



Henkilöstöraportti 2024

Yhteistyötoimikunta 9.4.2025, Henkilöstöjaosto 23.4.2025

Kaupunginhallitus 5.5.2025, Kaupunginvaltuusto 19.5.2025



Sisällys

Sisällys	2
1. Johdanto	3
2. Henkilöstö	5
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.2. Henkilöstön ikärakenne	7
2.3. Henkilöstön rekrytointi ja vaihtuvuus	9
2.4. Henkilöstöetuudet ja henkilöstön muistaminen	9
2.5. Turvaa työntekijöille ja omaisille	11
2.6. Eläköityminen	11
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	13
3.1. Koulutus	13
3.2. Keskitetty koulutus	13
4. Terveystieteellinen toimintakyky	14
4.1. Työterveyshuollon kustannukset	16
4.2. Terveystieteelliset poissaolot	18
4.3. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat	18
4.4. Työkykyä ylläpitävä toiminta	19
4.5. Työhyvinvointikysely	19
5. Yhteistoiminta	20
5.1. Yhteistyötoimikunta	20
5.2. Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio	21
5.3. Neuvottelutoiminta	22
6. Palkkaus- ja henkilöstökulut	22
6.1. Henkilöstökulut	23
6.2. Eläkemenot	24
7. Johtopäätöksiä	25
8. Henkilöstöraportin tunnuslukuja	26
Lähteet:	27

1. Johdanto

Edessäsi on vuoden 2024 henkilöstökertomus, johon on koottu keskeisimmät tunnusluvut henkilöstörakenteesta, henkilöstön tilasta, rekrytoinnista, työsuojelusta, työterveyshuollosta sekä henkilöstömenoista. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Se tuottaa tietoa sekä päättäjille ja ylemmälle johdolle, kuin myös esihenkilöille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Raahen kaupungin yksi keskeisistä haasteista on osaavan työvoiman saatavuus. Siksi on tärkeää panostaa Raahen kaupungissa henkilöstöjohtamiseen, henkilöstön työssä jaksamiseen, mutta myös henkilöstön pysyvyyteen sekä työnantajakuvaan. Se on osa kaupungin mainetta ja imagoa. Se on käsitystä siitä, millainen työpaikka Raahen kaupunki on. Positiivinen työnantajakuva syntyy organisaation sisältä rakentuen hyvästä johtamiskulttuurista, henkilöstöpolitiikasta, työnantajan arvomaailmasta, henkilöstön tasa-arvoisesta kohtelusta ja lähiesihenkilön kyvystä johtaa työyksikköään.

Kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja hyvällä työnantajakuvalla houkutellaan motivoitunutta ja pätevää työvoimaa. Yksilötasolla työssä viihtyvyyteen vaikuttavat kehittymisen ja itsensä toteuttamisen mahdollisuudet, työhön perehdyttäminen, oikeudenmukainen johtaminen, huomion kiinnittäminen onnistumisiin, hyvä työilmapiiri sekä toimiva viestintä.

Vuoden 2024 aikana on laadittu ja päivitetty useita toimintaohjeita. Kuluneena vuonna aloitettiin myös uusien HR-järjestelmien päivitystyö, joka takaa toimivien ja nykyaikaisten järjestelmien käyttöönoton vuoden 2025 syksyyn mennessä. Lisäksi uusittiin osa työajanseurantajärjestelmistä sekä päätettiin hankkia uusi vaarojen ja riskien arvioinnin työkalu.

Henkilöstön kouluttamista ja kouluttautumisen tukemista toteutettiin aikaisempaa laajemmin ja henkilöstö osallistui koulutuksiin hyvin. Esihenkilöille suunnattuja esihenkilöinfoja järjestettiin säännöllisesti ja niissä kerrottiin ajankohtaisista asioista ja tulevista suunnitelmista. Uutena koulutuksena ohjelmistoon otettiin erillinen esihenkilökoulutus, josta saadut kokemukset olivat erinomaisia. Esihenkilökoulutusta on tarkoitus toteuttaa jatkossakin ja tavoitteena on kouluttaa kaikki Raahen kaupungin esihenkilöt tulevien vuosien aikana. Työllisyysrahaston koulutuskorvaukset jaettiin edellisten vuosien tapaan käytettäväksi työhyvinvointiin toimipaikoilla.

Raahen kaupunki oli ehdolla Suomen aktiivisimmaksi työpaikaksi vuonna 2024. Henkilöstöliikuntaan onkin panostettu huomattavasti viime vuosien aikana ja kuluneen vuoden aikana uutena toimintana toimipisteille luotiin vapaaehtoisen liikuttajien verkosto. Henkilöstölle järjestettiin erilaisia yhteisöllisiä tapahtumia, mm. Terwahölkkä sekä erilaisia liikuntatapahtumia ja yhteinen kesäpäivätapahtuma. Työhyvinvointia liikuntaneuvonnasta-hanke jatkuu vielä vuoden 2025 loppuun saakka.

Kaupungin sisäilmatyöryhmä puuttui vuoden 2024 aikana havaittuihin ongelmiin ja etsi niihin ratkaisuja.

Raahen kaupungin henkilöstö on kaupungin palveluiden tärkein voimavara. Lämmin kiitos jokaiselle kaupungin työntekijälle arvokkaasta panoksesta meidän kaupunkimme eteen tehdystä työstä.



Henkilöstöpäällikkö Seppo Sarlin

2. Henkilöstö

Henkilöstön rakennetta kuvaavissa taulukoissa henkilöstömäärä ja rakennetiedot esitetään pääsääntöisesti 31.12.2024 (poikkileikkauspäivä) voimassa olleiden palvelussuhteiden määrän mukaan. Vakinaisiin palvelussuhteisiin luetaan myös ne viranhaltijat ja työsopimussuhteiset, jotka ovat vapaalla omasta tehtävästään ja hoitavat määräaikaisesti 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 31.12.2024 oli 1 096 henkilöä (vuonna 2023 henkilöstömäärä 1 168 hlöä).

Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi neljällä henkilöllä ja oli yhteensä 835 henkilöä vuoden lopussa. Määräaikaisen henkilöstön määrä puolestaan väheni 73 henkilöllä, joten määräaikaisia oli yhteensä 264 henkilöä. Miesten osuus henkilöstöstä oli 20,3 % ja naisten 79,7 % (vuonna 2023 miehet 19,4 % ja naiset 80,6 %).

Tilastokeskuksen mukaan Raahen asukasluku vuonna 2024 oli 23 571 asukasta (23 794 asukasta vuonna 2023). Kaupungin koko henkilöstön määrä sataa asukasta kohden oli 4,6 henkilöä (4,9 hlöä vuonna 2023) ja vakinaisen henkilöstön määrä 3,5 henkilöä (3,5 hlöä vuonna 2023).

Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelujaksotyypin mukaan (vakinaiset sisältää muuta tehtävää määräaikaisesti hoitavat)

Palvelussuhde 31.12.2024	2024	2023	Muutos%
Vakinaiset	835	831	0,48
Määräaikaiset	261	337	-22,55
- joista työllistettyjä	10	8	
Yhteensä	1 096	1 168	-6,16 %

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain palvelujaksotyypin mukaan/vakinaiset ja määräaikaiset (määräaikaiset sisältää muuta tehtävää hoitavat, jotka ovat vakinaisia)

Palvelussuhde 31.12.2024	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Muutos%
Kaupunginhallitus	30	4	34	6,25
Kehittämislautakunta	22	17	39	-4,88
Tulevaisuuslautakunta	546	236	782	-8,54
Rakennetun ympäristön ltk	208	33	241	0,42
Yhteensä			1096	

Taulukko 3. Henkilöstömäärä /koko- ja osa-aikainen

Palvelussuhde 31.12.2023	2024	2023	Muutos%
Kokoaikainen	966	1027	-5,94
Osa-aikainen. sivuvirka	130	143	-9,09
Yhteensä	1 096	1 168	

Henkilötyövuosien laskennassa on huomioitu vakinaisen henkilöstön palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet ja osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosi-työntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet toimialoittain/ vakinainen henkilöstö

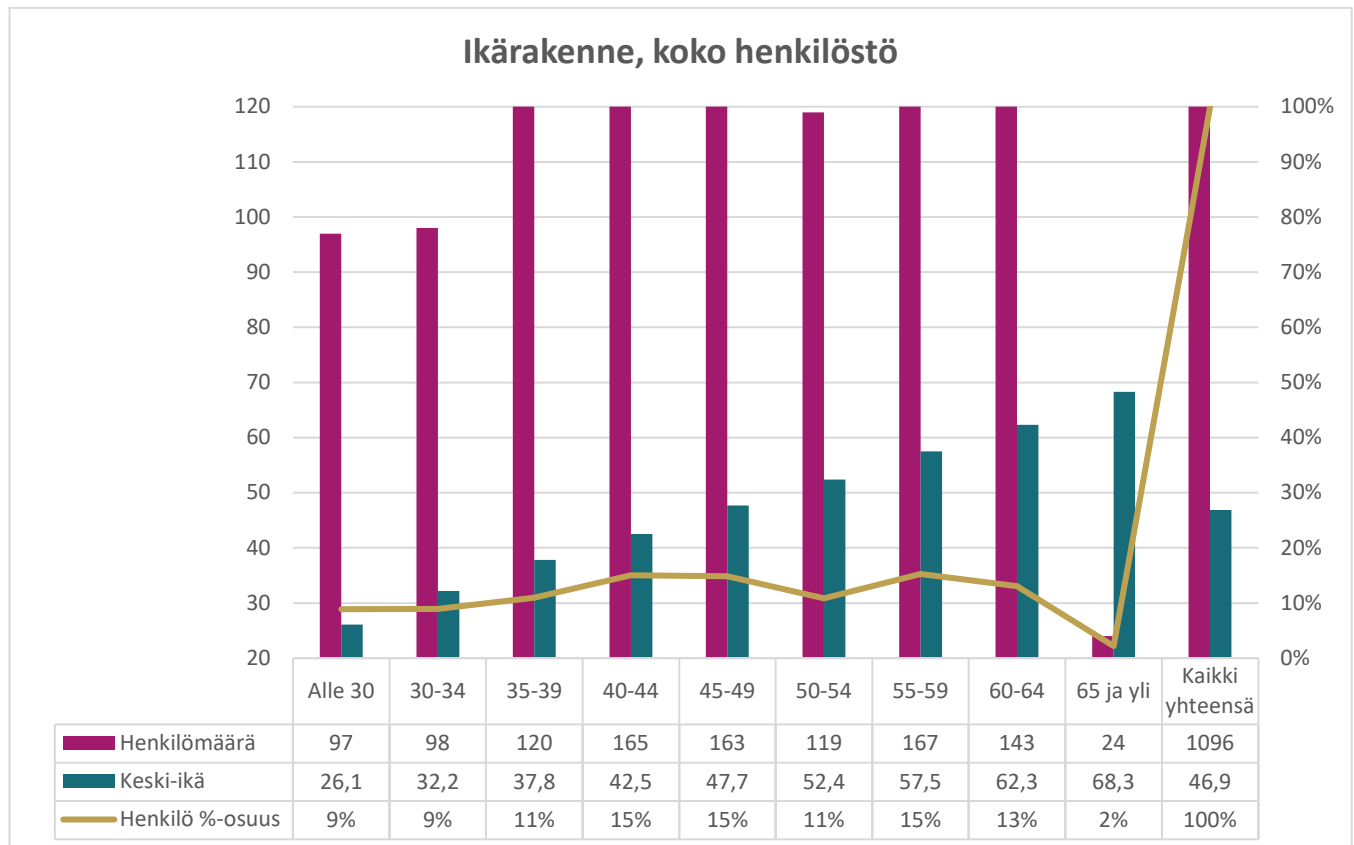
Palvelussuhde 1.1.-31.12.2024	Yhteensä	Muutos%
Kaupunginhallitus	25,53	7,63
Kehittämislautakunta	16,68	-37,64
Tulevaisuuslautakunta	438,53	-12,57
Rakennetun ympäristön lautakunta	166,34	-13,77
Yhteensä	647,08	-13,14

