



# Henkilöstöraportti 2020

Raisio kaupunki

# 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 .....	5
6. Henkilöstön ikärakenne .....	8
7. Palkkakustannukset .....	9
8. Koulutus ja osaaminen .....	9
8.1. Koulutuskorvaus .....	10
8.2. Omaehtoinen koulutus .....	10
8.3. Keskitetty koulutus .....	10
9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset .....	11
9.1. Sairauspoissaolo esimiehen luvalla.....	13
9.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut .....	14
9.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki.....	14
9.4. Työhönpaluun ja työuran jatkamisen tukikeinot .....	15
10. Työturvallisuus .....	15
11. Virkistystoiminta.....	18
12. Työterveyshuolto.....	19
12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta .....	19
12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.....	20
12.1.2. Työterveysneuvottelut .....	20
13. Eläköityminen .....	21
13.1. Eläköitymisennuste.....	24
14. Vaihtuvuus.....	26
15. Rekrytointi .....	26
15.1. Nuorten kesätyöt .....	27
16. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2020.....	28

Kannessa Auli-Maarit Meriläinen istuttamassa alppiruusua (kuva: Kari Heikkilä)

# 1. Yleistä

---

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kerätä yhteen henkilöstöön liittyvä tilastotietoja sekä henkilöstöön vuoden 2020 aikana kohdistuneita tapahtumia. Raportti on laadittu henkilöstöhallinnossa. Tärkeää on, että näiden kerättyjen tietojen pohjalta voitaisiin suunnata toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista.

## 2. Toimintaympäristön muutokset

---

Koronaviruksen aiheuttama pandemia on vaikuttanut huomattavasti työskentelyyn vuoden aikana. Maaliskuusta alkaen on kaupungissa kokoontunut pandemiajohtoryhmä, jossa eri keskusten edustajat ovat pohtineet sekä kaupunkilaisten että henkilöstön suojaamiseen liittyviä kysymyksiä. Valtiovallan päätösten johdosta jouduttiin keväällä sulkemaan useita vapaa-aikatoimen yksiköitä ja lopettamaan Raisio-opiston lähiopetus. Henkilöstön osalta näissä yksiköissä jouduttiin työnteko keskeyttämään. Keskeytys koski 23 henkilöä. Osa näiden yksiköiden henkilöstöstä työllistyi sosiaali- ja terveystoimen tehtävissä. Säästöyistä oli myös käyty yt-neuvottelut ja osa henkilöstöstä oli lomautettuna. Lomautukset kohdistuivat konsernihallintoon, sivistyskeskukseen ja tekniseen keskukseen. Lomautettuja oli yhteensä 388. Sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä ei lomautettu koronatilanteen johdosta. Myöskään opettajia ei lomautettu, koska tällöin olisi ollut vaarna koronan johdosta saatujen valtionapujen menetys.

Koronatilanteen johdosta myös etätyöskentely otettiin laajasti käyttöön. Opetushenkilöstö joutui pandemian alettua järjestämään etäopetuksen todella nopeasti. Tehtävissä kuitenkin onnistuttiin hyvin. Myös muissa tehtävissä, joissa etätyöskentely on mahdollista, sitä on toteutettu laajasti. Ajoittaisena ongelmana on ollut työskentelyyn soveltuvien työvälineiden saatavuus.

Vuoden aikana valmisteltiin myös talouden sopeuttamisen toimenpiteitä ja kaupungin organisaation uudistamista. Työskentely kuitenkin hieman hidastui kaupunginjohtajan vaihtumisen aiheuttaman tilanteen johdosta. Näissä asioissa päätökset siirtyivät vuodelle 2021.

Vuoden aikana toteutettiin yhdessä Nokian kaupungin ja Työterveyslaitoksen kanssa Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -hanke. Hankkeessa oli tavoitteena vähentää erityisesti nuorten naisten mielenterveysyistä johtuvia poissaoloja. Hanketta tuki taloudellisesti kuntien eläkevakuutus. Kummassakin kaupungissa pilottina toimi varhaiskasvatuksen henkilökunta. Työterveyslaitos seuraa hankkeen vaikutuksia.

## 3. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

---

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

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa. Yhteistoimintaryhmä käsitteli vuoden aikana useamman kerran koronatilanteeseen liittyviä asioita. Kunta10-kyselyn tulokset esiteltiin ryhmälle. Kaupungin omien säännösten muutoksista käsiteltiin kaupungin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan ohjeita, varhaisen tuen ohjeen täydennystä, konsernihallinnon organisoinnin muutosta ja ohjeita lääkärissä ja tutkimuksissa käymisestä. Koulutussuunnitelma ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2021 olivat myös ryhmän käsiteltävänä.

Keskusten yhteistyöryhmät käsittelevät keskusten toimialaan liittyviä yhteistyökysymyksiä. Yhteistoiminnan ohjeen mukaan niiden tulee kokoontua vähintään kaksi kertaa vuodessa. Kaikkien keskusten yhteistyöryhmät kokoontuivat vuoden 2020 aikana 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 keskuksen valtuutetuksi valittiin Juha Jokela. Lisäksi valittiin kaksi työsuojeluasiamiestä.

## 5. Henkilöstön määrä

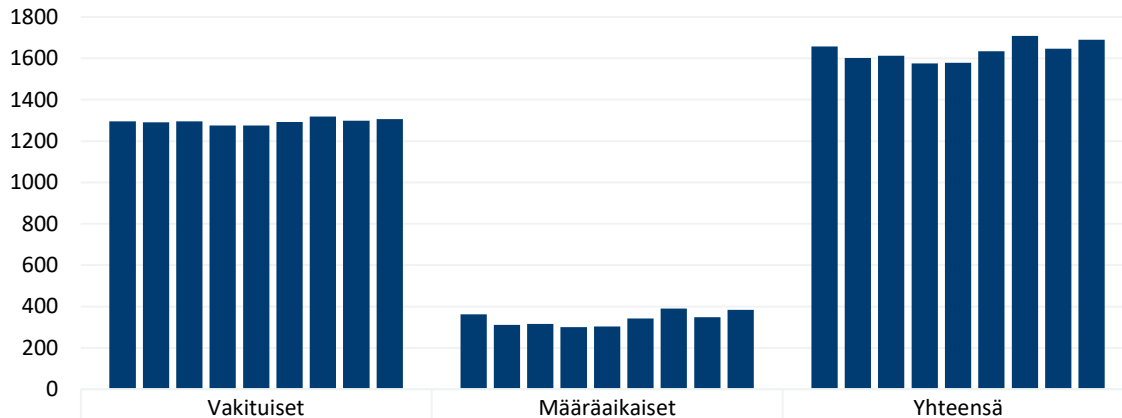
---

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 31.12.2020 1 306 vakituista työntekijää. Vuoteen 2019 verrattuna vakinaisten määrä kasvoi 7 työntekijällä.

## Henkilömäärä 31.12. 2012-2020



	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
■ 2012	1296	362	1658
■ 2013	1291	311	1602
■ 2014	1296	316	1612
■ 2015	1276	300	1576
■ 2016	1275	303	1578
■ 2017	1292	342	1634
■ 2018	1319	390	1709
■ 2019	1299	348	1647
■ 2020	1306	384	1690

Määräaikaisia työntekijöitä oli 31.12.2020 tilanteessa 36 työntekijää enemmän kuin vuonna 2019. Määräaikaisista työntekijöistä 12 työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2019: 27; 2018: 21).

### Henkilöstön määrä keskuksittain 31.12.

Keskus	Vakituiset						Määräaikaiset						Muutos 2019/2020 Vakituiset	Muutos 2019/2020 Määräaik.
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Konsernihallinto	20	17	20	21	19	19	1	0	1	5	3	2	0	-1
Sivistyskeskus	511	509	529	542	538	528	121	118	136	153	137	182	-10	+45
Sosiaali- ja terveyskeskus	501	513	524	542	530	547	160	172	190	205	181	174	+17	-7
Tekninen keskus	244	236	219	214	212	212	18	13	15	27	27	26	0	-1
<b>RAISIO</b>	<b>1276</b>	<b>1275</b>	<b>1292</b>	<b>1319</b>	<b>1299</b>	<b>1306</b>	<b>300</b>	<b>303</b>	<b>342</b>	<b>390</b>	<b>348</b>	<b>384</b>	<b>+7</b>	<b>+36</b>



**Vakanssit keskuksittain 31.12.**

	Vakituiset						Määräaikaiset						Muutos 2019/2020	Muutos 2019/2020
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Vakituiset	Määräaik.
Konsernihallinto	22	23	23	24	24	24	0	0	0	3	2	0	0	-2
Sivistyskeskus	542	561	559	581	619	616	5	12	32	45	30	32	-3	+2
Sosiaali- ja terveyskeskus	576	580	585	621	601	607	34	24	26	20	7	3	+6	-4
Tekninen keskus	283	285	282	284	288	289	2	0	3	3	3	3	+1	0
<b>RAISIO</b>	<b>1423</b>	<b>1449</b>	<b>1449</b>	<b>1510</b>	<b>1532</b>	<b>1536</b>	<b>41</b>	<b>36</b>	<b>61</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>+4</b>	<b>-4</b>

Täyttölupia myönnettiin vuonna 2020 yhteensä 119 (vuonna 2019: 372; 2018: 454; 2017: 495). Näistä vakituisia täyttölupia oli 63 kpl ja määräaikaisia 56 kpl. Täyttöluvista 15 liittyi eläköitymistä seuraavaan tehtävän täyttöön. Täyttölupakäytäntö muuttui tammikuussa 2020, kun kaupunginhallitus päätti, että yli vuoden kestävät kaupungin kokoaikaiset työsuhteet tuodaan konsernijaoston käsiteltäviksi ennen johtosääntöjen mukaisesti tehtävää palkkauspäätöstä. Samoin menetellään, jos työsuhde on määräaikaisena kestänyt tai kestää yhteenlasketut määräajat huomioon ottaen yhtäjaksoisesti yli vuoden.

## 5.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

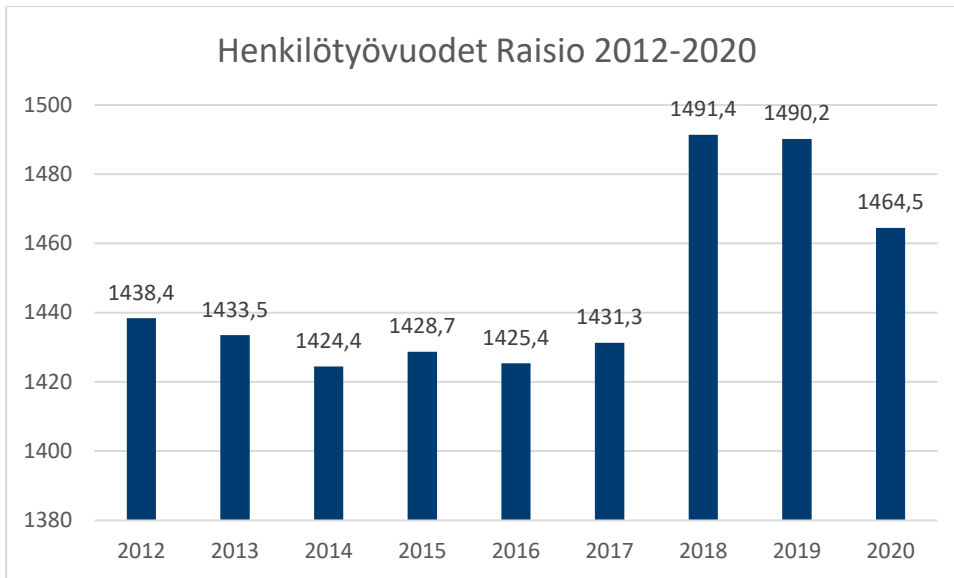
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta henkilöstöä kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä (31.12.).

