



RASEBORG
RAASEPORI

RAASEPORI.FI



2019

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

Yhdestoista 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 ajasta. 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. 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. 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. Vuonna 2019 talous on edelleen ollut haastava. Vuoden 2016 yhteistoimintaneuvottelujen viimeiset tulokset toteutettiin vuonna 2019. Vuosina 2016–2019 väheni kaikkiaan 50 henkilötyövuotta yhteistoimintaneuvottelujen tuloksen seurauksena.

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 taksivärkkiä 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 83 479 033,74 € verrattuna 81 668 493,12 €:oon v. 2018, ts. kustannukset ovat nousseet 1 810 540,62 € eli noin 2,2 %.

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 kulttuuriseteeleitä, 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 2019 hankkeeseen osallistui 5 ryhmää, joissa oli 112 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.

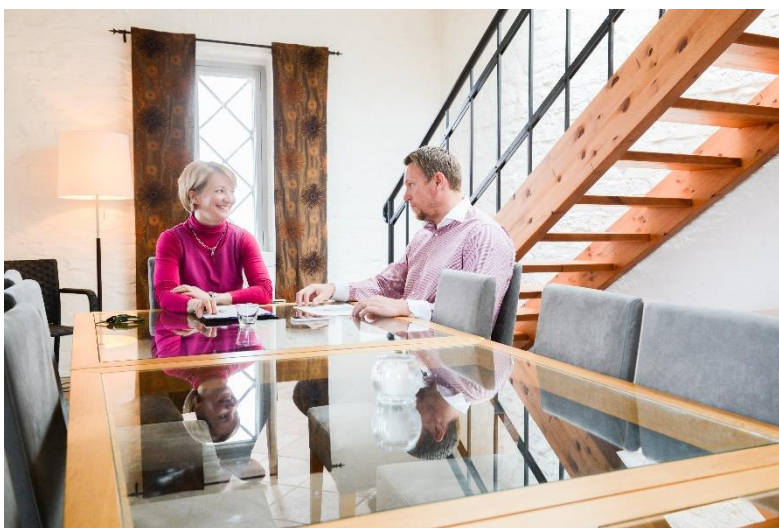
Henkilöstöressurssien seuranta ja niitä koskeva kirjanpito on jatkuva prosessi, joka on kytköksissä kaupungin talouden ja toiminnan suunnitteluun. Käytettävyyden parantamiseksi tarvitaan kuitenkin pidemmän aikavälin vertailuja. Tämä henkilöstötilinpäätös on uuden organisaation yhdestoista. Vertauksia on tehty pääasiassa vuosiin 2015–2019. 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 analyysijä 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

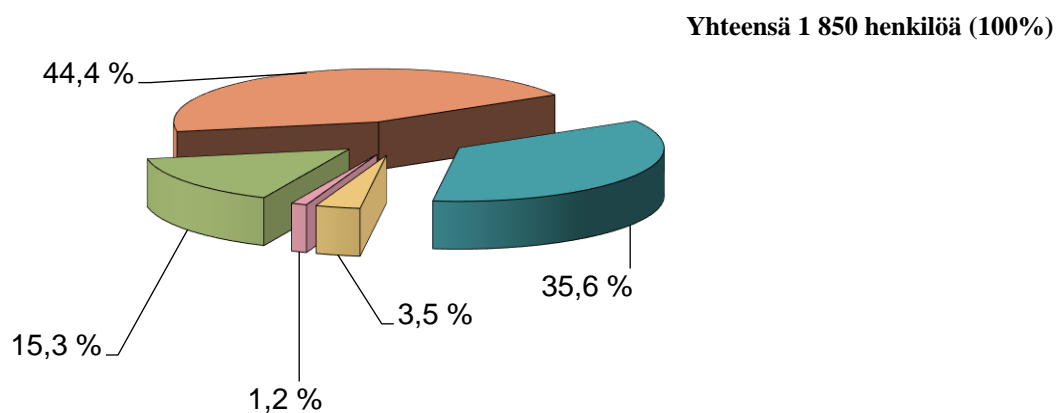
2.1 Henkilöstön määrä

Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2019. 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 vähentynyt 63 henkilöllä verrattaessa toisiinsa kahta päivämäärää eli 31.12.2018 ja 31.12.2019. Tämä mittaus koskee vain yksittäistä päivämäärää, eikä se anna oikeata kokonaiskuvaa. Kokonaistyöpanos kehityksineen näkyy tarkemmin taulukoista 5 ja 6.

Päätoiminen henkilöstö 31.12.2019



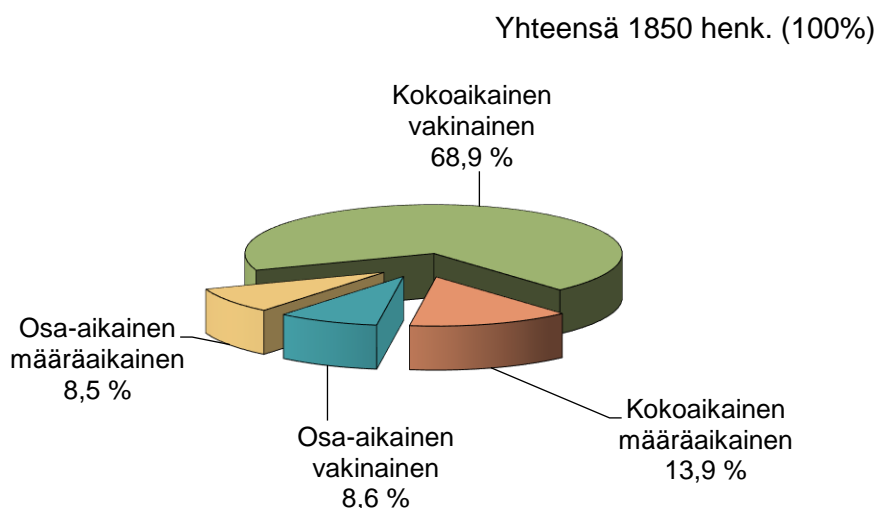
■ Raaseporin Vesi ■ Tekniikka ■ Sivistys ■ Sosiaali- ja terveys ■ Konsernipalvelut

Kaavio 1

Päätoiminen henkilöstö 2019 Koko kaupunki ja toimialat

	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hei	Elo	Syy	Lok	Mar	Jou
Konsernipalvelut	63	65	63	63	65	68	68	66	64	64	64	65
Sosiaali- ja terveydenhuolto	575	589	598	611	625	686	677	627	625	638	647	658
Sivistys	862	862	852	858	835	704	701	814	848	848	838	821
Tekniikka	283	284	285	288	291	290	287	297	294	293	288	283
Raaseporin Vesi	22	22	22	22	22	22	22	22	23	23	23	23
Yhteensä	1805	1822	1820	1842	1838	1770	1755	1826	1854	1866	1860	1850

Taulukko 1

Päätoiminen henkilöstö 31.12.2019 kokoaikainen, osa-aikainen


Kaavio 2

Päätoiminen henkilöstö v. 2015–2019. Kokoaikaiset, osa-aikaiset, vakinaiset ja määräaikaiset Koko kaupunki.

	2015	2016	2017	2018	2019
Kokoaikainen vakinainen	1254	1185	1228	1230	1275
Kokoaikainen määräaikainen	228	231	219	250	257
Kokoaikainen vakinainen	291	301	255	256	160
Kokoaikainen määräaikainen	142	162	147	177	158
Yhteensä	1915	1879	1849	1913	1850

Taulukko 2

2.2 Vakinainen henkilökunta

Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakinaisten kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät per 31.12.2019 sekä alhaalla yhteenveto ajanjaksosta 2009–2018. 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 31.12.2019

	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Kaikki
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	
Kaupunginkanslia	11	12	23	2	1	3	26
Talousosasto	1	8	9	0	0	0	9
Henkilöstöosasto	4	11	15	1	0	1	16
Kehitysosasto	1	7	8	0	0	0	8
Sosiaali- ja terv. Hallinto	3	15	18	0	0	0	15
Vanhuuspalvelu	11	260	271	1	21	22	293
Terveyspalvelut	7	158	165	0	13	13	178
Sosiaalipalvelut	2	42	44	0	3	3	47
Työllisyyspalvelut	7	16	23	0	0	0	23
Hallinto ja muu opetus	6	17	23	3	4	7	30
Varhaiskasvatus	0	233	233	0	6	6	239
Opetus	49	188	237	4	104	108	345
Vapaaikaosasto	12	29	41	0	5	5	46
Tekninen hallinto	6	7	13	1	0	1	14
Yhdyskuntatekninen osasto	20	4	24	1	0	1	25
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	4	13	17	0	0	0	17
Tilahallintoosasto	29	104	133	4	21	25	158
Jätelautakunta	0	6	6	0	0	0	6
Raaseporin vesi	18	2	20	1	1	2	22
Koko Kaupunki	191	1132	1323	18	179	197	1517

