiakastyytyväisyyskyselyillä (työntekijät ja esimiehet). Tuloksia hyödynnetään muun muassa päätettäessä työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta ja työterveyshuollon kehittämiskohteista. Myös laadunhallinnan itsearvioinneista saadaan tietoa toiminnan kehittämiseksi.

Ennaltaehkäisevänä toimintana on tehty terveystarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä, järjestetty työterveysneuvotteluja työkyvyn arvioimiseksi ja annettu ohjausta ja neuvontaa työympäristön



turvallisuudesta ja fyysisten, kemiallisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä. Vakituksessa työsuhteessa toimivien työntekijöiden lisäksi Raision kaupunki tarjoaa työterveyshuollon palveluita työllistetyille, siviilipalvelusvelvollisille ja määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleville.

## **Työterveysyhteistyö**

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan työterveyshuollon, työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Parhaimmillaan eri toimintajärjestelmät (työturvallisuus-toiminta, työhyvinvointitoiminta, työkykyä ylläpitävä toiminta ja työkykyjohtaminen) on intergoitu toisiinsa niin, että yhteistyö on joustavaa, ja samalla yksilön yksityisyyttä kunnioittavaa (terveystietojen salassapitovelvoite). Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa painotetaan yhteistyön merkitystä, ja keväällä 2017 työterveyshuolto esitteli keskeisiä toimintaperiaatteitaan ja toimintaprosessejaan esimiehille suunnatussa tilaisuudessa (esimiestreenit). Vuoden 2017 aikana työterveyshuolto, henkilöstöhallinnon ja työsuojeluorganisaation edustajat kokoustivat viisi kertaa (ns. kaupunkikokoukset), ja kaupungin yhteistoimintatyöryhmän kokouksiin työterveyshuolto osallistui vakituksena jäsenenä kuten aikaisempinakin vuosina.

## **Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset**

Vuonna 2017 työpaikkaselvityksiä tehtiin 25 kohteeseen. Keittiötyön tilat ja kuormitustekijät tarkastettiin Elauksen, Kreetankujan, Kuloisten koulun, Vaisaaren koulun, Kaanaan koulun, Friisilän koulun, Tahvion koulun, Tikanmaan koulun, Varppeen lastentarhan ja Hulvelan palvelukeskuksen keittiöiden osalta. Terveystarkastuksen kohteita olivat Ruskon terveystasema, Vaisaaren koulun kouluterveydenhuolto ja Kuloisten neuvola. Työpaikkaselvitykset tehtiin myös teknisen keskuksen tuotantoyksikköön, Raisio-Ruskon terveydenhuollon yhteistoimintalueen kotihoitoon, Varppeen päiväkotiin, Päihde- ja mielenterveysyksikköön, kahteen siivoustyön kohteeseen (Friisilän koulu ja Raision lukio) ja kaikkiin viiteen (Ruskakoti, Kanervakoti, Hulvelan kotihoito ja Päivänpaiste 2 ja 3) Hulvelan palvelukeskuksen yksikköön. Päihde- ja mielenterveysyksikön ja Varppeen päiväkodin työpaikkakäynnit olivat Aluehallintoviraston (AVI) edellyttämiä työpaikkaselvityksiä.

Ennen työpaikkakäyntiä esimiesten ja työntekijöiden näkemyksiä työtä kuormittavista ja työtä tukevista tekijöistä kerättiin esitietolomakkeella. Työpaikkaselvityksissä työterveyshuolto arvioi työpaikan riskien, kuormitustekijöiden ja vaaratilanteiden terveydellistä merkitystä ja antoi toimenpide-ehdotuksia niiden korjaamiseksi ja/tai ennaltaehkäisemiseksi. Terveystarkastuksia tehtiin työpaikkaselvityskohteissa työskenteleville työntekijöille, työterveyslakiin perustuen (esim. yötyön tekijät, maalarit, muurarit ja hammashuollon työntekijät) ja työntekijöitä työhön sijoitettaessa. Ikäryhmätoimintana jatkettiin 50-vuotiaille suunnattuja terveystarkastuksia aikaisempien vuosien tapaan.

