



o ain Raum



RAUMAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI

2009

RAUMAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2009

SISÄLTÖ

1	ALUKSI	1
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA SUKUPUOLIJAKAUMA	2
	2.1 Henkilöstön määrä ja osuus hallintokunnittain	2
	2.2 Henkilöstön sukupuolijakauma	9
3	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	12
	3.1 Koko henkilöstö ikäryhmittäin 2009	13
	3.2 Vakinaisen henkilöstö ikäryhmittäin 2004–2009	16
	3.3 Vakinaisten ikäjakauma 2009 hallintokunnittain	22
	3.4 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä 2004–2009	26
4	MÄÄRÄAIKAISET JA TYÖLLISTETYT	31
	4.1 Määrä ja osuus hallintokunnittain	31
	4.2 Määräaikaisuuden syyt 2009	37
5	KOULUTUS	38
	5.1 Koulutuskustannukset	38
	5.2 Omaehtoinen koulutus ja oppisopimuskoulutus	44
6	SAIRASPOISSAOLOT	46
	6.1 Koko henkilöstön sairauspoissaolot	46
	6.2 Vakinaisten sairauspoissaolot	47
	6.2.1 Henkilömäärä ja osuus	47
	6.2.2 Sairaslomapäivien määrä ja osuus	51
	6.3 Lyhyet (1-3 päivää) sairauspoissaolot	57
	6.3.1 Henkilömäärä ja osuus	57
	6.3.2 Sairaslomapäivien määrä	61
	6.4 Työtapaturmat: henkilömäärä ja osuus	64
7	ELÄKÖITYMINEN	69
	7.1 Keskimääräinen eläköitymisikä	69
	7.2 Eläkepäätökset	70
8	VAIHTUVUUS JA REKRYTOINTI	73
9	PALKKAKUSTANNUKSET	74
10	HENKILÖSTÖPOLITIIKKA	76
	10.1 Henkilöstöstrategiset pääviestit	76
	10.2 Muu työhyvinvoinnin edistäminen	78

1 ALUKSI

Henkilöstöraportti raportti kertoo tilastotietoa henkilöstöön liittyvistä keskeisistä asioista. Tiedot esitetään enimmäkseen kuuden vuoden jaksolta, jolloin voidaan nähdä kehityksen trendi. Tiedot on tarkoitettu strategisen ja operatiivisen johtamisen apuvälineiksi niin koko kaupunkiorganisaation tasolla kuin kussakin hallintokunnassa.

Raportissa esitettävät tiedot ovat pitkälti niitä, joita kunta-alan henkilöstöraporttisuositus (2004) edellyttää. Tiedot ajetaan aina kunkin vuoden lopussa (31.12.), ja ne koskevat pääosin vakinaista henkilöstöä.

Rakenteelliset muutokset estävät suoran vertailun aiempiin vuosiin

Suuret muutokset eri vuosien tiedoissa kertovat tavallisesti tehdyistä rakenteellisista muutoksista, joita vuonna 2009 tapahtui monia. Ensinnäkin kaupungin henkilöstömäärä nousi merkittävästi terveyskeskuksen työntekijöiden siirtyessä kaupungin palkkalistoille. Lisäystä toi myös Lapin ja Rauman kuntaliitos. Niin ikään hallintokuntarakenteessa tapahtui muutoksia, joiden takia vuosien 2004–2008 luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2009 lukuihin.

Vuonna 2009 muodostettiin kasvatus-opetusvirasto, johon varhaiskasvatus siirtyi sosiaalitoimesta. Vuonna 2009 sosiaalitoimi ja terveystoimi olivat itsenäisiä hallintokuntia, joilla on yhteinen sosiaali- ja terveyslautakunta sekä toimintaa ohjaava yhteinen johtosääntö. Vuoden 2009 tiedot ovat kuitenkin jo sosiaali- ja terveystoimen yhdistettyjä lukuja, kuten tulee jatkossakin olemaan. Ajanjaksolta 2004–2008 kasvatus-opetustoimen luvut 2008 ovat pelkästään opetustoimen lukuja ja sosiaali-terveystoimen luvut ainoastaan sosiaalitoimen lukuja. Teknisen viraston henkilöstömäärää 2009 kasvattivat terveystoimesta sinne siirtyneet laitoshuoltajat ja kulttuuri-vapaa-aikakeskuksesta siirtyneet liikuntapaikkojen työntekijät.

Myös vuonna 2008 tapahtuneet rakenteelliset muutokset on syytä pitää mielessä eri vuosien lukuja tarkasteltaessa ja vertailtaessa. Vuonna 2008 Steniuksen keskuskeittiö siirtyi keskusviraston alaisuuteen. Hallintokuntien määrä väheni, kun kirjasto-kulttuuritoimi ja liikunta-nuorisotoimi yhdistettiin kulttuuri-vapaa-aikatoimeksi. Musiikkiopiston, kuvataidekoulun ja kansalaisopiston määräaikaiset ja vakinaiset opettajat ja muu henkilöstö siirtyivät hallinnollisesti opetustoimesta kulttuuri-vapaa-aikatoimeen. Vuoden 2008 raporttiin liikunta- ja nuorisotoimen sekä kirjastokulttuuritoimen tiedot yhdistettiin myös takautuvasti yksinkertaisesti laskemalla tiedot yhteen ja jakamalla kahdella.

Raumalla 15.4.2010

Kaarina Nurmi
Tutkimuspäällikkö, Elinkeino- ja suunnittelupalvelut

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA SUKUPUOLIJAKAUMA

2.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA OSUUS HALLINTOKUNNITTAIN

Suurin työllistäjä Suomessa on yksityinen sektori, jossa vuonna 2009 työntekijöitä oli 1 794 000 henkeä. Kuntasektorilla (kunnat + kuntayhtymät) 2009 elantonsa ansaitsi 502 000 henkilöä ja valtion palveluksessa 155 000. Kuntasektori on vahvasti naisvaltainen: työntekijöistä 78,9 % on naisia. Yksityinen sektori puolestaan on jonkin verran miesvoittainen (58,6 %) ja valtiosektorilla naisia ja miehiä työskentelee suunnilleen yhtä paljon (51 % / 49 %). (www.tilastokeskus.fi.)

Organisaatiomuutokset näkyvät henkilöstömäärissä

Henkilöstömäärien lisäyksiä ja muita muutoksia tarkasteltaessa on otettava huomioon vuosien aikana tapahtuneet organisaatiomuutokset. Vuonna 2009 kaupungin henkilöstömäärä kasvoi merkittävästi terveyskeskuksen henkilöstön siirtyessä kaupungin palkkalistoille. Lisäystä aiheutti myös Lapin ja Rauman kuntaliitos.

Niin ikään hallintokuntarakenteessa tapahtui muutoksia, joiden seurauksena aiempien vuosien (2004–2008) luvut eivät ole vertailukelpoisia 2009 tilanteeseen. Vuonna 2009 muodostettiin kasvatus-opetusvirasto, johon varhaiskasvatus siirtyi sosiaalitoimesta. Vuonna 2009 sosiaalitoimi ja terveystoimi olivat itsenäisiä hallintokuntia, joilla on yhteinen sosiaali- ja terveyslautakunta sekä toimintaa ohjaava yhteinen johtosääntö. Vuoden 2009 tiedot ovat kuitenkin jo sosiaali- ja terveystoimen yhdistettyjä lukuja, kuten tulee jatkossakin olemaan.

Kasvatus-opetustoimen luvut 2004–2008 ovat siis pelkästään aiemman opetustoimen lukuja ja sosiaali-terveystoimen luvut ainoastaan aiemman sosiaalitoimen lukuja. Teknisen viraston henkilöstömäärää kasvattivat terveystoimesta sinne siirtyneet laitoshuoltajat ja kulttuuri-vapaa-aikakeskuksesta siirtyneet liikuntapaikkojen työntekijät. Keskusvirasto sai uutta vakinaista väkeä kuntaliitoksen ja RSK:n (Rauman Seudun Kehitys Oy) organisaatiomuutoksen myötä. Lisäksi keskusvirastoon kuuluva ruokalapalvelu vakinaisti määräaikaistaan. Myös vuonna 2008 tapahtui organisaatiomuutoksia, jotka heijastuivat työntekijämääriin.

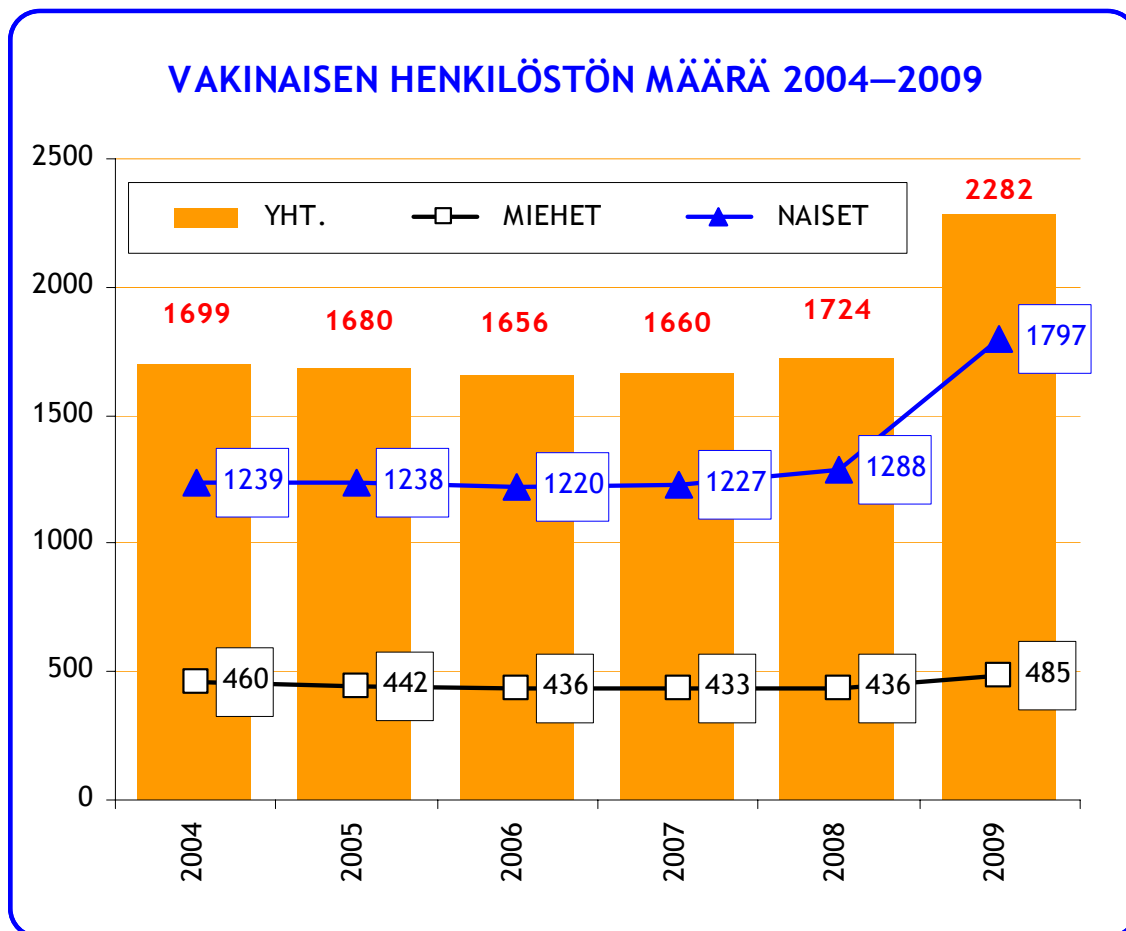
Kuten taulukko seuraavalla sivulla kertoo, vuoden 2009 lopussa Rauman kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 3076 henkilöä, joista vakinaisia oli 2282, määräaikaista 751 ja työllistettyjä 43. Koko henkilöstömäärä (vakinaiset + määräaikaista + työllistetyt) kasvoi kaikkiaan 753:lla ja vakinaisten luku 558:lla.

Työllistettyjä oli 43, eli parikymmentä vähemmän kuin vuotta aiemmin. Määräaikaista oli 751, mikä on 215 enemmän kuin 2008. Naisia vakinaisesta henkilöstöstä oli 1797 ja miehiä 485. Vakinaisten naistyöntekijöiden nousi 509:llä ja miestyöntekijöiden 49:lla. Sukupuolijakoja esitellään tarkemmin kappaleessa 2.2.

KESKUSVIRASTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	164	162	158	154	180	201
TYÖLLISTETYT	2	1	2	0	4	2
MÄÄRÄAIKAISET	27	19	26	36	50	50
YHT.	193	182	186	190	234	253
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	93	93	89	87	118	102
TYÖLLISTETYT	25	22	10	10	18	8
MÄÄRÄAIKAISET	11	18	18	12	108	123
YHT.	129	133	117	109	244	233
KASVATUS-OPETUS	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	515	512	492	488	461	802
TYÖLLISTETYT	1	0	0	5	7	15
MÄÄRÄAIKAISET	204	216	240	225	121	237
YHT.	720	728	732	718	589	1054
SATAMALAITOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	58	53	59	55	53	50
TYÖLLISTETYT	0	0	0	0	0	0
MÄÄRÄAIKAISET	3	1	1	3	4	0
YHT.	61	54	60	58	57	50
SOSIAALI-TERVEYS	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	529	532	543	562	600	749
TYÖLLISTETYT	28	25	25	18	27	10
MÄÄRÄAIKAISET	138	169	169	184	213	277
YHT.	695	726	737	764	840	1036
TEKNINEN VIRASTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	326	314	300	299	298	364
TYÖLLISTETYT	6	4	2	1	6	8
MÄÄRÄAIKAISET	25	31	32	25	36	58
YHT.	357	349	334	325	340	430
YMPÄRISTÖTOIMI	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	14	14	15	15	14	14
TYÖLLISTETYT	0	0	0	0	1	0
MÄÄRÄAIKAISET	2	4	1	1	4	6
YHT.	16	18	16	16	19	20
HLÖSTÖ YHT.	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VAKINAISET	1699	1680	1656	1660	1724	2282
TYÖLLISTETYT	62	52	39	34	63	43
MÄÄRÄAIKAISET	410	458	487	486	536	751
YHT.	2171	2190	2182	2180	2323	3076

Vakinainen henkilöstö

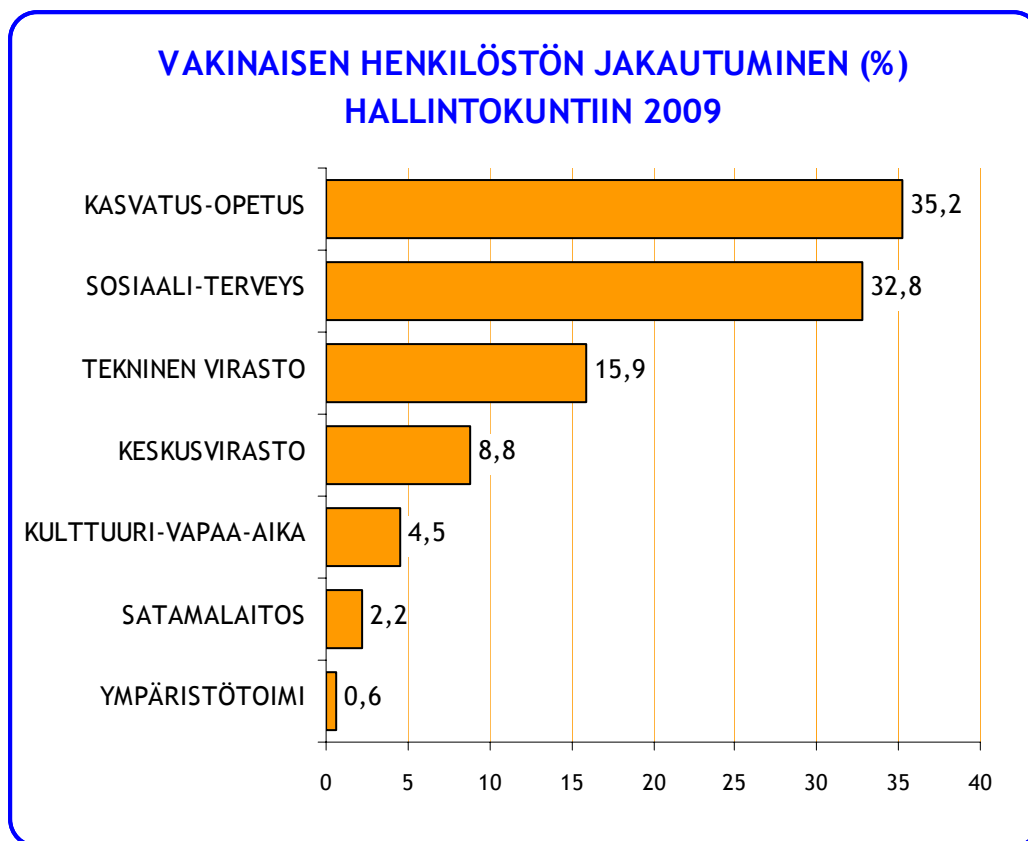
Vuonna 2009 Rauman kaupungilla oli vakinaisessa työsuhteessa 2282 henkeä, joista naisia oli 1749 ja miehiä 485. Vakinaisten määrä kasvoi edeltävästä vuodesta 558:llä, josta 49 oli miehiä ja 509 naisia.



Vakinaisista 68 % kasvatus-opetustoimen ja sosiaali-terveystoimen palveluksessa

Vakinaisen henkilöstön määrällä mitattuna vuonna 2009 suurin hallintokunta oli kasvatus-opetustoimi, jossa työskenteli 35,2 % kaupungin vakinaisista työntekijöistä. Toiseksi suurin oli sosiaali-terveystoimi 32,8 %:n osuudella. Sitten tulivat tekninen virasto (15,9 %) ja keskusvirasto (8,8 %).

Vuonna 2009 sosiaali-terveystoimen ja kasvatus-opetustoimen yhteen laskettu osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 68 %. Kun mukaan otetaan myös kolmanneksi suurin tekninen toimi, päästään 83,9 prosenttiin.



Vakinaisen henkilöstön määrä hallintokunnittain 2004–2009

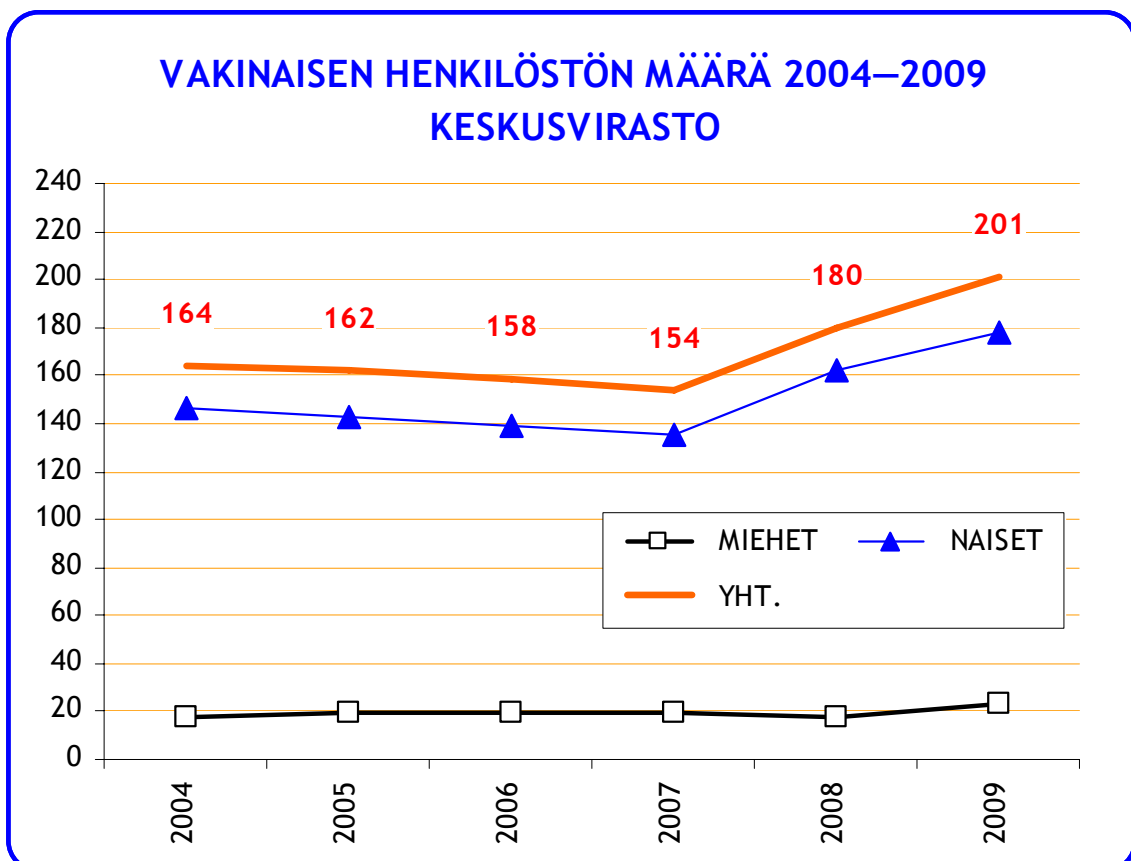
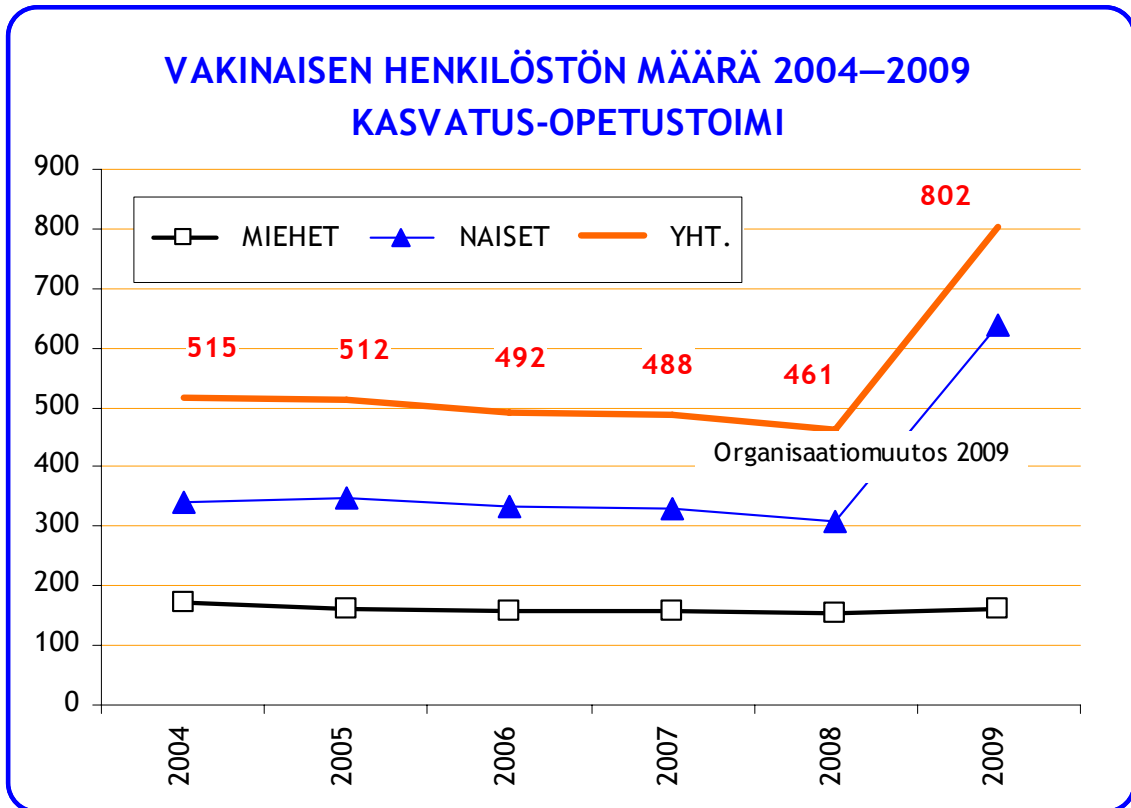
Seuraavaksi esitetään vakinaiset henkilöstön määrä kussakin hallintokunnassa yhteensä sekä sukupuolen mukaan. **Henkilömääriä tarkastellessa pitää muistaa, että merkittävät lisäykset tai vähennykset johtuvat valtaosin organisaatiomuutoksista.**

Keskusviraston henkilöstömäärä kasvoi vuonna 2004, koska sinne siirtyi ruokapalveluhenkilöstö opetustoimesta että sosiaalitoimesta. Vuoden 2008 nousua puolestaan selittää Steniuksen keskuskeittiön työntekijöiden tulo keskusvirastoon. Vuonna 2009 keskusviraston vakinaista henkilöstöä lisäsivät kuntaliitoksen (Lappi) ja RSK:n uudelleenorganisoinnin myötä tulleet sekä keskusvirastoon kuuluvassa ruokapalvelussa tehdyt määräaikaisten vakinaistamiset.

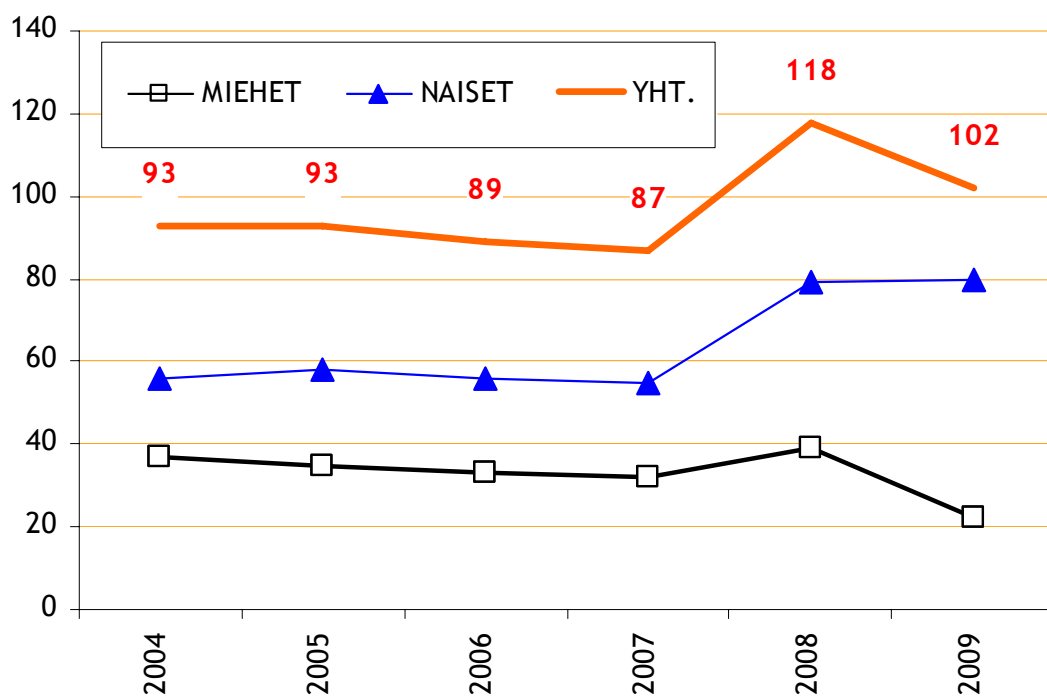
Vuonna 2008 musiikkiopiston, kuvataidekoulun ja kansalaisopiston määräaikaisten ja vakinaiset tuntiopettajat siirtyivät hallinnollisesti opetustoimesta kulttuuri-vapaa-aikatoimeen. Kulttuuri-vapaa-aikatoimen tätä aiemmissa luvuissa on laskettu yhteen kirjasto-kulttuuritoimi ja liikunta-nuorisotoimi.

Vuonna 2009 muodostettiin kasvatus-opetustoimi, jonne varhaiskasvatus siirtyi sosiaalitoimesta. Sosiaali-terveystoimen luvuissa ovat jo 2009 sosiaalitoimen ohella terveyskeskuksen henkilöstö kansanterveystyön kuntainliiton lakkauduttua. Teknisen viraston 2009 henkilöstömäärää kasvattivat terveystoimesta sinne siirtyneet laitoshuoltajat sekä kulttuuri-vapaa-aikakeskuksesta siirtyneet liikuntapaikkojen

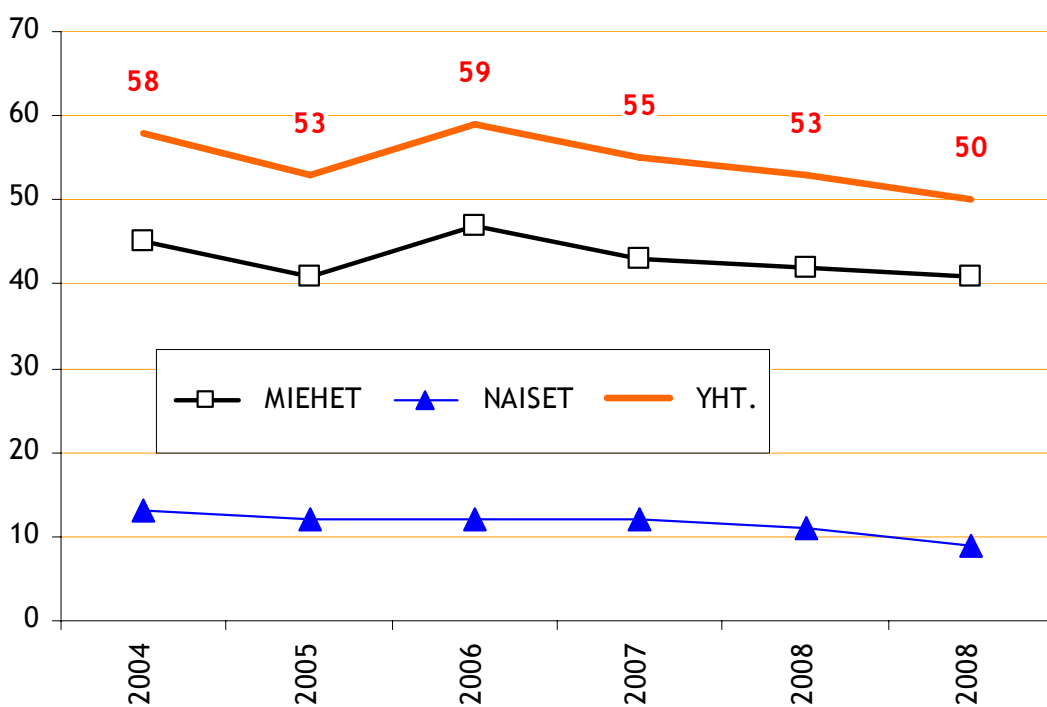
työntekijät. Siirto näkyy vastaavasti kulttuuri-vapaa-aikakeskuksen henkilömäärän vähenemisenä.



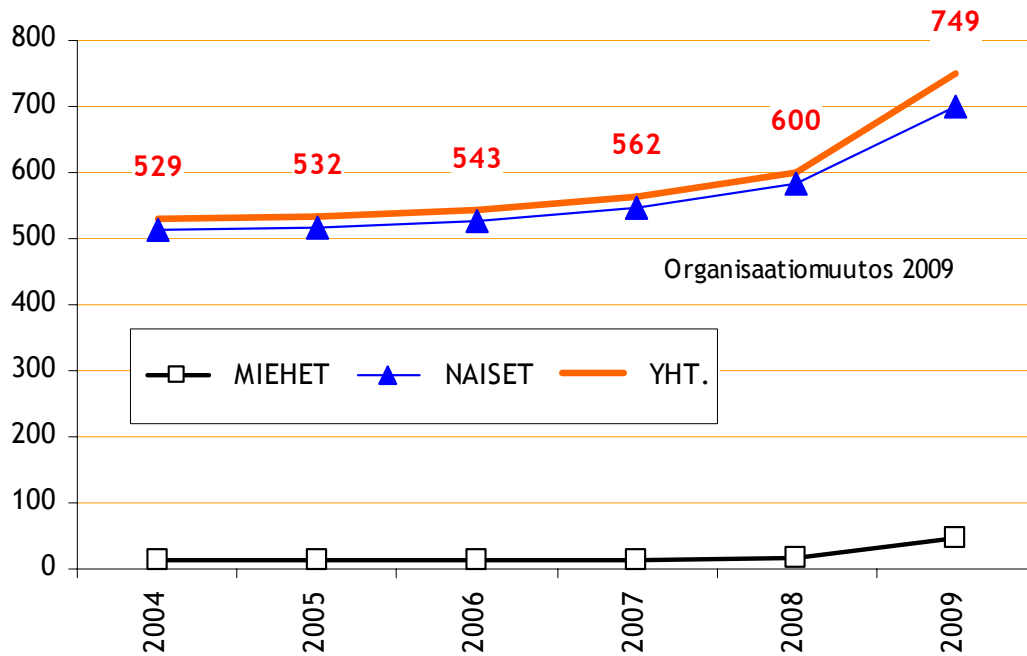
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 2004–2009 KULTTUURI-VAPAA-AIKA



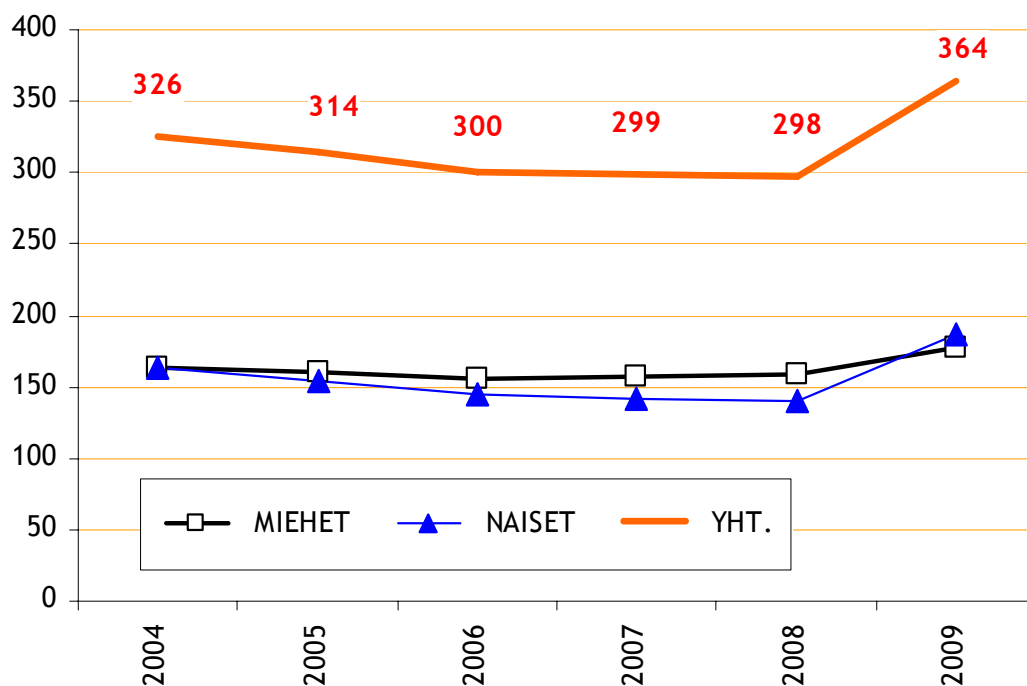
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 2004–2009 SATAMALAITOS

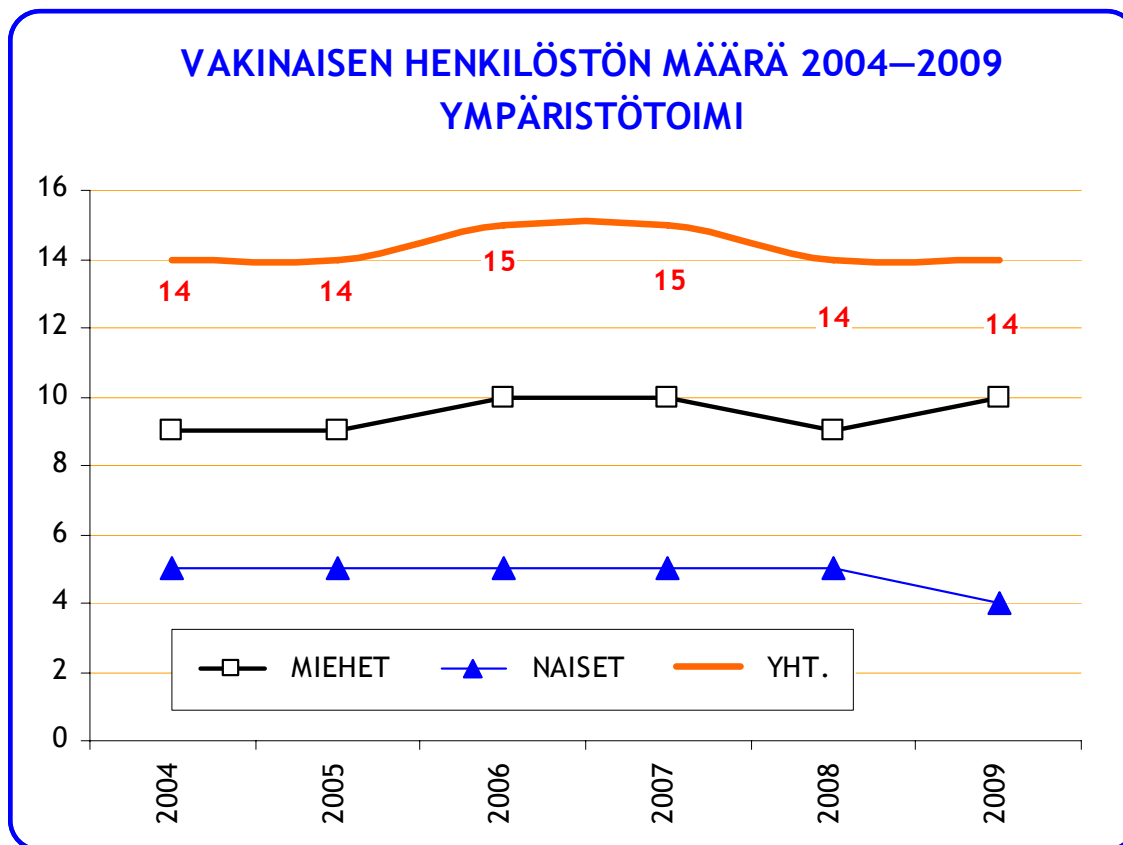


VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 2004–2009 SOSIAALI-TERVEYSTOIMI



VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 2004–2009 TEKNINEN VIRASTO





2.2 HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIJAKAUMA

Henkilöstöstä 78,7 % naisia

Kuten kuntasektorilla yleensä, myös Rauman kaupungin henkilöstöstä runsas kaksi kolmasosaa on naisia. Rauman kaupungilla naisten osuus kasvoi edellisestä vuodesta (74,7 %) merkittävästi, kun vahvasti naisvaltainen terveystoimen henkilöstö liittyi osaksi kaupunkiorganisaatiota. Koko Suomen kuntasektorin henkilöstössä (kuukausipalkkaiset + tuntipalkkaiset) vuonna 2008 naistyöntekijöiden osuus oli 79 % ja kuukausipalkkaisissa 81 % (www.kuntatyönantajat.fi).

