

RAUMAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Sisällys

Sisällys	0
1. ALUKSI	1
2. HENKILÖSTÖKUVA	2
2.1. Henkilöstön määrä ja osuus toimialoittain 2019–2024	2
2.2. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain 2019–2024.....	4
2.3. Henkilöstön ikärakenne	7
2.4. Työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset	10
3. TUOTTAVUUS JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	12
3.1. Henkilötyövuodet	12
3.2. Sairauslomapäivien määrä ja osuus	15
3.3. Työtaturmat ja ammattitaudit	18
4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI	20
4.1. Rauman kaupunkistrategia	20
4.2. Henkilöstön koulutus	24
4.3. Työhyvinvoinnin edistäminen	28
4.4. Työhyvinvoinnin mittaaminen	30
4.5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen	37
5. REKRYTOINTI, VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN	42
5.1. Vaihtuvuus ja rekrytointi	42
5.2. Keskimääräinen eläköitymisikä ja tehdyt eläkepäätökset	44

1. ALUKSI

Henkilöstöraportti tarjoaa keskeistä tilastotietoa henkilöstöön liittyvistä asioista. Tiedot esitetään pääosin kuuden vuoden ajalta, mikä mahdollistaa kehitystrendien seuraamisen. Raportti toimii käsikirjana, josta voi helposti hakea tarvittavia tietoja.

Tilastot perustuvat vuoden viimeisen päivän tilanteeseen. Jokaisen vuoden lopussa otetaan poikkileikkaus yhdestä päivästä, ja tilastot laaditaan tämän hetkellisen tilanteen perusteella. Tämä menettelytapa varmistaa, että eri vuosien tiedot ovat vertailukelpoisia keskenään. Jokainen työntekijä huomioidaan tilastoissa vain kerran. Mikäli työntekijällä on sekä vakituinen että määräaikainen työsuhde vuoden lopussa, tilastoissa huomioidaan vakituinen työsuhde.

Raportista on saatavilla kaksi versiota: verkkoversio ja painettu versio. Tiedot on tarkoitettu strategisen ja operatiivisen johtamisen tueksi sekä koko kaupunkiorganisaation että yksittäisten toimialojen tasolla.

Vuonna 2020 ruoka- ja puhtauspalvelut yhdistyivät, joten vuodesta 2020 lähtien raportissa ei tarkastella ruokapalvelua ja puhtauspalvelua enää erikseen. Vuonna 2023 sosiaali- ja terveystoimiala ja tukipalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle ja kaupunkikehitys siirtyi konsernihallinnon alle. Tilastoinnissa kaupunkikehityksen luvut sisältyvät konsernipalveluiden lukuihin. Pikkunorssin liiketoiminta siirtyi Rauman kaupungille 31.12.2023, jonka myötä Pikkunorssi on toiminut vuodenvaihteesta 2024 alkaen Rauman kaupungin päiväkotina. Vuoden 2024 aikana valmisteltiin muutosta, jossa julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu oli siirtymässä vuoden 2025 alussa TE-toimistoilta kunnille. Muutoksen vuoksi valmisteltiin myös henkilöstön siirtymistä liikkeenluovutuksella valtiolta kuntaan.

Rauman kaupunkistrategia 2022–2030 on selkeä suunnitelma siitä, millainen Rauman halutaan olevan vuoteen 2030 mennessä ja se ohjaa kaikkea kaupungin toimintaa ja kehittämistä. Tunnusluvut henkilöstörakenteesta, henkilöstön hyvinvoinnista ja kehittämisestä antavat taustatietoa nykytilasta ja auttavat omalta osaltaan kaupunkistrategian ja tulevaisuuden organisaation rakentamisessa ja kehittämistoimenpiteiden kohdentamisessa. Strategian mukaiset linjaukset on kirjattu henkilöstöohjelmaan, joka on ohjannut henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä vuodesta 2019 lähtien. Kaupunkistrategian pohjalta laadittu, tällä hetkellä voimassa oleva henkilöstöohjelma on laadittu vuosille 2022–2025 ja siihen kuuluvat toimenpiteet on hyvin pitkälti saatu jo toteutettua.

Raumalla 17.4.2025

Jarna Laine
henkilöstön kehittämispäällikkö, henkilöstöohjaus

2. HENKILÖSTÖKUVA

Tässä luvussa kuvataan vuoden 2024 Rauman kaupungin henkilöstömäärä, henkilöstön ikärakenne, työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset. Joissain henkilöstöraportin taulukoissa esitetään vanhan organisaatiomallin mukaisia tunnuslukuja, mikä helpottaa tunnuslukujen vertailua. On kuitenkin huomioitava, että sosiaali- ja terveys -toimialan siirtyessä hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta lähtien, toimialan tunnuslukuja ei enää tarkastella eikä esitetä tässä raportissa, mutta ne vaikuttavat esimerkiksi edellisvuosien keskiarvoihin. Vertailtavuus edellisiin vuosiin on siis heikko.

2.1. Henkilöstön määrä ja osuus toimialoittain 2019–2024

Henkilöstömäärä laskenut

Rauman kaupungin henkilöstömäärien muutoksia tarkasteltaessa on otettava huomioon vuosien aikana tapahtuneet monet organisaatiomuutokset. Niistä on kerrottu aiempien vuosien henkilöstöraporteissa. Kesällä 2020 siirtyi 26 työntekijää Satasairaalaan ja 31.12.2020 päättyi 11 henkilön työsuhde työterveyshuollon Mehiläiseen siirtymisen vuoksi. Vuoden 2023 alusta lähtien sosiaali- ja terveystoimiala ja sen tukipalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle eli Rauman kaupungin henkilöstömäärä väheni silloin noin 40 prosenttia. Pikkunorssi on toiminut vuodenvaihteesta 2024 alkaen Rauman kaupungin päiväkotina, jolloin 28 työntekijää siirtyi Rauman kaupungille.

Seuraavan sivun taulukosta 1 nähdään, että vuoden 2024 lopussa Rauman kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 1 542 henkilöä, joista vakinaisia oli 1 137, määräaikaista 376 ja työllistettyjä 29.

Koko henkilöstömäärä (vakinaiset + määräaikaista + työllistetyt) laski kaikkiaan 76 hengellä. Määräaikaista työntekijöitä oli 87 vähemmän kuin vuonna 2023 ja työllistettyjen määrä laski viidellä. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 16:lla vuodesta 2023.

Taulukko 1. Koko henkilöstö toimialoittain vuosina 2019–2024.

KONSERNIPALVELUT	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VAKINAISET	69	67	67	67	59	57
TYÖLLISTETYT	0	0	1	2	4	1
MÄÄRÄAIKAISET	15	16	8	10	19	16
YHT.	84	83	76	79	82	74
Ruoka- ja puhtauspalvelut	2020	2021	2022	2023	2024	
VAKINAISET	198	211	203	97	95	
TYÖLLISTETYT	4	4	3	2	4	
MÄÄRÄAIKAISET	42	32	31	40	30	
YHT.	244	247	237	139	129	
SIVISTYS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VAKINAISET	733	689	736	752	750	769
TYÖLLISTETYT	27	22	15	23	23	22
MÄÄRÄAIKAISET	374	414	320	317	391	324
YHT.	1134	1125	1071	1092	1164	1115
TEKNINEN	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VAKINAISET	192	181	183	184	184	184
TYÖLLISTETYT	3	3	4	5	5	2
MÄÄRÄAIKAISET	9	13	10	6	12	6
YHT.	204	197	197	195	201	192
Rauman vesi	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VAKINAISET	23	23	24	24	24	24
TYÖLLISTETYT	0	0	0	0	0	0
MÄÄRÄAIKAISET	0	0	1	0	0	0
YHT.	23	23	25	24	24	24
Rauman jätehuoltolaitos	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VAKINAISET	6	5	7	7	7	8
TYÖLLISTETYT	0	0	0	0	0	0
MÄÄRÄAIKAISET	0	2	0	2	1	0
YHT.	6	7	7	9	8	8
HLÖSTÖ YHT.	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VAKINAISET	2188	2079	2169	2205	1121	1137
TYÖLLISTETYT	44	36	34	34	34	29
MÄÄRÄAIKAISET	684	749	599	530	463	376
YHT.	2916	2864	2802	2769	1618	1542

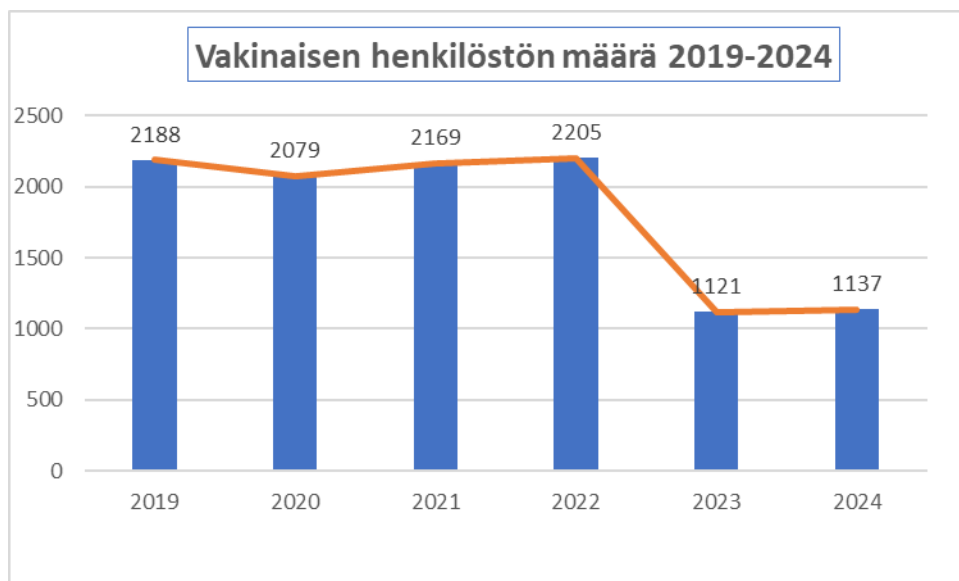
Konsernipalvelut-toimialan henkilöstömäärään on laskettu konsernihallintoon kuuluva kaupunkikehityksen henkilöstö ja siitä on erotettu ruoka- ja puhtauspalvelut -taseyksiköiden henkilöstö. Teknisen toimialan henkilöstömäärästä on erotettu vesi- ja viemäri- ja jätehuoltoliikelaytosten henkilöstö. Pienvenesatamassa työskentelevä yksi henkilö lukeutuu tarkastelussa teknisen toimialan henkilöstöön.

2.2. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain 2019–2024

Vakinaisten määrä

Vuonna 2024 Rauman kaupungilla oli vakinaisessa työsuhhteessa 1 137 henkilöä, joista naisia oli 851 (74,8 %) ja miehiä 286 (25,1 %)

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä nousi edellisvuodesta ollen 73,7 % (2023 69,2 %, 2022 79,6 %, 2021 77,4 %). Vakinaisten työntekijöiden määrä nousi 16 työntekijällä.



Määräaikaisten määrä

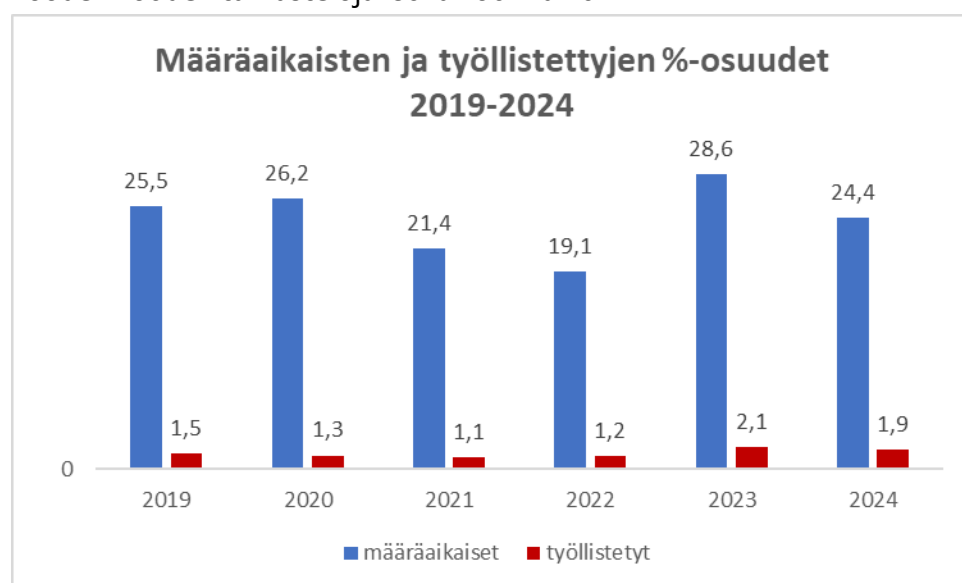
Rauman kaupungilla määräaikaisten osuus vuonna 2024 oli 24,4 % ja se laski 4,2 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta (2023, 28,6 %, 2022, 19,1 %, 2021, 21,4 %; 2020 26,2 %). Työllistettyjen osuus henkilöstöstä oli 2,1 % (2023 1,9 %; 2022 1,2 %). Määräaikaisia työntekijöitä oli 87 henkilöä vähemmän ja työllistettyjä viisi vähemmän kuin vuonna 2023.

Rauman kaupunki työllisti vuonna 2024 29 henkilöä. Tarkasteluaajanjaksolla 2019—2024 työllistettyjen osuus oli vuonna 2023 korkeimmillaan. On kuitenkin huomioitava, että työllistettyjen lukumäärät ovat vuoden viimeisenä päivänä otettuja lukuja. Esimerkiksi työllistettyjä oli koko vuoden 2024 aikana yhteensä 84 henkilöä.

Vuonna 2024 Rauman kaupungilla määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 376 henkilöä. Määräaikaisiin työntekijöihin on laskettu mukaan oppisopimuskoulutettavat, joita työskenteli Rauman kaupungilla vuonna 2024 viisi.

Määräaikaisten osuus kunkin toimialan työvoimasta

Määräaikaisten osuus kaikista työntekijöistä laski vuonna 2024 ja oli alhaisimmillaan kuuden vuoden tarkastelujaksolla vuonna 2022.



Taulukko 2. Määräaikaisten osuudet toimialoittain vuosina 2019–2024.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
KONSERNIPALVELUT	17,9	19,2	10,5	12,7	17	21,6
ruoka- ja puhtauspalvelut		17,2	13	13,1	23,0	23,3
SIVISTYS	33	36,8	29,9	29	33,6	29,1
TEKNINEN	4,4	6,6	5,1	3,1	6,0	3,1
Rauman vesi	0	0	0	0	0,0	0
jätehuoltopalvelut	0	28,6	0	0	12,5	0
YHTEENSÄ	23,5	26,2	21,4	19,1	28,6	24,4

Vuonna 2024 määräaikaisten osuus laski teknisellä ja sivistystoimialoilla. Konsernipalvelut toimialan prosentuaalinen nousu vuosina 2023–2024 johtuu siitä, että konsernihallinnon alla toimiva kaupunkikehityksen henkilöstö lasketaan tilastollisesti konsernipalveluiden lukuihin mukaan, ja kaupunkikehitykseen on vuosina 2023–2024 palkattu määräaikaisia työntekijöitä erilaisiin projekteihin ja määräaikaisiin tehtäviin toteuttamaan strategisia linjauksia. Ruoka- ja puhtauspalvelun lukuihin vaikuttivat osaltaan keskeneräiset varhaiskasvatuksen ja kouluverkkojen selvitykset, jonka vuoksi vakituisia palvelussuhteita on täytetty määräaikaisesti. Suurin vaikuttava tekijä on Karin Kampuksen tukipalvelujen ulkoistaminen, josta kaupunginvaltuusto päätti tammikuussa 2023. Kampuksen tukipalvelujen ulkoistaminen tarkoitti tiettyjen omien palvelutoimintojen päättymistä tai vähenemistä.

