

# **Rauman kaupungin henkilöstöraportti**

**vuodelta 2006**

<b>I Johdanto</b> .....	3
<b>II Henkilöstön määrä</b> .....	3
1. kaupungin koko henkilöstö .....	3
2. henkilöstön määrä hallintokunnittain .....	4
<b>III Henkilöstörakenne</b> .....	4
1. henkilöstön ikärakenne .....	4
2. henkilöstön keski-ikä .....	6
3. henkilöstön sukupuolijakauma .....	7
4. henkilöstön vaihtuvuus .....	8
5. rekrytointi .....	9
<b>IV Koulutus ja kehittäminen</b> .....	9
1. koulutuspäivät ja kustannukset .....	10
2. omaehtoinen koulutus .....	11
3. oppisopimuskoulutus .....	11
4. muu koulutus .....	11
5. kehittämishankkeet ja uudet toimintatavat.....	11
<b>V Henkilöstökustannukset</b> .....	12
1. palkkamenot .....	12
2. muut henkilöstömenot .....	13
<b>VI Henkilöstön tila</b> .....	14
1. sairauspoissaolot .....	14
2. työtapaturmat .....	17
3. henkilöstön jaksaminen .....	18
4. henkilöstön palkitseminen .....	20
5. kehityskeskustelut .....	20
<b>VII Eläkkeelle siirtymiset</b> .....	20
<b>VIII Toimenpiteet vuoden 2004 työilmapiirikartoituksen johdosta</b> .....	21
1. jatkotoimenpiteet .....	22
2. toimenpiteet hallintokunnissa .....	22

## 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 2006 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

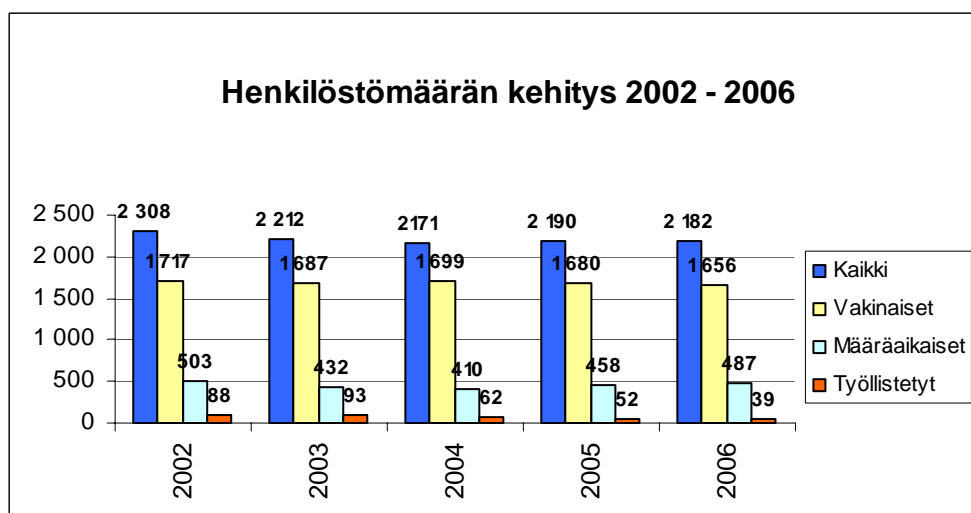
## II HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

### 1. Kaupungin koko henkilöstö

Rauman kaupungin vakinaisen henkilöstön kokonaismäärässä 90-luvulla alkanut lasku pysähtyi vuonna 1999. Vuoden 2006 aikana tapahtui kuitenkin taas vähennystä ja vakinaisen henkilöstön määrä laski 24 työntekijällä. Vuoden 2006 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 1.656 vakinaista työntekijää. Vakinaisten tuntipalkkaisten työntekijöiden lukumäärä oli 130 (v. 2005 142).

Vuoden lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 2.182 työntekijää, mikä on 8 työntekijää vähemmän kuin edellisellä vuonna. Ei vakinaisesta 526 (v. 2005 510) työntekijästä sijaisia oli 189 (v. 2005 193), muita määräaikaista työntekijöitä 298 (v. 2005 265) ja työllistettyjä 39 (v. 2005 52). Työllistettyjen määrä on vuosi vuodelta vähentynyt.

### Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2002 – 2006



Vakinaisesta henkilöstöstä oli kokoaikaisia 416 (v. 2005 417) miestä ja 1.090 (v. 2005 1.115) naista eli yhteensä 1.506 (90,9 %). Osa-aikaisia oli 20 (v. 2005 25) miestä ja 130 (v. 2005 123) naista eli yhteensä 150 (9,1%)

## 2. Henkilöstön määrä hallintokunnittain

Hallinnonaloittain tarkasteltuna eniten henkilöstöä oli sosiaalitoimessa (543) ja opetustoimessa (492). Teknisessä toimessa oli 300 ja keskusvirastossa 158 vakinaista työntekijää. Kaikissa muissa hallintokunnissa oli alle 100 työntekijää. Pienin työntekijämäärä (15) oli edelleen ympäristötoimessa.

### Henkilöstön määrä hallintokunnittain 2002 – 2006 (tilanteen 31.12. mukaan)

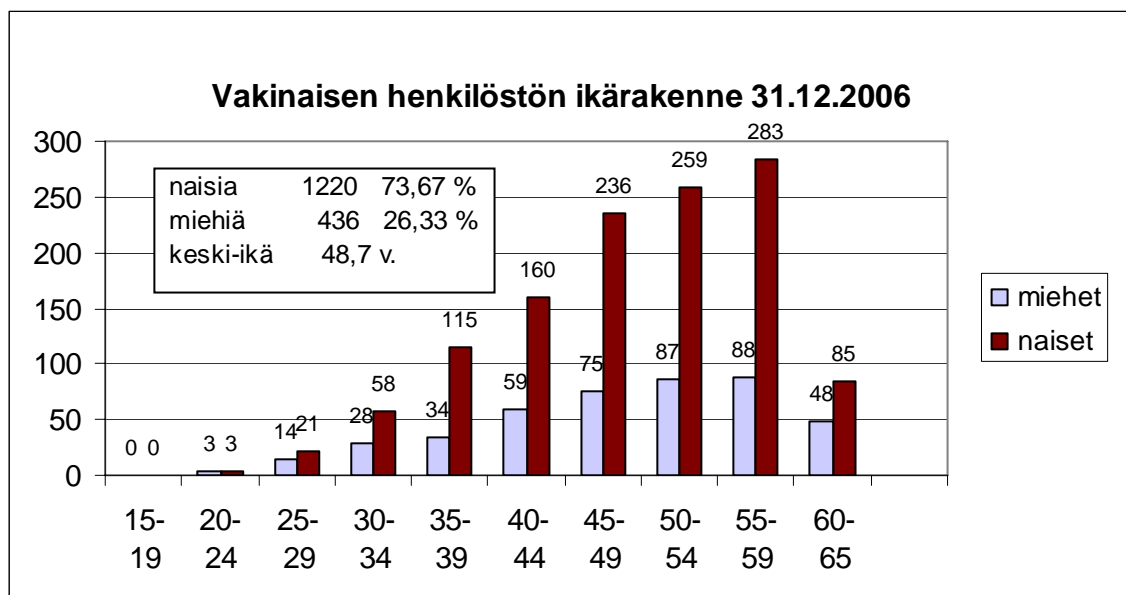
Virasto	Vakinaiset					Työllistetyt					Määräaikaiset *)				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Keskusvirasto	78	80	164	162	158	1	3	2	1	2	0	4	27	19	26
Kirjasto-kulttuuri	41	42	43	44	42	5	6	3	5	2	4	4	3	6	9
Liikunta-nuoriso	43	48	50	49	47	29	22	22	17	8	5	4	8	12	9
Opetustoimi	551	558	515	512	492	7	4	1	0	0	220	208	204	216	240
Satamalaitos	54	53	58	53	59	0	0	0	0	0	4	2	3	1	1
Sosiaalitoimi	548	558	529	532	543	38	51	28	25	25	199	175	138	169	169
Tekninen virasto	388	334	326	314	300	8	6	6	4	2	60	30	25	31	32
Ympäristövirasto	14	14	14	14	15	0	1	0	0	0	5	5	2	4	1
<b>Yhteensä</b>	<b>1717</b>	<b>1687</b>	<b>1699</b>	<b>1680</b>	<b>1656</b>	<b>88</b>	<b>93</b>	<b>62</b>	<b>52</b>	<b>39</b>	<b>497</b>	<b>432</b>	<b>410</b>	<b>458</b>	<b>487</b>

\*) 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

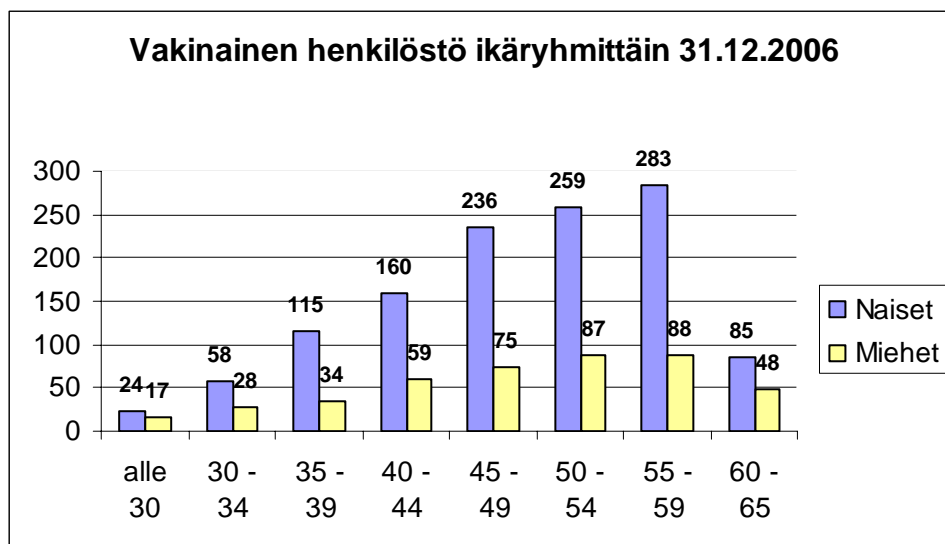
### 1. Henkilöstön ikärakenne

Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten vakinaista henkilöstöä oli ikäryhmissä 50 - 54 ja 55 - 59, joissa oli yhteensä 717 työntekijää eli 43 % koko työntekijämäärästä. Alle 30-vuotiaita oli 41 (2 %) ja yli 60-vuotiaita 133 (8 %).



