

# RAUMAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025

## Sisällys

Sisällys.....	0
1. ALUKSI .....	1
2. HENKILÖSTÖKUVA.....	3
2.1. Henkilöstön määrä ja osuus toimialoittain 2019–2024.....	3
2.2. Vakainainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain 2019–2024 .....	5
2.3. Henkilöstön ikärakenne .....	8
2.4. Työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset.....	11
3. TUOTTAVUUS JA TYÖVOIMAKUSTANNUKSET .....	12
3.1. Henkilötyövuodet .....	12
3.2. Sairauslomapäivien määrä ja osuus .....	15
3.3. Työtapaturmat ja ammattitaudit.....	18
4. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI .....	21
4.1. Rauman kaupunkistrategia .....	21
4.2. Henkilöstön koulutus .....	26
4.3. Työhyvinvoinnin edistäminen .....	29
4.4. Työhyvinvoinnin mittaaminen.....	31
4.5. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen .....	39
5. REKRYTOINTI, VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN .....	42
5.1. Vaihtuvuus ja rekrytointi .....	42
5.2. Keskimääräinen eläköitymisikä ja tehdyt eläkepäätökset .....	44

## 1. ALUKSI

Henkilöstöraportti tarjoaa keskeistä tilastotietoa henkilöstöön liittyvistä asioista. Tiedot esitetään pääosin kuuden vuoden ajalta, mikä mahdollistaa kehitystrendien seuraamisen. Raportti toimii käsikirjana, josta tarvittavat tiedot ovat helposti haettavissa.

Tilastot perustuvat vuoden viimeisen päivän tilanteeseen. Jokaisen vuoden lopussa otetaan poikkileikkaus yhdestä päivästä, ja tilastot laaditaan tämän hetkellisen tilanteen perusteella. Tämä menettelytapa varmistaa eri vuosien tietojen vertailukelpoisuuden. Jokainen työntekijä huomioidaan tilastoissa vain kerran. Mikäli työntekijällä on vuoden lopussa sekä vakituinen että määräaikainen työsuhde, tilastoissa huomioidaan vakituinen työsuhde. Raportista on saatavilla kaksi versiota: verkkoversio ja painettu versio. Tiedot on tarkoitettu strategisen ja operatiivisen johtamisen tueksi sekä koko kaupunkiorganisaation että yksittäisten toimialojen tasolla.

Vuonna 2020 ruoka- ja puhtauspalvelut yhdistyivät, minkä jälkeen niitä ei ole tarkasteltu raportissa erillisinä kokonaisuuksina. Vuonna 2023 sosiaali- ja terveystoimiala sekä tukipalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle, ja kaupunkikehitys siirtyi konsernihallinnon alaisuuteen. Tilastoinnissa kaupunkikehityksen luvut sisältyivät konsernipalveluiden lukuihin vuoteen 2024 asti. Pikkunorssin liiketoiminta siirtyi Rauman kaupungille 31.12.2023, ja vuoden 2024 alusta alkaen se on toiminut kaupungin päiväkotina.

Rauman kaupungin organisaatio uudistui 1.1.2025, kun elinvoimatoimiala perustettiin. Aiemmin vastaavat tehtävät kuuluivat konsernipalveluiden kaupunkikehityksen palvelualueelle. Uudistuksen taustalla oli TE-palvelujen siirtyminen kunnille sekä Rauman rooli Etelä-Satakunnan työllisyysalueen vastuukuntana. Vuonna 2025 työllisyys- ja elinkeinopalvelut toimivat elinvoimatoimialalla omana taseyksikkönään, mikä mahdollistaa toiminnan talouden selkeän seurannan sekä valtion rahoituksen ja kuntien välisten kustannusten kohdentamisen.

Rauman kaupunkistrategia 2022–2030 määrittelee, millaiseksi Rauma halutaan kehittää vuoteen 2030 mennessä, ja ohjaa kaupungin toimintaa ja kehittämistä. Henkilöstörakennetta, hyvinvointia ja kehittämistä kuvaavat tunnusluvut tarjoavat taustatietoa nykytilasta ja tukevat kaupunkistrategian toteuttamista sekä tulevaisuuden organisaation kehittämistä ja toimenpiteiden kohdentamista. Strategian linjaukset on kirjattu henkilöstöohjelmaan, joka on ohjannut henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä vuodesta 2019 lähtien. Kaupunkistrategian pohjalta laadittu, henkilöstöohjelma kattaa vuodet 2022–2025, ja sen toimenpiteet on pääosin jo toteutettu.

Jarna Laine  
henkilöstön kehittämisspäälikkö, henkilöstöohjaus

## 2. HENKILÖSTÖKUVA

Tässä luvussa kuvataan vuoden 2025 Rauman kaupungin henkilöstömäärä, henkilöstön ikärakenne, työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset. Joissain henkilöstöraportin taulukoissa esitetään vanhan organisaatiomallin mukaisia tunnuslukuja, mikä helpottaa tunnuslukujen vertailua. On kuitenkin huomioitava, että sosiaali- ja terveys -toimialan siirtyessä hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta lähtien, toimialan tunnuslukuja ei enää tarkastella eikä esitetä tässä raportissa, mutta ne vaikuttavat esimerkiksi edellisvuosien keskiarvoihin. Lisäksi elinvoimatoimialan ja Etelä-Satakunnan työllisyysalueen taseyksikön tuloksia raportoidaan ensimmäistä kertaa. Vertailtavuus edellisiin vuosiin on siis heikko.

### 2.1. Henkilöstön määrä ja osuus toimialoittain 2020–2025

#### Henkilöstömäärä nousut

Rauman kaupungin henkilöstömäärien muutoksia tarkasteltaessa on otettava huomioon vuosien aikana tapahtuneet monet organisaatiomuutokset. Niistä on kerrottu aiempien vuosien henkilöstöraporteissa. Kesällä 2020 siirtyi 26 työntekijää Satasairaalaan ja 31.12.2020 päättyi 11 henkilön työsuhde työterveyshuollon Mehiläiseen siirtymisen vuoksi. Vuoden 2023 alusta lähtien sosiaali- ja terveystoimiala ja sen tukipalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle eli Rauman kaupungin henkilöstömäärä väheni silloin noin 40 prosenttia. Pikkunorssi on toiminut vuodenvaihteesta 2024 alkaen Rauman kaupungin päiväkotina, jolloin 28 työntekijää siirtyi Rauman kaupungille. Henkilöstömäärä kasvoi vuonna 2025 edelleen, koska TE-palvelujen henkilöstö siirtyi valtiolta Rauman kaupungin palvelukseen TE-palvelu-uudistuksen yhteydessä.

Seuraavan sivun taulukosta 1 nähdään, että vuoden 2025 lopussa Rauman kaupungin palveluksessa oli kaikkiaan 1 580 henkilöä, joista vakinaisia oli 1 162, määräaikaisia 410 ja työllistettyjä 9.

Koko henkilöstömäärä (vakinaiset + määräaikaiset + työllistetyt) nousi kaikkiaan 38 henkilöllä. Määräaikaisia työntekijöitä oli 34 enemmän kuin vuonna 2024. Vakinaisten henkilöiden määrä nousi 25:lla vuodesta 2024. Esihenkilöitä oli 75.

Taulukko 1. Koko henkilöstö toimialoittain vuosina 2020–2025.

<b>KONSERNIPALVELUT</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET	67	67	67	59	57	53
TYÖLLISTETYT	0	1	2	4	1	0
MÄÄRÄAIKAISET	16	8	10	19	16	12
YHT.	83	76	79	82	74	65
<b>Ruoka- ja puhtauspalvelut</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET	198	211	203	97	95	93
TYÖLLISTETYT	4	4	3	2	4	0
MÄÄRÄAIKAISET	42	32	31	40	30	33
YHT.	244	247	237	139	129	126
<b>SIVISTYS</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET	689	736	752	750	769	745
TYÖLLISTETYT	22	15	23	23	22	8
MÄÄRÄAIKAISET	414	320	317	391	324	339
YHT.	1125	1071	1092	1164	1115	1092
<b>TEKNINEN</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET	181	183	184	184	184	178
TYÖLLISTETYT	3	4	5	5	2	0
MÄÄRÄAIKAISET	13	10	6	12	6	9
YHT.	197	197	195	201	192	187
<b>Rauman vesi</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET	23	24	24	24	24	24
TYÖLLISTETYT	0	0	0	0	0	0
MÄÄRÄAIKAISET	0	1	0	0	0	0
YHT.	23	25	24	24	24	24
<b>Rauman jätehuoltolaitos</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET	5	7	7	7	8	8
TYÖLLISTETYT	0	0	0	0	0	0
MÄÄRÄAIKAISET	2	0	2	1	0	2
YHT.	7	7	9	8	8	10
<b>ELINVOIMATOIMIALA</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET						10
TYÖLLISTETYT						0
MÄÄRÄAIKAISET						9
YHT.						19

<b>Etelä-Satakunnan työllisyysalue</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET						51
TYÖLLISTETYT						0
MÄÄRÄAIKAISET						6
<b>YHT.</b>						<b>57</b>
<b>HLÖSTÖ YHT.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
VAKINAISET	2079	2169	2205	1121	1137	1162
TYÖLLISTETYT	36	34	34	34	29	8
MÄÄRÄAIKAISET	749	599	530	463	376	410
<b>YHT.</b>	<b>2864</b>	<b>2802</b>	<b>2769</b>	<b>1618</b>	<b>1542</b>	<b>1580</b>

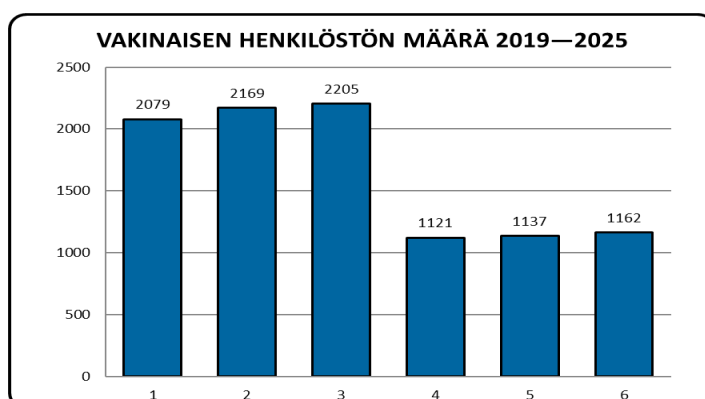
Konsernipalvelut-toimialan henkilöstömäärään on laskettu ennen vuotta 2025 konsernihallintoon kuuluva kaupunkikehityksen henkilöstö ja siitä on erotettu ruoka- ja puhtauspalvelut -taseyksiköiden henkilöstö. Vuonna 2025 kaupunkikehitys siirtyi elinvoimatoimialalle. Teknisen toimialan henkilöstömäärästä on erotettu vesi- ja viemäri- ja jätehuoltoliikelaistosten henkilöstö. Pienvenesatamassa työskentelevä yksi henkilö lukeutuu tarkastelussa teknisen toimialan henkilöstöön.

## 2.2. Vakinaisen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain 2020–2025

### Vakinaisten määrä

Vuonna 2025 Rauman kaupungilla oli vakinaisessa työsuhteessa 1 162 henkilöä, joista naisia oli 870 (74,9 %) ja miehiä 292 (25,1 %).

Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä pysyi lähellä edellisen vuoden tasoa ollen 73,5 % (2024 73,7 % 2023 69,2 %, 2022 79,6 %, 2021 77,4 %). Vakinaisten työntekijöiden määrä nousi 25 työntekijällä.



## Määräaikaisten määrä

Rauman kaupungilla määräaikaisten osuus vuonna 2025 oli 25,9 % ja se nousi 1,5 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta (2024: 24,4 %, 2023: 28,6 %, 2022: 19,1 %, 2021: 21,4 %; 2020: 26,2 %). Työllistettyjen osuus henkilöstöstä oli 0,5 % (2024 2,1 %, 2023 1,9 %; 2022 1,2 %). Määräaikaisia työntekijöitä oli 34 henkilöä enemmän kuin vuonna 2024.

Vuonna 2025 Rauman kaupungilla määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 410 henkilöä. Määräaikaisiin työntekijöihin on laskettu mukaan oppisopimuskoulutettavat, joita työskenteli Rauman kaupungilla vuonna 2025 kolme.

## Määräaikaisten osuus kunkin toimialan työvoimasta

Määräaikaisten osuus kaikista työntekijöistä nousi vuonna 2025 ja oli alhaisimmillaan kuuden vuoden tarkastelujaksolla vuonna 2022.



Taulukko 2. Määräaikaisten osuudet toimialoittain vuosina 2020–2025.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
KONSERNIPALVELUT	19,2	10,5	12,7	17	21,6	18,4
ruoka- ja puhtauspalvelut	17,2	13	13,1	23	23,3	26,2
SIVISTYS	36,8	29,9	29	33,6	29,1	31
TEKNINEN	6,6	5,1	3,1	6	3,1	5,1
Rauman vesi	0	0	0	0	0	0
jätehuoltopalvelut	28,6	0	0	12,5	0	20
ELINVOIMA						47,4
Satakunnan työllisyysalue						10,5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>26,2</b>	<b>21,4</b>	<b>19,1</b>	<b>28,6</b>	<b>24,4</b>	<b>25,9</b>

Vuonna 2025 määräaikaisten osuus nousi muilla kuin Konsernipalvelut-toimialalla ja Rauman vedellä. Konsernipalvelut- toimiala oli ainoa toimiala, jossa määräaikaisten määrä laski. Konsernipalvelut toimialan prosentuaalinen nousu vuosina 2023–2024 johtui siitä, että konsernihallinnon alla toimiva kaupunkikehityksen henkilöstö laskettiin tilastollisesti konsernipalveluiden lukuihin mukaan, ja kaupunkikehityksessä oli vuosina 2023–2024 palkattu määräaikaisia työntekijöitä erilaisiin projekteihin ja määräaikaisiin tehtäviin toteuttamaan strategisia linjauksia. Nämä määräaikaiset työntekijät näyttäytyivät vuonna 2025 elinvoimatoimialan luvuissa.

