

Rauman kaupungin henkilöstöraportti
vuodelta 2005

SISÄLLYSLUETTELO

I JOHDANTO.....	2
II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	2
- kaupungin koko henkilöstö	2
- henkilöstön määrä hallintokunnittain	3
III HENKILÖSTÖRAKENNE	3
- henkilöstön ikärakenne	3
- henkilöstön keski-ikä	5
- henkilöstön sukupuolijakauma	6
- henkilöstön vaihtuvuus	7
- rekrytointi	8
IV KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN	8
- koulutuspäivät ja kustannukset	9
- omaehtoinen koulutus	10
- oppisopimuskoulutus	10
- muu koulutus	10
- kehittämishankkeet ja uudet toimintatavat.....	11
V HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	11
- palkkamenot	11
- muut henkilöstömenot	12
VI HENKILÖSTÖN TILA	13
- sairauspoissaolot	13
- työtaturmat	16
- henkilöstön jaksaminen	18
- kehityskeskustelut	19
VII ELÄKKEELLE SIIRTYMISET	19
VIII TOIMENPITEET VUODEN 2004 TYÖILMAPIIRIKARTOITUKSEN JOHDOSTA	20
- jatkotoimenpiteet	20
- toimenpiteet hallintokunnissa	21

I JOHDANTO

Rauman kaupungissa on vuodesta 1998 lähtien laadittu henkilöstötilinpäätös, joka on tarkastuslautakunnan esityksen mukaisesti liitetty osaksi Rauman kaupungin vuosikertomusta. Vuonna 2004 kunta-alalle annetun henkilöstövoimavarojen arviointia ja raportointia koskevan henkilöstöraporttisuosituksen mukaan henkilöstöraportoinnin ja -arvioinnin olennaisimpana tehtävänä on kunnan strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä parantaminen. Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Se toimii perustana keskustelulle, jota käyvät luottamushenkilöt, kunnan johto, esimiehet ja henkilöstö.

Rauman kaupungin vuoden 2005 henkilöstöraportti noudattaa soveltuvin osin annettua suositusta ja sisältää entiseen tapaan tietoja mm. henkilöstön lukumäärästä, ikärakenteesta, koulutuksesta ja kehittämisestä, henkilöstökustannuksista ja poissaoloista. Siinä on myös tietoa henkilöstön työkykyä ylläpitävästä toiminnasta ja eläkkeelle siirtymisistä sekä raportti työilmapiirin parantamiseksi hallintokunnissa tehdyistä toimenpiteistä

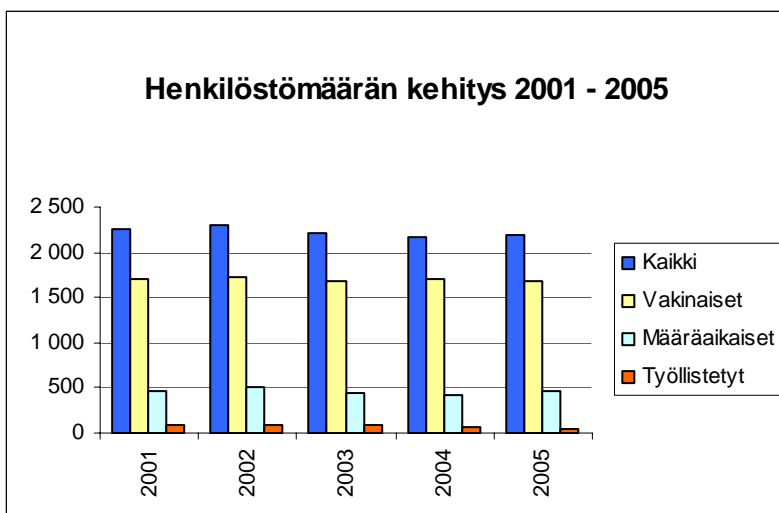
II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

1. Kaupungin koko henkilöstö

Rauman kaupungin vakinaisen henkilöstön kokonaismäärässä 90-luvulla alkanut lasku pysähtyi vuonna 1999. Vuoden 2005 aikana tapahtui kuitenkin taas vähennystä ja vakinaisen henkilöstön määrä laski 19 työntekijällä. Vuoden 2005 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 1.680 vakinaista työntekijää. Vakinaisten tuntipalkkaisten työntekijöiden lukumäärä oli 142 (v. 2004 150).

Vuoden lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 2.190 työntekijää, mikä on 19 työntekijää enemmän kuin edellisellä vuonna. Ei vakinaisesta 510 (v. 2004 472) työntekijästä sijaisia oli 193 (v. 2004 145), muita määräaikaisia työntekijöitä 265 (v. 2004 265) ja työllistettyjä 52 (v. 2004 62). Työllistettyjen määrä on vuosi vuodelta vähentynyt.

Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2001 – 2005



Vakinaisesta henkilöstöstä oli kokoaikaisia 417 (v. 2004 431) miestä ja 1.115 (v. 2004 1.106) naista eli yhteensä 1.532 (91,2 %). Osa-aikaisia oli 25 (v. 2004 29) miestä ja 123 (v. 2004 133) naista eli yhteensä 148 (8,8%)

2. Henkilöstön määrä hallintokunnittain

Hallinnonaloittain tarkasteltuna eniten henkilöstöä oli sosiaalitoimessa (532) ja opetustoimessa (512). Teknisessä toimessa oli 314 ja keskusvirastossa 162 vakinaista työntekijää. Kaikissa muissa hallintokunnissa oli alle 100 työntekijää. Pienin työntekijämäärä (14) oli edelleen ympäristötoimessa.

Henkilöstön määrä hallintokunnittain 2001 – 2005 (tilanteen 31.12. mukaan)

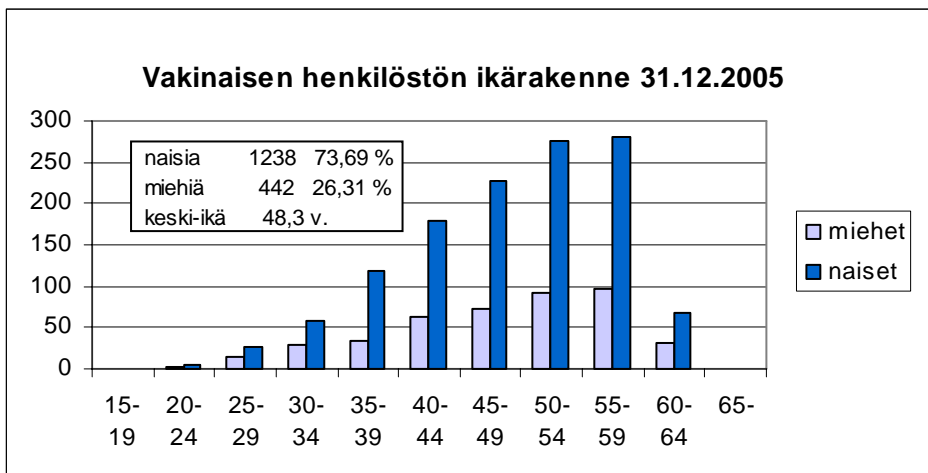
Virasto	Vakinaiset					Työllistetyt					Määräaikaiset *)				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Keskusvirasto	82	78	80	164	162	0	1	3	2	1	7	0	4	27	19
Kirjasto-kulttuuri	40	41	42	43	44	5	5	6	3	5	3	4	4	3	6
Liikunta-nuoriso	43	43	48	50	49	19	29	22	22	17	8	5	4	8	12
Opetustoimi	544	551	558	515	512	7	7	4	1	0	227	220	208	204	216
Satamalaitos	58	54	53	58	53	0	0	0	0	0	1	4	2	3	1
Sosiaalitoimi	541	548	558	529	532	39	38	51	28	25	168	199	175	138	169
Tekninen virasto	386	388	334	326	314	11	8	6	6	4	59	60	30	25	31
Ympäristövirasto	13	14	14	14	14	0	0	1	0	0	7	5	5	2	4
Yhteensä	1707	1717	1687	1699	1680	81	88	93	62	52	480	497	432	410	458

*) Lukumäärissä ovat mukana sijaiset, määräaikaiset pää- ja sivutoimiset tuntiopettajat, avoimen viran tai työsuhteisen tehtävän hoitajana täyttömenettelyn aikana toimivat, oppisopimussuhteessa olevat, harjoittelijat, projektityöntekijät sekä kausiluonteisissa tai muissa työn luonteesta johtuvasta syystä määräaikaisessa tehtävässä toimivat.

