



## Henkilöstöraportti 2021

Yhteistyötoimikunta 4.5.2022, Henkilöstöjaosto 25.5.2022  
Kaupunginhallitus 13.6.2022, Kaupunginvaltuusto 20.6.2022



# Sisällys

Sisällys	2
1. Johdanto	3
2. Henkilöstö	4
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.2. Työajan jakautuminen	5
2.3. Henkilöstön ikärakenne	7
2.4. Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus	8
2.5. Henkilöstöetuudet ja henkilöstön muistaminen	9
2.6. Turvaa työntekijöille ja omaisille	10
2.7. Eläköityminen	10
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
3.1 Koulutus	11
3.2 Keskitetty koulutus	12
4. Terveystieteellinen toimintakyky	13
4.1 Työterveyshuollon kustannukset	14
4.2 Terveysperusteiset poissaolot	15
4.3 Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat	16
4.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta	17
4.5 Työhyvinvointikysely	17
5. Yhteistoiminta	17
5.1 Yhteistyötoimikunta	18
5.2 Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio	18
5.3 Neuvottelutoiminta	19
6. Palkkaus- ja henkilöstökulut	20
6.1 Henkilöstökulut	20
6.2 Eläkemenot	21
7. Johtopäätöksiä	22
8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja	23
Lähteet:	24

# 1. Johdanto

Vuosi 2021 oli toinen vuosi koronapandemian vaikutuspiirissä. Erilaiset koronamuunnokset seurasivat toisiaan, mikä sai vallitsevan tilanteen heilahtelemaan rajustikin. Henkilöstö sopeutui muutoksiin kiitettävällä tavalla. Teamsin välityksellä pidettävät kokoukset vähensivät lähikontakteja ja näin tartuntoja kyettiin rajaamaan. Koronan vuoksi kaupungin henkilöstö teki etätöitä niissä tehtävissä, joissa se oli mahdollista. Etätyösuositukset olivat voimassa suurimman osan vuodesta.

Kaupungin hallinnossa tapahtui henkilöstömuutoksia kuten edellisenäkin vuonna. Kaupunginhallitus päätti vahvistaa hallintoa perustamalla hallintojohtajan viran sekä henkilöstöpäällikön viran. Virat olivat haussa marraskuussa ja uudet viranhaltijat valittiin joulukuun lopulla.

Henkilöstö osallistui ahkerasti erilaisiin koulutuksiin etäkoulutuksina. Koulutusten painopiste oli ammatillista osaamista vahvistavissa koulutuksissa. Esihenkilöille suunnattuja esihenkilöinfoja järjestettiin säännöllisesti ja niissä kerrottiin ajankohtaisista asioista ja tulevista suunnitelmista.

Vuoden aikana Korvaavan työn työryhmä valmisteli Tilapäisen työn mallia, jonka tarkoituksena on osaltaan vähentää sairauspoissaoloja. Kehityskeskustelujen osalta on todettava, että keskustelujen käyminen on vähentynyt. Osaltaan tähän voi olla selityksenä pitkään jatkuneet etätyösuositukset. Tähän asiaan on puututtu ja uskotaan, että tilanne paranee.

Työhyvinvointia lisääviä työyhteisöpäiviä ja työyhteisöjen yhteisiä jouluruokailuja ei voitu koronatilanteen vuoksi järjestää. Henkilöstölle maksettiin 30 euron verollinen jouluruokaraha. Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuettiin pandemian johdosta aiheutuneesta lisätyöstä, äkillisestä muutokseen sopeutumisesta ja uusien toimintamallien nopeasta käyttöönotosta eri toimialoilla 100 euron Smartum-edulla/työntekijä. Edun pystyi käyttämään liikunta-, kulttuuri- tai hierontapalveluihin.

Sisäilmaongelmista ei olla päästy kokonaan eroon ja niitä ilmenee edelleen. Näihin asioihin on reagoitu nopeasti ja säännöllisissä sisäilmatyöryhmän kokouksissa haasteisiin on kyetty löytämään ratkaisuja.

Henkilöstöraportti vuodelta 2021 sisältää henkilöstöä koskevaa tilastotietoa, jota halutaan tuoda virkamiesjohdon, päättäjien ja muiden henkilöstöasioista kiinnostuneiden käyttöön hyödynnettäväksi sekä jatkosuunnittelussa että tulevassa päätöksenteossa.

Lämmin kiitos henkilöstölle, että olette jaksaneet ja sopeutuneet joustavasti muuttuviin tilanteisiin. Henkilöstön hyvinvointi on äärimmäisen tärkeää ja uskon ja toivon, että olosuhteiden normalisoiduttua voimme panostaa enemmän yhdessä tekemiseen ja hyvinvointiin.

Seppo Sarlin

Henkilöstöpäällikkö

## 2. Henkilöstö

Henkilöstön rakennetta kuvaavissa taulukoissa henkilöstömäärä ja rakennetiedot esitetään pääsääntöisesti 31.12.2021 (poikkileikkauspäivä) voimassa olleiden palvelussuhteiden määrän mukaan. Vakinaisiin palvelussuhteisiin luetaan myös ne viranhaltijat ja työsopimussuhteiset, jotka ovat vapaalla omasta tehtävästä ja hoitavat määräaikaisesti muuta tehtävää Raahen kaupungilla. Henkilöstömäärissä eivät ole mukana poliittiset luottamushenkilöt eikä palkkionsaajat, koska he eivät ole palvelussuhteessa kunnan.

### 2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Raahen kaupungin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2021 oli 1 111 henkilöä (v.2020 henkilöstömäärä 1 110 hlöä).

Vakinaisen henkilöstön määrä oli 837 henkilöä, väheni 17 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön määrä oli 274 henkilöä, lisääntyi 18 henkilöllä. Miesten osuus henkilöstöstä oli 20,7% ja naisten 79,3% (vuonna 2020 miehet 20,9 % ja naiset 79,1 %).

Tilastokeskuksen mukaan Raahen asukasluku vuonna 2021 oli 24 260 asukasta (24 353 asukasta v.2020). Kaupungin koko henkilöstön määrä sataa asukasta kohden oli 4,6 henkilöä (4,6 hlöä v.2020) ja vakinaisen henkilöstön määrä 3,5 henkilöä (3,5 hlöä v. 2020).

**Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelujaksotyyppien mukaan**

Palvelussuhde 31.12.	2021	2020	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	837	854	-2,0
Määräaikaiset	274	256	+7,0
- joista työllistettyjä	15	4	
<b>Yhteensä</b>	<b>1 111</b>	<b>1 110</b>	

**Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain palvelujaksotyyppien mukaan / vakinaiset ja määräaikaiset**

Palvelussuhde 31.12.2021	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Kaupunginhallitus	21	4	25	-24,24
Kehittämisltk	30	32	62	+16,98
Tulevaisuusltk	569	201	770	-1,16
Rakennetun ympäristönltk	217	37	254	+3,67

**Taulukko 3. Henkilöstömäärä /koko- ja osa-aikainen**

Palvelussuhde 31.12.	2021	2020	Muutos% ed. vuodesta
Kokoaikainen	981	990	-0,9
Osa-aikainen. sivuvirka	130	120	+8,3
<b>Yhteensä</b>	<b>1 111</b>	<b>1 110</b>	

Henkilötyövuosien laskennassa on huomioitu vakinaisen henkilöstön työssäolo päivät. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet ja osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

**Taulukko 4. Henkilötyövuodet toimialoittain/ vakinainen henkilöstö**

Palvelussuhde 1.1.-31.12.2021	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Kaupunginhallitus	24,62	-33,33
Kehittämislautakunta	30,09	+29,98
Tulevaisuuslautakunta	495,78	+1,14
Rakennetun ymp. lautakunta	202,87	+9,14
<b>Yhteensä</b>	<b>753,36</b>	<b>+2,34</b>

## 2.2. Työajan jakautuminen

Tehty työaika saadaan vähentämällä teoreettisesta säännöllisestä työajasta vuosilomat, terveysperusteiset poissaolot, kaikki muut palkalliset poissaolot, kaikki muut palkattomat poissaolot sekä vapaana annetut työaikakorvaukset ja lisäämällä rahana korvatut lisä- ja ylityöt.

Vuosilomiin lasketaan lisäksi säästövapaat ja lomarahavapaat. Terveysperusteisiin poissaoloihin ei ole laskettu tapaturmia ja ammattitautteja. Perhevapaisiin lasketaan lakisääteiset perhevapaat. Muissa poissaoloissa ovat mm. 20-/30-/40-vuotislomat, ylityön pitäminen vapaana, vuorotteluvapaa, lomautus, työajantasaus, asevelvollisuus/kertausharjoitukset. Poissaolot ovat sekä palkallisia että palkattomia.

Taulukko 5. Koko henkilöstön työajan jakautuminen vuonna 2021

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuositöajasta	Euroa	% palkkakustannuksista
<b>Palvelujaksot yhteensä</b>				
Tehty vuosityöaika	218 856	98,01%	71 283 288	96,60 %
<b>Vakinaiset palvelujaksot</b>				
- vuosilomat ja muut lomat	19 153	12,09%	2 174 163	3,42%
- terveysperusteiset	10 526	6,64%	1 031 899	1,62%
- perhevapaat	7 111	4,49%	190 592	0,30%
- muut poissaolot	9 258	5,84%	254 924	0,40%
Poissaolot yhteensä	<b>46 048</b>	<b>29,06%</b>	<b>3 651 577,92</b>	<b>5,75%</b>
<b>Määräaikaiset palvelujaksot</b>				
- vuosilomat ja muut lomat	3 105	4,79%	326 432	3,18%
- terveysperusteiset	2 287	3,53%	214 797	2,09%
- perhevapaat	1 232	1,90%	72 710	0,71%
- muut poissaolot	768	1,19%	35 572	0,35%
Poissaolot yhteensä	<b>7 393</b>	<b>11,40%</b>	<b>649 510,25</b>	<b>6,32%</b>
<b>Palvelujaksot yhteensä</b>				
- vuosilomat ja muut lomat	22 258	9,97%	2 500 595	3,39%
- terveysperusteiset	12 814	5,74%	1 246 695	1,69%
- perhevapaat	8 343	3,74%	263 302	0,36%
- muut poissaolot	10 027	4,49%	290 496	0,39%
Poissaolot yhteensä	<b>53 440</b>	<b>23,93%</b>	<b>4 301 088</b>	<b>5,83%</b>
<b>Rahana korvatut lisä- ja ylityöt</b>				
- lisätyö	175	0,08%	22 411	0,03%
- ylityö	48 828	21,87%	1 767 994	2,40%
Korvatut yhteensä	<b>49 003</b>	<b>21,95%</b>	<b>1 790 405</b>	<b>2,43%</b>

**Taulukko 5. Opetushenkilöstön (perusopetus ja lukio) työajan jakautuminen vuonna 2021**

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	Euroa	% palkkakustannuksista
Tehty vuosityöaika	92 538	147,25%	34 505 483	102,48%
- vuosilomat ja muut lomat	245	0,39%	65 027	0,19%
- terveysperusteiset	2 504	3,99%	324 347	0,96%
- perhevapaat	3 759	5,98%	126 386	0,38%
- muut poissaolot	3 111	4,95%	21 077	0,06%
Poissaolot yhteensä	<b>9 620</b>	<b>15,31%</b>	<b>536 837</b>	<b>1,59%</b>

### 2.3. Henkilöstön ikärakenne

KT:n tilaston mukaan kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,6 vuotta. Naisten keski-ikä oli 45,7 vuotta ja miesten 45,5 vuotta.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2021 45,6 vuotta (45,6 v. 2020). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2021 47,7 vuotta (47,5 v. 2020). Sijaisten ja määräaikaisten keski-ikä oli 39,6 vuotta (39,3 v. 2020).

**Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstö ikäryhmittäin (837 hlöä)**

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	40	4,78
30-39	173	20,67
40-49	237	28,32
50-59	265	31,66
60-64	116	13,86
65 ja yli	6	0,72
Yhteensä	837	100,00
Keski-ikä	47,67	

**Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin**

Ammattiryhmä	Henkilöstön määrä	Keski-ikä	%-osuus henkilöstöstä
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	64	51,6	7,7
Johtohenkilöstö	11	50,6	1,3
Koulujen muu henkilöstö	60	46,0	7,2
Kulttuuri- ja vapaa-aika	41	48,7	4,9
Kiint.hoitajat + tal.mies-vahtimestarit sekä muu hlöstö	16	47,4	1,9
Sos.toimen + kotipalvelun henkilöstö	11	52,7	1,3
Opetushenkilöstö	253	45,8	30,2
Perhepäivähoitohenkilöstö	17	52,1	2,0
Päiväkotihenkilöstö	176	47,9	21,0
Ruokapalveluhenkilöstö	63	47,3	7,5
Siivoushenkilöstö	48	46,7	5,7
Teke:n tuntipalkkaiset	49	49,8	5,9
Tekninen henkilöstö	28	49,9	3,4
Yhteensä	837	47,7	100,0

## 2.4. Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus

Raahen kaupungin rekrytointiohjeen mukaisesti kaikki julkisesti avoimena olevat virat/toimet ilmoitetaan Kuntarekry.fi palvelun kautta haettaviksi. Sisäisesti haussa olevat virat/toimet ilmoitetaan pääsääntöisesti Kuntarekry.fi palvelun kautta tai muulla rekrytointiohjeessa mainitulla tavalla haettaviksi.

