

# RAUMAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

## Sisällys

Sisällys.....	0
1. ALUKSI .....	1
2. HENKILÖSTÖKUVA .....	2
2.1. Henkilöstön määrä ja osuus toimialoittain 2018–2023.....	2
2.2. Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain 2018–2023.....	4
2.3. Henkilöstön ikärakenne .....	7
2.4. Työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset.....	9
3. TUOTTAVUUS JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET .....	11
3.1. Henkilötyövuodet .....	11
3.2. Sairauslomapäivien määrä ja osuus .....	14
3.3. Työtaturmat ja ammattitaudit.....	17
4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI.....	19
4.1. Rauman kaupunkistrategia .....	19
4.2. Henkilöstön koulutus.....	23
4.3. Työhyvinvoinnin edistäminen .....	27
4.4. Työhyvinvoinnin mittaaminen.....	29
4.5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen .....	36
5. REKRYTOINTI, VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN .....	40
5.1. Vaihtuvuus ja rekrytointi.....	40
5.2. Keskimääräinen eläköitymisikä ja tehdyt eläkepäätökset .....	42

# 1. ALUKSI

Henkilöstöraportti kertoo tilastotietoa henkilöstöön liittyvistä keskeisistä asioista. Tiedot esitetään enimmäkseen kuuden vuoden jaksolta, jolloin voidaan nähdä kehityksen trendi. Raportti toimii käsikirjana, josta voi etsiä kulloinkin tarvittavia tietoja. Tilastotiedot ajetaan aina kunkin vuoden lopussa. Raportista on tehty kaksi versiota: nettiversio ja painettu versio. Tiedot on tarkoitettu strategisen ja operatiivisen johtamisen apuvälineiksi niin koko kaupunkiorganisaation tasolla kuin kullakin toimialalla.

Vuoden 2018 raportti oli ensimmäinen, jossa tarkasteltiin tunnuslukuja koko vuoden osalta uuden organisaation mukaisesti toimialoittain siten, että puhtauspalvelut oli siirtynyt konsernipalveluiden alle tekniseltä toimialalta ja kulttuur- ja vapaa-aika sekä kasvatus- ja opetus yhdistyivät sivistyksen toimialaksi. 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.

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 uusi henkilöstöohjelma on hyväksytty vuosille 2022–2025.

Raumalla 9.4.2024

Jarna Laine  
henkilöstön kehittämispäällikkö, henkilöstöohjaus

## 2. HENKILÖSTÖKUVA

Tässä luvussa kuvataan vuoden 2023 Rauman kaupungin henkilöstömäärä, henkilöstön ikärakenne, työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset. Joissain henkilöstöraportin taulukoissa esitetään vanhan organisaatiomallin mukaisia tunnuslukuja, joka 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 2018–2023

#### 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 työterveys-huollon Mehiläiseen siirtymisen vuoksi. Vuoden 2023 alusta lähtien sosiaali- ja terveystoimiala ja sen tukipalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle eli Rauman kaupungin henkilöstömäärä väheni noin 40 prosenttia.

Seuraavan sivun taulukosta 1 nähdään, että vuoden 2023 lopussa Rauman kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 1 618 henkilöä, joista vakinaisia oli 1 194, määräaikaista 390 ja työllistettyjä 34.

Koko henkilöstömäärä (vakinaiset + määräaikaista + työllistetyt) laski kaikkiaan 1 151 hengellä. Määräaikaista työntekijöitä oli 140 vähemmän kuin vuonna 2022 ja työllistettyjen määrä pysyi samana. Vakinaisten henkilöiden määrä laski 1 011:llä vuodesta 2022.

Taulukko 1. Koko henkilöstö toimialoittain vuosina 2018–2023.

KONSERNIPALVELUT	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VAKINAISET	70	69	67	67	67	64
TYÖLLISTETYT	0	0	0	1	2	4
MÄÄRÄAIKAISET	17	15	16	8	10	14
YHT.	87	84	83	76	79	82
<b>Ruoka- ja puhtauspalvelut</b>			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
VAKINAISET			198	211	203	105
TYÖLLISTETYT			4	4	3	2

MÄÄRÄAIKAISET			42	32	31	32
YHT.			244	247	237	139
<b>SIVISTYS</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
VAKINAISET	747	733	689	736	752	810
TYÖLLISTETYT	33	27	22	15	23	23
MÄÄRÄAIKAISET	330	374	414	320	317	331
YHT.	1110	1134	1125	1071	1092	1164
<b>TEKNINEN</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
VAKINAISET	198	192	181	183	184	184
TYÖLLISTETYT	4	3	3	4	5	5
MÄÄRÄAIKAISET	7	9	13	10	6	12
YHT.	209	204	197	197	195	201
<b>Rauman vesi</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
VAKINAISET	20	23	23	24	24	24
TYÖLLISTETYT	0	0	0	0	0	0
MÄÄRÄAIKAISET	1	0	0	1	0	0
YHT.	21	23	23	25	24	24
<b>Rauman jätehuoltolaitos</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
VAKINAISET	6	6	5	7	7	7
TYÖLLISTETYT	1	0	0	0	0	0
MÄÄRÄAIKAISET	3	0	2	0	2	1
YHT.	10	6	7	7	9	8
<b>HLÖSTÖ YHT.</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
VAKINAISET	2211	2188	2079	2169	2205	1194
TYÖLLISTETYT	54	44	36	34	34	34
MÄÄRÄAIKAISET	676	684	749	599	530	390
YHT.	2941	2916	2864	2802	2769	1618

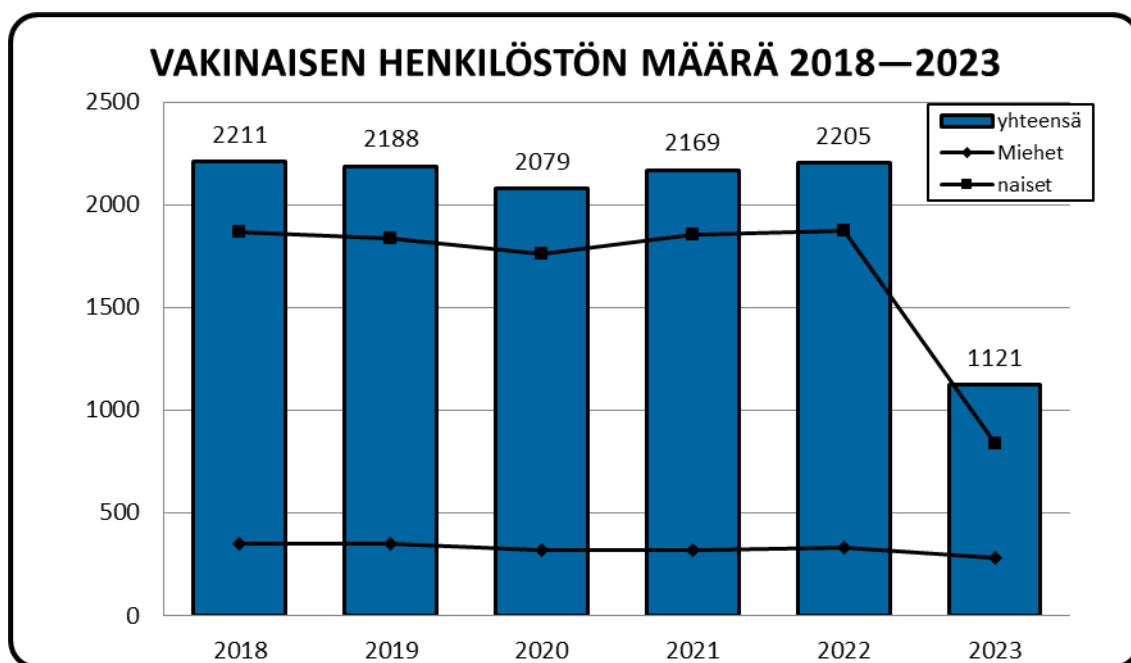
Konsernipalvelut-toimialan henkilöstömäärään on laskettu konsernihallintoon kuuluva kaupunkikehityksen henkilöstö ja siitä on erotettu ruoka- ja puhtauspalvelut -taseyksiköiden henkilöstö. Teknisen toimialan henkilöstömäärästä on erotettu vesi- ja viemäri- ja jätehuoltoliikelaitosten henkilöstö. Pienvenesatamassa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

## 2.2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstö toimialoittain 2018–2023

### Vakinaisten määrä

Vuonna 2023 Rauman kaupungilla oli vakinaisessa työsuhteessa 1 194 henkilöä, joista naisia oli 904 ja miehiä 290.

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä laski edellisvuosiin verrattuna ollen 73,8 % (2022 79,6 %, 2021 77,4 %). Vakinaisten työntekijöiden määrä laski 1 011:llä työntekijällä.



## Määräaikaisten määrä

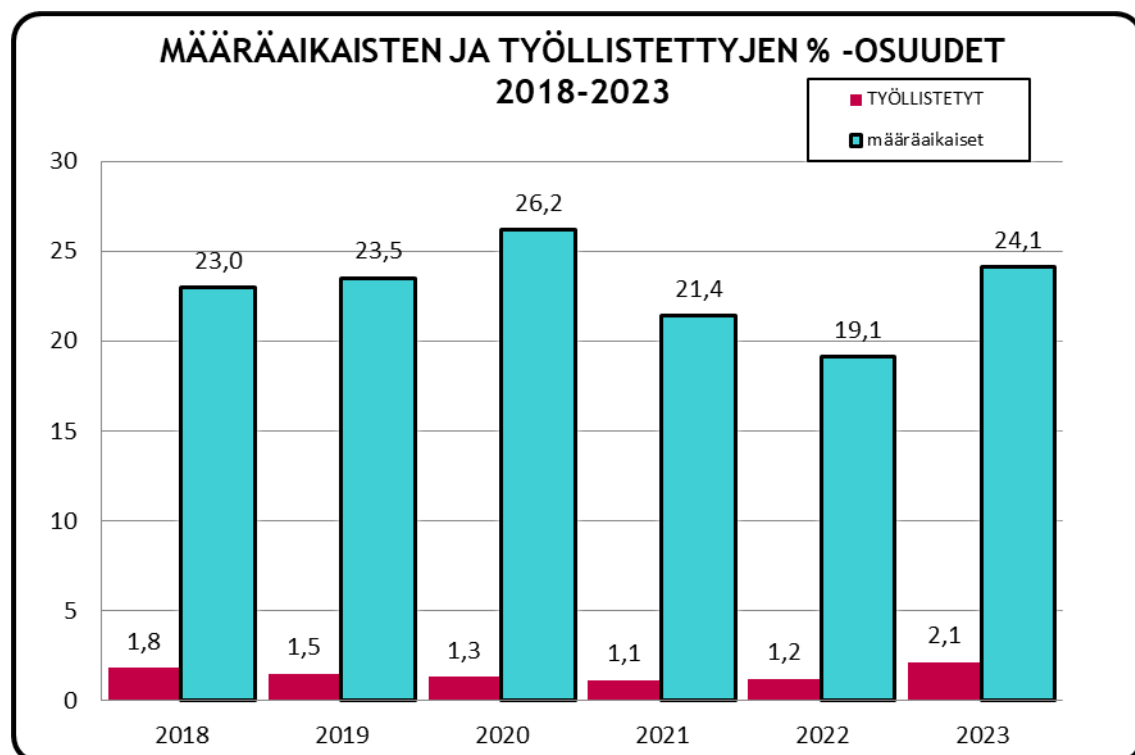
Rauman kaupungilla määräaikaisten osuus vuonna 2023 oli 24,1 % ja se nousi 5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta (2022, 19,1%, 2021, 21,4 %; 2020 26,2 %). Työllistettyjen osuus henkilöstöstä oli 2,1 % (2022 1,2 %). Määräaikaisia työntekijöitä oli 140 henkilöä vähemmän ja työllistettyjä saman verran kuin vuonna 2022.

