



Raision
KAUPUNKI

Henkilöstöraportti 2018



SISÄLLYSLUETTELO

YLEISTÄ.....	2
TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET	2
HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN.....	2
TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTOIMINTA	4
TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA.....	4
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	6
HENKILÖSTÖN KESKI-ikä	9
PALKKAKUSTANNUKSET	9
KOULUTUS JA OSAAMINEN	10
Koulutuskorvaus.....	10
Omaehtoinen koulutus	11
Esimiestreenit.....	11
SAIRAUSPOISSAOLOT JA VARHEMAKSUT	11
Sairauspoissaolo esimiehen luvalla	14
TYÖKYVYN VARHAINEN JA AKTIIVINEN TUKI.....	16
TYÖTURVALLISUUS	17
VIRKISTYSTOIMINTA.....	18
KUNTA10 -KYSELY	19
TYÖTERVEYSHUOLTO	19
Työterveysyhteistyö	20
Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.....	20
Työfysioterapeuttien ja työpsykologien asiantuntijatyö	21
Työntekijöiden työssä selviytymisen seuranta	21
ELÄKÖITYMINEN	24
Eläköitymisennuste	27
VAIHTUVUUS	29
REKRYTOINTI	29
HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2018.....	31

YLEISTÄ

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on kerätä yhteen henkilöstöön liittyviä tilastotietoja sekä henkilöstöön vuoden 2018 aikana kohdistuneita tapahtumia. Kertomus on laadittu yhteistyössä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon 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.

Vuoden aikana aloitettiin työterveyshuollon toiminnan kilpailutus yhdessä Naantalin ja Ruskon kanssa. Toiminta joudutaan järjestämään uudelleen EU-säännöksistä johtuen. Ainoa suu-rempi muutos kaupungin organisaatiossa oli sosiaalitoimeen siirretyн työllistämistoiminnan eriyttäminen omaksi tulosalueeksi.

Kaupungin hallintosääntöä päivitettiin keskusten lausuntojen pohjalta. Lisäksi hyväksyttiin korvaavan työn ohjeet. Korvaavan työn ajatuksena on, että henkilö voisi sairausloman sijaan tehdä joko omaa työtään muunneltuna tai muuta hänelle soveltuvaa työtä.

HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMINEN

Edellinen henkilöstöstrategia oli laadittu vuosille 2014 – 2017. Strategia sisälsi 6 päätavoitetta, joiden toteutumista seurattiin mittarein, jotka pääosin ovat Kunta 10-tutkimuksessa seurattuja. Kunta 10-tutkimus toteutetaan kahden vuoden välein, joten 2017 ei ollut seuranta vuosi. Tämän johdosta seuraavassa on vuoden 2018 kunta 10 tuloksia verrattu strategiassa asetettuihin tavoitteisiin.

1. Tavoite: Ration kaupungilla on oikein mitoitettu ja motivoitunut henkilöstö tarjoamassa kaupunkilaisten tarvitsemia palveluja. Kaupungilla on hyvän työnantajan maine.

Tavoitetta seurattiin henkilön oman työn hallintaan liittyvällä mittarilla, jonka osalta asetettiin tavoitteeksi asteikolla 1 – 5 taso 3,8. Tähän ei päästy ja tulokseksi jäi 3,71. Samoin työnantajan suosittelamisen osalta jäätiin tavoitteesta. Tavoitteena oli, että 78 % henkilöstöstä ilmoit-

taa suosittlevansa työnantajaa ystävilleen. Tulos oli 73,4 %.

2. Tavoite: Raision kaupungin henkilöstö on osaavaa ja ammattitaitoista.

Tavoitetta seurattiin henkilöstön kokemuksella siitä, että he saavat riittävästi täydennyskoulutusta. Tavoitteeksi asetettiin, että 62 % kokee saavansa riittävästi täydennyskoulutusta. Tavoite ylittyi ja 68,6 % koki saaneensa riittävästi täydennyskoulutusta. Lisäksi asetettiin tavoitteeksi arvosana 3,6 kun työntekijät arvioivat työyhteisönsä kehitysmuotoisuutta. Tältä osin jäätiin arvoon 3,46.

3. Tavoite: Raision kaupungin palkkataso on alueellisesti kilpailukykyinen. Kaupunki motivoi palkitsemalla hyvästä työtuloksesta ja työyhteisöjen kehittämistä.

Tältä osin on alueella seurattu kuntien ja TYKS:n keskimääräisiä tehtäväkohtaisia palkkoja. Lähtötilanteessa 10 suurimman ammattiryhmän keskimääräinen palkka oli Raisiossa 16,5 euroa pienempi. Vuonna 2017 Raision keskimääräinen palkka oli 40 euroa suurempi. Lisäksi henkilöstöltä kysyttiin työn palkitsevuudesta asteikolla 1-5. Tavoitteeksi asetettiin 2,35. Tämä ylitettiin ja arvo oli 2,73.

4. Tavoite: Raision kaupunki pitää huolta henkilöstön henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista

Ensimmäinen mittari koski työpaikan ilmapiiriä. Tavoitteeksi asetettiin 3,6. Tämä ylitettiin ja tulos oli 3,72. Myös työyhteisöjen sosiaalisen pääoman osalta tavoite 3,62 ylitettiin. Tulos oli 3,72. Sen sijaan työajan hallinnan osalta tavoitetta 2,65 ei saavutettu, vaan tulokseksi tuli 2,58.

5. Tavoite: Raision kaupunkia johdetaan ammattitaitoisesti ja kaupungin strategisten tavoitteiden mukaisesti,

Ensimmäinen mittari koski yhteistyötä esimiehen kanssa. Tavoite oli 3,6, joka melkein saavutettiin, sillä tulos oli 3,59. Toisena tavoitteen oli, että kehityskeskustelut käydään vähintään 60 %:sti. Tämä ylittyi ja 67,1 % oli käynyt vuoden aikana kehityskeskustelun. Sen sijaan kehityskeskustelun koki hyödyllisenä 49,3 % henkilöstöstä, kun tavoite oli 55 %.

6. Tavoite: Raision kaupunki kohtelee työntekijöitään ja työntekijät toisiaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti.

Esimiesten antaman tuen ja työpaikan ilmapiirin osalta tavoitteet saavutettiin. Esimiesten tuen osalta tavoite oli 3,45 ja tulos 3,6. Työpaikan ilmapiirin osalta tavoite oli 3,6 ja tulos 3,72. Sen sijaan päätöksenteon oikeudenmukaisuuden osalta jäätiin tavoitteesta 3,4. Tulos oli 3,32.

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 2018 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 ensimmäinen toimintavuosi. Puheenjohtajana toimi henkilöstöpäällikkö Jarmo Niitynperä ja varapuheenjohtajana pääluottamusmies Jari Vainio. Henkilökuntaa toimikunnassa edustavat pääluottamusmiehet (7 kpl) ja kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä erikseen valittava toimihenkilöiden edustaja.

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden aikana yhdeksän kertaa. Ryhmä käsitteli mm. useaan kertaan sote- ja maakuntauudistuksen etenemistä, työterveyshuollon kilpailutuksen järjestämistä ja kunta 10 kyselyn tuloksia. Säädösten osalta käsiteltiin hallintosäännön päivytystä ja matkustusohjeita sekä korvaavan työn ohjeistusta.

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

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

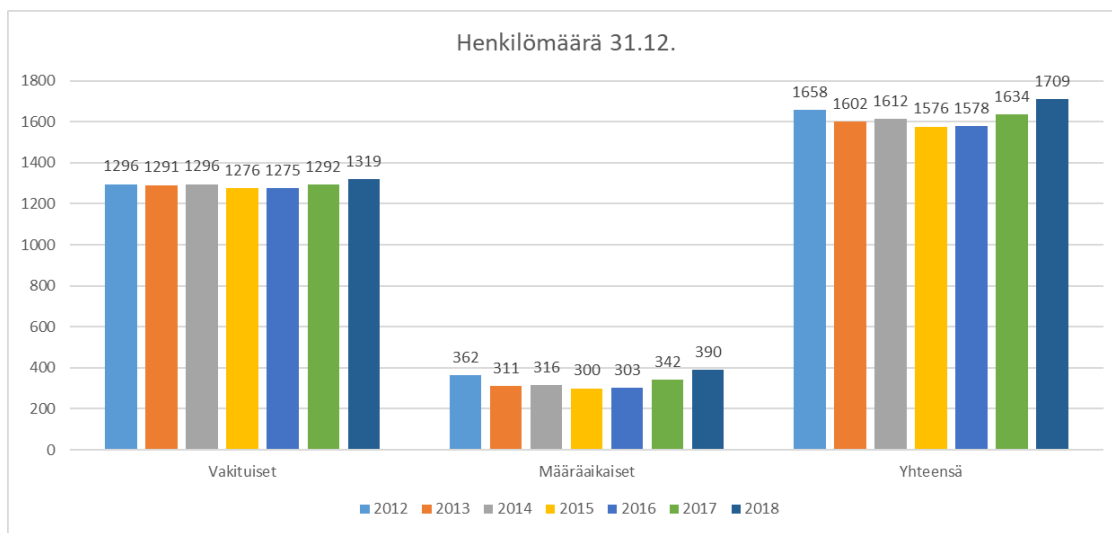
Tammikuussa 2018 käydyissä työsuojeluvaleissa vaalikaudelle 2018-2021 valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja heille varahenkilöt. Konsernihallinnon, teknisen keskuksen ja sivistyskeskuksen valtuutetuksi valittiin Kimmo Kosonen ja sosiaali- ja terveyskeskuksen valtuutetuksi valittiin Juha Jokela. Lisäksi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

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 31.12.2018 1 319 vakituista työntekijää. Vuoteen 2017 verrattuna vakinaisten määrä on lisääntynyt 27 henkilöllä.

Määräaikaisia työntekijöitä oli 31.12.2018 tilanteessa 48 työntekijää enemmän kuin vuonna 2016. Määräaikaisista työntekijöistä 21 työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2017 25 työntekijää).



Henkilöstön määrä 31.12										
Keskus	Vakituiset				Määräaikaiset				Muutos 2017/	Muutos 2017/
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	Vakituiset	Määräaikaiset
Konsernihallinto	20	17	20	21	1	0	1	5	1	4
Sivistyskeskus	511	509	529	542	121	118	136	153	13	17
Sosiaali- ja terveyskeskus	501	513	524	542	160	172	190	205	18	15
Tekninen keskus	244	236	219	214	18	13	15	27	-5	12
RAISIO	1276	1275	1292	1319	300	303	342	390	27	48

Palvelussuhde 31.12.	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos % ed. vuodesta		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	Mies	Nainen	Yhteensä
Vakinaiset	212	199	202	1063	1093	1117	1275	1292	1319	2 %	2 %	2 %
Määräaikaiset	54	72	71	249	273	319	303	342	390	-1 %	17 %	14 %
joista töissä tuetusti palkkatuella	4	11	11	2	14	10	6	25	21	0 %	-29 %	-16 %
Yhteensä	266	271	273	1312	1366	1436	1578	1634	1709	1 %	5 %	5 %

Vakanssit 31.12.	Vakituiset				Muutos 2017/2018	Määräaikaiset				Muutos 2017/2018	Yhteensä				Muutos 2017/2018
	2015	2016	2017	2018		2015	2016	2017	2018		2015	2016	2017	2018	
Keskus	22	23	23	24	1	0	0	0	3	3	22	23	23	27	4
Konsernihallinto	22	23	23	24	1	0	0	0	3	3	22	23	23	27	4
Sosiaali- ja terveyskeskus	542	561	559	581	22	5	12	32	45	13	547	573	591	626	35
Sivistyskeskus	576	580	585	621	36	34	24	26	20	-6	610	604	611	641	30
Tekninen keskus	283	285	282	284	2	2	0	3	3	0	285	285	285	287	2
Yhteensä	1423	1449	1449	1510	61	41	36	61	71	10	1464	1485	1510	1581	71

Vuonna 2018 perustettiin uusia vakansseja 119 kpl (näistä 59 vakituista ja 60 määräaikaista). Vakansseja lakkautettiin 27.

