



Henkilöstöraportti 2022

Raisio kaupunki

SISÄLLYS

1. Lukijalle	4
2. Yleistä	5
3. Toimintaympäristön muutokset.....	5
4. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta	6
4.1. Yhteistyötoimikunta	6
4.2. Työsuojelutoimikunta.....	6
5. Henkilöstön määrä	7
5.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä.....	7
5.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	8
6. Henkilöstön ikärakenne	9
7. Palkkakustannukset.....	10
8. Koulutus ja osaaminen	10
8.1. Koulutuskorvaus.....	11
8.2. Omaehtoinen koulutus	11
8.3. Keskitetty koulutus	11
9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset.....	12
9.1. Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla.....	14
9.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut	15
9.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki.....	15
9.4. Työhön palaamisen ja työuran jatkamisen tukikeinot	16
10. Työturvallisuus	16
10.1. Työturvallisuusilmoitukset	16
10.2. Työ- ja työmatkatapaturmat.....	17
11. Henkilöstön hyvinvointi	18
11.1. Henkilöstöetuudet.....	18
11.2. Kunta 10 –kysely	19
11.2.1. Rasion kaupunki on mieleinen työnantaja	19
11.2.2. Työn hallittavuus parantunut ja stressi vähentynyt.....	19
11.2.3. Poikkeuksellisen vähän työpaikkakiusaamista ja syrjintää	19
11.3. Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti –hanke	20
11.4. Virkitystoimikunta	20
12. Työterveyshuolto	21
12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta	21
12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset.....	21
12.1.2. Työterveysneuvottelut	22
12.2. Työterveyspainotteinen sairaanhoito	22
13. Eläköityminen	22
13.1. Eläköitymisennuste	23

14. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	25
15. Rekrytointi.....	26
15.1. Nuorten kesätyöt.....	26
16. Lopuksi.....	27
17. Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2022.....	28

1. Lukijalle

Strategian mukaan Raisio on kestävä kasvun rohkea rakentaja, jonka yhtenä strategisena tavoitteena on osallisuus ja toimintakulttuuri, jonka mukaan Raision kaupungille on tärkeää osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä avoin ja kehittyvä toimintakulttuuri. Strategian arvot ovat rohkeus, muutoksetteryys, kestävyys, avoimuus ja osallistavuus. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö toimii kaiken toiminnan ja kehittämisen perustana erityisesti henkilöstöpalvelujen näkökulmasta.

Esihenkilötyön tuen vahvistamiseksi alkuvuodesta toteutettiin yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa kysely esihenkilöiden psykososiaalisesta kuormituksesta. Kyselyssä tiedusteltiin myös toiveita koulutusaiheista mitkä parhaiten tukisivat esihenkilötyötä. Kyselyn perusteella konkreettisine jatkotoimenpiteinä esihenkilöille mahdollistettiin mm. sparrausta ja keskustelumahdollisuutta työhön liittyviin kuormitustekijöihin sekä oman esihenkilön että työterveyshuollon psykologin kanssa. Esihenkilöfoorumien koulutussisällöt rakennettiin myös esihenkilöiden toiveiden mukaisesti. Vuoden aikana koulutusten teemoina olivat mm. esihenkilöiden oman jaksamisen tukeminen, varhaisen tuen mallin ja puheeksi ottamisen läpikäyminen, valmentavan johtamisen koulutuskokonaisuus sekä koulutusta mm. hallintosäännöstä ja erilaisista hr-toimintamalleista.

Vuoden 2022 aikana toteutettiin myös koko henkilöstölle Kunta10-työhyvinvointikysely sekä kysely hallinto- ja tukipalveluiden toimivuudesta. Kunta10-tulokset osoittavat, että työntekijät viihtyvät Raision kaupungilla paremmin kuin kaksi vuotta sitten. Työ koetaan merkitykselliseksi, esihenkilötyö on parantunut ja entistä useampi suosittelee kaupunkia työnantajana ystävälleen. Vaikka Raision Kunta10-vastaukset ovat parantuneet lähes joka saralla, kehitettävää löytyy yhä. Aiempaa useampi työntekijä kertoo jännittävänsä työmäärän lisääntyvän yli sietokyvyn ja palautuvan työstä heikommin. Epävarmuustekijöistä huolimatta työntekijät kokevat työstressiä vähemmän, kuin kaksi vuotta sitten.

Hallinto- ja tukipalveluita koskevassa kyselyssä henkilöstö sai arvioida konsernipalvelujen toimivuutta. Kyselyssä arvioitiin henkilöstö-, talous-, päätöksenteko-, viestintä- ja digipalveluita. Konsernipalvelujen asiakaspalvelu arvioitiin yleisesti varsin hyväksi (keskiarvo yli 7 asteikolla 1 -10). Vastaajien mielestä parasta hallinto- ja tukipalveluissa oli mm. asioiden toimivuus, syksyn aikana tehty kehitystyö sekä mukavat, sujuva yhteistyö, helposti lähestyttävät ihmiset sekä auttavat ja asioihin tarttuvat ammattilaiset. Kyselyn vastausten perusteella parannettavaa olisi vielä mm. tiedottamisessa ja saavutettavuudessa.

Kaikki toteutetut kyselyt ovat tarpeellisia organisaation kehittämisen kannalta, mutta ei riitä, että vain kysytään. Oleellista on se mitä tapahtuu kyselyjen jälkeen ja miten aidosti pystytään hyödyntämään esille nousseet kehittämiskohteet sekä voimavarat. Sen jälkeen käärätään hihat ja ryhdytään hommiin!

Vuosi 2022 oli edelleen melkoisten myllerrysten vuosi, koronasta ei päästy eroon, vaikka sen kanssa jo opittiin elämään. Erityisesti sosiaali- ja terveys- sekä sivistyspalvelujen tehtävissä korona kuormitti henkilöstöä henkilöstövajeen lisäksi.

Vuoden vaihteessa kaupunkiorganisaatiomme rakenne muuttui merkittävästi sosiaali- ja terveyspalvelujen ja niihin liittyvien tukipalvelujen siirtyessä hyvinvointialueelle. Raision kaupungin työntekijöistä noin 700 siirtyi Varhan palvelukseen. Samalla toivotimme tervetulleeksi Mylly-Antin koulun henkilöstön Mylly-Antin koulun järjestämisvastuun siirtyessä Raision kaupungille.



Myllerrysten vuodesta selvittiin ja edelleen ympäröivä maailma muuttuu ja organisaatiomme sen mukana. Raision kaupunki haluaa tarjota muutosten keskellä henkilöstölleen hyvinvointia ja osaamista sekä varmistaa kaikille tasalaatuista hyvää johtamista.

Piia Syvänen
henkilöstöjohtaja

2. Yleistä

Henkilöstöraportin tarkoituksena on kerätä yhteen henkilöstöön liittyvä tilastotietoja sekä henkilöstöön vuoden 2022 aikana kohdistuneita tapahtumia. Raportti on laadittu henkilöstöhallinnossa. Tärkeää on, että näiden kerättyjen tietojen pohjalta voitaisiin suunnata sellaisia toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista.

