



## Henkilöstöraportti 2023

Yhteistyötoimikunta 8.5.2024, Henkilöstöjaosto 22.5.2024  
Kaupunginhallitus 3.6.2024, Kaupunginvaltuusto 17.6.2024



# Sisällys

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

# 1. Johdanto

Vuoden 2023 aikana otettiin käyttöön laajoja henkilöstöetuuksia täysimääräisesti, joita olivat esimerkiksi laajat työterveyden palvelut, työsuhdepolkupyöräetu ja kattavat etuudet liikkumisen edistämiseen. Lisäksi pyrittiin yhteisöllisyyden edistämiseen järjestämällä henkilöstön liikuntapäivät ja kesäpäivän tapahtuma.

Henkilöstön kouluttamista ja kouluttautumisen tukemista toteutettiin aikaisempaa laajemmin ja henkilöstö osallistui koulutuksiin edellisvuotta enemmän. Esihenkilöille suunnattuja esihenkilöinfoja järjestettiin säännöllisesti ja niissä kerrottiin ajankohtaisista asioista ja tulevista suunnitelmista.

Työllisyysrahaston koulutuskorvaukset jaettiin edellisten vuosien tapaan käytettäväksi työhyvinvointiin toimipaikoilla.

Kaupungin sisäilmatyöryhmä puuttui vuoden 2023 aikana havaittuihin ongelmiin ja etsi niihin ratkaisuja.

Henkilöstöraportti vuodelta 2023 sisältää henkilöstöä koskevaa tilastotietoa, jota halutaan tuoda virkamiesjohdon, päättäjien sekä muiden henkilöstöasioista kiinnostuneiden käyttöön hyödynnettäväksi sekä jatkosuunnittelussa että tulevassa päätöksenteossa.

Henkilöstö on tärkein voimavaramme ja siihen haluamme panostaa myös tulevina vuosina.



Henkilöstöpäällikkö Seppo Sarlin

## 2. Henkilöstö

Henkilöstön rakennetta kuvaavissa taulukoissa henkilöstömäärä ja rakennetiedot esitetään pääsääntöisesti 31.12.2023 (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 31.12.2023 oli 1 168 henkilöä (v. 2022 henkilöstömäärä 1139 hlöä).

Vakinaisen henkilöstön määrä oli 831 henkilöä, väheni 23 henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön määrä oli 337 henkilöä, lisääntyi 52 henkilöllä. Miesten osuus henkilöstöstä oli 19,4 % ja naisten 80,6 % (vuonna 2022 miehet 19,9 % ja naiset 80,1 %).

Tilastokeskuksen mukaan Raahen asukasluku vuonna 2023 oli 23 794 asukasta (24 073 asukasta v.2022). Kaupungin koko henkilöstön määrä sataa asukasta kohden oli 4,9 henkilöä (4,7 hlöä v.2022) ja vakinaisen henkilöstön määrä 3,5 henkilöä (3,5 hlöä v. 2022).

**Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelujaksotyypin mukaan**

Palvelussuhde 31.12.2023	2023	2022	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	831	854	-2,69
Määräaikaiset	337	285	+18,25
- joista työllistettyjä	8	13	
<b>Yhteensä</b>	<b>1 168</b>	<b>1 139</b>	

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

Palvelussuhde 31.12.2023	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Kaupunginhallitus	25	7	32	+39,13
Kehittämislautakunta	23	18	41	-31,67
Tulevaisuuslautakunta	577	278	855	+7,28
Rakennetun ympäristön ltk	206	34	240	-6,98

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

Palvelussuhde 31.12.2023	2023	2022	Muutos% ed. vuodesta
Kokoaikainen	1027	993	+3,42
Osa-aikainen. sivuvirka	143	146	-2,05
<b>Yhteensä</b>	<b>1168</b>	<b>1139</b>	<b>+2,55</b>

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.-31.12.2023	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Kaupunginhallitus	23,72	+27,94
Kehittämislautakunta	26,75	-13,96
Tulevaisuuslautakunta	501,57	-0,52
Rakennetun ympäristön lautakunta	192,90	-6,36
<b>Yhteensä</b>	<b>744,94</b>	<b>-1,96</b>

## 2.2. Henkilöstön ikärakenne

KT:n tilaston mukaan kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 45,5 vuotta.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 46 vuotta (45 vuonna 2022). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 48,2 vuotta (47,5 vuonna 2022). Sijaisten ja määräaikaisten keski-ikä oli 41,2 vuotta (37,6 vuonna 2022).