Ruoka- ja puhtauspalveluiden määräaikaisten työntekijöiden määrän kasvuun vaikuttavat sivistystoimialan palveluverkkoon kohdistuvat muutokset, jotka ulottuvat vuoteen 2028 saakka ja heijastuvat ruoka- ja puhtauspalvelujen toimintaan. Lisäksi määräaikaisten käyttöä lisää ruoka- ja puhtauspalvelujen tuotantotapaselvitys, joka on osa kaupungin talousohjelmaa. Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti puhtauspalveluissa siirytään tuotantotapaan, jossa ostopalvelujen osuutta kasvatetaan 16 prosenttiin vuoteen 2028 mennessä.

Sivistystoimialan muita korkeampia määräaikaisten työntekijöiden osuuksia selittäviä tekijöitä on monia. Vuonna 2025 aikaisempien vuosien tavoin, toimialaan lukeutuvat musiikkiopiston, kuvataidekoulun ja kansalaisopiston määräaikaiset tuntiopettajat. Lisäksi syntyvyyden vähenemisen vuoksi tehtävät sivistyksen palveluverkkoselvitykset osaltaan vaikuttivat palvelussuhteiden täyttämiseen edelleen vuonna 2025.

## Määräaikaisuuden syyt vuonna 2025

Pääasialliset määräaikaisuuksien syyt ovat projektit, sivutoimiset tuntiopettajuudet, raskaus- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, vuorotteluvapaat, opintovapaat ja harjoittelut. Seuraavaan taulukkoon on kerätty vuoden 2023–2025 määräaikaisuuden syyt.

Taulukko 3. Määräaikaisuuden syyt 2023–2025.

<b>MÄÄRÄAIKAISUUDEN SYYT</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Sijaisuus	104	79	102
Projektitehtävä	15	6	13
Avoimen viran/Työsuhteen hoito	61	47	54
Erillinen määräaikainen työtehtävä	138	116	118
Oppisopimuskoulutus	4	5	9
Työn luonne	136	122	113
Muu syy	5	1	1
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>463</b>	<b>376</b>	<b>410</b>

Suurimmat syyryhmät vuoden 2025 määräaikaisuuksista olivat edellisten vuosien tapaan työn luonteen sekä erillisten määräaikaisten tehtävien vuoksi määräaikaisiksi luettavat työt. Noin neljännes vuoden 2025 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 työskenteleviä henkilöitä 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 2025.

#### **Koko henkilöstön keski-ikä 47,4 vuotta, vakinaisten 49,9vuotta**

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2025 oli 47,4 (2024: 47,1, 2023: 49,5; 2022: 48,2) eli se nousi 0,3 vuodella verrattuna viime vuoteen.

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

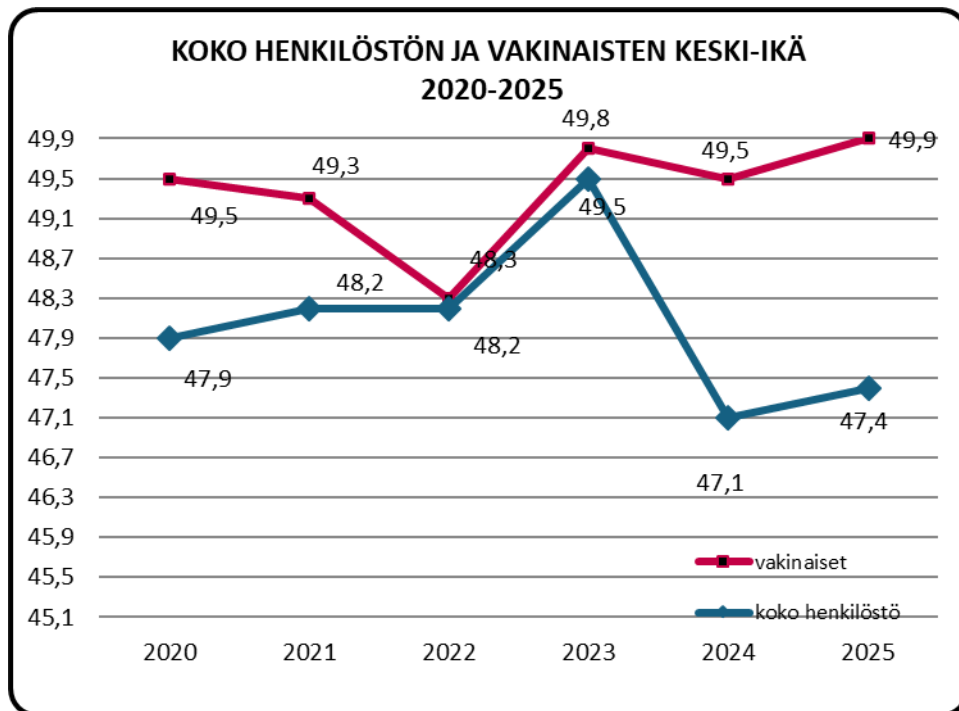
Taulukko 4. vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2025

	Alle 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-	Yht.	ka
<b>Konsernipalvelut</b>	5	4	6	5	9	7	10	19	65	51,7
Ruoka- ja puhtauspalvelut	9	2	6	9	24	17	30	29	126	51,7
<b>Sivistys</b>	135	120	105	123	169	157	146	137	1092	46,2
<b>Tekninen</b>	9	13	18	27	25	27	31	37	187	49,6
Jätehuoltolaitos	0	1		2	1	3	3	0	10	48,8
Rauman vesi	0	4	2	1	4	5	7	1	24	49,9
<b>Elinvoima</b>	3	3	1	2	4	3	1	2	19	43,6
Etelä-Satakunnan työllisyysalue	4	5	5	6	8	10	7	12	57	49,4
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>165</b>	<b>152</b>	<b>143</b>	<b>175</b>	<b>244</b>	<b>229</b>	<b>235</b>	<b>237</b>	<b>1580</b>	<b>47,4</b>

Eniten vakinaisessa henkilöstössä oli 50–54 vuotiaita (299 henkilöä). Edellisestä vuodesta poiketen ikäryhmät 44–49 ja yli 60-vuotiaat on noussut melkein yhtä suureksi ikäryhmäksi kuin 50–54 -vuotiaat. Yli 60 -vuotiaiden työntekijöiden määrä oli noussut (237 henkilöä), samoin kuin 45–49 -vuotiaiden määrä (244 henkilöä). 40–44-vuotiaiden (175 henkilöä) ja 35–39-vuotiaiden (143 henkilöä) henkilömäärä oli laskenut. Alle 30-vuotiaita oli 165 henkilöä eli suunnilleen saman verran kuin edellisenä vuonna. Pienin ikäluokka on ollut monia vuosia 30–34-vuotiaat (152 henkilöä), mutta vuonna 2025 se oli 35–39-vuotiaat (134 henkilöä). Eri toimialoilla henkilöstön ikärakenne vaihtelee paljonkin, joten myös ikään liittyvät henkilöstöstrategiset tarpeet eroavat toimialoittain.

Kuntasektorilla kokonaisuutena henkilöstön keski-ikä on noussut vuosi vuodelta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 46 vuotta, mutta määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa (Kt-lehti 2025, <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/kunta-alan-henkilostotilastot/ika>).

Rauman kaupungilla vakinaisen henkilöstön osalta korkein keski-ikä oli konsernipalveluilla ja ruoka- ja puhtauspalveluilla. Vuonna 2025 matalin keski-ikä oli elinvoimatoimialalla. Vuonna 2025 Rauman kaupungin vakinaisten työntekijöiden keski-ikä oli 49,9 vuotta eli se nousi 0,4 vuodella verrattuna vuoteen 2024.



## 2.4. Työaikajärjestelmät sekä virka- ja työehtosopimukset

### Henkilöstö työaikajärjestelmittäin

Viikkotyöajat vuonna 2025:

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

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

Taulukko 5. Koko henkilöstö työaikajärjestelmittäin 2025

Työaikajärjestelmä	Henkilömäärä
Jaksotyö, vuorotyönluonteinen	5
Kaksivuorotyö, aina 7–8 h/pv,	11
Keskimäärin 37,75 h/vko KVTES	1
Keskimääräinen toimistotyöaika	4
Kokonaistyöaika 36,25 h/vko	3
Opetustyö	367
Perhepäivähoitajat 80,00 tunti	17
Päivätyössä keskim. 38,25 h/vk	442
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	306
Yleistyöaika 38,25 h/vko	424
<b>Yhteensä</b>	<b>1580</b>

### Henkilöstö virka- ja työehtosopimuksittain

Noin puolet henkilöstöstä kuuluu KVTESin alaisuuteen. OVTES on toiseksi yleisin. Teknisten sopimuksen piirissä on noin 12 %.

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 2025

Virka- ja työehtosopimus	Yhteensä
Kunta-alan opetushenk. virka- ja työehtosop. (OVTES)	543
Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	834
Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	193
Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)	10
<b>Yhteensä</b>	<b>1580</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 tiettyä päivänä (31.12.) otettua pelkkää henkilöstömäärää paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa. Tämän jälkeen kuvataan palkkakustannukset sekä sairauslomista ja työtapaturmista johtuneet poissaolot.

#### 3.1. Henkilötyövuodet

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

Personec F palkkaohjelman mukaan vuosina 2020–2025 henkilötyövuodet (koko henkilöstö = vakinaiset + määräaikaiset) jakautuivat alla olevan yhteenvetotaulukon mukaisesti.

Taulukko 7. Koko henkilöstön henkilötyövuodet vuosina 2020–2025.

KONSERNIPALVELUT	2020	2021	2022	2023	2024	2025
VUOSITYÖNTEKIJÄT	318,76	325,34	323,33	211,52	213,95	187,88
VUOSILOMAT	38,51	36,71	36,6	23,13	23,6	21,46
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	19,46	18,5	24,33	12,12	10,93	9,39
PALKATTOMAT POISSAOLOT	11,9	17,88	19,45	15,04	15,62	14,07
LISÄ- JA YLITYÖT	1,11	1,39	2,19	1,22	0,63	0,68
SIVISTYS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
VUOSITYÖNTEKIJÄT	1035,56	1039,7	1046,84	1056,17	1088,76	1067,44
VUOSILOMAT	68,25	66,2	66,76	66,44	74,52	73,47
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	52,85	51,98	64,28	56,55	54,75	55,62
PALKATTOMAT POISSAOLOT	81,97	81,1	74,35	73,62	80,78	72
LISÄ- JA YLITYÖT	33,26	44,14	56,64	58,34	63,53	61,82
TEKNINEN	2020	2021	2022	2023	2024	2025
VUOSITYÖNTEKIJÄT	246,29	243,85	244,38	237,06	249,55	240,58
VUOSILOMAT	25,72	25,34	23,68	27,35	27,62	27,76
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	12,78	10,67	14,01	10,82	38,70	39,09
PALKATTOMAT POISSAOLOT	12,76	9,16	7,29	7,29	9,88	11,34
LISÄ- JA YLITYÖT	3,03	4,93	5,41	6,06	5,68	2,28
ELINVOIMA	2020	2021	2022	2023	2024	2025
VUOSITYÖNTEKIJÄT						76,62
VUOSILOMAT						8,6
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT						4,92
PALKATTOMAT POISSAOLOT						3,25
LISÄ- JA YLITYÖT						0,02
HLÖSTÖ YHT.	2020	2021	2022	2023	2024	2025
VUOSITYÖNTEKIJÄT	2770,87	2772,36	2773,19	1504,75	1552,25	1572,52
VUOSILOMAT	250,87	246,68	333,38	116,92	125,74	131,29
MUUT PALKALLISET POISSAOLOT	153,28	151,37	188,64	79,49	76,77	109,02
PALKATTOMAT POISSAOLOT	219,23	206,94	210,87	95,95	105,88	100,66
LISÄ- JA YLITYÖT	48	71,86	89,59	65,62	69,85	64,8

