



RASEBORG
RAASEPORI

RAASEPORI.FI



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS
2025



Sisällys

I. Johdanto	I
2. Henkilöstörakenne	6
2.1. Henkilöstön määrä	6
2.2. Vakinainen henkilökunta	8
2.3. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma	9
2.4. Henkilöstön ikäjakauma	10
2.5. Palvelusvuosien määrä	10
2.6. Lähtövaihtuvuus	11
3. Rekrytointi	13
4. Poissaolot	14
5. Henkilöstökulut	16
6. Ylityökorvaukset	17
7. Työterveyshuolto	19
8. Työsuojelu	21
9. Virkistystoiminta	24
10. Palkitsemiset	27
II. Henkilöstön edustajien kommentit	28





I. Johdanto

Raaseporin seitsemästoista vuosi

Vuosi 2025 oli Raaseporin historian seitsemästoista vuosi ja kolmas ilman sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja henkilöstöä. Vuoden alussa toteutettiin organisaatiomuutos, jossa kaupunkiin siirtyi henkilöstöä valtion TE-palveluista. Elinkeino- ja työllisyyspalveluiden toimialan työllisyys- ja kotoutumis- palveluiden osasto palvelee työnhakijoita.

Sairauspoissaolot vähenivät tuntuvasti 16,63 päivästä per henkilö 13,68 päivään.

Raportoitujen työtapaturmien määrä on vähentynyt 109 tapauksesta vuonna 2024 104 tapaukseen vuonna 2025.

Vuonna 2025 käytiin yhteistoimintaneuvottelut, jotka koskivat 188 henkilötyövuotta, Tulos näkyi 44,7 henkilötyövuoden vähennyksenä. Näistä kuitenkin toteutui vain 11 henkilötyövuotta.

Henkilöstöstrategia

Kaupunki on vahvistanut strategian vuosille 2022–2025. Strategian täydennykseksi on määritelty yhdeksän henkilöstöpolitiikkaa koskevaa toimintasuunnitelmaa.

Kaupungin arvot

- Avoimuus
- Yhdenvertaisuus
- Osallisuus

Brändikokemus Raaseporista

♥ Ihana Raasepori toimii kestävästi

Painopistealueet

Ihmiset edellä

- kuuntelemme ja välitämme



Sujuva arki

- Raaseporissa elämä
ja arki on sujuvaa



Huolehdimme Raaseporista

- pidämme huolta Raaseporista,
jotta täällä on hyvä tulevienkin
sukupolvien elää





Henkilöstöpolitiikan toimintasuunnitelma

1. Hyvä johtaminen

- Panostamme uusien esihenkilöiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen
- Tarjoamme esihenkilöille säännöllisesti koulutusta
- Tarjoamme esihenkilöille mentorointia
- Pyrimme olemaan nykyaikainen työnantaja, jonka johtaminen on avointa ja osallistavaa

2. Hyvät alaistaidot

- Tarjoamme kaikille riittävän ja laadukkaan perehdytyksen työhön
- Tarjoamme mahdollisuuksia koulutukseen ja urakehitykseen

3. Aktiivinen tiedottaminen ja viestintä

- Annamme toisillemme palautetta työssä
- Keskustelemme, jaamme tietoa ja kysymme toisiltamme neuvoja
- Vastaamme kohtuullisessa ajassa
- Viestimme aktiivisesti ja selkeästi

4. Yhteistyö, osallisuus ja läpinäkyvyys

- Teemme yhteistyötä yli organisaatorajojen ja osallistumme yhteisiin hankkeisiin
- Työskentelemme avoimesti, osallistavasti ja läpinäkyvästi

5. Oikeudenmukainen palkitseminen

- Maksamme kilpailukykyistä palkkaa
- Palkkausjärjestelmä on tasa-arvoinen ja läpinäkyvä
- Palkitsemme henkilökuntaa hyvistä suorituksista
- Luomme palkitsemisjärjestelmiä, jotka tukevat strategisia tavoitteita

6. Hyvä työympäristö

- Työskentelemme terveellisissä työtiloissa
- Pyrimme työskentelemään digitaalisesti

7. Panostukset henkilöstön hyvinvointiin ja työterveyteen

- Arvioimme ja kehitämme henkilöstöetujamme
- Panostamme työhyvinvointia tukeviin hankkeisiin
- Tarjoamme hyvää työterveyshuoltoa

8. Joustavuutta ja mahdollisuutta yhdistää työelämä vapaa-aikaan

- Tarjoamme etätyötä mahdollisuuksien mukaan
- Sovellamme joustavia työaikoja, jos mahdollista
- Kannustamme työkiertoon

9. Riittävät resurssit

- Vastaamme henkilöstöresurssien riittävydestä
- Työnkuvaukset ovat realistisia ja pyrimme välttämään ylityötä



Koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman määräykset ovat muuttuneet lakimuutoksen 1.1.2014 myötä. Lain päämääränä on edistää pätevyyden kehittämistä ja muutосkykyä, pidentää työuria, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden kilpailukykyä työmarkkinoilla. Vuoden aikana käytettiin noin 160 000 euroa henkilöstön täydennyskoulutukseen. Se on noin 123 euroa työntekijää kohden.

Suunnitelma sisältää:

- a) henkilöstörakenteen
- b) eri työsuhtemuotojen käytön
- c) työkyvyn ja työmarkkinataidon ylläpidon
- d) ammattitaidon arvioinnin
- e) osaamisen kehittämistavoitteet vuositasolla

Henkilöstökulujen kehitys

Kirjatut henkilöstökulut ovat 65 298 637 euroa verrattuna 64 562 701 euroon vuonna 2024, toisin sanoen 735 936 euroa eli noin 1,1 prosenttia enemmän.

Panostukset terveyteen ja hyvinvointiin

Vuoden aikana on panostettu henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen ja tätä kautta työkyvyn tukemiseen. Kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus saada Epassin Flex-etu, uida edullisesti kaupungin uimahallissa ja käyttää kaupungin kuntosalia sekä osallistua ohjattuihin liikunta- ja virkistystoimintoihin. Etuutta voi käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Vuonna 2023 otettiin käyttöön EpassiBIKE-polkupyöräetu.



Tilastot

Tämä on seitsemästoista Raaseporin kaupungille laadittu henkilöstötilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös on henkilöstöasioiden seurannan ja kehittämisen väline. Henkilöstötilinpäätöksen tarkoituksena on antaa kokonaiskuva henkilöstöstrategiasta, henkilöstön määrästä, rakenteesta, työpanoksesta ja sairauspoissaoloista, henkilöstökustannuksista, työterveyshuollosta, työsuojelusta, henkilöstön virkistystoiminnasta sekä 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 seitsemästoista, sitä voidaan verrata vuosien 2009–2024 henkilöstötilinpäätöksiin, mutta tilanpuutteen vuoksi vertailuja on tehty useimmiten vain vuosiin 2021–2025.

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 henkilöstötilastoissa, mutta he tekevät kuitenkin työpanoksen kaupungille.