Rauman kaupunki työllisti vuonna 2023 34 henkilöä. Tarkasteluajanjaksolla 2018—2023 työllistettyjen osuus oli vuonna 2023 korkeimmillaan. On kuitenkin huomioitava, että lukumäärät ovat vuoden 2023 viimeisenä päivänä otettuja lukuja. Esimerkiksi työllistettyjä oli koko vuoden 2023 aikana yhteensä 126 (2022: 135; 2021:102) henkilöä.

Vuonna 2023 Rauman kaupungilla määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 390 henkilöä. Määräaikaisiin työntekijöihin on laskettu mukaan oppisopimus-koulutettavat, joita työskenteli Rauman kaupungilla vuonna 2023 neljä.

## Määräaikaisten osuus kunkin toimialan työvoimasta

Määräaikaisten osuus kaikista työntekijöistä nousi vuonna 2023 ja oli alhaisimmillaan kuuden vuoden tarkastelujaksolla vuonna 2022.



Taulukko 2. Määräaikaisten osuudet toimialoittain vuosina 2018–2023.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
KONSERNIPALVELUT	19,5	17,9	19,2	10,5	12,7	17
ruoka- ja puhtauspalvelut			17,2	13	13,1	23,0
SIVISTYS	29,7	33	36,8	29,9	29	33,6
TEKNINEN	3,3	4,4	6,6	5,1	3,1	6,0
Rauman vesi	4,8	0	0	0	0	0,0
jätehuoltopalvelut	30	0	28,6	0	0	12,5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>23</b>	<b>23,5</b>	<b>26,2</b>	<b>21,4</b>	<b>19,1</b>	<b>24,1</b>

Vuonna 2023 määräaikaisten osuus nousi kaikilla toimialoilla. Konsernipalvelut toimialan prosentuaalinen nousu johtuu siitä, että konsernihallinnon alla toimiva kaupunkikehityksen henkilöstö lasketaan tilastollisesti konsernipalveluiden lukuihin mukaan, ja kaupunkikehitykseen on vuonna 2023 palkattu määräaikaisia työntekijöitä erilaisiin projekteihin ja määräaikaisiin tehtäviin toteuttamaan strategisia linjauksia. Ruoka- ja puhtauspalvelun lukuihin vaikuttaa osaltaan keskeneneräiset 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 2023 aikaisempien vuosien tavoin, toimialaan lukeutuvat musiikkiopiston, kuvataidekoulun ja kansalaisopiston määräaikaiset tuntiopettajat. Lisäksi syntyvyyden vähenemisen vuoksi tehtävät sivistyksen palveluverkkoselvitykset osaltaan vaikuttivat palvelussuhteiden täyttämiseen vuonna 2023.

### Määräaikaisuuden syyt vuonna 2023

Pääasialliset määräaikaisuuksien syyt ovat projektit, sivutoimiset tuntiopettajuudet, raskaus- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, vuorotteluvapaat, opintovapaat ja harjoittelut. Suurin osa kuntien määräaikaisista työntekijöistä on sijaisia (Kuntatyönantajat). Ongelmallisia ovat määräaikaisten työsuhteiden ketjutukset, jos pysyvä työvoimantarve on olemassa. Seuraavaan taulukkoon on kerätty vuoden 2023 määräaikaisuuden syyt.

Taulukko 3. Määräaikaisuuden syyt 2023.

MÄÄRÄAIKAISUUDEN SYYT	2022	2023
Sijaisuus	224	104
Projektitehtävä	4	3
Avoimen viran/Työsuhteen hoito	43	49

Erillinen määräaikainen työtehtävä	136	138
Oppisopimuskoulutus	7	4
Työn luonne	107	100
Muu syy	9	5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>530</b>	<b>390</b>

Suurimmat syyryhmät vuoden 2023 määräaikaisuuksista olivat työn luonteen sekä erillisten määräaikaisten tehtävien vuoksi määräaikaisiksi luettavat työt. Noin neljännes vuoden 2023 määräaikaisuuksista johtui työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaoloista (esim. vuosilomat, sairauslomat, raskaus- ja vanhempainvapaat).

Työn luonteen vuoksi määräaikaisiksi 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 määräaikaisina työtehtäviin.

### 2.3. Henkilöstön ikärakenne

Työelämässä on jo pitkään kannettu huolta työvoiman riittävydestä 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 + määräaikaiset + työllistetyt) jakautumista ikäluokkiin vuonna 2023.

#### **Koko henkilöstön keski-ikä 49,5 vuotta, vakinaisten 49,8 vuotta**

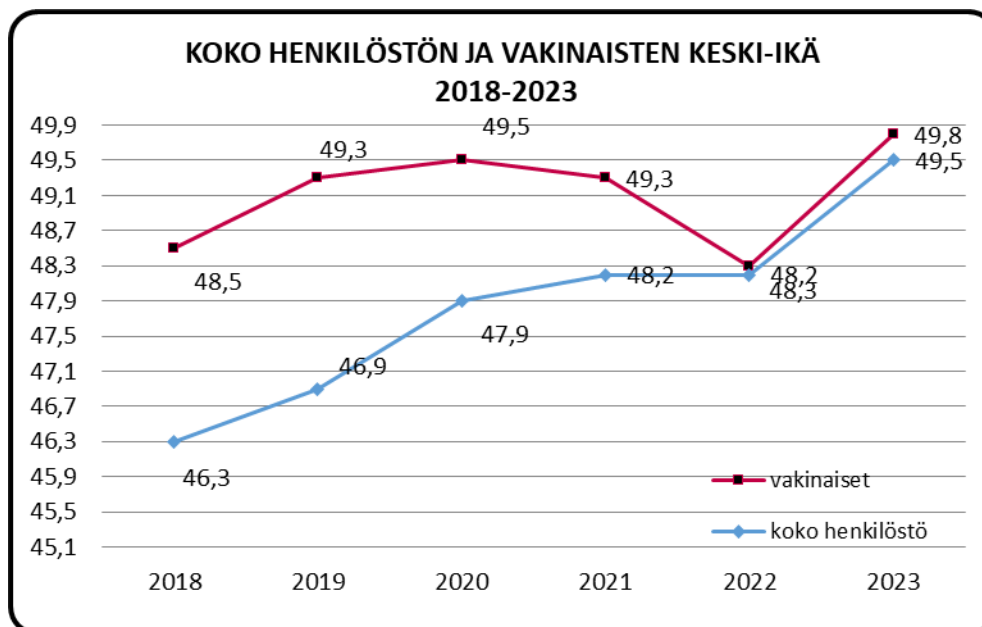
Seuraavassa taulukoissa esitetään ensin koko henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin ja sen jälkeen tarkastellaan vakinaisen henkilöstön ikärakennetta. Jakautumia tarkastellaan lukumäärinä ja keskiarvoina.

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 49,5 vuotta (2022: 48,2) eli se nousi 1,3 vuodella verrattuna viime vuoteen. Eniten henkilöstössä oli edelleen 55–59-vuotiaita (264 henkilöä). Edellisestä vuodesta poiketen seuraavaksi suurin ikäryhmä oli 45–49 vuotiaat (260 henkilöä). Yli 60 -vuotiaita oli 226 henkilöä, 50–54-vuotiaita 210 henkilöä, 40–44 -vuotiaita 207 henkilöä, alle 30 -vuotiaita



161 henkilöä ja 35–39 -vuotiaita 153 henkilöä. Pienin ikäluokka oli edellisvuoden tapaan 30–34-vuotiaat (137 henkilöä). Eri toimialoilla henkilöstön ikärakenne vaihtelee paljonkin, joten myös ikään liittyvät henkilöstöstrategiset tarpeet eroavat toimialoittain.

Kuntasektorilla kokonaisuutena henkilöstön keski-ikä on noussut vuosi vuodelta. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta, mutta määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa (Kuntatyönantajat 2022). Henkilöstön osalta korkein keski-ikä oli edellisvuosien tapaan ruoka- ja puhtauspalveluilla ja matalin jätehuoltolaitoksella. Vuonna 2023 Rauman kaupungin vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 49,8 vuotta eli se nousi 1,5 vuodella verrattuna vuoteen 2022.



## 2.4. Työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset

### Henkilöstö työaikajärjestelmittäin

Viikkotyöajat vuonna 2023:

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

Soten siirtyminen hyvinvointialueelle muutti yleisimpien työaikajärjestelmien järjestystä siten, että koko henkilöstön yleisin työaikajärjestelmä ei ole enää vuorotyöluonteinen jaksotyö (114,45 tuntia kolmessa viikossa) vaan päivätyössä keskimäärin 38,25 h/viikossa sekä yleistyöaika ja opetustyö.

Taulukko 5. Koko henkilöstö työaikajärjestelmittäin 2023

Työaikajärjestelmä	Henkilömäärä
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen	7
Kaksivuorotyö, aina 7-8 h/pv,	11
Keskimäärin 37,75 h/vko KVTES	1
Keskimääräinen toimistotyöaika	6
Kokonaistyöaika 36,25 h/vko	3
Opetustyö	365
Perhepäivähoitajat 80,00 tunti	21
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vk	486
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	302
Yleistyöaika 38,25 h/vko	416
<b>Yhteensä</b>	<b>1618</b>

### 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 2023

<b>Virka- ja työehtosopimus</b>	<b>Yhteensä</b>
Kunta-alan opetushenk. virka- ja työehtosop. (OVTES)	537
Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	861
Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	208
Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	12
<b>Yhteensä</b>	<b>1618</b>

### 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 tietyssä 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 osaaikaprosenttiaan vastaavasti. Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Henkilötyövuosien laskennassa huomioidaan niin ikään kesken vuotta alkaneet tai päättyneet työsuhteet.

Personec F palkkaohjelman mukaan vuosina 2018–2023 henkilötyövuodet (koko henkilöstö = vakinaiset + määräaikaiset) jakautuivat alla olevan yhteenveto-  
taulukon mukaisesti.

Taulukko 7. Koko henkilöstön henkilötyövuodet vuosina 2018–2023.