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

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

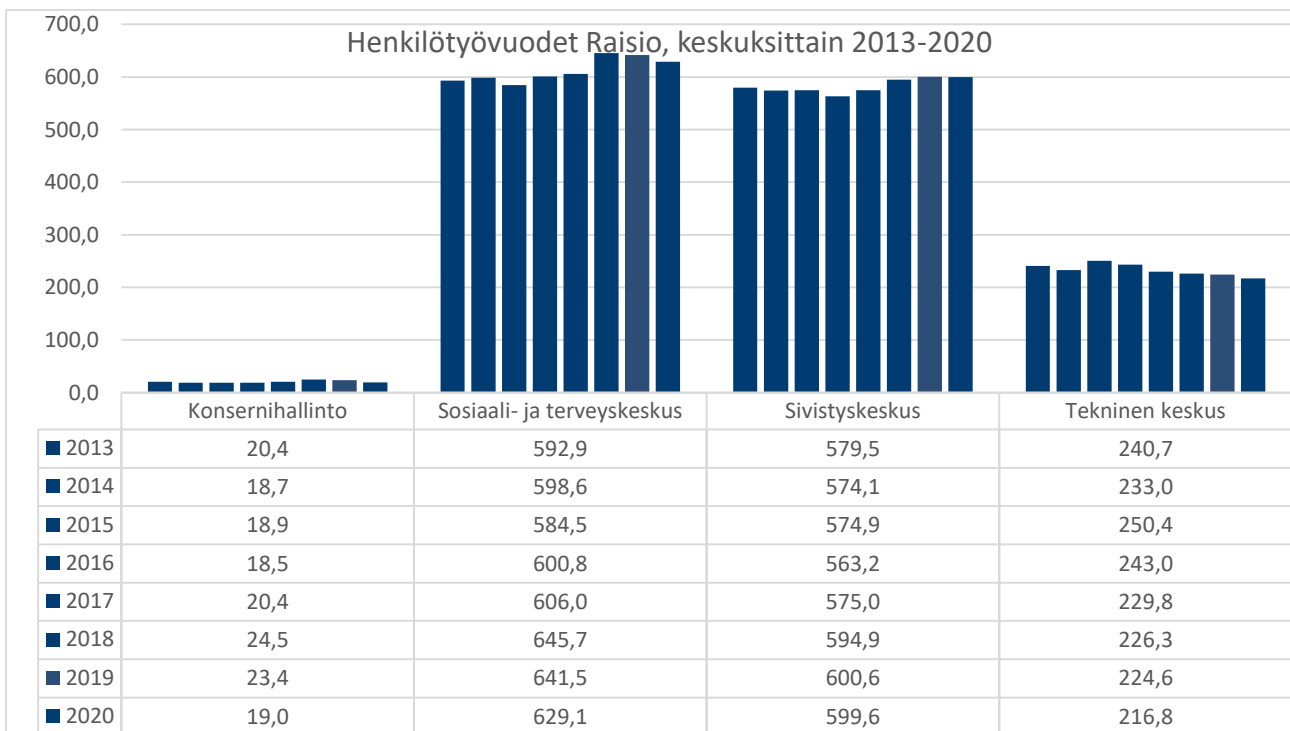
Esimerkki henkilötyövuoden laskennasta: Kokoaikainen työntekijä joka ei ole ollut vuoden aikana lainkaan palkattomilla vapailta näkyy seurannassa yhtenä henkilötyövuotena. 50 % työaika tekevä työntekijä jolla ei ole palkattomia vapaita lasketaan 0,5 henkilötyövuodeksi. Henkilö, joka on ollut vuoden aikana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

Raision kaupungin henkilöstön määrä henkilötyövuosina oli 1 464,5 (vuonna 2019: 1 490,2; 2018: 1 491,4). Koko kaupungin työvoiman määrä väheni 25,7 htv.



Keskuksittain tarkasteltuna sosiaali- ja terveyskeskuksen työvoima väheni 12,4 htv, sivistyskeskuksen 1,1 htv, konsernihallinnon 4,4 htv ja teknisen keskuksen 7,8 htv vuoteen 2019 verrattuna.

Raisio-opiston tuntiopettajia ei ole laskettu mukaan vuosien 2019-2020 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.



## Henkilötyövuodet 2011-2020 keskuksittain

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019/2020	
											htv	%
Konsernihallinto	19,5	21,4	20,4	18,7	18,9	18,5	20,4	24,5	23,4	19,0	-4,4	-18,7
Sosiaali- ja terveyskeskus	555,9	585,8	592,9	598,6	584,5	600,8	606,0	645,7	641,5	629,1	-12,4	-1,9
Sivistyskeskus	559,4	575,9	579,5	574,1	574,9	563,2	575,0	594,9	600,6	599,5	-1,1	-0,2
Tekninen keskus	258,0	255,4	240,7	233,0	250,4	243,0	229,8	226,3	224,6	216,8	-7,8	-3,5
<b>Raisio</b>	<b>1392,8</b>	<b>1438,4</b>	<b>1433,5</b>	<b>1424,4</b>	<b>1428,7</b>	<b>1425,4</b>	<b>1431,3</b>	<b>1491,4</b>	<b>1490,2</b>	<b>1464,5</b>	<b>-25,7</b>	<b>-1,7</b>

## Henkilötyövuodet 2014-2020

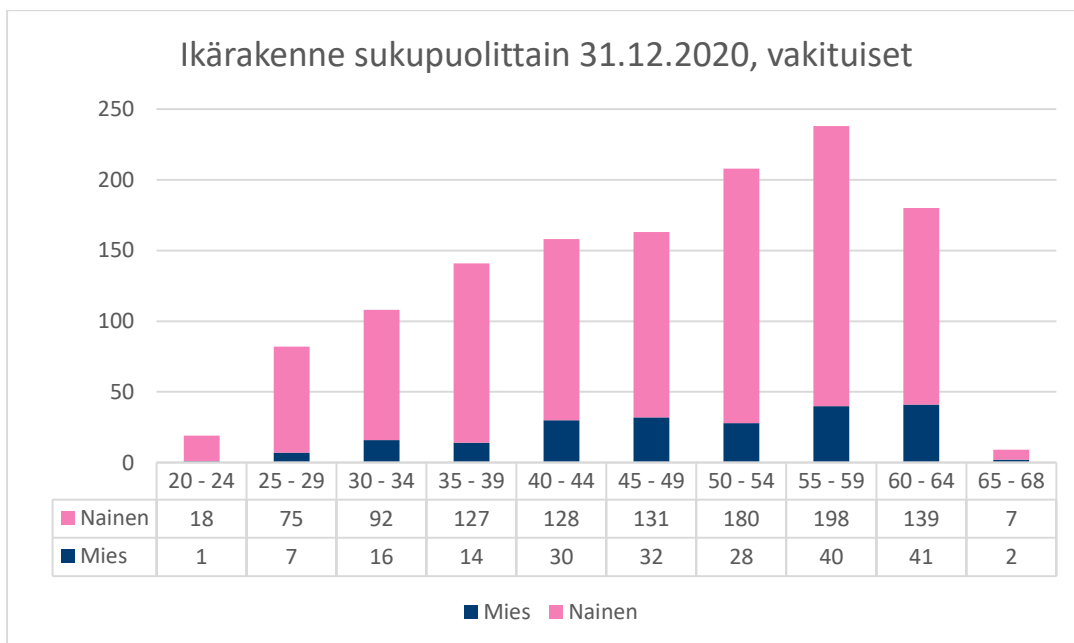
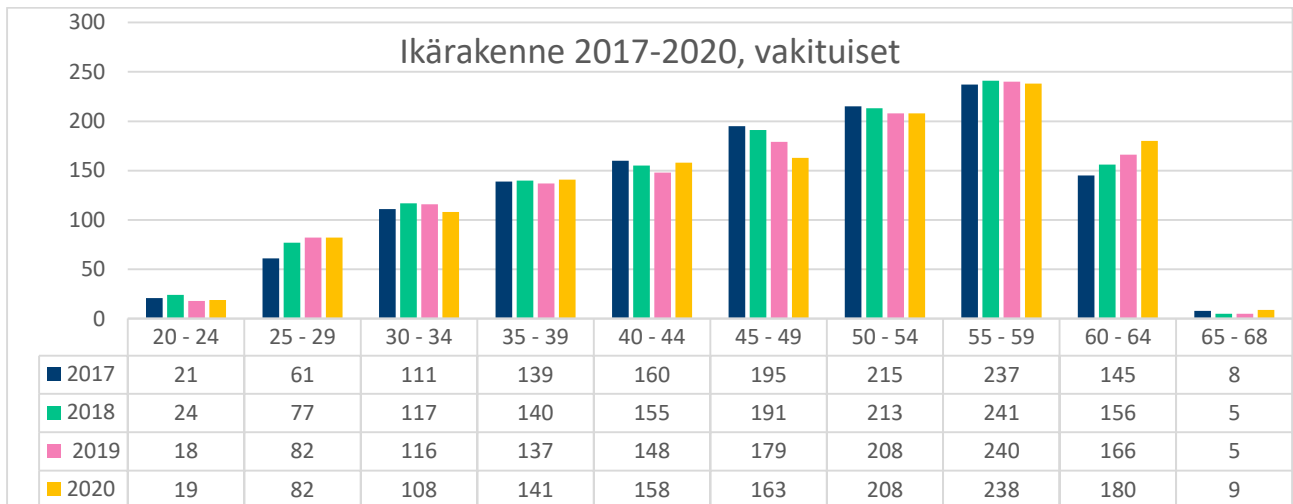
### Kk- ja tuntipalkkaiset yhteensä