## **Työfysioterapeuttien ja työpsykologien asiantuntijatyö**

Työfysioterapeutit ovat osallistuneet perustyöpaikkaselvityksiin ammattihenkilöiden arvioiman tarpeen mukaan sekä tehneet tarpeen mukaan suunnattuja työpaikkaselvityksiä. Työfysioterapeutti on arvioinut työ ja työpaikan fyysisiä kuormitustekijöitä ja ergonomiaa, antanut ohjausta ja neuvontaa kyseisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisyssä sekä yksilö- että työyhteisötasolla.

Yksilöön kohdistuva toiminta on toteutunut terveystarkastuksiin liittyvillä ja muilla vastaanottoikäyneillä. Ryhmätoimintana tietojen anto, ohjaus ja neuvonta ovat kohdentuneet työympäristöön, fyysiseen ergonomiaan ja työ- ja toimintakyvyn tukemiseen tarpeen mukaan. V. 2017 ryhmätoimintaa on toteutettu perhepalveluissa, siivouspalveluissa, varhaiskasvatuksessa, suun terveydenhoidossa sekä hoito- ja hoivapalveluissa. V.2017 työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyön tuloksena hoito- ja hoivapuolen työntekijöille toteutettiin ergonomiahuone Kerttulakotiin.

Työterveyspsykologit ovat osallistuneet perusselvityksiin ammattihenkilöiden arvioiman tarpeen mukaan, toteuttaneet psykososiaalisen kuormituksen kartoituksia tarvittaessa, toteuttaneet kriisien purkua ja osallistuneet ongelmatilanteiden selvittelyyn, antaneet tieto-ohjausta työyhteisöille ja ryhmille, olleet esimiesten konsultoitavissa työkyvyn tukemiseksi ja järjestäneet kuntoutuksen seurantatapaamisia. Työterveyspsykologit tekevät lisäksi yksilövastaanotoilla ammattihenkilöiden arvioiman tarpeen mukaan terveystarkastuksia ja antavat tieto-ohjausta ja osallistuvat tarvittaessa työkyvyn arviointiin ja työterveysneuvotteluihin.

## **Työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta**

Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä Kelan ammatti- ja sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin, osallistunut kuntoutustarveselvittelyihin, työntekijöiden uudelleensijoitusarviointeihin ja laatinut lausuntoja työntekijöiden työkyvystä. Sairauspoissaolojen syitä ja määriä on tarkasteltu työkyvyn näkökulmasta yhdessä työnantajan edustajien kanssa. Tapaamisissa keskusteltu toimenpiteistä, joilla työterveyshuollon interventiot saataisiin aikaistettua, ja siten työterveyshuollon resurssit paremmin kohdennettua ennaltaehkäisevään työkykyä ylläpitävään toimintaan.

**Taulukko: Työterveyshuollon toimenpidetilasto, 2015 – 2017**

<b>Työntekijään kohdistunut toiminta (kpl) ammattiryhmittäin</b>									
	<b>Terveystarkastukset (kpl)</b>			<b>Tietojen anto ja ohjaus (kpl)</b>			<b>Sairaanhoitokäynnit (kpl)</b>		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Lääkäri	241	530	439	131	204	200	6267	5882	5543
Terveydenhoitaja	344	347	408	300	457	563	643	533	681
Työfysioterapeutti	26	61	110	438	411	427			
Työpsykologi	115	129	188	13	11	8			
Erikoislääkäri	43	13	7				62	76	105
<b>Työympäristöön ja työyhteisöön kohdistuva toiminta (h) ammattiryhmittäin</b>									
	<b>Työpaikkaselvitykset (h)</b>			<b>Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)</b>					
	2015	2016	2017	2015	2016	2017			
Lääkäri	43	36,5	76,5	0	0	0			
Terveydenhoitaja	92	117	169,5	0	0	0			
Työfysioterapeutti	168	221	228	2	2	14			
Työpsykologi	41	75	81	6	6,5				
<b>Laboratorio- ja kuvantamistutkimukset (kpl) eriteltynä ennalta ehkäisevän työn ja sairaanhoidon osalta</b>									
<b>Ennalta ehkäisevä työ (I-ryhmä)</b>									
	2015	2016	2017						
Laboratorio	1891	2162	1244						
Kuvantaminen	4	19	10						
<b>Sairaanhoito (II-ryhmä)</b>									
	2015	2016	2017						
Laboratorio	6254	8152	7197						
Kuvantaminen	662	908	581						