**Taulukko 5. Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin (831 hlöä)**

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	31	3,70
30-39	149	17,93
40-49	275	33,09
50-59	228	27,44
60-64	134	16,13
65 ja yli	14	1,68
Yhteensä	831	100,00
Keski-ikä	48,17	

**Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin**

Ammattiryhmä	Henkilöstön määrä	Keski-ikä	%-osuus henkilöstöstä
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	77	49,97	9,27
Johtohenkilöstö	14	52,63	1,68
Koulujen muu henkilöstö	76	46,68	9,15
Kulttuuri- ja vapaa-aika	46	46,67	5,54
Kiint.hoitajat + talonmies-vahtimestarit sekä muu hlöstö	16	43,96	1,93
Sos.toimen + kotipalvelun henkilöstö	4	59,96	0,48
Opetushenkilöstö	248	47,22	29,84
Perhepäivähoitohenkilöstö	11	53,17	1,32
Päiväkotihenkilöstö	176	48,56	21,18
Ruokapalveluhenkilöstö	41	49,26	4,93
Siivoushenkilöstö	51	47,42	6,14
Teke:n tuntipalkkaiset	44	48,79	5,29
Tekninen henkilöstö	27	51,08	3,25
Yhteensä	831	48,17	100,0

### 2.3. 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 182 työnhakuilmoitusta, joiden hakuaika päättyi vuoden 2023 aikana. Paikkoja oli kaikkiaan auki 530 ja hakemuksia jätettiin yhteensä 2049. Avoinna olleista rekrytoinneista kohdistui vakinaisiin tehtäviin 58 ja määräaikaisiin tehtäviin 472 (sisältyy nuorten kesätyörekryn 325 tehtävää).

Hakijamäärältään suurin yksittäinen rekrytointi oli nuorten kesätyörekry, johon jätettiin hakemuksia 431 ja haettavissa oli kesätyöseteleitä ja kaupungin kesätyöpaikkoja yhteensä 325. Nykyisellä koululaisien 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 kesätyörekryn 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 (831 hlöä v. 2023).

**Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2023**

Vakinaiset palvelussuhteet 2023	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	46	5,54
Päättyneet palvelussuhteet	42	5,05

### 2.4. Henkilöstöetuudet ja henkilöstön muistaminen

Henkilöstölle tarjottiin monipuolisesti mahdollisuuksia henkilöstöliikuntaan. Henkilöstö sai käydä maksuttomasti uimassa kerran viikossa Kuntokeidas Vesipekassa sekä ostaa sieltä alennettuun hintaan sulkapallo- ja keilausvuoroja sekä kuntotestejä. Urheilutalo Raahelassa järjestettiin henkilöstölle maksuttomia jumppia sekä tarjottiin maksuttomia kuntosalivuoroja joka päivälle. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää tunti viikossa työaika viikkoliikuntaan. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus tilata Smartum –etua käyttöönsä 50 %:n omavastuulla.

Henkilöstön työkoneille ja –puhelimiin ladattiin syksyllä BREAK PRO –taukoliikuntasovellus.

Henkilöstö sai varata Kuntokeidas Vesipekassa olevaa Neurosonic -värähtelysohvaa maksuttomasti käyttöönsä Vesipekan aukioloaikojen puitteissa.

Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus hankkia työsuhdepolkupyörä. 30.4.2024 työsuhdepolkupyörän hankkineita on yhteensä 139 henkilöä.

Kaupungin henkilöstöllä, luottamushenkilöillä ja kaupungilta eläkkeelle jääneillä oli mahdollisuus vuokrata Rokualla ja Vuokatissa sijaitsevia lomaosakkeita käyttöönsä. Vuonna 2023 Vuokatin lomaosakkeen käyttöaste oli 65,75 % (v.2022 61,37 %) ja Rokuan lomaosakkeen 67,67 % (v.2022 66,03 %).

Edullinen työpaikkaruokailumahdollisuus järjestettiin viiteen eri toimipisteeseen: Ammattiopisto, Brain Center, Pattasten koulu, Raahen lukio ja Vihannin yhtenäiskoulu.

Henkilöstön omaehtoisia kieliopintoja tuettiin 10 euron kieliopintokorvauksella kerran kalenterivuodessa.

Henkilöstöpalvelut palkitsi joka kuukausi kuukauden työntekijän pienellä muistamisella. Henkilöstö sai esittää keskuudestaan työntekijää, työtiimiä tai työyhteisöä, jonka toivoi palkittavan kuukauden työntekijänä.

Työnantaja muisti pitkään palvelleita työntekijöitään Kuntaliiton myöntämällä 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 tai Vuokatin lomaosakkeessa. Lisäksi kaupungin palveluksessa ansioituneille työntekijöille anottiin ja myönnettiin Suomen Valkoisen Ruusun (SVR) ja Suomen Leijonan (SL) ritarikuntien itsenäisyyspäivän kunniamerkkejä, jotka myöntää Tasavallan Presidentti.

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.

## 2.5. Turvaa työntekijöille ja omaisille

Kevan jäsenyhteisö voi ottaa ryhmähenkivakuutusta vastaavan taloudellisen tuen Kevasta. Taloudellinen tuki on kertakorvaus, joka maksetaan kuntatyönantajan palveluksessa olleen työntekijän kuoltua, mikäli hänellä on ehdoissa mainittuja edunsaajia. Raahen kaupungilla on vuodesta 2003 alkaen ollut voimassa taloudellisen tuen sopimus Kevan kanssa.

