



Henkilöstöraportti 2019

Raisio kaupunki

raisio

SISÄLLYS

1. Yleistä	2
2. Toimintaympäristön muutokset	2
3. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta.....	2
4. Työsuojelun yhteistoiminta	3
5. Henkilöstön määrä.....	3
5.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä	3
5.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina	4
6. Henkilöstön ikärakenne	9
7. Palkkakustannukset	10
8. Koulutus ja osaaminen	10
8.1. Koulutuskorvaus	10
8.2. Omaehtoinen koulutus	11
8.3. Keskitetty koulutus	11
9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset	12
9.1. Sairauspoissaolo esimiehen luvalla.....	16
9.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut	17
9.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki.....	18
9.4. Työhönpaluun ja työuran jatkamisen tukikeinot	18
10. Työturvallisuus	19
11. Virkistystoiminta.....	21
12. Työterveyshuolto.....	23
12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta	23
12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.....	24
12.1.2. Työterveysneuvottelut	24
12.1.3. Työterveyshuolto Aurinkoristeyksen toimenpidetilasto tammikuu-elokuu 2019	25
13. Eläköityminen	26
13.1. Eläköitymisennuste.....	29
14. Vaihtuvuus.....	30
15. Rekrytointi	31
15.1. Nuorten kesätyöt	31
16. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2019.....	32

Kannessa vuonna 2019 Henkilökunnan päivänä reippaita Rappureeneihin osallistujia.

1. Yleistä

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kerätä yhteen henkilöstöön liittyviä tilastotietoja sekä henkilöstöön vuoden 2019 aikana kohdistuneita tapahtumia. Raportti on laadittu henkilöstöhallinnossa. Tärkeää olisi, että näiden kerättyjen tietojen pohjalta voitaisiin suunnata toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista.

2. Toimintaympäristön muutokset

Vuoden aikana kaupunginhallituksen asettama taloustyöryhmä pohti ratkaisuja kaupungin talouden tasapainottamiseksi. Työn pohjalta päätettiin aloittaa selvitys siitä, miten kaupungin organisaatio vastaa parhaalla mahdollisella tavalla tulevaisuuden haasteisiin. Lisäksi kaupunginvaltuusto päätti talousarvion 2020 hyväksymisen yhteydessä henkilöstösäästöistä, jotka kohdistuvat kaikkiin keskuksiin. Sekä organisaatiomuutoksista että henkilöstösäästöistä käynnistettiin yt-neuvottelut henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Henkilökunnan työterveyshuolto siirtyi 1.9.2019 lukien Pihlajalinnan työterveyspalveluiden hoidettavaksi. Lainsäädäntö velvoitti kunnat ulkoistamaan tai yhtiöittämään työterveyshuollon sairausvastaanoton palvelut. Raisio kilpailutti palvelut yhdessä Naantalın kaupungin, Ruskon kunnan ja Raision seudun koulutuskuntayhtymän kanssa. Aiemmin kaupunki järjesti näiden työterveyshuollon.

Raision kaupunki ja Nokian kaupunki saivat 40 000 €:n suuruisen työelämän kehittämISRahan Tunnista ajoissa, puutu aktiivisesti-hankkeeseen. Hanke toteutetaan yhteistyössä Raision ja Nokian kaupunkien ja Työterveyslaitoksen kanssa. Hankkeen tarkoituksena on kehittää mallia, jolla voidaan vähentää mielenterveydellistä syistä johtuvia sairauslomia. Hanke toteutetaan kummassakin kaupungissa varhaiskasvatuksessa, mutta tavoitteena on luoda malli, jota voidaan hyödyntää muissakin työyhteisöissä.

3. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoiminta-aelimenä toimii yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintaryhmä toimii samalla myös kaupungin työsuojelutoimikuntana. Kaupunkia toimikunnassa edustaa kymmenen jäsentä, joista kolme on ollut vuonna 2019 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 toinen 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 kahdeksan kertaa. Ryhmä käsitteli mm. taloustyöryhmän loppuraporttia ja organisaation kehittämiseen liittyvää hanketta, henkilöstöstrategian luonnosta ja virkistystoimikunnan toiminnasta tehtyä kyselyä.

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 kaksi kertaa ja sosiaali- ja terveystieteiden yhteistyöryhmä kaksi kertaa.

4. Työsuojelun yhteistoiminta

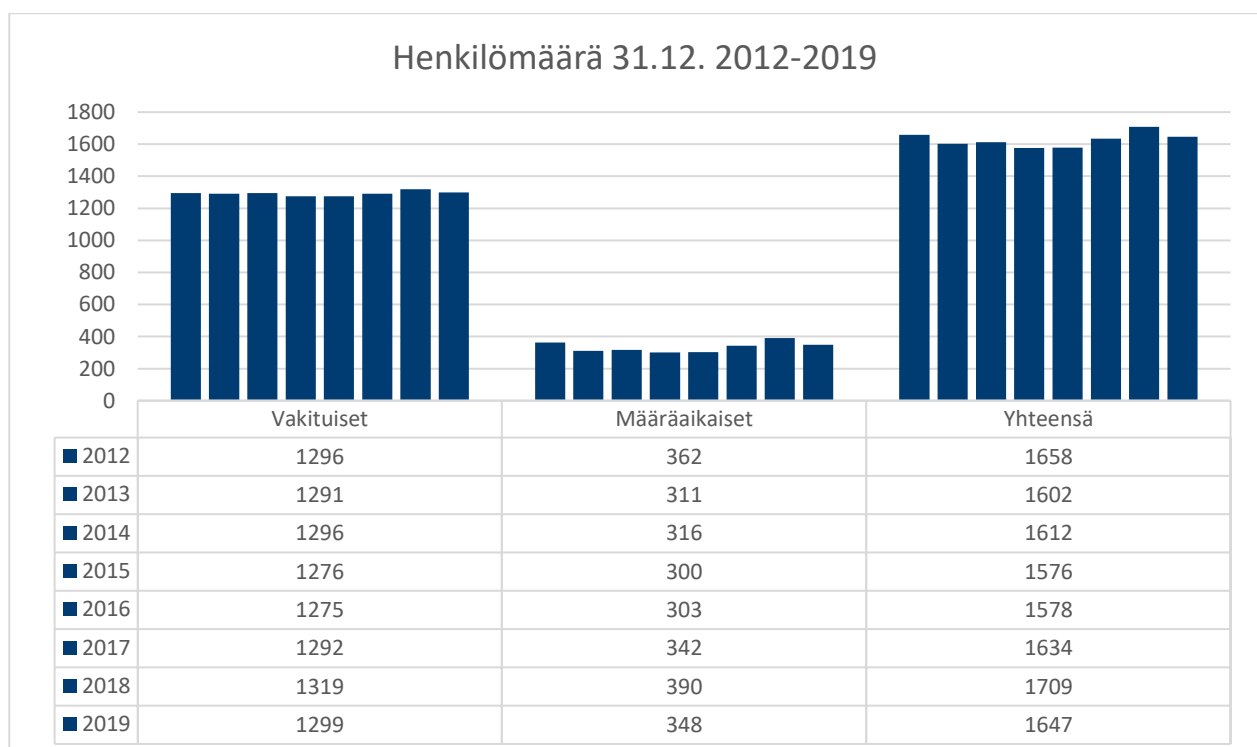
Tammikuussa 2018 käydyissä työsuojeluvaleissa vaalikaudelle 2018-2021 valittiin kaksi työsuojeluvaltuutettua ja heille varahenkilöt. Konsernihallinnon, teknisen keskuksen ja sivistyskeskuksen valtuutetuksi valittiin Kimmo Kosonen ja sosiaali- ja terveystieteiden valtuutetuksi valittiin Juha Jokela. Lisäksi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

5. 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.

5.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä

Raision kaupungilla oli 31.12.2019 1 299 vakituista työntekijää. Vuoteen 2018 verrattuna vakinaisten määrä vähentyi 20 työntekijällä. Määrän vähenemiseen vaikutti mm. työterveyshuollon työntekijöiden (14 työntekijää) siirtyminen Pihlajalinnan palvelukseen.



Määräaikaisia työntekijöitä oli 31.12.2019 tilanteessa 42 työntekijää vähemmän kuin vuonna 2018. Määräaikaisista työntekijöistä 27 työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2018: 21, vuonna 2017: 25 työntekijää).

Henkilöstön määrä keskuksittain 31.12

Keskus	Vakituiset					Määräaikaiset					Muutos 2018/2019	Muutos 2018/2019
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Vakituiset	Määräaikaiset
Konsernihallinto	20	17	20	21	19	1	0	1	5	3	-2	-2
Sivistyskeskus	511	509	529	542	538	121	118	136	153	137	-4	-16
Sosiaali- ja terveystyökeskus	501	513	524	542	530	160	172	190	205	181	-12	-24
Tekninen keskus	244	236	219	214	212	18	13	15	27	27	-2	0
RAISIO	1276	1275	1292	1319	1299	300	303	342	390	348	-20	-42

Vakanssit keskuksittain 31.12.

	Vakituiset					Määräaikaiset					Muutos 2018/2019	Muutos 2018/2019
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	Vakituiset	Määräaikaiset
Konsernihallinto	22	23	23	24	24	0	0	0	3	2	0	-1
Sivistyskeskus	542	561	559	581	619	5	12	32	45	30	38	-15
Sosiaali- ja terveystyökeskus	576	580	585	621	601	34	24	26	20	7	-20	-13
Tekninen keskus	283	285	282	284	288	2	0	3	3	3	4	0
RAISIO	1423	1449	1449	1510	1532	41	36	61	71	42	22	-29

Täyttölupia myönnettiin vuonna 2019 yhteensä 372 (vuonna 2018: 454, vuonna 2017 495). Näistä vakituisia täyttölupia oli 149 kpl ja määräaikaisia 223 kpl. 28 täyttölupaa liittyi eläköitymistä seuraavaan tehtävän täyttöön.

5.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

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

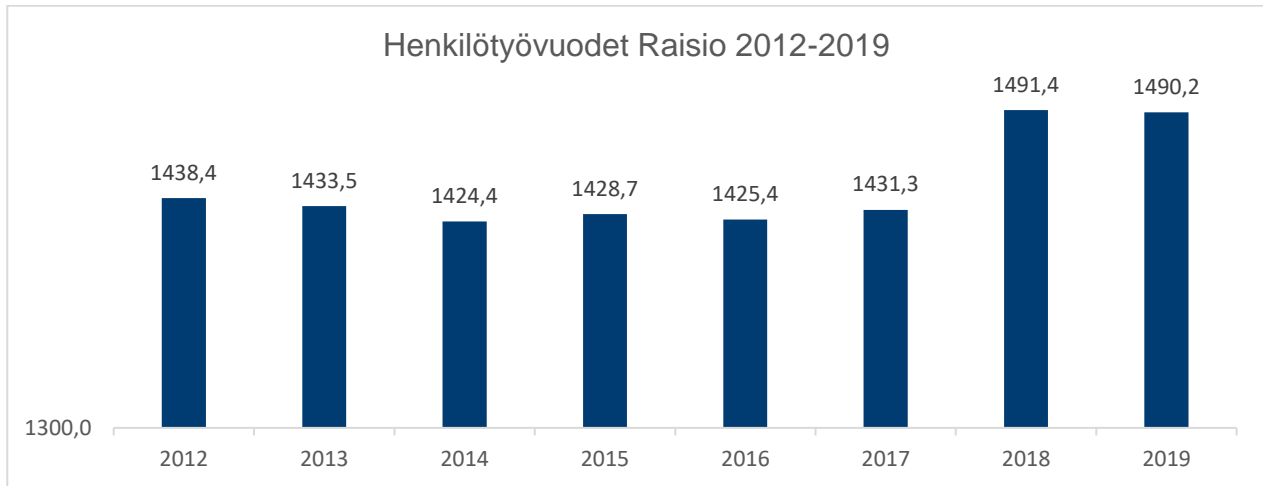
Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien työntekijöiden kaikkien palvelussuhteiden kalenteripäivät vähennettynä kaikkien palkattomien poissaolojen kalenteripäivillä. Nämä palkalliset päivät kalenteripäivinä jaetaan tarkastelujakson kalenteripäivillä, jolloin saadaan keskimääräinen henkilötyövuosien 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 1 490,2 (vuonna 2018: 1491,4; 2017: 1 431,3). Koko kaupungin työvoiman määrä väheni 1,2 htv.



Vakitusten työntekijöiden henkilötyövuosien määrä pysyi edellisen vuoden tasolla (+0,7 htv) ja määräaikaisten työntekijöiden henkilötyövuosien määrä väheni 2 htv. Palkkatuella työllistettyjen määrä lisääntyi 5,4 htv (yhteensä vuonna 2019: 30,9 htv).

Vuoden 2019 aikana henkilötyövuosien ja henkilöstön määrään vaikutti sosiaali- ja terveyskeskuksen alaisen työterveyshuollon lakkauttaminen. 14 työntekijää siirtyi uuden työterveyshuollon palveluntuottajan Pihlajalinnan palvelukseen 1.9.2019.

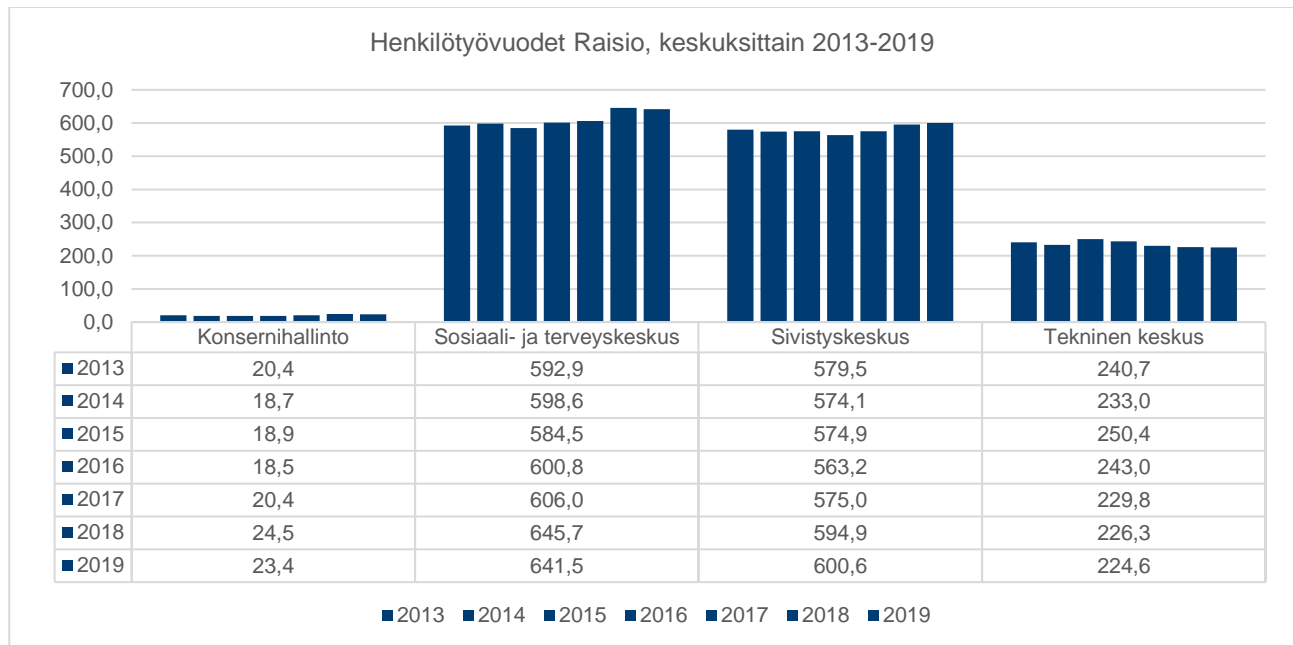
Raisio opiston tuntiopettajia ei ole laskettu mukaan vuoden 2019 htv-lukuun. Tuntiopettajat on jätetty pois palkkaohjelman tuottamasta htv raportista. Tuntiopettajien sisällyttämisestä kunta alalla htv laskelmiin on vuosia keskusteltu ja vallitseva käytäntö tällä hetkellä on se, että heidän työpanostaan ei lasketa mukaan henkilötyövuosimääriin. Aiempina vuosina Raisio opiston tuntiopettajien htv määrä on ollut vuosittain n. 4 htv.

