



RASEBORG  
RAASEPORI

RAASEPORI.FI



**2018**

**Henkilöstötilinpäätös**



## Sisällysluettelo

	Sivu
1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖRAKENNE	7
2.1 Henkilöstön määrä	7
2.2 Vakinainen henkilökunta	9
2.3 Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma	10
2.4 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma	11
2.5 Henkilöstön kielijakauma	13
2.6 Lähtövaihtuvuus	14
3. HENKILÖSTÖN TYÖPANOS	15
4. SAIRAUSPOISSAOLO	16
5. HENKILÖSTÖKULUT	19
6. YLITYÖKORVAUKSET	20
7. TYÖTERVEYSHUOLTO	22
8. TYÖSUOJELU	24
9. VIRKISTYSTOIMINTA	26
10. KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA	27
11. HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN	29
12. HENKILÖSTÖKYSELY	30
13. HENKILÖSTÖN KOMMENTIT	33

## 1. JOHDANTO

### Kymmenes Raasepori -vuosi

Vuosi 2008 oli monille työntekijöille valmisteluaikaa kuntien yhdistymistä varten. Vuonna 2009 siirryttiin uuteen organisaatioon. Osalle henkilökuntaa muutos merkitsi uutta työtehtävää uudella työpaikalla uuden esimiehen alaisuudessa. Useimmille kuitenkin siirtyminen Raaseporiin oli vähemmän dramaattinen tapahtuma. Vuosi 2010 oli saneerausvuosi, jonka henkilöstö koki lomautusten ja säästötalkoiden muodossa. Vuotta 2011 voisi siten kuvata ensimmäisenä "normaalina" toimintavuotena pitkästä aikaa. Neljättä Raaseporin vuotta 2012 voidaan myös kuvata normaalina toimintavuotena, mutta vankka tietoisuus taloudellisista tosiasioista tulee aina vain haasteellisemmaksi myös henkilökunnalle. Syksyllä 2013 käytiin yhteistoimintaneuvottelut tavoitteena supistaa henkilöstön määrä vähintään 50 henkilötyövuodella vuonna 2014. Keväällä 2014 toteutettiin yhteistoimintaneuvottelut tavoitteena supistaa henkilöstön määrä vähintään 100 henkilötyövuodella vuonna 2015. Molempien yhteistoimintamenettelyjen tuloksena on henkilöstön määrän supistuminen kaikkiaan 125 henkilötyövuodella vuosina 2014–2015. Kuudetta Raaseporin vuotta 2014 voidaan kuvata vuotena, jolloin toimintaa sopeutetaan tuntuvasti muuttuneeseen palvelutarpeeseen sekä toiminnan uusien rahoitusmahdollisuuksien kohtaamiseen. Vuonna 2015 toteutettiin ne henkilöstövähennykset, jotka olivat osa toimenpideohjelman tavoitteita. Vuonna 2016 jatkui osastojen ja yksiköiden uudelleenjärjestely. Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin myös, jotta henkilöstöä pystyttiin supistamaan vuosina 2016–2019 noin 65 henkilötyövuodella. Neljän yksikön lakkauttamisesta päätettiin myös. Vuonna 2017 on jatkettu Raasepori 2020 -toimenpideohjelman tavoitteiden toteuttamista. Tämä on mm. merkinnyt sitä, että henkilöstövähennykset ovat toteutuneet. Kaupungin talous parani tuntuvasti v. 2017. Talous on ollut haastava v. 2018. Henkilöstön määrä ja kustannukset ovat lisääntyneet jonkin verran vuoden aikana. Ajanjaksolle 2018–2021 on vahvistettu uusi strategia.

### Henkilöstöstrategia

Kaupunki on vahvistanut strategian vuosille 2018–2021. Strategian täydennykseksi on määritelty kymmenen kohtaa strategian toteutukseksi henkilöstöpolitiikassa.

#### Visio

Ihana Raasepori  
Toimii  
Kestävästi

#### Arvopohja

1. Avoimuus
2. Osallisuus
3. Tasa-arvo

#### Strategian neljä pääteemaa

1. Myönteinen asenne
2. Houkutteleva kaupunki
3. Hyvät palvelut
4. Kestävä talous



## Strategian toteutus henkilöstöpolitiikassa

1. Hyvät alustaidot
  - Henkilöstöä tuetaan alaisroolissa
2. Hyvä johtaminen
  - Esimiehet saavat koulutusta ja tukea tehtävässään
3. Tiedotus ja viestintä on aktiivista
  - Kaupungin viestintäsuunnitelma implementoidaan henkilökunnan keskuudessa mm. koulutuksella
4. Huomio siihen, että kaupunki on palveluorganisaatio
  - Asiakaspalvelu nostetaan selvemmin esiin sekä ulkoisten että sisäisten asiakkaiden kohdalla
5. Panostukset henkilökunnan hyvinvointiin ja työterveyteen
  - Työterveyttä ja motivaatiota parantavia toimenpiteitä priorisoidaan talousarviossa
6. Henkilöiden työllistäminen ja ohjaaminen omassa organisaatiossa
  - Kaupunki huolehtii siitä, että pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi on edellytykset omassa toiminnassa
  - Kaupungin yksiköt ottavat mahdollisuuksiensa mukaan harjoittelijoita, oppisopimusoppilaita ja opiskelijoita, joilla on työssäoppimisjakso, siviilipalvelusmiehiä sekä taksvärkkiä suorittavia oppilaita
7. Henkilöstön osaamista kehitetään
  - Henkilöstön osaamista kehitetään ja hyödynnetään. Myös hiljaista tietoa hyödynnetään henkilökunnan erotessa palveluksesta
8. Sähköistä työtapaa implementoidaan
  - Eri päätös- ja työprosessit digitalisoidaan
9. Pyritään hyvään työympäristöön
  - Parannetaan sekä fyysistä että psyykkistä työympäristöä
10. Pyritään tasa-arvoon ja yhdenvertaiseen kohteluun
  - Toteutetaan tasa-arvosuunnitelma

## Koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman määräykset ovat muuttuneet lakimuutoksen 1.1.2014 myötä. Lain päämääränä on edistää pätevyyden kehittämistä ja muutoskykyä, pidentää työuria, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden kilpailukykyä työmarkkinoilla.

Suunnitelma sisältää a) henkilöstörakenteen, b) eri työsuhdemuotojen käytön, c) työkyvyn ja työmarkkinataidon ylläpidon, d) ammattitaidon arvioinnin ja e) osaamisen kehittämistavoitteet.



## Henkilöstökulujen kehitys

Kirjatut henkilöstökulut ovat 81 668 493,12 € verrattuna 79 876 924,53 €:oon v. 2017, ts. kustannukset ovat nousseet 1 791 568,59 € eli noin 2,24 %.

## Panostukset terveyteen ja hyvinvointiin

Vuoden aikana panostettiin tuntuvasti henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja tätä kautta työkyvyn tukemiseen. Kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus saada liikunta- ja kulttuuriseteleitä, uida edullisesti kaupungin omassa uimahallissa sekä osallistua ohjattuihin liikunta- ja virkistystoimintoihin.

## Lapsiystävällinen kunta

Raaseporin kaupunki osallistuu lapsiystävällistä kuntaa koskevaan työhön. Lapsiystävällinen kuntamalli pohjautuu UNICEFin "Child Friendly City" -malliin. Tavoitteena on edistää lapsen oikeuksien toteutumista lapsen arjessa. Raaseporin kaupungille tämä merkitsee konkreettisesti seuraavaa:

- kehitystyö on sitoutunutta ja tuottavaa
- lapsiystävällisyyttä edistetään kaupungissa kaikilla tasoilla
- ryhdytään toimiin pysyvien muutoksien saavuttamiseksi
- lapset ja nuoret osallistuvat koko prosessiin



## Feelit

Vuosina 2011–2013 Raaseporin kaupunki toteutti yhdessä Kasnäsin Saariston Työhyvinvointiakatemian kanssa FEELIT-hankkeen tarkoituksena parantaa työhyvinvointia, vahvistaa työterveyttä ja luoda hyvä työilmapiiri.

Hankeaikana hankkeeseen osallistui kaikkiaan 54 ryhmää, joissa oli 993 osanottajaa. Hanketta jatkettiin pienimuotoisesti ilman ulkoista rahoitusta, koska monelta työpaikalta haluttiin osallistua mutta koska se ei onnistunut itse hankeaikana. Vuonna 2018 hankkeeseen osallistui 4 ryhmää, joissa oli 70 osanottajaa.

## Tilastot

Tämä on yhdeksäs Raaseporin kaupungille laadittu henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös on henkilöstöasioiden seurannan ja kehittämisen väline. Henkilöstötilinpäätöksen tarkoitus on antaa kokonaiskuva henkilöstöstrategiasta, henkilöstön määrästä, rakenteesta ja työpanoksesta, poissaolotiheydestä, henkilöstökustannuksista, työpaikkaterveydenhuollosta, työsuojelusta, henkilöstön virkistystoiminnasta, kuntouttavasta työtoiminnasta, palkitsemisista sekä yhteenveto henkilöstökyselystä.

Henkilöstöresurssien seuranta ja niitä koskeva kirjanpito on jatkuva prosessi, joka on kytköksissä kaupungin talouden ja toiminnan suunnitteluun. Käytettävyyden parantamiseksi tarvitaan kuitenkin pidemmän aikavälin vertailuja. Koska tämä henkilöstötilinpäätös on uuden organisaation yhdeksäs, voidaan vertauksia tehdä vain vuosiin 2009–2016. Suoranaisia tilastovertiluja kuntaliitosta edeltävään aikaan ei valitettavasti voi tehdä. Tämä johtuu osin siitä, että organisaation jako on uusi ja että aikaisempien henkilöstötilinpäätösten tilastotietoja ei ole laadittu samoin perustein, joten tiedot eivät ole vertailukelpoisia.

Tilastotiedot on otettu kaupungin palkkajärjestelmästä ja eHRM-ohjelman raporttioduulista. Useimmat raportit voidaan jakaa pienempiin osiin niin, että analyysistä saadaan tehtyä myös yksikötasolla. Tällä tavoin kaupungin yksiköt voivat käyttää tietoja toimintansa seurannassa samalla, kun ne toimivat kaupungin johdon apuvälineenä mm. resursoinnissa ja toiminnan suunnittelussa.