Taloudellisen tuen toteutuneet kustannukset jaetaan sen ottaneille jäsenyhteisöille palkkasummien suhteessa.



Taloudellisen tuen piiriin kuuluu työ- ja virkasuhteessa tehty työ. Taloudellisen tuen piiriin eivät kuulu omais- ja perhehoitajat, luottamushenkilöt tai toimeksiantosopimukset.

## 2.6. 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.

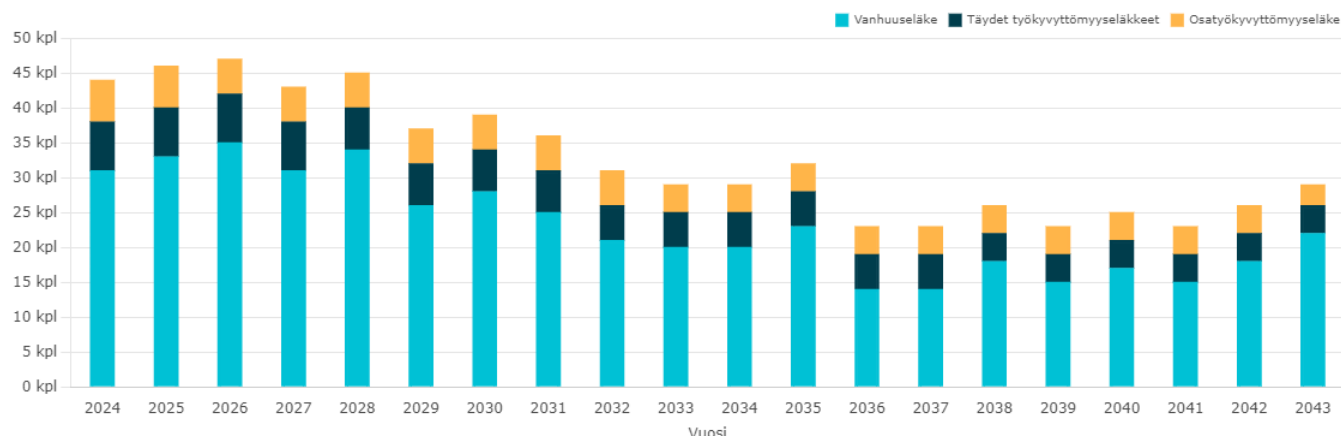
**Taulukko 8. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain**

Eläkelaji	Määrä 2023	Määrä 2022	Muutos henk.	Muutos- %	Keski- ikä, v.	Keski- iän muutos, v.	Osuus kai- kista eläk- keelle siirty- neistä, %
Vanhuuseläkkeet	17	28	-11	-39,28	64,61	-0,15	58,63
Täysi työkyvyttö- myyseläke	1	1	0	0	*	*	3,44
Täysi kuntoutustuki	3	3	0	0	*	*	10,34
Osatyökyvyttömyys- eläkkeet ja osakun- toutustuet	8	3	+5	+166,66	*	*	27,59
Yhteensä	29	35	-6	-17,14	*	*	100,0

Eläköitymisennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

## Kaavio 1. Eläköitymisennuste

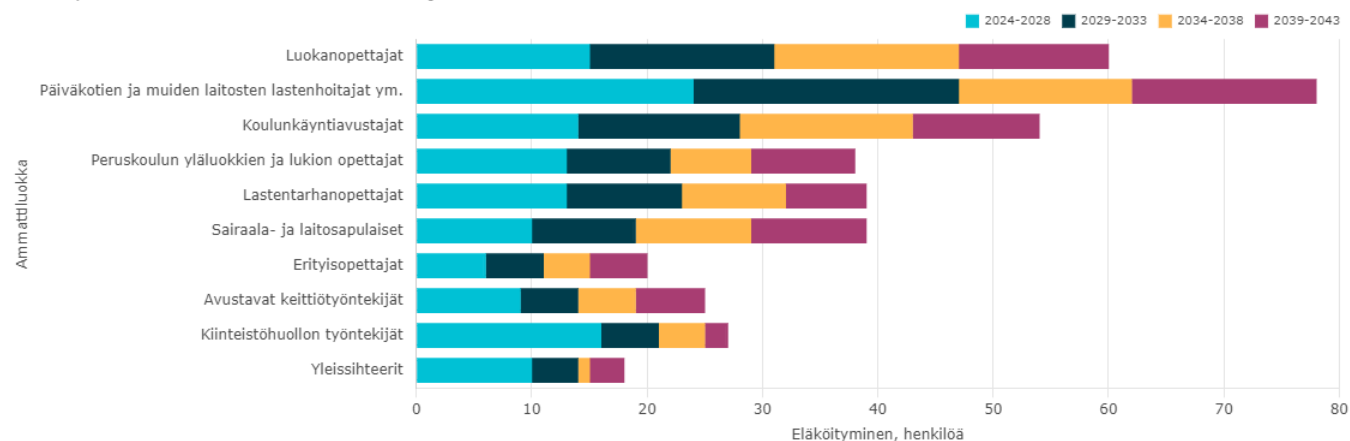
Eläköitymisennuste



## Kaavio 2. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

Ennustessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## 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 2023 yhteensä 1618 päivää ja koulutuskorvausta saatiin 32 088,18 € €.