Politiikkatavoitteena on tasoittaa suomalaisen työelämän kansainvälisestikin vertaillen poikkeuksellisen tiukkaa eriytymistä naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin (horisontaalinen segregatio) ja sukupuolten palkkaeroa. Niin ikään tavoitteena on tasoittaa vertikaalista segregatiota, joka näkyy naisten aliedustuksena johtotehtävissä ja johtajapaikkojen sukupuolispesifeinä jakoina. Näihin tavoitteisiin pyritään myös Rauman kaupungin henkilöstöpoliittisessa tasa-arvo-ohjelmassa.

Vakinaisen henkilöstön lukumäärä hallintokunnittain sukupuolen mukaan

KESKUSVIRASTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	18	19	19	19	18	23
NAISET	146	143	139	135	162	178
YHT.	164	162	158	154	180	201
KULTUURI-VAPAA-AIKA	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	37	35	33	32	39	22
NAISET	56	58	56	55	79	80
YHT.	93	93	89	87	118	102
KASVATUS-OPETUS	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	173	163	157	157	153	163
NAISET	342	349	335	331	308	639
YHT.	515	512	492	488	461	802
SATAMALAITOS	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	45	41	47	43	42	41
NAISET	13	12	12	12	11	9
YHT.	58	53	59	55	53	50
SOSIAALI-TERVEYS	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	15	15	15	15	17	48
NAISET	514	517	528	547	583	701
YHT.	529	532	543	562	600	749
TEKNINEN VIRASTO	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	163	160	155	157	158	178
NAISET	163	154	145	142	140	186
YHT.	326	314	300	299	298	364
YMPÄRISTÖTOIMI	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	9	9	10	10	9	10
NAISET	5	5	5	5	5	4
YHT.	14	14	15	15	14	14
HLÖSTÖ YHT.	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MIEHET	460	442	436	433	436	485
NAISET	1239	1238	1220	1227	1288	1797
YHT.	1699	1680	1656	1660	1724	2282

Miesvaltaisain satamalaitos, naisvaltaisain sosiaali-terveystoimi

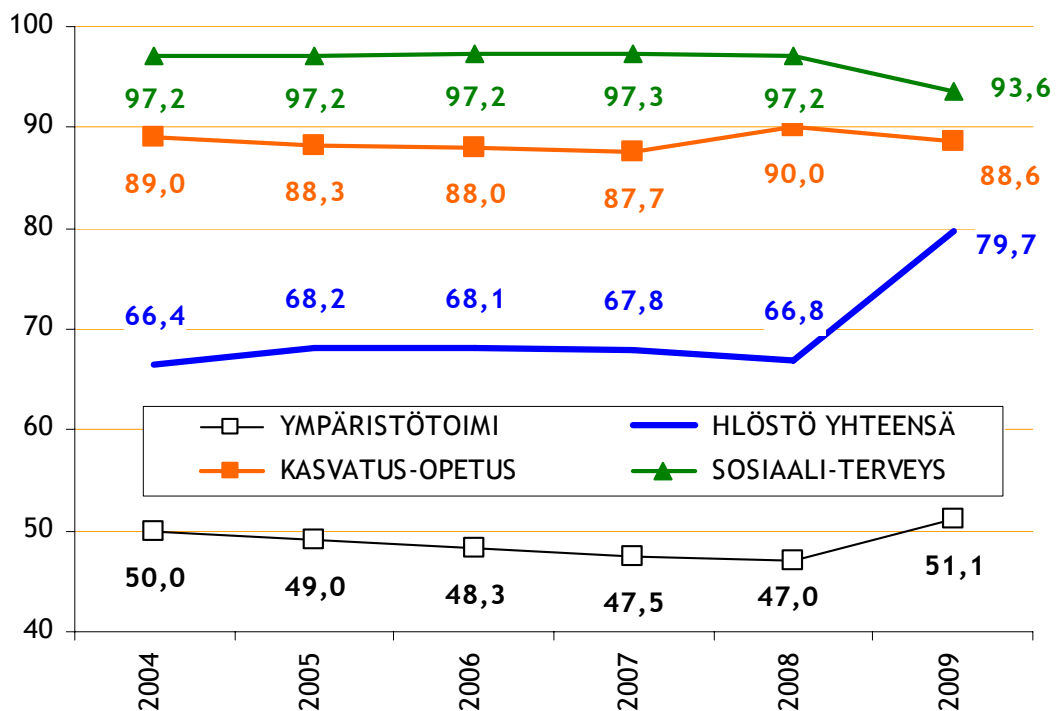
Seuraavassa taulukossa ja sitä seuraavissa kuvioissa esitetään hallintokunnittain henkilöstön sukupuolijakauma ajanjaksolla 2004–2009.

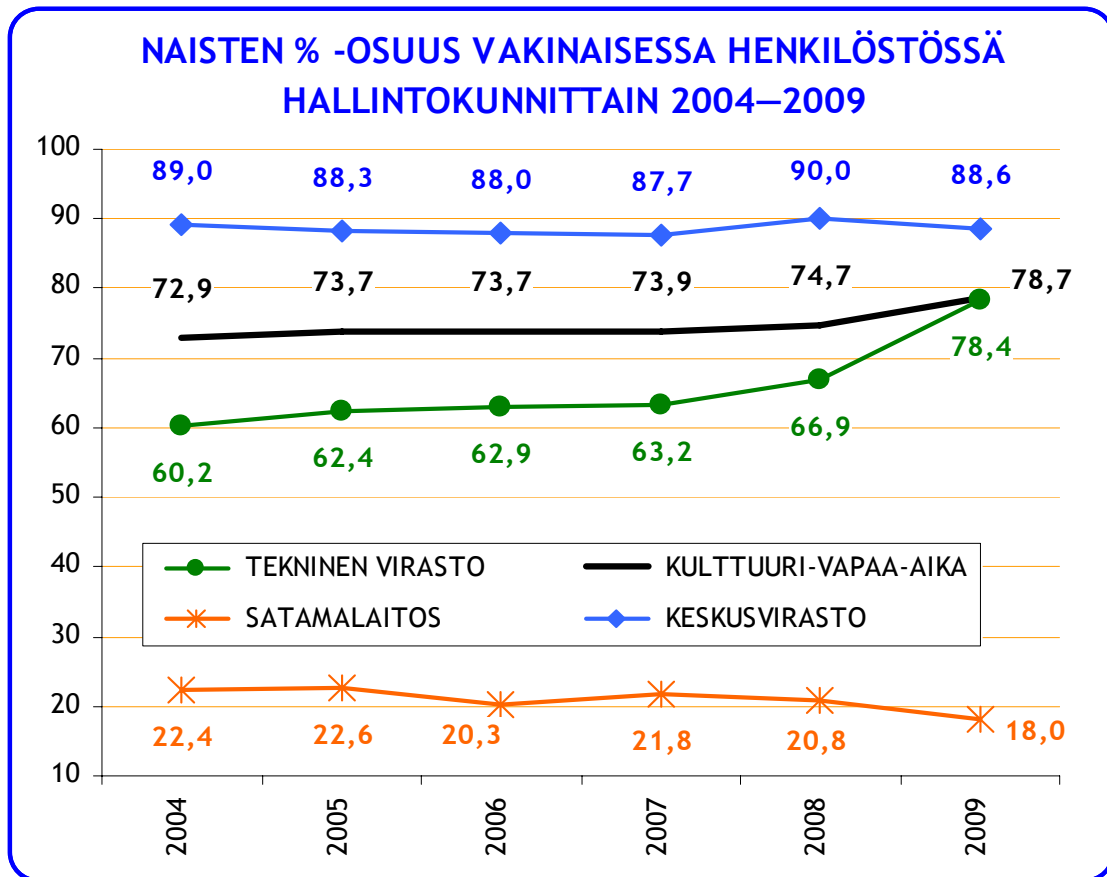
Vuonna 2009 naisvaltaisain hallintokunta oli sosiaali-terveystoimi. Sitten tulivat keskusvirasto, kasvatus-opetus ja kulttuuri-vapaa-aika. Miesvaltaisain puolestaan oli satamalaitos, ja vankka miesenemmistö oli myös ympäristötoimessa. Teknisessä virastossa kokonaisuutena naisia ja miehiä oli lähes yhtä paljon, mutta ammateittain he jakautuivat hyvin sukupuolispesifisti (ammattillinen segregatio).

NAISTEN %-OSUUS HENKILÖSTÖSTÄ HALLINTOKUNNITTAIN

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	89,0	88,3	88,0	87,7	90,0	88,6
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	60,2	62,4	62,9	63,2	66,9	78,4
KASVATUS-OPETUS	66,4	68,2	68,1	67,8	66,8	79,7
SATAMALAITOS	22,4	22,6	20,3	21,8	20,8	18,0
SOSIAALI-TERVEYS	97,2	97,2	97,2	97,3	97,2	93,6
TEKNINEN VIRASTO	50,0	49,0	48,3	47,5	47,0	51,1
YMPÄRISTÖTOIMI	35,7	35,7	33,3	33,3	35,7	28,6
YHTEENSÄ	72,9	73,7	73,7	73,9	74,7	78,7

NAISTEN %-OSUUS VAKINAISESSA HENKILÖSTÖSSÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009





3 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

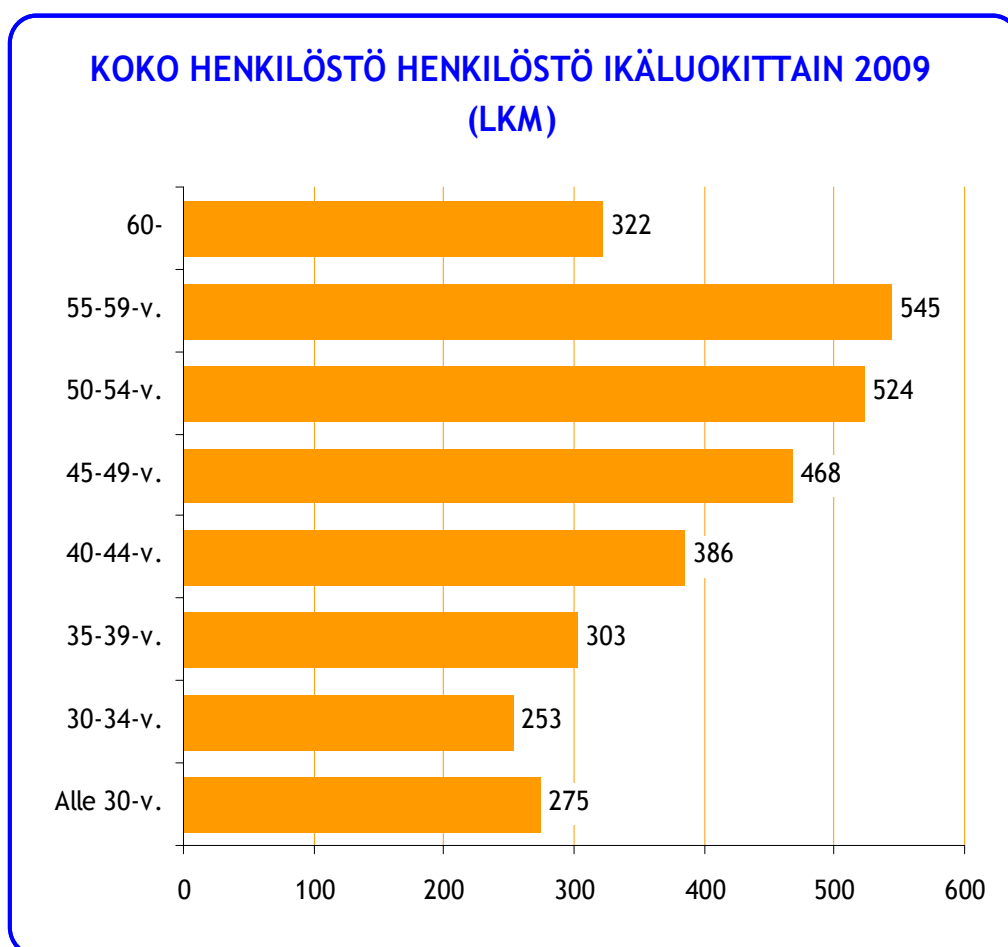
Työelämässä on jo pitkään kannettu huolta työvoiman riittävydestä ja tarvittavan osaamisen siirtymisestä, sillä suuret ikäluokat poistuvat lähivuosina joukoittain työstä eläkkeelle, ja nuorten ikäluokkien osuus pienenee. Poliittikatavoitteena onkin, että työssä jatketaan aiempaa pidempään ja että eläkkeelle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

Ensin tarkastellaan Rauman kaupungin koko henkilöstön (vakinaiset + määräaikaiset +työllistetyt) jakautumista ikäluokkiin vuonna 2009, sitten vakinaisten jakautuminen ikäluokkiin, ja lopuksi vakinaisen henkilöstön keski-ikä ajanjaksolla 2004–2009.

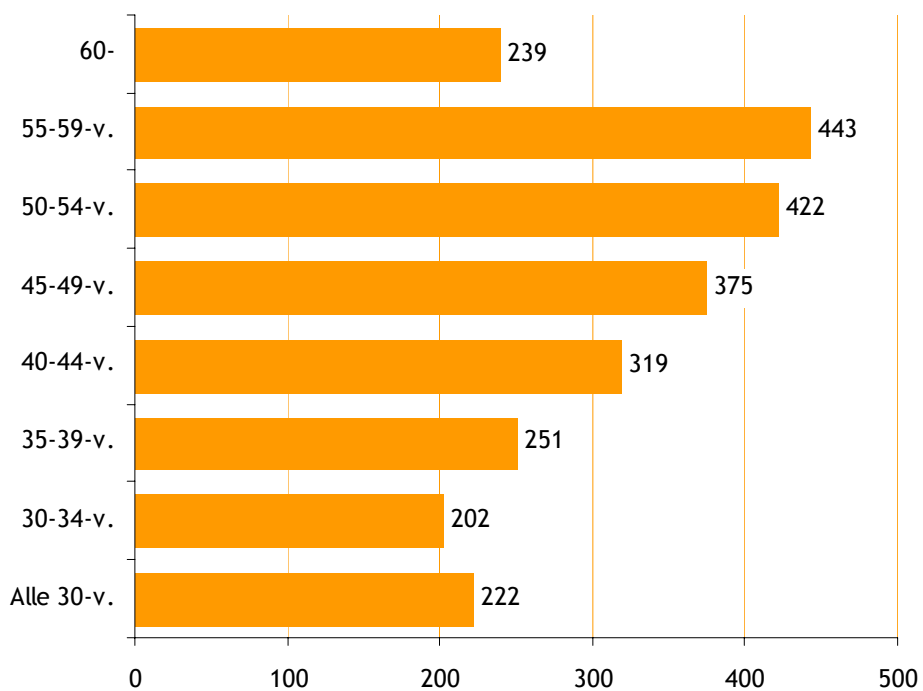
3.1 KOKO HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN 2009

Vuonna 2009 Rauman kaupungin koko henkilöstömäärä oli 3076, joista vakinaisia oli 2282, määräaikaisia 751 ja työllistettyjä 43. Koko henkilöstöstä naisia oli 2473 ja miehiä 603. Seuraavissa kuvioissa esitetään koko henkilöstön sekä erikseen naiset ja miesten jakautuminen ikäluokkiin, ensin lukumääräisesti sitten prosentuaalisesti.

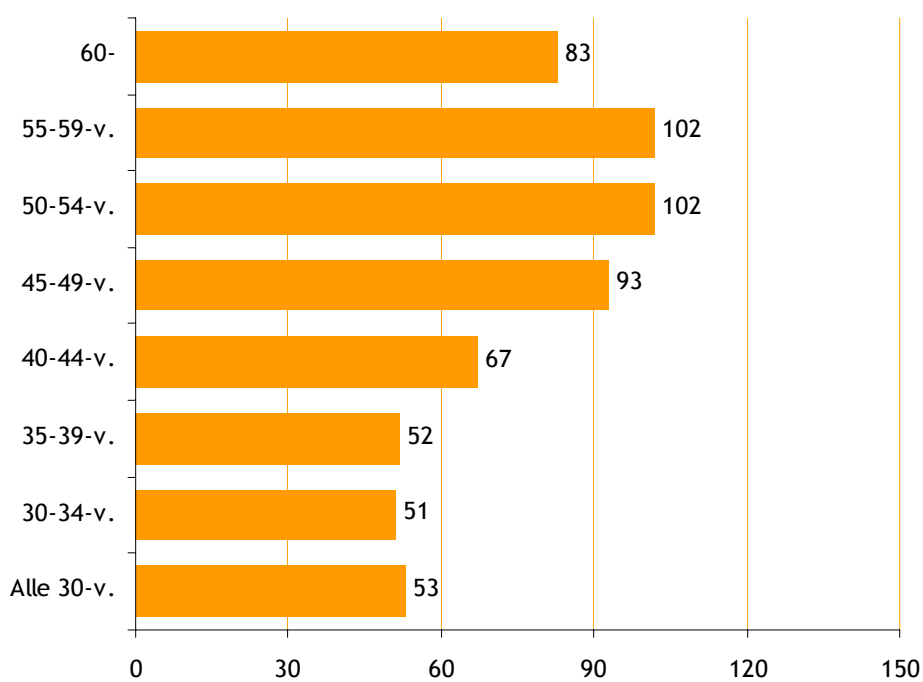
Henkilömäärät ikäluokittain



KOKO HENKILÖSTÖN **NAISET** IKÄLUOKITTAIN 2009 (LKM)

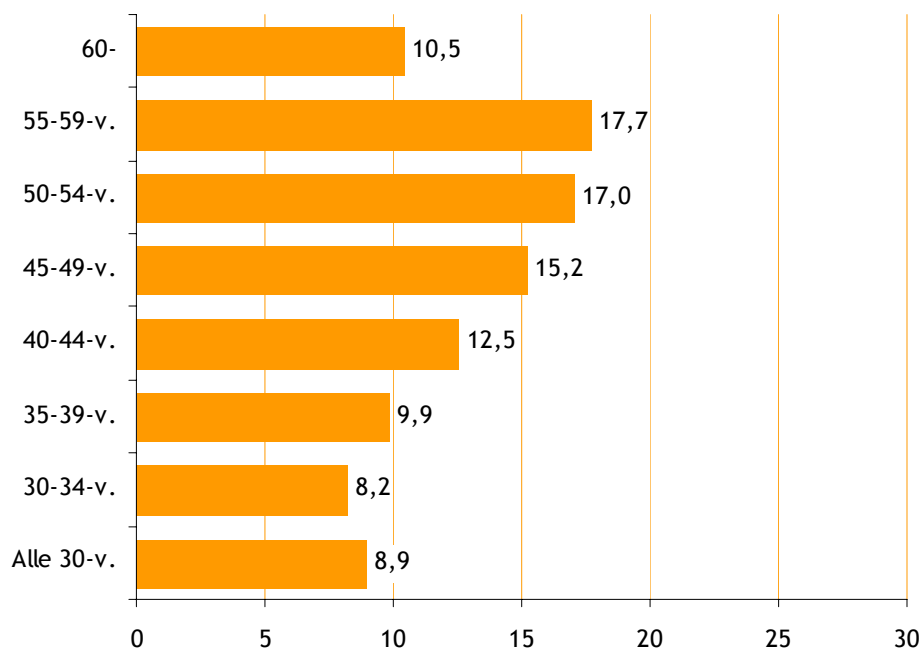


KOKO HENKILÖSTÖN **MIEHET** IKÄLUOKITTAIN 2009 (LKM)

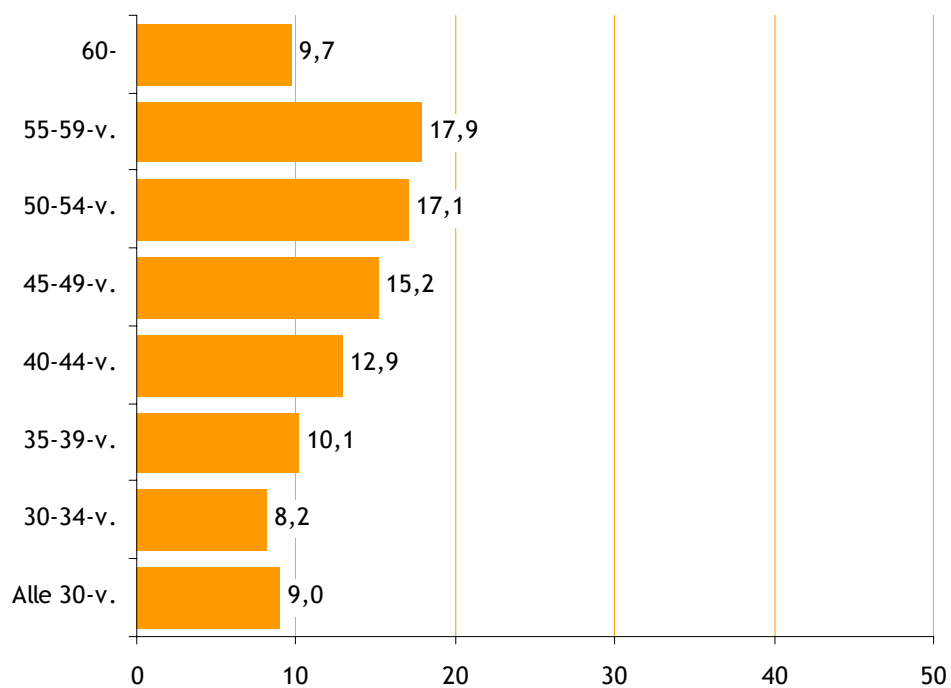


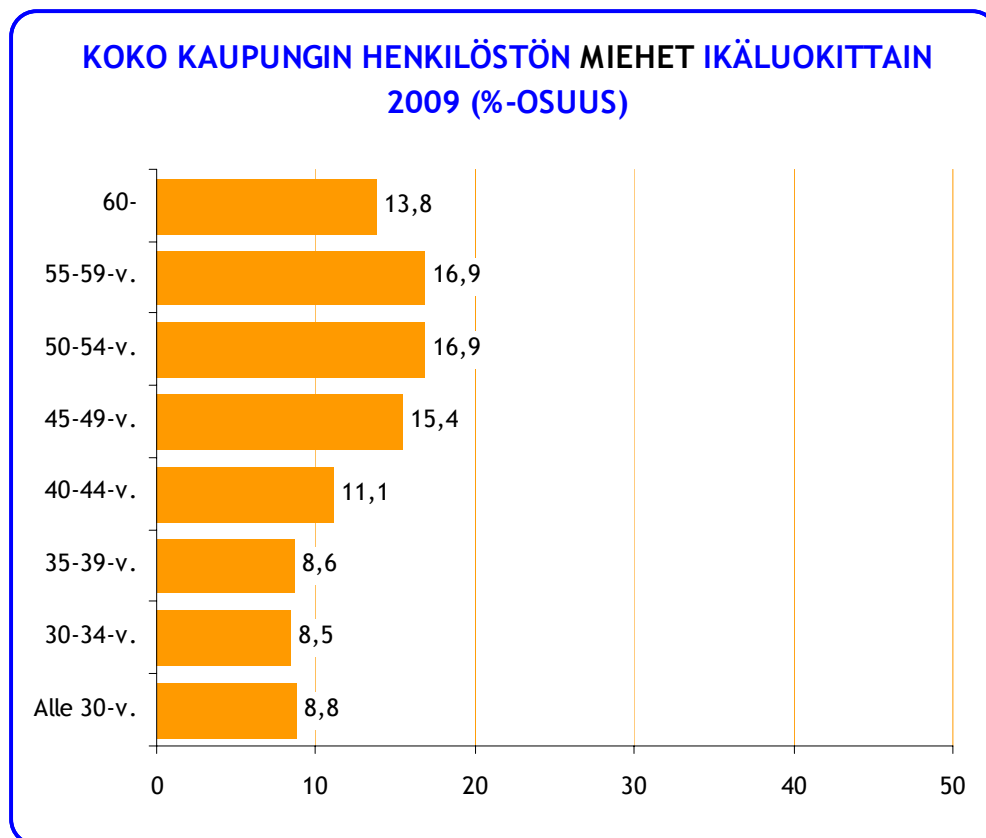
Ikäluokkien prosenttiosuudet

**KOKO KAUPUNGIN HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN 2009
(%-OSUUS)**



**KOKO KAUPUNGIN HENKILÖSTÖN NAISET
IKÄLUOKITTAIN 2009 (%-OSUUS)**





3.2 VAKINAINEN HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN 2004–2009

Aluksi on taulukko, joka kertoo henkilöstön jakautumisen ikäluokkiin. Sitten tarkastellaan kuvioiden avulla Rauman kaupungin vakinaisen henkilöstön naisten ja miesten lukumääriä kolmessa ikäryhmässä: alle 40-vuotiaat, 40–54-vuotiaat ja 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat. Sen jälkeen esitetään näiden ikäluokkien prosenttiosuudet.

Henkilöstön määrä ikäluokittain

Koska kaupungin työntekijämäärä kasvoi vuonna 2009 merkittävästi terveystoimen henkilöstön siirryttyä kaupungin palvelukseen, se näkyy myös kaikkien ikäluokkien henkilömäärän lisäyksenä, niin naisilla kuin miehilläkin.

KOKO VAKINAINEN HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN (LKM)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Alle 30	52	49	41	41	51	84
30 - 34	81	87	86	91	106	152
35 - 39	158	153	149	143	147	206
40 - 44	252	244	219	212	208	281
45 - 49	324	300	311	319	320	372
50 - 54	385	370	346	324	315	436
55 - 59	347	377	371	358	370	470
60 - 65	100	100	133	172	207	281
YHTEENSÄ	1699	1680	1656	1660	1724	2282

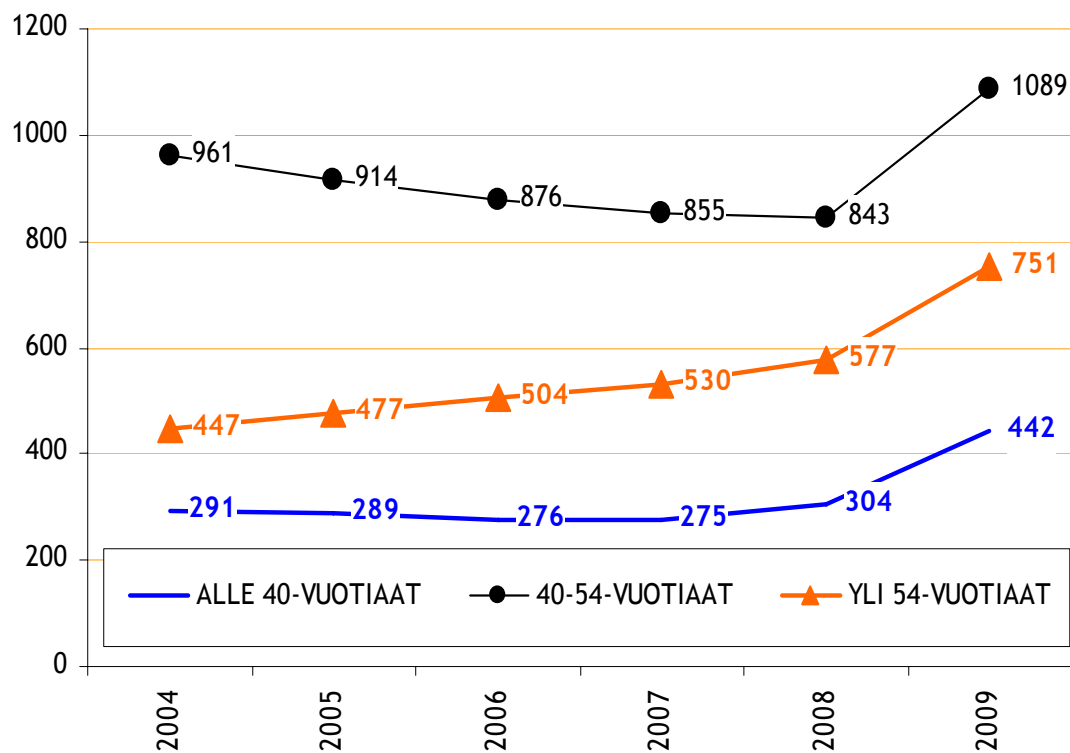
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN NAISET IKÄLUOKITTAIN (LKM)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Alle 30	31	30	24	18	28	61
30 - 34	58	58	58	66	76	118
35 - 39	121	118	115	108	110	163
40 - 44	187	180	160	158	166	229
45 - 49	236	227	236	247	240	295
50 - 54	294	277	259	242	237	343
55 - 59	247	280	283	267	279	379
60 - 65	65	68	85	121	152	209
YHTEENSÄ	1239	1238	1220	1227	1288	1797

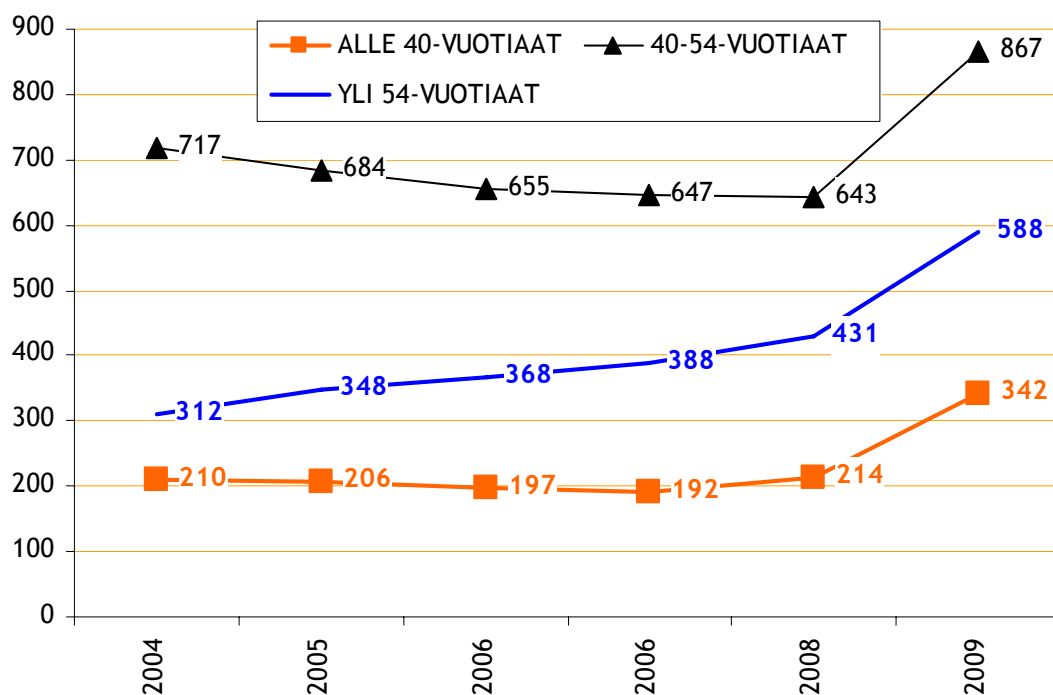
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MIEHET IKÄLUOKITTAIN (LKM)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Alle 30	21	19	17	23	23	23
30 - 34	23	29	28	25	30	34
35 - 39	37	35	34	35	37	43
40 - 44	65	64	59	54	42	52
45 - 49	88	73	75	72	80	77
50 - 54	91	93	87	82	78	93
55 - 59	100	97	88	91	91	91
60 - 65	35	32	48	51	55	72
YHTEENSÄ	460	442	436	433	436	485