## Käsiteanalyysi

Henkilöstötilinpäätös mittaa henkilöstöä eri tavoin. Siinä tehdään ero toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden (vakinaiset) ja määräaikaisten työsuhteiden (voi olla, mutta ei aina ole, vakinaisen sijaisuus) välillä sekä koko- ja osa-aikaisten välillä. Lisäksi tehdään ero pää- ja sivutoimisten työntekijöiden välillä. Näillä käsitteillä ei ole mitään tekemistä sen kanssa, onko kyse viranhaltijasta vai ei, vaan ne perustuvat veroviranomaisten soveltamaan jakoon. Päätoimiset saavat yleensä pääasiallisen tulonsa kaupungin palveluksessa tekemästään työstä. Sivutoimiset saavat yleensä sivutuloa kaupungilta (esim. kansalaisopiston tuntiopettajat). Sivutoiminenkin työntekijä voi olla kokopäiväinen. Tällaisissa tapauksissa henkilö on yleensä esim. päätoiminen yrittäjä tai maanviljelijä.

Alle 14 päivän palvelussuhteita ei lueta mukaan henkilöstön mittauksessa käytettävissä tilastoissa, mutta kylläkin laskettaessa työjaksojen pituutta tai henkilötyövuosien määrää. Harjoittelijat, siviilipalvelusmiehet ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevat eivät näy henkilöstötilastoista, mutta he tekevät kuitenkin työpanoksen kaupungille.



## 2. HENKILÖSTÖRAKENNE

### 2.1 Henkilöstön määrä

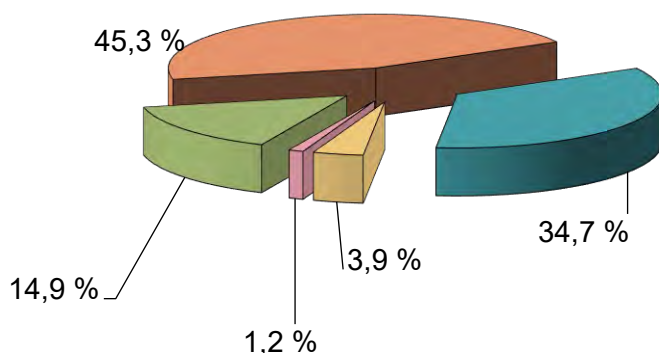
Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2018. Kaaviosta 1 ja taulukosta 1 näkyvät lukumäärän lisäksi myös toimialojen välinen jakauma. Kaaviossa 2 on esitetty henkilökunnan jakautuminen kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin. Taulukosta 2 näkyy tämän jakauman lisäksi, onko kyseessä määräaikainen vai vakinainen palvelussuhde.

Tilastoon sisältyvät kaikki työntekijät lukuun ottamatta lyhyitä, alle 14 päivän palvelussuhteita. Myös ne, jotka ovat kyseisenä ajankohtana olleet poissa palkatta, on jätetty pois laskuista tässä yhteydessä. Tilastoon eivät sisälly kansalaisopiston ja musiikkiopiston tuntiopettajat.

Päätoimisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt 64 henkilöllä verrattaessa toisiinsa kahta päivämäärää eli 31.12.2017 ja 31.12.2018. Tämä mittaus koskee vain yksittäistä päivämäärää, eikä se anna oikeata kokonaiskuvaa. Kokonaistyöpanos kehityksineen näkyy tarkemmin taulukoista 5 ja 6.

#### Päätoiminen henkilöstö 31.12.2018

Yhteensä 1913 (100 %)



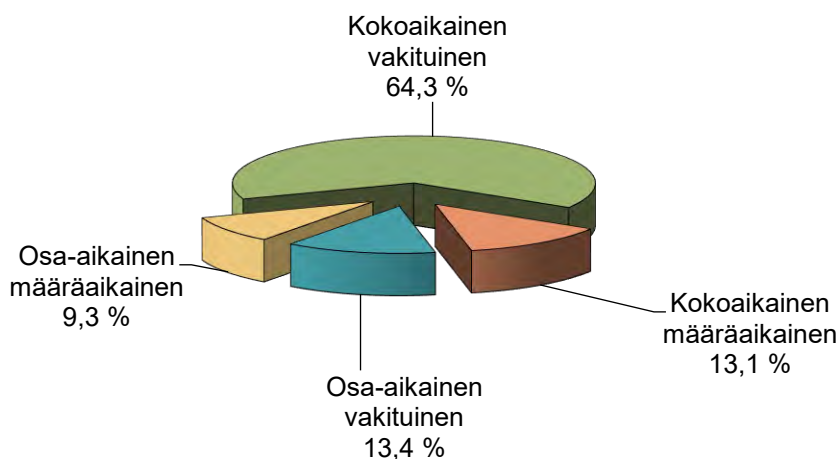
■ Raaseporin Vesi
 ■ Tekniikka
 ■ Sivistys
 ■ Sosiaali- ja terveys
 ■ Konsernipalvelut

Kaavio 1

**Päätoiminen henkilöstö 2018 Koko kaupunki ja toimialat**

	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hei	Elo	Syy	Lok	Mar	Jou
Konsernipalvelut	73	72	76	79	80	90	94	79	78	76	80	75
Sosiaali- ja terveys	646	653	656	667	671	739	721	672	660	662	660	664
Sivistys	854	859	852	856	855	734	748	867	864	891	875	867
Tekniikka	280	285	283	288	287	294	288	288	289	291	288	285
Raaseporin Vesi	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	21	22
<b>Yhteensä</b>	<b>1875</b>	<b>1891</b>	<b>1889</b>	<b>1912</b>	<b>1915</b>	<b>1879</b>	<b>1873</b>	<b>1928</b>	<b>1913</b>	<b>1942</b>	<b>1924</b>	<b>1913</b>

Taulukko 1

**Päätoiminen henkilöstö 31.12.2018 kokoaikainen, osa-  
aikainen**
**Yhteensä 1913 henk. (100 %)**


Kaavio 2

**Päätoiminen henkilöstö v. 2013–2018. Kokoaikaiset, osa-aikaiset ja määräaikaiset Koko kaupunki.**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kokoaikainen vakituinen	1265	1270	1254	1185	1228	1230
Kokoaikainen määräaikainen	269	248	228	231	219	250
Osa-aikainen vakituinen	278	291	291	301	255	256
Osa-aikainen määräaikainen	141	133	142	162	147	177
<b>Yhteensä</b>	<b>1953</b>	<b>1942</b>	<b>1915</b>	<b>1879</b>	<b>1849</b>	<b>1913</b>

Taulukko 2



## 2.2 Vakinainen henkilökunta

Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakinaisten koko-aikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät per 31.12.2018 sekä alhaalla yhteenveto ajanjaksosta 2009–2017. Koska vastaavia laskelmia ei tehty samoin perustein Tammisaassa, Karjaalla ja Pohjassa, ei relevantti vertailu vuoteen 2008 tai sitä ennen ole mahdollinen.

Vakinaiset koko- ja osa-aikaiset 31.12.2018

	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Kaikki
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	
Kaupunginkanslia	12	12	24	2	2	4	28
Talousoasasto	1	8	9	0	0	0	9
Henkilöstöosasto	5	10	15	1	0	1	16
Kehitysosasto	1	7	8	0	0	0	8
Sosiaali- ja terv., hallinto	2	14	16	0	0	0	16
Vanhuuspalvelu	8	209	217	1	55	56	273
Terveyspalvelut	8	132	140	1	35	36	176
Sosiaalipalvelut	1	30	31	0	3	3	34
Työllisyyspalvelut	7	14	21	0	2	2	23
Hallinto ja muu opetus	7	19	26	4	4	8	34
Varhaiskasvatus	0	236	236	0	14	14	250
Opetus	51	187	238	6	97	103	341
Vapaa-aikaosasto	12	30	42	0	3	3	45
Tekninen hallinto	5	8	13	1	0	1	14
Yhdyskuntatekniikka	20	3	23	2	0	2	25
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	15	13	28	0	0	0	28
Tilahallinto-osasto	31	107	138	5	24	29	167
Jätelautakunta	0	2	2	0	0	0	2
Raaseporin vesi	18	2	20	2	0	2	22
<b>Koko kaupunki</b>	<b>204</b>	<b>1043</b>	<b>1247</b>	<b>25</b>	<b>239</b>	<b>264</b>	<b>1511</b>

Taulukko 3

### Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2017

Vuosi	Kaikki
2009	1 441
2010	1 469
2011	1 506
2012	1 628
2013	1 563
2014	1 586
2015	1 553
2016	1 521
2017	1 506

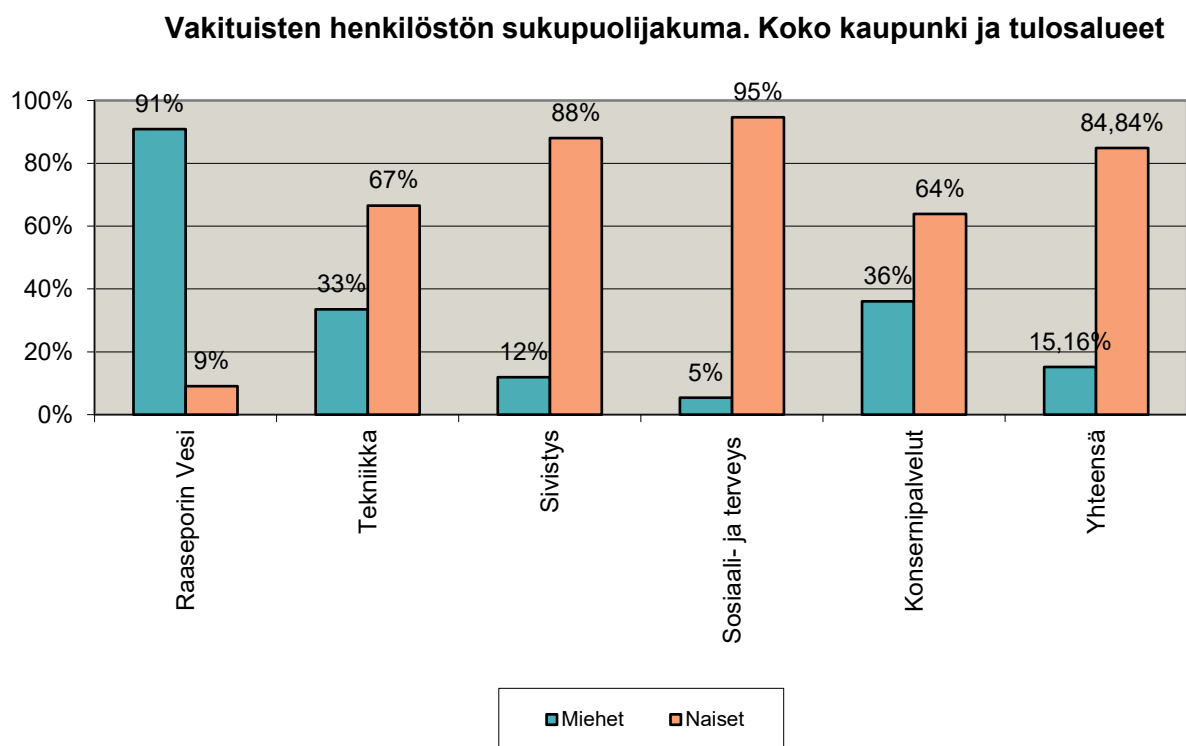


### 2.3 Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Kaavio 3 kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa koko kaupungissa ja toimialoittain. Henkilöstöstä 84,84 % on naisia ja 15,16 % miehiä. Sukupuolijakauma on lähellä koko maan kuntatyöntekijöiden keskiarvoa. Kaupungin henkilöstötilastojärjestelmässä ei ole mahdollista ottaa huomioon sellaisia työntekijöitä, jotka eivät halua ilmoittaa sukupuoltaan.