Taulukko 3

Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2018

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
2018	1 511

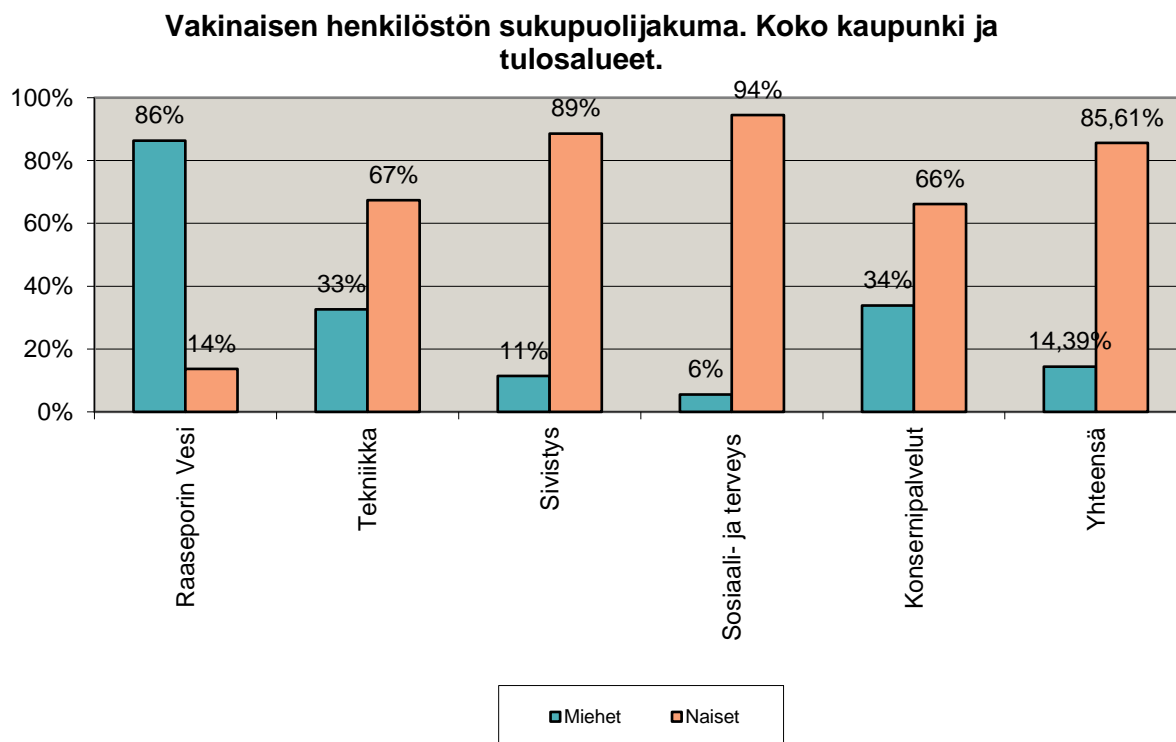


2.3 Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Kaavio 3 kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa koko kaupungissa ja toimialoittain. Henkilöstöstä 85,61 % on naisia ja 14,39 % 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 94 % on naisia. Raaseporin Vesi -liikelaitoksessa tilanne on päinvastainen: 86 % vakinaisista työntekijöistä on miehiä.



Kaavio 3

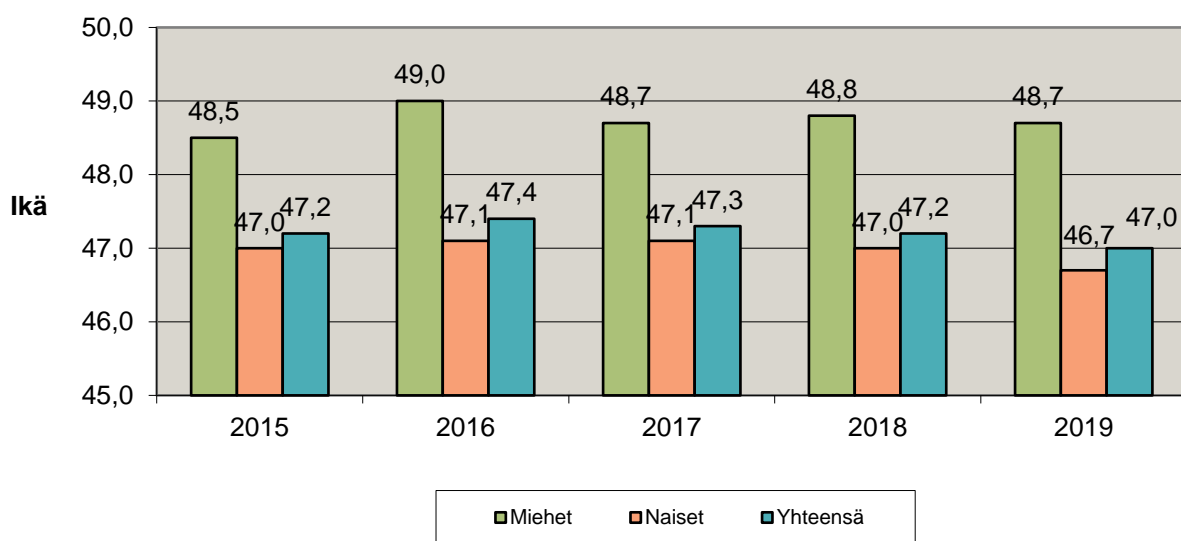


2.4 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Kaaviosta 4 ilmenee henkilöstön keski-ikä. Naisten keski-ikä oli 2 vuotta alhaisempi kuin miesten.

Kaavio kuvaa tilannetta 31.12.2015–2019.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä. Koko kaupunki.



Kaavio 4



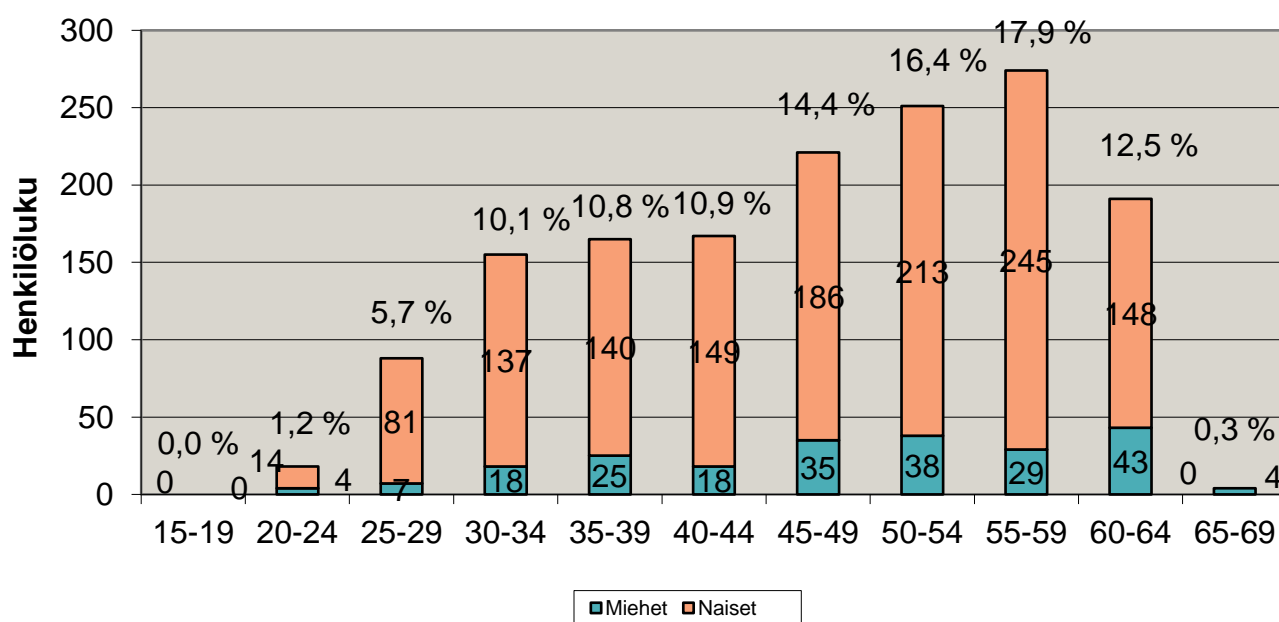
Kaavion 5 ikäprofiili osoittaa, että ikäryhmät 55–59 vuotta ja 50–54 vuotta ovat suurimmat yksittäiset ikäryhmät. Henkilöstöstä 34,3 % kuuluu jompaankumpaan ryhmään.