Jos tarkastellaan sivistystoimialan muita korkeampia määräaikaisten työntekijöiden osuuksia, selittäviä tekijöitä on monia. Vuonna 2024 aikaisempien vuosien tavoin, toimialaan lukeutuvat musiikkiopiston, kuvataidekoulun ja kansalaisopiston määräaikaiset tuntiopettajat. Lisäksi syntyvyyden vähenemisen vuoksi tehtävät sivistyksen palveluverkkoselvitykset osaltaan vaikuttivat palvelussuhteiden täyttämiseen vuonna 2024.

Määräaikaisuuden syyt vuonna 2024

Pääasialliset määräaikaisuuksien syyt ovat projektit, sivutoimiset tuntiopettajuudet, raskaus- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, vuorotteluvapaat, opintovapaat ja harjoittelut. Seuraavaan taulukkoon on kerätty vuoden 2024 määräaikaisuuden syyt.

Taulukko 3. Määräaikaisuuden syyt 2023–2024.

MÄÄRÄAIKAISUUDEN SYYT	2023	2024
Sijaisuus	104	79
Projektitehtävä	15	6
Avoimen viran/Työsuhteen hoito	61	47
Erillinen määräaikainen työtehtävä	138	116
Oppisopimuskoulutus	4	5
Työn luonne	136	122
Muu syy	5	1
YHTEENSÄ	463	376

Suurimmat syyryhmät vuoden 2024 määräaikaistuksista olivat edellisten vuosien tapaan työn luonteen sekä erillisten määräaikaisten tehtävien vuoksi määräaikaistuksi luettavat työt. Noin viidennes vuoden 2024 määräaikaistuksista johtui työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaoloista (esim. vuosilomat, sairauslomat, raskaus- ja vanhempainvapaat).

Työn luonteen vuoksi määräaikaistuksi luettavien tehtävien ryhmään kuuluivat mm. wihertoimen kausityöntekijät, koulunkäyntiohjaajat, iltapäiväkerho-ohjaajat sekä kansalaisopiston ja musiikkiopiston tuntiopettajat ja sivutoimiset tuntiopettajat.

Määräaikaisuuden syiden tilastoinnissa on edelleen epätasaisuutta, sillä esim. tuntiopettajat on voitu sijoittaa ryhmiin syykoodilla sijaisuus, erillinen määräaikainen työtehtävä tai työn luonne. Projekteissa työskentelevät henkilöt on myös tilastoitu erillisiin määräaikaistuksiin.

2.3. Henkilöstön ikärakenne

Työelämässä on jo pitkään kannettu huolta työvoiman riittävyydestä ja tarvittavan osaamisen siirtymisestä, kun suuret ikäluokat poistuvat joukoittain työstä eläkkeelle, ja nuorten ikäluokkien osuus pienenee. Tavoitteena onkin, että työssä jatketaan aiempaa pidempään ja että eläkkeelle siirtymisaika joustaa.

Tässä luvussa tarkastellaan Rauman kaupungin henkilöstön (vakinaiset + määräaikaist + työllistetyt) jakautumista ikäluokkiin vuonna 2024.

Koko henkilöstön keski-ikä 47,1 vuotta, vakinaisten 49,5 vuotta

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 47,1 vuotta (2023: 49,5; 2022: 48,2) eli se laski 2,4 vuodella verrattuna viime vuoteen.

Seuraavassa taulukossa esitetään vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin. Jakaumia tarkastellaan lukumäärinä ja keskiarvoina.

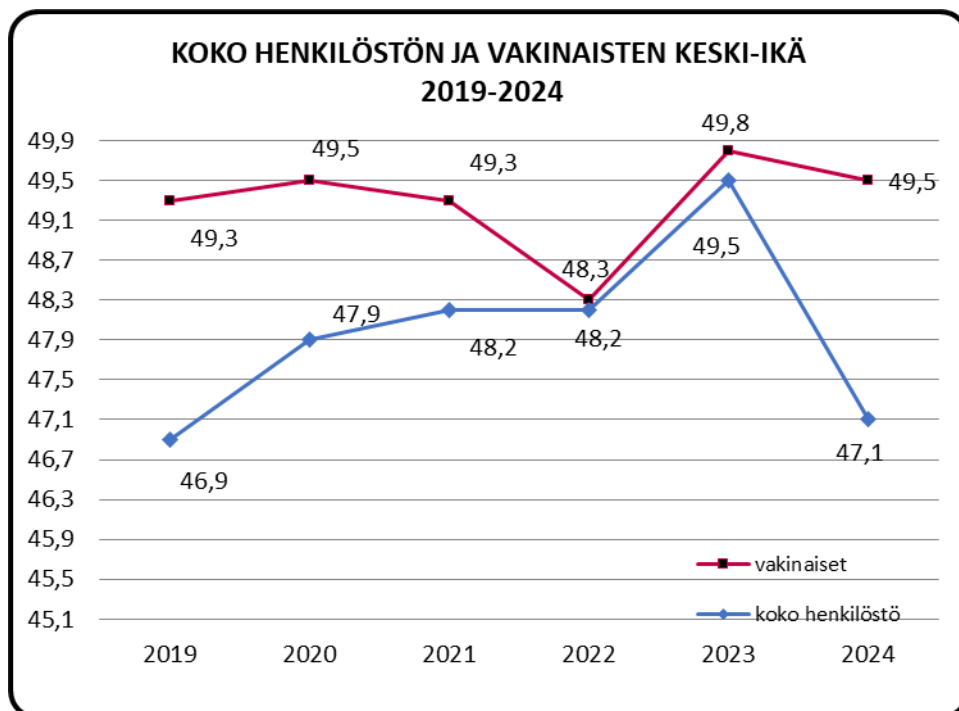
Taulukko 4. vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2024

	Alle 30	30 -34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60-	Yht.	ka
Konsernipalvelut	3	6	4	8	12	10	15	16	74	50,8
Ruoka- ja puhtauspalvelut	9	2	9	9	24	20	30	26	129	50,9
Sivistys	142	104	121	139	174	141	160	134	1115	46
Tekninen	8	12	17	27	28	29	33	38	192	49,6
Jätehuoltolaitos		1		2	1	3	1		8	48,4
Rauman vesi		4	2	2	5	5	5	1	24	47,3
Kaikki yhteensä	162	129	153	187	244	208	244	215	1542	49,5

Eniten vakinaisessa henkilöstössä oli 45–49 ja 55–59-vuotiaita (488 henkilöä). Edellisestä vuodesta poiketen ikäryhmä 45–49-vuotiaat on noussut yhtä suureksi ikäryhmäksi kuin 55–59-vuotiaat. Yli 60 -vuotiaiden työntekijöiden määrä oli hiukan laskeutunut (215 henkilöä), 50–54-vuotiaita oli suunnilleen saman verran kuin edellisenä vuonna (208 henkilöä), 40–44-vuotiaita oli 187 henkilöä, alle 30-vuotiaita 162 henkilöä ja 35–39-vuotiaita 153 henkilöä. Pienin ikäluokka oli edellisvuoden tapaan 30–34-vuotiaat (129 henkilöä). Eri toimialoilla henkilöstön ikärakenne vaihtelee paljonkin, joten myös ikään liittyvät henkilöstöstrategiset tarpeet eroavat toimialoittain.

Kuntasektorilla kokonaisuutena henkilöstön keski-ikä on noussut vuosi vuodelta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 46,2 vuotta, mutta määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa (Kt-lehti 2024).

Rauman kaupungilla vakinaisen henkilöstön osalta korkein keski-ikä oli edellisvuosien tapaan ruoka- ja puhtauspalveluilla. Vuonna 2024 matalin keski-ikä oli Sivistyksellä. Vuonna 2024 Rauman kaupungin vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 49,5 vuotta eli se laski 0,3 vuodella verrattuna vuoteen 2023.



2.4. Työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset

Henkilöstö työaikajärjestelmittäin

Viikkotyöajat vuonna 2024:

- toimistotyöaika 36 tuntia 15 minuuttia
- yleistyöaika 38 tuntia 15 minuuttia
- jaksotyö 114 tuntia 45 minuuttia kolmessa viikossa
- tuntipalkkaiset 38 tuntia 15 minuuttia

Koko henkilöstön yleisin työaikajärjestelmä on päivätyössä keskimäärin 38,25 h/viikossa sekä yleistyöaika ja opetustyö.

Taulukko 5. Koko henkilöstö työaikajärjestelmittäin 2024

Työaikajärjestelmä	Henkilömäärä
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen	6
Kaksivuorotyö, aina 7–8 h/pv,	10
Keskimäärin 37,75 h/vko KVTES	1
Keskimääräinen toimistotyöaika	4
Kokonaistyöaika 36,25 h/vko	3
Opetustyö	368
Perhepäivähoitajat 80,00 tunti	19
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vk	455
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	291
Yleistyöaika 38,25 h/vko	385
Yhteensä	1542

Henkilöstö virka- ja työehtosopimuksittain

Noin puolet henkilöstöstä kuuluu KVTESin alaisuuteen. OVTES on toiseksi yleisin. Teknisten sopimuksen piirissä on noin 13 %.

Sopimusten lyhenteet tarkoittavat seuraavaa:

OVTES	Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
KVTES	Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus
TS	Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
TTES	Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus

Taulukko 6. Koko henkilöstö virka- ja työehtosopimuksittain 2024

Virka- ja työehtosopimus	Yhteensä
Kunta-alan opetushenk. virka- ja työehtosop. (OVTES)	537
Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	799
Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	196
Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	10
Yhteensä	1542

3. TUOTTAVUUS JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Tässä luvussa tarkastellaan henkilövoimavaroja, joiden arviointia varten tarvitaan jatkuvaa seuranta ja vertailua ainakin aikaisempiin toiminnan tuloksiin ja mahdollisesti myös muihin organisaatioihin. Luvussa tarkastellaan ensin henkilötyövuosia, jotka kuvaavat tiettyä päivänä (31.12.) otettua pelkkää henkilöstömäärää paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa. Tämän jälkeen kuvataan palkkakustannukset sekä sairauslomista ja työtapaturmista johtuneet poissaolot.

3.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden palkallista työskentelyä. Yksi kokopäiväinen työntekijä vastaa siis yhtä henkilötyövuotta. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Henkilötyövuosien laskennassa huomioidaan niin ikään kesken vuotta alkaneet tai päättyneet työsuhteet.

Personec F palkkaohjelman mukaan vuosina 2019–2024 henkilötyövuodet (koko henkilöstö = vakinaiset + määräaikaiset) jakautuivat alla olevan yhteenvetotaulukon mukaisesti.

Taulukko 7. Koko henkilöstön henkilötyövuodet vuosina 2019–2024.

KONSERNIPALVELUT	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VUOSITYÖNTEKIJÄT	337,69	318,76	325,34	323,33	211,52	213,95
VUOSILOMAT	40,26	38,51	36,71	36,6	23,13	23,6
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	18,92	19,46	18,5	24,33	12,12	10,93
PALKATTOMAT POISSAOLOT	14,59	11,9	17,88	19,45	15,04	15,62
LISÄ- JA YLITYÖT	0,97	1,11	1,39	2,19	1,22	0,63
SIVISTYS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VUOSITYÖNTEKIJÄT	1040,37	1035,56	1039,7	1046,84	1056,17	1088,76
VUOSILOMAT	69,55	68,25	66,2	66,76	66,44	74,52
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	50,69	52,85	51,98	64,28	56,55	54,75
PALKATTOMAT POISSAOLOT	83,63	81,97	81,1	74,35	73,62	80,78
LISÄ- JA YLITYÖT	49,46	33,26	44,14	56,64	58,34	63,53
TEKNINEN	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VUOSITYÖNTEKIJÄT	250,15	246,29	243,85	244,38	237,06	249,55
VUOSILOMAT	27,67	25,72	25,34	23,68	27,35	27,62
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	14,07	12,78	10,67	14,01	10,82	38,70
PALKATTOMAT POISSAOLOT	11,81	12,76	9,16	7,29	7,29	9,88
LISÄ- JA YLITYÖT	4,77	3,03	4,93	5,41	6,06	5,68
HLÖSTÖ YHT.	2019	2020	2021	2022	2023	2024
VUOSITYÖNTEKIJÄT	2895,55	2770,87	2772,36	2773,19	1504,75	1552,25
VUOSILOMAT	265,27	250,87	246,68	333,38	116,92	125,74
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	147,75	153,28	151,37	188,64	79,49	76,77
PALKATTOMAT POISSAOLOT	222,29	219,23	206,94	210,87	95,95	105,88
LISÄ- JA YLITYÖT	62,87	48	71,86	89,59	65,62	69,85

Lisä- ja ylityöt on poimittu HTV-raportilla, jossa tieto haetaan työaikajärjestelmän perusteella pääteltävästä viikkotyöajasta, jos henkilöllä ei ole viikkotyöaika. Vapaina otetut lisä- ja ylityöt eivät sisälly laskelmaan.

