



RASEBORG
RAASEPORI

RAASEPORI.FI



~~~~~

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2021

## *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 Henkilöstön kielijakauma                | 11   |
| 2.5 Lähtövaihtuvuus                         | 12   |
| 3. POISSAOLOT                               | 13   |
| 4. HENKILÖSTÖKULUT                          | 15   |
| 5. YLITYÖKORVAUKSET                         | 16   |
| 6. TYÖTERVEYSHUOLTO                         | 17   |
| 7. TYÖSUOJELU                               | 20   |
| 8. VIRKISTYSTOIMINTA                        | 22   |
| 9. HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN                | 23   |
| 10. HENKILÖSTÖN KOMMENTIT                   | 24   |

## 1. JOHDANTO

### Raaseporin kolmastoista vuosi

Vuosi 2021 oli Raaseporin historian kolmastoista vuosi. Koronapandemia leimasi myös vuotta 2021. Kun pandemia iski Suomeen maaliskuun puolivälissä 2020, harva arvasi, miten se vaikuttaisi työtapoihin ja arkeemme. Kyse ei ollut ainoastaan uusista käytännöistä, joihin kuului kasvomaskien ja käsidesin käyttäminen, vaan jouduimme nopeasti tilanteeseen, jossa mahdollisimman monia pyydettiin työskentelemään etänä. Myös kokouksia ja koulutuksia on hoidettu pitkälti etänä.

Vuonna 2021 ei käyty yhtään yhteistoimintaneuvottelua irtisanomisista tai lomautuksista. Sen sijaan toteutettiin (ainakin osittain) sen yhteistoimintamenettelyn tulos, joka saatiin päätökseen syksyllä 2020 tavoitteena säästää 2 milj. € vuoden 2021 talousarvion henkilöstökuluissa.

Sairauspoissaolot laskivat 17,01 päivästä per henkilö 16,74 päivään. Henkilöstö sai suurimman osan vuotta olla sairauslomalla omalla ilmoituksella enintään viisi päivää normaalin kolmen päivän sijaan. Pandemian alusta lähtien kaikkia on kehoitettu pysymään matalalla kynnyksellä kotona, jos on vähänkin influenssan oireita.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat vuoteen 2020 verrattuna, mutta ne ovat edelleen pysyneet korkeina. Pandemia aiheutti vuonna 2021 noin 180 000 €:n ylimääräiset kustannukset.

Työtapaturmien määrä on laskenut hieman 249 tapauksesta vuonna 2020 196 tapaukseen vuonna 2021. Koronapandemia on vaikuttanut toimintaan monin eri tavoin, mikä näkyy myös henkilöstötilinpäätöksen tilastoissa. Vuosi 2021 ei ollut normaali toimintavuosi. Henkilöstökyselyssä työntekijät ovat voineet antaa palautetta siitä, millaisena he ovat tämän vuoden kokeneet.



## 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 fyysisistä 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 pätevyiden 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 89 601 868,45 € verrattuna 84 330 125,03 €:oon vuonna 2020, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 5 271 743,42 € eli noin 5,9 %.

## Panostukset terveyteen ja hyvinvointiin

Vuoden aikana panostettiin tuntuvasti henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja tätä kautta työkyvyn tukemiseen. Kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus saada ePassin liikunta- ja kulttuurisetelitä, uida edullisesti kaupungin uimahallissa sekä osallistua ohjattuihin liikunta- ja virkistystoimintoihin. Kesäkuussa 2021 valtuusto päätti palkita henkilökuntaa ylimääräisellä 50 €:n ePassi-etuudella. Etuuden sai käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin.

## Tilastot

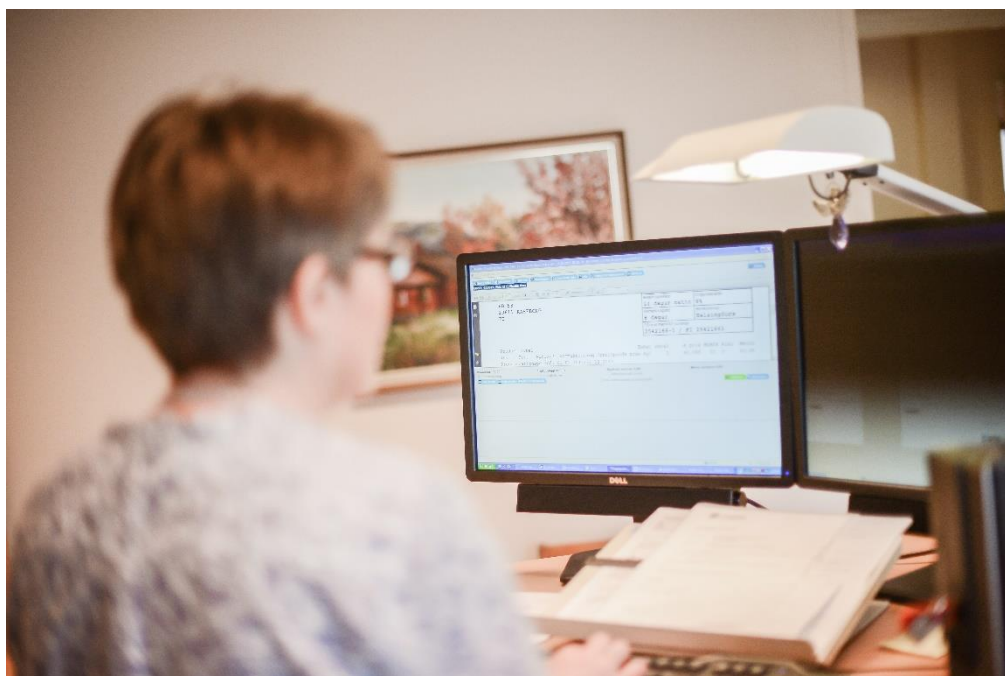
Tämä on kolmastoista Raaseporin kaupungille laadittu henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös on henkilöstöasioiden seurannan ja kehittämisen väline. Sen tarkoitus on antaa kokonaiskuva henkilöstöstrategiasta, henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstön työpanoksesta, sairauspoissaoloista, henkilöstökustannuksista, työterveyshuollosta, työsuojelusta, henkilöstön virkistystoiminnasta ja palkitsemisista.

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 kolmastoista, sitä voidaan verrata vuosien 2009–2020 henkilöstötilinpäätöksiin, mutta tilanpuutteen vuoksi vertailuja on tehty useimmiten vain vuosiin 2017–2020.