III HENKILÖSTÖRAKENNE

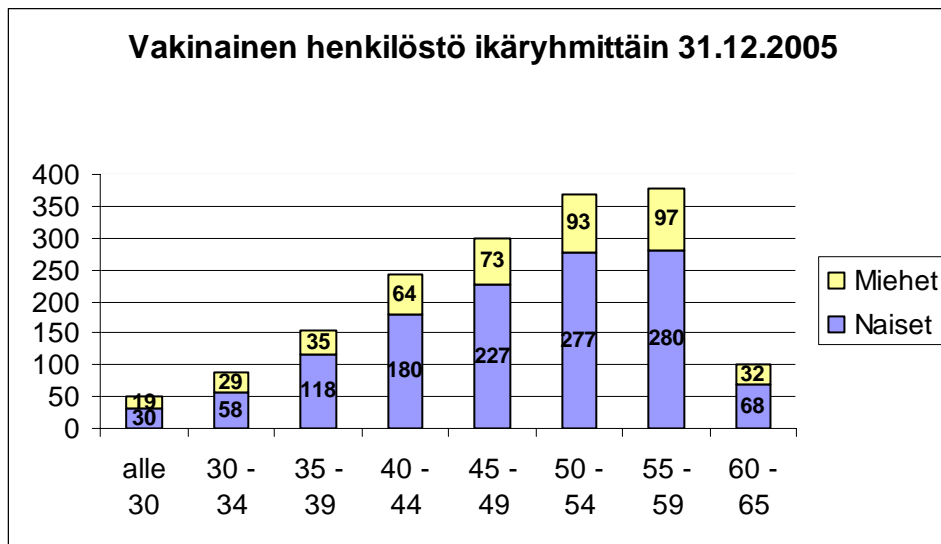
1. Henkilöstön ikärakenne

Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten vakinaista henkilöstöä oli ikäryhmissä 50 - 54 ja 55 - 59, joissa oli yhteensä 747 työntekijää eli 44 % koko työntekijämäärästä. Alle 30-vuotiaita oli 49 (3 %) ja yli 60-vuotiaita 100 (6 %).



Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2005

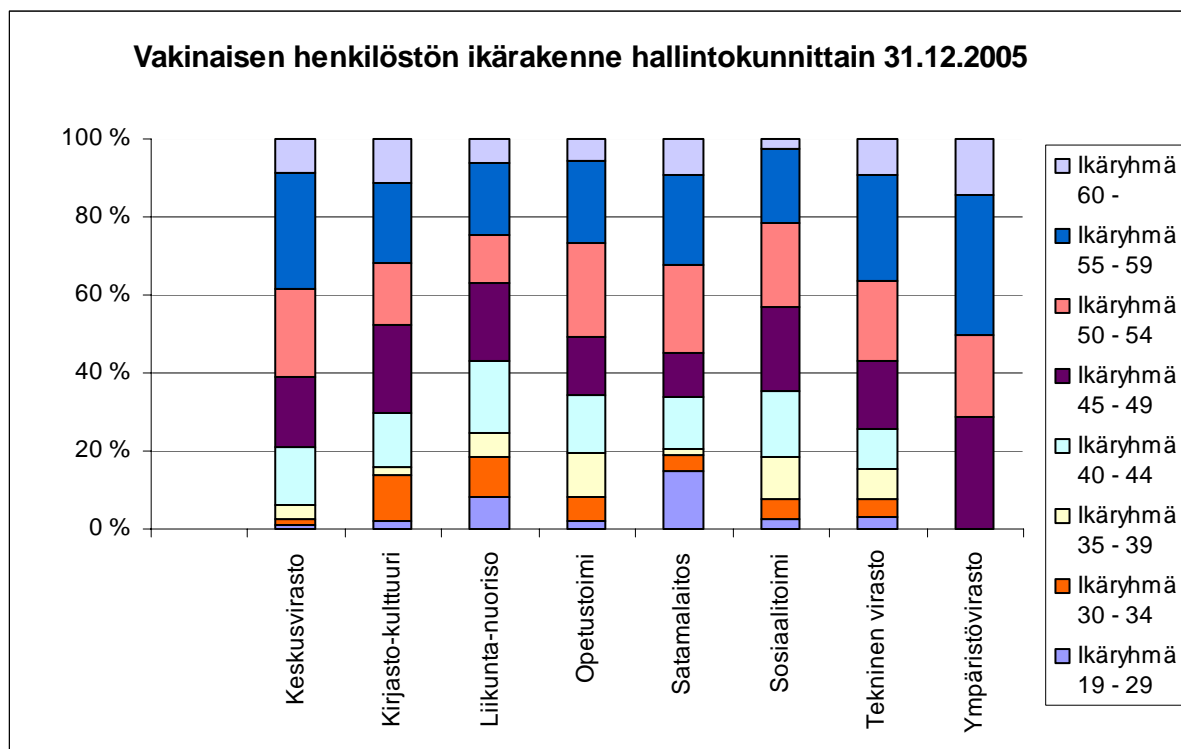
Ikäryhmä	Naiset					Miehet				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
alle 30	18	18	28	31	30	17	18	20	21	19
30 - 34	68	57	59	58	58	24	22	18	23	29
35 - 39	134	128	128	121	118	55	57	33	37	35
40 - 44	222	231	208	187	180	75	77	73	65	64
45 - 49	259	247	232	236	227	100	96	86	88	73
50 - 54	296	277	287	294	277	112	113	105	91	93
55 - 59	169	211	230	247	280	90	100	91	100	97
60 - 65	44	44	62	65	68	24	21	27	35	32
Yhteensä	1210	1213	1234	1239	1238	497	504	453	460	442



Vakinaisen henkilöstön ikärakenne hallintokunnittain 31.12.2005

Virasto	Ikäryhmä 19 - 29	Ikäryhmä 30 - 34	Ikäryhmä 35 - 39	Ikäryhmä 40 - 44	Ikäryhmä 45 - 49	Ikäryhmä 50 - 54	Ikäryhmä 55 - 59	Ikäryhmä 60 -	Yhteensä
Keskusvirasto	2	2	6	24	29	37	48	14	162
Kirjasto-kulttuuri	1	5	1	6	10	7	9	5	44
Liikunta-nuoriso	4	5	3	9	10	6	9	3	49
Opetustoimi	10	31	60	76	74	125	108	28	512
Satamalaitos	8	2	1	7	6	12	12	5	53
Sosiaalitoimi	14	28	57	90	113	115	101	14	532
Tekninen virasto	10	14	25	32	54	65	85	29	314
Ympäristövirasto	0	0	0	0	4	3	5	2	14
Yhteensä	49	87	153	244	300	370	377	100	1680

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne hallintokunnittain 31.12.2005



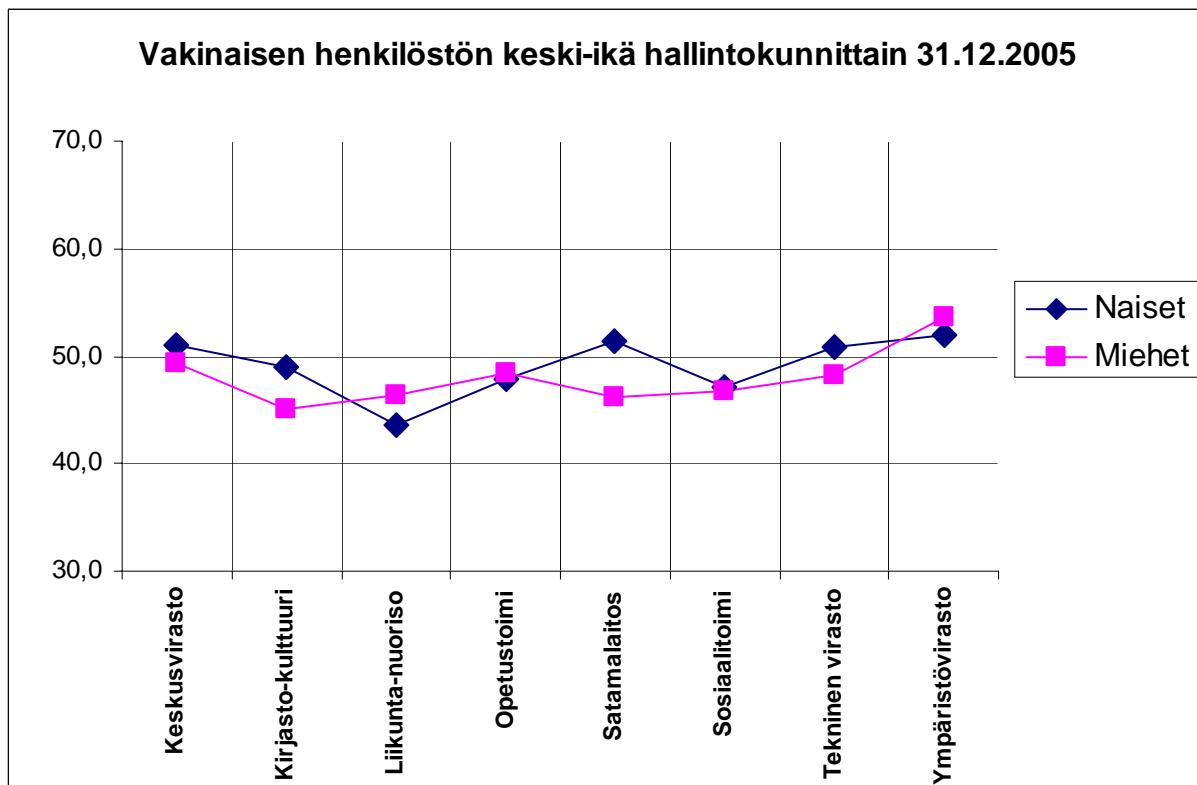
2. Henkilöstön keski-ikä

Kaupungin vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuoden 2005 lopussa oli 48 v 3 kk. Vuotta aikaisemmin vastaava luku oli 48 vuotta 1 kk ja sitä edellisenä vuonna 47 v 7 kk.