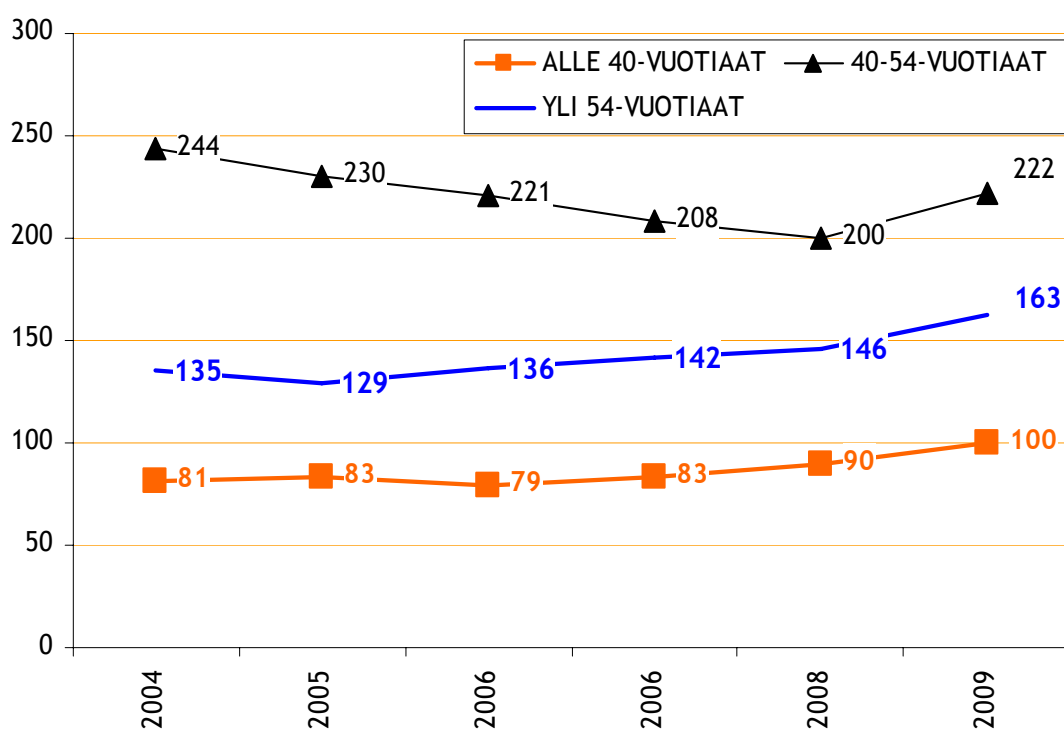
KOKO VAKINAINEN HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITTÄIN 2004–2009, LUKUMÄÄRÄ



VAKINAISEN HENKILÖSTÖN NAISTEN LUKUMÄÄRÄ IKÄRYHMITÄIN 2004–2009

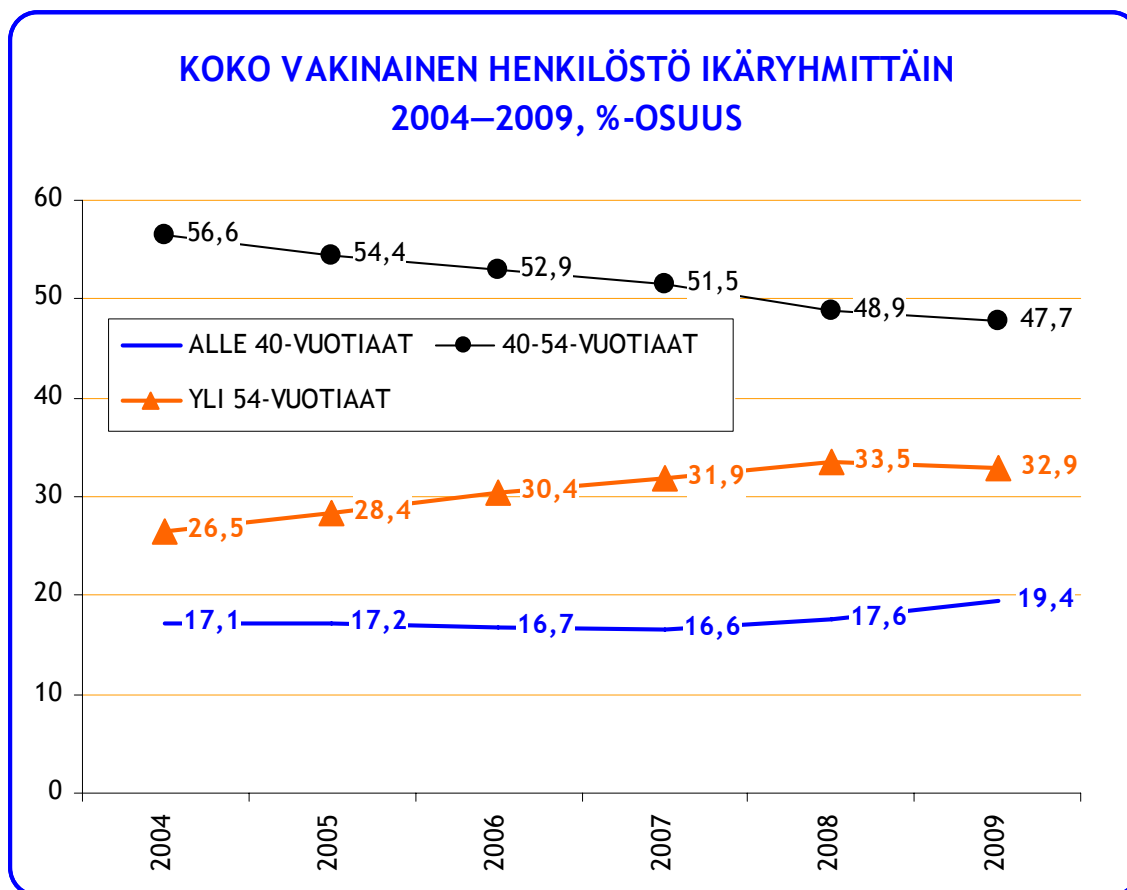


VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MIESTEN LUKUMÄÄRÄ IKÄRYHMITÄIN 2004–2009



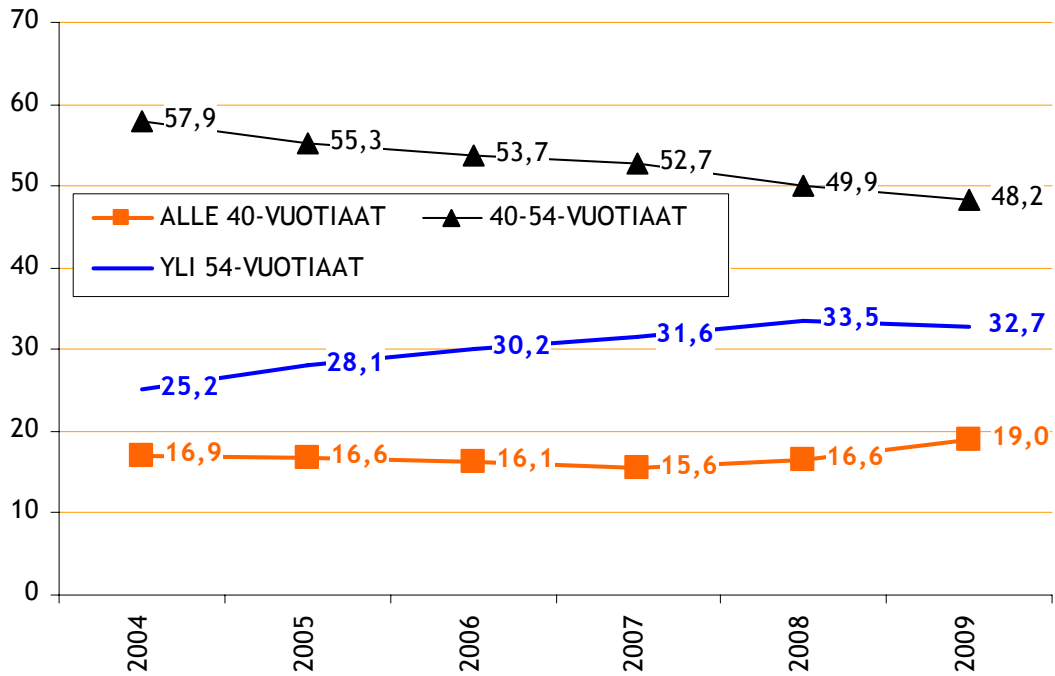
Ikäryhmien %-osuudet

Vuonna 2009 koko vakinaisesta henkilöstöstä alle 40-vuotiaita oli 19,4 %, joten nousua edeltävään vuoteen oli lähes kaksi prosenttiyksikköä. Ikäluokan 40–54-vuotiaat osuus laski edelleen. Sitä vastoin yli 54-vuotiaiden osuuden monta vuotta jatkunut kasvu taittui.

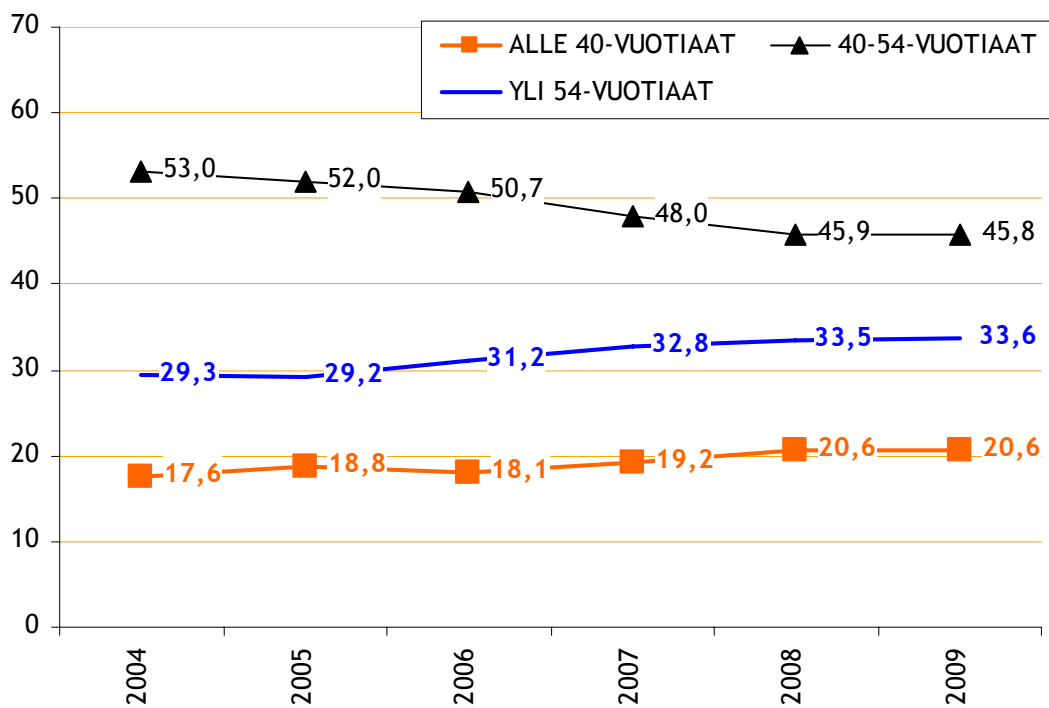


Naisilla nuorimman ryhmän osuus kasvoi 19 prosenttiin, mutta on vieläkin pienempi kuin miesten 20,6 %. Ikäluokassa 40–54-vuotiaat naistyöntekijöistä on edelleen suhteellisesti suurempi osuus kuin miestyöntekijöistä, 48,2 % / 45,8 %, mutta tässäkin ero on kaventunut. Ikäryhmään yli 54-vuotiaat naisista ja miehistä sijoittuu noin kolmannes: 32,7 % / 33,6 %. Naisilla osuus laski hiukan, miehillä pysyi ennallaan.

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN **NAISET**, %-OSUUS IKÄRYHMITTÄIN 2004–2009



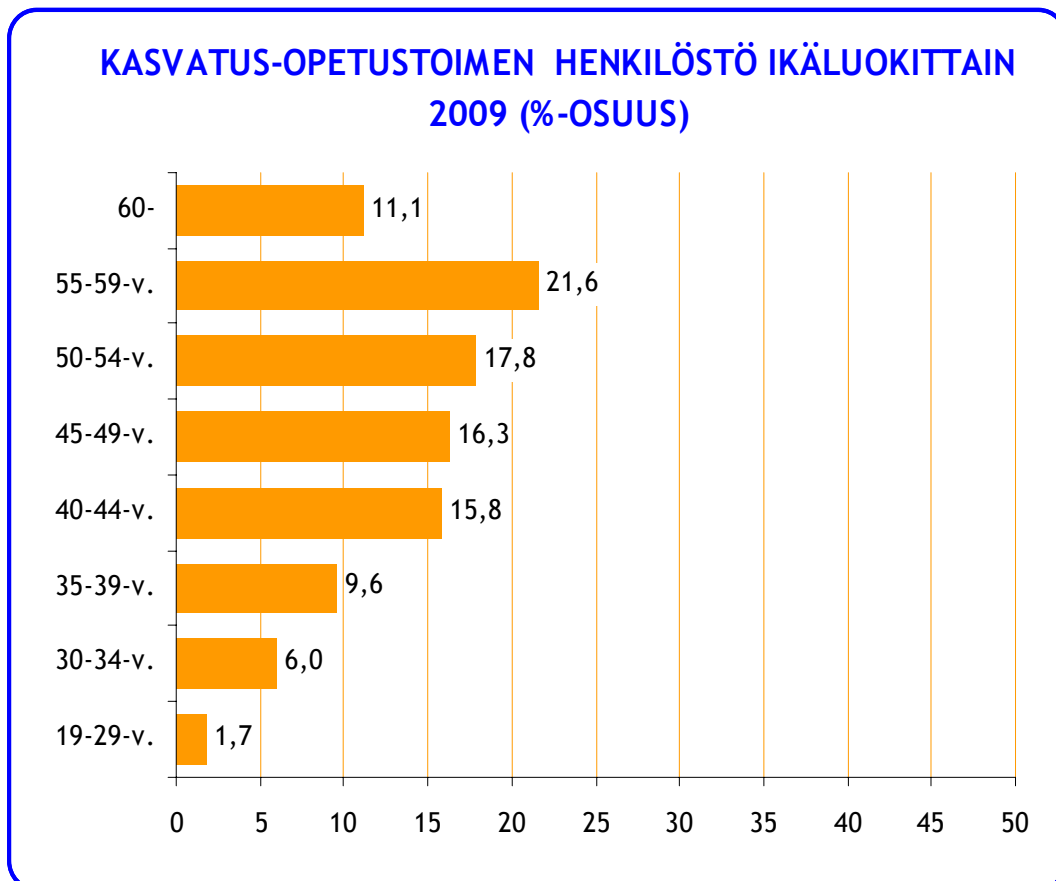
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN **MIEHET**, %-OSUUS IKÄRYHMITTÄIN 2004–2009



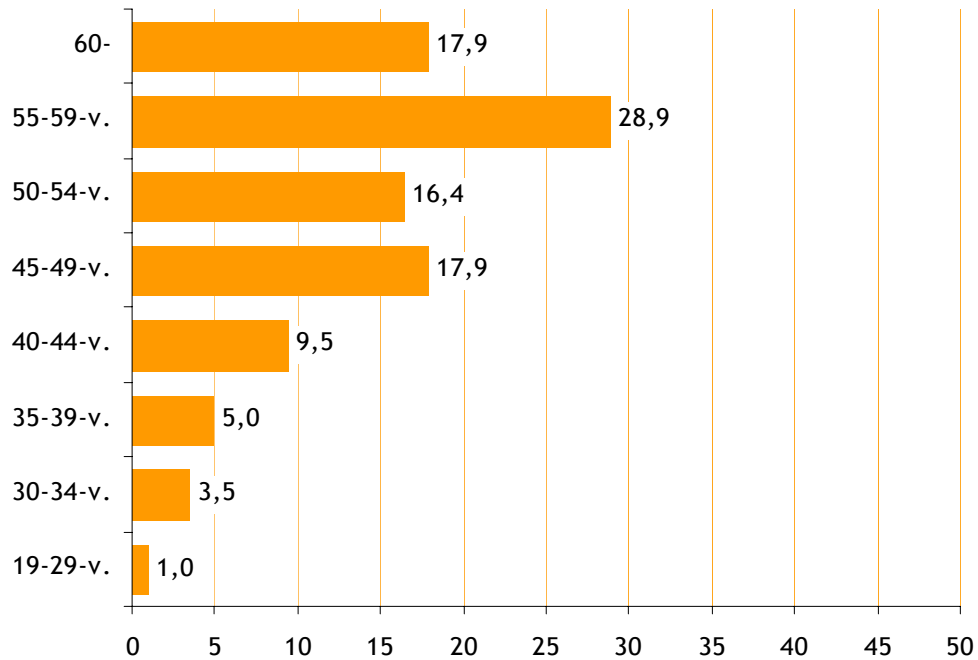
3.3 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 2009 HALLINTOKUNNITTAIN

Tässä tarkastellaan erikseen kunkin hallintokunnan henkilöstön jakautumista ikäluokkiin vuonna 2009. Eri hallintokunnissa henkilöstön ikärakenne vaihtelee paljonkin, joten myös ikään liittyvät henkilöstöstrategiset tarpeet eroavat. Kuvioita tarkasteltaessa on muistettava, että kyse on prosenttiosuuksista, jotka pienissä hallintokunnissa heilahtelevat helposti suuntaan jos toiseenkin.

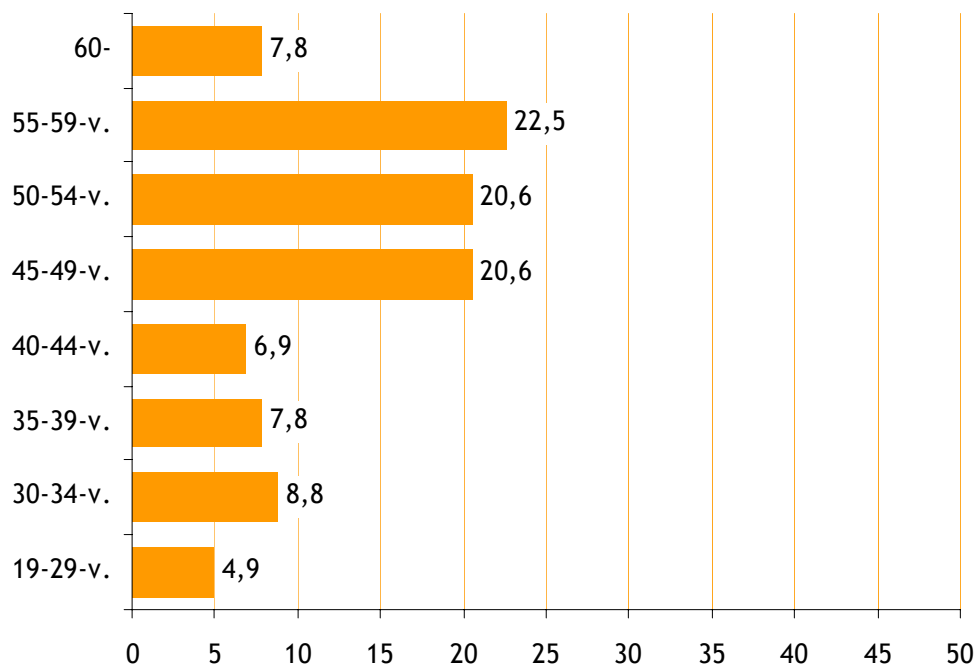
Satamalaitos erottuu tavan mukaan muista siinä, että työntekijöissä on nuorimpia ikäluokkia suhteellisesti selvästi enemmän kuin muissa hallintokunnissa. Toinen ääripää on edelleen ympäristötoimi: yksikään työntekijöistä ei ole alle 45-vuotias, ja vanhimman ikäluokan osuus on korkein.



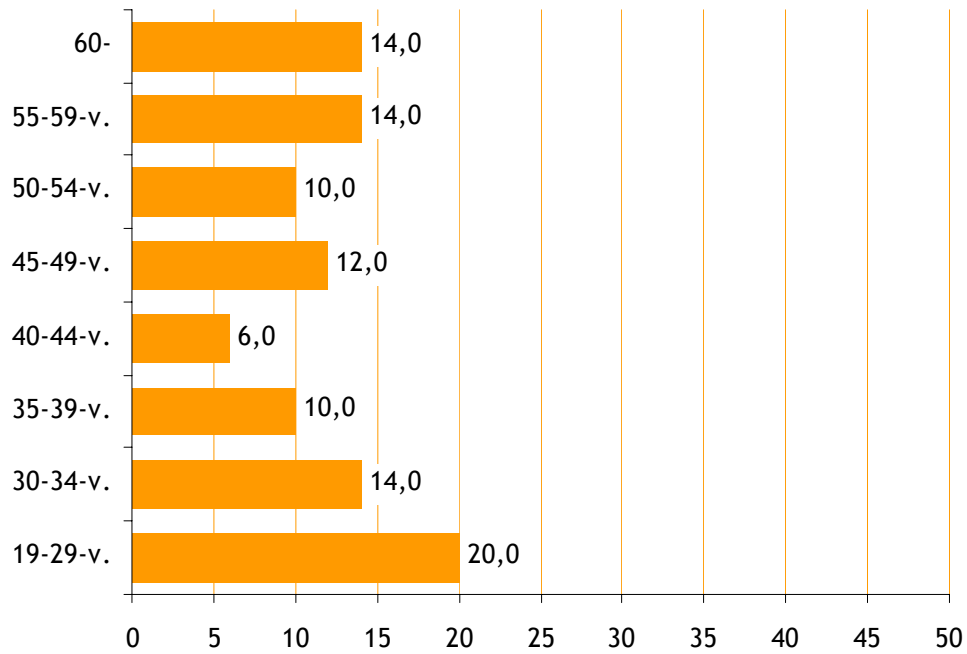
KESKUSVIRASTON HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN 2009 (%-OSUUS)



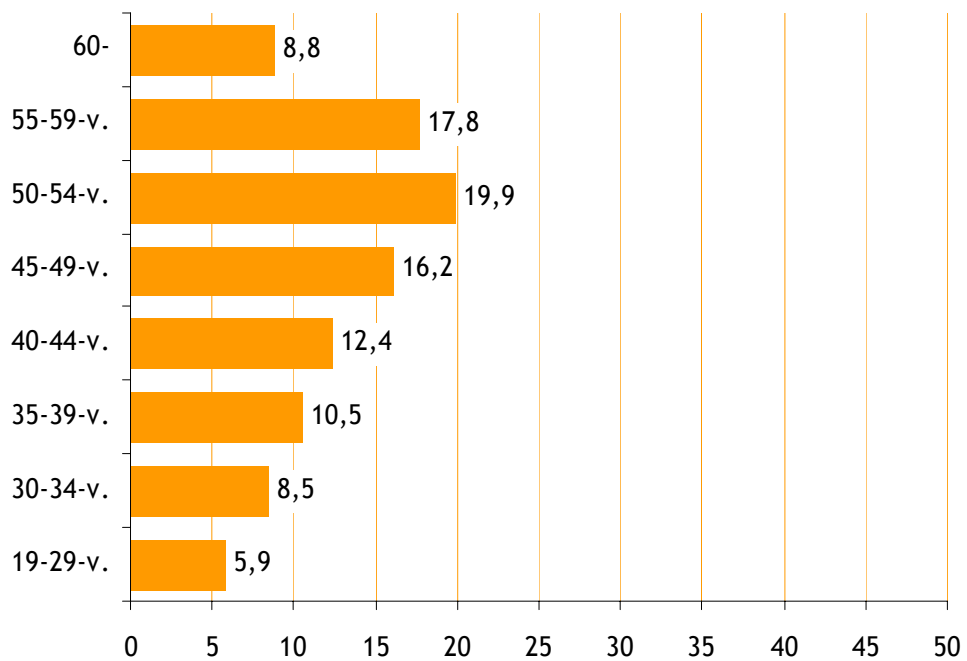
KULTTUURI-VAPAA-AIKATOIMEN HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN 2009 (%-OSUUS)



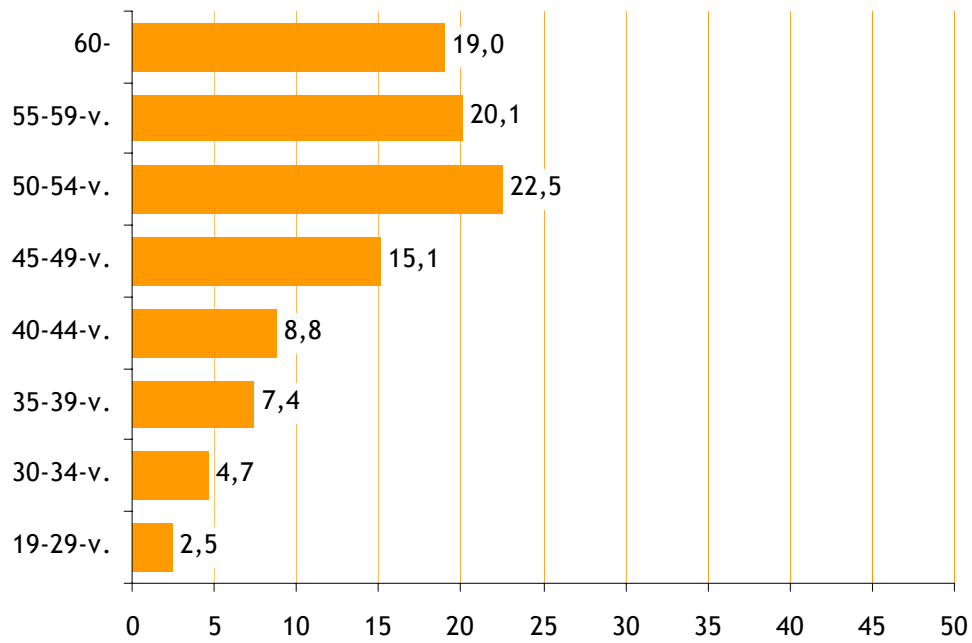
SATAMALAITOKSEN HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN 2009 (%-OSUUS)



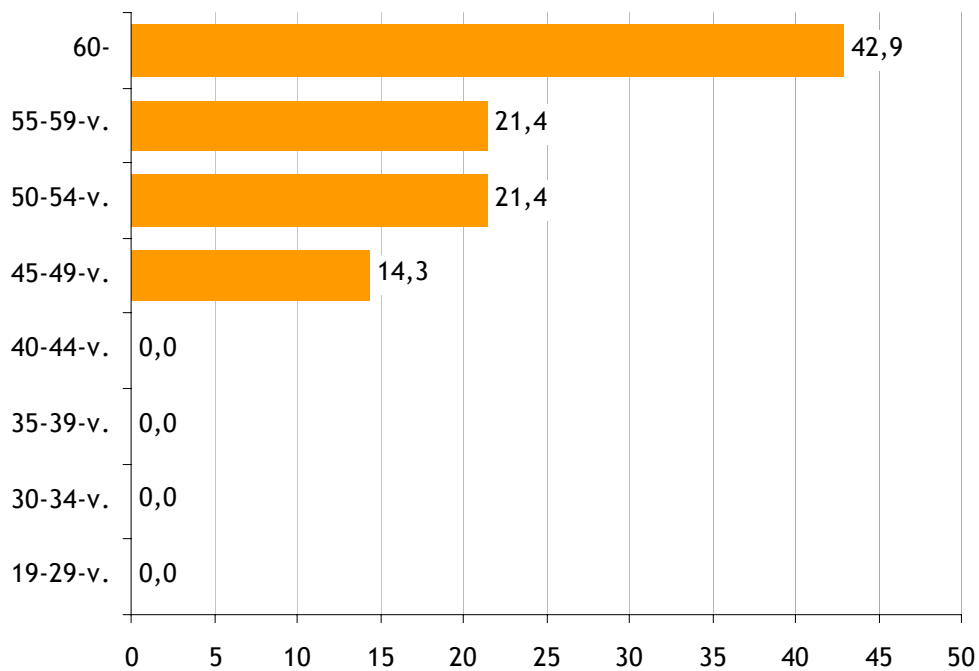
SOSIAALI-TERVEYSTOIMEN HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN 2009 (%-OSUUS)



TEKNISEN VIRASTON HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN 2009 (%-OSUUS)



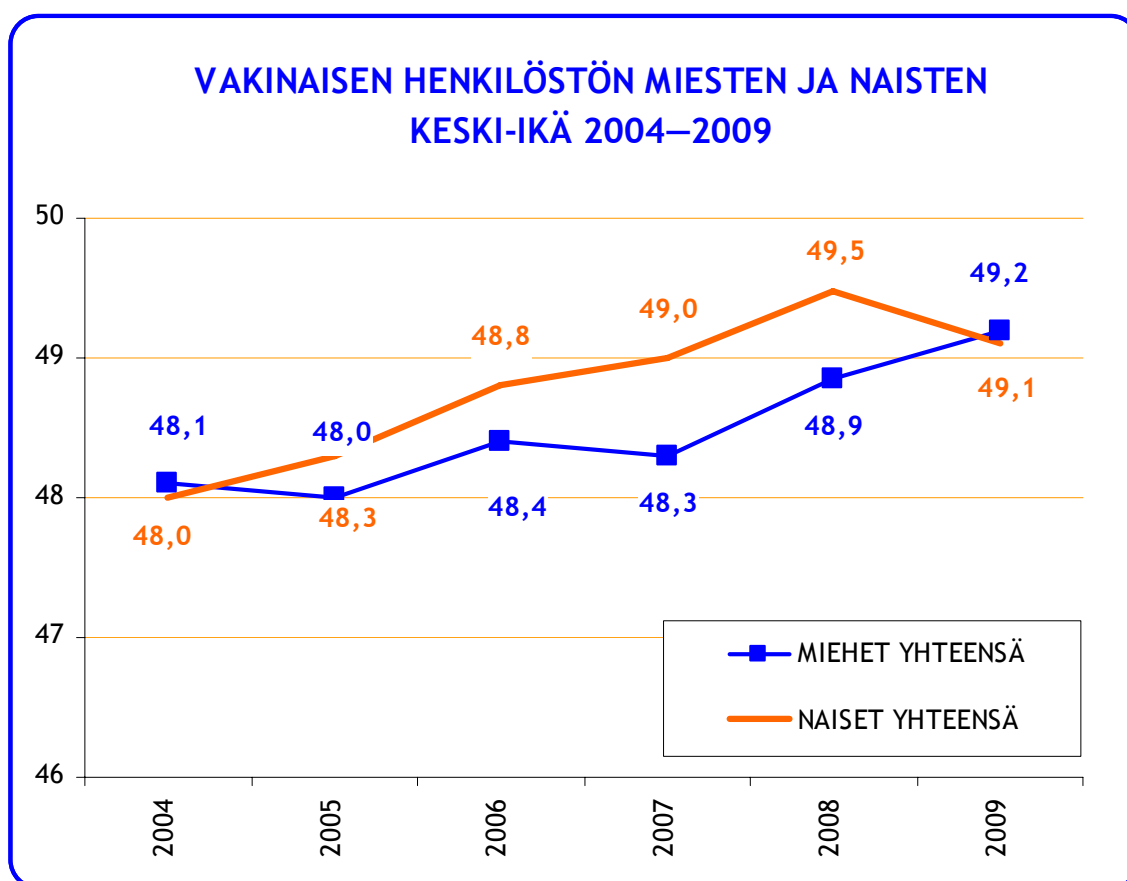
YMPÄRISTÖTOIMEN HENKILÖSTÖ IKÄLUOKITTAIN 2009 (%-OSUUS)



3.4 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ 2004–2009

Seuraava kuvio todentaa, että yleinen työvoiman ikääntymistrendi on pitänyt paikkansa myös Rauman kaupungin henkilöstössä. Vuonna 2003 vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta ja 2008 49,3 vuotta. Vuonna 2009 nousu kuitenkin pysähtyi, ja keski-ikä oli 49,1 vuotta. Vuonna 2009 naisten ja miesten keski-ikä tasoittui: naisten oli 49,1 vuotta ja miesten 49,2 vuotta. Vuosina 2004–2008 nais-työntekijät olivat keskimäärin hiukan miestyöntekijöitä iäkkäämpiä.

Vuonna 2008 (lokakuun tilanne) koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta, naisilla 45,3 vuotta ja miehillä 45,7 vuotta (www.kuntatyonantajat.fi). Rauman kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on siis korkeampi kuin kuntasektorilla keskimäärin.



Keski-ikä vaihtelee hallintokunnittain

Seuraavassa taulukossa hallintokunnat on järjestetty sen mukaan, missä oli korkein keski-ikä vuonna 2009. Keski-ikältään vanhin henkilöstö oli ympäristötoimessa, nuorin satamalaitoksessa. Yli kaupungin keskiarvon (kaikki yhteensä) tilanne oli myös keskusvirastossa, teknisessä virastossa ja kasvatus-opetustoimessa.