KONSERNIPALVELUT	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VUOSITYÖNTEKIJÄT	345,9	337,69	318,76	325,34	323,33	211,52
VUOSILOMAT	40,01	40,26	38,51	36,71	36,6	23,13
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	21,23	18,92	19,46	18,5	24,33	12,12
PALKATTOMAT POISSAOLOT	18,29	14,59	11,9	17,88	19,45	15,04
LISÄ- JA YLITYÖT	1,73	0,97	1,11	1,39	2,19	1,22
SIVISTYS	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VUOSITYÖNTEKIJÄT	1030,86	1040,37	1035,56	1039,7	1046,84	1056,17
VUOSILOMAT	68,99	69,55	68,25	66,2	66,76	66,44
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	50,51	50,69	52,85	51,98	64,28	56,55
PALKATTOMAT POISSAOLOT	75,62	83,63	81,97	81,1	74,35	73,62
LISÄ- JA YLITYÖT	41,82	49,46	33,26	44,14	56,64	58,34
TEKNINEN	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VUOSITYÖNTEKIJÄT	261,96	250,15	246,29	243,85	244,38	237,06
VUOSILOMAT	28,59	27,67	25,72	25,34	23,68	27,35
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	13,05	14,07	12,78	10,67	14,01	10,82
PALKATTOMAT POISSAOLOT	12,28	11,81	12,76	9,16	7,29	7,29
LISÄ- JA YLITYÖT	4,94	4,77	3,03	4,93	5,41	6,06
HLÖSTÖ YHT.	2018	2019	2020	2021	2022	2023
VUOSITYÖNTEKIJÄT	2910,85	2895,55	2770,87	2772,36	2773,19	1504,75
VUOSILOMAT	265,49	265,27	250,87	246,68	333,38	116,92
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	152,19	147,75	153,28	151,37	188,64	79,49
PALKATTOMAT POISSAOLOT	230,3	222,29	219,23	206,94	210,87	95,95
LISÄ- JA YLITYÖT	53,53	62,87	48	71,86	89,59	65,62

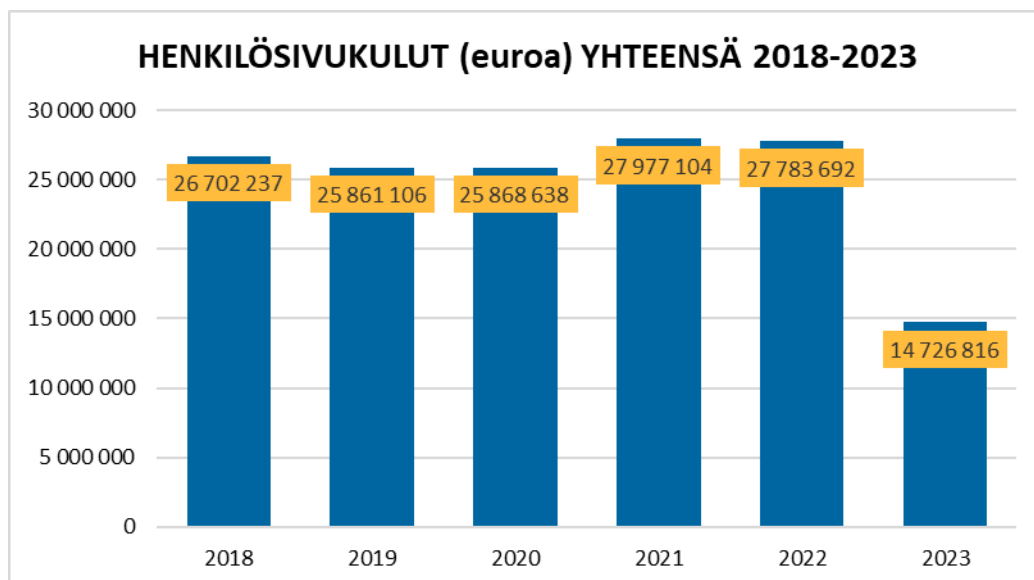
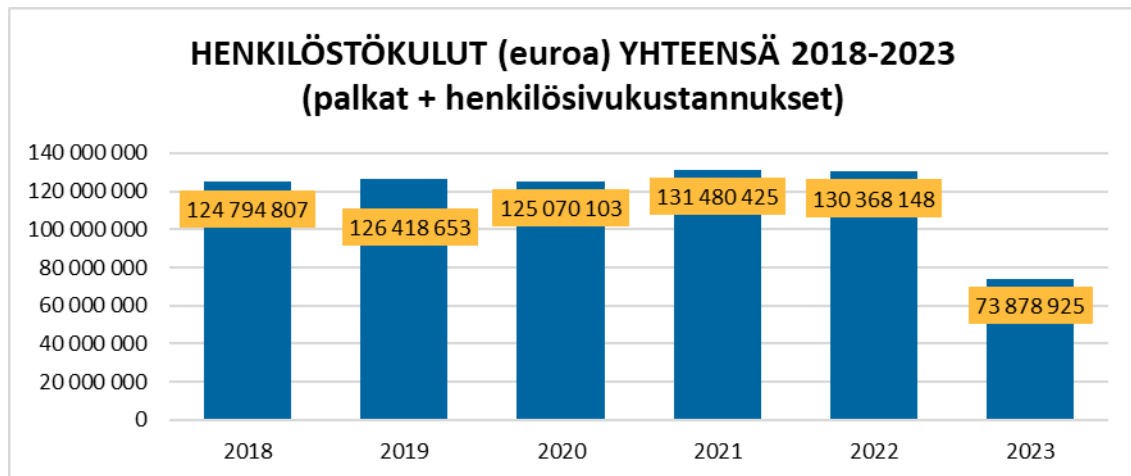
Vuodesta 2017 alkaen lisä- ja ylityöt on poimittu HTV-raportilla, jossa tieto haetaan työaikajärjestelmän perusteella pääteltävästä viikkotyöajasta, jos henkilöllä ei ole viikkotyöaika. Vapaana otetut lisä- ja ylityöt eivät sisälly laskelmaan.

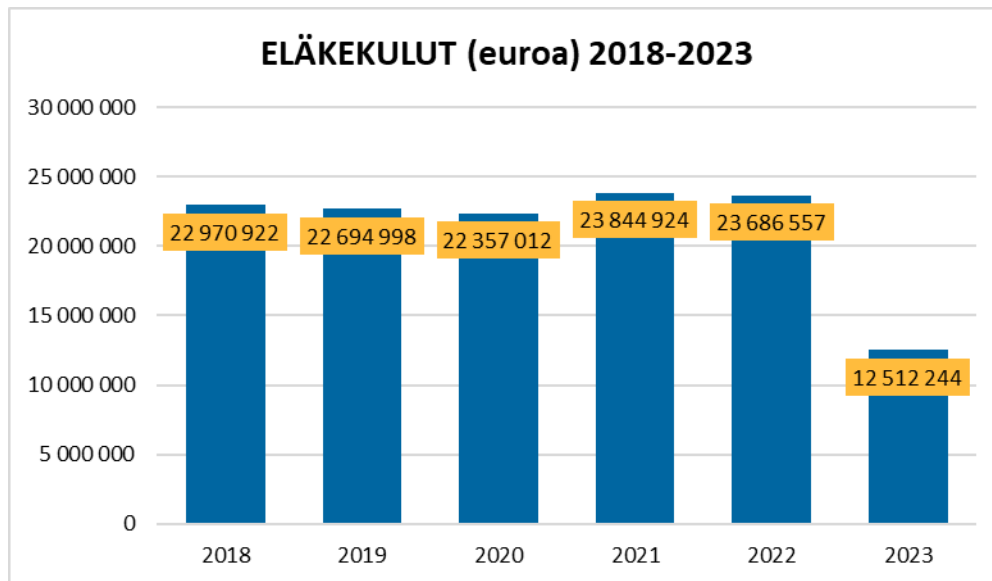
Konsernipalveluiden htv:sta ruoka- ja puhtauspalveluiden osuus on vuosityöntekijöiden osalta 125,23, vuosilomat 14,10, muut palkalliset poissaolot 8,68 palkattomat poissaolot 11,69 ja lisä- ja ylityöt 0,69 htv:tta. Teknisen toimialan lukuihin sisältyvät Rauman seudun jätehuoltolaitos, Rauman vesi ja pienvenesatama.

### Palkkakustannukset

Vuonna 2023 Rauman kaupungin kirjanpidon mukaan henkilöstön palkkamenot henkilösivukuluineen olivat kaikkiaan 73,9 miljoonaa euroa, mikä on noin 56,5 miljoonaa euroa vähemmän kuin vuotta aiemmin. Summasta palkkoja oli 59,2 miljoonaa euroa, joka on 43,4 miljoonaa euroa vähemmän kuin vuonna 2022.

Kaikkiaan noin 14,7 miljoonan henkilösivukuluista eläkekuluja oli noin 12,4 miljoonaa ja muita henkilösivukuluja 2,2 miljoonaa euroa.





### 3.2. Sairauslomapäivien määrä ja osuus

1.1.2021 Rauman kaupungin työterveyshuolto siirtyi Mehiläinen Oy:lle, jolta Rauman kaupunki on saanut sairauspoissaoloihin liittyvät tunnusluvut kahtena edeltävänä vuotena. Mehiläisen tunnuslukuihin oli vuonna 2023 kirjautunut hyvinvointialueelle siirtyneiden sairauspoissaololukuja, joten sairauspoissaolojen tunnuslukuihin on käytetty vuonna 2023 sekä Personec F palkkaohjelman että 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. 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:n sairauspoissaolopäivän kohdalla. Kuudenkymmenen sairauspoissaolopäivän jälkeen palkkaa maksetaan 2/3-osaa ja 180 sairauspoissaolopäivän jälkeen palkanmaksu päättyy.

#### Sairauspoissaolopäivät laskivat

Vuonna 2023 kaupungin työntekijöille kertyi sairauspoissaolopäiviä 25 538 (vuonna 2022, 60 496) mikä on 34 958 päivää vähemmän kuin vuonna 2022. Sosiaali- ja terveystoimialalla oli vuonna 2022 sairauspoissaoloja 27 100, joten vaikka hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden sairauspoissaolot poistetaan vertailusta, voidaan todeta sairauspoissaolopäivien siltikin laskeneen

vuonna 2023. Eniten sairauspoissaoloja aiheutti vuonna 2022 hengitystie- ja koronainfektiot. Niistä johtuvien poissaolojen määrä kolminkertaistui tammi-lokakuussa 2022 ja 4–10 päivän pituisten poissaolojaksojen määrä kaksinkertaistui. Vuonna 2023 korona aiheutti edelleen sairauspoissaoloja, mutta se näkyi enemmän lyhyiden (1-3 pvä) sairauspoissaolojen määrässä. Eniten sairauspoissaoloja aiheutti vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Sairauspoissaolopäivät olivat vähentyneet kaikissa diagnoosiryhmissä lukuun ottamatta hermoston ja verenkierron sairauksissa.



Vuoden 2023 sairauspoissaoloprosentti oli 6,2 % (2022:8,6 %, 2021:6,2 %) eli se laski edellisestä vuodesta 2,4 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.

Taulukko 8. Koko henkilöstön sairauslomapäivät vuosina 2021-2023.