## 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

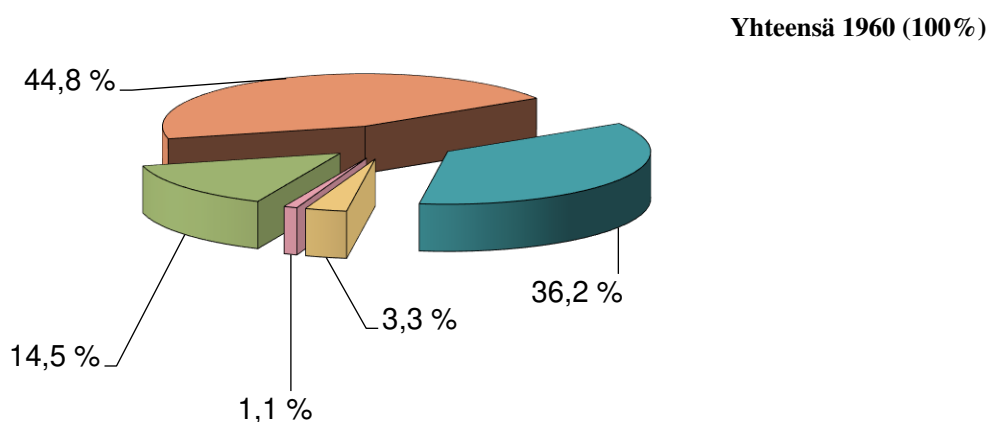
### 2.1 Henkilöstön määrä

Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2021. 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 noussut 76 henkilöllä verrattaessa toisiinsa kahta päivämäärää eli 31.12.2020 ja 31.12.2021. Kasvu johtuu pääosin siitä, että kaupunki otti Ruukin hoivakoti haltuunsa liikeluovutuksen myötä toukokuussa 2021.

#### Päätoiminen henkilöstö 31.12.2021



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

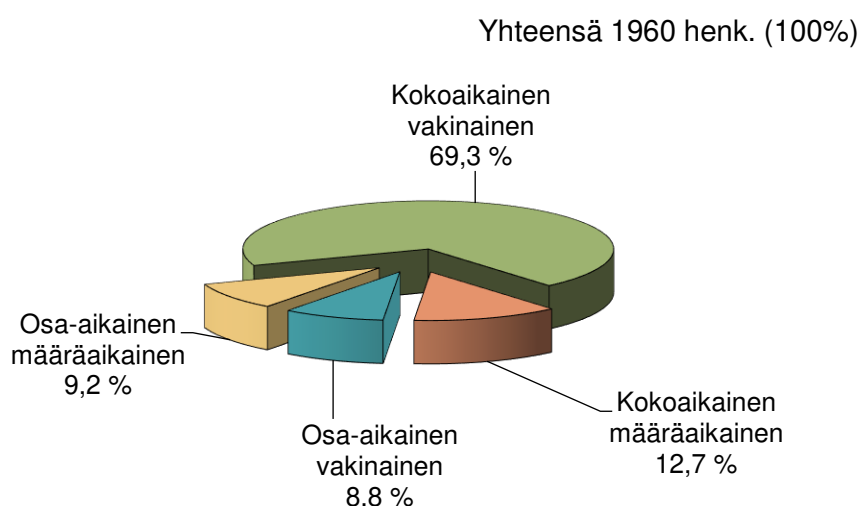
Kaavio 1

## Päätoiminen henkilöstö 2021 Koko kaupunki ja toimialat

|                              | Tam         | Hel         | Maa         | Huh         | Tou         | Kes         | Hei         | Elo         | Syy         | Lok         | Mar         | Jou         |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Konsernipalvelut             | 62          | 61          | 57          | 58          | 60          | 66          | 70          | 62          | 63          | 64          | 64          | 65          |
| Sosiaali- ja terveydenhuolto | 666         | 674         | 691         | 688         | 775         | 827         | 796         | 729         | 714         | 714         | 720         | 710         |
| Sivistys                     | 914         | 904         | 927         | 927         | 905         | 756         | 742         | 881         | 904         | 893         | 925         | 879         |
| Tekniikka                    | 297         | 296         | 295         | 295         | 297         | 309         | 301         | 286         | 288         | 289         | 295         | 285         |
| Raaseporin Vesi              | 22          | 23          | 23          | 23          | 22          | 23          | 22          | 22          | 22          | 22          | 21          | 21          |
| <b>Yhteensä</b>              | <b>1961</b> | <b>1958</b> | <b>1993</b> | <b>1991</b> | <b>2059</b> | <b>1981</b> | <b>1931</b> | <b>1980</b> | <b>1991</b> | <b>1982</b> | <b>2025</b> | <b>1960</b> |

Taulukko 1

## Päätoiminen henkilöstö 31.12.2021 kokoaikainen, osa-aikainen



Kaavio 2

Päätoiminen henkilöstö v. 2016–2021. Kokoaikaiset, osa-aikaiset, vakinaiset ja määräaikaiset Koko kaupunki.

|                            | 2016        | 2017        | 2018        | 2019        | 2020        | 2021        |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kokoaikainen vakinainen    | 1185        | 1228        | 1230        | 1275        | 1289        | 1358        |
| Kokoaikainen määräaikainen | 231         | 219         | 250         | 257         | 252         | 249         |
| Osa-aikainen vakinainen    | 301         | 255         | 256         | 160         | 155         | 173         |
| Osa-aikainen määräaikainen | 162         | 147         | 177         | 158         | 188         | 180         |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>1879</b> | <b>1849</b> | <b>1913</b> | <b>1850</b> | <b>1884</b> | <b>1960</b> |

Taulukko 2



## 2.2 Vakainainen henkilökunta

Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakainaisten kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät per 31.12.2021 sekä alhaalla yhteenveto ajanjaksosta 2009–2020.