2.2. Henkilöstön ikärakenne

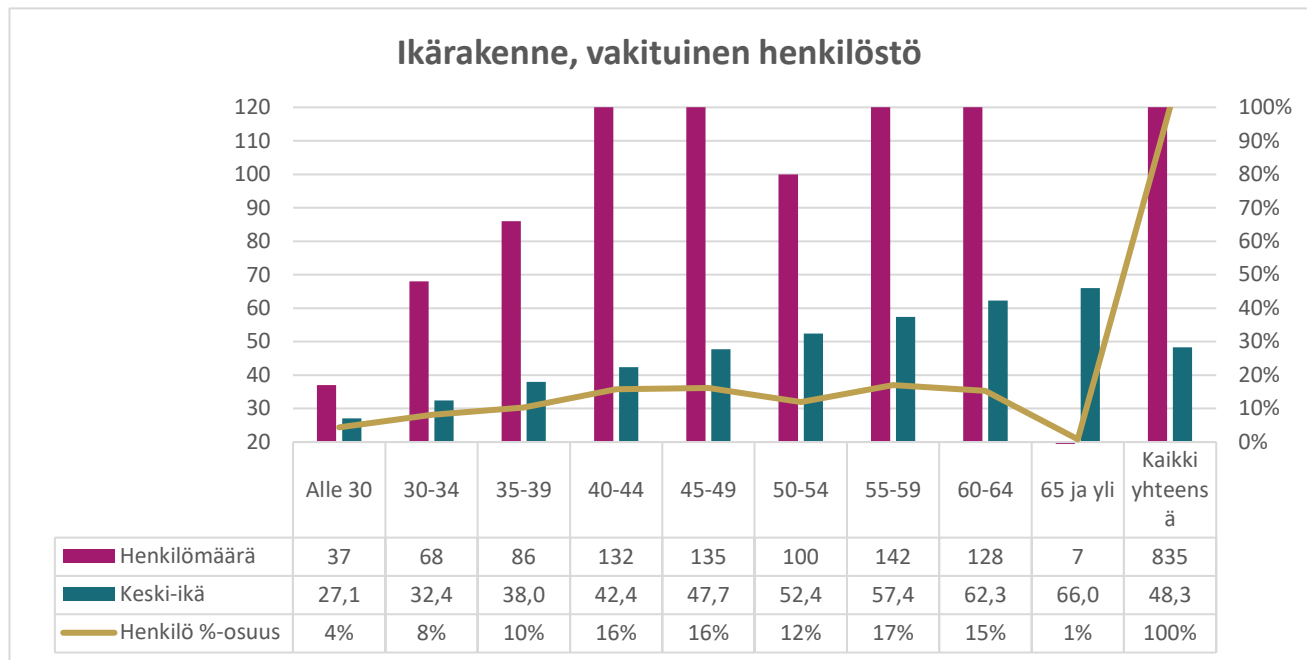
KT:n tilaston mukaan kunnallisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 45,3 vuotta.

Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta (46 vuotta vuonna 2023). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta (48,2 vuotta vuonna 2023). Sijaisten ja määräaikaisten keski-ikä oli 42,2 vuotta (41,2 vuotta vuonna 2023).

Kaavio 1. Koko henkilöstön ikärakenne 31.12.2024



Kaavio 2. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2024



Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä ammattiryhmittäin 31.12.2024

Ammattiryhmä	Henkilöstön määrä	Keski-ikä	%-osuus henkilöstöstä
Johtohenkilöstö	15	53,6	1,80 %
Hallinto- ja toimistohenkilöstö	78	49,9	9,34 %
Ruokapalveluhenkilöstö	41	49,1	4,91 %
Opetushenkilöstö	239	47,4	28,62 %
Koulujen muu henkilöstö	79	46,6	9,46 %
Kulttuuri ja vapaa-aika	49	46,9	5,87 %
Sos.toimen + kotipalvelun henkilöstö	4	61,0	0,48 %
Perhepäivähoitohenkilöstö	8	55,1	0,96 %
Päiväkotihenkilöstö	177	49,0	21,20 %
Tekninen henkilöstö	23	48,0	2,75 %
Tuntipalkkaiset	48	50,1	5,75 %
Siivoushenkilöstö	56	46,8	6,71 %
Kiinteistönhoitajat + talonmies-vahtimestarit	4	54,0	0,48 %
Muu henkilöstö	14	43,5	1,68 %
Yhteensä	835	48,3	100,00 %

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 172 työnhakuilmoitusta, joiden hakuaika päättyi vuoden 2024 aikana. Anonyymia rekrytointia käytettiin yhteensä neljä kertaa. Paikkoja oli kaikkiaan auki 414 ja hakemuksia jätettiin yhteensä 2306. Avoinna olleista rekrytoinneista kohdistui vakinaisiin tehtäviin 58 ja määräaikaisiin tehtäviin 356 (sisältää nuorten kesätyörekryn 200 tehtävää).

Hakijamäärältään suurin yksittäinen rekrytointi oli nuorten kesätyörekry, johon jätettiin hakemuksia 466 ja haettavissa oli kesätyöseteleitä ja kaupungin kesätyöpaikkoja yhteensä 200. Nykyisellä koululaisen 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 alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2024

Vakinaiset palvelussuhteet 2024	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	48	5,75
Päättyneet palvelussuhteet	24	2,87
- joista eläkkeelle siirtyi	19	2,28

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 ja kehonkoostumusmittauksia. Kuntokeidas Vesipekassa järjestettiin henkilöstölle myös ohjattua vesijumpppaa. Urheilutalo Raahelassa järjestettiin henkilöstölle ohjattua henkilöstöliikuntaa sekä tarjottiin maksuttomia kuntosalivuoroja joka päivälle. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää tunti viikossa työaikaa viikkoliikuntaan. Lisäksi henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus tilata Smartum –etua käyttöönsä 50 %:n omavastuulla.

Henkilöstön työkoneilla ja –puhelimilla oli käytössä BREAK PRO –taukoliikuntasovellus.

