



Henkilöstöraportti 2022

Yhteistyötoimikunta 3.5.2023, Henkilöstöjaosto 24.5.2023
Kaupunginhallitus 5.6.2023, Kaupunginvaltuusto 16.6.2023



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	16
4.5 Työhyvinvointikysely	17
5. Yhteistoiminta	17
5.1 Yhteistyötoimikunta	18
5.2 Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio	18
5.3 Neuvottelutoiminta	19
6. Palkkaus- ja henkilöstökulut	19
6.1 Henkilöstökulut	20
6.2 Eläkemenot	21
7. Johtopäätöksiä	22
8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja	23
Lähteet:	23

1. Johdanto

Vuosi 2022 opetti, etteivät koronan vaikutukset tule häviämään ja pandemian vaikutukset henkilöstön sairauspoissaoloihin jatkuvat. Näyttäisi siltä, että olemme kuitenkin sopeutuneet tilanteeseen ja osaamme toimia tilanteen vallitsevilla ja vaatimalla tavalla. Kokouksia pidettiin edelleenkin Teams:n välityksellä, mutta lähitapaamisina pidettävien kokousten määrä alkoi lisääntyä merkittävästi.

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.

Työhyvinvointia lisääviä työyhteisöpäiviä sekä työyhteisöjen yhteisiä jouluruokailuja toteutettiin normaaliin tapaan. Henkilöstön jouluruokailua tuettiin 15 €/henkilö ja Työllisyysrahaston koulutuskorvaukset jaettiin edellisten vuosien tapaan käytettäväksi työhyvinvointiin toimipaikoilla.

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 2022 sisältää henkilöstöä koskevaa tilastotietoa, jota halutaan tuoda virkamiesjohdon, päättäjien sekä muiden henkilöstöasioista kiinnostuneiden käyttöön hyödynnettäväksi sekä jatkosuunnittelussa että tulevassa päätöksenteossa.

Haluan kiittää henkilöstöä kuluneesta vuodesta ja erityisesti niistä palautteista, joilla haluatte toimintaa kehitettävän. Saatujen palautteiden pohjalta on aloitettu toimenpiteet, joilla kehitetään työhyvinvointia kaupungin henkilöstön keskuudessa.



Henkilöstöpäällikkö Seppo Sarlin

2. Henkilöstö

Henkilöstön rakennetta kuvaavissa taulukoissa henkilöstömäärä ja rakennetiedot esitetään pääsääntöisesti 31.12.2022 (poikkileikkauspäivä) voimassa olleiden palvelussuhteiden määrän mukaan. Vakinaisiin palvelussuhteisiin luetaan myös ne viranhaltijat ja työsopimussuhteiset, jotka ovat vapaalla omasta tehtävästään ja hoitavat määräaikaaisesti muuta tehtävää Raahen kaupungilla. Henkilöstömäärissä eivät ole mukana poliittiset luottamushenkilöt eivätkä palkkionsaajat, koska he eivät ole palvelussuhteessa Raahen kaupunkiin.

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Raahen kaupungin henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022 oli 1 139 henkilöä (v.2021 henkilöstömäärä 1 111 hlöä).

Vakinaisen henkilöstön määrä oli 854 henkilöä, lisääntyi 17 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön määrä oli 285 henkilöä, lisääntyi 11 henkilöllä. Miesten osuus henkilöstöstä oli 19,9 % ja naisten 80,1 % (vuonna 2021 miehet 20,7 % ja naiset 79,3 %).

Tilastokeskuksen mukaan Raahen asukasluku vuonna 2023 oli 24 072 asukasta (24 260 asukasta v.2022). Kaupungin koko henkilöstön määrä sataa asukasta kohden oli 4,7 henkilöä (4,6 hlöä v.2021) ja vakinaisen henkilöstön määrä 3,4 henkilöä (3,5 hlöä v. 2021).

Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelujaksotyyppien mukaan

Palvelussuhde 31.12.	2022	2021	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	854	837	+2,03
Määräaikaiset	285	274	+4,01
- joista työllistettyjä	13	15	
Yhteensä	1 139	1 111	

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

Palvelussuhde 31.12.2022	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Kaupunginhallitus	21	3	23	-8,00
Kehittämislautakunta	33	27	60	-3,23
Tulevaisuuslautakunta	580	217	797	+3,51
Rakennetun ympäristön ltk	220	38	258	+1,57

Taulukko 3. Henkilöstömäärä /koko- ja osa-aikainen

Palvelussuhde 31.12.	2022	2021	Muutos% ed. vuodesta
Kokoaikainen	993	981	+1,22
Osa-aikainen. sivuvirka	146	130	+12,31
Yhteensä	1 139	1 111	

Henkilötyövuosien laskennassa on huomioitu vakinaisen henkilöstön työssäolopäivät. 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.-31.12.2022	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Kaupunginhallitus	18,54	-19,67
Kehittämislautakunta	31,09	+11,59
Tulevaisuuslautakunta	504,18	+8,29
Rakennetun ympäristön lautakunta	206,01	+3,55
Yhteensä	759,82	+6,20

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 ammattitauteja. 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 2022

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuositöajasta	Euroa	% palkkakustannuksista
<u>Palvelujaksot yhteensä</u>				
Tehty vuosityöaika	215222	92,74 %	83 965 612	96,55 %
<u>Palvelujaksot yhteensä</u>				
- vuosilomat ja muut lomat	23 418	10,09 %	2 705 007	3,11 %
- terveysperusteiset	15 822	6,82 %	1 543 888	6,82 %
- perhevapaat	7 236	3,12 %	278 037	0,32 %
- muut poissaolot	10 451	4,50 %	338 518	0,38 %
Poissaolot yhteensä	56 927	24,53 %	4 865 451	5,59 %
<u>Rahana korvatut lisä- ja ylityöt</u>				
- lisätö	137	0,06 %	11 480	0,01 %
- ylityö	39 938	17,21 %	1 849 802	2,13 %
Korvatut yhteensä	40 075	17,27 %	1 861 282	2,14 %

Taulukko 5. Opetushenkilöstön (perusopetus ja lukio) työajan jakautuminen vuonna 2022

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	Euroa	% palkkakustannuksista
Tehty vuosityöaika	85098	132,03 %	39 348 109	102,02 %
- vuosilomat ja muut lomat	316	0,49 %	86 781	0,23 %
- terveysperusteiset	2 804	4,35 %	370732	0,96 %
- perhevapaat	3 387	5,26 %	136 056	0,35 %
- muut poissaolot	2979	4,62 %	52368	0,14 %
Poissaolot yhteensä	9 487	14,72 %	645 938	1,67 %

2.3. Henkilöstön ikärakenne

KT:n tilaston mukaan kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 45,5 vuotta.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2022 45 vuotta (45,6 v. 2021). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2022 47,5 vuotta (47,7 v. 2021). Sijaisten ja määräaikaisten keski-ikä oli 37,6 vuotta (39,6 v. 2021).

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstö ikäryhmittäin (854 hlöä)

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	45	5,27
30-39	169	19,79
40-49	254	29,74
50-59	261	30,56
60-64	118	13,82
65 ja yli	7	0,82
Yhteensä	854	100,00
Keski-ikä	47,49	

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin

Ammattiryhmä	Henkilöstön määrä	Keski-ikä	%-osuus henkilöstöstä
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	67	50,03	7,8
Johtohenkilöstö	13	50,6	1,5
Koulujen muu henkilöstö	70	46,4	8,1
Kulttuuri- ja vapaa-aika	46	46,5	5,3
Kiint.hoitajat + tal.mies-vahtimestarit sekä muu hlöstö	21	46,7	2,5
Sos.toimen + kotipalvelun henkilöstö	10	54,6	1,3
Opetushenkilöstö	249	46,03	29,2
Perhepäivähoitohenkilöstö	12	50,75	1,4
Päiväkotihenkilöstö	182	48,11	21,3
Ruokapalveluhenkilöstö	66	48,39	7,7
Siivoushenkilöstö	50	46,3	5,9
Teke:n tuntipalkkaiset	40	49,2	4,7
Tekninen henkilöstö	28	48,9	3,3
Yhteensä	854	47,49	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 227 työnhakuilmoitusta, joiden hakuaika päättyi vuoden 2022 aikana. Paikkoja oli kaikkiaan auki 613 ja hakemuksia jätettiin yhteensä 2091. Avoinna olleista rekrytoinneista kohdistui vakinaisiin tehtäviin 75 ja määräaikaisiin tehtäviin 540 (sisältyy nuorten kesärekrin 325 tehtävää).

Hakijamäärältään suurin yksittäinen rekrytointi oli nuorten kesärekrin, johon jätettiin hakemuksia 418 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 kesärekrinissä mukana. Suurin osa nuorista työllistyy kuitenkin käytännössä kesärekrin 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 (837 hlöä v. 2021).