### Vakinaiset koko- ja osa-aikaiset 31.12.2021

|                               | Kokoaikaiset |             |             | Osa-aikaiset |            |            | Kaikki      |
|-------------------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|------------|------------|-------------|
|                               | Miehet       | Naiset      | Yhteensä    | Miehet       | Naiset     | Yhteensä   |             |
| Kaupunginkanslia              | 13           | 12          | 25          | 1            | 1          | 2          | 27          |
| Talousoosasto                 | 0            | 8           | 8           | 0            | 0          | 0          | 8           |
| Henkilöstöosasto              | 5            | 11          | 16          | 0            | 1          | 1          | 17          |
| Kehitysosasto                 | 2            | 7           | 9           | 0            | 0          | 0          | 9           |
| Sosiaali- ja terv. Hallinto   | 2            | 15          | 17          | 0            | 0          | 0          | 17          |
| Vanhuuspalvelu                | 14           | 290         | 304         | 1            | 6          | 7          | 311         |
| Terveyspalvelut               | 8            | 158         | 166         | 0            | 3          | 3          | 169         |
| Sosiaalipalvelut              | 2            | 42          | 44          | 0            | 4          | 4          | 48          |
| Työllisyyspalvelut            | 6            | 16          | 22          | 0            | 0          | 0          | 22          |
| Hallinto ja muu opetus        | 7            | 13          | 20          | 3            | 4          | 7          | 27          |
| Varhaiskasvatus               | 2            | 237         | 239         | 0            | 7          | 7          | 246         |
| Opetus                        | 49           | 194         | 243         | 5            | 101        | 106        | 349         |
| Vapaaikaosasto                | 12           | 26          | 38          | 0            | 4          | 4          | 42          |
| Tekninen hallinto             | 4            | 3           | 7           | 1            | 0          | 1          | 8           |
| Yhdyskuntatekninen osasto     | 18           | 7           | 25          | 2            | 0          | 2          | 27          |
| Kaavoitus- ja ympäristöosasto | 11           | 15          | 26          | 0            | 0          | 0          | 26          |
| Tilahallintoosasto            | 26           | 113         | 139         | 3            | 27         | 30         | 169         |
| Jätelautakunta                | 0            | 6           | 6           | 0            | 0          | 0          | 6           |
| Raaseporin vesi               | 17           | 3           | 20          | 0            | 1          | 1          | 21          |
| <b>Koko Kaupunki</b>          | <b>198</b>   | <b>1176</b> | <b>1374</b> | <b>16</b>    | <b>159</b> | <b>175</b> | <b>1549</b> |

Taulukko 3

### Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2020

| 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  |
| 2019  | 1 517  |
| 2020  | 1 522  |

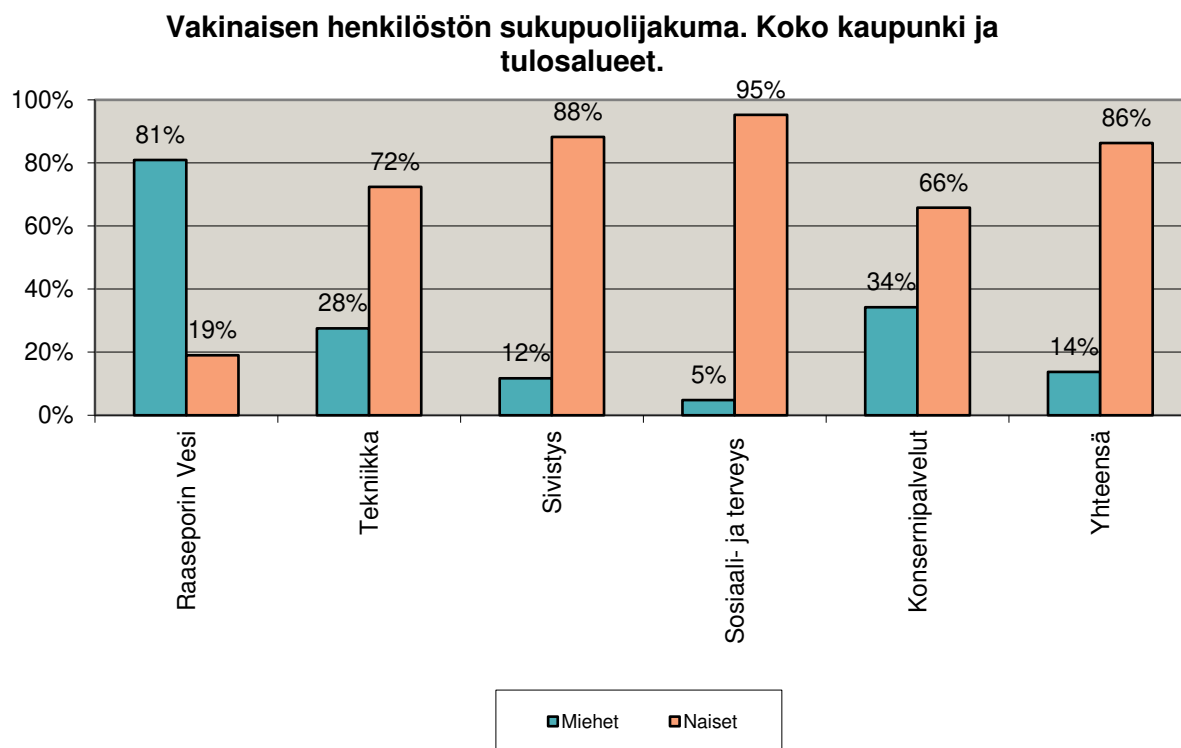


### 2.3 Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma

Kaavio 3 kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa koko kaupungissa ja toimialoittain. Henkilöstöstä 86 % on naisia ja 14 % 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: 81 % vakinaisista työntekijöistä on miehiä.

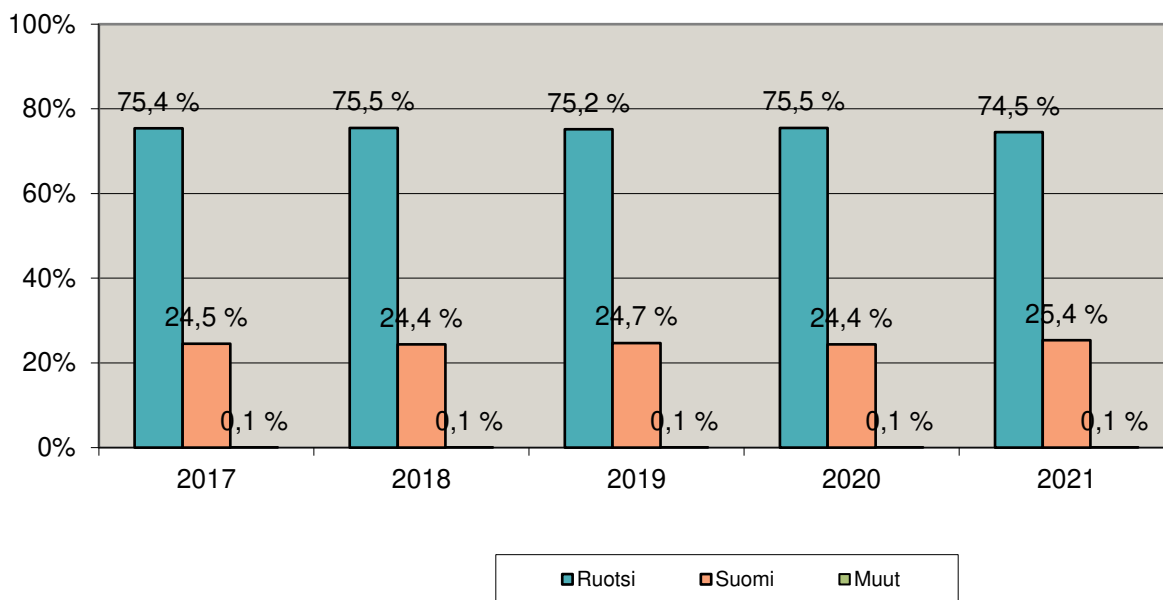


Kaavio 3

## 2.5. Henkilöstön kielijakauma

Vakinaisen henkilöstön äidinkieli v. 2017–2021 ilmenee kaaviosta 4. Vuonna 2021 oli 74,5 %:lla ruotsi äidinkielenä, 25,4 %:lla suomi ja 0,1 %:lla muu äidinkieli. Kaupungin väestön kielijakauma on seuraava: 30,9 % suomenkielisiä, 64,6 % ruotsinkielisiä ja 4,5 % muun kielisiä.