Kaupungilla on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka perustuu tasa-arvolakiin (609/1986). Kaupunginvaltuusto päätti v. 2013 omaksua eurooppalaisen tasa-arvojulistuksen.

Eri toimialoista sosiaali- ja terveyshuolto on naisvaltaisin; sen henkilöstöstä 95 % on naisia. Raaseporin Vesi -liikelaitoksessa tilanne on päinvastainen: 91 % vakinaisista työntekijöistä on miehiä.



Kaavio 3

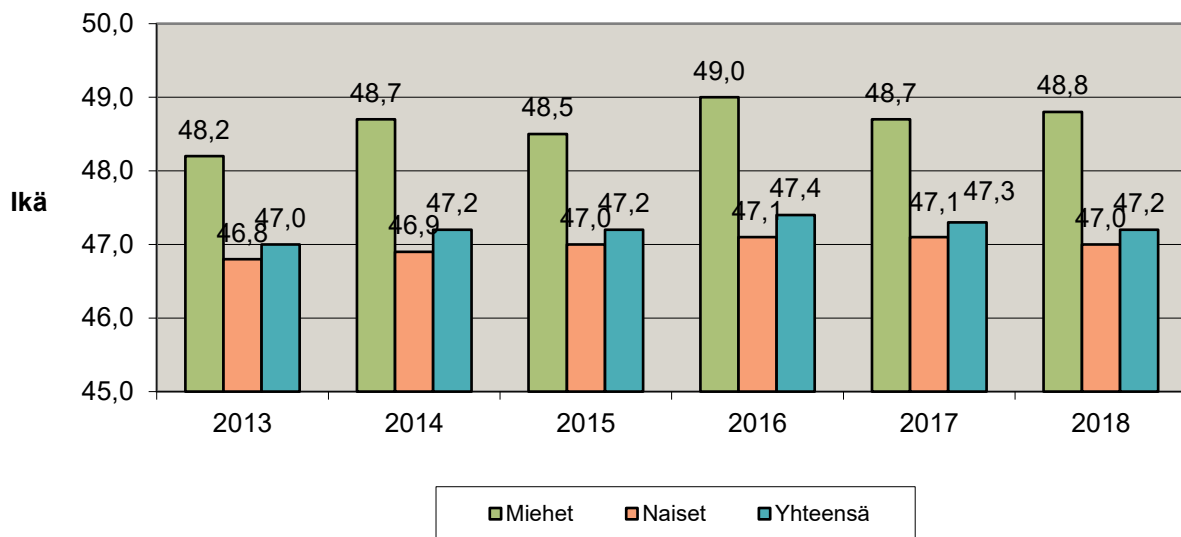


## 2.4 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Kaaviosta 4 ilmenee henkilöstön keski-ikä. Naisten keski-ikä oli 1,8 vuotta alhaisempi kuin miesten.

Kaavio kuvaa tilannetta 31.12.2013–2018.

### Vakituisen henkilöstön keski-ikä. Koko kaupunki



Kaavio 4



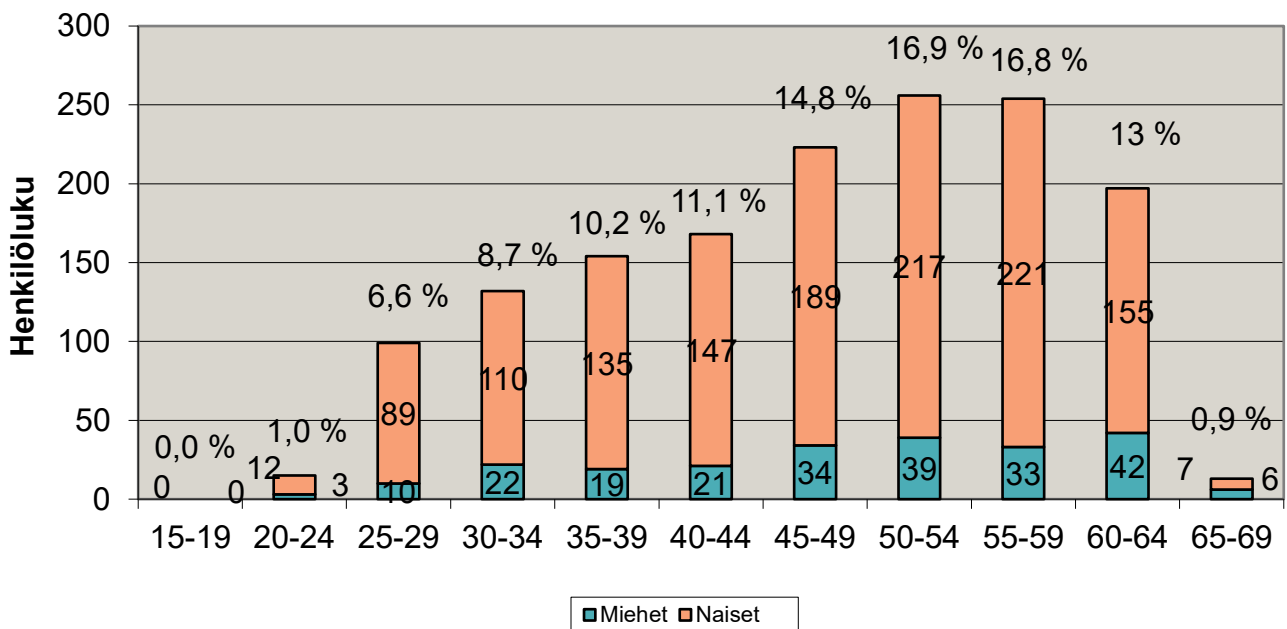
Kaavion 5 ikäprofiili osoittaa, että ikäryhmät 50–54 ja 55–59 ovat suurimmat yksittäiset ikäryhmät sekä miesten että naisten puolella. 33,7 % henkilöstöstä kuuluu jompaankumpaan ryhmään.

Melkein 48 % vakinaisesta henkilöstöstä on 50 vuotta täyttäneitä. Vain 7,6 % vakinaisesta henkilöstöstä on alle 30-vuotiaita.

Eläkkeellejäänti-ikä vaihtelee ja se voi ylittää 65 vuotta. 31.12.2018 kaupungilla oli 13 yli 65-vuotiasta vakinaista työntekijää, mikä on vähemmän kuin v. 2017 (14).

Kaavio kuvaa tilannetta 31.12.2018

### Vakituisen henkilöstön ikäprofiili. Koko kaupunki

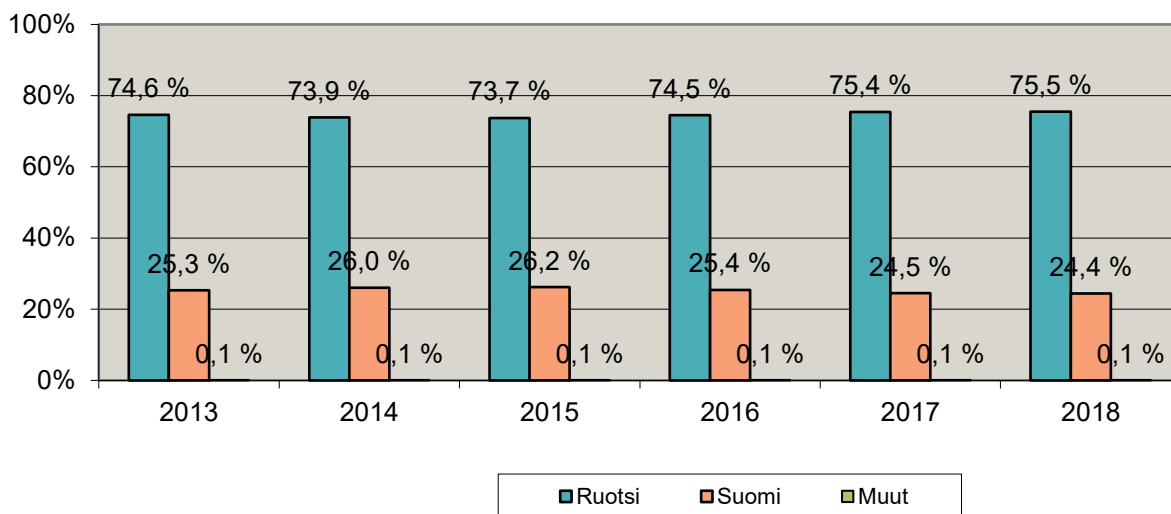


Kaavio 5

## 2.5. Henkilöstön kielijakauma

Vakinaisen henkilöstön äidinkieli v. 2013–2018 ilmenee kaaviosta 6. Vuonna 2018 oli 75,5 %:lla ruotsi äidinkielenä, 24,4 %:lla suomi ja 0,1 %:lla muu äidinkieli. Kaupungin väestön kielijakauma on seuraava: 30,7 % suomenkielisiä, 64,9 % ruotsinkielisiä ja 4,4 % muun kielisiä.