Raahen kaupunki julkaisi Kuntarekryssä yhteensä 137 työnhakuilmoitusta, joiden hakuaika päättyi vuoden 2021 aikana. Avoinna olleista rekrytoinneista kohdistui 27 vakinaisiin virkoihin, 86 määräaikaisiin virkoihin, 7 vakinaisiin toimiin ja 17 määräaikaisiin toimiin. Paikkoja oli kaikkiaan auki 508 ja hakemuksia jätettiin yhteensä 1658.

Hakijamäärältään suurin yksittäinen rekrytointi oli nuorten kesärekry, johon jätettiin hakemuksia 456 ja haettavissa oli kesätyöseteleitä ja kaupungin kesätyöpaikkoja yhteensä 325. Nykyisellä koululaisten kesätyöllistämismuodolla kaupunki voi taata vähintäänkin kerran kesätyöpaikan tai kesätyösetelin nuorelle (nuori voi itse valita hakuvaiheessa jommankumman vaihtoehdon) niiden kolmen vuoden aikana, jolloin nuori voi olla ikänsä puolesta kesärekrytoinnissa mukana. Suurin osa nuorista työllistyy kuitenkin käytännössä kesärekryn kautta useammin kuin kerran joko kaupungin kesätyöpaikkoihin tai kesätyösetelillä yrityksiin.



Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (854 hlöä v. 2020).

**Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2021**

Vakinaiset palvelussuhteet 2021	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	10	1,17
Päättyneet palvelussuhteet	55	6,44

## 2.5. Henkilöstöetuudet ja henkilöstön muistaminen

Kaupungin henkilöstöllä, luottamushenkilöillä ja kaupungilta eläkkeelle jääneillä oli mahdollisuus vuokrata Rokuan ja Vuokatin lomaosakkeita käyttöönsä. Vuonna 2021 Vuokatin lomaosakkeen käyttöaste oli 60,55 % (55,34 % v. 2020) ja Rokuan lomaosakkeen 66,03 % (51,23 % v. 2020).

Edullinen työpaikkaruokailumahdollisuus oli järjestetty yhdeksään eri toimipisteeseen, Brain Center, Pattasten koulu, Raahen Lukio, Vihannin koulukeskus, Ammattiopisto, Sairaalan ruokasali sekä palvelukeskukset Kreivinaika, Kotiranta ja Maininki (22.10.2021 saakka), jotka olivat avoinna koronarajoitusten mukaisesti.

Henkilöstön omaehtoisia kieliopintoja tuettiin 10 euron kieliopintokorvauksella kerran kalenterivuodessa.

Työnantaja muisti pitkään palvelleita työntekijöitään Kuntaliiton myöntämällä kultaisilla ja hopeisilla ansiomerkeillä. Lisäksi työnantaja myönsi kolmen työpäivän mittaisen palkallisen 20-vuotisivapaan, viiden työpäivän mittaisen palkallisen 30-vuotisivapaan ja kymmenen työpäivän mittaisen 40-vuotisivapaan vakituisessa palvelussuhteessa pitkään palvelleille työntekijöille. Vapaiden yhteydessä oli myös mahdollisuus ilmaiseen kolmen/seitsemän vuorokauden oleskeluun Rokuan lomaosakkeessa.

50- ja 60-vuotissyntymäpäivinä työnantaja muisti työntekijöitä 100 euron arvoisella lahjalla ja 25 euron arvoisella kukkakimpulla. Työnantaja muisti myös eläkkeelle jääviä lahjalla ja kukilla.

Kaupunginjohtajan päätöksellä Raahen kaupungin henkilöstölle maksettiin ennakonpidätyksen alainen 30 euron jouluraha, koska perinteisiä jouluruokailutapahtumia ei voitu koronasta johtuen järjestää.

Raahen kaupungilta eläkkeelle jääneillä oli mahdollisuus saada kerran kalenterivuodessa kulttuurikorvaus 8,50 euroa, liikuntakorvaus 10 euroa ja kieliopintokorvaus 10 euroa.

## 2.6. Turvaa työntekijöille ja omaisille

Työntekijäin ryhmähenkivakuutus (TRHV) on työnantajan työntekijöilleen ottama henkivakuutus, jonka kustannuksista työnantaja vastaa. Vakuutusmaksut työnantaja maksaa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen yhteydessä vahinkovakuutusyhtiön kautta. Työntekijäin ryhmähenkivakuutus perustuu työmarkkinajärjestöjen keskinäiseen sopimukseen ja vakuutettuina ovat eräin poikkeuksin kaikki työeläkelakien alaisessa työsuhteessa olevat työntekijät.

Kuolemantapakorvaus maksetaan työntekijän kuoleman jälkeen, mikäli hänellä on ehdoissa mainittuja edunsaajia. Kuolemantapauskorvaukset maksetaan keskitetysti Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolista.

## 2.7. Eläköityminen

Kaikilla palkansaajilla on Suomessa työhön perustuva lakisääteinen työeläketurva. Raahen kaupungin henkilöstön eläketurvasta vastaa KEVA. Julkisten alojen eläkelain eli Juel:in piiriin kuuluvat virka- ja työsuhteiset henkilöt.

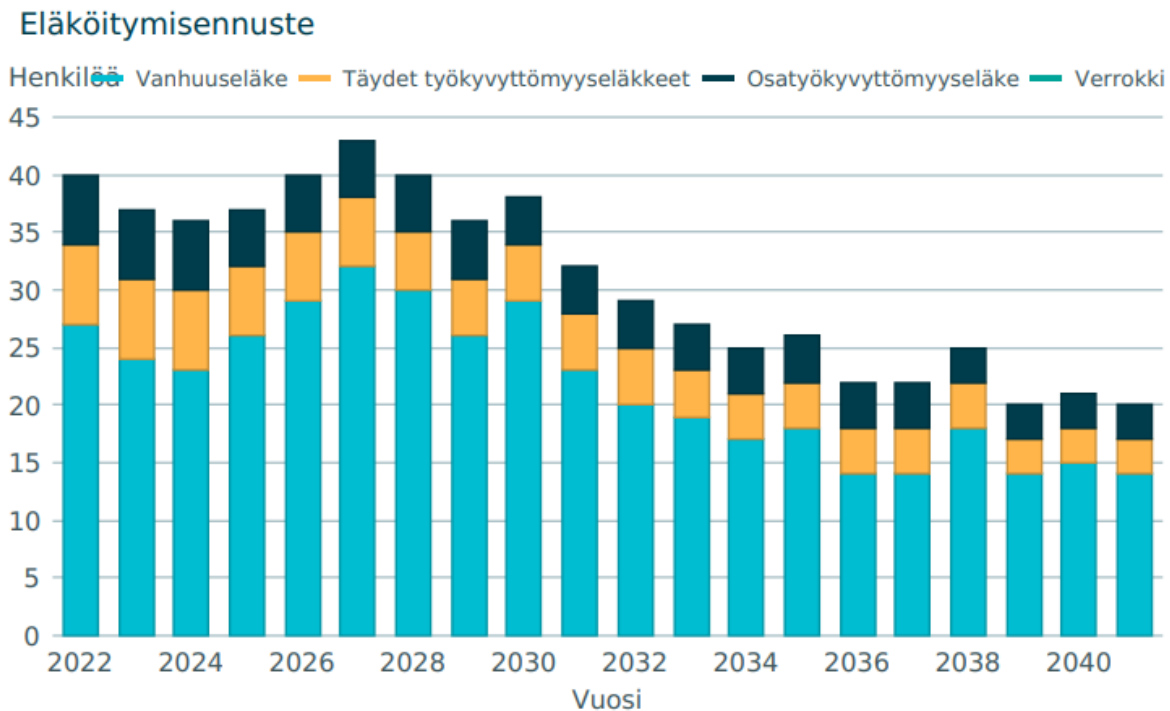
**Taulukko 9. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain**