### Henkilöstön äidinkieli. Koko kaupunki.



Kaavio 4

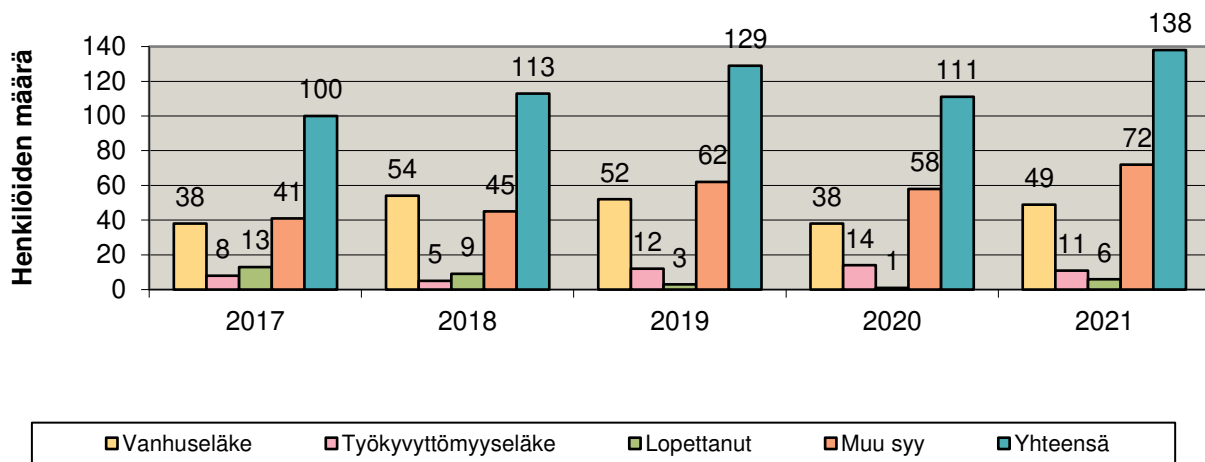
## 2.5 Lähtövaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön kokonaisvaihtuvuus oli vuoden aikana 138 henkilöä eli noin 9 %.

"Lopettanut" merkitsee kaupungin palveluksesta eroamista eri syistä, kuten työpaikan tai työntekijän 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 5

| Eläken laji         | Henkilöt | Keskiikä |
|---------------------|----------|----------|
| Vanhuuseläke        | 49       | 64,1     |
| Työkyvyttömyyseläke | 11       | 56,7     |

### Taulukko 4

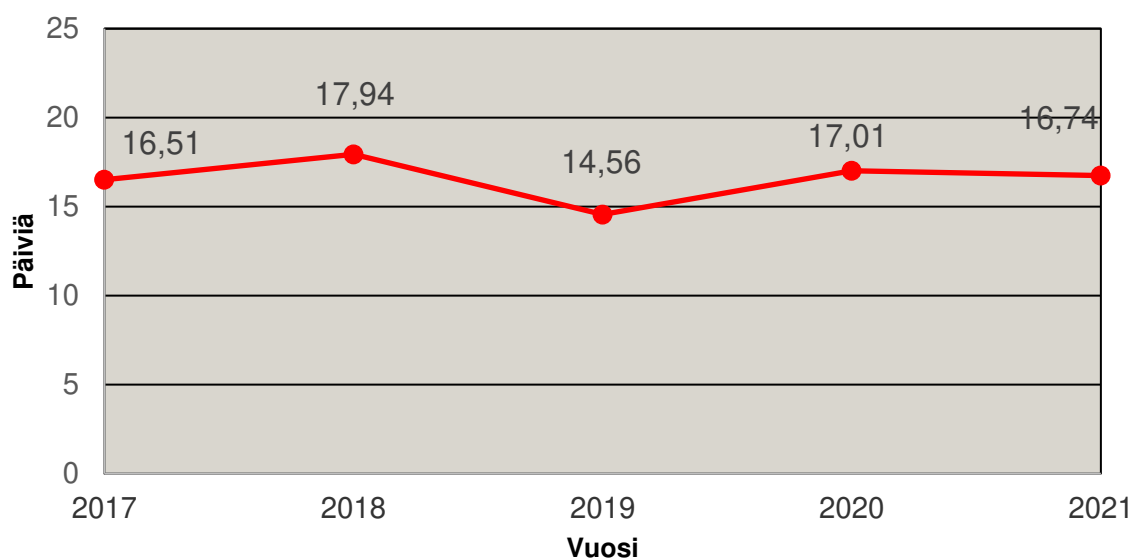
### 3. POISSAOLOT

Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 33 967 päivää, mikä vastaa noin 93 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 6 ja 7 on esitetty sairauspoissaolotiheys per henkilö ja kuukausi vuonna 2021. Taulukossa 5 esitetään yleisimmät diagnosoiryhmät.

Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,74 päivää per henkilö, mikä vastaa 4,6 %. Vuonna 2020 vastaava luku oli keskimäärin 17,01 päivää per henkilö eli 4,7 %. Sairauspoissaolot ovat näin ollen vähentyneet 0,1 prosenttiyksikköä eli 0,27 päivää per henkilö vuoteen 2020 verrattuna.