Täyttölupia myönnettiin vuonna 2018 yhteensä 454 (vuonna 2017 495) (näistä vakituisia 182 kpl ja määräaikaista 272 kpl). 33 täyttölupaa liittyi eläköitymistä seuraavaan tehtävän täyttöön.

Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

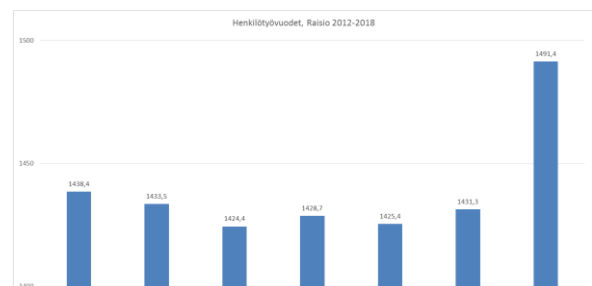
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta henkilöstöä kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.).

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

Raision kaupungin henkilöstön määrä henkilötyövuosina oli 1 491,4 (vuonna 2017 1 431,3). Koko kaupungin työvoiman määrä lisääntyi 60 htv henkilötyövuotta (4 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Konsernihallinnon työvoima kasvoi 4,1 htv, sosiaali- ja terveyskeskuksen työvoima kasvoi 39,7 htv, sivistyskeskuksen työvoima kasvoi 19,9 htv ja teknisen keskuksen työvoima väheni 3,6 htv vuoteen 2017 verrattuna.



Vakituisen työntekijöiden henkilötyövuodet lisääntyivät 34 htv ja määräaikaisten työntekijöiden htv kasvoi 26 htv.

Henkilötyövuosien kasvuun vaikutti mm. vakituisen työvoiman osalta vuoden 2018 talousarviossa perustetut 19 uutta vakituista vakanssia, vuoden 2018 aikana perustetut muut uudet va-

kanssit ja koulunkäynnin ohjaajien siirtyminen Nuorista Kotkista + 6,5 htv. Määräaikainen työvoima kasvoi +26 htv (mm. Lape-hanke +7,5 htv, palkkatukityöllistämisen +4,8 htv, poissaolojen kasvusta aiheutunut sijaisten määrän kasvu)

Henkilötyövuodet 2012-2018
Kk- ja tuntipalkkaiset yhteensä

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Muutos htv	Muutos % 2017/2018
110000 Konsernihallinto	21,4	20,4	18,7	18,9	18,5	20,4	24,5	4,1	20 %
210000 Soster/hallinto	9,9	8,3	9,8	10,0	5,3	11,1	19,8	8,7	78 %
soster hallinto ilman Lape hanketta						3,7	5,0	1,2	34 %
220000 Vastaanottopalvelut	77,1	80,6	81,3	81,5	83,5	84,0	87,4	3,4	4 %
225000 Kuntoutuspalvelut	12,4	11,7	11,5	11,9	13,0	13,1	14,8	1,7	13 %
230000 Suun terveydenhuolto	42,6	42,5	43,1	47,6	47,9	47,4	51,6	4,1	9 %
235000 Työterveyshuolto	16,9	15,9	16,2	18,8	18,0	17,3	16,5	-0,8	-4 %
240000 Perhepalvelut	29,0	28,8	29,8	30,2	35,7	36,9	37,0	0,2	0 %
245000 Aikuissosiaalityö	34,7	33,4	31,2	29,2	32,5	31,1	41,3	10,3	33 %
250000 Vammaispalvelut	31,7	31,6	29,1	30,4	32,1	30,8	33,3	2,5	8 %
255000 Aikuisten psykosos.palvelut	12,8	15,7	15,6	19,0	19,1	18,3	15,6	-2,7	-15 %
260000 Hoito- ja hoivapalvelut	318,6	324,7	330,9	305,9	313,6	316,0	328,4	12,4	4 %
310000 Sike/hallinto	4,8	4,4	4,3	6,6	4,5	4,4	4,9	0,6	13 %
320000 Lukio	29,3	29,2	28,4	28,1	27,9	27,5	26,8	-0,8	-3 %
330000 Perusopetus	208,7	215,8	219,7	220,3	213,9	223,5	232,5	8,9	4 %
335000 Raisio opisto	7,4	7,9	7,2	7,8	8,0	7,5	7,1	-0,3	-4 %
340000 Varhaiskasvatus	264,6	261,8	251,9	247,1	247,7	245,9	257,2	11,3	5 %
410000 Kirjastopalvelut	21,5	20,2	19,4	19,3	18,7	19,3	21,2	1,9	10 %
420000 Kulttuuripalvelut	3,5	3,6	3,4	4,6	4,0	6,6	3,2	-3,4	-52 %
430000 Liikuntapalvelut	22,6	22,8	23,5	23,4	22,7	23,6	23,9	0,3	1 %
440001 Nuorisopalvelut	13,5	13,8	16,3	17,5	15,9	16,7	18,1	1,4	9 %
510000 Ympäristö- ja rakennusvalvonta	18,5	17,4	16,2	17,1	17,0	16,5	15,8	-0,8	-5 %
610000 Talous- ja hallintopalvelut	19,7	19,1	18,5	19,5	18,2	13,7	12,0	-1,6	-12 %
620000 Tietohallintopalvelut	7,4	6,0	6,0	6,9	7,0	7,1	6,8	-0,3	-4 %
630000 Tilapalvelut	135,8	129,8	124,8	133,5	131,5	132,3	134,3	2,0	1 %
640000 Maankäyttöpalvelut	23,3	22,4	20,4	19,4	20,6	19,9	18,1	-1,8	-9 %
650000 Kunnallistekniset palvelut	40,4	36,6	38,0	44,2	40,2	40,3	39,3	-1,0	-3 %
Raisio	1438,4	1433,5	1424,4	1428,7	1425,4	1431,3	1491,4	60,1	4 %

Vuonna 2018 huomioitavaa:

sote hallinto sis. 14,8786 Lape hanke 14,9 htv (Lape hanke 2017 7,4 htv, 2018 14,9 htv)

aikuissosiaalityö sis: 16,01 työllistämispalvelut josta 8,2 palkkatuella palkattuja

konsernihallinto, sis. Vaalityöntekijät 0,3 htv js työsuojeluvaltuutetut 1,6 htv

Lisäksi: Sote hoito- ja hoiva, seuturekryn sijaisia 10-12/2018 yht. 0,72 htv

organisaatiomuutoksia:

kirjanpito siirtyi 1.1.2017 teknisestä keskuksessa 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, vaikutus 2018 +6,5 htv

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

Htv palvelualueittain 2017-2018

	Vakinainen		Muutos	Määräaikainen		Muutos	Palkkatuella		Muutos	Kaikki yhteensä		Muutos
	2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018	
KONSERNIHALLINTO	19,69	20,38	0,69	0,73	4,10	3,37			0,00	20,42	24,48	4,07
ŠOTE HALLINTOPALVELUT	4,55	5,39	0,84	6,59	14,45	7,86				11,14	19,84	9,25
VASTAANOTTOPALVELUT	63,40	66,29	2,88	20,61	21,09	0,49		0,57	0,57	84,01	87,38	3,37
KUNTOUTUSPALVELUT	11,41	12,16	0,75	1,74	2,66	0,92		0,57	0,57	13,15	14,82	1,67
SUUN TERVEYDENHUOLTO	38,01	38,61	0,60	9,43	12,96	3,53		0,57	0,57	47,44	51,57	4,13
TYÖTERVEYSHUOLTO	14,58	13,68	-0,90	2,72	2,85	0,13			0,00	17,29	16,52	-0,77
PERHEPALVELUT	25,26	28,01	2,76	11,62	9,03	-2,59	0,50	0,42	-0,08	36,88	37,04	0,16
AIKUISOSIAALIITYÖ	20,38	26,29	5,92	10,69	15,04	4,36	3,27	8,20	4,93	31,06	41,34	10,27
VAMMAISPALVELUT	23,16	25,53	2,37	7,63	7,76	0,13	0,50	0,56	0,07	30,79	33,29	2,50
AIKUISTEN PSYKOSOS.PALVELUT	15,83	12,70	-3,13	2,48	2,86	0,38			0,00	18,31	15,56	-2,75
HOITO- JA HOIVAPALVELUT	216,42	226,83	10,41	99,54	101,63	2,09	6,11	5,50	-0,60	315,96	328,46	12,50
ŠIKE HALLINTOPALVELUT	4,15	4,50	0,35	0,24	0,45	0,21				4,40	4,95	0,55
LUKIO	24,88	24,73	-0,15	2,66	2,05	-0,61			0,00	27,54	26,78	-0,76
PERUSOPETUS	165,91	177,58	11,67	57,63	54,89	-2,75	6,09	5,41	-0,68	223,54	232,47	8,92
RAISIO-OPISTO	2,93	3,00	0,07	4,55	4,14	-0,41			0,00	7,47	7,14	-0,33
VARHAISKASVATUS	197,41	201,68	4,27	48,45	55,51	7,06	0,99	1,45	0,46	245,86	257,19	11,33
KIRJASTOPALVELUT	16,47	17,75	1,28	2,79	3,44	0,65	0,92		-0,92	19,26	21,19	1,93
KULTTUURIPALVELUT	3,51	2,85	-0,66	3,13	0,35	-2,78			0,00	6,64	3,20	-3,44
LIIKUNTAPALVELUT	19,53	20,07	0,55	4,08	3,79	-0,29			0,00	23,61	23,86	0,25
NUORISOPALVELUT	12,27	11,81	-0,46	4,40	6,30	1,90		1,61	1,61	16,67	18,11	1,44
YMPÄRISTÖ- JA RAKENNUSVALVONTA	15,01	13,51	-1,50	1,52	2,24	0,72			0,00	16,53	15,75	-0,78
TALOUS- JA HALLINTOPALVELUT	11,87	9,60	-2,27	1,81	2,44	0,63		0,12	0,12	13,68	12,04	-1,64
TIETOHALLINTOPALVELUT	6,40	6,70	0,30	0,70	0,08	-0,61			0,00	7,10	6,79	-0,31
TILAPALVELUT	118,08	116,68	-1,40	14,24	17,62	3,38	1,92	0,54	-1,39	132,32	134,29	1,98
MAANKÄYTTÖPALVELUT	18,73	18,11	-0,62	1,17	0,00	-1,17	0,38		-0,38	19,90	18,11	-1,79
KUNNALLISTEKNISET PALVELUT	38,52	38,12	-0,41	1,80	1,20	-0,61			0,00	40,32	39,31	-1,01
RAISIO	1108,34	1142,56	34,22	322,95	348,92	25,97	20,68	25,52	4,84	1431,29	1491,48	60,19

Vuonna 2018 huomioitavaa:

sote hallinto sis. 14,8786 Lape hanke 14,9 htv (Lape hanke 2017 7,4 htv, 2018 14,9 htv)

aikuissosiaalityö sis. 16,01 työllistämispalvelut josta 8,2 palkkatuella palkattuja