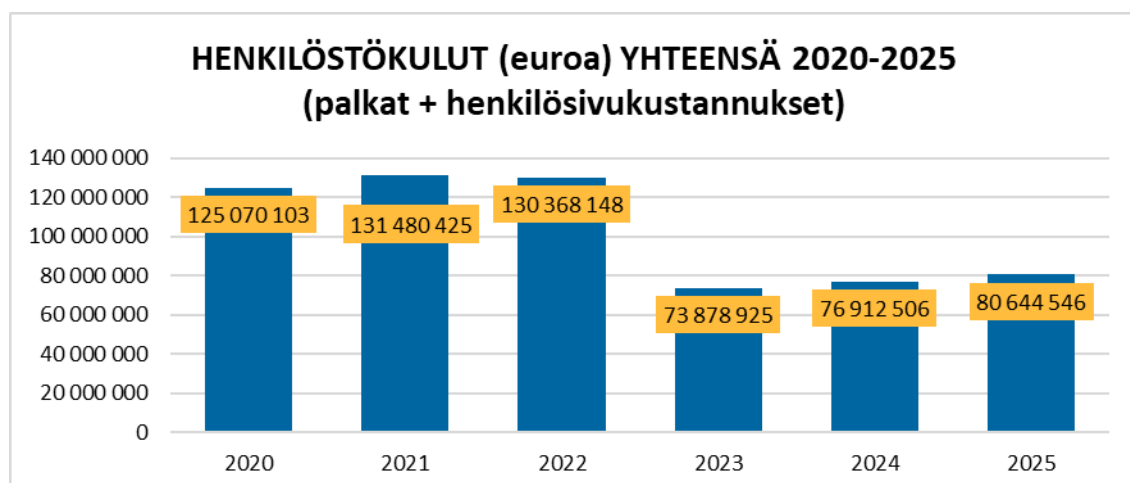
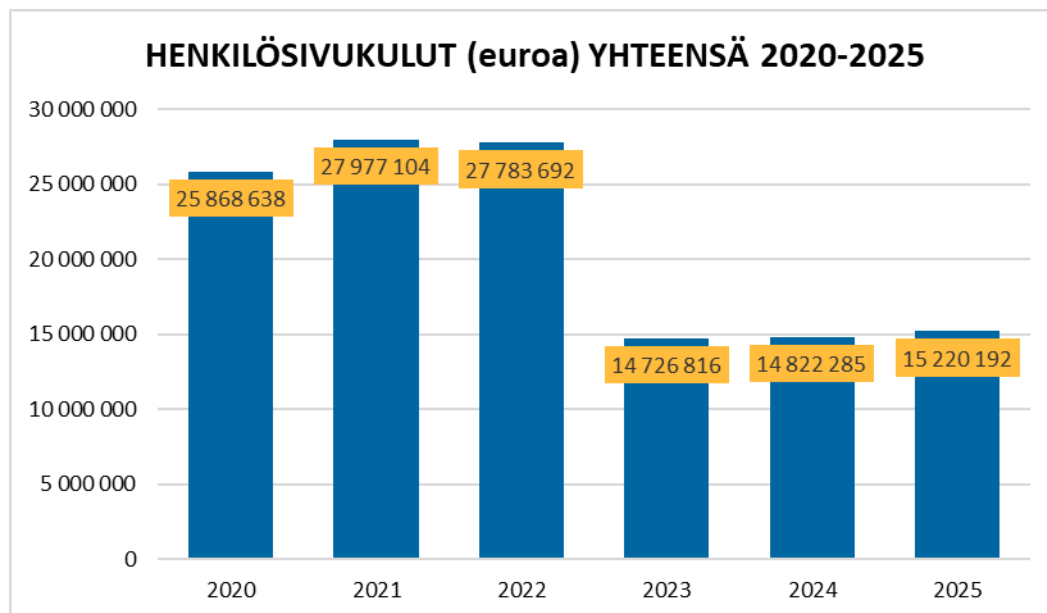
Lisä- ja ylityöt on poimittu HTV-raportilla, jossa tieto haetaan työaikajärjestelmän perusteella pääteltävästä viikkotyöajasta, jos henkilöllä ei ole viikkotyöaika. Vapaana otetut lisä- ja ylityöt eivät sisälly laskelmaan.

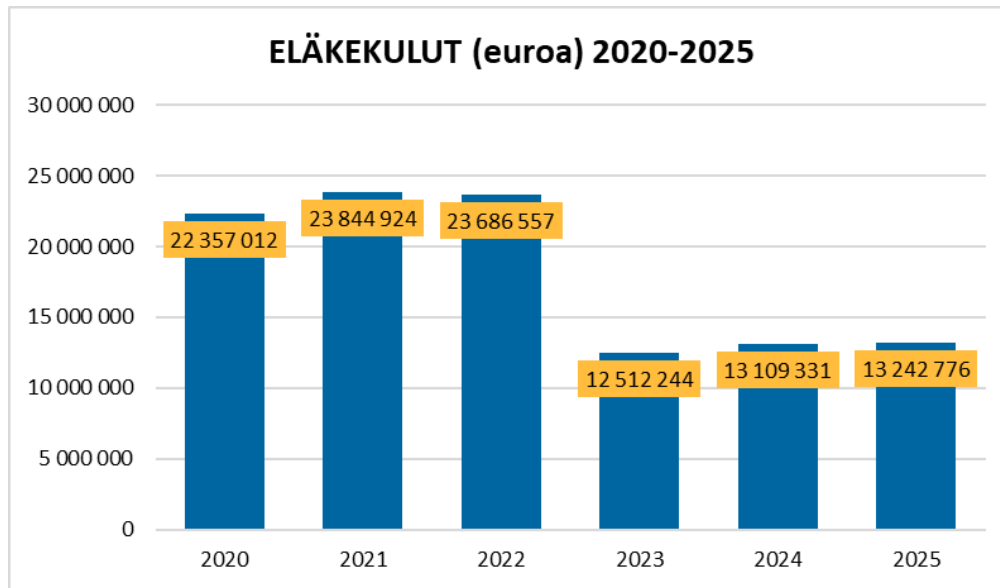
Konsernipalveluiden lukuihin sisältyvät ruoka- ja puhtauspalvelu. Teknisen toimialan lukuihin sisältyvät Rauman seudun jätehuoltolaitos, Rauman vesi ja pienvenesatama. Elinvoimatoimialan lukuihin sisältyy Etelä-Satakunnan työllisyysalue.

## Palkkakustannukset

Vuonna 2025 Rauman kaupungin kirjanpidon mukaan henkilöstön palkkamenot sivukuluineen olivat kaikkiaan 81,4 miljoonaa euroa, mikä on noin 3,6 miljoonaa euroa enemmän kuin vuotta aiemmin. Summasta palkkoja oli 65,4 miljoonaa euroa, joka on 3,3 miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2024. Kaikkiaan noin 15,2 miljoonan henkilösivukuluista oli noin 13,2 miljoonaa ja muita henkilösivukuluja 2,0 miljoonaa euroa.

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





### 3.2. Sairauslomapäivien määrä ja osuus

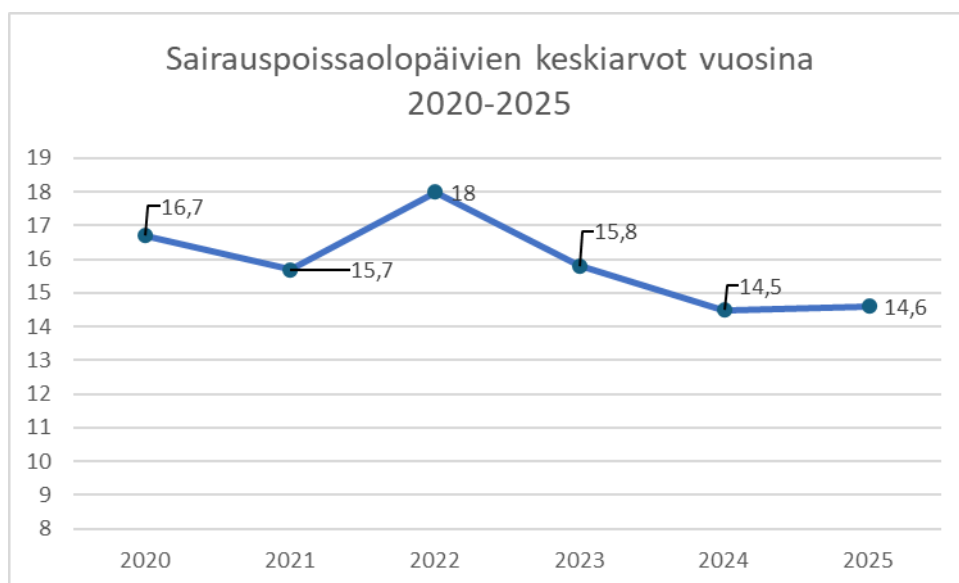
1.1.2021 Rauman kaupungin työterveyshuolto siirtyi Mehiläinen Oy:lle, jolta Rauman kaupunki on saanut sairauspoissaoloihin liittyvät tunnusluvut vuosina 2021 ja 2022. Mehiläisen tunnuslukuihin oli vuonna 2023 kirjautunut hyvinvointialueelle siirtyneiden sairauspoissaololukuja, joten sairauspoissaolojen tunnuslukuihin käytettiin vuonna 2023 sekä Personec F palkkaohjelman, sekä Mehiläinen Oy:n toimittamia tunnuslukuja. Ne eivät ole täysin vertailukelpoisia aikaisemmin otettuihin tunnuslukuihin. Mehiläinen Oy:n tunnuslukujen henkilömäärä suhteutetaan kuukausittaiseen henkilömäärän keskiarvoon, kun Personecissä tarkastellaan vuoden viimeisen päivän henkilömäärää. Vuonna 2024 ja 2025 sairauspoissaolon tunnuslukuihin käytettiin muiden kuin diagnoosien kartoittamisen osalta Personec F palkkaohjelmasta saatuja lukuja. Tarkastelua tehdään suhteessa toimialoihin ja koko henkilöstöön. Keskiarvotarkastelussa on syytä muistaa, että sairauspoissaolopäivät on jaettu henkilöstön määrällä, vaikka on myös työntekijöitä, joilla ei ole ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää.

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

#### Sairauspoissaolopäivät nousivat

Vuonna 2025 kaupungin työntekijöille kertyi sairauspoissaolopäiviä 24 235 (vuonna 2024:22 320, 2023: 25 538; 2022, 60 496) mikä on 1 915 päivää enemmän kuin vuonna 2024. Sosiaali- ja terveystoimialalla oli vuonna 2022 sairauspoissaoloja 27 100, joten vaikka hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden sairauspoissaolot poistetaan vertailusta, voidaan todeta sairauspoissaolopäivien siltikin laskeneen sekä vuonna 2023 että 2024. Vuoden 2025 osalta on huomioitava henkilöstömäärän nousun vaikutus sairauspoissaolojen nousemiseen.

Työterveyshuolto Mehiläisen tilastojen mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat edelleenkin eniten sairauspoissaoloja. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin heijastuu työnkuva, henkilöstön ikärakenne ja työpaikan joustomahdollisuudet. Työterveyshuolto Mehiläisen tilastojen mukaan mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat nousseet, sillä mielenterveyspoissaoloja oli vuonna 2025 3,45/henkilö/vuosi, kun se vuonna 2024 oli 2,7 /henkilö/vuosi ja edellisellä vastaavalla ajanjaksolla 3,17 päivää/henkilö/vuosi. Mehiläisen tilastojen mukaan hengityselinsairauksien ilmaantuvuus on palannut koronaa edeltävälle tasolle 2,17/henkilö/vuosi. Samoin kuin vuonna 2024, työn kevennyksien suositukset ovat olleet merkittävässä kasvussa myös vuoden 2025 aikana.



Vuoden 2025 sairauspoissaoloprosentti henkilöä kohden oli 6,1 % (2024: 5,7 %, 2023: 6,2 %, 2022:8,6 %, 2021:6,2 %) eli se nousi edellisestä vuodesta 0,4 prosenttiyksikköä. Sairausprosentti lasketaan kertomalla sairauspoissaolopäivät sadalla ja jakamalla tulos koko henkilöstön vuosittaisella teorettisella säännöllisellä työajalla (KT määrittää vuosittain).

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

Käytössä on mm. Pysy Fölis –työkykyjohtamisen hallintamalli, jonka avulla puututaan työkykyyn liittyviin haasteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Malliin liittyen esihenkilöiden käytössä on Esihenkilökompassi, joka on työterveyshuollon eli Mehiläisen sähköinen työkykyjohtamisen työkalu.

Sairauslomakäytännöistä on ohjeistus, jonka lisäksi esihenkilöitä on koulutettu poissaolokäytännöistä ja niiden vähentämiseksi käyttöön otetuista tukitoimenpiteistä.

Seuraavissa taulukossa sairauspoissaolot on esitetty päivinä ja keskiarvoina per työntekijä toimialoittain. Sairauspoissaoloja vertailtaessa on hyvä huomioida, että taulukosta 8 on poistettu vuoden 2021 ja 2022 osalta Sote toimialan sairauspoissaolot, jotta luvut ovat vertailukelpoisia, mutta taulukon 9 osalta vuosina 2019–2022 sarakkeen 'yhteensä' luvun keskiarvossa on Soten luvut mukana.

Taulukko 8. Koko henkilöstön sairauslomapäivät vuosina 2021–2025.

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Sivistys</b>	13 767	19 777	18 402	15 807	16 396
<b>Konsernipalvelut</b>	456	1 141	794	600	365
Ruoka- ja puhtauspalvelut	5 878	8 108	3 304	3 043	3 411
<b>Tekninen</b>	2 629	4 109	2 597	2 682	2 601
Jätehuolto	33	99	76	59	71
Rauman vesi	159	162	330	129	329
<b>Elinvoima</b>					102
Etelä-Satakunnan työllisyysalue					974
<b>Yhteensä</b>	22 922	33 396	25 503	22 320	24 235

Taulukko 9. Koko henkilöstön sairauslomapäivien keskiarvot toimialoittain vuonna 2019–2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Sivistys</b>	14,6	12,9	18,2	15,8	14,2	14,2
<b>Konsernipalvelut</b>	9	5,4	13,6	9,7	8,1	5,3
Ruoka- ja puhtauspalvelut	24	24,2	33,8	23,8	23,6	25,5
<b>Tekninen</b>	19,5	12,3	19,3	12,9	14	13,8
Jätehuoltolaitos	5,6	4,7	11	9,5	7,4	6,9
Rauman vesi	6,2	6,4	6,8	13,8	2,5	13,1
<b>Elinvoimatoimiala</b>						4,8
Etelä-Satakunnan työllisyysalue						17,1
<b>Yhteensä</b>	16,7	15,7	18	15,8	14,5	14,6

Toimialojen kesken hajonta on suurta, ja tilanne vaihtelee vuosittainkin. Tarkasteltaessa sairauspoissaolopäiviä toimialoittain, vuonna 2024 vähiten sairauspoissaoloja työntekijää kohden kertyi elinvoimatoimialalla (pl. Etelä-Satakunnan työllisyysalueen taseyksikkö) ja konsernipalveluilla ja eniten ruoka- ja puhtauspalvelulla.