Yli 47 % vakinaisesta henkilöstöstä on 50 vuotta täyttäneitä. Vain 6,9 % vakinaisesta henkilöstöstä on alle 30-vuotiaita.

Eläkkeellejäänti-ikä vaihtelee ja se voi ylittää 65 vuotta. 31.12.2019 kaupungilla oli 4 yli 65-vuotiasta vakinaista työntekijää, mikä on vähemmän kuin v. 2018 (13).

Kaavio kuvaa tilannetta 31.12.2019.

Vakinaisen henkilöstön ikäprofiili. Koko kaupunki.

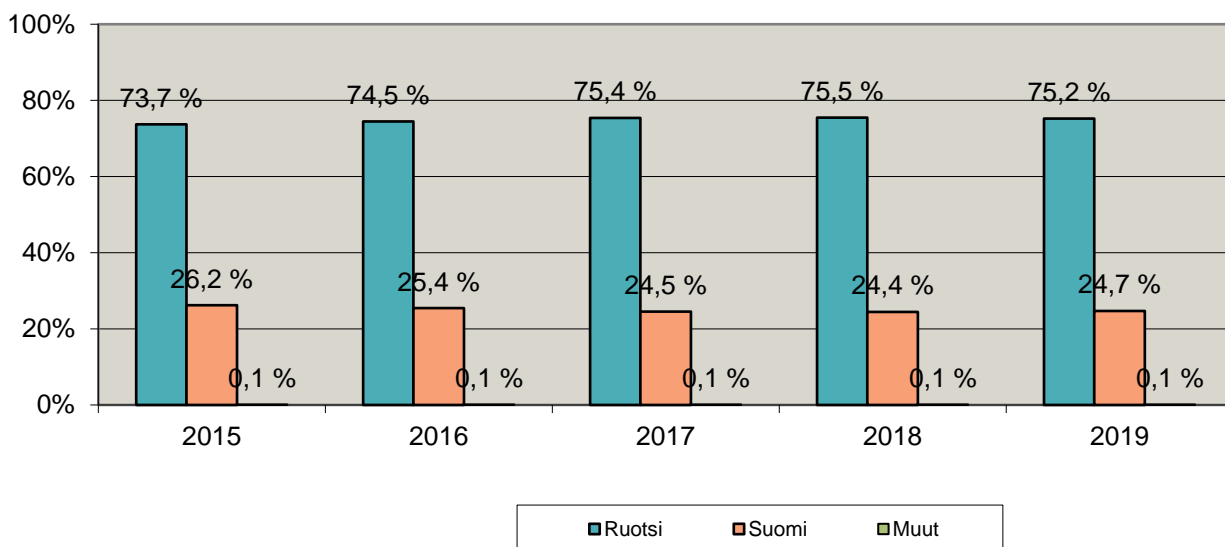


Kaavio 5

2.5. Henkilöstön kielijakauma

Vakinaisen henkilöstön äidinkieli v. 2015–2019 ilmenee kaaviosta 6. Vuonna 2019 oli 75,2 %:lla ruotsi äidinkielenä, 24,7 %:lla suomi ja 0,1 %:lla muu äidinkieli. Kaupungin väestön kielijakauma on seuraava: 30,9 % suomenkielisiä, 64,6 % ruotsinkielisiä ja 4,5 % muun kielisiä.

Vakinaisen henkilöstön äidinkieli. Koko kaupunki.



Kaavio 6



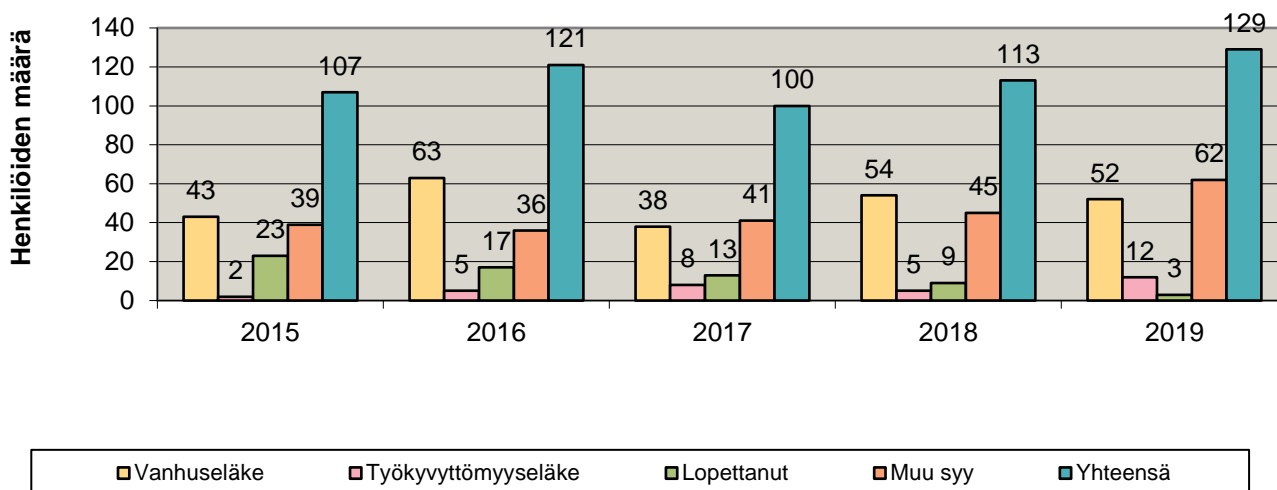
2.6 Lähtövaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön kokonaisvaihtuvuus oli vuoden aikana 129 henkilöä eli noin 8,4 %.

"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.

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus. Koko kaupunki.



Kaavio 7

Eläkkeen laji	Henkilöt	Keski-ikä
Vanhuuseläke	52	64,3
Osa-aikaeläke	0	0
Työkyvyttömyyseläke	12	54,7
Osatyökyvyttömyyseläke	6	55,8
Kuntoutustuki	7	50,2

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. 2015–2019. Taulukossa 7 on esitetty erilaiset vapaat kalenteripäivinä.

	Työjaksot kalenteripäivinä	Poissaolo kalenteripäivinä	Työpanos yhteensä kalenteripäivinä	Työpanos yhteensä prosenttina	Työpanos työpäivinä
Konsernipalvelut	28 008	4 839	23 169	82,7 %	63,5
Sosiaali- ja terveydenhuolto	245 333	62 433	182 900	74,6 %	501,1
Sivistys	322 161	68 193	253 968	78,8 %	695,8
Tekniikka	103 113	21 031	82 082	79,6 %	224,9
Raaseporin Vesi	8 330	906	7 424	89,1 %	20,3
Yhteensä	706 945	157 402	549 543	77,7 %	1505,6

Taulukko 5

	2015	2016	2017	2018	2019
Konsernipalvelut	170,4	163,3	55,0	63,4	63,5
Yleis- ja taloushallinto	52,6	52,6			
Sosiaali- ja terveydenhuolto	539,4	516,9	498,1	496,5	501,1
Sivistys	708,5	720,9	690,1	709,8	695,8
Tekniikka	61,7	67,3	226,2	223,3	224,9
Raaseporin Vesi	21,1	20,8	20,5	19,9	20,3
Yhteensä	1553,7	1541,8	1489,9	1512,9	1505,6

Taulukko 6

	2015	2016	2017	2018	2019
Vuorotteluvapaa	1488	408	133	771	302
Koulutuspäiviä	1437	1399	1625	1851	1962
Palkaton virkavapaa	2798	3162	1356	1831	2722
Sairaalan lapsen hoito	1387	1569	1309	1467	1378
Lomautus	0	0	0	0	0
Säästötalkoot	0	0	1029	0	0
Yhteensä	7110	6538	5452	5920	6364