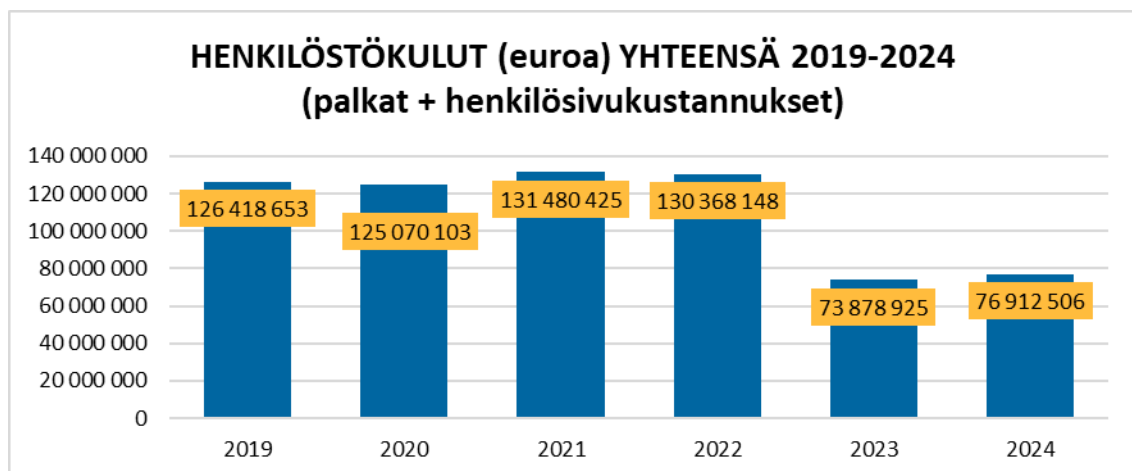
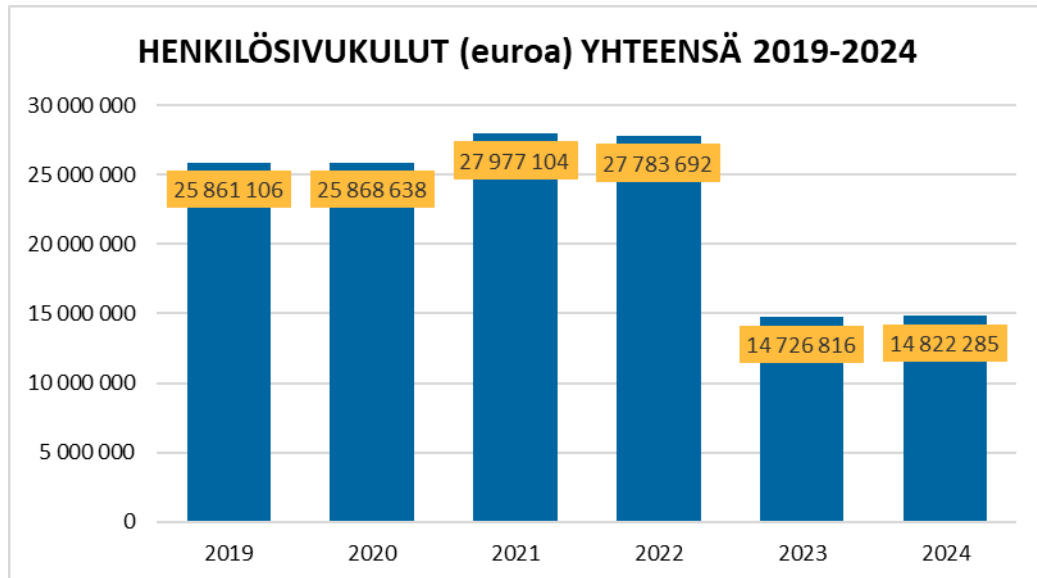
Konsernipalveluiden lukuihin sisältyvät ruoka- ja puhtauspalvelu ja kaupunkikehitys. Teknisen toimialan lukuihin sisältyvät Rauman seudun jätehuoltolaitos, Rauman vesi ja pienvenesatama.

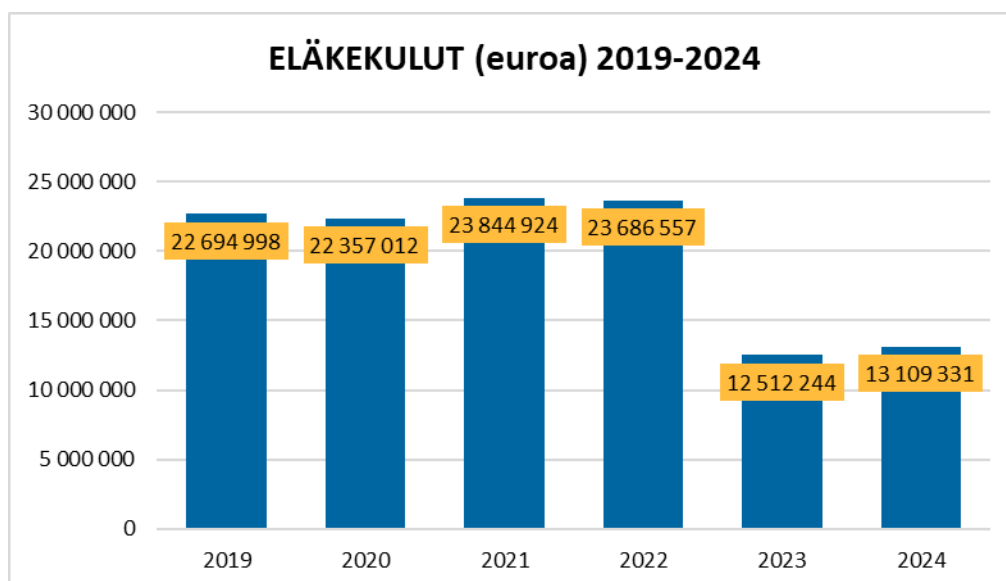
Palkkakustannukset

Vuonna 2024 Rauman kaupungin kirjanpidon mukaan henkilöstön palkkamenot henkilösivukuluineen olivat kaikkiaan 76,9 miljoonaa euroa, mikä on noin 3,3 miljoonaa euroa enemmän kuin vuotta aiemmin. Summasta palkkoja oli 62,1 miljoonaa euroa, joka on 2,9 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2023. Kaikkiaan noin 14,8 miljoo-

nan henkilösivukuluista eläkekuluja oli noin 13,1 miljoonaa ja muita henkilösivukuluja 1,7 miljoonaa euroa. Palkkakustannusten nousua selittää valtakunnalliset palkkaratkaisut.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua





3.2. Sairauslomapäivien määrä ja osuus

1.1.2021 Rauman kaupungin työterveyshuolto siirtyi Mehiläinen Oy:lle, jolta Rauman kaupunki on saanut sairauspoissaoloihin liittyvät tunnusluvut vuosina 2021 ja 2022. Mehiläisen tunnuslukuihin oli vuonna 2023 kirjautunut hyvinvointialueelle siirtyneiden sairauspoissaololukuja, joten sairauspoissaolojen tunnuslukuihin käytettiin vuonna 2023 sekä Personec F palkkaohjelman, sekä Mehiläinen Oy:n toimittamia tunnuslukuja. Ne eivät ole täysin vertailukelpoisia aikaisemmin otettuihin tunnuslukuihin. Mehiläinen Oy:n tunnuslukujen henkilömäärä suhteutetaan kuukausittaiseen henkilömäärän keskiarvoon, kun Personecissä tarkastellaan vuoden viimeisen päivän henkilömäärää. Vuonna 2024 sairaspoissaolon tunnuslukuihin käytettiin muiden kuin diagnoosien kartoittamisen osalta Personec F palkkaohjelmasta saatuja lukuja. Tarkastelua tehdään suhteessa toimialoihin ja koko henkilöstöön. Keskiarvotarkastelussa on syytä muistaa, että sairauspoissaolopäivät on jaettu henkilöstön määrällä, vaikka on myös työntekijöitä, joilla ei ole ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää.

Luvun lopussa tarkastellaan vielä erikseen sairauspoissaoloja niiden keston mukaan. Työntekijän sairausajan palkanmaksu muuttuu 60:n ja 180 sairauspoissaolopäivän kohdalla. Kuudenkymmenen sairauspoissaolopäivän jälkeen palkkaa maksetaan 2/3-osaa ja 180 sairauspoissaolopäivän jälkeen palkanmaksu päättyy.

Sairauspoissaolopäivät laskivat

Vuonna 2024 kaupungin työntekijöille kertyi sairauspoissaolopäiviä 22 320 (vuonna 2023: 25 538; 2022, 60 496) mikä on 3 218 päivää vähemmän kuin vuonna 2023. Sosi- ja terveystoimialalla oli vuonna 2022 sairauspoissaoloja 27 100, joten vaikka hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden sairauspoissaolot poistetaan vertailusta,

voidaan todeta sairauspoissaolopäivien siltikin laskeneen sekä vuonna 2023 että 2024.

Työterveyshuolto Mehiläisen tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat edelleenkin eniten sairauspoissaoloja. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin heijastuu työnkuva, henkilöstön ikärakenne ja työpaikan joustomahdollisuudet. Työterveyshuolto Mehiläisen tilastojen mukaan mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat laskeneet, sillä mielenterveyspoissaoloja oli 2,7 /henkilö/vuosi vuoden 2024 aikana ja edellisellä vastaavalla ajanjaksolla 3,17 päivää/henkilö/vuosi. Mehiläisen tilastojen mukaan hengityselinsairauksien ilmaantuvuus on palannut koronaa edeltävälle tasolle. Työn kevennyksien suositukset ovat olleet merkittävässä kasvussa vuoden 2024 aikana.



Vuoden 2024 sairauspoissaoloprosentti henkilöä kohden oli 5,7 % (2023: 6,2 %, 2022:8,6 %, 2021:6,2 %) eli se laski edellisestä vuodesta 0,5 prosenttiyksikköä. Sairausprosentti lasketaan kertomalla sairauspoissaolopäivät sadalla ja jakamalla tulos koko henkilöstön vuosittaisella teoreettisella säännöllisellä työajalla (KT määrittää vuosittain).

Rauman kaupungilla tehdään jatkuvaa työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauslomapäivien vähentämiseksi. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi henkilöstöohjauksessa on laadittu ohjeistuksia ja luotu uusia toimintakäytäntöjä.

Käytössä on mm. Pysy Fölis –työkykyjohtamisen hallintamalli, jonka avulla puututaan työkykyyn liittyviin haasteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Malliin liittyen

esihenkilöiden käytössä on Esihenkilökompassi, joka on työterveyshuollon eli Mehiläisen sähköinen työkykyjohtamisen työkalu.

Sairauslomakäytännöistä on ohjeistus, jonka lisäksi esihenkilöitä on koulutettu poissaolokäytännöistä ja niiden vähentämiseksi käyttöön otetuista tukitoimenpiteistä. Seuraavissa taulukossa sairauspoissaolot on esitetty päivinä ja keskiarvoina per työntekijä toimialoittain. Sairauspoissaoloja vertailtaessa on hyvä huomioida, että taulukosta 8 on poistettu vuoden 2021 ja 2022 osalta Sote toimialan sairauspoissaolot, jotta luvut ovat vertailukelpoisia, mutta taulukon 9 osalta vuosina 2019–2022 sarakkeen 'yhteensä' luvun keskiarvossa on Soten luvut mukana.

Taulukko 8. Koko henkilöstön sairauslomapäivät vuosina 2021–2024.

	2021	2022	2023	2024
Sivistys	13 767	19 777	18 402	15 807
Konsernipalvelut	456	1 141	794	600
Ruoka- ja puhtauspalvelut	5 878	8 108	3 304	3 043
Tekninen	2 629	4 109	2 597	2 682
Jätehuolto	33	99	76	59
Rauman vesi	159	162	330	129
Yhteensä	22 922	33 396	25 503	22 320

Taulukko 9. Koko henkilöstön sairauslomapäivien keskiarvot toimialoittain vuonna 2019–2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Sivistys	13	14,6	12,9	18,2	15,8	14,2
Konsernipalvelut	7,4	9	5,4	13,6	9,7	8,1
Ruoka- ja puhtauspalvelut		24	24,2	33,8	23,8	23,6
Tekninen	21,7	19,5	12,3	19,3	12,9	14,0
Jätehuoltolaitos	6,5	5,6	4,7	11	9,5	7,4
Rauman vesi	7,6	6,2	6,4	6,8	13,8	2,5
Yhteensä	15,5	16,7	15,7	18	15,8	14,5

Toimialojen kesken hajonta on suurta, ja tilanne vaihtelee vuosittainkin. Tarkasteltaessa sairauspoissaolopäiviä toimialoittain, vuonna 2024 vähiten sairauspoissaoloja työntekijää kohden kertyi Rauman vedellä, Jätehuoltolaitoksella ja Konsernipalveluilla ja eniten ruoka- ja puhtauspalvelulla.

Sairauspoissaolojen ryhmittely päivinä

Pysy Fölis-mallin varhainen tuki käynnistyy tiettyjen sairauspoissaolomäärien toteutuessa (vähintään neljä lyhyttä 1–5 päivän sairauspoissaoloa kolmen kuukauden aika-

na), varhaisen tuen voi käynnistää myös esimerkiksi esihenkilön huoli työntekijän työssä selviytymisestä. Seuraavaksi tarkastellaan sairauspoissaoloja sairauspoissaolopäivien jakauman keston mukaisesti.

Taulukko 10. Sairauspoissaolopäivien jakauma keston mukaan vuonna 2024

	1–3 pv	4–10 pv	11–29 pv	30 pv ja yli
Konsernipalvelut	175	147	180	98
Ruoka- ja puhtauspalvelut	553	711	854	925
Sivistys	5623	3222	3798	3164
Tekninen	718	576	454	934
Rauman vesi	71	58	0	0
Jätehuoltolaitos	40	19	0	0
Yhteensä	7180	4733	5286	5121

Koko henkilöstöllä lyhyitä 1–3 päivän sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 7 180 (2023: 7 546; 2022: 10 458, 2021: 7 800) ja 4–10 päivän sairauspoissaolopäiviä oli 4 733 (2023:5 170, 2022:16 032, 2021: 7 481). Päivissä mitattuna lyhyet sairauslomat 1–10 päivää olivat yhteensä 11 913 (2023:12 716, 2022: 26 490, 2021: 15 281) päivää ja laskivat vuoteen 2023 verrattuna 803 päivää. Koko kaupunkiorganisaation tasolla alle 10 sairauspoissaolopäivät muodostivatkin 53,4 % (2023:49,9 %, 2022: 43,8 %, 2021: 32,6 %; 2020: 11,4 %) kaikista henkilöstön sairauspoissaolopäivistä. Pitkien yli 30 päivää kestävien sairauspoissaolopäivien määrä puolestaan laski edelleen. Vuonna 2024 niitä oli 1 729 vähemmän kuin edellisenä vuonna eli 5 121 päivää (2023: 6 850 2022: 24 698, 2021: 20 015; 2020:25 269).

3.3. Työtapaturmat ja ammattitaudit

Tässä luvussa esitetään koko henkilöstöä (vakinaiset + määräaikaiset + työllistetyt) koskevia tietoja työtapaturmista ja ammattitaudeista 2019–2024 vakuutusyhtiöltä sekä palkkaohjelmasta otettujen lukujen perusteella.

Palkkaohjelman mukaan sairauspoissaolopäiviä työtapaturmien takia kertyi koko henkilöstölle 694 (2023:985, 2022, 1 294; 2021, 1 962) eli sairauspoissaolopäiviä työtapaturmien takia vuonna 2024 oli 294 päivää vähemmän kuin vuonna 2023 kun taas vuonna 2023 oli 309 päivää vähemmän kuin vuonna 2022.

Vakuutusyhtiön tietojen mukaan vuonna 2024 Rauman kaupungin koko henkilöstölle työtapaturmia sattui kaikkiaan 102 (2023:84, 2022: 185), joista työmatkatapaturmia oli 31 (2023:18; 2022: 52). Vuonna 2024 ammattitautia oli tilastoitu yksi (2023:1, 2022: 23 ammattitautia, jotka kaikki covid-19 eli koronaa).

Kaikista tapahtumista ei tule työstä poissaoloa. Rauman kaupungilla on haluttu tehdä mahdollisimman matalaksi työtapaturmasta vakuutusyhtiölle ilmoittamisen kynnyks, joten nämä alla olevan taulukon luvut sisältävät myös tapaukset, joista ei ole aiheutunut työssä poissaoloja, hoitokuluja yms. Taulukkoa 11 tarkasteltaessa on taas hyvä huomioida, että vuosien 2019–2022 luvuissa on mukana sosiaali- ja terveystoimialan tiedot.