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

Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus hankkia työsuhdepolkupyörä. Vuoden lopussa leasingsopimus työsuhdepolkupyörästä oli voimassa 156 henkilöllä. Osa leasingsopimuksista oli ehtinyt jo päättyä, ja muutama pyörän lunastanut henkilö oli tehnyt jo uuden leasingsopimuksen.

Kaupungin henkilöstöllä, luottamushenkilöillä sekä kaupungilta eläkkeelle jääneillä oli mahdollisuus vuokrata Rokualla ja Vuokatissa sijaitsevia lomaosakkeita käyttöönsä. Vuonna 2024 Vuokatin lomaosakkeen käyttöaste oli 62,47 % (v.2023 65,75%) ja Rokuan lomaosakkeen 59,45% (v.2023 67,67%).

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

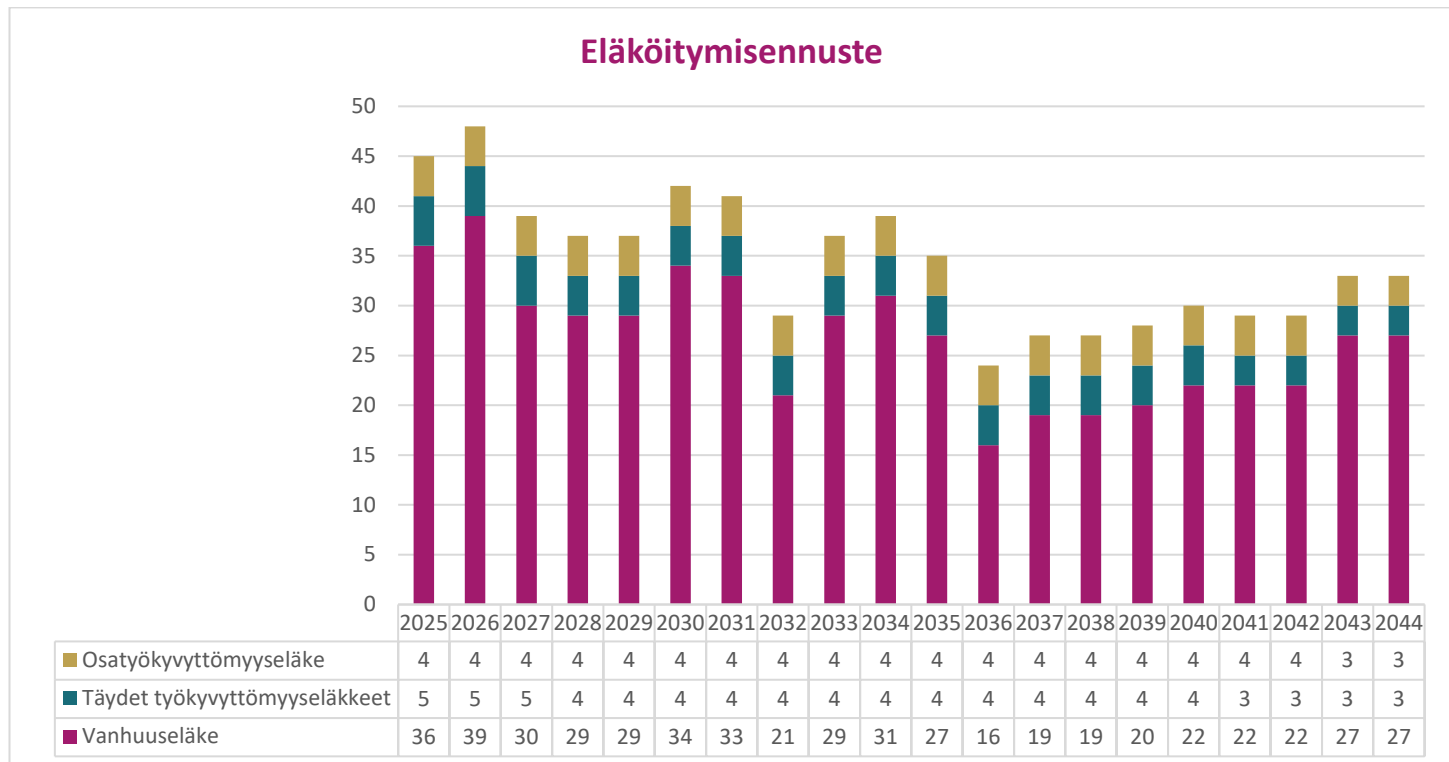
Kaikilla palkansaajilla on Suomessa työhön perustuva lakisääteinen työeläketurva. Raahen kaupungin henkilöstön eläketurvasta vastaa KEVA. Julkisten alojen eläkelain eli Juel'in piiriin kuuluvat virka- ja työsuhteiset henkilöt.