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022

Vakinaiset palvelussuhteet 2022	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	53	6,33
Päättyneet palvelussuhteet	77	9,19

2.5. Henkilöstöetuudet ja henkilöstön muistaminen

Kaupungin henkilöstöllä, luottamushenkilöillä ja kaupungilta eläkkeelle jääneillä oli mahdollisuus vuokrata Rokuan ja Vuokatin lomaosakkeita käyttöönsä. Vuonna 2022 Vuokatin lomaosakkeen käyttöaste oli 61,37 % (60,55 % v. 2021) ja Rokuan lomaosakkeen 66,03 % (66,03 % v. 2021).

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

Henkilöstön omaehtoisia kieliopintoja tuettiin 10 euron kieliopintokorvauksella kerran kalenterivuodessa.

Työnantaja muisti pitkään palvelleita työntekijöitään Kuntaliiton myöntämillä kultaisilla ja hopeisilla ansiomerkeillä. Lisäksi työnantaja myönsi kolmen työpäivän mittaisen palkallisen 20-vuotisvapaan, viiden työpäivän mittaisen palkallisen 30-vuotisvapaan ja kymmenen työpäivän mittaisen 40-vuotisvapaan 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.

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

Syyskuussa 2022 aloitettiin kuukauden työntekijän / työyhteisön palkitseminen. Henkilöstö saa esittää keskuudestaan työntekijää / työyhteisöä, jonka toivoisi palkittavan kuukauden työntekijänä / työyhteisönä. Henkilöstöhallinto valitsee ehdotusten joukosta joka kuukausi työntekijän / työyhteisön, joka palkitaan pienellä muistamisella.

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

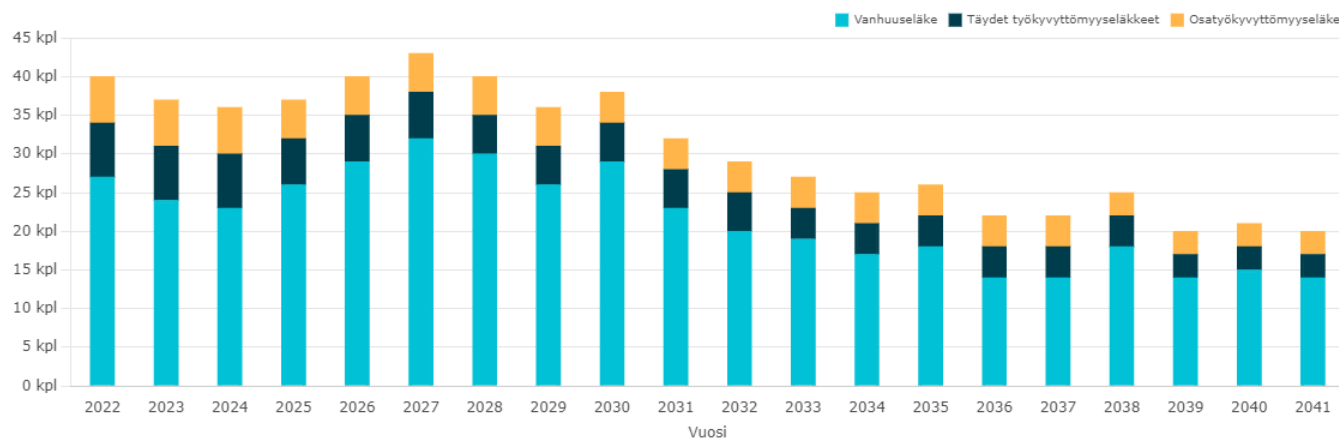
Eläkelaji	Määrä 2022	Määrä 2021	Muutos, henk.	Muutos-%	Keskiikä, v.	Keski-ikämuutos, v.	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, %
Vanhuuseläkkeet	28	25	3	12,00	64,71	+0,61	80,00
Täysi työkyvyttömyyseläke	1	0	1	100,00	*	*	2,86
Täysi kuntoutustuki	3	4	-1	-25,00	*	*	8,57
Osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet	3	4	-1	-25,00	*	*	8,57
Yhteensä	35	33	2	6,06	*	*	100,0

Eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. 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 täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousivat syntymävuoden mukaan portaittain.