Vuonna 2017 työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden tekemän ennaltaehkäisevän työn osuus kasvoi vuoteen 2016 verrattuna 7 prosenttia, ja kolmen vuoden periodissa (2015 – 2017) kasvua on ollut 10 prosenttia. Työpaikkaselvitysten tuntimäärä lisääntyi varsinkin terveydenhoitajien (117 h → 169,5h) ja lääkäreiden (36,5h → 77,5h) tekemän työn osalta. Terveystarkastuksia tehtiin paljon, ja niiden määrät lisääntyivät ammattiryhmittäin seuraavasti: työterveyshoitajat (347 kpl → 408 kpl), työfysioterapeutit (61 kpl → 110 kpl) ja työpsykologit

(129 kpl → 188 kpl). Ryhmämuotoista tietojen antoa ja ohjausta tekivät työfysioterapeutit (14 h), ja ennaltaehkäisevää yksilöllistä neuvontaa- ja ohjausta antoivat työterveyshoitajat selvästi enemmän mitä vuotta aikaisemmin (457 kpl → 563 kpl).

Vuonna 2017 sairaanhoitokäyntejä lääkäriellä oli 339 kappaletta vähemmän mitä vuonna 2016, ja vuodesta 2015 lähtien laskua on ollut 724 kappaletta. Hoitajalla sairauden vuoksi on käyty aikaisempaa enemmän (533 kpl → 681 kpl). Laboratoriotutkimukset ovat vähentyneet molemmissa korvausryhmissä (ennalta ehkäisevä työ ja sairaanhoito), ja kuvantamistutkimuksissa laskua oli varsinkin korvausryhmä kakkosessa (908 kpl → 581 kpl).

## Työterveysneuvottelut

Vuonna 2017 työterveysneuvotteluja käytiin yhteensä 43 kappaletta. Eniten neuvotteluita käytiin sosiaali- ja terveysalan toimialalla (yhteensä 20). Päivähoidossa tarvetta neuvottelulle esiintyi seitsemän (7) kertaa, siivoustyössä viisi (5) kertaa, suun terveydenhuollossa ja ope- tusalalla neljä (4) kertaa ja ruokapalveluissa kolme (3) kertaa. Muilla toimialoilla ei neuvotteluita v. 2017 käyty.

Tavallisinta oli, että neuvottelu samalle työntekijälle järjestettiin yhden kerran. Neljälle (4) työntekijälle neuvottelu oli järjestetty kahdesti ja kahdelle kolmasti. Työntekijöiden ikäjakauma painottui selvästi yli 50-vuotiaisiin (ks. taulukko). Pääsääntöisesti neuvottelun vetäjänä toimi Raision kaupungille nimetty työterveyslääkäri. Esimiehistä paikalla oli lähiesimies. Muutamissa neuvotteluissa paikalla oli myös esimiehen esimies. Raision kaupungin henkilöstösuunnittelija oli läsnä yhdessätoista (11) neuvottelussa. Yhdessä neuvottelussa työntekijällä oli mukana tukihenkilö. Kaikista neuvotteluista laadittiin muistio.

Työhön paluu pitkän sairausloman jälkeen tai työssä jaksaminen/selviäminen olivat keskeisiä syitä neuvottelujen järjestämiseen. Suurimmalla osalla työntekijöistä fyysinen työkyky (tuki- ja liikuntaelinvaivat) oli uhattuna, joka korreloi fyysisesti raskaisiin toimialoihin (mm. hoitoala ja siivoustyö), joissa neuvotteluja käytiin eniten. Muistioista tulee esille, että osatyökykyisyys yhdellä osa-alueella (esim. fyysinen osatyökykyisyys) lisää mm. psykososiaalisen kuormittuneisuuden riskiä. Henkinen kuormittuminen ainoana syynä neuvottelun järjestämiseen oli viidesä (5) tapauksessa.