Taulukko 7. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain

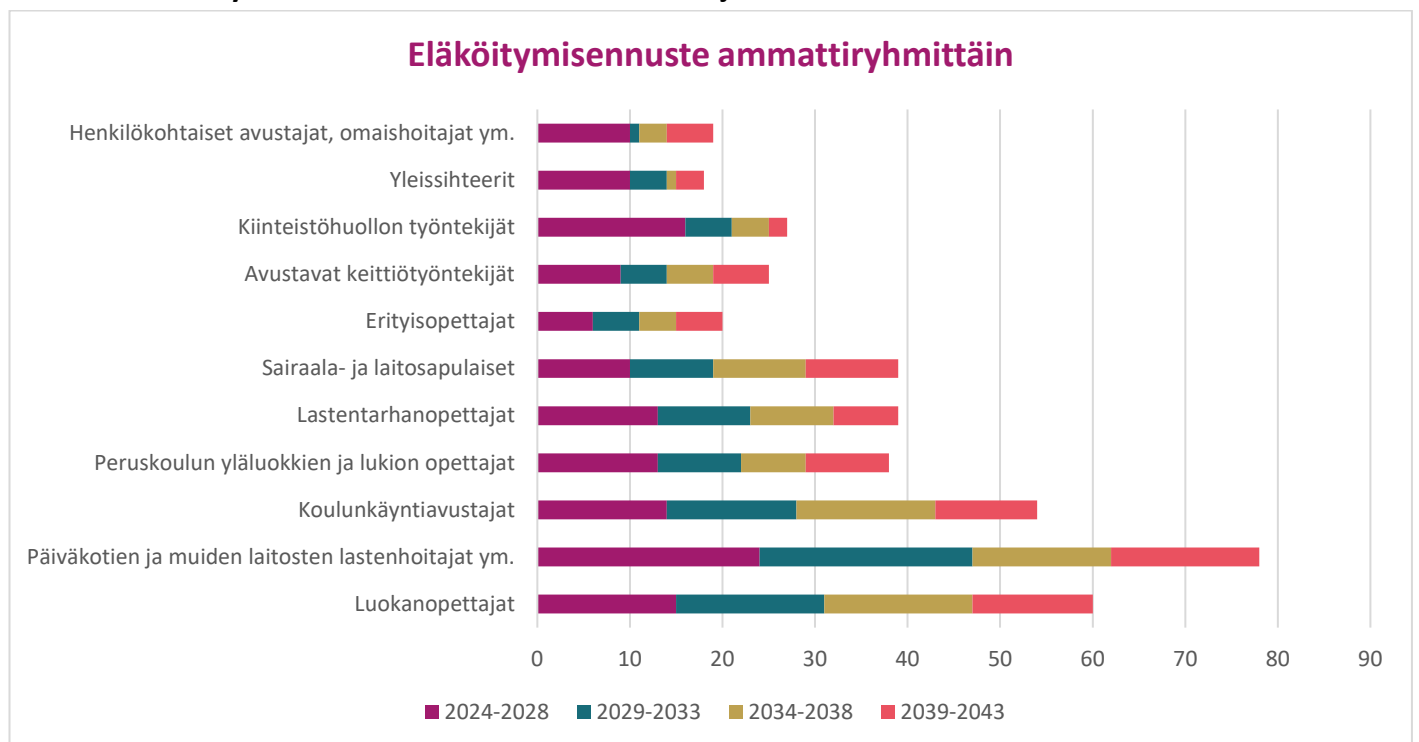
Eläkelaji	Määrä 2024	Määrä 2023	Keski-ikä, 2024	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, %
Vanhuuseläkkeet	22	17	65,23	59,46
Täysi työkyvyttömyyseläke	2	1	*	5,41
Täysi kuntoutustuki	6	3	48,65	16,22
Osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet	7	8	*	18,92
Yhteensä	37	29	*	100,0

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 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kaavio 3. Eläköitymisennuste



Kaavio 4. 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 2024 yhteensä 1304 päivää ja koulutuskorvausta saatiin 26 442,51 €.

3.1. Koulutus

Koulutus- ja osallistumismaksuihin oli talousarvioissa varattu koulutusmäärärahoja yhteensä 462 718,00 €. Koulutus- ja osallistumismaksuihin käytettiin 363 505,68 € (78,56 %). Koulutukseen käytetyt määrärahat eivät sisällä koulutuksesta mahdollisesti aiheutuneita päivärahoja, matkakorvauksia eivätkä palkkakustannuksia.

Koulutuksiin osallistui 826 henkilöä, mikä tekee keskimäärin 1,6 koulutuspäivää/henkilö (vakinaiset ja määräaikaiset). Koulutus- ja osallistumismaksut olivat keskimäärin 440 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 8. Koulutuksen suhteellinen jakauma aihealueittain

Aihealueet	Osallistumiskerrat	Suhteellinen osuus (%)
Ammatillinen osaaminen	2 007	59,57
Asiakaspalvelu	20	0,59
Johtaminen ja esimiestaidot	181	5,37
Kielikoulutus	9	0,27
Tietojärjestelmät ja tietoturva	373	11,07
Työhyvinvointi	69	2,05
Työsuojelu ja työturvallisuus	63	1,87
Veso-koulutus	647	19,20
Yhteensä	3 369	100,00

3.2. Keskitetty koulutus

Vuonna 2024 talousarviossa oli varattu keskitettyä koulutusmäärärahaa 99 496 euroa, josta 40 000 € oli varattu organisaation toiminnan kehittämiseen. Kokonaiskoulutusmäärärahasta käytettiin yhteensä 89 859 euroa ja toimintakate oli hieman yli 90 %. Keskitetystä koulutusmäärärahasta maksetaan koulutus- ja osallistumismaksujen lisäksi mahdollisia päivärahoja ja matkakorvauksia, mutta ei palkkakustannuksia.

Taulukko 9. Keskitetyn koulutusmäärärahan toteuma ja toimintakate %

KESKITETYT KOULUTUSMÄÄRÄRAHAT 2024	toteuma / €	toimintakate %
Kehittämislautakunta	348,68	0,35
Esihenkilökoulutukset	25 815,00	25,95
Työyhteisökoulutus	890,00	0,89
Henkilöstöjärjestöt	4 177,67	4,20
Työsuojelu	2 976,33	2,99
Keskushallinto	300,00	0,30
Tulevaisuuslautakunta	7 477,43	7,52
Muut koulutukset	3 231,00	3,25
Organisaation kehittäminen	44 646,02	44,87
Yhteensä	89 862,13	90,32

Keskitettyä koulutusmäärärahaa käytettiin mm. esihenkilökoulutuksiin, koko kaupungin yhteisiin työyhteisötaito- ja hyvinvointikoulutuksiin sekä toimialojen koulutuksiin. Koulutukset toteutettiin sekä lähi-, että etäkoulutuksina sähköisiä kokousjärjestelmiä hyödyntäen.

4. Terveydellinen toimintakyky

Raahan 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 2024 osalta toteuma oli KL I 53 % ja KL II 47 %.

Henkilöstölle mahdollistettiin myös yleislääkäritasoisien sairaanhoitopalvelun käyttö. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää etälääkäripalvelua sekä Mielen huoli -palvelua.

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 työterveysyhteistyölle olivat vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveysongelmien ehkäisy, työyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen, sairauspoissaolojen seuranta ja vähentäminen sekä psykososiaalisen tuen tarjoaminen eri yksiköihin. Tukitoimia työyhteisöille, joissa on koettu väkivallan uhkatilanteita/aggressiivista käytöstä (opetus- ja varhaiskasvatus) jatkettiin edellisvuoden tapaan ja kehitimme erilaisia toimintatapoja.