### 3.1 Koulutus

Koulutus- ja osallistumismaksuihin oli talousarvioissa varattu koulutusmäärärahoja yhteensä 262 010,00 €. Koulutus- ja osallistumismaksuihin käytettiin 267 305,12 € (102 %). Koulutukseen käytetyt määrärahat eivät sisällä koulutuksesta mahdollisesti aiheutuneita päivärahoja, matkakorvauksia eivätkä palkkakustannuksia.

Koulutuksiin osallistui 904 henkilöä, mikä tekee keskimäärin 1,79 koulutuspäivää/henkilö (vakinaiset ja määräaikaiset). Koulutus- ja osallistumismaksut olivat keskimäärin 296 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 9. Koulutuksen suhteellinen jakauma aihealueittain**

Aihealueet	Osallistumiskerrat	Suhteellinen osuus (%)
Ammatillinen osaaminen	2411	62,60
Asiakaspalvelu	13	0,30
Johtaminen ja esimiestaidot	140	3,60
Kielikoulutus	3	0,10
Tietojärjestelmät ja tietoturva	287	7,50
Työhyvinvointi	271	7,00
Työsuojelu ja työturvallisuus	104	2,70
Veso-koulutus	622	16,20
Yhteensä	3851	100,00

### 3.2 Keskitetty koulutus

Vuonna 2023 talousarviossa oli varattu keskitettyä koulutusmäärärahaa 97 370 euroa, josta 40 000 € oli varattu organisaation toiminnan kehittämiseen. Koulutusmäärärahasta (57 370,00 €) käytettiin yhteensä 34 550,19 euroa. Toimintakate oli 60 %. Keskitetystä koulutusmäärärahasta maksetaan koulutus- ja osallistumismaksuja sekä lisäksi mahdollisia päivärahoja ja matkakorvauksia, mutta ei palkkakustannuksia.

**Taulukko 10. Keskitetyn koulutusmäärärahan toteuma ja toimintakate %**

KESKITETYT KOULUTUSMÄÄRÄRAHAT 2023	toteuma / €	toimintakate %
Laatukoulutukset	140,00	0,41
Esimieskoulutukset	0	0
Henkilöstöjärjestöt	2245,17	6,50
Työsuojelu (sis. ensiapukoulutukset)	4182,20	12,10
Tietojärjestelmäkoulutus	2075,00	6,00
Keskushallinto ja kehittämislautakunta	1055,49	3,05
Tulevaisuuslautakunta	8112,82	23,48
Rakennetun ympäristön lautakunta	292,59	0,85
Muut koulutukset	16446,92	47,60
Yhteensä	34 550,19	60,22

Keskitettyä koulutusmäärärahaa käytettiin mm. tietojärjestelmäkoulutuksiin sekä toimialojen omiin koulutuksiin. Koulutukset toteutettiin sekä lähi-, että 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 (korvausluokka KL I) sekä rajatut sairaanhoidon palvelut (korvausluokka KL II). Työterveyden toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon toiminnan kohdentuminen on määritelty jakautumaan ennaltaehkäisevään toimintaan KL I 60 % ja sairaanhoidolliseen toimintaan KL II 40 %. Vuoden 2023 osalta toteuma oli KL I 57 % ja KL II 43 %.

Työterveyspalveluiden tasoa nostettiin vuoden 2023 alusta lähtien huomattavasti. Henkilöstölle tuli mahdolliseksi hakeutua myös yleislääkäritasoiseen sairaanhoitoon, ml. pienet kirurgiset toimenpiteet (esim. Luomen poisto). Samalla laajennettiin laboratorionäytteiden kirjoa, jotta työterveyden laajennetut palvelut saataisiin hyödynnettyä mahdollisimman tehokkaasti. Lisäksi henkilöstölle mahdollistettiin etälääkäripalveluiden käyttö. 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. Keskeisiä tavoitteita työterveyshuollolle olivat vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja mielenterveysongelmien ehkäisy sekä työyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen. Tukitoimia työyhteisöille, joissa on koettu väkivallan uhkatilanteita/itseän kohdistuvaa väkivaltaa (opetus- ja varhaiskasvatus) jatkettiin edellisvuoden tapaan ja kehitimme eri toimintatapoja.