Sijaisten ja muiden määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 38 v 4 kk. Vuotta aikaisemmin luku oli 39 vuotta 2 kk ja sitä edellisenä vuonna 38 v 9 kk.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2005

Virasto	Mies					Nainen					Yhteensä				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Keskusvirasto	48,7	46,7	47,7	49,3	49,4	47,8	48,2	48,7	50,3	51,1	48,0	47,8	48,5	50,2	50,9
Kirjasto-kulttuuri	45,3	46,3	46,8	44,0	45,0	47,5	47,9	48,2	48,4	49,0	47,4	47,8	48,1	47,9	48,5
Liikunta-nuoriso	46,7	47,6	46,8	46,2	46,4	45,3	46,3	42,5	43,5	43,5	46,3	47,2	45,2	45,2	45,3
Opetustoimi	48,0	48,0	48,3	48,3	48,4	47,0	47,4	47,7	47,4	47,8	47,4	47,6	47,9	47,7	48,0
Satamalaitos	48,1	48,9	47,9	47,3	46,2	50,4	53,1	51,7	51,1	51,4	48,7	49,9	48,8	48,2	47,4
Sosiaalitoimi	46,0	45,7	46,3	46,0	46,7	46,0	46,4	46,8	47,1	47,2	46,0	46,4	46,8	47,0	47,2
Tekninen virasto	46,8	46,6	47,9	48,4	48,2	49,3	49,8	50,1	50,4	50,8	48,0	48,0	49,0	49,4	49,5
Ympäristövirasto	48,9	50,7	51,7	52,7	53,7	48,0	49,0	50,0	51,0	52,0	48,5	50,1	51,1	52,1	53,1
Yhteensä	47,4	47,4	48,0	48,1	48,0	47,0	47,4	47,6	48,0	48,3	47,1	47,4	47,7	48,1	48,3



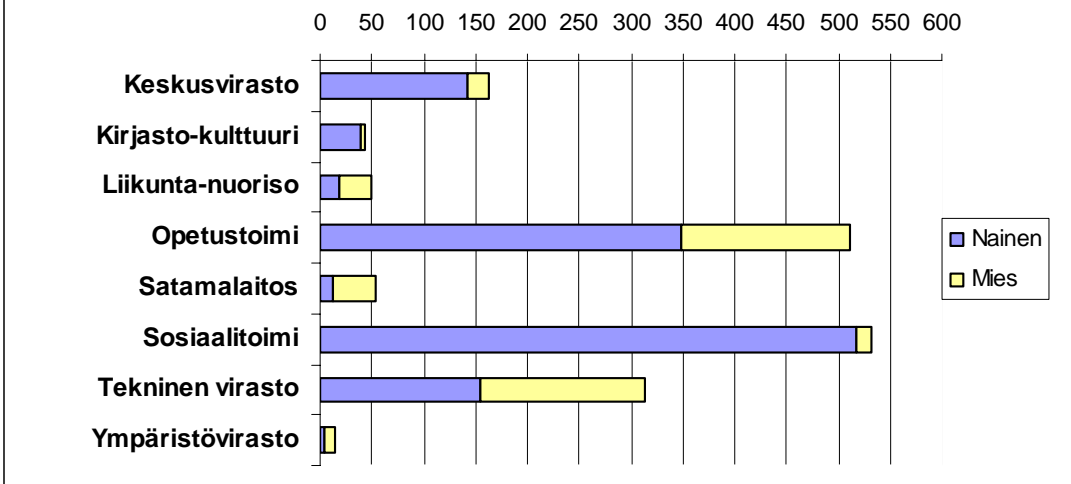
3. Henkilöstön sukupuolijakautuma

Kaupungin vakinaisesta henkilökunnasta naisia oli 1.238 eli 74 % (edellisenä vuonna 1.239) ja miehiä 442 eli 26 % (edellisenä vuonna 460).

Henkilöstön sukupuolijakauma hallintokunnittain 31.12.2005

Virasto	Mies					Nainen					Yhteensä				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Keskusvirasto	21	18	18	18	19	61	60	62	146	143	82	78	80	164	162
Kirjasto-kulttuuri	3	3	4	5	5	37	38	38	38	39	40	41	42	43	44
Liikunta-nuoriso	30	30	30	32	30	13	13	18	18	19	43	43	48	50	49
Opetustoimi	177	176	171	173	163	367	375	387	342	349	544	551	558	515	512
Satamalaitos	43	42	41	45	41	15	12	12	13	12	58	54	53	58	53
Sosiaalityö	13	11	13	15	15	528	537	545	514	517	541	548	558	529	532
Tekninen virasto	202	215	167	163	160	184	173	167	163	154	386	388	334	326	314
Ympäristövirasto	8	9	9	9	9	5	5	5	5	5	13	14	14	14	14
Yhteensä	497	504	453	460	442	1210	1213	1234	1239	1238	1707	1717	1687	1699	1680

Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma hallintokunnittain 31.12.2005



Voimakkaasti naisvaltaisia hallintokuntia ovat sosiaalitoimi (naisia 517, miehiä 15), opetustoimi (naisia 349, miehiä 163), keskusvirasto (naisia 143, miehiä 19) sekä kirjasto-kulttuuritoimi (naisia 39, miehiä 5). Sosiaalitoimessa miesten osuus on vain 2,8 %, kirjasto-kulttuuritoimessa 11,4 %.

Miesvoittoisia hallintokuntia ovat liikunta-nuorisotoimi (naisia 19, miehiä 30), satamalaitos (naisia 12, miehiä 41) ja ympäristövirasto (naisia 5, miehiä 9).

Teknisessä virastossa on lähes yhtä paljon miehiä (160) ja naisia (154).

4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut edelleen vähäistä. Ulkoisessa vaihtuvuudessa on pieni nousu edelliseen vuoteen verrattuna, sisäinen vaihtuvuus on sen sijaan laskenut. Ulkoinen vaihtuvuus prosentteissa mitattuna on suurinta satamalaitoksessa, liikunta-nuorisovirastossa, teknisessä virastossa ja opetustoimessa. Vuoden 2005 aikana kaupungin palveluksesta erosi yhteensä 75 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta henkilöä. Eläkkeelle näistä jäi yhteensä 61 henkeä. Eläkkeelle siirtyneiden ja irtisanoutuneiden tilalle palkattiin uusia työntekijöitä myös ulkopuolelta. Yhteensä ulkopuolelta palkattiin 35 uutta työntekijää (44 vuonna 2004, 33 vuonna 2003, 30 vuonna 2002, 26 vuonna 2001).

Henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2005

Virasto	Alkanee palvelujaksot		Päätyneet palvelujaksot		Keskimäärin henkilöitä	Vaihtuvuus %	
	sisäinen	ulkoinen	sisäinen	ulkoinen		sisäinen	ulkoinen
Keskusvirasto	6	2	4	5	164,5	6,1	4,3
Kirjasto-kulttuuri	0	2	0	0	42,9	0,0	4,7
Liikunta-nuoriso	0	3	1	3	48,9	2,0	12,3
Opetustoimi	22	10	21	22	509,9	8,4	6,3
Satamalaitos	0	3	0	9	55,0	0,0	21,8
Sosiaalitoimi	9	10	9	18	531,0	3,4	5,3
Tekninen virasto	2	5	1	18	317,5	0,9	7,2
Ympäristövirasto	0	0	0	0	14,0	0,0	0,0
Yhteensä	39	35	36	75	1 684,0	4,5	6,5

5. Rekrytointi

Täyttölupia vakinaista täyttämistä varten myönnettiin yhteensä 58 virkaan/ vakinaisluontoiseen virkasuhteeseen tai työsopimussuhteeseen. Virkoja ja työsuhteita täytettäessä käytettiin julkista hakumenettelyä aina kun se uudelleensijoitusta koskevien sopimusten mukaan oli mahdollista. Hakemuksia julkisessa haussa avoimena olleisiin työpaikkoihin vuoden aikana saatiin melko runsaasti. Ammattiryhmittäin hakemusten määrä kuitenkin vaihteli ja oli seuraava:

Ammattiryhmä	Hakemuksia/ avoin tehtävä
Johto- ja hallintotehtävät	16
Toimistotehtävät	20
Kirjasto- kulttuurialan asiantuntijatehtävät	30
Opetushenkilöstö	15
Hoito- ja kasvatushenkilöstö	13
Sosiaalialan asiantuntijatehtävät	5
Tekninen henkilöstö: esimies- ja asiantuntijatehtävät	7
Tekninen henkilöstö: muut	31

Työharjoittelijoita ja työssäoppijoita vuoden aikana eri hallintokunnissa oli yhteensä 241 (v. 2004 322). Eniten harjoittelijoita ja työssäoppijoita oli sosiaalitoimissa 148 (v. 2004 206).

Kaupungin tarjoamissa kesätöissä oli yhteensä 193 (v. 2004 255) nuorta.