HENKILÖSTÖN KESKI-ikä HALLINTOKUNNITTAIN, VAKINAISET

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	50,2	50,9	51,5	51,8	52,0	52,3
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	46,6	46,9	48,1	48,6	49,1	48,7
KASVATUS-OPETUSTOIMI	47,7	48,0	48,5	48,4	49,1	49,2
SATAMALAITOS	48,2	47,4	46,3	43,9	44,8	44,0
SOSIAALI-TERVEYS	47,0	47,2	47,6	48,0	48,2	47,5
TEKNINEN VIRASTO	49,4	49,5	49,9	50,3	50,9	51,1
YMPÄRISTÖTOIMI	52,1	53,1	54,4	55,4	56,5	56,9
KAIKKI YHTEENSÄ	48,1	48,3	48,7	48,8	49,3	49,1

MIESTEN KESKI-ikä HALINTOKUNNITTAIN, VAKINAISET

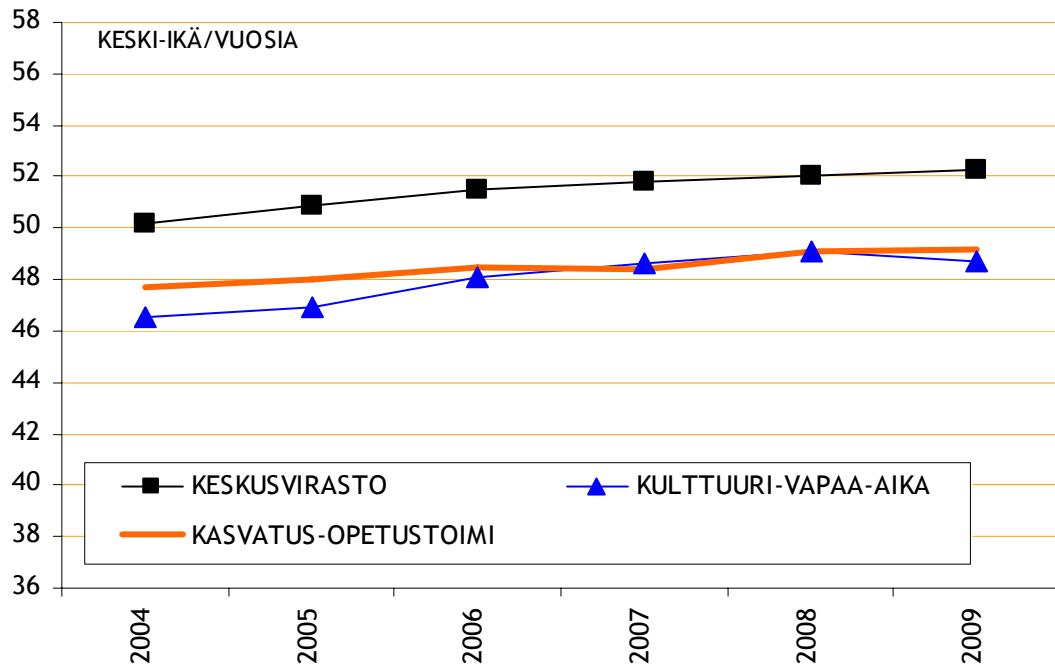
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	49,3	49,4	50,4	50,0	49,0	48,8
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	45,1	45,7	46,9	45,6	49,8	47,2
KASVATUS-OPETUS	48,3	48,4	49,0	49,2	49,9	49,6
SATAMALAITOS	47,3	46,2	44,8	41,3	42,2	42,9
SOSIAALI-TERVEYS	46,0	46,7	46,6	46,7	47,2	52,0
TEKNINEN VIRASTO	48,4	48,2	48,7	48,9	49,1	49,2
YMPÄRISTÖTOIMI	52,7	53,7	55,1	56,1	56,9	57,8
MIHET YHTEENSÄ	48,1	48,0	48,4	48,3	48,9	49,2

NAISTEN KESKI-ikä HALLINTOKUNNITTAIN, VAKINAISET

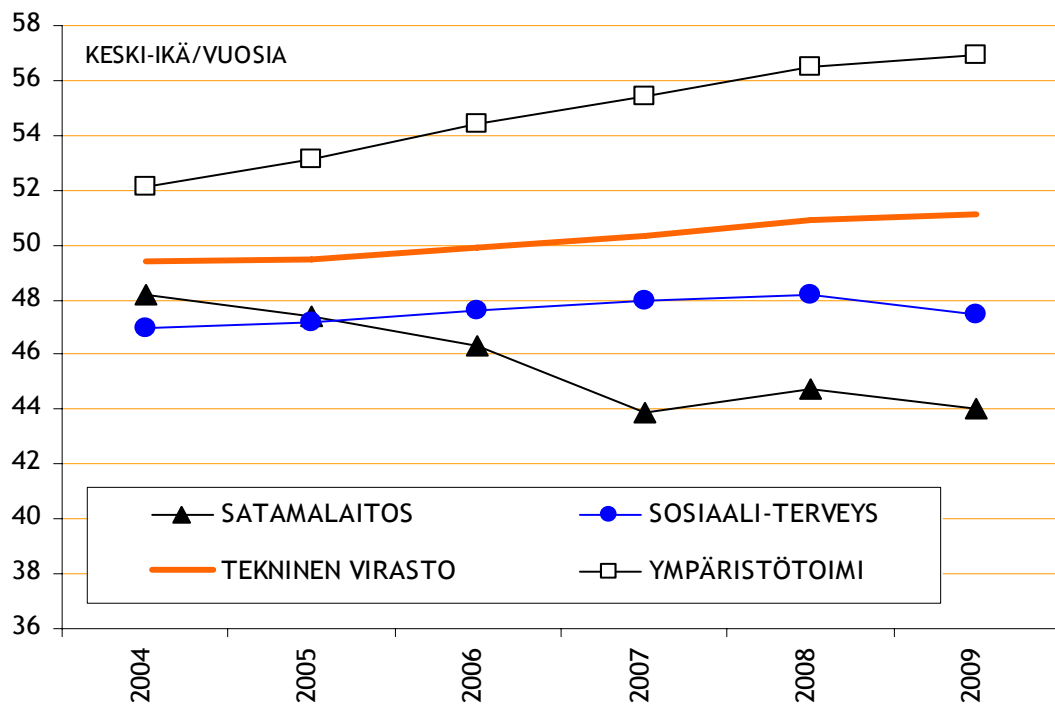
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	50,3	51,1	51,6	52,1	52,4	52,8
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	45,4	46,0	46,3	47,7	48,6	49,1
KASVATUS-OPETUS	47,4	47,8	48,2	48,0	48,7	49,1
SATAMALAITOS	51,1	51,4	52,4	53,4	54,4	49,2
SOSIAALI-TERVEYS	47,1	47,2	47,7	48,0	48,2	47,2
TEKNINEN VIRASTO	50,4	50,8	51,1	51,9	52,9	52,8
YMPÄRISTÖTOIMI	51,0	52,0	53,0	54,0	55,7	54,7
NAISET YHTEENSÄ	48,0	48,3	48,8	49,0	49,5	49,1

Suurimmat sukupuolten väliset erot keski-ikässä ovat satamalaitoksessa, sosiaali-terveystoimessa ja keskusvirastossa. Satamalaitoksessa naisten keski-ikä oli 6,3 vuotta korkeampi kuin miesten ja keskusvirastossa 4 vuotta. Sosiaali-terveystoimessa puolestaan ero on toisin päin: miehen olivat keskimäärin 4,8 vuotta vanhempia kuin naiset.

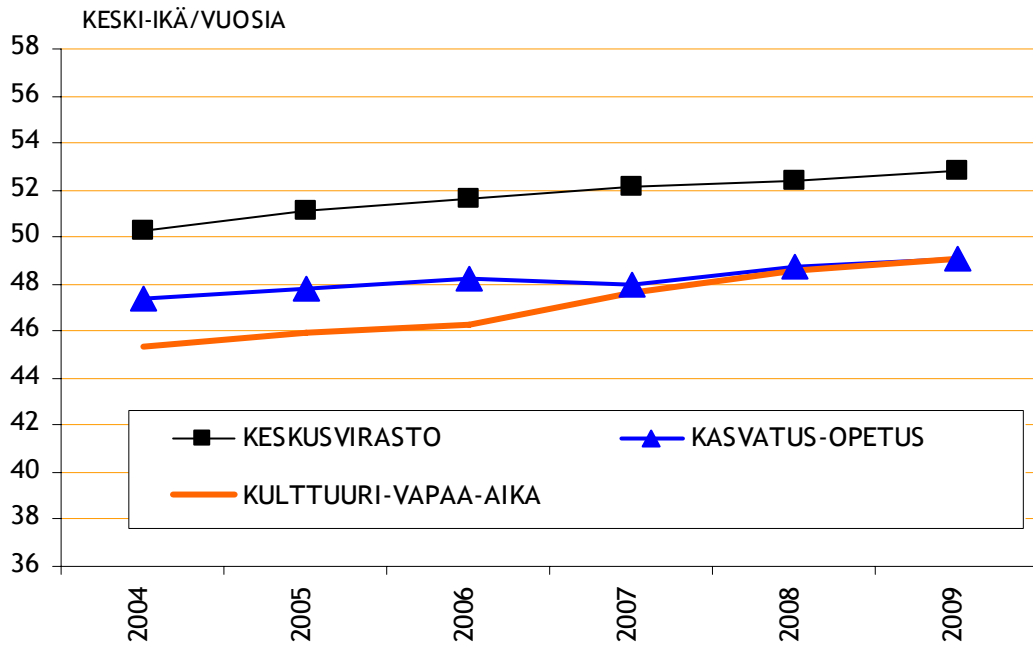
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKI-ikä 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN



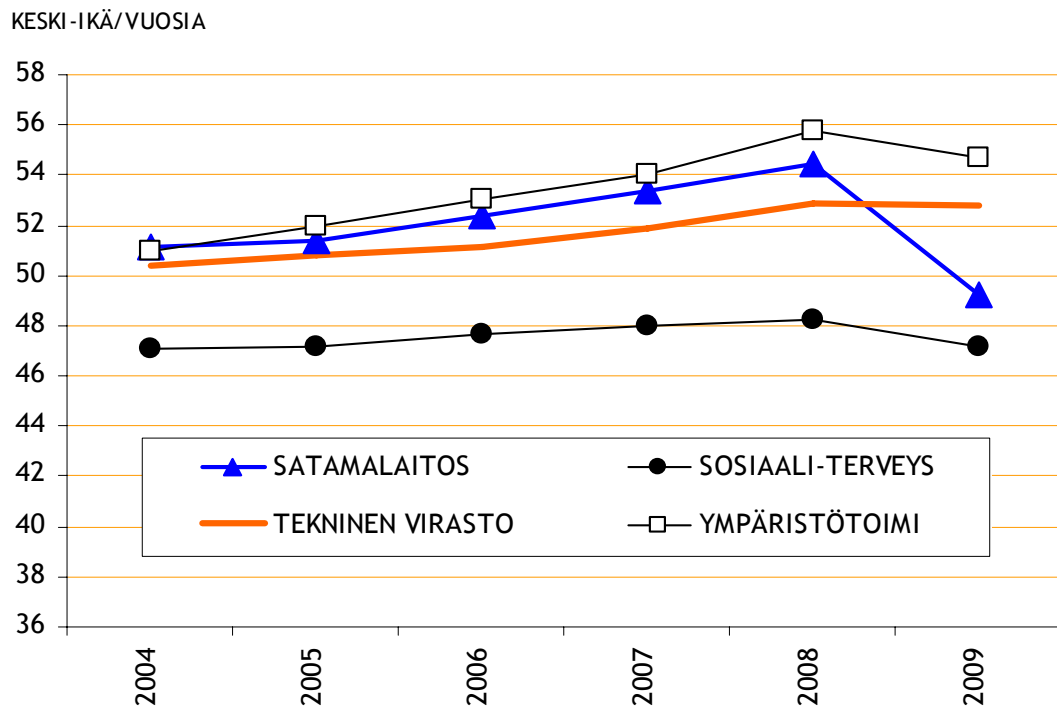
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKI-ikä 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN



VAKINAISEN HENKILÖSTÖN NAISTEN KESKI-IKÄ 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN

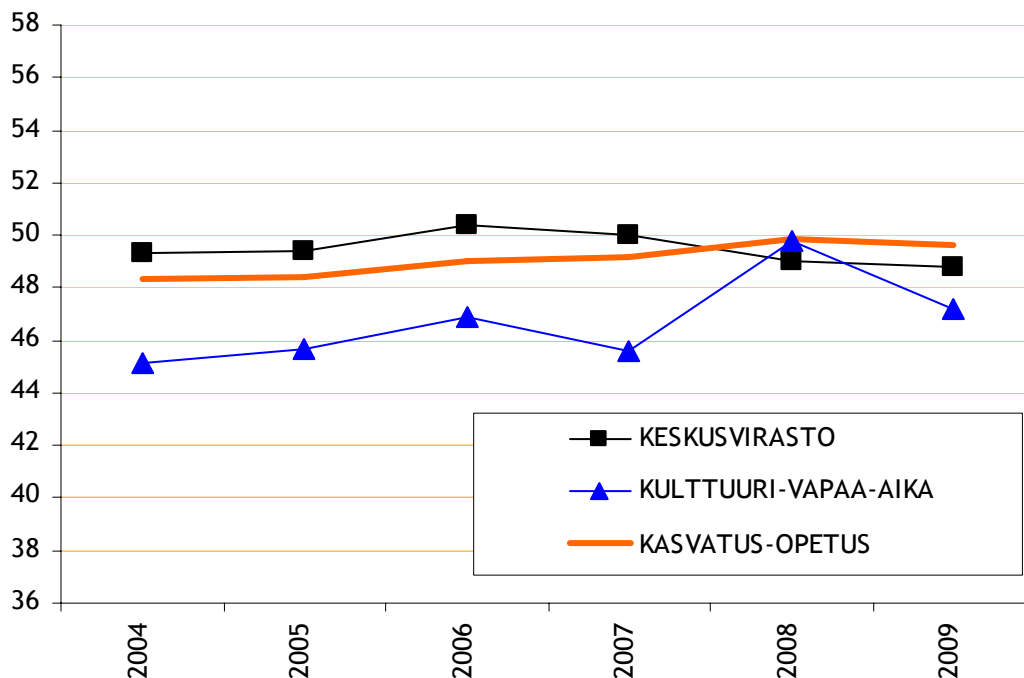


VAKINAISEN HENKILÖSTÖN NAISTEN KESKI-IKÄ 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN



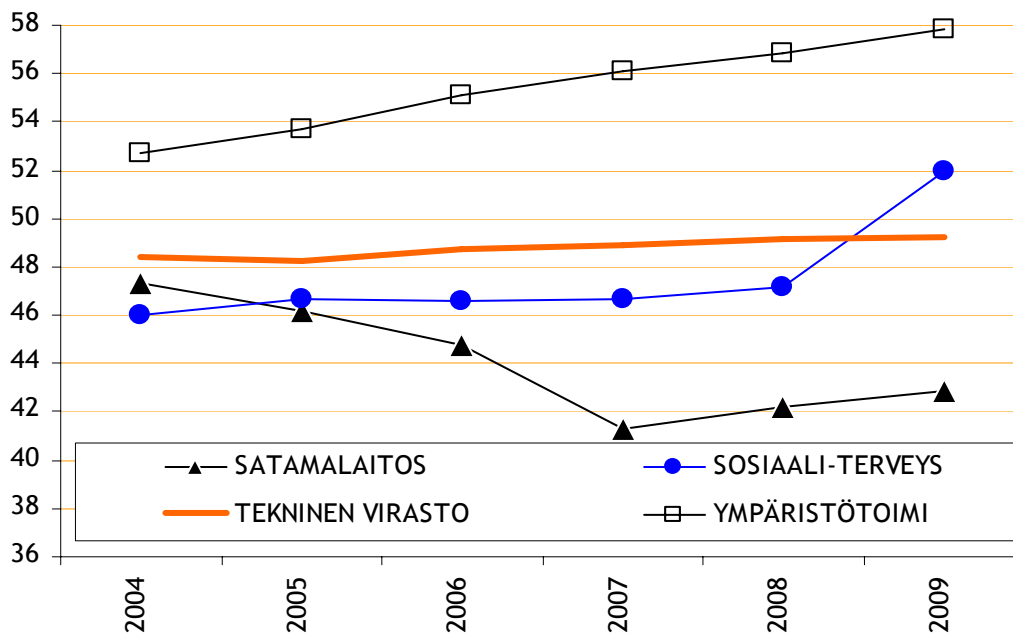
VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MIESTEN KESKI-IKÄ 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN

KESKI-IKÄ/VUOSIA



VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MIESTEN KESKI-IKÄ 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN

KESKI-IKÄ/VUOSIA



4 MÄÄRÄAIKAISET JA TYÖLLISTETYT

4.1 MÄÄRÄ JA OSUUS HALLINTOKUNNITTAIN

Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuus oli pitkään ollut eurooppalaista keskitasoa korkeampi, mutta on viime vuosina lähentynyt EU-keskiarvoa. Vuonna 2008 määräaikaisten osuus työllisistä oli EU:ssa (27 maan keskiarvo) keskimäärin 14 %; miehillä 13,3 % ja naisilla 14,9 %. Suomessa osuus oli 15 %; miehillä 11,2, naisilla 18,7 %. Suomessa sukupuolten välinen ero on siis suurempi. (Employment in Europe 2009.)

Tilastokeskuksen Työvoimatilaston mukaan vuonna 2009 Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuus oli palkansaajilla 14,6 %. Naispalkansaajista määräaikaisessa työsuhteessa oli 18,4 % ja miespalkansaajista 10,6 %. Molemmilla osuus on laskussa. Kaikista määräaikaisista työsuhteista naisten osuus oli 64,8 %. (www.tilastokeskus.fi.)

Vuonna 2008 kuntasektorin naispalkansaajista 22,8 % ja miespalkansaajista 19,7 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Valtiosektorin naispalkansaajilla osuus oli 25,4 % ja miespalkansaajilla 23,8 %. Yksityisellä sektorilla vastaavat osuudet olivat 16,6 % (naiset) ja 10,5 % (miehet). (Työvoimatilasto 2007.) Määräaikaisista työsuhteista naisten on 62 %.

Määräaikaisuuksiin on perusteltuja ja laillisia syitä, kuten projektit, sivutoimiset tuntiopettajuudet, äitiys- ja hoitovapaat, vuorotteluvapaat, sijaisuudet ja harjoittelut. Laittomia ja työntekijän kannalta ongelmallisia ovat määräaikaisten työsuhteiden jatkuvat ketjutukset, vaikka pysyvä työvoimantarve on olemassa.

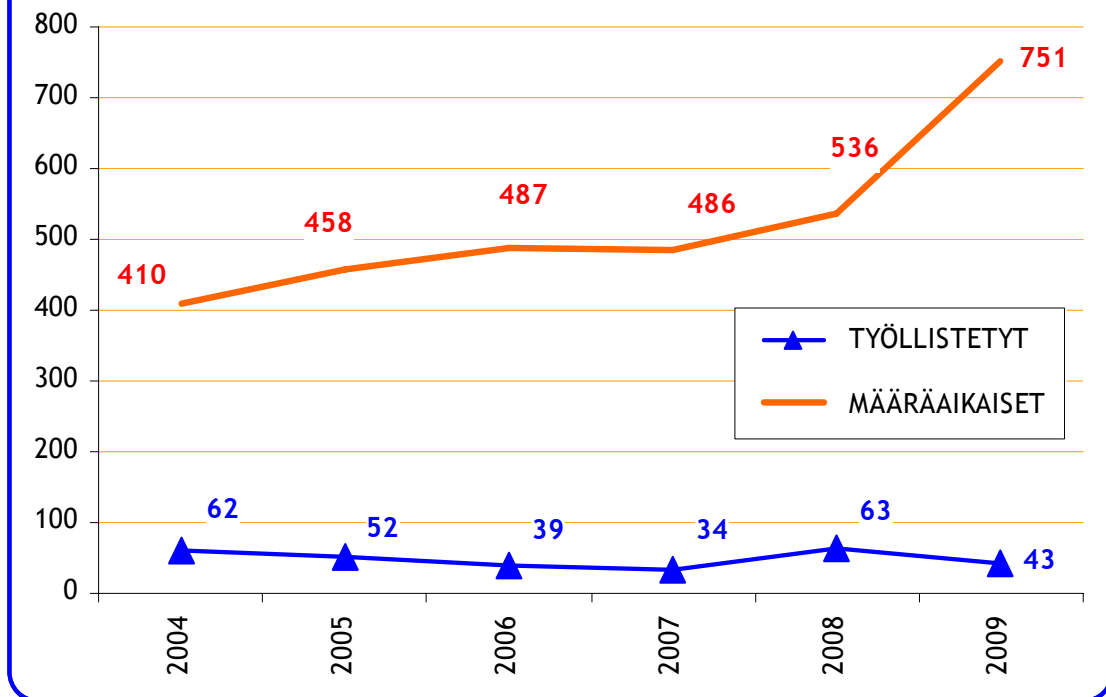
Työllistettyjä vähän

Tarkasteluajanjaksolla 2004–2009 työllistettyjen osuus on ollut koko Rauman kaupunkiorganisaation tasolla pieni, enimmillään 4,8 % ja pienimmillään 1,4 %, joka oli 2009. Vuonna 2009 työllistettyjä oli 43, eli 20 vähemmän kuin edellisellä vuonnalla. Työllistetyt sijoittuivat pääosin kasvatukseen (15), sosiaali-terveystoimeen (10), kulttuuri-vapaa-aikatoimeen (8) ja tekniseen virastoon (8).

Terveystoimen tulo osaksi kaupungin henkilöstöä kasvatti määräaikaista

Vuosina 2003–2008 Rauman kaupungin henkilöstössä määräaikaisten työsuhteiden luku vaihteli 410 ja 536 välillä. Vuonna 2009 lukumäärä kasvoi 751:een, kun mukaan tulivat terveystoimen työntekijät. Määräaikaista työsuhteista naisten osuus oli 85,9 %.

MÄÄRÄAIKAISET JA TYÖLLISTETYT, LUKUMÄÄRÄ 2004–2009 YHTEENSÄ



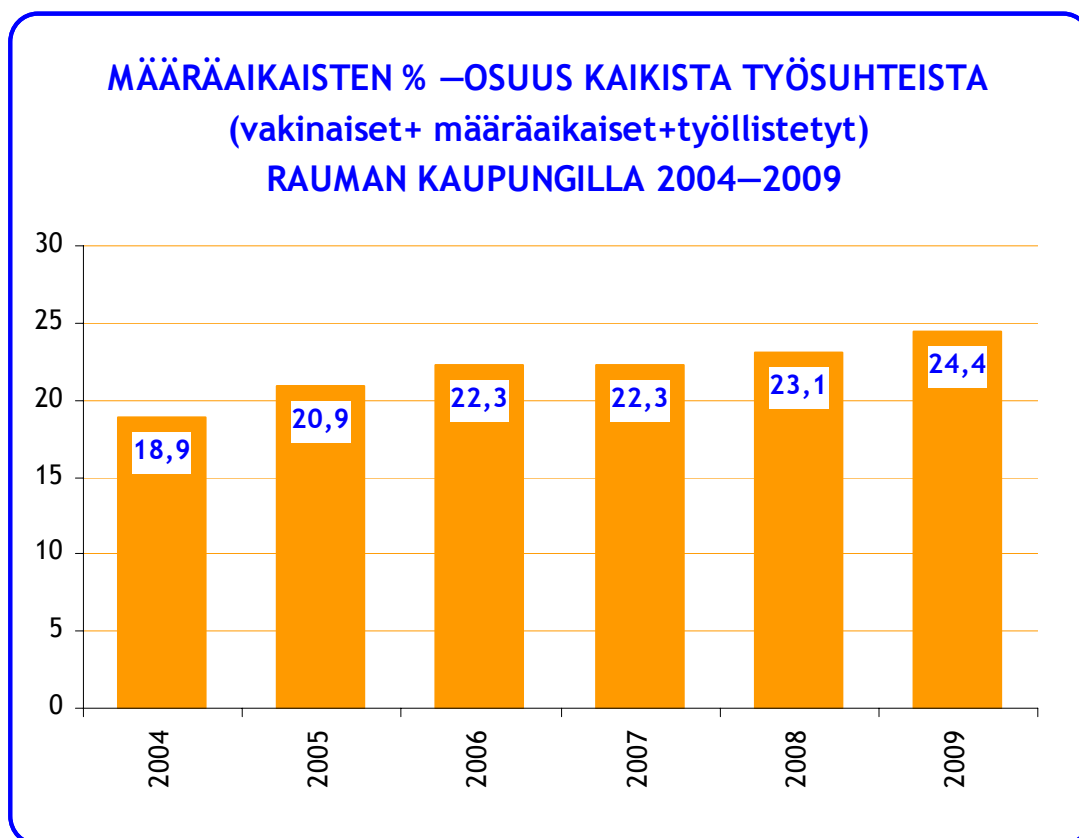
MÄÄRÄAIKAISTEN LUKUMÄÄRÄ HALLINTOKUNNITTAIN

Järjestetty vuoden 2009 perusteella (missä eniten)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SOSIAALI-TERVEYS	138	169	169	184	213	277
KASVATUS-OPETUS	204	216	240	225	121	237
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	11	18	18	12	108	123
TEKNINEN	25	31	32	25	36	58
KESKUSVIRASTO	27	19	26	36	50	50
YMPÄRISTÖ	2	4	1	1	4	6
SATAMA	3	1	1	3	4	0
YHTEENSÄ	410	458	487	486	536	751

Määräaikaisia neljännes koko henkilöstöstä

Määräaikaisissa työsuhteissa koko henkilöstöstä on vajaa neljännes, 24,4 %, mikä on prosenttiyksikön verran enemmän kuin vuonna 2008. Määräaikaisuus Rauman kaupungin henkilöstön työsuhdemuotona on yleistynyt.



Määräaikaisista yhteensä 84,8 % työskenteli kolmessa hallintokunnassa: sosiaali-terveystoimessa 36,9 %, kasvatus-opetustoimessa 31,6 % ja kulttuuri-vapaa-aikatoimessa 16,4 %.

Määräaikaisten osuus hallintokunnittain

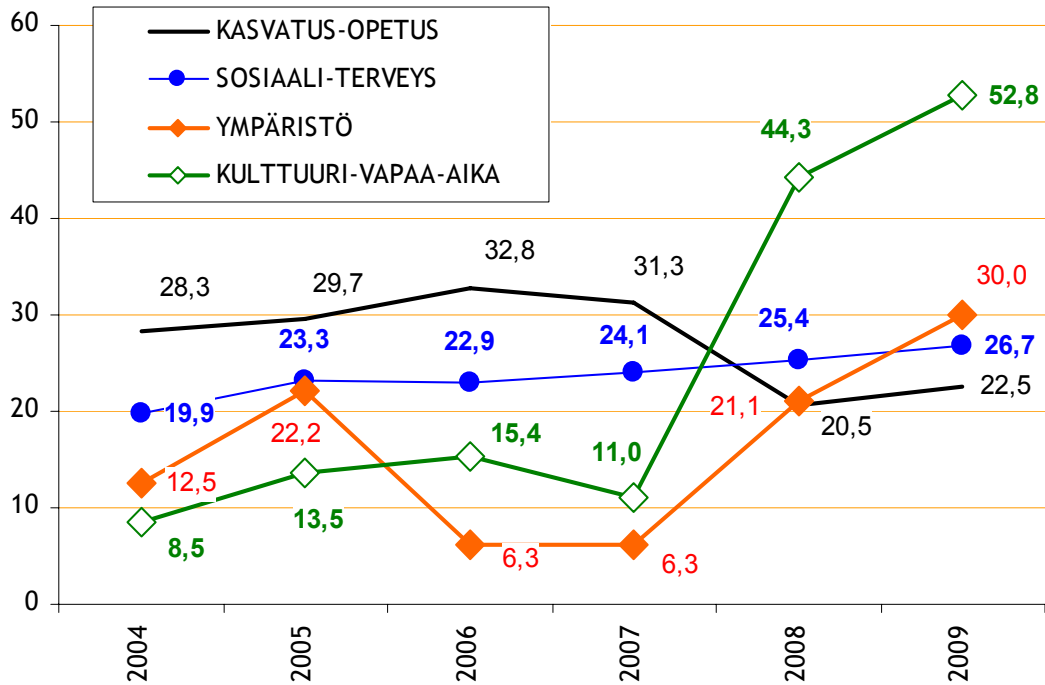
Kun sitten katsotaan, mikä osuus kunkin hallintokunnan henkilöstöstä on määräaikaisia, kärkeen nousee kulttuuri-vapaa-aikatoimi, jossa osuus on peräti 52,8 %. Tämä kulttuurivapaa-aikatoimen poikkeuksellinen tilanne johtuu siitä, että hallintokuntaan kuuluvat musiikkiopiston, kuvataidekoulun ja kansalaisopiston määräaikaiset tuntiopettajat. Ympäristötoimessa henkilöstöstä määräaikaisissa työsuhteissa oli 30 %, sosiaali-terveystoimessa 26,7 % ja kasvatus-opetustoimessa 22,5 %.

MÄÄRÄAIKAISTEN OSUUS HALLINTOKUNNITTAIN

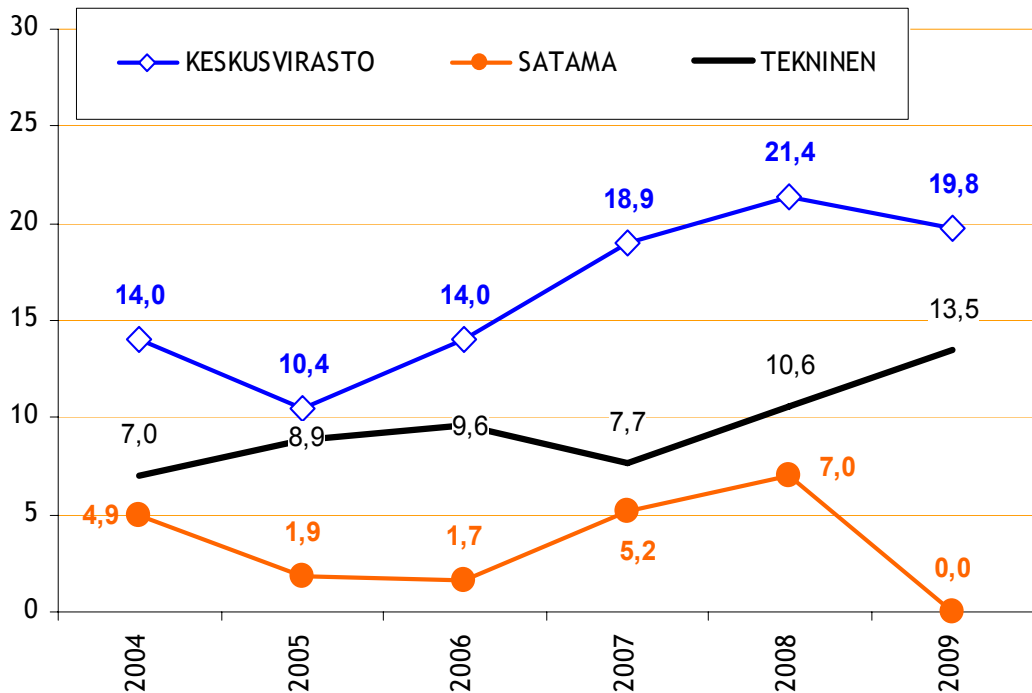
Järjestetty vuoden 2009 perusteella (missä eniten)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	8,5	13,5	15,4	11,0	44,3	52,8
YMPÄRISTÖ	12,5	22,2	6,3	6,3	21,1	30,0
SOSIAALI-TERVEYS	19,9	23,3	22,9	24,1	25,4	26,7
YHTEENSÄ	18,9	20,9	22,3	22,3	23,1	24,4
KASVATUS-OPETUS	28,3	29,7	32,8	31,3	20,5	22,5
KESKUSVIRASTO	14,0	10,4	14,0	18,9	21,4	19,8
TEKNINEN	7,0	8,9	9,6	7,7	10,6	13,5
SATAMA	4,9	1,9	1,7	5,2	7,0	0,0

MÄÄRÄAIKAISTEN %-OSUUS 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN

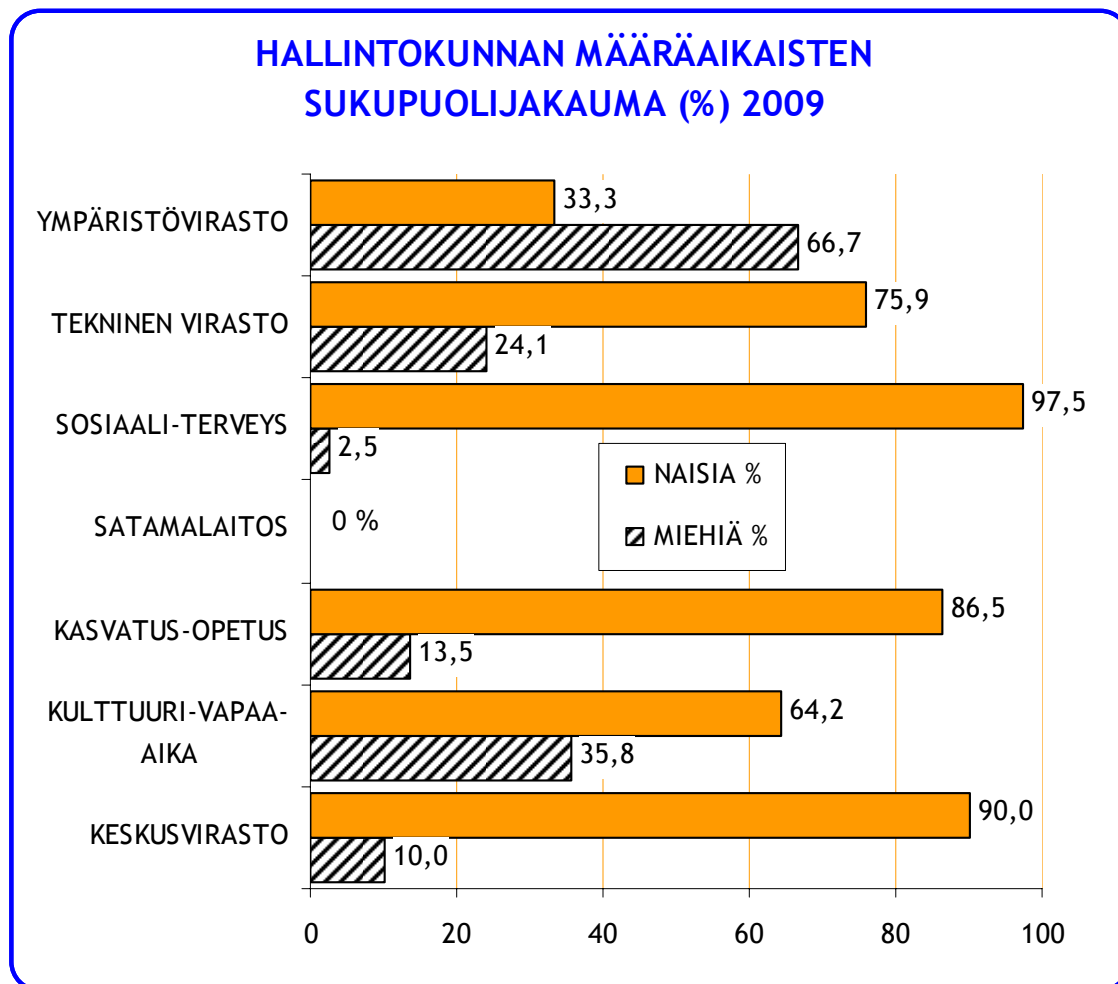


MÄÄRÄAIKAISTEN %-OSUUS 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN



Määräaikaiset hallintokunnittain sukupuolen mukaan

Kaikista kaupungin määräaikaisista työntekijöistä naisia oli 85,9 % ja miehiä 14,1 %. Seuraava kuvio näyttää, mikä oli 2009 määräaikaisten sukupuolijakauma kussakin hallintokunnassa.



4.2 MÄÄRÄAIKAISUUDEN SYYT 2009

Työmarkkinakeskusteluissa määräaikaisuus on ollut esillä erityisesti sen kielteisten, jopa laittomien, piirteiden takia. Mutta määräaikaisuuteen on tietysti monia perusteltuja ja laillisia syitä, kuten sijaisuus, projektityö, harjoittelu, avoimen viran hoito ja sivutoiminen tuntiopettajuus.

Rauman kaupungin henkilöstöpoliittinen lähtökohta on, ettei laittomia määräaikaisuuksia ole. Seuraavaan taulukkoon on kerätty vuoden 2009 määräaikaisuuden syyt naisilla ja miehillä. Tilasto eroaa vuodesta 2008 siinä, että nyt määräaikaisiin on laskettu myös kansalaisopiston tuntiopettajat, joita vuonna 2008 oli 91.

MÄÄRÄAIKAISUUDEN SYYT 2009	NAISET	MIEHET	YHTEENSÄ
KPL	KPL	KPL	KPL
Sijaisuus	335	18	353
Harjoittelu	1	0	1
Projektitehtävä	8	1	9
Avoimen viran/työsuhteen hoito	54	9	63
Oppisopimuskoulutus	6	6	12
Työn luonne	70	4	74
Muu syy	69	11	80
Tuntiopettajuus (pää-/sivutoiminen)	102	57	159
	645	106	751

MÄÄRÄAIKAISUUDEN SYYT 2009	NAISET	MIEHET	YHTEENSÄ
%	%	%	%
Sijaisuus	51,9	17,0	47,0
Harjoittelu	0,2	0,0	0,1
Projektitehtävä	1,2	0,9	1,2
Avoimen viran/työsuhteen hoito	8,4	8,5	8,4
Oppisopimuskoulutus	0,9	5,7	1,6
Työn luonne	10,9	3,8	9,9
Muu syy	10,7	10,4	10,7
Tuntiopettajuus (pää-/sivutoiminen)	15,8	53,8	21,2
	100,0	100,0	100,0

Määräaikaisista 85,9 prosenttia oli naisia ja 14,1 % miehiä. Lähes puolet vuoden 2009 määräaikaisuuksista oli sijaisuuksia. Toiseksi suurin syyryhmä oli tuntiopettajuus. Sijaisuus on nimenomaan naisten määräaikaisuuden pääsyy, kun taas miehillä se on tuntiopettajuus. Työn luonne -ryhmään kuuluvat koulunkäyntiohjaajat, ilta-päiväkerho-ohjaajat sekä henkilökohtaiset avustajat, joiden tarve on ollut kasvava ja vaikeasti ennustettava.

5 KOULUTUS

Suomi on kansainvälisesti aikuiskoulutuksen kärkimaita, ja aikuiskoulutuksesta suurin osa on työhön ja ammattiin liittyvää. Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta taas valtaosa on työnantajan osittain tai kokonaan kustantamaa ja työajalla osittain tai kokonaan tapahtuvaa henkilöstökoulutusta. Työhön ja ammattiin liittyvällä koulutuksella päivitetään ja parannetaan työntekijän tietoja ja taitoja, joiden avulla taas kehitetään omaa työtä ja työyhteisöä.