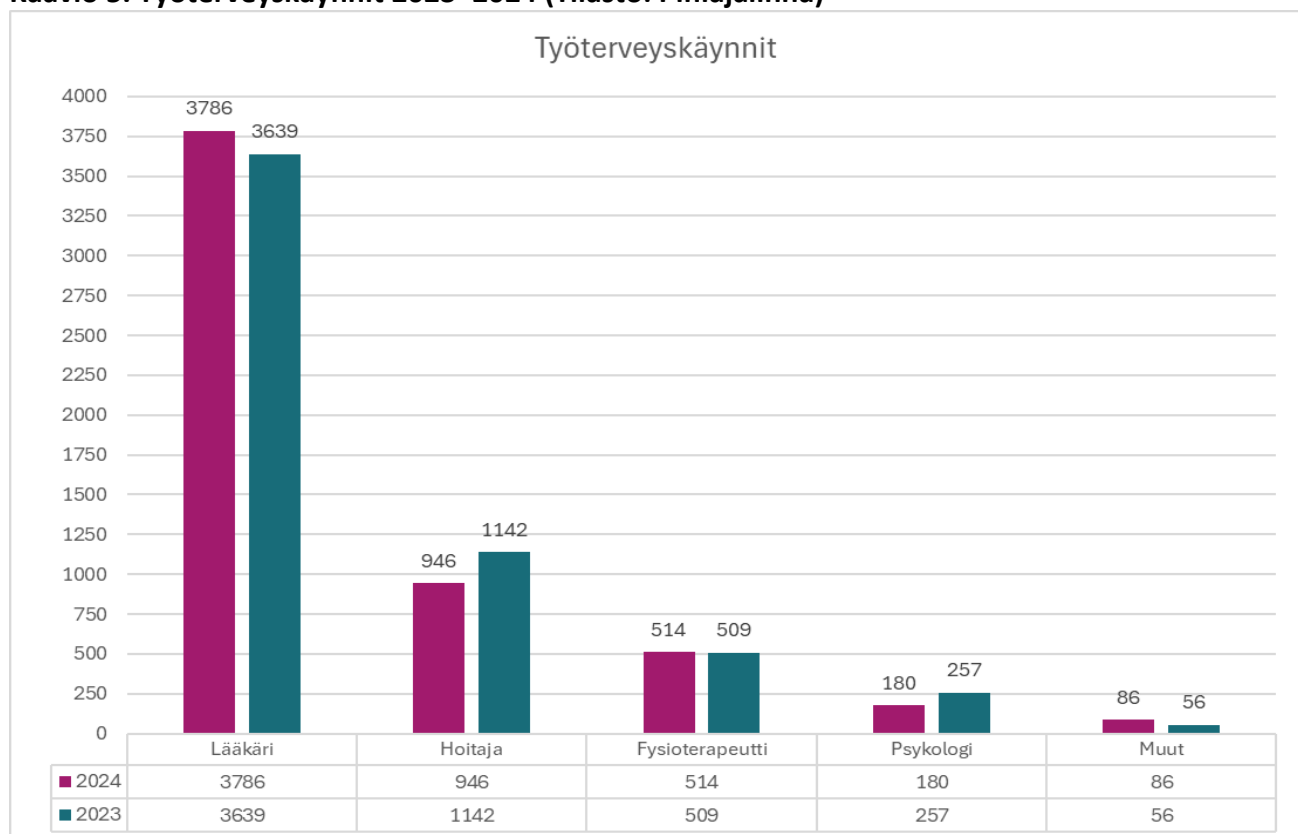
Tavoitteiden toteutumista seurataan neljännesvuosittain ohjausryhmässä ja tarvittaessa on mahdollista tehdä muutoksia palvelusopimukseen kustannusten hallinnan ja työterveyshuollon toimivuuden takaamiseksi. Työterveyshuoltopalvelut ovat kaikkien Raahen kaupungilla virka- ja työsuhteessa olevien henkilöiden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

Erityisesti opetus- ja varhaiskasvatushenkilöstön henkinen kuormitus ja väkivallan uhka on kohonnut ja siihen on haettu yhdessä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa erilaisia tukikeinoja.

Raahen kaupungin henkilöstön keski-ikä on korkea ja tämä lisää osaltaan tuki- ja liikuntaelinoireiden esiintymistä ja riskiä erityisesti fyysisesti kuormittavassa työssä. Tuki- ja liikuntaelinvaivoja esiintyy myös nuoremmilla työntekijöillä ja staattista työtä tekevillä. Työfysioterapeutin ohjanta- ja ergonomiakäynnit on koettu työkykyä tukeviksi ja mm. sairastavuus tuki- ja liikuntaelinvaivoissa on laskeutunut. Lisäksi yhteistoimintaa työterveyden ja Raahen kaupungin terveystieteidenohjaajan kanssa tehostettiin entisestään.

Työterveyskäyntien kokonaismäärä oli kuluvalla kaudella 5512 (v.2023: 5603) käyntiä.

Kaavio 5. Työterveyskäynnit 2023–2024 (Tilasto: Pihlajalinna)



4.1. Työterveyshuollon kustannukset

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

Työnantaja voi saada Kelasta korvausta lakisääteisen ehkäisevän työterveyshuollon ja vapaaehtoisen yleislääkäritasoisien 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, terveys-tarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta
- Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoi-sen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

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

Kela vahvistaa laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaa-viksi. Korvausluokille I ja II määritellään yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli KL I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää koko-naan KL I mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli KL II kustannuksia voidaan huomioida, jos eni-mäismäärää on jäljellä KL I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40% yhteisestä enimmäismää-rästä.

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 verot-tajan ohjeen mukaan arvonlisäverottomia. 5% vähennystä ei tehdä KL I kustannuksiin lisättävistä en-siaputarvikkeiden ja ensiapukoulutusten verottomista kustannuksista.

Taulukko 10. Raahen kaupungin työterveyshuollon kustannukset (veroton) vuosina 2023-2024.