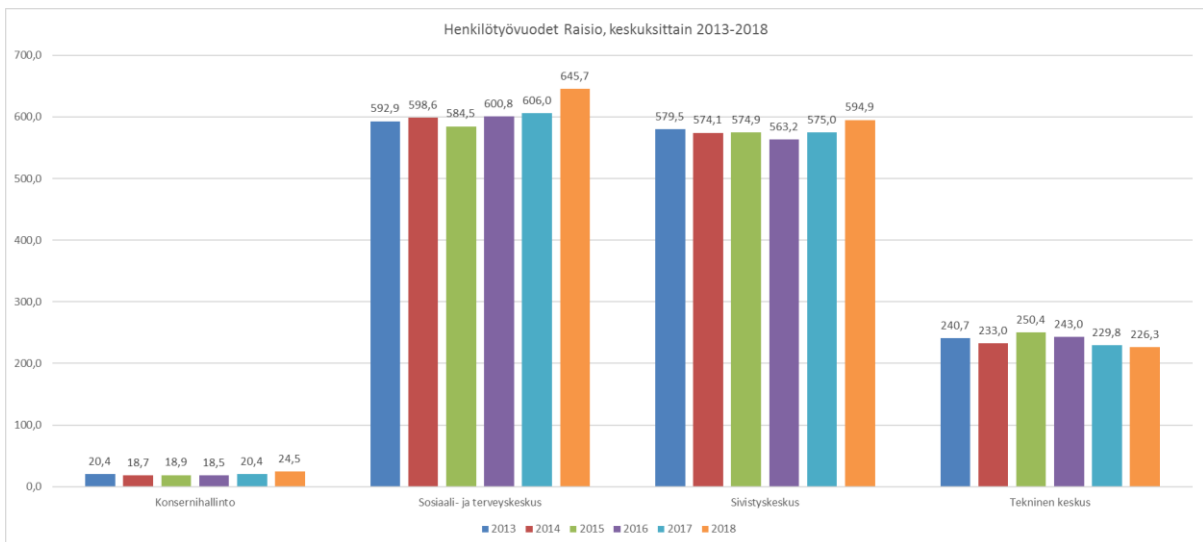
konsernihallinto, sis. Vaalityöntekijät 0,3 htv ja työsuojeluvaltuutetut 1,6 htv

Lisäksi: Sote hoito- ja hoiva, seutukryyn sijaisia 10-12/2018 yht. 0,72 htv

organisaatiomuutoksia:

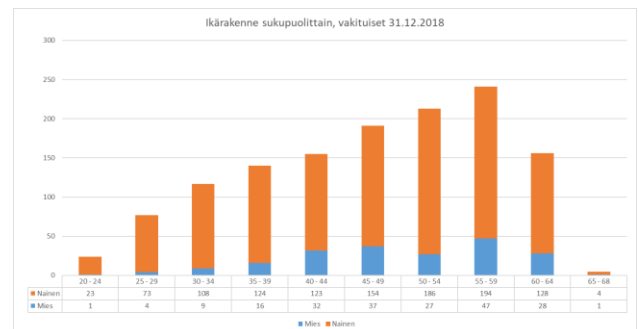
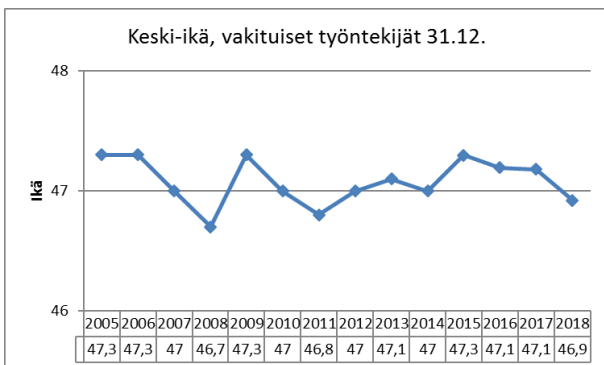
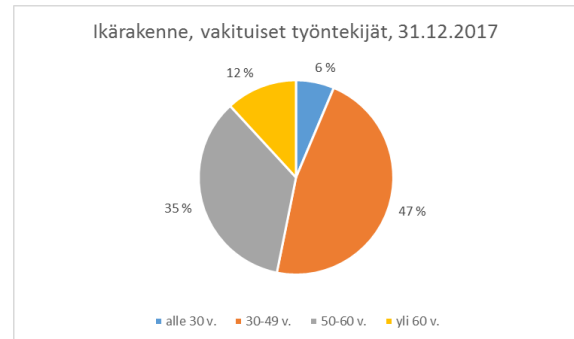
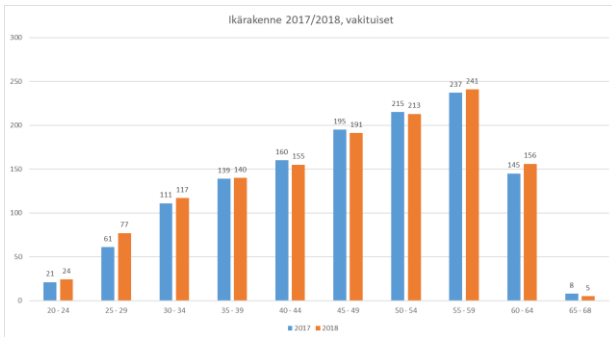
Nuoret Kotkat ry:stä siirtyi 1.8.2017 sivistyskeskuksen perusopetukseen 16 työntekijää, vaikutus vuonna 2017 8,5 htv, vaikutus 2018 +6,5 htv

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



HENKILÖSTÖN KESKI-ikä

Raision kaupungin vakituisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 46,9 vuotta (v. 2017 47,1). Vakituksista työntekijöistä 46 % on yli 50 – vuotiaita. Alle 30-vuotiaita vakituksista työntekijöistä on 8 %.



PALKKAKUSTANNUKSET

Vuoden 2017 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 54 749 659,72 € euroa (vuonna 2017 51 507 769,49 euroa). 41,5 % toimintakuluista koostuu henkilöstökuluista.

Keskipalkka vuonna 2018, tehtäväkohtainen palkka €

	Vakituiset	
	2018	2017
Kvtes	2304	2224
Perhepäivähoitajat	1715	1689
Teknisten sopimus	2646	2563
Lääkärisopimus	5191	4998
Ovtes	2994	2925

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 koulutussuunnitelmassa ei määritelty vuodelle 2018 kaupunkitasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Työttömyysvakuutusrahastolle toimitettiin koulutuskorvaushakemus, jossa korvausta haettiin 1 658 (vuonna 2017 2001) koulutuspäivältä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (vähintään 6 tunnin koulutus) voi olla enintään kolme työntekijää kohti. Näin laskettuna koulutuskorvauksen kriteerit täyttyivät siten, että 266 työntekijän kohdalla haettiin korvausta 1 koulutuspäivältä, 183 työntekijältä 2 koulutuspäivältä ja 342 työntekijällä 3 korvauspäivältä. Vuonna 2018 koulutusten kirjaustapaa muutettiin siten, että aiempien excel taulukoiden sijaan koulutukset kirjataan jatkossa ESS-järjestelmään. Toimintatavan muutoksesta johtuen koulutustiedoissa oli vuonna 2018 verran puutteita.

Koulutuskorvausta saatiin 30 575,18 € (Vuonna 2017 36 188 euroa).

Syksyllä 2018 68,6 % Kunta10 –kyselyyn vastanneet piti saamaansa täydennyskoulutusta riittävänä. (Vuonna 2016 65,4 % ja vuonna 2014 54,6 %)

Omaehtoinen koulutus

Henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen (suoritetaan omalla ajalla), myönnettiin tukea 3 117 euroa yhteensä 9 henkilölle.

Esimiestreenit

Vuonna 2018 järjestettiin esimiestreenit kunta-alan virka- ja työehtosopimusmuutoksista.

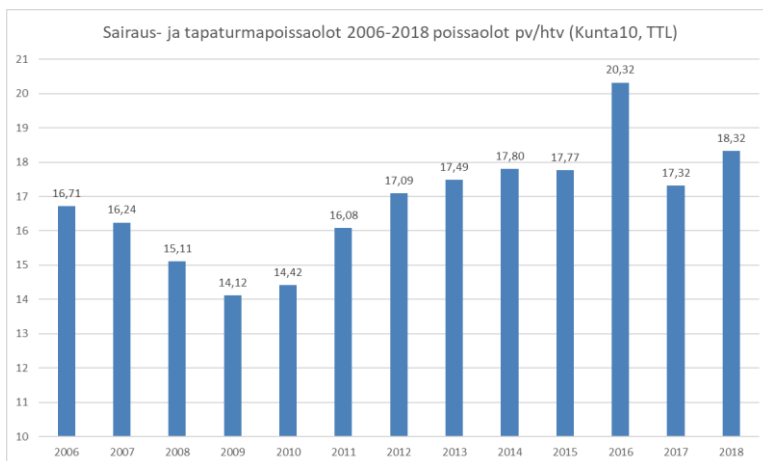
Pvm	Koulutuksen teema	Kouluttaja	Osallistujamäärä
24.4.2018	Työ- ja virkaehtosopimusmuutokset	Jarmo Niitynperä	39
27.4.2018	Työ- ja virkaehtosopimusmuutokset	Jarmo Niitynperä	33

SAIRAUSSPOISSAOLOT JA VARHEMAKSUT

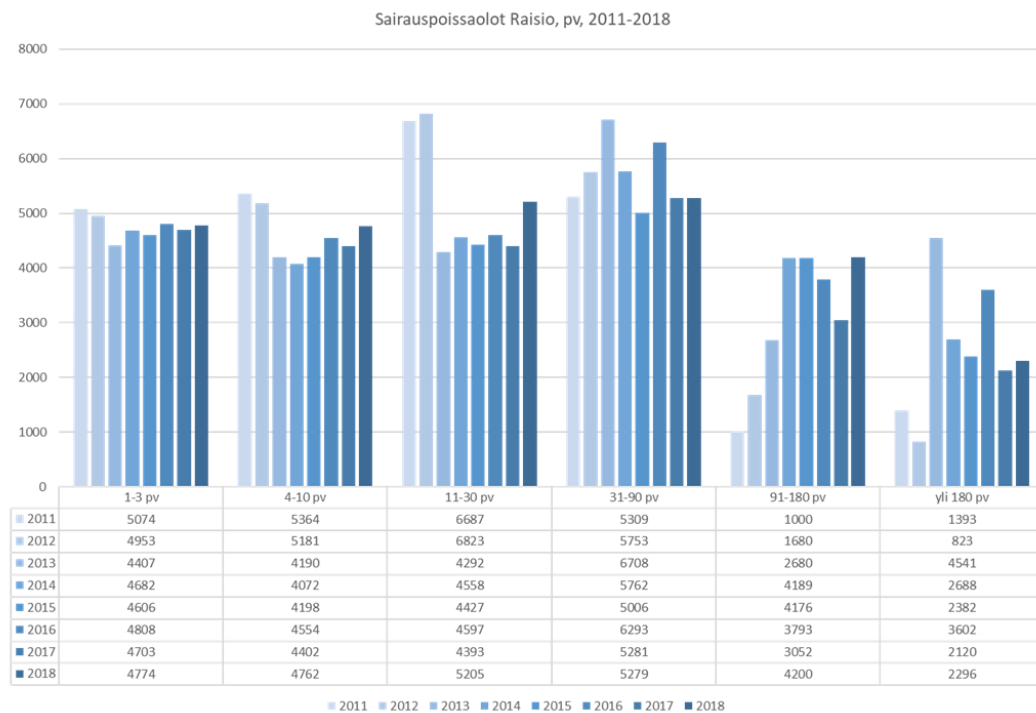
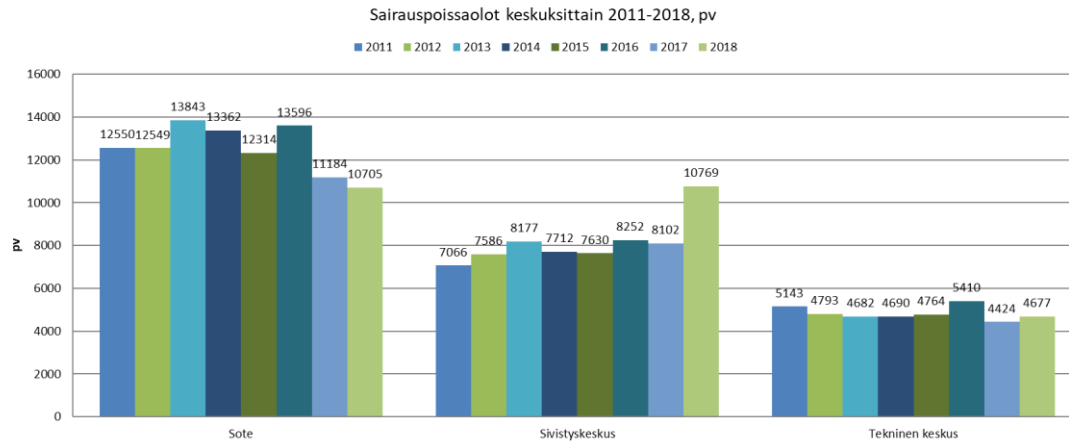
Raision kaupungin strategisena painopisteenä on tasapainoinen talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Tavoitteena on sairauspoissaolojen määrän väheneminen 2 % vuosittain.