RASEBORG
RAASEPORI

2. Henkilöstörakenne





2. Henkilöstörakenne

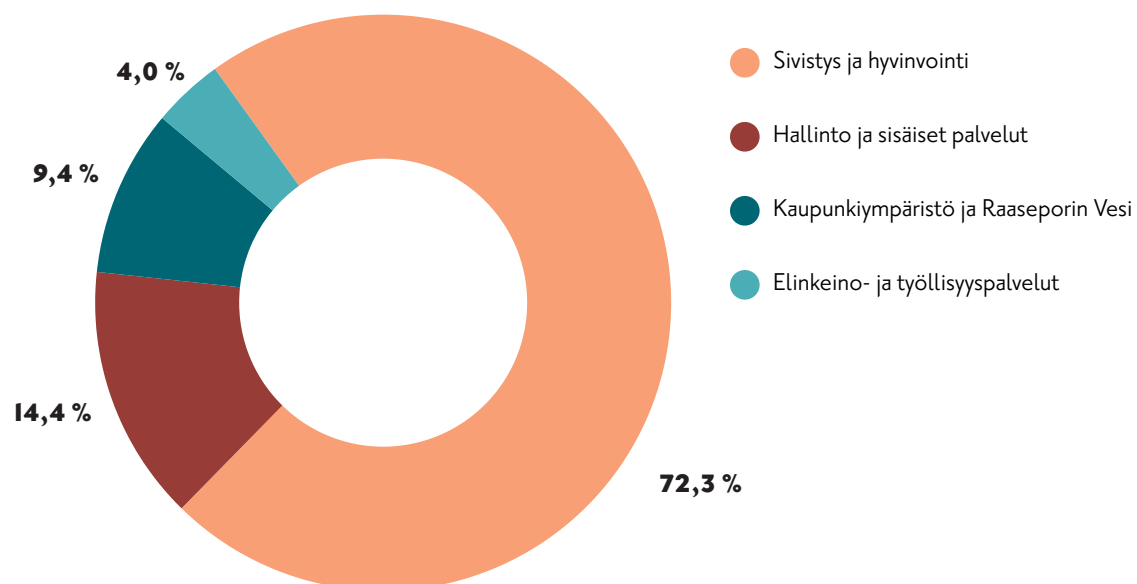
2.1. Henkilöstön määrä

Alla on esitetty päätoimisen henkilöstön määrä 31.12.2025. 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.

Päätoimisen henkilöstön määrä on lisääntynyt kuudella henkilöllä 31.12.2024–31.12.2025.

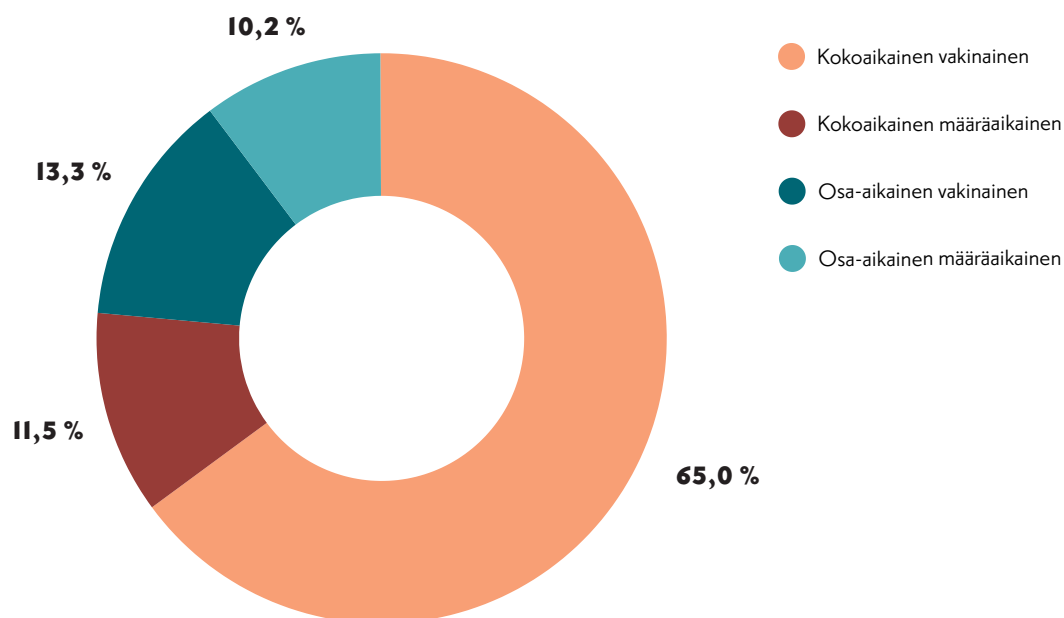
Kaavio 1 | Päätoiminen henkilöstö 31.12.2025. Yhteensä 1 302 (100 prosenttia).



Taulukko 1 | Päätoiminen henkilöstö 2025. Koko kaupunki ja toimialat.

2025	Tam	Hel	Maa	Huh	Tou	Kes	Hei	Elo	Syy	Lok	Mar	Jou
Hallinto ja sisäiset palvelut	193	196	196	195	192	193	183	190	190	190	188	187
Sivistys ja hyvinvointi	986	990	997	992	976	875	859	936	956	954	956	941
Kaupunkiympäristö ja Raaseporin Vesi	125	126	127	134	137	151	144	128	125	125	121	122
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	54	55	54	57	57	58	59	57	55	53	53	52
Yhteensä	1358	1367	1374	1378	1362	1277	1245	1311	1326	1322	1318	1302

Kaavio 2 | Päätoiminen henkilöstö 31.12.2025. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset.
Yhteensä 1 302 henkeä (100 prosenttia).



Taulukko 2 | Päätoiminen henkilöstö 2021–2025. Kokoaikaiset, osa-aikaiset, vakinaiset ja määräaikaiset. Koko kaupunki.

	2021	2022	2023	2024	2025
Kokoaikainen vakinainen	1 358	1 363	799	810	846
Kokoaikainen määräaikainen	249	262	198	173	150
Osa-aikainen vakinainen	173	186	157	185	173
Osa-aikainen määräaikainen	180	180	131	128	133
Yhteensä	1 960	1 991	1 285	1 296	1 302



2.2. Vakainainen henkilökunta

Alla olevasta taulukosta 3 ilmenevät vakainaisten koko-aikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden määrät 31.12.2025 sekä alhaalla yhteenveto ajanjaksosta 2009–2024.

Taulukko 3 | Vakinaiset koko- ja osa-aikaiset 31.12.2025.

	KOKO-AIKAISET			OSA-AIKAISET			KAIKKI
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Yhteensä
Viestintä- ja hallintoosasto	3	7	10	0	0	0	10
Henkilöstöosasto	2	6	8	0	1	1	9
Talousosasto	0	7	7	0	0	0	7
IT- ja digitalisaatioosasto	10	4	14	0	0	0	14
Sisäisten palvelujen osasto	1	80	81	4	14	18	99
Varhaiskasvatusosasto	2	219	221	1	35	36	257
Opetustoimen osasto	60	196	256	9	109	118	374
Kulttuuri- ja vapaaikaosasto	17	43	60	2	9	11	71
Toimialahallinnon osasto	1	6	7	0	0	0	7
Kiinteistö- ja investointiosasto	24	4	28	0	0	0	28
Yhdyskuntatekninen osasto	16	5	21	1	0	1	22
Maankäyttöosasto	9	6	15	0	0	0	15
Viranomaistehtävien osasto	12	8	20	0	2	2	22
Toimialahallinnon osasto	1	5	6	0	0	0	6
Jätelautakunta	0	7	7	0	0	0	7
Elinkeinopalveluiden ja asukasosallisuuden osasto	0	6	6	0	0	0	6
Työllisyys- ja kotoutumis- palveluiden osasto	5	34	39	0	1	1	40
Toimialahallinnon osasto	0	3	3	0	0	0	3
Raaseporin Vesi	19	2	21	0	1	1	22
KOKO KAUPUNKI	182	648	830	17	172	189	1 019

Taulukko 4 | Yhteenveto ajanjaksosta 2009–2024.