Henkilöstökoulutus on yksi strategisen kehittämisen väline, jonka pitäisi palvella niin työorganisaation tavoitteellista ja pitkäjänteistä kehittämistä kuin työntekijän henkilökohtaisia ura- ja kehittymistavoitteita. Koulutukseen käytetty aika ja raha ovat mittareita, jotka kertovat, missä määrin organisaatiossa panostetaan osaamisen lisäämiseen ja kehittämiseen.

Koulutustietojen keräämisessä edelleen parannettavaa

Hallintokunnat kouluttivat ja kehittivät henkilöstöään omien määrärahojensa ja asettamiensa tavoitteiden mukaisesti. Keskusviraston koordinoimiin koulutuksiin oli mahdollisuus osallistua kaikista hallintokunnista.

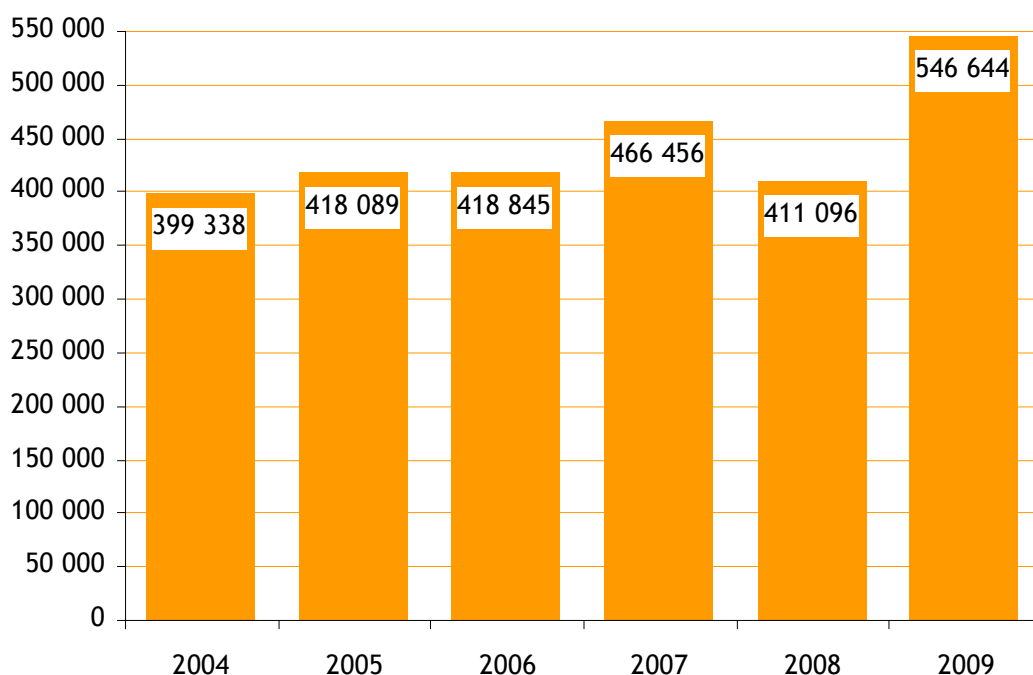
Tavoitteena on, että kaikki koulutus tilastoituu systemaattisesti ja hallintokuntien kesken yhdenmukaisin kriteerein henkilöstöhallinto-ohjelmaan. Tähän pääsemiseksi annettiin koulutusta ja ohjeistettiin hallintokuntia. Koska tilastointi on edelleen puutteellista, on koulutukseen kokonaisuutena panostettu merkittävästi enemmän kuin jatkossa esitettävät summat osoittavat.

5.1 KOULUTUSKUSTANNUKSET

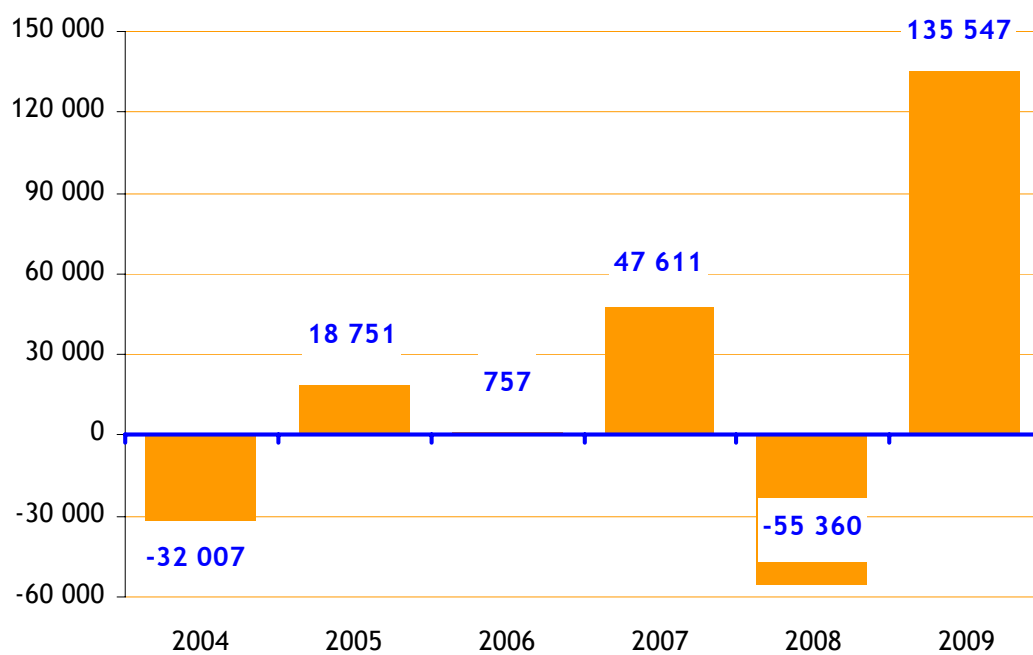
Tilinpäätöstietojen perusteella tarkastellaan ensin henkilöstön koulutuskustannusten kokonaissummaa, sitten hallintokuntaakohtaisia koulutusmenoja. Koulutuskustannuksiin sisältyvät kurssimaksut, matkat, majoitus ja päivärahat, mutta eivät koulutuksessa olevan palkkamenot. Henkilöstömäärän lisäys kokonaisuutena ja henkilöstösiirrot hallintokuntien kesken heijastuvat myös koulutuskustannuksiin ja tekevät vuosien suoran vertailun mahdottomaksi. Vertailua hankaloittavaa myös se, että koulutuskustannusten tilastointi ei ole ollut vuosien varrella aivan yhdenmukaista ja kattavaa. Niin ikään tilastoinnissa on edelleen parannettavaa.

Vuonna 2009 hallintokuntien koulutuskustannukset olivat kaikkiaan 546 644 euroa, mikä on 135 547 euroa enemmän kuin vuotta aiemmin. Lisäystä selittää terveystoimen yhdistäminen kaupunkiorganisaatioon. Sosiaali-terveystoimen tiedot yhdistettiin jo 2009, kuten tulee jatkossa olemaan (aiempien vuosien luvut ovat pelkästään sosiaali-toimen lukuja). Kasvatus-opetustoimessa tehtiin organisaatiomuutos, jonka seurauksena henkilöstömäärä kaksinkertaistui aiempiin (2004–2008) vuosiin verrattuna. Tämä ei kuitenkaan näy likikään vastaavana hallintokunnan koulutuskustannusten nousuna, joten vuoden 2009 summan paikkansapitävyys olisi hyvä vielä varmistaa.

KOULUTUSKUSTANNUKSET YHTEENSÄ (euroa) 2004–2009



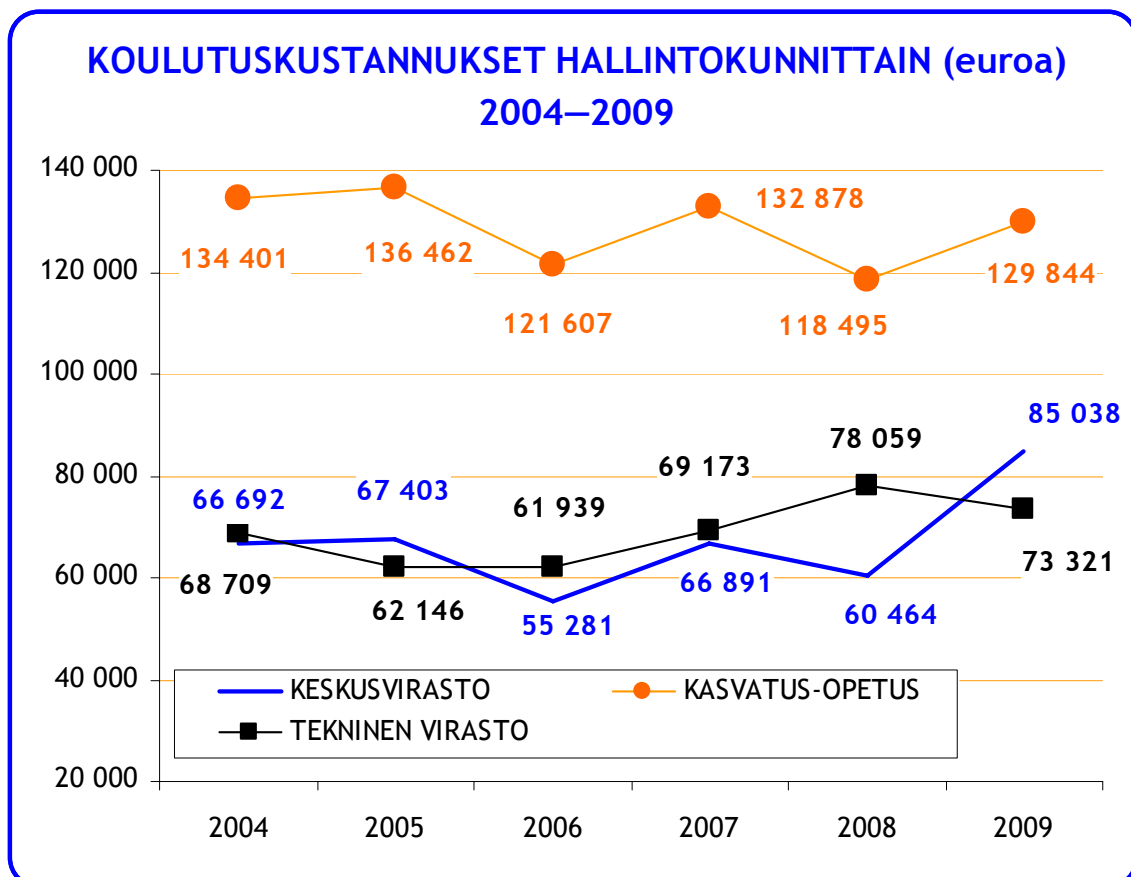
KOULUTUSKUSTANNUSTEN MUUTOS EDELTÄVÄÄN VUOTEEN VERRATTUNA 2004–2009 (euroa)



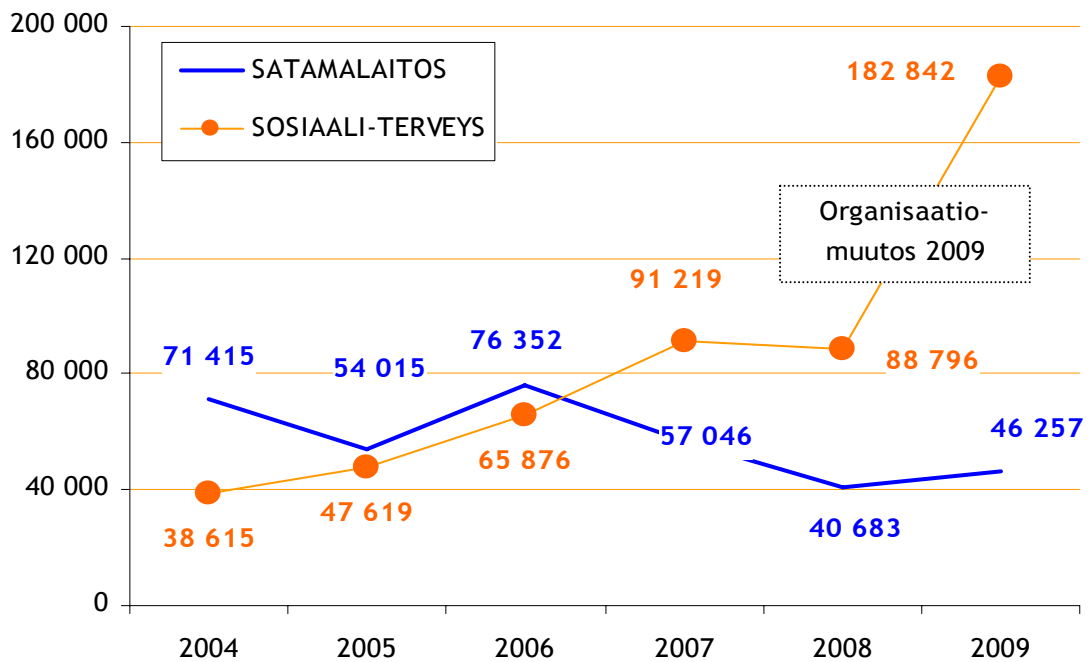
Koulutuskustannukset hallintokunnittain kaupungin kirjanpidon mukaan
Seuraan taulukon tiedot koulutuskustannuksista on saatu kaupungin kirjanpidosta.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	66 692	67 403	55 281	66 891	60 464	85 038
KULTUURI-VAPAA-AIKA	7 265	16 713	17 134	14 919	13 717	20 477
KASVATUS-OPETUS	134 401	136 462	121 607	132 878	118 495	129 844
SATAMALAITOS	71 415	54 015	76 352	57 046	40 683	46 257
SOSIAALI-TERVEYS	38 615	47 619	65 876	91 219	88 796	182 842
TEKNINEN VIRASTO	68 709	62 146	61 939	69 173	78 059	73 321
YMPÄRISTÖTOIMI	8 214	4 327	7 089	8 981	9 855	8 866
YHTEENSÄ	395 312	388 684	405 277	441 107	410 069	546 644
+ INVEST. LIITTYVÄT	4 027	29 405	13 568	25 350	1 027	0
KAIKKI YHTEENSÄ	399 338	418 089	418 845	466 456	411 096	546 644

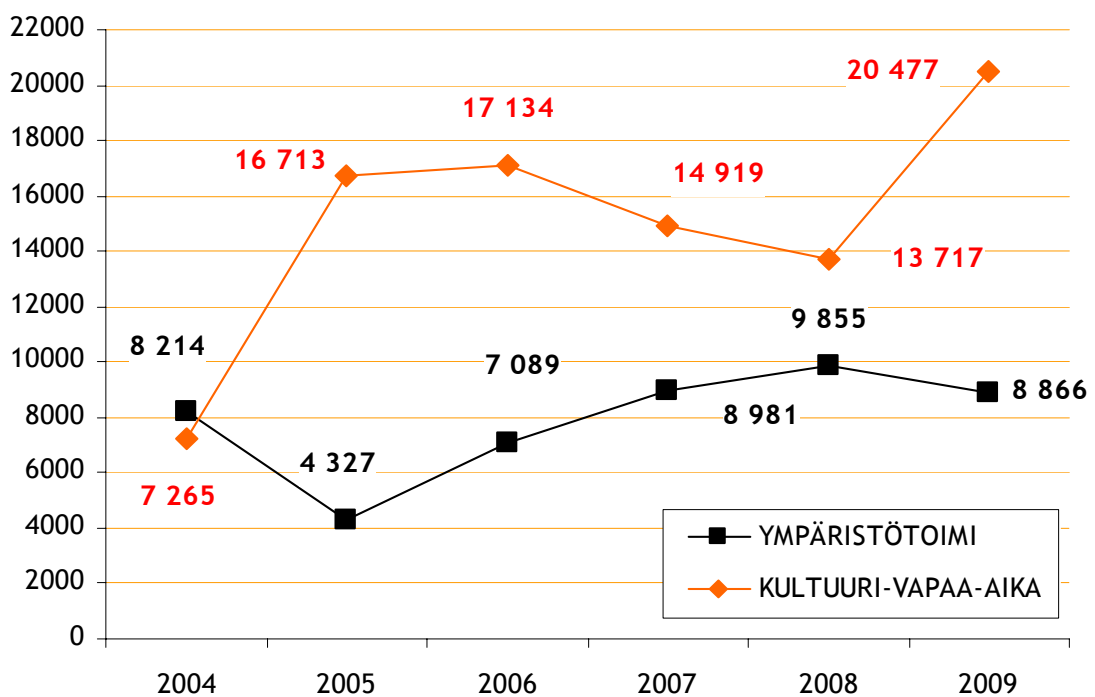
Seuraavat kuviot havainnollistavat, miten koulutusmenot ovat vaihdelleet vuosittain. Selvää hallintokunnille yhteistä trendiä, nousua tai laskua, ei löydy.



KOULUTUSKUSTANNUKSET HALLINTOKUNNITTAIN (euroa) 2004–2009



KOULUTUSKUSTANNUKSET HALLINTOKUNNITTAIN (euroa) 2004–2009



Koulutuskustannukset vakinaista työntekijää kohden 240 euroa

Koska hallintokuntien henkilöstömäärä vaihtelee suuresti, on katsottava, mitkä ovat koulutuskustannukset per vakinainen työntekijä. Vuonna 2009 koulutuskustannusten keskiarvo vakinaista työntekijää kohden oli 240 euroa, mikä on 2 euroa enemmän kuin 2008. Jokaista työntekijää kohden laskettuna koulutusmenoja syntyi 178 euroa, kun edeltävänä vuonna luku oli euroa pienempi.

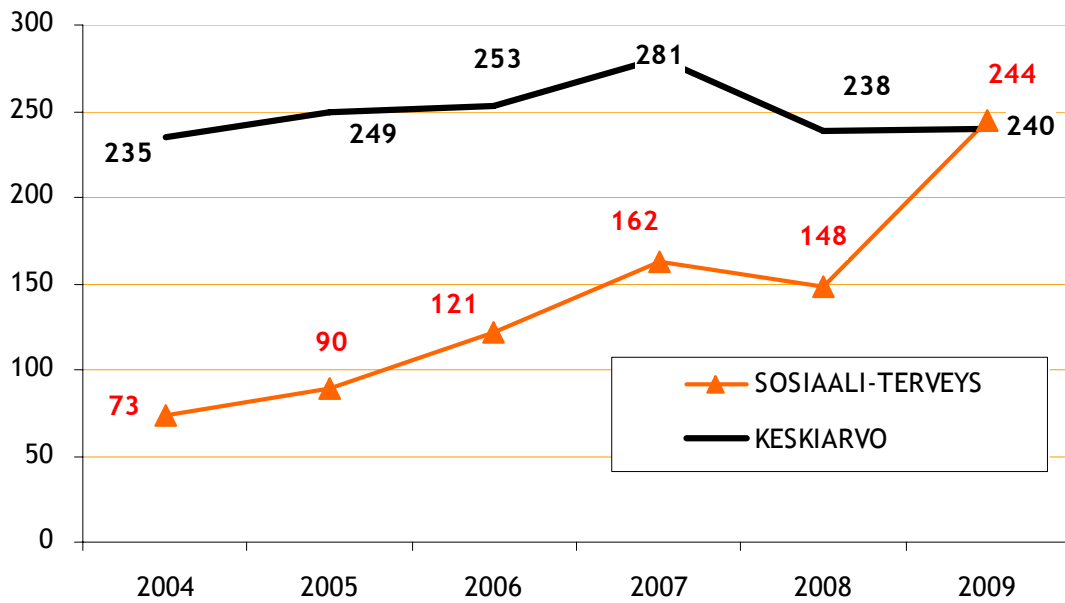
KURSSIKUSTANNUKSET PER VAKINAINEN TYÖNTEKIJÄ

Järjestetty vuoden 2009 perusteella (missä suurin)

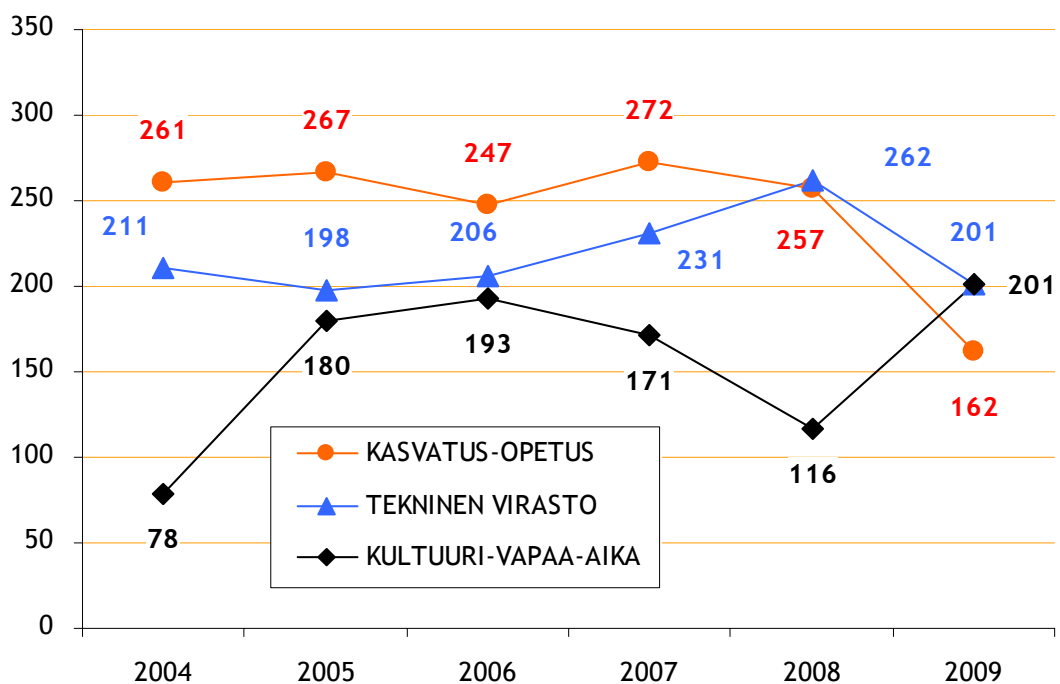
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SATAMALAITOS	1231	1019	1294	1037	768	925
YMPÄRISTÖTOIMI	587	309	473	599	704	633
KESKUSVIRASTO	407	416	350	434	336	423
SOSIAALI-TERVEYS	73	90	121	162	148	244
KESKIARVO	235	249	253	281	238	240
TEKNINEN VIRASTO	211	198	206	231	262	201
KULTUURI-VAPAA-AIKA	78	180	193	171	116	201
KASVATUS-OPETUS	261	267	247	272	257	162

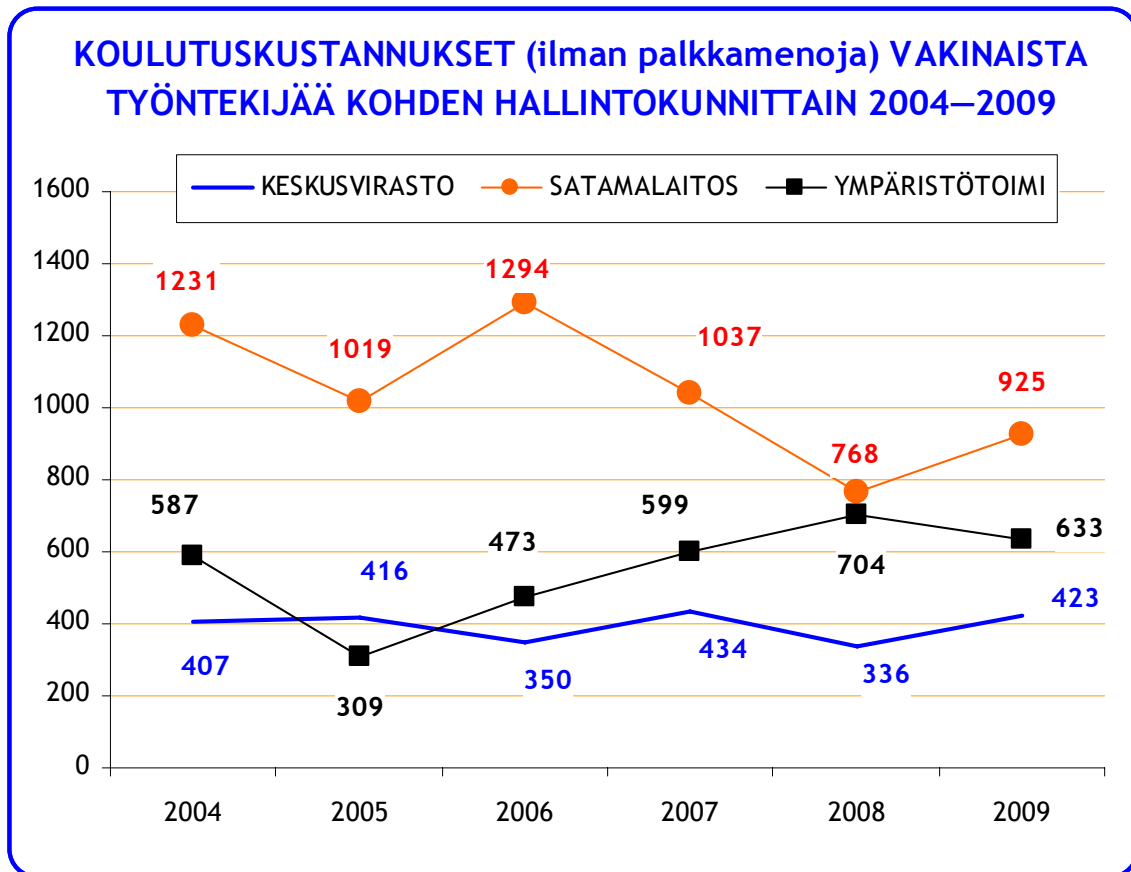
Suurimmat koulutusmenot vakinaista työntekijää kohden laskettuna olivat satamalaitoksessa, sitten tulivat ympäristötoimi ja keskusvirasto. Organisaatiomuutoksen myötä syntynyt kasvatus-opetustoimi sijoittui näiden tietojen perusteella viimeiseksi.

**KOULUTUSKUSTANNUKSET (ilman palkkamenoja) VAKINAISTA
TYÖNTEKIJÄÄ KOHDEN KESKIMÄÄRIN JA
HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009**



**KOULUTUSKUSTANNUKSET (ilman palkkamenoja) VAKINAISTA
TYÖNTEKIJÄÄ KOHDEN HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009**





5.2 OMAEHTOINEN KOULUTUS JA OPPISOPIMUSKOULUTUS

Omaehtoinen koulutus

Kaupungin henkilöstöpoliittinen linjaus on 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. Vuonna 2009 työnantajan tukemassa omaehtoisessa koulutuksessa oli 45 työntekijää. Opintovapaalla oli 23 työntekijää, joista kaksi oli miehiä ja loput naisia.

Oppisopimuskoulutus

Vuoden 2009 aikana käynnistyi 80 uutta oppisopimuskoulutusta, missä on 50 sopimuksen kasvu edelliseen vuoteen verrattuna. Pääosin kyse oli ammatillisesta lisäkoulutuksesta kaupungin vakituiselle henkilöstölle. Suurin aloittajaryhmä, 38 henkilöä, oli puhtauspalveluissa. Henkilöstöassistentin koulutuksen aloitti 11 eri hallintokuntien henkilöstöasioita työssään hoitavaa työntekijää. Kolmanneksi suurin ryhmä oli kaupan ja hallinnon alan koulutettavat, joita oli seitsemän. Perustutkintoon tähtäviä koulutuksia käynnistyi ruokapalvelualalla 13.

Kaikkiaan oppisopimuksia oli vuonna 2009 voimassa 127 (47). Tekninen virasto on viime aikoina hyödyntänyt oppisopimuskoulutusta henkilöstön rekrytoinnin yhteydessä ja kouluttanut uudet rakentamisen ja teknisten palvelujen työntekijänsä.

Vuoden 2009 aikana tutkintoja valmistui kaikkiaan 17. Näistä oli koulunkäyntiavustajan erikoisammattitutkintoja 6, perhepäivähoitajan ammattitutkintoja 3, sihteerin ammattitutkintoja 2, johtamisen erikoisammattitutkintoja 2, sosiaali- ja terveysalan perustutkintoja 2, vesihuoltoalan ammattitutkintoja 1 ja pintakäsittelyn perustutkintoja 1.

LUKUJA OMAEHTOISESTA KOULUTUKSESTA 2004–2009						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
OMAEHTOINEN KOULUTUS, hlöä	21	24	21	26	49	45
OPPISOPIMUKSET, uudet	14	40	6	10	30	80
TUTKINTOJA VALMIIKSI		7	28	35	0	17
OPINTOVAPAALLA	16	15	18	15	21	23

6 SAIRAUSSPOISSAOLOT

6.1 KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSSPOISSAOLOT

Vuonna 2009 kaupungilla oli työssä kaikkiaan (vakinaiset + määräaikaiset + työllistetyt) 3076 henkilöä. Koko henkilöstön (vakinaiset + määräaikaiset + työllistetyt) sairauspoissaolot jakautuivat ikäluokittain alla olevan taulukon mukaisesti. Vakinaisten sairauspoissaolot esitetään myöhemmin.

Työpäiviä on vuodessa laskennallisesti 236,5 per henkilö. Ikäluokan työpäivät vuodessa saadaan kertomalla ikäluokan henkilömäärä 236,5:llä. Sairaspäivien osuus työpäivistä lasketaan kaavalla $100 \cdot \text{ikäluokan sairauspäivät} / \text{ikäluokan työpäivät}$.

KOKO HENKILÖSTÖN SAIRAUSSPOISSAOLOT IKÄLUOKITTAIN 2009				
IKÄLUOKKA	SAIRAANA HENKILÖITÄ LKM	SAIRAANA OLLEIDEN OSUUS IKÄLUOKAN TYÖNTEKIJÖISTÄ	SAIRASPÄIVÄT LKM	SAIRASPÄIVIEN OSUUS IKÄLUOKAN TYÖPÄIVISTÄ
16-29	258	93,8	3103	4,8
30-34	194	76,7	2481	4,1
35-39	190	62,7	3024	4,2
40-44	266	68,9	4526	5,0
45-49	328	70,1	7217	6,5
50-54	340	64,9	8085	6,5
55-59	376	69,0	13128	10,2
60-	213	66,1	9090	11,9
YHTEENSÄ	2165	70,4	50654	7,0

Sairauspoissaoloja tuli 2165 henkilölle, joka on 70,4 % koko henkilöstöstä. Vakinaisilla työntekijöillä vastaava osuus oli 69,4 %. Koko henkilöstössä sairauspäiviä oli keskimäärin 16,5 työntekijää kohden, vakinaisilla 18,4. Ikäluokittain.

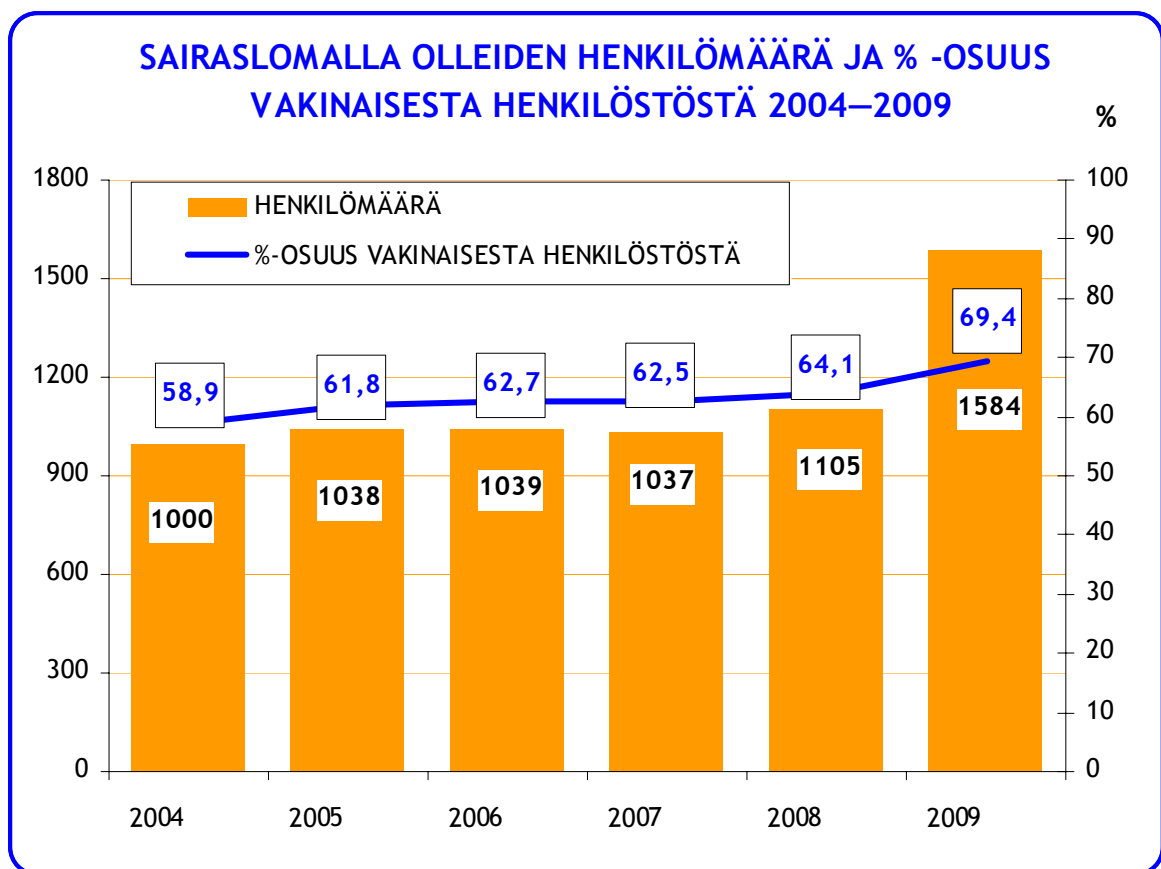
Ikäluokittain tarkasteltuna sairaana olleiden henkilöiden osuus on useimmiten nuoremilla korkeampi kuin vanhemmilla. Sairaspäivissä tilanne on selvästi päinvastainen: sairauspäivien lukumäärä työntekijää kohden (keskimäärin) nousee iän myötä, mikä tarkoittaa, että vanhemmilla sairaslomat ovat pidempiä.

6.2 VAKINAISTEN SAIRASPOISSAOLOT

6.2.1 HENKILÖMÄÄRÄ JA OSUUS

Ensin tarkastellaan sairauspoissaoloja yhteensä (= lyhyet + pitkät sairauslomamat), sitten erikseen lyhyitä, 1–3 kestäneitä sairauslomiamia. Sama henkilö tilastoidaan vain kerran, vaikka hän olisi sairauslomalla useampaankin otteeseen vuoden aikana.

Vuonna 2009 sairauden takia poissa työstä oli kaikkiaan 1584 henkilöä, mikä on 69,4 % vakinaisesta henkilöstöstä. Poissaolleiden henkilömäärää kasvatti terveystoimen mukaan tulo kaupunkiorganisaatioon. Poissaolleiden osuus kasvoi viisi prosenttiyksikköä.