Vuonna 2018 tavoitetta ei saavutettu, vaan sairauspoissaolojen määrä kasvoi 10,7 % vuoteen 2017 verrattuna. Työterveyslaitoksen koostaman tilaston mukaan Raision kaupungin sairaus- ja tapaturmapoissaolot lisääntyivät yhdellä päivällä henkilötyövuotta kohden (Vuonna 2018 poissaoloja /htv 18,32 ja vuonna 2017 17,32 /htv).

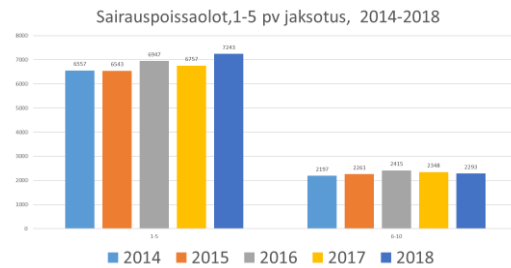
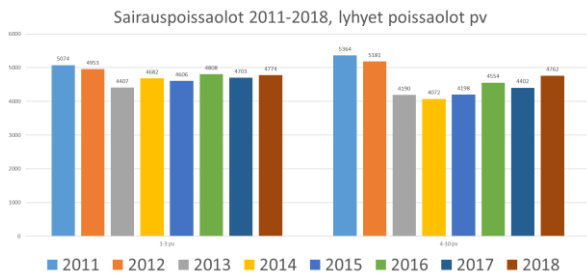
Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaolopäiviä oli 26516.



Sairauspoissaolot ovat vähentyneet sosiaali- ja terveyskeskuksessa 4,3 %, mutta lisääntyneet sivistyskeskuksessa 33 % ja teknisessä keskuksessa 5,7 %.



Ylläolevassa taulukossa sairauspoissaolot on jaoteltu poissaolojakson pituuden mukaan. Kaiken pituiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, eniten 3-6 kk kestävät poissaolot (+38 %)

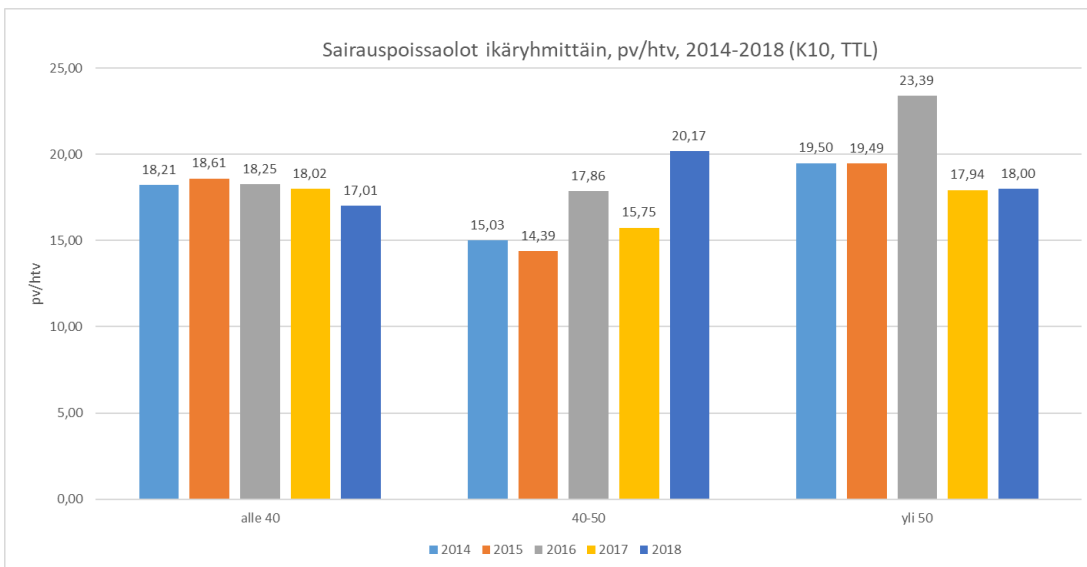


1-3 päivän mittaiset lyhyet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edellisestä vuodesta 2 % ja 1-5 päivän kestoiset poissaolot ovat lisääntyneet 7 %.

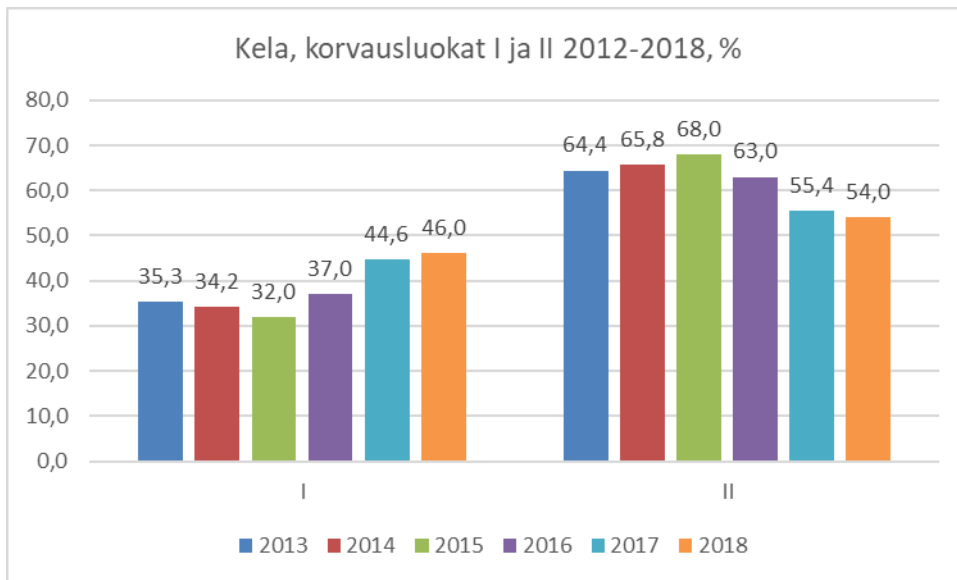
Huomioitavaa on, että 39,4 % vakituisista työntekijöistä ei ollut poissa sairauden vuoksi päivääkään vuonna 2018.

Sairauspoissaolo% vuonna 2018 oli 4,0 % (vuonna 2017 3,8 % ja vuonna 2016 4,2) Sairauspoissaolo% on palkallisten sairauspoissaolojen osuus palkallisesta teorettisesta säännöllisestä työajasta.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna 40-50 –vuotiaiden sairauspoissaolot ovat lisääntyneet eniten.

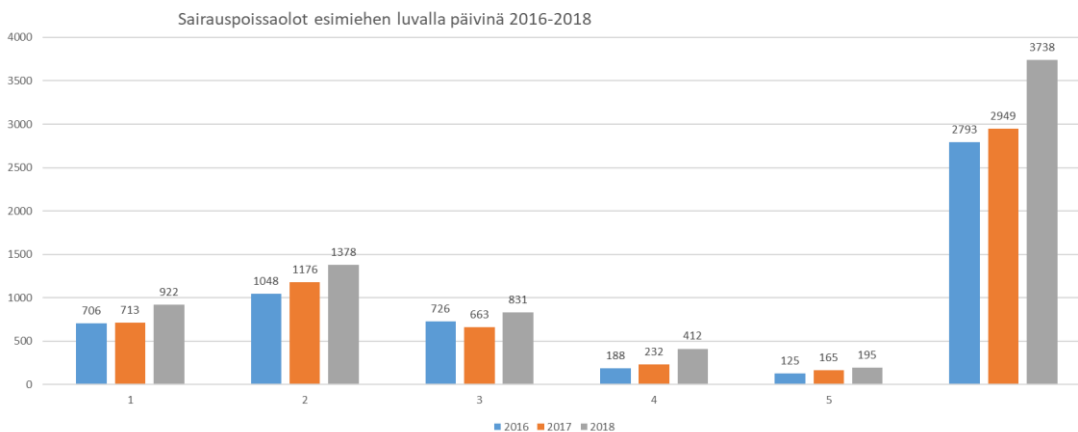


Työterveyshuollon toiminnan painopistettä on pyritty suuntaamaan ennaltaehkäisevään suuntaan. Vuonna 2018 tavoite on saavutettu erittäin hyvin. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus (Kela korvausluokka I) on kasvanut edellisestä vuodesta 1,4 prosenttiyksikköä ja kattaa nyt 46 % toiminnasta.



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 2018 esimiehen luvalla kirjattuja sairauspoissaoloja oli 3 739 kalenteripäivää (2 030 kertaa) eli 43 prosenttia 1-5 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista perustui esimiehen antamaan lupaan. Vuonna 2017 osuus oli samansuuruinen.

1-3 päivän sairauspoissaoloista 52 prosenttia (vuonna 2017 51 %) perustui ns. omailmoituskäytäntöön. Keskiarvoisesti 1-3 päivän poissaolojen kesto oli 1,8 päivää.

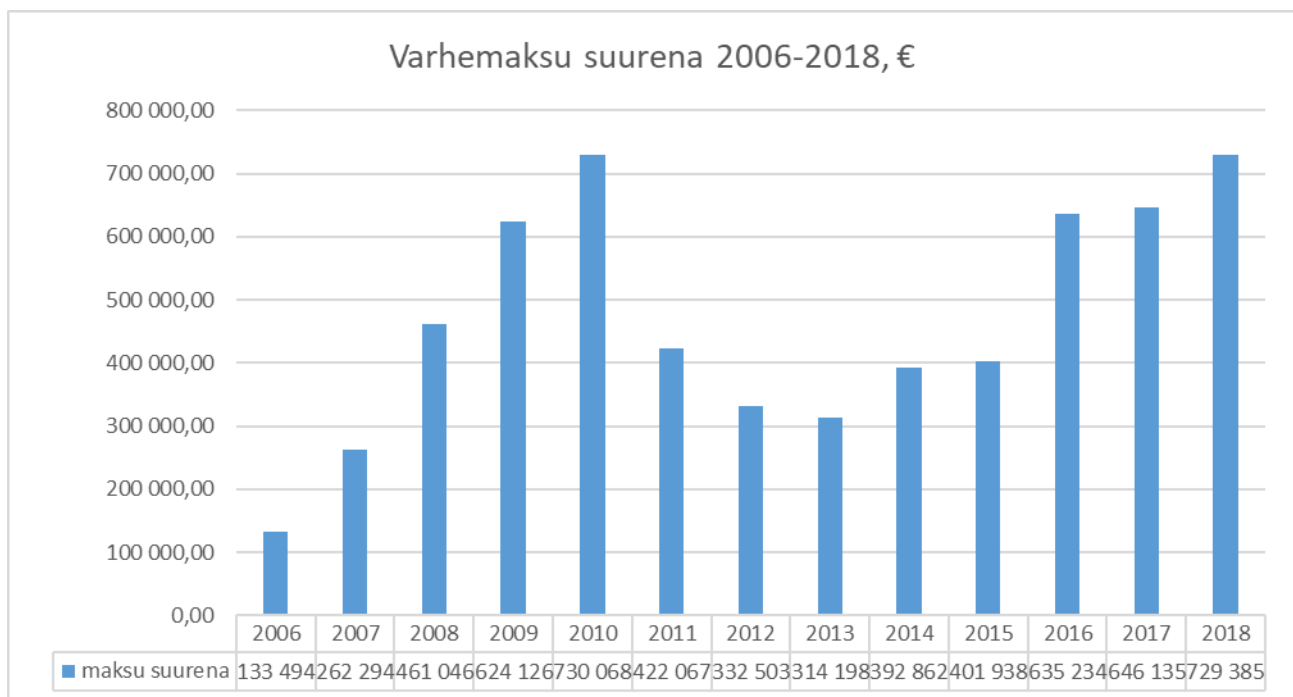
Tämä tarkoittaa sitä, että "omailmoituskäytännöllä" on vältetty 7,8 työterveyshuoltokäyntiä/arkipäivä.