## Vakinainen henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2006

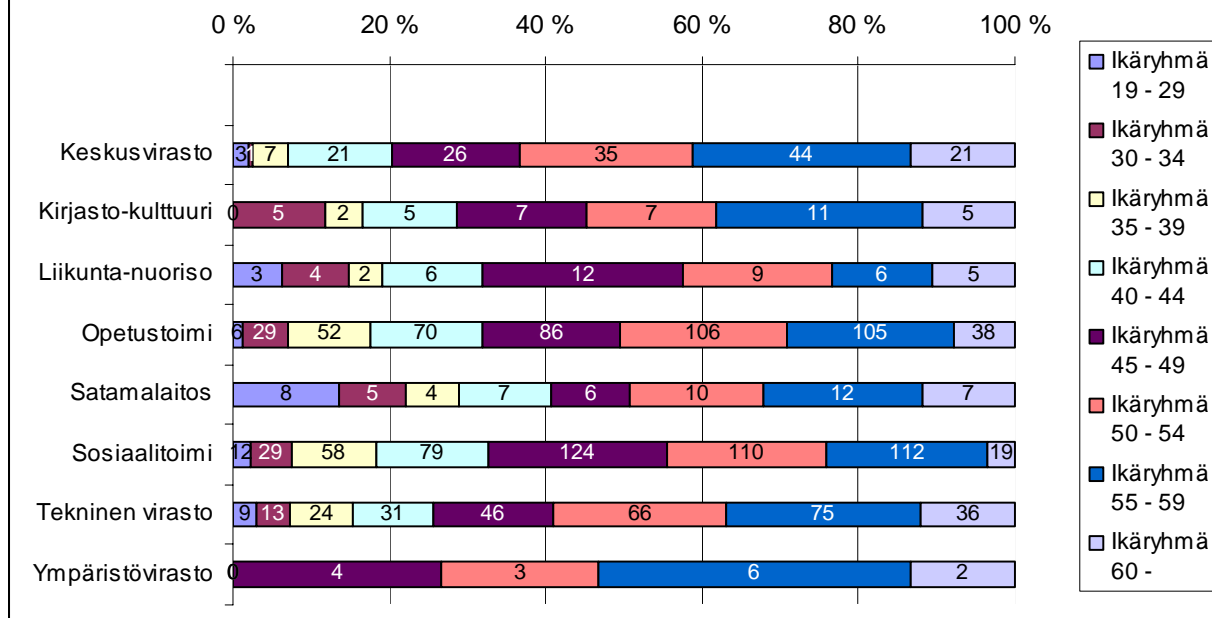
Ikäryhmä	Naiset					Miehet				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
alle 30	18	28	31	30	24	18	20	21	19	17
30 - 34	57	59	58	58	58	22	18	23	29	28
35 - 39	128	128	121	118	115	57	33	37	35	34
40 - 44	231	208	187	180	160	77	73	65	64	59
45 - 49	247	232	236	227	236	96	86	88	73	75
50 - 54	277	287	294	277	259	113	105	91	93	87
55 - 59	211	230	247	280	283	100	91	100	97	88
60 - 65	44	62	65	68	85	21	27	35	32	48
<b>Yhteensä</b>	<b>1213</b>	<b>1234</b>	<b>1239</b>	<b>1238</b>	<b>1220</b>	<b>504</b>	<b>453</b>	<b>460</b>	<b>442</b>	<b>436</b>



## Vakinaisen henkilöstön ikärakenne hallintokunnittain 31.12.2006

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	3	1	7	21	26	35	44	21	158
Kirjasto-kulttuuri	0	5	2	5	7	7	11	5	42
Liikunta-nuoriso	3	4	2	6	12	9	6	5	47
Opetustoimi	6	29	52	70	86	106	105	38	492
Satamalaitos	8	5	4	7	6	10	12	7	59
Sosiaalitoimi	12	29	58	79	124	110	112	19	543
Tekninen virasto	9	13	24	31	46	66	75	36	300
Ympäristövirasto	0	0	0	0	4	3	6	2	15
<b>Yhteensä</b>	<b>41</b>	<b>86</b>	<b>149</b>	<b>219</b>	<b>311</b>	<b>346</b>	<b>371</b>	<b>133</b>	<b>1656</b>

## Vakinaisen henkilöstön ikärakenne hallintokunnittain 31.12.2006



## 2. Henkilöstön keski-ikä

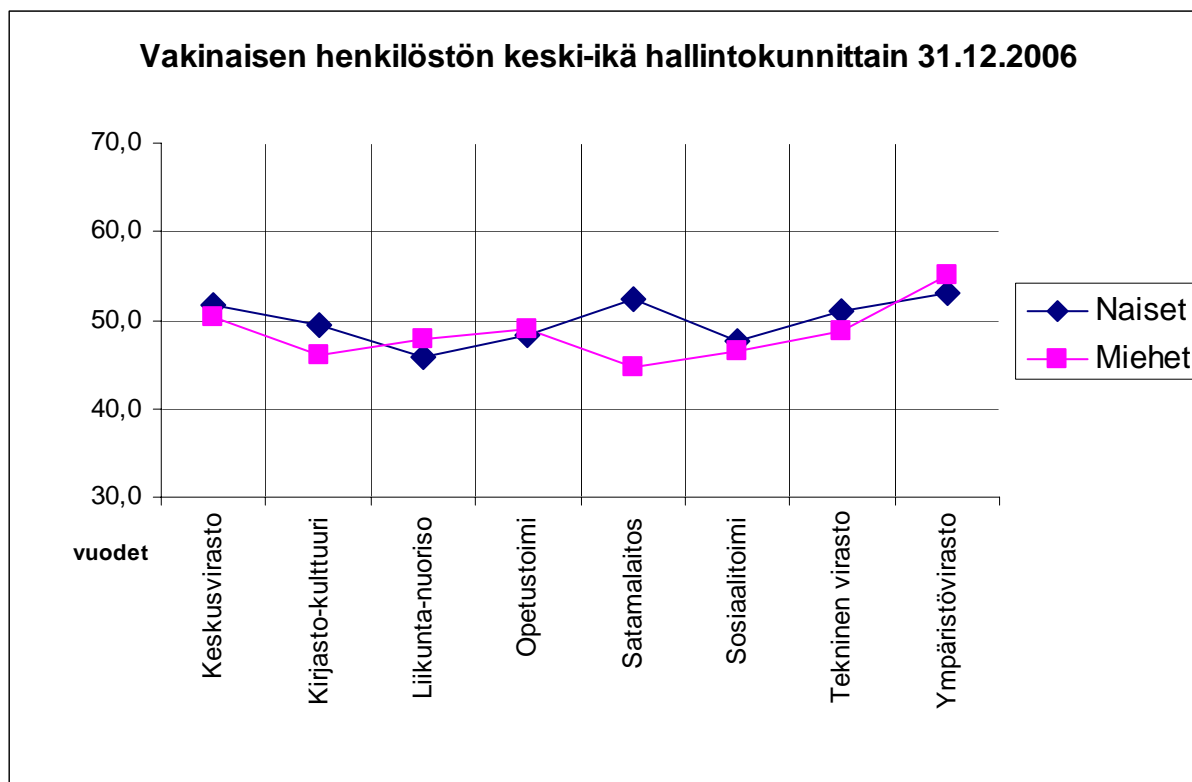
Kaupungin vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuoden 2006 lopussa oli 48 v 7 kk. Vuotta aikaisemmin vastaava luku oli 48 vuotta 3 kk ja sitä edellisellä vuonna 48 v 1 kk.