Vuoden 2019 aikana toteutettiin kahdet vaalit: EU-vaalit ja eduskuntavaalit. Vaalijärjestelyihin palkatut vaalityöntekijät sisältyvät konsernihallinnon htv lukuun (0,74 htv).

Henkilötyövuodet 2011-2019 keskuksittain

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos 2018/2019	
										htv	%
Konsernihallinto	19,5	21,4	20,4	18,7	18,9	18,5	20,4	24,5	23,4	-1,1	-4,5 %
Sosiaali- ja terveyskeskus	555,9	585,8	592,9	598,6	584,5	600,8	606,0	645,7	641,5	-4,2	-0,7 %
Sivistyskeskus	559,4	575,9	579,5	574,1	574,9	563,2	575,0	594,9	600,6	5,8	1,0 %
Tekninen keskus	258,0	255,4	240,7	233,0	250,4	243,0	229,8	226,3	224,6	-1,7	-0,8 %
Raisio	1392,8	1438,4	1433,5	1424,4	1428,7	1425,4	1431,3	1491,4	1490,2	-1,2	-0,1 %

Keskuksittain tarkasteltuna sosiaali- ja terveyskeskuksen työvoima väheni 4,2 htv, sivistyskeskuksen työvoima kasvoi 5,8 htv, konsernihallinnon työvoima väheni 1,1 htv ja teknisen keskuksen työvoima väheni 1,7 htv vuoteen 2018 verrattuna.



Henkilötyövuodet 2013-2019

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos 2018/2019	
								htv	%
Konsernihallinto	20,4	18,7	18,9	18,5	20,4	24,5	23,4	-1,1	-4 %
Soster/hallinto	8,3	9,8	10,0	5,3	11,1	19,8	6,7	-13,1	-66 %
soster hallinto ilman hankkeita					3,7	5,0	5,3	0,3	6 %
Työllisyyspalvelut							18,9	18,9	100 %
Vastaanottopalvelut	80,6	81,3	81,5	83,5	84,0	87,4	88,9	1,5	2 %
Kuntoutuspalvelut	11,7	11,5	11,9	13,0	13,1	14,8	14,9	0,1	0 %
Suun terveydenhuolto	42,5	43,1	47,6	47,9	47,4	51,6	52,0	0,4	1 %
Työterveyshuolto	15,9	16,2	18,8	18,0	17,3	16,5	9,5	-7,1	-43 %
Perhepalvelut	28,8	29,8	30,2	35,7	36,9	37,0	38,2	1,1	3 %
Aikuissosiaalityö	33,4	31,2	29,2	32,5	31,1	41,3	29,6	-11,8	-28 %
Vammaispalvelut	31,6	29,1	30,4	32,1	30,8	33,3	35,3	2,0	6 %
Aikuisten psykosos.palvelut	15,7	15,6	19,0	19,1	18,3	15,6	15,2	-0,4	-2 %
Hoito- ja hoivapalvelut	324,7	330,9	305,9	313,6	316,0	328,4	332,6	4,2	1 %
Sike/hallinto	4,4	4,3	6,6	4,5	4,4	4,9	5,5	0,5	11 %
Oppilashuolto							8,2	8,2	100 %
Lukio	29,2	28,4	28,1	27,9	27,5	26,8	26,5	-0,2	-1 %
Perusopetus	215,8	219,7	220,3	213,9	223,5	232,5	231,1	-1,3	-1 %
Raisio opisto	7,9	7,2	7,8	8,0	7,5	7,1	3,1	-4,0	-56 %
Varhaiskasvatus	261,8	251,9	247,1	247,7	245,9	257,2	264,3	7,1	3 %
Kirjastopalvelut	20,2	19,4	19,3	18,7	19,3	21,2	17,9	-3,3	-15 %
Kulttuuripalvelut	3,6	3,4	4,6	4,0	6,6	3,2	4,3	1,1	33 %
Liikuntapalvelut	22,8	23,5	23,4	22,7	23,6	23,9	23,4	-0,5	-2 %
Nuorisopalvelut	13,8	16,3	17,5	15,9	16,7	18,1	16,4	-1,7	-10 %
Ympäristö- ja rakennusvalvonta	17,4	16,2	17,1	17,0	16,5	15,8	14,5	-1,3	-8 %
Talous- ja hallintopalvelut	19,1	18,5	19,5	18,2	13,7	12,0	12,4	0,4	3 %
Tietohallintopalvelut	6,0	6,0	6,9	7,0	7,1	6,8	7,6	0,9	13 %
Tilapalvelut	129,8	124,8	133,5	131,5	132,3	134,3	134,2	-0,1	0 %
Maankäyttöpalvelut	22,4	20,4	19,4	20,6	19,9	18,1	17,6	-0,5	-3 %
Kunnallistekniset palvelut	36,6	38,0	44,2	40,2	40,3	39,3	38,3	-1,0	-3 %
Raisio	1433,5	1424,4	1428,7	1425,4	1431,3	1491,4	1490,2	-1,2	0 %

Htv palvelualueittain 2019, Raision kaupunki

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

	Vakinainen			Muutos	Määräaikainen			Muutos	Palkkatuella määräaikaisista			Muutos	Kaikki yhteensä			Muutos	%muutos
	2017	2018	2019	2018/2019	2017	2018	2019	2018/2019	2017	2018	2019	2018/2019	2017	2018	2019	2018/2019	2018/2019
KONSERNIHALLINTO	19,7	20,4	16,0	-4,4	0,7	4,1	7,4	3,3				0,0	20,4	24,5	23,4	-1,1	-4,5 %
SOTE HALLINTOPALVELUT	4,5	5,4	4,4	-1,0	6,6	14,5	2,3	-12,2				0,0	11,1	19,8	6,7	-13,1	-66,3 %
VASTAAN OTTOPALVELUT	63,4	66,3	66,0	-0,3	20,6	21,1	22,9	1,8		0,6	0,7	0,1	84,0	87,4	88,9	1,5	1,7 %
KUNTOUTUSPALVELUT	11,4	12,2	11,9	-0,3	1,7	2,7	3,0	0,3		0,6	0,4	-0,1	13,1	14,8	14,9	0,1	0,4 %
SUUN TERVEYDENHUOLTO	38,0	38,6	39,2	0,6	9,4	13,0	12,7	-0,2		0,6	0,6	0,0	47,4	51,6	52,0	0,4	0,8 %
TYÖTERVEYSHUOLTO	14,6	13,7	9,2	-4,5	2,7	2,8	0,3	-2,5				0,0	17,3	16,5	9,5	-7,1	-42,7 %
PERHEPALVELUT	25,3	28,0	32,3	4,2	11,6	9,0	5,9	-3,1	0,5	0,4		-0,4	36,9	37,0	38,2	1,1	3,0 %
AIKUISSOSIAALITYÖ	20,4	26,3	21,7	-4,6	10,7	15,0	7,9	-7,2	3,3	8,2	2,0	-6,2	31,1	41,3	29,6	-11,8	-28,5 %
TYÖLLISYYSPALVELUT			3,5	3,5			15,3	15,3			11,9	11,9		0,0	18,9	18,9	
VAMMAISPALVELUT	23,2	25,5	25,5	0,0	7,6	7,8	9,8	2,0	0,5	0,6	2,4	1,8	30,8	33,3	35,3	2,0	6,0 %
AIKUISTEN PSYKOSOS.PALVELUT	15,8	12,7	13,6	0,9	2,5	2,9	1,6	-1,3				0,0	18,3	15,6	15,2	-0,4	-2,3 %
HOITO- JA HOIVAPALVELUT	216,4	226,8	233,8	6,9	99,5	101,6	98,8	-2,8	6,1	5,5	4,2	-1,3	316,0	328,5	332,6	4,1	1,3 %
SIKE HALLINTOPALVELUT	4,2	4,5	4,9	0,4	0,2	0,4	0,6	0,1				0,0	4,4	4,9	5,5	0,5	10,9 %
OPPILASHUOLTO			8,2	8,2			0,0	0,0				0,0		0,0	8,2	8,2	
LUKIO	24,9	24,7	24,3	-0,4	2,7	2,1	2,2	0,2				0,0	27,5	26,8	26,5	-0,2	-0,9 %
PERUSOPETUS	165,9	177,6	176,9	-0,6	57,6	54,9	54,2	-0,7	6,1	5,4	3,9	-1,6	223,5	232,5	231,1	-1,3	-0,6 %
RAISIO-OPISTO	2,9	3,0	2,7	-0,3	4,5	4,1	0,4	-3,7				0,0	7,5	7,1	3,1	-4,0	-56,3 %
VARHAISKASVATUS	197,4	201,7	201,7	0,0	48,5	55,5	62,6	7,1	1,0	1,4	2,8	1,3	245,9	257,2	264,3	7,1	2,8 %
KIRJASTOPALVELUT	16,5	17,7	16,5	-1,3	2,8	3,4	1,5	-2,0	0,9		0,7	0,7	19,3	21,2	17,9	-3,3	-15,4 %
KULTTUURIPALVELUT	3,5	2,9	3,3	0,5	3,1	0,3	0,9	0,6				0,0	6,6	3,2	4,3	1,1	32,8 %
LIIKUNTAPALVELUT	19,5	20,1	20,6	0,5	4,1	3,8	2,8	-1,0				0,0	23,6	23,9	23,4	-0,5	-2,1 %
NUORISOPALVELUT	12,3	11,8	10,3	-1,5	4,4	6,3	6,0	-0,3		1,6	0,6	-1,0	16,7	18,1	16,4	-1,7	-9,5 %
YMPÄRISTÖ- JA RAKENUSVALVONTA	15,0	13,5	12,1	-1,4	1,5	2,2	2,4	0,1				0,0	16,5	15,8	14,5	-1,3	-8,0 %
TALOUS- JA HALLINTOPALVELUT	11,9	9,6	11,1	1,5	1,8	2,4	1,3	-1,1		0,1		-0,1	13,7	12,0	12,4	0,4	3,1 %
TIETOHALLINTOPALVELUT	6,4	6,7	7,6	0,9	0,7	0,1	0,0	-0,1				0,0	7,1	6,8	7,6	0,9	12,7 %
TILAPALVELUT	118,1	116,7	111,5	-5,1	14,2	17,6	22,6	5,0	1,9	0,5	0,8	0,3	132,3	134,3	134,2	-0,1	-0,1 %
MAANKÄYTTÖPALVELUT	18,7	18,1	17,6	-0,5	1,2	0,0	0,0	0,0	0,4			0,0	19,9	18,1	17,6	-0,5	-3,0 %
KUNNALLISTEKNISET PALVELUT	38,5	38,1	36,8	-1,4	1,8	1,2	1,5	0,3				0,0	40,3	39,3	38,3	-1,0	-2,6 %
RAISIO	1108,3	1142,6	1143,2	0,7	323,0	348,9	346,9	-2,0	20,7	25,5	30,9	5,4	1431,3	1491,5	1490,2	-1,3	-0,1 %

Huomioitavaa:

2019

sote: työllisyyspalvelut irrotettu omaksi tulosalueeksi aiemmin osana aikuisosastoa. Työterveyshuolto lakkautettu 31.8.2019 (-14 työntekijää). sike: opetushuolto irrotettu omaksi tulosalueeksi aiemmin osana perusopetusta. Raisio-opiston tuntopettajat poistettu Raisio-opiston ja sivistyskeskuksen htv-luvusta (n. 4 htv).

koh: s. s. vaalityöntekijät 0,74 htv, työsuojeluvuorot 1,6 htv

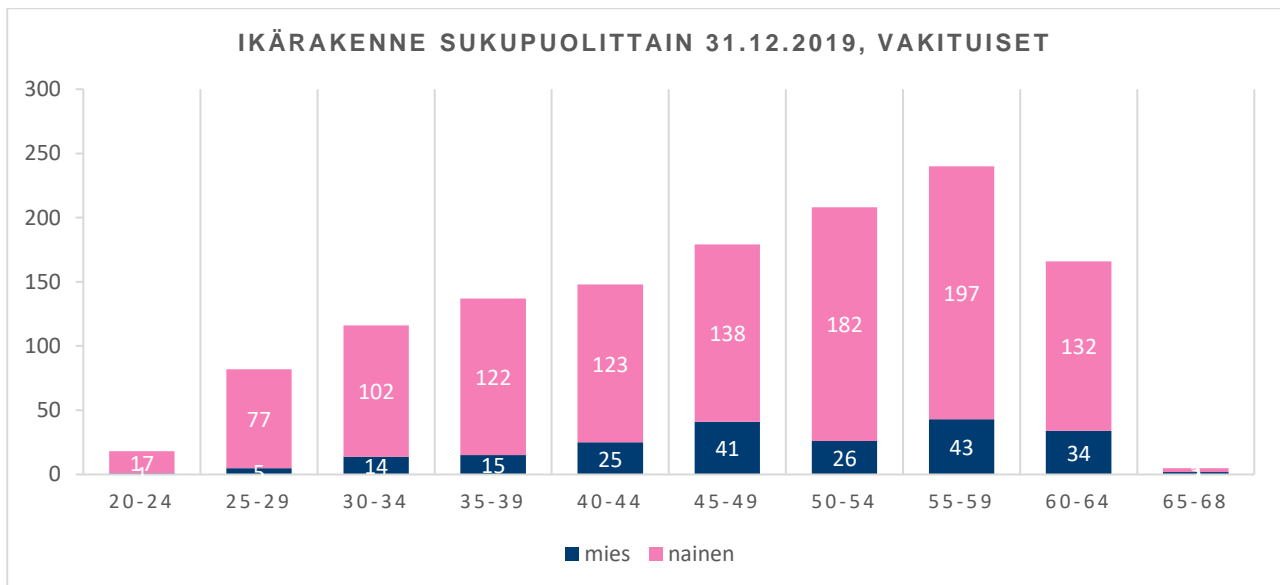
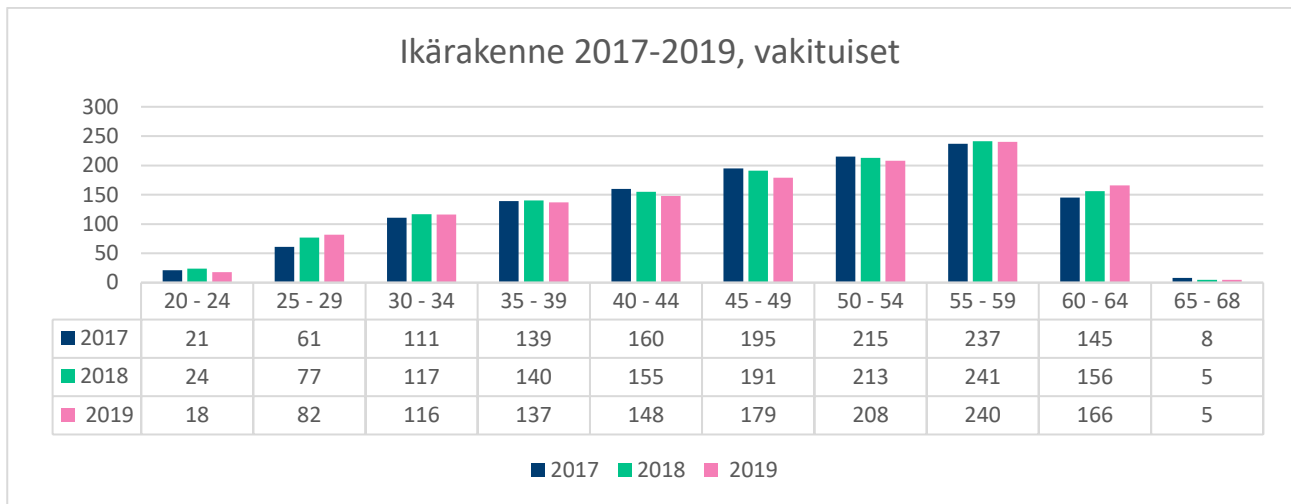
2018

sote: sote hallinto s. s. 14,8786 Lape hanke 14,9 htv (Lape hanke 2017 7,4 htv, 2018 14,9 htv). Aikuisosastoa s. s. 16,01 työllisyyspalvelusta ja 8,2 palkkatuella pakattuja. Sote-hoito- ja hoiva, seurakunnan s. s. 10-12/2018 yht. 0,72 htv.