Keva päivittää eläköitymisennusteen touko-kesäkuussa 2023. Ennusteen julkaisuajankohta siirtyy joh-tuen hyvinvointialueiden voimaantumisen yhteydessä kunta-alan työnantajiin tulleista suurista muutok-sista.

Kaavio 1. Eläköitymisennuste

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 2022 yhteensä 1514 päivää ja koulutuskorvausta saatiin 28 812 ,93 €.

3.1 Koulutus

Koulutus- ja osallistumismaksuihin oli talousarvioissa varattu koulutusmäärärahoja yhteensä 252.583 €. Koulutus- ja osallistumismaksuihin käytettiin 251.612,06 € (99,6 %). Koulutukseen käytetyt määrärahat eivät sisällä koulutuksesta mahdollisesti aiheutuneita päivärahoja, matkakorvauksia eivätkä palkkakustannuksia.

Koulutuksiin osallistui 860 henkilöä, mikä tekee keskimäärin 1,33 koulutuspäivää/henkilö (vakinaiset ja määräaikaiset). Koulutus- ja osallistumismaksut olivat keskimäärin 292 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	1931	54,81%
Asiakaspalvelu	26	0,73%
Johtaminen ja esimiestaidot	193	5,48%
Kielikoulutus	2	0,1%
Tietojärjestelmät ja tietoturva	177	5,00%
Työhyvinvointi	578	16,40%
Työsuojelu ja työturvallisuus	113	3,20%
Veso-koulutus	503	14,28%
Yhteensä	3523	100,0%

3.2 Keskitetty koulutus

Vuonna 2022 talousarviossa oli varattu keskitettyä koulutusmäärärahaa 55 091 euroa, josta käytettiin yhteensä 36 627,68 euroa. Toimintakate oli 66,48 %. Keskitetystä koulutusmäärärahasta maksetaan koulutus- ja osallistumismaksuja sekä lisäksi mahdollisia päivärahoja ja matkakorvauksia, mutta ei palkkakustannuksia.

Taulukko 11. Keskitetyn koulutusmäärärahan toteuma ja toimintakate %

KESKITETYT KOULUTUSMÄÄRÄRAHAT 2022	toteuma / €	toimintakate %
Laatukoulutukset	96,00	0,17
Esimieskoulutukset	11 795,00	21,41
Henkilöstöjärjestöt	2087,70	3,79
Työsuojelu (sis. ensiapukoulutukset)	5000,31	9,08
Tietojärjestelmäkoulutus	6497,05	11,79
Keskushallinto ja kehittämislautakunta	1225,00	2,22
Tulevaisuuslautakunta	6076,62	11,03
Rakennetun ympäristön lautakunta	-	-
Muut koulutukset	3850,00	6,99
Yhteensä	36627,68	66,48

Keskitettyä koulutusmäärärahaa käytettiin mm. esihenkilökoulutuksiin, tietojärjestelmäkoulutuksiin sekä toimialojen omiin koulutuksiin. Koulutukset toteutettiin sekä lähi-, että etäkoulutuksina sähköisiä kokousjärjestelmiä hyödyntäen.

4. Terveystieteellinen 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 2022 osalta toteuma oli KL1 77,3 % ja KL2 22,7 %.

Työterveyshuollon painopistealueena on ennaltaehkäisevä toiminta, jonka tavoitteena on ennakoida työkyvyttömyyssuhkaa ja parantaa työkykyisyyttä, edistää työssä jaksamista ja puuttua mahdollisimman aikaisin työkykyä ja terveyttä heikentäviin tekijöihin. Keskeinen tavoite työterveyshuollon toiminnalle vuonna 2022 oli väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy työssä ja toimintamallin tarkentaminen ja päivittäminen väkivallan uhkatilanteissa sekä uupumisen ennaltaehkäisy ja toipumisen tukeminen. Vuonna 2022 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 virkavapailta olevat eivät kuulu työterveyshuollon piiriin palkattoman vapaan aikana.