IV KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Koulutukseen käytettiin vuonna 2005 varoja 418.089 euroa (v. 2004 399.338, v. 2003 431.534, v. 2002 436.959 euroa ja v. 2001 424.412 euroa), joka vakinaista työntekijää kohden on 249 euroa/v. ja 0,75 % palkkasummasta. Edellisvuonna varoja koulutukseen käytettiin työntekijää kohden 235 euroa/v.

1. Koulutuspäivät ja kustannukset

Alla olevan tilaston kurssipäivissä ja kustannuksissa ei ole huomioitu oppisopimuskoulutusta

Virasto	Kurssipäivät					Kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia)					Palkkakustannukset					Kustannukset/työntekijä (ei sisällä palkkakustannuksia)				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Keskusvirasto	217	145	208	174	172	58 589	52 945	71 504	66 691	67 403	14 598	10 565	16 762	14 110	12 997	715	679	441	412	416
Kirjasto-kulttuuri	184	47	84	76	74	5 996	4 519	5 418	3 795	7 161	10 949	2 946	1 802	6 182	5 368	150	110	123	86	163
Liikunta-nuoriso	19	17	10	28	21	6 130	4 853	4 004	3 471	9 552	1 176	1 109	610	1 956	1 454	143	113	82	71	195
Opetustoimi	1 055	1 399	1 201	953	1 141	152 584	161 394	153 399	134 401	136 462	92 877	128 040	121 358	96 219	122 128	280	293	300	263	267
Satamalaitos	191	187	230	220	113	73 065	63 124	54 222	71 415	54 015	14 736	13 943	17 158	17 192	11 478	1 260	1 169	1 023	1 347	1 019
Sosiaalityö	788	451	485	330	421	58 101	56 631	47 636	38 615	47 619	47 769	26 559	30 266	21 813	29 322	107	103	90	73	90
Tekninen virasto	240	230	253	221	108	63 025	82 380	62 249	68 709	62 146	16 311	16 182	18 764	17 392	8 919	163	212	198	219	198
Ympäristövirasto	34	30	23	44	7	6 922	9 963	6 198	8 214	4 327	2 664	2 576	2 042	4 069	695	532	712	443	587	309
Työllisyyden hoito								189												
Investoinnit							1 150	26 715	4 027	29 405										
Yhteensä	2 728	2 506	2 494	2 046	2 057	424 412	436 959	431 534	399 338	418 089	201 080	201 920	208 762	178 933	192 361	249	254	257	238	249

2. Omaehtoinen koulutus

Vuodesta 2001 lukien on ollut voimassa periaatteet henkilöstön omaehtoisen koulutuksen tukemiseksi. Työnantaja tukee omaehtoista koulutusta taloudellisesti edellyttäen, että työnantaja voi hyödyntää koulutusta omassa toiminnassaan. Henkilöstöjaosto hyväksyi vuonna 2005 yhteensä 24:n (v. 2004 21:n, v. 2003 8:n, v. 2002 16:n ja 2001 14:n) viranhaltijan/työntekijän omaehtoisen koulutuksen tukemista koskevat hakemukset. Hakemusten lisääntyminen jatkui edelleen edellisistä vuosista.

Opintovapaalla vuoden 2004 aikana oli yhteensä 15 kaupungin viranhaltijaa ja työntekijää (edellisenä vuonna 16 työntekijää).

3. Oppisopimuskoulutus

Uusia oppisopimuskoulutuksia kaupungin omalle henkilökunnalle vuonna 2005 käynnistyi edelleen runsaasti. Uusia oppisopimuksia tehtiin mm. seuraavien tutkintojen suorittamista varten: koulunkäyntiavustajan erikoisammattitutkinto, johtamisen erikoisammattitutkinto, tietojenkäsittelyn ammattitutkinto, laitoshuoltajan ammattitutkinto ja suurtalouskokin ammattitutkinto. Syksyllä 2003 käynnistynyt liiketalouden perustutkintoon johtava koulutus ja syksyllä 2004 käynnistynyt hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoon johtava koulutus jatkuivat edelleen. Lisäksi jatkui yksittäisiä aiemmin aloitettuja oppisopimuskoulutuksia ja käynnistyi uusia koulutuksia keskusvirastossa, sosiaalitoimessa, teknisen viraston eri yksiköissä, liikunta- nuorisotoimessa ja kirjasto-kulttuuritoimessa.

Vuoden 2005 lopussa oppisopimuksia oli voimassa eri tehtävissä yhteensä 79 (v. 2004 54 oppisopimusta). Uusia oppisopimuksia vuoden aikana solmittiin yhteensä 40 ja seitsemän (7) henkilöä sai tutkintonsa suoritettua.

4. Muu koulutus

Hallintokunnat kouluttivat ja kehittivät henkilöstöään omien määrärahojensa ja asettamiensa tavoitteiden mukaisesti. Pääpaino hallintokuntien omassa koulutuksessa oli edelleen henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Sosiaalitoimessa aloitettiin lakisääteinen täydennyskoulutusohjelma vanhustyössä hoitajille, osastoapulaisille ja kotiavustajille. Sosiaalitoimen muiden yksiköiden henkilöstö osallistui laajasti eri projektien ja kehittämisohjelmien kautta täydennyskoulutukseen ja kehittämistyöhön.

Opetustoimessa koulutusta on ollut mm. opetussuunnitelmiin ja oppilaiden tukitoimiin liittyvissä aiheissa ja lukioissa on osallistuttu koulutuksen uudistamista ja kehittämistä koskeviin koulutustilaisuuksiin.

Ruokapalvelun tiimiyyttämisprojekti ja siihen liittyvä koulutus jatkui, samoin jatkui puhtauspalveluissa siivoojien tiimikoulutus.

Liikunta-nuorisotoimessa toteutettiin työpajaohjaajien valmennusjakso. Satamassa pääpaino oli työturvallisuus- ja ensiapukoulutuksessa.

Useissa hallintokunnissa jatkettiin koulutusta atk-perustaitoihin. Myös tietotekniikan jatkokoulutusta ja uusien ohjelmien käyttöönoton edellyttämää koulutusta eri hallintokunnissa oli merkittävästi.

5. Kehittämishankkeet ja uudet toimintatavat

Hallintokunnissa henkilöstö on osallistunut projekteihin ja kehittämishankkeisiin, joiden yhtenä tavoitteena on osaltaan ollut henkilöstön nykyisten työmenetelmien kehittäminen ja uusien työkäytäntöjen oppiminen.

Päivähoidon, vanhustyön ja sosiaalityön tulosalueiden henkilöstöä samoin kuin opetustoimen eri tulosalueiden henkilöstöä on ollut mukana erilaisissa toiminnan kehittämistä koskevissa valtakunnallisissa, seudullisissa ja kaupungin omissa hankkeissa. Kunnallistekniikan suunnitteluosaston suunnitteluinsinöörit ovat olleet mukana valtakunnallisessa kehittämisprojektissa, jonka aiheena on ollut XStreet-suunnitteluohjelman kehittäminen.

Organisaation uudistamista koskevia kehittämishankkeita oli mm. keskusvirastossa, jossa toteutettiin hallinto- ja lakiasiat tulosalueen organisaatiouudistus ja teknisen viraston kunnallistekniikan tulosalueella, jossa vuoden 2005 alusta alkaen yhdistettiin kunnallistekniikan rakennus- ja kunnossapitoyksiköt yhdeksi yhteiseksi katutoimeksi. Muutokset ovat merkinneet osalle henkilöstöä uusien tehtävien, työtapojen, työmenetelmien ja työkäytäntöjen opettelemista. Rauman satamaan perustettiin loppuvuonna oma työsuojeluorganisaatio työturvallisuustason korottamiseksi ja vastaamaan työsuojeluvaatimusten kiristymiseen.

Virastoissa jatkettiin työprosessien kuvaamista ja otettiin käyttöön prosessianalyysien pohjalta uusia toimintatapoja ja työmenetelmiä. Kansalaisopistolla otettiin käyttöön opiskelijoiden netti-ilmoittautuminen ja kurssimaksujen kerääminen rahalaitosten kautta.

V HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

1. Palkkamenot

Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot vuonna 2005 olivat yhteensä 55.897.000 euroa (v. 2004 54.762.169 euroa) ja henkilösivukulut yhteensä 19.049.892 euroa (v. 2004 17.632.827 euroa), jolloin palkkausmenojen kokonaismääräksi tulee 74.946.892 euroa (v. 2004 72.394.996).

Seuraavassa taulukossa on esitetty palkatun henkilöstön palkkamenot ilman edellisessä kohdassa mainittuihin summiin sisältyviä palkkioita, omaishoitajien palkkoja ym. ajalta 1.1. – 31.12.2005 henkilösivukuluineen.