Taulukko 7

4. SAIRAUSSPOISSAOLO

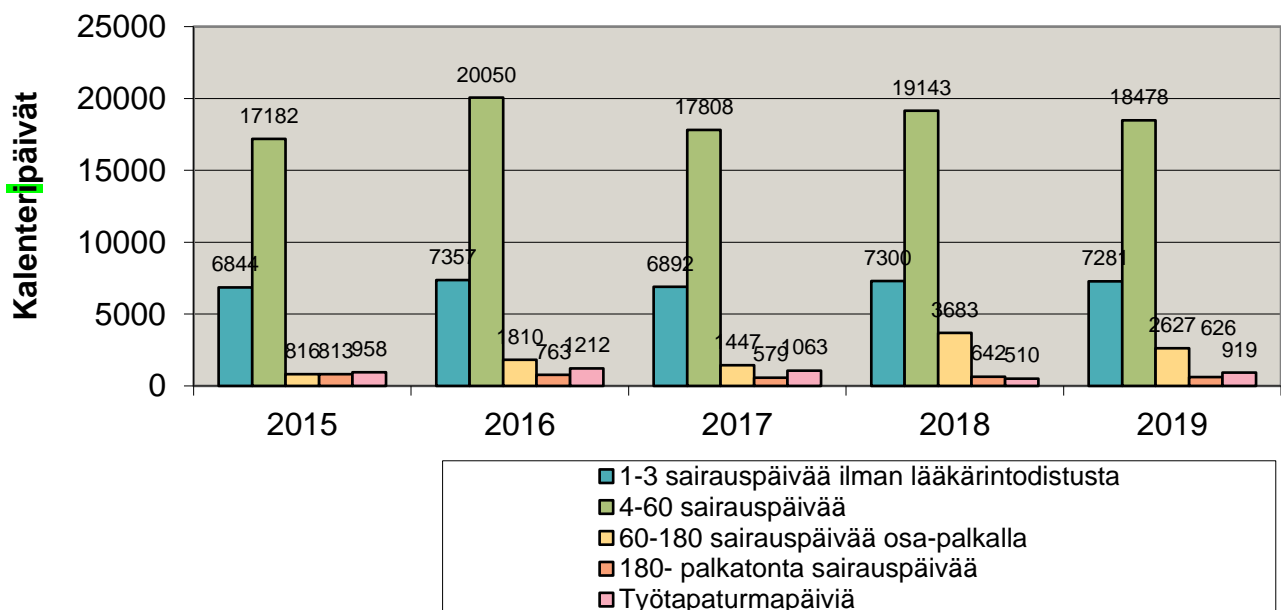
Vuonna 2019 sairauspoissaolon määrä oli 29 931 kalenteripäivää, mikä vastaa noin 82 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 8, 9 ja 10 on esitetty sairauspoissaolotiheys kuukausittain, poissaolotyytit sekä poissaolopäivien määrä kalenteripäivinä v. 2019.

Lakisääteisellä poissaololla tarkoitetaan perhelomia, tilapäinen hoitovapaa ja opiskeluvapaata. Muu poissaolo on mm. virkavapaata, vuorotteluvapaata ja kuntoutusvapaita.

Taulukko 8 on yhteenveto sairauspoissaolojen diagnoosikoodeista. Taulukossa 9 sairauspoissaolo on esitetty työpäivinä. Keskimääräinen sairauspoissaolo/henkilötyövuosi oli 16,2 työpäivää, mikä vastaa 7,48 % vuoden kaikista työpäivistä. Vuonna 2018 keskimääräinen sairauspoissaolo/henkilötyövuosi oli 16,5 työpäivää eli 7,66 % vuoden työpäivistä. Sairauspoissaolo/henkilövuosityö on näin ollen laskenut 0,18 prosenttiyksikköä tai 0,3 työpäivää vuoteen 2018 verrattuna.

Sairauspoissaolopäivät. Koko kaupunki



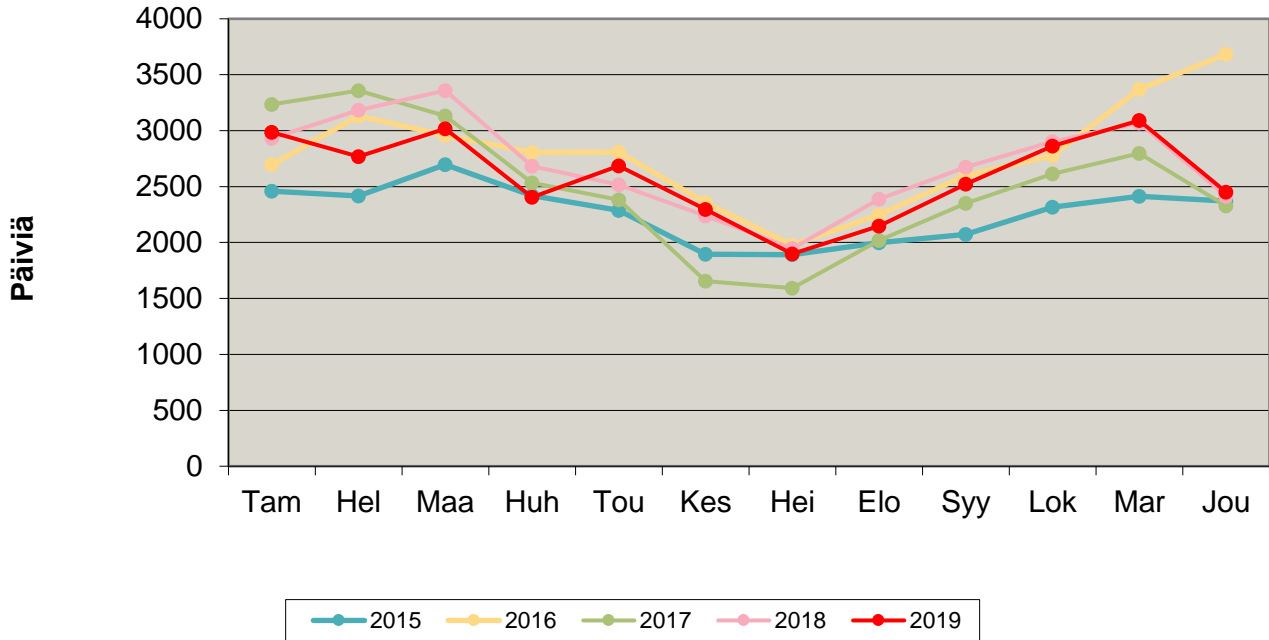
Kaavio 8

	2017	2018	2019
M: (tuki- ja liikuntaelinten sairaudet)	28 %	33 %	35 %
F: (mielenterveyden häiriöt)	23 %	26 %	27 %
R: (oma ilmoitus/määräämätön)	11 %	10 %	11 %
S-T: (vammat ja onnettomuudet)	11 %	5 %	5 %
J: (hengityselinten sairaudet)	10 %	10 %	8 %
Muuta: (esim. hermosto, kasvaimet, verenkierto, silmä & korva)	18 %	16 %	14 %

Taulukko 8

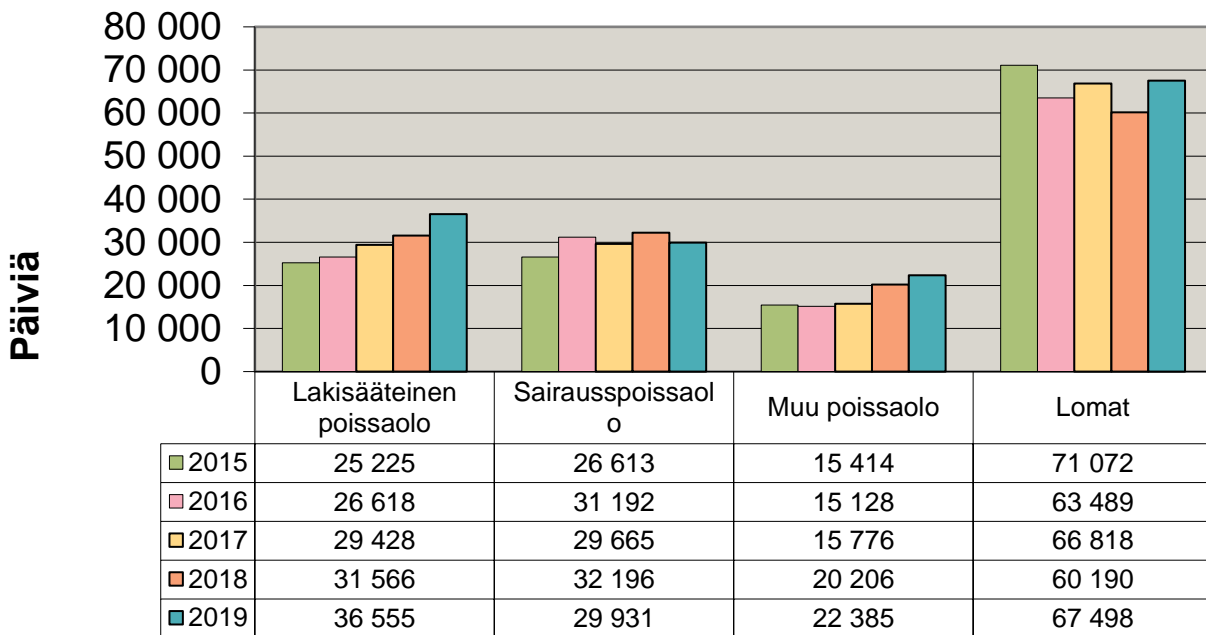


Kuukausittaiset sairauspoissaolot



Kaavio 9

Poissaolopäivät



Kaavio 10

Taulukko 9 kuvaa sairauspoissaolo työpäivinä ja poissaolojaksoina. Koko kaupunki, osastot ja keskimääräinen poissaolo/henkilö. Alhaalla yhteenveto vastaavista tiedoista ajanjaksosta 2009–2018.