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 441	1 469	1 506	1 628	1 563	1 586	1 553	1 521
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 506	1 511	1 517	1 522	1 549	1 624	982	971

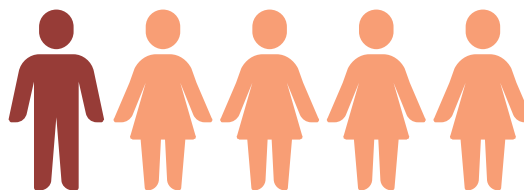


2.3. Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma

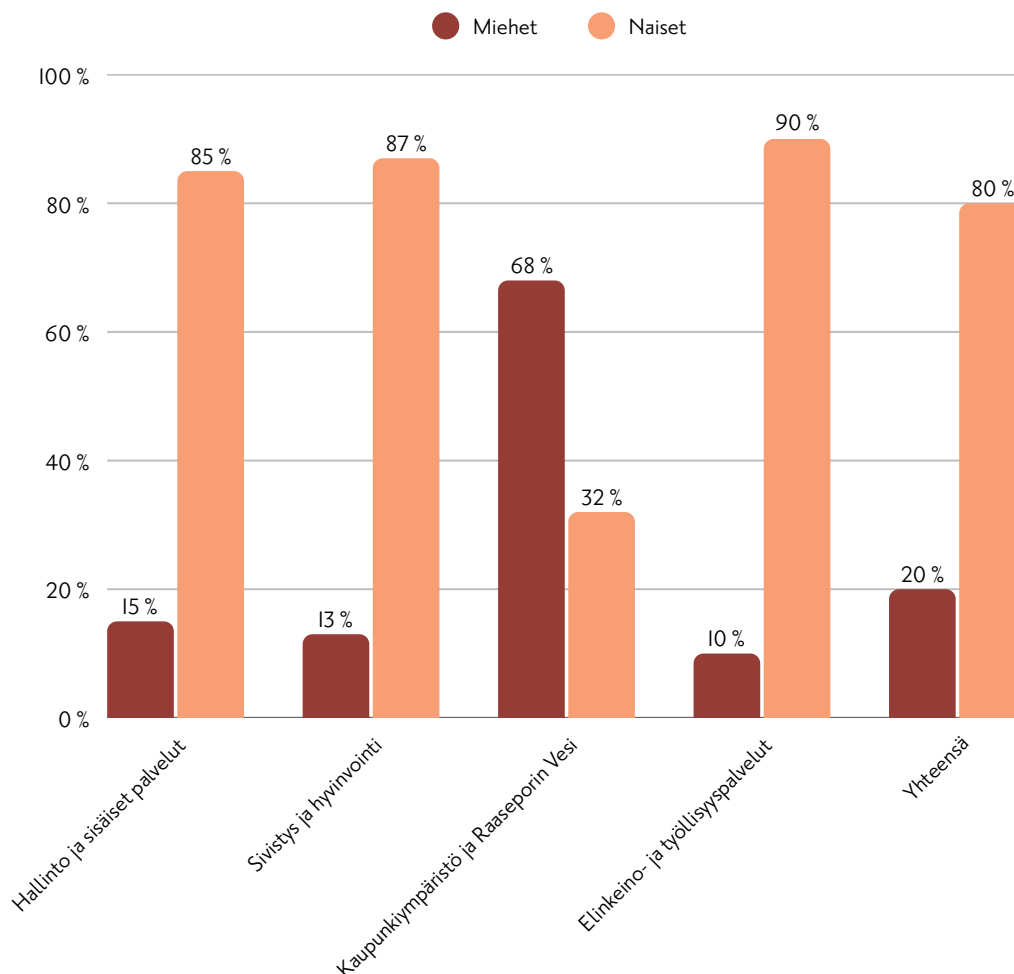
Kaavio 3 kuvaa henkilöstön sukupuolijakaumaa koko kaupungissa ja toimialoittain. Henkilöstöstä 80 prosenttia on naisia ja 20 prosenttia miehiä. Kaupungin henkilöstötilastojärjestelmässä ei ole mahdollista ottaa huomioon sellaisia työntekijöitä, jotka eivät halua ilmoittaa sukupuoltaan.

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

Eri toimialoista elinkeino- ja työllisyyspalvelut on naisvaltaisin, koska sen henkilöstöstä 90 prosenttia on naisia. Kaupunkiympäristössä ja Raaseporin Vedessä jako on tasaisin: 68 prosenttia työntekijöistä on miehiä ja 32 prosenttia naisia.



Kaavio 3 | Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma. Koko kaupunki ja tulosalueet.

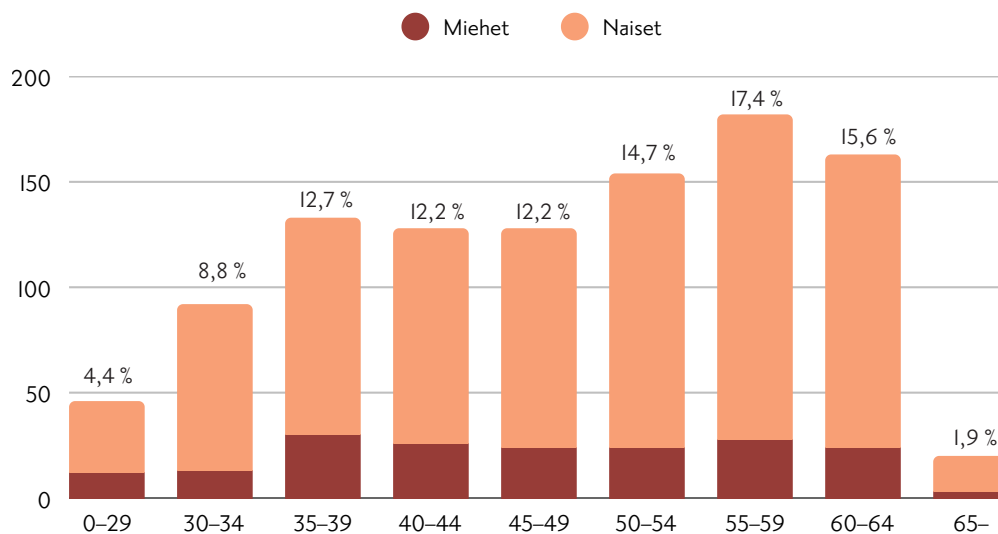




2.4. Henkilöstön ikäjakauma

Kaaviossa 4 kuvataan henkilöstön ikäprofiilia. Ikäryhmä 55–59-vuotiaat ovat suurin yksittäinen ikäryhmä, 17,4 prosenttia henkilöstöstä. Noin 50 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä on 50-vuotiaita tai sitä vanhempia. Vain 13,2 prosenttia henkilöstöstä on alle 35-vuotiaita.