### Vakituisen henkilöstön äidinkieli. Koko kaupunki



Kaavio 6





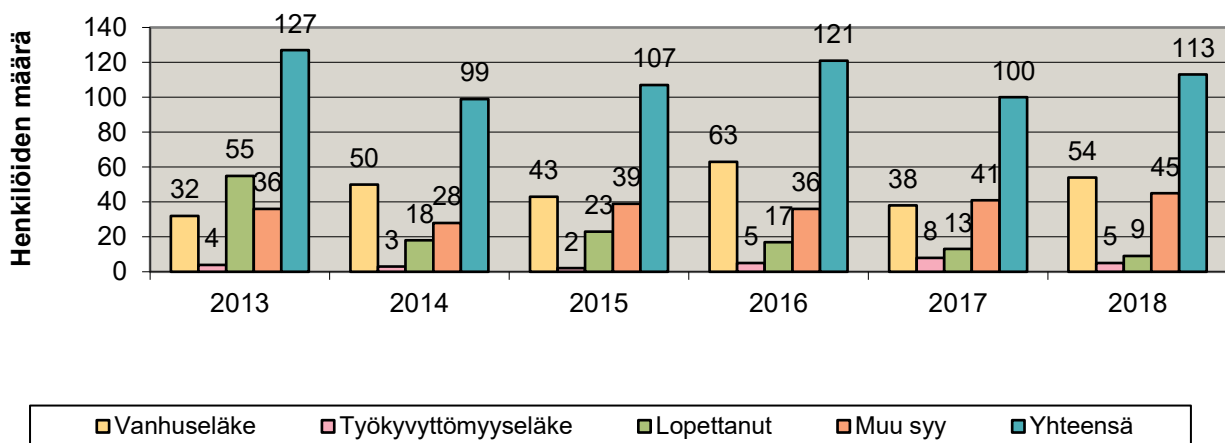
## 2.6 Lähtövaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön kokonaisvaihtuvuus oli vuoden aikana 113 henkilöä eli noin 7,5 %.

"Lopettanut" merkitsee kaupungin palveluksesta eroamista eri syistä, kuten työpaikan tai työntäjän vaihdon johdosta tai koska työ on päättynyt, kun taas "muu syy" tarkoittaa omaa irtisanoutumista tai kuolemaa.

Taulukosta 4 ilmenee, kuinka moni on jäänyt jonkin tyyppiselle eläkkeelle vuoden aikana, sekä kunkin kategorian keski-ikä.

### Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus. Koko kaupunki



Kaavio 7

Eläkkeen laji	Henkilöt	Keski-ikä
Vanhuuseläke	54	63,9
Osa-aikaeläke	0	0
Työkyvyttömyyseläke	5	61,1
Osatyökyvyttömyyseläke	7	56,9
Kuntoutustuki	9	47,4

Taulukko 4

### 3. HENKILÖSTÖN TYÖPANOS

Taulukosta 5 ilmenevät työjaksot kalenteripäivinä, poissaolot kalenteripäivinä, tehty varsinainen vuosityöaika työpäivinä sekä työpanos vuosittain. Lukuihin eivät sisälly 14 päivää lyhyemmät palvelussuhteet.

Tehty vuosityöaika, eli koko vuoden yhteenlaskettu työaika, on kalenterivuoden päivien määrä (365) miinus kaikki poissaolot kalenteripäivinä laskettuna. Poissaoloon kuuluvat lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät, vuosilomapäivät sekä palkalliset ja palkattomat työ- ja virkavapaat. Vuosityö on siten kokopäivätyötä tekevän henkilön koko vuoden työpanos. Taulukko 6 näyttää vuosityöt toimialoittain v. 2013–2018. Taulukossa 7 on esitetty erilaiset vapaat kalenteripäivinä.

	Työjaksot kalenteripäivinä	Poissaolo kalenteripäivinä	Työpanos yhteensä kalenteripäivinä	Työpanos yhteensä prosenttina	Työpanos työpäivinä
Konsernipalvelut	28 036	4 903	23 133	82,5 %	63,4
Sosiaali- ja terveys	238 908	57 672	181 236	75,9 %	496,5
Sivistys	320 591	61 523	259 068	80,8 %	709,8
Tekniikka	100 609	19 106	81 503	81,0 %	223,3
Raaseporin Vesi	8 234	987	7 247	88,0 %	19,9
<b>Yhteensä</b>	<b>696 378</b>	<b>144 191</b>	<b>552 187</b>	<b>79,3 %</b>	<b>1512,8</b>

Taulukko 5

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Yleis- ja konsernihallinto	247,5					
Konsernipalvelut		170,5	170,4	163,3	55,0	63,4
Yleis- ja taloushallinto		56,9	52,6	52,6		
Perusturva järjestäjä						
Sosiaali- ja terveys	521,5	545,7	539,4	516,9	498,1	496,5
Sivistys	717,4	712,7	708,5	720,9	690,1	709,8
Tekniikka	49,5	53,1	61,7	67,3	226,2	223,3
Tammisaaren Energia	28,7					
Raaseporin Vesi	21,9	22,1	21,1	20,8	20,5	19,9
<b>Yhteensä</b>	<b>1586,5</b>	<b>1561,0</b>	<b>1553,7</b>	<b>1541,8</b>	<b>1489,9</b>	<b>1512,9</b>

Taulukko 6

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vuorotteluvapaa	1194	1326	1488	408	133	771
Koulutuspäiviä	1300	1392	1437	1399	1625	1851
Palkaton virkavapaa	2503	2291	2798	3162	1356	1831
Sairaalan lapsen hoito	1291	1384	1387	1569	1309	1467
Lomautus	0	0	0	0	0	0
Säästötalkoot	1071	0	0	0	1029	0
<b>Yhteensä</b>	<b>7359</b>	<b>6393</b>	<b>7110</b>	<b>6538</b>	<b>5452</b>	<b>5920</b>

Taulukko 7

#### 4. SAIRAUSSPOISSAOLO

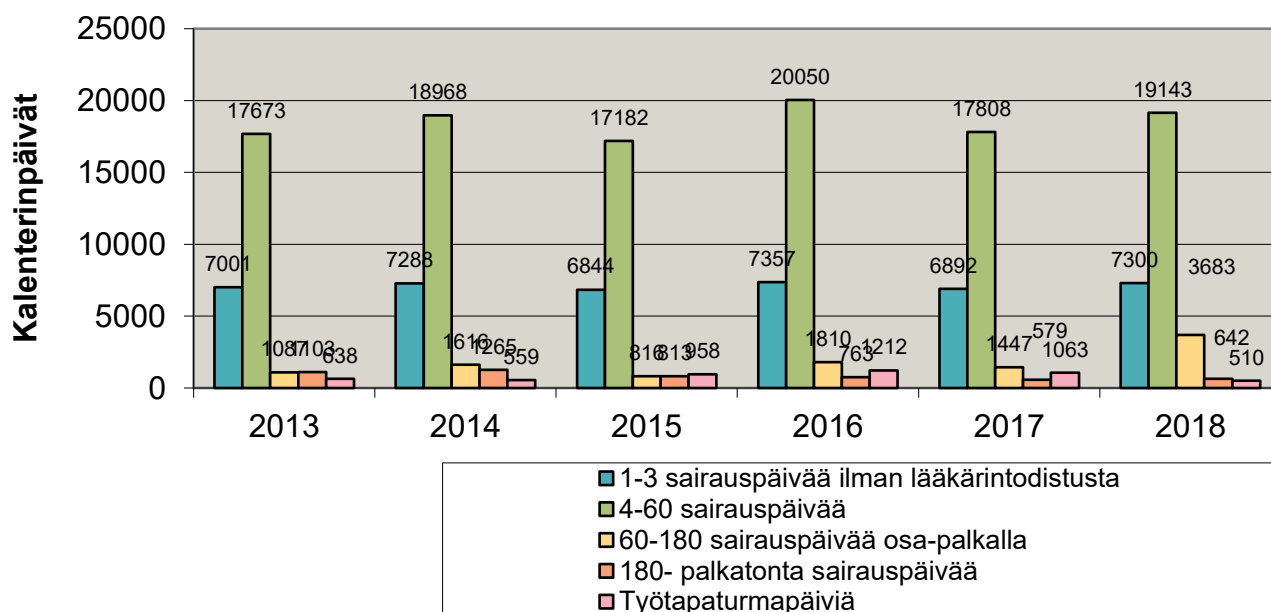
Vuonna 2018 sairauspoissaolon määrä oli 31 196 kalenteripäivää, mikä vastaa noin 85 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 8, 9 ja 10 on esitetty sairauspoissaolitiheys kuukausittain, poissaolotyypit sekä poissaolopäivien määrä kalenteripäivinä v. 2018.

Lakisääteisellä poissaololla tarkoitetaan äitiyslomia yms. sekä muuta poissaoloa kuten mm. kuntoutusvapaita.

Taulukko 8 on yhteenveto sairauspoissaolojen diagnoosikoodeista. Taulukossa 9 on esitetty sairauspoissaolo työpäivinä. Keskimääräinen sairauspoissaolo/vuosityö oli 16,5 työpäivää, mikä vastaa 7,66 % vuoden kaikista työpäivistä. Vuonna 2017 keskimääräinen sairauspoissaolo/vuosityö oli 15,4 työpäivää eli 7,13 % vuoden työpäivistä. Sairauspoissaolopäivät/vuosityö ovat näin ollen nousseet 0,53 prosenttiyksikköä tai 1,1 työpäivää vuoteen 2017 verrattuna.

### Sairauspoissaolopäivät. Koko kaupunki



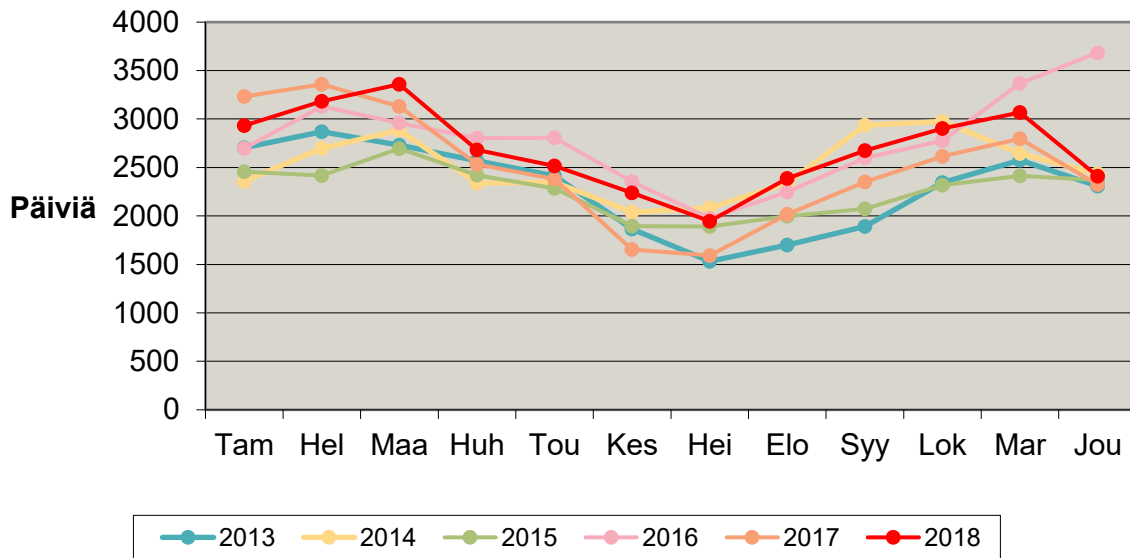
Kaavio 8

	2017	2018
M: (tuki- ja liikuntaelinten sairaudet)	28 %	33 %
F: (mielenterveyden häiriöt)	23 %	26 %
R: (oma ilmoitus/määräämätön)	11 %	10 %
S-T: (vammat ja onnettomuudet)	11 %	5 %
J: (hengityselinsairaudet)	10 %	10 %
Muuta: (esim. hermosto, kasvaimet, verenkierto, silmä & korva)	18 %	16 %