Taulukko 11. Korvatut tapaturmat ja ammattitaudit 2019–2024 vakuutusyhtiön 2024 tilastojen mukaan (koko henkilöstö)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ammattitauti	4	2	2	23	1	1
Työtapaturma työssä/työpaikalla	121	138	134	133	66	71
Työtapaturma työmatkalla	49	26	47	52	18	31
Yhteensä	174	163	183	208	85	103

Työtapaturmien pyritään ehkäisemään Työtapaturmien hallintamallin avulla. Kaikki työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvät ohjeistukset löytyvät Jemmasta.

4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

4.1. Rauman kaupunkistrategia

Rauman kaupunkistrategia 2022–2030 hyväksyttiin Kaupunginvaltuustossa 25.4.2022. Se on selkeä suunnitelma siitä, millainen Rauman halutaan olevan vuoteen 2030 mennessä.

Tulevaisuussuunnitelma syntyi yhteistyössä kuntalaisten, elinkeinoelämän, henkilöstön ja kaupunginvaltuutettujen kanssa. Kaupungin henkilöstöllä on strategian toteutamisessa keskeinen rooli.

Kaupunkistrategiamme mukainen Rauma on vuonna 2030 niin raumalaisten kuin muidenkin silmissä sekä vahva ja vaikuttava että luanikas ja lumoava kaupunki. Strategiset päämäärät on kirkastettu kolmeksi kokonaisuudeksi. Rauma haluaa olla elinvoimainen, pitovoimainen ja valovoimainen. Elinvoiman kasvattamiseksi tavoitellaan muun muassa monipuolisempaa yrityskantaa sekä uusia toimialoja ja palveluammattaita. Pitovoiman lisäämiseksi parannetaan asukkaiden, yritysten ja yhteisöjen viihtymistä Raumalla. Valovoimaa saadaan esimerkiksi rakentamalla houkuttelevia matkailukohteita ja tarjoamalla elämyksiä.

Kullekin päämäärälle on asetettu omat strategiset tavoitteet, joita on yhteensä seitsemän.

Strategiaa konkretisoivat seitsemän ohjelmaa, joista esimerkiksi strategian mukaiset linjaukset henkilöstöjohtamisesta ja käytännöistä on kirjattu Rauman kaupungin henkilöstöohjelmaan, jonka tavoitteita toteutetaan ohjelmakauden 2022–2025 aikana. Henkilöstöohjelman tavoitteiden mukaiset toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot määritellään vuosittain.

Vuonna 2023 käynnistetty vakiotyösopimusprosessi otettiin käyttöön vuonna 2024. Työsuorituksen arviointi-keskustelulomakkeet päivitettiin ja siirrettiin sähköiseen lomakemuotoon. OSS-järjestelmän käyttöä koulutettiin ja työelämäkeskustelulomakkeita luotiin järjestelmään. Työn suorituksen arviointikeskustelut käytiin ja vuosittain tapahtuvan tarkastelun kautta päätyneistä palvelussuhteista vapautuneita henkilökohtaisia lisiä laitettiin uudelleen jakoon henkilökohtaisiin lisiin ositettujen paikallisten järjestelyerien lisäksi. Intro-sähköinen perehdytys otettiin koko henkilöstön käyttöön ja sen käyttöön koulutettiin ja järjestelmän sähköisiä mallipohjia valmisteltiin.

Rauman kaupungilla on vuodesta 2015 lähtien ollut käytössä aloiteprosessi ja sähköinen aloitejärjestelmä. Henkilöstöaloitteita tehtiin vuoden 2024 aikana 9 (2023:15; 2022: 35; 2021: 43; 2020:23) kappaletta.

Rauman kaupungin työsuojelun toimintaohjelma on tehty työsuojelun yhteistoiminnan nelivuotiskaudelle 2022–2025. Rauman kaupungilla on käytössä riskien arvioinnissa ja työturvallisuusilmoittamisessa sähköinen HaiPro- järjestelmä.

Osaava henkilöstö on Rauman kaupungin tärkein voimavara. Henkilöstöä tuettiin vuonna 2024 kehittämään edelleen osaamistaan monin tavoin. Keskitettyä koulutussuunnitelmaa laadittiin vuonna 2024 yhdessä henkilöstön kehittämisryhmän edustajien kanssa. Keskitetyn koulutuksen painopistealueet vuonna 2024 olivat:

1)toiminnan kehittäminen (sisältää strategian toteuttamisen sekä lakimuutokset)

2)työhyvinvointi ja yhteisöllisyys

3)digitalisaatio (järjestelmät, tietosuoja ja tietoturva, sähköiset palvelut)

4)ammattillinen osaaminen (sisällölliset linjaukset ovat toimiala-, palvelualue- ja palveluyksikkökohtaisia)

Strategian mukaista koulutusta järjestettiin muun muassa Eduhousen digitaalisesta oppimisympäristöstä, jossa on Online-koulutuksia, tekoälyn käytöstä työn tehostajana, sisäilma-asioista, tietosuojasta ja tietoturvasta, työhyvinvointiin liittyvistä asioista, rakentavasta viestinnästä ja ensiavusta.

Vuosittain toteutettavan esihenkilövalmennusten kokonaisuuden avulla tuetaan esihenkilöitä kehittämään ja ylläpitämään osaamistaan. Koulutuksia järjestetään samoista teemoista kahdelle esihenkilöryhmälle. Toimialajohtajien ja palvelualuejohtajien koulutuksissa keskitytään strategiseen johtamiseen ja yksikön esihenkilöiden ja heidän sijaistensa koulutuksissa painopiste on operatiivisessa johtamisessa. Tämän vuosikymmenen aikana tulee kaupungilta eläköitymään iso joukko osaajia, jonka vuoksi seuraajasuunnitteluun kiinnitetään huomiota myös esihenkilövalmennuksissa. Koulutuksia järjestettiin syksyllä kolme ja keväällä neljä. Koulutuksiin kutsuttiin henkilökohtaisesti kalenterikutsulla. Esihenkilövalmennukseen osallistuminen on erinomaisella tasolla, sillä noin 90 % esihenkilöistä osallistuu vuosittain valmennukseen.

Esihenkilövalmennus on jatkuvaa ja siihen osallistumista seurataan. Jatkuvan palautteen kanavan kautta esihenkilöt voivat halutessaan antaa ehdotuksia, ideoita tai palautetta esihenkilövalmennuskokonaisuuteen. Esihenkilöiden palautteet ja organisaation tarpeet huomioiden, vuoden 2024 esihenkilövalmennuksessa käsiteltiin tekoälyn käyttö työn tehostajana, rekrytointiprosessiin liittyviä vaiheita ja siinä apuna käytet-

täviä työkaluja sekä tutustuttiin uusien rekrykonsulttien tarjoamiin palveluihin. Esihenkilöitä koulutettiin myös vuorovaikutustilanteisiin sekä vastuulliseen ja rakentavaan viestimiseen. Lisäksi järjestettiin esihenkilöinfot työterveyshuollon tunnusluvuista sekä työterveyshuollon palveluista esihenkilötyön tukena. Esihenkilövalmennuksissa tutustuttiin päivitettyyn hankintaohjeeseen ja uuteen hankintaohjelmaan. Sisäilma-asioista, tietosuojasta ja tietoturvasta sekä työhyvinvointiin liittyvistä asioista järjestettiin myös koulutusta. Esihenkilöiden oli mahdollista osallistua myös koko henkilöstölle järjestettävään keskitettyyn koulutukseen. Lisäksi moni kaupungin esihenkilöistä on suorittanut tai suorittaa parhaillaan erilaisia johtamistaidon opintoja.

Kaupunginhallitus päätti 5.3.2018 etätyön periaatteista Rauman kaupungilla. Rauman kaupunki suhtautuu etätöiden tekemiseen myönteisesti, kun se työn sisällön ja luonteen vuoksi on mahdollista. Etätyömahdollisuutta alettiin käyttää huhtikuusta 2018 lähtien.

Taulukko 12. Etätyön käyttö vuosina 2018–2024

Vuosi	Työntekijöiden määrä	Etäpäivien määrä
2018	42	254
2019	68	750
2020	731	20901
2021	550	25818
2022	500	30050
2023	236	7267
2024	247	5689

ja vuoden loppuun mennessä 42 henkilöä oli vuonna 2018 ollut etätyöpäivällä yhteensä 254 päivää. Vuonna 2019 etätyöpäiviä teki 68 henkilöä, yhteensä 750 päivää. Vuonna 2020 vallitsevan koronavirustilanteen vuoksi julkisen sektorin työnantajat ohjasivat julkisen sektorin työntekijät etätyöhön, joiden työtehtävät sen mahdollistavat. Tämä näkyy vuoden 2020 etätyöpäivien määrässä. Vuonna 2020 oli 731 henkilöä etätyöpäivällä yhteensä 20 901 päivää.

Vuonna 2021 Kaupunginhallituksen päätöksen mukaan etätyökäytäntöä laajennettiin kuudesta etätyöpäivästä kuukaudessa kahteentoista etätyöpäivään. Vuonna 2021 oli 550 työntekijää etätyöpäivällä yhteensä 25 818 päivää. Vuonna 2022 oli 500 työntekijää etätyöpäivällä yhteensä 30 050 päivää. Vuonna 2023 etätöitä teki 236 henkilöä yhteensä 7267 päivää eli etätyöpäivät ovat vähentyneet. Vuonna 2024 etätöitä teki tilaston mukaan 247 henkilöä yhteensä 5689 päivää. Vuositasolla etäpäiviä käytetään siis vain 23 päivää/henkilö. Keskimäärin etäpäiviä käytetäänkin vain noin 1–3 päivää kuukaudessa. On kuitenkin hyvä huomioida, että kaikista etätyöpäivistä ei välttämättä ole tehty etätyöhakemusta ESS-järjestelmässä, joten toteutuneet etätyöpäivät saattavat olla tilastoitua määrää suuremmat.

Etätyökäytäntö on vakiinnuttanut paikkansa ja on merkityksellinen kilpailuvaltti esimerkiksi asiantuntijarekrytointeja ajatellen tarjoten joustavuutta työn tekemiseen niiden tehtävien osalta, joissa työn tekemisen paikan ei tarvitse olla välttämättä organisaation toimitiloissa. Etätyöohjeen ja käytännön sisällöstä on käyty keskustelua henkilöstöohjauksen poikkihallinnollisissa tiimissä, pääluottamusmiespalaverissa, johtoryhmässä sekä laajennetussa johtoryhmässä. Näissä on muistutettu henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun mahdollistamiseksi etätyösopimusten tekemisestä, työajan käytöstä sekä tavoitettavuuden varmistamisesta etätyöpäivänä. Läsnäpäivien merkitystä on myös korostettu työyhteisö yhteisen tekemisen ja yhteisöllisyyden varmistamiseksi.

Säännöllisesti kokoontuvaa moniammatillista Työhyvinvointi -työryhmää vetää työhyvinvointipäällikkö. Se muodostuu työsuojeluvaltuutetuista, henkilöstöohjauksen edustajista ja työterveyshuollon edustajista (asiakkuuspäällikkö, koordinoiva työterveyshoitaja). Tämä yhteistyö mahdollistaa moniammatillisen näkökulman työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan sovelletaan lakia yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintakäytäntöjä on jatkuvasti kehitetty työntekijöiden kuulemisen varmistamiseksi. Henkilöstön edustus on mukana työryhmissä. Merkittävien asiakokonaisuuksien valmistelua, yhteistoimintaa sekä henkilöstön ja kaupungin välistä vuorovaikutusta ja tiedonkulkua varten Rauman kaupungilla on säännöllisesti kokoontuva yhteistyötoimikunta eli YTT, jossa on sekä työnantajan että henkilöstön edustajat. Yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana.

YTT:n vuoden 2022 lopussa hyväksymät palkitsemisen kokonaisuuden periaatteet olivat käytössä edelleen vuonna 2024. Kannustamisen ja palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat muun muassa strategian mukaiset palkinnot: WAU-työyhteisöpalkinto, Rauma-lobbari ja Me-hengen nostattaja. Vuonna 2022 päätettiin myös, että 1.1.2023 alkaen uutena henkilöstöetuna otetaan käyttöön työyhteisöjen hyvinvointiraha 30 €/työyhteisön jäsen, joka on tarkoitettu yhteisöllisyyden lisäämiseen ja yhteiseen tekemiseen ja jonka käytöstä sovitaan yhdessä työyhteisön kanssa. Etua käytettiin vuonna 2024 ahkerasti. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan myös Työterveyshuolto Mehiläisen tarjoamilla yksilöllisillä työkyvyn ja terveyden ylläpitämisen ohjelmilla, joissa on työterveyshuollon omavalmentajan tuki. Liikelaitoksilla on käytössä lisäksi tulospalkkiojärjestelmä.

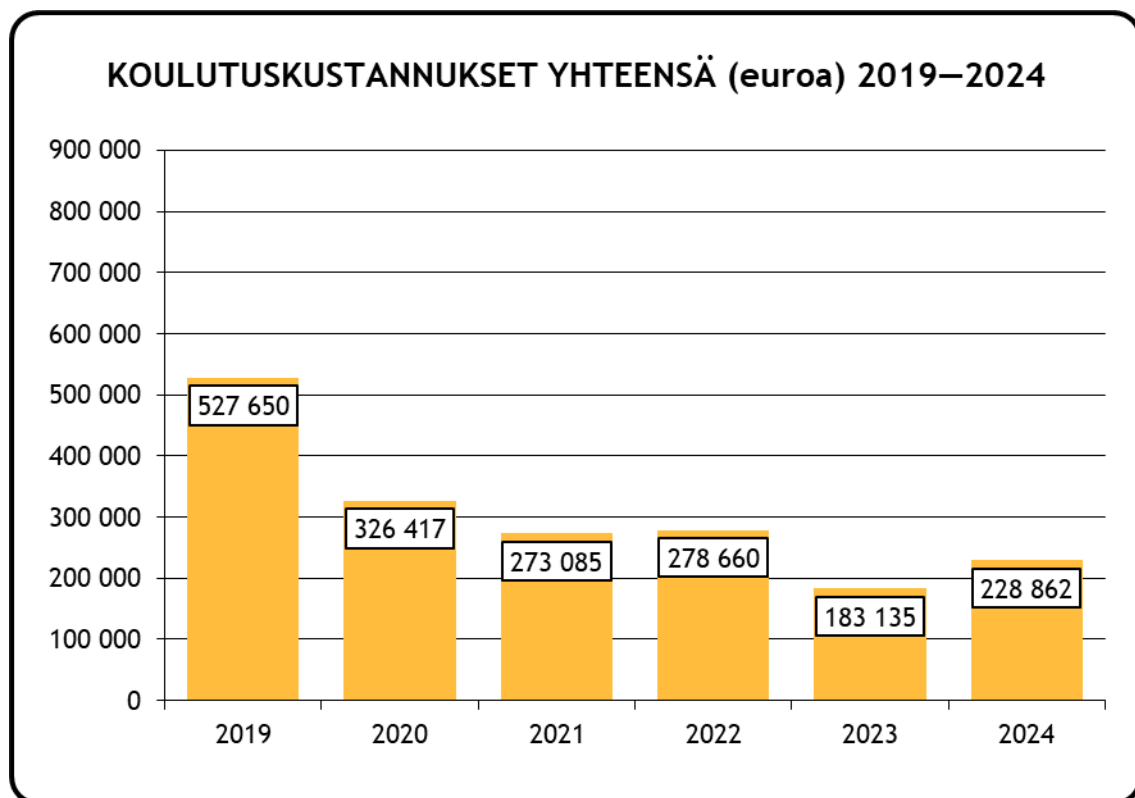
4.2. Henkilöstön koulutus

Koulutuskustannuksiin sisältyvät kurssimaksut, matkat, majoitus ja päivärahat, mutta eivät koulutuksessa olleiden palkkamenot. Ensin tarkastellaan henkilöstön koulutuskustannusten kokonaissummaa, sitten toimialakohtaisia koulutusmenoja.