**Sairauspoissaolopäiviä per henkilö**



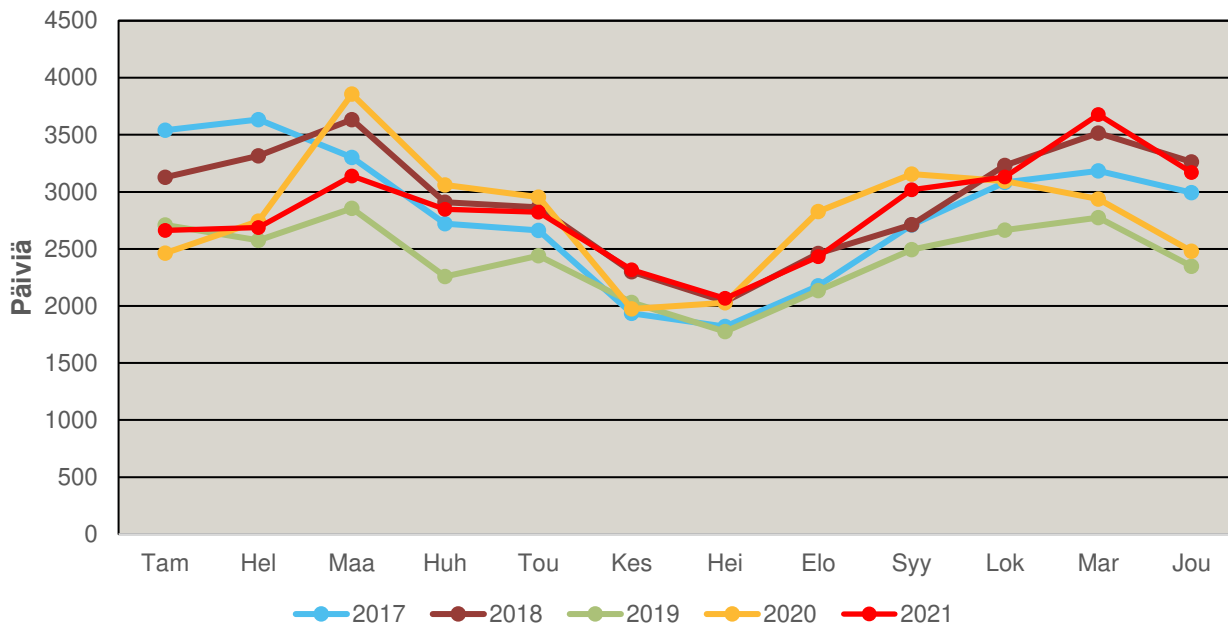
Kaavio 6

|                                                          | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| M: (tuki ja liikuntaelinten sairaudet)                   | 28 % | 33 % | 35 % | 38 % | 36 % |
| F: (mielenterveyden häiriöt)                             | 23 % | 26 % | 27 % | 20 % | 21 % |
| R: (oma ilmoitus/määrämätön)                             | 11 % | 10 % | 11 % | 12 % | 14 % |
| S-T: (vammat ja onnettomuudet)                           | 11 % | 5 %  | 5 %  | 5 %  | 6 %  |
| J: (hengityselinten sairaudet)                           | 10 % | 10 % | 8 %  | 11 % | 12 % |
| Muuta, mm hermosto, kasvaimet, verenkierto, silmä, korva | 18 % | 16 % | 14 % | 14 % | 11 % |

Taulukko 5



### Kuukausittaiset sairauspoissaolot



Kaavio 7

Taulukosta 6 näkyy muu poissaolo. Koulutuspäiviä on ollut edelleen vähän. Karanteenipäivät lisääntyivät tuntuvasti koronapandemian seurauksena. Lomaraha oli ensimmäistä kertaa mahdollista vaihtaa vapaapäiviksi. Tällaisia vaihtovapaapäiviä oli kaikkiaan 662. Vaihtovapaiden arvo oli yhteensä noin 95 000 €.

|                        | 2017         | 2018         | 2019         | 2020         | 2021         |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Vuorotteluvapaa        | 133          | 771          | 302          | 604          | 323          |
| Koulutuspäiviä         | 1625         | 1851         | 1962         | 971          | 945          |
| Palkaton virkavapaa    | 6607         | 9138         | 9886         | 7971         | 6955         |
| Sairaalan lapsen hoito | 1309         | 1467         | 1378         | 1599         | 2368         |
| Lomautus               | 0            | 0            | 0            | 0            | 0            |
| Säästötalkoot          | 1029         | 0            | 0            | 0            | 0            |
| Karanteeni             | 0            | 0            | 0            | 180          | 671          |
| Lomarahan vaihtaminen  | 0            | 0            | 0            | 0            | 662          |
| <b>Yhteensä</b>        | <b>10703</b> | <b>13227</b> | <b>13528</b> | <b>11325</b> | <b>11924</b> |

Taulukko 6

#### 4. HENKILÖSTÖKULUT

Kirjatut henkilöstökulut ovat 89 601 868,45 € verrattuna 84 330 125,03 €:oon v. 2020, ts. kustannukset ovat lisääntyneet 5 271 743,42 € eli noin 5,9 %.