Varhemaksut

Raision kaupunki maksaa eläkelaitokselle ns. varhaiseläkemenoperusteista eli varhemaksua, kun työntekijä jää työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. Alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhemaksuun 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta.

Vuoden 2018 lopullinen varhemaksun määrä selviää syksyllä 2019. Arvio on 729 385 €. Varhemaksut ovat lisääntyneet viime vuosina. Kasvu on ollut jonkin verran ennakoitavissa lisääntyneistä pitkistä sairauspoissaoloista.

Vuodesta 2019 eteenpäin varhemaksun korvaa eläkelaitoksen perimä työkyvyttömyyseläkemaksu. Eläkelaitos määrittää alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella ns. työkyvyttömyysriskin, jonka mukaan määrittyy kuinka monta prosenttia työnantajan palkkasummasta työnantaja maksaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Jatkossakin alkavien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän minimointi hyödyttää taloudellisesti työnantajaa.



Keskeisimpiä työnantajan keinoja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä ovat sitoutunut varhaisen tuen toimintamallin käyttö sekä systemaattinen ja vuorovaikutteinen työterveysyhteistyö. Myös työhönpaluuta 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.

Tarkoituksen 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 2018 oli 404 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 2018 toteutui 24 työterveysneuvottelua (osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto, tarvittaessa tukihenkilö ja /tai henkilöstöhallinto)

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2018 Keva käsitteli 14 Raision kaupungin työntekijän kuntoutushakemusta (vuonna 2017 hakemuksia oli 18). Hakemusten perusteella toteutui toimenpiteitä seuraavasti:

Kuntoutussunnitelman sisältö	2018	2017	2016	Muutos 2017/2018	Muutos% 2017/2018
Työkokeilu	7	17	3	-10	-59 %
Palvelutuottajan kuntoutus selvittely	3	2	4	1	50 %
Koulutus	2	4	1	-2	-50 %
Oppisopimuskoulutus	1			1	
Työhönvalmennus	1			1	
Yhteensä	14	23	13	-9	-39 %

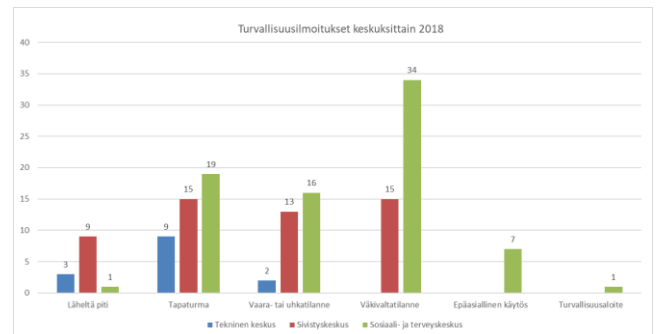
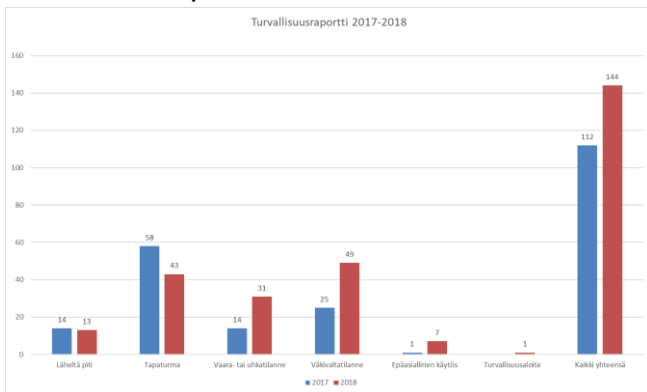
Suurin osa toimenpiteistä toteutettiin, jotta työntekijä voisi palata pitkän poissaolon jälkeen omaan tehtäväänsä kevennetyllä tehtäväkuvalla tai lyhennetyllä työajalla ns. ylimääräisenä työntekijänä. Työkokeilua käytettiin myös uudelleensijoitustilanteessa uuden työtehtävän sopeutumista testattaessa.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

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

TYÖTURVALLISUUS

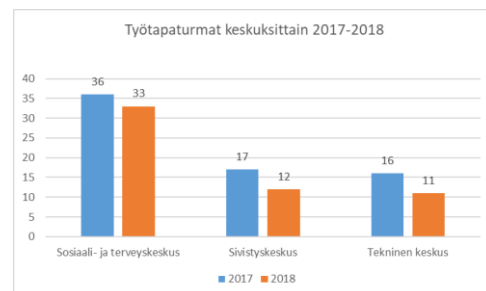
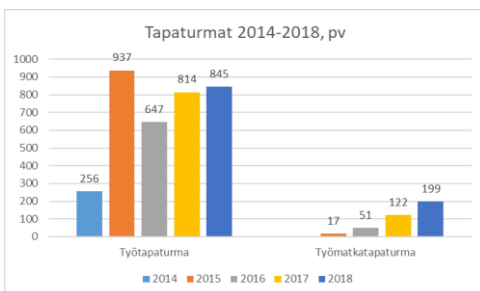
Vuonna 2017 otettiin käyttöön sähköiset ilmoitukset turvallisuuteen liittyvissä tapahtumissa. Työntekijä täyttää sähköisen ilmoituksen Raitilla. Tapahtuma käsitellään ilmoituksen jälkeen työyhteisössä ja tehdään tarvittavat ennaltaehkäisevät toimenpiteet.

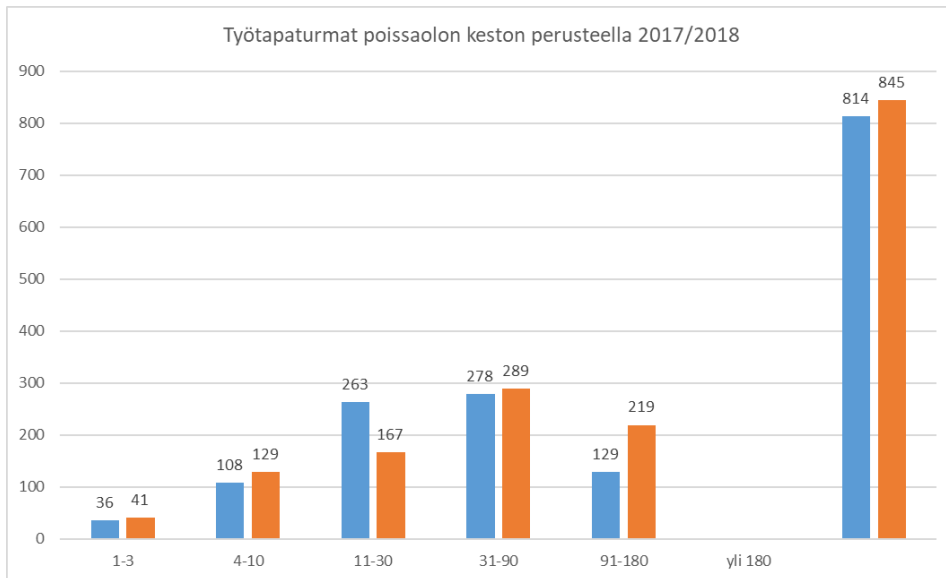
Vuonna 2018 tehtiin yhteensä 144 ilmoitusta. Ilmoituksista 30 % (vuonna 2017 n. 50 %) liittyi tapaturmiin. 35 % ilmoituksista liittyi väkivaltatilanteisiin. Tavallisimmin väkivaltatilanteet ovat olleet kiinnikäymistilanteita (asiakas). 31 % ilmoituksista on liittynyt vaara- ja uhkatilanteisiin ja 13 % läheltä piti tilanteisiin.



Vuonna 2018 Raision kaupungin työntekijöillä oli poissaoloihin johtaneita työtapaturmia yhteensä 56 kpl. Nämä johtivat yhteensä 845 poissaolopäivään. 40 %:ssa poissaolot olivat 1-3 päivän kestoisia.

Työmatkatapaturmista johtuvia poissaolojaksoja oli 11 kpl. Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 199 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 2018 kertyi 3 985 (vuonna 2017 kertyi 4 416) uintikertaa tai kuntosalikäyntiä.

Kaupungilla on virkistystoimikunta, joka järjestää monipuolisesti tapahtumia kaupungin työntekijöille pitkin vuotta. Työntekijät maksavat tapahtumista Virtyn määrittelemän omavastuusuuden.

Tapahtumat kevätkaudella 2018	Tapahtumat syyskaudella 2018
Tankotanssi Villijumppa ja villasukkien kutominen Pilkkikisat yhdessä Killin kalakerhon kanssa Miekkailun ja sulkapallon lajitutustumiset laskettelu- ja hiihtomatka Himokselle Kaffesvenska -ryhmä Villiyrttien keräily Jousiammuntaan tutustuminen Retki Nuuksion kansallispuistoon ja luontokeskus Haltiaan Onkikisa Kesäteatteri Naantalissa Naantalın musiikkijuhlat "Linna vedessä"	Retki Porvooseen ja Malmgårdin kartanoon Kuntosaliopastus Ulpukassa Raisio-Naantali-Loimaa liikuntapäivä Trampoliinipuisto Juha Tapion konsertti Jääkiekkomatka Helsinki, Karjala turnaus Pikkujoulut (Glitter & Glamour) Elokuvailta

Yksittäistapahtumien lisäksi Virty järjesti viikoittaisia liikuntavuoroja (mm. sähly, sulkapallo, naisten lentopallo, salijumppaa, verryttelyjumppaa ja squashia). Keilahalliin on päässyt alennettuun hintaan.

Syyskuussa vietettiin 19:n kerran Henkilökunnan päivää. Päivän ohjelmassa oli Puistojen syksy kävely, vesijumppaa, uintitekniikka –koulutustuokio, joogaa, luennot ikääntymisestä ja nivelterveydestä, käsityöpajat, eläkeneuvontaa, kävelyretki Haunisten altaalle, kiipeilyä, suunnistusta, hierontaa, uintia ja inbody -mittauksia. Tapahtumiin tuli lähes 500 ilmoittautumista. Yli 200 työntekijää antoi palautetta päivän tapahtumista ja antoivat yleisarvosanaksi 8,7 (asteikolla 4-10).

Iso osa tapahtumista toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa. Päivän vierailevana pääpuhujana oli näyttelijä Jaana Saarinen.

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 syksyllä 2018.

Raisiossa kyselyyn vastasi 75 % 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.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Vuonna 2018 Raision kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut Työterveyshuolto Aurinkoristeys. Raision kaupungin työterveys sopimus sisältää lakisääteiset ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut ja sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa mainitussa laajuudessa. Kaupungin henkilöstölle työterveyspalveluja ovat olleet toteuttamassa kaupungille nimetty työterveyslääkäri ja työterveyshoitajat (2), jotka Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaisesti arvioivat työterveyshuollon asiantuntijoiden (työfysioterapeutit ja työpsykologit) käyttötarpeen. Vakituudessa työsuhteessa toimivien työntekijöiden lisäksi Raision kaupunki tarjoaa työterveyshuollon palveluita työllistetyille, siviilipalvelusvelvollisille ja määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleville.