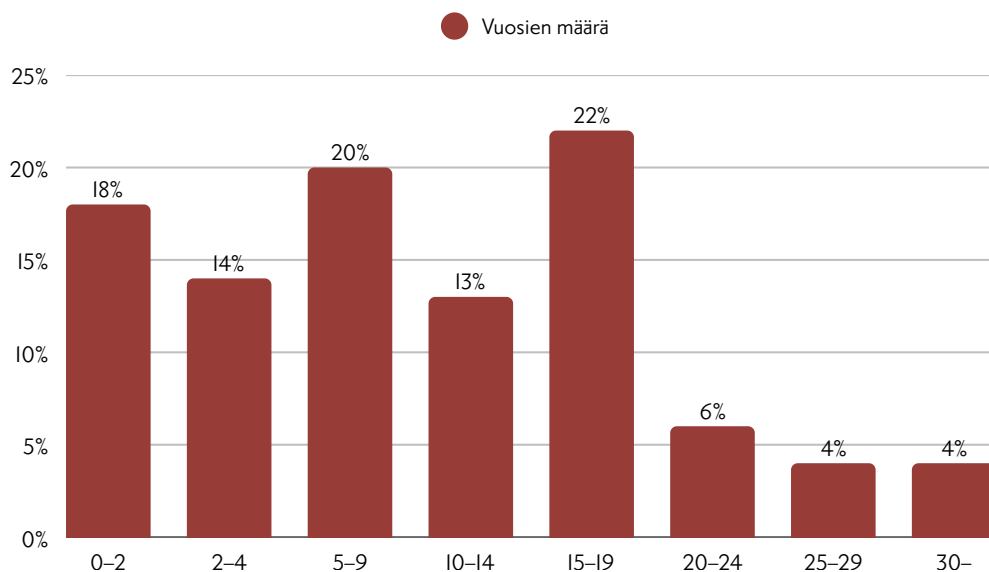
Kaavio 4 | Ikäprofiili.



2.5. Palvelusvuosien määrä

Kaaviossa 5 kuvataan, kuinka kauan vakinainen henkilöstö on työskennellyt Raaseporin kaupungissa. Henkilöstö on työskennellyt kaupungissa keskimäärin 10,9 vuotta.

Kaavio 5 | Palvelusvuosien määrä.





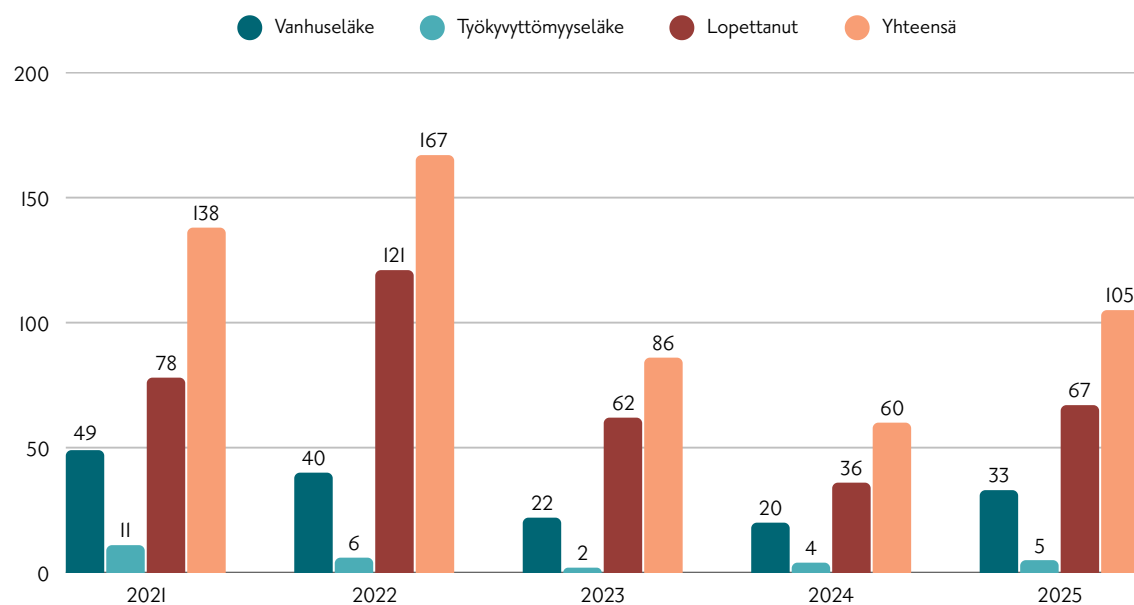
2.6. Lähtövaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön kokonaislähtövaihtuvuus oli vuoden aikana 105 henkilöä eli noin 10 prosenttia.

”Lopettanut” merkitsee kaupungin palveluksesta eroamista eri syistä, kuten työpaikan tai työntäjän vaihto, työn päättyminen ja oman työsuhteen irtisanominen.

Taulukosta 5 näkyy, kuinka moni on siirtynyt eri eläkelajeihin vuoden aikana, sekä kunkin kategorian keski-ikä.

Kaavio 6 | Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus. Koko kaupunki.



Taulukko 5 | Eläkelaji.

Eläkkeen laji	Henkilöt	Keski-ikä
Vanhuseläke	33	64,9
Työkyvyttömyyseläke	5	51,3



RASEBORG
RAASEPORI

3. Rekrytointi





3. Rekrytointi

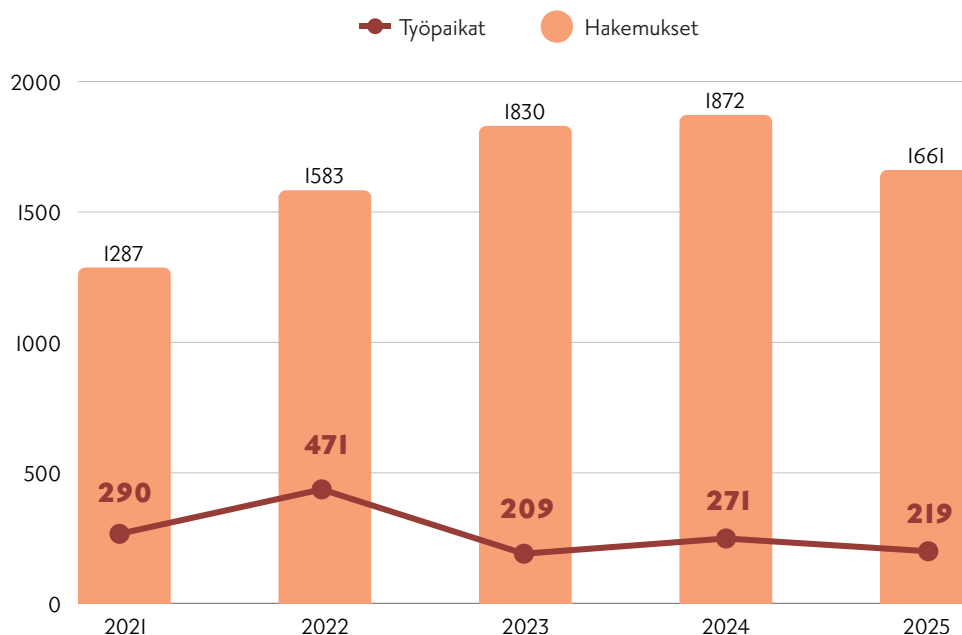
Raaseporin kaupunki jatkoi vuoden 2025 aikana rekrytointiprosessien kehittämistä ja vahvisti houkuttelevuuttaan työnantajana. Yhdistämällä digitaalisia työkaluja, markkinointia sekä harjoittelu- ja kesätyöpaikkojen tarjoamista kaupunki pyrki rakentamaan vahvan ja sitoutuneen työyhteisön tulevaisuutta varten. Rekrytointeja oli 116, ja kutakin avointa tehtävää kohden oli keskimäärin 14 hakijaa, mikä osoittaa, että kiinnostus kaupungin avomiin työpaikkoihin on pysynyt vakaana. Tämä merkitsee jatkuvaa vakaata nousua vuoteen 2024 verrattuna, jolloin avointa työpaikkaa kohti oli keskimäärin 11 hakijaa. Kaaviossa 7 esitetään avointen työpaikkojen kokonaismäärä ja hakijoiden määrä. Jotkut rekrytoinnit sisältävät useita työpaikkoja.