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019/2020	
								htv	%
Konsernihallinto	18,7	18,9	18,5	20,4	24,5	23,4	19,0	-4,4	-19 %
Soster/hallinto	9,8	10,0	5,3	11,1	19,8	6,7	4,7	-2,0	-30 %
soster hallinto ilman hankkeita				3,7	5,0	5,3		-5,3	-100 %
Työllisyyspalvelut						18,9	16,9	-1,9	-10 %
Vastaanottopalvelut	81,3	81,5	83,5	84,0	87,4	88,9	91,4	2,5	3 %
Kuntoutuspalvelut	11,5	11,9	13,0	13,1	14,8	14,9	14,7	-0,2	-1 %
Suun terveydenhuolto	43,1	47,6	47,9	47,4	51,6	52,0	50,2	-1,8	-3 %
Työterveyshuolto	16,2	18,8	18,0	17,3	16,5	9,5		-9,5	-100 %
Perhepalvelut	29,8	30,2	35,7	36,9	37,0	38,2	38,8	0,6	2 %
Aikuissosiaalityö	31,2	29,2	32,5	31,1	41,3	29,6	25,1	-4,5	-15 %
Vammaispalvelut	29,1	30,4	32,1	30,8	33,3	35,3	30,6	-4,6	-13 %
Aikuisten psykosos.palvelut	15,6	19,0	19,1	18,3	15,6	15,2	15,9	0,7	5 %
Hoito- ja hoivapalvelut	330,9	305,9	313,6	316,0	328,4	332,6	340,8	8,3	2 %
Sike/hallinto	4,3	6,6	4,5	4,4	4,9	5,5	6,4	0,9	16 %
Oppilashuolto						8,2	8,9	0,8	9 %
Lukio	28,4	28,1	27,9	27,5	26,8	26,5	26,3	-0,2	-1 %
Perusopetus	219,7	220,3	213,9	223,5	232,5	231,1	238,4	7,3	3 %
Raisio opisto	7,2	7,8	8,0	7,5	7,1	3,1	3,2	0,1	2 %
Varhaiskasvatus	251,9	247,1	247,7	245,9	257,2	264,3	252,1	-12,2	-5 %
Kirjastopalvelut	19,4	19,3	18,7	19,3	21,2	17,9	17,3	-0,6	-3 %
Kulttuuripalvelut	3,4	4,6	4,0	6,6	3,2	4,3	6,4	2,2	51 %
Liikuntapalvelut	23,5	23,4	22,7	23,6	23,9	23,4	24,4	1,0	4 %
Nuorisopalvelut	16,3	17,5	15,9	16,7	18,1	16,4	16,1	-0,2	-1 %
Ympäristö- ja rakennusvalvonta	16,2	17,1	17,0	16,5	15,8	14,5	12,5	-1,9	-13 %
Talous- ja hallintopalvelut	18,5	19,5	18,2	13,7	12,0	12,4	11,1	-1,4	-11 %
Tietohallintopalvelut	6,0	6,9	7,0	7,1	6,8	7,6	7,5	-0,1	-2 %
Tilapalvelut	124,8	133,5	131,5	132,3	134,3	134,2	131,9	-2,2	-2 %
Maankäyttöpalvelut	20,4	19,4	20,6	19,9	18,1	17,6	16,0	-1,6	-9 %
Kunnallistekniset palvelut	38,0	44,2	40,2	40,3	39,3	38,3	37,8	-0,5	-1 %
<b>Raisio</b>	<b>1424,4</b>	<b>1428,7</b>	<b>1425,4</b>	<b>1431,3</b>	<b>1491,4</b>	<b>1490,2</b>	<b>1464,5</b>	<b>-25,7</b>	<b>-2 %</b>



## 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 47,2 vuotta (vuonna 2019: 47,02; 2018: 46,9 v). Vakituisten henkilöstön keski-ikä on pysynyt viimeisen kymmenen vuoden ajan lähes ennallaan 47:ssä vuodessa. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2020 tilanteessa oli 44,8 vuotta (vuonna 2019: 44,9).



## 7. Palkkakustannukset

---

Vuoden 2020 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 56 118 529,97 euroa (vuonna 2019: 56 506 033,13 e; 2018: 54 749 659,72 e; 2017: 51 507 769,49 e).

Vuonna 2020 voimaan tulleissa kunta-alan sopimuksissa suoritettiin 1.8.2020 yleiskorotukset. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa tehtäväkohtaisia palkkoja tarkistettiin 1,22 %, kuitenkin vähintään 26 e. Henkilökohtaisia lisiä tarkistettiin 1,22 %. Lääkärisopimuksen osalta tarkistettiin sekä tehtäväkohtaisia palkkoja että henkilökohtaisia lisiä 1,65 %. Tuntipalkkaisten osalta perustuntipalkkoja tarkistettiin 1,22% kuitenkin vähintään 12 senttiä tunnilta. Henkilökohtaisia lisiä korotettiin 1 % kuitenkin vähintään 1 sentillä.

### Keskiansiot, tehtäväkohtainen palkka euroina

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

Vuoden 2020 aikana toteutettiin lomautuksia säästösyistä. Lisäksi koronapandemian johdosta jouduttiin sulkemaan toimipisteitä ja keskeyttämään työnteko näissä työpisteissä. Konsernihallinnosta lomautettiin 16 henkilöä ja palkkakulut vähenivät 15 217 e. Sivistyskeskuksessa oli lomautettuna 221 henkilöä ja palkkakustannukset vähenivät 247 760 e. Työnteon keskeytykset koskivat sivistyskeskuksessa 23 henkilöä ja palkkakustannukset vähenivät tämän johdosta 36 350 e. Teknisestä keskuksesta lomautettuna oli 151 henkilöä ja säästöt olivat 111 055 euroa. Lisäksi talkoovapaita pidettiin niin, että säästöjä syntyi noin 20 000 euron edestä. Epidemian johdosta ei lomautuksia toteutettu sosiaali- ja terveystoimessa. Lisäksi opettajien lomautuksista luovuttiin, sillä tällöin olisi ollut uhkana korona-avustusten takaisinperintä.

Koronaepidemiolla oli huomattavia vaikutuksia myös henkilöstöön. Etätyön tekeminen tuli vuoden aikana osaksi työskentelyä etenkin ns. toimistotehtävissä. Koulut joutuivat siirtymään keväällä etäopetukseen nopealla aikataululla. Valtion päätöksen mukaisesti jouduttiin myös sulkemaan kirjasto, uimahalli, nuoris- ja liikuntatilat sekä lopettamaan pääasiallisesti opetus Raisio-opistossa. Kevään pandemia-aikana myös toteutettiin henkilökunnan siirtoja sosiaali- ja terveystoimeen niistä toiminnoista, joissa työtehtävät vähenivät.

## 8. Koulutus ja osaaminen

---

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

Raision kaupungilla ei kerätä systemaattisesti tietoa henkilöstön koulutustasosta. Työntekijöiden lisä- ja täydenniskoulutuksen 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 kehittämisestä, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja Laki koulutuksen korvaamisesta), joka edellyttää, että työnantaja laatii vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä), kunhan suunnitellut koulutusteemat on kirjattu koulutussuunnitelmaan.

Raision kaupungin koulutussuunnitelmassa ei ole määritelty vuodelle 2020 kaupunkitasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Koronavuosi vähensi koulutukseen osallistumista. Työttömyysvakuutusrahastolle toimitettiin koulutuskorvaushakemus, jossa korvausta haettiin 980 koulutuspäivältä (vuonna 2019: 1 701; 2018: 1 658; 2017: 2 001). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (vähintään 6 tunnin koulutus) voi olla enintään kolme työntekijää kohti. Näin laskettuna koulutuskorvauksen kriteerit täyttyivät siten, että 214 työntekijän kohdalla haettiin korvausta 1 koulutuspäivältä, 238 työntekijältä 2 koulutuspäivältä ja 528 työntekijällä 3 korvauspäivältä.

Koulutuskorvausta saatiin 18 714,51 e (vuonna 2019: 32 472,09 e; 2018: 30 575,18 e; 2017: 36 188 e).

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

## 8.2. Omaehtoinen koulutus

Henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen (suoritetaan omalla ajalla), myönnettiin tukea 3 973 euroa (vuonna 2019: 1 714 euroa) yhteensä 12 henkilölle.

## 8.3. Keskitetty koulutus

Vuonna 2020 järjestettiin keskitetysti koulutusta esihenkilöille Pihlajalinnan työkyvyn sovelluksen käytöstä ja Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti –toimintamallista. Molemmat koulutukset järjestettiin etäyhteydellä ja työkyvyn sovelluksen kahteen samansisältöiseen koulutukseen osallistui yhteensä 50 henkilöä, ja Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti –koulutukseen osallistui yhteensä 23 henkilöä.

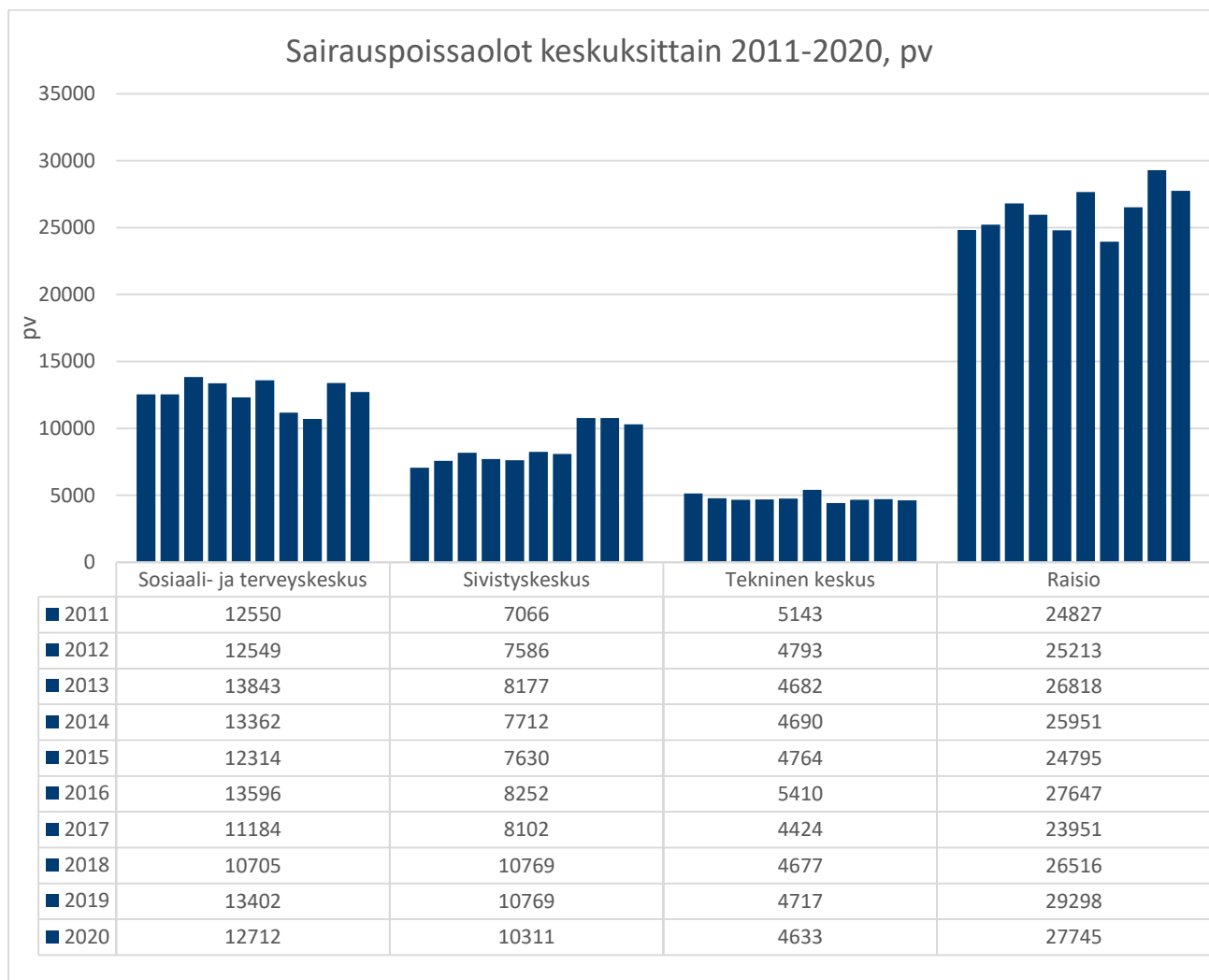
Lisäksi Kuntarekry-rekrytointijärjestelmän toiminnoista järjestettiin kuukausittain webinaari, jota esimiehet saattoivat seurata suorana koulutuksena tai tallenteena.