	2023	2024	muutos ed.vuoteen
KL 0	44 577,80 €	45 253,64 €	+675,84 € (1,52 %)
KL I	331 469,08 €	418 286,24 €	+86 817,16 € (26,19 %)
KL II	250 831,72 €	376 501,25 €	+125 669,53 € (50,10 %)
Kustannukset yhteensä	626 878,60 €	840 041,13 €	+213 162,53 € (34,00 %)

Taulukko 11. Kelakorvauksen määrä vuosina 2023–2024.

	2023	2024 (arvio)
KL I	189 188,54 €	238 724,43 €
KL II	106 615,30 €	71 542,97 €
Korvauksen määrä yhteensä	295 803,84 €	310 267,41 €

Vertailtaessa edelliseen vuoteen Raahen kaupungin työterveyshuollon kustannuksia, joissa on huomioitu Kelakorvauksen (vuoden 2024 osalta arvio Kelakorvauksen määrästä) sekä KL I ja KL II osalta 5% palautusta vastaava määrä, voidaan todeta, että kustannukset ovat nousseet 188 158,16 eurolla (62,23 %) edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 12. Raahen kaupungin työterveyshuollon kustannukset (Kelakorvauksen ja 5 % laskennallisen palautuksen jälkeen) vuosina 2023-2024.

	2023	2024	muutos ed.vuoteen
KL 0	44 577,80 €	45 253,64 €	+675,84 € (1,52 %)
KL I	126 125,69€	159 149,62€	+33 023,93€ (26,18 %)
KL II	131 674,83 €	286 133,22€	+154 458,39€ (117,30%)
Kustannukset yhteensä	302 378,32 €	490 536,48€	+188 158,16€ (62,23 %)

Kustannusten kasvua selittää mm. kuvantamistutkimusten sekä työpaikkaselvitysten lisääntynyt määrä.

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 2024 olivat yhteensä 13 896 kalenteripäivääpäivää, keskimäärin 12,7 päivää/ henkilö (2023: 17286 pv, 14,7 pv/ hlö). Sairaspoissaolot vähenivät edellisestä vuodesta 3 390 kalenteripäivää. Laskennallinen säästö oli 1 254 300 euroa (370 €/päivä).

4.3. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat

Vakuutusyhtiö Pohjolan tilastojen mukaan korvattujen työpaikkatapaturmien määrä v. 2024 oli 32 ja korvattujen työmatkatapaturmien määrä 10. Korvattujen vahinkojen lukumäärä oli yhteensä 42. Korvattujen työtapaturmien määrä oli hieman vähentynyt edellisestä vuodesta.

Taulukko 13. Korvatut vahingot sattumisvuosittain

	Korvatut vahingot sattumisvuosittain, kpl				
	2020	2021	2022	2023	2024
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	41	47	30	37	32
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	13	8	9	8	10
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	0	1	0	0
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	54	55	40	45	42

Yli puolet työtapaturmista oli sattunut varhaiskasvatuksen ja opetustoimien toimipaikoissa. Huomattavaa on, että nämä tapaturmat olivat sattuneet jonkinasteiset väkivaltatapahtuman seurauksena. Muita tapahtumia työtapaturmissa 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.

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 kaksi 5 vrk mittaista kuntoremonttikurssia: huhtikuussa Rovaniemellä (Santasport Lapin Urheiluopisto) ja marraskuussa Vuokatissa (Vuokatti Sport Resort Oy). Kuntoremonttikurssille osallistui Raahen kaupungin henkilöstön (25 osallistujaa) lisäksi Raahen Energia Oy:n sekä Raahen Vesi Oy:n henkilöstöä. Työnantaja maksoi palkan kuntoremonttikurssin ajalta ja ainoastaan matkakustannukset jäivät osallistujan itsensä maksettaviksi.

KIILA-kuntoutukset:

Henkilöstölle vuonna 2023 järjestetyt varhaiskasvatuksen ja opetustoimen KIILA-kuntoutukset jatkuivat vielä vuoden 2024 aikana. 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, ohjattu henkilöstö- ja vesijumppa, viikkoliikunta sekä BREAK PRO-taukoliikuntasovellus.

Smartum -etu:

Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuettiin Smartum -edulla, jota henkilöstö pystyi käyttämään liikunta- ja kulttuuri- tai hierontapalveluihin. Smartum -etua tilattiin yhteensä 69 575,00 €:lla, josta työntekijöiden omavastuuosuus oli 50%.

Lisäksi työyksiköt saivat käyttää työkykyä ja työhyvinvointia tukevaan toimintaan työaikaa 4h vuodessa/henkilö sekä rahaa 20,00€/henkilö yksiköiden omilta kustannuspaikoilta. Myös Työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus (32 039,64 €) ohjattiin käytettäväksi tyhy-toimintaan.

4.5. Työhyvinvointikysely

Henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely maaliskuussa 2024. Kyselyn sekä raportoinnin toteutti Webropol Oy. Työhyvinvointikyselyn perusteella toimipisteet laativat omat yksikkökohtaiset parannussuunnitelmansa.

Kyselyn perusteella työhyvinvointi-indeksi oli edellisvuoden tapaan erinomaisella tasolla, ollen koko henkilöstön osalta 4 (arviointiasteikolla 1–5). Työnantajan tekemiin työhyvinvoinnin panostuksiin oltiin tyytyväisiä. Henkilöstöltä saadun palautteen perusteella esille nousseet kehityskohteet liittyivät lähinnä työtilanteeseen.

Työtilanteen koettiin saavan aikaan negatiivisesti vaikuttavaa stressiä. Myös työtahtiin ja työtilanteeseen vaikuttaminen koettiin haasteellisena.

Esille nousseisiin kehityskohteisiin tehdään jatkuvia kehitystoimia ja niitä pyritään aktiivisesti parantamaan.

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 2024 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 terveellisuutta 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. Pohjolan Vakuutusten verkkopalvelun kautta on vuoden 2024 aikana saapunut yhteensä 791 uhka- ja vaaratilanneilmoitusta, joista lähes kaikki koskevat aiempien vuosien kaltaisesti koulussa tai varhaiskasvatuksessa tapahtuneita tilanteita. Tehtyjen ilmoitusten määrä on kasvussa.