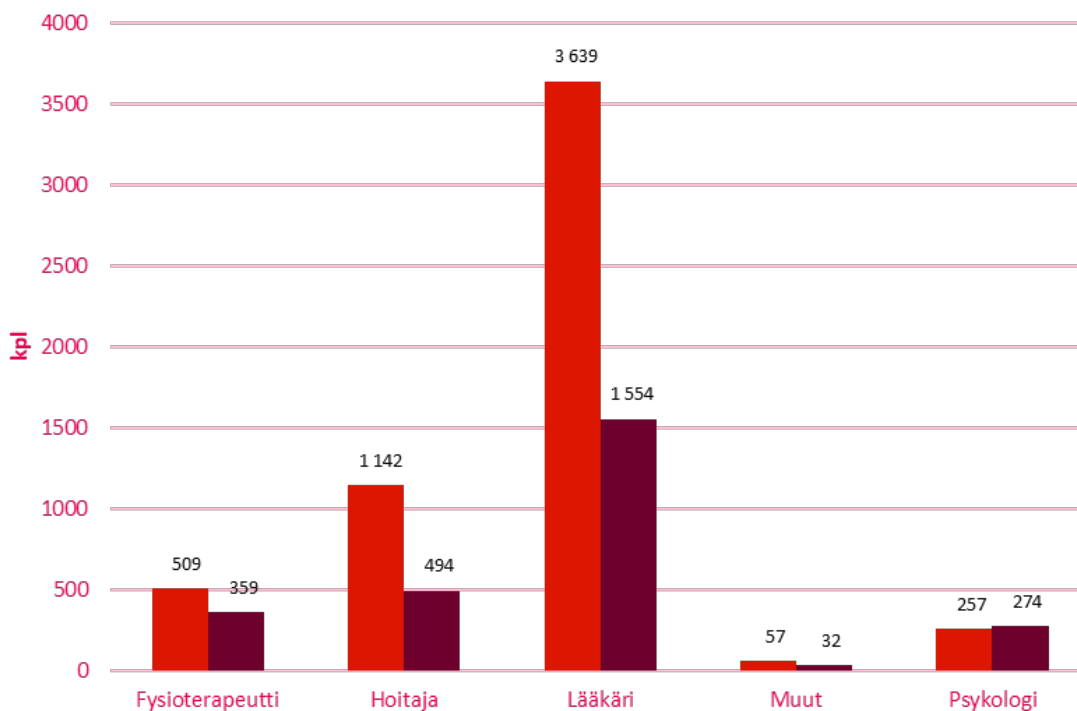
Tavoitteiden toteutumista seurataan neljännesvuosittain ohjausryhmässä ja tarvittaessa on mahdollista tehdä muutoksia palvelusopimukseen kustannusten hallinnan ja työterveyshuollon toimivuuden takaamiseksi. Työterveyshuoltopalvelut ovat kaikkien Raahen kaupungilla virka- ja työsuhteessa olevien henkilöiden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

Eryteisesti opetus- ja varhaiskasvatuksen henkilöstön henkinen kuormitus ja väkivallan uhka on kasvanut ja siihen on haettu yhdessä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa erilaisia tukikeinoja. Kuluneen vuoden aikana toteutettiin kysely, joka lähetettiin kaikille toimialan työntekijöille, jolla kartoitettiin väkivallan ja sen uhkan haittatekijöitä. Kyselyn pohjalta tullaan tehostamaan työntekijöiden tukitoimia työterveyden toimenpitein.

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 tekevillä. Työfysioterapeutin ohjanta- ja ergonomiakäynnit on koettu työkykyä tukeviksi ja mm. sairastavuus tuki- ja liikuntaelinvaijoissa on laskeutunut. Lisäksi yhteistoimintaa työterveyden ja Raahen kaupungin terveystuokunnanohjaajan kanssa tehostettiin.

Työterveyskäyntien kokonaismäärä oli kuluvalle kaudella 5604 käyntiä.

Kaavio 3. Työterveyskäynnit 2022–2023 (Tilasto: Pihlajalinna Raahе)



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	290	663	825	46	180
■ Vertailukaudella	227	361	544	22	138

Vastaanottokäyntien määrä on kasvanut laajennetun sairaanhoidon sopimuksen myötä.

#### 4.1 Työterveyshuollon kustannukset

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

Työnantaja voi saada Kelasta korvausta lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon ja vapaaehtoisen yleislääkäritasoisen sairaanhoidon kustannuksista. Korvaus haetaan jälkikäteen tilikausittain.

Työterveyshuollon Kelakorvattavat kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan:

- Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta
- Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Kelakorvattavien kustannusten lisäksi työterveyshuollosta aiheutuu ei-korvattavia (korvausluokka 0) kustannuksia. Näihin kustannuksiin sisältyvät esimerkiksi laajennetun työterveys sopimuksen mahdollistamat pientoimenpiteet sekä niiden yhteydessä toteutuneet hoitajakäynnit, influenssarokotukset, Mielen huoli –palvelu, moniammatilliset yhteistyöpalaverit sekä työpsykologin työnohjukset.

Kela vahvistaa laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Korvausluokille I ja II määritellään yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan korvausluokan I mukaiseen toimintaan. Korvausluokan II kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40% yhteisestä enimmäismäärästä.