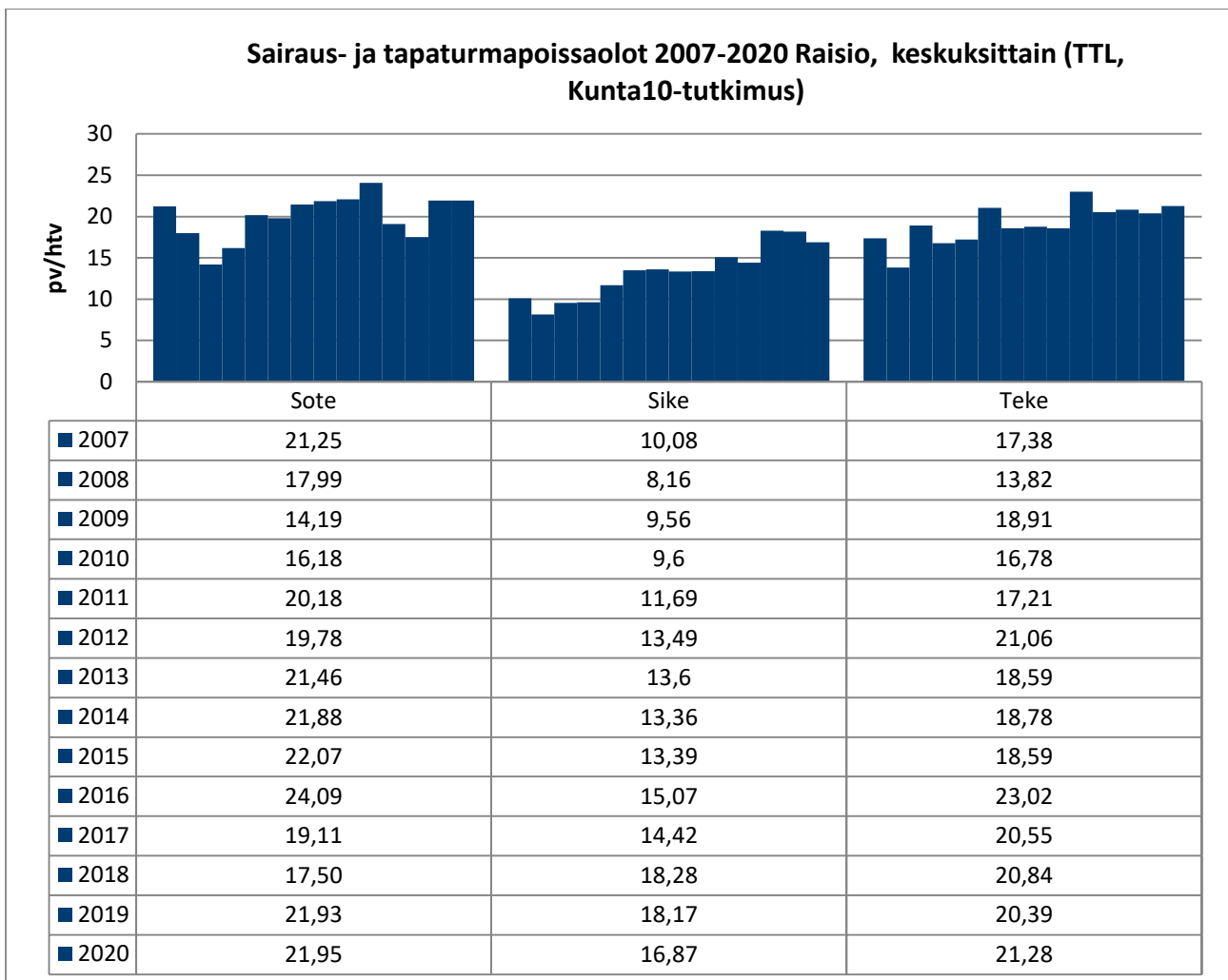
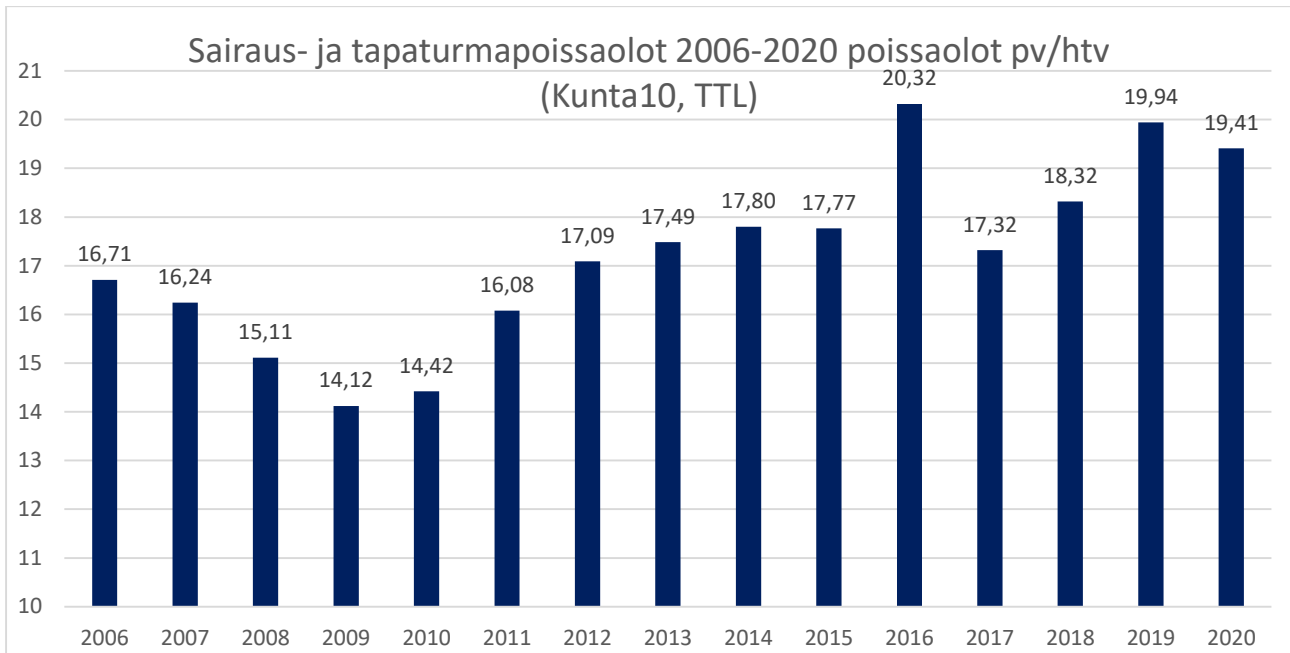
## 9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset

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

Vuonna 2020 sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä laski 5,3 % vuoteen 2019 verrattuna. Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaolopäiviä oli 27 775 (vuonna 2019: 29 298; 2018: 26 516).

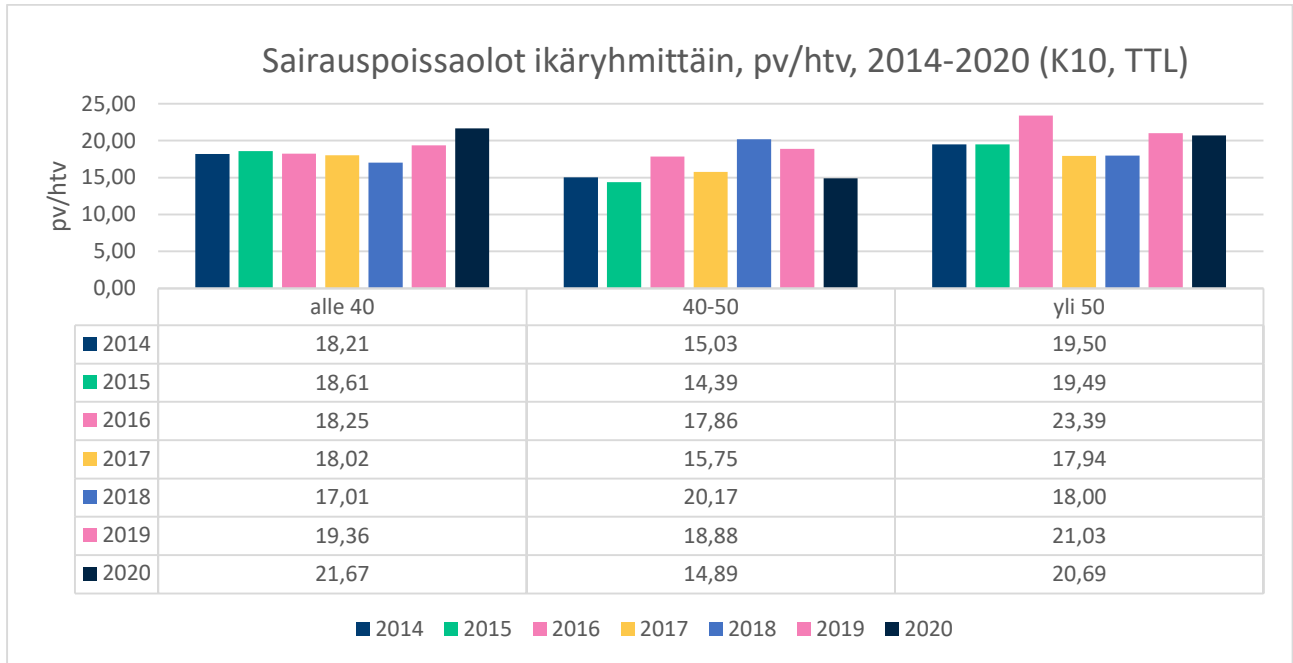
Työterveyslaitoksen koostaman tilaston mukaan Raision kaupungin sairaus- ja työtaturmapoissaolot vähenivät 0,5 päivällä henkilötyövuotta kohden. Prosentteissa vähennys oli -2,6 %. Sairaus- ja tapaturmapoissaoloja oli vuonna 2020 19,41 pv/htv (vuonna 2019: 19,94 pv/htv; 2018: 18,32 pv/htv; 2017: 17,32 pv/htv).





Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden on hieman vähentynyt sivistyskeskuksessa, pysynyt viime vuoden tasolla sosiaali- ja terveyskeskuksessa ja lisääntynyt teknisessä keskuksessa.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 40-vuotiaiden poissaolot ovat lisääntyneet 12 %, yli 50-vuotiaiden pysyneet lähes ennallaan (-2 %) ja 40-50-vuotiaiden vähentyneet -21 %.



Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2020 oli 4,7% (vuonna 2019: 4,0 %; 2018: 4,0 %; 2017: 3,7 %; 2016: 4,2 %). Sairauspoissaoloprosentti on palkallisten sairauspoissaolojen osuus palkallisesta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

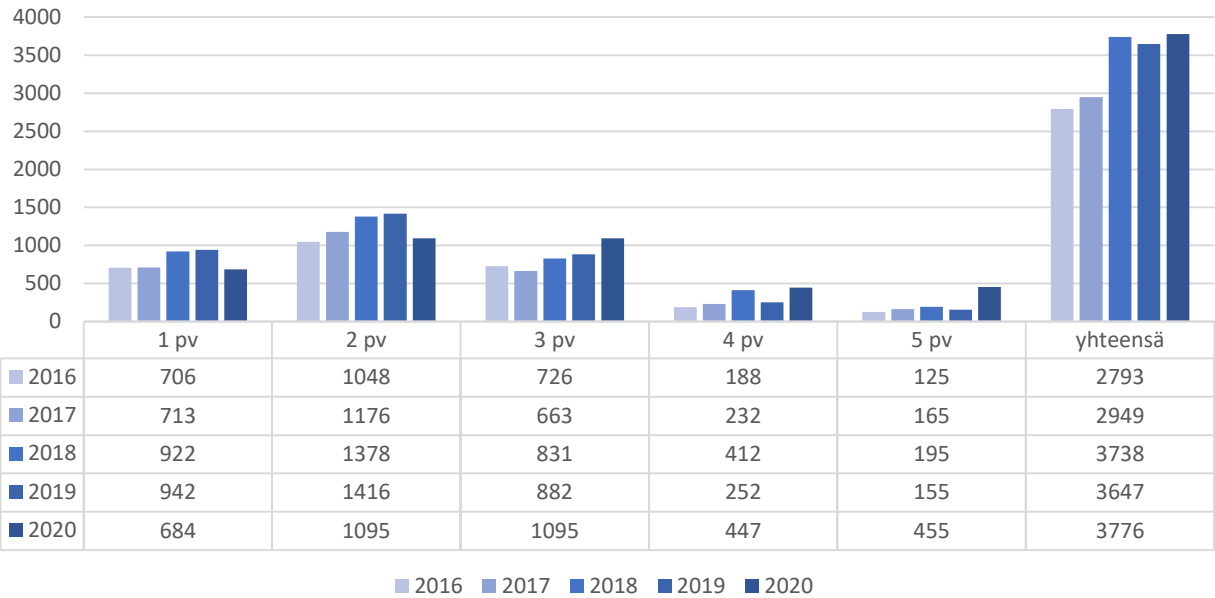
## 9.1. Sairauspoissaolo esimiehen luvalla

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.

Vuonna 2020 esimiehen luvalla kirjattuja 1-5 päivän kestoisia sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 3 776 kalenteripäivää (vuonna 2019: 3 647; 2018: 3 738).



## Sairauspoissaolot esimiehen luvalla 2016-2020, päivinä



## 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 2020 Raision kaupunki maksoi laskennallista työkyvyttömyyskustannusmaksua eläkelaitokselle 889 774 e (vuonna 2019: 938 115 e; 2018 varhemaksua: 729 462 e). Kaupungin maksama työkyvyttömyyseläkemaksu pieneni 0,16 %-yksikköä edellisestä vuodesta. Kevan jäsenyhteisöjen työkyvyttömyysriskikerroin on keskimäärin 1,0 % palkkasummasta. Raision kerroin on keskimääräistä korkeampi, vuonna 2020 1,5 % palkoista (vuonna 2019: 1,74 %).

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

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

## 9.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki

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

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

kustannusten hallinta. Raision kaupungilla on sovittu, että työntekijä ja esimies käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, jos työntekijä on ollut pois 5 kertaa tai yli 30 pv 12 kuukauden aikana.

Vuoden 2020 aikana otettiin käyttöön työterveyshuolto Pihlajalinnan Työterveyden tuki -portaali, joka lähettää sähköpostiin esimiehelle viestin varhaisen tuen hälytysrajojen täyttymisestä. Sovitut toimenpiteet merkitään tiedostoon.

## 9.4. Työhönpaluun ja työuran jatkamisen tukikeinot

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2020 Keva käsitteli 21 Raision kaupungin työntekijän kuntoutushakemusta. Hakemusten perusteella toteutui kuntoutustoimenpiteitä seuraavasti:

Kuntoutussuunnitelman sisältö	2020	2019	2018	2017	Muutos 2019/2020	Muutos% 2019/2020
Työkokeilu	14	7	7	17	7	100 %
Palvelutuottajan kuntoutusselvittely	4	3	3	2	1	33 %
Koulutus	3	1	2	4	2	200 %
Oppisopimuskoulutus			1		0	
Työhönvalmennus			1		0	
<b>Yhteensä</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>90 %</b>

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

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

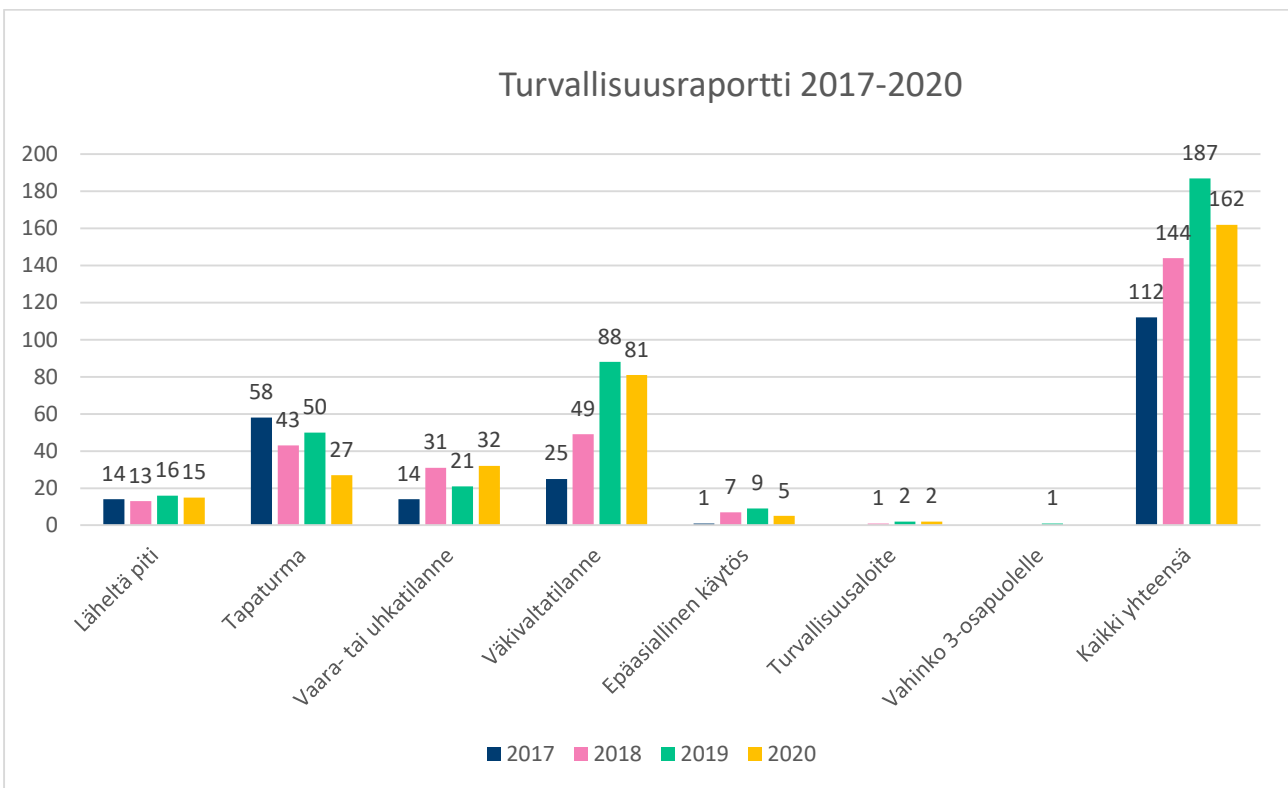
## 10. Työturvallisuus

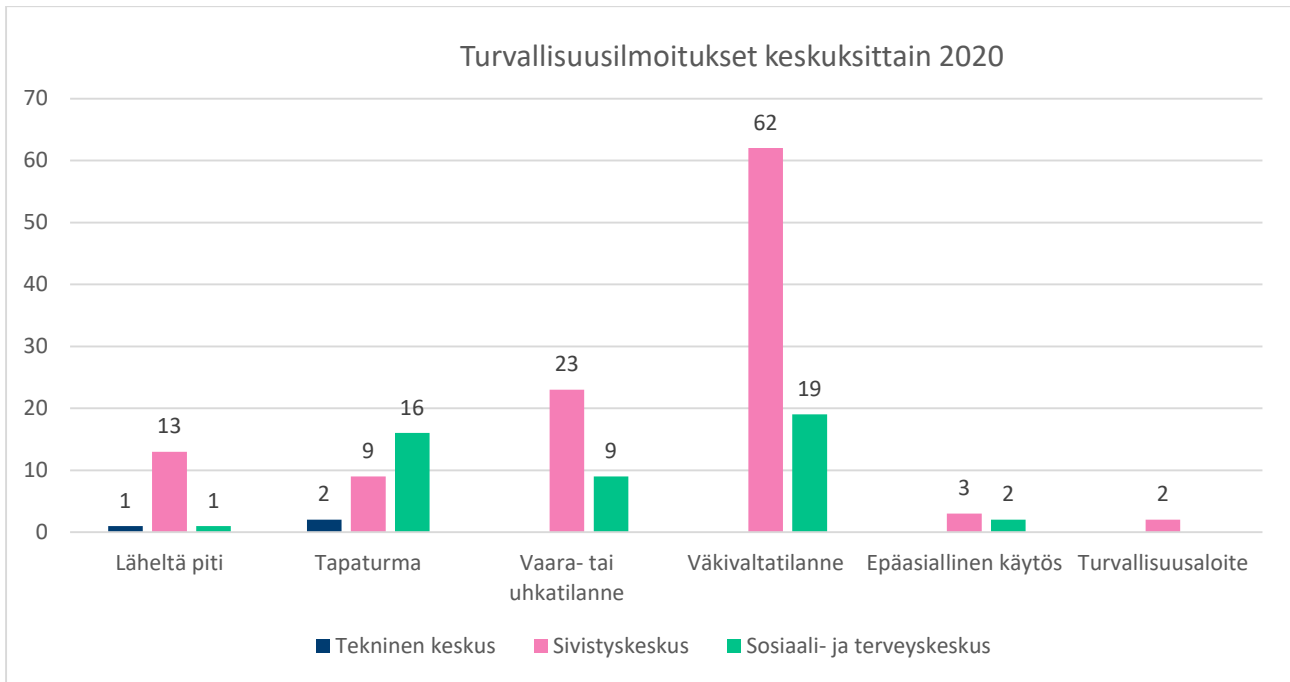
Raision kaupungilla on ollut vuodesta 2017 lähtien käytössä sähköiset ilmoitukset turvallisuuteen liittyvissä tapahtumissa (webropol-lomake). Työntekijä täyttää sähköisen ilmoituksen Raitilla. Tapahtuma käsitellään ilmoituksen jälkeen työyhteisössä ja tehdään tarvittavat toimenpiteet.

Vuonna 2020 tehtiin yhteensä 162 ilmoitusta (vuonna 2019: 187; 2018: 144).

Eniten ilmoituksia tehtiin väkivaltilanteisiin liittyen (50%). 20 % ilmoituksista liittyi vaara- ja uhkatilanteisiin ja 17 % tapaturmiin. Lisääntyneet väkivaltailmoitukset liittyvät lähinnä pienten lasten varhaiskasvatuksen työntekijöihin kohdistamaan väkivaltaan.