##### PALKKAMENOJEN KEHITYS (verotilitysten mukaan)

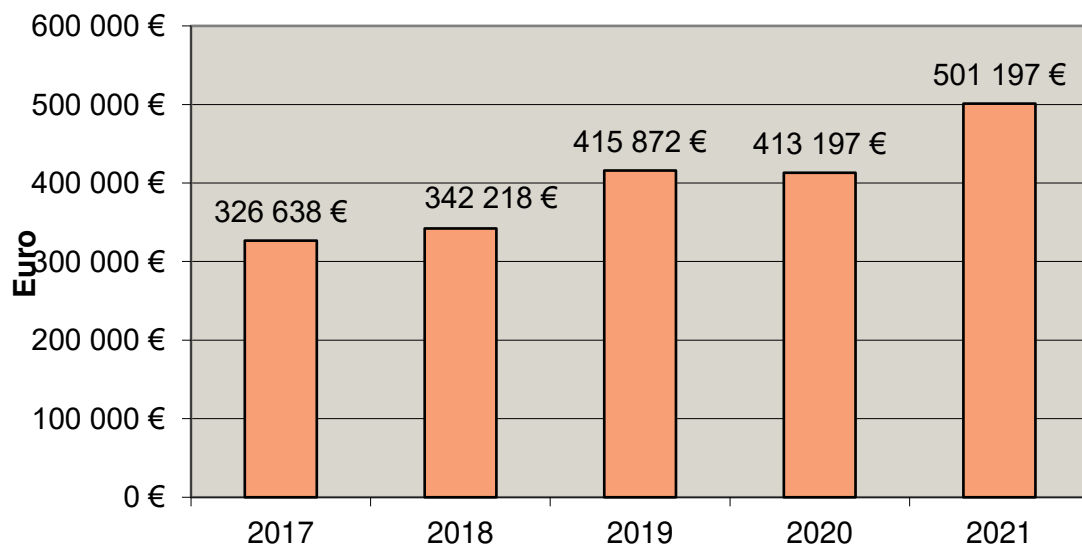
| <b>Palkat päätoimesta</b>  | <b>2021</b>         | <b>2020</b>         |
|----------------------------|---------------------|---------------------|
| Raaseporin kaupunki        | 70 691 606 €        | 66 385 050 €        |
| Raaseporin Vesi            | 1 019 480 €         | 999 600 €           |
| <b>Palkat sivutoimesta</b> |                     |                     |
| Raaseporin kaupunki        | 30 756 €            | 17 136 €            |
| Raaseporin Vesi            | 1 129 €             | 0 €                 |
| <b>Luontaisedut</b>        |                     |                     |
| Raaseporin kaupunki        | 345 195 €           | 292 535 €           |
| Raaseporin Vesi            | 240 €               | 200 €               |
| <b>Eläkkeet</b>            |                     |                     |
| Raaseporin kaupunki        | 0 €                 | 16 411 €            |
| Raaseporin Vesi            | 0 €                 |                     |
| Työkorvaukset              | 2 598 049 €         | 2 472 716 €         |
| Lähdeverolliset palkat     |                     | 0 €                 |
| <b>Yhteensä</b>            | <b>74 686 454 €</b> | <b>70 183 647 €</b> |

| <b>HENKILÖSTÖKULUT</b>          | <b>2021</b>            | <b>2020</b>            |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|
| Henkilöstökulut                 |                        |                        |
| Palkat ja palkkiot              | 72 190 721,94 €        | 68 076 283,92 €        |
| Palkkoihin kuuluvat korvaukset  | -1 292 679,77 €        | -1 208 812,06 €        |
|                                 | 70 898 042,17 €        | 66 867 471,86 €        |
| Henkilösivukulut                |                        |                        |
| Eläkekulut                      | 16 082 133,12 €        | 15 219 800,73 €        |
| Muut henkilösivukulut           | 2 578 808,37 €         | 2 191 454,58 €         |
| Yhteensä tuloslaskelman mukaan  | 89 558 983,66 €        | 84 278 727,17 €        |
| Aktivoidut henkilöstökulut      | 42 884,79 €            | 51 397,86 €            |
| <b>Henkilöstökulut yhteensä</b> | <b>89 601 868,45 €</b> | <b>84 330 125,03 €</b> |

## 5. YLITYÖKORVAUKSET

Kaavioissa 8 sekä taulukossa 7 esitetään ylityökorvaukset ilman henkilösivukulujen osuutta. Lukuihin eivät sisälly opettajien ylimääräiset tunnit normaalin opetusvelvollisuuden lisäksi, koska nämä tunnit sisältyvät osiona heidän palkkajärjestelmänsä. Tämä järjestely on halvempi ratkaisu kuin useampien opettajien palkkaaminen, eikä sitä näin ollen voida varsinaisesti pitää ylityönä.

**Ylityökorvaukset (ilman sivukuluja) Koko kaupunki**



Kaavio 8

|                              | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             | 2021             |
|------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Konsernipalvelut             | 8 556 €          | 12 156 €         | 2 901 €          | 535 €            | 639 €            |
| Sosiaali- ja terveydenhuolto | 176 380 €        | 188 076 €        | 257 251 €        | 294 646 €        | 361 332 €        |
| Sivistys                     | 63 766 €         | 67 137 €         | 65 249 €         | 34 403 €         | 46 386 €         |
| Tekniikka                    | 47 544 €         | 42 504 €         | 53 018 €         | 41 658 €         | 59 613 €         |
| Raaseporin Vesi              | 30 392 €         | 32 345 €         | 37 453 €         | 41 955 €         | 33 038 €         |
| <b>Yhteensä</b>              | <b>326 638 €</b> | <b>342 218 €</b> | <b>415 872 €</b> | <b>413 197 €</b> | <b>501 008 €</b> |

Taulukko 7

## 6. TYÖTERVEYSHUOLTO

Kaupungin työntekijöille on tarjottu työterveyshuollon palveluita Mehiläinen Oy:n Tammisaaren ja Karjaan vastaanotoilla. Lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi tarjolla on ollut yleislääkärin sairaanhoitoa. Työterveyslääkärin läheteellä on myös voinut konsultoida erikoislääkäriä.

Fysioterapeutin konsultaatioita on tarjottu työntekijöille, joilla on ollut akuutteja tuki- ja liikuntaelinoireita. Työntekijä on saanut fysioterapeutilta ajoissa arvion ja ohjausta, mikä voi ehkäistä pitkäaikaista kipua ja työkyvyttömyyttä. Fysioterapeutti on myös vierailut työpaikoilla ergonomiamia kartoittamassa.

Työpaikkapsykologi on voinut läheteen perusteella tarjota psykologipalveluja keskusteluterapian muodossa, korkeintaan 5 kertaa työntekijää kohden. Esimiehet ovat ilman lähetettä voineet saada tukea työyhteisön tai johtamisen haasteisiin.

Digiklinikka on tarjonnut ympärivuorokautista apua terveysasioissa. Digiklinikka toimii *OmaMehiläinen*-sovelluksessa, jonka noin 77 % työntekijöistä on ladannut itselleen ja jota 88 % heistä on käyttänyt.

Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuoltoa 436 euroon saakka työntekijää kohden. Työterveyshuollon korvaus perustuu työterveyshuoltosopimukseen, työpaikkaselvitykseen ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitettyyn versioon. Ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksista korvataan 60 %, ja jos enimmäismäärää ei ole saavutettu, korvataan 50 % sairaanhoitokustannuksista, kuitenkin enintään 40 % yhteenlasketusta enimmäismäärästä. Raaseporin kaupunki on pitänyt neljä yhteistyökokousta Mehiläisen edustajien kanssa. Kokousten tarkoituksena on ollut edistää yhteistyötä ja kehittää toimintaa. Yhdessä näistä tapaamisista oli mukana myös kunnallisen eläkeyhtiö KEVAN edustajia.

Raaseporin kaupunki on vuodesta 2012 alkaen ollut savuton työpaikka ja tarjoaa tukea tupakoinnin lopettamiseen tuettujen nikotiinikorvausvalmisteiden tai vieroituslääkkeiden muodossa. Näitä on voinut saada työterveyshuollon maksusitoumuksella.