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

## Vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2006

Virasto	Mies					Nainen					Yhteensä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Keskusvirasto	46,7	47,7	49,3	49,4	50,4	48,2	48,7	50,3	51,1	51,6	47,8	48,5	50,2	50,9	51,5
Kirjasto-kulttuuri	46,3	46,8	44,0	45,0	46,0	47,9	48,2	48,4	49,0	49,5	47,8	48,1	47,9	48,5	49,1
Liikunta-nuoriso	47,6	46,8	46,2	46,4	47,8	46,3	42,5	43,5	43,5	45,8	47,2	45,2	45,2	45,3	47,0
Opetustoimi	48,0	48,3	48,3	48,4	49,0	47,4	47,7	47,4	47,8	48,2	47,6	47,9	47,7	48,0	48,5
Satamalaitos	48,9	47,9	47,3	46,2	44,8	53,1	51,7	51,1	51,4	52,4	49,9	48,8	48,2	47,4	46,3
Sosiaalityö	45,7	46,3	46,0	46,7	46,6	46,4	46,8	47,1	47,2	47,7	46,4	46,8	47,0	47,2	47,6
Tekninen virasto	46,6	47,9	48,4	48,2	48,7	49,8	50,1	50,4	50,8	51,1	48,0	49,0	49,4	49,5	49,9
Ympäristövirasto	50,7	51,7	52,7	53,7	55,1	49,0	50,0	51,0	52,0	53,0	50,1	51,1	52,1	53,1	54,4
<b>Yhteensä</b>	<b>47,4</b>	<b>48,0</b>	<b>48,1</b>	<b>48,0</b>	<b>48,4</b>	<b>47,4</b>	<b>47,6</b>	<b>48,0</b>	<b>48,3</b>	<b>48,8</b>	<b>47,4</b>	<b>47,7</b>	<b>48,1</b>	<b>48,3</b>	<b>48,7</b>

### Vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain 31.12.2006

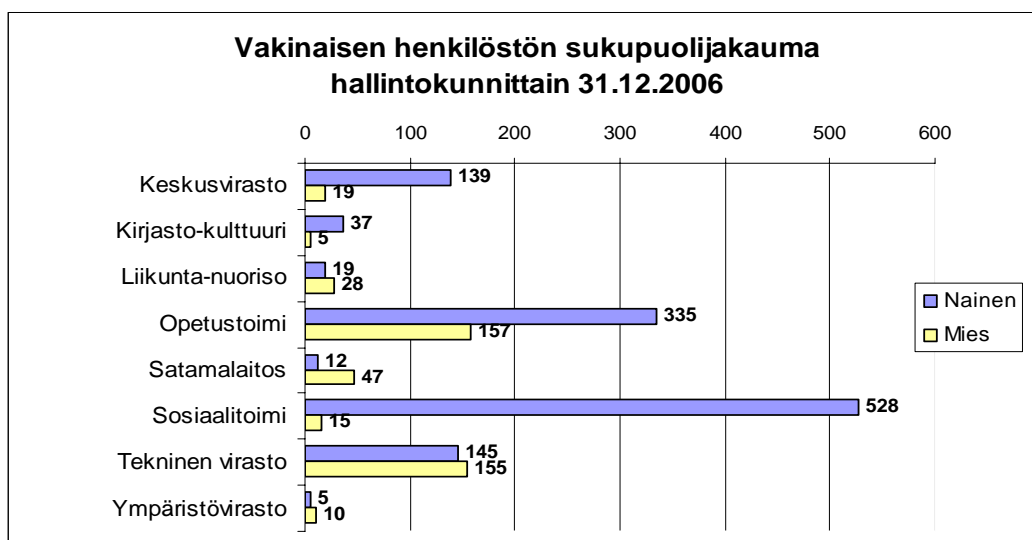


### 3. Henkilöstön sukupuolijakautuma

Kaupungin vakinaisesta henkilökunnasta naisia oli 1.220 eli 74 % (edellisenä vuonna 1.238) ja miehiä 436 eli 26 % (edellisenä vuonna 442).

### Henkilöstön sukupuolijakauma hallintokunnittain 31.12.2006

Virasto	Mies					Nainen					Yhteensä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Keskusvirasto	18	18	18	19	19	60	62	146	143	139	78	80	164	162	158
Kirjasto-kulttuuri	3	4	5	5	5	38	38	38	39	37	41	42	43	44	42
Liikunta-nuoriso	30	30	32	30	28	13	18	18	19	19	43	48	50	49	47
Opetustoimi	176	171	173	163	157	375	387	342	349	335	551	558	515	512	492
Satamalaitos	42	41	45	41	47	12	12	13	12	12	54	53	58	53	59
Sosiaalityö	11	13	15	15	15	537	545	514	517	528	548	558	529	532	543
Tekninen virasto	215	167	163	160	155	173	167	163	154	145	388	334	326	314	300
Ympäristövirasto	9	9	9	9	10	5	5	5	5	5	14	14	14	14	15
<b>Yhteensä</b>	<b>504</b>	<b>453</b>	<b>460</b>	<b>442</b>	<b>436</b>	<b>1213</b>	<b>1234</b>	<b>1239</b>	<b>1238</b>	<b>1220</b>	<b>1717</b>	<b>1687</b>	<b>1699</b>	<b>1680</b>	<b>1656</b>



Voimakkaasti naisvaltaisia hallintokuntia ovat sosiaalitoimi (naisia 528, miehiä 15), opetustoimi (naisia 335, miehiä 157), keskusvirasto (naisia 139, miehiä 19) sekä kirjasto-kulttuuritoimi (naisia 37, miehiä 5). Sosiaalitoimessa miesten osuus on vain 2,8 %, kirjasto-kulttuuritoimessa 11,9 %.

Miesvoittoisia hallintokuntia ovat liikunta-nuorisotoimi (naisia 19, miehiä 28), satamalaitos (naisia 12, miehiä 47) ja ympäristövirasto (naisia 5, miehiä 10).

Teknisessä virastossa on lähes yhtä paljon miehiä (155) ja naisia (145).

#### 4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut edelleen vähäistä. Ulkoisessa vaihtuvuudessa on pieni lasku edelliseen vuoteen verrattuna, sisäinen vaihtuvuus on sen sijaan noussut. Ulkoinen vaihtuvuus prosentteissa mitattuna on suurinta satamalaitoksessa, liikunta-nuorisovirastossa, teknisessä virastossa ja kirjasto-kulttuuritoimessa. Vuoden 2006 aikana kaupungin palveluksesta erosi yhteensä 66 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta henkilöä. Eläkkeelle näistä jäi yhteensä 41 henkeä. Eläkkeelle siirtyneiden ja irtisanoutuneiden tilalle palkattiin uusia työntekijöitä myös ulkopuolelta. Yhteensä ulkopuolelta palkattiin 25 uutta työntekijää (35 vuonna 2005, 44 vuonna 2004, 33 vuonna 2003, 30 vuonna 2002).

#### Henkilöstön vaihtuvuus 31.12.2006

Virasto	Alkanut palvelujaksot		Päätyneet palvelujaksot		Keskimäärin henkilöitä	Vaihtuvuus %	
	sisäinen	ulkoinen	sisäinen	ulkoinen		sisäinen	ulkoinen
Keskusvirasto	1	1	1	4	159,4	1,3	3,1
Kirjasto-kulttuuri	0	0	0	2	42,7	0,0	4,7
Liikunta-nuorisotoimi	2	3	4	4	48,6	12,3	14,4
Opetustoimi	53	2	54	20	502,5	21,3	4,4
Satamalaitos	0	8	0	4	56,7	0,0	21,2
Sosiaalitoimi	19	7	17	16	540,0	6,7	4,3
Tekninen virasto	1	4	3	16	305,1	1,3	6,6
Ympäristövirasto	1	0	0	0	14,3	7,0	0,0
<b>Yhteensä</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>79</b>	<b>66</b>	<b>1 669,6</b>	<b>9,3</b>	<b>5,5</b>

## 5. Rekrytointi

Täyttölupia vakinaista täyttämistä varten myönnettiin yhteensä 48 virkaan/ vakinaisluontoiseen virkasuhteeseen tai työsopimussuhteeseen. Virkoja ja työsuhteita täytettäessä käytettiin julkista hakumenettelyä aina kun se uudelleensijoitusta koskevien sopimusten mukaan oli mahdollista. Viime vuonna ei ollut julkisesti haettavana yhtään vakinaisesti täytettävää toimistotehtävää eikä teknisen alan esimies- tai asiantuntijatehtävää. Hakemuksia julkisessa haussa avoimena olleisiin vakinaisiin työpaikkoihin tuli melko runsaasti. Joissakin ammattiryhmissä hakemusten määrässä oli havaittavissa kuitenkin laskua ja etenkin sosiaalialan asiantuntijatehtävien osalta pulaa oli kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista. Hakemusten määrä oli seuraava:

Ammattiryhmä	Hakemuksia/ avoin tehtävä	
	2005	2006
Johto- ja hallintotehtävät	16	19
Toimistotehtävät	20	-
Kirjasto- kulttuurialan asiantuntijatehtävät	30	12
Opetushenkilöstö	15	8
Hoito-, ohjaus- ja kasvatushenkilöstö	13	13
Sosiaalialan asiantuntijatehtävät	5	5
Tekninen henkilöstö: esimies- ja asiantuntijatehtävät	7	-
Tekninen henkilöstö: muut	31	20
Muut peruspalvelutehtävät	-	4

Työharjoittelijoita ja työssäoppijoita vuoden aikana eri hallintokunnissa oli yhteensä 291 (v. 2005 241). Eniten harjoittelijoita ja työssäoppijoita oli sosiaalitoimessa 183 (v. 2005 148).

Kaupungin tarjoamissa kesätöissä oli yhteensä 189 (V. 2005 193) nuorta.