Työntekijöiden kokemukset tilanteiden haitallisuudesta vaihtelevat vakavasta lievään (vakava 188, kohtalainen 276, lievä 174, positiivinen 6, ei määritetty 147). Ilmoitetuissa tilanteissa henkilöstö useimmiten suojelee muita lapsia tai uhkaavasti käyttäytyvää itseään tai ovat itse uhkaavan käytöksen kohteena. Tilanteissa ilmenee myös nuorten ja jopa alle kouluikäisten itsetuhoista käytöstä.

Väkivalta tai sen uhka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Asiaan on syytä kiinnittää huomiota edelleen jatkossa pyrkimyksenä vähentää uhka- ja vaaratilanteita Raahen kaupungin eri toimipisteissä.

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 2024 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.

Työvoimapalvelut kokonaisuudessaan siirtyivät 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 2025.

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 palkkavääritysten 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 pitovoimatekijöistä.

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 14. Kunta-alan sopimuskorotukset 2024

		KVTES	OVTES	TS	TTES	SOTE
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)		0,40 %	0,119 %		0,40 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	2,27 %	2,27 %	2,27 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	0,4% + 0,33% = 0,73 %	0,4% + 0,33% = 0,73 %	0,4% + 0,33% = 0,73 %	0,4% + 0,33% = 0,73 %	0,4% + 0,33% = 0,73 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,6% + 0,4% = 1 %	0,60 %	0,6% + 0,281% = 0,881 %	0,6% + 0,4% = 1 %	0,60 %
1.10.2024	Yhteensovittamiserä (paikallinen erä)					2,50 %

6.1. Henkilöstökulut

Vuoden 2024 tuloslaskelman mukaan henkilöstökulut olivat noin 52 miljoonaa euroa, mikä on 54 % kaupungin toimintakuluista. Henkilöstökulut pienenevät talousarvioon nähden 1 580 000 eurolla.

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

Taulukko 15. Henkilöstökulut tilinpäätöksessä

Henkilöstökulut	2024	2023	2022
Talousarvio/ 1 000 euroa	53 593	52 964	50 624
Tilinpäätös/ 1 000 euroa	52 013	53 427	53 770
Poikkeama/ 1 000 euroa	1 580	-463	-3 146

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 16. Henkilöstökustannukset tilinpäätöksessä/ 1000 €

Henkilöstökustannukset	2024	2023	2022
Palkat ja palkkiot	42 491	42 866	41 725
Sosiaaliturvamaksut (sis. tapaturmavakuutusmaksut)	809	987	957
Eläkevakuutusmaksut	8 254	8 697	10 252
Koulutus / keskitetty	89	35	37
Henkilökunnan virkistystoiminnan tukeminen	45	63	36
Henkilökunnan muistaminen	7	7	7
Yksityisen palveluntuottajan arvonlisäverovähennys	87	87	84
Raahan kaupungin kuntoutus	21	17	14
Kuntoutusrahat, sairausvakuutus- ja tapaturmakorvaukset	649	609	677
Työllistämistuet	193	192	265
Muiden kuntien osuus kehittämiskeskuksen henkilöstömenoista	126	149	138

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 17. Kevalle maksetut KuEL-maksut ja %-osuus maksettujen palkkojen summasta.

	Maksut ja palkkakustannukset/ 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Palkkaperusteinen maksu	6 242 (2023: 6 511)	
Tasausmaksu	1 435 (2023: 1 466)	- (ei lasketa)

Kuntien eläkevakuutukselle maksetaan seuraavan vuoden eläkemaksuja ennakkona.

7. Johtopäätöksiä

Henkilöstön tyytyväisyys on kokonaisuudessaan Raahen kaupungissa erinomaisella tasolla. Vuoden 2024 Työhyvinvointikyselyn perusteella HTI oli 4.0.

Osaindeksit



Raahen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli noin 47 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä on 48,3 vuotta. Henkilöstöä eläköityy kaupungin palveluksesta tulevana vuosina useita kymmeniä vuosittain, joten ns. ”hiljaisen tiedon” siirtymiseen ja ennakkoivaan rekrytointiin on kiinnitettävä huomiota. Lisäksi kaupungin taloustilanne vaatii tarkan pohdinnan jokaisen uuden rekrytoinnin osalta.

Kaupunki on panostanut ja panostaa jatkossakin henkilöstönsä kouluttamiseen. Vuonna 2024 pidettiin koulutuksia eri henkilöstöryhmille ja räätälöimme Raahen esihenkilöille suunnitellun esihenkilökoulutuksen, josta saimme erinomaisen palautteen osallistujilta. Tulemme edelleen kehittämään koulutusten laadullista osuvuutta ja määrärahojen tarkkaa käyttöä.

Työterveyshuollon painopisteenä on ollut ennaltaehkäisevä toiminta, joilla on saatu sairauspoissaolot 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 ja erityisesti mielenterveyteen liittyvissä sairauspoissaoloissa.

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 18. Henkilöstöraportin tunnuslukuja.

	2024	2023	2022
Henkilömäärä	1096	1168	1 139
Vakinaisia	835	831	854
Määräaikaista	261	337	285
Yli 50-vuotiaiden %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä	45,15	45,25	45,20
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuosina	65,23	64,61	62,99
Terveysperusteiset poissaolot / kalenteripäivää / henkilö	12,7	14,70	17,62
Koulutus / kalenteripäivää / henkilö	1,6	1,8	1,3
Koulutuskulut keskimäärin / € / henkilö	440	296	292
Henkilöstökulut / € / asukas	2 206	2 245	2 234
Henkilöstön määrä /100 asukasta	4,6	4,9	4,7
Vakinaisen henkilöstön määrä / 100 asukasta	3,5	3,5	3,4
Asukasluku	23 571	23 794	24 072

Lähteet:

Henkilöstötietojärjestelmä HR-Master

Kevan tilastot

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Kuntarekry

Palkkausjärjestelmä Prima

Pihlajalinna Raahe

Raahen kaupungin talousarvio 2024 ja tilinpäätös 2024

Vakuutusyhtiö Pohjola, tilastot