3. Toimintaympäristön muutokset

Korona-aika jatkui edelleen ja vaikutti tavalla tai toisella jokaisen työskentelyyn. Pandemiajohtoryhmä jatkoi kokoontumisia säännöllisesti, jossa eri keskusten edustajat pohtivat sekä kaupunkilaisten että henkilöstön suojaamiseen liittyviä kysymyksiä. Venäjän aloitettua hyökkäyssodan helmikuussa Ukrainaan, Raision kaupunki perusti välittömästi valmiusjohtoryhmän, joka alkoi kokoontua myös säännöllisesti varautumisasioihin liittyen. Raision kaupunki osallistui myös Lounais-Suomen aluehallintoviraston ja Varsinais-Suomen Pelastuslaitoksen järjestämään kaksipäiväiseen AURORA22- valmiusharjoitukseen yhdessä muiden Varsinais-Suomen kuntien kanssa. Harjoituksen tavoitteena oli kehittää kuntien kykyä toimia vakavassa häiriötilanteessa sekä kehittää kuntien väestönsuojelua.

Varhaiskasvatuksen 16 laitospulaista siirrettiin infrapalveluihin 1.3.2022 alkaen. Laitospulaisten nimikkeet muutettiin siivoojiksi ja tehtäväkuvaukset päivitettiin. He toimivat päiväkodeissa siivouksen ja puhtaanapidon tehtävissä.

Oppilashuollon henkilöstö, 9 kuraattoria ja 7 psykologia siirrettiin sosiaali- ja terveystoimialalle 1.4.2022 alkaen. Hyvinvointialueuudistuksen myötä oppilashuollon henkilöstö siirtyi myös hyvinvointialueen vastuulle. Siirto sosiaali- ja terveystoimialalle oli perusteltua tehdä 1.4.2022 alkaen, jotta henkilöstölle annettiin aikaa perehtyä sosiaalitoimen toimintakulttuuriin ja työkäytänteisiin nykyisen lainsäädännön ja rakenteen aikana, kun valtakunnallinen hyvinvointialueen uudistus ei vielä ollut voimassa. Näin muutoksiin sopeutumiselle oli enemmän mahdollisuuksia ja hyvinvointialueelle siirtymistä voitiin valmistella yhdessä oppilas- ja opiskeluhuollon henkilöstön kanssa.

Kaksi sivistystoimen kalustonhoitajaa siirrettiin infrapalveluihin 1.5.2022 alkaen. Kalustonhoitajat toimivat päiväkotien, perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja Raisio-opiston yksiköissä vastaten kaluston huolto- ja ylläpitotyöstä, kaluston siirroista ja kuljetuksista sekä av-laitteiden asennus ja vaihtotöistä.

Työllisyys- ja maahanmuuttopalvelut siirtyivät sosiaali- ja terveystoimialalta kaupunkikehityspalveluihin vuoden vaihteessa. Kaupunkikehityspalveluiden vastuualueella on merkittävä osa kaupungin tarjoamista yritysten tarvitsemista palveluista, joiden suuntaan työllisyyspalveluiden sekä maahanmuuttopalveluiden toiminta jatkossa entistä enemmän keskittyy. TE2024 -lakiuudistus sekä kotoutumislain uudistus toimivat soteuudistuksen ohella tulevaa toimintaa ohjaavana raamina. Näin ollen oli perusteltua, että työllisyys- ja maahanmuuttopalvelut toimisivat 1.1.2023 alkaen kaupunkikehityspalveluissa. Kaupunkikehityspalveluihin siirtyvän työllisyys- ja maahanmuuttopalveluiden henkilöstön määrä oli yhteensä 4 henkilöä, työllisyyspalveluiden johtaja, vastaava ohjaaja, palvelusihteerin ja maahanmuuttajatyön sosiaalityöntekijä.

Mylly-Antin koulun henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Raision kaupungille. Raision kaupunki tuottaa 1.1.2023 alkaen vaikeasti kehitysvammaisten lasten perusopetusta toisille kunnille ja Raision kaupunginvaltuuston päätöksellä myös Mylly-Antin koulu hyväksyttiin osaksi Raision kaupungin sivistystoimea 1.1.2023 alkaen. Liikkeenluovutuksessa siirtyi KTO:n palveluksesta vanhoina työntekijöinä Raision kaupungin työntekijöiksi yhteensä noin 30 henkilöä: rehtori, 5 erityisluokan opettajaa ja 23 koulunkäynnin ohjaajaa (20 vakinaisia, 3 määräaikaista) sekä 1 ohjaaja.

Sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen liikkeen luovutuksessa Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle siirtyi Raision kaupungilta noin 700 työntekijää 1.1.2023 alkaen. Sosiaali- ja terveydenhuoltouudistuksessa hyvinvointialue vastaa 1.1.2023 alkaen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä alueellaan ja on järjestämisvastuussa asukkaidensa sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä pelastustoimen järjestämisestä.

4. Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Yhteistoiminta perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449. Lisäksi Raision kaupungin yhteistoimintaa ohjaa kaupungin johtosääntö. Johtosäännössä on määritelty mm. ne asiat, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Edustuksellisia eliminä yhteistoimintaa hoitavat yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta.

4.1. Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja (pj.) ja henkilöstöjohtaja (siht.). Henkilöstöä edustaa kuusi kunnallisten pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana 7 kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden aikana useamman kerran sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtymiseen liittyviä muutoksia. Lisäksi käsiteltiin mm. henkilöstöedustusta kaupungin johtoryhmissä, uuden strategian jalkautusta henkilöstölle, henkilöstöltä tulleita aloitteita, Mylly-Antin koulun toiminnan siirtämistä liikkeenluovutuksena Raision kaupungille ja liittymistä Hanselin henkilöstövuokrauksen puitejärjestelyyn vuosille 2023-2027.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022, vuoden 2021 henkilöstöraportti ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2023 olivat myös ryhmän käsiteltävänä. Huhtikuun kokouksessa yhteistyötoimikunta hyväksyi uuden aloitepalkkiosäännön, joka astui voimaan 1.6.2022.

Yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimii kaupungin virkistystoimikunta. Sen tehtävänä on järjestää henkilöstölle kerho-, loma-, liikunta-, virkistys- ja kulttuuritoimintaa talousarviossa varatun määrärahan puitteissa. Virkistystoimikunnassa on kaksitoista jäsentä.

4.2. Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työoloja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Olennaista on ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

1.1.2022 alkaen Raision kaupungin työntekijöiden työsuojeluasioita on käsitelty työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikuntaan kuuluu neljä varsinaista jäsentä, joista henkilökuntaa edustaa kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä kunnallisten pääsopijajärjestöjen nimeämä edustaja sekä työnantajan edustajana henkilöstöpäällikkö (pj.). Lisäksi työsuojelutoimikunnassa asiantuntijajäsenenä ovat työterveyshuollon edustaja sekä turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, joka toimii toimikunnan sihteerinä.

Työsuojelutoimikunnan tehtävistä on erikseen määrätty laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