koh: konsernihallinto, s. s. vaalityöntekijät 0,3 htv ja työsuojeluvuorot 1,6 htv

6. Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä 48 % on yli 50 – vuotiaita. Alle 30-vuotiaita vakituisista työntekijöistä on 8 %. Lukumääräisesti suurin ikäryhmä on 55-59 –vuotiaat. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 47,02 vuotta (vuonna 2018: 46,9 v.).. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on pysynyt viimeisen kymmenen vuoden ajan lähes ennallaan 47:ssä vuodessa. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12. tilanteessa oli 44,9 vuotta.



7. Palkkakustannukset

Vuoden 2019 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 56 506 033,13€ euroa (vuonna 2018: 54 749 659,72 €, vuonna 2017: 51 507 769,49 euroa).

Vuonna 2019 (1.4. lähtien) tulivat voimaan kunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset kaikilla sopimusaloilla. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja teknisten sopimuksessa viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa ja henkilökohtaista lisää ja teknisen sopimuksen alaista erillislisää korotettiin 1 prosentilla.

Opetusalalla tehtäväkohtaisen palkan sekä henkilökohtaisen lisän korotukset olivat 0,99 prosenttia. Lääkäreillä korotukset vaihtelivat liitteittäin 2,1-1,0 prosentin välillä.

Tuntipalkkaisten perustuntipalkkoja korotettiin palkkaryhmästä riippuen 10–16 snt/tunti ja urakkapalkkoja 1,0 prosenttia.

Keskipalkka vuonna 2019, tehtäväkohtainen palkka €

	Vakituiset		
Sopimus	2019	2018	2017
Kvtes	2328	2304	2224
Perhepäivähoitajat	1753	1715	1689
Teknisten sopimus	2690	2646	2563
Lääkärisopimus	5261	5191	4998
Ovtes	3068	2994	2925

8. Koulutus ja osaaminen

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

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

8.1. Koulutuskorvaus

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

Raision kaupungin koulutussuunnitelmassa ei ole määritelty vuodelle 2019 kaupunkitasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Työttömyysvakuutusrahastolle toimitettiin koulutuskorvaushakemus, jossa korvausta haettiin 1701 (vuonna 2018: 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 250 työntekijän kohdalla haettiin korvausta 1 koulutuspäivältä, 163 työntekijältä 2 koulutuspäivältä ja 375 työntekijällä 3 korvauspäivältä

Koulutuskorvausta saatiin 32 472,09 € (vuonna 2018: 30 575,18, vuonna 2017: 36 188 euroa).

Kunta 10 –kyselyssä kysytään vastaajilta mielipidettä heidän saamansa täydennyskoulutuksen riittävydestä. Syksyllä 2018 68,6 % Kunta10 –kyselyyn vastanneista piti saamaansa täydennyskoulutusta riittävänä. (Vuonna 2016 65,4 % ja vuonna 2014 54,6 %). Seuraavan kerran tieto työntekijöiden näkemyksestä saadaan syksyllä 2020 Kunta 10-kyselyn tuloksista.

8.2. Omaehtoinen koulutus

Henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen (suoritetaan omalla ajalla), myönnettiin tukea 1 714 euroa (vuonna 2018: 3 117 euroa) yhteensä 8 henkilölle.

8.3. Keskitetty koulutus

Vuonna 2019 järjestettiin keskitetysti koulutusta mm. haastavien asiakastilanteiden hallinnasta ja työhön liittyvistä uhka- ja väkivaltatilanteista. Koulutukset järjestettiin, koska vuonna 2018 Kunta 10-kyselyn tulokset kertoivat, että 46 % kuntatyöntekijöistä oli kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaiden taholta viimeisen 12 kuukauden aikana

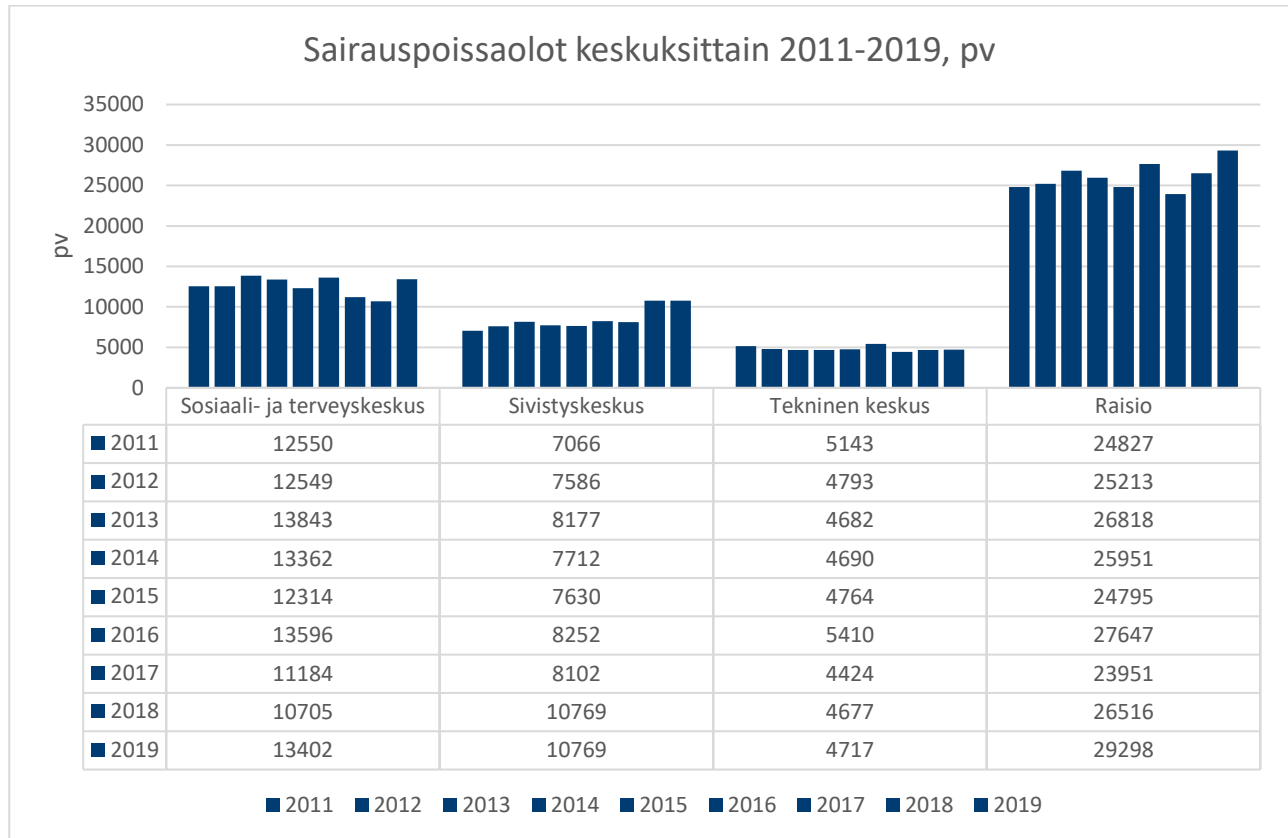
Päivämäärä	Koulutuksen teema	Kouluttaja	Osallistujamäärä	Kohdeyleisö
16.1.	Esimiestreenit: Kunta10 kysely	Suvi Vesa TTL, Anne Kujanpää	60	Esimiehet
6.3.	Haastavien ja tunnepitoisten asiakaspalvelutilanteiden hallinta, Puhe judo 1	Tero Ålander, Mielenrauha Oy	117	Koko henkilöstö
26.9.	Työhön liittyvät uhka ja väkivaltatilanteet	Ilkka Myllymaa	27	Koko henkilöstö
15.10.,16.10.,17.10.	Kuntarekry: uusi käyttöliittymä	Anne Kujanpää	32	Esimiehet
17.10.	Työhön liittyvät uhka ja väkivaltatilanteet	Ilkka Myllymaa	30	koko henkilöstö
13.11.	Palautteen antaminen ja saaminen	Anna-Mari Siekkeli, Sparrikumppani	52	Koko henkilöstö
14.8. ja 20.8.2019	M2 (matkalaskuohjelma) -käyttöönottokoulutus	Visma	284	Koko henkilöstö

Lisäksi Kuntarekry-rekrytoinnin järjestelmän toiminnoista järjestettiin kuukausittain webinaari, jota esimiehet saattoivat seurata suorana koulutuksena tai tallenteena.

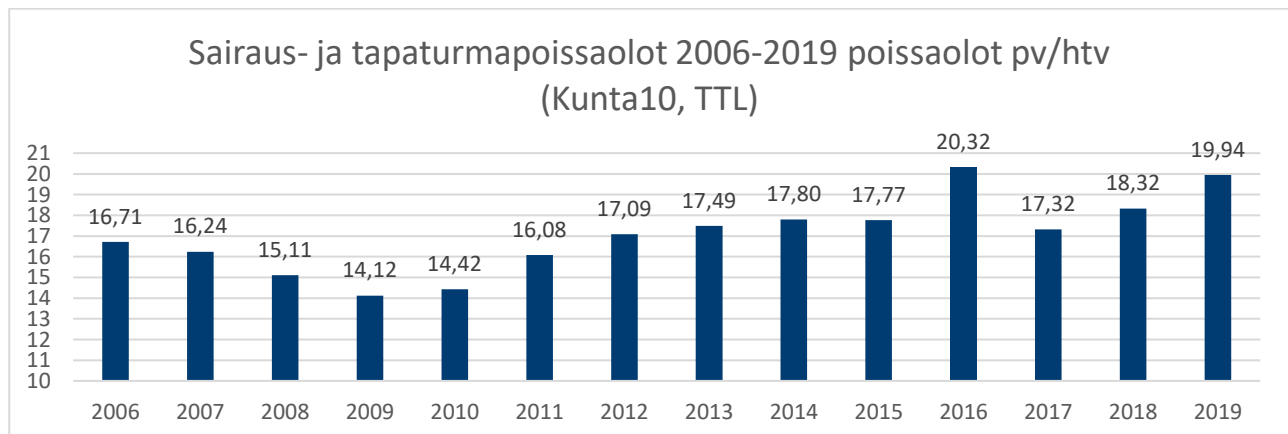
9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset

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

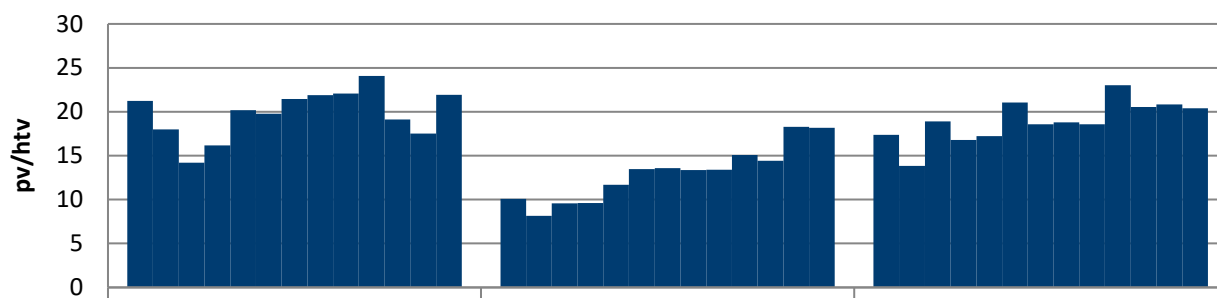
Vuonna 2019 tavoitetta ei saavutettu, vaan sairauspoissaolojen määrä kasvoi 10,7 % (sairauspäivistä laskettuna) vuoteen 2018 verrattuna. Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaolopäiviä oli 29 298 (vuonna 2018: 26516).



Työterveyslaitoksen koostaman tilaston mukaan Raision kaupungin sairaus- ja työtapaturompoissaolot lisääntyivät 1,6 päivällä henkilötyövuotta kohden. Sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli vuonna 2019 19,94/htv. (Vuonna 2018 18,32/htv ja ja vuonna 2017 17,32 /htv).