Suunnitellut jatkotoimenpiteet olivat yksilöllisiä. Tavallista oli, että vaihtoehtoisia ja/tai toisiaan tukevia jatkotoimenpide-ehtouksia kirjattiin useita. Neuvotteluissa sovittiin osasairauspäivärahasta, työkokeilusta kuntoutustuella, työaika- ja/tai työnkuva muutoksista, osatyökyvyttömyyseläkkeen hakemisesta, uudelleen kouluttautumisesta, vuorotteluvapaalle hakeutumisesta, ammatillisesta kuntoutuksesta, sairausloman jatkamisesta, erikoislääkärikonsultaatiosta, mahdollisesta uudelleen sijoituksesta uuteen työpisteeseen, Kelan kuntoutukseen hakeutumisesta ja jatkokäynneistä työfysioterapeutilla ja/tai työpsykologilla.

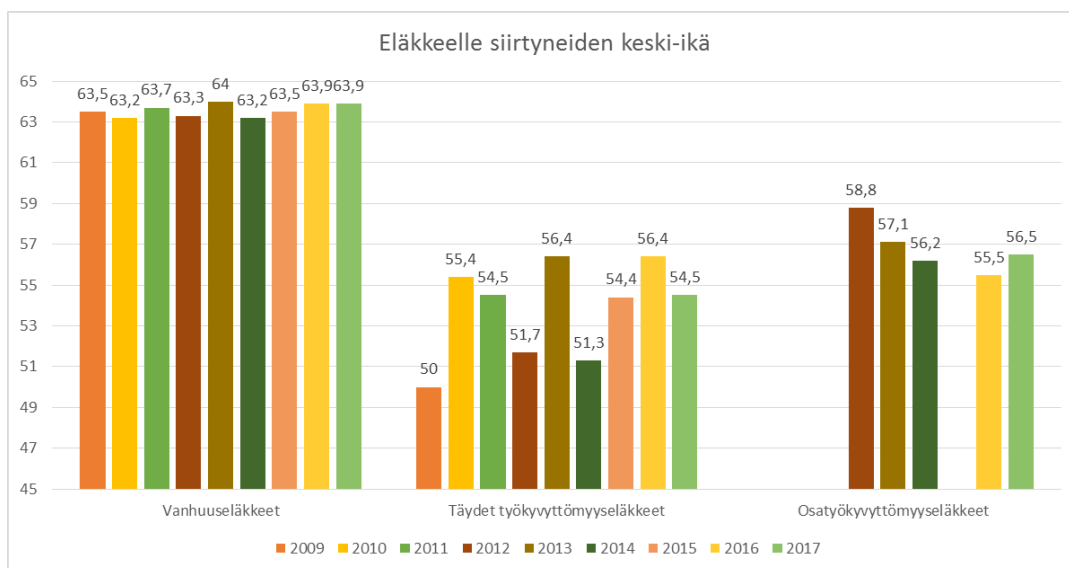
### Taulukko: Työterveysneuvottelut ikäryhmittäin

	Ikäryhmä					
	20 – 30v.	31 – 40v.	41 – 50v.	51 – 55v.	56 – 60v.	yli 61 v.
<b>Työterveysneuvottelut, kpl</b>	2	3	6	12	16	4

## ELÄKÖITYMINEN

Keva toimittaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2017 jäi toistaiseksi voimassa olevalle kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke) 46 kaupungin työntekijää (vuonna 2015 39). Osa-aikaiselle eläkkeelle jäi 10 työntekijää (vuonna 2015 7).