	2021	2022	2023
<b>Sivistys</b>	13767	19777	18402
<b>Konsernipalvelut</b>	456	1141	794
Ruoka- ja puhtauspalvelut	5878	8108	3304
<b>Tekninen</b>	2629	4109	2597
<b>Jätehuolto</b>	33	99	76
<b>Rauman vesi</b>	159	162	330
<b>Yhteensä</b>	22 922	33 396	25 503

Taulukko 9. Koko henkilöstön sairauslomapäivien keskiarvot toimialoittain vuonna 2018–2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Sivistys</b>	14,1	13	14,6	12,9	18,2	15,8
<b>Konsernipalvelut</b>	15,5	7,4	9	5,4	13,6	9,7
Ruoka- ja puhtauspalvelut			24	24,2	33,8	23,8
<b>Tekninen</b>	17,5	21,7	19,5	12,3	19,3	12,9
Jätehuoltolaitos	9,8	6,5	5,6	4,7	11	9,5
Rauman vesi	11,4	7,6	6,2	6,4	6,8	13,8
<b>Yhteensä</b>	16	15,5	16,7	15,7	18	15,8

Toimialojen kesken hajonta on suurta, ja tilanne vaihtelee vuosittainkin. Tarkasteltaessa sairauspoissaolopäiviä toimialoittain, vuonna 2023 vähiten sairauspoissaoloja työntekijää kohden kertyi jätehuoltolaitoksessa ja konsernipalvelussa.

### Sairauspoissaolojen ryhmittely päivinä

Pysy Fölis-mallin varhainen tuki käynnistyy, kun työntekijällä on vähintään neljä lyhyttä 1–5 päivän sairauspoissaoloa kolmen kuukauden aikana tai 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 2023

	1-3 pv	4-10 pv	11-29 pv	30 pv ja yli
Konsernipalvelut	225	163	235	171
Ruoka- ja puhtauspalvelut	608	875	889	932
Sivistys	5825	3436	4051	5090
Tekninen	811	636	703	447
Rauman vesi	54	47	59	170
Jätehuoltolaitos	23	13	0	40
<b>Yhteensä</b>	<b>7546</b>	<b>5170</b>	<b>5937</b>	<b>6850</b>

Koko henkilöstöllä lyhyitä 1-3 päivän sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 7 546 (2022: 10 458, 2021: 7 800) ja 4-10 päivän sairauspoissaolopäiviä oli 5 170 (2022:16 032, 2021: 7 481). Päivissä mitattuna lyhyet sairaslomamat 1-10 päivää olivat yhteensä 12 716 (2022: 26 490, 2021: 15 281) päivää ja laskivat vuoteen 2022 verrattuna 13 774 päivää. Koko kaupunkiorganisaation tasolla alle 10 sairauspoissaolopäivät muodostivatkin 49,9 % (2022: 43,8 %, 2021: 32,6 %; 2020: 11,4 %) kaikista henkilöstön sairauspoissaolopäivistä. Pitkien yli 30 päivää kestävien sairauspoissaolopäivien määrä puolestaan laski suhteessa eniten. Vuonna 2023 niitä oli 17 848 vähemmän kuin edellisellä vuonna eli 6850 päivää. (2022:24 698, 2021: 20 015; 2020:25 269).

### 3.3. Työtapaturmat ja ammattitaudit

Tässä luvussa esitetään koko henkilöstöä (vakinaiset + määräaikaisten + työllistetyt) koskevia tietoja työtapaturmista ja ammattitaudeista 2018–2023 vakuutusyhtiöltä sekä palkkaohjelmasta otettujen lukujen perusteella.

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

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

Kaikista tapahtumista ei tule ollenkaan työstä poissaoloa. Rauman kaupungilla on haluttu tehdä mahdollisimman matalaksi työtapaturmasta vakuutusyhtiölle ilmoittamisen kynnyksen, joten nämä alla olevan taulukon luvut sisältävät myös tapaukset, joista ei ole aiheutunut työssä poissaoloja, hoitokuluja yms.

Taulukko 11. Korvatut tapaturmat ja ammattitaudit 2018–2023 vakuutusyhtiön 2023 tilastojen mukaan (koko henkilöstö)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ammattitauti	3	1	4	2	2	23	1
Työtapaturma työssä/työpaikalla	157	119	121	138	134	133	66
Työtapaturma työmatkalla	66	40	49	26	47	52	18
<b>Yhteensä</b>	<b>226</b>	<b>160</b>	<b>174</b>	<b>163</b>	<b>183</b>	<b>208</b>	<b>85</b>

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 toteuttamisessa 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 palveluammatteja. 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, mitarit ja vastuutahot määritellään vuosittain.

HR-järjestelmän rakentamista jatkettiin vuonna 2022. Vuonna 2021 KVTES:in TSA-järjestelmä otettiin käyttöön ja prosessin yhteydessä määriteltiin jakoperiaatteet henkilökohtaisten lisien myöntämiselle. Joka vuosi tarkastellaan päättyneistä palvelussuhteista vapautuneita henkilökohtaisia lisiä ja laitetaan uudelleen jakoon. Tavoitteena on luoda sähköinen HR-järjestelmäkokonaisuus, joka mahdollistaa nykyistä paremmin henkilöstöä koskevan tiedon säilyttämisen ja raportoinnin. Vuonna 2023 käynnistettiin vakiotyösopimusprosessi.

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

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

Osaava henkilöstö on Rauman kaupungin tärkein voimavara. Henkilöstöä tuettiin vuonna 2023 kehittämään edelleen osaamistaan monin tavoin. Keskitettyä koulutussuunnitelmaa laadittiin vuonna 2023 yhdessä henkilöstön kehittämiss ryhmän edustajien kanssa. Keskitetyn koulutuksen painopistealueet vuonna 2023 olivat:

**1)toiminnan kehittäminen** (sisältää strategian toteuttamisen sekä lakimuutokset)

**2)työhyvinvointi ja yhteisöllisyys**

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

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

Strategian mukaista koulutusta järjestettiin muun muassa työhyvinvoinnista, kuntien digitaalisesta tulevaisuudesta, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ennaltaehkäisystä ja käsittelystä työpaikalla, ensiavusta ja taukoliikunnan tärkeydestä.

Vuosittain toteutettavan esihenkilövalmennusten kokonaisuuden avulla tuetaan esihenkilöitä kehittämään ja ylläpitämään osaamistaan. Koulutuksia järjestetään 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 tullaan kiinnittämään huomiota myös esihenkilövalmennuksissa. Koulutuksia järjestettiin syksyllä kolme ja keväällä neljä. Koulutuksiin kutsuttiin henkilökohtaisesti kalenterikutsulla.

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 2023 esihenkilövalmennuksessa käsiteltiin tunteita työarjessa, osaamisen kehittämistä, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ennaltaehkäisystä ja käsittelystä työpaikalla. Lisäksi järjestettiin info työterveyshuollon tunnusluvuista, pohdittiin yhteisöllisyyden lisäämistä hybridiarjessa, kehityskeskustelujen tärkeydestä ja uudesta perehdyttämisjärjestelmästä. Esihenkilöiden oli mahdollista osallistua myös koko henkilöstölle järjestettävään keskitettyyn koulutukseen. Lisäksi moni kaupungin esi-

henkilöistä 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. Etätyö mahdollistaa asiantuntijatehtävissä joustoa mm. keskittyä paremmin työsisältöihin tms. Etätyömahdollisuutta alettiin käyttää huhtikuusta 2018 lähtien 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 ne 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 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.

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.

Palkitsemisen kokonaisuuden kehittäminen oli yksi uuteen henkilöstöohjelmaan kuuluvista tavoitteista. Rauman kaupungin uusi kannustamisen ja palkitsemisen kokonaisuus luotiin vuonna 2022 yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa edistämään johdonmukaista, koko kaupungille yhteistä toimintakulttuuria. Yhteistyötoimikunta hyväksyi sen 11.11.2022 kokouksessaan ja vuonna 2023 palkitsemisen kokonaisuuden periaatteet olivat käytössä. Kannustamisen ja palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat myös uuden 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 yh-

dessä työyhteisön kanssa. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan myös Työterveyshuolto Mehiläisen tarjoamalla yksilöllisillä työkyvyn ja terveyden ylläpitämisen ohjelmilla, joissa on työterveyshuollon omavalmentajan tuki. Liikelaitoksilla on käytössä lisäksi tulospalkkio-järjestelmä.

Vuonna 2023 henkilöstöohjauksen poikkihallinnollinen tiimi ja henkilöstön kehittämistyöryhmä kokoontuivat 1–2 kuukauden välein tavoitteenaan henkilöstötoimintojen yhtenäistäminen ja osaamisen kehittäminen. Tämän lisäksi muut poikkihallinnolliset tiimit ja ryhmät tekivät työtä omien työryhmien tavoitteidensa eteen.

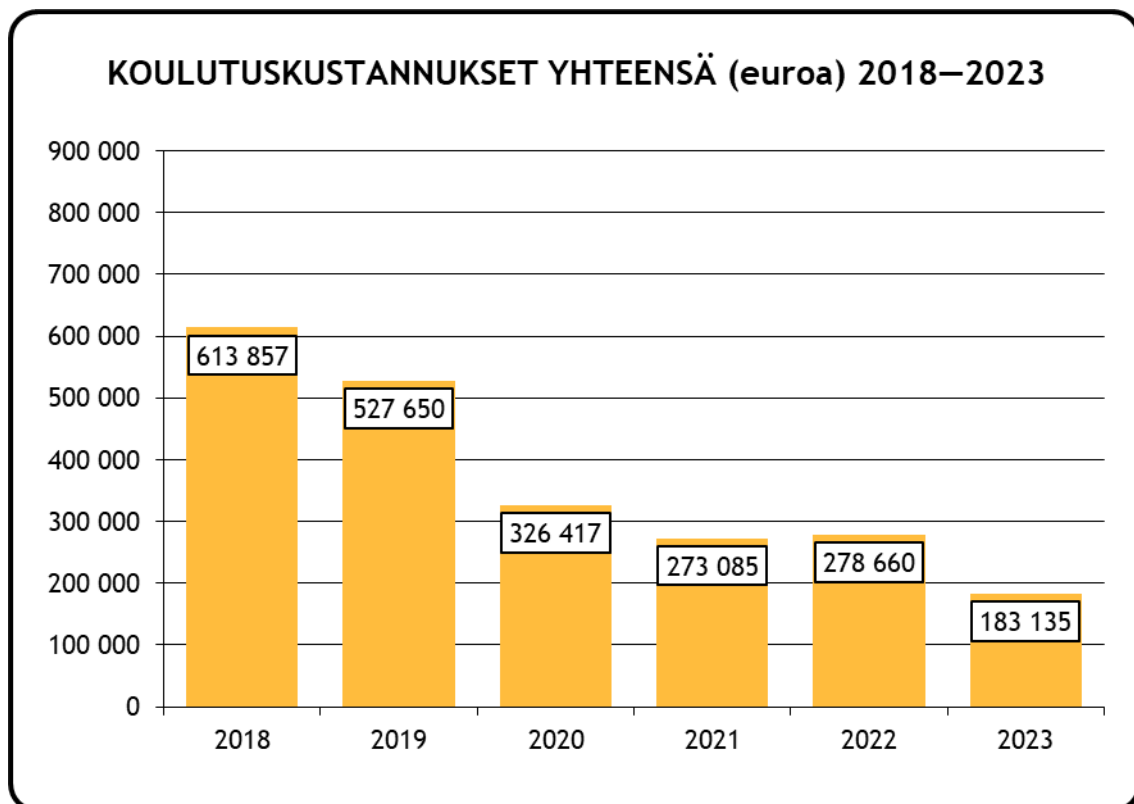
## 4.2. Henkilöstön koulutus

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 mahdottomaksi. Vertailua hankaloittavaa myös se, että koulutuskustannusten tilastointi ei ole ollut vuosien varrella yhdenmukaista.