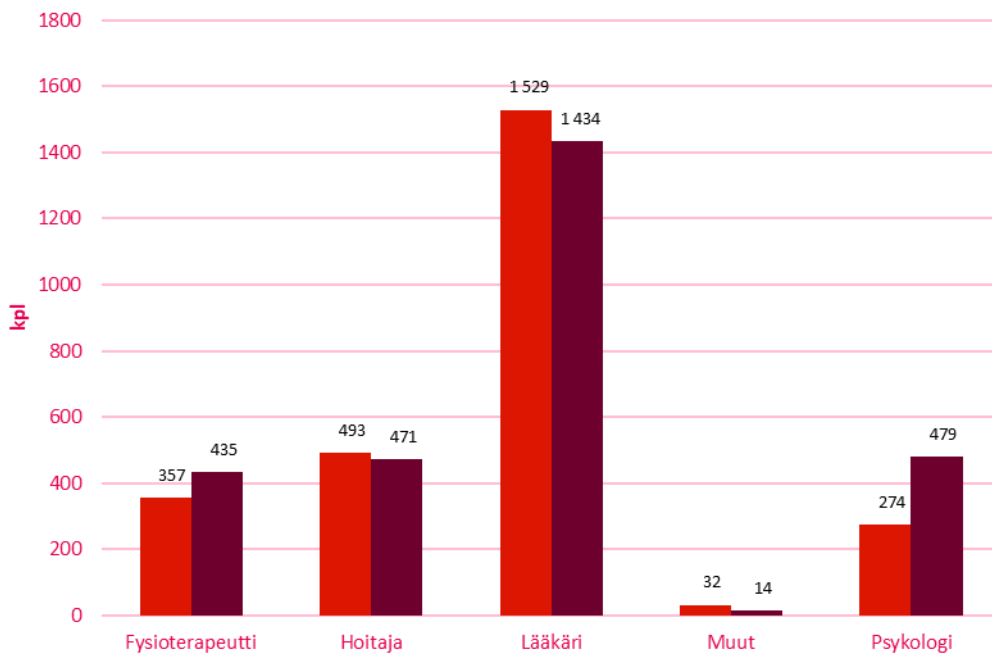
Psykososiaalinen kuormitus työssä on lisääntynyt viime vuosina. Korona-pandemia on lisännyt yhteydenottoja työterveyshuoltoon ja ohjautuvuus työpsykologeille on myös lisääntynyt. Varsinkin opetus- ja varhaiskasvatuksen henkilöstön henkinen kuormitus on kasvanut ja siihen on haettu yhdessä työterveyshuollon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

Raahen kaupunki otti käyttöön tilapäisen työn mallin raportointikauden 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. Mallia hyödynnettiin varsin vähän ja toimintamallin käyttöä, sekä mahdollista jatkokehittämistä tulee tarkastella tulevina vuosina.

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 tekeville. Työfysioterapeutin ohjanta- ja ergonomiakäynnit on koettu työkykyä tukeviksi ja mm. sairastavuus tuki- ja liikuntaelinvaijoissa on laskenut.

Työterveyskäyntien kokonaismäärä oli kuluvalle kaudella 2833 käyntiä.

Kaavio 2. Työterveyskäynnit 2021–2022 (Tilasto: Pihlajalinna Raahе)



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	226	360	535	22	138
■ Vertailukaudella	242	312	515	14	166

Tuli- ja liikuntaelimiin liittyneiden työterveyskäyntien määrä on jatkanut laskuaan edellisvuoden tapaan. Eriasteisiin vammoihin liittyneet käynnit, sekä mielenterveyden- ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvät käynnit olivat kasvussa.

4.1 Työterveyshuollon kustannukset

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

Työterveyshuollon nettokustannukset laskivat reilulla 15 000 eurolla edelliseen vuoteen nähden. Kustannusten kasvu selittyy KL1 ennaltaehkäisevän toiminnan laskulla.

Työterveyshuollon kustannukset olivat keskimäärin 313,16 €/hlö laskettuna 1071 henkilöllä (tilikauden alun ja lopun keskiarvo).

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

Taulukko 12. Työterveyshuollon kustannukset 2021-2022

	2022	2021	muutos% ed. vuoteen
Korvausluokka 1 (KL1)	259 347,60	281 428,64	-7,9
Korvausluokka 2 (KL2)	76 399,72	69 266,10	+10,3
Kustannukset yhteensä	335 747,32	350 694,74	-4,30

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 155 608,58€ ja KL2:ssa 50% eli 38 026,06€. Yhteensä korvausta on mahdollista saada 193 634,62€.

Omapastuuosuus työterveyshuollon kustannuksista on 142 112,68 €.