Työterveyshuolto vastaa, että toiminta on hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaista ja vaikuttavaa. Työterveyshuollon laadun seuranta on osa työterveyshuollon vaikuttavuutta. Laadunhallintaohjelma (SHQS-laatuportaali) otettiin käyttöön syksyllä 2017, ja vuonna 2018 toimintojen itsearvioinnit saatiin valmiiksi. SHGS:n laatujärjestelmästä luovuttiin vuoden lopulla, koska työterveyshuollon kilpailuttamisen myötä tulevalle palvelutuottajalla tulee olemaan omat

työterveyshuollon laatujärjestelmänsä. Kilpailutuksen valmistelut aloitettiin konsernihallinnossa vuoden 2018 lopulla.

Asiakastyytyväisyyttä Työterveyshuolto Aurinkoristeys seurasi vuosittaisella asiakastyytyväisyyskyselyllään (työntekijät ja esimiehet), jonka tuloksia hyödynnettiin päätettäessä työterveyshuollon kehittämiskohteista ja laadittaessa vuoden 2019 toimintasuunnitelmaa.

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. Työterveyshuollon ja esimiesten tapaamisia, neuvonpitoja ja kokouksia järjestettiin 2018 aikaisempia vuosia enemmän.

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). Vuoden 2018 aikana työterveyshuolto, henkilöstöhallinnon ja työsuojeluorganisaation edustajat kokoustivat neljä kertaa (ns. kaupunkikokoukset), ja kaupungin yhteistoimintatyöryhmän kokouksiin työterveyshuolto osallistui vakituksena jäsenenä kuten aikaisempinakin vuosina. Työterveysyhteistyötä tehtiin laajasti maaliskuussa voimaan tulleen uuden tartuntatautilain velvoitteiden (1227/2016) toimeenpanemiseksi, ja loppuvuodesta työnsä aloittaneessa sivistyskeskuksen selvitystyöryhmässä työskenteli laaja-alainen yhteistyöryhmä (esimies- ja pääluottamusmiestaso, työsuojelu ja työterveyshuolto). Työterveysyhteistyö toteutui myös työpaikkaselvityksiä suunniteltaessa ja työpaikkaselvitysten suositusten seurannassa.

Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset

Vuonna 2018 työpaikkaselvityksiä (niin sanottuja perusselvityksiä) tehtiin 20 kohteeseen. Perusselvitykset tehtiin Kiinteistöhuoltoon, Liikuntatoimeen (Kerttulan jäähalli ja ulkokentät), Tilapalveluihin ja Tietohallintapalveluihin. Päiväkodeista tarkastettiin Metsäaron, Pasalan ja Lapiokujan päiväkodit ja lisäksi Ihalan esiopetus. Perhepäivähoitoon (kotona työskentelevät hoitajat) ja Pikkolon ryhmäperhepäivähoitoon tehtiin työpaikkakäynnit. Terveystarkastusten yksiköitä olivat Kaanaan, Kerttulan, Tahvion, Tikanmaan ja Ihalan kouluterveydenhuolto, Petäsmäen lastenneuvola, Raision terveystarkastuskeskuksen akuutti- ja kuntoutusosasto, Ihalan hammashoitola ja Terveystarkastuksen kuntoutus. Perusselvityksissä ja/tai työterveysyhteistyössä todettujen tarpeiden pohjalta suunnattuja selvityksiä tehtiin kemiallisten, fyysikaalisten, psykososiaalisten ja/tai työn fyysisten kuormitustekijöiden vuoksi yhteensä 5 kappaletta.

Ennen varsinaisia 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), sijoitettaessa työntekijöitä työhön ja työolosuhteiden muuttuessa. 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 vastaanotokäynneillä. Vuonna 2018 lokakuussa työterveyshuollossa käynnistyi työfysioterapeuttien suoravastaanottotoiminta.

Ryhmätoimintana tietojen anto, ohjaus ja neuvonta ovat kohdentuneet työympäristöön, fyysiseen ergonomiaan ja työ- ja toimintakyvyn tukemiseen tarpeen mukaan. V. 2018 ryhmätoimintaa on toteutettu varhaiskasvatuksessa, suun terveydenhoidossa sekä hoito- ja hoivapalveluissa.

Työterveyspsykologit ovat osallistuneet perusselvityksiin ammattihenkilöiden arvioiman tarpeen mukaan, toteuttaneet psykososiaalisen kuormituksen kartoituksia, toteuttaneet kriisien purkua ja osallistuneet ongelmatilanteiden selvittelyyn, antaneet tietoa ja ohjausta työyhteisöille ja ryhmille, olleet esimiesten konsultoitavissa työkyvyn tukemiseksi ja järjestäneet kuntoutuksen seurantatapaamisia. Työterveyspsykologit tekevät ammattihenkilöiden arvioiman tarpeen mukaan terveystarkastuksia, joissa annetaan samalla työkykyä ja työhyvinvointia koskevaa tietoa ja ohjausta. Lisäksi työpsykologit 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. Ryhmämuotoinen Kiila-kuntoutushakemus (Hoidon ja hoivan työntekijät) lähetettiin Kelaan, josta Kela teki myönteisen kuntoutuspäätöksen.

Vuonna 2018 työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tekemän ennaltaehkäisevän työn osuus kasvoi vuoteen 2017 verrattuna noin 2 prosenttia, ja neljän vuoden aikana (2015 – 2018) kasvua on ollut 12 prosenttia. Työpsykologiresurssia oli vuonna 2018 käytössä 0.5 henkilötyövuotta enemmän verrattuna vuoteen 2017, mikä näkyy mm. työpsykologien tekemien työpaikkaselvitysten tuntimäärässä (81 h → 190 h) ja ryhmille kohdennetuissa ohjaus- ja neuvontatilaisuuksien tuntimäärissä (0 h → 19 h). Terveystarkastajan työpaikkaselvitystuntimäärissä ei ollut muutoksia, lääkäreiden (76.5 h → 47 h) ja työfysioterapeuttien (228 h → 147 h) tuntimäärissä oli laskua.

Terveystarkastuksia tehtiin paljon, ja niiden määrät lisääntyivät ammattiryhmittäin seuraavasti: työterveyshoitajat (347 kpl → 621 kpl), työfysioterapeutit (61 kpl → 110 kpl) ja työpsykologit (129 kpl → 188 kpl). Työfysioterapeuttien ohjaus- ja neuvonta lisääntyivät sekä ryhmämuotoisena annettuna (14 h → 27,5 h) ja yksilöllisinä ohjaus- ja neuvontakäynteinä (427 kpl → 462 kpl). Kappalemäärät työterveyshoitajien neuvonnassa ja ohjauksessa ovat suuret (1029 kpl), mikä selittyy mm. vuonna 2018 kirjoitetuilla työkelvopuolustuslausunnoilla (tartuntatautilain 48§:n, 55§:n ja 56§:n velvoitteet) ja puhelimitse ja sähköpostilla annetulla yksilöllisellä ohjauksella ja –neuvonnalla, hoito-ohjeilla ja lausunnoilla (mm. elintarvikealan salmonella-todistukset). Uusi tartuntatautilaki astui voimaan maaliskuussa 2018, joka edellytti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön rokotuskattavuuden (influenssa-, MPR-, vesirokko- ja hinkuyskärokotukset) ajantasaistamista lain edellyttämälle tasolle. Lakisääteisten rokotusten lisäksi Raision kaupunki tarjosi influenssarokotuksia kaikille halukkaille kaupungin työntekijöille. Kaikki rokotuskäynnit (ilman rokkoainetta) tilastoituvat neuvonta- ja ohjauskäynneiksi.

Vuonna 2018 sairaanhoitokäyntejä lääkäriellä oli 66 kappaletta vähemmän mitä vuonna 2017, ja vuodesta 2015 lähtien laskua on ollut 790 kappaletta. Myös hoitajalla sairauden vuoksi on käyty aikaisempaa harvemmin (681 kpl → 537 kpl). On todennäköistä, että oma ilmoitus -käytännöllä on ollut vaikutuksensa sairaanhoitokäyntien vähenemiseen työterveysasemalla. Sairaanhoitokäyntien yhteydessä laboratoriokokeita on otettu 281 kappaletta vähemmän vuonna 2018 mitä vuonna 2017, mutta kuvantamistutkimuksiin ohjattu jonkin verran useammin (581 → 642).

Korvausluokassa 1 (ennalta ehkäisevä toiminta) laboratoriotutkimuksissa on selvä nousu verrattuna vuoteen 2017 (1244 kpl → 2383 kpl). Terveystarkastuksia tehtiin vuonna 2018 selvästi aikaisempaa enemmän, joista tutkimuksiin asiakkaita lähetetään. Kelan korvaushakemuslomakkeessa, josta tämän henkilöstöraportinkin tiedot on kerätty, myös kuulon- ja näöntutkimukset ja spirometriat (keuhkojen toimintakoe) kirjautuvat laboratoriotutkimuksiksi.

Työterveysneuvottelut

Vuonna 2018 työhuoneessa käytyjä työterveysneuvotteluja oli yhteensä 24 kappaletta (vuonna 2017: 43 kappaletta). Päivähoidossa tarvetta neuvottelulle esiintyi kuusi (6) kertaa, suun terveydenhuollossa kolme (3) kertaa, sivistystoimissa kaksi (2) kertaa, teknisessä keskuksessa, siivouskeskuksessa, keskushallinnossa ja sosiaalikeskuksessa kaikissa yhden (1) ker-

ran, opetuslalla kolme (3) ja terveydenhuollossa viisi (6) kertaa. Näiden työhuoneessa käytyjen työterveysneuvottelujen (työntekijä, esimies, työterveyshuolto ja tarvittaessa henkilöstösuunnittelija fyysisesti läsnä saman aikaisesti) lisäksi työterveysneuvotteluja käytiin puhelimitse noin 13 kertaa. Puhelinneuvotteluun oli asianomaisen työntekijän lupa. Puhelinneuvottelu käytiin useimmiten työntekijän lähiesimiehen kanssa.

Pääsääntöisesti työterveysneuvottelun vetäjänä toimi työterveyslääkäri, kahdessa neuvottelussa työpsykologi. Esimiehistä paikalla oli lähiesimies, joissakin neuvotteluissa lähiesimiehen oma esimies. Rasion kaupungin henkilöstösuunnittelija oli fyysisesti läsnä kuudessa (6) neuvottelussa. Työhuoneessa käydyistä neuvotteluista laadittiin muistio. Työntekijöiden ikäkauma löytyy taulukosta.