Eläkelaji	Määrä 2021	Määrä 2020	Muutos, henk.	Muutos-%	Keskiikä, v.	Keski-ikämuutos, v.	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, %
Vanhuuseläkkeet	25	29	-4	-13,79	64,1	0,0	75,76
Täysi työkyvyttömyyseläke	0	1	-1	-100,00	54,2	*	0
Täysi kuntoutustuki	4	5	-1	-20,0	*	*	12,12
Osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet	4	5	-1	-20,0	*	*	12,12
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>-7</b>	<b>-17,50</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>100,0</b>

Eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien

henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

**Kaavio 1. Eläköitymisennuste**



### 3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Raahen kaupungin henkilöstön koulutussuunnitelman mukaisesti toteutuneista koulutuksista voi hakea Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta enintään kolmelta päivältä työntekijää kohti. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

Korvaukseen oikeuttavia koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2021 yhteensä 1422 päivää ja koulutuskorvausta saatiin 27 558,36 €.

Raahen kaupungilla tuetaan henkilöstön ammatillista osaamista oppisopimuskoulutuksilla. Vuonna 2021 oppisopimuskoulutuksessa oli yhteensä 32 työntekijää, joista kuusi (6) palkkatukea saavaa.

#### 3.1 Koulutus

Koulutus- ja osallistumismaksuihin oli talousarvioissa varattu koulutusmäärärahoja yhteensä 247 144 €. Koulutus- ja osallistumismaksuihin käytettiin 202 805 € (82.1%). Koulutukseen käytetyt määrärahat

eivät sisällä koulutuksesta mahdollisesti aiheutuneita päivärahoja, matkakorvauksia eivätkä palkkakustannuksia.

Koulutuksiin osallistui 817 henkilöä, mikä tekee keskimäärin 1,7 koulutuspäivää/henkilö (vakinaiset ja määräaikaiset). Koulutus- ja osallistumismaksut olivat keskimäärin 248 euroa/koulutuksiin osallistunut työntekijä. Koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden määrä on laskettu Web-tallennuksessa anotuista koulutuspoissaoloista. Jos poissaoloa ei ole anottu, tietoa koulutukseen osallistumisesta ei ole.

**Taulukko 10. Koulutuksen suhteellinen jakauma aihealueittain**

Aihealueet	Osallistumiskerrat	Suhteellinen osuus (%)
Ammatillinen osaaminen	2361	67,4%
Asiakaspalvelu	29	0,8%
Johtaminen ja esimiestaidot	178	5,1%
Kielikoulutus	7	0,2%
Tietojärjestelmät ja tietoturva	273	7,8%
Työhyvinvointi	72	2,1%
Työsuojelu ja työturvallisuus	93	2,7%
Vesokoulutus	487	13,9%
Yhteensä	3500	100,0%

### 3.2 Keskitetty koulutus

Vuonna 2021 talousarviossa oli varattu keskitettyä koulutusmäärärahaa 55 145 euroa, josta käytettiin yhteensä 44 109 euroa. Toimintakate oli 79,99 %. Keskitetystä koulutusmäärärahasta maksetaan koulutus- ja osallistumismaksuja sekä lisäksi mahdollisia päivärahoja ja matkakorvauksia, mutta ei palkkakustannuksia.

**Taulukko 11. Keskitetyn koulutusmäärärahan toteuma ja toimintakate %**

KESKITETYT KOULUTUSMÄÄRÄRAHAT 2021	toteuma / €	toimintakate %
Laatukoulutukset	145	0,33%
Esimieskoulutukset	11 937	27,06%
Henkilöstöjärjestöt	51	0,12%
Työsuojelu (sis. ensiapukoulutukset)	2 819	6,39%
Tietojärjestelmäkoulutus	5 471	12,40%
Kaupunginhallitus ja kehittämistk	5 735	13,00%
Tulevaisuusltk	10 305	23,36%
Rakennetun ympäristönlk	-	-
Muut koulutukset	7 646	17,33%
Yhteensä	44 109	79,99%

Keskitettyä koulutusmäärärahaa käytettiin mm. esihenkilökoulutuksiin, tietojärjestelmäkoulutuksiin sekä toimialojen omiin koulutuksiin. Koronapandemiasta johtuen koulutukset toteutettiin pääasiassa etäkoulutuksina sähköisiä kokousjärjestelmiä hyödyntäen.

## 4. Terveellinen toimintakyky

Raahen kaupungin työterveyspalveluiden tuottajana on toiminut 1.9.2017 alkaen Pihlajalinna Oy.

Työterveyshuoltopalvelut pitävät sisällään työterveyshuoltolain mukaiset lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut (kustannusluokka KL1) sekä rajatut sairaanhoidon palvelut (kustannusluokka KL2). Työterveyden toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon toiminnan kohdentuminen on määritelty jakautumaan ennaltaehkäisevään toimintaan KL1 70 % ja sairaanhoidolliseen toimintaan KL2 30 %. Vuoden 2021 osalta toteuma oli KL1 80,2 % ja KL2 19,8 %.

Työterveyshuollon painopistealueena on ennaltaehkäisevä toiminta, jonka tavoitteena on ennakoida työkyvyttömyysuhkaa ja parantaa työkykyisyyttä, edistää työssä jaksamista ja puuttua mahdollisimman aikaisin työkykyä ja terveyttä heikentäviin tekijöihin. Keskeinen tavoite työterveyshuollon toiminnalle vuonna 2021 oli väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy työssä ja toimintamallin tarkentaminen ja päivittäminen väkivallan uhkatilanteissa sekä henkilöstön tukeminen henkisesti kuormittavassa työssä. Tätä varten perustettiin Uhka- ja vaaratilanne -työryhmä, jossa on ollut mukana myös työterveyshuollon edustus. Vuonna 2021 on erityisen paljon ollut tarvetta työyhteisöjen tukitoimille niissä kohteissa, joissa on koettu väkivallan uhkatilanteita/itseensä kohdistuvaa väkivaltaa (opetus- ja varhaiskasvatus).