Sairaus- ja tapaturmapoissaolot 2007-2019 Raisio, keskuksittain (TTL, Kunta 10 tutkimus)

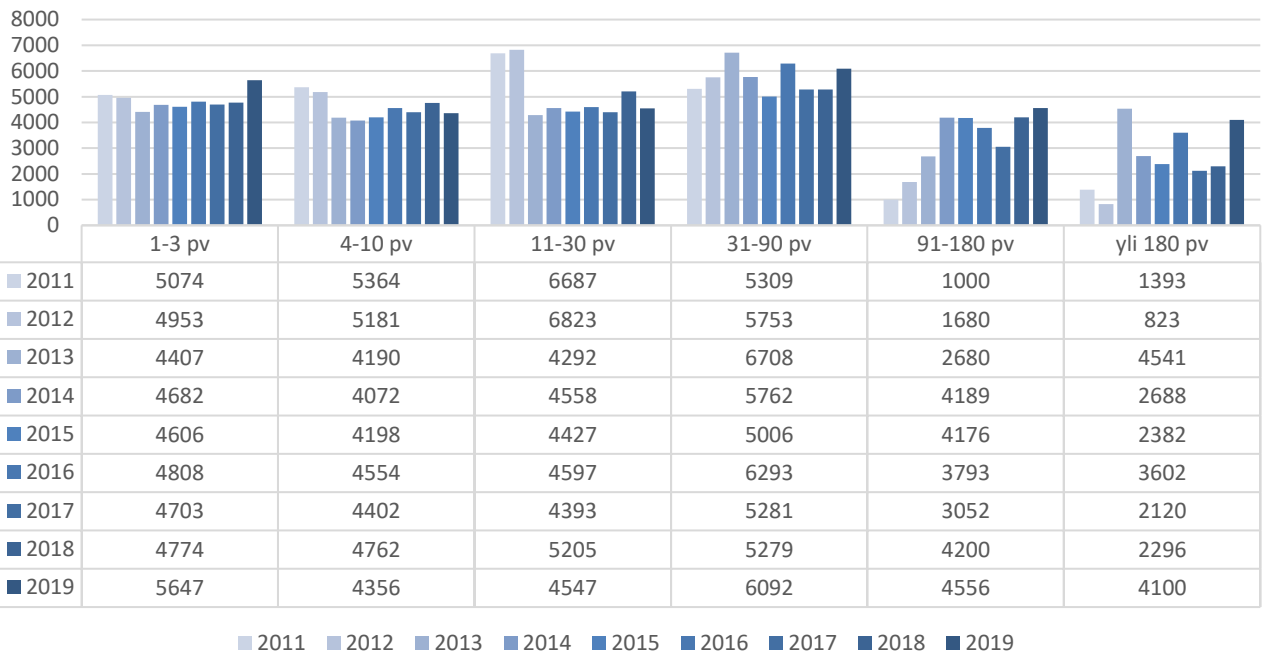


	Sote	Sike	Teke
■ 2007	21,25	10,08	17,38
■ 2008	17,99	8,16	13,82
■ 2009	14,19	9,56	18,91
■ 2010	16,18	9,6	16,78
■ 2011	20,18	11,69	17,21
■ 2012	19,78	13,49	21,06
■ 2013	21,46	13,6	18,59
■ 2014	21,88	13,36	18,78
■ 2015	22,07	13,39	18,59
■ 2016	24,09	15,07	23,02
■ 2017	19,11	14,42	20,55
■ 2018	17,50	18,28	20,84
■ 2019	21,93	18,17	20,39

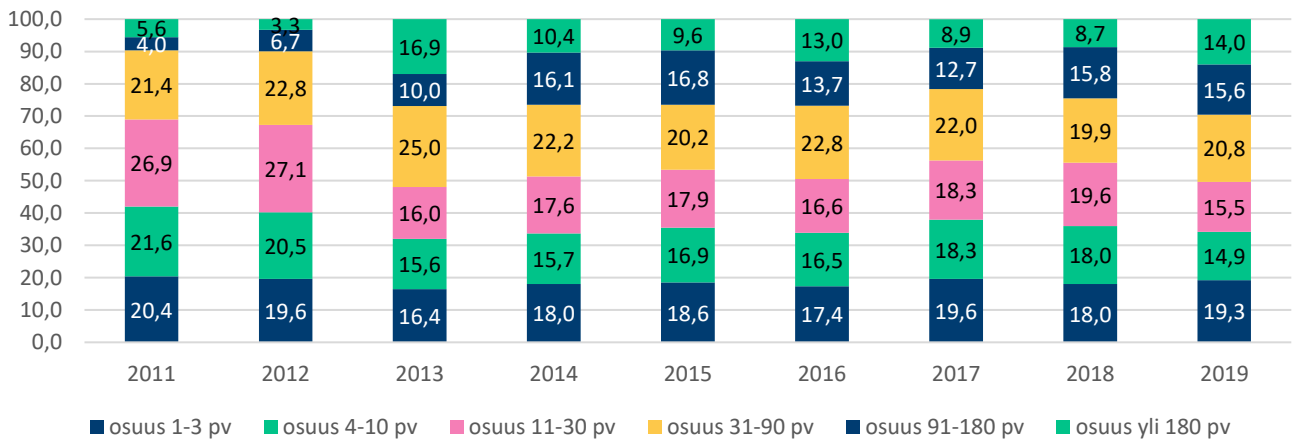
Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden on hieman vähentynyt sivistyskeskuksessa ja teknisessä keskuksessa, mutta lisääntynyt 4,4 päivää henkilötyövuotta kohden sosiaali- ja terveystieteiden keskuksessa.

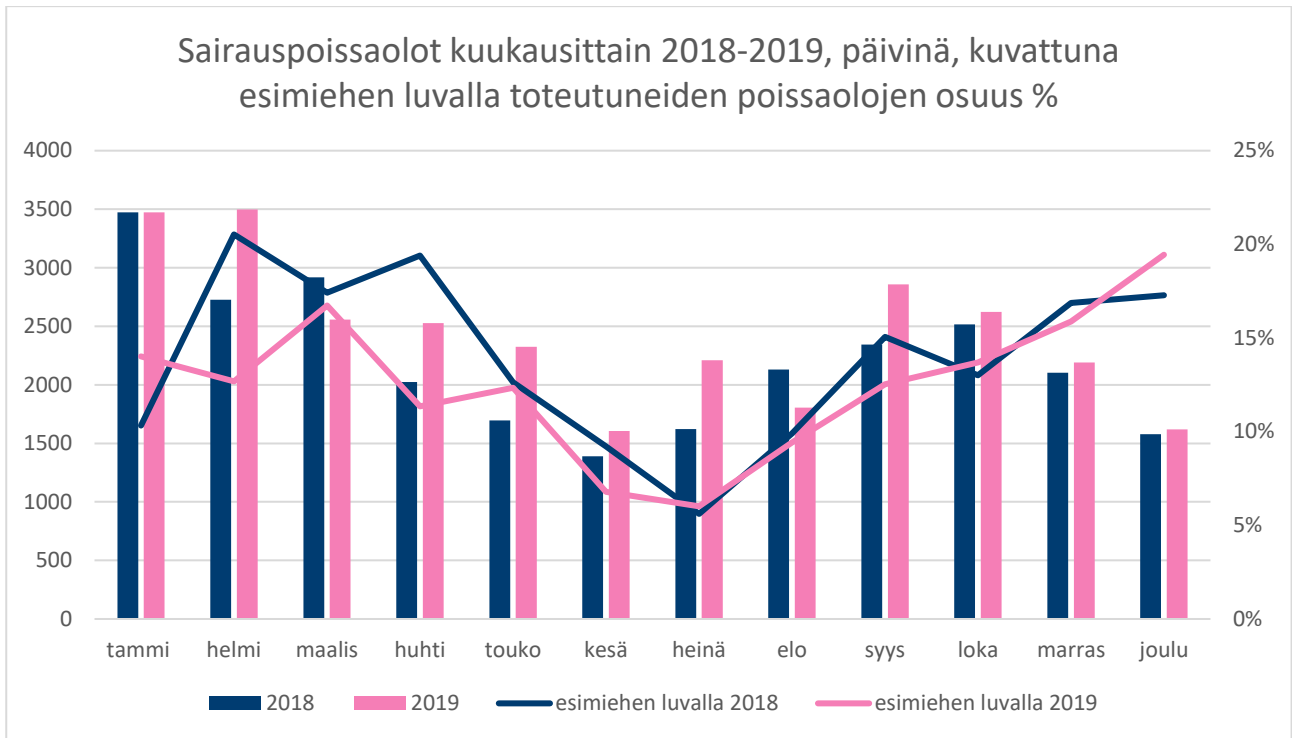
Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa sairauspoissaolot on jaoteltu poissaolojakson pituuden mukaan. Etenkin 1-3 kk ja yli 6 kk kestäneet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna (+79%). Myös 1-3 pv kestoiset poissaolot ovat lisääntyneet, mutta esimiehen luvalla toteutuneiden poissaolojen osuus lyhyistä poissaoloista pieneni jonkin verran. Pihlajalinnan tietojärjestelmän mukaan syyskuu-joulukuu jaksolla 32 % työterveyshuollossa kirjoitetuista sairauspoissaolopäivistä johtui tuki- ja liikuntaelinsyistä, 28 % mielenterveyssyistä ja 18 % hengistyselinsairauksista johtuen.

Sairauspoissaolot Raisio, pv, 2011-2019

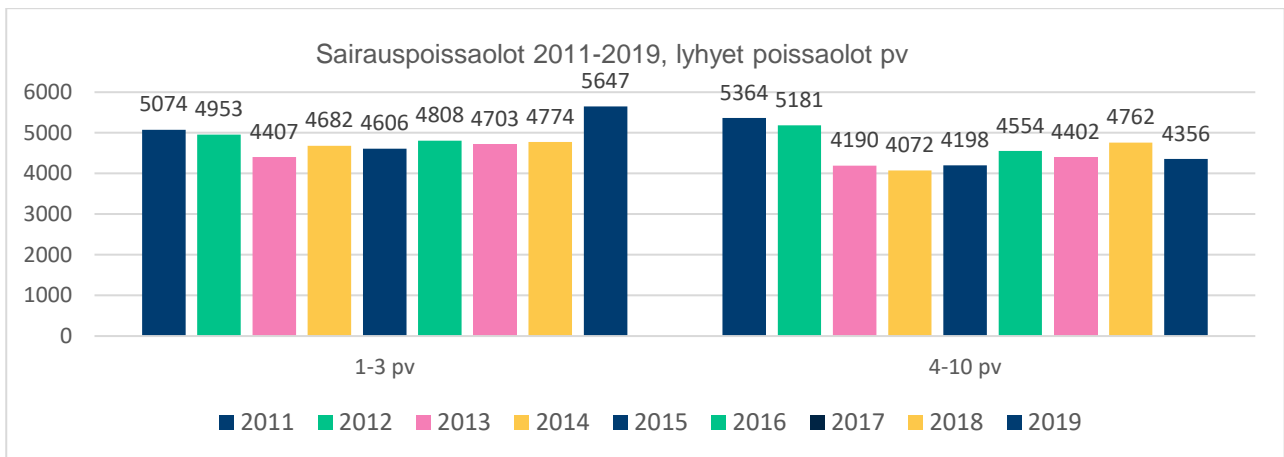


Poissaolot, erikestoisten sairauspoissaolojen osuus poissaolojen kokonaismäärästä 2011-2019





Vuosittain sairauspoissaolojen määrä vaihtelee mm. flunssa/influenssakausien vaihtelun mukaan. Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli eniten tammi- ja helmikuussa.

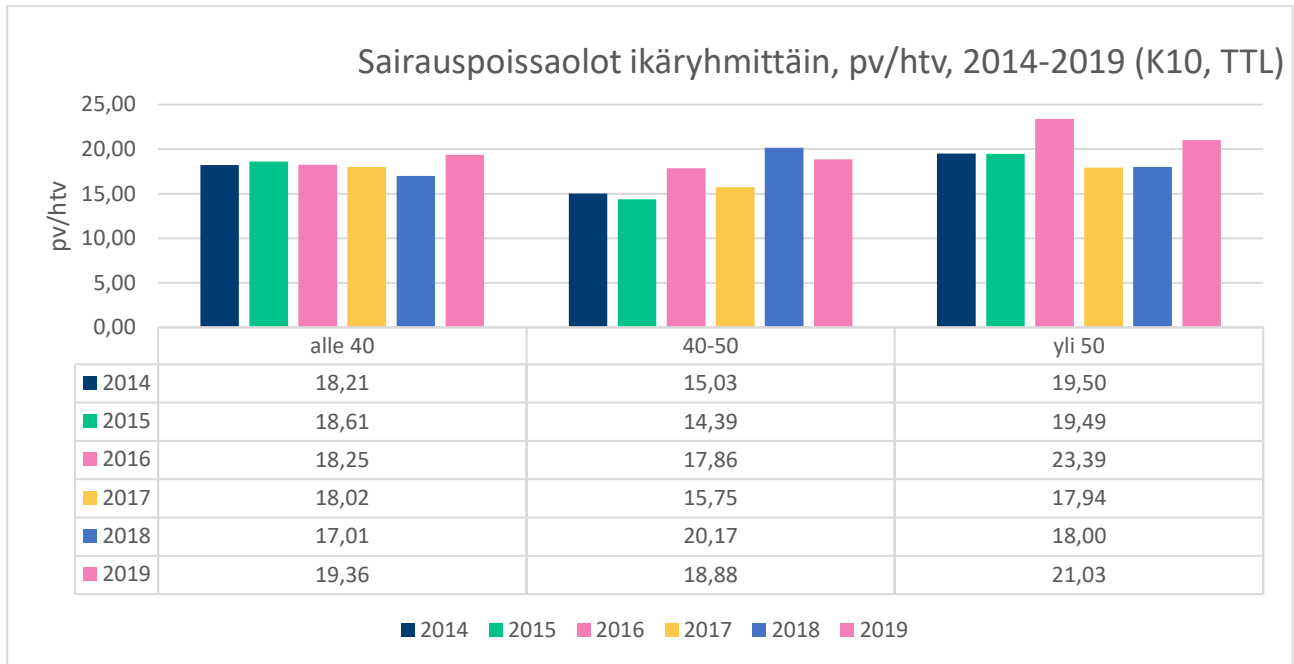


1-10 päivän mittaiset lyhyet sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edellisestä vuodesta 5 % (1-3 pv kestoiset poissaolot + 18%, 4-10 pv – 9%).

Huomioitavaa on, että 42 % vakituisista työntekijöistä ei ollut poissa sairauden vuoksi päiväkään vuonna 2019.

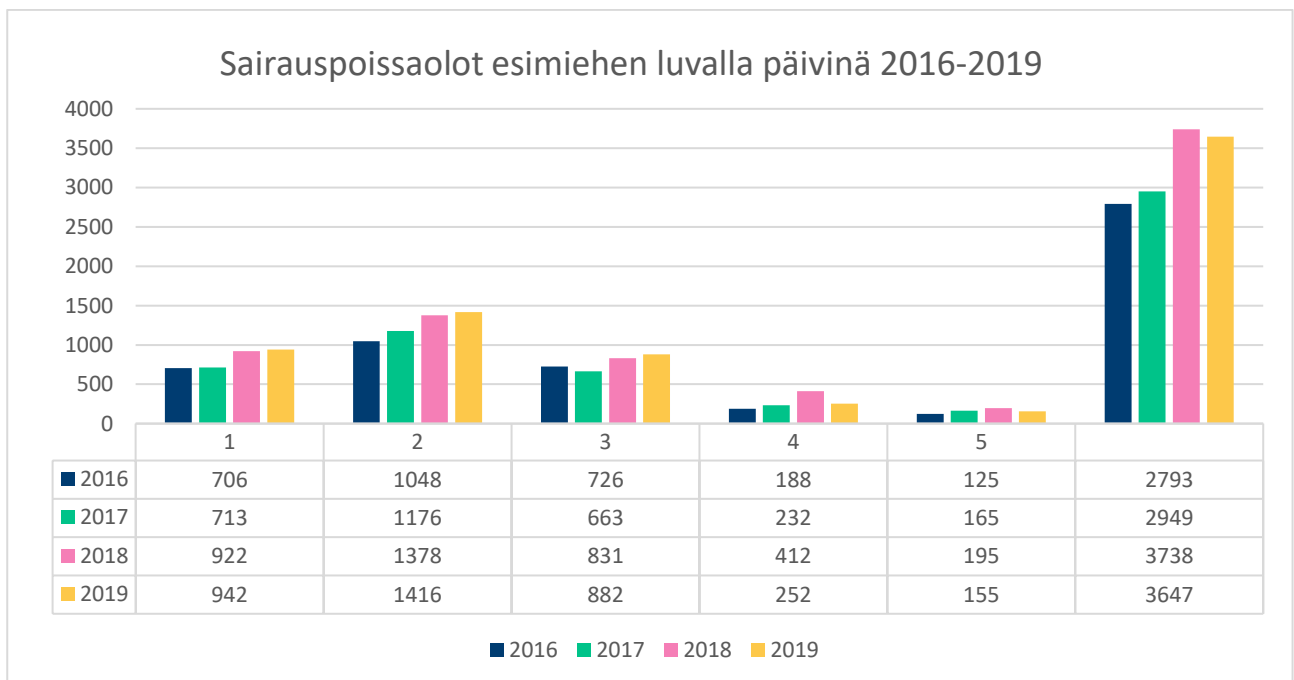
Sairauspoissaolo% vuonna 2019 oli 4,3 % (vuonna 2018: 4,0 %, vuonna 2017 3,8 % ja vuonna 2016 4,2) Sairauspoissaolo% on palkallisten sairauspoissaolojen osuus palkallisesta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 40-vuotiaiden poissaolot ovat lisääntyneet 14 % ja yli 50 –vuotiaiden 17 %.