Taulukko 13. Saadut korvaukset ja omavastuuosuus 2021 – 2022 (päätöstä ei ole vielä saatu 28.4.2023 mennessä)

	2022	2021	muutos% ed. vuoteen
Korvausluokka 1 (KL I)	155 608,58	160 804,18	-3,2
Korvausluokka 2 (KL II)	38 026,06	32 901,40	+15,6
Alv palautus 5 %	-	13 421,67	-
Omapastuu	142 112,68	143 567,49	-1,0
Kustannukset yhteensä	335 747,32	350 694,74	-4,3

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 2022 olivat yhteensä 20072 päivää, keskimäärin 17,7 päivää/henkilö (2020 16 916 pv, 15,5 pv/hlö). Vakinaisen henkilöstön poissaolot olivat yhteensä 16001 päivää, keskimäärin 18,7 päivää/henkilö (vuonna 2021 14076 päivää, keskimäärin 12,9 pv/hlö).

Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot ja kustannukset 2022 (ei sisällä tapaturmapoissaoloja)

Terveysperusteiset poissaolot	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina €

Lyhyet poissaolot alle 4 pv	4972	410 352,23
4-29 pv	8320	661 318,87
30-60 pv	4248	308 347,58
61-90 v	926	55 876,26
91-180 pv	1391	89 734,95
yli 180 pv	216	1027,97
Yhteensä	20072	1 526 657,87

4.3 Työtaturmat ja työmatkataturmat

Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan korvattujen työpaikkatapaturmien määrä v. 2022 oli 27 ja korvattujen työmatkatapaturmien määrä 9. Korvattujen vahinkojen lukumäärä oli näin yhteensä 36. Korvattujen vahinkojen määrä merkittävästi vähentynyt verrattuna aikaisempiin vuosiin.

Taulukko 15. Korvatut vahingot sattumisvuosittain

	Korvatut vahingot sattumisvuosittain, kpl				
	2018	2019	2020	2021	2022
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	52	46	41	47	27
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	8	10	13	8	9
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	1	0	0	0	0
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	61	56	54	55	36

Yli puolet työtaturmista oli sattunut varhaiskasvatukseen ja opetustoimien toimipaikoissa. Huomattavaa on, että nämä tapaturmat olivat sattuneet jonkinasteiset väkivaltatapahtuman seurauksena. Muita tapahtumia työtaturmissa olivat 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.

Työmatkataturmat 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 kuntoremonttikurssit (kesto 5 vrk) Härmän Kuntoutus Oy:ssä sekä Vuokatti Sportissa. Kurseille osallistui Raahen kaupungin henkilöstön (24 osallistujaa) lisäksi Raahen Energia Oy:n ja Raahen Vesi Oy:n henkilöstöä. Kurseille osallistuttiin palkallisena ja vain matkakustannukset jäivät osallistujan itsensä maksettaviksi.

KIILA-kuntoutukset:

Henkilöstölle järjestettiin kaksi KIILA-kuntoutusta yhteistyössä Kelan ja Taukokangas Oy:n kanssa. KIILA-kuntoutukset oli kohdennettu esihenkilöille sekä toimistoalan henkilöstölle. KIILA-kuntoutukseen käytetty aika oli työntekijälle palkallista ja vain matkakustannukset jäivät osallistujan itsensä maksettaviksi.

Liikunnallinen toiminta:

Raahen kaupungin henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää Raahelan ilmaisia kuntosalivuoroja tiettyinä ajankohtina viikoittain. Kokeiluluonteisesti otettiin käyttöön viikkoliikunta (1 tunti/vko) sekä ilmainen uinti kerran kuukaudessa.

Smartum -edut:

Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuettiin Smartum-edulla, jota henkilöstö pystyi käyttämään liikunta-, kulttuuri- tai hierontapalveluihin. Työnantaja osuus edusta oli yhteensä 25 800 euroa.

4.5. Työhyvinvointikysely

Kaupungin henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely huhti- toukokuun aikana 2022. Kyselyn perusteella toimipisteet laativat omat, yksikkökohtaiset parantamissuunnitelmansa. Kyselyn toteutti raportteineen Webropol.

Merkittävimmät kehittämiskohteet henkilöstöltä saadun palautteen perusteella olivat terveydestä huolehtiminen, työssäjaksamisen tukeminen ja työhyvinvointiin panostaminen. Parantamiskohteet tuotiin esille kaupungin päätöksentekoeleimissä ja niihin on tehty huomattavia panostuksia tuleville vuosille.