Nuorille suunnattua kesätyötoimintaa kehitettiin edelleen osana kaupungin pitkän aikavälin työtä tarjota nuorille ensimmäinen työkokemus. Ympäristöpainotteisia kesätyöitä tarjottiin toisena peräkkäisenä vuotena puistotoiminnan ja nuorisopalveluiden yhteistyönä, jossa puisto-osasto vastasi suunnittelusta ja työtehtävistä, kun taas nuorisopalveluiden ohjaaja vastasi Tammisaarella ja Karjaalla päivittäisestä ohjauksesta. Nuoret työskentelivät muun muassa haitallisten vieraslajien torjunnan, viheralueiden ja rantojen ylläpidon sekä linnun- ja lepakkopönttöjen rakentamisen ja asentamisen parissa. Työ yhdisti käytännön toimia luonnosta ja ympäristöstä oppimiseen sekä antoi nuorille arvokasta työkokemusta parantaen samalla kaupungin ympäristöjä.

Kiinteistötoimi tarjosi uutena osa-alueena kesätyötä kolmelle nuoremmalle nuorelle laajentaen täten työtehtävien valikoimaa ja antaen useammalle nuorelle mahdollisuuden tutustua käytännössä kaupungin toimintoihin. Kokemus on osoittanut, että rajat ylittävä yhteistyö edistää nuorten tehokasta ohjausta ja mielekästä työkokemusta.

Kaupunki vahvistaa näkyvyyttään työnantajana sekä luo varhaisia kosketuspintoja tuleviin työntekijöihin, kun se tarjoaa nuorille sekä vakinaisia työpaikkoja että varhaista työkokemusta. Tämä työ muodostaa pitkällä aikavälillä tärkeän osan osaamisen saatavuuden turvaamisessa.

Kaavio 7 | Työpaikat ja hakemukset vuosina 2021–2025.



Lähde: Kuntarekry



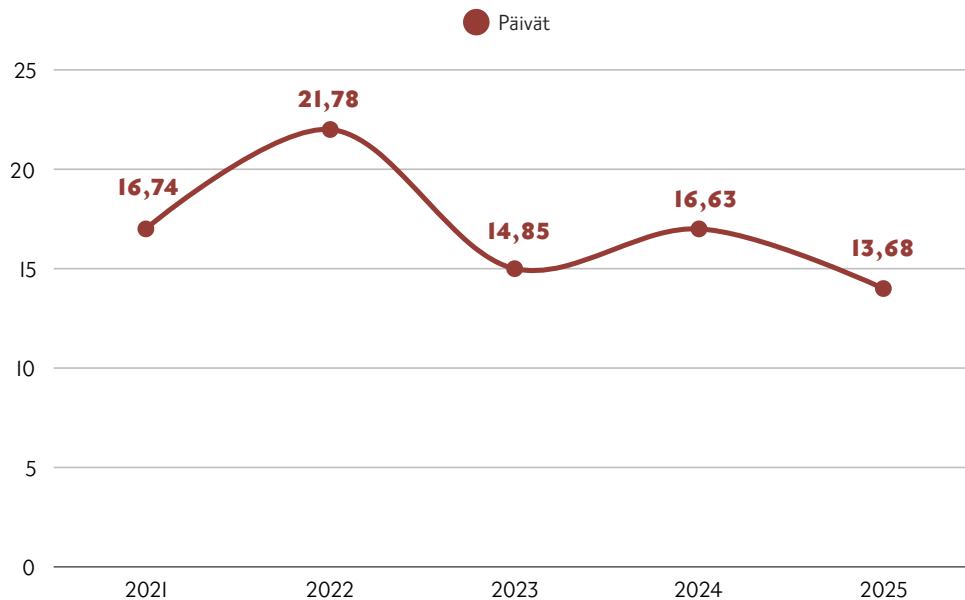
4. Poissaolot

Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli 17 958 päivää, mikä vastaa noin 49 henkilötyövuotta.

Kaavioissa 8 ja 9 esitetään sairauspoissaolotiheys per henkilö ja kuukausi vuonna 2025. Taulukossa 6 esitetään yleisimmät diagnoosiryhmät.

Sairauspoissaoloja oli keskimäärin 13,68 päivää per henkilö, mikä vastaa 3,7 prosenttia. Vuonna 2024 vastaava luku oli keskimäärin 16,63 päivää per henkilö eli 4,6 prosenttia. Sairauspoissaolot ovat näin ollen vähentyneet 0,9 prosenttiyksikköä eli noin 3 päivää per henkilö vuoteen 2024 verrattuna.

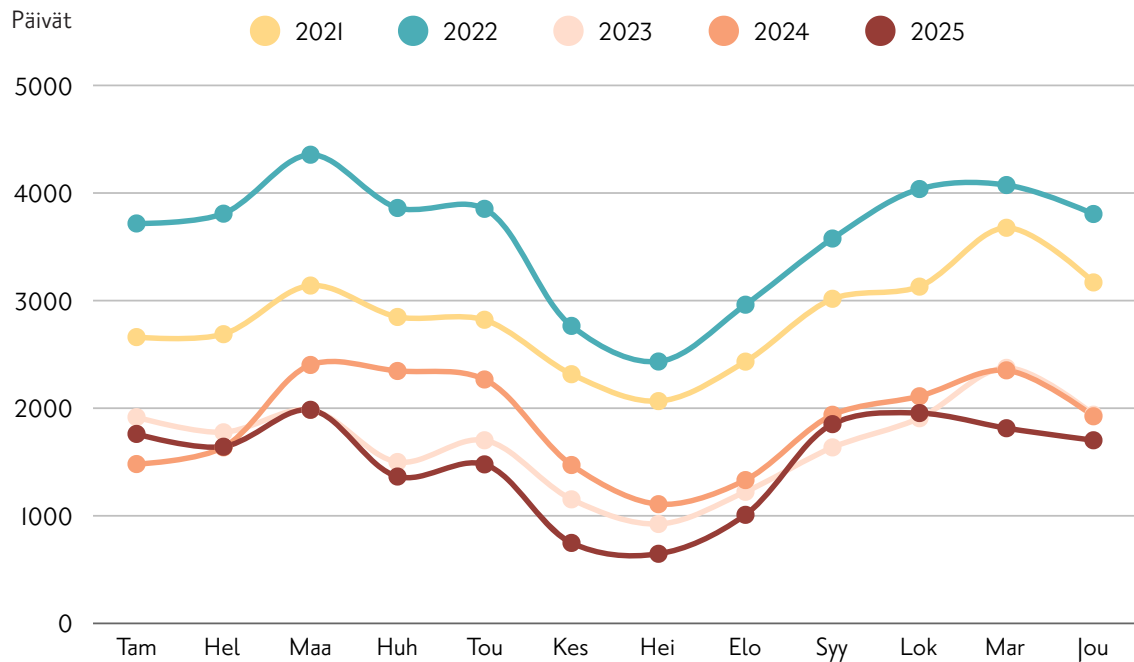
Kaavio 8 | Sairauspoissaolopäivät henkilöä kohden.



Taulukko 6 | Yleisimmät diagnoosiryhmät.

	2021	2022	2023	2024	2025
M: (tuki- ja liikuntaelinten sairaudet)	36 %	25 %	20 %	22 %	16 %
F: (mielenterveyden häiriöt)	21 %	16 %	16 %	13 %	19 %
R: (oma ilmoitus/diagnosoimaton)	14 %	18 %	28 %	31 %	33 %
S-T: (vammat ja onnettomuudet)	6 %	5 %	5 %	4 %	5 %
J: (hengityselinten sairaudet)	12 %	14 %	18 %	17 %	15 %
Muut	11 %	22 %	13 %	13 %	12 %

Kaavio 9 | Sairauspoissaolopäivät kuukaudessa.