Sairaslomalla olleiden henkilöiden määrä hallintokunnittain

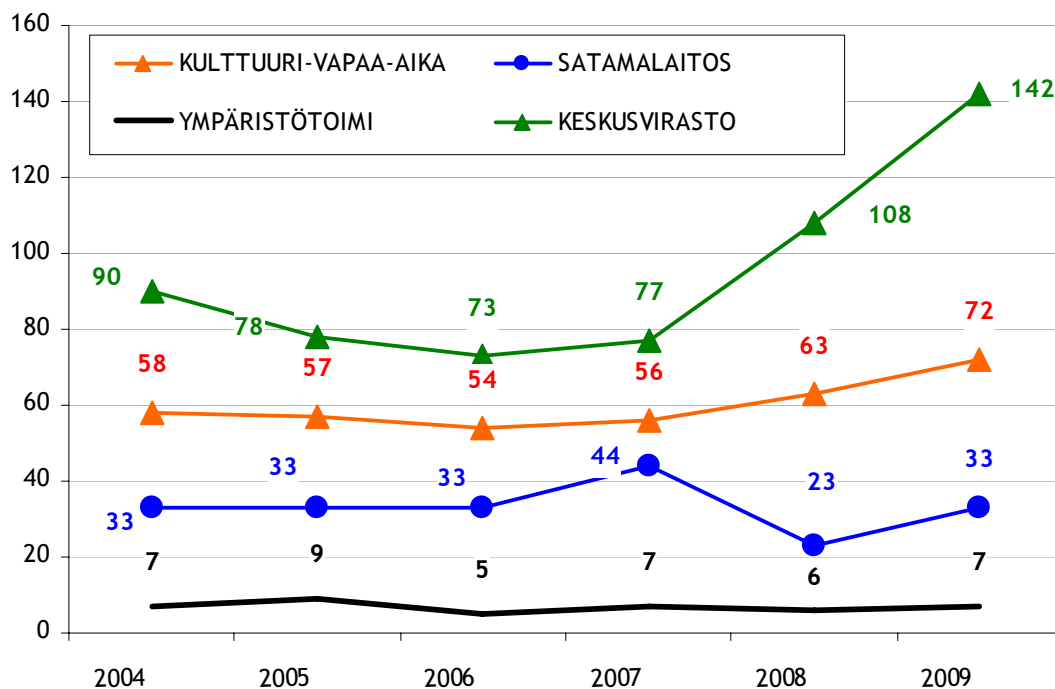
Sama henkilö tilastoidaan vain kerran, vaikka hän olisi sairauslomalla useampaan otteeseen vuoden aikana. Seuraavaksi tarkastellaan sairauslomalla olleiden vakinaisten työntekijöiden lukumäärää hallintokunnittain. Näitäkin lukuja arvioitaessa on pidettävä mielessä tapahtuneet organisaatiomuutokset.

SAIRASLOMALLA OLLIEN HENKILÖIDEN LUKUMÄÄRÄ, VAKINAISET

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	90	78	73	77	108	142
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	58	57	54	56	63	72
KASVATUS-OPETUS	239	255	247	248	237	507
SATAMALAITOS	33	33	33	44	23	33
SOSIAALI-TERVEYS	357	391	407	393	447	548
TEKNINEN VIRASTO	216	215	220	212	221	275
YMPÄRISTÖTOIMI	7	9	5	7	6	7
YHTEENSÄ	1000	1038	1039	1 037	1 105	1 584

Suurimmissa hallintokunnissa on tietysti määrällisesti eniten sairauslomalla olleita ja sairaspäiviä. Luonnollisesti myös työn luonne vaikuttaa sairastavuuteen. Korkein sairauslomalla olleiden henkilömäärä oli sosiaali-terveystoimessa, toiseksi suurin opetus-kasvatustoimessa, sitten tulivat tekninen toimi ja keskusvirasto.

SAIRASLOMALLA OLLIEN HENKILÖIDEN (VAKINAISET) LUKUMÄÄRÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009



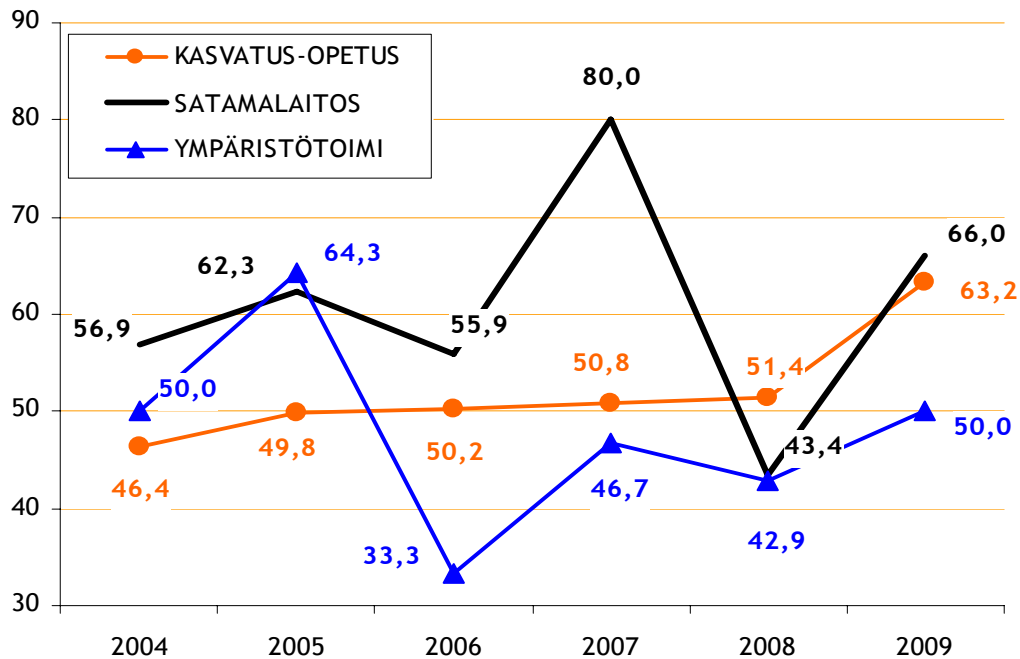
Sairaslomalla olleiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä hallintokunnittain

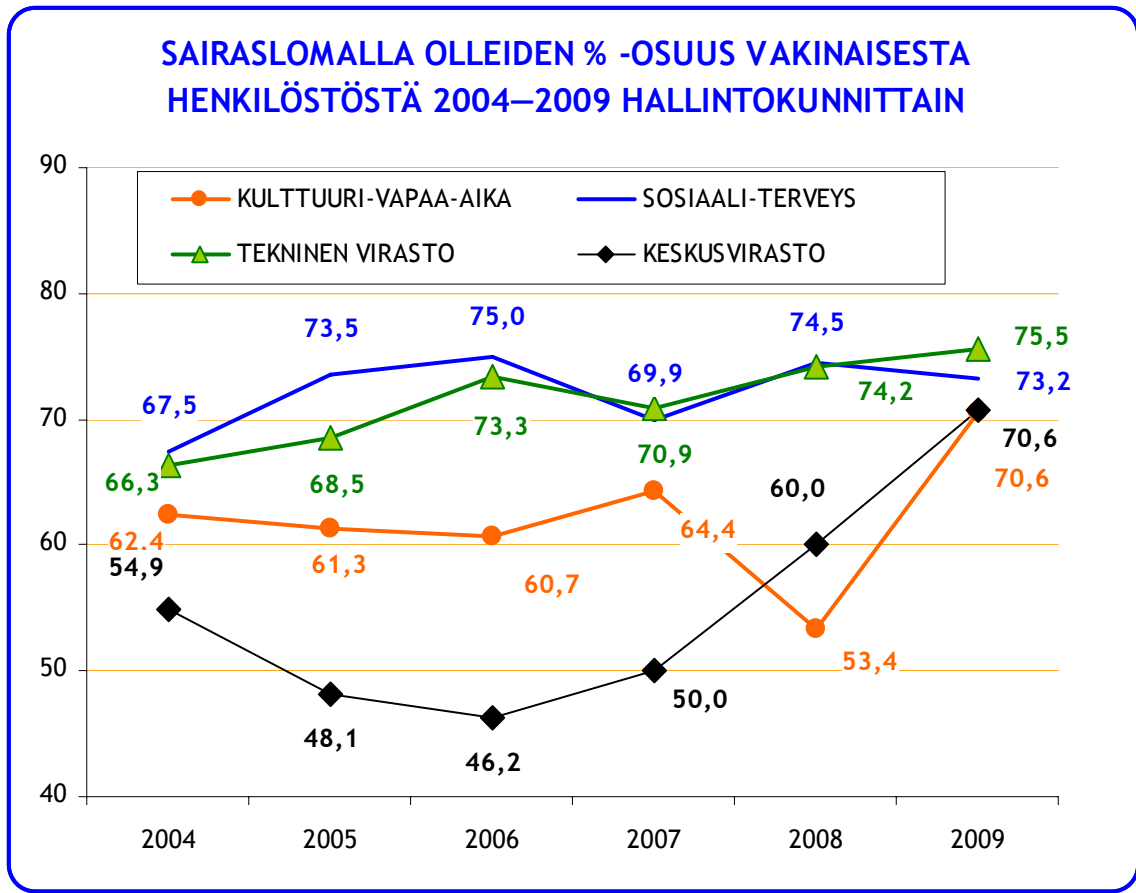
Tässä sairauslomalla olleiden henkilömäärä on suhteutettu vakinaisen henkilöstön määrään. Kuten koko kaupungin tasolla, myös useimmissa hallintokunnissa sairauslomalla olleiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä nousi. Yli kaupungin keskiarvon (69,4 %) tilanne oli teknisessä virastossa (75,5 %) ja sosiaali-terveystoimessa (73,2 %). Parhaita sijoja puolestaan pitivät ympäristötoimi (50 %) sekä kasvatus-opetustoimi (63,2 %).

SAIRASLOMALLA OLLEIDEN %-OSUUS VAKINAISESTA HLÖSTÖSTÄ

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	54,9	48,1	46,2	50,0	60,0	70,6
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	62,4	61,3	60,7	64,4	53,4	70,6
KASVATUS-OPETUS	46,4	49,8	50,2	50,8	51,4	63,2
SATAMALAITOS	56,9	62,3	55,9	80,0	43,4	66,0
SOSIAALI-TERVEYS	67,5	73,5	75,0	69,9	74,5	73,2
TEKNINEN VIRASTO	66,3	68,5	73,3	70,9	74,2	75,5
YMPÄRISTÖTOIMI	50,0	64,3	33,3	46,7	42,9	50,0
YHTEENSÄ	58,9	61,8	62,7	62,5	64,1	69,4

SAIRASLOMALLA OLLEIDEN %-OSUUS VAKINAISESTA HENKILÖSTÖSTÄ 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN





Sairaslomalla olleiden osuus ikäluokittain 2009

Tässä suhteutetaan sairaslomalla olleiden henkilöiden määrä ikäluokan koko työntekijämäärään ja vertaillaan koko henkilöstöä ja vakinaisia. Korkein osuus on nuoremalla ryhmällä, alle 30-vuotiailla. Nuoremmissa ikäluokissa ylipäätään suhteellisesti useampi on vuoden aikana sairaana. Koko henkilöstössä ovat mukana niin vakinaiset, määräaikaiset kuin työllistetyt.

SAIRAANA OLLEIDEN OSUUS IKÄLUOKAN

KOKO HENKILÖMÄÄRÄSTÄ 2009

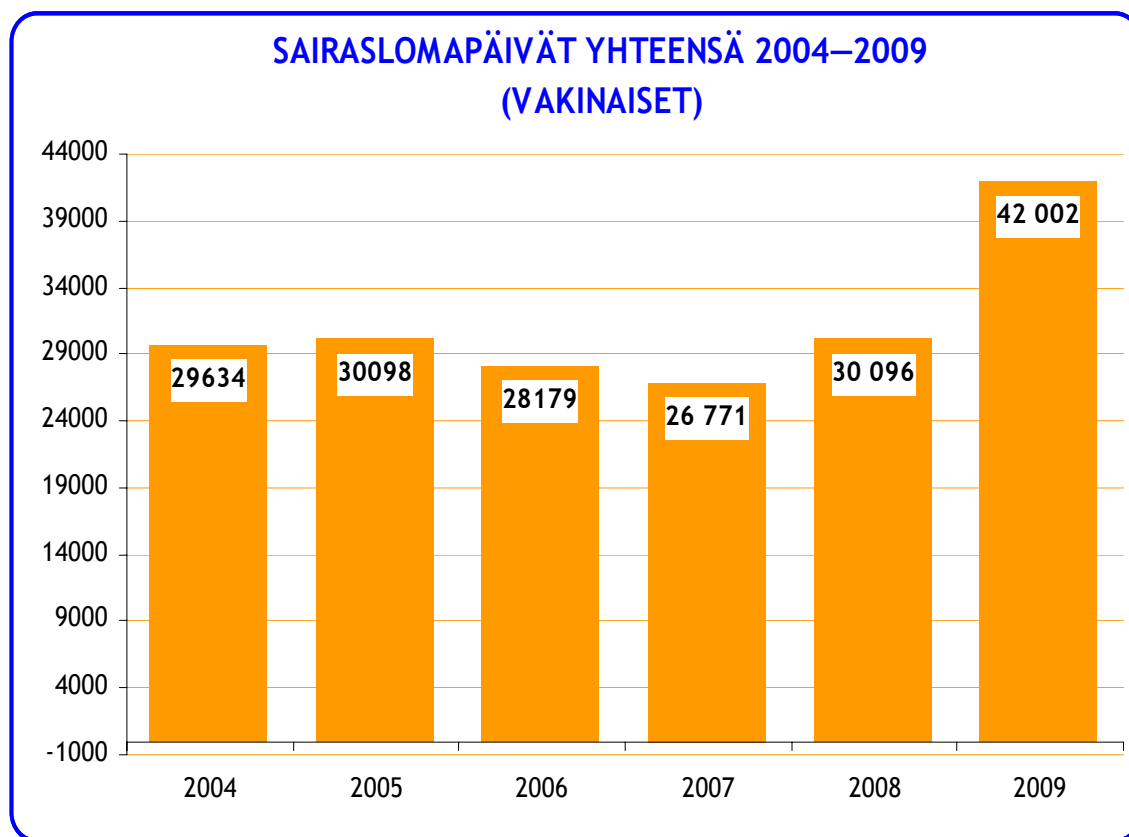
	KOKO HENKILÖSTÖ	VAKINAISET
16-29	93,8	83,3
30-34	76,7	72,4
35-39	62,7	65,5
40-44	68,9	68,7
45-49	70,1	70,2
50-54	64,9	65,1
55-59	69,0	70,2
60-	66,1	71,5
YHTEENSÄ	70,4	69,4

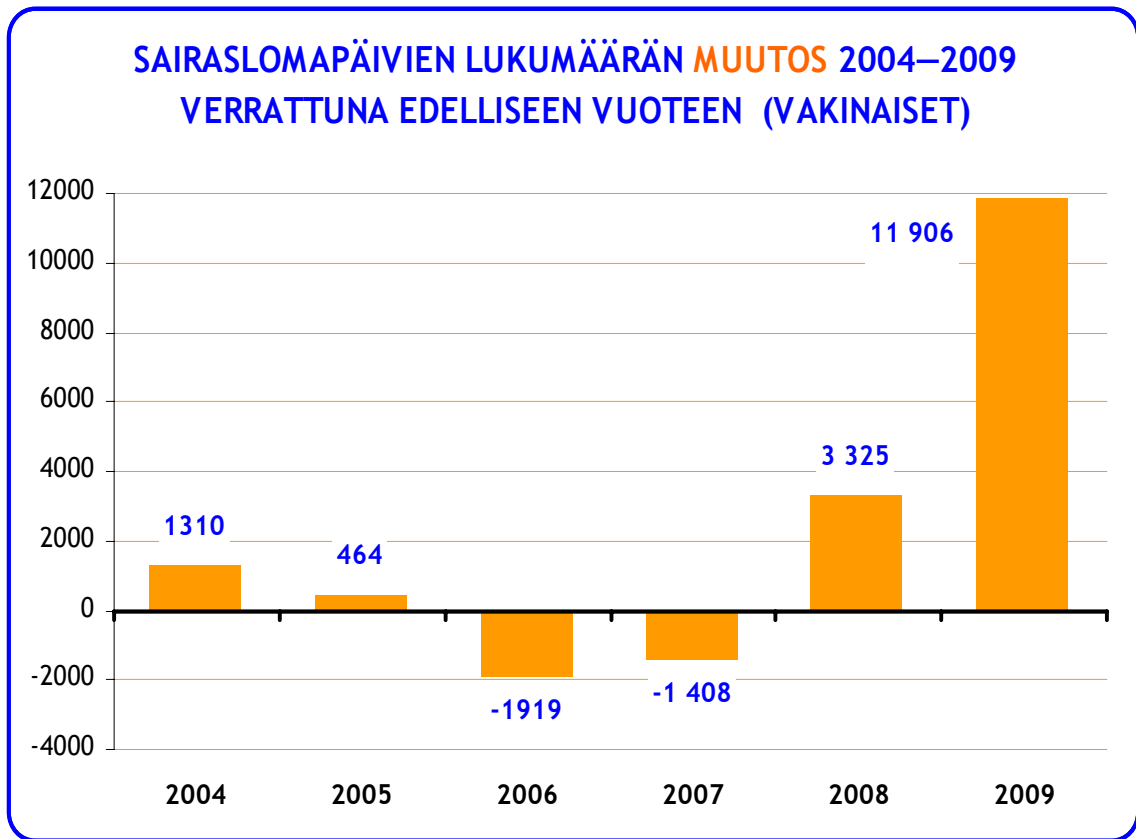
6.2.2 SAIRASLOMAPÄIVIEN MÄÄRÄ JA OSUUS

Seuraavassa kuviossa esitetään sairauslomapäivien yhteismäärä ajanjaksolla 2003–2009 ja sen jälkeen muutos (päivissä) edelliseen vuoteen verrattuna. Miinusmerkkinen luku kertoo, montako päivää sairauslomia on vähemmän kuin edellisellä vuonna. Luvut koskevat vain vakinaista henkilöstöä.

Sairauslomapäiviä enemmän

Vuonna 2009 sairauden takia poissa oltiin yhteensä 42 002 kalenteripäivää, mikä on 11 906 päivää enemmän kuin vuonna 2008.





Sairaslomapäivien määrä hallintokunnittain

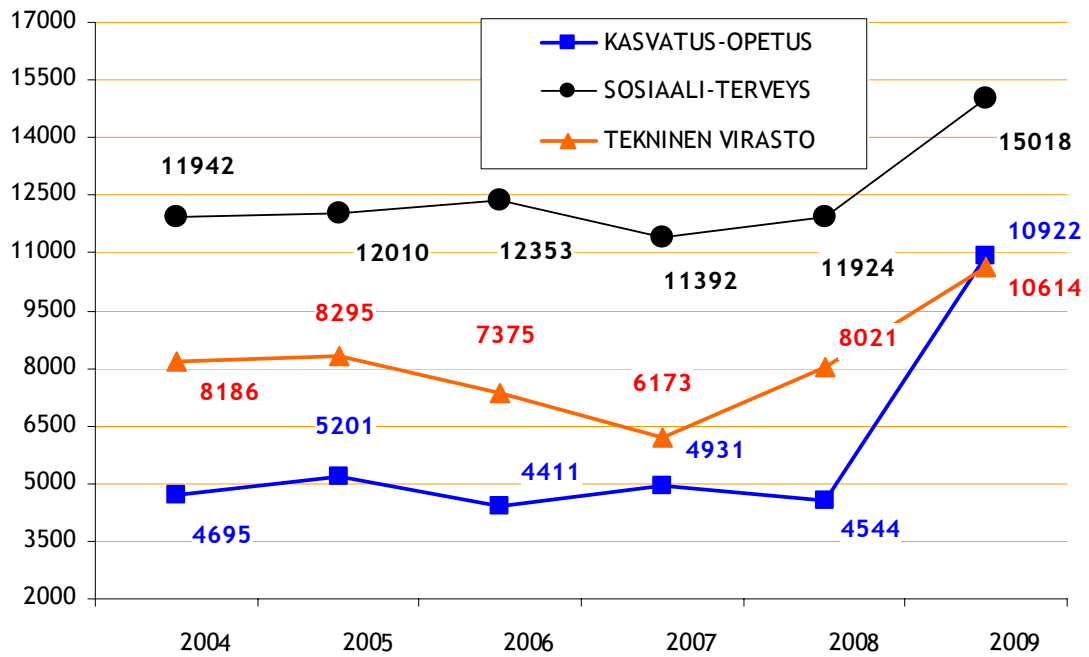
Kaupunkiorganisaation sairaslomapäivien yhteismäärää ja kunkin hallintokunnan päivien määrää arvioitaessa on muistettava tapahtuneet organisaatiomuutokset, joiden takia vuoden 2009 luvut eivät ole suoraan verrannollisia aiempiin vuosiin.

**SAIRASLOMAPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ HALLINTOKUNNITTAIN, VAKINAISET
(kalenteripäivät)**

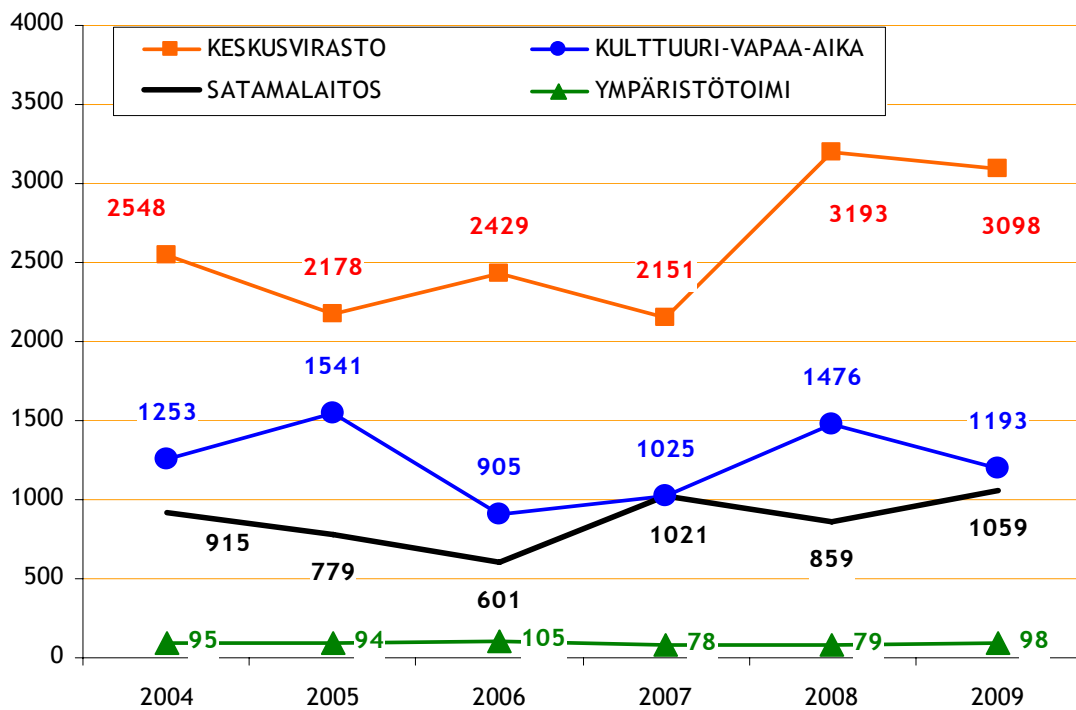
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	2548	2178	2429	2151	3193	3098
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	1253	1541	905	1025	1476	1193
KASVATUS-OPETUS	4695	5201	4411	4931	4544	10922
SATAMALAITOS	915	779	601	1021	859	1059
SOSIAALI-TERVEYS	11942	12010	12353	11392	11924	15018
TEKNINEN VIRASTO	8186	8295	7375	6173	8021	10614
YMPÄRISTÖTOIMI	95	94	105	78	79	98
YHTEENSÄ	29634	30098	28179	26771	30096	42002

Vertailukelpoisuutta vaikeuttavia suurimpia muutoksia olivat kaupungin henkilöstömäärän kasvaminen terveystoimen tulon myötä, kasvatus-opetustoimen muodostaminen, joka nosti uuden hallintokunnan henkilöstömäärän kaksinkertaiseksi sekä sosiaali- ja terveystoimen lukujen yhdistäminen jo vuodelta 2009.

SAIRASLOMAPÄIVÄT YHTEENSÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009 (VAKINAISET)

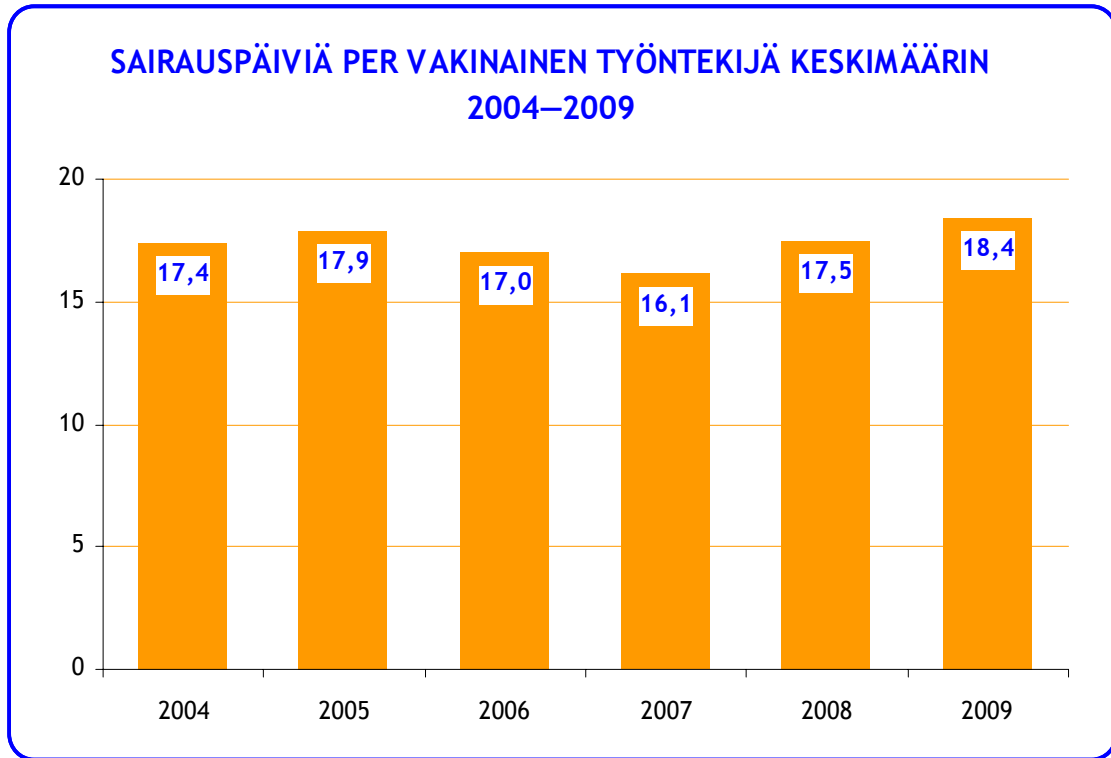


SAIRASLOMAPÄIVÄT YHTEENSÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009 (VAKINAISET)



Sairauspäiviä keskimäärin 18,4 vakinaista työntekijää kohden

Vakinaista työntekijää kohden sairauden takia poissaoloja oli keskimäärin 18,4 kalenteripäivää, mikä on 0,9 päivää enemmän kuin 2008.

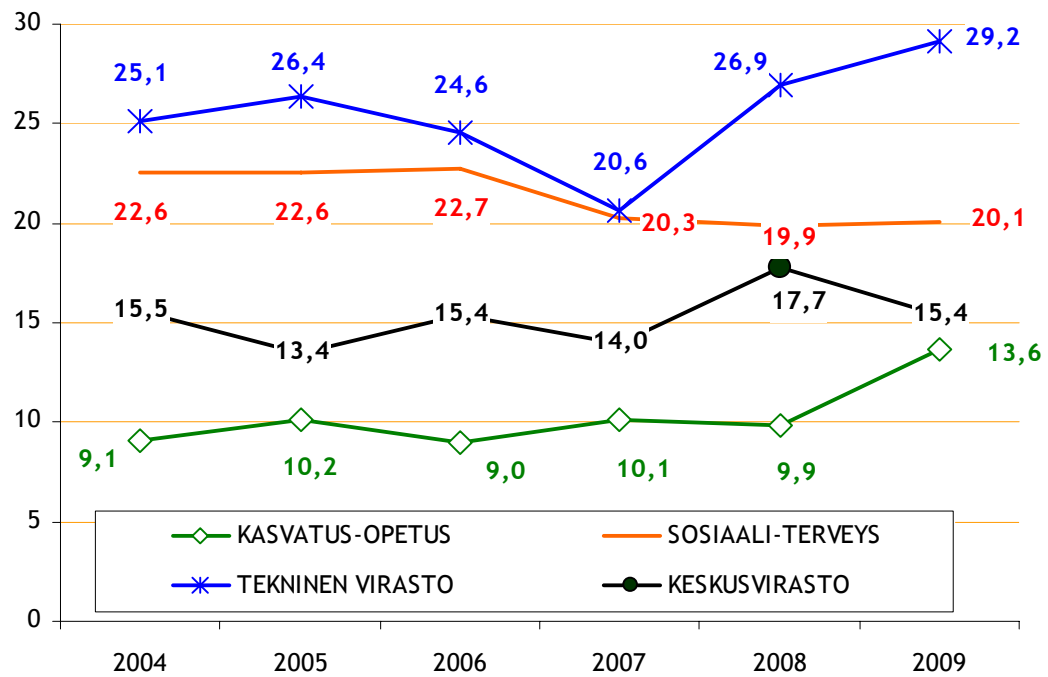


Hallintokuntien kesken hajonta on suuri. Toisessa ääripäässä on tekninen toimi, jossa poissaoloja oli keskimäärin 29,2 päivää vakinaista työntekijää kohden ja toisessa ympäristötoimi 7,0 päivän keskiarvolla. Alle kaupunkikeskiarvon (18,4 päivää) poissaoloja oli ympäristötoimen ohella myös kulttuuri-vapaa-aikatoimessa, kasvatus-opetustoimessa ja keskusvirastossa. Toiseksi eniten keskimäärin poissaolopäiviä kertyi satamalaitoksessa ja sitten sosiaali-terveystoimessa.

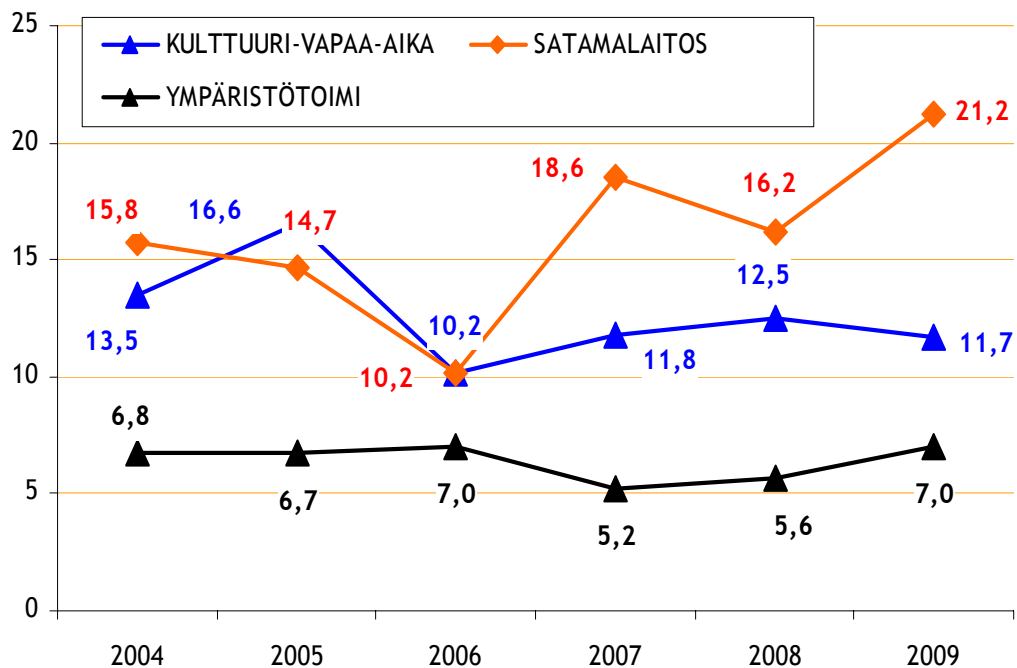
SAIRASLOMAPÄIVIÄ PER VAKINAINEN TYÖNTEKIJÄ HALLINTOKUNNITTAIN

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	15,5	13,4	15,4	14,0	17,7	15,4
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	13,5	16,6	10,2	11,8	12,5	11,7
KASVATUS-OPETUS	9,1	10,2	9,0	10,1	9,9	13,6
SATAMALAITOS	15,8	14,7	10,2	18,6	16,2	21,2
SOSIAALI-TERVEYS	22,6	22,6	22,7	20,3	19,9	20,1
TEKNINEN VIRASTO	25,1	26,4	24,6	20,6	26,9	29,2
YMPÄRISTÖTOIMI	6,8	6,7	7,0	5,2	5,6	7,0
YHTEENSÄ	17,4	17,9	17,0	16,1	17,5	18,4

SAIRASPÄIVIÄ PER VAKINAINEN TYÖNTEKIJÄ 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN



SAIRASPÄIVIÄ PER VAKINAINEN TYÖNTEKIJÄ 2004–2009 HALLINTOKUNNITTAIN



Sairaspäivien osuus työpäivistä ikäluokittain

Tarkasteltaessa sairauslomapäivien osuutta ikäluokan vuosittaisista työpäivistä, nähdään, että sairaspäivien osuus työpäivistä nousee iän myötä. Tämä tarkoittaa, että sairauslomat ovat pidempiä. Aiemmin katsottiin sairauslomalla olleiden osuutta ikäluokan työntekijämäärästä, ja havaittiin, että nuoremmissa ikäluokissa osuus on suurempi.

Työpäiviä on vuodessa laskennallisesti 236,5 per henkilö. Ikäluokan työpäivät vuodessa saadaan siis kaavalla $236,5 * \text{ikäluokan henkilömäärä}$. Sairaspäivien osuus työpäivistä lasketaan kaavalla $100 * \text{ikäluokan sairaspäivät} / \text{ikäluokan työpäivät}$. Koko henkilöstössä ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt.