### Sairauspoissaolojen ryhmittely päivinä

Pysy Fölis-mallin varhainen tuki käynnistyy tiettyjen sairauspoissaolomäärien toteutuessa (vähintään neljä lyhyttä 1–5 päivän sairauspoissaoloa kolmen kuukauden aikana tai 30 päivää 12 kuukauden aikana tai 30 päivän yhtäjaksoinen poissaolo), 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 2025

Vuosi 2025	1–3 pv	4–10 pv	11–29 pv	30 pv ja yli
Konsernipalvelut	157	117	89	0
Ruoka- ja puhtauspalvelut	484	556	612	1759
Sivistystoimiala	5093	3684	4399	3218
Tekninen toimiala	659	615	519	806
Rauman vesi	59	51	85	132
Jätehuoltolaitos	16	13	40	
Elinvoimatoimiala	32	15	22	31
Etelä-Satakunnan työllisyysalue	219	182	383	188
<b>Yhteensä</b>	<b>6719</b>	<b>5233</b>	<b>6149</b>	<b>6134</b>

Koko henkilöstöllä lyhyitä 1–3 päivän sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 6 719 (2024: 7 180, 2023: 7 546; 2022: 10 458, 2021: 7 800) ja 4–10 päivän sairauspoissaolopäiviä oli 5 233 (2024: 4 733, 2023: 5 170, 2022: 16 032, 2021: 7 481). Päivissä mitattuna lyhyet sairaslomat 1–10 päivää olivat yhteensä 11 952 (2024: 11 913, 2023: 12 716, 2022: 26 490, 2021: 15 281) päivää ja nousivat vuoteen 2024 verrattuna 39 päivää. Koko kaupunkiorganisaation tasolla 10 päivää tai sitä vähemmän kestävä sairauspoissaolopäivät muodostivatkin 49,3 % (2024: 53,4 % 2023: 49,9 %, 2022: 43,8 %, 2021: 32,6 %, 2020: 11,4 %) kaikista henkilöstön sairauspoissaolopäivistä. Pitkien yli 30 päivää kestävien sairauspoissaolopäivien määrä puolestaan nousi hieman. Vuonna 2025 niitä oli 6 134 päivää (2024: 5 121, 2023: 6 850 2022: 24 698, 2021: 20 015; 2020: 25 269).

### 3.3. Työtaturmat ja ammattitaudit laskussa

Tässä luvussa esitetään koko henkilöstöä (vakinaiset + määräaikaiset + työllistetyt) koskevia tietoja työtapaturmista ja ammattitaudeista 2020–2025 vakuutusyhtiöltä sekä palkkaohjelmasta otettujen lukujen perusteella.

Palkkaohjelman mukaan sairauspoissaolopäiviä työtapaturmien takia kertyi koko henkilöstölle 419 (2024: 694, 2023:985, 2022, 1 294; 2021, 1 962) eli sairauspoissaolopäiviä työtapaturmien takia vuonna 2025 oli 275 päivää vähemmän kuin vuonna 2024.

Vakuutusyhtiön tietojen mukaan vuonna 2025 Rauman kaupungin koko henkilöstölle työtapaturmia sattui kaikkiaan 65 (2024: 102, 2023:84, 2022: 185), joista työmatkatapaturmia oli 15 (2024: 31, 2023:18; 2022: 52). Vuonna 2025 ammattitaueteja ei ollut tilastoitu ollenkaan (2024: 1, 2023:1, 2022: 23 ammattitautia, jotka kaikki covid-19 eli koronaa).

Kaikista tapahtumista ei tule työstä poissaoloa. Rauman kaupungilla on haluttu tehdä mahdollisimman matalaksi työtapaturmasta vakuutusyhtiölle ilmoittamisen kynnyks, joten vakuutusyhtiölle voidaan ilmoittaa myös tapaukset, joista ei ole aiheutunut työssä poissaoloja, hoitokuluja yms. Taulukkoa 11 tarkasteltaessa on taas hyvä huomioida, että vuosien 2020–2022 luvuissa on mukana sosiaali- ja terveystoimialan tiedot.

Taulukko 11. Korvatut tapaturmat ja ammattitaudit 2020–2025 vakuutusyhtiön 2025 tilastojen mukaan (koko henkilöstö)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ammattitauti	2	2	23	1	1	0
Työtapaturma työssä/työpaikalla	138	134	133	66	71	50
Työtapaturma työmatkalla	26	47	52	18	31	15
<b>Yhteensä</b>	<b>163</b>	<b>183</b>	<b>208</b>	<b>85</b>	<b>103</b>	<b>65</b>

Työtapaturmia 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 palveluammattajeja. 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 toteutettiin ohjelmakauden 2022–2025 aikana. Henkilöstöohjelman tavoitteiden mukaiset toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot määritellään vuosittain.

Vuoden 2025 aikana otettiin KVTESin osalta käyttöön uusi tasopalkkamalli 1.10.2025 alkaen. Vuoden 2025 alusta toteutettiin TE-palveluiden järjestämisvastuun siirto valtiolta kunnille, ja henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella kuntien palvelukseen. Työsuhdepyöräetä otettiin käyttöön, veromuutoksen vuoksi uusien työsuhdepyöräetäjien myöntäminen lopetettiin 31.12.2025. Lisäksi päivitettiin palvelussuhteen elinkaareen liittyviä lomakkeita. Työsuojelu ja työterveyshuolto käynnistivät kaupungin meluntorjuntaohjelman valmistelun sekä kartoittivat melulle altistuvia työntekijöitä eri toimialoilla. Samanaikaisesti työhyvinvointikyselyä päivitettiin yhteistoiminnallisesti siten, että siihen lisättiin muun muassa avoimia kysymyksiä sekä koko organisaatiota koskeva johtamisosio.

Organisaatiotason kehittämistyössä päivitettiin yhdenvertaisuus-, ikä- ja tasa-arvo-ohjelma sekä Savuton Rauma -toimenpideohjelma ja Savuton työpaikka -ohjeistus. Lisäksi laadittiin henkilöstöohjelman luonnos, jota käsiteltiin yhteistoiminnallisesti eri työryhmissä. Henkilöstöetuja kehitettiin valmistelemalla ePassi-edun laajentamista hierontapalveluihin uuden järjestelmän avulla. Työterveyshuollon kilpailutus käynnistettiin perustamalla työryhmä ja toteuttamalla markkinavuoropuhelut.

Rauman kaupungilla on vuodesta 2015 lähtien ollut käytössä aloiteprosessi ja sähköinen aloitejärjestelmä. Henkilöstöaloitteita tehtiin vuoden 2025 aikana 12 (2024:9; 2023:15; 2022: 35; 2021: 43; 2020:23) kappaletta.

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

Osaava henkilöstö on Rauman kaupungin tärkein voimavara. Henkilöstöä tuettiin vuonna 2025 kehittämään edelleen osaamistaan monin tavoin. Keskitettyä koulutussuunnitelmaa laadittiin vuonna 2025 yhdessä henkilöstön kehittämisryhmän edustajien kanssa. Keskitetyn koulutuksen painopistealueet vuonna 2025 olivat:

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

**2)työhyvinvointi ja yhteisöllisyys**

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

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

Vuosittain toteutettavan esihenkilövalmennusten kokonaisuuden avulla tuetaan esihenkilöitä kehittämään ja ylläpitämään osaamistaan. Koulutuksia järjestetään samoista teemoista kahdelle esihenkilöryhmälle. Toimialajohtajien ja palvelualuejohtajien koulutuksissa keskitytään strategiseen johtamiseen ja yksikön esihenkilöiden ja heidän sijaistensa koulutuksissa painopiste on operatiivisessa johtamisessa. Tämän vuosikymmenen aikana tulee kaupungilta eläköitymään iso joukko osaajia, jonka vuoksi seuraajasuunnitteluun kiinnitetään huomiota myös esihenkilövalmennuksissa.

Osallistuminen esihenkilövalmennuksiin oli vuonna 2025 edelleen erinomaisella tasolla, sillä noin 90 % esihenkilöistä osallistuu vuosittain valmennukseen. Esihenkilövalmennus on jatkuvaa ja siihen osallistumista seurataan. Jatkuvan

palautteen kanavan kautta esihenkilöt voivat halutessaan antaa ehdotuksia, ideoita tai palautetta esihenkilövalmennuskokonaisuuteen.

Esihenkilöille suunnattuja koulutuksia järjestettiin suunnitelman mukaisesti keväällä kaksi ja syksyllä kolme. Henkilöstölle järjestettiin vuoden aikana 8 koulutusta. Ohjelmassa oli myös infoja, jotka oli suunnattu sekä esihenkilöille että henkilöstölle. Lisäksi koko henkilöstön käytössä on jatkuvasti Eduhouse-oppimisalusta. Se kasvattaa koko ajan suosiotaan ja siellä olleita koulutuksia nostettiin myös koulutuskalenteriin.

Esihenkilöiden palautteet ja organisaation tarpeet huomioiden, strategian mukaisia esihenkilö- ja henkilöstökoulutusten teemoina olivat mm. ”Vaihdevuodet ja työkyky”, huomioiden myös uusi käypä hoito -suositus, Cloudia Sopimus -sopimushallintajärjestelmä, itsensä johtaminen sekä se, miten aivot toimivat optimaalisesti työssä. Lisäksi järjestettiin infoja mm. Rauman kaupungin viestinnän periaatteista ja toimintatavoista. Koulutuksia järjestettiin myös ensiavusta, Microsoft 365 -sovelluksista, projektien hallinnasta ja tekoälystä. Lisäksi keskitetysti on tuettu työyhteisöjen työnohjauksia. Tyhy-kyselyn tuloksien käsittely ohjeistettiin esihenkilöille sekä aloitettiin tyhy-kyselyn uudistamisen valmistelu. Lisäksi järjestettiin esihenkilöinfot työterveyshuollon tunnusluvuista sekä työterveyshuollon palveluista esihenkilötyön tukena. Esihenkilöiden oli mahdollista osallistua myös koko henkilöstölle järjestettävään keskitettyyn koulutukseen. Lisäksi moni kaupungin esihenkilöistä on suorittanut tai suorittaa parhaillaan erilaisia johtamistaidon opintoja.

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

Taulukko 12. Etätyön käyttö vuosina 2019–2025

Vuosi	Työntekijöiden määrä	Etäpäivien määrä
2019	68	750
2020	731	20901
2021	550	25818
2022	500	30050
2023	236	7267
2024	247	5689
2025	325	9215

Vuoden 2018 loppuun mennessä 42 henkilöä oli ollut etätyöpäivällä yhteensä 254 päivää. Vuonna 2019 etätyöpäiviä teki 68 henkilöä, yhteensä 750 päivää. Vuonna 2020 vallitsevan koronavirustilanteen vuoksi julkisen sektorin työnantajat ohjasivat

julkisen sektorin työntekijät etätyöhön, joiden työtehtävät sen mahdollistavat. Tämä näkyy vuoden 2020 etätyöpäivien määrässä. Vuonna 2020 oli 731 henkilöä etätyöpäivällä yhteensä 20 901 päivää.

Vuonna 2021 Kaupunginhallituksen päätöksen mukaan etätyökäytäntöä laajennettiin kuudesta etätyöpäivästä kuukaudessa kahteentoista etätyöpäivään. Vuonna 2021 oli 550 työntekijää etätyöpäivällä yhteensä 25 818 päivää. Vuonna 2022 oli 500 työntekijää etätyöpäivällä yhteensä 30 050 päivää. Vuonna 2023 etätöitä teki 236 henkilöä yhteensä 7 267 päivää eli etätyöpäivät ovat vähentyneet. Vuonna 2024 etätöitä teki tilaston mukaan 247 henkilöä yhteensä 5 689 päivää.

Vuonna 2025 etätöitä teki tilaston mukaan 325 henkilöä yhteensä 9 215 päivää. Vuositasolla etäpäiviä käytettiin vuonna 2025 siis vain noin 28 päivää/henkilö. Keskimäärin etäpäiviä käytetäänkin vain noin 1–3 päivää kuukaudessa. On kuitenkin hyvä huomioda, että kaikista etätyöpäivistä ei välttämättä ole tehty etätyöhakemusta ESS-järjestelmässä, joten toteutuneet etätyöpäivät saattavat olla tilastoitua määrää suuremmat.

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

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

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaan sovelletaan lakia yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintakäytäntöjä on jatkuvasti kehitetty työntekijöiden kuulemisen varmistamiseksi. Henkilöstön edustus on mukana työryhmissä. Merkittävien asiakokonaisuuksien valmistelua, yhteistoimintaa sekä henkilöstön ja kaupungin välistä vuorovaikutusta ja tiedonkulkua varten Rauman kaupungilla on säännöllisesti

kokoontuva yhteistyötoimikunta eli YTT, jossa on sekä työnantajan että henkilöstön edustajat. Yhteistyötoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana.