Muutokset henkilöstömäärässä ja henkilöstösiirrot toimialojen kesken heijastuvat myös koulutuskustannuksiin ja tekevät vuosien suoran vertailun hankalaksi. Vertailua hankaloittavaa myös se, että koulutuskustannusten tilastointi ei ole ollut vuosien varrella yhdenmukaista.

Koulutuskustannukset nousivat

Vuonna 2024 toimialojen koulutuskustannukset olivat kaikkiaan 228 862 euroa. Koulutukseen käytettiin noin 45 700 euroa enemmän kuin edellisellä vuonna, jolloin käytettiin 95 500 euroa vähemmän kuin vuonna 2022. Koulutuksia on järjestetty etänä hyödyntäen esimerkiksi Teamsiä ja Eduhousen palveluja.



Koulutuskustannukset on koottu taulukkoon toimialoittain. Teknisen toimialan koulutusmenoihin on laskettu pienvenesataman taseyksikön koulutuskustannukset. Kon-

sernipalvelut-toimialan koulutusmenoihin kuuluu myös keskitetyn koulutuksen kustannukset sekä työyhteisöjen tukeminen työnohjauksen keinoin.

Taulukko 13. Koulutuskustannukset toimialoittain 2024

	2024
KONSERNIPALVELUT-TOIMIALA	65 919
Konsernihallinto	6749
SIVISTYSTOIMIALA	111 086
TEKNINEN TOIMIALA	42 612
Rauman Vesi	746
Jätehuoltolaitos	1 750
YHTEENSÄ	228 862

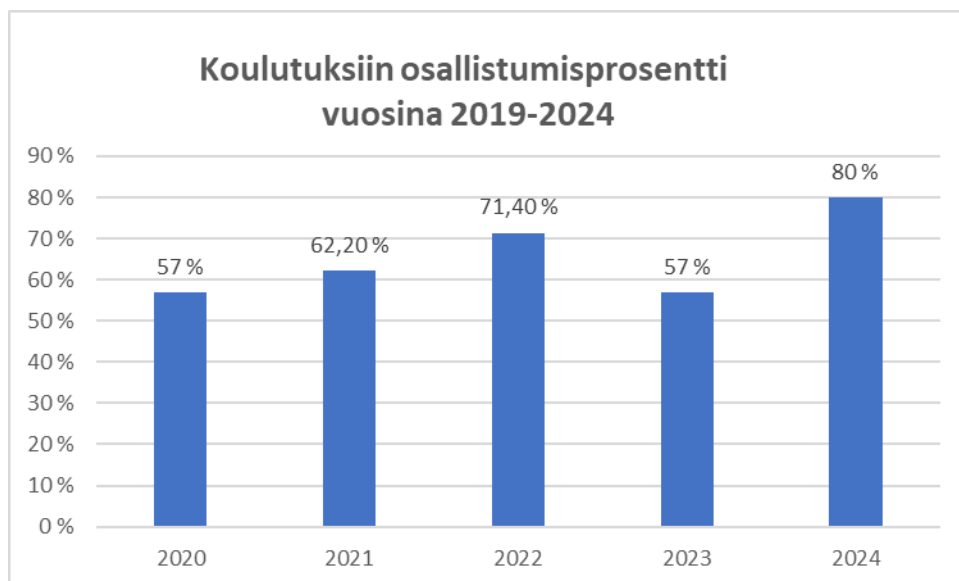
Koulutuskustannukset per henkilö

Jos koulutuskustannukset jaetaan koko henkilöstön kesken, kustannuksia kertyi per työntekijä vuonna 2024 148 € (2023 115 €, 2022 101 €, 2021: 97 €; 2020: 114 €). Koulutuskustannusten suhteuttaminen koko henkilöstöön on ongelmallista, koska koulutuskustannukset eivät jakaudu tasaisesti toimialojen henkilöiden välillä.

Koulutukseen osallistuminen nousussa

Vuoden 2014 alusta astui voimaan laki henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta (KuntaYTL 4 a §). Laki edellyttää työnantajaa varmistamaan, että työn uudistumisen tuomat osaamistarpeet ja työntekijöiden osaaminen kohtaavat. Laki edellyttää koko organisaatiotasolla systemaattista suunnitelmaa henkilöstön osaamisen kehittämistä, kehittämistoimenpiteiden kohdentamisesta sekä vaikuttavuuden arvioinnista.

Syksystä 2014 lähtien koulutussuunnitelmat on laadittu yhtenäiselle pohjalle myös toimiala-, tulosalue- ja/tai tulosityksikkötasolla. Vuonna 2022 kattavat koulutussuunnitelmat laadittiin ensimmäistä kertaa koko vuodelle. Etukäteen laadittavien koulutussuunnitelmien tavoitteena on henkilöstön kehittämisen suunnitelmallisuus sekä eri henkilöstöryhmien huomioiminen ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja lisäämisessä.



Hyväksytyjen koulutushakemusten perusteella vuonna 2024 koulutuksiin osallistui 1226 (2023: 923; 2022: 1 976; 2021: 1 744) henkilöä. Näin ollen koko henkilöstöstä 80 % (2023: 57 %; 2022: 71,4 %; 2021: 62,2 %; 2020: 57,2 %) osallistui vuoden aikana koulutushakemusten perusteella vähintään yhteen koulutukseen. Vuonna 2024 koulutuksia pidettiin paljon verkkoympäristössä, mutta myös paikan päällä pidettäviä henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksia sekä erityisesti ensiapukoulutuksia järjestettiin.

Vuonna 2020 käyttöönotetusta Wistecistä tuli yrityskaupan myötä osa Eduhousea ja vuonna 2022 Eduhouse osti myös Hallintoakatemian. Samalla henkilöstön käytettävissä oleva koulutustarjonta laajeni huomattavasti. Eduhouse-oppimisympäristössä voi tehdä itsenäisiä online-koulutuksia sekä omaehtoisesti osallistua etäkoulutuksiin. Koulutussopimus sisältää myös mahdollisuuden saada chatilla ja puhelimitse apua esimerkiksi tietokoneohjelmistojen ongelmatilanteissa.

Tilastoinnin haasteena on, ettei sisäisesti järjestettyjä keskitettyjä koulutuksia välttämättä mielletä koulutuksiksi, joista koulutushakemus tulee ESS-järjestelmään tehdä. Esimiehen hyväksymä ESS-koulutushakemus ja koulutukseen osallistumisilmoitus saatetaan myös mieltää samaksi asiaksi, joten koulutuksiin osallistuu henkilöstöstä todellisuudessa enemmän kuin tilastot näyttävät. Toimialojen keskitettyihin koulutuksiin osallistumista ei tilastoida henkilöstöraportissa.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät

Työttömyysvakuutusrahaston koulutuskorvausvähennyksen saamiseksi raportoidaan henkilöittäin 1-3 koulutuspäivää (1 pv= 6 t koulutusta). Korvausta voi hakea enintään kolmelta koulutuspäivältä/ henkilö. Korvaukseen oikeuttavat vain koulutuspäivät, jotka sisältyvät ennalta laadittuun ja hyväksyttyyn koulutussuunnitelmaan ja ovat osallistujille palkallisia. Taulukossa on ensin eritelty kaikki koulutuskorvauksen saami-

sen ehdot täyttävät koulutuspäivät. Koska raportointi tulee tehdä henkilötasolla, on sen jälkeen eroteltu korvauksen saamiseen oikeuttavat koulutuspäivät henkilöittäin.

Koulutuskorvausta haettiin ensimmäisen kerran vuodelta 2014. Korvausta haetaan korvausvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Ennalta laadittuihin koulutussuunnitelmiin perustuvista koulutuksista haettiin vuoden 2024 osalta Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 14. Koulutuskorvauksiin oikeuttavat päivät yhteensä toimialoittain

Vuosi 2024	Koulutuskorvauksiin oikeuttavien koulutusten päivät yht.	1 pv	2 pv	3 pv
Konsernipalvelut	68	7	11	13
Konsernihallinto	18	16	1	
Sivistystoimiala	1 100	243	133	197
Tekninen toimiala	137	23	15	28
Rauman vesi	3			1
Jätehuoltolaitos	2		1	
Yhteensä	1 328	289	161	239

Yksittäisen henkilön osallistuessa yli kolmen päivän verran (>18 t) koulutuksiin vuoden aikana, ylimeneviä päiviä ei ole henkilötasolla TVR-tilastoinnissa raportoitu. TVR-tilastoinnissa huomiotta jäävät niin ikään kaikki alle kuuden tunnin verran vuoden aikana koulutuksiin osallistuneet. Kun koulutuskokonaisuudessa huomioidaan laskeutuneet koulutuskustannukset, voidaan todeta, että on hyödyllistä järjestää etäkoulutuksia henkilöstölle myös jatkossa. Tilastoinnin perusteella suunnitelmallisia TVR-vähennykseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 1 328 vuonna 2024.

Omaehtoinen koulutus

Rauman kaupunki kannustaa henkilöstöä omaehtoiseen koulutukseen, jota tuetaan myöntämällä työn ohessa tapahtuvaa koulutusta varten palkallista virkavapautta tai työlomaa enintään kolme päivää vuodessa siten, että yhdeksällä opintopisteellä saa haettua yhden työlomapäivän. Tuettavan koulutuksen tavoitteena tulee olla uusi tutkinto tai ammattipätevyyttä lisäävä muu koulutuskokonaisuus. Koulutusta on myös voitava hyödyntää henkilön työssä. Kaikesta omaehtoiseen koulutukseen osallistumisesta pystytään tilastoimaan vain pieni osa ja on todennäköistä, että tilastoinnin ulkopuolelle jää runsaasti opintoja ja tutkintoja, joita henkilöstö suorittaa omalla vapaaajallaan.

Oppisopimukset ja tutkinnot

Rauman kaupungilla voimassa olevista oppisopimuksista valtaosa solmitaan WinNovan kanssa, mutta myös yksittäisiä muita oppisopimuskoulutuksia solmitaan vuosittain. Oppisopimuskoulutuksia ei ole järjestelmällisesti tilastoitu.

Oppisopimussuhteisiin päädytään Rauman kaupungilla joskus joko rekrytoinnin yhteydessä tai sitä käytetään ammatillisena täydennyskoulutuksena. Esimerkiksi JYET (johtamisen erikoisammattitutkinto) ja LEAT (lähiesihenkilön ammattitutkinto) ovat yleisesti Rauman kaupungilla käytettyjä oppisopimuskoulutuksia, jonka monet esihenkilöasemassa olevat ovat suorittaneet.

4.3. Työhyvinvoinnin edistäminen

Rauman kaupungin työterveyshuollon palveluntuottajana toimii Mehiläinen Oy. Kaupunginhallitus on päättänyt kahden optiovuoden käyttöönottamisesta vuosille 2025–2026, joten työterveyshuollon palveluntuottajana jatkaa Mehiläinen Oy. Mehiläinen mittaa terveyspalveluiden asiakaskokemusta tunnetulla ja laajasti käytetyllä suositteluindeksi- eli NPS-mittauksella (Net Promoter Score). NPS-lukema kertoo asiakasuskollisuudesta ja se voi olla mikä tahansa luku -100:n ja +100:n välillä. NPS-indeksiä pidetään erinomaisena, kun se on yli 50. Rauman kaupungin luku vuonna 2024 oli +89,1.

Rauman kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2021–2024, vuoden 2024 lopussa toimintasuunnitelmaa päivitettiin optiovuosille. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa linjataan työterveystoiminnan ja -yhteistyön tavoitteet suunnitelmakaudelle.

Kauden 2021–2024 tavoitteet olivat:

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas yleislääkäritasoinen sairaanhoito
5. Rauman kaupungin asettama tavoite vuodelle 2025: Työntekijöiden psykososiaalisen kuormittumisen tunnistaminen ja työssä jaksamisen tukeminen muuttuvassa toimintaympäristössä

Rauman kaupungilla on käytössä Pysy Fölis- työkykyjohtamisen hallintamalli sekä EsihenkilöKompassi, joka on Mehiläisen sähköinen työkykyjohtamisen työkalu. Kaikki Rauman kaupungin esihenkilöt on koulutettu Pysy Fölis- työkykyjohtamisen hallintamalliin ja Esihenkilökompassin käyttöön.

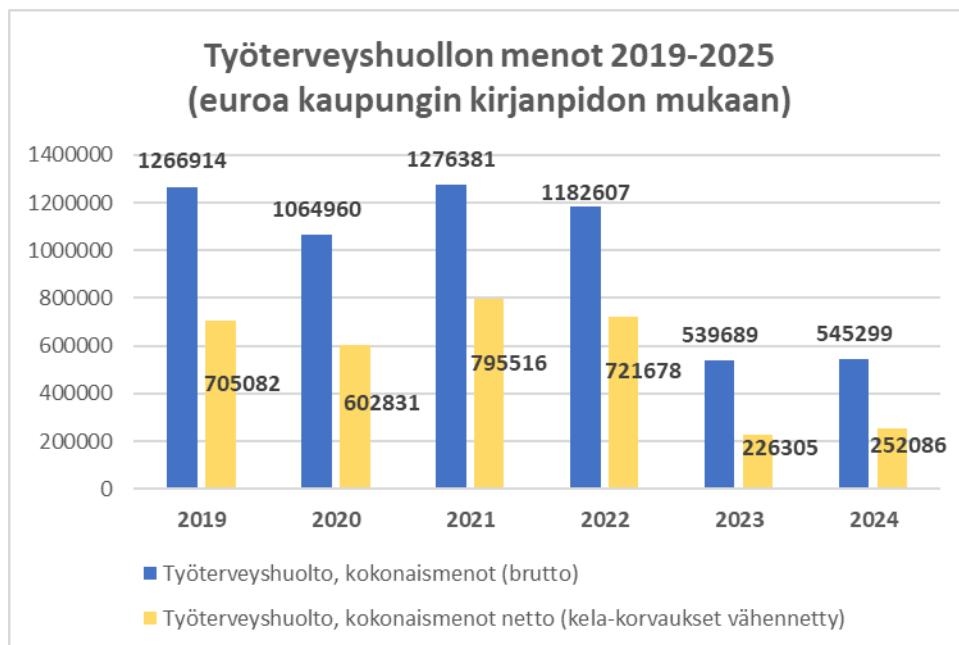
Keväällä 2024 pidettiin esihenkilöille työterveyshuollon infotilaisuus aiheesta työterveyshuollon palvelut ja esihenkilön tuki työkykyasioissa. Lisäksi pidettiin kaksi työterveyshuollon esihenkilöinfoa, joissa esiteltiin työterveyshuollon tunnuslukuja ja toiminnan laatua kuvaavia mittareita sekä tehtyjä ja toteutettuja kehittämistoimenpiteitä.