Tavoitteiden toteutumista seurataan neljännesvuosittain ohjausryhmässä ja tarvittaessa on mahdollista tehdä muutoksia palvelusopimukseen kustannusten hallinnan ja työterveyshuollon toimivuuden takaamiseksi. Työterveyshuoltopalvelut ovat kaikkien Raahen kaupungilla virka- ja työsuhteessa olevien henkilöiden käytettävissä. Palkattomilla työ- tai virkavapailla olevat eivät kuulu työterveyshuollon piiriin palkattoman vapaan aikana.

Psykososiaalinen kuormitus työssä on lisääntynyt viime vuosina. Korona-pandemia on lisännyt yhteydenottoja työterveyshuoltoon ja ohjautuvuus työpsykologeille on myös lisääntynyt. Varsinkin opetus- ja varhaiskasvatuksen henkilöstön henkinen kuormitus on kasvanut ja siihen on haettu yhdessä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa erilaisia tukikeinoja.

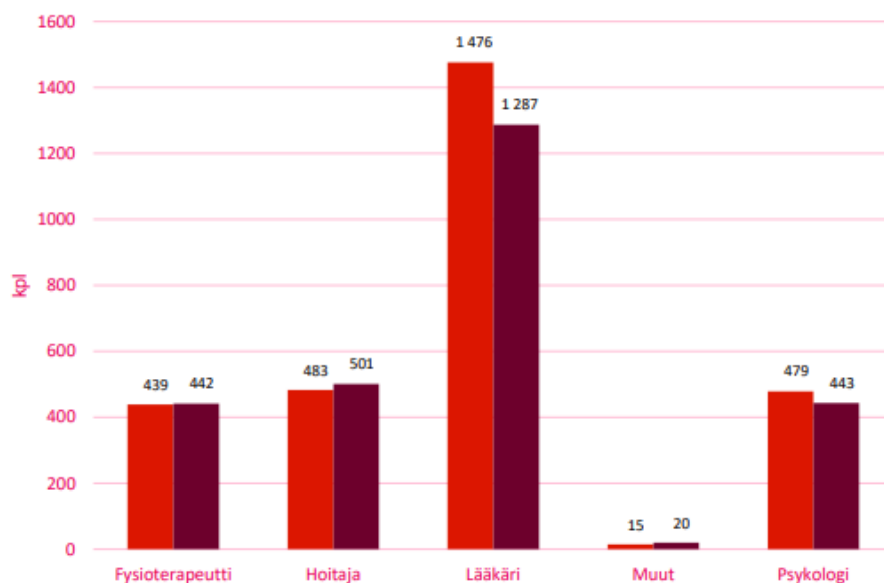
Korvaavan työn malli- työryhmä valmisteli vuoden 2021 aikana Tilapäisen työn mallia, joka on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2022 aikana. Tilapäisellä työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sairauden, tapaturman, raskauden tai vakavista elämäntilanteista johtuvien syiden vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti omaa työtä kevennettynä, tai jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen.

Raahen kaupungin henkilöstön keski-ikä on korkea ja tämä lisää osaltaan tuki- ja liikuntaelinoireiden esiintymistä ja riskiä erityisesti fyysisesti kuormittavassa työssä. Tuki- ja liikuntaelinvaijoja esiintyy

myös nuoremmilla työntekijöillä ja staattista työtä tekeillä. Työfysioterapeutin ohjanta- ja ergonomiakäynnit on koettu työkykyä tukeviksi ja mm. sairastavuus tuki- ja liikuntaelinvaivoissa on laskenut. Yksilökäynneille on ollut erityistä tarvetta, kun työntekijät ovat työskennelleet kotoa käsin etänä.

Työterveyskäyntien kokonaismäärä oli kuluvalle kaudella 2892 käyntiä (mukana ovat myös etävastaanotot ja puhelinkontaktit pandemia-ajalta). Kasvua vuoteen 2020 verrattuna tuli 249 käyntiä.

## Kaavio 2. Työterveyskäynnit 2020-2021 (Tilasto: Pihlajalinna Raahe)



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	246	321	526	15	166
■ Vertailukaudella	242	334	514	16	149

Työterveyskäynneistä lähes puolet oli tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä käyntejä ja noin neljäsosa mielenterveyden ongelmiin liittyviä käyntejä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvien käyntien määrä pieneni vuoteen 2020 verrattuna, mutta vastaavasti mielenterveyteen liittyvät käynnit lisääntyivät.

## 4.1 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset on tässä raportissa esitetty Pihlajalinnalta saatujen tietojen sekä Kelan korvaushakemuksen pohjalta.

Työterveyshuollon nettokustannukset kasvoivat reilulla 24 000 eurolla edelliseen vuoteen nähden. Kustannusten kasvu selittyi KL1 ennaltaehkäisevän toiminnan kasvulla.

Työterveyshuollon kustannukset olivat keskimäärin 322,33€/hlö laskettuna 1088 henkilöllä (tilikauden alun ja lopun keskiarvo).

Yksityisen palveluntuottajan tuottamista työterveyshuoltopalveluista saadaan arvonlisäverovähennystä 5 % toteutuneista kustannuksista. Vähennyksessä ei huomioida ensiapukoulutuksista aiheutuneita kustannuksia eikä ensiapuvälineiden hankintakustannuksia.

Kelan työntekijäkohtainen korvaus sekä yksityisen palveluntuottajan arvonlisäveropalautus huomioiden kustannukset olivat korvausluokassa KL1 136,20 € /hlö ja korvausluokassa KL2 27,29 € /hlö eli yhteensä 163,49€.

**Taulukko 12. Työterveyshuollon kustannukset 2020-2021**

	2021	2020	muutos% ed.vuoteen
Korvausluokka 1 (KL1)	281 428,64	262 986,23	+7,0
Korvausluokka 2 (KL2)	69 266,10	63 317,57	+9,4%
Kustannukset yhteensä	350 694,74	326 303,80	+7,5%

Kela määrittelee vuosittain kustannusten laskennalliset enimmäismäärät, joista korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Korvausluokkien kustannukset eivät Raahen kaupungilla ylitä Kelan määrittelemiä laskennallista enimmäismääriä, joten tehdyn korvausarvion mukaan KL1:ssä on mahdollista saada korvausta 60% eli 160 804,18€ ja KL2:ssa 50% eli 32 901,40€. Yhteensä korvausta on mahdollista saada 193 705,58€.

Omapastuuosuus työterveyshuollon kustannuksista on 156 988,52€.

**Taulukko 13. Saadut korvaukset ja omavastuuosuus 2020 – 2021**

	2021	2020	muutos% ed. vuoteen
Korvausluokka 1 (KL I)	160 804,18	150 115,20	+7,1
Korvausluokka 2 (KL II)	32 901,40	30 075,85	+9,4
Alv palautus 5 %	13 421,67	12 794,23	+4,9
Omapastuu	143 567,49	133 318,52	+7,7
Kustannukset yhteensä	350 694,74	326 303,8	+7,5

## 4.2 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös osa-aikaisen sairausloman, määräaikaisen osa-aikaisen kuntoutustuen sekä kuntoutuksen.

Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2021 olivat yhteensä 16 916 päivää, keskimäärin 15,5 päivää/henkilö (2020 16 135 pv, 14,5 pv/ hlö). Vakinaisen henkilöstön poissaolot olivat yhteensä 14 076 päivää, keskimäärin 12,9 päivää/henkilö (vuonna 2020 13 647 päivää, keskimäärin 16,0 pv/hlö).

**Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot ja kustannukset 2021 (ei sisällä tapaturmapoissaoloja)**

Terveysperusteiset poissaolot	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina €
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3 385	281 457,08
4-29 pv	5 857	471 225,04
30-60 pv	4 112	324 369,86
61-90 v	1 175	62 769,47
91-180 pv	1 810	104 702,39
yli 180 pv	577	5 203,79
<b>Yhteensä</b>	<b>16 916</b>	<b>1 249 727,62</b>

### 4.3 Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat

Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan korvattujen työpaikkatapaturmien määrä v. 2021 oli 47 ja korvattujen työmatkatapaturmien määrä 8. Korvattujen vahinkojen lukumäärä oli näin yhteensä 55. Korvattujen vahinkojen määrä oli lähes sama verrattuna aikaisempiin vuosiin.

**Taulukko 15. Korvatut vahingot sattumisvuosittain**

	Korvatut vahingot sattumisvuosittain, kpl				
	2017	2018	2019	2020	2021
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	51	52	46	41	47
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	14	8	10	13	8
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	1	0	0	0
<b>Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>55</b>

Yli 3 pv kestäneitä poissaoloja v.2021 sattuneista työtapaturmista aiheutui 11 tapauksessa ja työmatkatapaturmista 1 tapauksessa. Poissaolot olivat pituudeltaan 1 – 29 pv, ollen enimmäkseen (95,74%) alle 3 pv, työmatkatapaturmissa kaikki poissaolot olivat alle 9 pv. Yhtään vakavaksi luokiteltavaa työtapaturmaa ei sattunut.

Tyypillisin tapahtuma työtapaturmissa oli kaatuminen, kompurointi portaissa tai törmäminen johonkin, äkillinen kuormittuminen tai terävän esineen aiheuttama vahingoittuminen. Yleisin vamman laatu oli ruhjevammat, nyrjähdykset ja venähdykset tai haavat ja pinnalliset vammat, ja vahingoittunut kehon osa oli yleisimmin yläraajat.



Työmatkatapaturmat olivat tyypillisesti kaatumisia, liukastumisia tai kompastumisia, joiden seurauksena aiheutui ruhjevammoja ja haavoja tai pinnallisia vammoja. Vahingoittunut kehonosa oli yleisimmin pää, niska ja kaula tai koko keho ja useat sen alueet.

#### 4.4 Työkykyä ylläpitävä toiminta

##### Kuntoremonttikurssit:

Henkilöstölle järjestettiin syksyllä 2021 kuntoremonttikurssit (kesto 5 vrk) Härmän Kuntoutus Oy:ssä sekä Vuokatti Sportissa. Kurseille osallistui Raahen kaupungin henkilöstön (25 osallistujaa) lisäksi Raahen Energia Oy:n ja Raahen Vesi Oy:n henkilöstöä. Kurseille osallistuttiin palkallisena ja vain matkakustannukset jäivät osallistujan itsensä maksettaviksi.

##### Liikunnallinen toiminta:

Raahen kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää Raahelan ilmaisia kuntosalivuoroja tiettyinä ajankohtina viikoittain.

##### Liikunta- ja kulttuurietu:

Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuettiin koronapandemian johdosta aiheutuneesta lisätyöstä, äkillisestä muutoksesta sopeutumisesta ja uusien toimintamallien nopeasta käyttöönotosta jousto- ja eri toimialoilla 100 € suuruisella Smartum-edulla/työntekijä (Kv. 24.5.2021 § 71). Etu maksettiin kertakorvauksena ja sen pystyi käyttämään liikunta-, kulttuuri- tai hierontapalveluihin.

#### 4.5. Työhyvinvointikysely

Vuoden 2021 työhyvinvointikyselyn toteuttaminen päätettiin yhteistyötoimikunnan 3.11.2021 päätöksellä siirtää toteutettavaksi vuoden 2022 ensimmäisellä neljänneksellä.

## 5. Yhteistoiminta

Henkilöstön ja työnantajan väliseen yhteistoimintaan sovelletaan Raahen kaupungilla lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) ja kaupunginhallituksen 29.6.2020 § 187 hyväksymää Raahen kaupungin yhteistoimintaohjetta.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

## 5.1 Yhteistyötoimikunta

Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanoon kuuluivat kuusi henkilöstöjärjestöjen edustajaa, kaksi työsuojeluvaltuutettua, kaupunginjohtaja, hallinto- ja henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö ja yksi kaupunginhallituksen nimeämä luottamushenkilö. Lisäksi kaupunginhallituksen puheenjohtajalla ja henkilöstöjaoston puheenjohtajalla on läsnäolo- ja puheoikeus kokouksissa. Esittelijöinä toimivat hallinto- ja henkilöstöjohtaja ja työsuojelullisissa asioissa työsuojelupäällikkö.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana 9 kertaa käsittelemään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Raahen kaupungin yhteistoimintaohjeen mukaisesti yhteistyötoimikunnan tehtäviin kuuluvat:

- kehittää ja ohjata työnantajan ja henkilöstön välitöntä ja edustuksellista yhteistoimintaa
- käsitellä ennen päätöksentekoa koko henkilöstöä tai laajoja henkilöstöryhmiä koskevat asiat (johtosäännöt yms. ohjeet ja säännöt, koulutussuunnitelma, henkilöstön asemaan vaikuttavat periaatteelliset asiat, kaupungin toimintaa ja taloutta koskevat suunnitelmat)
- kehittää työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta ja henkilöstön työhyvinvointia
- osallistua kaupungin sisäisen viestinnän kehittämiseen
- seurata ja kehittää henkilöstön aloitetoimintaa
- kehittää kaupungin henkilöstön virkistystoimintaa ja henkilöstöetuuksia
- seurata tasa-arvon toteutumista
- seurata yhteistoimintatavoitteiden toteutumista

## 5.2 Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio

Työsuojelu on lakisääteinen jokapäiväisen työnteon ja toiminnan osa, jonka tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä tukea työntekijöiden työkykyä. Työsuojelu on tavoitteellista ja järjestelmällisesti toteutettua toimintaa, jonka kehittämiseksi asetetut tavoitteet on kirjattu vuosittain vahvistettavaan työsuojelun toimintaohjelmaan.