	2018			2017				
	Sairauspoissaolo työpäivinä	Sairauspoissaolo tapauksia	Työpäiviä per henkilö	Sairauspoissaolon % työpäivistä	Työpäiviä per henkilö	Sairauspoissaolon % työpäivistä	Työpäiviä per henkilö	Sairauspoissaolon % työpäivistä
Kaupunginkanslia	441	84	18,8	8,73 %	32,9	15,23 %	18,6	8,63 %
Talousoosasto	69	18	8,7	4,04 %	4,9	2,25 %	15,7	7,27 %
Henkilöstöosasto	89	29	6,4	2,99 %	1,9	0,88 %	6,4	2,96 %
Kehitysosasto	48	17	5,0	2,31 %	5,8	2,70 %	9,4	4,34 %
Sosiaali- ja terveydenhuollon hall.	313	43	24,1	11,15 %	5,4	2,52 %	11,5	5,32 %
Vanhuspalvelut	6598	1571	24,6	11,37 %	26,0	12,02 %	22,8	10,55 %
Terveyspalvelut	2776	688	17,3	8,02 %	19,4	8,99 %	14,0	6,48 %
Sosiaalipalvelut	387	107	9,6	4,43 %	8,6	3,98 %	15,7	7,25 %
Työllisyyspalvelut	178	50	9,5	4,38 %	7,1	3,28 %	10,0	4,63 %
Hallinto ja muu opetus	163	54	6,2	2,89 %	5,1	2,35 %	6,2	2,89 %
Varhaiskasvatus	3422	1094	14,7	6,82 %	16,0	7,40 %	14,3	6,61 %
Opetus	3323	1086	10,2	4,72 %	10,5	4,88 %	11,7	5,43 %
Vapaa-aikaosasto	737	125	16,9	7,83 %	9,7	4,48 %	6,9	3,21 %
Tekninen hallinto	220	29	20,8	9,61 %	3,5	1,62 %	0,7	0,34 %
Yhdyskuntatekninen osasto	621	116	21,7	10,05 %	19,2	8,87 %	8,7	4,03 %
Tilahallintoosasto	3421	567	22,1	10,21 %	21,8	10,10 %	21,8	10,08 %
Kaavoitus- ja ympäristöosasto	112	50	4,4	2,03 %	7,5	3,48 %	12,0	5,54 %
Jätelautakunta	40	10	7,8	3,63 %	0,0	0,00 %	0,0	0,00 %
Raaseporin vesi	124	44	6,1	2,83 %	13,9	6,41 %	10,7	4,97 %
Koko Kaupunki	23082	5782	16,2	7,48 %	16,5	7,66 %	15,4	7,13 %

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 %
2018	16,5	7,66 %



5. HENKILÖSTÖKULUT

Kirjatut henkilöstökulut ovat 83 479 033,74 € verrattuna 81 668 493,12 €:oon v. 2018, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 1 810 540,62 € eli noin 2,2 %.

PALKKAMENOJEN KEHITYS (verotilysten mukaan)

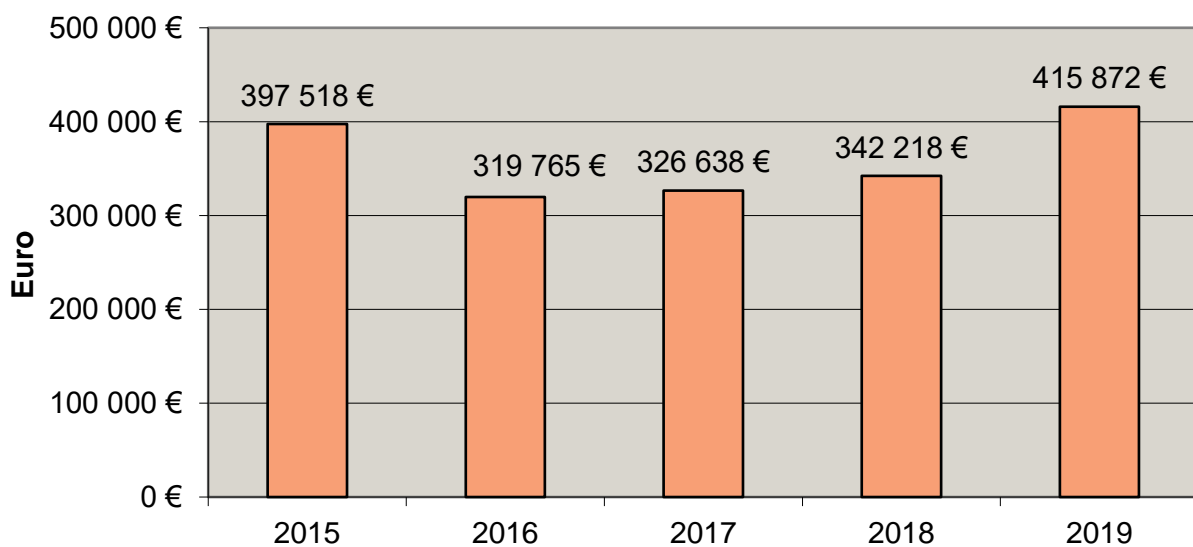
Palkat päätoimesta	2019	2018
Raaseporin kaupunki	65 706 304 €	62 060 594 €
Raaseporin Vesi	980 324 €	956 077 €
Palkat sivutoimesta		
Raaseporin kaupunki	58 265 €	1 088 620 €
Raaseporin Vesi	0 €	5 454 €
		0 €
Luontaisedut		
Raaseporin kaupunki	328 404 €	310 090 €
Raaseporin Vesi	0 €	0 €
Eläkkeet		
Raaseporin kaupunki	16 212 €	15 980 €
Raaseporin Vesi		0 €
Työkorvaukset	2 200 671 €	2 045 493 €
Lähdeverolliset palkat	2 733 €	0 €
Yhteensä	69 292 913 €	66 482 308 €

HENKILÖSTÖKULUT	2019	2018
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	67 222 323,45 €	65 134 655,17 €
Palkkoihin kuuluvat korvaukset	-1 103 255,99 €	-1 103 546,83 €
	66 119 067,46 €	64 031 108,34 €
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	15 289 562,80 €	15 254 826,39 €
Muut henkilösivukulut	2 001 842,26 €	2 267 914,54 €
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	83 410 472,52 €	81 553 849,27 €
Aktivoidut henkilöstökulut	68 561,22 €	67 256,61 €
Henkilöstökulut yhteensä	83 479 033,74 €	81 621 105,88 €