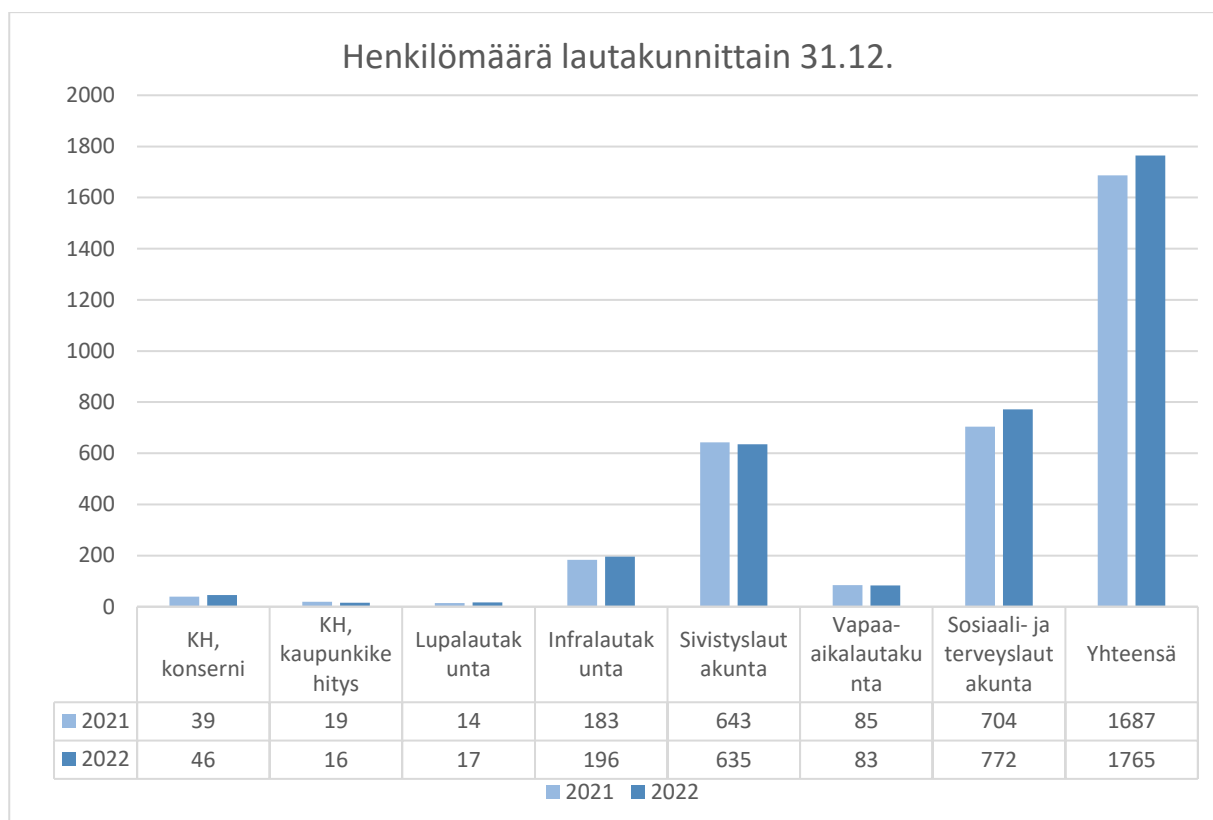
Työsuojelutoimikunta hyväksyi Raision kaupungin työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2022-2025.

5. Henkilöstön määrä

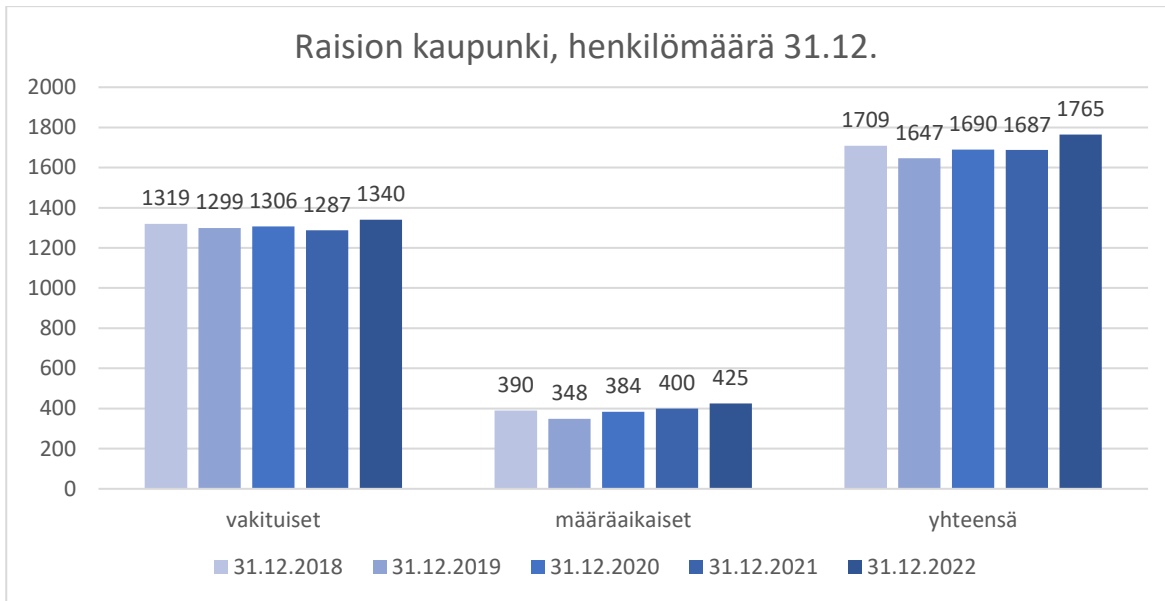
Kunta-alan henkilöstöraporttisuosituksessa todetaan, että henkilöstöraportin tiedot tulee koota vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Näin eri vuosien ja eri kuntien tiedot ovat vertailukelpoisia. Raision kaupungin organisaatiota uudistettiin, ja uusi organisaatorakenne astui voimaan 1.8.2021. Muutoksesta johtuen kaikkia historiatietoja ei ole saatavilla uuden organisaatorakenteen mukaisesti jaoteltuina.

5.1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä

Raision kaupungin henkilömäärä 31.12.2022 oli yhteensä 1765 henkilöä. Henkilömäärä lisääntyi vuoteen 2021 verrattuna 78 henkilöllä.



Vakituisia työntekijöitä Raision kaupungilla oli 31.12.2022 1340 henkilöä. Vuoteen 2021 verrattuna vakinaisten määrä lisääntyi 53 työntekijällä. Määräaikaisia työntekijöitä oli 31.12.2022 tilanteessa 25 työntekijää enemmän kuin vuonna 2021. Määräaikaisista työntekijöistä 32 työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2021: 25; 2020: 15).



Henkilöstöpalveluiden yllä pitämässä vakanssirekisterissä uudet vakanssit on perustettu vielä vanhojen keskusten mukaisiin vakanssinumerosarjoihin. Vakanssien määrä lisääntyi 51 vakanssilla vuoteen 2021 verrattuna.

	Vakituiset				Määräaikaiset				Yhteensä			
	2020	2021	2022	muutos 2021/2022	2020	2021	2022	muutos 2021/2022	2020	2021	2022	muutos 2021/2022
Konsernipalvelut	24	29	31	2	0	2	1	-1	24	31	32	1
Sivistys ja vapaa-aika	616	625	658	33	32	16	16	0	648	641	674	33
Sosiaali- ja terveys	607	641	646	5	3	15	23	8	610	656	669	13
Tekninen/kaup.keh.	289	289	293	4	3	1	1	0	292	290	294	4
yhteensä	1536	1584	1628	44	38	34	41	7	1574	1618	1669	51