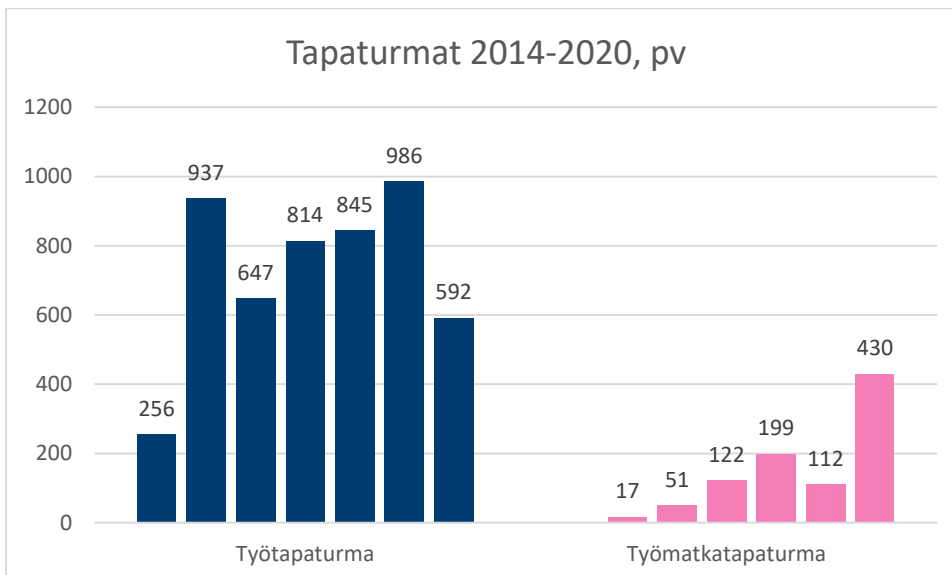
	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%
Läheltä piti	14	13 %	13	9 %	16	9 %	15	9 %
Tapaturma	58	52 %	43	30 %	50	27 %	27	17 %
Vaara- tai uhkatilanne	14	13 %	31	22 %	21	11 %	32	20 %
Väkivaltatilanne	25	22 %	49	34 %	88	47 %	81	50 %
Epäasiallinen käytös	1	1 %	7	5 %	9	5 %	5	3 %
Turvallisuusaloite			1	1 %	2	1 %	2	1 %
Vahinko 3-osapuolelle					1	1 %		
Kaikki yhteensä	112	100 %	144	100 %	187	100 %	162	100 %

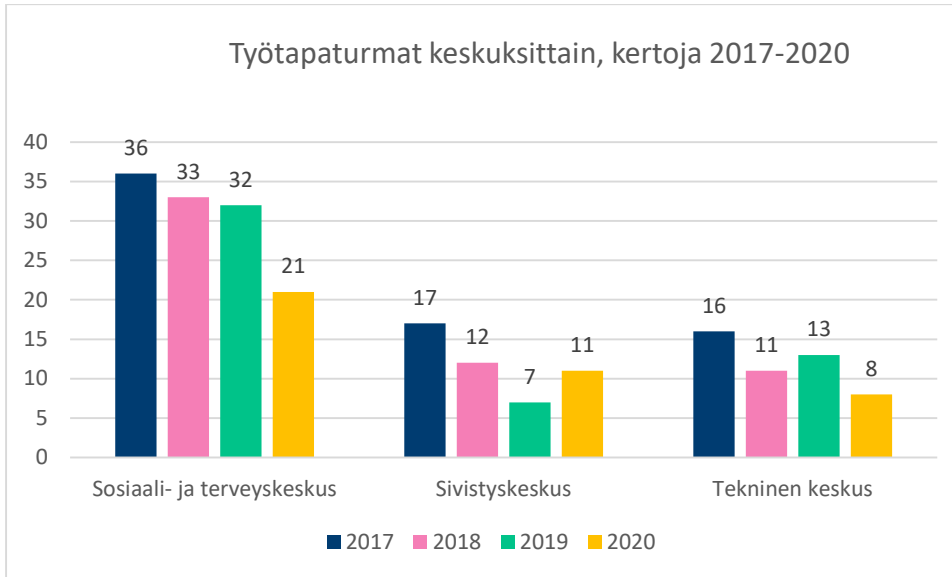




Vuonna 2020 Raision kaupungin työntekijöillä oli poissaoloihin johtaneita työtapaturmia yhteensä 40 kpl (vuonna 2019: 52; 2018: 56). Nämä johtivat yhteensä 592 poissaolopäivään.

Työmatkatapaturmista johtuvia poissaolajaksoja oli 3 kpl. Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 430 poissaolopäivää. Poissaolopäivistä suuri osa tuli sellaisista työmatkatapaturmista, jotka olivat sattuneet jo ennen vuotta 2020, mutta joista aiheutui poissaoloja vuodelle 2020.





## 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 2020 Ulpukka-käyntejä oli henkilökunnalla 2 665 (vuonna 2019: 4 652; 2018: 3 985). Määrä laskee aiempiin vuosiin verrattuna koronan aiheuttamien käyttörajoitusten takia.

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

Tapahtumat kevätkaudella Ajankohta, tapahtuma, osallistujamäärä	Tapahtumat syyskaudella Ajankohta, tapahtuma, osallistujamäärä
1/2020 tutustumislajina Yin-jooga, 19	8/2020 saaristoretki Raumalle ja Kylmäpihlajan majakalle, 38
3/2020 tutustumislajina Hatha-jooga, 27	8/2020 Naantalil Emma-teatteri, 28
6/2020 koko perheen onkikilpailu yhteistyössä Killin kalakerhon kanssa, osallistujia ei tilastoitu	10/2020 Raision-Naantalil yhteinen liikuntapäivä Naantalissa, 20
6/2020 tutustumislajina pesäpallo, 12	10/2020 tutustumislajina Padel, 10 ja KangooJumps, 15

Yksittäistapahtumien lisäksi Virty järjestää viikoittaisia ohjattuja liikuntaryhmiä. Lajit ovat olleet salijumppa, venyttelyjumppa, vesitreeni, HIIT-treeni ja biletorstai. Myös juoksukoulu jatkui ja säännöllisiä salivuoroja on ollut käytettävissä sähkölyyn ja sulkapalloon. Keilahalliin on päässyt alennettuun hintaan, ja uuteen kuplahalliin

saatiin jalkapallovuoro lokakuussa. Pandemiatilanteen vuoksi useita suunniteltuja tapahtumia jäi toteutumatta ja Virtyn toiminta keskeytettiin kokonaan ajalla 16.3.-31.5.2020 sekä 4.-31.12.2020.

Syyskuussa vietettiin 21:n kerran Henkilökunnan päivää. Päivän ohjelmassa oli mm. frisbeegolfia, patikointikierron Raision viheralueille, kierron Raision hautausmaalla, käsityöpajoja, eläkeluento, kaksi ohjattua kävelyretkeä, rapputreeniä, vesijumppaa ja aikuisten uimakoulu.

Tapahtumiin tuli 357 ilmoittautumista. 81 työntekijää antoi palautetta päivän tapahtumista, ja he antoivat päivän yleisarvosanaksi 8,6 (asteikolla 4-10) (vuonna 2019: 8,8, 2018: 8,7).

Iso osa tapahtumista toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa. Päivän vierailevana pääpuhujana oli Kummelista tuttu Olli Keskinen.

## 12. Työterveyshuolto

---

Vuonna 2019 Raision kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut kilpailutettiin, ja 1.9.2019 lähtien henkilöstön työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Pihlajalinna. Raision kaupungin työterveyssojimus 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 vaatimukseen ja toisaalta työhön liittyviä kuormitustekijöitä tai altisteita suhteessa yksilön terveyteen. Muutokset työterveyshuoltosopimuksessa ja palveluntuottajan vaihtuminen aiheuttivat siirtymävaiheessa melko paljon keskustelua.

### 12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta

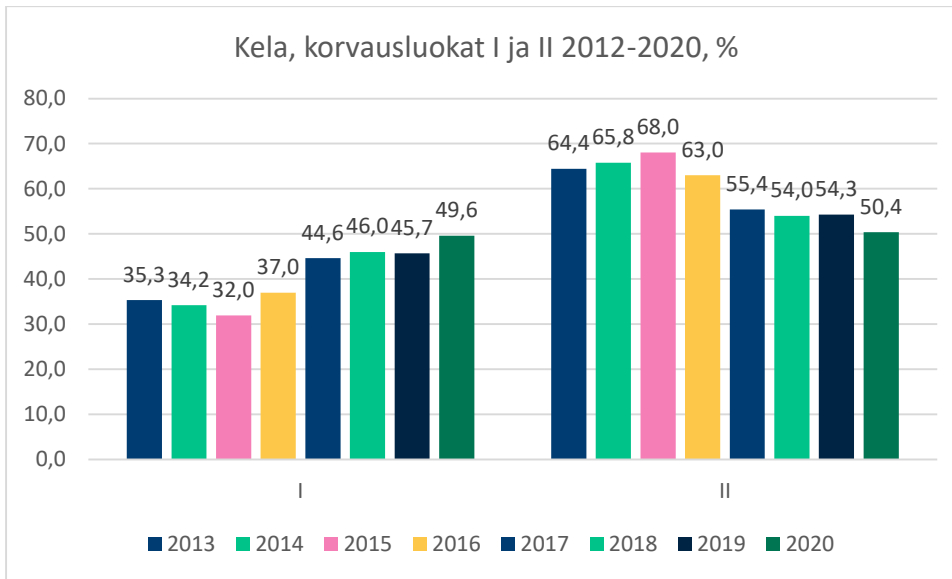
Ennaltaehkäisevänä toimintana on tehty mm. terveystarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä, järjestetty työterveysneuvotteluja työkyvyn arvioimiseksi ja annettu ohjausta ja neuvontaa työympäristön turvallisuudesta ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä.

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 integroitu toisiinsa niin, että yhteistyö on joustavaa, ja samalla yksilön yksityisyyttä kunnioittavaa (terveystietojen salassapitovelvoite).

Työterveyshuolto osallistui vakituisena jäsenenä Raision kaupungin yhteistoimintaryhmän kokouksiin.

Työterveyshuollon toiminnan painopistettä on pyritty jo usean vuoden ajan suuntaamaan ennaltaehkäisevään suuntaan. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus (Kela korvausluokka I) oli vuonna 2020 49,6 %, eli +3,9 %-yksikköä edelliseen vuoteen verrattuna.





### 12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset

Vuonna 2020 työpaikkaselvityksiä (niin sanottuja perusselvityksiä) tehtiin 15 kohteeseen. Perusselvitykset tehtiin perhepalveluihin, perhepalveluiden lastensuojeluyksikköön, aikuissosiaalityöhön, työllisyyspalveluihin Martinkadulle ja Alhaistentielle, sosiaali- ja terveystarkastusten hallintopalveluihin, Kaanaan, Kuloisten, Ihalan, Konsan, Kerttulan, Krookilan ja Friisilän kouluihin sekä oppilashuoltoon, jonne tehtiin myös seurantakäynti. Työpaikkaselvityksissä ovat työterveyshuollon edustajien lisäksi mukana kaupungin työsuojeluhenkilöstö.

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

### 12.1.2. Työterveysneuvottelut

Vuonna 2020 toteutui 38 työterveysneuvottelua (vuonna 2019: 51, 2018: 24), joissa oli osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto sekä tarvittaessa tukihenkilö ja /tai henkilöstöhallinto.