YTT:n vuoden 2022 lopussa hyväksymät palkitsemisen kokonaisuuden periaatteet olivat käytössä edelleen vuonna 2025. Kannustamisen ja palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat muun muassa strategian mukaiset palkinnot: WAU-työyhteisöpalkinto, Rauma-lobbari ja Me-hengen nostattaja. Vuonna 2022 päätettiin myös, että 1.1.2023 alkaen uutena henkilöstöetuna otetaan käyttöön työyhteisöjen hyvinvointiraha 30 €/työyhteisön jäsen, joka on tarkoitettu yhteisöllisyyden lisäämiseen ja yhteiseen tekemiseen ja jonka käytöstä sovitaan yhdessä työyhteisön kanssa. Etua käytettiin vuonna 2025 ahkerasti. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan myös Työterveyshuolto Mehiläisen tarjoamalla yksilöllisillä työkyvyn ja terveyden ylläpitämisen ohjelmilla, joissa on työterveyshuollon omavalmentajan tuki. Liikelaitoksilla on käytössä lisäksi tulospalkkiojärjestelmä.

## 4.2. Henkilöstön koulutus

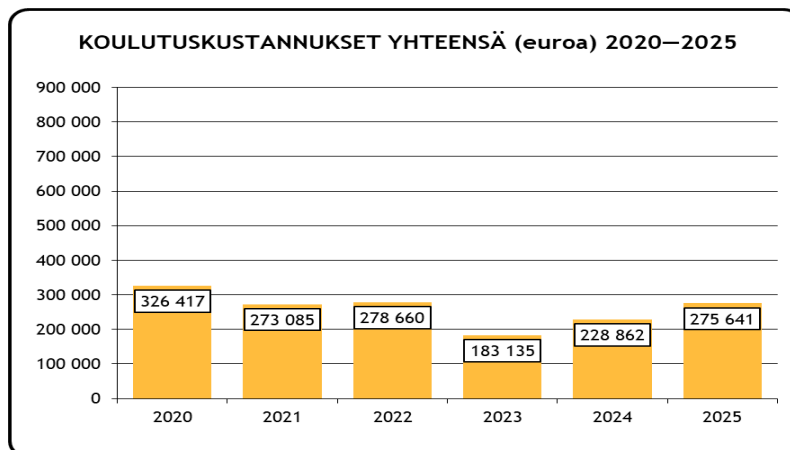
Koulutuskustannuksiin sisältyvät kurssimaksut, matkat, majoitus ja päivärahat, mutta eivät koulutuksessa olleiden palkkamenot. Ensin tarkastellaan henkilöstön koulutuskustannusten kokonaissummaa, sitten toimialakohtaisia koulutusmenoja.

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

### Koulutuskustannukset nousivat

Vuonna 2025 koulutuskustannukset olivat kaikkiaan 275 641 euroa.

Koulutukseen käytettiin noin 46 800 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. 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 kuuluu myös keskitetyn koulutuksen kustannukset, järjestöjen luottamushenkilöiden koulutukset sekä työyhteisöjen tukeminen työnohjauksen keinoin.

Taulukko 13. Koulutuskustannukset toimialoittain 2025

Vuosi	2025
KONSERNIPALVELUT-TOIMIALA	96 258
Konsernihallinto	5 905
SIVISTYSTOIMIALA	122 312

ELINVOIMATOIMIALA	626
EteläSatakunnan työllisyysalue	270
<b>TEKNINEN TOIMIALA</b>	<b>42 102</b>
Rauman Vesi	473
Jätehuoltolaitos	7 666
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>275 612</b>

## Koulutuskustannukset per henkilö

Jos koulutuskustannukset jaetaan koko henkilöstön kesken, kustannuksia kertyi per työntekijä 174 € vuonna 2025 (2024: 148 €, 2023: 115 €, 2022 101 €, 2021: 97 €; 2020: 114 €). Koulutuskustannusten suhteuttaminen koko henkilöstöön on ongelmallista, koska koulutuskustannukset eivät jakaudu tasaisesti toimialojen henkilöiden välillä.

## Koulutukseen osallistuminen

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 organisaatiosalla systemaattista suunnitelmaa henkilöstön osaamisen kehittamisestä, kehittämistoimenpiteiden kohdentamisesta sekä vaikuttavuuden arvioinnista.

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

Hyväksytyjen koulutushakemusten perusteella vuonna 2025 koulutukseen osallistui 1 064 (2024: 1 226; 2023: 923; 2022: 1 976; 2021: 1 744) henkilöä. Näin ollen koko henkilöstöstä 67 % (2024: 80 %; 2023: 57 %; 2022: 71,4 %; 2021: 62,2 %; 2020: 57,2 %) osallistui vuoden aikana koulutushakemusten perusteella vähintään yhteen koulutukseen. Vuonna 2025 koulutuksia pidettiin paljon verkkoympäristössä, mutta myös paikan päällä pidettäviä henkilöstö- ja esihenkilökoulutuksia sekä erityisesti ensiapukoulutuksia järjestettiin.

Vuonna 2020 käyttöönotetusta Wistecistä tuli yrityskaupan myötä osa Eduhousea ja vuonna 2022 Eduhouse osti myös Hallintoakatemian. Samalla henkilöstön käytettävissä oleva koulutustarjonta laajeni huomattavasti. Eduhouse-oppimisympäristössä voi tehdä itsenäisiä online-koulutuksia sekä omaehtoisesti

osallistua etäkoulutuksiin. Koulutussopimus sisältää myös mahdollisuuden saada chatilla ja puhelimitse apua esimerkiksi tietokoneohjelmistojen ongelmatilanteissa.

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

### Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäivät

Työttömyysvakuutusrahaston koulutuskorvausvähennyksen saamiseksi raportoidaan henkilöittäin 1-3 koulutuspäivää (1 pv= 6 t koulutusta). Korvausta voi hakea enintään kolmelta koulutuspäivältä/ henkilö. Korvaukseen oikeuttavat vain koulutuspäivät, jotka sisältyvät ennalta laadittuun ja hyväksytyyn koulutussuunnitelmaan ja ovat osallistujille palkallisia. Taulukossa on ensin eritelty kaikki koulutuskorvauksen saamisen ehdot täyttävät koulutuspäivät. Koska raportointi tulee tehdä henkilöitasolla, 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 2025 osalta Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 14. Koulutuskorvauksiin oikeuttavat päivät yhteensä toimialoittain vuonna 2025

Vuosi 2025	Koulutuskorvauksiin oikeuttavien koulutusten päivät yht.	1 pv	2 pv	3 pv
Konsernipalvelut		14	9	21
Elinvoimatoimiala		2	1	
Etelä-Satakunnan työllisyysalue		1	1	
Sivistystoimiala		193	168	238
Tekninen toimiala		25	17	27
Rauman vesi		3	4	3
Jätehuoltolaitos		3	4	2
<b>Yhteensä</b>	<b>1 512</b>	<b>237</b>	<b>201</b>	<b>291</b>

Yksittäisen henkilön osallistuessa yli kolmen päivän verran (>18 t) koulutuksiin vuoden aikana, ylimeneviä päiviä ei ole henkilötasolla TVR-tilastoinnissa raportoitu. TVR-tilastoinnissa huomiotta jäävät niin ikään kaikki alle kuuden tunnin verran vuoden aikana koulutuksiin osallistuneet. Kun koulutuskokonaisuudessa huomioidaan laskeneet koulutuskustannukset, voidaan todeta, että on hyödyllistä järjestää etäkoulutuksia henkilöstölle myös jatkossa. Tilastoinnin perusteella suunnitelmallisia TVR-vähennykseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 1 512 vuonna 2025 eli 184 koulutuspäivää enemmän kuin vuonna 2024.

### **Omaehtoinen koulutus**

Rauman kaupunki kannustaa henkilöstöä omaehtoiseen koulutukseen, jota tuetaan myöntämällä työn ohessa tapahtuvaa koulutusta varten palkallista virkavapautta tai työlomaa enintään kolme päivää vuodessa siten, että yhdeksällä opintopisteellä saa haettua yhden työlomapäivän. Tuettavan koulutuksen tavoitteena tulee olla uusi tutkinto tai ammattipätevyyttä lisäävä muu koulutuskokonaisuus. Koulutusta on myös voitava hyödyntää henkilön työssä. Kaikesta omaehtoiseen koulutukseen osallistumisesta pystytään tilastoimaan vain pieni osa ja on todennäköistä, että tilastoinnin ulkopuolelle jää runsaasti opintoja ja tutkintoja, joita henkilöstö suorittaa omalla 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 vuoden 2026 loppuun asti. Syksyllä 2025 aloitettiin valmistelut työterveyshuollon kilpailutusta varten. Mehiläinen mittaa terveystalouden asiakaskokemusta tunnetulla ja laajasti käytetyllä suositteluindeksi- eli NPS-mittauksella (Net Promoter Score). NPS-lukema kertoo asiakasuskollisuudesta ja se voi olla mikä tahansa luku -

100:n ja +100:n välillä. NPS-indeksiä pidetään erinomaisena, kun se on yli 50. Rauman kaupungin luku vuonna 2025 oli +97,1.

Rauman kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosille 2021–2026. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa linjataan työterveystoiminnan ja yhteistyön tavoitteet suunnitelmakaudelle.

Työterveyshuollon tavoitteet:

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 2026: Psykososiaalisen kuormituksen ja siihen liittyvien sairauspoissaolojen hallinta

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

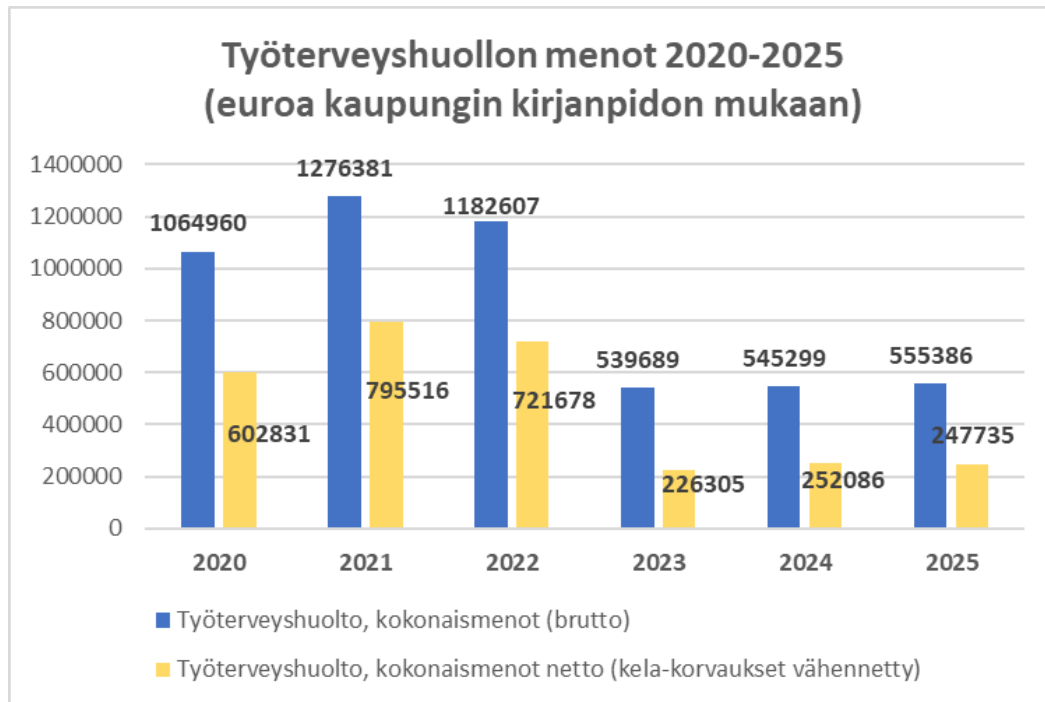
Vuonna 2025 pidettiin kaksi työterveyshuollon esihenkilöinfoa, joissa esiteltiin työterveyshuollon tunnuslukuja ja toiminnan laatua kuvaavia mittareita sekä tehtyjä ja toteutettuja kehittämistoimenpiteitä.

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

## **Työterveyshuollon kustannukset**

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

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



## Työntekijöiden hyvinvointia tuettiin ePassilla

Rauman kaupunki tukee työntekijöiden omaehtoista kulttuurin ja liikunnan harrastamista ePassi-edulla. Etu annetaan yli neljän kuukauden palvelussuhteissa, edun määrä lasketaan suhteutettuna työaikaan ja työsuhteen pituuteen. Vuonna 2025 edun määrä oli koko vuoden työssäolleille, täyttä työaikaan tekeville työntekijöille 220 €.

Vuonna 2025 ePassia käytettiin 300 577 €, vuonna 2024 kustannukset olivat 293 410 €. Vuonna 2025 ePassi oli entistäkin suosituampi kaupungin henkilöstön keskuudessa, sillä 93,8 % työntekijöistä käytti ePassia (2024: 92,6 %, 2023: 88 %, 2022: 88,1 %, 2021 84,5 %). Tiedot on saatu ePassin tilastoista.

## 4.4. Työhyvinvoinnin mittaaminen

### Jatkuva TYHY-palaute

Rauman kaupungilla on käytössä jatkuva TYHY-palaute, jonka avulla jokaisella työntekijällä on mahdollisuus antaa jatkuvaa palautetta suoraan omalle esihenkilölle joko yhteystiedoilla tai anonyymisti. TYHY-palautelomake löytyy Jemmasta. Lomakkeeseen on valmiiksi luokiteltu muutamia alaluokkia, johon palaute kohdistuu. Alaluokat noudattelevat vuosittaisen TYHY-kyselyn luokitusta. Lisäksi on mahdollisuus valita myös muu aihe. Jatkuvan TYHY-palautteen kautta tulleet avoimet palautteet tulee huomioida vuosittaisen TYHY-kyselyn tulosten käsittelyssä

ja toimenpiteiden määrittelyssä. Lisäksi esihenkilöt voivat hyödyntää jatkuvaa TYHY-palautetta esim. ennen TYHY-päivää pyytämällä työntekijöitä antamaan palautetta järjestelmän kautta. TYHY-palautte käsitellään tapauskohtaisesti.