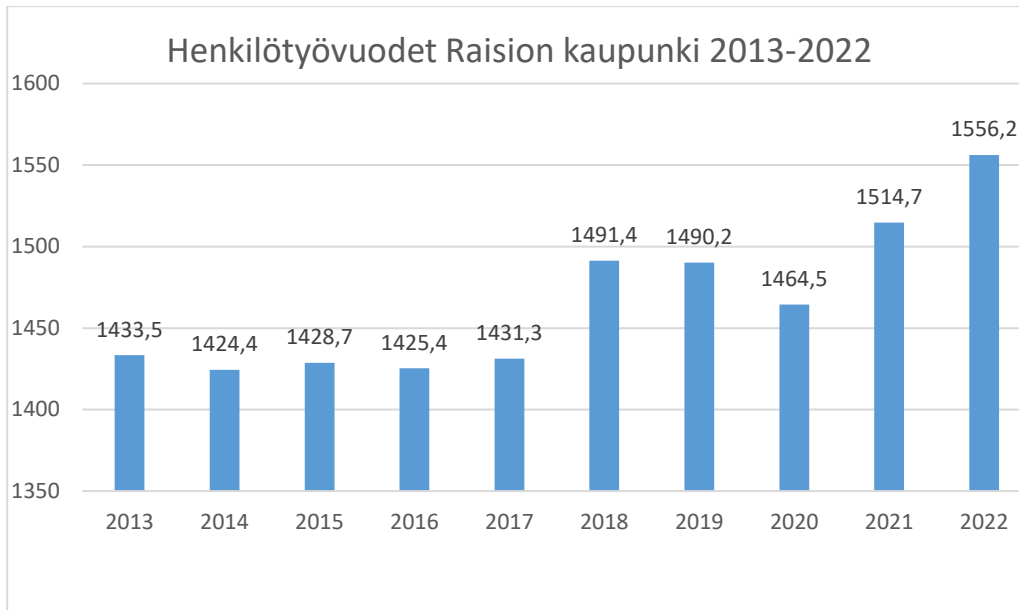
5.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta henkilöstöä kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä (31.12.).

Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien työntekijöiden kaikkien palvelussuhteiden kalenteripäivät vähennettynä kaikkien palkattomien poissaolojen kalenteripäivillä. Nämä palkalliset päivät kalenteripäivinä jaetaan tarkastelujakson kalenteripäivillä, jolloin saadaan keskimääräinen henkilöjaksojen lukumäärä.

Henkilötyövuosi = **palkallisten** palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/
365 * (osa-aikaprosentti/100)

Raision kaupungin henkilöstön määrä henkilötyövuosina vuonna 2022 oli 1556,2 (vuonna 2021: 1514,7; vuonna 2020: 1464,5; 2019: 1490,2). Koko kaupungin työvoiman määrä kasvoi 41,5 htv vuodesta 2021.



Raisio-opiston tuntiopettajia ei ole laskettu mukaan palkkaohjelman tuottamaan htv-raporttiin vuosina 2019-2022. Tuntiopettajien sisällyttämisestä kunta-alalla htv-laskelmiin on vuosia keskusteltu ja vallitseva käytäntö tällä hetkellä on se, että heidän työpanostaan ei lasketa mukaan henkilötyövuosimääriin. Aiempina vuosina Raisio opiston tuntiopettajien htv-määrä on ollut vuosittain n. 4 htv.

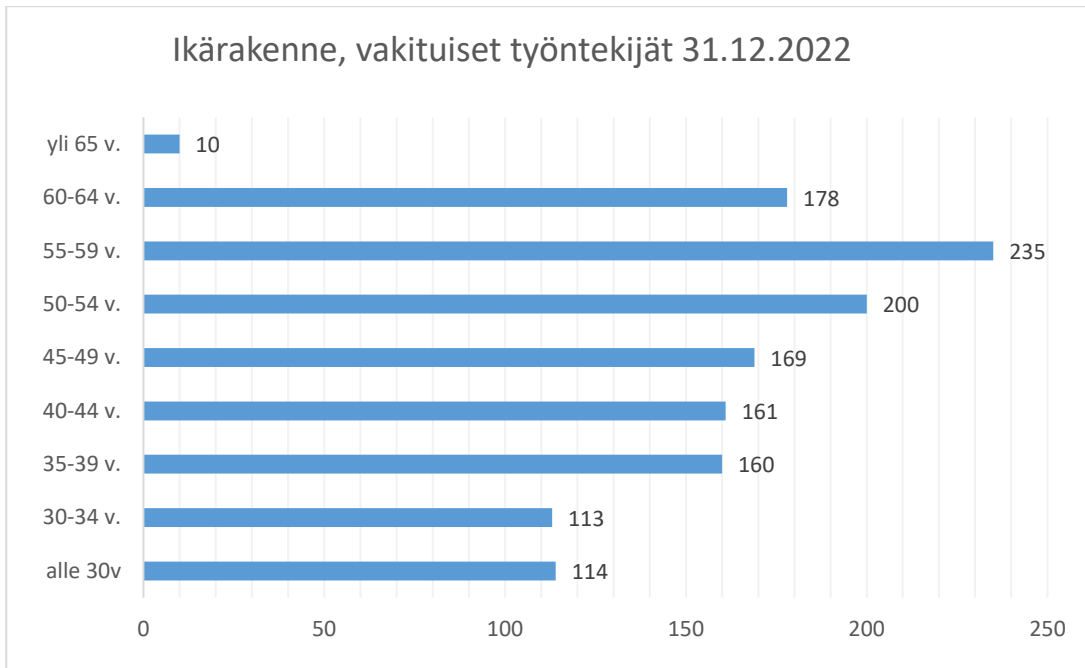
Henkilötyövuodet lautakunnittain

Lautakunta	htv 2019	htv 2020	htv 2021	htv 2022	muutos2021/2022
Konsernipalvelut	41,6	36,7	37,6	43,3	5,7
Kaupunkikehitys	19,6	16,9	17,0	18,1	1,1
Lupalautakunta	14,5	12,5	12,6	13,6	1,0
Infralautakunta	174,3	171,7	175,6	186,6	11,0
Sivistyslautakunta	537,7	534,3	564,7	565,1	0,4
Vapaa-aikalautakunta	61,9	64,3	62,6	66,9	4,3
Sosiaali- ja terveyslautakunta	640,6	628,1	644,6	662,6	18,0
Yhteensä	1490,2	1464,5	1514,7	1556,2	41,5

6. Henkilöstön ikärakenne

KT: n suositusten mukaan henkilöstön ikärakenne ilmoitetaan viiden ikävuoden välein. Raision kaupungin henkilöstön ikärakenne on pysynyt jo useamman vuoden hyvin samankaltaisena. Vuonna 2022 kaupungin vakituista työntekijöistä 46,5 % on yli 50 – vuotiaita ja alle 30-vuotiaita on 8,5 %. Lukumääräisesti suurin ikäryhmä on aikaisempien vuosien tapaan 55-59 –vuotiaat (235 henkilöä).

Vakituisten työntekijöiden keski-ikä on hieman laskenut vuodesta 2021 ollen nyt 46,8 vuotta (vuonna 2021: 47,2; 2020: 47,2; 2019: 47,0; 2018: 46,9 v). Vakituisten henkilöstön keski-ikä on ollut viimeisen kymmenen vuoden ajan noin 47 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 tilanteessa oli 44,7 vuotta (vuonna 2021: 45,0; 2020: 44,8; 2019: 44,9 v).



7. Palkkakustannukset

Vuoden 2021 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 63 595 667,67 euroa (vuonna 2021: 60 087 294,44 e; 2020: 56 118 529,97 e; 2019: 56 506 033,13 e).

Vuonna 2022 voimaan tulleissa kunta-alan sopimuksissa suoritettiin 1.6.2022 yleiskorotus, jossa tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0%, ja henkilökohtaista lisää korotettiin myös 2 prosentilla.

Lisäksi 1.10.2022 alkaen tuli jaettavaksi keskitetty järjestelyerä, jonka suuruus oli 0,53 prosenttia. Järjestelyerästä 0,5% toteutettiin yleiskorotuksena ja 0,03% käytettiin keskitetysti perhevapaaudistukseen, joka tuli voimaan 1.8.2022.