Jos työnantaja on arvonlisäverovelvollinen, se voi vähentää arvonlisäverot verotuksessaan. Sen vuoksi Kela ei korvaa arvonlisäverojen osuutta. Lisäksi kuntatyönantaja saa verottajalta 5% laskennallisena palautuksena niiden palvelujen kustannuksista, jotka kunta on ostanut yksityiseltä terveydenhuollon palveluntuottajalta omalle henkilökunnalleen. Kuntatyönantajan tulee siis vähentää 5%:n palautusta vastaava määrä työterveyshuollon korvaushakemuksessa niistä kustannuksista, jotka ovat olleet verottajan ohjeen mukaan arvonlisäverottomia. 5% vähennystä ei tehdä korvausluokan I kustannuksiin lisätävistä ensiaputarvikkeiden ja ensiapukoulutusten verottomista kustannuksista.

**Taulukko 11. Raahen kaupungin työterveyshuollon kustannukset (veroton) vuosina 2022–2023:**

	2023	2022	muutos ed.vuoteen
Korvausluokka 0	44 577,80 €	15 395,00 €	+29 182,80 € (189,6 %)
Korvausluokka I	331 469,08 €	259 347,60 €	+72 121,48 € (27,8 %)
Korvausluokka II	250 831,72 €	76 052,12 €	+174 779,60 € (229,8 %)
Kustannukset yhteensä	626 878,60 €	350 794,72 €	+276 083,88 € (78,7 %)

**Taulukko 12. Kelakorvauksen määrä vuosina 2022–2023:**

	2023	2022
Korvausluokka I	189 188,54 €	148 045,03 €
Korvausluokka II	106 615,30 €	36 124,76 €
Korvauksen määrä yhteensä	295 803,84 €	184 169,79 €

Vertailtaessa edelliseen vuoteen Raahen kaupungin työterveyshuollon kustannuksia, joissa on huomioitu sekä Kelakorvauksen että korvausluokka I ja II osalta 5% palautusta vastaava määrä, voidaan todeta, että kustannukset ovat nousseet 152 161,88 eurolla (101,3%) edelliseen vuoteen verrattuna.

**Taulukko 13. Raahen kaupungin työterveyshuollon kustannukset (Kelakorvauksen ja 5 % laskennallisen palautuksen jälkeen) vuosina 2022-2023:**

	2023	2022	muutos ed.vuoteen
Korvausluokka 0	44 577,80 €	15 395,00 €	+29 182,80 € (189,6 %)
Korvausluokka I	126 125,69 €	98 696,69 €	+27 429,00 € (27,8 %)
Korvausluokka II	131 674,83 €	36 124,75 €	+95 550,08 € (264,5 %)
Kustannukset yhteensä	302 378,32 €	150 216,44 €	+152 161,88 € (101,3 %)

Kustannusten kasvu selittyy sillä, että työterveyspalveluiden tasoa nostettiin vuoden 2023 alusta lähtien huomattavasti mahdollistamalla henkilöstölle myös yleislääkäritasoisen sairaanhoitopalvelun käyttö.

#### 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 2023 olivat yhteensä 17286 kalenteripäivääpäivää, keskimäärin 14,7 päivää/ henkilö (2022: 20072 pv, 17,7 pv/ hlö). Sairaspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 2 786 kalenteripäivää. Laskennallinen säästö oli 975 100 euroa (350 €/päivä).

#### 4.3 Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat

Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan korvattujen työpaikatapaturmien määrä v. 2023 oli 37 ja korvattujen työmatkatapaturmien määrä 8. Korvattujen vahinkojen lukumäärä oli yhteensä 45. Korvattujen työtapaturmien määrä oli hieman kasvanut edellisestä vuodesta.



**Taulukko 14. Korvatut vahingot sattumisvuosittain**

	Korvatut vahingot sattumisvuosittain, kpl				
	2019	2020	2021	2022	2023
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	46	41	47	30	37
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	10	13	8	9	8
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	0	0	1	0
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>40</b>	<b>45</b>

Yli puolet työtapaturmista oli sattunut varhaiskasvatuksen ja opetustoimien toimipaikoissa. Huomattavaa on, että nämä tapaturmat olivat sattuneet jonkinasteiset väkivaltatapahtuman seurauksena. Muita tapahtumia työtapaturmissa olivat kaatuminen, kompuroida 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 5 vrk mittaiset kuntoremonttikurssit Härmän Kuntoutus Oy:ssä sekä Vuokatti Sport Resort Oy:ssä. Kurseille osallistui Raahen kaupungin henkilöstön (25 osallistujaa) lisäksi Raahen Energia Oy:n henkilöstöä. Työnantaja maksoi palkan kuntoremonttikurssin ajalta ja ainoastaan matkakustannukset jäivät osallistujan itsensä maksettaviksi.

KIILA-kuntoutukset:

Henkilöstölle järjestettiin kaksi KIILA-kuntoutusta yhteistyössä Kelan ja Taukokangas Kuntutus Oy:n kanssa. KIILA-kuntoutukset oli kohdennettu varhaiskasvatuksen ja opetustoimen henkilöstölle. Työnantaja maksoi palkan KIILA-kuntoutuksen ajalta ja ainoastaan matkakustannukset jäivät osallistujan itsensä maksettaviksi.