### **Työhyvinvointi- eli TYHY-kysely**

TYHY-kysely tehdään kerran vuodessa ja siinä on kaksi erillistä kyselyä: henkilöstökysely ja esihenkilökysely, jossa esihenkilöt arvioivat omaa työhyvinvointiaan. Lisäksi on erillinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely, jonka tulokset analysoidaan toimiala-/kaupunkitasolla. Vuonna 2025 TYHY-kyselyä uudistettiin yhteistoiminnallisesti ja pilottikysely kohdistuen vuoteen 2025 toteutettiin 14.1. -28.1.2026. Henkilöstökyselyyn ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn pääsi vastaamaan julkisen linkin kautta, joka löytyi Jemmasta. Lisäksi kaikille työntekijöille lähetettiin kyselyistä sähköpostiviesti sekä muistutusviestit, josta löytyi linkki kyselyihin. Esihenkilöille lähetettiin vastauslinkki esihenkilökyselyyn sähköpostitse.

TYHY-kyselyn uutena ominaisuutena oli avoimen palautteen antomahdollisuus sekä koko organisaation johtamisen arviointiosio. Lisäksi henkilöstökyselyn vastausten alarajaksi määriteltiin kolme vastausta. Kyselyyn liittyvistä uudistuksista ja periaatteista tiedotettiin kyselyn sähköpostiviestissä. Tulokset olivat esihenkilöiden käytössä heti vastausajan loputtua. Esihenkilöt ohjeistettiin käymään tulokset läpi työyksikössä mahdollisuuksien mukaan maaliskuun loppuun mennessä sekä kirjaamaan HaiPron TYHYPro-järjestelmään kehittämistoimenpiteet ja toteuttamisaikataulun. TYHY-kysely on räätälöity Rauman kaupungille, joten TYHY-kyselyn tuloksia ei voi suoraan verrata muiden kuntien tuloksiin vaan sen avulla seurataan Rauman kaupungin/oman yksikön vuosittaisia tuloksia ja niiden kehitystä. Tulosten avulla esihenkilöt ja työyhteisöt saavat arvokasta tietoa yksikköjen koetusta työhyvinvoinnista ja mahdollisista kehittämiskohteista. TYHY-kyselyn kaupunki- ja toimialatasoisia tuloksia julkaistaan vuosittain henkilöstöraportin lisäksi intranetissä eli Jemmassa. Lisäksi yksikkökohtaiset tulokset esitellään työsuojeluvaltuutetuille huhtikuussa 2026.

Seuraavassa vertaillaan vuoden 2024 ja 2025 kyselyn kuuden osion keskiarvoja toimialakohtaisesti mukaan lukien koko kaupungin ja esihenkilöiden keskiarvot. Vastaajamäärät eri toimialoilla olivat seuraavat (suluissa vuoden 2024 vastaajamäärät):

Henkilöstökyselyssä vastauksia: 955 (911)

- Elinvoimatoimiala 64 (-)

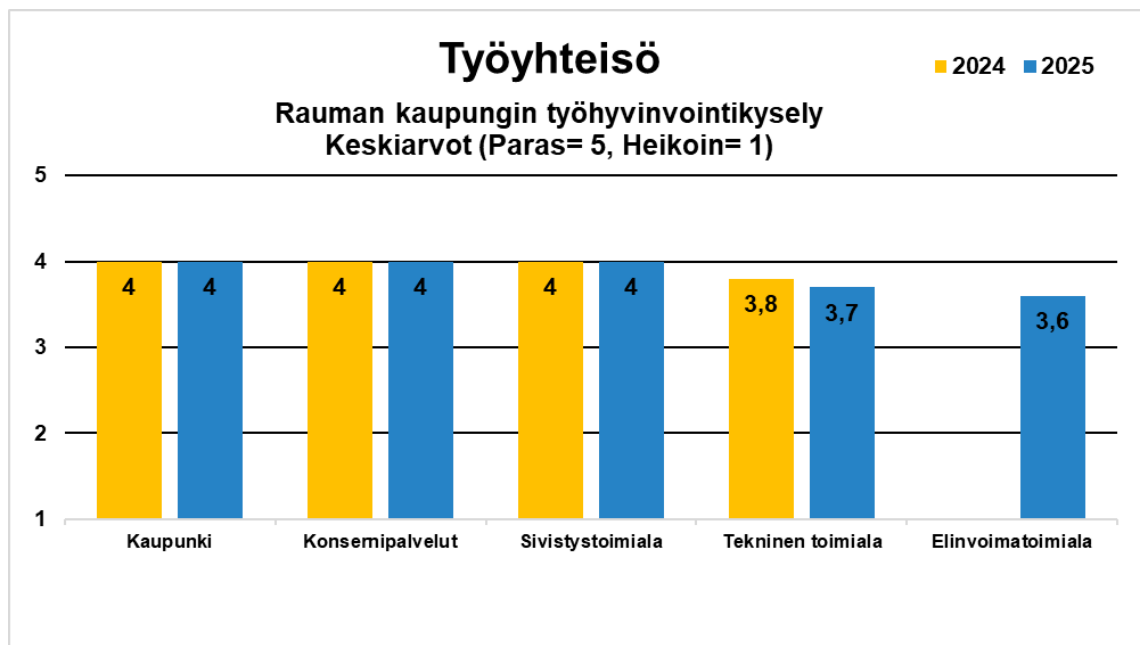
- Konsernipalvelut, ml. Ruoka- ja puhtauspalvelut 107 (117)
- Sivistys: 682 (669)
- Tekninen toimiala: 102 (103)

Esihenkilökyselyssä vastaajia: 48 (59)

TYHY-kyselyyn vastattiin pisteuttamalla kyselyn väittämät seuraavasti:

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

Kyselyn kaikki väittämät on laadittu siten, että mitä korkeampi luku, sen parempi tulos on. Kyselyn vastausten osa-alueiden kaupunkitasoiset keskiarvot olivat välillä 3,4–4,3). Seuraavissa kuvissa on kooste viiden kyselyn osa-alueen väittämien keskiarvojen tuloksista vuonna 2024–2025 toimialoittain. Kategoriat tässä kyselyssä ovat työyhteisö, lähiesihenkilötyö, työn sisältö, osaaminen ja palkitseminen, työn organisointi ja koko organisaation johtaminen

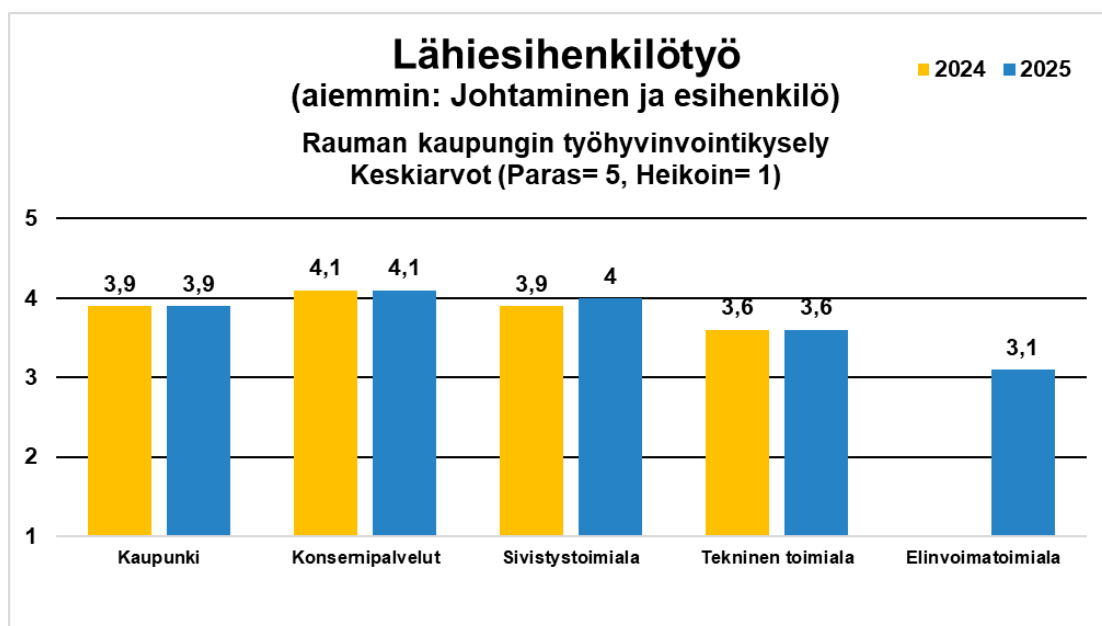


Työyhteisökeskiarvon muodostavat keskiarvot seuraavista väitteistä:

1. Työyhteisössäni on hyvä keskinäinen luottamus
2. Meillä on hyvä yhteishenki

3. Työyhteisössäni ei esiinny epäasiallista kohtelua tai häirintää (aiemmin: *Työyhteisössäni ei esiinny työpaikkakiusaamista tai häirintää*)
4. Kannan vastuun työstäni, hyvän työyhteisön rakentamisesta ja tavoitteiden toteutumisesta
5. Työyhteisön ilmapiiri on innostava
6. Työyhteisössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti (aiemmin: *Työyhteisössäni on yhdessä määritellyt yhteiset arvot toiminnalle*)
7. Työyhteisössäni asioiden käsittely on avointa
8. Tunnen kuuluvani työyhteisöön

Verratessa kaupungin keskiarvoja työyhteisöosiossa vuosien 2024 ja 2025 välillä voidaan havaita, että keskiarvot väitteissä "Työyhteisössäni on hyvä keskinäinen luottamus" ja "Työyhteisössäni asioiden käsittely on avointa" ovat pysyneet samoina. "Meillä on hyvä yhteishenki" ja "Työyhteisön ilmapiiri on innostava"-väitteet ovat nousseet hieman (0,1) kun taas väitteet "Työyhteisössäni ei esiinny epäasiallista kohtelua tai häirintää", "Kannan vastuun työstäni, hyvän työyhteisön rakentamisesta ja tavoitteiden toteutumisesta" sekä "Työyhteisössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti" väitteet ovat laskeneet hieman (0,1). Kokonaisuutena vuonna 2025 työyhteisöön liittyvät asiat koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla 4,0, kuin vuonna 2024.

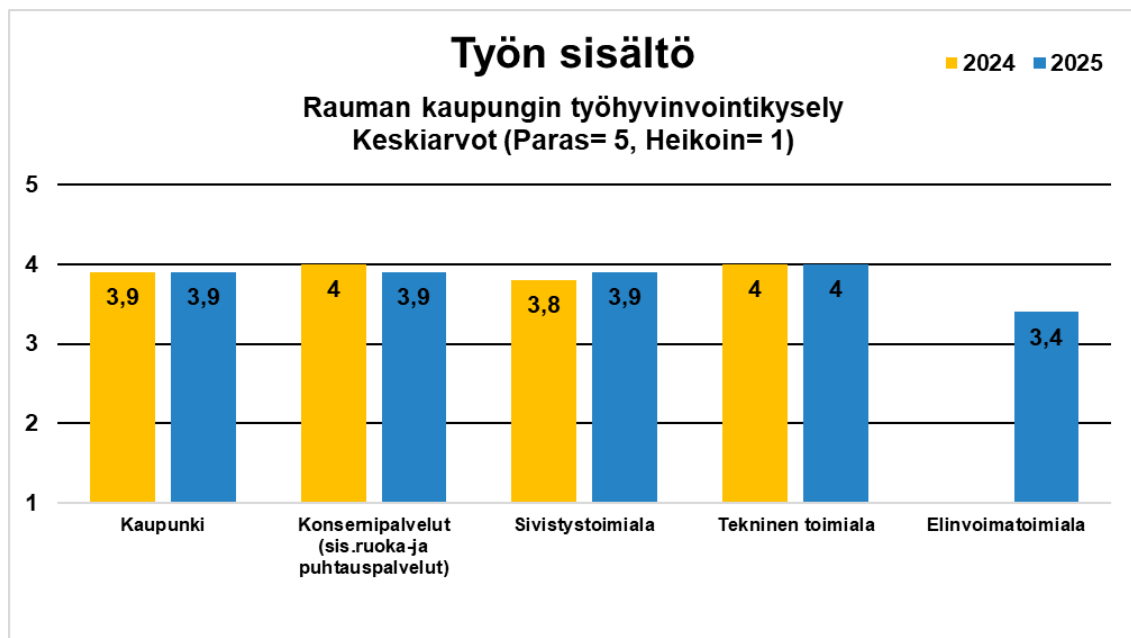


Keskiarvon liittyen lähiesihenkilötyö -osioon muodostavat seuraavat väittämät:

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

Kun verrataan lähiesihenkilötyö-osion keskiarvoja vuosien 2024 ja 2025 välillä, voidaan havaita, että kaikki osion sisältöön liittyvien väittämien keskiarvot ovat joko pysyneet samana tai nousseet verrattuna vuoteen 2024. Pientä nousua on tapahtunut väitteissä "Lähiesihenkilöni palkitsee ja kannustaa minua", "Käyn säännöllisesti kehityskeskusteluja esihenkilöni kanssa" ja "Kehityskeskustelut ovat olleet hyödyllisiä" (-0,1) verrattuna vuoteen 2023. Kokonaisuudessaan lähiesihenkilötyö koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla (3,9) eli ei suuria muutoksia verrattuna vuoteen 2024.