Taulukko 8

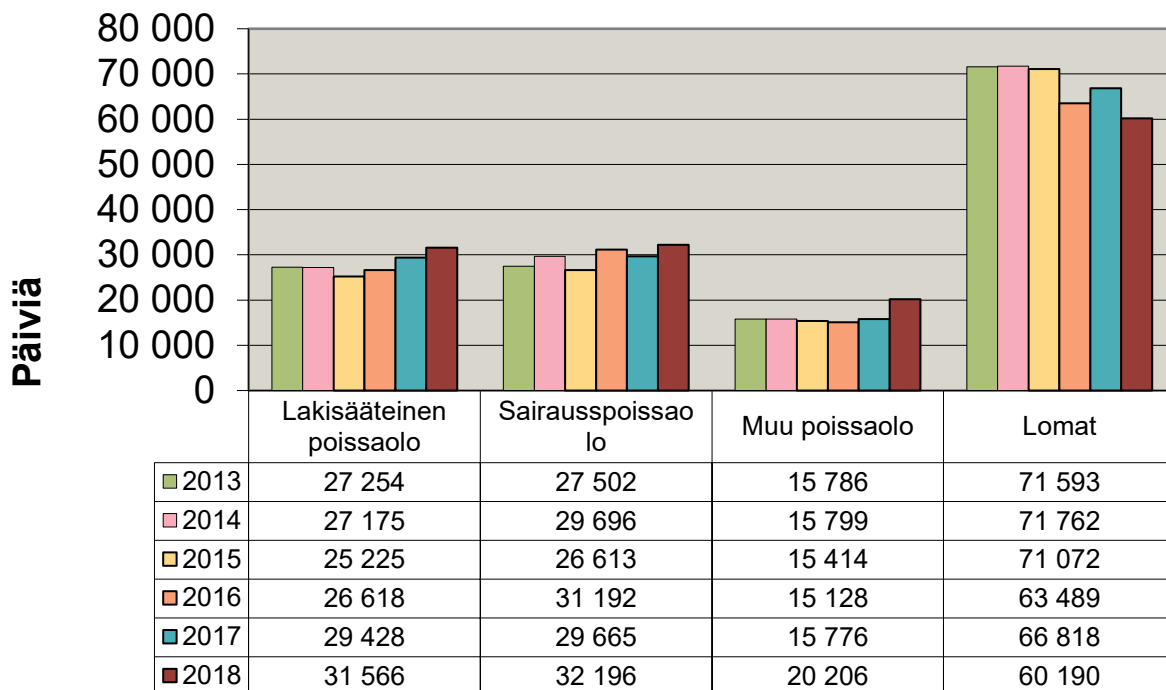


### Kuukausittaiset sairauspoissaolot



Kaavio 9

### Poissaolopäivät



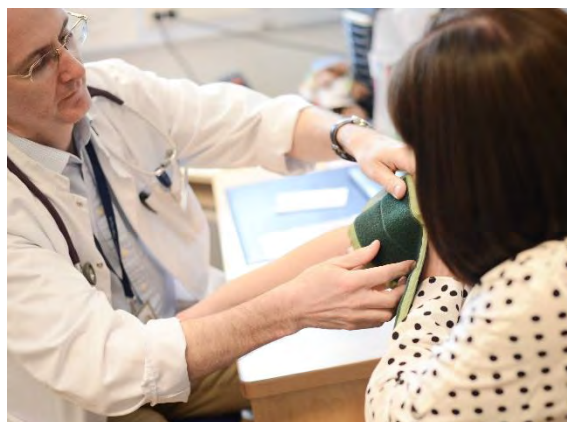
Kaavio 10

Taulukko 9 kuvaa sairauspoissaolo työpäivinä ja poissaolojaksoina. Koko kaupunki, osastot ja keskimääräinen poissaolo/henkilö. Alhaalla yhteenveto vastaavista tiedoista ajanjaksosta 2009 – 2017.

	Sairauspoissaolo työpäivinä	Sairauspoissaolo tapauksia	Työpäiviä per henkilö	Sairauspoissaolon % työpäivistä
Kaupunginkanslia	796	87	32,9	15,23 %
Talousosasto	36	15	4,9	2,25 %
Henkilöstöosasto	26	18	1,9	0,88 %
Kehitysosasto	53	23	5,8	2,70 %
Sosiaali- ja terv., hallinto	73	25	5,4	2,52 %
Vanhuuspalvelu	6912	1530	26,0	12,02 %
Terveyspalvelut	3062	690	19,4	8,99 %
Sosiaalipalvelut	346	131	8,6	3,98 %
Työllisyyspalvelut	136	53	7,1	3,28 %
Hallinto ja muu opetus	167	6	5,1	2,35 %
Varhaiskasvatus	3757	1079	16,0	7,40 %
Opetus	3491	1121	10,5	4,88 %
Vapaa-aikaosasto	413	113	9,7	4,48 %
Tekninen hallinto	43	6	3,5	1,62 %
Yhdyskuntatekniikka	546	106	19,2	8,87 %
Tilahallinto-osasto	3393	464	21,8	10,10 %
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	187	71	7,5	3,48 %
Raaseporin vesi	277	52	13,9	6,41 %
<b>Koko kaupunki</b>	<b>23714</b>	<b>5590</b>	<b>16,5</b>	<b>7,66 %</b>

Taulukko 9

Vuosi	Päivää/henk. työvuosi	Prosentteissa
2009	11,8	5,48 %
2010	11,5	5,34 %
2011	13,7	6,35 %
2012	12,4	5,74 %
2013	13,0	6,02 %
2014	14,5	6,71 %
2015	13,0	6,01 %
2016	16,5	7,65 %
2017	15,4	7,13 %





## 5. HENKILÖSTÖKULUT

Kirjatut henkilöstökulut ovat 81 668 493,12 € verrattuna 79 876 924,53 €:oon v. 2017, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 1 791 568,59 € eli noin 2,24 %.

### PALKKAMENOJEN KEHITYS (verotilitysten mukaan)

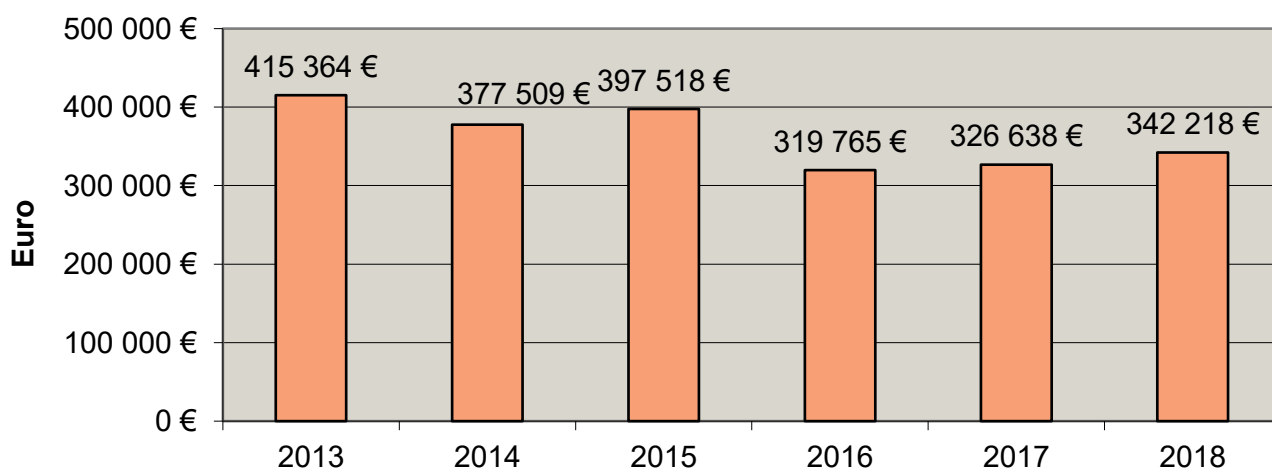
<b>Palkat päätoimesta</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Raaseporin kaupunki	62 060 594 €	60 859 263 €
Raaseporin Vesi	956 077 €	977 455 €
<b>Palkat sivutoimesta</b>		
Raaseporin kaupunki	1 088 620 €	955 722 €
Raaseporin Vesi	5 454 €	3 342 €
	0 €	0 €
<b>Luontaisedut</b>		
Raaseporin kaupunki	310 090 €	301 738 €
Raaseporin Vesi	0 €	0 €
<b>Eläkkeet</b>		
Raaseporin kaupunki	15 980 €	15 885 €
Raaseporin Vesi	0 €	0 €
Työkorvaukset	2 045 493 €	2 085 667 €
Lähdeverolliset palkat	0 €	2 352 €
<b>Yhteensä</b>	<b>66 482 308 €</b>	<b>65 201 424 €</b>

<b>HENKILÖSTÖKULUT</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	65 134 655,17 €	63 171 499,59 €
Palkkoihin kuuluvat korvaukset	-1 056 521,68 €	-944 326,31 €
	64 078 133,49 €	62 227 173,28 €
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	15 254 826,39 €	14 818 246,68 €
Muut henkilösivukulut	2 268 276,63 €	2 762 610,66 €
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	81 601 236,51 €	79 808 030,62 €
Aktivoidut henkilöstökulut	67 256,61 €	68 893,91 €
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>81 668 493,12 €</b>	<b>79 876 924,53 €</b>

## 6. YLITYÖKORVAUKSET

Kaavioissa 11 ja 12 sekä taulukossa 10 esitetään ylityökorvaukset ilman henkilösivukulujen osuutta. Lukuihin eivät sisälly opettajien ylimääräiset tunnit normaalin opetusvelvollisuuden lisäksi, koska nämä tunnit sisältyvät osiona heidän palkkajärjestelmäänsä. Tämä järjestely on halvempi ratkaisu kuin useampien opettajien palkkaaminen, eikä sitä näin ollen voida varsinaisesti pitää ylityönä.