Taulukosta 7 näkyy muu poissaolo. Vuorotteluvapaa on päättynyt lainmuutoksen seurauksena. Vuoden aikana ei ole rekisteröity karanteenipäiviä, säästötalkoita tai lomautuksia.

Taulukko 7 | Muu poissaolo.

	2021	2022	2023	2024	2025
Vuorotteluvapaa	323	329	408	334	0
Koulutuspäiviä	945	1 164	1 122	1 236	1 036
Palkaton virkavapaa	6 955	8 403	6 086	6 356	10 139
Sairaalan lapsen hoito	2 368	3 116	1 749	1 574	1 427
Säästötalkoot	671	5 153	0	0	0
Karanteeni	662	593	412	373	579
Yhteensä	11 924	18 758	9 777	9 873	13 181

5. Henkilöstökulut

Kirjatut henkilöstökulut ovat 65 298 637 euroa verrattuna 64 562 701 euroon vuonna 2024, toisin sanoen 735 936 euroa eli noin 1,1 prosenttia korkeammat.

Taulukko 8 | Palkkamenojen kehitys (verotilitysten mukaan).

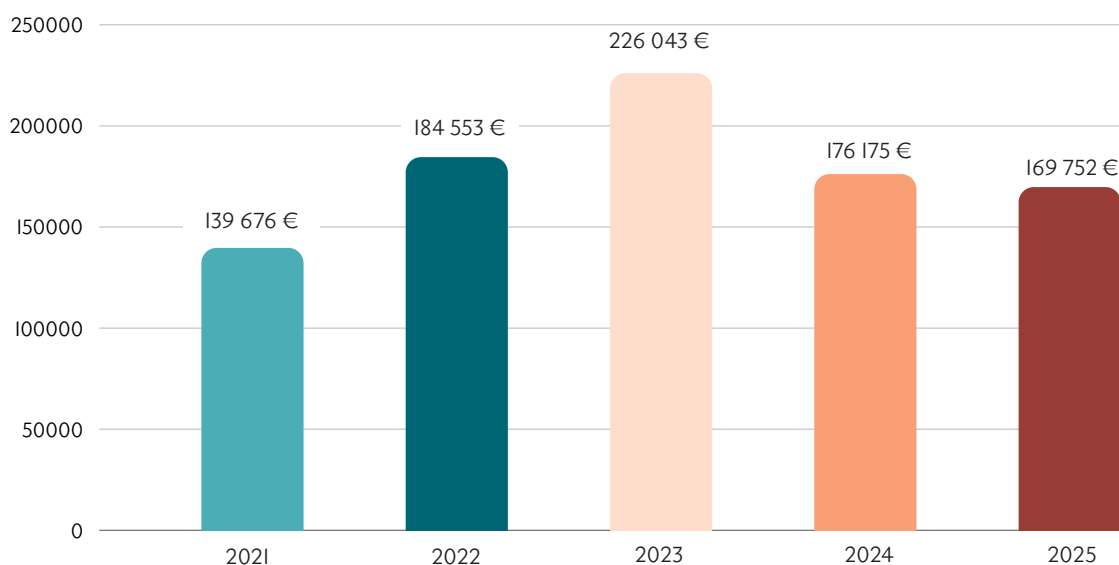
PALKKAMENOJEN KEHITYS		
Palkat päätoimesta	2025	2024
Raaseporin kaupunki	51 795 265 €	49 812 386 €
Raaseporin Vesi	1 233 173 €	1 190 530 €
Palkat sivutoimesta		
Raaseporin kaupunki	772 773 €	1 120 031 €
Raaseporin Vesi	8 031 €	3 897 €
Luontaisedut		
Raaseporin kaupunki	427 174 €	449 514 €
Raaseporin Vesi	480 €	467 €
Työkorvaukset	254 707 €	0 €
Lähdeverolliset palkat	3 694 €	229 €
Yhteensä	<u>54 495 297 €</u>	<u>52 577 054 €</u>

HENKILÖSTÖKULUT	2025	2024
Henkilöstökulut		
Palkat ja palkkiot	53 977 447,55 €	53 251 024,52 €
Palkkoihin kuuluvat korvaukset	<u>-674 616,54 €</u>	<u>-596 725,24 €</u>
	53 302 831,01 €	52 654 299,28 €
Henkilösivukustannukset		
Eläkekulut	10 541 730,96 €	10 789 997,75 €
Muut henkilösivukustannukset	<u>1 415 026,00 €</u>	<u>1 082 596,77 €</u>
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	65 259 587,97 €	64 526 893,80 €
Aktivoidut henkilöstökustannukset	39 049,19 €	35 807,46 €
Henkilöstökustannukset yhteensä	<u>65 298 637,16 €</u>	<u>64 562 701,26 €</u>

6. Ylityökorvaukset

Kaaviossa 10 ja taulukossa 9 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.

Kaavio 10 | Ylityökorvaukset (ilman sivukuluja). Koko kaupunki.



Taulukko 9 | Ylityökorvaukset aloittain ilman sivukuluja.

	2021	2022	2023	2024	2025
Hallinto ja sisäiset palvelut	639 €	1 846 €	3 059 €	21 187 €	18 472 €
Sivistys ja hyvinvointi	46 386 €	47 516 €	85 128 €	74 936 €	63 888 €
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Kaupunkiympäristö	59 613 €	99 580 €	91 034 €	42 724 €	51 044 €
Raaseporin Vesi	33 038 €	35 611 €	46 822 €	37 328 €	36 348 €
Yhteensä	139 676 €	184 553 €	226 043 €	176 175 €	169 752 €



RASEBORG
RAASEPORI

7. Työterveyshuolto





7. Työterveyshuolto

Kaupungin työntekijöille on tarjottu työterveyshuollon palveluita pääasiassa Mehiläisen Tammisaaren ja Karjaan vastaanotoilla. Muualla asuvat työntekijät ovat voineet hakemuksesta käydä myös Mehiläisen vastaanotolla kotipaikkakunnalla (noin 130 kpl). Sopimus sisältää lakisääteisen ehkäisevän terveydenhuollon lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon. Erikoislääkärin konsultaatiokäynnit ovat olleet mahdollisia työterveyslääkärin läheteellä ihotautilääkärin sekä korva-, nenä- ja kurkkutautien erikoislääkärin konsultaatiokäyntejä lukuun ottamatta. Joitakin laboratoriokokeita on poistettu listalta.

OmaMehiläinen-sovelluksessa toimiva digiklinikka on tarjonnut myös ympärivuorokautista apua erilaisissa terveysasioissa.

Terveystarkastuksia on tehty kaikkiaan 372 kappaletta.

Kolmikantakeskusteluja on pidetty työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja työskentelymahdollisuuksien suunnittelemiseksi. Monet työntekijät ovat hyödyntäneet Kelan tarjoamaa mahdollisuutta osa-aikaiseen sairauslomaan palatakseen vähitellen työhön pitkältä sairauslomalta.

Työntekijät, joilla on tuki- ja liikuntaelimiin liittyviä oireita, ovat ilman lähetettä voineet käydä työfysioterapeutin luona saadakseen arviointia ja ohjausta työterveyden ylläpitämiseksi. Työfysioterapeutti on myös käynyt uusien työntekijöiden luona ergonomian ja näyttölasiin tarpeen kartoittamiseksi.

Ergowalkin seurantakäynnit on tehty. Yksittäisille työntekijöille on tarvittaessa annettu yksilöllistä ohjausta työpaikalla.