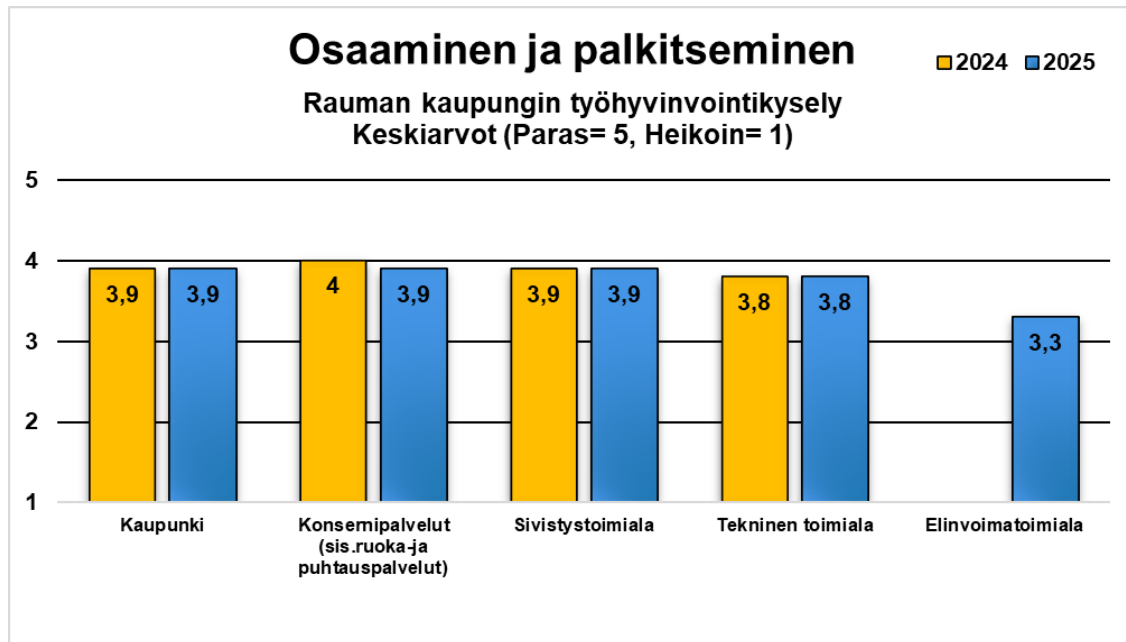


Työn sisältö -osion keskiarvon muodostavat seuraavat väittämät:

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

Kun verrataan työn sisältö -osion keskiarvoja vuosien 2024 ja 2025 välillä, voidaan havaita, että kaikki työn sisältöön liittyvien väittämien keskiarvot ovat joko pysyneet samana tai nousseet verrattuna vuoteen 2024. Väittämät "Työtilat ovat ajanmukaiset" ja "Minulla on tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni" ovat

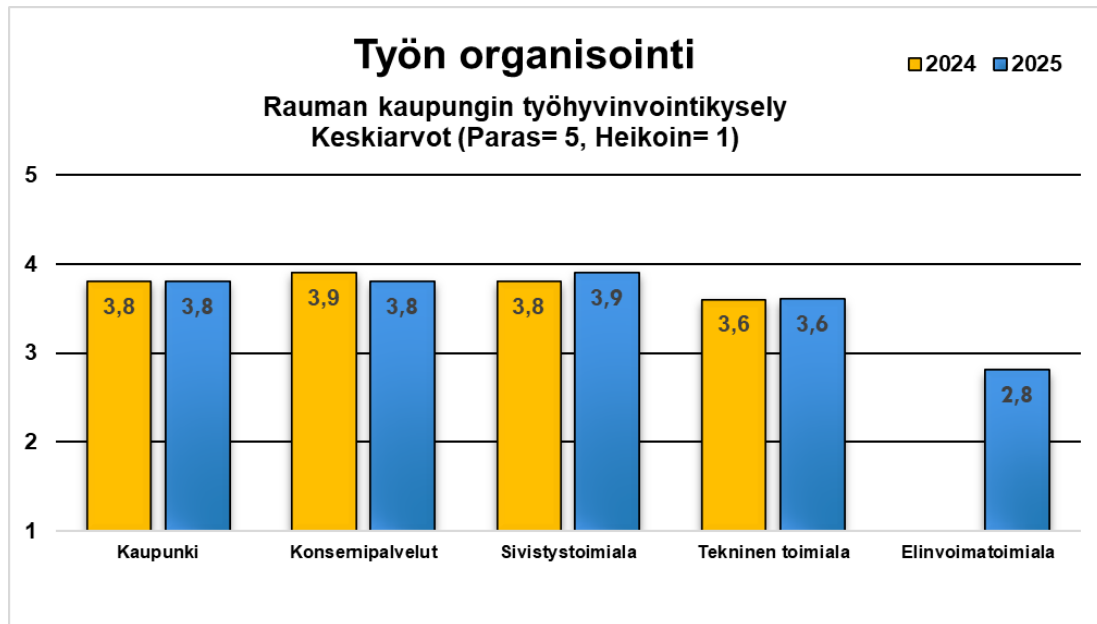
nousseet hieman (0,1). Vuonna 2025 työn sisältöön liittyvät asiat koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla kuin vuonna 2024 (3,9).



Osaamista ja palkitsemista mittaavan keskiarvon muodostavat seuraavat väitteet:

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

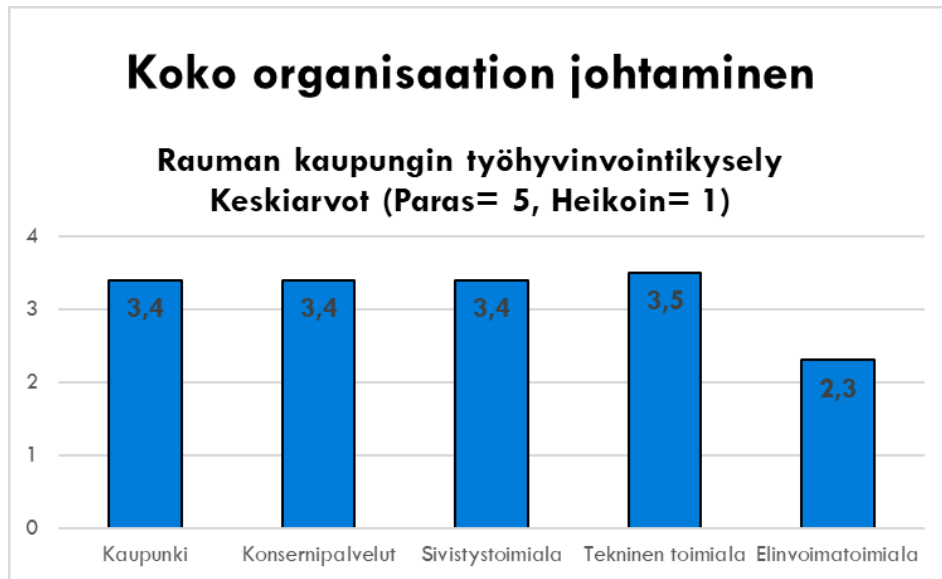
Osaamista ja palkitsemista mittaavia väittämiä tarkasteltaessa voidaan todeta, että kaikki osaamiseen ja palkitsemiseen liittyvien väittämien keskiarvot ovat joko pysyneet samana tai nousseet verrattuna vuoteen 2024. Väittämä "Minua kannustetaan osaamiseni kehittämiseen" on noussut (0,1). Kokonaisuudessaan vuonna 2025 palautteen määrään, osaamisen kehittämisen kannustamiseen ja innovatiivisuuden hyödyntämiseen koko kaupungin tasolla ollaan yhtä tyytyväisiä (3,9) kuin vuotta aikaisemmin.



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

Keskiarvoja työn organisointi -osiota verratessa vuosien 2024 ja 2025 välillä voidaan havaita, että keskiarvo väitteessä "Työkyvyn ylläpitämiseen kiinnitetään riittävästi huomiota" on noussut hieman (0,1) ja muut väittämät ovat pysyneet vuoden 2024 tasolla. Vuonna 2025 työn organisointiin liittyvät asiat koetaan koko kaupungissa keskimäärin samalla tasolla 3,8 kuin vuonna 2024.

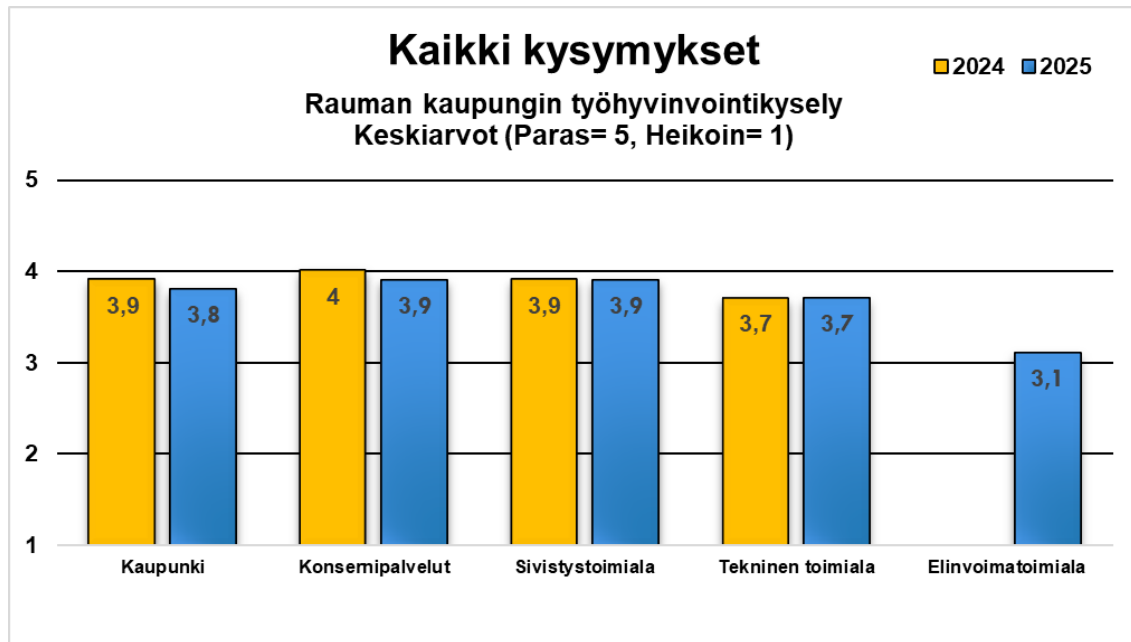


Koko organisaation johtamista mittaavan keskiarvon muodostavat seuraavat väitteet:

1. Rauman kaupungin strategiset linjaukset ohjaavat toimintaa
2. Johtaminen Rauman kaupungilla perustuu avoimuuteen
3. Rauman kaupungin johtamistapa tukee henkilöstön tasapuolista kohtelua
4. Olen tyytyväinen Rauman kaupungin johtamistapaan
5. Olen tyytyväinen oman toimialani johtamistapaan

Uusi osio *Koko organisaation johtaminen* otettiin käyttöön, jotta henkilöstö voi erottaa lähiesihenkilötyön arvioinnin koko organisaation johtamisesta. Aiemmin johtamisen arviointi koettiin epäselväksi, koska vastaajat eivät tieneet, kohdistuuko arvio omaan esihenkilöön vai ylempään johtoon.

Koko organisaation johtaminen -osion hieman matalampi keskiarvo selittyy osittain ehkä arvioinnin uutuudella. Kaikilla vastaajilla ei ole kenties selkeää käsitystä ylempään johdon toiminnasta, jolloin vastaukset painottuvat neutraaliin vaihtoehtoon. Lisäksi koko organisaation johtaminen saatetaan koko etäisemmäksi kuin oma lähijohtaminen, mikä näkyy varovaisempina arvioina. Vuonna 2025 Koko organisaation johtaminen -osion arviot asettuvat tasolle 3,4 ilman vertailutietoa aiemmilta vuosilta.



Verrattaessa vuoden 2025 työhyvinvointikyselyn tuloksia vuoteen 2024, tulokset ovat pysyneet hyvin lähellä vuoden 2024 tuloksia. Kaikkien kysymyksien keskiarvot kaupungin työhyvinvointikyselyssä sijoittuvat vuonna 2025 välille (3,1–3,9).

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

Henkilöstön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät periaatteet linjattiin Rauman kaupungin vuonna 2025 päivitettyssä yhdenvertaisuus-, ikä- ja tasa-arvo-ohjelmassa. TYHY-kyselyn samanaikaisesti järjestetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely, jossa henkilöstön kokemaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa mitataan.

##### Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tuloksia

Vuonna 2025 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn saatiin 596 (vuonna 2024:671) vastausta. Järjestelmän toimittajan tietojärjestelmävirheen vuoksi Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tuloksia ei ole saatavissa toimialatasoisesti. 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 3,8–4,8 eli tulosten valossa Rauman kaupungin yhdenvertaisuus ja tasa-arvo koetaan edellisen vuoden tapaan hyväksi.