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatorakenne sovitaan paikallisesti. Raahen kaupungissa työsuojelun yhteistoimintaorganisaation toimikaudella 1.1.2018 - 31.12.2021 muodostivat työsuojelupäällikkö (työnantajan edustaja) ja kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä varatyösuojeluvaltuutetut (henkilöstön edustajat), jotka edustavat myös toimihenkilöitä.

Vuoden 2021 loppupuolella tuli ajankohtaiseksi työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön valinta toimikaudeksi 1.1.2022 – 31.12.2025. Koska ehdolle asettuneita oli enemmän kuin jaossa olevia paikkoja, toteutettiin työsuojeluvaalit. Työsuojelupäällikkö käynnisti valintaprosessin ja ammattijärjestöt perustivat vaalitoimikunnan, joka valmisti ja toteutti valinnan käytännössä. Vaalit toteutettiin sähköisen äänestyksen ja urnavaalin yhdistelmänä. Vaalien perusteella työsuojeluvaltuutetuiksi tulivat valituksi

tehtävää jo aikaisemmalla kaudella hoitaneet työsuojeluvaltuutetut. Varatyösuojeluvaltuutettuja valittiin kolme, joista kenelläkään ei ole aikaisempaa kokemusta työsuojelutehtävistä.

Työsuojelun yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta.

Kiinteistöjen sisäilma-asiat ovat olleet jo vuosia yksi iso asiakokonaisuus työsuojelutyössä. Raahen kaupunki seuraa säännöllisesti kiinteistöjen kuntoa ja on reagoinut ilmenneisiin sisäilmaongelmiin tutkimuksin, korjaustoimenpitein sekä uudishankkein. Työsuojeluhenkilöstö on aktiivisesti mukana moniammatillisessa sisäilmaongelmien ratkaisutyössä.

Erilaiset työyhteisöjen haasteet ovat yksi kokonaisuus työsuojelutyössä. Yksilötasolla työn henkinen kuormittavuus on lisääntynyt ja näkyy mm. vaara- ja uhkatilanneilmoitusten lisääntymisenä. Työntekijöitä pyritään tukemaan ja haasteita ratkaisemaan yhteistyössä työterveyshuollon ja työyhteisöjen kanssa.

Erityisen haasteen v.2021 myös työsuojelun osalta loi koronapandemia, joka aiheutti henkistä kuormitusta virukseen liittyvien uhkakuvien muodossa. Työn kuormittavuutta lisäsi tartunnalta suojautuminen, mm. suojavälineiden käyttö, etätyömääräykset ja kokoontumisrajoitukset sekä alati muuttuvat välillä epämääräisetkin ohjeistukset.

Työsuojelun ja työterveyshuollon saumaton, toimiva yhteistyö on erittäin tärkeää työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävissä toimissa. Pitkäaikainen sopimuskumppanuus nykyisen toimijan on luonut edellytykset hyvälle yhteistoiminnalle, jota kehitetään yhdessä, luoden uusiakin toimintamalleja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

### 5.3 Neuvottelutoiminta

Vuoden 2021 aikana Henkilöstöasioiden neuvotteluryhmässä (henkilöstöjärjestöjen edustajat + työnantajan edustajat) neuvoteltiin mm. 1.9.2020 Uimahallisäätiöltä Raahen kaupungille siirtyneen Kuntokeidas Vesipekan henkilöstöetuuksien yhtenäistämistä kaupungin henkilöstöetuuksiin sekä Kuntokeidas Vesipekan henkilöstön iltalisien maksamista, koronapandemiasta aiheutuneen työn vaativuuden sekä työmäärän lisääntymisen korvaamisesta henkilöstölle, työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä, lomarahen vapaaksi vaihtamisesta sekä ylimääräisten vapaapäivien myöntämisestä lomarahojen vapaaksi vaihtamisen kannustimena sekä uimahallin maksuttomasta käytöstä Raahen kaupungin henkilöstölle.

Yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut Raahen kaupungin ICT-palvelutuotannon henkilöstön siirtymisestä liikkeenluovutuksen kautta Joki ICT Oy:n ja 2M-IT Oy:n palvelukseen 1.6.2021 alkaen pidettiin 22.3.2021 – 12.4.2021. Lisäksi käytiin yhteistoimintaneuvottelut Raahen kaupungin Urheilutalo Raahelan, Kuntokeidas Vesipekan ja kuntatekniikan liikuntapaikkojen henkilöstön siirtymisestä uudelle tulosalueelle 28.9.2021 – 19.10.2021 sekä Raahen kaupungin sosiaali- ja

terveydenhuollon tehtävissä toimivan henkilöstön palkka- ja palvelussuhdetietojen luovuttamisesta uuden hyvinvointialueen valmisteluun.

## 6. Palkkaus- ja henkilöstökulut

Raahan kaupungin palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työsopimussuhteisten palkkaus määräytyy seuraavien sopimusalojen mukaan:

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE) 1.9.2021 alkaen

Kunnallisten virka- ja työehtosopimusten (2020-2021) voimassaoloaika on 1.4.2020 – 28.2.2021 jatkuvan vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä. Raahan kaupungissa on käytössä tehtävien vaativuuden (KVTES, OVTES, TS ja SOTE) ja henkilökohtaisen suorituksen (KVTES, TS JA SOTE) arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät.

**Taulukko 17. Palkkaus rakenne %-osuudet kokonaisansioista sopimusaloittain/ koko henkilöstö.**

	KVTES	SOTE (1.9.2021 alkaen)	Opetusala	Tekniset	Tuntipalk- kaiset
Osuus koko henkilöstöstä %	57,3%	2,3%	31,8%	3,6%	5,0%
Varsinaiset palkat	97,65%	99,95%	100,00%	99,68%	89,64%
Muut säännöllisen työajan lisät	1,55%	0,00%	0,00%	0,02%	1,94%
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,80%	0,05%	0,00%	0,30%	8,42%
Kokonaisansio keskim. €/ kk	3 546,68	3 492,17	4 750,8	4 269,37	2 970,06
Muutos ed. vuoteen €/kk	27,19	-	117,11	-11,13	-

Palkkaus rakennetarkastelussa on mukana henkilöiden säännöllisen työajan palkka, mahdolliset lisä- ja ylityöt, opettajien ylitunnit ja muut työajalta maksettavat korvaukset sekä ilmoitettu keskimääräinen keskiansio sopimusaloittain.

### 6.1 Henkilöstökulut

Vuoden 2021 tuloslaskelman mukaan henkilöstökulut olivat n. 52 miljoonaa euroa, mikä on 28,0% kaupungin toimintakuluista. Henkilöstökulut kasvoivat talousarvioon nähden n. 2 miljoonalla eurolla.

Tilinpäätöksessä varsinaisiin henkilöstökuluihin lasketaan palkat, palkkiot, sosiaali-, eläke- ja tapaturmamaksut, eläkkeiden omavastuut/ Varhe -maksut ja ns. Raahen kaupungin vanhat eläkkeet (varausten lisäyksenä). Henkilöstökuluista vähennetään kaupungille maksetut sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset.