Liikunnallinen toiminta:

Raahen kaupungin henkilöstölle tarjottiin monipuolisia henkilöstöliikuntaetuja, kuten maksuton uintioikeus, maksuttomat kuntosalivuorot, henkilöstöjumppa, viikkoliikunta sekä BREAK PRO-taukoliikunta-sovellus.

Smartum -etu:

Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuettiin Smartum -edulla, jota henkilöstö pystyi käyttämään liikunta- ja kulttuuri- tai hierontapalveluihin. Smartum -etua tilattiin yhteensä 105 375 €:lla, josta työntekijöiden omavastuuosuus oli 50%.

## 4.5. Työhyvinvointikysely

Kaupungin henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely huhti- toukokuun aikana 2023. Kyselyn perusteella toimipisteet laativat omat, yksikkökohtaiset parantamissuunnitelmansa. Kyselyn toteutti raportteineen Webropol.

Kyselyn perusteella työhyvinvointi-indeksi oli edellisvuoden tapaan erinomaisella tasolla, ollen arviointiasteikolla 1-5, koko henkilöstön osalta 4. Työnantajan tekemiin työhyvinvoinnin panostuksiin oltiin tyytyväisiä. Esille nousseet kehityskohteet henkilöstöltä saadun palautteen perusteella olivat terveydestä huolehtiminen, työssäjaksamisen tukeminen ja työhyvinvointiin panostaminen, jotka olivat mainittuna myös vuoden 2022 kyselyssä. Esille nousseisiin kehityskohteisiin on tehty raportointijakson aikana merkittäviä parannuksia ja tehdään jatkuvia kehitystoimia.

## 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. Esittelijänä toimi henkilöstöpäällikkö.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana 6 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 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.

Työn psykososiaalinen kuormittavuus on lisääntynyt ja näkyy mm. vaara- ja uhkatilanneilmoitusten lisääntymisenä. Raahen kaupungin uhka- ja vaaratilanneilmoitukset tuotetaan OP Pohjolan riskienhallintapalvelun kautta. Vuonna 2022 raportoitii yhteensä 329 ilmoitusta, joista 146 kappaletta oli tehtävälukituksella vakava. Raportointijaksolla vastaava lukumäärä oli 472 ilmoitusta, joista vakavia oli 171 kappaletta. Edellä mainittujen ilmoitukset saapuvat lähes poikkeuksetta opetuksen ja varhaiskasvatuksen toimipisteiltä. Työntekijöitä ja työyhteisöjä on tuettu erilaisin työterveyden toimin ja havaittuihin ongelmiin pyritään aktiivisesti etsimään uusia tukitoimia. Työsuojelu ja työterveys tekivät väkivaltakyselyn varhaiskasvatuksen ja opetustoimen henkilöstölle, jonka tulokset sekä toimenpidesuositukset on toimitettu tulevaisuuslautakunnan käsittelyyn ja toimia varten.

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 2023 aikana Henkilöstöasioiden neuvotteluryhmässä neuvoteltiin mm. palkanmaksupäivien yhtenäistämisestä, määräaikaistamisten vakinaistamisesta, paikallisista järjestelyistä.

Yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut Raahen kaupungin työllisyyden hoidon henkilöstön siirtymisestä työllisyysalueelle 1.1.2025 aloitettiin syyskuussa. Työvoimapalveluiden järjestämisvastuu, rahoitus ja henkilöstö siirtyvät valtiolta kuntiin 1.1.2025. Uudistuksen tavoitteena on palvelurakenne, joka edistää parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöiden nopeaa työllistymistä ja lisää työ- ja elinkeinopalvelujen tuottavuutta, saatavuutta, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta.

Työllisyyden hoito kokonaisuudessaan siirtyy kuntiin, ei pelkästään henkilöasiakkaan palvelut. Siirtyviä palveluja ovat mm. henkilöasiakaspalvelut kokonaisuudessaan, elinkeino- ja yrityspalvelut, palveluhankinnat, osaamisen kehittäminen alueella, maksatus. Yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluja työllisyyden hoidon henkilöstön kanssa jatketaan vuonna 2024.

Raahen kaupungin palkkatyöryhmä aloitti työskentelynsä elokuussa. Palkkatyöryhmä muodostuu perusrungoltaan henkilöstöasioiden neuvotteluryhmästä. Palkkatyöryhmään kutsutaan tarvittaessa lisähenkilöitä asiantuntijajäsenenä, riippuen siitä, minkä toimialan henkilöstön palkkausasioita on kulloinkin käsiteltävänä. Palkkatyöryhmän tehtävänä on kaupungin palkkausjärjestelmän kokonaisvaltainen ja tasapuolinen kehittäminen, henkilökohtaisten lisien maksuperusteiden kehittäminen, eri sopimusalojen palkkausten tarkastelu ja mahdollisten palkkavääristymien sekä epäkohtien poistaminen. Lisäksi palkkatyöryhmä käsittelee ja antaa lausuntoja toimialoilta saapuviin palkantarkastusesityksiin, käsittelee ja lausuu eri toimialojen TVA-järjestelmiä, toimii TS-kehittämistyöryhmänä kunta-alan teknisen henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisesti sekä laatii esityksiä palkkauksen osalta veto- ja pitoimatekijöistä.