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

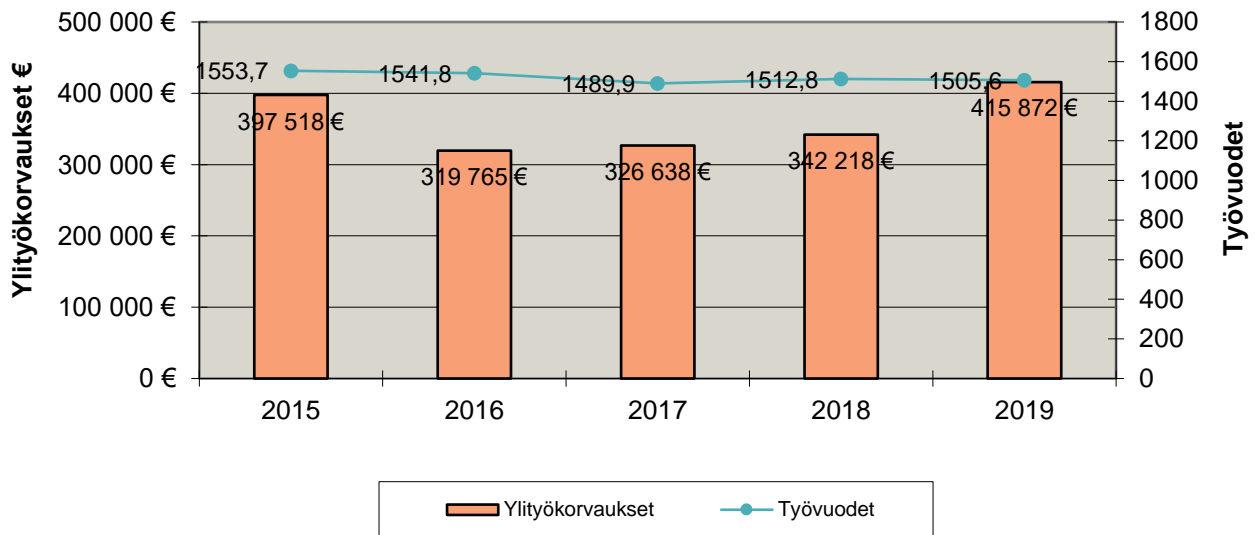


Kaavio 11

	2015	2016	2017	2018	2019
Konsernipalvelut	31 880 €	34 791 €	8 556 €	12 156 €	2 901 €
Yleis- ja taloushallinto	11 587 €	9 125 €	0 €	0 €	0 €
Sosiaali- ja terveydenhuolto	229 103 €	162 988 €	176 380 €	188 076 €	257 251 €
Sivistys	67 383 €	61 710 €	63 766 €	67 137 €	65 249 €
Tekniikka	20 204 €	19 749 €	47 544 €	42 504 €	53 018 €
Raaseporin Vesi	37 361 €	31 402 €	30 392 €	32 345 €	37 453 €
Yhteensä	397 518 €	319 765 €	326 638 €	342 218 €	415 872 €

Taulukko 10

Ylityökorvaukset/työvuodet



Kaavio 12



7. TYÖTERVEYSHUOLTO

Kaupungin työntekijöille on tarjottu työterveyshuollon palveluita Mehiläinen Oy:n Tammisaaren ja Karjaan vastaanotoilla. Lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi on kustannettu yleislääkärin tason sairaanhoito. Työterveyslääkärin läheteellä on myös voitu konsultoida erikoislääkärinä. Sairaanhoito ja laboratoriopalvelut on myös voitu hoitaa erillisellä maksusitoumuksella muilla Mehiläisen vastaanotoilla. Muualla asuvat työntekijät ovat käyttäneet tätä mahdollisuutta.

Kansaneläkelaitos korvaa 60 % työterveyshuollon ehkäisevän hoidon kustannuksista ja 50 % sairaanhoidon kustannuksista aina alla olevasta taulukosta näkyvään korvauskattoon asti. Ehkäisevän toiminnan kustannukset ylittivät 117 716 €:n korvauskaton, mutta sairaanhoidon kustannusten korvauskattoa ei saavutettu.

Ehkäisevä hoito (lk. I)

	brutto	netto
Mehiläinen	539 710,00 €	339 208,00 €
Ensiapuvalmius (laitteet ja koulutus)	5 654,00 €	5 654,00 €
Kustannukset yhteensä , lk. I	545 364,00 €	344 862,00 €

Kustannukset keskimäärin per työntekijä	264,70 €	167,00 €
Kelan korvauskatto	169,50 €	

Sairaudenhoito (lk. II)

	brutto	netto
Mehiläinen	457 478,00 €	228 739,00 €
Kustannukset yhteensä, lk. II	457 478,00 €	228 739,00 €

Kustannukset keskimäärin per työntekijä	222,00 €	111,00 €
Kelan korvauskatto	254,10 €	

Kustannukset yhteensä , lk. I + lk. II	997 188,00 €	573 601,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	484,00 €	278,00 €
Kelan korvauskatto	423,60 €	

Taulukko 11 Työterveyshuollon kustannukset v. 2019

	2019	2018
Työterveyslääkäri		
Terveystarkastus	1 573 kpl	2 431 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	22 kpl	129 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	107 kpl	-
Sairaanhoito	3 047 kpl	3 147 kpl
Työpaikkaselvitys	10 h	22 h
Työterveyshoitaja		
Terveystarkastus	589 kpl	463 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	324 kpl	427 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	50 h	-
Sairaanhoito	889 kpl	1 140 kpl
Työpaikkaselvitys	210,5 h	143,5 h
Arbetsplatsfysioterapeut		
Terveystarkastus	147 kpl	84 kpl
Sairaanhoito	192 kpl	1 165 kpl
Työpaikkaselvitys, ergonomiakartoitus	123 h	82,5 h
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	203 kpl	132 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	2,5 h	-
Työpaikkapsykologi		
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso)	425 kpl	404 kpl
Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)	9 h	-
Työpaikkaselvitys	10 h	-
Erikoislääkäri		
Terveystarkastus	59 kpl	113 kpl
Sairaanhoito	415 kpl	342 kpl
Tutkimukset		
Laboratoriotutkimukset	4 867 kpl	7 680 kpl
Kuvadiagnostiikka	592 kpl	563 kpl
Sosiaalinen alue	4 kpl	1 kpl
Näköergonomia	6 kpl	4 kpl

Taulukko 12 Tiedot työterveyshuollon toiminnasta, yhteensä

8. TYÖSUOJELU

Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojeluvaltuutetun resurssi (henkilöstön edustaja) on yhteensä kaksi henkilötyövuotta. Työsuojelupäällikön resurssi (työnantajan edustaja) on yksi kokoaikainen henkilötyövuosi. Ajanjaksolla 15.1.–15.4. henkilöstöpäällikkö hoiti työsuojelupäällikön tehtävät osa-aikaisesti.

Työsuojelijaosto

Työsuojelijaosto on kokoontunut neljä kertaa. Jaostoon kuuluu kahden työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön lisäksi kolme varatyösuojeluvaltuutettua.

Työterveyshuollon toiminta, työtapaturmat, uhat ja väkivalta työpaikalla sekä riskikartoitukset ovat olleet toistuvia asioita jaoston kokouksissa.

Kemikaaleihin liittyvien riskien vähentämiseksi jo vuonna 2018 aloitettua työtä jatkettiin vuonna 2019. Kaupungin työsuojelupareille järjestettiin marraskuussa koulutustapahtuma, jonka aiheena olivat uhkailu, väkivalta ja kriisityö. Tapahtumaan osallistui 45 työntekijää.

Riskikartoitukset ja -arviot

Työnantaja vastaa riskikartoituksista ja -arvioista. Työsuojeluhenkilöstö on tarvittaessa auttanut ja tukenut esimiehiä.

Työtapaturmat

Raportoituja työtapaturmia oli kaikkiaan 148 kpl. Taulukosta 13 näkyy tapaturmien luonne ja millä alalla ne ovat tapahtuneet.

Otsikon muuta alle on merkitty mm. seuraavat tapaturmat: jalan yli ajaminen pyörätuolilla, liikenneonnettomuudet työaikana ja yliajo pulkalla.



	Sivistys	Sosiaali- ja terveydenhuolto	Tekniikka ja Raaseporin Vesi	Konserni-palvelut	Yhteensä
Kaatuminen	9	15	11	2	37
Väkivalta/uhka	47	11			58
Venähdys	5	6	5		16
Haava, palo- ja puristusvamma		3	7		10
Pistovamma		3			3
Putoava esine	2	1	1	1	5
Koiran purema	1	2			3
Muuta	2	3			5
Työmatka	3	5	2	1	11
Yhteensä	63	49	26	4	148

Taulukko 13 Tapaturmat työaikana ja työmatkoilla

	2015	2016	2017	2018	2019
Raportoitujen tapaturmien määrä työssä	132	141	127	136	137
Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla	18	10	13	9	11
Työstä johtuvat sairaudet - ammattitaudit	1	0	0	0	0
Ilmoitetut läheltä piti- tilanteet	5	38	31	2	4

Taulukko 14 Yhteenvedo työsuojelutilastosta 2015–2019

Sisäilma

Työsuojeluhenkilöstö on kaupungin sisäilmaryhmän jäseniä. Ryhmä kokoontui yhdeksän kertaa. Sisäilmaongelmista ilmoitetuissa kouluissa on järjestetty useita keskustelu- tai tiedotustilaisuuksia.

Karjaan yhteiskoulussa ja Karjaan lukiossa tehtiin loka-marraskuussa kartoitus, jossa työntekijät ja oppilaat vastasivat kyselyyn sisäilmaan liittyvistä kokemuksista ja oireista. Hakarinteen koulussa tehtiin vastaavanlainen kysely joulukuussa, ja Ekenäs högstadieskolassa suunnitellaan toteutettavan kysely vuoden 2020 alussa.

Vuoden lopussa sisäilmaryhmän asialistalla oli 16 kiinteistöä.