## IV KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Koulutukseen käytettiin vuonna 2006 varoja 399.351 euroa (v. 2005 418.089 euroa, v. 2004 399.338, v. 2003 431.534 ja v. 2002 436.959 euroa), joka vakinaista työntekijää kohden on 241 euroa/v. ja 0,71 % palkkasummasta. Edellisvuonna varoja koulutukseen käytettiin työntekijää kohden 249 euroa/v. Kurssipäivät lisääntyivät hieman edellisestä vuodesta (11 päivää) mutta euroja koulutuskustannuksiin kului vähemmän.

## 1. Koulutuspäivät ja kustannukset

Alla olevan tilaston kurssipäivissä ja kustannuksissa ei ole huomioitu oppisopimuskoulutusta

Virasto	Kurssipäivät					Kustannukset (ei sisällä palkkakustannuksia)				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Konsernihallinto	145	208	174	172	267	52 945	71 504	66 691	67 403	49 633
Sisäiset palvelut										5 647
Kirjasto-kulttuuri	47	84	76	74	65	4 519	5 418	3 795	7 161	5 833
Liikunta-nuoriso	17	10	28	21	66	4 853	4 004	3 471	9 552	11 302
Opetustoimi	1 399	1 201	953	1 141	1 081	161 394	153 399	134 401	136 462	121 607
Satamalaitos	187	230	220	113	117	63 124	54 222	71 415	54 015	85 641
Sosiaalitoimi	451	485	330	421	441	56 631	47 636	38 615	47 619	37 092
Tekninen virasto	230	253	221	108	214	82 380	62 249	68 709	62 146	61 939
Ympäristövirasto	30	23	44	7	6	9 963	6 198	8 214	4 327	7 089
Työllisyyden hoito							189			
Investoinnit						1 150	26 715	4 027	29 405	13 568
<b>Yhteensä</b>	<b>2 506</b>	<b>2 494</b>	<b>2 046</b>	<b>2 057</b>	<b>2 257</b>	<b>436 959</b>	<b>431 534</b>	<b>399 338</b>	<b>418 090</b>	<b>399 351</b>

Virasto	Palkkakustannukset					Kustannukset/työntekijä (ei sisällä palkkakustannuksia)				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Konsernihallinto	10 565	16 762	14 110	12 997	22 780	679	453	422	416	680
Sisäiset palvelut										66
Kirjasto-kulttuuri	2 946	1 802	6 182	5 368	4 826	110	129	90	163	139
Liikunta-nuoriso	1 109	610	1 956	1 454	5 320	113	85	74	195	240
Opetustoimi	128 040	121 358	96 219	122 128	118 303	293	312	273	267	247
Satamalaitos	13 943	17 158	17 192	11 478	11 547	1 169	919	1 210	1 019	1 452
Sosiaalitoimi	26 559	30 266	21 813	29 322	30 472	103	88	71	90	68
Tekninen virasto	16 182	18 764	17 392	8 919	18 394	212	207	229	198	206
Ympäristövirasto	2 576	2 042	4 069	695	527	712	413	548	309	473
Työllisyyden hoito										
Investoinnit										
<b>Yhteensä</b>	<b>201 920</b>	<b>208 762</b>	<b>178 933</b>	<b>192 361</b>	<b>212 169</b>	<b>3 391</b>	<b>2 606</b>	<b>2 918</b>	<b>2 657</b>	<b>3 572</b>

## **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 2006 yhteensä 21:n (v. 2005 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. Hakemuksia oli hieman vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Opintovapaalla vuoden 2006 aikana oli yhteensä 18 kaupungin viranhaltijaa ja työntekijää (v. 2005 15 ja vuonna 2004 16 työntekijää).

## **3. Oppisopimuskoulutus**

Oppisopimuskoulutuksen aloitukset vähenivät selvästi edellisistä vuosista. Uusia oppisopimuksia solmittiin vuonna 2006 yhteensä kuusi (40 v. 2005). Neljä näistä tehtiin kaupungin vakituisten työntekijöiden kanssa.

Kaikkiaan vuoden aikana oli voimassa 72 oppisopimusta ja vuoden lopussa 41 oppisopimusta (79 v. 2005). Opiskeltavia tutkintoja olivat mm. koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto, johtamisen erikoisammattitutkinto, laitoshuoltajan ammattitutkinto, liiketalouden perustutkinto, suurtalouskokin ammattitutkinto, hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto ja tekniikan erikoisammattitutkinto. Valmiiksi tutkintonsa sai 28 henkilöä v. 2006 (7 v. 2005). Pääosa kaikista oppisopimusopiskelijoista oli kaupungin vakituista henkilökuntaa.

## **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. Monissa hallintokunnissa jatkettiin edelleen myös atk-taitojen päivitystä. Uusien ohjelmistojen käyttöönottokoulutusta oli runsaasti. Myös työyhteisöjen kaikenpuoliseen kehittämiseen ja esimiesten koulutukseen käytettiin varoja.

Sosiaalitoimessa jatkettiin jo edellisenä vuonna aloitettua lakisääteistä täydennyskoulutusohjelmaa. Kotipalvelua organisoitiin uudelleen ja otettiin käyttöön tiimityöskentely. Henkilöstölle järjestettiin tiimikoulutusta. Sosiaalitoimen muiden yksiköiden henkilöstö osallistui laajasti eri projektien ja kehittämisohjelmien kautta täydennyskoulutukseen ja kehittämistyöhön.

Puhtauspalveluissa jatkui siivoojien tiimikoulutus, joka saatiin kaikkien tiimien osalta päätökseen joulukuussa.

Satamassa koko henkilökunnalle järjestettiin toimintajärjestelmän mukainen laatu-, ympäristö- ja työturvallisuuskoulutus.

## **5. Kehittämishankkeet ja uudet toimintatavat**

Vuoden aikana valmistui kaupungin koko organisaatioon liittyvät muutosesitykset ja kehittämistoimenpiteet. Tehtiin mm. päätös kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston lakkauttamisesta 1.1.2007 alkaen ja loppuvuonna 2006 valmisteltiin ja hyväksyttiin uudet pelisäännöt henkilöstöhallinnon päätöksenteolle tavoitteena hallinnon minimoiminen ja päätöksenteon tuominen lähemmäs työntekijöitä.

Syksyllä käynnistettiin virastopäälliköiden ja kaupunginjohtajien koulutuskokonaisuus, jossa tavoitteena on oppivan organisaation periaatteiden sisäistäminen ja muutosjohtaminen. Koulutus

toteutetaan yhteistyössä Satakunnan oppisopimuskeskuksen ja Länsi-Suomen kesäyliopiston kanssa.

Hallintokunnissa henkilöstö osallistui valtakunnallisiin, seudullisiin ja kaupungin omiin projekteihin ja kehittämishankkeisiin, joiden yhtenä tavoitteena on osaltaan ollut henkilöstön nykyisten työmenetelmien kehittäminen ja uusien työkäytäntöjen oppiminen. Mm. talous- ja henkilöstöhallinnon prosessien kehittämishanke jatkui vuonna 2006 tavoitteena uusien ohjelmistojen ja toimintatapojen käyttöönotto vuoden 2008 alusta alkaen.

Projekteja tehtäväjakojen selkiinnyttämiseksi oli käynnissä mm. satamassa ja pääkirjastossa, joissa kummassakin tehtiin sovitut muutokset. Sataman nosturiosastolla otettiin kokeilumielessä käyttöön yövuoro määrääjäksi tavoitteena parantaa nosturipalvelujen saatavuutta yöaikaan ja vähentää ylitöiden määrää.

Virastoissa jatkettiin työprosessien kuvaamista ja otettiin käyttöön prosessianalyysien pohjalta uusia toimintatapoja ja työmenetelmiä. Uusia atk-ohjelmia valmisteltiin ja otettiin käyttöön useilla eri sektoreilla ja se edellytti laajamittaista henkilöstön koulutusta.

## V HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 1. Palkkamenot

Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot vuonna 2006 olivat yhteensä 58.080.318 euroa (v. 2005 56.117.490 euroa) ja henkilösivukulut yhteensä 19.065.762 euroa (v. 2005 18.609.144 euroa), jolloin palkkausmenojen kokonaismääräksi tulee 77.146.080 euroa (v. 2005 74.726.634).

Seuraavassa taulukossa on esitetty palkatun henkilöstön palkkamenot ilman edellisessä kohdassa mainittuihin summiin sisältyviä palkkioita, omaishoitajien palkkoja ym. ajalta 1.1. – 31.12.2006 henkilösivukuluineen.

#### Henkilöstön palkkamenot 1.1. – 31.12.2006

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	39 105 015	4 191 401	2 230 978	19	1 585 375	31 720	50	44 881 791	2 262 698	20
Sijaiset	3 558 383	548 494	309 332	13	155 227	7 408	21	4 262 104	316 741	13
Määräaikaiset	5 126 398	551 878	392 972	14	325 742	8 631	37	6 004 017	401 602	15
Työllistetyt	704 352	119 100	70 490	12	2 082	218	9	825 534	70 709	12
<b>Yhteensä</b>	<b>48 494 148</b>	<b>5 410 873</b>	<b>3 003 772</b>	<b>18</b>	<b>2 068 426</b>	<b>47 977</b>	<b>43</b>	<b>55 973 446</b>	<b>3 051 750</b>	<b>18</b>
<b>Sivukulut</b>	<b>16 637 372</b>	<b>1 856 362</b>		<b>6</b>	<b>709 636</b>		<b>15</b>	<b>19 203 370</b>		<b>6</b>
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>65 131 520</b>	<b>7 267 235</b>	<b>3 003 772</b>	<b>24</b>	<b>2 778 062</b>	<b>47 977</b>	<b>58</b>	<b>75 176 816</b>	<b>3 051 750</b>	<b>24</b>

Vakinaisen henkilökunnan palkkamenot kasvoivat vuodesta 2005 1,3 %, sijaisten palkkamenot kasvoivat 20 % ja muiden määräaikaisten palkkamenot kasvoivat 15 %.