### Koulutuskustannukset laskivat

Vuonna 2023 toimialojen koulutuskustannukset olivat kaikkiaan 183 135 euroa. Koulutukseen käytettiin noin 95 500 euroa vähemmän kuin vuonna 2022. Koulutuskustannusten laskuun on vaikuttanut Soten siirtyminen hyvinvointialueelle. Koulutuksia on järjestetty etänä hyödyntäen esimerkiksi Teamsiä ja Eduhousen palveluja.





Koulutuskustannukset on koottu taulukkoon toimialoittain. Teknisen toimialan koulutusmenoihin on laskettu pienvenesataman taseyksikön koulutuskustannukset. Konsernipalvelut-toimialan koulutusmenoihin on laskettu keskitetyn koulutuksen ja konsernihallintoon kuuluvan kaupunkikehityksen kustannukset.

Taulukko 12. Koulutuskustannukset toimialoittain 2023

	<b>2023</b>
KONSERNIPALVELUT-TOIMIALA	28 021
Ruoka- ja puhtauspalvelut	1 876
SIVISTYSTOIMIALA	118 233
TEKNINEN TOIMIALA	27 196
Rauman Vesi	185
Jätehuoltolaitos	7 625
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>186 135</b>

### **Koulutuskustannukset per henkilö**

Jos koulutuskustannukset jaetaan koko henkilöstön kesken, kustannuksia kertyi per työntekijä vuonna 2023 115 € (2022 101 €, 2021: 97€; 2020: 114 €) ja ne nousivat neljä euroa edeltävältä vuodelta. Koulutuskustannusten suhteuttaminen koko henkilöstöön on ongelmallista, koska koulutuskustannukset eivät ja-kaudu 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 kehittämisestä, kehittämistoimenpiteiden kohdentamisesta sekä vaikuttavuuden arvioinnista.

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

Hyväksytyjen koulutushakemusten perusteella vuonna 2023 koulutukseen osallistui 923 (2022: 1 976; 2021: 1 744) henkilöä. Näin ollen koko henkilöstöstä 57 % (2022: 71,4 %; 2021: 62,2 %; 2020: 57,2 %) osallistui vuoden aikana koulutushakemusten perusteella vähintään yhteen koulutukseen. Vuonna 2023 koulutukset pidettiin enimmäkseen verkkoympäristössä ensiapukoulutuksia lukuun ottamatta.

Vuonna 2020 käyttöönotetusta Wistecistä tuli yrityskaupan myötä osa Eduhouse- ja vuonna 2022 Eduhouse osti myös Hallintoakatemia. 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**

TVR-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 hyväksytyyn koulutussuunnitelmaan ja ovat osallistujille palkallisia. Taulukossa on ensin eritelty kaikki koulutuskorvauksen saamisen 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 2023 osalta Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta seuraavalla sivulla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 13. Koulutuskorvauksiin oikeuttavat päivät yhteensä toimialoittain

Vuosi 2023	Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutusten päivät yht.	1 pv	2 pv	3 pv
Konsernipalvelutoimiala	102	5	11	25
Ruoka- ja puhtauspalvelut	50	10	8	8
Sivistystoimiala	1323	195	129	290
Tekninen toimiala	189	20	23	41
Rauman Vesi	24	7	1	5
Jätehuoltolaitos	9			3
<b>YHTEENSÄ</b>	1678	234	170	368

Yksittäisen henkilön osallistuessa yli kolmen päivän verran (>18 t) koulutuksiin vuoden aikana, ylimeneviä päiviä ei ole henkilötasolla TVR-tilastoinnissa raportoitu. TVR-tilastoinnissa huomiotta jäivät niin ikään kaikki alle kuuden tunnin verran vuoden aikana koulutuksiin osallistuneet. Koulutuspäivien määrä on noussut kolmena edellisenä vuonna, vaikka pandemiasta johtuen kaikki muut koulutukset, paitsi ensiapukoulutukset, järjestettiin sähköisesti. Lukujen valossa voidaan argumentoida, että sähköisesti, lähinnä Teamsin kautta järjestettävät koulutukset eivät ole hankaloittaneet koulutuksiin osallistumista, vaan päinvastoin. Kun koulutuskokonaisuudessa huomioidaan laskeneet koulutuskustannukset, voidaan todeta, että on hyödyllistä järjestää etäkoulutuksia henkilöstölle myös jatkossa. Ottaen huomioon, että henkilöstömäärä laski noin 41,5 prosenttia vuodesta 2022, voidaan laskennallisesti todeta, että koulutuspäivien määrä henkilöstömäärään suhteutettuna nousi edelleen. Tilastoinnin perusteella suunnitelmallisia TVR-vähennykseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 1 678 vuonna 2023. (2022: 2 467)

### Omaehtoinen koulutus

Rauman kaupunki kannustaa henkilöstöä omaehtoiseen koulutukseen, jota tuetaan myöntämällä työn ohessa tapahtuvaa koulutusta varten palkallista virkavapautta tai työlomaa. 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 vapaa-ajallaan.

## 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. Rauman kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2021–2024. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa linjataan työterveystoiminnan ja -yhteistyön tavoitteet suunnitelmakaudelle.

Kauden 2021–2024 tavoitteet ovat:

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 2024: Työkyvyn ja työssäjaksamisen tukeminen

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän hallintamalli päivitettiin vuonna 2023 ja käyttöön otettiin sähköinen ilmoitusjärjestelmä. Esihenkilöt koulutettiin uuteen malliin sekä sähköiseen järjestelmään toukokuussa 2023 ja malli otettiin käyttöön 1.6.2023. Henkilöstölle järjestettiin koulutustilaisuudet syksyllä 2023. Lisäksi mallista tiedotettiin Jemmassa ja sähköpostitse.

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.

Mehiläisen työterveyshuoltopalveluita on kehitetty työntekijöiltä tulleen palautteen mukaan mm. aloittamalla päivystysvastaanotto Mehiläisen Rauman toimipisteessä kesällä 2023. Vuonna 2022 lisättiin etävastaanottopalveluita, mahdollistettiin Mehiläisen muualla kuin Raumalla sijaitsevien toimipisteiden hyödyntäminen (esim. muualla asuvat työntekijät) akuuteissa sairaustapauksissa sekä vakiinnutettiin Digiklinikka-palvelu. Lisäksi vuonna 2022 otettiin uutena palve-

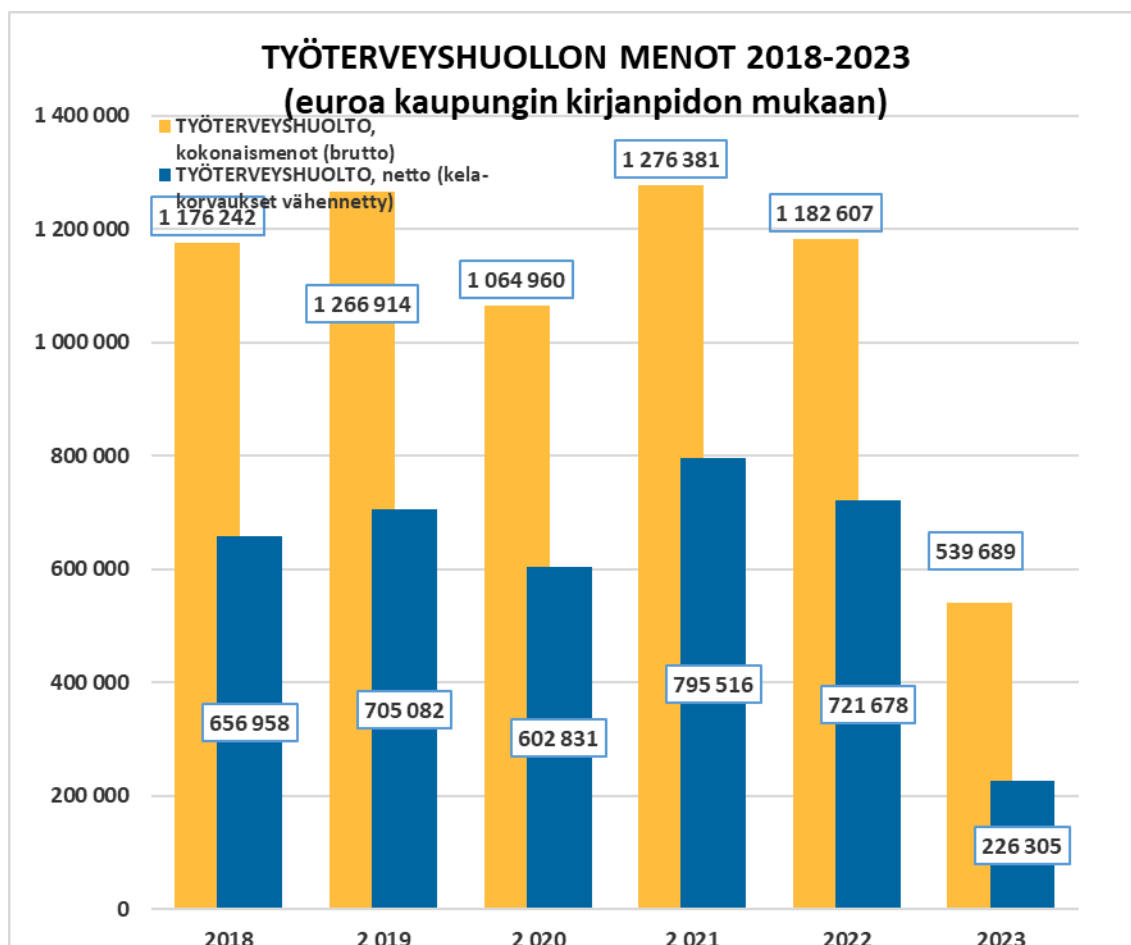
lumuotona käyttöön matalan kynnyksen mielialavalmentaja- ja univalmentaja-palvelut. Palvelut on koettu hyväksi ja vuonna 2023 työntekijät ovat lisääntyneessä määrin hyödyntäneet niitä.

Rauman kaupungin työtaturma- ja ammattitautivakuutusyhtiö on Pohjola Vakuutus Oy. Työtaturmien jatkoahoito on mahdollista Mehiläisessä, joka helpottaa työtaturmaprosessin kulkua ja työntekijöiden kokonaisvaltaista hoitoa.

## Työterveyshuollon kustannukset

1.1.2021 Rauman kaupungin työterveyshuolto siirtyi Mehiläinen Oy:lle. 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 2018–2021 luvuissa on mukana myös TYKY-toiminnan (esim. ePassi) kuluja. Matalampi pylväs näyttää kaupungin nettokustannukset, jotka saadaan, kun kaupungille tulevat Kela-korvaukset on vähennetty kokonaiskustannuksista.