Työpsykologi on tarjonnut keskusteluhoitoa jopa viisi kertaa lääkärin tai terveydenhoitajan läheteellä. Esihenkilöt ovat voineet saada tukea työyhteisön haasteisiin tai johtamiseen. Syksystä 2025 lähtien vuoteen 2026 asti esihenkilöt voivat saada ruotsiksi tai suomeksi tukea esihenkilötyöhönsä 5 x 2,5 tuntia. Esihenkilöt ovat kokeneet saavansa tästä hyvää tukea.

Mehiläisen terveydenhoitaja, työfysioterapeutti ja työpsykologi ovat osallistuneet myös yhteen johtamiskoulutukseen yhdessä kaupungin työsuojeluhenkilöstön kanssa.

Asiakastyytyväisyys on ollut korkealla, ja arvosana on jälleen erinomainen.

Kansaneläkelaitos korvaa työterveyshuollolle enintään 492,50 euroa per työntekijä vuonna 2025.

Raaseporin kaupungilla on ollut neljä yhteistyökokousta Mehiläisen edustajien kanssa. Yhteen kokoukseen osallistui myös kaupungin eläkeyhtiön, Kevan, yhteyshenkilö. Työsuojelupäällikkö on edelleen pitänyt Mehiläisen kanssa kuukausittain kokouksen, jossa on keskusteltu käytännöllisistä ja ajankohtaisista asioista.

Kaupunki, joka on savuton työpaikka, tarjoaa työterveyshuollon kautta työntekijöilleen vieroituslääkkeitä. Kukaan ei ole käyttänyt etuutta.

Taulukko 10 | Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2025.

Ehkäisevä hoito (lk. 1)	Kustannukset	Kaupungin osuus
Mehiläinen	561 361,00 €	
Ensiapukoulutus ja materiaali	4 975,00 €	
Kustannukset yhteensä, lk. 1	566 241,00 €	226 466,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	409,00 €	163,00 €
Sairaudenhoito (lk. 2)		
Mehiläinen	448 126,00 €	390 704,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	324,00 €	282,00 €
Kokonaiskustannukset, lk. 1 + lk. 2 + ei Kela korvattu 44 340 €	1 058 707,00 €	661 510,00 €
Kustannukset keskimäärin per työntekijä	765,00 €	478,00 €*
Kelan korvauskatto	492,50 €	

*arvio

Taulukko 11 | Kustannukset 2016–2024.

	Kustannukset brutto	Per työntekijä brutto	Kustannukset- netto	Per työntekijä netto
2016	747 564 €	365 €	349 824 €	170 €
2017	970 102 €	388 €	447 792 €	179 €
2018	1 049 781 €	420 €	560 490 €	224 €
2019	997 188 €	484 €	573 601 €	278 €
2020	1 431 421 €	708 €	928 237 €	459 €
2021	1 300 239 €	626 €	788 593 €	380 €
2022	1 414 757 €	684 €	870 158 €	420 €
2023	865 535 €	612 €	457 486 €	434 €
2024	984 223 €	711 €	588 963 €	426 €



8. Työsuojelu

Työsuojeluhenkilöstö

Työsuojeluvaltuutetun (henkilöstön edustajat) resurssi oli yhteensä 1,2 henkilötyövuotta. Vuoden 2025 aikana 0,2 henkilötyövuotta on ollut täyttämättä, koska tehtävään ei ole ollut kiinnostusta lobbauksesta huolimatta.

Työsuojelupäällikön resurssi (työnantajan edustaja) oli yksi kokoaikainen henkilötyövuosi. Työsuojelupäällikkö on toiminut asiantuntijana lukuisissa työsuojeluilmoitusta koskevissa selvityksissä.

Syksyllä 2025 järjestettiin työsuojeluvaltuutettujen vaali ajanjaksolle 1.1.–31.12.2026. Vuonna 2026 resurssi on 1,4 henkilötyövuotta. Molemmat paikat täyttyivät, ja niihin on myös valittu sijaiset.

Työsuojelujaosto

Työsuojelujaosto on kokoontunut säännöllisesti vuoden aikana ja keskustellut kaupungin työntekijöitä koskevista työsuojeluasioista, kuten työterveyshuollon yhteistyöstä, tapaturmatilastoista, väkivallasta ja sen uhasta, yksiköiden yhteistyöhaasteista sekä läheltä piti -tilanteista.

Työsuojelutoiminta

Työsuojeluhenkilöstö on toiminut esihenkilöiden ja työntekijöiden tukena työsuojeluun, työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvissä asioissa. Ensiapukoulutukseen on osallistunut 54 työntekijää.

Työpaikoilla on haettu työsuojelupareja, mutta edustajista on edelleen pulaa. Työsuojeluhenkilöstö on yhdessä työterveyshuollon kanssa kouluttanut esihenkilöitä työsuojeluun sekä osallistunut työpaikkakäyn-teihin, selvityksiin ja Ergowalk-tapahtumiin. Vierailuja yksiköihin on arvostettu. Aluehallintovirasto on tehnyt tarkastuksia Ekenäs högstadieskolassa, Ekenäs gymnasiumissa, Karjaan yhteiskoulussa ja Karjaan lukiossa. Työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat osallistuneet tarkastuksiin.

Sisäilma

Työsuojeluhenkilöstö kuuluu kaupungin sisäilmaryhmään, joka kokoontuu säännöllisesti. Huonosta sisäilmasta tuli vuoden 2025 aikana 74 ilmoitusta. Eniten ilmoituksia tuli Ekenäs högstadieskolasta ja Karjaan yhteiskoulusta.

Työtapaturmia

Fennialle on jätetty 86 työtapaturmailmoitusta (79 prosenttia koski työtä ja 21 prosenttia työmatkaa). Vakavia tai hengenvaarallisia tapaturmia ei ole sattunut vuonna 2025, ja 79 prosentissa tapauksista tapaturmat ovat johtaneet vain 0–3 päivän sairauslomaan.

Taulukko 12 | Työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet.

	2021	2022	2023	2024	2025
Raportoitujen tapaturmien määrä työssä	198	152	82	81	86
Raportoitujen tapaturmien määrä työmatkalla	24	41	14	28	18
Ilmoitetut läheltä piti -tilanteet	4	5	25	39	54



Työsuojaileilmoituksia

Työsuojaileluun on tullut yhteensä 247 työsuojaileilmoitusta vuoden aikana. Yleisin ilmoitus on koskenut sivistyksen uhka- ja väkivaltatilanteita (150 kpl). Useassa ilmoituksessa on useita tilanteita, jotka ovat syntyneet samassa yksikössä lyhyen ajan kuluessa. Peruskouluista ja varhaiskasvatuksesta on suurin piirtein yhtä paljon ilmoituksia. Lukioista ei ole tullut ilmoituksia väkivallasta ja sen uhasta.

Kaupungissa työskentelevältä henkilökunnalta on tullut useita ilmoituksia epäasiallisesta kohtelusta työpaikalla. Suurin osa vastaanotetuista ilmoituksista on koskenut perusopetuksessa olevien oppilaiden epäasiallista kohtelua. Esiin on tullut myös ilmoituksia, joissa henkilökunta on kokenut esihenkilön kohdelleen heitä epäasiallisesti.

Sivistyksen henkilöstö on vuoden aikana ilmoittanut työtaakan kasvun aiheuttamista haasteista. Syiksi on ilmoitettu henkilöstön hajauttaminen eri kiinteistöihin sekä huoli sisäilman ongelmista, resurssipula ja tilanpuute. Myös käytöshäiriöisten lasten kanssa työskentely on varhaiskasvatuksessa koettu kuormittavaksi.