Tehdyt työtunnit vähenivät edellisestä vuodesta 21.214 tuntia. Vakinaisten kohdalla vähennystä oli 81.994 tuntia, sijaisten ja muiden määräaikaisten kohdalla vastaavasti lisäystä 81.046 tuntia. Työllistettyjen tehdyt työtunnit vähenivät yhteensä 20.266 tunnilla.

Palkkakustannukset sivukuluineen / tehty tunti nousi edellisen vuoden keskimääräisestä 23 eurosta/tunti keskimäärin 24 euroon/tunti (keskimääräinen tuntipalkka oli tarkalleen 24,63 euroa, v. 2005 23,31 euroa).

## 2. Muut henkilöstömenot

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolojen (tapaturmat mukaan lukien) palkkakustannukset vuonna 2006 olivat yhteensä 1.665.656 euroa (v. 2005 1.641.539 euroa, v. 2004 1.607.257 euroa, v. 2003 1.428.301 euroa ja v. 2002 1.648.880 euroa). Poissaoloista kaupungin saamat korvaukset olivat ko. vuonna 829.337 euroa (v. 2005 803 279 euroa, v. 2004 804.035 euroa, v. 2003 752.494 euroa ja v. 2002 707.719 euroa).

Kaupungin maksettavaksi jäävä osuus työterveyshuollon kustannuksista (Kela korvaa noin puolet) vuonna 2006 oli 239.488 euroa (v. 2005 258 453 euroa, v. 2004 254.711 euroa, v. 2003 238.679 euroa ja v. 2002 220.253 euroa). Edellä olevaan summaan sisältyy keskitetysti hoidettuun työkykyä ylläpitävään toimintaan käytetty 30.034 euroa (v. 2005 36 056 euroa, v. 2004 29.045 euroa, v. 2003 26.416 euroa ja v. 2002 25.257 euroa).

Työkyvyttömyyseläkkeiden, yksilöllisten varhaiseläkkeiden ja työttömyyseläkkeiden sekä kuntoutustuen maksua eli varhaiseläkemenoperusteista maksua Kuntien eläkevakuutukselle maksettiin yhteensä 322.089 euroa (v. 2005 480.758 euroa, v. 2004 306.351 euroa ja v. 2003 311.448 euroa), joten edellisestä vuodesta maksut vähenivät huomattavasti.

## Muut henkilöstömenot

	2006	2005	2004	2003
Palkat	58 080 318	56 117 491	54 805 420	53 544 223
Henkilösivukulut	19 065 762	18 609 144	16 828 792	16 449 562
- varhaiseläkemenoperusteinen maksu	322 090	480 758	306 351	311 449
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-829 338	-803 279	-804 035	-752 494
Kunnan maksamat eläkkeet	153 450	-183 089	185 464	194 367
Koulutus	399 351	418 089	399 338	431 534
- koulutuskustannuksiin sisältyvät henkilöstökulut	48 263	14 368	36 036	40 471
Työterveyshuolto	239 488	258 453	254 711	238 679
- työterveyshuoltoon sisältyvät henkilöstökulut	6 137	7 305	8 479	8 317
- työkykyä ylläpitävä toiminta	30 035	36 056	29 045	26 416
<b>Yhteensä</b>	<b>77 054 632</b>	<b>74 395 135</b>	<b>71 625 175</b>	<b>70 057 082</b>

## Palkka- ja henkilöstömenot/asukas

Vuosi	Palkat	Henkilöstö-sivukulut	Henkilöstö-korvaukset	Yhteensä	Asukas-luku	Palkat/asukas	Henkilöstö-kulut/asukas
2006	58 080 318	19 065 762	829 337	76 316 743	36 523	1 590	2 090
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

## VI HENKILÖSTÖN TILA

### 1. Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2006 verrattuna edelliseen vuoteen ovat vähentyneet 1919 päivällä eli 6,4 %. Sairauspoissaolot lisääntyivät tarkastelujaksolla vuosina 2003 – 2005 jokaisena vuonna. Koko tarkastelujaksona vuosina 2002 – 2006 ovat viimeisenä vuotena sairauspoissaolot kalenteripäivillä mitattuna alhaisemmat kuin kertaakaan ko. ajanjaksona. Sairauslomalla olleiden työntekijöiden lukumäärä sen sijaan on pysynyt samana edelliseen vuoteen verrattuna, mikä osoittaa, että sairausloman keskimääräinen pituus on laskenut selvästi. Sairauspäivien osuus työpäivistä on laskenut n. 0,4 prosenttiyksikköä.

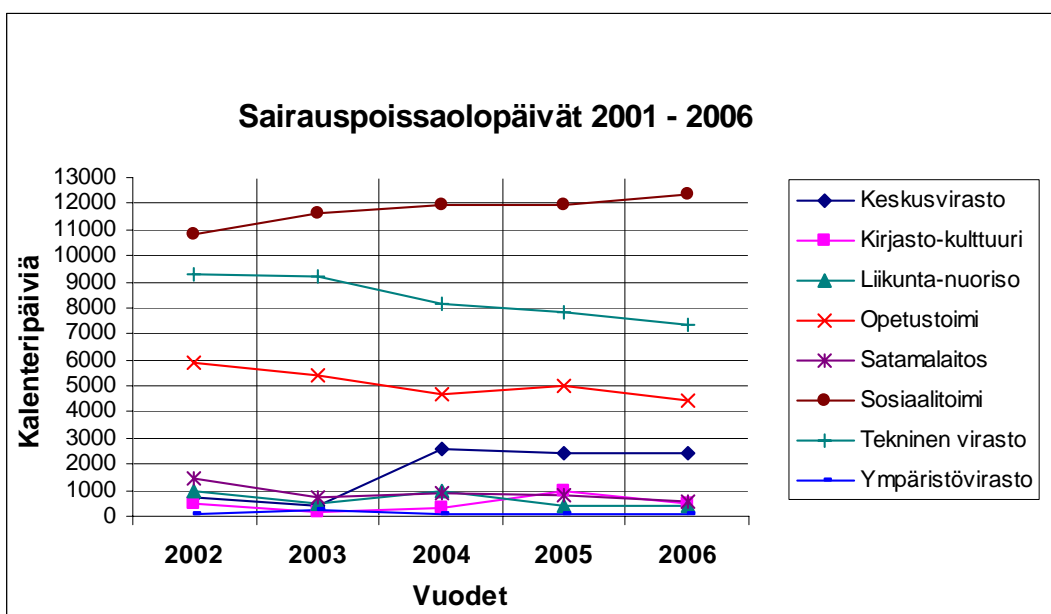
Työntekijöiden sairausloman keskimääräinen pituus tarkasteluvuonna oli 27 päivää eli kaksi päivää lyhyempi kuin edellisenä vuotena. Kaupungin jokaista vakinaista työntekijää kohden sairausloman pituus oli 17 päivää. Vähennystä yksi päivä vuoteen 2005 verrattuna. Keskimäärin sairauslomalla joka päivä tarkastelujakson aikana oli 119 työntekijää eli 7,2 % koko henkilökunnasta. Vastaavat luvut vuodelta 2005 olivat 127 ja 7,5 %.

Lyhyitä 1 – 3 päivän pituisia sairauslomia oli tarkasteluvuonna 1436, kasvua edeltävään vuoteen on 192 sairauslomaa eli 15 %. Sairauslomien kasvu on jonkin verran hidastunut. Vuotta aikaisemmin sairauslomien kasvu oli 26 %. Sairauslomalla olleiden henkilöiden määrä kasvoi 9,8 %, tältäkin osin kasvu on hidastunut kun se edellisenä vuonna oli 21 %. Sairauslomapäivien lukumäärä on kasvanut 13 %. Laskua edellisvuoden vastaavaan lukuun on 12 prosenttiyksikköä. Lyhyiden sairauslomien osuus kaikista sairauslomista on 5 %. Vastaava luku edeltävältä tarkastelujaksolta on 7,5 %.

Vuoden 2006 kaikkien sairauslomien taloudellinen kustannusvaikutus on kuntien keskipalkan mukaan laskettuna n. 3,3 miljoonaa euroa.

Rauman kaupungin työntekijöistä vuonna 2006 oli 37,26 % sellaisia, jotka eivät olleet päivääkään poissa työstä sairauden takia. Vuonna 2005 luku oli 38,21 %. Kuntasektorilla vastaava luku vuonna 2005 oli 34 % (v. 2004 36 %)

Tutkimusten mukaan sairauspoissaolot kunnissa ovat kääntyneet nousuun 2000 -luvun alkupuolella. Vuonna 2005 naisilla oli keskimäärin 20,1 sairauspäivää ja miehillä 13 sairauspäivää.