## 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 (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 15. Kunta-alan sopimuskorotukset 2023**

		KVTES	OVTES	TS	TTES	SOTE
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %	2,20 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä	0,40 % +	0,40 % +	0,40 % +	0,40 % +	0,40 % +
		0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 €/587 €	467 €/617 €	467 €	467 €	467 €

## 6.1 Henkilöstökulut

Vuoden 2023 tuloslaskelman mukaan henkilöstökulut olivat n. 53 miljoonaa euroa, mikä on 55 % kaupungin toimintakuluista. Henkilöstökulut kasvoivat talousarvioon nähden vajaalla 500 000 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 16. Henkilöstökulut tilinpäätöksessä**

Henkilöstökulut	2021	2022	2023
Talousarvio/ 1 000 euroa	49 973	50624	52964
Tilinpäätös/ 1 000 euroa	51 994	53770	53427
Poikkeama/ 1 000 euroa	-2 021	-3146	-463

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 17. Henkilöstökustannukset tilinpäätöksessä/ 1000 €**

Henkilöstökustannukset	2021	2022	2023
	1000 euroa	1000 euroa	1000 euroa
Palkat ja palkkiot	40 211	41 725	42 866
Sosiaaliturvamaksut (sis. tapaturmavakuutusmaksut)	963	957	987
Eläkevakuutusmaksut	10 053	10 252	8 697
Koulutus / keskitetty	44	37	37
Henkilökunnan virkistystoiminnan tukeminen	76	36	63
Henkilökunnan muistaminen	9	7	7
Yksityisen palveluntuottajan arvonlisäverovähennys	81	84	87
Raahen kaupungin kuntoutus	15	14	17
Kuntoutusrahat, sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset	616	677	609
Työllistämistuet	265	265	192
Muiden kuntien osuus kehittämiskeskuksen henkilöstömenoista	132	138	149

## 6.2 Eläkemenot

Työnantajat maksavat maksamiensa palkkojen perusteella palkkaperusteista eläkemaksua, joka sisältää työnantajakohtaisen työkyvyttömyyseläkemaksun. Lisäksi työnantajat maksavat erillistä eläkemenoperusteista maksua ennen vuotta 2005 kertyneiden, maksussa olevien eläkkeiden aiheuttamien eläkemenojen perusteella.

Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. 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 18. Kevalle maksetut KuEL-maksut ja %-osuus maksettujen palkkojen summasta.**

	Maksut ja palkkakustannukset/1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Palkkaperusteinen maksu	6 511 (6 373 v. 2022)	15,19
Eläkemenoperusteinen maksu	1 172 (3 153 v. 2022)	- (ei lasketa)

Kuntien eläkevakuutukselle maksetaan seuraavan vuoden eläkemaksuja ennakkona.

## 7. Johtopäätöksiä

Raahen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kokonaismäärä kasvoi edellisestä vuodesta 29 henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 23 henkilöllä ja määräaikaisten kasvoi 52 henkilöllä.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli noin 46 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 48,2 vuotta. Henkilöstöä eläköityy kaupungin palveluksesta tulevana 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.

Työantajan 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.

Työhyvinvointiraporttien pohjalta on tehty paljon parannuksia henkilöstön kokonaishyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii pitkäjänteistä yhteistyötä ja työkykyjohtamista, joka on myös yksi osa Raahen kaupungin strategiaa tuleville vuosille.

## 8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja

**Taulukko 19. Henkilöstöraportin tunnuslukuja.**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Henkilömäärä	1 111	1 139	1168
Vakinaisia	837	854	831
Määräaikaisia	274	285	337
Yli 50-vuotiaiden %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä	46,24	45,20	45,25
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuosina	61,7	62,99	64,61
Terveysperusteiset poissaolot / kalenteripäivää / henkilö	15,5	17,62	14,70
Koulutus / kalenteripäivää / henkilö	1,7	1,3	1,8
Koulutuskulut keskimäärin / € / henkilö	248	292	296
Henkilöstökulut / € / asukas	2 143	2 234	2245
Henkilöstön määrä /100 asukasta	4,6	4,7	4,9
Vakinaisen henkilöstön määrä / 100 asukasta	3,5	3,4	3,5
Asukasluku (KT:n tilasto)	24 260	24 072	23794

### Lähteet:

Henkilöstötietojärjestelmä HR-Master

Kevan tilastot

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Kuntarekry

Palkkausjärjestelmä Prima

Pihlajalinna Raahe

Raahen kaupungin talousarvio 2023 ja tilinpäätös 2023

Vakuutusyhtiö Pohjola, tilastot