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

Taulukko: Työterveysneuvottelut ikäryhmittäin (neuvottelut, joista laadittiin muistiot)

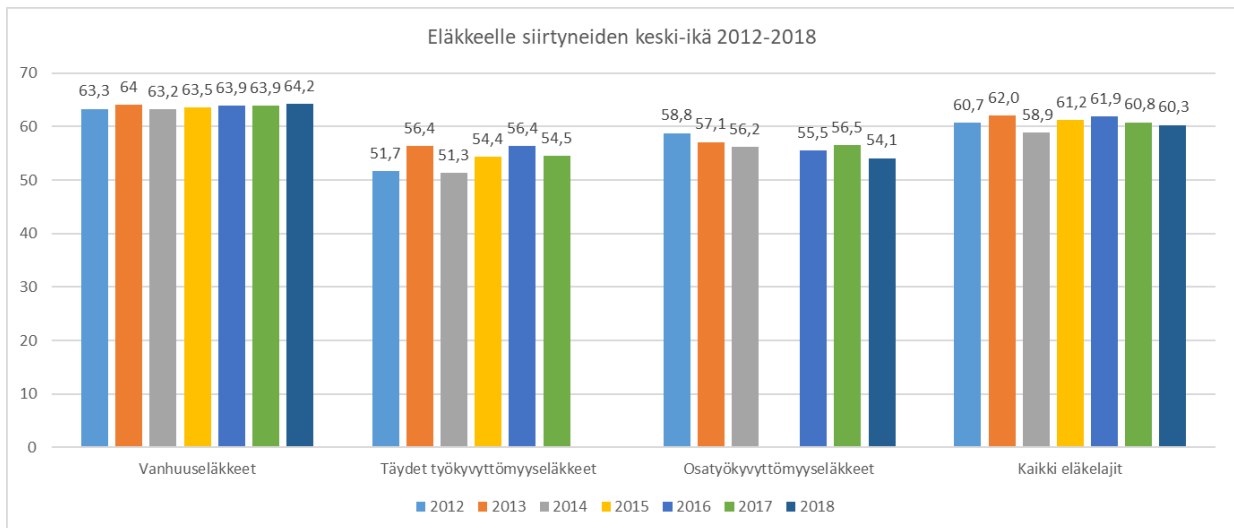
	Ikäryhmä					
	20 – 30v.	31 – 40v.	41 – 50v.	51 – 55v.	56 – 60v.	yli 61 v.
Työterveysneuvottelut, kpl	0	1	6	5	9	3

ELÄKÖITYMINEN

Keva toimittaa vuosittain tilaston Rasion kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2018 jäi toistaiseksi voimassa olevalle kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke) 43 kaupungin työntekijää (vuonna 2017 48).

Kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2018 oli 60,3 vuotta (vuonna 2017 60,8 vuotta).¹ Vanhuuseläkkelle siirtyneiden keski-ikä vuonna oli 64,2 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 54,5 vuotta. Viime vuosina vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on tasaisesti hiukan kasvanut.

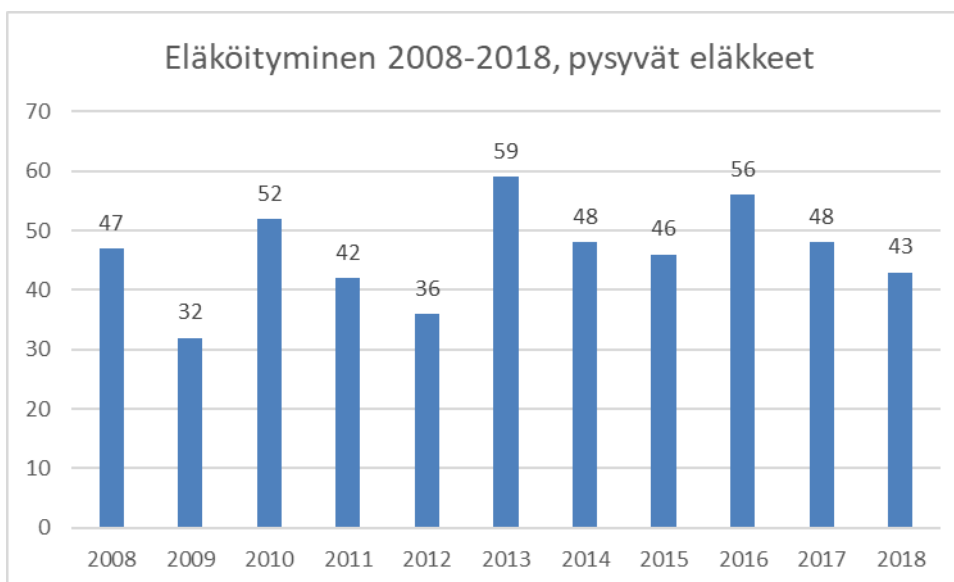
¹ Luvussa ei ole mukana osa-aika-eläkkeelle jääneet.

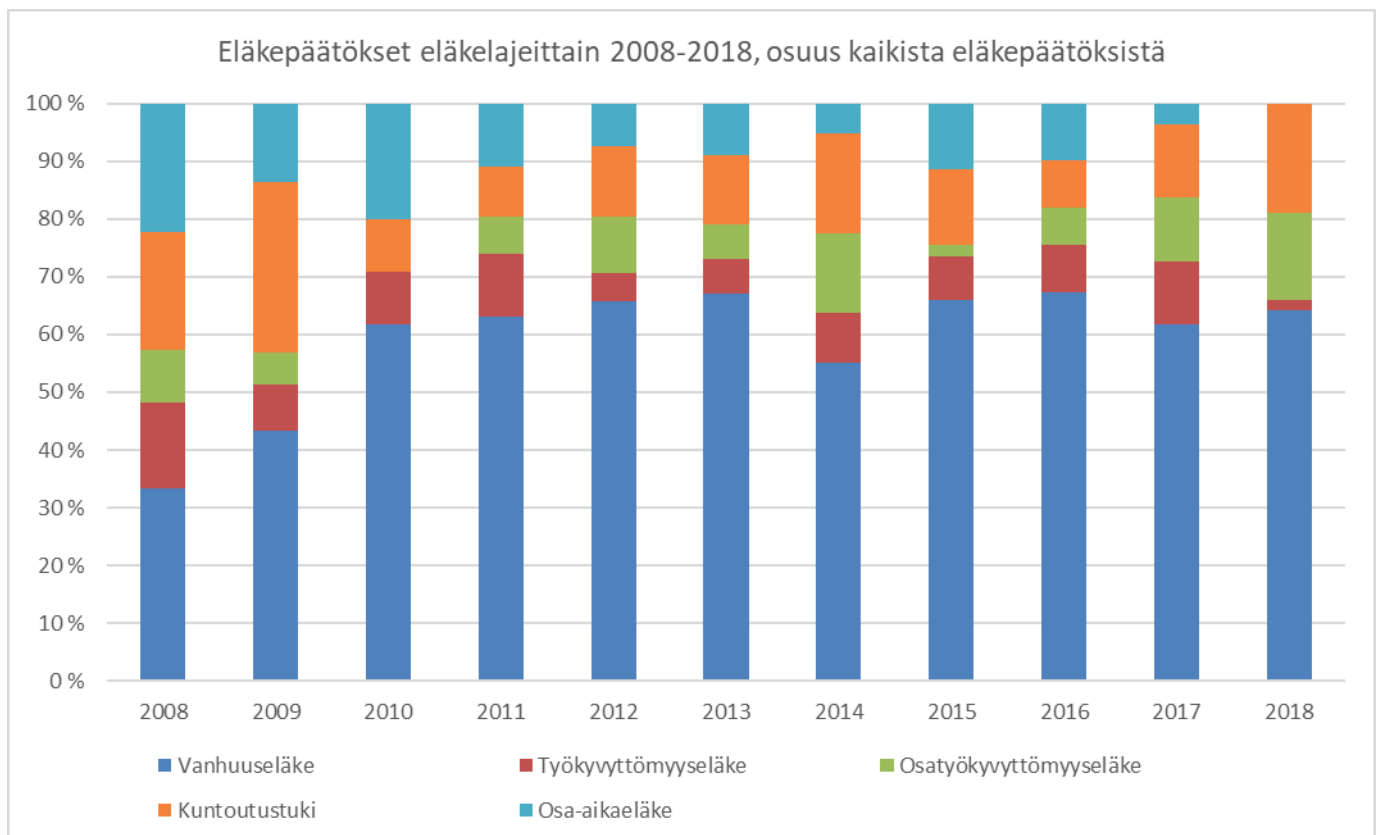
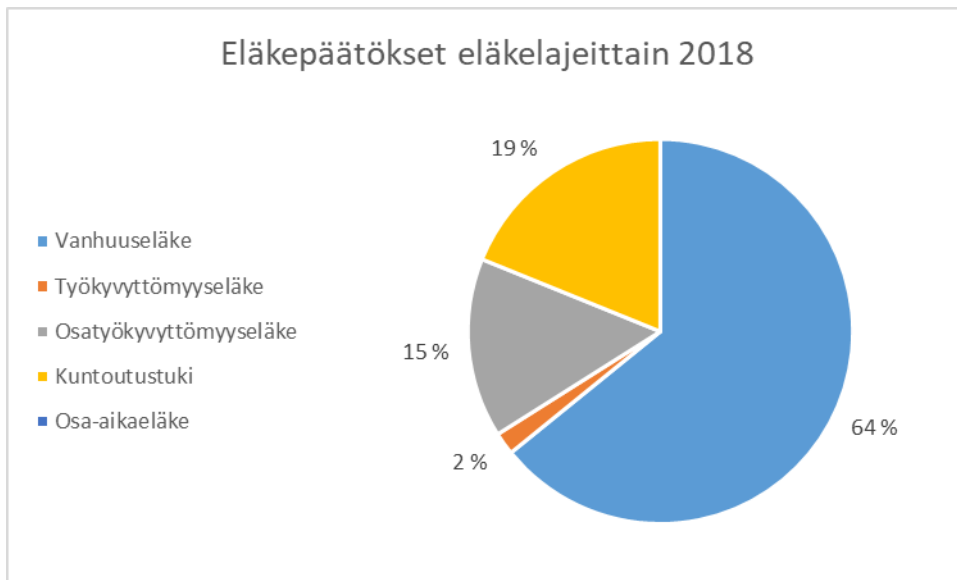


Vuonna 2018 eläkkeelle jääneistä 34 on jäänyt vanhuuseläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä on kasvanut huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden aikana: vuonna 2008 vanhuuseläkkeiden osuus pysyvistä eläkkeistä oli 38 % kun vuonna 2018 osuus oli 72 %.

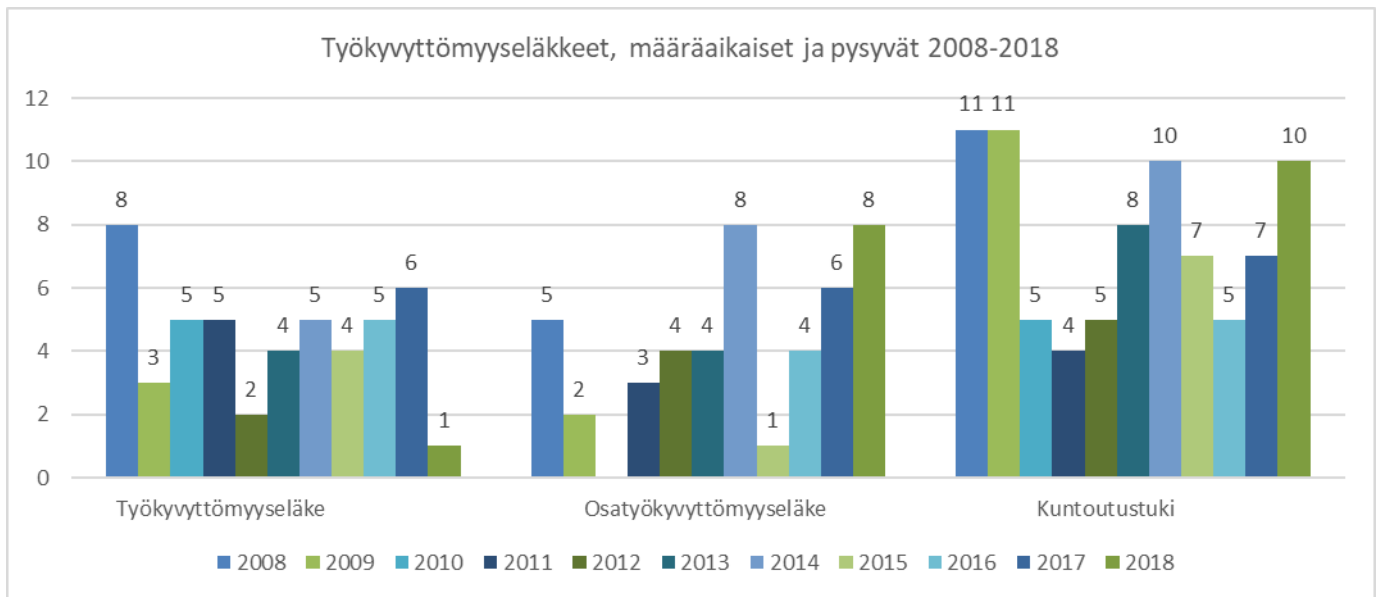
Eläkepäättöksiä kaupungin työntekijöistä tehtiin vuosina 2008 - 2018 seuraavasti:

Eläkelaji	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vanhuuseläke	18	16	34	29	27	45	32	35	41	34	34
Työkyvyttömyyseläke	8	3	5	5	2	4	5	4	5	6	1
Osatyökyvyttömyyseläke	5	2	0	3	4	4	8	1	4	6	8
Kuntoutustuki	11	11	5	4	5	8	10	7	5	7	10
Osa-aikaeläke	12	5	11	5	3	6	3	6	6	2	0
Työttömyyseläke	4	6	2	0	0	0	0		0	0	0
Yhteensä*	58	43	57	46	41	67	58	47	55	53	53
* ei sis. osa-aikaeläkettä											





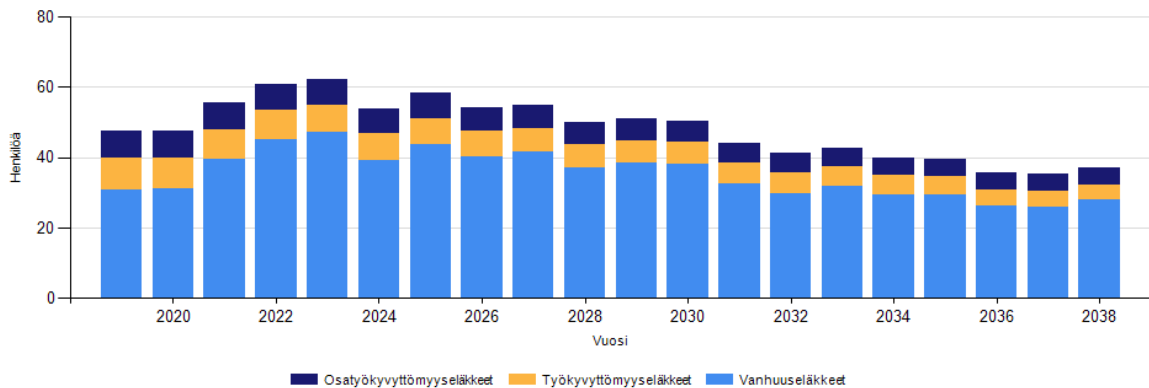
Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria. Pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2018 yksi työntekijää. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 10 työntekijää. Kahdeksan työntekijää siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle.



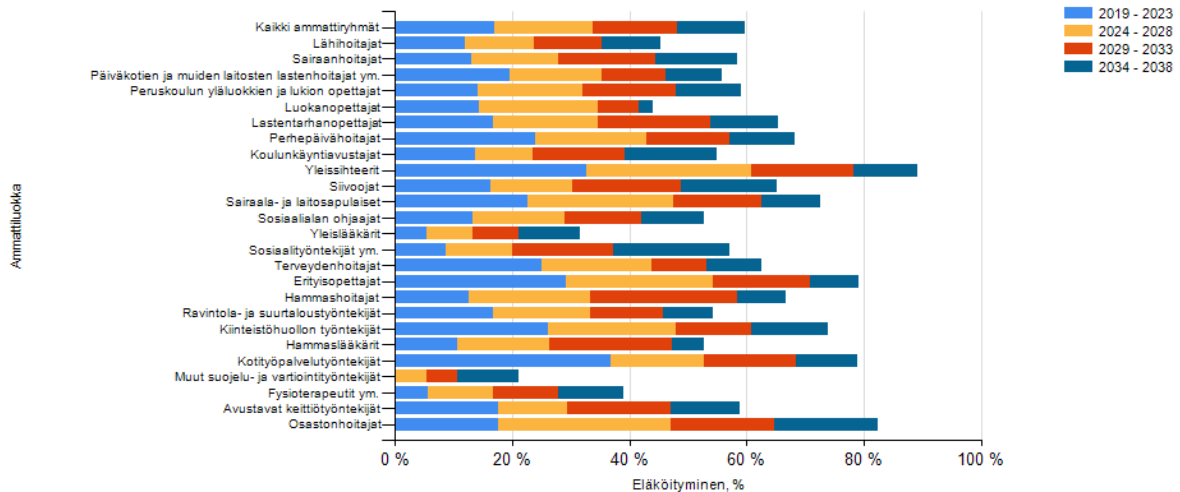
Eläköitymisennuste

Keva on laatinut eläkkeellelähtöennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2019-2023) eläkkeelle n. 275 työntekijää.

Eläköitymisennuste 2019 - 2038

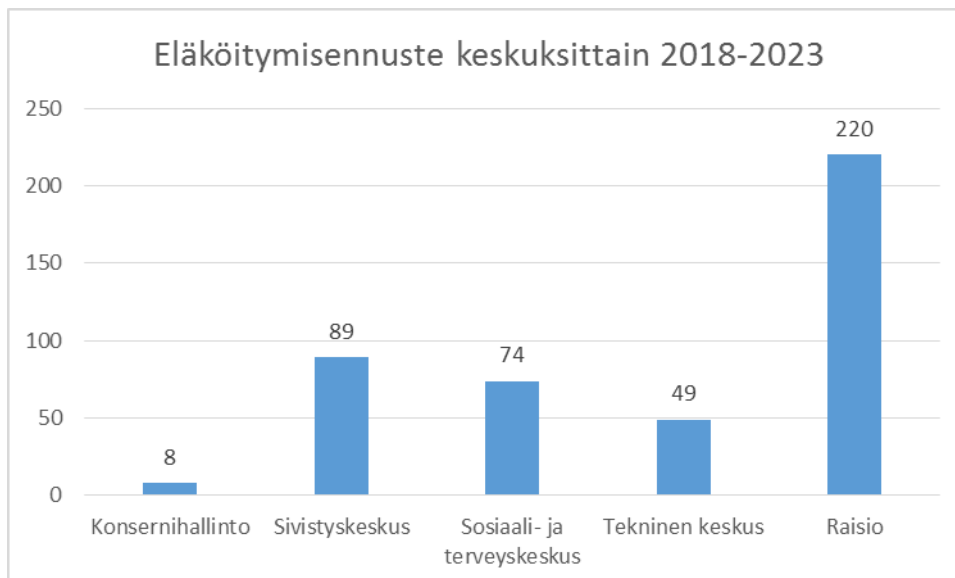


Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain



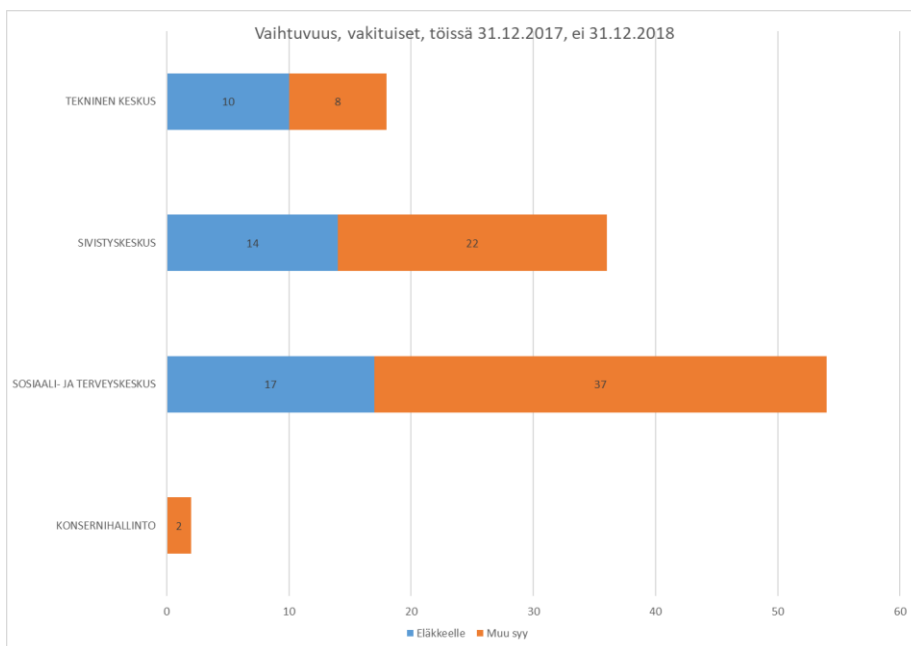
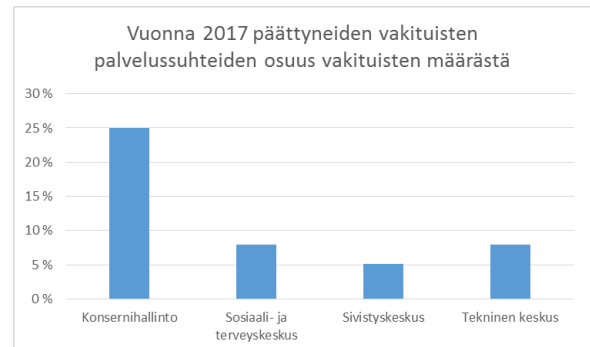
Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ns. yleisessä vanhuuseläkeiässä, joka on määritelty jokaiselle syntymävuodelle erikseen. Vanhuuseläkkeelle vakituisista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana.

Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä vanhuuseläkkeellejäämismahdollisuus on tulevan viiden vuoden jaksolla 220 työntekijällä. Eniten (=yli 10 työntekijää viiden jaksolla) eläkemahdollisuus täyttyy lähihoitajilla, palvelusihteereillä ja lastenhoitajilla. eniten eläkkeelle jää lähihoitajia.



VAIHTUVUUS

Kaupungin vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus oli 110 henkilöä. Eläkkeelle siirtyi 41 työntekijää, loput 69 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 vaihtoehtoja tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Raision kaupungilla on käytössä sähköinen Kuntarekry-ohjelma. Vuoden 2018 aikana sähköistä rekrytointijärjestelmää käytettiin 234 tehtävän täytössä ulkoisessa haussa (vuonna 2017 221). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituksia 125 ja määräaikaista 109 kpl. 55 %

paikoista on ollut sosiaali- ja terveyskeskuksen tehtäviä, 29 % sivistyskeskuksen 15 % teknisen keskuksen ja 2 % konsernihallinnon tehtäviä.

	Työpaikat			Työpaikat 2017	Vakinainen	Määräaikainen
	2016	2017	2018	osuus keskuksittain, %		
Konsernihallinto	0	3	4	1,7	2	2
Sivistyskeskus	45	64	67	28,6	44	23
Sosiaali- ja terveyskeskus	55	128	128	54,7	58	70
Tekninen keskus	21	25	35	15,0	21	14
Raisio	121	221	234	100,0	125	109

Hakijoita tehtäviin oli yhteensä 2 796 (vuonna 2017 hakijoita oli 3 765). Hakijoiden määrä vaihteli paljon haettavan tehtävän ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Esimerkiksi toimistoalan ja luokanopettajan tehtäviin tuli jopa lähes 200 hakemusta, kun taas lääkitöihin tuli 1-5 hakemusta.



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖKSEN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2018

HENKILÖSTÖPANOKSET		2018	2017	2016
Vakituisen henkilöstö	lkm	1319	1292	1275
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)		1491,5	1431,3	1425,4
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	54 958 425	51 635 171	51 354 000
Palkkasivukulut	€	14 455 524	14 434 342	16 081 111
Henkilöstökorvaukset	€	964 235	791 022	1 009 351
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT				
Työterveyshuolto	€	771 612	712 041	715 475
Työterveyshuoltokorvaukset	€	420 000	388 690	381 174
Virkistystoiminta	€	61 892	64 857	65 082
HENKILÖSTÖN TILA				
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47	47	47,1
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	43	46	46
Sairauspoissaolot	pv	26516	23 951	27 647
Työtapaturmat	pv	845	814	647