**Sairauspoissaoltilasto 2002 – 2006 (sisältää myös lyhyet 1-3 päivän sairauspoissaolot)**

Virasto	Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä					Sairauslomapäivät kalenteripäivinä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Keskusvirasto	42	43	90	78	73	742	393	2548	2178	2429
Kirjasto-kulttuuri	27	20	24	28	26	447	158	290	1082	482
Liikunta-nuoriso	27	27	34	29	28	968	510	963	459	423
Opetustoimi	257	273	239	255	247	5934	5447	4695	5201	4411
Satamalaitos	30	32	33	33	33	1426	699	915	779	601
Sosiaalitoimi	376	401	357	391	407	10846	11634	11942	12010	12353
Tekninen virasto	249	229	216	215	220	9286	9239	8186	8295	7375
Ympäristövirasto	7	9	7	9	5	76	244	95	94	105
<b>Yhteensä</b>	<b>1 015</b>	<b>1 034</b>	<b>1 000</b>	<b>1 038</b>	<b>1 039</b>	<b>29 725</b>	<b>28 324</b>	<b>29 634</b>	<b>30 098</b>	<b>28 179</b>

Virasto	Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä %:na työntekijöiden lukumäärästä					Sairauspäivät %:na työpäivistä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Keskusvirasto	50,60	53,75	54,88	48,15	46,20	4,02	2,08	6,65	5,68	6,50
Kirjasto-kulttuuri	71,05	47,62	55,81	63,64	61,90	4,61	1,59	2,79	10,40	4,85
Liikunta-nuoriso	64,29	56,25	68,00	59,18	59,57	9,52	4,49	8,31	3,96	3,81
Opetustoimi	48,40	48,92	46,41	49,80	50,20	4,55	4,13	3,88	4,30	3,79
Satamalaitos	53,57	60,38	59,60	62,26	55,93	11,17	5,58	7,30	6,21	4,31
Sosiaalitoimi	69,89	71,86	67,49	73,50	74,95	8,37	8,82	9,49	9,55	9,62
Tekninen virasto	63,52	68,56	66,26	68,47	73,33	10,12	11,70	11,02	11,17	10,39
Ympäristövirasto	50,00	64,29	50,00	64,29	33,33	2,30	7,37	2,87	2,84	2,96
<b>Yhteensä</b>	<b>59,11</b>	<b>61,29</b>	<b>58,86</b>	<b>61,79</b>	<b>62,74</b>	<b>7,32</b>	<b>7,10</b>	<b>7,46</b>	<b>7,58</b>	<b>7,20</b>

**Lyhyet poissaolot 1 - 3 päivää**

Virasto	Sairauslomien lukumäärä			Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä			Kalenteripäivät		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Keskusvirasto	59	76	77	43	50	47	108	136	140
Kirjasto-kulttuuri	37	40	35	17	20	22	71	73	57
Liikunta-nuoriso	24	25	24	17	19	16	42	44	45
Opetustoimi	225	313	335	138	175	178	389	549	560
Satamalaitos	21	24	37	12	17	22	37	46	63
Sosiaalitoimi	476	522	658	251	272	316	896	950	1208
Tekninen virasto	132	238	266	86	129	150	245	441	470
Ympäristövirasto	10	6	4	5	4	2	13	9	8
<b>Yhteensä</b>	<b>984</b>	<b>1244</b>	<b>1436</b>	<b>569</b>	<b>686</b>	<b>753</b>	<b>1801</b>	<b>2248</b>	<b>2551</b>

Virasto	Sairauslomalla olleiden henkilöiden lukumäärä % : na työntekijöiden lukumäärästä			Sairauspäivät % :na työpäivistä		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Keskusvirasto	26,22	30,86	29,75	0,28	0,35	0,37
Kirjasto-kulttuuri	39,53	45,45	52,38	0,70	0,70	0,57
Liikunta-nuoriso	34,00	38,78	34,04	0,36	0,38	0,40
Opetustoimi	26,80	34,18	36,18	0,32	0,45	0,48
Satamalaitos	20,69	32,08	37,29	0,27	0,37	0,45
Sosiaalitoimi	47,45	51,13	58,20	0,72	0,76	0,94
Tekninen virasto	26,38	41,08	50,00	0,32	0,59	0,66
Ympäristövirasto	35,71	28,57	13,33	0,39	0,27	0,23
<b>Yhteensä</b>	<b>33,49</b>	<b>40,83</b>	<b>45,47</b>	<b>0,45</b>	<b>0,57</b>	<b>0,65</b>

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 (26.837 päivää) verrattuna ei saavutettu myöskään vuonna 2006. Sairauspoissaolot kuitenkin vähenivät edellisestä vuodesta jonkin verran (1.919 päivää).

Virastoittain tarkasteltuna sairauspoissaolot kalenteripäivinä laskettuna lisääntyivät v. 2006 keskusvirastossa, sosiaalitoimessa ja ympäristövirastossa.

Hallintokuntia pyydettiin selvittämään mitä toimenpiteitä v. 2006 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. Ruokapalveluyksikössä valmistui ”varhaisen tuen malli” henkilöstön työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimintamallin jalkauttaminen alkaa v. 2007.

#### Sosiaalivirasto:

Kehityskeskustelut käydään vuosittain koko henkilöstön kanssa ja työnohjausta on ollut lähes kaikkien halukkaiden saatavissa tarvittaessa. Ergonomiaa on parannettu. Vanhainkotien henkilökunnan terveystarkastukset työterveyshuollon toimesta saatiin vuoden aikana päätökseen. Tarkastusten pohjalta on jo käynnistynyt erilaisia jatkotoimia joidenkin työntekijöiden kohdalla. Lisäksi mm. vanhainkodeissa on annettu työntekijöille mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työvuoroihin, tehdä lyhennettyä työaika tai jäädä osa-aikalisalle tai vuorotteluvapaalle.

#### Opetustoimen virasto:

Erityisiä toimenpiteitä on tehty mm. tarkistamalla tehtäväalueita ja työn kuormittavuutta. Edelleen kehityskeskusteluilla, työnohjauksella, kuntoutuksella, henkilöstön toivomuksia huomioimalla, johtamiskäytäntöjen ja esimiessuhteiden vastuualueiden selkeyttämisellä jne. toivotaan olevan myönteinen vaikutus henkilöstön hyvinvointiin.

#### Liikunta-nuorisovirasto:

Sairauspoissaolojen seurannan tärkeys on tiedostettu. Henkilöstön hyvinvoinnista huolehditaan mm. omaa Tyky-toimintaa järjestämällä.

Kirjasto-kulttuurivirasto:

Vakinaisen henkilöstön sairauslomapäivien määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna merkittävästi pitkien sairauslomien vähentymisen takia (vähennys kirjastossa 60 %). Työnohjausta ollut käytettävissä kirjastossa ja museossa.

Tekninen virasto:

Konkreettisina toimenpiteinä on parannettu ergonomiaa, lisätty henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisöä koskeviin asioihin mm. avoimella tiedottamisella ja parantamalla edelleen eri tasoilla tapahtuvia työpaikkalaverikäytäntöjä. Kaavoituksessa jatkui työyhteisön kehittämisprojekti yhteistyössä Turun aluetyöterveyslaitoksen kanssa.

Puhtauspalvelussa on jatkettu aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja toteutettiin työntekijöiden työkykykartoitukset. Työaikaa keventäviin osa-aikaratkaisuihin on suhtauduttu myönteisesti.

Ympäristövirasto:

Ylisuuren työkuorman purkamista ja henkilöstöressurssivajetta on pyritty paikkaamaan tilapäishenkilöstön avulla.

Satamalaitos:

Liikenneosastolla aloitettiin henkilöstövalmennus ja hallinto- sekä rakennusosastolla tehtiin työterveyslaitoksen toimesta työyhteisöselvitykset. Sataman oma työsuojeluorganisaatio aloitti toimintansa vuoden alussa. Työterveyshuolto teki neljä työpaikkakäyntiä ja työsuojelupiiri työsuojelutarkastuksen. Aloitettiin 10 hengen pilottina SYTYKE-kunto-ohjelman koekäyttö. Tavoitteena on parantaa henkilöstön tietoisuutta terveellisten elämäntapojen vaikutuksesta terveyteen ja jaksamiseen.

## **2. Työtapaturmat**

Työtapaturmia vuonna 2006 sattui yhteensä 61 työntekijälle, verrattuna vuoteen 2005, jolloin työtapaturman kohteeksi joutui 45 henkilöä, on kasvuprosentti 35 eli 16 työntekijää.

Tarkasteluvuonna työtapaturmista aiheutui yhteensä 1653 työpäivän menetykset, joiden kustannusvaikutus on noin 190 000 euroa.

Sattuneet tapaturmat ovat olleet lieviä, eikä niistä ole aiheutunut vakavaa tai pysyvää vammaa työntekijöille. Myöskään ei ole voitu todeta, että tapaturmat olisivat aiheutuneet työturvallisuusmääräysten laiminlyönneistä tai niitä oltaisiin suoranaisesti rikottu.

Tarkasteluvuonna ei myöskään ole todettu ammattitautitapauksia.