Talkoovapaita pidettiin niin, että säästöjä syntyi 132 266 euroa. Talkoovapaa on harkinnanvarainen palkaton virka- tai työvapaa, jonka ajaksi henkilölle ei palkata sijaista. Talkoovapaa toteutetaan niin, että henkilö pitää yksittäisinä päivinä tai yhdenjaksoisesti neljä palkatonta vapaapäivää ja saa lisäksi yhden palkallisen vapaapäivän.

8. Koulutus ja osaaminen

Kunta-alalla työskentelee ammattitaitoista, osaavaa ja korkeasti koulutettua henkilöstöä. Kuntatyönantajan tilastojen mukaan suurin osa kunta-alalla työskentelevistä henkilöistä on suorittanut vähintään keskiasteen koulutuksen.

Raision kaupungilla ei kerätä systemaattisesti tietoa henkilöstön koulutustasosta. Työntekijöiden lisä- ja täydennyskoulutuksen tarve määritellään tehtävä- ja henkilökohtaisesti mm. kehityskeskustelussa esille tulleiden tarpeiden mukaan. Raision kaupungin koulutussuunnitelmassa vuodelle 2022 ei ole määritelty kaupunkitasoista koulutuspäivien tavoitelukumäärää. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Kunta10-kyselyssä kysytään vastaajilta mielipidettä heidän saamansa täydennyskoulutuksen riittävydestä. Viimeisimmässä syksyllä 2022 tehdyn kyselyn mukaan 66,1 % vastanneista piti saamaansa täydennyskoulutusta riittävänä (vuonna 2020: 65,9%; 2018: 68,6 %; 2016: 65,4 %; 2014: 54,6 %).

8.1. Koulutuskorvaus

Työnantajan on mahdollista saada Työllisyysrahaston myöntämää koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. 1.1.2014 tuli voimaan lakikokonaisuus (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä, Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa, Laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja Laki koulutuksen korvaamisesta), joka edellyttää, että työnantaja laatii vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on 1) koulutussuunnitelma, 2) koulutuksen tulee olla työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista ja 3) koulutuksen kesto koskevat edellytykset täytyvät ja koulutuksen ajalta maksetaan palkkaa. Koulutuskorvausta voi saada enintään 3 päivältä/työntekijä.

Kahden koronavuoden jälkeen koulutuspäivien määrä nousi lähelle aikaisempien vuosien tasoa ja Työllisyysrahastolle toimitettiin koulutuskorvaushakemus, jossa korvausta haettiin 1446 koulutuspäivältä (vuonna 2021: 962; 2020: 980; 2019: 1701; 2018: 1658; 2017: 2001). Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (vähintään 6 tunnin koulutus) voi olla enintään kolme työntekijää kohti. Näin laskettuna koulutuskorvauksen kriteerit täyttyivät siten, että 238 työntekijän kohdalla haettiin korvausta yhdeltä koulutuspäivältä, 160 työntekijältä kahdelta koulutuspäivältä ja 296 työntekijällä kolmelta korvauspäivältä.

Koulutuskorvausta vuonna 2022 käydyistä koulutuksista haettiin Työllisyysrahastolta 29 512,43 e (vuonna 2021: 19 154,38 e; 2020: 18 714,51 e; 2019: 32 472,09 e). Päätös Työllisyysrahaston myöntämästä lopullisesta koulutuskorvauksen määrästä ei ehtinyt saapua tämän raportin julkaisemiseen mennessä.

8.2. Omaehtoinen koulutus

Omaehtoinen opiskelu on opiskelua, joka liittyy työhön, mutta tapahtuu työajan ulkopuolella.

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Työntekijä voi hakea kaupungilta omaehtoisen opiskelun apurahaa. Apurahaa ei myönnetä uuden tutkinnon suorittamiseen eikä ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun. Apurahaa ei myöskään voi saada, jos kaupunki jo jollain tapaa tukee opintoja (esim. palkallinen virkavapaa tai tuki muista määrärahoista).

Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2022 summa oli 5000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa.

Vuonna 2022 henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen myönnettiin tukea 3 028,90 euroa (vuonna 2021: 1982 e; 2020: 3 973 e; 2019: 1 714 e) yhteensä 9 henkilölle.

Omaehtoisen koulutuksen koulutuspäivistä ei haeta koulutuskorvausta.

8.3. Keskitetty koulutus

Vuonna 2022 toteutettiin esihenkilöille 7 koulutuksellista kahden tunnin esihenkilöfoorumitilaisuutta. Aiheina foorumeissa oli mm. erilaiset hr- ja esihenkilötyöhön liittyvät asiat, työkykyasiat, valmentava johtaminen, vuoden 2022 Kunta10-kysely, varhainen tuki, Työkyvyn tuen sovellus –koulutus. Koulutusten alussa kaupunginjohtaja esitti ajankohtaiskatsauksen kaupunkia koskevista asioista. Asiantuntijoina koulutuksissa oli kaupungin omaa henkilöstöä sekä ulkopuolisia asiantuntijoita ja kouluttajia. Esihenkilöfoorumeihin osallistui keskimäärin noin 80 henkilöä / tilaisuus.

Henkilöstöpalvelut järjestää esihenkilöille Kuntavalmennuksen ja Novida työelämäpalvelujen toteuttaman esihenkilövalmennuksen, jonka aikana on mahdollisuus suorittaa lähiesihenkilötutkinto. Valmennus kestää noin vuoden ja suuntautuu kunta-alan esihenkilötyöhön. Esihenkilövalmennus toteutetaan 8.6.2022 - 14.6.2023. Valmennukseen osallistuu 18 Raision kaupungin esihenkilöä. Lähiesihenkilövalmennus toteutetaan työaikana.

Esihenkilövalmennus sisältää mm. seuraavia aihealueita: Työsuhdeosaaminen 1 (esim. työoikeuden oikeusperiaatteet, työnantajan direktio-oikeus, työsopimussuhteen elinkaari), osallistava johtaminen, hyvinvoiva esihenkilö, asiakkuusosaaminen ja digitalisaatio, esihenkilönä kehittyminen, tuloksellinen johtaminen (esim. palvelujen tuottavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen, lean palvelukehityksessä, kaupunkimuotoilu), työsuhdeosaaminen 2 (esim. työsopimuslaki, työaika, sosiaalinen media), minä viestijänä (mitä on esihenkilön viestintä, esihenkilö organisaation brändin rakentajana, muutos- ja kriisiviestintä, vaikuttava palaute).