## 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 2023 edun määrä oli koko vuoden työssäolleille, täyttä työaikaa tekeville työntekijöille 100 €.

Vuonna 2023 ePassia käytettiin 126 138 €. Vuoteen 2022 verrattuna (229 162 €) kustannukset olivat pienemmät henkilöstömäärän vähenemisen vuoksi. Vuonna 2023 ePassi-etua käytti 1 468 työntekijää (vuonna 2022: 2 624, 2021: 2 528). ePassi on yhä suosittu kaupungin henkilöstön keskuudessa, sillä 88 % työntekijöistä käytti ePassia vuonna 2023 (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 ta-pauskohtaisesti.

### 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 2023 kysely toteutettiin 6.11–19.11.2023. 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 yksiköjen koetusta työhyvinvoinnista ja mahdollisista kehittämiskohteista. TYHY-kyselyn kaupunki- ja toimialatasoisia tuloksia julkaistaan vuosittain henkilöstöraportin lisäksi intranetissä eli Jemmassa. Lisäksi yksikkökohtaiset tulokset esiteltiin työsuojeluvaltuutetuille tammikuussa 2024.

Seuraavassa vertaillaan vuoden 2022 ja 2023 viiden kategorian keskiarvoja toimialakohtaisesti mukaan lukien koko kaupungin ja esihenkilöiden keskiarvot. Vastaajamäärät eri toimialoilla olivat seuraavat (suluissa vuoden 2022 vastaajamäärät):

- Henkilöstökyselyssä vastaajia: 817 (2022: 1483, ilman sotea 784)
- Konsernipalvelut (sis. ruoka- ja puhtauspalvelut ja kaupunkikehitys): 115 (2022:134)
- Sivistys:611 (2022: 571)
- Tekninen toimiala:91 (79)

Huom. Konsernipalveluiden vuoden 2022 luvussa mukana hyvinvointialueelle siirtyneet tukipalveluiden työntekijät.

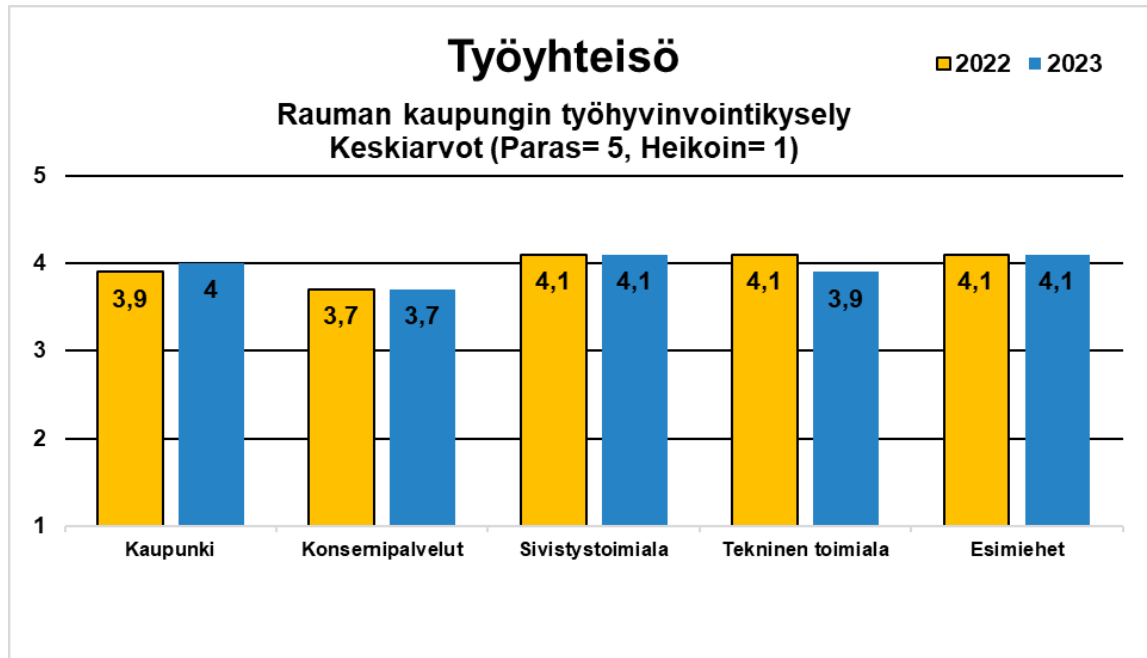
Esihenkilökyselyssä vastaajia: 64 (2022: 79, ilman sotea 55)

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 keskiarvot olivat kaikki hyviä (3,5-4,1). Seuraavissa kuvissa on kooste viiden kyselyn osa-alueen väittämien kes-

kiarvojen tuloksista vuonna 2022–2023 toimialoittain. Kategoriat tässä kyselyssä ovat työyhteisö, johtaminen ja esihenkilö, työn sisältö, osaaminen ja palkitseminen ja työn organisointi.

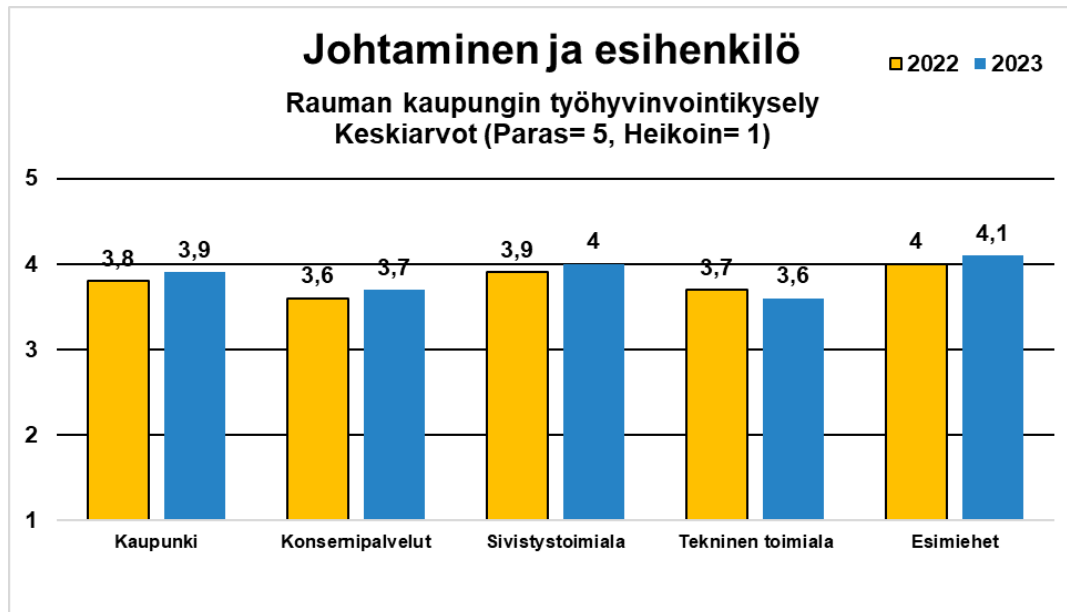


Työyhteisökeskiarvon muodostavat keskiarvot seuraavista väitteistä:

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

Kaupungin keskiarvoja työyhteisö-osiota verratessa vuosien 2022 ja 2023 välillä voidaan havaita, että keskiarvot väitteessä 2 ja 6 ovat pysyneet vuoden 2022 tasolla, mutta kaikissa muissa väitteissä on tapahtunut nousua. Työyhteisön ilmapiiri on innostava –väite on noussut eniten (0,2). Vuonna 2023 työyhteisöön liittyvät asiat koetaan koko kaupungissa keskimäärin tasolla 4,0 kun ne vuonna 2022 koettiin tasolla 3,9.

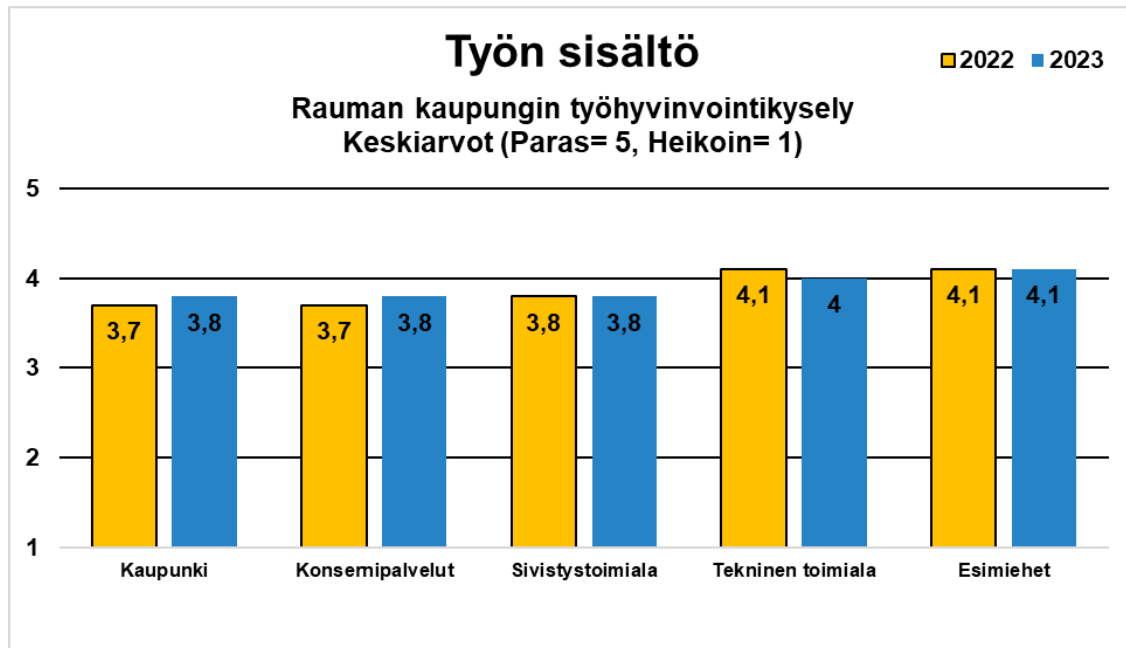




Keskiarvon liittyen johtamiseen ja esimieheen muodostavat seuraavat väittämät:

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

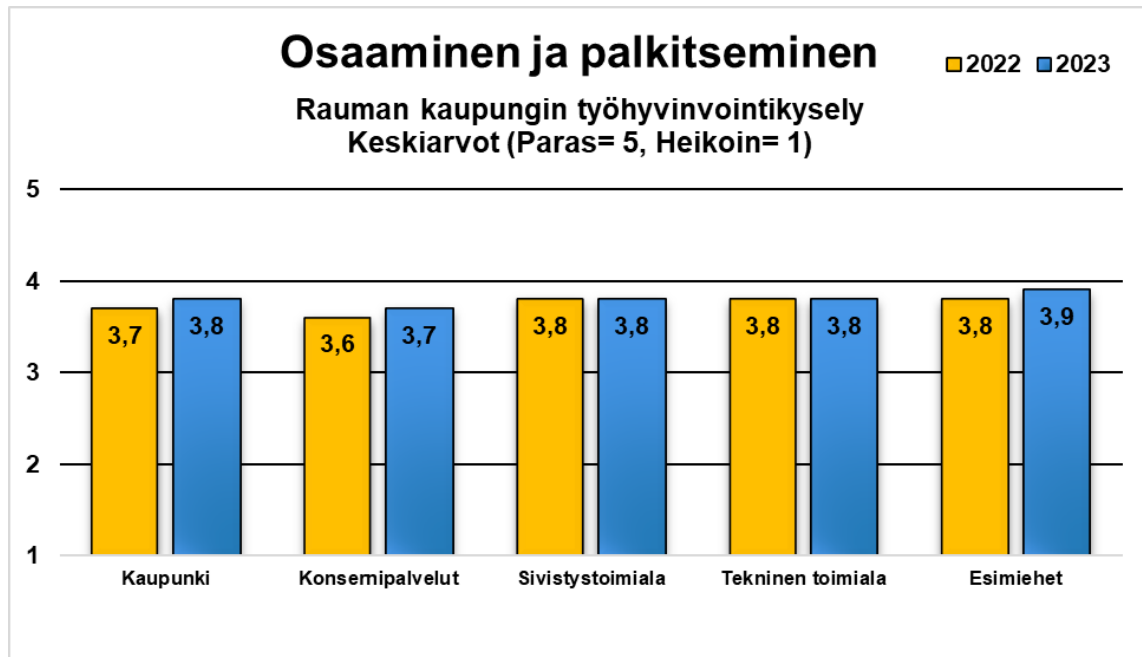
Kaupungin keskiarvoja johtamista ja esihenkilötyötä verratessa vuosien 2022 ja 2023 välillä huomataan, että kauttaaltaan melkein kaikkien väitteiden keskiarvot ovat vuonna 2023 nousseet vuoden 2022 tasolta. Väittämä ”Koen, että esihenkilöni luottaa minuun”, on pysynyt hyvällä 4,3 tasolla, mutta muiden väittämien tulokset ovat nousseet. Erityistä nousua on tapahtunut väitteessä 5 ja 6 eli kehityskeskusteluja käydään säännöllisemmin ja työyhteisön ongelmiin puututaan nopeammin ja tehokkaammin (0,2). Myös johtaminen koetaan entistä oikeudenmukaisemmaksi (0,2) verrattuna vuoteen 2022. Kokonaisuudessaan johtaminen ja esihenkilötyö koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla (3,9) eli nousua on hieman (0,1) verrattuna vuoteen 2022.



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

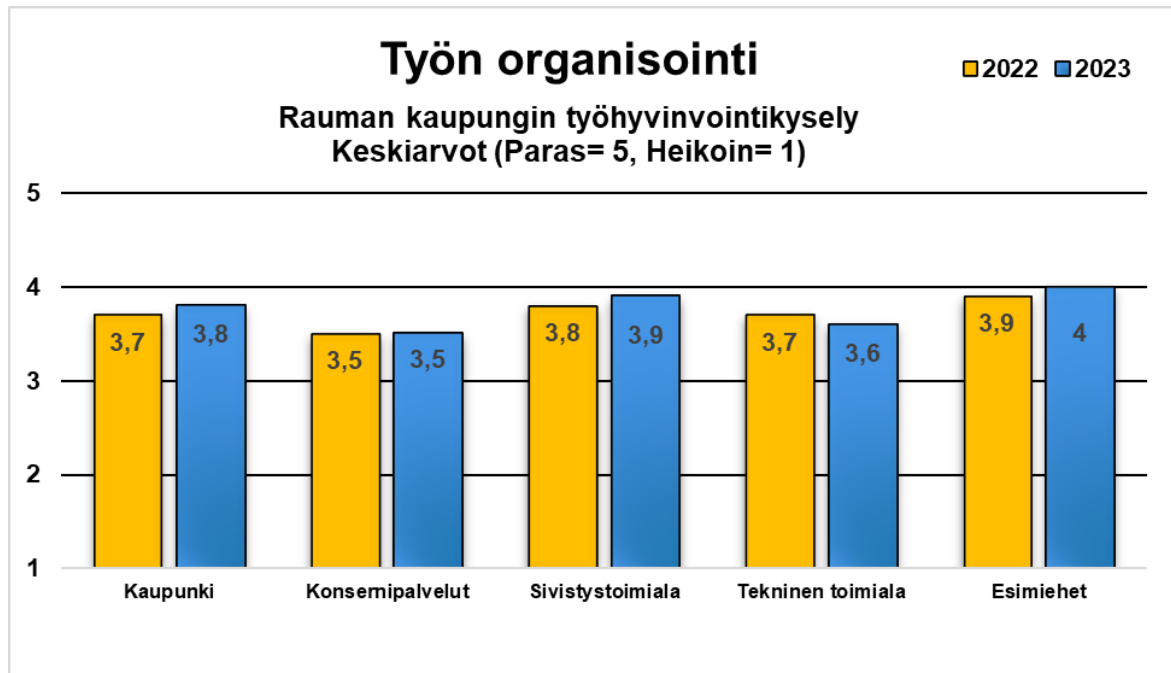
Työn sisällön muodostamien väittämien keskiarvoja verratessa vuosien 2022 ja 2023 välillä voidaan havaita, että kaikissa väittämissä on tapahtunut nousua. Väittämissä ”Koen, että työpanostani arvostetaan” ja ”Työni ei ole psyykkisesti kuormittavaa” nousua on tapahtunut 0,1. Muissa väittämissä nousua on tapahtunut enemmän (0,2). Kaiken kaikkiaan työn sisältöön liittyvät asiat koetaan vuonna 2023 paremmaksi (3,8) kuin vuonna 2022 (3,7).



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

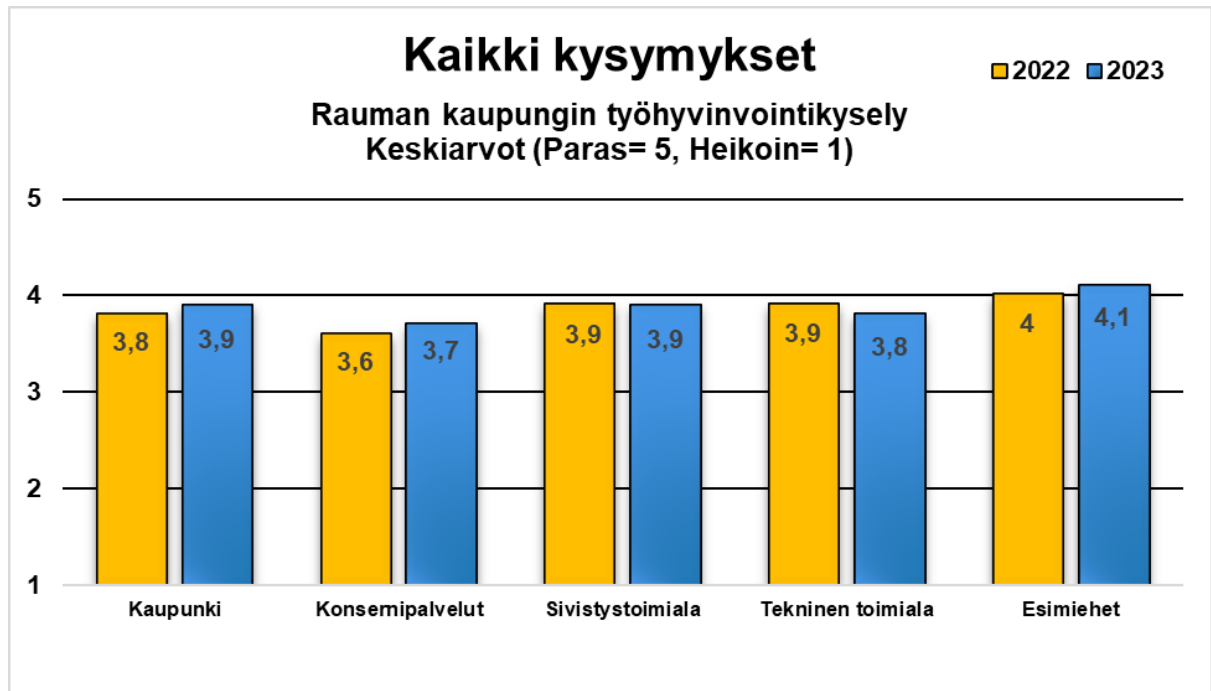
Osaamista ja palkitsemista mittaavia väittämiä tarkasteltaessa voidaan todeta, että kaikki osaamiseen ja palkitsemiseen liittyvien väittämien keskiarvot ovat nousseet verrattuna vuoteen 2022. Erityisesti väittämät ”Palkkani on määräytynyt oikeudenmukaisin perustein” ja ”Saan riittävästi palautetta työstäni” väittämien keskiarvot ovat nousseet (0,2). Muissa väittämissä on tapahtunut myös pientä nousua (0,1) eli kokonaisuudessaan vuonna 2023 palautteen määrään, osaamisen kehittämisen kannustamiseen ja innovatiivisuuden hyödyntämiseen koko kaupungin tasolla ollaan tyytyväisempiä (3,8) kuin aikaisemmin (3,7).



Työn organisointia mittaavan keskiarvon muodostavat seuraavat väitteet:

1. Tehtävänkuvani 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

Tarkasteltaessa työn organisointiin liittyvien väittämien keskiarvoja havaitaan myös myönteistä kehitystä. Erityisesti työkyvyn ylläpitämiseen koetaan kiinnitetävän entistä enemmän huomiota, sillä tämän väittämän keskiarvo on noussut eniten (0,2). Keskiarvo väitteessä 1 on pysynyt vuoden 2022 tasolla (4,2) ja samoin väitteessä 4. Muissa väittämässä on tapahtunut pientä nousua (0,1) eli kokonaisuudessaan vuonna 2023 työn organisointiin liittyvät asiat koetaan olevan vuonna 2023 koko kaupunkitasolla hieman paremmalla tasolla (3,8) kuin vuonna 2022.



Verrattaessa vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tuloksia vuoteen 2022, tulokset ovat pysyneet hyvin lähellä vuoden 2022 tuloksia, sillä tulokset ovat joko samoja tai hiukan nousseet konsernipalveluissa, sivistystoimialalla ja esihenkilön näkökulmasta. Teknisellä toimialalla tulokset ovat laskeneet hieman (0,1) edelliseen vuoteen verrattuna. Kaikkien kysymyksien keskiarvot kaupungin työhyvinvointikyselyssä sijoittuvat vuonna 2023 välille (3,7–3,9) samoin kuin vuonna 2022 ja näin ollen voidaan lukujen valossa todeta kaupungin työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla.

#### 4.5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät periaatteet linjattiin Rauman kaupungin vuonna 2021 päivitetystä 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 2023 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn saatiin 609 (vuonna 2022:888) 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 elämänalueiden 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 yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset koetaan edellisen vuoden tapaan erittäin hyväksi.