Taulukko 13 | Työsuojaileilmoituksia.

	Sivistys ja hyvin- vointi	Kaupunki- ympäristö ja Raaseporin Vesi	Hallinto ja sisäiset palvelut	Elinkeino- ja työllisyys- palvelut	Koko kaupunki 2025	Koko kaupunki 2024
Ilmoitus vaaratilan- teesta tai läheltä piti -tilanteesta	45	1	4	4	54	39
Ilmoitus väkivallasta tai sen uhasta	150	0	0	1	151	172
Vahingollinen rasitus työssä	12	0	2	0	14	19
Häirintä, kiusaami- nen tai epäasiallinen kohtelu	19	0	0	0	19	34
Syrjintä tai eriarvoi- nen kohtelu	0	0	0	0	0	0
Terveydelle tai turvallisuudelle vaarallinen epäkohta työympäristössä	9	0	0	0	9	9
Koneita, työvälineitä tai opetusvälineitä koskeva epäkohta	0	0	0	0	0	2
Yhteensä	235	1	6	5	247	275



RASEBORG
RAASEPORI



9. Virkistystoiminta



9. Virkistystoiminta

Muuvit

Muuvit-toiminnan tavoitteena on aktivoida henkilöstöä ja kannustaa liikuntaan, hyvinvointiin ja terveellisiin elintapoihin. Vuoden aikana järjestettiin yhteensä 10 tapahtumaa, joista osa jaettiin useaan kertaan.

Vuonna 2025 järjestetyt tapahtumat:

- Ryhmätreenejä, Karjaa
- Mental coaching, Tammisaari
- Juoksutiimi, Tammisaari
- Sauvakävely, Tammisaari
- Amazing race, Mustio
- Osallistuminen Western Village Trail Run -juoksukilpailuun
- Veneilyretki, Sandnäsudd
- Vaellus, Västerby
- Kranssityöpaja, Tammisaari
- Afternoon tea, Söderlångvik

Tapahtumat houkuttelivat 247 osallistujaa.

Liikunta- ja terveysviikon 21 tapahtumaan osallistui 189 henkilöä (107 eri osallistujaa). Viikon aikana sai työajalla osallistua yhteen tapahtumaan päivässä, mutta myös iltaisin järjestettiin useista erilaisista tapahtumista. Liikunta- ja terveysviikko järjestettiin yhteistyössä kaupungin liikuntapalveluiden kanssa. Viikon aikana oli mahdollista osallistua muun muassa ryhmätreeneihin, järjestettyyn toimintaan uimahallissa, liikuntaneuvontaan, kuntotesteihin ja luentoihin.

Syksyllä 2025 järjestettiin ensimmäistä kertaa myös Raaseporin kaupungin ja Uudenmaan prikaatin välinen jalkapallo-ottelu.







Etuudet

Epassin Flex-etuna on maksettu 100 euroa vuonna 2025. Henkilöstö voi käyttää etua liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin (hieronta). Yli kolme kuukautta työsuhteessa olevat työntekijät voivat hakea Epassi-etuutta. Etuutta käytti 91,7 prosenttia etuuden hakijoista; käyttöaste oli 88,3 prosenttia.

Edellisten vuosien tapaan kaupungin henkilöstö on voinut käydä uimahallissa ja kuntosalissa alennettuun hintaan eli yksi euro per käynti. Uimahalliin tehtiin vuoden aikana 4 873 käyntiä alennettuun hintaan. Kuntosalietuutta on käytetty vuoden aikana 1 756 kertaa.

Uusia polkupyöriä otettiin käyttöön 12 kpl vuonna 2025. Etuus perustuu siihen, että verotettava tulo laskee ja veroprosentti pienenee. Polkupyöräedun säännöt muuttuivat 1.1.2026, ja henkilöstöjaosto päätti keskeyttää uusien polkupyörien käyttöönoton, koska etuus ei enää ole verovapaa. Jo tilatut polkupyörät jatkuvat vuokrasopimuksen päättymiseen asti.

Vuonna 2025 ei järjestetty henkilöstön joulujuhlaa.

Huomionosoitukset

Kaupunki muisti 50 ja 60 vuotta täyttäneitä ja eläkkeelle jääneitä työntekijöitään sekä heitä, joille oli kertynyt 10, 20, 30 tai 40 palvelusvuotta. Huomionosoituksen saaneet ovat voineet valita vapaan päivän, 250 euron lahjan ja eettisen lahjan välillä. 40 palvelusvuodesta on saanut viisi vapaapäivää.

Taulukko 14

Huomionosoitus	Määrä
Syntymäpäivä, 50 vuotta	31
Syntymäpäivä, 60 vuotta	37
10 palvelusvuotta	14
20 palvelusvuotta	21
30 palvelusvuotta	8
40 palvelusvuotta	5
Eläköityminen	32

Taulukko 15

Lahjan valinta	Määrä
Rahalahja	122
Vapaapäivä	17
Eettinen lahja	4





10. Palkitsemiset

Kaupungintalossa järjestetyssä palkitsemistilaisuudessa palkittiin seuraavat henkilöt hyvistä työpainoksista vuoden aikana. Palkitsemisehdotuksia tuli intran avoimen kyselyn kautta kaikkiaan 113.

Vuoden työntekijä

Sini Rahikainen, keittiöapulainen-siivooja

Vuoden ilopilleri

Hedda Methner, työllisyyden asiantuntija

Vuoden esihenkilö

Tove von Schantz, rehtori, Katarinaskolan

Vuoden tiimi

Varhaiskasvatuksen rekrytointitiimi (päiväkotien johtajat, varhaiskasvatuspäällikkö Charlotte Lindh ja rekrytointikoordinaattori Cathina Wretdal-Lindström)

Avoin luokka

Vuoden aloitteentekijä: Alex Lindroos, kiinteistöhoitaja-lvi-asentaja,

Vuoden tähti: Ramona Lindberg, visuaalinen viestijä





II. Henkilöstön edustajien kommentit

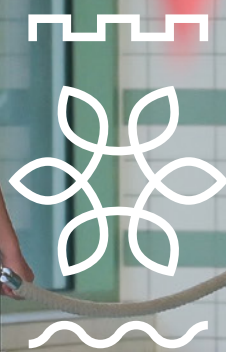
Kuluneen vuoden aikana työskenteli työryhmä uuden palkkajärjestelmän parissa. Ryhmällä on takana monia tunteja työtä, strukturointia ja suunnittelua, jotta tasopalkkausjärjestelmä voitaisiin ottaa käyttöön ajallaan lokakuussa. Olemme kiitollisia, että saimme sen tehtyä ajoissa.

Neuvottelut henkilöstövähennyksistä olivat pitkään käynnissä. Työntekijöiden edustajat antoivat eriävän mielipiteen neuvottelujen jälkeen, sillä tavoitteena oli välttää irtisanomisia. Me pääluottamusedustajat olemme kokeneet prosesseissa tiedonkulun puutteita, tapahtumien ja tietojen jakaminen työnantajan puolelta helpottaisi työtämme.

Suomen hallituksen suunnitelmat heikentävät edelleen työntekijöiden oikeuksia, mikä huolestuttaa meitä.

Muuvitin tapahtumat ovat suosittuja ja kaupungin henkilökunnan hyvinvointi on positiivinen asia.

Huolimatta vuoden aikana käydyistä muutoksista ja neuvotteluista, työnantajan ja henkilöstön välillä on ollut hyvä yhteistyö, jota leimaa rakentava henki. Odotamme avoimia keskusteluja ja jatkuvaa yhteistyötä tulevaisuudessakin.



RASEBORG
RAASEPORI