Henkilöstön palkkamenot 1.1. – 31.12.2005

Palvelujakson tyyppi	Varsinaiset palkat	Säännöllinen työaika			Lisä- ja ylityöaika			Työaika yhteensä		
		Muut palkan-osat	Tehdyt tunnit	euroa/tunti	Palkat	Tehdyt tunnit	euroa/tunti	Palkat	Tehdyt tunnit	euroa/tunti
Vakinaiset	38 754 453	4 058 701	2 313 984	19	1 509 895	30 708	49	44 323 049	2 344 692	19
Sijaiset	2 912 307	487 086	262 107	13	150 309	7 199	21	3 549 702	269 306	13
Määräaikaiset	4 432 828	513 332	359 678	14	275 381	8 313	33	5 221 541	367 991	14
Työllistetyt	842 242	143 057	90 445	11	4 624	530	9	989 923	90 975	11
Yhteensä	46 941 830	5 202 176	3 026 214	17	1 940 209	46 750	42	54 084 215	3 072 964	18
Sivukulut	15 222 765	1 687 013		6	629 190		13	17 538 968		6
Kaikki yhteensä	62 164 595	6 889 189	3 026 214	23	2 569 399	46 750	55	71 623 183	3 072 964	23

Vakinaisen henkilökunnan palkkamenot kasvoivat vuodesta 2004 2,0 %, sijaisten palkkamenot kasvoivat 4,9 % ja muiden määräaikaisten palkkamenot kasvoivat 3,9 %.

Palkkakustannukset sivukuluineen / tehty tunti (keskimäärin 23 euroa/t) pysyivät samana kuin vuonna 2004. (keskimääräinen tuntipalkka on tarkalleen 23,31, v. 2004 22,53 euroa)

2. Muut henkilöstömenot

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolojen (tapaturmat mukaan lukien) palkkakustannukset vuonna 2005 olivat yhteensä 1.641.539 euroa (v. 2004 1.607.257 euroa, v. 2003 1.428.301 euroa, v. 2002 1.648.880 euroa ja v. 2001 1.739.621 euroa). Poissaoloista kaupungin saamat korvaukset olivat ko. vuonna 803 279 euroa (v. 2004 804.035 euroa, v. 2003 752.494 euroa, v. 2002 707.719 euroa ja v. 2001 695.533 euroa).

Kaupungin maksettavaksi jäävä osuus työterveyshuollon kustannuksista (Kela korvaa noin puolet) vuonna 2005 oli 258 453 euroa (v. 2004 254.711 euroa, v. 2003 238.679 euroa, v. 2002 220.253 euroa ja v. 2001 156.149 euroa). Edellä olevaan summaan sisältyy keskitetysti hoidettuun työkykyä ylläpitävään toimintaan käytetty 36 056 euroa (v. 2004 29.045 euroa, v. 2003 26.416 euroa, v. 2002 25.257 euroa ja v. 2001 23.915 euroa).

Työkyvyttömyyseläkkeiden ja yksilöllisten varhaiseläkkeiden eli joustavan eläkejärjestelmän omavastuuosuuksia maksettiin yhteensä 419 935 euroa (v. 2004 230.505 euroa, v. 2003 223.099 euroa, v. 2002 250.878 euroa ja v. 2001 354.783 euroa) ja työttömyyseläkkeen omavastuuosuuksia 60 824 euroa (v. 2004 75.846 euroa, v. 2003 88.349 euroa, v. 2002 26.207 euroa ja v. 2001 48.508 euroa), joten edellisestä vuodesta joustavan eläkejärjestelmän omavastuumaksut kasvoivat huomattavasti mutta toisaalta työttömyyseläkkeiden omavastuumaksut hieman pienuivat.

Muut henkilöstömenot

	2005	2004	2003	2002	2001
Palkat	56 117 491	54 805 420	53 580 799	52 950 895	51 135 600
Lomapalkkajaksotuksen muutos	220 491	43 251	301 664	28 060	163 522
Maksetut palkat ja palkkiot	55 897 000	54 762 169	53 242 559	52 922 835	50 972 078
Joustava eläkejärjestelmä	419 935	230 505	223 099	250 878	354 783
Työttömyyseläkemaksut	60 824	75 846	88 349	26 207	48 508
Muut henkilösivukulut	18 569 133	17 326 476	16 890 608	16 489 506	15 628 163
Henkilösivukulut yhteensä	19 049 892	17 632 827	17 202 057	16 766 591	16 031 454
- Henkilösivukuluihin sisältyvä lomapalkkajaksotuksen muutos	74 204	14 192	98 899	8 880	49 975
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-803 279	-804 035	-752 494	-707 719	-695 533
Kunnan maksamat eläkkeet	-183 089	185 464	194 367	203 343	223 916
Koulutus	418 089	399 338	431 534	436 959	424 412
- Koulutuskustannuksiin sisältyvät henkilöstömenot	14 368	36 036	40 471	38 043	31 440
Työterveyshuolto	258 453	254 711	238 679	220 253	156 149
- Työterveyshuoltoon sisältyvät henkilöstömenot	7 305	8 479	8 317	9 054	10 647
- Työkykyä ylläpitävä toiminta	36 056	29 045	26 416	23 900	23 720
Yhteensä	74 835 883	72 429 211	70 846 153	69 823 225	67 233 911

Palkka- ja henkilöstömenot/asukas

Vuosi	Palkat	Henkilöstö-sivukulut	Henkilöstö-korvaukset	Yhteensä	Asukas-luku	Palkat/asukas	Henkilöstö-kulut/asukas
2005	55 897 000	19 049 892	803 279	74 143 613	36 589	1 528	2 026
2004	54 762 169	17 632 827	804 035	71 590 961	36 673	1 493	1 952
2003	53 279 135	17 202 057	752 494	69 728 698	36 869	1 445	1 891
2002	52 922 835	16 969 933	707 719	69 185 049	37 057	1 428	1 867
2001	50 972 078	16 255 370	695 533	66 531 915	37 019	1 377	1 797

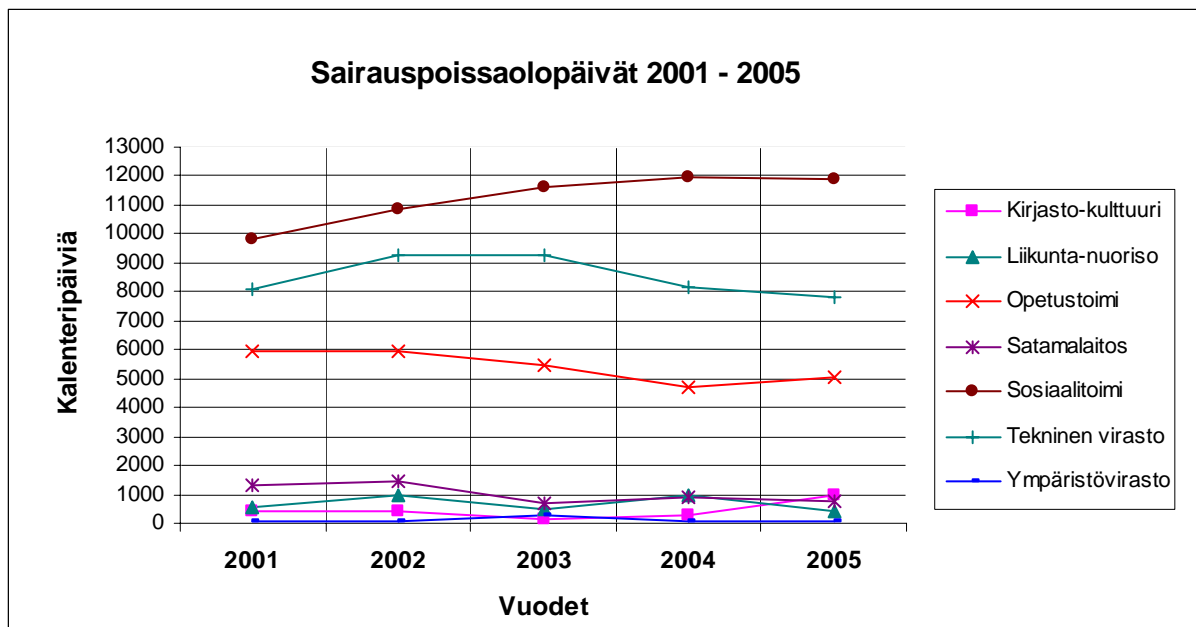
VI HENKILÖSTÖN TILA

1. Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2005 ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna 1,5 % eli 464 kalenteripäivällä. Tämä on kolme kertaa pienempi kuin vastaava luku (4,6 %) vuonna 2004. Kaupungin vakinaisista työntekijöistä 62 % on ollut sairauslomalla tarkasteluvuoden aikana, kun vastaava luku edellisenä vuonna oli 59 %. Sairauslomalla olleiden työntekijöiden lukumäärä aikaisempaan vuoteen verrattuna on lisääntynyt 38 henkilöllä eli 3,8 %.

Työntekijöiden sairausloman keskimääräinen pituus on 29 päivää, 0,6 päivää lyhyempi kuin edellisenä vuotena. Kaupungin jokaista vakinaista työntekijää kohden sairausloman pituus on 18 päivää. Kasvu edelliseen vuoteen yksi päivä. Keskimäärin sairauslomalla läpi vuoden oli 117 työntekijää, eli noin 7 %.