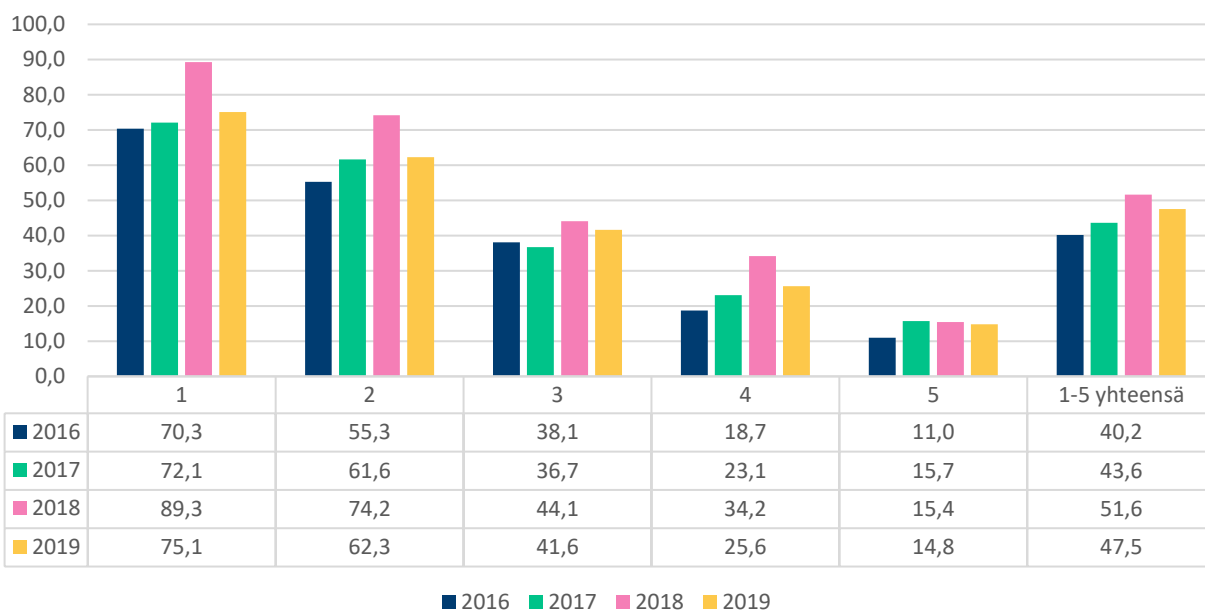


9.1. Sairauspoissaolo esimiehen luvalla

1.3.2016 lähtien Raision kaupungilla on voinut olla poissa töistä sairauslomalla esimiehen luvalla 1-5 kalenteripäivää. Vuoden 2020 alusta palattiin käytäntöön, jossa työntekijä voi olla pois sairauden vuoksi esimiehen luvalla 1-3 pv jakson korkeintaan kolme kertaa vuodessa.



Sairauspoissaolot esimiehen luvalla 2016-2019, kesto ja osuus%



Vuonna 2019 esimiehen luvalla kirjattuja sairauspoissaolopäiviä oli 3647 (vuonna 2018: 3 738 kalenteripäivää ja 2038 kertaa (vuonna 2018: 2 030 kertaa) eli 47,5 prosenttia 1-5 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista perustui esimiehen antamaan lupaan. Käytännöllä säästettiin työterveyshuoltokäyntejä.

9.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut

Raision kaupunki maksaa eläkelaitokselle palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi Kevan määrittämän työnantajakohdaisen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyysriski perustuu toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden (pysyvät ja määräaikaiset) kustannuksiin. Aiemmin vastaavasta asiasta käytettiin termiä varhemaksu. Vuonna 2019 Raision kaupunki maksoi laskennallista työkyvyttömyyskustannusmaksua eläkelaitokselle 938 115 €. Kevan jäsenyhteisöjen työkyvyttömyysriskikerroin on keskimäärin 1,0 % palkkasummasta. Raision kerroin on keskimääräistä korkeampi, vuonna 2019 1,74 % palkoista. Vuonna 2018 Raision kaupunki maksoi varhemaksua (ennenaikaisen eläköitymisen seurauksena) 729 462 €.

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

Jatkossakin koko-aikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrän minimointi hyödyttää taloudellisesti työnantajaa. Keskeisimpiä työnantajan keinoja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä ovat sitoutunut varhaisen tuen toimintamallin käyttö, systemaattinen ja vuorovaikutteinen työterveysyhteistyö sekä toimiva työjärjestely- ja uudelleensijoitustoimintamalli. Myös työhönpaluuta tukevia toimenpiteitä tulee ottaa entistä enemmän käyttöön.

9.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki

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

Tarkoituksena on havaita työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on myös osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työkyvyttömyydestä johtuvien palkanmenetysten ja kustannusten hallinta.

Raision kaupungilla on sovittu, että työntekijä ja esimies käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, jos työntekijä on ollut pois 5 kertaa tai yli 30 pv 12 kuukauden aikana. Vuonna 2019 427 (vuonna 2018: 404) työntekijällä oli varhaisen tuen keskustelun vaativia sairauspoissaoloja. Esimiehillä on käytössään hälytysrajan täyttymisen osoittama seurantaraportti. Tällä hetkellä ei ole olemassa keskitettyä tietoa toteutuneiden varhaisen tuen keskustelun määristä ja vaikutuksista. Varhaisen tuen toimintamallia tulee jatkossa tehostaa ja varmistaa mallin systemaattinen käyttö.

Vuoden 2020 kuluessa otetaan käyttöön työterveyshuolto Pihlajalinnan ja esimiesten ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä tukeva tietojärjestelmä. Tietojärjestelmää käytetään työkaluna varhaisen tuen ja työterveysyhteistyön työkykyprosesseissa. Sovellus korvaa sähköiset ja paperiset irralliset muistiot ja sähköpostit ja tarjoaa turvallisen kommunikointitavan. Esimiehet saavat jatkossa sähköpostimuistutuksen aina kun työntekijän poissaolojen "hälytysraja" täyttyy.

9.4. Työhönpaluun ja työuran jatkamisen tukikeinot

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2019 Keva käsitteli 11 (vuonna 2018 10, vuonna 2017 18) Raision kaupungin työntekijän kuntoutushakemusta. Hakemusten perusteella toteutui kuntoutustoimenpiteitä seuraavasti:

Kuntoutussunnitelman sisältö	2019	2018	2017	2016	Muutos 2018/2019	Muutos% 2018/2019
Työkokeilu	7	7	17	3	0	0 %
Palvelutuottajan kuntoutus selvittely	3	3	2	4	0	0 %
Koulutus	1	2	4	1	1	-50 %
Oppisopimuskoulutus		1			1	-100 %
Työhönvalmennus		1			1	-100 %
Yhteensä	11	14	23	13	3	-21 %

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

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

Työterveyshuolto teki syyskuu-joulukuu 2019 ajanjaksolla 21 ammatillisen kuntoutuksen aloitetta ja yhden lääkinnällisen kuntoutuksen aloitteen.

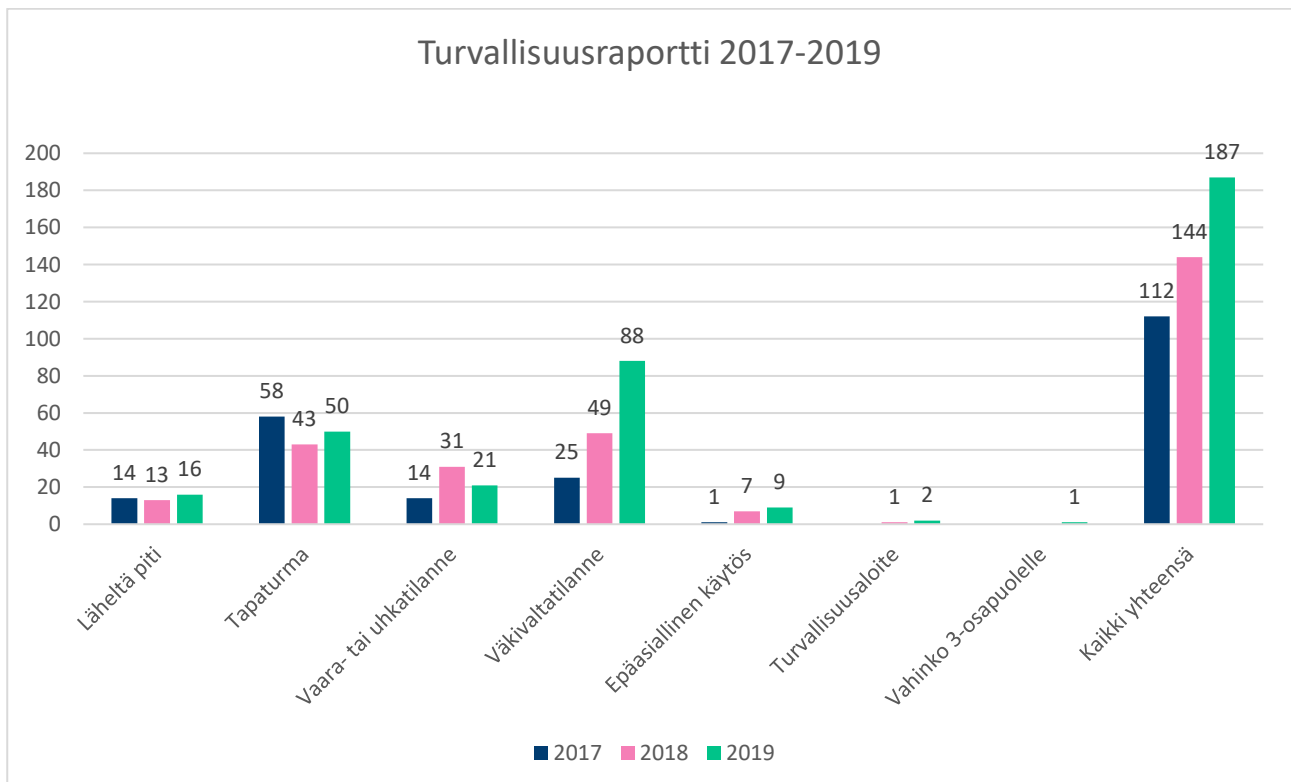
10. Työturvallisuus

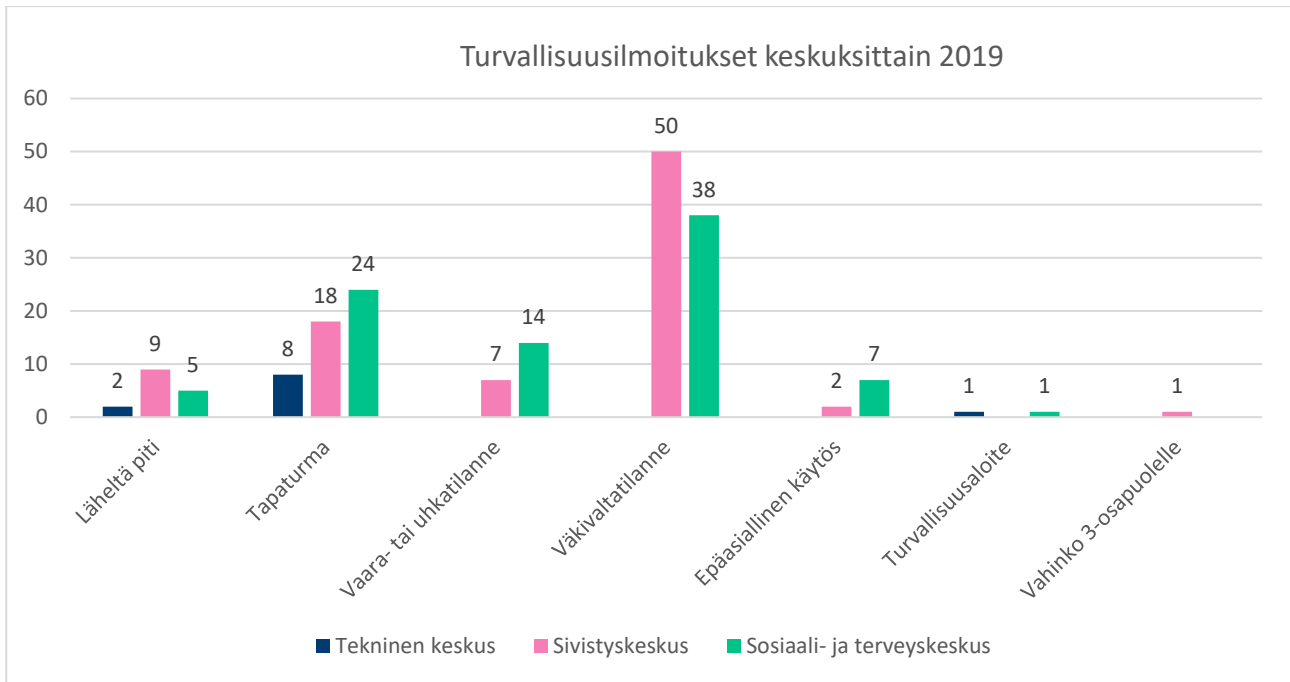
Raision kaupungilla on ollut vuodesta 2017 lähtien käytössä sähköiset ilmoitukset turvallisuuteen liittyvissä tapahtumissa (webropol-lomake). Työntekijä täyttää sähköisen ilmoituksen Raitilla. Tapahtuma käsitellään ilmoituksen jälkeen työyhteisössä ja tehdään tarvittavat toimenpiteet.

Vuonna 2019 tehtiin yhteensä 187 ilmoitusta (vuonna 2018: 144).