## Työtaturmatilasto 2002 - 2006

Virasto	Henkilöiden lukumäärä					Tapaturmien aiheuttanut poissaolot kalenteripäivinä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Keskusvirasto	0	0	3	2	2	0	0	18	8	17
Kirjasto-kulttuuri	0	3	0	1	1	0	90	0	3	8
Liikunta-nuoriso	2	2	2	3	2	20	59	53	13	14
Opetustoimi	7	7	8	8	8	379	271	84	157	117
Satamalaitos	3	2	3	2	5	34	11	394	317	418
Sosiaalitoimi	19	21	20	15	22	214	167	606	192	282
Tekninen virasto	26	16	13	14	21	362	246	175	229	797
Ympäristövirasto	1	0	0	0	0	15	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>1024</b>	<b>844</b>	<b>1330</b>	<b>919</b>	<b>1653</b>

Virasto	Henkilöiden lukumäärä % :na työntekijöiden lukumäärästä					Sairaspäivät % :na työpäivistä				
	2002	2003	2004	2005	2006	2002	2003	2004	2005	2006
Keskusvirasto	0,00	0,00	1,83	1,23	1,27	0,00	0,00	0,05	0,02	0,05
Kirjasto-kulttuuri	0,00	7,14	0,00	2,27	2,38	0,00	0,91	0,00	0,03	0,08
Liikunta-nuoriso	4,65	4,17	4,00	6,12	4,26	0,20	0,52	0,45	0,11	0,13
Opetustoimi	1,27	1,25	1,55	1,56	1,63	0,29	0,21	0,07	0,13	0,10
Satamalaitos	5,56	3,77	5,17	3,77	8,47	0,27	0,09	2,87	2,53	3,00
Sosiaalitoimi	3,47	3,76	3,78	2,82	4,05	0,17	0,13	0,48	0,15	0,22
Tekninen virasto	6,70	4,79	3,99	4,46	7,00	0,39	0,31	0,23	0,31	1,12
Ympäristövirasto	7,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,45	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Yhteensä</b>	<b>3,38</b>	<b>3,02</b>	<b>2,88</b>	<b>2,68</b>	<b>3,68</b>	<b>0,25</b>	<b>0,21</b>	<b>0,33</b>	<b>0,23</b>	<b>0,42</b>

### 3. Henkilöstön jaksaminen

Hallintokunnissa tapahtuvan toiminnan lisäksi henkilöstön jaksamista tuettiin keskitetysti järjestetyn työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla. Keskitetysti hoidetun toiminnan kustannukset olivat yhteensä 30.034 euroa (v. 2005 36.056 euroa, v.2004 29.045 euroa, v.2003 26.416 euroa ja v. 2002 25.257 euroa).

Päätettiin jatkaa toistaiseksi yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tupakoinnin lopettamista tukevaa toimintaa kaupungin työpaikoilla maksamalla tupakoinnin lopettajalle puolet yhdeksän viikon nikotiinilaastariannosten kustannuksista.

Keskitettynä toimintana järjestettiin yhteistyössä työterveyshuollon ja liikuntatoimen kanssa henkilöstölle erilaista vapaa-aikana tapahtuvaa ohjattua liikuntaa. Toimintamuotona olivat erilaiset jumprat (fysiokimppa, vesijumppa ja joogaryhmä), joissa käyntikertoja vuoden aikana kirjattiin yhteensä 1.375 (v. 2005 1.321, v.2004 2.338, v.2003 2.326 ja v. 2002 1.974). Kaupungin omat kuntosalit olivat edelleen maksutta henkilökunnan käytettävissä ja uimahallissa on voinut käydä kerran viikossa 1,70 eurolla. Uimahallissa näitä käyntejä v. 2006 kirjattiin yhteensä 4.440 (v. 2005

4.737, v. 2004 4.491, v.2003 4.251 ja v. 2002 3.949). Uimahallikäynneissä tapahtui vähennystä edellisestä vuodesta.

Kaupungin työntekijöiden osallistumista iltarasteille tuettiin maksamalla osallistumismaksusta 2 euroa/kerta. Suorituksia vuoden aikana oli yhteensä 431 (v. 2005 433, v. 2004 465, v.2003 456 ja v. 2002 367). Kaupungin henkilökuntaan kuuluvia osallistui edelleen yritysten henkilöstölle tarkoitetun Kunnon Verkon liikuntatilaisuuksiin. Vuoden aikana kaupungin työntekijöiden käyntejä kirjattiin Kunnon Verkon jumpissa ja vesijumpissa yhteensä 4.895 (v. 2005 4.741, v. 2004 4.631, v.2003 3.091 ja v. 2002 2.547). Kaupungin tuki osallistumismaksusta oli 2,50 euroa/kerta. Käynnit lisääntyivät näissä jumpissa edellisestä vuodesta.

Kävelytestejä vuoden aikana järjestettiin neljä. Testeihin osallistujia oli yhteensä 82. Kaupungin henkilöstöllä oli käytössään myös viikoittaiset kaukalopallo- ja salibandyvuorot.

Vuodesta 2002 alkaen kaupungin henkilökunnalla on ollut mahdollisuus hakea ja saada työpaikkansa omaehtoisen työ- toiminnan käynnistämiseen ns. starttirahaa, jonka enimmäismäärä on 200 euroa. Se on kertaluonteinen ja tavoitteena on uusien ideoiden etsiminen ja jatkuvan toiminnan käynnistäminen. Vuonna 2006 starttirahaa haki ja sai kaksi työyhteisöä (v. 2005 neljä, v. 2004 yksi ja v. 2003 kaksi työyhteisöä).

Kansaneläkelaitoksen kokonaan kustantamassa ASLAK- kuntoutuksessa aloitti vuoden aikana opettajien viiden hengen ryhmä ja vanhustyöntekijöiden kahdeksan hengen ryhmä. ASLAK-ryhmistä jatkui teknisen viraston ja liikunta-nuorisoviraston työntekijöistä koostuva 10 hengen ryhmä. TYK- kuntoutuksessa jatkoi kuuden hengen ryhmä puhtauspalvelun työntekijöitä. TYK-kuntoutuksen aloitti viiden hengen ryhmä ruokapalvelun työntekijöitä (v. 2005: ASLAK 10, TYK 14, 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). Lisäksi 12 kaupungin henkilöstöön kuuluvaa oli mukana Kelan järjestämällä alueellisilla tai valtakunnallisilla ASLAK- kuntoutuskursseilla.

Keskitetyn toiminnan lisäksi hallintokunnissa oli omaa työ- toimintaa ja ne järjestivät henkilöstölleen erilaisia virkistytymistilaisuuksia joko työaikana tai työajan ulkopuolella. Jumpmien, sählyn ja kuntosalikäyntien lisäksi käytiin messuilla, järjestettiin yhteisiä liikunta- ja virkistyspäiviä, illanviettoja ja retkiä, teatterissa ja taidenäyttelyssä käyntejä jne.

Kehityskeskustelut ovat olleet aktiivisesti käytössä kaikissa hallintokunnissa. Keskusteluissa yhtenä teemana on ollut henkilöstön fyysinen ja psyykinen jaksaminen. Työergonomiaa koskevia kartoituksia on jatkettu ja tehty ergonomiia parantavia hankintoja. Työprosesseja on kuvattu ja etsitty prosesseja selkeyttäviä uudistuksia.

Satamassa aloitettiin 10-hengen pilottina SYTYKE -kunto-ohjelman koekäyttö. Ohjelman tavoitteena on parantaa henkilöstön tietoisuutta terveellisten elämäntapojen vaikutuksesta terveyteen ja jaksamiseen.

Hallintokunnista sosiaalitoimessa, opetustoimessa ja kirjasto-kulttuuritoimessa sekä ruokapalvelussa henkilöstön jaksamista tuettiin myös antamalla työnohjausta tarvittaessa joko yksilö- tai ryhmäohjauksena.

Vuoden 2006 aikana kaupungin työntekijöistä yhteensä 28 oli vuorotteluvapaalla ja 39 osaaikaisella.

#### 4. Henkilöstön palkitseminen

Vuoden 2006 aikana uudistettiin kaupunkia pitkään palvelleen henkilöstön palkitsemista koskevat periaatteet osana ikäohjelmaa siten, että uudet ohjeet tulevat voimaan vuoden 2007 alusta alkaen.

Vuoden 2006 aikana palkitseminen tapahtui vanhojen sääntöjen mukaan siten, että kaupunkia pitkään palvelleille jaettiin Rauman kaupungin omia ansiomerkkejä 20 ja 30 vuoden palveluksesta, Suomen Kuntaliiton ansiomerkkejä 30 vuoden kunnallisesta palveluksesta ja Tasavallan Presidentin myöntämiä kunniamerkkejä.

Vuonna 2005 käyttöön otettu Kehittävä työyhteisöpalkinto myönnettiin teknisen viraston katutoimelle. Katutoimi on uusi yksikkö, joka muodostettiin vuoden 2005 alussa yhdistämällä kunnallistekniikan rakentamisyksikkö ja katujen kunnossapitoyksikkö keskuskorjaamo ja varikko mukaan lukien yhdeksi yksiköksi. Palkinto myönnettiin aktiivisesta kehittämistyöstä, jota työnjohto on tehnyt yhdessä työntekijöiden kanssa mm. uusien työ- ja toimintatapojen luomiseksi. Palkinnon arvo on n. 50 euroa/työntekijä ja työyksikkö saa itse päättää, miten se palkinnon käyttää.

Myös päivähoiton tulosalueen koko henkilöstö palkittiin vuonna 2006 hyvästä työsuorituksesta. Palkitseminen toteutettiin tässäkin tapauksessa henkilöstön toiveen mukaisesti.

Kaupungin kehittämispalkkiosäännön mukaisia kehittämispalkkioita myönnettiin yhteensä kolme. Palkkiot myönnettiin Isometsän varikkoalueen jätehuoltosuunnitelman teosta, käyttöpäiväkirjaohjelman kehittämistyöstä ja muovisten vesijohtoputkien liitosten asennustöitä helpottavan työkalun suunnittelusta. Kaikissa kolmessa tapauksessa kehittämistyö tehtiin kahden työntekijän yhteistyönä.