**Ehkäisevä hoito ( lk. I)**

|                                       | Kustannukset        | Oma osa             |
|---------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Mehiläinen                            | 668 995,00 €        | 281 614,00 €        |
| Ensiapuvalmius (laitteet ja koulutus) | 11 061,00 €         | 6 305,00 €          |
| <b>Kustannukset yhteensä , lk. I</b>  | <b>680 056,00 €</b> | <b>287 919,00 €</b> |

|                                                |                 |                 |
|------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b> | <b>327,00 €</b> | <b>135,00 €</b> |
|------------------------------------------------|-----------------|-----------------|

**Sairaudenhoito ( lk II)**

|            | Kustannukset | Oma osa      |
|------------|--------------|--------------|
| Mehiläinen | 500 784,00 € | 371 034,00 € |

|                                                |                 |                 |
|------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b> | <b>241,00 €</b> | <b>178,00 €</b> |
|------------------------------------------------|-----------------|-----------------|

|                                                      |                       |                     |
|------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|
| <b>Kustannukset yhteensä , lk. I + lk. II +III *</b> | <b>1 300 239,00 €</b> | <b>788 593,00 €</b> |
| <b>Kustannukset keskimäärin per työntekijä</b>       | <b>626,00 €</b>       | <b>380,00 €</b>     |
| <b>KELAn korvauskatto</b>                            | <b>436,00 €</b>       |                     |
| <b>* 129 640€ muuta( ei Kela korvattavia)</b>        |                       |                     |

Taulukko 8. Työterveyshuollon kustannukset v. 2021

| Kustannukset 2018 - 2021 | Kustannukset | Oma osa   |
|--------------------------|--------------|-----------|
| 2017                     | 963 312 €    | 497 000 € |
| 2018                     | 1 049 781 €  | 581 000 € |
| 2019                     | 997 118 €    | 573 600 € |
| 2020                     | 1 431 421 €  | 960 000 € |
| 2021                     | 1 300 239 €  | 788 593 € |

Taulukko 9



|                                                    | 2021     | 2020     |
|----------------------------------------------------|----------|----------|
| <b>Työterveyslääkäri</b>                           |          |          |
| Terveystarkastus                                   | 921 kpl  | 1857 kpl |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso) | 1 kpl    | 8 kpl    |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)   | 191 h    | 145 h    |
| Sairaanhoito                                       | 1800 kpl | 1800 kpl |
| Työpaikkaselvitys                                  | 4 h      | 10 h     |
| <b>Työterveyshoitaja</b>                           |          |          |
| Terveystarkastus                                   | 496 kpl  | 716 kpl  |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso) | 1101 kpl | 510 kpl  |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)   | 108 h    | 57 h     |
| Sairaanhoito                                       | 380 kpl  | 614 kpl  |
| Työpaikkaselvitys                                  | 95 h     | 174 h    |
| <b>Arbetsplatsfysioterapeut</b>                    |          |          |
| Terveystarkastus                                   | 2 kpl    | 349 kpl  |
| Sairaanhoito                                       | X        | 192 kpl  |
| Työpaikkaselvitys, ergonomiakartoitus              | 55 h     | 94 h     |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso) | 567 kpl  | 314 kpl  |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)   | 35 h     | 11.5 h   |
| <b>Työpaikkapsykologi</b>                          |          |          |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (henkilötaso) | 523 kpl  | 558 kpl  |
| Informaatiota, neuvontaa ja ohjausta (ryhmätaso)   | 11.5 h   | 2h       |
| Työpaikkaselvitys                                  | 22.5 h   | 44 h     |
| <b>Erikoislääkäri</b>                              |          |          |
| Terveystarkastus                                   | 58 kpl   | 91 kpl   |
| Sairaanhoito                                       | 388 kpl  | 481 kpl  |
| <b>Tutkimukset</b>                                 |          |          |
| Laboratoriotutkimukset                             | 7302 kpl | 8017 kpl |
| Kuvadiagnostiikka                                  | 563 kpl  | 666 kpl  |

Taulukko 10. Tiedot työterveyshuollon toiminnasta, yhteensä

## 7. TYÖSUOJELU

### Työsuojeluhenkilökunta

Työsuojeluvaltuutetun (henkilöstön edustajat) resurssi on yhteensä kaksi henkilötyövuotta. Työsuojeluvaltuutettu valitaan neljäksi vuodeksi. Seuraava kausi alkaa vuonna 2022, minkä vuoksi syksyllä 2021 pidettiin työsuojeluvaltuutetun vaalit. Vaaleissa ehdolle asetui kaikkiaan kolme ehdokasta, ja tuloksesta kerrottiin marraskuussa kaupungin intranetissä. Työsuojelupäällikön (työnantajan edustaja) resurssi on yksi kokoaikainen.

### Työsuojelijaosto

Työsuojelijaosto on kokoontunut kuusi kertaa vuoden aikana. Varsinaisen työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelupäällikön lisäksi jaostoon kuuluu myös varatyösuojeluvaltuutettu. Työsuojelijaostossa keskustellaan kaupungin työntekijöitä koskevista yleisistä työsuojeluasioista, kuten työterveyshuollon toiminnasta ja tapaturmatilastoista.

### Työsuojelutoiminta

Työsuojeluhenkilöstö on toiminut esimiesten ja työntekijöiden tukena työsuojeluun, turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Koronapandemian ja siihen liittyvien rajoitusten vuoksi työpaikkakäynnit ja fyysiset tapaamiset on korvattu pitkälti digitaalisilla tapaamisilla. Työsuojelukoulutuksia on järjestetty säännöllisesti verkkoseminaareina Teamsin kautta. Kaj Kunnas käsitteli syyskuussa aihetta ”I dag är världens viktigaste dag”. Työsuojelu on vuoden aikana vastaanottanut kymmenen epäasiallista kohtelua koskevaa ilmoitusta.

### Sisäilma

Työsuojeluhenkilöstö kuuluu kaupungin sisäilmaryhmään, joka kokoontuu säännöllisesti, noin joka neljäs viikko. Ryhmän puheenjohtajana toimii sivistystoimenjohtaja ja sihteerinä työsuojelupäällikkö. Muilta osin ryhmä koostuu teknisen toimialan, Eteläkärjen ympäristöterveyden ja työterveyshuollon edustajista.



### Työtapaturmat

Työsuojelu on saanut 198 työtapaturmailmoitusta. Taulukko 13 esittelee tapaturmatyypit ja niiden esiintymisen eri toimialoilla. Kaikkia uhkaa tai väkivaltaa koskevia ilmoituksia ei ole raportoitu vakuutusyhtiö Fennialle. Vuoden aikana on raportoitu vain neljä läheltä piti -tilannetta.