SAIRASPÄIVIEN OSUUS TYÖPÄIVISTÄ IKÄLUOKITTAIN 2009

	KOKO HENKILÖSTÖ	VAKINAISET
16-29	4,8	6,6
30-34	4,1	4,3
35-39	4,2	4,6
40-44	5,0	5,5
45-49	6,5	6,4
50-54	6,5	6,9
55-59	10,2	10,9
60-	11,9	12,6
YHTEENSÄ	7,0	7,8

6.3 LYHYET (1-3 PÄIVÄÄ) SAIRAUSSPOISSAOLOT

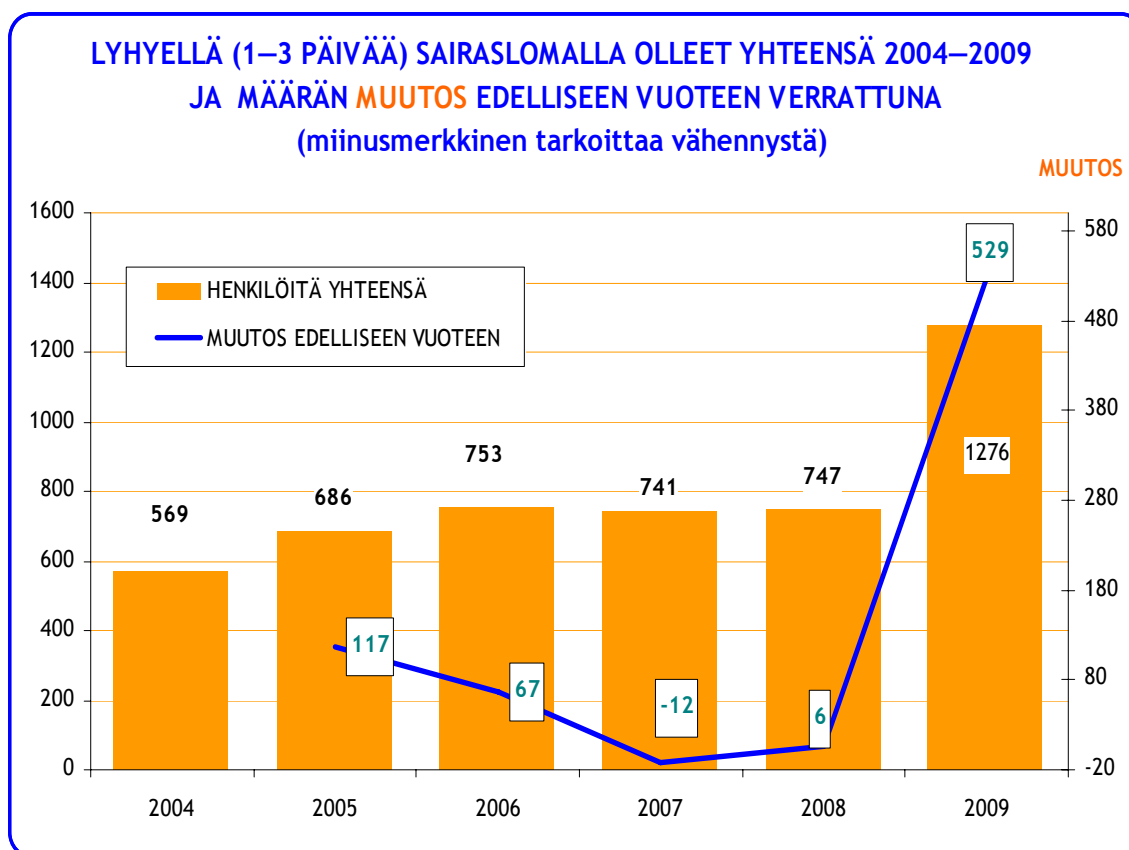
6.3.1 HENKILÖMÄÄRÄ JA OSUUS

Henkilömäärä

Lyhyitä 1–3 päivää kestävä sairauslomaa tarkastellaan tässä vielä erikseen, mutta ne sisältyvät myös edellä käsiteltyihin kaikkiin sairauspoissaoloihin.

Sama henkilö tilastoidaan vain kerran, vaikka hän olisi sairauslomalla useamman kerran vuoden aikana. Kuvion pylväät kertovat, montako henkilöä on kunakin vuonna ollut lyhyellä sairauslomalla, ja käyrä näyttää lukumäärän muutoksen edelliseen vuoteen verrattuna. Miinusmerkkinen luku tarkoittaa vähennystä.

Vuonna 2009 lyhyellä sairauslomalla oli kaikkiaan 1276 henkilöä, mikä on 529 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Tässäkin yhteydessä on muistettava henkilöstömäärän kasvu 2009 ja organisaatiomuutokset.



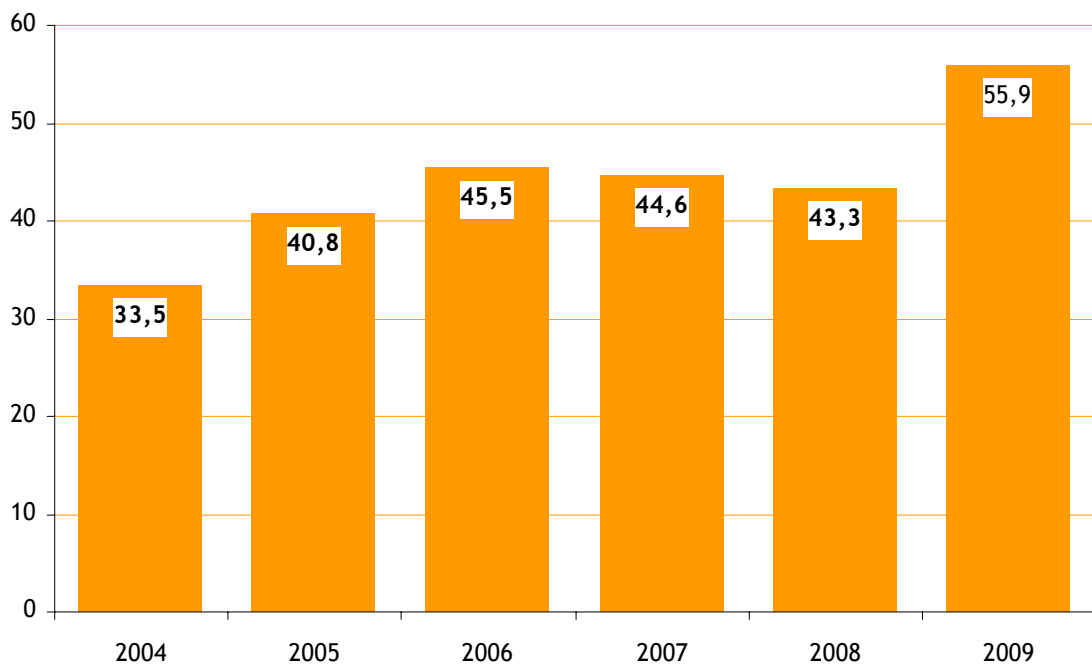
**LYHYELLÄ SAIRASLOMALLA (1-3 PÄIVÄÄ) OLLEIDEN
HENKILÖIDEN LUKUMÄÄRÄ HALLINTOKUNNITTAIN (vakinaiset)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	43	50	47	47	83	115
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	34	39	38	39	54	57
KASVATUS-OPETUS	138	175	178	181	186	420
SATAMALAITOS	12	17	22	25	5	24
SOSIAALI-TERVEYS	251	272	316	294	336	455
TEKNINEN VIRASTO	86	129	150	150	81	200
YMPÄRISTÖTOIMI	5	4	2	5	2	5
YHTEENSÄ	569	686	753	741	747	1276

Osuus nousi

Seuraavaksi lyhyellä sairauslomalla olleiden henkilöiden luku on suhteutettu vakinaisen henkilöstön määrään. Nähdään, että osuus kasvoi huomattavasti sekä vuonna 2005 että 2006. Sitten kasvu taittui, ja lasku jatkui myös 2008. Vuonna 2009 osuus taas nousi selvästi, ja se oli 55,9 %.

**LYHYELLÄ SAIRASLOMALLA OLLEIDEN %-OSUUS VAKINAISESTA
HENKILÖSTÖSTÄ YHTEENSÄ 2004–2009**



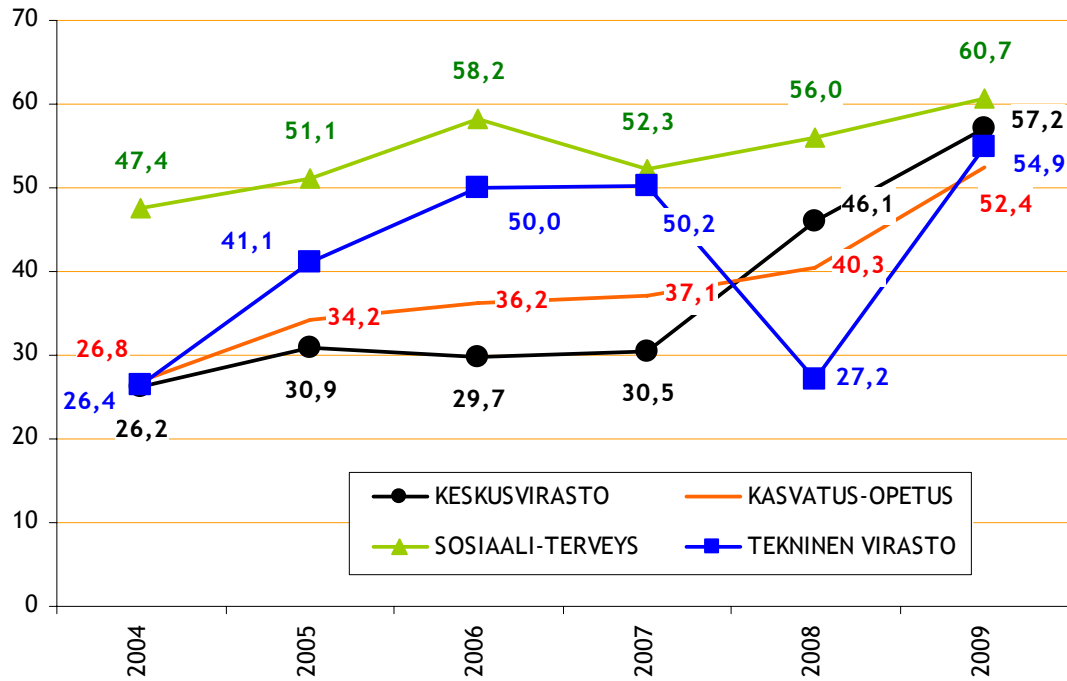
Lyhyillä sairauslomilla olleiden %-osuus vakinaisesta henkilöstöstä hallintokunnittain

Vuonna 2009 lyhyillä sairauslomilla olleiden henkilöiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 55,9 %, ja nousua edeltävään vuoteen oli yli 10 prosenttiyksikköä. Osuus nousi kaikissa hallintokunnissa. Pienissä hallintokunnissa suuretkin prosentuaaliset muutokset syntyvät pienistäkin henkilömäärien muutoksista.

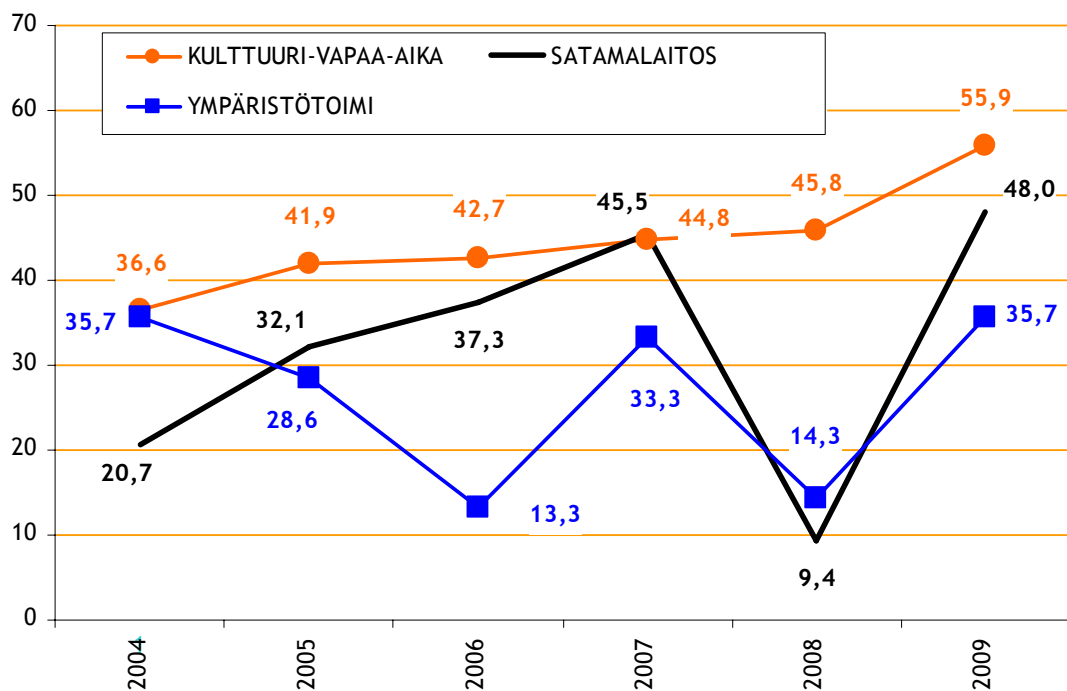
LYHYELLÄ SAIRASLOMALLA (1-3 PÄIVÄÄ) OLLEIDEN HENKILÖIDEN %-OSUUS VAKINAISESTA HLÖSTÖSTÄ						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	26,2	30,9	29,7	30,5	46,1	57,2
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	36,6	41,9	42,7	44,8	45,8	55,9
KASVATUS-OPETUS	26,8	34,2	36,2	37,1	40,3	52,4
SATAMALAITOS	20,7	32,1	37,3	45,5	9,4	48,0
SOSIAALI-TERVEYS	47,4	51,1	58,2	52,3	56,0	60,7
TEKNINEN VIRASTO	26,4	41,1	50,0	50,2	27,2	54,9
YMPÄRISTÖTOIMI	35,7	28,6	13,3	33,3	14,3	35,7
YHTEENSÄ	33,5	40,8	45,5	44,6	43,3	55,9

Korkein osuus oli sosiaali-terveystoimessa. Seuraavina tulivat keskusvirasto, kulttuuri-vapaa-aikatoimi ja tekninen virasto.

LYHYELLÄ SAIRASLOMALLA OLLEIDEN %-OSUUS VAKINAISESTA
HENKILÖSTÖSTÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009



LYHYELLÄ SAIRASLOMALLA OLLEIDEN %-OSUUS VAKINAISESTA
HENKILÖSTÖSTÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009



Lyhyillä sairauslomilla olleiden henkilöiden osuus kaikista sairauslomalla olleista

Vuonna 2009 lyhyillä sairauslomilla (1–3 päivää) olleiden henkilöiden osuus oli keskimäärin 80,6 % kaikista sairauslomilla olleista työntekijöistä.

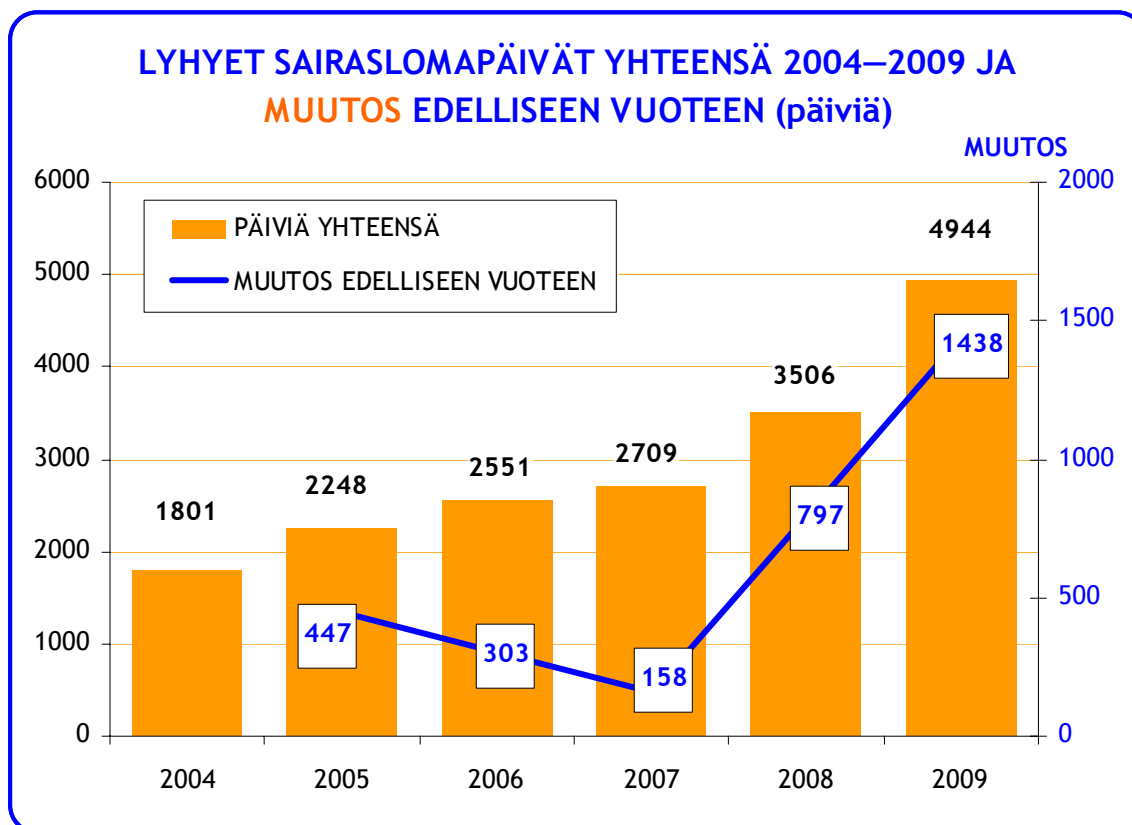
Seuraavassa taulukossa hallintokunnat on järjestetty sen mukaan, missä osuus oli korkein vuonna 2009.

LYHYILLÄ SAIRASLOMILLA (1-3 PÄIVÄÄ) OLLEIDEN HENKILÖIDEN %-OSUUS KAIKISTA SAIRASLOMALLA OLLEISTA (vakinaiset)						
Järjestetty vuoden 2009 perusteella						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SOSIAALI-TERVEYS	70,3	69,6	77,6	74,8	75,2	83,0
KASVATUS-OPETUS	57,7	68,6	72,1	73,0	78,5	82,8
KESKUSVIRASTO	47,8	64,1	64,4	61,0	76,9	81,0
YHTEENSÄ	56,9	66,1	72,5	71,5	67,6	80,6
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	58,6	68,4	70,4	69,6	85,7	79,2
SATAMALAITOS	36,4	51,5	66,7	56,8	21,7	72,7
TEKNINEN VIRASTO	39,8	60,0	68,2	70,8	36,7	72,7
YMPÄRISTÖTOIMI	71,4	44,4	40,0	71,4	33,3	71,4

6.3.2 SAIRASLOMAPÄIVIEN MÄÄRÄ

Nousu jatkui

Lyhyet sairauslomapäivät ovat kalenteripäiviä, eli niihin sisältyvät myös viikonlopun päivät. Lyhyiden sairauslomapäivien määrä (esitetty pylväinä) on noussut koko tarkasteluajanjakson. Vuonna 2009 niitä oli kaikkiaan 4944, mikä on 1438 päivää enemmän kuin 2008. Nousua selittää pitkälti henkilöstömäärän lisäys, mutta ei kokonaan.

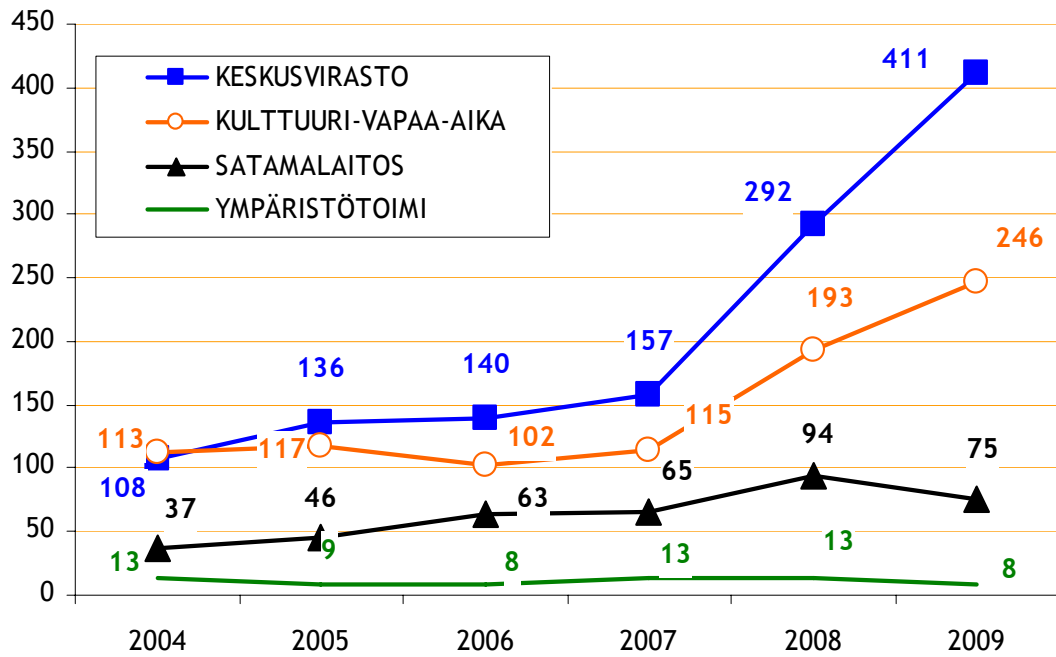


Lyhyiden sairauslomapäivien lukumäärä hallintokunnittain

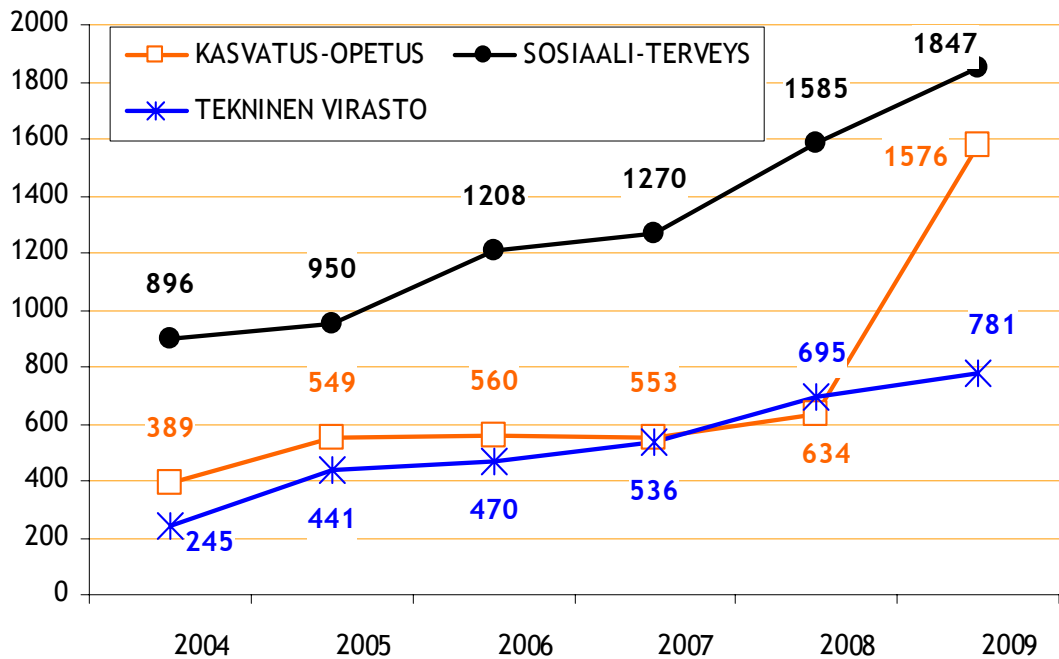
Kuten seuraavat kuviot kertovat, lyhyiden sairauslomapäivien (1–3 päivää) määrä kasvoi valtaosassa hallintokuntia.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	108	136	140	157	292	411
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	113	117	102	115	193	246
KASVATUS-OPETUS	389	549	560	553	634	1576
SATAMALAITOS	37	46	63	65	94	75
SOSIAALI-TERVEYS	896	950	1208	1270	1585	1847
TEKNINEN VIRASTO	245	441	470	536	695	781
YMPÄRISTÖTOIMI	13	9	8	13	13	8
YHTEENSÄ	1801	2248	2551	2709	3506	4944

LYHYET (1-3) SAIRASLOMAPÄIVÄT YHTEENSÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009



LYHYET (1-3) SAIRASLOMAPÄIVÄT YHTEENSÄ HALLINTOKUNNITTAIN 2004–2009



Seuraava taulukko kertoo, minkä osuuden lyhyet sairauslomapäivät muodostavat kaikista sairauslomapäivistä. Hallintokunnat on järjestetty vuoden 2009 perusteella.

Lyhyet sairauslomapäivät muodostivat 11,8 prosenttia kaikista sairaspäivistä, ja osuus kasvaa vuosi vuodelta. Taulukosta havaitaan, että tässäkin vertailussa hallintokuntien kesken on suurta eroa.

LYHYIDEN SAIRASPÄIVIEN (1-3 PÄIVÄÄ) %-OSUUS						
KAIKISTA SAIRASPÄIVISTÄ (vakinaiset)						
Järjestetty vuoden 2009 perusteella						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	9,0	7,6	11,3	11,2	13,1	20,6
KASVATUS-OPETUS	8,3	10,6	12,7	11,2	14,0	14,4
KESKUSVIRASTO	4,2	6,2	5,8	7,3	9,1	13,3
SOSIAALI-TERVEYS	7,5	7,9	9,8	11,1	13,3	12,3
YHTEENSÄ	6,1	7,5	9,1	10,1	11,6	11,8
YMPÄRISTÖTOIMI	13,7	9,6	7,6	16,7	16,5	8,2
TEKNINEN VIRASTO	3,0	5,3	6,4	8,7	8,7	7,4
SATAMALAITOS	4,0	5,9	10,5	6,4	10,9	7,1

6.4 TYÖTAPATURMAT

Koko henkilöstön työtapaturmat vakuutusyhtiön tilastojen perusteella

Ensin esitetään koko henkilöstöä (vakinaiset + määräaikaiset + työllistetyt) koskevia tietoja työtapaturmista 2007–2009 vakuutusyhtiöltä saatujen tietojen perusteella. Sen jälkeen tarkastellaan kaupungin vakinaisten työntekijöiden työtapaturmia kaupungin palkkaohjelman antamien lukujen perusteella.

Vakuutusyhtiön tietojen mukaan vuonna 2009 Rauman kaupungin koko henkilöstöllä työtapaturmia sattui kaikkiaan 145, korvauspäiviä kertyi yhteensä 875 ja tapaturmakorvausten yhteissumma oli 98 527 euroa. Korvauspäiviä tapaturmaa kohden tuli keskimäärin 6 ja korvaussumma tapaturmaa kohden oli keskimäärin 679 euroa.

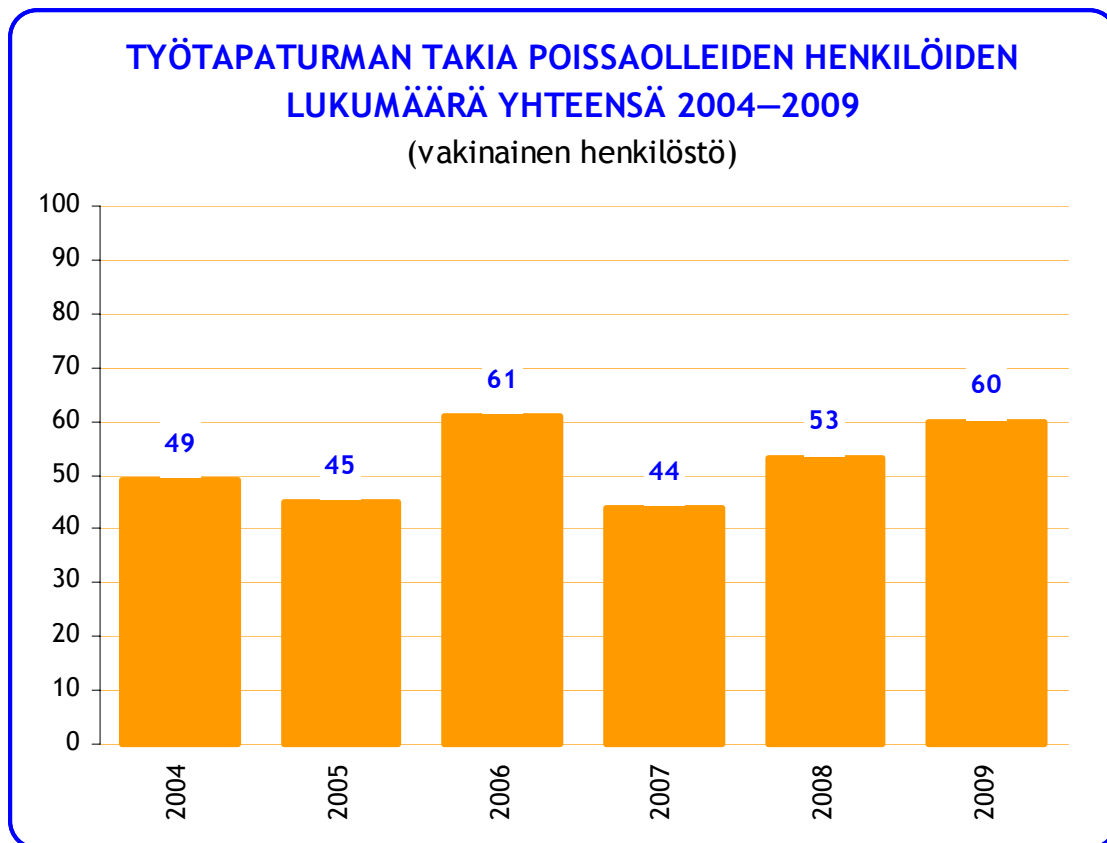
Vakuutusyhtiöltä saatu tilasto poikkeaa kaupungin palkkaohjelman luvuista koska osa tapaturmista kirjautuu pelkästään terveyskeskuksen ja vakuutusyhtiön tilastoihin. Kaikista tapahtumista ei tule ollenkaan työstä poissaoloa, vaan henkilö käy lievissä tapauksissa terveyskeskuksessa varmuuden vuoksi ja tulevaisuuden varalta (jos jatkossa ilmenee jotain).

Rauman kaupungin palkkaohjelman mukaan koko henkilöstön osalta vuonna 2009 työtapaturmia oli kaikkiaan 122, joista keskusvirastossa 15, kulttuuri-vapaa-aikatoimissa 4, kasvatus-opetustoimissa 25, satamalaitoksessa 1, sosiaali-terveystoimissa 46, teknisessä virastossa 30 ja ympäristötoimissa 1.

TYÖTAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT 2007-2009			
VAKUTUUSYHTIÖN TILASTOJEN MUKAAN, koko henkilöstö			
Lukumäärä	2007	2008	2009
Ammattitauti	5	2	3
Työtapaturma työssä/työpaikalla	92	102	106
Työtapaturma työmatkalla	18	31	28
Työtapaturma työpaikan ulkopuolella	3	3	8
Yhteensä	118	138	145
Korvaukset €	2007	2008	2009
Ammattitauti	10116	41	2647
Työtapaturma työssä/työpaikalla	51606	123981	67170
Työtapaturma työmatkalla	11861	17786	23861
Työtapaturma työpaikan ulkopuolella	2270	957	4849
Yhteensä	75853	142765	98527
Korvauspäivät, lkm	2007	2008	2009
Ammattitauti	47	0	0
Työtapaturma työssä/työpaikalla	641	1417	700
Työtapaturma työmatkalla	159	179	134
Työtapaturma työpaikan ulkopuolella	32	0	41
Yhteensä	879	1596	875
Korvauspäiviä tapaturmaa kohden	2007	2008	2009
Ammattitauti	9	0	0
Työtapaturma työssä/työpaikalla	7	14	7
Työtapaturma työmatkalla	9	6	5
Työtapaturma työpaikan ulkopuolella	1	0	5
Keskiarvo	7	12	6
Korvaukset tapaturmaa kohden, €	2007	2008	2009
Ammattitauti	2023	21	882
Työtapaturma työssä/työpaikalla	561	1215	634
Työtapaturma työmatkalla	659	574	852
Työtapaturma työpaikan ulkopuolella	757	319	606
Keskiarvo	643	1035	679

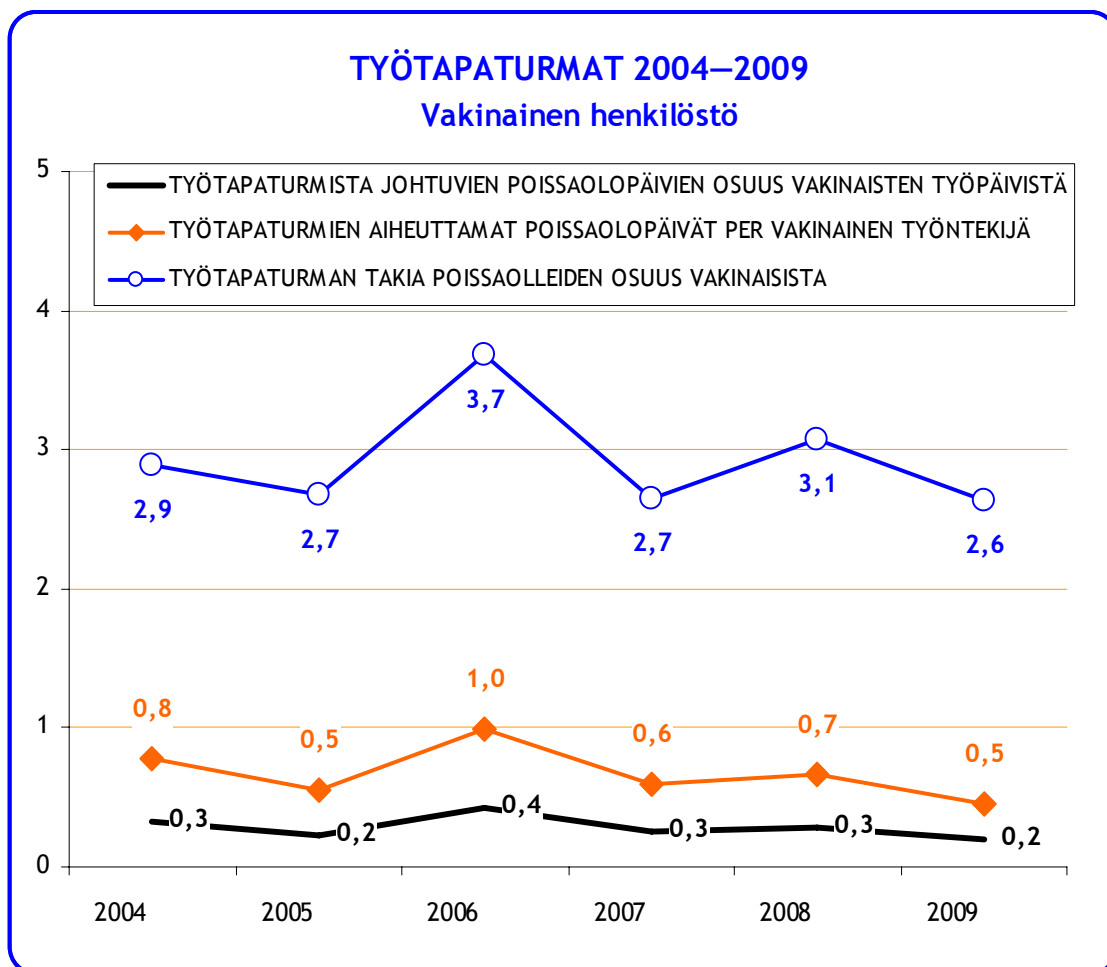
Vakinaisen henkilöstön työtaturmat palkkaohjelman mukaan

Tässä esitettävät tiedot koskevat pelkästään vakinaista henkilöstöä. Vuonna 2009 työtaturman takia poissa työstä oli kaikkiaan 60 työntekijää, mikä on seitsemän henkilöä enemmän kuin 2008.



Vuonna 2009 työtaturman takia poissa oli 2,6 prosenttia vakinaisista työntekijöistä, mikä on alempi kuin vuotta aiemmin.

Vakinaista työntekijää kohden työtaturmat aiheuttivat keskimäärin 0,5 poissaoloapäivää, joiden osuus vakinaisten työpäivistä oli 0,2.



Lukumääräisesti eniten työntekijöitä oli pois työtapaturman takia sosiaaliterveys-toimessa (20) sekä kasvatus-opetustoimessa (16) ja teknisessä virastossa (16).

Suhteutettuna vakinaisen henkilöstön määrään, korkein osuus oli teknisessä viras-tossa (4,4 %) ja toiseksi korkein satamalaitoksessa (4 %). Kulttuuri-vapaa-aikatoimessa ja ympäristötoimessa ei vakinaisille sattunut yhtään työtapaturmaa.