Sisäilmaryhmän kokoonpano muuttui syksyn aikana, minkä jälkeen sivistystoimenjohtaja on toiminut puheenjohtajana ja työsuojelupäällikkö sihteerinä.

Kokouksien tiedot, raportit ja muistiot julkaistaan nykyään kaupungin kotisivuilla.

9. VIRKISTYSTOIMINTA

Liikunta- ja terveysasioiden Muuvit-ryhmä järjestää kaupungin työntekijöille virkistystoimintaa. Vuonna 2019 tarjolla oli seuraavaa:

- Ohjattua voimistelua, kevät ja syksy
 - o 3 kertaa viikossa (tasot: kevyt, keskitaso ja raskas)
- Ulkokuntoilua, syksy
 - o 1 kerta viikossa ohjaaja Karjaan uudella ulkokuntoilupaikalla
- Medijoogaa, kevät
 - o 5 kertaa, tutustumiskurssi
- Juoksuharjoittelua, kevät ja syksy
 - o Harjoittelua Midnight Run -kilpailua varten
- Midnight Run -kilpailu Helsingissä, syksy
 - o 41 osanottajaa kaupungista
- Veneretki, syksy
 - o Sommaröstrandissa ruokailua, minigolfia ja saunomista
- Uintitekniikkaa, syksy
 - o 5 kertaa
- Recharge and Recover -työpaja, syksy
 - o Iltakurssi, luentoja ja joogaa
- Hiihtokoulu, talvi
 - o Perinteinen hiihtotekniikka, Österby Sportklubb



Liikunta- ja kulttuurietu digitalisoitiin vuonna 2019. Työntekijät, joiden työsuhde on jatkunut yli kolme kuukautta, ovat saaneet hakea 50 €:n arvoista ePassi-etua. Etua käytti 1 268 henkilöä.

Kaupungin henkilöstö on saanut käydä uimahallissa alennettuun hintaan eli 1 €/käynti. Vuonna 2019 "tavallisia" uimahallikäyntejä oli 5 131 ja aamu-uinteja 107, yhteensä 5 238 käyntiä.

Joulujuhla järjestettiin Tammisaaren palloiluhallissa 5.12.2019. Konsernipalvelut oli yhdessä joulujuhlaryhmän kanssa suunnitellut ja järjestänyt heavy-aiheisen joulujuhlan.

Keväällä 2019 järjestettiin Ylös, ulos ja liikkumaan -hyötyliikuntakampanja. Kampanjan tavoitteena oli tuoda esiin hyötyliikunnan merkitys sekä kannustaa jättämään auto kotiin ja sen sijaan esimerkiksi kävellä tai pyöräillä töihin. Osanottajien kesken arvottiin hienoja palkintoja: mitä enemmän harrasti hyötyliikuntaa, sitä suurempi mahdollisuus oli voittaa palkintoja. Kampanja houkutteli 79 osanottajaa.

Vuonna 2019 laadittiin myös toimintakyselyjä, joilla kerättiin ajatuksia ja mielipiteitä Muuvit-ryhmän toiminnasta. Vastauksia saatiin 82 kappaletta, jotka Muuvit-ryhmä kävi läpi. Vastaukset ovat vaikuttaneet Muuvit-ryhmän toimintaan vuonna 2020.

10. KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Työllisyysosastolla on nuorten ja aikuisten työttömien työpajoja. Työpajoja on seitsemän: Sic-Sac Center (ompele, 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.

Aktivointisuunnitelman tekemiseen osallistuminen on pakollista. Osastolla on neljä koordinaattoria. 2 koordinaattoria aikuisille: 1 TYP-yhteispalvelussa ja 1 osaston nuorille. Lisäksi osastolla on työttömille oma sosiaalityöntekijä, psykologi, sosiaaliohjaaja tuetussa työssä, terveydenhoitaja työttömille 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

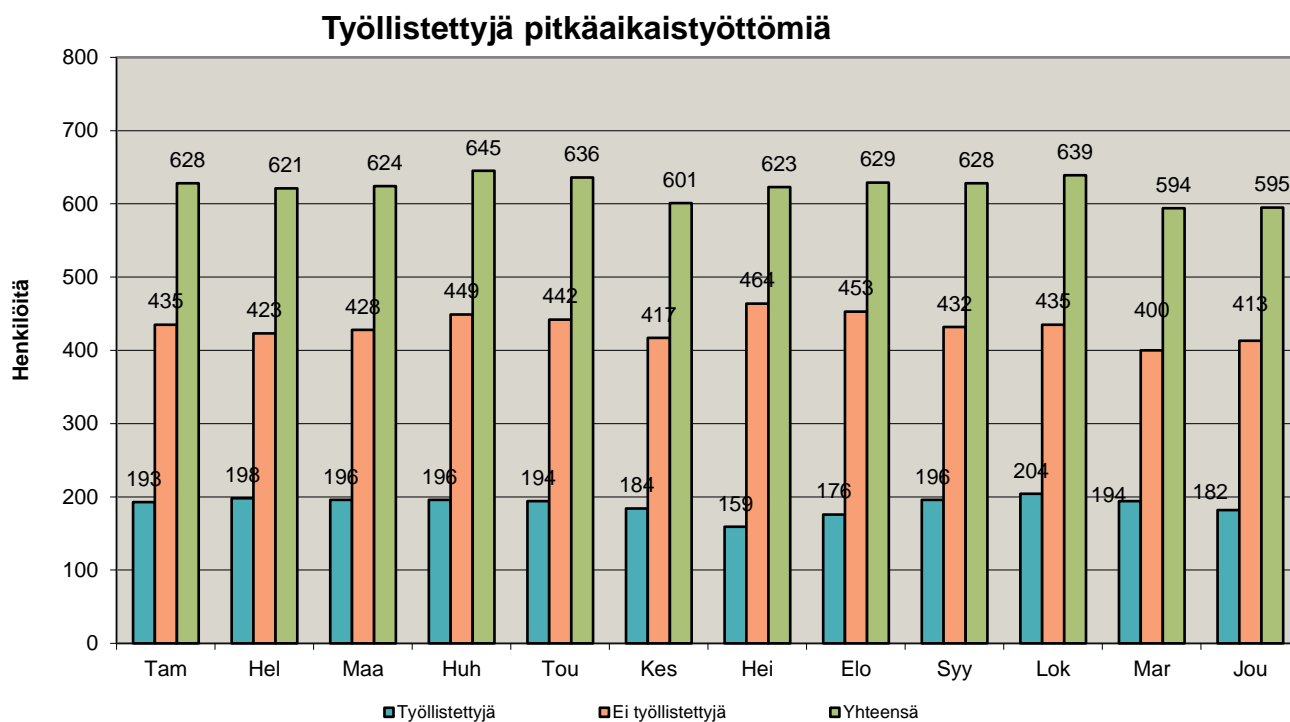
Ely-keskuksen korvaus kaupungille: 196 604 €. Tämä summa on laskettu seuraavasti: 19 485 työpäivää x 10,09 €/päivä, jonka valtio (ely-keskus) maksaa kunnalle sen työllistäessä pitkäaikaistyöttömän kuntouttavassa työtoiminnassa.

Kunnan työmarkkinatukiosuudesta on säästynyt 954 240 €, koska Raaseporin kaupunki on vuoden aikana työllistänyt 266 eri henkilöä eripituisina ajanjaksoina.

954 240 €:n säästynyt työmarkkinatuki ja 196 604 €:n tuloerä ely-keskukselta sekä osaston muut tulot, 186 315 €, tekevät yhteensä 1 337 159 € säästöä/tuloa.

Vuoden 2019 aikana 91 alle 30-vuotiasta nuorta ja 132 aikuista on päässyt eteenpäin työllisyyspalveluista, mikä ylittää asetetun tavoitteen. Tämä on vapauttanut työpajapaikkoja, mutta kaikkia paikkoja ei ole voitu täyttää yhtä nopeasti, mikä puolestaan on vaikuttanut aktivointiin. Yli 300 päivää työttömänä olleiden määrä on kasvanut 83 henkilöstä (vuonna 2018) 141 henkilöön (vuonna 2019), mikä on vaikuttanut kunnan työmarkkinatukiosuuden kustannuksiin.

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.