**Ylityökorvaukset (ilman sivukuluja). Koko kaupunki**

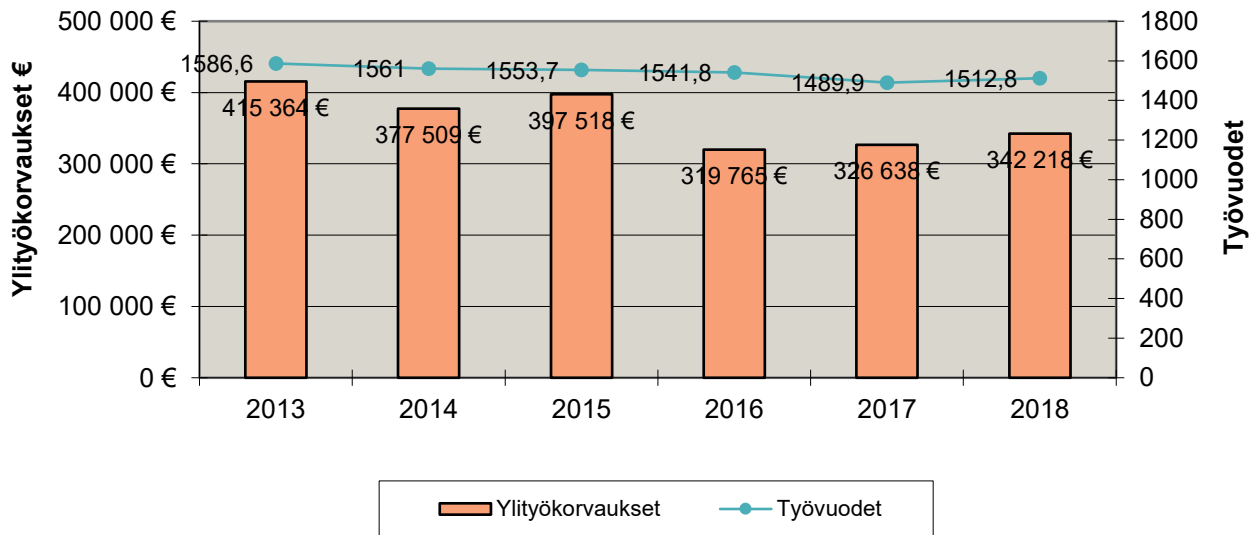


**Kaavio 11**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Konsernipalvelut	65 276 €	37 580 €	31 880 €	34 791 €	8 556 €	12 156 €
Yleis- ja taloushallinto	0 €	8 448 €	11 587 €	9 125 €	0 €	0 €
Sosiaali- ja terveys	163 687 €	222 316 €	229 103 €	162 988 €	176 380 €	188 076 €
Sivistys	38 815 €	62 156 €	67 383 €	61 710 €	63 766 €	67 137 €
Tekniikka	38 023 €	12 288 €	20 204 €	19 749 €	47 544 €	42 504 €
Tammisaaren Energia	72 782 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Raaseporin Vesi	36 781 €	34 721 €	37 361 €	31 402 €	30 392 €	32 345 €
<b>Yhteensä</b>	<b>415 364 €</b>	<b>377 509 €</b>	<b>397 518 €</b>	<b>319 765 €</b>	<b>326 638 €</b>	<b>342 218 €</b>

**Taulukko 10**

### Ylityökorvaukset/Työvuodet



Kaavio 12



## 7. TYÖTERVEYSHUOLTO

Kaupungin työntekijöille on tarjottu työterveyshuollon palveluita Mehiläinen Oy:n Tammisaaren ja Karjaan vastaanotoilla. Työnantaja on maksanut työntekijän lakisääteisen ehkäisevän toiminnan ja vapaaehtoisen yleislääkäritason sairaanhoidon. Työterveyslääkärin läheteellä on voitu konsultoida erikoislääkäri.

Kansaneläkelaitos korvaa 60 % työterveyshuollon ehkäisevän hoidon kustannuksista ja 50 % sairaanhoidon kustannuksista aina alla olevasta taulukosta näkyvään korvauskattoon asti. Ehkäisevän hoidon kustannukset ylittävät ensimmäisen kerran korvauskaton, mikä merkitsee sitä, että kaupunki ei saa ollenkaan korvausta ylittävältä osalta.

### Ehkäisevä hoito ( lk. I)

	brutto	netto
Mehiläinen	501 422,00 €	287 207,00 €
Ensiapuvalmius (laitteet ja koulutus)	8 967,00 €	3 587,00 €
<b>Kustannukset yhteensä , lk. I</b>	<b>510 389,00 €</b>	<b>290 794,00 €</b>

<b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b>	<b>204,16 €</b>	<b>116,32 €</b>
<b>KELAn korvauskatto</b>	<b>169,50 €</b>	

### Sairaanhoito ( lk. II)

	brutto	netto
Mehiläinen	539 392,00 €	269 696,00 €
<b>Kustannukset yhteensä, lk. II</b>	<b>539 392,00 €</b>	<b>269 696,00 €</b>

<b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b>	<b>215,76 €</b>	<b>107,88 €</b>
<b>KELAn korvauskatto</b>	<b>254,10 €</b>	

<b>Kustannukset yhteensä , lk. I + lk. II</b>	<b>1 049 781,00 €</b>	<b>560 490,00 €</b>
<b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b>	<b>419,91 €</b>	<b>224,20 €</b>
<b>KELAn korvauskatto</b>	<b>423,60 €</b>	

<b>Työterveyslääkäri</b>	
Terveystarkastus	2 431 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta	129 kpl
Sairaanhoito	3 147 kpl
Työpaikkaselvitys	22 tuntia
<b>Työterveyshoitaja</b>	
Terveystarkastus	463 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta	427 kpl
Sairaanhoito	1 140 kpl
Työpaikkaselvitys	143,5 tuntia
<b>Työpaikkafysioterapeutti</b>	
Terveystarkastus	84 kpl
Sairaanhoito (fysioterapiaa)	1 165 kpl
Työpaikkaselvitys (ergonomiakartoitus)	82,5 tuntia
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta	132 kpl
<b>Työpsykologi</b>	
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta	404 kpl
<b>Erikoislääkäri</b>	
Terveystarkastus	113 kpl
Sairaanhoito	342 kpl
<b>Tutkimukset</b>	
Laboratorio	7 680 kpl
Kuvadiagnostiikka	563 kpl
Sosiaalinen alue	1 kpl
Näköergonomia	4 kpl

Taulukko 12 Tiedot työterveyshuollon toiminnasta, yhteensä



## 8. TYÖSUOJELU

### Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojeluvaltuutetun resurssi, ts. henkilöstön edustajat työsuojelutyössä, on kaikkiaan 2 henkilötyövuotta. Työsuojelupäällikön resurssi, ts. työnantajan edustaja työsuojelukysymyksissä, on 1 kokoaikainen. Ajoittain kyseistä tehtävää on kuluneena vuotena hoidettu 80-prosenttisesti.

### Työsuojelijaosto

Työsuojelijaosto on kokoontunut 4 kertaa.

Toistuvia asioita ovat olleet työtaturmat, työpaikan riskit ja riskikartoitus, työterveyshuollon toiminta ja sisäilmaan liittyvät kysymykset.

Työsuojelijaosto suunnitteli järjestävänsä luennon toukokuussa työsuojelupareille. Luennolla oli tarkoitus käsitellä uusien työntekijöiden perehdyttämistä (pääpainona kesätyöntekijät) sekä pisto- ja viiltovammojen ennaltaehkäisy sosiaali- ja terveydenhuollossa. Luento peruttiin alhaisen kiinnostuksen johdosta. Sen sijaan lokakuussa järjestettiin iltapäiväluento, jossa työsuojeluvaltuutettu informoi kemikaaliriskeistä sekä pisto- ja viiltovammojen ennaltaehkäisystä. Luento osallistui 46 työntekijää.

Työsuojeluhenkilöstö on itse osallistunut useaan koulutukseen kuluneena vuotena, mm. työhyvinvointiin, kemikaaliturvallisuuteen, Educa-messuille sekä Väkivallan uhkaan varautuminen työpaikoilla.

### Riskikartoitukset ja -arviot

Työnantaja vastaa riskikartoituksista ja -arvioista. Työsuojeluhenkilöstö on tarvittaessa avustanut ja tukenut 15 yksikköä tai toimintaa riskikartoituksissa ja -arvioissa. Vuonna 2018 on kartoitettu ja arvioitu keittiöiden ja siivouksen riskit.

### Työtaturmat

Raportoituja työtaturmia oli 145 kpl. Osa näistä ilmoitettiin läheltä piti -tapahtumiksi sekä vaara- tai väkivaltatilanteiksi, mutta työsuojelu arvioi ne työtaturmiksi, koska ne olivat aiheuttaneet jonkinlaisen henkilövahingon. Vuonna 2017 työtaturmia oli 127 kpl:tta ja vuonna 2016 151 kpl:tta. Taulukosta 13 näkyy tapaturmien määrä ja tyyppi sekä se, millä toimialalla ne ovat tapahtuneet.

Läheltä piti -lomaketta käytettiin yleensä väärin. Kahdesta todellisesta läheltä piti -tapauksesta on raportoitu.

Vaara- ja uhkatilanteen ilmoittamislomake päivitettiin kuluneena vuotena.



	Sivistys	Sosiaali- ja terveys	Tekniikka ja Raasep. Vesi	Konserni-palvelut	Yhteensä
Kaatuminen	10	13	16		39
Väkivalta	29	25			54
Pistovamma		9			9
Venähdys		7	1		8
Haava, palo-, puristusvamma	2	5	5	2	14
Silmävamma		2	2		4
Muuta	2	3	2	1	8
Työmatka	3	5		1	9
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>69</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>145</b>

Taulukko 13 Tapaturmat työaikana ja työmatkoilla

### Ensiapu

Työsuojelu on järjestänyt 12 kokopäivän kestävästä ensiapukurssista (8 tuntia). Kaupungin eri yksiköt ovat itse voineet tilata ensiapumateriaalia intran tilauslinkin kautta.

### Sisäilma

Työsuojeluhenkilöstö on kaupungin sisäilmaryhmän jäseniä. Ryhmä on kokoontunut 10 kertaa kuluneena vuonna. Ryhmällä oli vuoden lopussa 13 eri työpaikkaa/kiinteistöä asialistalla.

Työsuojeluhenkilöstö on myös osallistunut 7 sisäilmakokoukseen yksittäisillä työpaikoilla, joissa on ongelmia. Noin 70 työtehtävää on koskenut sisäilman ongelmia.