Rauman kaupungin työtapaturma- ja ammattitautivakuutusyhtiö on Pohjola Vakuutus Oy. Työtapaturmien jatkoahoito on mahdollista Mehiläisessä, joka helpottaa työtapaturmaprosessin kulkua ja työntekijöiden kokonaisvaltaista hoitoa.

Työterveyshuollon kustannukset

Kirjanpidollisista syistä aikaisemmissa henkilöstöraporteissa työterveyshuollon kustannuksissa ovat olleet mukana ePassin kustannukset. Vuodesta 2021 lähtien kustannukset esitellään erikseen, joten vertailtavuutta vuotta 2021 aikaisemmin kustannusten lukuihin ei voi suoraan tehdä.

Seuraavan kuvion korkeampi pylväs kertoo työterveyshuollon kokonaiskustannukset (brutto), vuosien 2019–2021 luvuissa on mukana myös TYKY-toiminnan (esim. ePassi) kuluja. Matalampi pylväs näyttää kaupungin nettokustannukset, jotka saadaan, kun kaupungille tulevat Kela-korvaukset on vähennetty kokonaiskustannuksista. Rauman kaupungin sopimuksessa on kattohinta, johon on tehty vuosikohtaiset kahden prosentit indeksikorotukset.



Työntekijöiden hyvinvointia tuettiin ePassilla

Rauman kaupunki tukee työntekijöiden omaehtoista kulttuurin ja liikunnan harrastamista ePassi-edulla. Etu annetaan yli neljän kuukauden palvelussuhteissa, edun määrä lasketaan suhteutettuna työaikaan ja työsuhteen pituuteen. Vuonna 2024 edun määrä oli koko vuoden työssäolleille, täyttä työaikaan tekeville työntekijöille 220 €.

Vuonna 2024 ePassia käytettiin 293 410 €. Vuoteen 2023 verrattuna (126 138 €) kustannukset olivat huomattavasti suuremmat edun merkittävän korotuksen (ennen 100 €/vuosi) vuoksi. Vuonna 2024 ePassi oli entistäkin suosituampi kaupungin henkilöstön keskuudessa, sillä 92,6 % työntekijöistä käytti ePassia vuonna 2024 (2023: 88 %, 2022: 88,1 %, 2021 84,5 %). Tiedot on saatu ePassin tilastoista.

4.4. Työhyvinvoinnin mittaaminen

Jatkuva TYHY-palaute

Rauman kaupungilla on käytössä jatkuva TYHY-palaute, jonka avulla jokaisella työntekijällä on mahdollisuus antaa jatkuvaa palautetta suoraan omalle esihenkilölle joko yhteystiedoilla tai anonyymisti. TYHY-palautelomake löytyy Jemmasta. Lomakkeeseen on valmiiksi luokiteltu muutamia alaluokkia, johon palaute kohdistuu. Alaluokat noudattelevat vuosittaisen TYHY-kyselyn luokitusta. Lisäksi on mahdollisuus valita myös muu aihe. Jatkuvan TYHY-palautteen kautta tulleet avoimet palautteet tulee huomioida vuosittaisen TYHY-kyselyn tulosten käsittelyssä ja toimenpiteiden määrittelyssä. Lisäksi esihenkilöt voivat hyödyntää jatkuvaa TYHY-palautetta esim. ennen TYHY-päivää pyytämällä työntekijöitä antamaan palautetta järjestelmän kautta. TYHY-palaute käsitellään tapauskohtaisesti.

Työhyvinvointi- eli TYHY-kysely

TYHY-kysely tehdään kerran vuodessa, loka-marraskuussa. TYHY-kyselyssä on kaksi erillistä kyselyä: henkilöstökysely ja esihenkilökysely, jossa esihenkilöt arvioivat omaa työhyvinvointiaan. Molempien kyselyjen jälkeen on erillinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely, jonka tulokset analysoitiin toimialatasolla. Vuoden 2024 kysely toteutettiin 30.10. – 13.11.2024. Henkilöstökyselyyn pääsi vastaamaan julkisen linkin kautta, joka löytyi Jemmasta. Lisäksi kaikille työntekijöille lähetettiin kyselystä sähköpostiviesti sekä muistutusviestit, josta löytyy linkki kyselyyn. Esihenkilöille lähetettiin vastauslinkki esihenkilökyselyyn sähköpostitse.

Kyselyssä ei määritelty alarajaa vastauksille, vaan kaikki yksiköt saavat omat tuloksensa, vaikka vastaajamäärä ei olisi suuri. Tästä sekä muista kyselyyn liittyvistä periaatteista tiedotetaan kyselyn sähköpostiviestissä. Tulokset ovat esihenkilöiden käytössä heti vastausajan loputtua. Esihenkilöt on ohjeistettu käymään tulokset läpi työyksikössä mahdollisuuksien mukaan vuoden loppuun mennessä sekä kirjaamaan HaiPron TYHYPro-järjestelmään kehittämistoimenpiteet ja toteuttamisaikataulun. TYHY-kysely on räätälöity Rauman kaupungille, joten TYHY-kyselyn tuloksia ei verrata muiden kuntien tuloksiin vaan sen avulla seurataan Rauman kaupungin/oman yksikön vuosittaisia tuloksia ja niiden kehitystä. Tulosten avulla esihenkilöt ja työyhteisöt saavat arvokasta tietoa yksikköjen koetusta työhyvinvoinnista ja mahdollisista kehittämiskohteista. TYHY-kyselyn kaupunki- ja toimialatasoisia tuloksia julkaistaan vuosittain henkilöstöraportin lisäksi intranetissä eli Jemmassa. Lisäksi yksikkökohtaiset tulokset esiteltiin työsuojeluvaltuutetuille tammikuussa 2025.

Seuraavassa vertaillaan vuoden 2023 ja 2024 viiden kategorian keskiarvoja toimialakohtaisesti mukaan lukien koko kaupungin ja esihenkilöiden keskiarvot. Vastaajamäärät eri toimialoilla olivat seuraavat (suluissa vuoden 2023 vastaajamäärät):

- Henkilöstökyselyssä vastaajia: 911 (2023:817)
- Konsernipalvelut (sis. ruoka- ja puhtauspalvelut ja kaupunkikehitys): 139 (2023:115)
- Sivistys:669 (2023: 611)
- Tekninen toimiala:103 (2023:91)

Esihenkilökyselyssä vastaajia: 59 (2023: 64)

TYHY-kyselyyn vastattiin pisteyttämällä kyselyn väittämät seuraavasti:

5= Täysin samaa mieltä

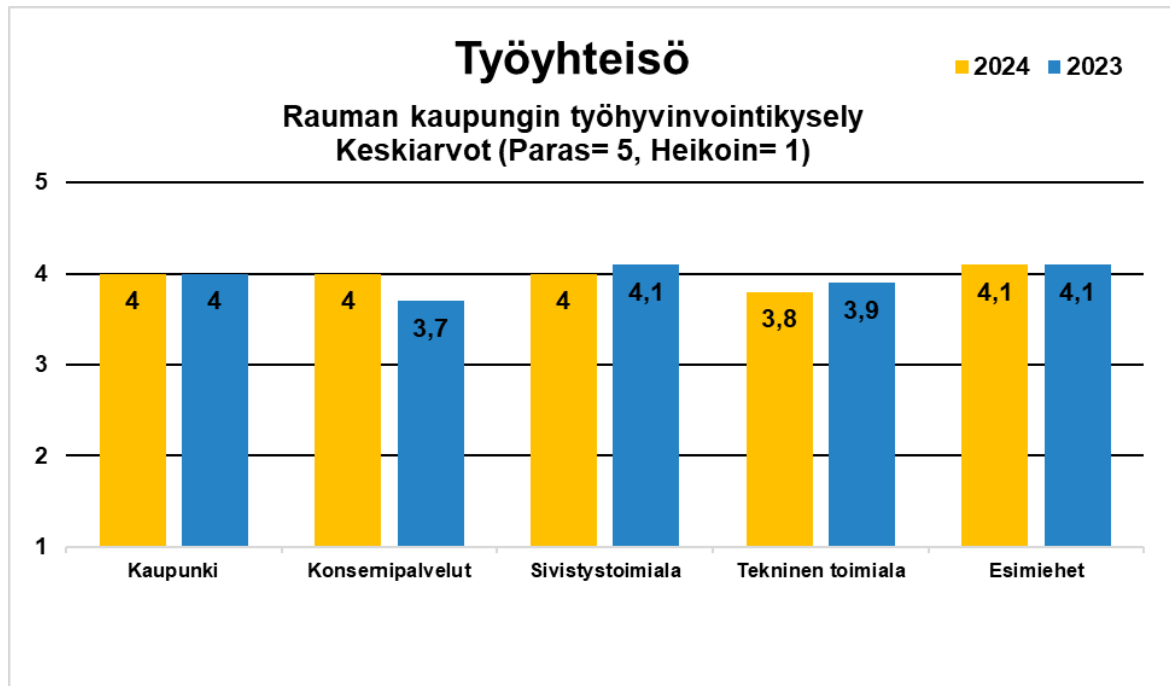
4 = Jokseenkin samaa mieltä

3 = En samaa enkä eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

1 = Täysin eri mieltä

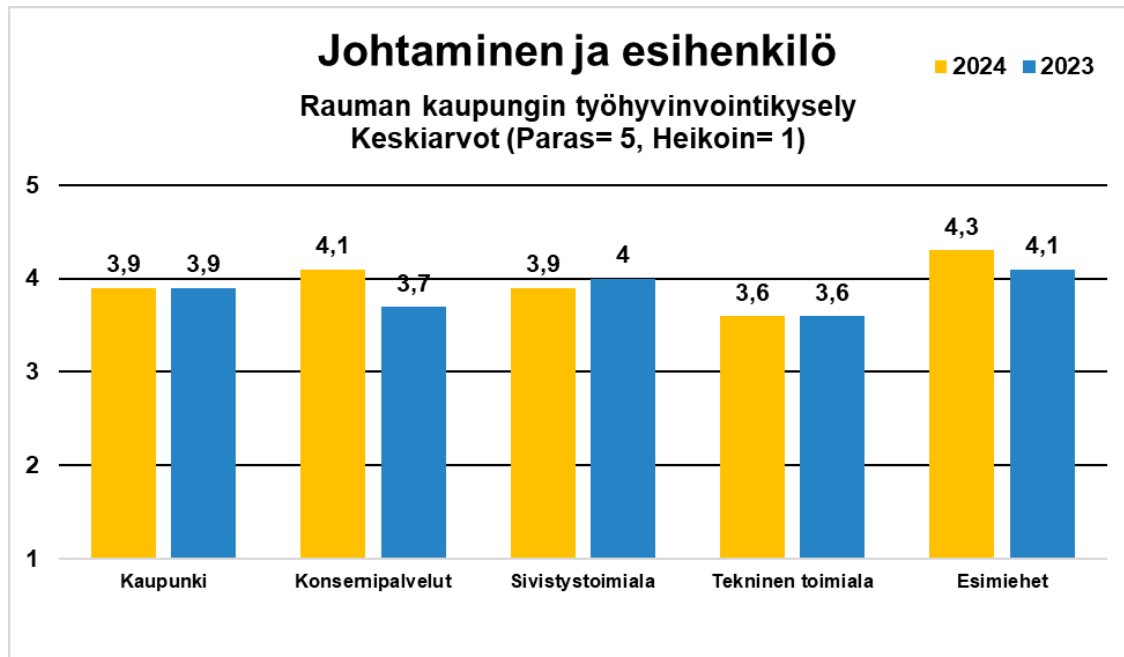
Kyselyn kaikki väittämät on laadittu siten, että mitä korkeampi luku, sen parempi tulos on. Kyselyn vastausten osa-alueiden kaupunkitasoiset keskiarvot olivat kaikki hyviä (3,8–4,0). Seuraavissa kuvissa on kooste viiden kyselyn osa-alueen väittämien keskiarvojen tuloksista vuonna 2023–2024 toimialoittain. Kategoriat tässä kyselyssä ovat työyhteisö, johtaminen ja esihenkilö, työn sisältö, osaaminen ja palkitseminen ja työn organisointi.



Työyhteisökeskiarvon muodostavat keskiarvot seuraavista väitteistä:

1. Työyhteisössäni on hyvä keskinäinen luottamus
2. Meillä on hyvä yhteishenki
3. Työyhteisössäni ei esiinny työpaikkakiusaamista tai häirintää
4. Kannan vastuun työstäni, hyvän työyhteisön rakentamisesta ja tavoitteiden toteutumisesta
5. Työyhteisön ilmapiiri on innostava
6. Työyhteisössäni on yhdessä määritellyt yhteiset arvot toiminnalle
7. Työyhteisössäni asioiden käsittely on avointa
8. Tunnen kuuluvani työyhteisöön

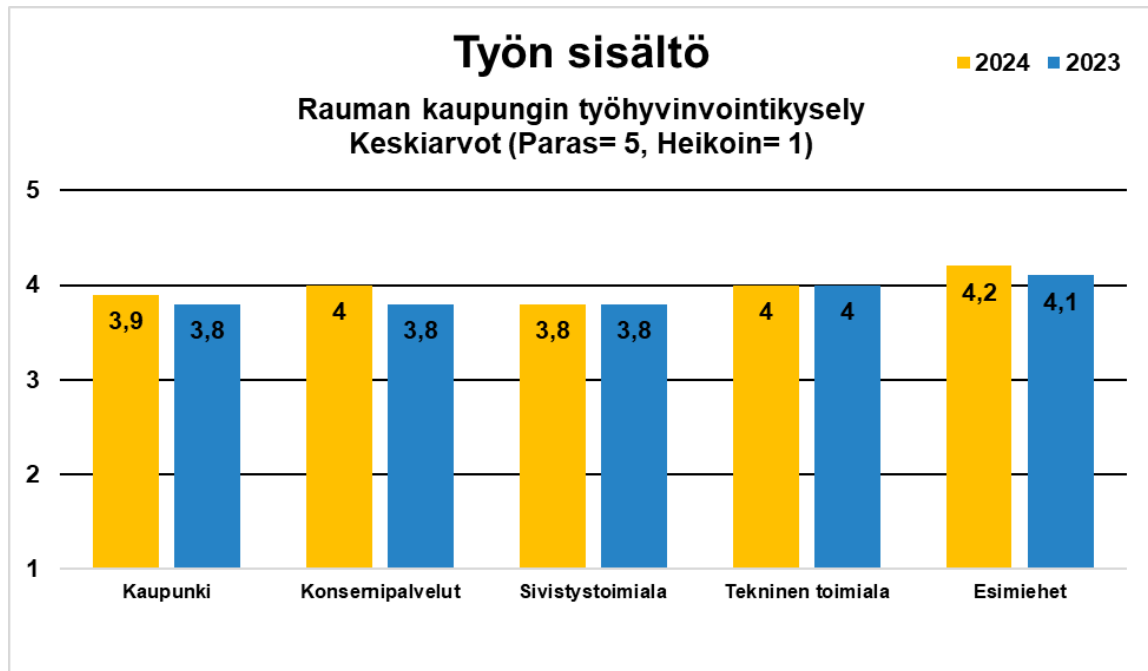
Verratessa kaupungin keskiarvoja työyhteisöosiossa vuosien 2023 ja 2024 välillä voidaan havaita, että keskiarvot väitteissä "Työyhteisössäni on hyvä keskinäinen luottamus" ja "Meillä on hyvä yhteishenki" ovat pysyneet vuoden 2023 tasolla. Kaikissa muissa väitteissä on tapahtunut muutoksia. "Työyhteisön ilmapiiri on innostava" -väite on laskenut hieman (0,1) ja työyhteisöön yhteisiin arvoihin ja kuulumiseen liittyvät väitteet nousivat hieman (0,1). Kokonaisuutena vuonna 2024 työyhteisöön liittyvät asiat koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla 4,0, kuin vuonna 2023.