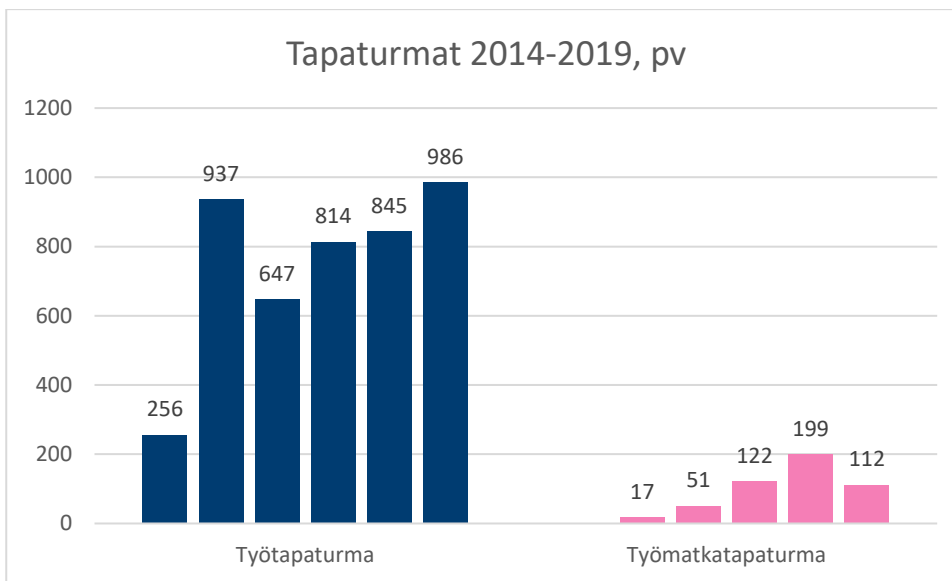
Eniten ilmoituksia tehtiin väkivaltatilanteisiin liittyen (47%). 27 % ilmoituksista liittyi tapaturmiin ja 11 % vaara- ja uhkatilanteisiin. Lisääntyneet väkivaltailmoitukset liittyvät lähinnä pienten lasten varhaiskasvatuksen työntekijöihin kohdistamaan väkivaltaa.

	2017	%	2018	%	2019	%
Läheltä piti	14	13 %	13	9 %	16	9 %
Tapaturma	58	52 %	43	30 %	50	27 %
Vaara- tai uhkatilanne	14	13 %	31	22 %	21	11 %
Väkivaltatilanne	25	22 %	49	34 %	88	47 %
Epäasiallinen käytös	1	1 %	7	5 %	9	5 %
Turvallisuusaloite			1	1 %	2	1 %
Vahinko 3-osapuolelle					1	1 %
Kaikki yhteensä	112	100 %	144	100 %	187	100 %



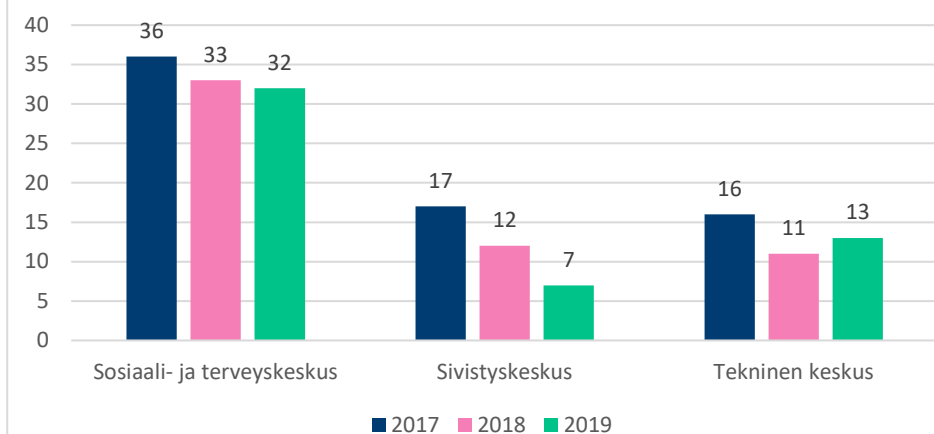


Vuonna 2019 Raision kaupungin työntekijöillä oli poissaoloihin johtaneita työtapaturmia yhteensä 52 (vuonna 2018: 56) kpl. Nämä johtivat yhteensä 986 poissaolopäivään. 38 %:ssa poissaolot olivat 1-3 päivän kestoisia. 50 % tapaturmatapahtumista ei johtanut poissaoloihin.

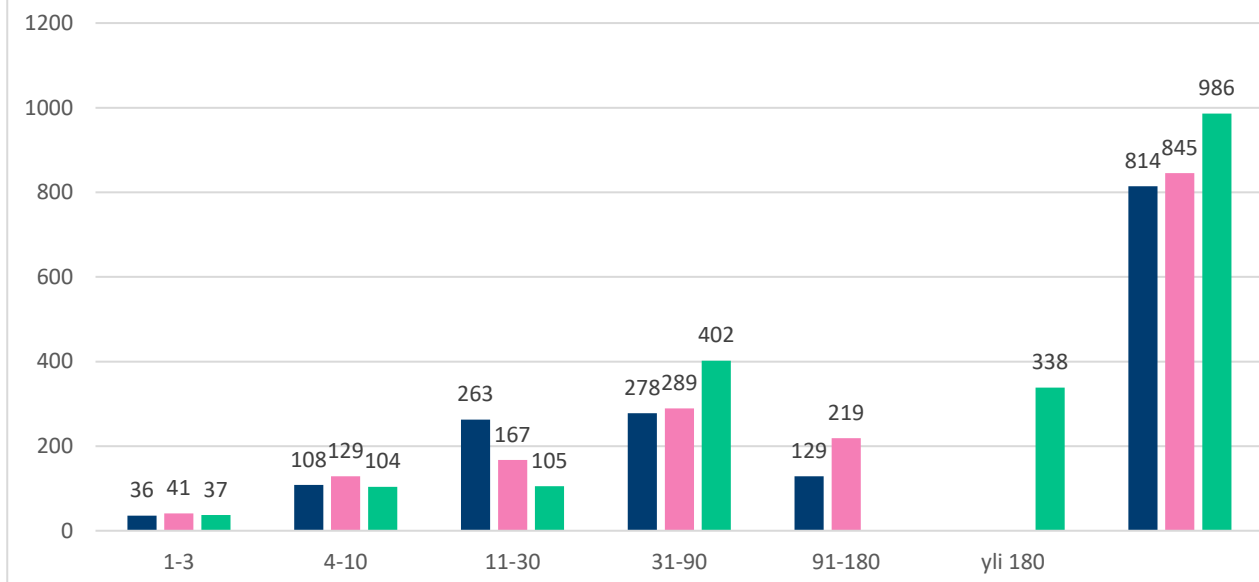


Työmatkatapaturmista johtuvia poissaolojaksia oli 9 kpl. Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 112 poissaolopäivää.

Työtaturmat keskuksittain, kertoja 2017-2019



Työtaturmat poissaolon keston perusteella 2017-2019, pv



11. Virkistystoiminta

Työkyvyn ylläpitoon tähtää osaltaan virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia. Raision kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus käydä uintikeskus Ulpukassa (uinti/kuntosali) ilmaiseksi kerran viikossa (Ulpukka-kortti). Vuonna 2019 käynnit lisääntyivät edelliseen vuoteen verrattuna: uima/kuntosalikäyntejä kertyi 4 652 (vuonna 2018: 3 985, vuonna 2017: 4 416).

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

Tapahtumat kevätkaudella Päivämäärä, tapahtuma, osallistujamäärä	Tapahtumat syyskaudella Päivämäärä, tapahtuma, osallistujamäärä
27.02.2019 Meikkauskoulu, 6	20.07.2019 Karjurock, 19
28.02.2019 Teen maistelu, 10	16.08.2019 Puistopiknik Hattu-teemalla, 30
06.03.2019 Meikkauskoulu II, 6	22.08.2019 Metsämieli - hyvinvointia luonnosta – ilta, 6
07.03.2019 Lintujen tiirailua Friisilän verstaiden pihapiirissä, 5	07.09.2019 Raisio-Naantali –liikuntapäivä, 37
09.03.2019 Himoksen lasketteluretki, 44	19.10.2019 Notre Damen kellonsoittaja – teatteriretki Tampereelle, 30
13.03.2019 Meikkauskoulu III, 6	19.10.2019 Tanssiksi-tanssiliikunta ja Asahi – lajitutustuminen, 12
06.04.2019 Sählyturnaus 2019, 45	21.10.2019 Saunajooga, 8
09.05.2019 Äänimaljarentoutus, 14	22.10.2019 Saunajooga II, 8
15.05.2019 Kuohuviini-ilta, 26	24.10.2019 Turku Dark Side –kierros, 25
25.05.2019 Helsinki-päivä ja Hietaniemen hautausmaa, 26	16.11.2019 Tanssiksi-tanssiliikunta ja Kehonhuolto –lajitutustuminen, 12
28.05.2019 Padel-lajitutustuminen, 12	23.11.2019 Lavis-lavatansijumppa ja Venyttely – lajitutustuminen, 12
04.06.2019 Kaivausesittely Jokipellon arkeologisilla kaivauksilla, 6	29.11.2019 Henkilökunnan Pikkujoulu-juhla, 320 (arvio)
06.06.2019 Heideken – aito turkulainen kesäkomedia –kesäteatteri, 30	10.12.2019 Saunajooga III, 8
11.06.2019 Farmersgolf-lajitutustuminen, 9	
29.06.2019 Saaristoretki Isokarin majakkasaarelle, 42	

Yksittäistapahtumien lisäksi Virty järjestää viikoittaisia liikuntavuoroja (mm. sähly, sulkapallo, naisten lentopallo, salijumppaa, verryttelyjumppaa, vesitreenejä, HIIT-treeniä ja biletorstaita).

Virtyn toiminnasta järjestettiin pääluottamusmiesten aloitteesta lokakuussa kysely kaupungin henkilöstölle. Kyselyyn vastasi 466 työntekijää. Vastanneista 74 % ilmoitti osallistuneensa johonkin Virtyn järjestämään toimintaan: suosituin tapahtuma oli vuosittainen kaupungin joulujuhla (61 % ilmoitti osallistuneensa). 77 % ilmoitti kokevansa, että toimintaa järjestetään sopivasti ja toimintaa tarpeellisena piti 45 % vastanneista. Kyselyssä pyydettiin myös vapaamuotoisesti palautetta. Palautteissa mm. kiitettiin virkistystoimikuntaa hyvästä työstä, toivottiin lisää uintivuoroja ja toivottiin liikunta- ja kulttuuriseteleitä virkistystoimikunnan tilalle tai lisäksi. Kyselyn tulokset ja toiveet käsiteltiin kaupungin yhteistoimintaryhmässä.

Syyskuussa vietettiin 20:n kerran Henkilökunnan päivää. Päivän ohjelmassa oli mm. brasilialaisten rytmien lyömäsoitin työpaja, hyvinvointiluento, äänimaljarentoutusta, vesijumppaa, joogaa, käsityöpajoja, eläkeluento, kaksi ohjattua kävelyretkeä, kiipeilyä, rappusreeniä, uintia ja työhyvinvointi-, työsuojelu –ja tuotenäyttely.

Tapahtumiin tuli 501 ilmoittautumista. Lähes 250 työntekijää antoi palautetta päivän tapahtumista ja he antoivat päivän yleisarvosanaksi 8,8 (asteikolla 4-10) (vuonna 2018: 8,7, vuonna 2017 8,6)

Iso osa tapahtumista toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa. Päivän vieraillevana pääpuhujana oli Tom Pöysti.

12. Työterveyshuolto

Vuonna 2019 Raision kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut kilpailutettiin, ja 1.9.2019 lähtien henkilöstön työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Pihlajalinna. Raision kaupungin työterveyshuollon henkilöstö siirtyi Pihlajalinnan palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä. Myös toimipisteet Raisiossa ja Naantalissa säilyivät ennallaan. Akuuteissa sairaustapauksessa erikseen sovittaessa henkilöstön on mahdollista käyttää myös muita Pihlajalinnan toimipisteitä.

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

Vuonna 2019 muutokset työterveyshuoltosopimuksessa ja palveluntuottajan vaihtuminen aiheuttivat siirtymävaiheessa melko paljon keskustelua. Syksyn kuluessa työterveyshuollon sopimuksen sisältöä on pyritty selkiyttämään.

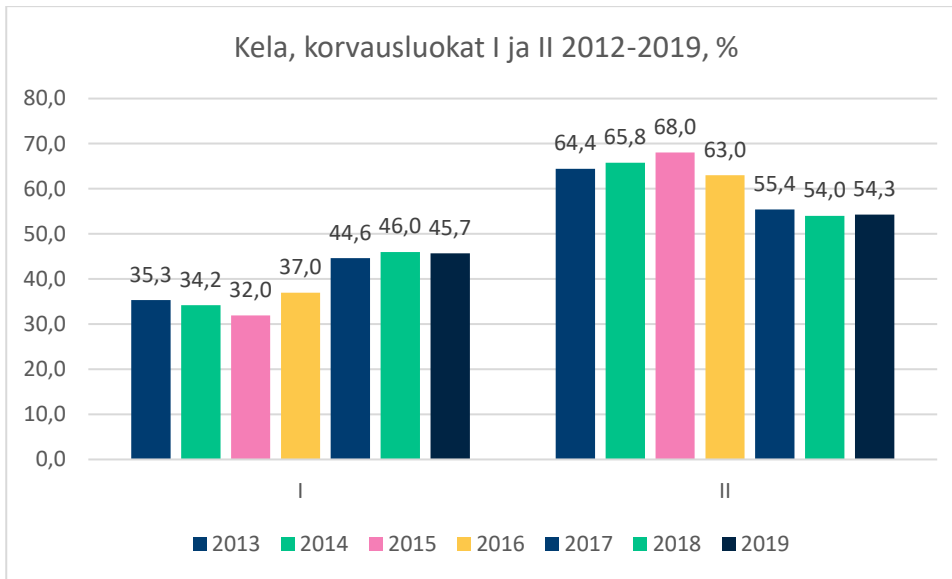
12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta

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

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

Työterveyshuolto osallistui vakituksena jäsenenä Raision kaupungin yhteistoimintaryhmän kokouksiin.

Työterveyshuollon toiminnan painopistettä on pyritty jo usean vuoden ajan suuntaamaan ennaltaehkäisevään suuntaan. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus (Kela korvausluokka I) oli vuonna 2019 45,7 (= -0,3 %-yksikköä edelliseen vuoteen verrattuna). Koska palveluntuottaja vaihtui kesken vuotta, vuoden 2019 kokonaistoiminnan tunnusluvut on yhdistetty henkilöstöhallinnossa.



12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset

Vuonna 2019 työpaikkaselvityksiä (niin sanottuja perusselvityksiä) tehtiin 13 kohteeseen. Perusselvitykset tehtiin konsernihallintoon, Sivistyskeskuksen oppilashuoltoon ja hallintoon, Petäsmäen, Kuloisten, Leijapuiston, Vaisaaren, Hakinmäen, Pasalanpuiston ja Kaanaan päiväkoteihin, kirjastoon, hammashuoltoon ja Kerttulan liikuntahalliin. Työpaikkaselvityksissä ovat työterveyshuollon edustajien lisäksi mukana kaupungin työsuojeluhenkilöstö.