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, hallintojohtaja, henkilöstö-/työsuojelupäällikkö ja yksi kaupunginhallituksen nimeämä luottamushenkilö. Lisäksi kaupunginhallituksen puheenjohtajalla ja henkilöstöjaoston puheenjohtajalla oli läsnäolo- ja puheoikeus kokouksissa. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano päivittyi, kun työsuojelupäällikön tehtävät siirtyivät maaliskuun alusta virkaan valitulle henkilöstöpäällikölle ja hallintojohtaja nimettiin kokoonpanoon kuuluvaksi. Esittelijänä toimi henkilöstöpäällikkö.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 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 työn teon 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 muodostavat työsuojelupäällikkö (työnantajan edustaja) ja kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä varatyösuojeluvaltuutetut (henkilöstön edustajat), jotka edustavat myös toimihenkilöitä.

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 psykososiaalinen kuormittavuus on lisääntynyt ja näkyy mm. vaara- ja uhkatilanneilmoitusten lisääntymisenä. Edellä mainittujen ilmoitusten lisääntyminen on huolestuttavasti noussut varhaiskasvatuksen toimipisteillä. Työntekijöitä pyritään tukemaan ja haasteita ratkaisemaan yhteistyössä työterveyshuollon ja työyhteisöjen kanssa.

Koronan osalta aloitimme loppuvuoden osalta siirtymisen ns. vanhaan normaaliin ja noudatimme kaupungin toimipaikoilla THL:n ohjeistusta.

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

Henkilöstöasioiden neuvotteluryhmän kokoonpanoon kuului kuusi henkilöstöjärjestöjen edustajaa, neljä työnantajan edustajaa sekä neuvotteluryhmän sihteeri. Vuoden 2022 aikana Henkilöstöasioiden neuvotteluryhmässä neuvoteltiin mm. varhaiskasvatuksen 4-6-vuotiaiden kanssa työskentelevien sekä perhepäivähoitajien vaatehuollon kustannusten korvaamisesta, kunnossapidon ja kiinteistöhoidon päivytyssopimuksesta, määräaikaisten koulunkäynninohjaajien vakinaistamisesta, Kuntokeidas Vesipekan laitoshuoltajien ja laitosten ilta-, yö- ja viikonloppukorvauksien maksamisesta sekä OVTES osio G:n paikallisesta järjestelyerästä.

Yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut Raahen kaupungin koulukuraattorien, koulupsykologien sekä kuntouttavan työtoiminnan ja sairaalan ravintokeskuksen työntekijöiden siirtymisestä Pohjois-Pohjanmaan Hyvinvointialueelle (Pohde) käytiin loppuvuoden 2022 aikana.

6. Palkkaus- ja henkilöstökulut

Raahen 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 oli 1.4.2020 – 28.2.2021 ja uusien virka- ja työehtosopimusten (2022-2025) voimassaoloaika on 1.5.2022-30.4.2025. Raahen 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 %	55,31 %	1,78 %	34,94 %	3,6 %	4,37 %
Varsinaiset palkat	97,69 %	99,92 %	99,99 %	99,83 %	89,95 %
Muut säännöllisen työajan lisät	1,79 %	0,05 %	0,01 %	0,04 %	2,32 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,52 %	0,03 %	0,00 %	0,13 %	7,73 %
Kokonaisansio keskimäärin €/kk	3 725,72	3 397,30	4 720,53	4 599,60	-
Muutos ed. vuoteen €/kk	179,04	-94,87	-30,27	+330,23	-

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 2022 tuloslaskelman mukaan henkilöstökulut olivat n. 54 miljoonaa euroa, mikä on 28,51 % kaupungin toimintakuluista. Henkilöstökulut kasvoivat talousarvioon nähden n. 3 miljoonalla eurolla.

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

Taulukko 18. Henkilöstökulut tilinpäätöksessä

Henkilöstökulut	2021	2022
Talousarvio/ 1 000 euroa	49 973	50624
Tilinpäätös/ 1 000 euroa	51 994	53770
Poikkeama/ 1 000 euroa	-2 021	-3146

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	2021	2022
	1000 euroa	1000 euroa
Palkat ja palkkiot	40 211	41725
Sosiaaliturvamaksut (sis. tapaturmavakuutusmaksut)	963	957
Eläkevakuutusmaksut	10 053	10 252
Koulutus / keskitetty	44	37
Henkilökunnan virkistystoiminnan tukeminen	76	36
Henkilökunnan muistaminen	9	7
Työterveyshuollon kustannukset	344	329
Kelan korvaus työterveyshuollon kustannuksiin	194	194
Yksityisen palveluntuottajan arvonlisäverovähennys	81	84
Raahen kaupungin kuntoutus	15	14
Kuntoutusrahat, sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset	102	677
Työllistämistuet	265	265
Muiden kuntien osuus kehittämiskeskuksen henkilöstömenoista	132 000	137734

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 (41 179 €)
Palkkaperusteinen maksu	6 373 (6 102 v. 2021)	15,47
Eläkemenoperusteinen maksu	3 153 (3 233 v. 2021)	- (ei lasketa)

Kuntien eläkevakuutukselle maksetaan seuraavan vuoden eläkemaksuja ennakkona.