Lyhyitä 1 – 3 päivän pituisia sairauslomia oli tarkasteluvuonna 1244, kasvu edeltävään vuoteen on 260 sairauslomaa eli 26 %. Sairauslomalla olleiden työntekijöiden määrä kasvoi 21 % ja sairauslomapäivät 25 %. Lyhyiden sairauslomien osuus kaikista sairauslomista on 7,5 % eli kasvu aiempaan vuoteen 1,4 % -yksikköä.



Sairauspoissaoltilasto 2001 – 2005 (sisältää myös lyhyet 1-3 päivän sairauspoissaolot)

Virasto	Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä					Sairauslomapäivät kalenteripäivinä					Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä %: na työntekijöiden lukumäärästä					Sairauspäivät % :na työpäivistä				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Keskusvirasto	26	42	43	90	78	642	742	393	2548	2178	31,71	50,60	53,75	54,88	48,15	3,31	4,02	2,08	6,65	5,68
Kirjasto-kulttuuri	25	27	20	24	28	396	447	158	290	1082	62,50	71,05	47,62	55,81	63,64	4,19	4,61	1,59	2,79	10,40
Liikunta-nuoriso	28	27	27	34	29	531	968	510	963	459	65,12	64,29	56,25	68,00	59,18	5,22	9,52	4,49	8,31	3,96
Opetustoimi	260	257	273	239	255	5949	5934	5447	4695	5201	47,79	48,40	48,92	46,41	49,80	4,62	4,55	4,13	3,88	4,30
Satamalaitos	36	30	32	33	33	1338	1426	699	915	779	62,07	53,57	60,38	59,60	62,26	9,75	11,17	5,58	7,30	6,21
Sosiaalitoimi	380	376	401	357	391	9851	10846	11634	11942	12010	70,24	69,89	71,86	67,49	73,50	7,70	8,37	8,82	9,49	9,55
Tekninen virasto	231	249	229	216	215	8093	9286	9239	8186	8295	59,84	63,52	68,56	66,26	68,47	8,87	10,12	11,70	11,02	11,17
Ympäristövirasto	5	7	9	7	9	37	76	244	95	94	38,46	50,00	64,29	50,00	64,29	1,20	2,30	7,37	2,87	2,84
Yhteensä	991	1 015	1 034	1 000	1 038	26 837	29 725	28 324	29 634	30 098	58,06	59,11	61,29	58,86	61,79	6,65	7,32	7,10	7,46	7,58

14

Lyhyet poissaolot 1 - 3 päivää

Virasto	Sairauslomien lukumäärä		Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä		Kalenteripäivät		Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä %:na työntekijöiden lukumäärästä		Sairauspäivät %:na työpäivistä	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Keskusvirasto	59	76	43	50	108	136	26,22	30,86	0,28	0,35
Kirjasto-kulttuuri	37	40	17	20	71	73	39,53	45,45	0,70	0,70
Liikunta-nuoriso	24	25	17	19	42	44	34,00	38,78	0,36	0,38
Opetustoimi	225	313	138	175	389	549	26,80	34,18	0,32	0,45
Satamalaitos	21	24	12	17	37	46	20,69	32,08	0,27	0,37
Sosiaalitoimi	476	522	251	272	896	950	47,45	51,13	0,72	0,76
Tekninen virasto	132	238	86	129	245	441	26,38	41,08	0,32	0,59
Ympäristövirasto	10	6	5	4	13	9	35,71	28,57	0,39	0,27
Yhteensä	984	1244	569	686	1801	2248	33,49	40,83	0,45	0,57

Tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa vuodelta 2002 tilintarkastajat kiinnittivät huomiota sairauspoissaolojen suureen kasvuun vuodesta 2001 vuoteen 2002 ja totesivat silloin, että asiaan pitää pystyä pikaisesti vaikuttamaan. Sairauspoissaolot vähentyivätkin vuonna 2003, mutta kääntyivät jälleen nousuun vuonna 2004. Tavoitteeksi asetettua sairauspoissaolojen määrän pienenemistä vuosittain vuoteen 2001 verrattuna ei saavutettu myöskään vuonna 2005, jolloin sairauspoissaolot päinvastoin kasvoivat edellisestäkin vuodesta.

Virastoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot kalenteripäivinä laskettuna lisääntyivät kaikissa muissa virastoissa paitsi keskusvirastossa, liikunta-nuorisovirastossa, ympäristövirastossa ja satamalaitoksessa.

Hallintokuntia pyydettiin selvittämään mitä toimenpiteitä v. 2005 oli tehty sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja miten niissä oli onnistuttu. Selvityksistä ilmenee mm. seuraavaa:

Keskusvirasto:

Sairauspoissaoloista on keskusteltu työyksiköittäin ja kiinnitetty huomiota poissaolojen ilmoittamiseen/lääkärintodistusten toimittamiseen. Lyhyet sairauspoissaolot eivät ole olleet keskusvirastossa ongelma henkilöstön kokemasta kiireestä ja stressistä huolimatta. Konkreettisina toimenpiteinä on parannettu mm. ergonomiaa, tehostettu työpaikkakousten pitämistä, selkiinnytetty tehtävänkuvia ja vastuualueita, tehty toimenpiteitä työkuorman tasaamiseksi jne. Ruokapalveluyksikössä aloitettiin ”varhaisen tuen mallin” luominen henkilöstön työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Sosiaalivirasto:

Kehityskeskustelut käydään vuosittain koko henkilöstön kanssa ja työnohjausta on ollut kaikkien halukkaiden saatavissa tarvittaessa. Konkreettisina toimenpiteinä on erityisesti kiinnitetty huomiota työolosuhteiden ja työtapojen ergonomisiin tekijöihin. Järjestettiin työpaikkakohtaisia terveystarkastuksia.

Opetustoimen virasto:

Uutena konkreettisena toimenpiteenä on parannettu sisäilman laatua kahdessa koulukiinteistössä. Edelleen toivotaan, että kehityskeskusteluilla, työnohjauksella, kuntoutuksella, henkilöstön toivomuksia huomioimalla ja tasaisemmalla työnjaolla olisi myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin.

Liikunta-nuorisovirasto:

Lyhyiden 1-3 päivän sairauslomien seuranta on tehostettu. Jokaisesta sairaustapauksesta tulee tieto esimiehelle, joka myöntää sairausloman. Viraston henkilökunnalle on järjestetty omaa Tyky-toimintaa (jumpat, kuntosaliharjoittelu, uinti, oma salibandyvuoro).

Kirjasto-kulttuurivirasto:

Vakinaisen henkilöstön sairauslomapäivien määrä lisääntyi lähes 3-kertaiseksi edelliseen vuoteen verrattuna useiden pitkäaikaisten sairauslomien takia, joiden määrään työnantajan toimenpiteillä ei juurikaan ollut mahdollisuutta vaikuttaa. Lyhyiden sairauslomien määrä pysyi entisellä matalalla tasolla.

Tekninen virasto:

Konkreettisina toimenpiteinä on parannettu ergonomiaa, lisätty henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisöä koskeviin asioihin mm. avoimella tiedottamisella ja parantamalla edelleen eri tasoilla tapahtuvia työpaikkapalaverikäytäntöjä. Lisäksi kaavoituksessa aloitettiin työyhteisön kehittäminen yhteistyössä Turun aluetyöterveyslaitoksen kanssa. Puhtauspalvelussa jatkettiin yhteisiä palaverreja työterveyshuollon kanssa ja toteutettiin työkykykartoituksia tiimeittäin.

Ympäristövirasto:

Tärkein keino sairauspoissaolojen vähentämiseksi koskien nimenomaan tulevinakin vuosina odotettavissa olevia sairauspoissaoloja on saada lisää henkilöstöä ja siten keventää ylisuurta työkuormaa.

Satamalaitos:

Satamalaitos on tukenut henkilöstönsä TYKY-toimintaa (sähly, keilaus, uinti, erilaiset jumpat sekä hieronta). Satamalle perustettiin oma työsuojeluorganisaatio työturvallisuustason nostamiseksi.

2. Työtaturmat

Työtaturmien määrä tarkasteluvuonna oli 60, laskua edelliseen vuoteen on 10 tapaturmaa. Tapaturmia sattui tarkasteluvuonna 45 henkilölle, laskua edelliseen vuoteen 4 työntekijää. Työtaturmat aiheuttivat v. 2005 poissaoloja 919 päivää mikä on 411 päivää eli 31 % vähemmän kuin edeltävänä vuonna.

Sattuneet tapaturmat ovat varsin lieviä, eikä niistä ole aiheutunut vakavaa tai pysyvää vammaa työntekijöille. Myöskään ei ole voitu todeta, että tapaturmat olisivat aiheutuneet työturvallisuusmääräysten laiminlyönneistä tai niiden rikkomuksista.

Vuonna 2005 ei myöskään ole todettu ammattitautitapauksia.