**Taulukko 18. Henkilöstökulut tilinpäätöksessä**

Henkilöstökulut	2020	2021
Talousarvio/ 1 000 euroa	49 239	49 973
Tilinpäätös/ 1 000 euroa	47 936	51 994
Poikkeama/ 1 000 euroa	1 303	-2 021

Henkilöstökustannuksiin lasketaan myös kustannukset, joita tilinpäätöksessä ei lasketa henkilöstökuluihin. Näitä kustannuksia ovat koulutus-, henkilökunnan virkistystoiminta-, muistamis- ja työterveyshuollon kustannukset. Koulutuskuluissa on mukana vain keskitetty koulutusmääräraha.

**Taulukko 19. Henkilöstökustannukset tilinpäätöksessä/ 1000 €**

Henkilöstökustannukset	2020	2021
	1000 euroa	1000 euroa
Palkat ja palkkiot	36 529	40 211
Sosiaaliturvamaksut (sis. tapaturmavakuutusmaksut)	839	963
Eläkevakuutusmaksut	9 584	10 053
Koulutus / keskitetty	20	44
Henkilökunnan virkistystoiminnan tukeminen	30	76
Henkilökunnan muistaminen	8	9
Työterveyshuollon kustannukset	326	344
Kelan korvaus työterveyshuollon kustannuksiin	180	194
Yksityisen palveluntuottajan arvonlisäverovähennys	13	81
Raahen kaupungin kuntoutus	8	15
Kuntoutusrahat, sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset	142	102
Työllistämistuet	105	265
Muiden kuntien osuus kehittämiskeskuksen henkilöstömenoista	109	132 000

## 6.2 Eläkemenot

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu koostuu palkkaperusteisesta maksusta sekä eläkemenoperusteisesta maksusta.

Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Ja se muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta (kaikilla työnantajilla sama %-osuus palkoista) ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Työnantajakohtaisen työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista. Sitä ei aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista.

Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta.

Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua.

#### **Taulukko 20. Kevalle maksetut KuEL-maksut ja %-osuus maksettujen palkkojen summasta.**

	Maksut ja palkkakustannukset/1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista (39 706€)
Palkkaperusteinen maksu	6 102 (5 597 v. 2020)	15,37
Eläkemenoperusteinen maksu	3 233 (3 220 v. 2020)	- (ei lasketa)

Kuntien eläkevakuutukselle maksetaan seuraavan vuoden eläkemaksuja ennakkona.

## **7. Johtopäätöksiä**

Raahen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kokonaismäärä kasvoi edellisestä vuodesta yhdellä henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 17 henkilöllä, mutta määräaikaisten määrä lisääntyi 18 henkilöllä. Henkilötyövuosissa mitattuna muutos edellisvuoteen oli -2,81%.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta, ollen sama kuin kunnallisen henkilöstön keski-ikä valtakunnallisesti. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 47,7 vuotta. Hieman alle puolet Raahen kaupungin vakituisesta henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita. Henkilöstön eläkepoistuma on lähivuosina eläköitymisennusteiden mukaan edelleen merkittävä, paljon osaamista poistuu pitkäaikaisten työntekijöiden siirtyessä ansaituille eläkepäiville ja kaupungin tiukka taloudellinen tilanne vaatii erityisen tarkan pohdinnan jokaisen uuden rekrytoinnin osalta.

Kaupunki on panostanut osaamisen kehittämiseen ja keskimäärin koulutuksiin osallistui 1,7 päivää/henkilö. Työllisyysrahaston tukema koulutus suunnitellaan perustuva koulutus olisi hyödynnettävissä vielä nykyistä enemmän myös ilman, että koulutuksesta aiheutuu ylimääräisiä kustannuksia.

Työterveyshuollon painopiste on ehkäisevä toiminta, jonka voidaan todeta nostaneen työterveyshuollon nettokustannuksia 24 000 eurolla. Terveysperusteiset poissaolot eivät lukumääräisesti nousseet paljon edellisvuodesta. Terveysperusteiset poissaolot olivat vuonna 2021 yhteensä 16 916 päivää, keskimäärin 15,5 päivää/ henkilö. Huomattavaa on, että vakinaisen henkilöstön poissaolot vähenivät huomattavasti edellisvuodesta, ollen keskimäärin 12,9 päivää/ henkilö (vuonna 2020 keskimäärin 16,0 päivää/ henkilö).

Henkilöstön työssä jaksamiseen ja työkyvyn tukemiseen on panostettu yhteistyössä työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työnjohdon kanssa. Työtä keventämällä, muilla työpaikalla tehdyillä järjestelyillä ja uudelleen sijoittamisilla on useiden kohdalla pystytty jatkamaan työssäoloaikaa ja estämään ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle joutuminen.

Korvaavan työn malli- työryhmä valmisteli vuoden 2021 aikana Tilapäisen työn mallia, joka on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2022 aikana. Tilapäisellä työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sairauden, tapaturman, raskauden tai vakavista elämäntilanteista johtuvien syiden vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti omaa työtä kevennettynä, tai jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen.

Vuonna 2021 yhtään henkilöä ei jäänyt täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle. Pitkien sairauspoissaolojen suurimpina syinä ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielenterveyden ongelmat.

Tästä on hyvä jatkaa henkilöstön työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemisessa työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja työsuojelun yhteistyönä. Lisäksi työhyvinvointikyselyn tuottaman tiedon perusteella ongelmakohtiin voitaneen entistä tarkemmin kohdentaa tarvittavia tukitoimia.

## 8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja

**Taulukko 21. Henkilöstöraportin tunnuslukuja.**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Henkilömäärä	1 110	1 111
Vakinaisia	854	837
Määräaikaisia	256	274
Yli 50-vuotiaiden %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä	47,19	46,24
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuosina	61,1	61,7
Terveysperusteiset poissaolot / kalenteripv / henkilö	14,5	15,5
Koulutus / kalenteripv / henkilö	1,4	1,7
Koulutuskulut keskimäärin / € / henkilö	311	248
Henkilöstökulut / € / asukas	1 968	2 143
Henkilöstön määrä /100 asukasta	4,6	4,6
Vakinaisen henkilöstön määrä / 100 asukasta	3,5	3,5
Asukasluku (KT:n tilasto)	24 353	24 260

## Lähteet:

Henkilöstöhallinnon informaatiojärjestelmä HR-Analytics

Henkilöstötietojärjestelmä HR-Master

Kevan tilastot

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Kuntarekry

Palkkausjärjestelmä Prima

Pihlajalinna Raahe

Raahen kaupungin talousarvio 2021 ja tilinpäätös 2021

Vakuutusyhtiö Pohjola, tilastot