## Työterveysneuvottelut vuonna 2020 ikäryhmittäin (neuvottelut, joista laadittiin muistiot)

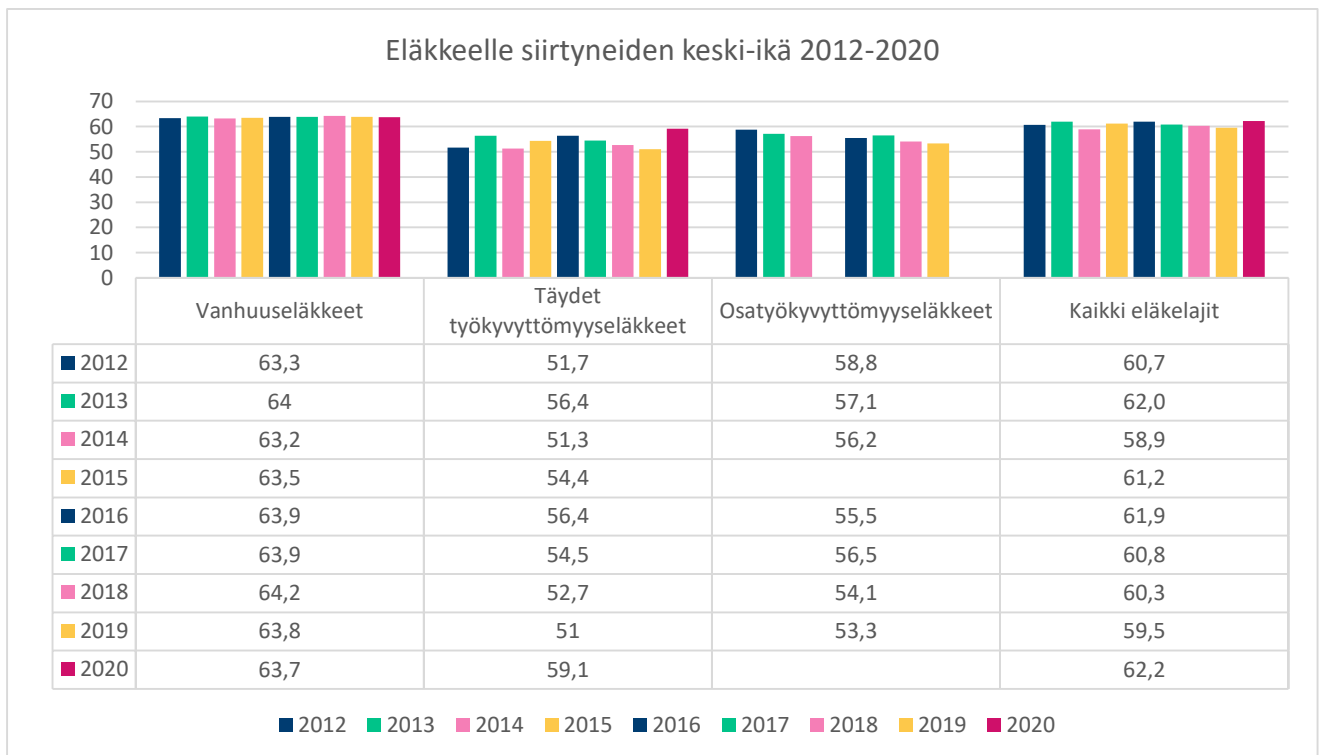
	Ikäryhmä					
	20 – 30v.	31 – 40v.	41 – 50v.	51 – 55v.	56 – 60v.	yli 61 v.
Työterveysneuvottelut, kpl	2	2	1	6	7	3

Työhön paluu pitkän sairausloman jälkeen tai työssä jaksaminen/selviäminen olivat keskeisiä syitä neuvottelujen järjestämiseen. Osan kohdalla pohdittiin osatyökyvyttömyyseläkkeen hakemista tai siirtymistä kokonaan työkyvyttömyyseläkkeelle. Tehtäväkuvamuutokset, 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.

## 13. Eläköityminen

Keva toimittaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2020 jäi eläkkeelle yhteensä 32 työntekijää (vanhuuseläke ja kaikki työkyvyttömyyseläkkeet yhteensä). Vuonna 2020 eläkkeelle jääneistä 21 on jäänyt vanhuuseläkkeelle (vuonna 2019: 31).

Kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2020 oli 62,2 vuotta (vuonna 2019: 59,5; 2018: 60,3; 2017: 60,8). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2020 oli 63,7 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 59,1 vuotta.



Huom! Vuoden 2020 täydet työkyvyttömyyseläkkeet -sarakeessa on raportoitu kaikki työkyvyttömyyseläkkeet (=täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet) (Keva).

Keva teki eläkepäättöksiä kaupungin työntekijöistä vuosina 2012 - 2020 seuraavasti:

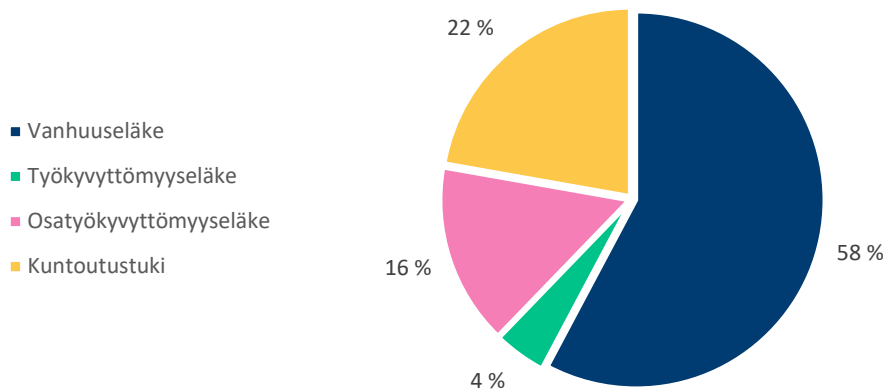
Eläkelaji	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vanhuuseläke	27	45	32	35	41	34	34	31	26
Työkyvyttömyyseläke	2	4	5	4	5	6	1	2	2
Osatyökyvyttömyyseläke	4	4	8	1	4	6	8	4	7
Kuntoutustuki	5	8	10	7	5	7	10	11	10
Osa-aikaeläke	3	6	3	6	6	2	0	0	0
Työttömyyseläke	0	0	0		0	0	0	0	0
<b>Yhteensä*</b>	<b>41</b>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

\* ei sis. osa-aikaeläkettä

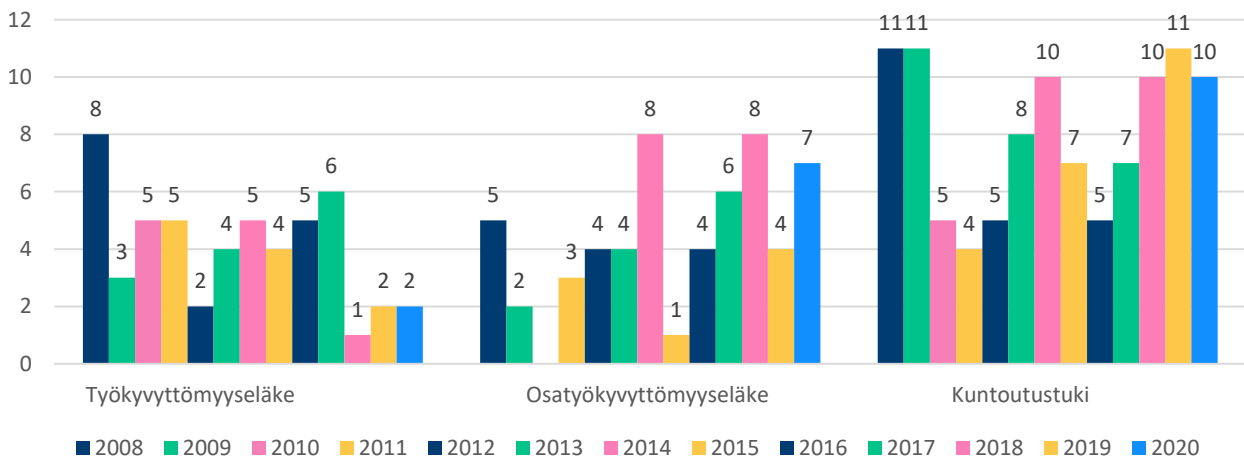


Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria. Pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2020 Kevan tilaston mukaan kaksi työntekijää. Keva laskee tilastoonsa vain ne eläköitymiset joita ei ole edeltänyt määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustuella eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 5 työntekijää.