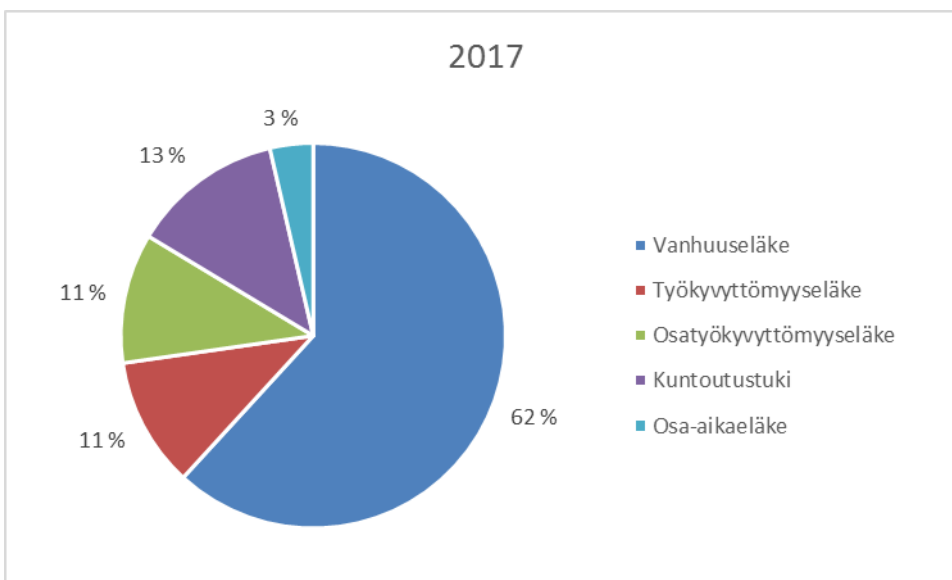
Kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2017 oli 60,8 vuotta (vuonna 2016 61,9 vuotta).<sup>2</sup> Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2017 oli 63,9 vuotta, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 54,5 vuotta.

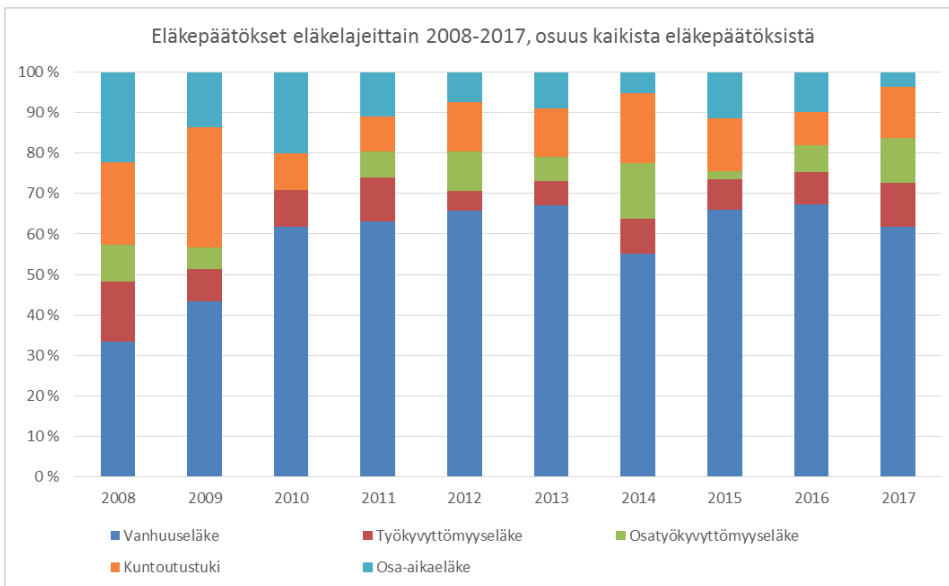


Vuonna 2017 eläkkeelle jääneistä 34 on jäänyt vanhuuseläkkeelle. Vuonna 2016 vanhuuseläkkeelle jäi 41 työntekijää. Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä on kasvanut huomattavasti suhteessa aikaisempiin vuosiin. Vuonna 2008 vanhuuseläkkeiden osuus kaikista pysyvistä eläkkeistä oli 38 % ja vuonna 2017 71 %. Eläkepäättöksiä kaupungin työntekijöistä tehtiin vuosina 2008 - 2017 seuraavasti:

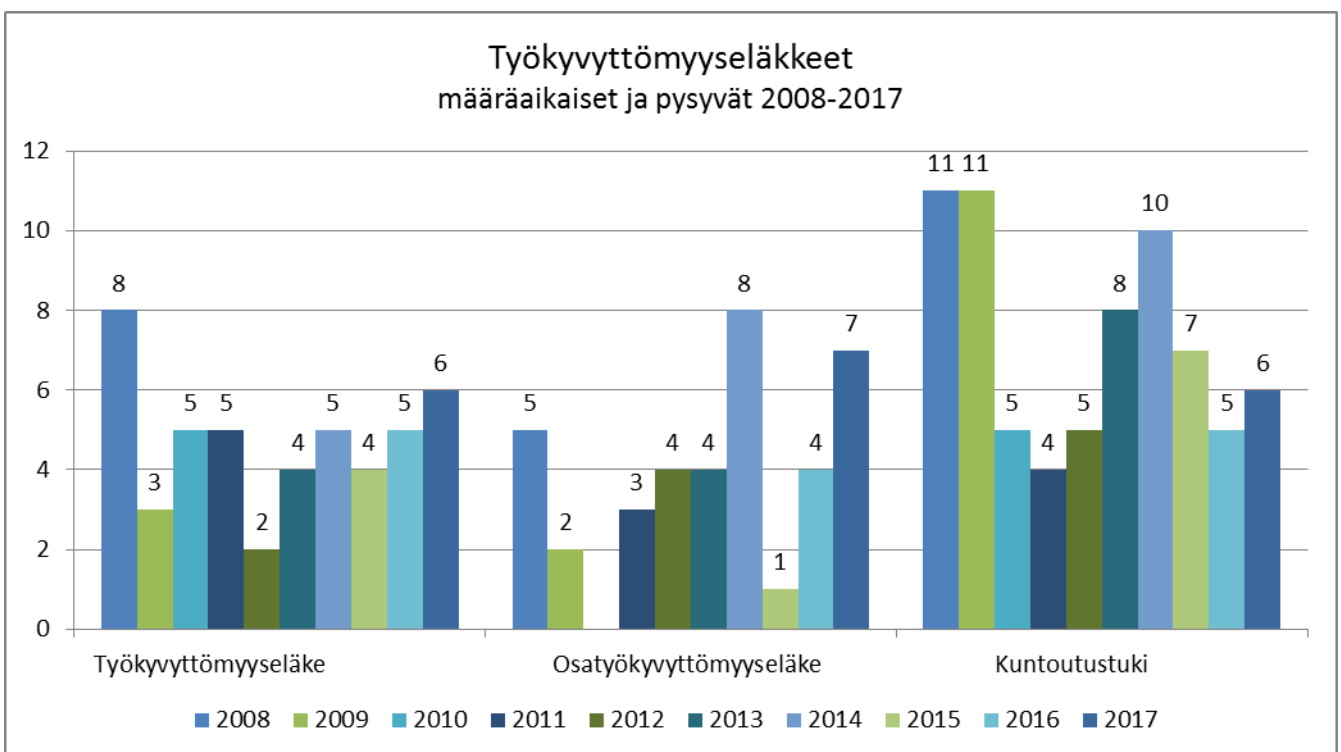
<sup>2</sup> Luvussa ei ole mukana osa-aikaeläkkeelle jääneet.

Eläkelaji	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Vanhuuseläke</b>	18	16	34	29	27	45	32	35	41	34
<b>Työkyvyttömyyseläke</b>	8	3	5	5	2	4	5	4	5	6
<b>Osatyökyvyttömyyseläke</b>	5	2	0	3	4	4	8	1	4	6
<b>Kuntoutustuki</b>	11	11	5	4	5	8	10	7	5	7
<b>Osa-aikaeläke</b>	12	5	11	5	3	6	3	6	6	2
<b>Työttömyyseläke</b>	4	6	2	0	0	0	0	0	0	0
<b>Yhteensä*</b>	58	43	57	46	41	67	58	47	55	53
<b>* ei sis. osa-aikaeläkettä</b>										





Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria. Pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2017 kuusi työntekijää. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 7 työntekijää. Kuusi työntekijää siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle.<sup>3</sup>

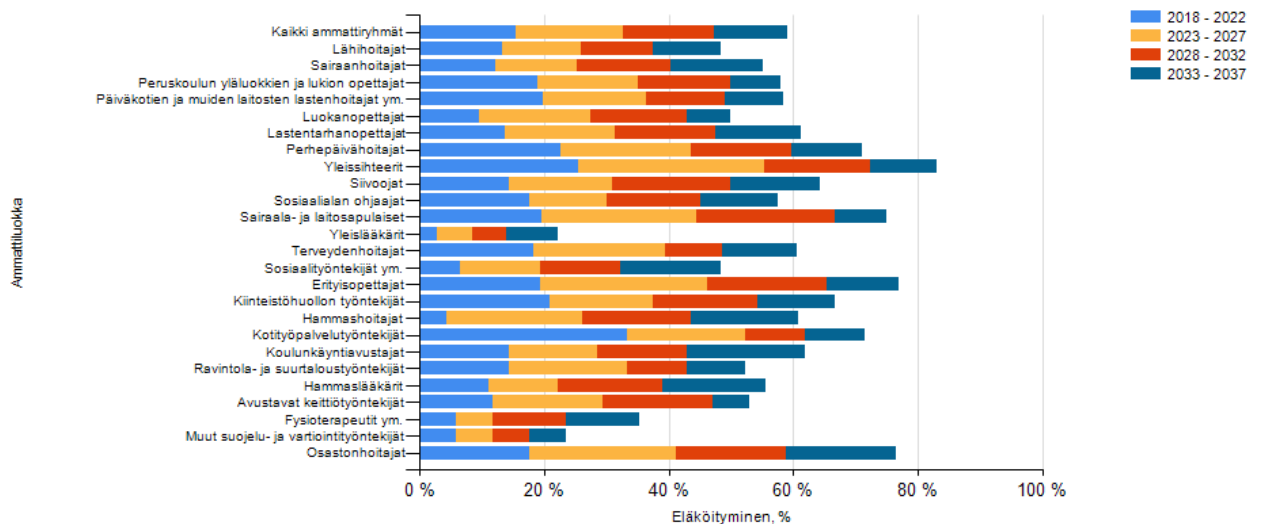


<sup>3</sup> Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä perustuu Kevan ilmoitukseen helmikuussa 2018. Lukuja tarkistetaan vielä kevään 2018 kuluessa.

## Eläköitymisennuste

Keva on laatinut eläkkeellelähtöennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2018-2022) eläkkeelle n. 240 työntekijää. Ennusteessa ei ole huomioitu tulevaa mahdollista sote-uudistusta.

Suhteellisesti eniten työntekijöitä jää eläkkeelle toimistoalan tehtävistä, lukumääräisesti eniten eläkkeelle jää lähihoitajia.