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

Terveystarkastuksia tehtiin mm. työpaikkaselvityskohteissa työskenteleville työntekijöille, määräaikaistarkastuksia työterveyslakiin perustuen (esim. yötyön tekijät, maalarit, muurarit ja hammashuollon työntekijät), sijoitettaessa työntekijöitä työhön ja työolosuhteiden muuttuessa. Työfysioterapeutit ja työpsykologit ovat osallistuneet perustyöpaikkaselvityksiin tarpeen mukaan sekä tehneet tarpeen mukaan suunnattuja työpaikkaselvityksiä. Vuonna 2018 käynnistynyt työfysioterapeuttien suoravastaanotto toiminta jatkui.

12.1.2. Työterveysneuvottelut

Vuonna 2019 toteutui 51 työterveysneuvottelua ja (vuonna 2018 24 kpl) neljä puhelimitse käytyä työterveysneuvottelua (osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto, tarvittaessa tukihenkilö ja /tai henkilöstöhallinto).

Työterveysneuvottelut vuonna 2019 ikäryhmittäin (neuvottelut, joista laadittiin muistiot)

	Ikäryhmä					
	20 – 30v.	31 – 40v.	41 – 50v.	51 – 55v.	56 – 60v.	yli 61 v.
Työterveysneuvottelut, kpl	1	7	13	11	14	5

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

12.1.3. Työterveyshuolto Aurinkoristeyksen toimenpidetilasto tammikuu-elokuu 2019

Työntekijään kohdistunut toiminta (kpl) ammattiryhmittäin												
	Terveystarkastukset				Yksilön tietojen anto ja ohjaus				Sairaanhoitokäynnit			
	2016	2017	2018	elokuu 2019	2016	2017	2018	elokuu 2019	2016	2017	2018	elokuu 2019
Lääkäri	530	439	313	197	204	200	99	67	5882	5543	5477	3841
Terveydenhoitaja	347	408	621	384	457	563	1092	238	533	681	537	307
Työfysioterapeutti	61	110	112	67	411	427	462	291				
Työpsykologi	129	188	252	154	11	8	40	13				
Erikoislääkäri	13	7	9	8					76	105	90	62

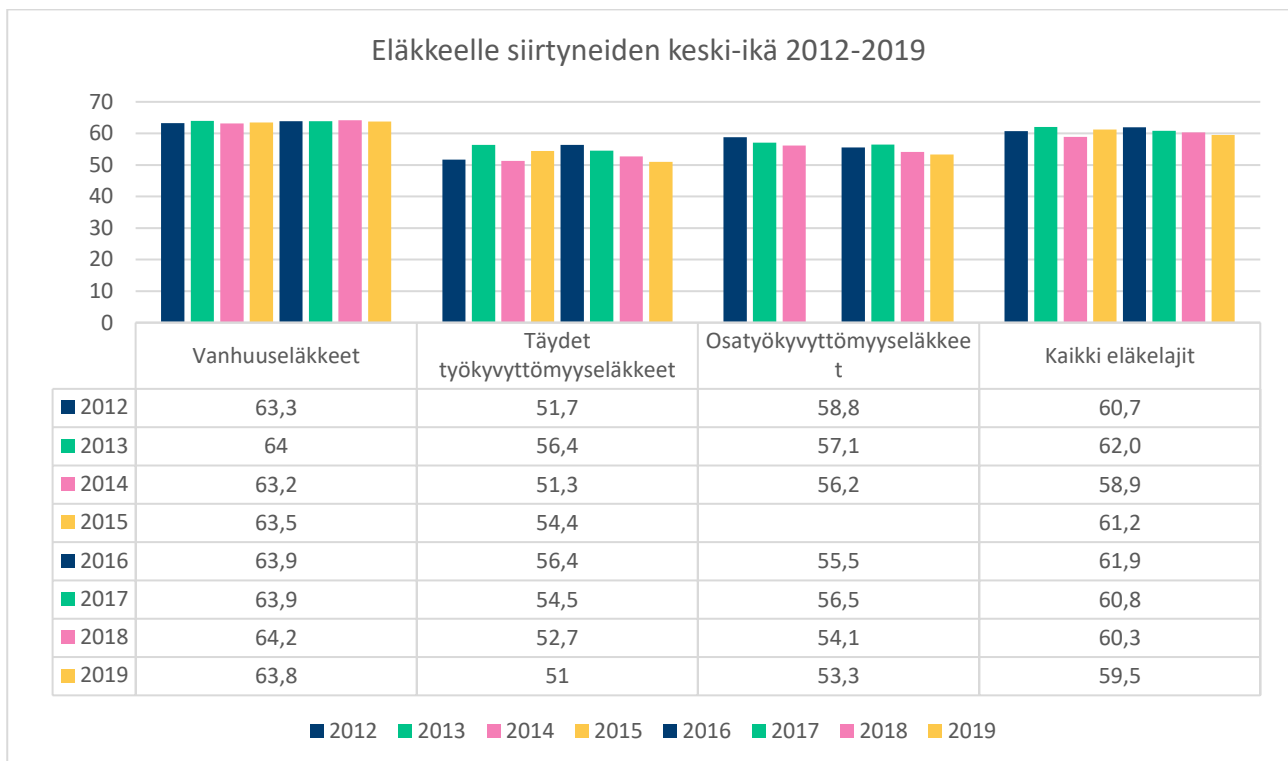
Työympäristöön ja työyhteisöön kohdistuva toiminta (h) ammattiryhmittäin								
	Työpaikkaselvitykset (h)				Ryhmän neuvonta ja ohjaus (h)			
	2016	2017	2018	elokuu 2019	2016	2017	2018	elokuu 2019
Lääkäri	36,5	76,5	47	29	0	0	0	
Terveydenhoitaja	117	170	166	67,5	0	0	0	
Työfysioterapeutti	221	228	147	154,5	2	14	27,5	
Työpsykologi	75	81	190	50,5	6,5	0	19	

Laboratorio- ja kuvantamistutkimukset (kpl) eriteltynä ennalta ehkäisevän työn ja sairaanhoidon osalta				
Ennalta ehkäisevä työ (I-ryhmä)				
	2016	2017	2018	elokuu 2019
Laboratorio	2162	1244	2383	1151
Kuvantaminen	19	10	8	8
Sairaanhoito (II-ryhmä)				
	2016	2017	2018	elokuu 2019
Laboratorio	8152	7197	6916	4495
Kuvantaminen	908	581	642	378

13. Eläköityminen

Keva toimittaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2019 jäi toistaiseksi voimassa olevalle kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke) 37 kaupungin työntekijää (vuonna 2018: 43).

Kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2018 oli 59,5 vuotta (vuonna 2018 60,3, vuonna 2017 60,8 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna oli 63,8 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 51 vuotta. Näyttää siltä, että keskimääräisesti työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään yhä nuorempana.

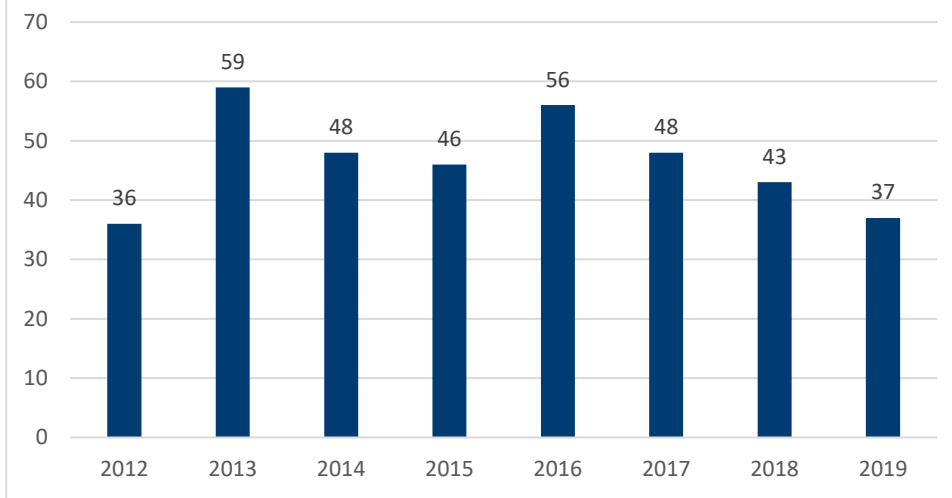


Vuonna 2019 eläkkeelle jääneistä 31 on jäänyt vanhuuseläkkeelle. Eläkepäätöksiä kaupungin työntekijöistä tehtiin vuosina 2012 - 2019 seuraavasti:

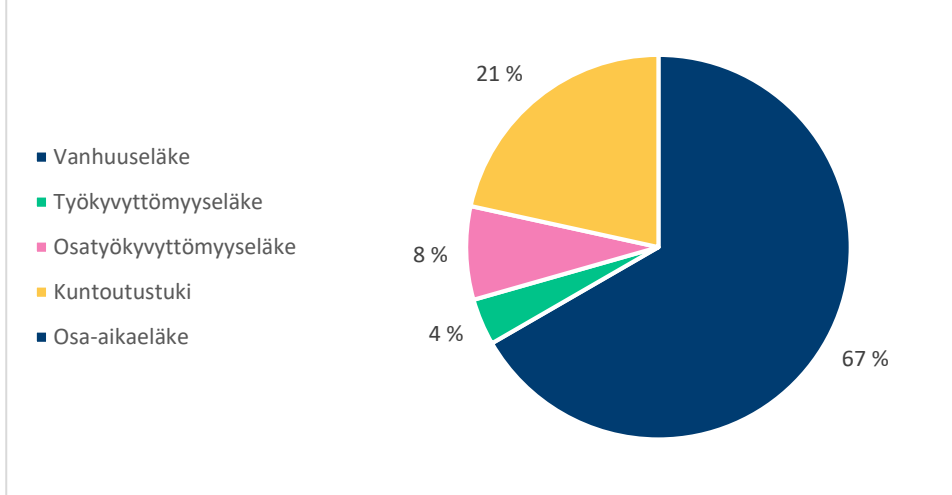
Eläkelaji	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vanhuuseläke	27	45	32	35	41	34	34	31
Työkyvyttömyyseläke	2	4	5	4	5	6	1	2
Osatyökyvyttömyyseläke	4	4	8	1	4	6	8	4
Kuntoutustuki	5	8	10	7	5	7	10	11
Osa-aikaeläke	3	6	3	6	6	2	0	0
Työttömyyseläke	0	0	0		0	0	0	0
Yhteensä*	41	67	58	47	55	53	53	48