Työtaturmatilasto 2001 - 2005

Virasto	Henkilöiden lukumäärä					Tapaturmien aiheuttamat poissaolot kalenteripäivinä					Henkiköiden lukumäärä %:na työntekijöiden lukumäärästä					Sairaspäivät %:na työpäivistä				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Keskusvirasto	2	0	0	3	2	9	0	0	18	8	2,44	0,00	0,00	1,83	1,23	0,05	0,00	0,00	0,05	0,02
Kirjasto-kulttuuri	0	0	3	0	1	0	0	90	0	3	0,00	0,00	7,14	0,00	2,27	0,00	0,00	0,91	0,00	0,03
Liikunta-nuoriso	3	2	2	2	3	65	20	59	53	13	6,98	4,65	4,17	4,00	6,12	0,64	0,20	0,52	0,45	0,11
Opetustoimi	8	7	7	8	8	234	379	271	84	157	1,47	1,27	1,25	1,55	1,56	0,18	0,29	0,21	0,07	0,13
Satamalaitos	6	3	2	3	2	77	34	11	394	317	10,34	5,56	3,77	5,17	3,77	0,56	0,27	0,09	2,87	2,53
Sosiaalitoimi	18	19	21	20	15	186	214	167	606	192	3,33	3,47	3,76	3,78	2,82	0,15	0,17	0,13	0,48	0,15
Tekninen virasto	28	26	16	13	14	724	362	246	175	229	7,25	6,70	4,79	3,99	4,46	0,79	0,39	0,31	0,23	0,31
Ympäristövirasto	0	1	0	0	0	0	15	0	0	0	0,00	7,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	0,00
Yhteensä	65	58	51	49	45	1295	1024	844	1330	919	3,81	3,38	3,02	2,88	2,68	0,32	0,25	0,21	0,33	0,23

3. Henkilöstön jaksaminen

Hallintokunnissa tapahtuvan toiminnan lisäksi henkilöstön jaksamista tuettiin keskitetysti järjestetyn työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla. Keskitetysti hoidetun toiminnan kustannukset olivat yhteensä 36.056 euroa (v.2004 29.045 euroa, v.2003 26.416 euroa, v. 2002 25.257 euroa ja v. 2001 23.915 euroa).

Vuoden aikana toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa kaupungin työpaikoilla kampanja tupakoinnin lopettamiseksi maksamalla tupakoinnin lopettajalle puolet yhdeksän viikon nikotiinilaastariannosten kustannuksista ja osallistuttiin Miljoonan Kilon Keikka - painonhallintakampanjaan.

Myönnettiin Kehittävä työyhteisö-palkinto kolmelle työyksikölle aktiivisesta osallistumisesta vuosina 2003-2004 toteutettuun esimies- ja henkilöstövalmennusohjelmaan. Palkinnon saivat Ruokapalvelun, Puhtauspalvelun ja Kourujärven urheilukeskuksen työyksiköt.

Keskitettyinä toimintana järjestettiin yhteistyössä työterveyshuollon ja liikuntatoimen kanssa henkilöstölle erilaista vapaa-aikana tapahtuvaa ohjattua liikuntaa. Toimintamuotona olivat erilaiset jumpat (fysiokimppa, vesijumppa sekä vatsatanssi- ja joogaryhmä), joissa käyntikertoja vuoden aikana kirjattiin yhteensä 1.321 (v.2004 2.338, v.2003 2.326, v. 2002 1.974 ja v. 2001 n. 2.000). Kaupungin omat kuntosalit olivat edelleen maksutta henkilökunnan käytettävissä ja uimahallissa on voinut käydä kerran viikossa 1,70 eurolla. Uimahallissa näitä käyntejä v. 2005 kirjattiin yhteensä 4.737 (v. 2004 4.491, v.2003 4.251, v. 2002 3.949, v. 2001 4.253 ja v. 2000 4.405). Uimahallikäynnit ovat lisääntyneet edellisistä vuosista.

Kaupungin työntekijöiden osallistumista iltarasteille tuettiin maksamalla osallistumismaksusta 2 euroa/kerta. Suorituksia vuoden aikana oli yhteensä 433 (v. 2004 465, v.2003 456, v. 2002 367 ja v. 2001 n. 200). Kaupungin henkilökuntaan kuuluvia osallistui myös enenevässä määrin yritysten henkilöstölle tarkoitetun Kunnon Verkon liikuntatilaisuuksiin. Vuoden aikana kaupungin työntekijöiden käyntejä kirjattiin Kunnon Verkon jumpissa ja vesijumpissa yhteensä 4.741 (v. 2004 4.631, v.2003 3.091, v. 2002 2.547). Kaupungin tuki osallistumismaksusta oli 2,50 euroa/kerta. Käynnit lisääntyivät myös näissä jumpissa edellisestä vuodesta.

Kävelytestejä vuoden aikana järjestettiin kolme. Testeihin osallistujia oli yhteensä 72. Kaupungin henkilöstöllä oli käytössään myös viikoittaiset kaukalopallo- ja salibandyvuorot.

Vuodesta 2002 alkaen kaupungin henkilökunnalla on ollut mahdollisuus hakea ja saada työpaikkansa omaehtoisen tyky- toiminnan käynnistämiseen ns. starttirahaa, jonka enimmäismäärä on 200 euroa. Se on kertaluonteinen ja tavoitteena on uusien ideoiden etsiminen ja jatkuvan toiminnan käynnistäminen. V. 2005 starttirahaa haki ja sai neljä työyhteisöä (v. 2004 yksi ja v. 2003 kaksi työyhteisöä).

Kansaneläkelaitoksen kokonaan kustantamassa ASLAK- kuntoutuksessa aloitti vuoden aikana 10 hengen ryhmä, joka koostui teknisen viraston ja liikunta-nuorisoviraston työntekijöistä. TYK- kuntoutuksessa aloitti kuuden hengen ryhmä puhtauspalvelun työntekijöitä. Vuonna 2005 jatkui opettajien TYK- ryhmäkuntoutus, jossa mukana kahdeksan opettajaa (v. 2004: ASLAK 8, TYK 14, v.2003: ASLAK 8, v. 2002: ASLAK 10, v. 2001: ASLAK 9 ja TYK 6 ja v. 2000 ASLAK 17 työntekijää).

Keskitetyn toiminnan lisäksi hallintokunnissa oli omaa tyky- toimintaa ja ne järjestivät henkilöstölleen erilaisia virkistätymistilaisuuksia joko työaikana tai työajan ulkopuolella. Käytiin messuilla, järjestettiin yhteisiä liikunta- ja virkistyspäiviä, illanviettoja ja retkiä, tutustumiskäyntejä jne.

Fyysinen ja psyykinen jaksaminen oli yhtenä teemana kehityskeskusteluissa, eri yksiköissä tehtiin myös työergonomiaa koskevia kartoituksia ja tehtiin ergonomiaa parantavia hankintoja. Myös työpaikkakohtaisia terveystarkastuksia käynnistettiin ja järjestettiin valmennusta vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittämiseksi. Työprosesseja kuvattiin ja etsittiin prosesseja selkeyttäviä uudistuksia.

Hallintokunnista keskusvirastossa, sosiaalitoimessa, opetustoimessa ja kirjasto-kulttuuritoimessa henkilöstön jaksamista tuettiin myös antamalla työnohjausta tarvittaessa joko yksilö- tai ryhmäohjauksena. Pääpaino jaksamisen tukemisessa ympäristövirastossa oli edelleen ylisuuren työkuorman vähentämisessä.

4. Kehityskeskustelut

Henkilöstöä oli vuoden 2005 aikana kehityskeskustelujen piirissä hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	% henkilöstöstä
Keskusvirasto	99,9 %
Sosiaalivirasto	100 %
Opetustoimen virasto	Pääosin 100 %. Koulukohtaisesti vaihtelua
Liikunta-nuorisovirasto	100 %
Kirjasto-kulttuurivirasto	100 %
Tekninen virasto	Pääosin 100 %. Yksikkökohtaisesti vaihtelua.
Ympäristövirasto	100 %
Satamalaitos	100 %

VII ELÄKKEELLE SIIRTUMISET

Vuoden 2005 aikana kaupungin palveluksesta jäi toistaiseksi voimassa olevalla päätöksellä kokonaan eläkkeelle kaikkiaan 61 henkeä (37 v.2004). Normaaleja vanhuuseläkkeitä näistä oli 32 (23), työkyvyttömyys-eläkkeitä 20 (13) ja yksilöllisiä varhaiseläkkeitä 2 (1). Varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäi kolme työntekijää vuonna 2005 (0).

Uusia kaupungin henkilökuntaa koskevia kuntoutustukipäätöksiä (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tehtiin vuoden aikana 7 (4). Kaikkiaan kuntoutustukipäätöksiä oli vuoden lopussa voimassa yht. 11 (10). Aikaisempien vuosien kokemuksen perusteella useimpien näistä voi olettaa muuttuvan myöhemmin pysyviksi työkyvyttömyyseläkepääteiksi. Vuoden 2004 lopulla kuntoutustuella olleista viisi (4) sai toistaiseksi voimassa olevan työkyvyttömyyseläkepääteksen kertomusvuoden aikana.

Pysyvistä työkyvyttömyyseläkepääteistä ja yksilöllisen varhaiseläkkeen päätöksistä kaupungille aiheutui vuoden aikana yht. 419 934,80 euron omavastuumaksut (230.505,11 euroa v. 2004). Talousarvioon oli varattu 220.000 euroa, joten määräraha ylittyi lähes 200.000 eurolla. Kaupunginvaltuusto myönsi marraskuun kokouksessaan työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuumaksuja varten lisämäärärahaa 170.000 euroa. Loppuvuoden aikana tuli vielä kuitenkin yksi suuri maksu.