## Eläkepäätokset eläkelajeittain 2020

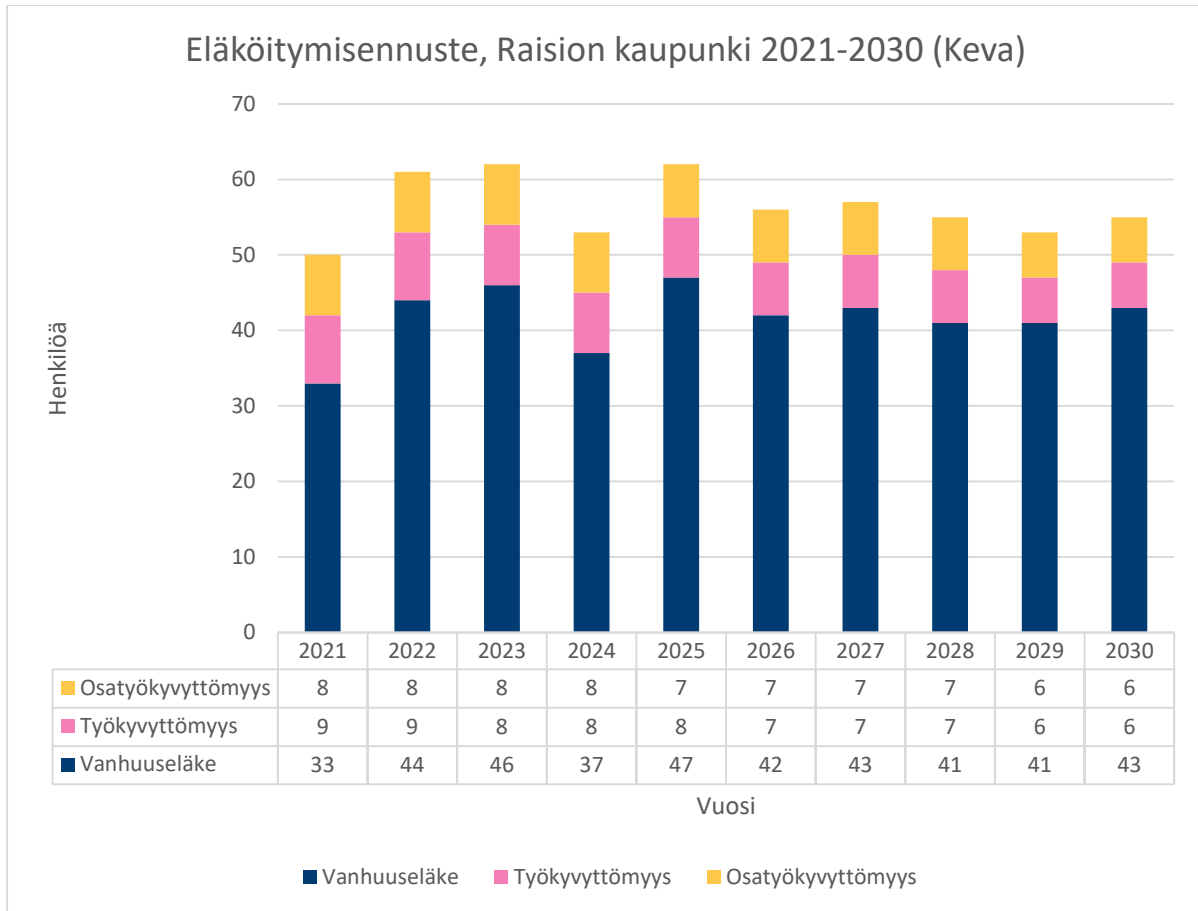


## Työkyvyttömyyseläkkeet, määräaikaiset ja pysyvät 2008-2020



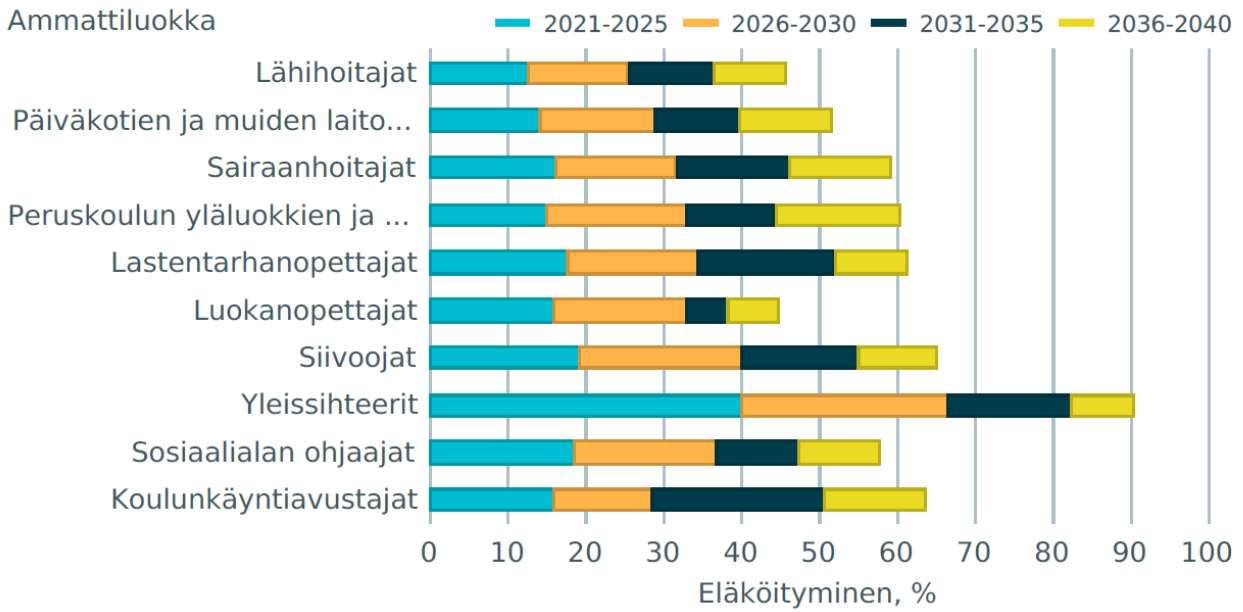
### 13.1. Eläköitymisennuste

Keva on laatinut eläkkeellelähtöennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2021-2025) eläkkeelle 288 työntekijää.

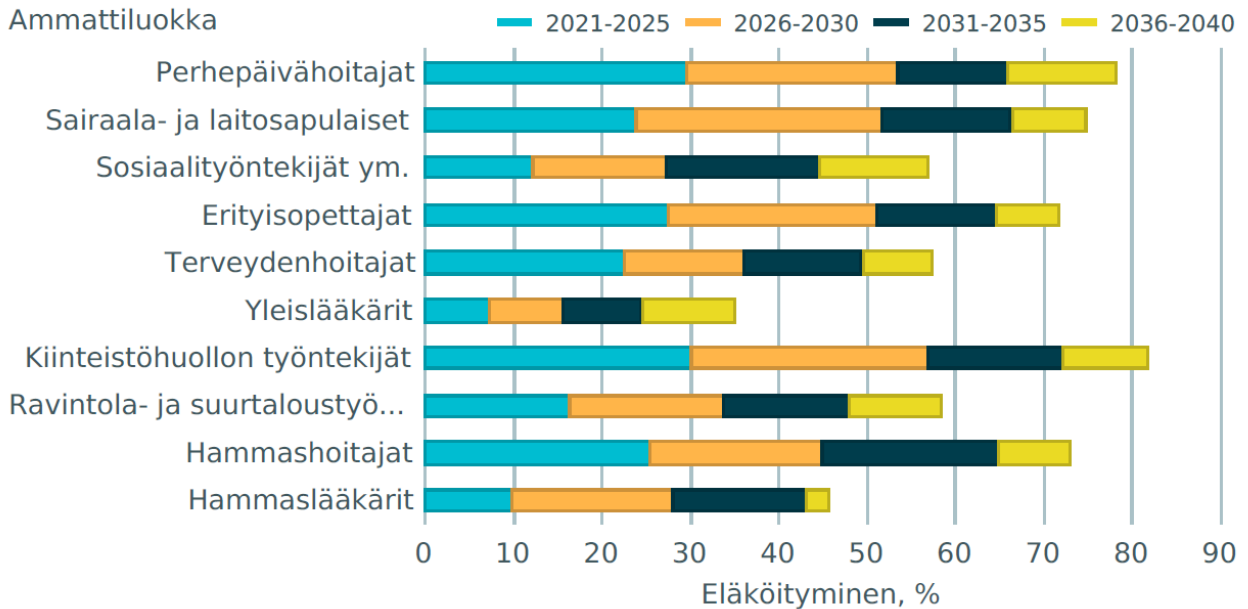


Seuraavat kuvat ovat Kevan Avaintiedot-palvelusta tulostettuja eläköitymisennusteita ammateittain (%).

## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



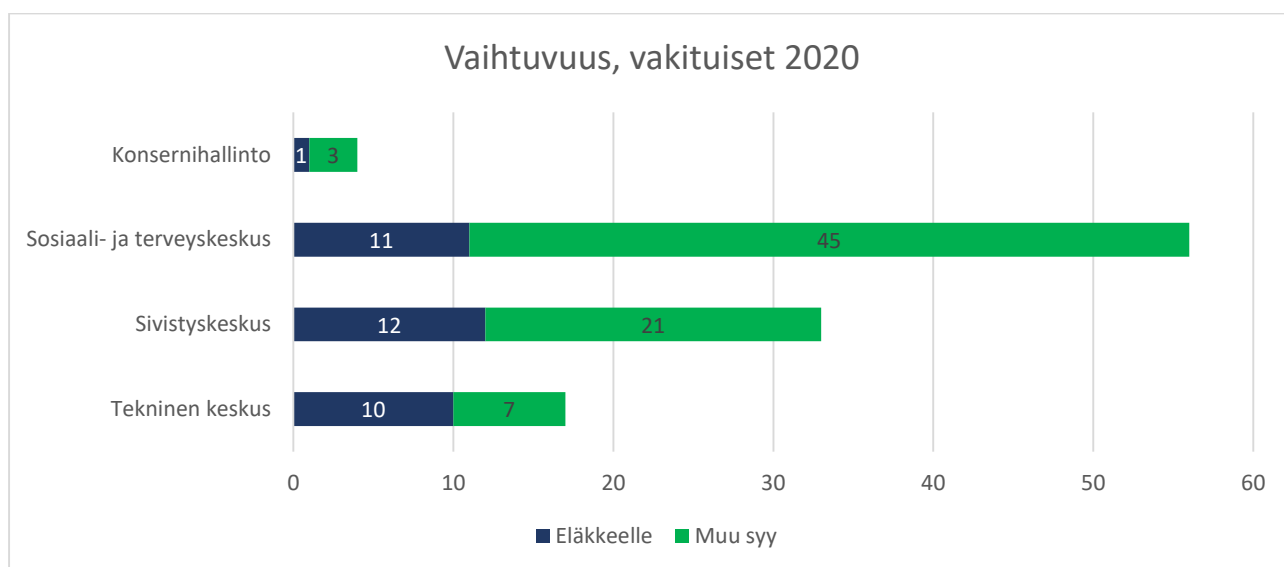


Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ns. yleisessä vanhuuseläkeiässä, joka on määritelty jokaiselle syntymävuodelle erikseen. Vanhuuseläkkeelle vakituista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana.

Kun tarkastellaan eläköityvien osuutta ammateittain vuosina 2021-2030, suurimpia ryhmiä ovat yleissihteerit, kiinteistöhuollon työntekijät, perhepäivähoitajat, sairaala- ja laitospulaiset sekä erityisopettajat.

## 14. Vaihtuvuus

Kaupungin vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus vuonna 2020 oli 110 henkilöä (vuonna 2019: 121; 2018: 110). Eläkkeelle siirtyi 34 työntekijää, loput 76 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 vaihtoehtoja tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2020 aikana ulkoisessa haussa oli 224 tehtävää (vuonna 2019: 214). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituksia 112 ja määräaikaisia 112 kpl. 61 % paikoista oli sosiaali- ja terveyskeskuksen tehtäviä, 30 % sivistyskeskuksen, 8 % teknisen keskuksen ja 1 % konsernihallinnon tehtäviä.

Julkisessa haussa olleet työpaikat 2020				2020	osuus keskuksittain, %	Vakinainen	Määräaikainen
	2017	2018	2019				
Konsernihallinto	3	4	2	2	1 %	2	0
Sivistyskeskus	64	67	63	68	30 %	27	41
Sosiaali- ja terveyskeskus	128	128	116	137	61 %	70	67
Tekninen keskus	25	35	33	17	8 %	13	4
<b>Raisio</b>	<b>221</b>	<b>234</b>	<b>214</b>	<b>224</b>	<b>100 %</b>	<b>112</b>	<b>112</b>

Hakijoita Raision kaupungin tehtäviin oli vuonna 2020 yhteensä 2 721 hakijaa (vuonna 2019: 2 231; 2018: 2 796). 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 kesätyöpaikkaa. Hakijoita kesätöihin oli 311. Raision kaupungin työyksiköissä (esim. päiväkodeissa, siivous- ja puistotöissä) oli työpaikkoja 81 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. Kesätyöpaikat ehdittiin keväällä arpoa, mutta koronan johdosta työpaikoille ei voitu palkata yhtään arvottua kesätyöntekijää. Kaikille hakukriteerit täyttävälle hakijoille tarjottiin sen sijaan kesäseteliä. Tukea haki 15 työnantajaa, joista tukikriteerit täyttäviä oli 14 (vuonna 2019: 8).

## 16. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2020

<b>HENKILÖSTÖPANOKSET</b>		<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Vakituinen henkilöstö	lkm	1306	1299	1319	1292
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)		1464,5	1490,2	1491,5	1431,3
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	56 302 161	56 657 389	54 958 425	51 635 171
Palkkasivukulut	€	14 646 033	14 776 682	14 455 524	14 434 342
Henkilöstökorvaukset	€	1 002 083	1 091 496	964 235	791 022
<b>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</b>					
Työterveyshuolto	€	568 555	666 751	771 612	712 041
Työterveyshuoltokorvaukset	€	286 675	363 856	420 000	388 690
Virkistystoiminta	€	32 415	68 704	61 892	64 857
<b>HENKILÖSTÖN TILA</b>					
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47	47	47	47
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	35	37	43	46
Sairauspoissaolot	pv	27 745	29 298	26516	23 951
Työtapaturmat	pv	592	986	845	814