Taulukko 14. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tuloksia 2023

		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	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>Ikäryhmä</b>	Alle 30 vuotta (vastaajia 42)	4,4	4,6	4,0	4,2	3,9	4,2	3,9	4	4	3,9
	30-55 vuotta (vastaajia 412)	4,4	4,3	4,3	4,1	4	3,8	4,1	3,9	4	3,9
	Yli 55 vuotta (vastaajia 151)	4,4	4,3	4,4	4,2	4,1	3,8	4,2	4	4,1	3,8
<b>Työasema</b>	Esihenkilö (vastaajia 60)	4,6	4,7	4,6	4,6	4,4	4,3	4,6	4,5	4,4	4,4
	Muu (vastaajia 528)	4,3	4,3	4,3	4,1	4	3,8	4	3,9	4	3,8
<b>Sukupuoli</b>	Nainen (vastaajia 470)	4,4	4,3	4,3	4,1	4,1	3,8	4,1	3,9	4	3,8
	Mies (vastaajia 130)	4,4	4,5	4,3	4,3	3,9	4,0	4,2	4	4,1	4,0

<b>Palveluksessa</b>	Alle 3 vuotta (vastaajia 107)	4,4	4,5	4,3	4,3	4,1	4	4	4,2	4	4
	3-20 vuotta (vastaajia 356)	4,3	4,3	4,3	4,2	4	3,8	4,1	3,8	4	3,9
	Yli 20 vuotta (vastaajia 137)	4,4	4,3	4,4	4,1	4,1	3,9	4,2	4	4	3,8
<b>Palvelusuhte</b>	Vakinainen (vastaajia 487)	4,4	4,3	4,3	4,1	4	3,8	4,2	3,9	4	3,8
	Muu (vastaajia 108)	4,3	4,5	4,2	4,2	3,9	4,0	3,8	4	3,8	4,0

\*vastaajamäärät vuoden 2023 kyselystä

Kun vertaillaan tuloksia vuoden 2022 tuloksiin voidaan todeta, että vuonna 2023 tulokset sijoittuivat arvojen 3,8–4,6 välille, kun ne vuonna 2022 sijoittuivat arvojen 3,8–4,7 välille.

Huomattavin ero vuosien 2022 ja 2023 välillä oli se, että vuonna 2022 määräaikaiset työntekijät olivat kaikissa kategorioissa tyytyväisempiä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviin kysymyksiin, kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat, kun taas vuonna 2023 tilanne oli käänntynyt toisin päin. Esihenkilöt ovat kokeneet aikaisempina vuosina yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon myönteisemmin kuin muut vastaajat ja kyselyn tulos oli vuonna 2023 samankaltainen kuin aikaisempina vuosina.

Kun koko kaupungin keskiarvoa vuonna 2023 verrataan vastaavaan arvoon vuonna 2022 voidaan havaita sama trendi. Kaikissa koko kaupunkia koskevissa väitteissä kokonaiskeskiarvot ovat joko hieman nousseet tai pysyneet samana. Erityisesti konsernipalvelut-toimialan keskiarvot ovat nousseet. Nousut (-0,2 tai -0,1) liittyvät väittämiin: Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti, eri ammattiryhmien edustajia kohdellaan yhdenvertaisesti, työyhteisössäni tuetaan työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista ja työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti. Koko kaupungin keskiarvot vuonna 2023 sijoittuvat välille 3,9–4,4. Näin ollen voidaan todeta, että Rauman kaupunki saa kokonaisuudessaan hyvän tuloksen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä asioissa.

Taulukko 15. Koko kaupungin (2022 ja 2023) ja kaikkien toimialojen vastauksien keskiarvot yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyssä 2023

	Koko kaupunki		Konserni- palvelut	Sivistys- toimiala	Tekninen toimiala
	2023	2022	2023	2023	2023
Työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti	4,4	4,3	4,3	4,4	4,3
Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti (esim. ikä, vähemmistöt ym.)	4,3	4,1	4,1	4,3	4,3
Eri ammattiryhmien edustajia kohdellaan yhdenvertaisesti	4	3,9	3,8	4,1	4
Koulutukseen osallistuminen mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille	3,9	3,9	3,8	4,1	4,3
Työyhteisössäni tuetaan työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista	4	3,9	3,8	4	4,2



## 5. REKRYTOINTI, VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

Kevan teettämä kuntapäättäjäbarometri kertoo kuntien työvoimasaatavuuden heikentyneen entisestään. Vuonna 2023 noin kolme neljästä (73 %) poliittisesta päättäjistä arvioi, että omassa kunnassa ei ole ollut saatavissa avoimiin vakanseihin riittävästi osaavia työntekijöitä. Kuntapäättäjien arvio työvoiman saatavuudesta on merkittävästi heikentynyt vuodesta 2021, jolloin 65 % vastaajista kertoi haasteista löytää osaavia työntekijöitä.

Kuntien johtavista viranhaltijoista tilanteen arvioi vielä synkemmäksi ja jopa neljä viidestä (79 %) kuntien virkamiesjohtajasta kertoi, että hakijoita ei ole löytynyt. Työvoiman saatavuushaasteet ovat kasvaneet erityisesti pienissä 10 000–49 000 asukkaan kunnissa, johon Rauman kaupunkikin kuuluu. (Kevan kuntapäättäjäbarometri: Kuntien työvoiman saatavuusluvuissa mittaushistorian heikoin tulos - 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 määräaikaiset työpaikat. Seuraavassa esitellään rekrytoinnin ja vaihtuvuuden tunnuslukuja vuoden 2023 osalta.

### 5.1. Vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuonna 2023 avoinna olleita vakinaisia työpaikkoja oli yhteensä 89 (vuonna 2022: 282) joista 17 oli virkasuhteita ja 72 työsuhteisia. Seuraavassa taulukossa, jaotellaan julkisessa haussa mukana olleet vakinaiset työpaikat toimialoitain. Konsernipalvelut-toimialaan on laskettu konsernijohdon avoinna olleet työpaikat.

Taulukko 16. Julkisessa haussa mukana olleet avoimet vakinaiset työpaikat palvelusuhteen lajin mukaan toimialoitain 2023.

	Työsuhte	Virkasuhte	Työpaikat
	Kpl	Kpl	Yhteensä
Konsernipalvelut -toimiala	16	2	<b>18</b>
Sivistystoimiala	44	11	<b>55</b>
Tekninen toimiala	12	4	<b>16</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>72</b>	<b>17</b>	<b>89</b>

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

Hakemusten määrä on lähes tuplaantunut konsernipalvelut- ja teknisellä toimialalla verrattuna vuoteen 2022.

Taulukko 17. Julkisessa haussa mukana olleisiin avoimiin vakinaisiin työpaikkoihin saapuneet hakemukset toimialoittain 2023

Toimiala	Työpaikat	Hakemuksia	Hakemuksia
	lkm	lkm	per työpaikka
Konsernipalvelut-toimiala	18	373	20,7
Sivistystoimiala	55	785	14,2
Tekninen toimiala	16	303	18,9
<b>Yhteensä</b>	<b>89</b>	<b>1461</b>	<b>16,4</b>

## Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet

Seuraavassa on taulukoitu päätyneet vakinaiset palvelussuhteet. Vuonna 2023 päättyi yhteensä 92 vakinaista palvelussuhdetta, joista eläkepäätöksiä oli 40. Vuonna 2022 päättyi 1 324 vakinaista palvelussuhdetta, joista suurin osa oli hyvinvointialueelle siirtyviä sotien ja tukipalvelujen työntekijöitä. Eläkepäätöksiä vuonna 2022 oli 68. Seuraavassa taulukon vuosien vertailtavuudessa täytyy huomioida, että vuoden 2022 osalta ruoka- ja puhtauspalvelujen työntekijöitä siirtyi hyvinvointialueelle.

Taulukko 18. Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet toimialoittain 2018–2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>KONSERNIPALVELUT</b>	7	6	9	6	8	14
Ruoka- ja puhtauspalvelut			7	13	116	15
Ruokapalvelut	5	4				
Puhtauspalvelut	5	13				
<b>SIVISTYS</b>	36	63	33	51	56	54
<b>TEKNINEN</b>	26	23	14	9	14	8
Rauman Vesi	1	2	2	0		1
Jätehuoltolaitos	1	0	0	0		0
<b>Yhteensä</b>	<b>81</b>	<b>111</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>194</b>	<b>92</b>

Taulukko 19. Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet syiden mukaan 2023

Siirtynyt Rauman kaupungin sisällä toiseen palvelussuhteeseen	9
Työkyvyttömyyseläke	3
Vanhuuseläke	40
Irtisanoutuminen	39
Muut syyt	1
<b>Yhteensä</b>	<b>92</b>

## 5.2. Keskimääräinen eläköitymisikä ja tehdyt eläkepäätökset

### Eläkkeelle vuonna 2023 keskimäärin 64-vuotiaana

Valtakunnalliset tilastot kertovat, että eläkkeelle siirtyminen on lykkääntynyt arvioitua nopeammin. 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 keran. 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.(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 2023 oli 64 vuotta ja eläkkeelle jääviä oli 43 henkilöä. (ks. taulukko 23)

Taulukko 20. KEVAN tilasto: Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä 2003-2023 Rauman kaupungilla (mukana vanhuuseläkkeet ja työkyvyttömyyseläkkeet)

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	75	57,5
2004	64	59,4
2005	99	58,9
2006	77	58,8
2007	91	59,8
2008	81	59,6
2009	81	61,4
2010	103	60,7
2011	103	61,5
2012	80	61,0
2013	98	61,9
2014	102	61,7
2015	74	60,6
2016	92	62,7
2017	79	61,8
2018	69	61,6
2019	78	61,1
2020	50	61,9

<b>2021</b>	70	61,7
<b>2022</b>	75	62,2
<b>2023</b>	43	64,0

Jos tarkastellaan edellä mainitusta joukosta vain vanhuuseläkkeelle jäävien keski-ikä (taulukko 24), voidaan havaita, että Rauman kaupungilla jäätiin vanhuuseläkkeelle vuonna 2023 keskimäärin 64,9-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 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 2012-2023 Rauman kaupungilla

<b>Vuosi</b>	<b>Keski-ikä</b>
<b>2012</b>	<b>63,5</b>
<b>2013</b>	<b>63,8</b>
<b>2014</b>	<b>63,4</b>
<b>2015</b>	<b>63,9</b>
<b>2016</b>	<b>64,0</b>
<b>2017</b>	<b>63,5</b>
<b>2018</b>	<b>64,3</b>
<b>2019</b>	<b>64,0</b>
<b>2020</b>	<b>64,3</b>
<b>2021</b>	<b>64,0</b>
<b>2022</b>	<b>64,7</b>
<b>2023</b>	<b>64,9</b>

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. Voidaan siis havaita, että tämä tavoite on Rauman kaupungin osalta saavutettu.

### **Työkyvyttömyyseläkemaksu**

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

## Eläkepää tökset

Vuonna 2023 tehtiin uusia kuntoutustukipää töksiä 4 kappaletta. Vuoden 2023 aikana kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 43 henkeä, mikä on 32 vähemmän kuin vuonna 2022. Näistä oli vanhuuseläkkeitä 40 ja työkyvyttömyyseläkkeitä 3.

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)