7. Johtopäätöksiä

Raahen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kokonaismäärä kasvoi edellisestä vuodesta 28 henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 17 henkilöllä ja määräaikaisten 11 henkilöllä. Henkilötyövuosissa mitattuna muutos edellisvuoteen oli +6,20 %.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli noin 45 vuotta, joka on hieman alle kunnallisen henkilöstön keski-ian valtakunnallisesti. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 47,5 vuotta. Henkilöstöä eläköityy kaupungin palveluksesta tulevina vuosina useita kymmeniä vuosittain, joten ns. ”hiljaisen tiedon” siirtymiseen ja ennakoivaan rekrytointiin on kiinnitettävä huomiota. Lisäksi kaupungin taloustilanne vaatii tarkan pohdinnan jokaisen uuden rekrytoinnin osalta.

Kaupunki on panostanut ja panostaa jatkossakin henkilöstönsä kouluttamiseen. Suunnitelmissa on kehittää vuosittain toistuvia koulutuksia eri henkilöstöryhmille, räätälöidään käyttäjän eli kaupungin vaatimusten mukaisesti (mikäli mahdollista). Jatkossa siis haetaan koulutuksen laadullista vaikutusta ja suunnittelua entistä tarkemmin.

Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennaltaehkäisevä toiminta, joilla on saatu esimerkiksi tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät sairauskäynnit laskuun. Henkilöstön psykofyysinen kuormittavuus on kasvanut ja siinä on merkittäviä eroja työpisteitten välillä. Erityisesti kuormittavuus on kasvussa opetustoimen ja varhaiskasvatuksen yksiköissä.

Työntajan tulee etsiä monipuolisia keinoja, joilla se kykenee vaikuttamaan henkilöstönsä työkyvyn tukemiseen. Henkilöstön työssä jaksamiseen ja työkyvyn tukemiseen on panostettu yhteistyössä työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työnjohdon kanssa. Pitkiä sairauspoissaoloja on kyetty vähentämään ennakoivan työterveystoiminnan toimenpitein.

Pitkien sairauspoissaolojen suurimpina syinä ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ja mielen-terveyden ongelmat. Tähän olemme etsineet uudenlaisia tukitoimia vuodelle 2023 ja toivottavasti niillä

kyetään vaikuttamaan ongelmakohtiin ja tukemaan henkilöstön nopeampaa tervehtymistä sekä paluuta työelämään.

Vuosien 2021 ja 2022 työhyvinvointiraporttien pohjalta on tehty paljon parannuksia henkilöstön kokonaisyhyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii pitkäjänteistä yhteistyötä ja työkykyjohtamista, joka on myös yksi osa Raahen kaupungin strategiaa tuleville vuosille.

8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja

Taulukko 21. Henkilöstöraportin tunnuslukuja.

	2021	2022
Henkilömäärä	1 111	1 139
Vakinaisia	837	854
Määräaikaista	274	285
Yli 50-vuotiaiden %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä	46,24	45,20
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuosina	61,7	62,99
Terveysperusteiset poissaolot / kalenteripäivää / henkilö	15,5	17,62
Koulutus / kalenteripäivää / henkilö	1,7	1,3
Koulutuskulut keskimäärin / € / henkilö	248	292
Henkilöstökulut / € / asukas	2 143	2 234
Henkilöstön määrä /100 asukasta	4,6	4,7
Vakinaisen henkilöstön määrä / 100 asukasta	3,5	3,4
Asukasluku (KT:n tilasto)	24 260	24 072

Lähteet:

Henkilöstöhallinnon informaatiojärjestelmä HR-Analytics

Henkilöstötietojärjestelmä HR-Master

Kevan tilastot

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Kuntarekry

Palkkausjärjestelmä Prima

Pihlajalinna Raahe

Raahen kaupungin talousarvio 2022 ja tilinpäätös 2022

Vakuutusyhtiö Pohjola, tilastot