#### 5. Kehityskeskustelut

Henkilöstöä oli vuoden 2006 aikana kehityskeskustelujen piirissä hallintokunnittain seuraavasti:

Hallintokunta	% henkilöstöstä
Keskusvirasto	100 %
Sosiaalivirasto	100 %
Opetustoimen virasto	80 %.
Liikunta-nuorisovirasto	100 %
Kirjasto-kulttuurivirasto	100 %
Tekninen virasto	90 %
Ympäristövirasto	100 %
Satamalaitos	100 %

#### VII ELÄKKEELLE SIIRTYMISET

Vuoden 2006 aikana kaupungin palveluksesta jäi toistaiseksi voimassa olevalla päätöksellä kokonaan eläkkeelle kaikkiaan 41 henkeä (61 v.2005). Normaaleja vanhuuseläkkeitä näistä oli 25 (32). Varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäi yksi työntekijää vuonna 2006 (3). Työkyvyttömyyseläkkeitä oli 14 (22) ja yksilöllisiä varhaiseläkkeitä 1 (2).

Uusia kaupungin henkilökuntaa koskevia kuntoutustukipäätöksiä (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tehtiin vuoden aikana 6 (7). Kaikkiaan kuntoutustukipäätöksiä oli vuoden lopussa voimassa yht. 10 (11). Aikaisempien vuosien kokemuksen perusteella useimpien näistä voi olettaa muuttuvan myöhemmin pysyviksi työkyvyttömyyseläkepäätöksiksi.

Ennenaikaisista eläkkeelle siirtymisistä aiheutuneet omavastuumaksut poistuivat vuoden 2005 lopussa. Niiden tilalle tuli varhaiseläkemenoperusteinen maksu. Tätä ns. varhe-maksua aiheuttaa jokaisesta työntekijästä, joka jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada kuntoutustukea eli määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä. Maksu jakautuu kolmelle vuodelle, kun aiemmat omavastuumaksut olivat kertamaksuja. Varhe-maksu on korkeimmillaan kolmantena vuotena. Maksun nousun tarkoituksena on kannustaa työnantaja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä uudelleen sijoituksen ja ammatillisen kuntoutuksen edistämiseen. Varhe-maksuja varten talousarvioon oli varattu 320 000 euroa ja niitä maksettiin 322 089 euroa vuonna 2006. Omavastuumaksuja oli edellisenä vuonna maksettu yht. 420 000 euroa.

Työttömyyseläkkeitä ei entisille kaupungin vakituisille työntekijöille myönnetty yhtään vuonna 2006, kun edellisenä vuonna niitä myönnettiin kolme.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle vuoden 2006 aikana jäi kuusi kaupungin työntekijää (14).

Osa-aikaeläkkeen käyttö lisääntyi hiukan vuoteen 2005 verrattuna. Sitä haki 12 henkilöä, kun vuoden 2005 luku oli 6. Seuraavan taulukon osa-aikaeläkkeelle hakeutumisen huippuluku 33 selittyy vuonna 2002 toteutetulla ikärajan alentamisella 56 vuoteen. Vuoden 2006 lopulla osa-aikaeläkkeellä oli kaikkiaan 54 henkilöä (50).

Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä oli 60,3 vuotta vuonna 2006 (59,4 v.2005). Luvussa ovat mukana vanhuuseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle ja työttömyyseläkkeelle jääneet. Eläkkeellejäämisikä nousi takaisin yli 60 vuoden johtuen työkyvyttömyyseläkkeiden vähenemisestä. Vanhuuseläkkeelle jääneillä keskimääräinen eläköitymisikä oli 61,7 vuotta (61,7) ja työkyvyttömyyseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle jääneillä 58,0 vuotta (57,7). Nuorin työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyt työntekijä oli 50-vuotias v. 2006.

#### Eläkepää tökset vuosina 1998– 2006

Eläkemuo to	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vanhuuseläke	21	23	20	26	30	23	23	32	25
Työkyvyttömyyseläke	9	11	17	12	13	12	13	22	14
Osatyökyvyttömyyseläke	4	2	4	0	4	4	5	14	6
Yksilöllinen varhaiseläke	2	3	5	6	2	2	1	2	1
Varhennettu vanhuuseläke	0	0	1	1	1	1	0	3	1
Kuntoutustuki (31.12.)	22	20	6	6	10	9	10	11	10
Osa-aikaeläke	20	15	15	12	33	4	3	6	12
Työttömyyseläke	17	4	1	3	2	2	3	4	0
<b>Yhteensä</b>	<b>95</b>	<b>78</b>	<b>69</b>	<b>66</b>	<b>95</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>94</b>	<b>69</b>
<b>Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä</b>	<b>59,0</b>	<b>58,9</b>	<b>57,8</b>	<b>59,7</b>	<b>59,9</b>	<b>59,7</b>	<b>60,2</b>	<b>59,3</b>	<b>60,3</b>

#### 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

Aloitettiin Porin kaupungin kanssa yhdessä suunnitellun kaupunkien esimiehille tarkoitetun "Osaamista ikä kaikki" – valmennusohjelman toteuttaminen. Koulutus 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.

## 2. Toimenpiteet hallintokunnissa

### Keskusvirasto:

Keskusviraston näkökulmasta keskeisimmät epäkohdat, jotka vaativat korjaamista, ovat seuraavat: jatkuva työkiire, palkkaus ja palkitsemisen puute, tiedottaminen, työtehtävien epätasainen jakautuminen. Osastoittain on pohdittu konkreettisia toimenpiteitä mm. työpaikkakokousten, tiedottamisen ja työtehtävien vastuualueiden osalta. Toimisto- ja hallintohenkilöstön palkkaus määriteltiin ja toteutettiin tehtävien vaativuuden arvioinnin perusteella.

Ruokapalvelussa aloitettiin "varhaisen tuen mallin" luominen henkilöstön työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Myös työnohjausta on ollut mahdollista saada. Henkilöstölle on tarjottu haasteellisia tehtäviä niitä haluaville ja koulutusta on järjestetty.

### Sosiaalivirasto:

Työpaikoilla on järjestetty erilaisia kehittämistilaisuuksia sekä tehostettu sisäistä tiedottamista. Kehityskeskusteluihin on osallistunut koko henkilöstö ja työnohjausta on ollut lähes kaikkien halukkaiden saatavilla. Marttilanmäen vanhainkodin henkilöstö osallistuu työhyvinvointiselvitykseen ja muiden vanhainkotien henkilöstö on osallistunut tehostettuihin terveystarkastuksiin.

### Opetustoimen virasto:

On järjestetty yhteisiä virkistys- ja liikuntatilaisuuksia, tehostettu tiedonkulkua ja palautekäytäntöjä, pyritty kiireen tunteen vähentämiseen, ongelmien pikaiseen käsittelyyn, opiskelijahallinto-ohjelmien kehittämiseen sekä johtamiskäytäntöjen ja esimiessuhteiden vastuualueiden selkeyttämiseen. Käytössä on myös kehityskeskustelut ja kehityssuunnitelmat, työnohjaus ja terapiaryhmä.

### Liikunta-nuorisovirasto:

Kehittämis- ja arviointikeskustelut on käytössä samoin mahdollisuus yhteisiin harrastusryhmiin. Työnohjausta ei ole ollut, mutta kysyntää sille on. Kehittämistyö jatkuu, koska kehitettävää edelleen on.

### Kirjasto-kulttuurivirasto:

Työyhteisökehittäjän avulla pyrittiin työyhteisön parempaan toimivuuteen sekä museossa että pääkirjastossa. Tavoitteena oli vastuun selkiennyttäminen, työmielekkyyden lisääminen ja osaamisen hyödyntäminen. Mahdolliset vaikutukset näkyvät usean vuoden viiveellä.

### Tekninen virasto:

Toteutettiin teknisen viraston oma työilmapiirikartoitus yhteistyössä Innovan kanssa. Tulokset raportoitiin tulosalueittain. Lisättiin työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn ja työyksikön suunnitteluun, päivitettiin toimenkuvia ja selkiytettiin tehtäväjakoja. Kaikki jo aiemmin käyttöön otetut hyvät toimintatavat liittyen työpaikkakokouksiin, johtoryhmätyöskentelyyn,

tiedottamiseen, työprosessikuvauksiin jne. jatkuivat. Kaavoituksessa jatkettiin yhteistyössä Turun aluetyöterveyslaitoksen kanssa työyhteisön kehittämisprojektia.

**Ympäristövirasto:**

Työilmapiirikartoituksissa ja keskusteluissa on keskeisesti ollut esillä henkilöstön ylisuuri työkuorma. Rakennusvalvonnan henkilöstöressurssivajetta pyrittiin paikkaamaan tilapäishenkilöstön avulla.

**Satamalaitos:**

Liikenneosastolla aloitettiin henkilöstövalmennus ja hallinto- sekä rakennusosastolla tehtiin työterveyslaitoksen toimesta työyhteisöselvitykset, joihin perustuen saatiin jatkotoimenpidesuosituksia. Vuosi 2006 oli sataman oman työsuojeluorganisaation ensimmäinen toimintavuosi. Tavoitteena oli vakiinnuttaa työsuojeluorganisaation toiminta niin, että sen pohjalta voidaan toimia työolojen tarkkailemiseksi ja parantamiseksi.