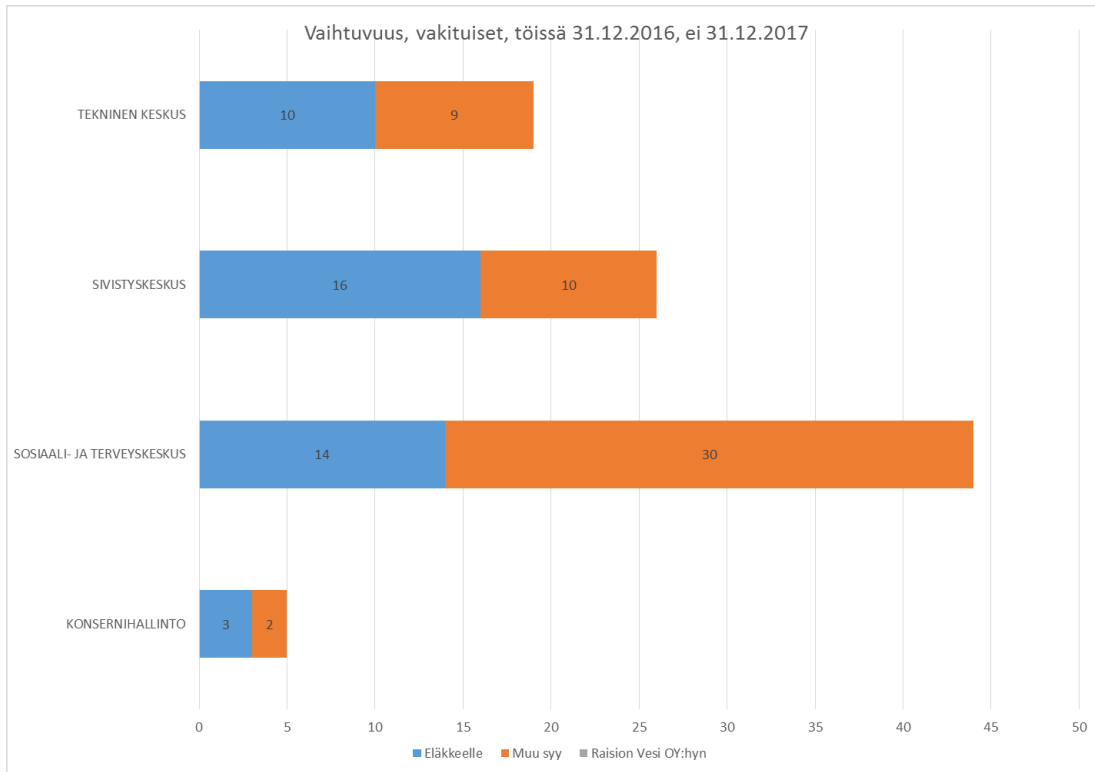


## VAIHTUVUUS

Kaupungin vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus oli 94 henkilöä. Eläkkeelle siirtyi 43 työntekijää, loput 51 vakituista irtisainoutui muista syistä.







## 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.

Raision kaupungilla on käytössä sähköinen Kuntarekry-ohjelma. Vuoden 2017 aikana sähköistä rekrytointijärjestelmää käytettiin 221 tehtävän täytössä ulkoisessa haussa (vuonna 2016 121). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituisia 107 ja määräaikaisia 113 kpl. 58 % paikoista on ollut sosiaali- ja terveyskeskuksen tehtäviä, 29 % sivistyskeskuksen ja 11,3 % teknisen keskuksen.

	Työpaikat		Työpaikat 2017	Vakinainen	Määräaikainen
	2016	2017	osuus keskuksittain, %		
Konsernihallinto	0	3	1,4	3	0
Sivistyskeskus	45	64	29,0	37	27
Sosiaali- ja terveyskeskus	55	128	57,9	47	81
Tekninen keskus	21	25	11,3	20	5
<b>Raisio</b>	<b>121</b>	<b>221</b>	<b>100,0</b>	<b>107</b>	<b>113</b>

Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 3 765 (vuonna 2016 hakijoita oli 2 835) Hakijoiden määrä vaihteli paljon haettavan tehtävän ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Esimerkiksi toimistoalan ja luokanopettajan tehtäviin tuli jopa lähes 200 hakemusta, kun taas lääkäritehtäviin tuli 1-5 hakemusta.

## HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2017

<b>HENKILÖSTÖPANOKSET</b>		<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Vakituisen henkilöstö	lkm	1292	1275	1276
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)		1431,3	1425,4	1428,7
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	51 635 171	51 354 000	52 877 884
Palkkasivukulut	€	14 434 342	16 081 111	15 914 320
Henkilöstökorvaukset	€	791 022	1 009 351	934 949
<b>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>				
Työterveyshuolto	€	712 041	715 475	635 368
Työterveyshuoltokorvaukset	€	388 690	381 174	337 994
Virkistystoiminta	€	64 857	65 082	63 409
<b>HENKILÖSTÖN TILA</b>				
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47	47,1	47,3
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	46	46	39
Sairauspoissaolot	pv	23 951	27 647	24 795
Työtaturmat	pv	814	647	937