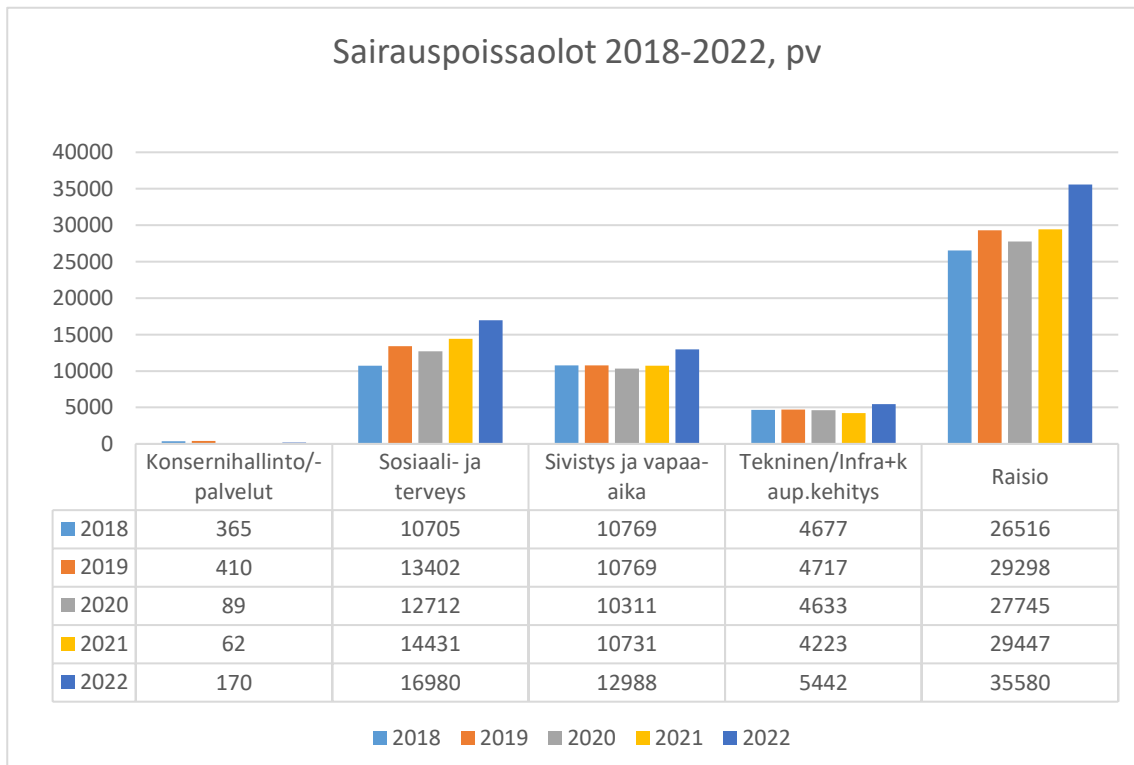
Kaikille Raision kaupungin viranhaltijoille ja työntekijöille järjestettiin huhtikuussa kaksi hallintosääntökoulutusta. Lisäksi koko henkilökunnalle järjestettiin 1.12.2022 luentotilaisuus, jossa toimittaja, työelämäprofessori ja menestynyt muutosjohtaja Pauli Aalto-Setälä luennoi työn merkityksestä. Tilaisuuteen osallistui paikan päällä 106 henkilöä. Tilaisuuteen oli mahdollisuus osallistua myös videostriimauksen välityksellä ja tilaisuudesta tehty tallenne oli jälkikäteen katsottavissa myös Raitilta.

9. Sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyskustannukset

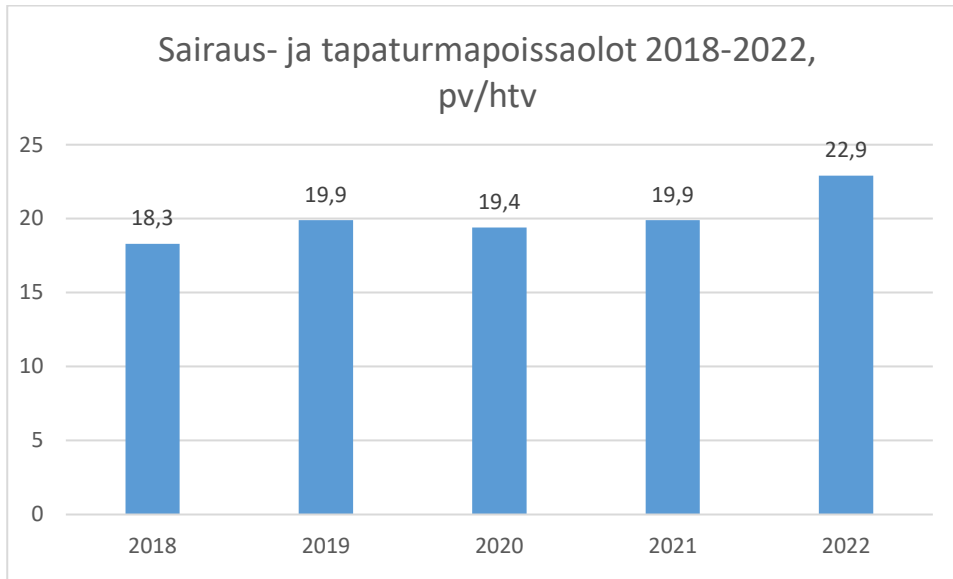
Raision kaupungin strategisena painopisteenä on tasapainoinen talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Tavoitteena on sairauspoissaolosten määrän väheneminen 2 % vuosittain.

KT:n ohjeistuksen mukaan sairauspoissaoloihin lasketaan vuonna 2022 omasta sairaudesta johtuvien poissaolosten lisäksi työtapaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot.

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaolopäiviä vuonna 2022 oli 35 580 (vuonna 2021: 29 447; 2020: 27 745; 2019: 29 298), joista palkattomia sairauspoissaolopäiviä 957 päivää.



Sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 keskimäärin 22,9 pv/htv (vuonna 2021: 19,9; 2020: 19,4; 2019: 19,9).



Sairauspoissaolot (pv)	Palkalliset (pv)	Palkattomat (pv)
1-7 päivää	17 796	48
8-29 päivää	11 043	66
30-59 päivää	3 310	249
60-89 päivää	1 132	120
90-179 päivää	1 193	92
yli 180 päivää	180	351
Yhteensä	34 654	926
Yhteensä keskimäärin/htv	22,3	0,60

Pihlajalinnan sairauspoissaolotilaston mukaan sairauspoissaoloprosentti vuonna 2022 oli 5,8 % (vuonna 2021: 4,9 %; 2020: 4,7 %; 2019: 4,0 %; 2018: 4,0 %). Sairauspoissaoloprosentti on palkallisten sairauspoissaolojen osuus palkallisesta teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Henkilöstöstä 35 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2022 aikana (vuonna 2021: 53%).

Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivien lukumäärä oli yhteensä 35 580, nousua edelliseen vuoteen oli 6133 päivää. Merkittävin syy sairauspoissaolojen kasvuun oli korona ja muut hengitystiesairaudet. Koronavuosi 2022 kohteli edelleen eri ammattiryhmiä eri tavoin. Koronan aiheuttamat sairauspoissaolot näkyivät työtehtävissä, joissa pienimmässäkään flunssan oireessa ei voinut mennä työhön. Esimerkiksi useissa hoitoalan ammattiryhmissä sairauspoissaolot lisääntyivät selkeästi. Sairauspoissaolojen kärjessä olivat hoitoalan ammatit ja muut ammattiryhmät, joissa tehdään ruumiillista työtä. Tällaisia ovat lähihoitajat, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, hammashoitajat, koulunkäyntiavustajat, lastenhoitajat, perhepäivähoitajat, varhaiskasvatuksen henkilöstö ja ruokapalvelutyöntekijät. Kuitenkin kaikilla aloilla suhtaudutaan aiempaa tiukemmin siihen, ettei hengitystieoireissa tulla töihin.

Terveysyhtiöiden (Mehiläinen, Terveystalo ja Pihlajalinna) tilastojen mukaan sairauspoissaolot ovat olleet selvässä kasvussa vuonna 2022 koronavuosiin ja myös pandemiaa edeltävään aikaan verrattuna. Terveystalon asiakasorganisaatioissa sairauspoissaoloja on ollut 15 prosenttia enemmän vuoden 2022 tammi-marraskuussa verrattuna vastaavaan aikaan vuosina 2021 ja 2020. Eniten sairauspoissaoloja ovat

yksityisten lääkäriasemien työterveyshuolloissa lisänneet hengitystie- ja koronainfektiot. Esimerkiksi Mehiläisessä niistä johtuvien poissaolojen määrä kolminkertaistui tammi-lokakuussa 2022 verrattuna vuoteen 2021. Tämä sama ilmiö näkyi Raision kaupungin työntekijöiden kohdalla. Koronaa ja erilaisia hengitystiesairauksia on esiintynyt runsaasti.