### Kouluympäristön tarkistukset

Työsuojeluhenkilöstö osallistui yhteensä 17 kouluympäristön tarkistukseen 10 esikoulussa ja 7 koulussa. Työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö tapasivat syksyllä sivistystoimen johtoa tuloksien läpikäynnin merkeissä.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Raportoitujen tapaturmien määrä työssä	117	106	132	141	127	136
Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla	18	13	18	10	13	9
Työstä johtuvat sairaudet - ammattitaudit	0	0	1	0	0	0
Ilmoitetut läheltä piti - tilanteet	8	0	5	38	31	2

Taulukko 14 Yhteenvedo työsuojelutilastosta 2013–2018

## 9. VIRKISTYSTOIMINTA

Liikunta- ja terveysasioiden Muuvit-ryhmä järjestää kaupungin työntekijöille virkistystoimintaa. Vuonna 2018 tarjolla oli seuraavaa:

- Ohjattua voimistelua (kevyttä liikuntaharjoittelua) Tammisaarella maanantaisin
- Ohjattua voimistelua (intensiivinen, kova harjoittelu) Tammisaarella keskiviikkoisin
- Ohjattua voimistelua (keskitaso, toiminnallinen harjoittelu) Karjaalla maanantaisin
- Lavis / Festivo Tammisaaren palloiluhallissa
- Mediyoga, Livstidskällan
- Joogaa ja luentoja, Maaret Kallio, Hangon Merijooga
- Ratsastusta, Talli Sólfari
- Veneretki Rödjaniin, Tammisaaren saaristo
- Juoksuharjoittelua, Meg Silander
- Laulukuoro, maanantaisin



Vuoden lopussa intrassa kysyttiin kiinnostusta jonkin muotoisesta juoksutapahtumasta vuonna 2019. Eniten ääniä sai Helsingin Midnight Run.

Kaupungin henkilöstö on saanut käydä uimahallissa alennettuun hintaan eli 1 €/käynti. Vuonna 2018 "tavallisia" uimahallikäyntejä oli 4 124 ja aamu-uinteja 144, ts. yhteensä 4 268 käyntiä.

Työntekijät, joiden työsuhde kestää yli 3 kuukautta, ovat saaneet lunastaa 10 kpl:tta liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Setelin lunasti 1 908 työntekijää.

Kaupungin joulujuhla pidettiin Tammisaaren palloiluhallissa 30.11.2018. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala oli yhdessä joulujuhlaryhmän kanssa suunnitellut ja järjestänyt retro-aiheisen joulujuhlan.



## 10. KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Työllisyysosastolla on nuorten ja aikuisten työttömien työpajoja. Työpajoja on seitsemän: Sic-Sac Center (ompelu, käsityöt ja kahvitarjoilut), Fix-it (ruoanlaitto ja siivous), Versta (puutyöt), Toli-Torg (kierrätyskeskus), Tamfix (psykkisen terveyden edistäminen ja alihankkijatöitä), Fixar-Malte (liikkuva joukko, joka suorittaa erilaisia puutarha-, muutto-, korjaus- ja ulkotöitä) sekä nuorisotyöpaja KOI (joka on nuorison työpaja, jossa harjoitellaan sosiaalisia valmiuksia). Kaikki on kuntouttavaa työtoimintaa lukuun ottamatta Tamfixia, jossa on hoitokontaktien kautta tulleita asiakkaita työharjoittelussa.

Omien työpajojen lisäksi palveluja ostetaan yhdistyksiltä ja tuottajilta sekä nuorille että aikuisille, lisäksi työllistetään kaupungin eri yksiköissä. Tavoitteena on rakentaa kokonaisuus, jossa on monia vaihtoehtoja toimintaan osallistujille, joilla on erilaiset tarpeet. tarpeita.

Aktivointisuunnitelman tekemiseen osallistuminen on pakollista. Osastolla on yhteensä 4 työllisyyskoordinaattoria. 2 koordinaattoria aikuisille: 1 TYP-yhteispalvelussa ja 1 osaston nuorille. Lisäksi osastolla on työttömille oma sosiaalityöntekijä, terveydenhoitaja ja työnohjaaja.

Osasto vastaa myös etsivästä nuorisotyöstä ja sillä on 2 alan työntekijää, jotka toimivat kunnassa rekisteri- ja yhteydenottovastaavina niille, jotka keskeyttävät opiskelun, asepalveluksen tai siviilipalveluksen. He työskentelevät myös yhdessä nuorison koordinaattorin ja sosiaalitoimiston kanssa tavoittaakseen kaikki nuoret, jotka tarvitsevat tukea ja ohjausta.

### Toiminnan taloudellinen tulos

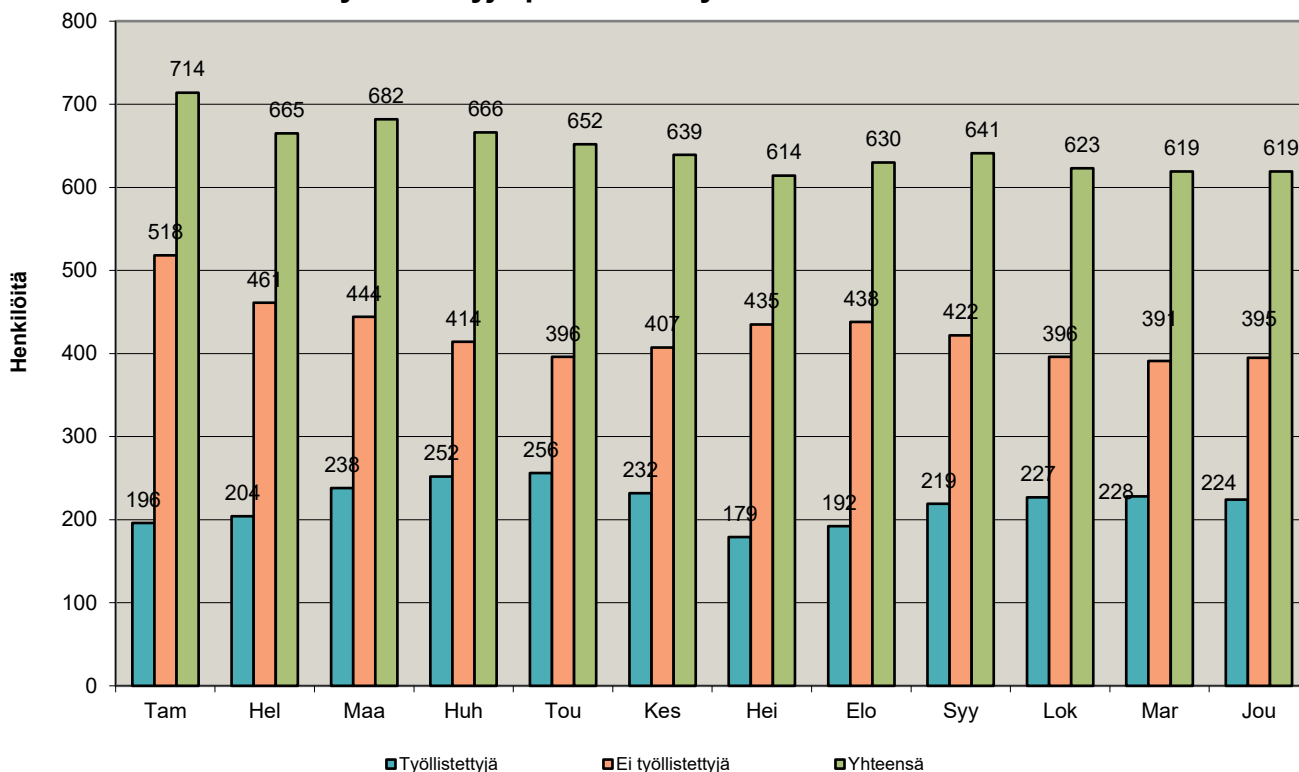
Ely-keskuksen korvaus kaupungille: noin 235 369 euron arvosta. Tämä summa on laskettu seuraavasti: 23 327 työpäivää x 10,09 €/päivä, jonka valtio (ely-keskus) maksaa kunnalle sen työllistäessä pitkäaikaistyöttömän kuntouttavassa työtoiminnassa.

Kunnan työmarkkinatukiosuudesta on säästynyt 1 111 740 €, koska Raaseporin kaupunki on vuoden aikana työllistänyt 323 henkilöä eripituisina ajanjaksoina.

1 111 740 €:n säästynyt työmarkkinatuki ja 235 369 €:n tuloerä ely-keskukselta sekä osaston muut tulot, 258 460 €, tekevät yhteensä 1 605 569 € säästöä/tuloa.

Kaaviosta 13 ilmenee kuntouttavassa työtoiminnassa olleiden lukumäärä/kuukausi. Kaaviosta ilmenee myös niiden pitkäaikaistyöttömien määrä, joita ei ole työllistetty, sekä molemmat ryhmät yhteensä. Prosentti kuvaa työllistettyjen määrää kuukaudessa suhteessa kaikkiin pitkäaikaistyöttömiin.

### Työllistettyjä pitkäaikaistyöttömiä



### Kaavio 13

Työllistettyjen pitkäaikaistyöttömien määrä keskimäärin per kuukausi vuosina 2009–2018

2009	68
2010	74
2011	85
2012	122
2013	154
2014	163
2015	176
2016	190
2017	206
2018	221



### Taulukko 15



## 11. PALKITSEMISET

Joulujuhlan yhteydessä palkittiin seuraavat henkilöt ja ryhmät hyvistä työpanoksista vuoden aikana:

### 1. Vuoden työntekijä

Tänä vuonna palkittiin kaksi työntekijää:

Pohjan kotihoidon sairaanhoitaja Marica Mannström ja kouluterveydenhoitaja Minna Uusitalo

### 2. Vuoden ilopilleri

Terveystenhoitaja Monica Silfver

### 3. Vuoden esimies

Vastaava katupäällikkö Piia Nordström

### 4. Vuoden työpanos

”Maarianmäen palosammuttajat”

### 5. Vuoden tiimi

Tänä vuonna palkittiin kaksi tiimiä:  
tietosuojaryhmä ja ”uimahalliporukka”



## 12. HENKILÖSTÖKYSELY

Henkilöstön hyvinvoinnista ja siitä, miten he kokevat työnsä, tehtiin kartoitus v. 2018 henkilöstökyselyllä. Kyselyyn vastattiin 1.11.–15.12.2018. Kyselyyn jätettiin yhteensä 1 041 vastausta. Vastausprosentti oli noin 54 %.

Tavoitteena on, että kysely toteutetaan vuosittain ja tuloksia hyödynnetään työolosuhteiden kohentamiseen ja henkilökunnan hyvinvointiin.