Keskiarvon liittyen johtamiseen ja esihenkilöön muodostavat seuraavat väittämät:

1. Lähin esihenkilöni tukee minua työssäni
2. Lähin esihenkilöni palkitsee ja kannustaa minua
3. Johtaminen on meillä oikeudenmukaista
4. Työyhteisössämme ei sallita muita loukkaavaa käytöstä
5. Työyhteisön ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti
6. Käyn säännöllisesti kehityskeskusteluja esihenkilöni kanssa
7. Kehityskeskustelut ovat olleet hyödyllisiä
8. Koen, että esihenkilöni luottaa minuun

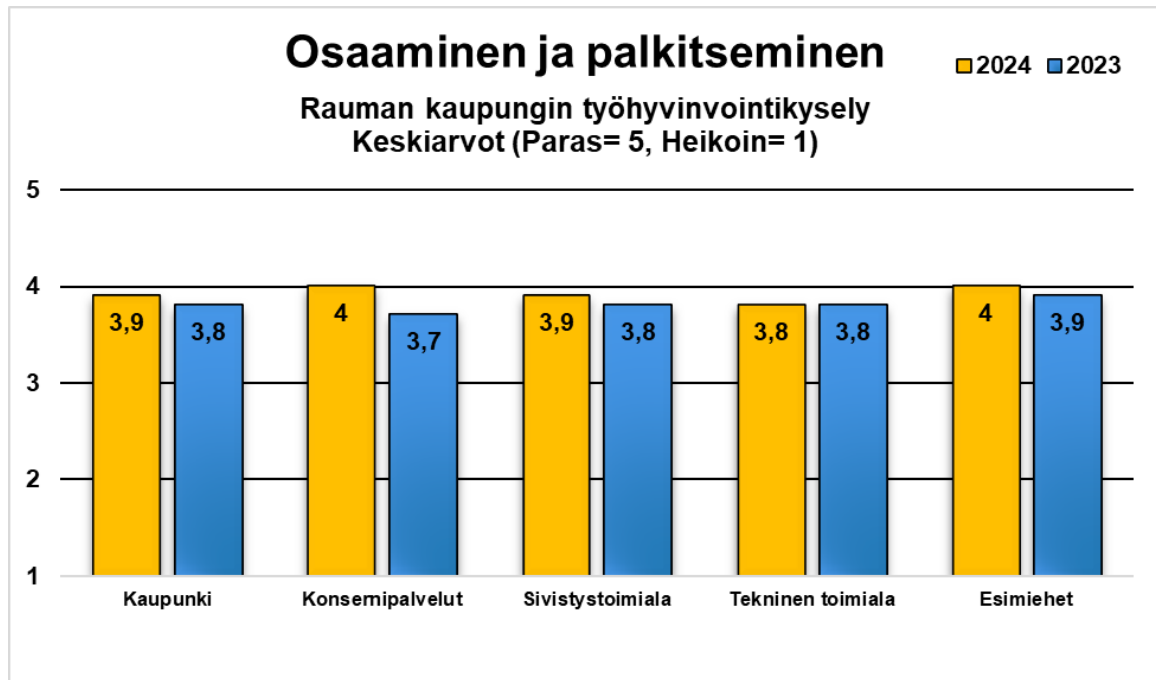
Kaupungin keskiarvoja johtamista ja esihenkilötyötä verratessa vuosien 2023 ja 2024 välillä huomataan, että kauttaaltaan melkein kaikkien väitteiden keskiarvot ovat vuonna 2024 pysyneet vuoden 2023 tasolla. Pientä laskua on tapahtunut väitteessä "Työyhteisön ongelmiin puututaan nopeasti ja tehokkaasti" (-0,1). Myös "Johtaminen on meillä oikeudenmukaista" -väite on laskenut hieman (-0,1) verrattuna vuoteen 2023. Kokonaisuudessaan johtaminen ja esihenkilötyö koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla (3,9) eli ei suuria muutoksia verrattuna vuoteen 2023.



Työn sisällön keskiarvon muodostavat seuraavat väittämät:

1. Koen, että työpanostani arvostetaan
2. Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni
3. Työni ei ole fyysisesti liian kuormittavaa
4. Työni ei ole psyykkisesti liian kuormittavaa
5. Työtilat ovat ajanmukaiset
6. Työvälineet ovat tarkoituksenmukaiset

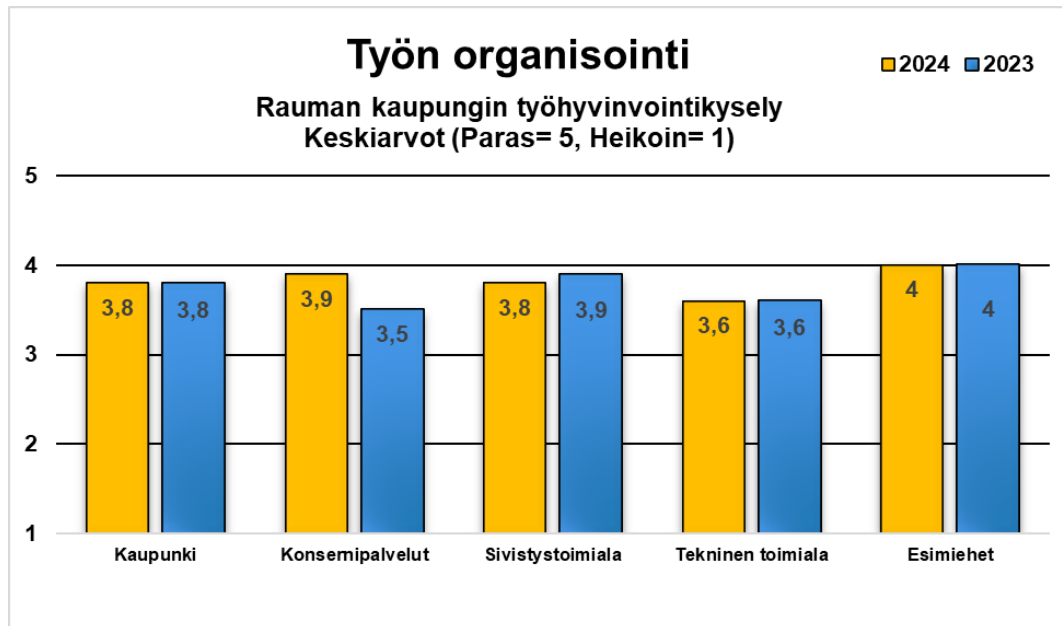
Kun verrataan työn sisältöosion keskiarvoja vuosien 2023 ja 2024 välillä, voidaan havaita, että keskiarvot väitteissä "Koen, että työpanostani arvostetaan" ja "Työni ei ole fyysisesti liian kuormittavaa" ovat pysyneet vuoden 2023 tasolla. Kaikissa muissa väitteissä on tapahtunut muutoksia. "Työvälineet ovat tarkoituksenmukaiset" -väite on noussut hieman (0,1). Vuonna 2024 työn sisältöön liittyvät asiat koetaan koko kaupungissa keskimäärin tasolla 3,9, kun ne vuonna 2023 koettiin tasolla 3,8.



Osaamista ja palkitsemista mittaavan keskiarvon muodostavat seuraavat väitteet:

1. Osaamiseni riittää työtehtävien hoitamiseen
2. Palkkani on määräytynyt oikeudenmukaisin perustein
3. Saan riittävästi palautetta työstäni
4. Minua kannustetaan osaamisen kehittämiseen
5. Hyödynnämme innovatiivisuutta työn kehittämisessä

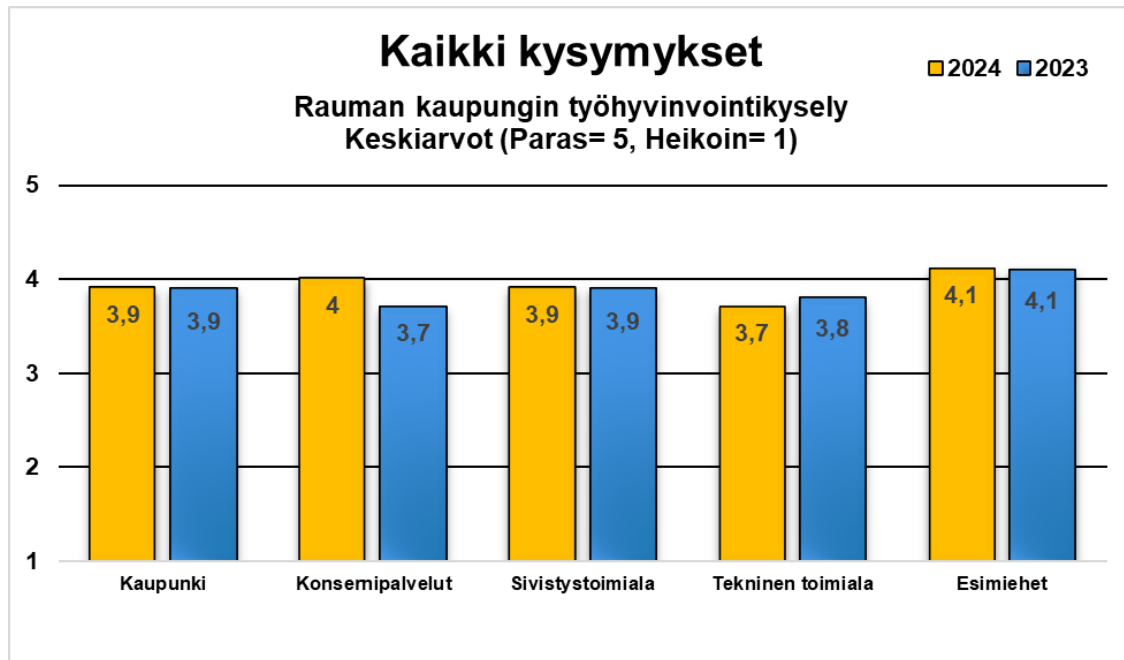
Osaamista ja palkitsemista mittaavia väittämiä tarkasteltaessa voidaan todeta, että kaikki osaamiseen ja palkitsemiseen liittyvien väittämien keskiarvot ovat joko pysyneet samana tai nousseet verrattuna vuoteen 2023. Erityisesti väittämä "Palkkani on määräytynyt oikeudenmukaisin perustein" on noussut (0,2). Muissa väittämissä on tapahtunut pientä nousua (0,1) tai keskiarvo on vuoden 2023 tasolla. Kokonaisuudessaan vuonna 2024 palautteen määrään, osaamisen kehittämisen kannustamiseen ja innovatiivisuuden hyödyntämiseen koko kaupungin tasolla ollaan tyytyväisempiä (3,9) kuin aikaisemmin (3,8).



Työn organisointia mittaavan keskiarvon muodostavat seuraavat väitteet:

1. Tehtäväkuvani on selkeä
2. Työprosessimme ovat toimivia ja tehokkaita
3. Tiedonkulku työyhteisössäni on hoidettu hyvin
4. Tunnen työyksikköni tavoitteet
5. Tavoitteemme ovat innostavia
6. Työkyvyn ylläpitämiseen kiinnitetään riittävästi huomiota

Keskiarvoja työn organisointiosiota verratessa vuosien 2023 ja 2024 välillä voidaan havaita, että keskiarvo väitteessä "Tehtäväkuvani on selkeä" on noussut hieman (0,1) ja muut väittämät " ovat pysyneet vuoden 2023 tasolla. Vuonna 2024 työn organisointiin liittyvät asiat koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla 3,8 kuin vuonna 2023.



Verrattaessa vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn tuloksia vuoteen 2023, tulokset ovat pysyneet hyvin lähellä vuoden 2023 tuloksia. Vuoden 2024 tulokset ovat nousseet (0,3) erityisesti konsernipalveluissa. Teknisellä toimialalla ne ovat laskeneet hieman (0,1) ja muilla toimialoilla ja esihenkilön näkökulmasta ne ovat pysyneet samoina kuin vuonna 2023. Kaikkien kysymyksien keskiarvot kaupungin työhyvinvointikyselyssä sijoittuvat vuonna 2024 välille (3,7–3,9) samoin kuin vuonna 2023 ja näin ollen voidaan lukujen valossa todeta kaupungin työntekijöiden työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla.

4.5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät periaatteet linjattiin Rauman kaupungin vuonna 2021 päivitettyssä yhdenvertaisuus-, ikä- ja tasa-arvo-ohjelmassa. TYHY-kyselyn yhteydessä on henkilöstö- ja esihenkilökyselyn lopussa erillinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely, jossa henkilöstön kokemaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa mitataan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tuloksia

Vuonna 2024 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn saatiin 671 (vuonna 2023:609) vastausta. Vastauksien keskiarvot liittyvät seuraaviin väittämiin:

- Työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti
- Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti (esim. ikä, vähemmistöt ym.)
- Eri ammattiryhmien edustajia kohdellaan yhdenvertaisesti

- Koulutukseen osallistuminen mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille
- Työyhteisössäni tuetaan työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamista

Vastaukset analysoitiin siten, että vastaukset jaoteltiin eri kategorioihin. Näin saatiin keskiarvoja, jotka koskevat esimerkiksi tiettyä ikäryhmää, palvelusuhdetyyppiä tai sukupuolta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn vastattiin pisteyttämällä kyselyn väittämät seuraavasti:

- 5= Täysin samaa mieltä
- 4= Jokseenkin samaa mieltä
- 3= En samaa enkä eri mieltä
- 2= Jokseenkin eri mieltä
- 1= Täysin eri mieltä

Kyselyn kaikki väittämät on laadittu siten, että mitä korkeampi luku, sen parempi tulos on. Keskiarvot sijoittuvat välille 3,8–4,6 eli tulosten valossa Rauman kaupungin yhdenvertaisuus ja tasa-arvo koetaan edellisen vuoden tapaan hyväksi.