Työterveyshuolto Pihlajalinnan mukaan sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstön psykososiaalinen kuormitus aiheutti myös sairauspoissaoloja loppusyksystä. Kuormitusta aiheutti hyvinvointialueuudistus ja sen myötä tapahtuva henkilöstön siirto vuodenvaihteessa hyvinvointialueelle. Osaltaan sairauspoissaolojen kasvuun vaikutti myös kevään lakko, jolloin olemassa oleva henkilöstö kuormittui ja sairauspoissaolot lisääntyivät.

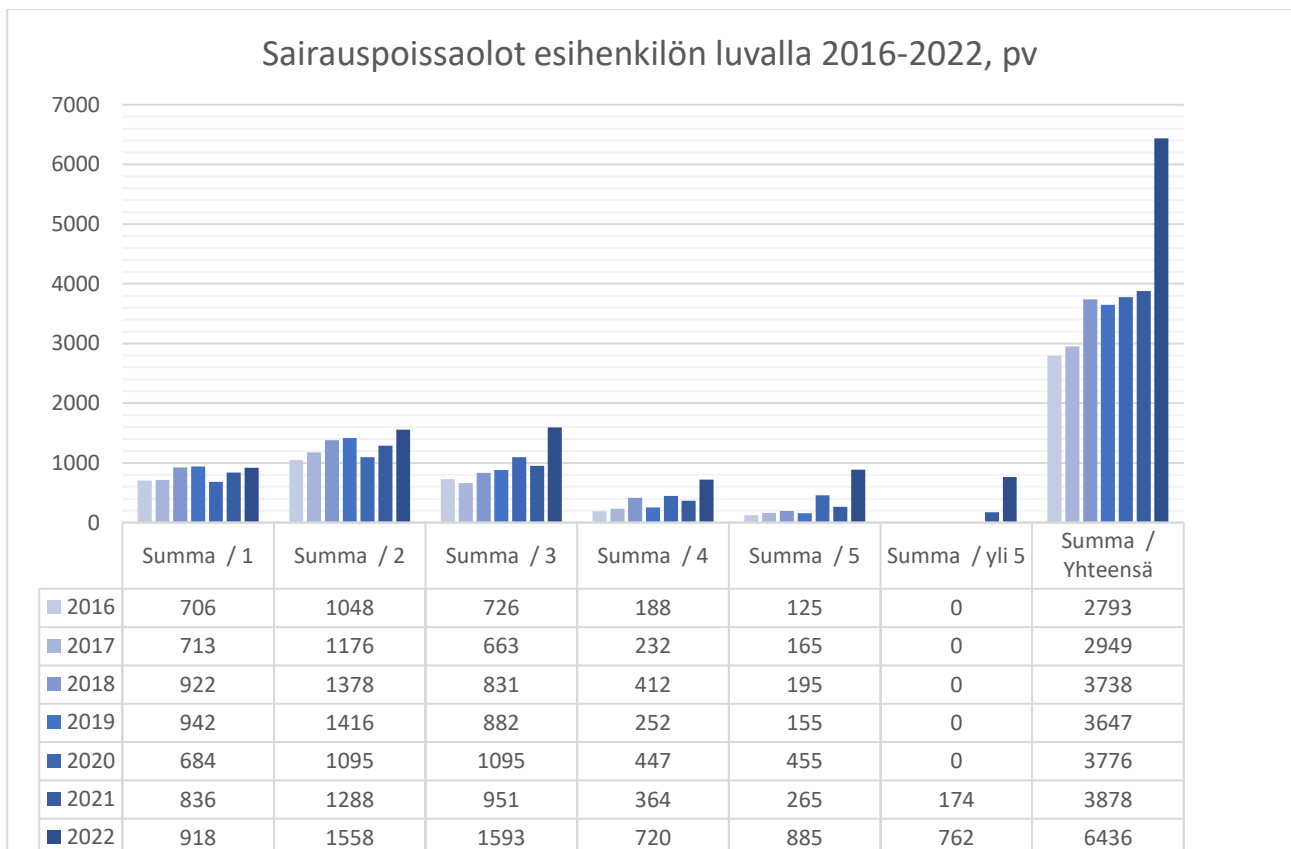
Yhteenvedon sairauspoissaolojen kasvuun voidaan todeta ensisijaisesti olleen korona ja muut hengitystiesairaudet sekä sosiaali- ja terveystieteiden palveluissa hyvinvointialueuudistuksen ja lakon aiheuttama psykososiaalinen kuormitus. Yleinen maailmantilanne, kuten Ukrainan sota ja taloustilanne ovat myös aiheuttaneet henkistä kuormittumista jaksamisen ja mielenterveyden osalta ja osaltaan lisännyt ko. sairauspoissaoloja.

9.1. Sairauspoissaolo esihenkilön luvalla

1.3.2016 lähtien Raision kaupungilla on voinut olla poissa töistä sairauslomalla esihenkilön luvalla 1-5 kalenteripäivää. Koronapandemian aikana otettiin käyttöön erityisohjeistus, jossa esihenkilön luvalla flunssaoireiden vuoksi voi olla pois töistä poikkeuksellisesti enintään 7 päivää.

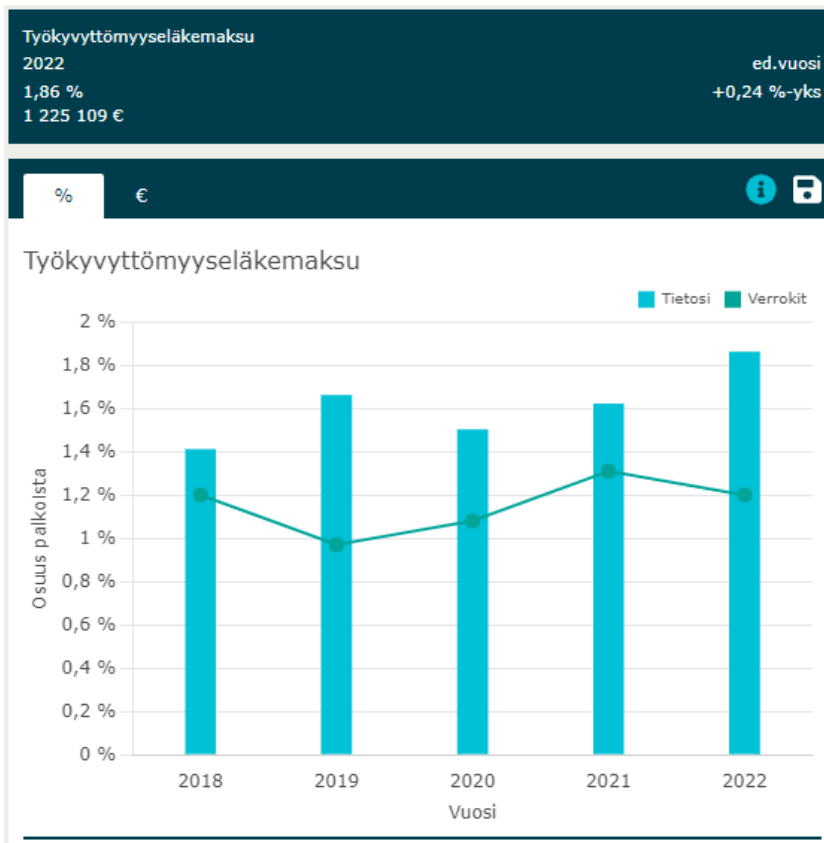
Vuoden 2020 alusta palattiin käytäntöön, jossa työntekijä voi olla pois sairautensa vuoksi esihenkilön luvalla 1-3 pv jakson korkeintaan kolme kertaa vuodessa.