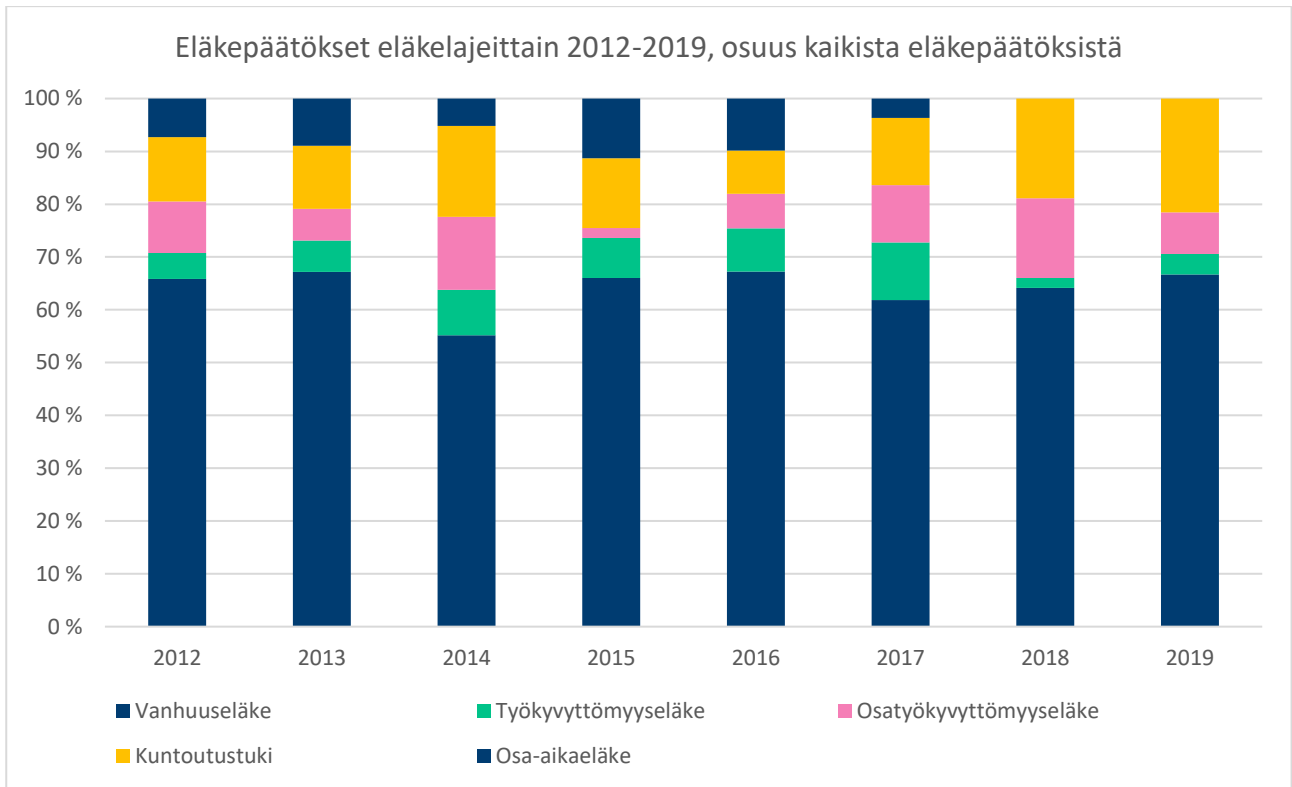
* ei sis. osa-aikaeläkettä

Eläköityminen 2008-2019, pysyvät eläkkeet

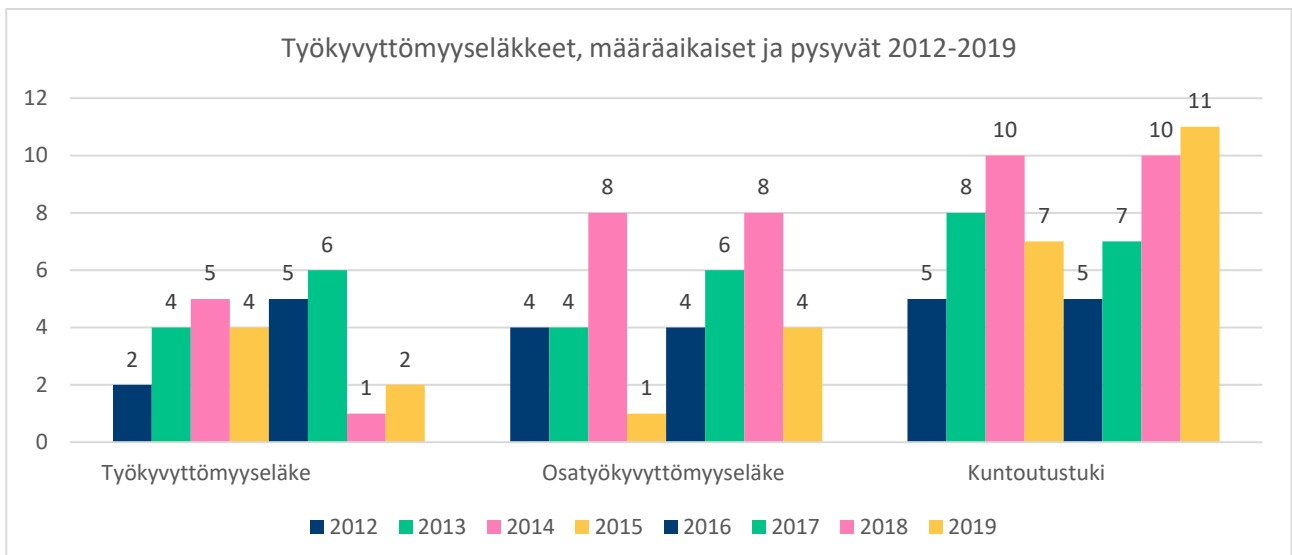


Eläkepäättökset eläkelajeittain 2019



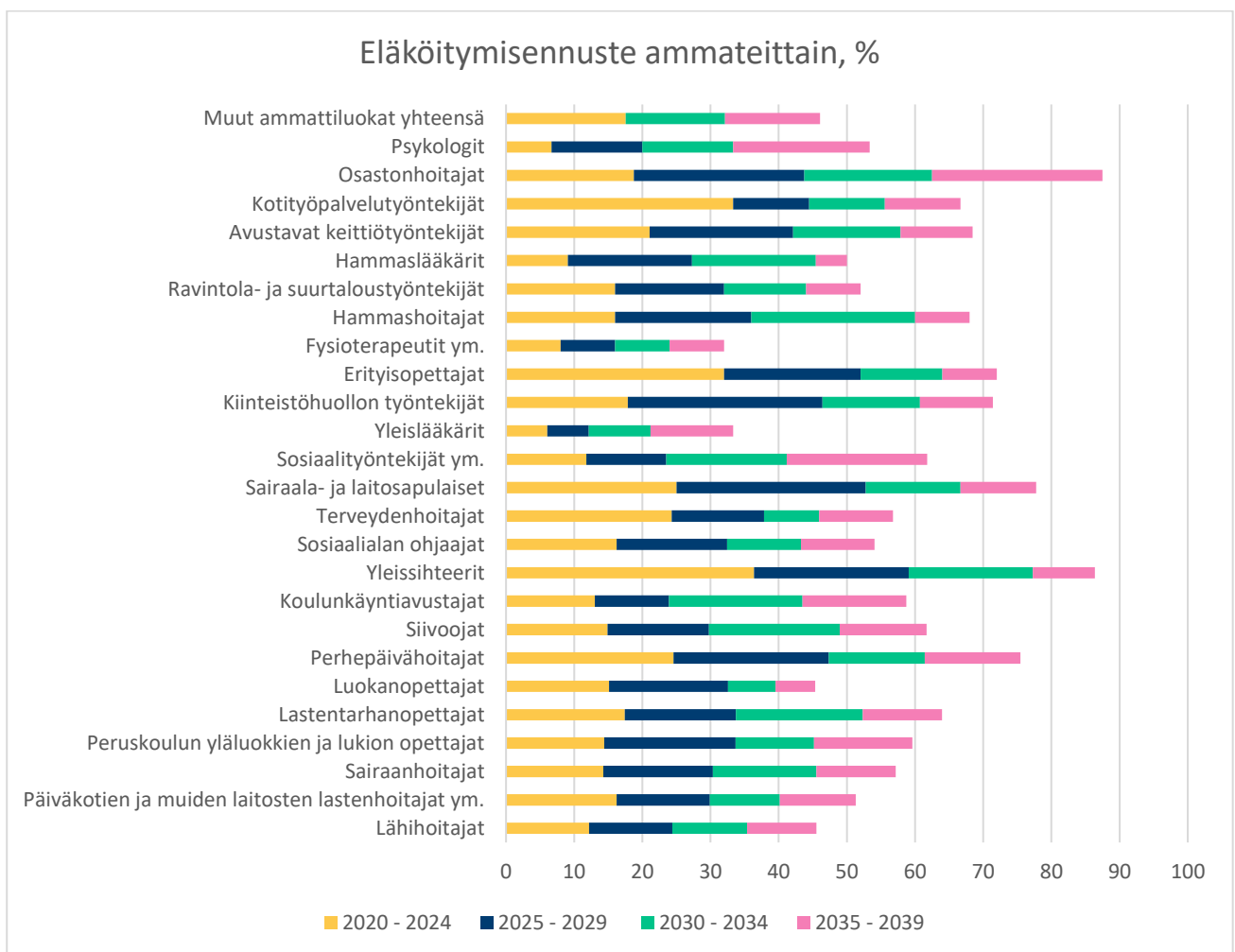
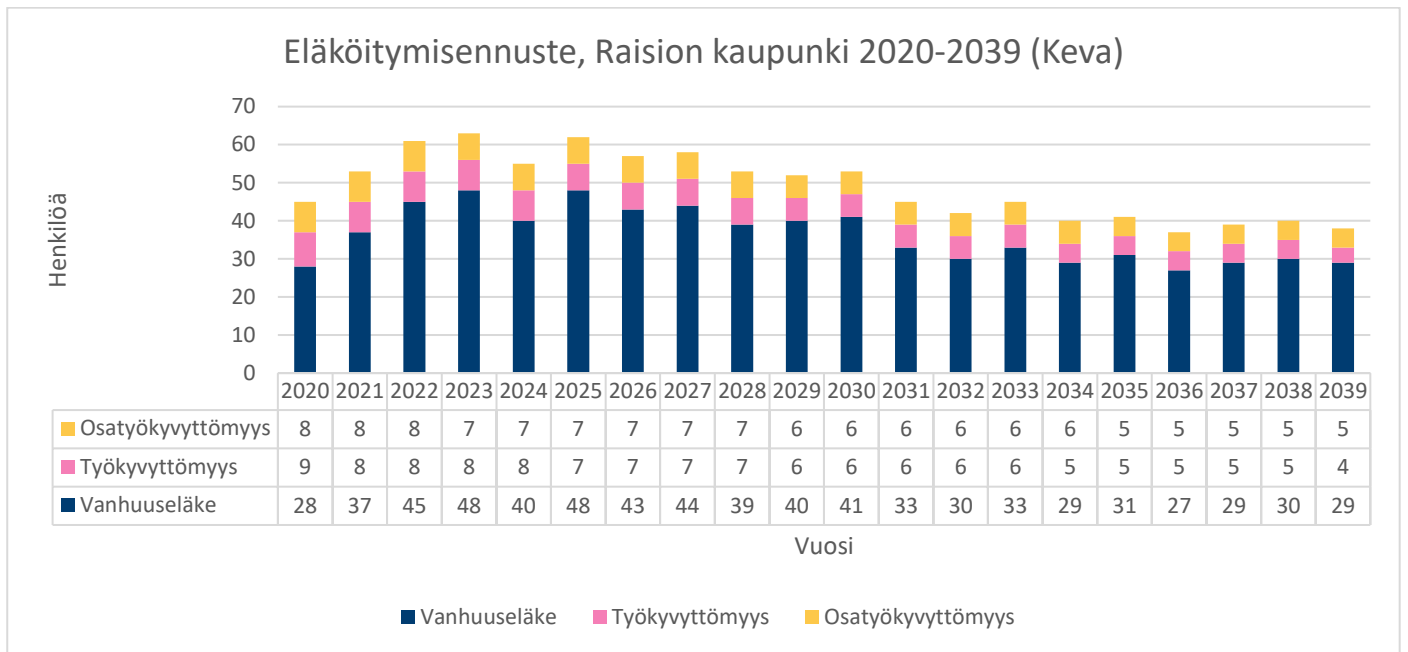


Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria. Pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2019 Kevan tilaston mukaan kaksi työntekijää. Keva laskee tilastoonsa vain ne eläköitymiset joita ei ole edeltänyt määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Kaikkineen pysyviä työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi viisi. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 11 työntekijää. Neljä työntekijää siirtyi osatyökyvyttömyyseläkkeelle.



13.1. Eläköitymisennuste

Keva on laatinut eläkkeellelähtöennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2020-2024) eläkkeelle n. 276 työntekijää.

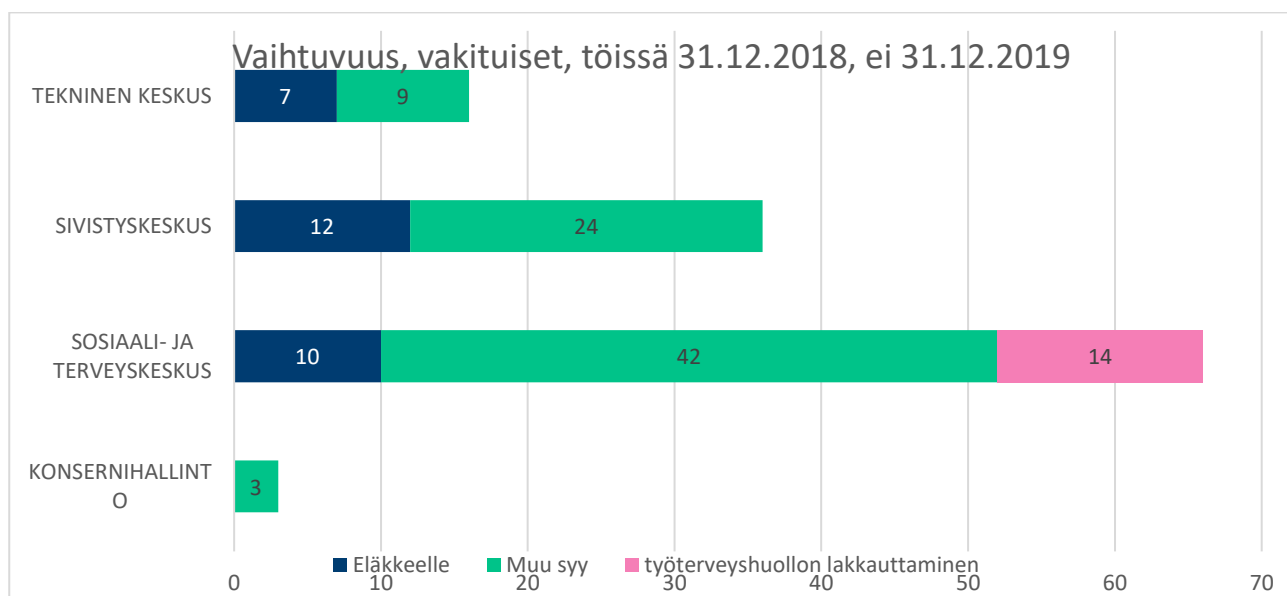
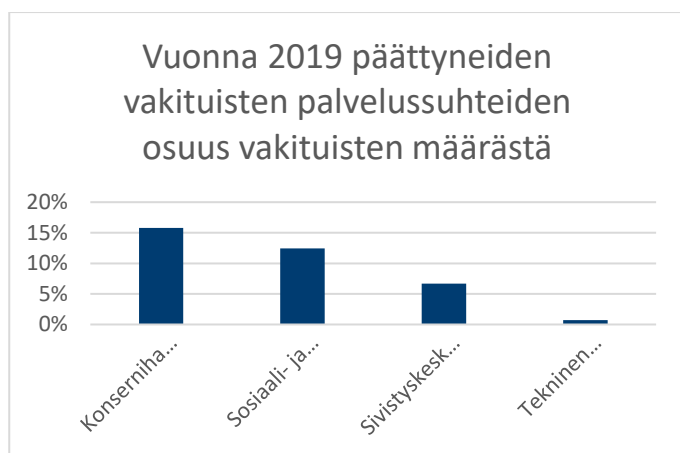


Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ns. yleisessä vanhuuseläkeiässä, joka on määritelty jokaiselle syntymävuodelle erikseen. Vanhuuseläkkeelle vakituista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana.

Lukumääräisesti vanhuuseläkkeelle v. 2020-2029 tulee jäämään eniten lähihoitajia, lastenhoitajia, sairaanhoitajia, ja opettajia. Kun tarkastellaan eläköityvien osuutta ammateittain, suurimpia ryhmiä ovat sihteerit, erityisopettajat, kiinteistönhoitajat ja perhepäivähoitajat.

14. Vaihtuvuus

Kaupungin vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus oli vuonna 121 henkilöä (2018: 110). Työterveyshuollon lakkauttamisen kautta Pihlajalinnan palvelukseen siirtyi 14 työntekijää, eläkkeelle siirtyi 29 työntekijää, loput 78 vakituista irtisanoutui muista syistä.



15. Rekrytointi

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

Vuoden 2019 aikana ulkoisessa haussa oli 214 tehtävää (vuonna 2018 234). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituisia 104 ja määräaikaista 110 kpl. 54 % paikoista oli sosiaali- ja terveyskeskuksen tehtäviä, 29 % sivistyskeskuksen 15 % teknisen keskuksen ja 1 % konsernihallinnon tehtäviä.

Julkisessa haussa olleet työpaikat 2019				osuus keskuksittain, %	Vakinainen	Määräaikainen
	2017	2018	2019			
Konsernihallinto	3	4	2	1 %	1	1
Sivistyskeskus	64	67	63	29 %	35	28
Sosiaali- ja terveyskeskus	128	128	116	54 %	53	63
Tekninen keskus	25	35	33	15 %	15	18
Raisio	221	234	214	100 %	104	110

Hakijoita Raision kaupungin tehtäviin oli vuonna 2019 yhteensä 2 231 hakijaa (vuonna 2018: 2796, 2017 hakijoita: 3 765). Hakijoiden määrä vaihteli paljon haettavan tehtävän ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Esimerkiksi perusopetuksen opettaja tehtäviin tuli yli sata hakemusta, kun taas varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin tuli 1-5 hakemusta.

15.1. Nuorten kesätyöt

16-26 –vuotiaille raisiolaisilla nuorilla oli mahdollisuus hakea arvottavaa neljän viikon kestoista työpaikkaa. Hakijoita kesätöihin oli 321. Raision kaupungin työyksiköissä (esim. päiväkodeissa, siivous- ja puistotöissä) oli työpaikkoja 84 nuorelle. Kaupungin työpaikkojen lisäksi arvottiin 30 kesätyöseteliä, jonka tuella nuori saattoi hakea itse työpaikkaa. Edellytyksenä setelin (arvo 300 euroa) käyttöön oli, että työnantaja palkkaa nuoren kokoaikaiseen työhön vähintään 4 viikoksi. Vuonna 2019 kahdeksan työnantajaa haki etuutta palkatakseen nuoren kesätöihin.

16. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2019

HENKILÖSTÖPANOKSET		2019	2018	2017	2016
Vakituinen henkilöstö	lkm	1299	1319	1292	1275
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)		1490,2	1491,5	1431,3	1425,4
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	56 657 389	54 958 425	51 635 171	51 354 000
Palkkasivukulut	€	14 776 682	14 455 524	14 434 342	16 081 111
Henkilöstökorvaukset	€	1 091 496	964 235	791 022	1 009 351
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT					
Työterveyshuolto	€	666 751	771 612	712 041	715 475
Työterveyshuoltokorvaukset	€	363 856	420 000	388 690	381 174
Virkistystoiminta	€	68 704	61 892	64 857	65 082
HENKILÖSTÖN TILA					
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47	47	47	47,1
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	37	43	46	46
Sairauspoissaolot	pv	29 298	26516	23 951	27 647
Työtapaturmat	pv	986	845	814	647