Toistaiseksi voimassa olevan työttömyyseläkepääteksen sai viime vuonna kolme (2) kaupungin entistä vakituista työntekijää, jotka kaikki olivat irtisanoutuneet itse. Työttömyyseläkkeiden omavastuumaksuja maksettiin kaikkiaan 60.823,51 euroa (75.846,14 euroa v. 2004). Tarkoitukseen oli varattu 60.000 euroa, joten talousarvio toteutui tässä kohtaa melko tarkasti.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle vuoden 2005 aikana jäi 14 työntekijää (5).

Osa-aikaeläkkeen käyttö lisääntyi hiukan vuoteen 2004 verrattuna. Sitä haki kuusi henkilöä, kun vuoden 2004 luku oli kolme. Korkeimmillaan osa-aikaeläkkeelle hakeutuminen oli vuonna 2002, jolloin päätöksiä tuli kaikkiaan 33. Vuoden 2005 lopulla osa-aikaeläkkeellä oli kaikkiaan 50 henkilöä.

Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 59,4 vuotta vuonna 2005 (60,2 v.2004). Luvussa ovat mukana vanhuuseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle ja työttömyyseläkkeelle jääneet. Eläkkeellejäämisikä laski hiukan edellisestä vuodesta johtuen työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisestä. Vanhuuseläkkeelle jääneillä keskimääräinen eläköitymisikä oli 61,7 vuotta (61,8) ja työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle jääneillä 57,7 vuotta (57,8). Nuorin työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyt työntekijä oli 50-vuotias v. 2005.

Eläkepäättökset vuosina 1997– 2005

Eläkemuoto	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Vanhuuseläke	20	21	23	20	26	30	23	23	32
Työkyvyttömyyseläke	11	9	11	17	12	13	12	13	20
Osatyökyvyttömyyseläke	6	4	2	4	0	4	4	5	14
Yksilöllinen varhaiseläke	2	2	3	5	6	2	2	1	2
Varhennettu vanhuuseläke	0	0	0	1	1	1	1	0	3
Kuntoutustuki (31.12.)	21	22	20	6	6	10	9	10	11
Osa-aikaeläke	3	20	15	15	12	33	4	3	6
Työttömyyseläke	8	17	4	1	3	2	2	3	4
Yhteensä	71	95	78	69	66	95	57	58	81
Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä	57,6	59,0	58,9	57,8	59,7	59,9	59,7	60,2	59,4

VIII TOIMENPITEET VUODEN 2004 TYÖILMAPIIRIKARTOITUKSEN JOHDOSTA

Järjestyksessä toinen kaupungin koko henkilöstöä koskeva työilmapiirikysely tehtiin syyskuussa 2004. Vertailu vuoden 2002 ja 2004 kyselyjen kokonaistuloksista esitettiin vuoden 2004 henkilöstöraportissa.

Kyselyn tulosten käsittelyn yhteydessä henkilöstöjaosto edellytti, että hallintokunnat jatkavat vuosina 2003-2004 toteutetun esimies- ja henkilöstövalmennusohjelman pohjalta oppivan organisaation periaatteiden mukaista toimintakulttuurin kehittämistä ja käynnistävät ilmapiirikyselyn toimenpidesuosituksen mukaiset kehittämistoimet ja raportoivat niistä henkilöstöjaostolle ja kaupunginhallitukselle puolivuotisraportoinnin yhteydessä.

1. Jatkotoimenpiteet

Vuoden aikana suunniteltiin yhdessä Porin kaupungin kanssa kaupunkien esimiehille tarkoitettu uusi "Osaamista ikä kaikki" – valmennusohjelma, jonka toteutus tapahtuu vuosina 2006-2008. Raumalla hanke on jatkoa vuosina 2003-2004 toteutetulle laajalle esimies- ja henkilöstövalmennukselle. Ohjelman tavoitteena on antaa kaupungin johdolle ja eri tason esimiehille tietoa ja välineitä, joiden avulla lähitulevaisuuden suurista muutoksista voidaan selvittää.

Henkilöstön voimakas eläköityminen ja kuntasektorin rakennemuutos edellyttävät johtamisen ja kaupungin strategian henkilöstön uudistuminen -näkökulman painottamista.

Esimiestyön kehittämisen välineeksi otettiin myös johtamisen erikoisammattitutkinto, jonka suorittamisen vuoden 2005 aikana aloitti yhteensä 11 eri organisaatiotason esimiestä.

2. Toimenpiteet hallintokunnissa

Keskusvirasto:

Työilmapiiriin tutkimustuloksia käsitelty keskusviraston johtoryhmässä; johtoryhmä asetti jo v. 2003 tavoitteeksi viiden keskeisimmän työilmapiiriä heikentävän asian korjaamisen, joissa edelleen uuden mittauksen mukaan parannettavaa. Keskusviraston näkökulmasta keskeisimmiksi epäkohdiksi nousivat: jatkuva työkiire, palkkaus ja palkitsemisen puute, tiedottaminen, työtehtävien epätasainen jakautuminen. Keskusviraston johtoryhmä järjesti koulutustilaisuuden, jossa osastopäälliköiden kesken on yhdessä pohdittu mm. oppivan organisaation merkitystä ja sen toimintatapojen sisäistämistä. Osastoittain on edelleen pohdittu konkreettisia toimenpiteitä. Mm. työpaikkakokousten pitämistä on tehostettu, tiedottamista on kehitetty, työtehtävien vastuualueita on selkiinnytetty ja sisäisellä organisaatiomuutoksella on saatu jaettua työtehtäviä tasaisemmin.

Sosiaalivirasto:

Sosiaalikeskuksen yksiköt ovat tarkastelleet ilmapiirikyselyn tuloksia työpaikkakokouksissaan. Työtä on hankaloittanut yksikkökohtaisten tietojen puute. Joissakin yksiköissä on tehty omia tarkentavia kyselyjä. Niiden sekä asiakastyytyväisyyskyselyjen perusteella on otettu käyttöön uusia toimintatapoja. Kehityskeskusteluihin on osallistunut miltei koko henkilöstö ja työnohjausta on järjestetty tarvittaessa.

Opetustoimen virasto:

On vaalittu avointa, myönteistä, kannustavaa, toisia tukevaa ja yhteishenkeä lujittavaa työilmapiiriä. On pyritty työn yhteissuunnitteluun, asioihin vaikuttamiseen, palautekäytäntöihin, kiireen tunteen vähentämiseen ja tiedonkulun parantamiseen. On lisätty yhteisiä tapahtumia, virkistäytymiskokouksia ja huomioimisia sekä viihtyvyyttä.

Liikunta-nuorisovirasto:

Työilmapiirikyselyn tuloksia on käsitelty työpaikkakokouksessa ja todettu, että kehitystä on selvästi tapahtunut aikaisempaan tulokseen verrattuna. Kehittämistyö jatkuu, koska kehitettävää edelleen on.

Kirjasto-kulttuurivirasto:

Aktiivinen keskustelu epäkohtien korjaamiseksi on käynnissä ja on pyritty tilanteen korjaamiseen. Vastuukysymysten selkiyttämiseksi kuvailtiin kirjaston työprosessit (yli 20): pieniä parannuksia toteutettiin heti, mutta suurempien muutosten käynnistäminen siirtyi seuraavan vuoteen. Syksyllä aloitettiin pääkirjastossa työnohjaus, jonka ydinpiiriin kuuluu 12 työntekijää. Todellisten tulosten näkymiseen on mahdollisuus usean vuoden viiveellä.

Tekninen virasto:

Työilmapiirikartoituksen johdosta järjestettiin keväällä viraston henkilöstölle yhteinen tulosten esittelytilaisuus Rauma-salissa. Koska tuloksista nousi esille ”huolestuttavia” seikkoja, katsottiin aiheelliseksi toteuttaa uusi tarkemmalla tasolla tehtävä kysely. Kysely tehdään yhteistyössä Innovan kanssa tammikuussa 2006. Kaikki jo aiemmin käyttöönotetut hyvät toimintatavat liittyen työpaikkakokouksiin, johtoryhmätyöskentelyyn, tiedottamiseen, työprosessikuvauksiin jne. jatkuvat.

Ympäristövirasto:

Työilmapiirikartoituksissa ja keskusteluissa on keskeisesti ollut esillä henkilöstön ylisuuri työkuorma. V. 2005 pyrittiin täyttämään lupatarkastajan virka tavoitteena yksittäiseen työntekijään kohdistuvan työmäärän vähentäminen. Lisäksi on etsitty työprosesseja selkeyttäviä uudistuksia.

Satamalaitos:

Konkreettisena toimenpiteenä v. 2005 talous- ja hallinto-osasto sekä rakennusosasto järjestivät henkilöstölleen valmennusta yhteistyötaitojen kehittämiseksi. Muutkin osastot ovat suunnitelleet vastaavan valmennuksen järjestämistä. Järjestetty myös omaa tyky-toimintaa.