|                             | Sivistys | Sosiaali- ja terveys | Tekniikka ja Raasep. Vesi | Konserni-palvelut | Yhteensä |
|-----------------------------|----------|----------------------|---------------------------|-------------------|----------|
| Kaatuminen                  | 18       | 12                   | 7                         |                   | 37       |
| Väkivalta tai uhka          | 73       | 33                   |                           |                   | 106      |
| Pistovamma                  |          | 2                    |                           |                   | 2        |
| Venähdys                    | 7        | 4                    | 5                         | 1                 | 17       |
| Haava, palo-, puristusvamma | 1        | 1                    | 8                         |                   | 10       |
| Jalkavamma                  | 2        |                      |                           |                   | 2        |
| Työmatka                    | 8        | 10                   | 5                         | 1                 | 24       |
| Yhteensä                    | 109      | 62                   | 25                        | 2                 | 198      |

### Taulukko 11. Tapaturmat työaikana ja työmatkoilla

|                                             | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Raportoitujen tapaturmien määrä työssä      | 127  | 136  | 137  | 249  | 198  |
| Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla | 13   | 9    | 11   | 7    | 24   |
| Ilmoitetut läheltä piti - tilanteet         | 31   | 2    | 4    | 3    | 4    |

### Taulukko 12. Yhteenveto työsuojelutilastosta 2017 – 2021

## 8. VIRKISTYSTOIMINTA

### Muuvit

Virkistykseen näkökulmasta katsottuna vuosi on ollut haastava. Koska virkistystoimintaan ei ollut budjettia, merkitti se periaatteessa työn pysähtymistä vuosittaista liikuntahaastetta lukuun ottamatta.

Vuonna 2021 liikuntahaasteena oli liikuntabingo, joka toteutettiin 1.4.–31.5.2021. Kampanjajakson aikana 35 bingon saaneen osallistujan kesken arvottiin palkintoja.

### Etuudet

ePassin etuussumma nostettiin 100 €:oon vuonna 2021 kiitokseksi suoriutumisesta niistä haasteista, joita koronapandemia on aiheuttanut henkilöstölle. Lisäksi etuudet muutettiin ePassi Flexiksi ja tarjontaan lisättiin hyvinvointi. Kaupungin kokonaisuus sisältää nyt siis kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointietuuden, joista työntekijä voi valita. Yli kolme kuukautta työsuhteessa olevat työntekijät ovat voineet hakea ePassi-etuutta.

Vuonna 2021 kyseistä mahdollisuutta käytti 1 457 henkilöä, joten käyttöasteeksi tuli

78,2 %, mikä on suuri lisäys edellisiin vuosiin verrattuna. Kaupungin henkilöstö on entiseen tapaan saanut käydä uimahallissa alennettuun hintaan eli 1 euro/käynti.

Joulujuhlaa ei järjestetty koronapandemian takia.



## 9. PALKITSEMISET

Joulukuussa 2021 palkittiin seuraavat henkilöt ja ryhmät hyvistä työpanoksista vuoden aikana:

### 1. Vuoden työntekijä

Kiinteistönhoitaja Leif Strömberg  
Tutkija Lena Dahlberg

### 2. Vuoden ilopilleri

Seniorineuvonnan lähihoitaja Kerstin Holmberg

### 3. Vuoden esimies

Hallintopalvelupäällikkö Jens Rosendal

### 4. Vuoden tiimi

Nuorisopalvelut

Tiimiin kuuluvat seuraavat henkilöt:

Sebastian Berg, Nicolina Holmberg, Camilla Lindholm, Nadine Mannström, Sollav Anvar ja Benjamin Ahlfors.

### 5. Avoin luokka

Vuoden työpanos:

Tämän vuoden työpanoksesta vastaa tiimi, joka on suunnitellut ja koordinoanut koronarokotukset. Tämä on ollut laaja ja vaativa työ, ja se on vaikuttanut kaikkiin raaseporilaisiin.

Tiimiin kuuluvat seuraavat henkilöt:

Annika Rehn, Michael Westerlund, Pamela Stoor ja Susanne Allén.

### 6. Vuoden ympäristöteko

Puisto-osasto

Tämän vuoden ympäristöteon on tehnyt puisto-osasto, joka on muuttanut osan nurmikoista niityiksi. Se säästää ruohonleikkaamista ja on hyväksi pölyttäjille.

Tiimiin kuuluvat seuraavat henkilöt:

Maria Eriksson, Tuija Merikanto, Tanja Liljeqvist, Åsa Ekström, Stig Enberg, Maj-Len Gerke, Peter Heerman, Johan Winstén, Mathias Granroth, Linus Illman, Anna Packalén, Jan-Christian Hemanus, Sonja Källberg-Laine, Tomas Ahlfors ja Anu Lappalainen.





## 10. HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN KOMMENTIT

COVID-19 on jatkunut vuoden 2021 aikana, joka on henkilöstölle ollut haastava. Työhyvinvointi on ollut uhattuna, kun henkilöstöresurssit ovat olleet rajoitettuja ja yhteistoiminta neuvotteluissa tulos oli 2 miljoonan henkilöstökustannusten säästö vuoden 2021 aikana. Henkilöstökyselyn vastausprosentti on laskenut mikä herättää huolen siitä kuinka tärkeäksi henkilöstö kokee vastata. Kysely on ainoa työkalu joka kertoo miten henkilöstö kokee Raaseporin kaupunkia työnantajana. Tätä tulee kehittää, jotta voidaan varmistaa henkilöstön rooli ja osallistaminen organisaatiossa.

Yhteistyön kehittäminen pääluottamusmiesten, työjohdon sekä päättäjien kanssa eri päätöksen elimissä on edelleen kehittämistavoite. Hallintosääntö mahdollistaa yhteistyön, jota pääluottamusmiehet ovat toistuvasti nostaneet esiin. Henkilöstö palkittiin 50 euron henkilöstöetuutena ePassiin hyvästä työstä COVID-19 pandemian aikana.

Vuoden 2021 aikana pääluottamusmiehet ovat tehneet töitä eri ohjeiden selkeyttämiseen koskien henkilöstökysymyksiä ja tämä on tuottanut tulosta siinä määrin että työnantaja on päivittänyt ja selkeyttänyt erilaisia ohjeita ja määräyksiä. Tämä on ollut etu sekä työnantajalle että työntekijöille.