Taulukko 15. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyn tuloksia 2025,

		Työyhteisössä ni 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	
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Ikäryhmä	Alle 30 vuotta (vastaajia 35)	4,7	4,3	4,6	4,1	4,2	4,0	4,3	4,1	4,2	4,1
	30–55 vuotta (vastaajia 394)	4,3	4,2	4,2	4,2	3,9	3,9	4,1	4,0	4	3,9
	Yli 55 vuotta (vastaajia 167)	4,3	4,3	4,1	4,2	3,9	3,9	4,1	4,1	3,8	3,9
Työasema	Esihenkilö (vastaajia 46)	4,7	4,6	4,7	4,6	4,3	4,2	4,6	4,4	4,4	4,3
	Muu (vastaajia 538)	4,3	4,2	4,2	4,1	3,9	3,9	4	4,0	3,9	3,9
Sukupuoli	Nainen (vastaajia 465)	4,3	4,2	4,2	4,2	3,9	4,0	4,1	4,1	4	4,0
	Mies (vastaajia 118)	4,5	4,3	4,2	4,1	3,9	3,8	4,2	4	3,9	4,0
	Muu	4,8	4,3	4,8	4,1	4,8	3,8	4,8	4	4,8	4,0

	(vastaajia 4)											
Palveluksessa	Alle 3 vuotta (vastaajia 127)	4,3	4,4	4,2	4,2	3,7	4,1	3,9	4,2	3,8	4,2	
	3–20 vuotta (vastaajia 355)	4,3	4,2	4,2	4,1	4	3,8	4,1	4,0	4	3,9	
	Yli 20 vuotta (vastaajia 114)	4,5	4,3	4,3	4,0	4,1	4,0	4,2	4,1	4	3,9	
Palvelusuhde	Vakinainen (vastaajia 457)	4,3	4,3	4,2	4,2	3,9	3,9	4,1	4,1	3,9	3,9	
	Muu (vastaajia 127)	4,4	4,2	4,3	4,2	4,0	4,0	4,0	4	4,1	4,0	

\*vastaajamäärät vuoden 2025 kyselystä

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 30-vuotiaiden vastaajien tulokset ja esihenkilöiden kokemukset ovat parantuneet hieman kaikissa kategorioissa. Tulokset viittaavat siihen, että nuoremmat työntekijät ja esihenkilöt kokevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon pääosin parantuneen. Palvelusajan mukaan tarkasteltuna yli kolme vuotta organisaatiossa olleiden tulokset ovat myös parantuneet kaikissa kategorioissa. Vakituisten työntekijöiden kokemukset yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta eivät ole tulosten mukaan muuttuneet vuoden 2024 tuloksista ja muiden vastaajien kokemukset ovat joko pysyneet samalla tasolla tai parantuneet vuodesta 2024. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että tulokset ovat pääosin pysyneet hyvällä tasolla.

Taulukko 16. Koko kaupungin (2024 ja 2025) yhdenvertaisuuden ja tasa-arvokyselyn tulokset

Koko kaupunki	2024	2025
Työyhteisössäni naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti	4,2	4,3
Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti (esim. ikä, vähemmistöt ym.)	4,2	4,2
Eri ammattiryhmien edustajia kohdellaan yhdenvertaisesti	3,9	3,9
Koulutukseen osallistuminen mahdollistetaan tasapuolisesti kaikille	4,1	4,1
Työyhteisössäni tuetaan työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista	4	3,9

Kokonaisuudessaan tulokset sijoittuivat arvojen 3,9–4,2 välille, mikä osoittaa, että kaupunki saa edelleen hyvät arvosanat yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa.

## 5. REKRYTOINTI, VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

Kevan toteuttaman kuntapäättäjäbarometri toteutettiin syys-lokakuussa 2025 ja sen mukaan kuntien työvoiman saatavuus on parantunut viimeisen vuoden aikana. Hieman yli puolet (59 %) poliittisista päättäjistä arvioi, että heidän kunnassaan oli riittävästi osaavia työntekijöitä avoimiin virkoihin, kun taas vuoden 2022 barometrissa vastaava luku oli vain (24 %). Kuntien hakijapula on helpottanut merkittävästi ja suurin muutos on tapahtunut suurimmissa kaupungeissa. Satakunnassa 69 % poliittisista päättäjistä ja johtavista viranhaltijoista koki, että hakijoita on riittävästi.

Barometri tuo esiin erityisesti ne alat, joilla työvoimapula on suurin, kuten opetus- ja koulutusalat, varhaiskasvatus, ruoka- ja siivouspalvelut sekä kaavoitus ja yhdyskuntarakentaminen. Vaikka osajapulasta kertovat luvut ovat nyt kokonaisuudessaan pienemmät kuin aiemmin, tilanne ei kuitenkaan merkittävästi muuta kokonaiskuvaa siitä, että kunta- ja hyvinvointialueilla kohdataan työvoiman saatavuuteen liittyviä haasteita tietyillä alueilla päivittäin. Nämä haasteet korostuvat erityisesti pienissä, 10 000–49 000 asukkaan kunnissa, joihin myös Rauman kaupunki kuuluu. (Kevan kuntapäättäjäbarometri: Keva)

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

### 5.1. Vaihtuvuus ja rekrytointi

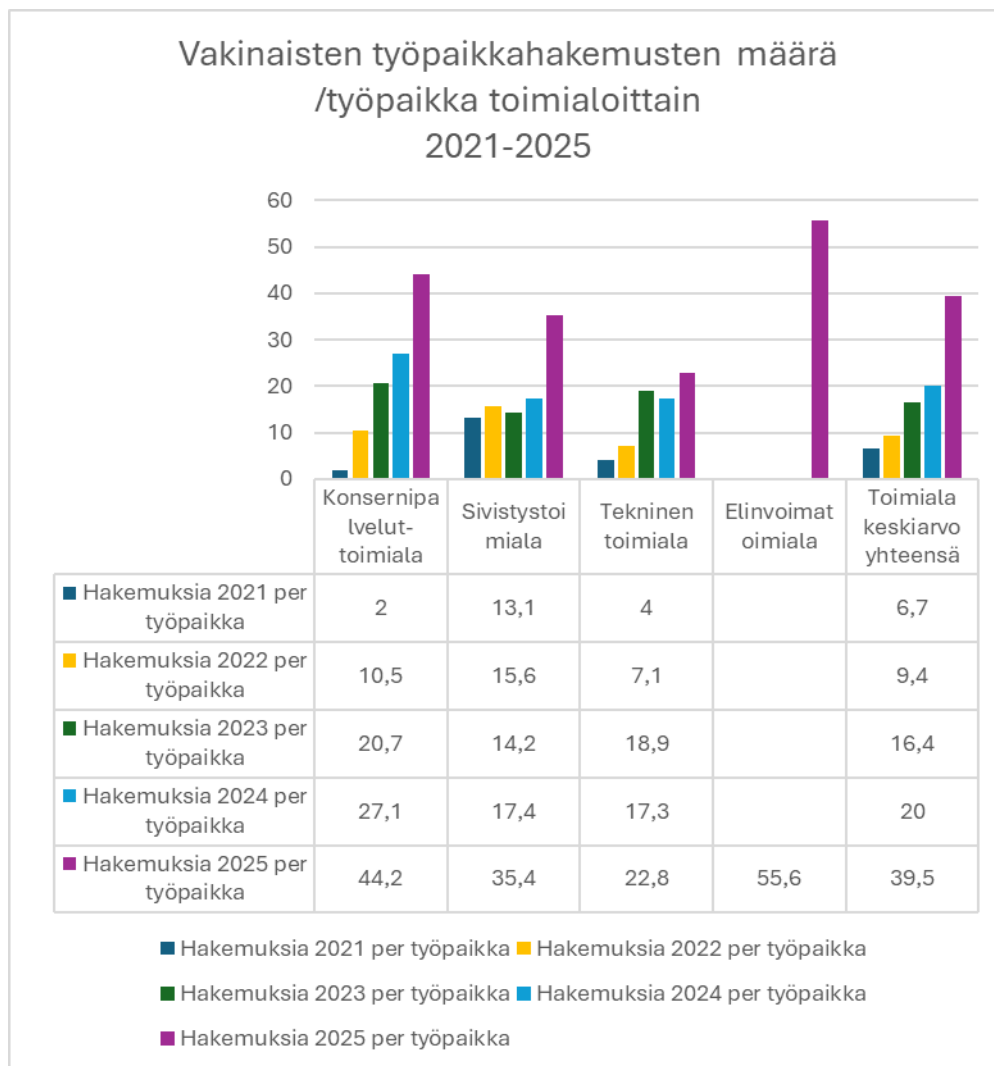
Vuonna 2025 avoinna olleita vakinaisia työpaikkoja oli yhteensä 45 (vuonna 2024: 50) Seuraavassa taulukossa, jaotellaan julkisessa haussa mukana olleet vakinaiset työpaikat toimialoittain. Konsernipalvelut-toimialaan on laskettu konsernijohdon avoinna olleet työpaikat.

Julkisessa haussa olleeseen vakinaiseen avoimeen työpaikkaan saapui keskimäärin 39,5 hakemusta (vuonna 2024:20; 2023:16,4 2022:9,4; 2021: 6,7; 2020: 13,8; 2019 10,2; ja 2018: 15,5 hakemusta).

Taulukko 17. Julkinen haku, vakinaisiin työpaikkoihin saapuneet hakemukset toimialoittain

	Vuosi 2025			Vuosi 2024		
	Rekrytointeja	Hakemusten	Hakemuksia	Rekrytointeja	Hakemuksia	Hakemuksia
	Yhteensä	lkm	per työpaikka	Yhteensä	lkm	per työpaikka
Konsernipalvelut -toimiala	6	265	44,2	13	352	27,1
Sivistystoimiala	28	995	35,5	34	593	17,4
Tekninen toimiala	6	137	22,8	3	52	17,3
Elinvoimatoimiala	5	278	55,6			
<b>Yhteensä</b>	<b>45</b>	<b>1675</b>	<b>39,5</b>	<b>50</b>	<b>997</b>	<b>20</b>

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



## Sähköinen perehdytysalusta

Rekrytointiprosessi jatkuu valinnan jälkeen perehdytyksellä. Vuoden 2024 alussa otettiin käyttöön sähköinen perehdytysalusta. Se tarjoaa valmiita perehdytysmallipohjia esihenkilöiden käyttöön, mikä helpottaa ja tehostaa perehdytysprosessia. Käyttäjien tyytyväisyys alustaan on ollut korkea, ja vastaajien mukaan asteikolla 1–5 tyytyväisyys on 4,2. Tämä osoittaa, että alusta on vastannut odotuksiin ja parantanut perehdytyksen laatua organisaatiossamme.

## Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet

Seuraavassa on taulukoitu päätyneet vakinaiset palvelussuhteet. Vuonna 2025 päättyi 71 vakinaista palvelussuhdetta, joista eläkepäätöksiä oli 27. Vuonna 2024 päättyi yhteensä 68 vakinaista palvelussuhdetta, joista eläkepäätöksiä oli 29. 2023 päättyi yhteensä 92 vakinaista palvelussuhdetta, joista eläkepäätöksiä oli 40. Vuonna 2022 päättyi 1324 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 myös ruoka- ja puhtauspalvelujen työntekijöitä siirtyi hyvinvointialueelle. Alla olevassa taulukossa elinvoimatoimialan luvuissa on mukana Etelä-Satakunnan työllisyysalueen luvut.

Taulukko 18. Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet toimialoittain 2020–2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
KONSERNIPALVELUT	9	6	8	14	20	2
Ruoka- ja puhtauspalvelut	7	13	116	15	9	8
ELINVOIMA						5
SIVISTYS	33	51	56	54	38	44
TEKNINEN	14	9	14	8	10	10
Rauman Vesi	2	0		1	0	1
Jätehuoltolaitos	0	0		0	0	0
Yhteensä	65	79	194	92	68	70

## 5.2. Keskimääräinen eläköitymisikä ja tehdyt eläkepäätökset

### Vanhuuseläkkeelle vuonna 2025 keskimäärin 62,9-vuotiaana

Valtakunnalliset tilastot kertovat, että eläkkeellesiirtymisikä on noussut tällä vuosikymmenellä nopeasti. Vuonna 2020 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä nousi

5 kuukautta. Vuonna 2021 suomalaisten eläkkeellesiirtymisiän odote oli 62,4 vuotta, viisi kymmenystä enemmän kuin vuonna 2020. Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2022 eläkkeellesiirtymisikä kuitenkin notkahti siten, että eläkkeellesiirtymisiän odote oli 62,2 vuotta. Laskua oli 0,2 vuotta edellisestä vuodesta. Vuonna 2023 eläkkeelle siirtymisiän odote oli 62,8 vuotta, joten eläkkeelle siirtymisiän nousun minimitavoite (62,4 vuotta) ylitettiin ensimmäisen kerran. Eläkkeelle siirtymisiän odote vuonna 2025 oli 63,2 vuotta. Vuonna 2009 asetettu eläkkeellesiirtymisiän nousutavoite ylittyi lähes 10 kuukaudella. Odote nousi 0,1 vuotta edellisestä vuodesta. Työeläkkeelle siirtyi 60 200 henkilöä, joista vanhuuseläkkeen sai 42 500. (ETK 2025.)

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 2025 Rauman kaupungilla oli 62,9 vuotta ja eläkkeelle jääviä oli 27 henkilöä. (ks. taulukko 20).

Jos tarkastellaan edellä mainitusta joukosta vain vanhuuseläkkeelle jäävien keski-ikää (taulukko 20), voidaan havaita, että Rauman kaupungilla jäätiin vanhuuseläkkeelle vuonna 2025 keskimäärin 64,9-vuotiaana eli laskua on 0,2 vuotta edellisestä vuodesta. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään pääosin kuntoutustuen kautta.

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

Taulukko 19. KEVAN tilasto: Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2012–2025 Rauman kaupungilla

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

2025	64,9
------	------

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

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

### **Eläkepäätökset**

Vuonna 2025 tehtiin uusia kuntoutustukipäätöksiä 3 kappaletta. Vuoden 2025 aikana kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 27 henkeä, mikä oli sama määrä kuin vuonna 2024. Näistä oli vanhuuseläkkeitä 24 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).