Henkilöstökyselyssä on 42 kysymystä, jotka kattavat seuraavat alueet:

- henkilötiedot (sukupuoli, ikäryhmä ja työpaikka)
- työsuhde ja työaika
- työilmapiiri ja työyhteisö
- informaatio ja palaute
- tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus ja arvostus
- palkka- ja palkitsemispolitiikka
- esimiehen työ
- kehittymismahdollisuudet
- osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet
- muut kysymykset (kehityskeskustelu, eläköityminen, kiusaaminen)

Kaikki työntekijät, joilla on raasepori.fi -postilaatikko, saivat sähköpostitse linkin kyselyyn.

Linkki on ainutkertainen ja se antoi jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden vastata kyselyyn vain kerran.

Kysely oli kaksikielinen ja sen täyttäminen kesti 10–15 minuuttia. Kyselyn sai täyttää työajalla. Esimies vastasi siitä, että myös ne työntekijät, jotka eivät käytä työssään tietokonetta, saivat sellaisen käyttöönsä. Joillekin ammattiryhmille, kuten perhepäivähoitajille annettiin mahdollisuus vastata kyselyyn paperilla.

Henkilöstökyselyssä käytettävä ohjelma (ZEF) estää sellaisten vastausten esittämisen, joissa on harvemman kuin 4 henkilön vastaukset. Näin siksi, että kukaan ei tunnista yksittäisten työntekijöiden vastauksia. Ohjelman pääkäyttäjät voivat todeta, onko yksittäinen työntekijä täyttänyt kyselyn, mutta eivät voi nähdä miten yksittäiseen kysymykseen on vastattu. Kyselyyn vastanneiden yksityisyyden suoja taataan perustuslain 10 §:ssä, sähköisen viestinnän tietosuojalaissa, henkilötietolaissa, laissa yksityisyyden suojasta työelämässä sekä rikoslain 24 luvun 8 §.

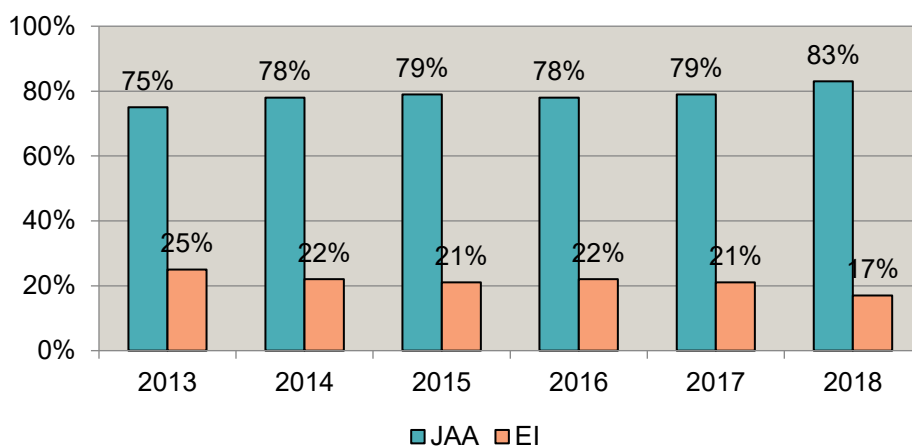
Kyselyn tulokset on koostettu osasto- tai yksikkötasolla. Jokaisella esimies vastaa siitä, että osaston/yksikön henkilökunta saa tutustua kyselyn vastauksiin sekä siitä että kyselyn tulosten perusteella ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

Kyselyn tulokset on analysoitu eri ristitaulukoinneilla, jotta vastauksista saadaan mahdollisimman paljon tietoa. Kyselyn tuloksista voidaan koko organisaation tasolla tehdä seuraavat yleiset johtopäätökset:



1. Fyysinen ja psyykinen rasitus koetaan suurimmaksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla ja vähäisemmäksi teknisellä toimialalla. Henkilöstö on ylipäänsä tyytyväisempi työoloihinsa ja työaikoihinsa.
2. Miehet ja vanhemmat työntekijät ovat tyytyväisempiä työpaikkansa fyysisiin oloihin, kuten tiloihin, ilmanlaatuun jne. kuin naiset ja nuoremmat työntekijät.
3. Teknisellä toimialalla ja Raaseporin Vedessä ollaan tyytyväisimpiä työaikoihin.
4. Erot eri ikäryhmien työpaikan me-hengen kokemisessa ovat hyvin pienet. 30–39-vuotiaat ja yli 60 vuotiaat työntekijät tuntevat tosin olevan tyytyväisimpiä me-henkeen. Miehet uskaltavat kuitenkin jonkin verran naisia useammin ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita työssään.
5. Organisaatiossa ollaan kokonaisuutena katsoen sitä mieltä, että informaatio ja palaute ovat jonkin verran huonontuneet. Erityisen tyytymättömiä työn tuloksesta annettavaan palautteeseen tunnutaan olevan sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla. Ei ole mikään yllätys, että henkilöt, joille on pidetty kehityskeskustelu, katsovat saaneensa enemmän palautetta kuin kehityskeskustelua käymättömät.
6. Sivistystoimessa koetaan muita enemmän, että kohtelu on oikeudenmukaista ja yksilöä kunnioitetaan.
7. Naiset ovat aikaisemmin miehiä enemmän olleet sitä mieltä, että heitä kohdellaan työpaikalla oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, nyt tilanne on kuitenkin miltei tasan. Sitä vastoin miehet ja nuoremmat työntekijät ovat naisia ja vanhempia työntekijöitä useammin sitä mieltä, että naisia ja miehiä kohdellaan samoin perustein.
8. Sivistystoimen henkilöstö tuntuu tietävän palkkaperusteensa jossain määrin muita paremmin. Tähän voivat vaikuttaa opettajien erityiset työehtosopimukset. Konsernipalvelut tuntevat olevan tyytyväisimpiä palkkoihinsa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla ollaan vähiten tyytyväisiä palkkoihin.

**Pidetyt kehityskeskustelut henkilöstökyselyn vastauksien mukaan**



9. Miehet ovat, kuten aikaisemminkin, jonkin verran tyytyväisempiä palkkaansa kuin naiset. Tyytymättömmimpiä palkkaansa ovat 30–39-vuotiaat. Yli 60-vuotiaat vaikuttavat sitä vastoin tyytyväisiltä palkkaansa.
10. Koko organisaatiossa ollaan sitä mieltä, että esimiehet hoitavat työnsä hiukan huonommin kuin vuonna 2017.
11. Vähiten tyytyväisiä esimiehiinsä ovat sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät. Konsernipalveluissa ja sivistystoimialalla tilanne on päinvastainen.
12. Henkilöstö viihtyy ylipäätään työtehtävissään, ja henkilöstö katsoo, että sillä on mahdollisuus kouluttautua työssään. Naisten mielestä on mukavampaa tulla töihin kuin miesten.
13. Teknisellä toimialalla ja Raaseporin Vedessä ollaan hiukan muita toimialoja enemmän sitä mieltä, että työssä on mahdollista saada vaihtaa työtehtäviä tai osallistua työkiertoon.
14. Sivistystoimessa käsitys siitä, että työpaikka on demokraattinen, on erityisen korkea. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla tilanne on päinvastainen. Eri sukupuolten välillä on hyvin pieniä eroja siinä, että työpaikan koetaan olevan demokraattinen. Nuorimmat työntekijät sitä vastoin eivät pidä työpaikkaa demokraattisena.
15. Vuonna 2018 huomattavasti useampi työntekijä kuin vuonna 2017 ilmoittaa, ettei heillä ole ollut kehityskeskustelua. Ne henkilöt, joilla ei ole ollut ollenkaan kehityskeskustelua, ovat ylipäänsä tyytymättömämpiä kuin muut. Suuntaus on selkeä kaikissa vastauksissa.
16. Kuluneena vuonna 74 henkilöä katsoo tulleen epäasiallisesti kohdelluksi. Korotusta vuoteen 2017 verrattuna. Henkilöitä, jotka katsovat tulleen epäasiallisesti kohdelluksi, on kaikilla toimialoilla konsernipalveluja lukuun ottamatta. Teknisen toimialan henkilöstön voidaan katsoa olevan yliedustettuna.
17. Ne henkilöt, jotka katsovat tulleen epäasiallisesti kohdelluksi, ovat yleensä tyytymättömämpiä kuin muut. Tämä koskee erityisesti me-henkeä ja kykyä käsitellä konflikteja, kun sellaisia esiintyy. Epäasiallisesti kohdelluksi tulleet katsovat sitä vastoin pyrkivänsä itse parantamaan työilmapiiriä lähes yhtä paljon kuin muut.
18. Epäasiallisella kohtelulla ei tunnu olevan yhteyttä henkilön äidinkieleen, mutta sitä vastoin henkilöt, jotka katsovat tulleen epäasiallisesti kohdelluksi, ovat tyytymättömiä esimieheensä ja he eivät juuri luota tähän.
19. Sivistystoimessa henkilöstö suunnittelee jäävänsä eläkkeelle aikaisemmin kuin muut. Vastaajista kaikkiaan noin 17 % ilmoitti aikovansa jäädä eläkkeelle vasta 65 ikävuoden jälkeen.
20. Vuoden 2017 henkilöstökyselyyn verrattuna vuoden 2018 kysely osoittaa henkilöstön tulleen hiukan tyytymättömämmäksi. Vuoden 2015 henkilöstökyselyn tulokset olivat kaikkien aikojen parhaat. Kysely on tehty vuodesta 2010.



### 13. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN KOMMENTIT

Talouden kuvan muuttuessa sumuisemmaksi, henkilöstön edustajien huoli kasvaa nopeasti taloudesta. Raaseporin budjetin valmistelu 2020 on käynnistetty hyvissä ajoin kuten kuuluukin. Valmistelussa pitäisi kuitenkin paremmin ottaa mukaan henkilöstön näkökulmat heti alusta alkaen eikä vasta kun valmistelu on päätöstä vaille valmis. Vaikuttaminen päätöksiin on sitä helpompaa, taloudellisempaa ja tuloksellisempaa, mitä aikaisemmin siihen pääsee mukaan. Tämän pitäisi olla kaikkien yhteisen edun mukaista.

Uudessa strategiassa ihana Raasepori toimii kestävästi. Strategian tekemisessä ja painotuksissa on edeltäjiään painokkaammin osallistamista ja positiivista otetta. Henkilöstön rooli on kirjattu enemmän voimavarana ja mahdollisuutena kuin pelkkänä kulueränä. Uusi strategia antaa mahdollisuuden koko henkilöstölle paremman Raaseporin rakentamiseen yhdessä.