Taulukko 15. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tuloksia 2024

		Työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan samanarvoisesti		Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti (esim. ikä, vähemmistöt ym.)		Eri ammattiryhmien edustajia kohdellaan yhdenvertaisesti		Koulutuksiin osallistuminen mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille		Työyhteisössäni tuetaan työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Ikäryhmä	Alle 30 vuotta (vastaajia 47)	4,4	4,3	4,0	4,1	3,9	4,0	3,9	4,1	4	4,1
	30–55 vuotta (vastaajia 437)	4,4	4,2	4,3	4,2	4	3,9	4,1	4,0	4	3,9
	Yli 55 vuotta (vastaajia 176)	4,4	4,3	4,4	4,2	4,1	3,9	4,2	4,1	4,1	3,9
Työasema	Esihenkilö (vastaajia 60)	4,6	4,6	4,6	4,6	4,4	4,2	4,6	4,4	4,4	4,3
	Muu (vastaajia 585)	4,3	4,2	4,3	4,1	4	3,9	4	4,0	4	3,9
Sukupuoli	Nainen (vastaajia 517)	4,4	4,2	4,3	4,2	4,1	4,0	4,1	4,1	4	4,0
	Mies (vastaajia 142)	4,4	4,3	4,3	4,1	3,9	3,8	4,2	4	4,1	4,0
Palveluksessa	Alle 3 vuotta (vastaajia 114)	4,4	4,4	4,3	4,2	4,1	4,1	4	4,2	4	4,2
	3–20 vuotta (vastaajia 383)	4,3	4,2	4,3	4,1	4	3,8	4,1	4,0	4	3,9
	Yli 20 vuotta (vastaajia 160)	4,4	4,3	4,4	4,0	4,1	4,0	4,2	4,1	4	3,9
Palvelusuhde	Vakinainen (vastaajia 522)	4,4	4,3	4,3	4,2	4	3,9	4,2	4,1	4	3,9
	Muu (vastaajia 131)	4,3	4,2	4,2	4,2	3,9	4,0	3,8	4	3,8	4,0

*vastaajamäärät vuoden 2024 kyselystä

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 30-vuotiaiden vastaajien tulokset ovat parantuneet hieman kaikissa kategorioissa, lukuun ottamatta väittämää "Työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan samanarvoisesti", jossa tulokset ovat laskeneet. Erityisesti väittämä "Koulutuksiin osallistuminen mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille" sai arvon 4,1 vuonna 2024, kun se oli 3,9 vuonna 2023. Tulokset viittaavat siihen, että nuoremmat työntekijät kokevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon pääosin parantuneen.

Palvelusajan mukaan tarkasteltuna alle kolme vuotta organisaatiossa olleiden tulok-

set ovat parantuneet kaikissa kategorioissa, kun taas vanhemmat työntekijät ja pidempään organisaatiossa työskennelleet kokivat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon hieman heikentyneen. Esimerkiksi yli 55-vuotiaiden osalta väittämä "Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti" laski 0,2, ja 30–55-vuotiaiden kohdalla väittämä "Työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan samanarvoisesti" laski myös. Tämä saattaa viitata siihen, että vanhemmat työntekijät kokevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon hieman heikentyneen. Esihenkilöt eivät tunnistanee vastaavaa ilmiötä.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että tulokset ovat pääosin pysyneet hyvällä tasolla, mutta eri ryhmien välillä on havaittavissa pieniä muutoksia. Nuoremmat työntekijät ja alle kolme vuotta palveluksessa olleet kokevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon joko samalla tasolla tai parantuneena, kun taas vanhemmat työntekijät ja pidempään palveluksessa olleet kokevat tilanteen hieman heikentyneen.

Taulukko 16. Koko kaupungin (2023 ja 2024) ja kaikkien toimialojen vastauksien keskiarvot yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyssä 2024

	Koko kaupunki		Konserni- palvelut	Sivistys- toimiala	Tekninen toimiala
	2023	2024	2024	2024	2024
Työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti	4,4	4,2	4,2	4,2	4,3
Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti (esim. ikä, vähemmistöt ym.)	4,3	4,2	4	4,2	4
Eri ammattiryhmien edustajia kohdellaan yhdenvertaisesti	4	3,9	3,7	4	3,8
Koulutukseen osallistuminen mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille	3,9	4,1	4	4,1	4,1
Työyhteisössäni tuetaan työn ja muiden elämänaluiden yhteensovittamista	4	4	4,1	3,9	4

Koko kaupunkitasolla "Koulutuksiin osallistuminen mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille" -väittämässä on tapahtunut parannusta. Kokonaisuudessaan tulokset sijoituivat arvojen 3,9–4,2 välille, mikä osoittaa, että kaupunki saa edelleen hyvät arvostukset yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa.

5. REKRYTOINTI, VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

Kevan toteuttaman kuntapäättäjäbarometrin mukaan kuntien työvoiman saatavuus on parantunut viimeisen vuoden aikana. Tällä hetkellä hieman yli puolet (56 %) poliittisista päättäjistä arvioi, että heidän kunnassaan ei ole ollut riittävästi osaavia työntekijöitä avoimiin virkoihin, kun taas vuoden 2022 barometrissa vastaava luku oli lähes kolme neljästä (73 %). Barometri tuo esiin erityisesti ne alat, joilla työvoimapula on suurin, kuten varhaiskasvatus-, opetus- ja hoitoalat. Lisäksi se nostaa esille, vaikkakin vähäisemmin, tiettyjen erityisosaajien puutteen eri alueilla. Vaikka osaajapulasta kertovat luvut ovat nyt kokonaisuudessaan pienemmät kuin aiemmin, tilanne ei kuitenkaan merkittävästi muuta kokonaiskuvaa siitä, että kunta- ja hyvinvointialueilla kohdataan työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita päivittäin. Nämä haasteet korostuvat erityisesti pienissä, 10 000–49 000 asukkaan kunnissa, joihin myös Rauman kaupunki kuuluu. (Kevan kuntapäättäjäbarometri: Keva)

Rauman kaupungin rekrytoinnit hoidetaan KuntaRekry-järjestelmän kautta. Järjestelmän kautta hoidetaan niin vakituisten kuin sijaistenkin palkkaaminen alusta loppuun, eli täyttöluvan hakemisesta valintapäätöksen tekemiseen. Mukana järjestelmässä ovat sekä vakinaiset että määräaikaisten työpaikat. Seuraavassa esitellään rekrytoinnin ja vaihtuvuuden tunnuslukuja vuoden 2024 osalta.

5.1. Vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuonna 2024 avoinna olleita vakinaisia työpaikkoja oli yhteensä 50 (vuonna 2023: 89) joista 12 oli virkasuhteita ja 38 työsuhteisia. Seuraavassa taulukossa, jaotellaan julkisessa haussa mukana olleet vakinaiset työpaikat toimialoittain. Konsernipalvelutoimialaan on laskettu konsernijohtoon avoinna olleet työpaikat.

Taulukko 17. Julkisessa haussa mukana olleet avoimet vakinaiset työpaikat palvelussuhteen lajin mukaan toimialoittain 2024.

	Työsuhde	Virkasuhde	Työpaikat
	Kpl	Kpl	Yhteensä
Konsernipalvelut -toimiala	10	3	13
Sivistystoimiala	25	9	34
Tekninen toimiala	3	0	3
Yhteensä	38	12	50

Julkisessa haussa olleeseen vakinaiseen avoimeen työpaikkaan saapui keskimäärin 20 hakemusta (vuonna 2023:16,4 2022:9,4; 2021: 6,7; 2020: 13,8; 2019 10,2; ja 2018: 15,5 hakemusta).

Taulukko 18. Julkisessa haussa mukana olleisiin avoimiin vakinaisiin työpaikkoihin saapuneet hakemukset toimialoittain 2024

Toimiala	Hakemuksia 2023	Työpaikat 2024	Hakemuksia 2024	Hakemuksia 2024
	per työ- paikka	lkm	lkm	per työpaikka
Konsernipalvelut-toimiala	20,7	13	352	27,1
Sivistystoimiala	14,2	34	593	17,4
Tekninen toimiala	18,9	3	52	17,3
Yhteensä	16,4	50	997	20

Hakijamäärät nousivat vuoden takaisesta edelleen ja olivat korkeimmalla tasolla kuuden vuoden aikajanaalla mitattuna.



Sähköinen perehdytysalusta

Rekrytointiprosessi jatkuu valinnan jälkeen perehdytyksellä, johon on kiinnitetty erityistä huomiota vuonna 2024. Vuoden 2024 alussa otimme käyttöön sähköisen perehdytysalustan koko organisaatiossamme. Alusta tarjoaa valmiita perehdytysmallipohjia esihenkilöiden käyttöön, mikä helpottaa ja tehostaa perehdytysprosessia. Käyttäjien tyytyväisyys alustaan on ollut korkea, ja vastaajien mukaan asteikolla 1–5 tyytyväisyys on 4,2. Tämä osoittaa, että alusta on vastannut odotuksiin ja parantanut perehdytyksen laatua organisaatiossamme.

Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet

Seuraavassa on taulukoitu päätyneet vakinaiset palvelussuhteet. Vuonna 2024 päättyi yhteensä 68 vakinaista palvelussuhdetta, joista eläkepäätöksiä oli 29. 2023 päättyi

yhteensä 92 vakinaista palvelussuhdetta, joista eläkepäätöksiä oli 40. Vuonna 2022 päättyi 1 324 vakinaista palvelussuhdetta, joista suurin osa oli hyvinvointialueelle siirtyviä soten ja tukipalvelujen työntekijöitä. Eläkepäätöksiä vuonna 2022 oli 68. Seuraavassa taulukon vuosien vertailtavuudessa täytyy huomioida, että vuoden 2022 osalta myös ruoka- ja puhtauspalvelujen työntekijöitä siirtyi hyvinvointialueelle.

Taulukko 19. Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet toimialoittain 2019–2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
KONSERNIPALVELUT	6	9	6	8	14	20
Ruoka- ja puhtauspalvelut		7	13	116	15	9
Ruokapalvelut	4					
Puhtauspalvelut	13					
SIVISTYS	63	33	51	56	54	38
TEKNINEN	23	14	9	14	8	10
Rauman Vesi	2	2	0		1	0
Jätehuoltolaitos	0	0	0		0	0
Yhteensä	111	65	79	194	92	68

Taulukko 20. Päättyneet vakinaiset palvelussuhteet syiden mukaan 2023–2024

	2023	2024
Siirtynyt Rauman kaupungin sisällä toiseen palvelussuhteeseen	9	5
Työkyvyttömyyseläke	3	5
Vanhuuseläke	40	24
Irtisanoutuminen	39	29
Muut syyt	1	5
Yhteensä	92	68

5.2. Keskimääräinen eläköitymisikä ja tehdyt eläkepäätökset

Vanhuuseläkkeelle vuonna 2024 keskimäärin 65,1-vuotiaana

Valtakunnalliset tilastot kertovat, että eläkkeellesiirtymisikä on noussut tällä vuosikymmenellä nopeasti. Vuonna 2020 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä nousi 5 kuukautta. Vuonna 2021 suomalaisten eläkkeellesiirtymisiän odote oli 62,4 vuotta, viisi kymmenystä enemmän kuin vuonna 2020. Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2022 eläkkeellesiirtymisikä kuitenkin notkahti siten, että eläkkeellesiirtymisiän odote oli 62,2 vuotta. Laskua oli 0,2 vuotta edellisestä vuodesta. Vuonna 2023 eläkkeelle siirtymisiän odote oli 62,8 vuotta, joten eläkkeelle siirtymisiän nousun minimitavoite (62,4 vuotta) ylitettiin ensimmäisen kerran. Odote nousi 0,6 vuotta edellisestä vuodesta. Eläkkeellesiirtymisiän odotteen nousun taustalla oli pieni vanhuuseläkkeelle

siirtyneiden määrä edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeen alaikärajan täyttivät 1.1.–30.9.1959 syntyneet.

Vuonna 2024 valtakunnallinen eläkkeellesiirtymisiän odote oli 63,1 vuotta eli vuodelle 2025 asetettu tavoite on jo saavutettu ja ohitettu yli puolella vuodella.

(Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä - Eläketurvakeskus (etk.fi))

Eläköitymiseen liittyviä tunnuslukuja voidaan vertailla siten, että tarkastellaan vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrää ja keski-ikää. Kevan laskentakaavan mukaan keskimääräinen eläköitymisikä kaikki edellä mainitut seikat huomioiden vuonna 2024 Rauman kaupungilla oli 60,5 vuotta ja eläkkeelle jääviä oli 27 henkilöä. (ks. taulukko 20)

Jos tarkastellaan edellä mainitusta joukosta vain vanhuuseläkkeelle jäävien keski-ikää (taulukko 20), voidaan havaita, että Rauman kaupungilla jäätiin vanhuuseläkkeelle vuonna 2024 keskimäärin 65,1-vuotiaana eli nousua on 0,2 vuotta edellisestä vuodesta. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään pääosin kuntoutustuen kautta.

Ero työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrässä Kevan ja Personec F palkkaohjelman tilastojen välillä selittyy sillä, että Kevassa tilastoidaan henkilö eläkkeelle siirtyneiden lukuihin silloin, kun hän on jäänyt kuntoutustuelle, mutta ei enää sitten kun hän on jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Kun taas Personec F palkkaohjelmassa henkilö tilastoidaan eläkkeelle jääväksi silloin kun hän jää työkyvyttömyyseläkkeelle ja pois työstä.

Taulukko 21. KEVAN tilasto: Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2012–2024 Rauman kaupungilla

Vuosi	Keski-ikä
2012	63,5
2013	63,8
2014	63,4
2015	63,9
2016	64,0
2017	63,5
2018	64,3
2019	64,0
2020	64,3
2021	64,0
2022	64,7
2023	64,9
2024	65,1

Eläkeuudistuksessa sovittu vanhuuseläkeiän alarajan korottaminen on nostanut keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää ja vähentänyt vanhuuseläkkeelle siirtyneiden määrää.

Eläketurvakeskuksen mukaan tavoitteena on ollut, että viimeistään vuonna 2025 työeläkkeelle siirryttäisiin keskimäärin 62,4 vuoden iässä. Rauman kaupungin keskimääräinen eläköitymisikä on siis huomattavasti valtakunnallisen tason yläpuolella.

Eläkepää tökset

Vuonna 2024 tehtiin uusia kuntoutustukipää töksiä 5 kappaletta. Vuoden 2024 aikana kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 27 henkeä, mikä on 16 vähemmän kuin vuonna 2023. Näistä oli vanhuuseläkkeitä 25 ja työkyvyttömyyseläkkeitä 2.

Keva on laatinut vuosittain ennusteen kunta-alan ja valtion työntekijöiden eläköitymisestä. Kunta-alan tuore ennuste kertoo, että arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä on Satakunnan alueella vuosien 2024–2033 aikana 35,5 prosenttia.

Kunta-alan suurimmat eläköitymisen ammattiryhmät (47–48 %) seuraavan 10 vuoden aikana ovat perhepäivähoitajat, opetusalan johtajat, kirjastotyöntekijät, yleissihteerit ja siivoojat. (Eläköitymisennuste 2024–2043, Tutkimukset, tilastot ja ennusteet - Keva).