Kaavio 13

Työllistettyjen pitkäaikaistyöttömien määrä keskimäärin per kuukausi vuosina 2009–2019

2009	68
2010	74
2011	85
2012	122
2013	154
2014	163
2015	176
2016	190
2017	206
2018	221
2019	189



Taulukko 15

11. PALKITSEMISET

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

1. Vuoden työntekijä

Ekenäs högstadieskolan koulunkäynninohjaaja Ann-Christin Himmelroos

2. Vuoden ilopilleri

Karjaan keskuskeittiön keittiöapulainen Kim Sipola

3. Vuoden esimies

Kotihoidon yksikönpäällikkö Minna Yli-Tainio

4. Avoin luokka

Vuoden innostaja, it-assistentti Kari Levälahti

Vuoden rekrytointilähetteliäs, Karjaan kotihoidosta Ulrica Wikholm ja Krister Löf

5. Vuoden myönteinen työpanos

Liikuntaneuvonta, Julia Salmela, Lisbet Strandberg ja Patrik Nyberg

Made in Raseborg -body, Petra Louhimies ja Martina Österberg



12. HENKILÖSTÖKYSELY

Henkilöstön hyvinvoinnista ja siitä, miten he kokevat työnsä, tehtiin kartoitus v. 2019 henkilöstökyselyllä. Kyselyyn vastattiin 1.11.–5.12.2019. Kyselyyn jätettiin yhteensä 1 109 vastausta. Vastausprosentti oli noin 60 %.

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

Henkilöstökyselyssä on 43 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 §:ssä.

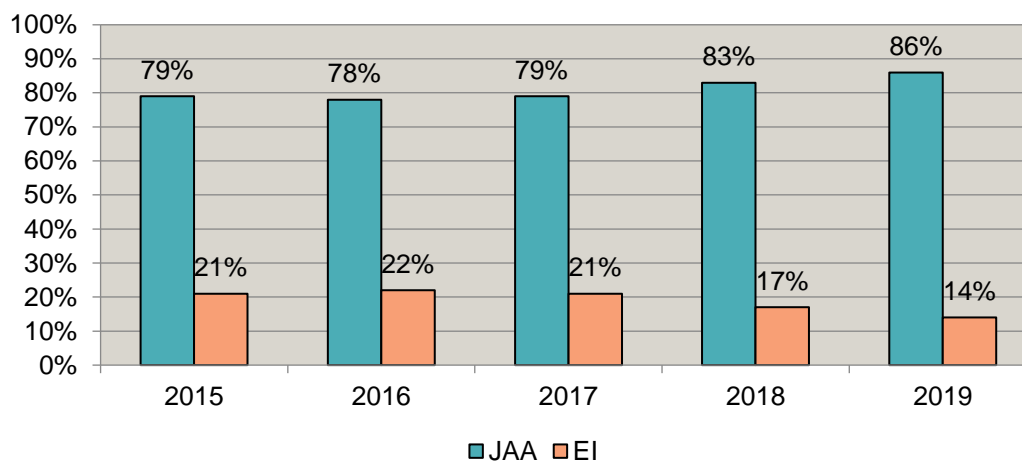
Kyselyn tulokset on koostettu osasto- tai yksikkötasolla. Jokainen esimies vastaa siitä, että osaston/yksikön henkilökunta saa tutustua kyselyn vastauksiin sekä että kyselyn tulosten perusteella ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin.

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 kuormitus koetaan suurimmaksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla. Henkilöstö on kuitenkin yleisesti ottaen ollut tyytyväisempää työoloihin ja työaikaan.
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 työaikoihin ollaan tyytyväisimpiä.
4. Erot eri ikäryhmien työpaikan yhteishengen kokemisessa ovat hyvin pienet. Konsernipalveluissa ollaan vähiten tyytyväisiä työilmapiiriin ja yhteisöllisyyteen. Miehet uskaltavat kuitenkin hiukan naisia useammin ilmaista eriäviä mielipiteitä ja kyseenalaistaa asioita työssä.
5. Organisaatiossa ollaan kokonaisuudessaan sitä mieltä, että tiedottaminen ja palaute ovat parantuneet. Tyytyväisimpiä ollaan sivistystoimialalla. Ei ole mikään yllätys, että henkilöt, joille on pidetty kehityskeskustelu, katsovat saaneensa enemmän palautetta kuin kehityskeskustelua käymättömät.
6. Sivistystoimialalla koetaan muita enemmän, että kohtelu on oikeudenmukaista ja yksilöä kunnioitetaan. Henkilöstö kokee yleisesti yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden lisääntyneen.
7. Miehet ja nuoremmat työntekijät ovat naisia ja vanhempia työntekijöitä useammin sitä mieltä, että naisia ja miehiä kohdellaan samoin perustein.
8. Sivistystoimialan henkilöstö tuntuu tietävän palkkaperusteensa jossain määrin muita paremmin. Tähän voivat vaikuttaa opettajien erityiset työehtosopimukset. Konsernipalveluissa ollaan tyytyväisimpiä palkkoihin. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla ollaan vähiten tyytyväisiä palkkoihin.

Pidetyt kehityskeskustelut henkilöstökyselyn vastauksien mukaan



9. Miehet ovat, kuten aikaisemminkin, hiukan tyytyväisempiä palkkaansa kuin naiset. Tyytymättömmimpiä palkkaansa ovat 30–39-vuotiaat. Tyytyväisimpiä palkkaansa sitä vastoin ovat yli 60-vuotiaat.
10. Koko organisaatiossa koetaan esimiesten hoitavan työtään aiempaa paremmin.
11. Vähiten tyytyväisiä esimiehiin ollaan teknisellä toimialalla. Sivistystoimialalla tilanne on päinvastainen.
12. Yleisesti ottaen henkilöstö viihtyy pitkälti työtehtävissään ja koetaan, että työssä on mahdollisuus saada koulutusta. Naiset ovat miehiä enemmän sitä mieltä, että töihin on kiva tulla.
13. Konsernipalveluissa katsotaan olevan muita heikkomat mahdollisuudet vaihtaa työtehtäviä tai osallistua kiertoon.
14. Kokemus työpaikan demokraattisuudesta on erityisen korkea miehillä ja sivistystoimialalla. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla tilanne on päinvastoin.
15. Huomattavasti useampi ilmoitti käyneensä kehityskeskustelun vuonna 2019 kuin vuonna 2018. Ne henkilöt, joilla ei ole ollut ollenkaan kehityskeskustelua, ovat ylipäänsä tyytymättömmimpiä kuin muut. Suuntaus on selkeä kaikissa vastauksissa.
16. Kuluneena vuotena 58 henkilöä katsoo tulleen epäasiallisesti kohdelluksi. Tässä on vähennystä vuoteen 2018 verrattuna (74 kpl). Epäasiallista kohtelua kokeneita on kaikilla toimialoilla.
17. Ne henkilöt, jotka katsovat tulleen epäasiallisesti kohdelluksi, ovat yleensä tyytymättömmimpiä kuin muut. Tämä koskee erityisesti me-henkeä ja kykyä käsitellä konflikteja, kun sellaisia esiintyy. Epäasiallisesti kohdelluksi tulleet katsovat kuitenkin pyrkivänsä itse parantamaan työilmapiiriä yhtä paljon kuin muut.
18. Henkilöt, jotka katsovat joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi, ovat tyytymättömiä esimieheensä ja heidän luottamus esimieheen on heikko.
19. Noin 20 % vastaajista ilmoittaa jäävänsä eläkkeelle vasta 65 ikävuoden jälkeen.
20. Vuoden 2019 henkilöstökysely osoittaa, että henkilöstö on yleisesti tyytyväisempää vuoteen 2018 verrattuna.

13. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN KOMMENTIT

Kymmenessä vuodessa Raasepori on kehittynyt monelta osin. Henkilöstötilinpäätöksen luvut näyttävät tasaisen parantumisen vuosien mittaan myös henkilöstön työtyytyväisyyden osalta. Oikeaan suuntaan ollaan menossa.

Luottamusta ei voi määrätä eikä sitä voi parantaa pelkkien puheiden varassa, teot ratkaisevat tässäkin. Kaupunginvaltuusto käsitteli syksyllä aloitetta, jossa henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia ja osallistamista pyrittiin lisäämään. Tähän on luvattu vastata uuden Hallintosäännön mukana. Toivottavasti silloin työnantaja kuulee omaa henkilöstöään yhä enemmän jo päätösten valmisteluvaiheessa, yhtä avoimesti kuin kuulee nyt nuoriaan ja senioreitaan.

Henkilöstö tekee menestyksen ja osallistaminen kaikissa mahdollisissa yhteyksissä on niitä tekoja, jotka lisäävät luottamusta. Läpinäkyvä johtaminen ja kannustava palkkausjärjestelmä olisivat hyviä tienviittoja sekä luottamuksen rakentamiselle että työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Niistä kasvaa työyhteisössä me-henki, joka tekee Raaseporista entistä paremman.