TYÖTAPATURMAN TAKIA POISSA HENKILÖITÄ (vakinaiset)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	3	2	2	2	5	6
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	2	4	3	4	1	0
KASVATUS-OPETUS	8	8	8	6	7	16
SATAMALAITOS	3	2	5	2	0	2
SOSIAALI-TERVEYS	20	15	22	15	21	20
TEKNINEN VIRASTO	13	14	21	15	19	16
YMPÄRISTÖTOIMI	0	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	49	45	61	44	53	60

TYÖTAPATURMAN TAKIA POISSAOLLEIDEN OSUUS VAKINAISISTA

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	1,8	1,2	1,3	1,3	2,8	3,0
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	2,2	4,3	3,4	4,6	0,8	0,0
KASVATUS-OPETUS	1,6	1,6	1,6	1,2	1,5	2,0
SATAMALAITOS	5,2	3,8	8,5	3,6	0,0	4,0
SOSIAALI-TERVEYS	3,8	2,8	4,1	2,7	3,5	2,7
TEKNINEN VIRASTO	4,0	4,5	7,0	5,0	6,4	4,4
YMPÄRISTÖTOIMI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
YHTEENSÄ	2,9	2,7	3,7	2,7	3,1	2,6

TYÖTAPATURMIEN AIHEUTTAMAT POISSAOLOPÄIVÄT, vakinaiset

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	18	8	17	100	81	137
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	53	16	22	21	130	0
KASVATUS-OPETUS	84	157	117	110	65	256
SATAMALAITOS	394	317	418	33	0	29
SOSIAALI-TERVEYS	606	192	282	219	465	313
TEKNINEN VIRASTO	175	229	797	516	413	308
YMPÄRISTÖTOIMI	0	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	1330	919	1653	999	1154	1043

POISSAOLOPÄIVÄT PER VAKINAINEN TYÖNTEKIJÄ

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	0,1	0,0	0,1	0,6	0,5	0,7
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	0,6	0,2	0,2	0,2	1,1	0,0
KASVATUS-OPETUS	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1	0,3
SATAMALAITOS	6,8	6,0	7,1	0,6	0,0	0,6
SOSIAALI-TERVEYS	1,1	0,4	0,5	0,4	0,8	0,4
TEKNINEN VIRASTO	0,5	0,7	2,7	1,7	1,4	0,8
YMPÄRISTÖTOIMI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
YHTEENSÄ	0,8	0,5	1,0	0,6	0,7	0,5

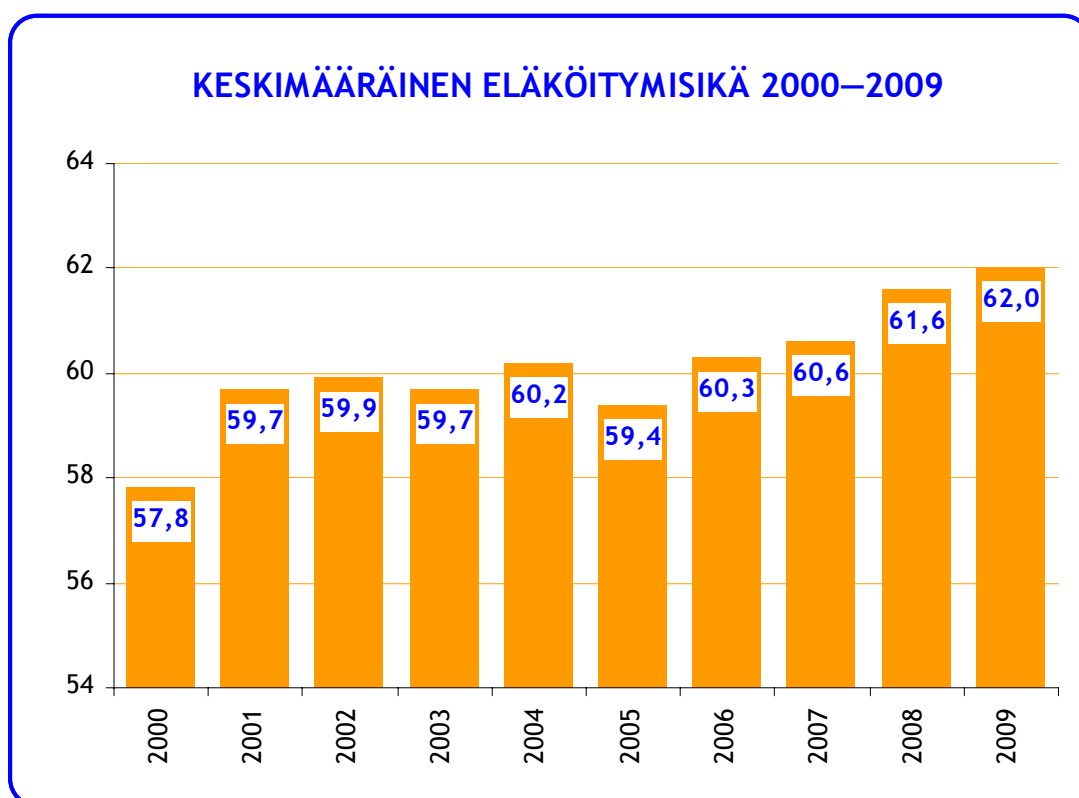
7 ELÄKÖITYMINEN

7.1 KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKÖITYMISIKÄ

Eläkkeelle keskimäärin 62-vuotiaana

Vuonna 2009 eläkkeelle jätiin keskimäärin 62-vuotiaana ja vuotta aiemmin 61,6-vuotiaana. Luvussa ovat mukana vanhuuseläkkeet, varhennetut vanhuuseläkkeet ja pysyviksi myönnetyt työkyvyttömyyseläkkeet sekä työttömyyseläkkeet.

Vuoden 2005 notkahduksen jälkeen eläköitymisikä on noussut vuosi vuodelta. Vuoden 2009 nousua voidaan pitää hyvänä, varsinkin kun ottaa huomioon vuonna 2009 tehtyjen työkyvyttömyyseläkepäättösten suuren määrän.



Sekä vanhuuseläkkeelle että työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi edeltävästä vuodesta. Vuonna 2009 vanhuuseläkkeelle jätiin keskimäärin 63,5-vuotiaana (62,8) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 59-vuotiaana (58,8). Nuorin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtynyt oli 46-vuotias (54).

Varhemaksut

Varhemaksua maksetaan jokaisesta työntekijästä, joka jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada kuntoutustukea eli määrääikaista työkyvyttömyyseläkettä. Maksu jakautuu kolmelle vuodelle ja on korkeimmillaan kolmantena vuonna.

Vuonna 2009 ennenaikaisista eläkkeistä aiheutuneita varhemaksuja kertyi 864 644, mikä on 202 264 euroa enemmän kuin vuonna 2008 (662 400 euroa).

7.2 ELÄKEPÄÄTÖKSET

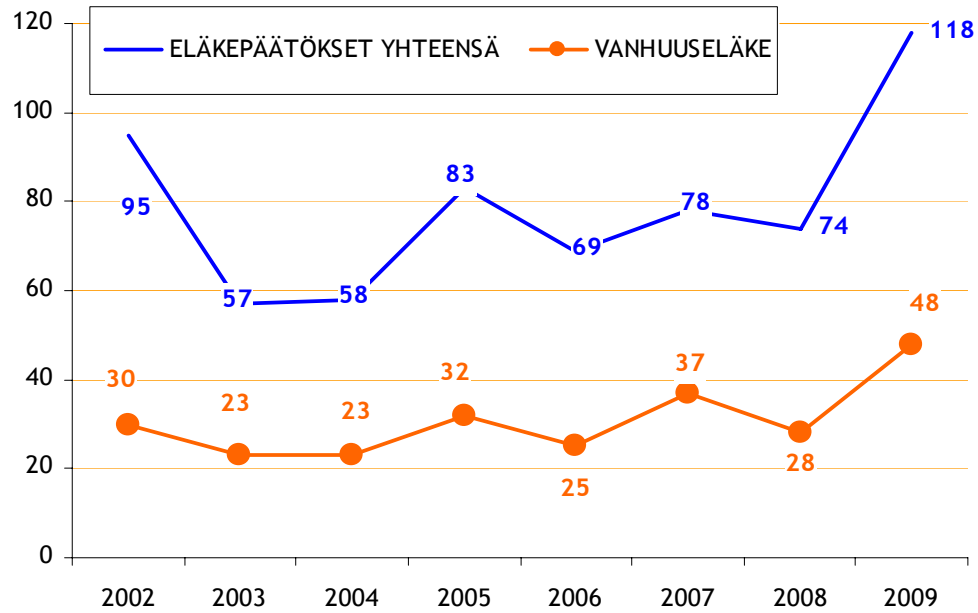
Vuoden 2009 aikana kaupungin palveluksesta jäi kokonaan eläkkeelle kaikkiaan 74 henkeä, mikä on 31 enemmän kuin vuonna 2008. Näistä oli vanhuuseläkkeitä 48, varhennettuja vanhuuseläkkeitä yksi ja työkyvyttömyyseläkkeitä 25. Yksilöllisiä varhaiseläkkeitä ei ollut edellisen vuoden tapaan yhtään.

ELÄKEPÄÄTÖKSET 2002-2009								
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VANHUUSELÄKE	30	23	23	32	25	37	28	48
VARHENNETTU VANHUUSELÄKE	1	1	0	3	1	2	2	1
TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE	13	12	13	22	14	12	13	25
YKSILÖLLINEN VARHAISELÄKE	2	2	1	2	1	1	0	0
OSATYÖKYVYTTÖMYYSELÄKE	4	4	5	14	6	13	9	8
KUNTOUTUSTUKI	10	9	10	11	10	7	8	4
OSA-AIKAEELÄKE	33	4	3	6	12	6	14	18
TYÖTTÖMYYSELÄKE	2	2	3	4	0	0	0	1
ELÄKEPÄÄTÖKSET YHTEENSÄ	95	57	58	83	69	78	74	105
ELÄKKEELLEJÄÄMISIKÄ KESKIMÄÄRIN	59,9	59,7	60,2	59,4	60,3	60,6	61,6	62,0

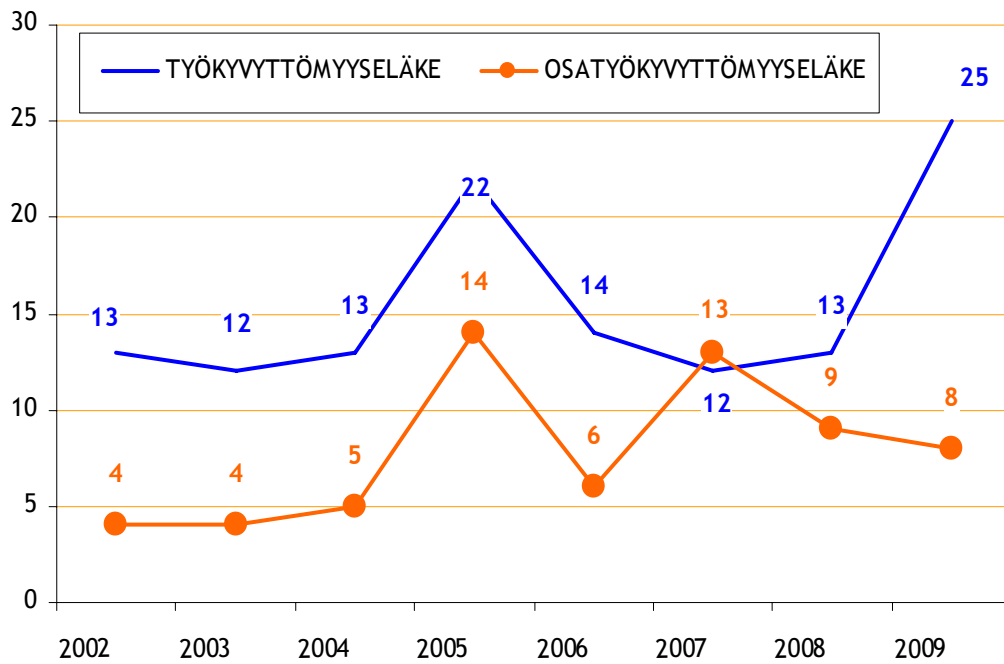
Uusia kaupungin henkilökuntaa koskevia kuntoutustukipäätöksiä (= määräaikaista työkyvyttömyyseläkkeitä) vuonna 2009 tehtiin 12 kappaletta. Vuoden aikana oli voimassa kaikkiaan 17 kuntoutustukipäätöstä, joista kolme muuttui pysyviksi. Viisi kuntoutustukipäätöstä jatkui vuodelle 2010. Kahdeksan kuntoutustuella vuoden aikana ollutta palasi eläkejakson jälkeen takaisin työhön.

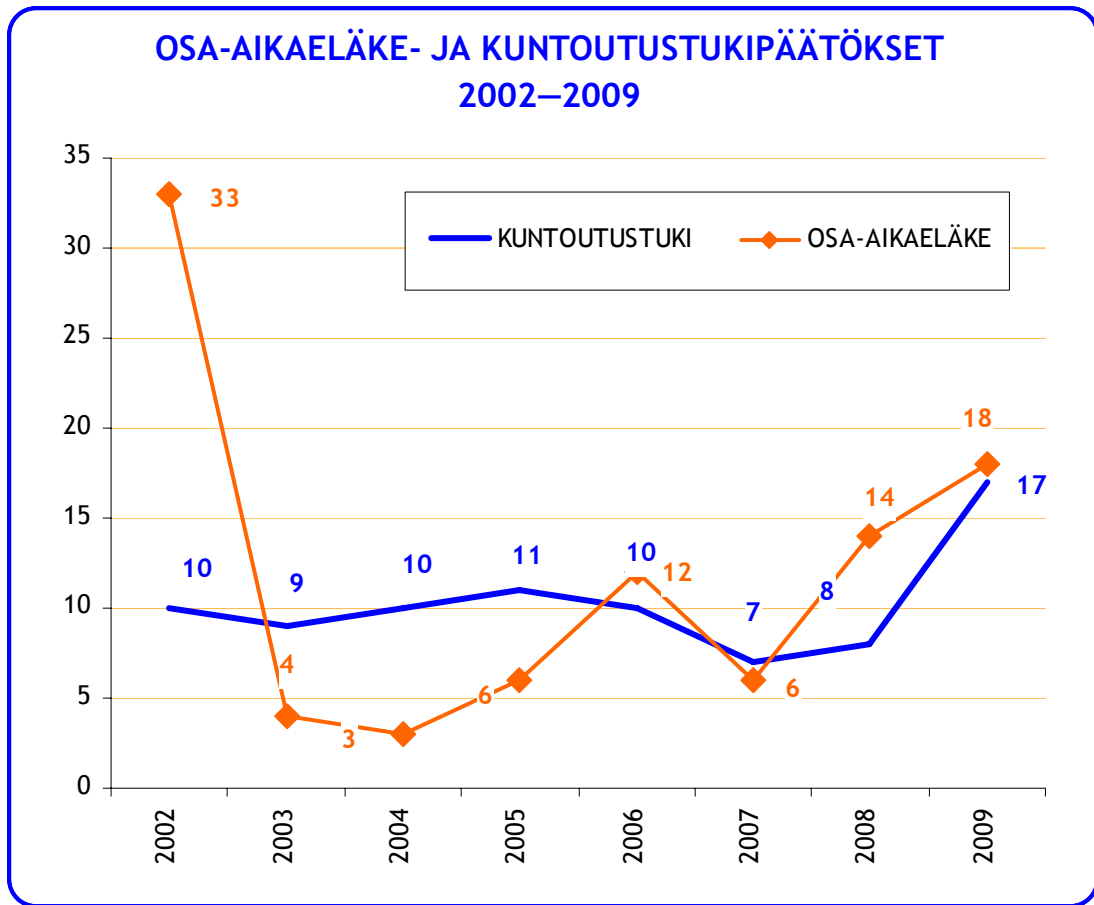
Vuoden 2009 aikana uusia osa-aikaeläkepäätöksiä syntyi 18, ja vuoden lopussa osa-aikaeläkkeellä oli 48 työntekijää. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi kahdeksan työntekijää. Työttömyyseläkkeitä alkoi yksi, ja tämä työntekijä oli irtisanoutunut kaupungin vakituisesta työsuhteesta vuonna 2006.

ELÄKEPÄÄTÖKSET YHTEENSÄ JA VANHUUSELÄKEPÄÄTÖKSET 2002–2009



TYÖKYVYTTÖMYYS- JA OSATYÖKYVYTTÖMYYS- ELÄKEPÄÄTÖKSET 2002–2009





8 VAIHTUVUUS JA REKRYTOINTI

Päätyneet palvelussuhteet

Seuraava taulukko kertoo vuoden aikana päätyneet palvelussuhteet hallintokunnittain. Vuonna 2009 päättyi yhteensä 113 palvelussuhdetta siten, että työntekijä siirtyi kaupunkiorganisaation ulkopuolelle. Näistä eläkkeelle jäi pysyvästi 74. Lopuilla 39:llä oli muu syy, esimerkiksi irtisanoutuminen.

PÄÄTTYNEET PALVELUSSUHTEET, ULKOISET

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
KESKUSVIRASTO	5	5	4	10	9	7
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	4	3	6	4	1	7
KASVATUS-OPETUS	21	22	20	31	21	31
SATAMALAITOS	0	9	4	8	2	5
SOSIAALI-TERVEYS	21	18	16	21	21	34
TEKNINEN VIRASTO	10	18	16	11	17	27
YMPÄRISTÖTOIMI	0	0	0	0	1	2
YHTEENSÄ	61	75	66	85	72	113

Rekrytointi

Vuonna 2009 täyttölupia vakinaista täyttämistä varten myönnettiin yhteensä 132 virkaan tai vakinaisluontoiseen työsuhteeseen. Vuotta aiemmin luku oli 119.

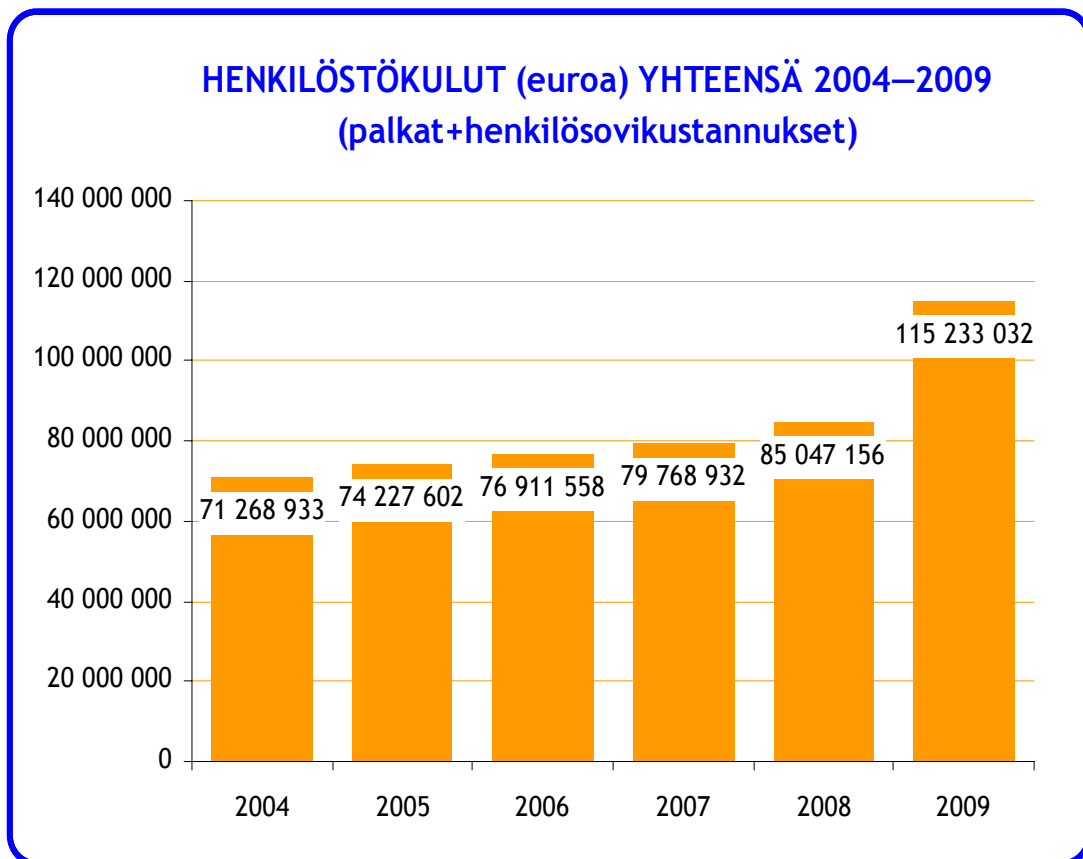
TÄYTTÖLUVAT VAKINAISIIN

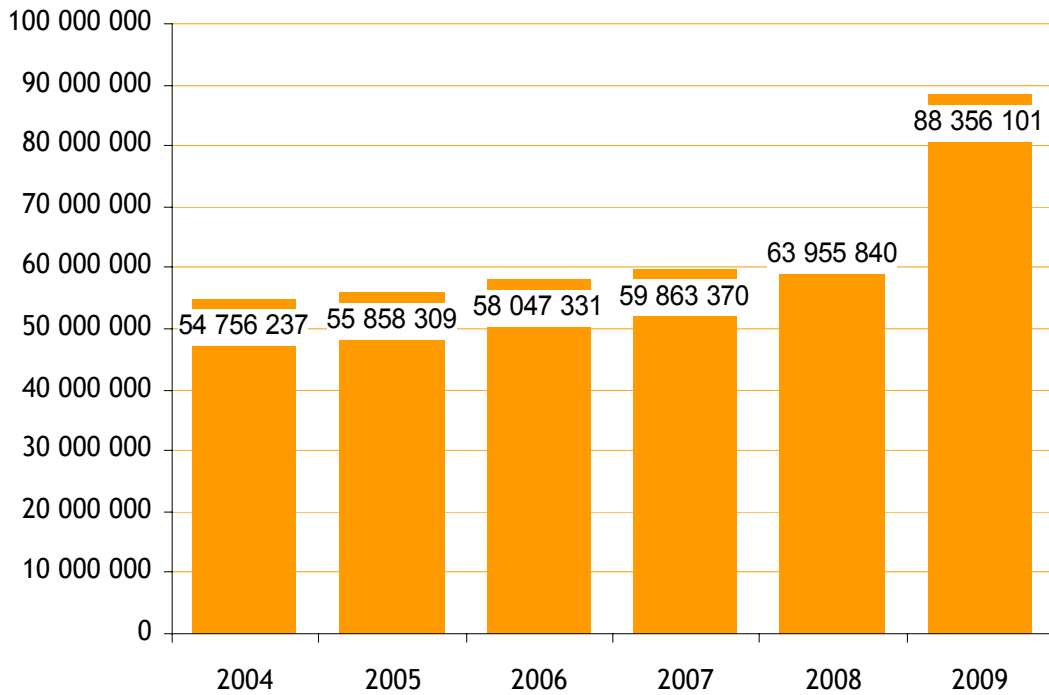
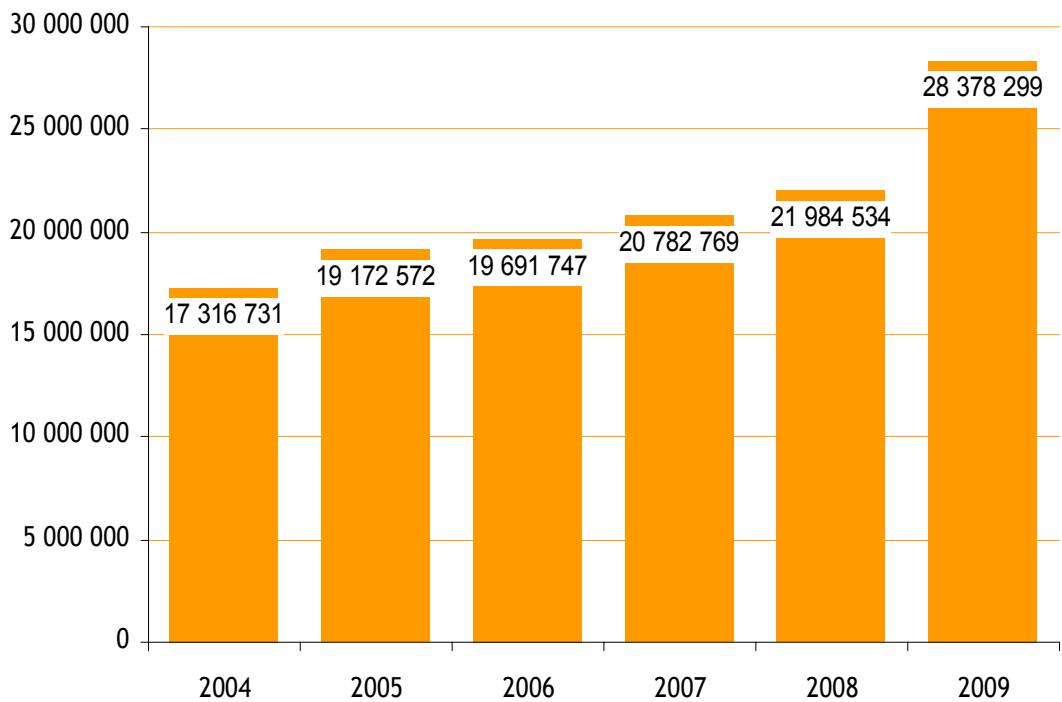
PALVELUSSUHTEISIIN 2009

KESKUSVIRASTO	7
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	48
KASVATUS-OPETUS	55
SATAMALAITOS	3
SOSIAALI-TERVEYS	7
TEKNINEN VIRASTO	11
YMPÄRISTÖTOIMI	1
YHTEENSÄ	132

9 PALKKAKUSTANNUKSET

Vuonna 2009 Rauman kaupungin kirjanpidon mukaan henkilöstön palkkamenot henkilösivukustannuksineen olivat kaikkiaan 115 miljoonaa euroa, mikä on 30 miljoonaa euroa enemmän kuin vuotta aiemmin. Summasta palkkoja oli 88 miljoonaa euroa ja henkilösivukuluja (eläkemenot + muut henkilösivukulut) 28 miljoonaa euroa. Vuodesta 2008 palkkakustannukset nousivat 24 miljoonaa euroa ja henkilösivukulut 6 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut nousivat kahta kautta: terveystoimen työntekijät siirtyivät kansanterveystyön kuntayhtymän purkauduttua osaksi kaupungin henkilöstöä, ja Lapin ja Rauman kuntaliitoksen myötä Lapin kunnan työntekijöistä tuli Rauman kaupungin henkilöstöä.



PALKKAMENOT (euroa) YHTEENSÄ 2004–2009**HENKILÖSIVUKULUT (euroa) YHTEENSÄ 2004–2009**

10 HENKILÖSTÖPOLITIikka

10.1 HENKILÖSTÖSTRATEGISET PÄÄVIESTIT JA NIIHIN LIITTYVÄT TOIMENPITEET

Henkilöstöpolitiikan visio

Henkilöstöstrategiaan on kirjattu sekä henkilöstöön että kaupungin henkilöstöpolitiikkaan liittyvä visio eli tahtotila. Sen mukaan ”Rauman kaupunki tunnetaan hyvää työnantaja- henkilöstöpolitiikkaa toteuttavana organisaationa, jonka henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi”.

Strategisena henkilöstönäkökulman tavoitteena on ”Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö”. Henkilöstöstrategian jalkauttamiseksi on laadittu erillinen toimeenpanosuunnitelma, mikä pitää sisältää lukuisia toiminnan arviointikriteereitä ja mittareita. Näistä mittareista työhyvinvointikyselyn tulokset laadullisina mittareineen ovat olennaisempia.

Seuraavaan taulukkoon on koottu vuoden 2009 keskitetysti organisoidut toimenpiteet.

Henkilöstöstrategiset pääviestit	Vuoden 2009 toimenpiteet
Työyhteisötaitojen ja esimiestyön tukeminen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toteutettiin virastopäälliköiden johtamiskäyttämismisäarviointi, ns. 360-asteen arviointi ▪ Järjestettiin 9 eri aiheista esimieskoulutustilaisuutta ▪ Järjestettiin fuusioon (Lapin kunta ja KttKy) liittyviä koulutustilaisuutta esimiehille ▪ Käynnistettiin ryhmätyönohjaus esimiehille
Määritetään henkilöstöresurssit vastaamaan palveluprosesseja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Käynnistettiin rekrytointiprosessin kehittämistyö ▪ Käynnistettiin henkilöstöhallinnon ohjeistusten yhdenmukaistamistyö ▪ Käynnistettiin henkilöstöön liittyvän raportointitiedon kehittämistyö ▪ Palvelustrategian laatimistyö
Turvataan osaava henkilöstö ja tuetaan henkilöstön työhyvinvointia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Järjestettiin 14 koulutustarvekyselyä sekä strategiasta johdettua koulutustilaisuutta koko henkilöstölle (atk-taidot, viestintä, hankinta, tasa-arvo, varhaisen puuttumisen malli, kehityskeskustelut, liikunta ja terveys jne.) ▪ Järjestettiin liikuntakampanja ▪ Järjestettiin kehityskeskusteluvalmennusta. Kehityskeskusteluja käytiin pääsääntöisesti jokaisessa työyksikössä ▪ Laadittiin työterveyshuollon toimintasuunnitelma v. 2011 ▪ Selvitettiin nuorten työntekijöiden työelämäodotuksia JUNA-kyselyllä (Juniorista kuntatyön ammattilaiseksi) yhteistyössä Porin kaupungin kanssa ▪ Toteutettiin 15 eri työyhteisön kehittämispalaveria
Rakennetaan kannustavia palkitsemisjärjestelmiä	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Toteutettiin työn vaatavuuden arviointeja (TVA) ▪ Myönnettiin ”Kehittävä työyhteisö”-palkinto ▪ Kaupungin pitkään palvelleita henkilöitä palkittiin ▪ Muu muistamiskäytäntöjen mukainen toiminta

10.2 MUU TYÖHYVINOINNIN EDISTÄMINEN

Työhyvintointikyselyn tulosten perusteella kehittämissuunnitelmat

Marraskuussa 2008 toteutetun työhyvintointikyselyn tulosten perusteella vuoden 2009 aikana tehtiin työyhteisöjen kehittämissuunnitelmat. Työyhteisöt ohjeistettiin seuraavasti: Työyksikössä tulokset käydään ensin yhdessä läpi, ja sitten tulosten pohjalta laaditaan kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelmaan valitaan yhdestä kolmeen tärkeintä työyhteisön kehittämiskohdetta. Valituille kohteille mietitään toimenpiteet, aikataulu ja seuranta sekä nimetään toimenpiteistä vastuussa oleva taho.

Suunnitelmat pyydettiin palauttamaan keskusviraston henkilöstöpalveluihin. Kehittämissuunnitelmia palautui vuoden 2009 aikana yhteensä 35 eri työyhteisöstä. Näiden lisäksi n. 15 työyhteisössä pidettiin kyselyn pohjalta kolmen tunnin mittaisia kehittämistilaisuuksia. Näiden lisäksi monet työyhteisöt pitivät omia, pienempiä kehittämistilaisuuksiaan.

Henkilöstölle keskitetysti tarjottu TYKY-toiminta

Rauman kaupungin työhyvintointia edistävät tyky-toiminnat sekä keskitetysti hoidettuja eli koko kaupungin henkilöstön käytettävissä että hallintokuntakohtaisia. Henkilöstölle tarjotaan erilaisia liikuntamahdollisuuksia, myös ohjattuja, joko ilmaiseksi tai sponsoroituun hintaan. Vuosittain tuen piiriin tulee uusia liikuntamuotoja, ja käytettävissä onkin ympäri vuoden varsin monipuolinen valikoima liikuntamahdollisuuksia. Kaupunki tukee myös maksullisten liikuntapalveluiden käyttöä. Etuuksiin ovat oikeutettuja kaupungin vakituiset ja heihin rinnastettavat työntekijät.

LUKUJA TYÖKYKYÄ EDISTÄVISTÄ TOIMISTA 2004–2009						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
TYÖTERVEYSHUOLTO, euroa	254 711	258 453	239 488	265 092	267 092	325 422
- ikäohjelman terveystarkastukset				22 029	25 759	22 944
- ikäohjelman fysikaaliset hoidot				21 231	38 742	57 309
TYKY (keskitetty), euroa	29 045	36 056	30 035	39 393	62 181	84 841
JUMPAT, käyntikertoja	2 338	1 321	1 375	1 306	1 622	2 080
- fysiokimppa, vesijumppa, jooga						
UIMAHALLI, käyntikertoja	4 491	4 373	4 440	5 162	7 569	8 726
ILTARASTIT, osallistujia	465	433	431	519	456	460
TUETUT, MAKSULLISET LIIKUNTAPALV. käyntikertoja	4 631	4 741	4 895	6 463	15 603	25 523
KÄVELYTESTIT, osallistujia	66	72	82	96	84	65
KUNTOSTARTTIRAHA	1	4	2	5	0	7
ASLAK-kuntoutus, aloittaneita	8	10	13	18	26	0
RYHMÄTYK-kuntoutus, aloittaneita	14	14	6	8	0	0
ASLAK-kuntoutus, osallistujia				12	16	22
- alueelliset ja valtakunnalliset kurssit						
IKÄOHJELMA, alkoi 2007						
- terveystarkastukset, kpl				206	230	240
- fysikaaliset hoidot, osallistujia				113	227	329
VUOROTELUVAPAALLA			28	31	38	43
OSA-AIKAELÄKKEELLÄ				51	63	48

Ikäohjelman fysikaaliset hoidot suosittuja

Rauman kaupungin ikäohjelma käynnistyi vuoden 2007 aikana, ja se kohdistuu 55 vuotta täyttäneisiin ja tätä vanhempiin työntekijöihin.

Ohjelman puitteissa työntekijä voi muun muassa saada lääkärin läheteellä viisi ilmaista fysikaalista hoitokertaa vuodessa. Vuonna 2009 ikäohjelman puitteissa fysikaalisia hoitoja sai 329 työntekijää.

Ikäohjelmaan kuuluvat myös lisäterveystarkastukset (näkö-, kuulo- ja kuntotestit, laboratoriokokeet), joita tehtiin 240. Ikäohjelmaa seuraa ja kehittää toimikunta.

Hallintokuntien omat työhyvinvointitoiminnat

Edellä esiteltyjen, kaikille kaupungin työntekijöille suunnattujen toimien lisäksi hallintokunnat järjestivät omalle henkilöstölleen virkistäytymistilaisuuksia joko työaikana tai työajan ulkopuolella. Valikoima on laaja, kattaen jummat, sählyt, kuntosalikäynnit, yhteiset liikunta- ja virkistyspäivät, messu-, teatteri- ja taide- näyttelykäynnit, illanvietot, retket ja pikkujoulut.

Seuraavaan taulukkoon on koottu hallintokuntien hankkeiden lukumäärä. Uusi tarkoittaa hanketta, joka käynnistettiin vuoden 2009 aikana. Vanha on aiemmin aloitettu hanke, joka oli vuonna 2009 edelleen käynnissä.

HALLINTOKUNTIEN KEHITTÄMISHANKKEET 2009

(kpl)

	Uusi	Vanha
KESKUSVIRASTO	12	2
KULTTUURI-VAPAA-AIKA	2	2
KASVATUS-OPETUS	10	6
SATAMALAITOS		
SOSIAALI-TERVEYS	20	4
TEKNINEN VIRASTO	5	1
YMPÄRISTÖTOIMI		
YHTEENSÄ	49	15



o ain Raum