Vuonna 2022 esihenkilön luvalla kirjattuja sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 6 436 kalenteripäivää (vuonna 2021: 3 878; 2020: 3 776; 2019: 3 647).



9.2. Työkyvyttömyyseläkemaksut

Raision kaupunki maksaa eläkelaitokselle palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi Kevan määrittämän työnantajakohtaisen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyysriski perustuu toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden (pysyvät ja määräaikaiset) kustannuksiin. Vuonna 2022 Raision kaupunki maksoi laskennallista työkyvyttömyyskustannusmaksua eläkelaitokselle 1 225 109 e (vuonna 2021: 1 017 014 e; 2020: 889 512 e; 2019: 938 115 e). Vuoteen 2018 saakka asiasta käytettiin termiä varhe-maksu. Kaupungin maksama työkyvyttömyyseläkemaksu kasvoi 0,24 %-yksikköä edellisestä vuodesta. Raision työkyvyttömyysriskikerroin oli 1,86 % vuonna 2022, kun Kevan jäsenyhteisöjen työkyvyttömyysriskikerroin oli keskimäärin 1,2 % palkkasummasta.



Osa-aikaiset työkyvyttömyyseläkkeet eivät aiheuta työkyvyttömyyseläkemaksua. Maksua ei myöskään kerry ajalta, jolloin työntekijä on esim. Kevan rahoittamassa työkokeilussa.

Jatkossakin kokoaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrän minimointi hyödyttää taloudellisesti työnantajaa. Keskeisimpiä työnantajan keinoja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä ovat sitoutunut varhaisen tuen toimintamallin käyttö, systemaattinen ja vuorovaikutteinen työterveysyhteistyö sekä toimiva työjärjestely- ja uudelleensijoitustoimintamalli. Myös työhönpaluuta tukevia toimenpiteitä tulee ottaa entistä enemmän käyttöön.

9.3. Työkyvyn varhainen ja aktiivinen tuki

Raision kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintatapa, joka sisältää kolme toimintamallia: varhaisen tuen toimintamallin, tehostetun tuen toimintamallin ja työhön paluun tuki -toimintamallin.

Tarkoituksena on havaita työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on myös osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työkyvyttömyydestä johtuvien palkanmenetysten ja kustannusten hallinta. Raision kaupungilla on sovittu, että työntekijä ja esimies käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, jos työntekijä on ollut pois 5 kertaa tai yli 30 pv 12 kuukauden aikana.

Vuoden 2020 aikana otettiin käyttöön työterveyshuolto Pihlajalinnan Työkyvyn tuki -sovellus, joka lähettää sähköpostiin esimiehelle viestin varhaisen tuen hälytysrajojen täyttymisestä. Sovitut toimenpiteet kirjataan sovellukseen.

9.4. Työhön palaamisen ja työuran jatkamisen tukikeinot

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2022 Keva käsitteli 8 Raision kaupungin työntekijän kuntoutushakemusta. Hakemusten perusteella toteutui kuntoutustoimenpiteitä seuraavasti:

Kuntoutussuunnitelman sisältö	2022	2021	2020	2019	Muutos 2021/2022
Työkokeilu	4	10	14	7	-6
Palvelutuottajan kuntoutusselvittely	0	2	4	3	-2
Koulutus	4	5	3	1	-1
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0
Työhönvalmennus	0	0	0	0	0
Muut toimenpiteet	0	1	0	0	-1
Yhteensä	8	18	21	11	-10

Suurin osa työkokeiluista toteutettiin, jotta työntekijä voisi palata pitkän poissaolon jälkeen omaan tehtäväänsä muokatulla/kevennetyllä tehtäväkuvalla tai lyhennetyllä työajalla ns. ylimääräisenä työntekijänä. Työkokeilua käytettiin myös uudelleensijoitustilanteessa uuden työtehtävän sopivuutta testattaessa. Työntekijä ei saa työkokeilun ajalta palkkaa, vaan saa eläkelaitokselta kuntoutusrahaa. Työkokeilun ajalle ei tarvita vakanssia tai täyttölupaa.

Työhön paluun tukena käytettiin myös osa-aikaista työhön paluuta (Kelan osasairauspäiväraahajärjestelmä). Osasairauspäivärahan käytöstä ei ole työnantajalla käytössä lukumäärätietoja.

10. Työturvallisuus

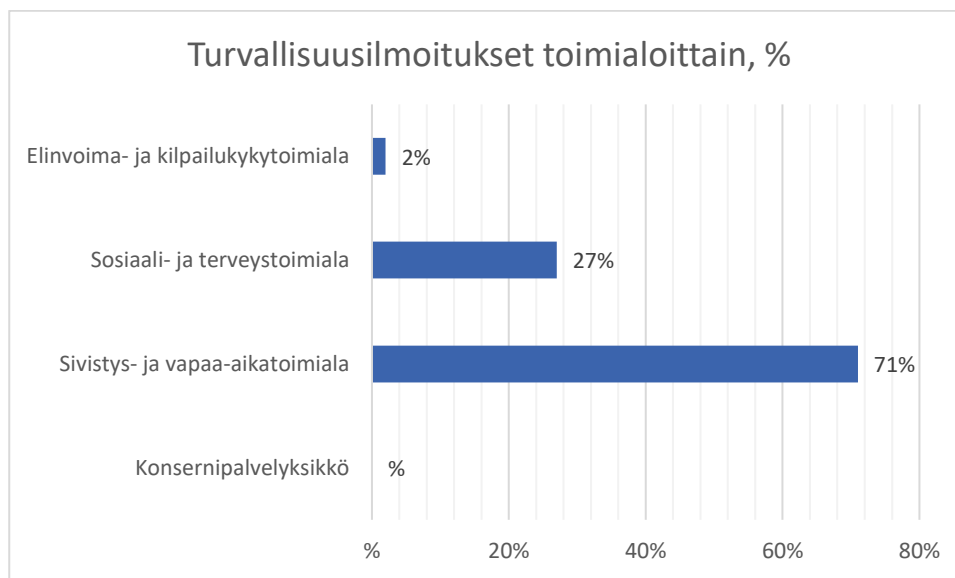
10.1. Työturvallisuusilmoitukset

Raision kaupungilla on ollut vuodesta 2017 lähtien käytössä sähköiset ilmoitukset työturvallisuuteen liittyvissä tapahtumissa (webropol-lomake). Työntekijä täyttää sähköisen ilmoituksen Raitilla. Tapahtuma käsitellään ilmoituksen jälkeen työyhteisössä ja tehdään tarvittavat toimenpiteet. Vuonna 2022 tehtiin yhteensä 313 työturvallisuusilmoitusta (vuonna 2021: 234; 2020: 162; 2019: 187).

Eniten ilmoituksia tehtiin väkivaltilanteisiin liittyen (49 %). Tapaturmiin liittyviä ilmoituksia oli 18% ja vaara- ja uhkatilanteisiin liittyviä 18 %. Lisääntyneet väkivaltailmoitukset liittyvät lähinnä pienten lasten varhaiskasvatuksen työntekijöihin kohdistamaan väkivaltaan.

	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Läheltä piti	16	9 %	15	9 %	31	13 %	30	10%
Tapaturma	50	27 %	27	17 %	44	19 %	57	18%
Vaara- tai uhkatilanne	21	11 %	32	20 %	32	14 %	56	18%
Väkivaltilanne	88	47 %	81	50 %	120	51 %	155	49%
Epäasiallinen käytös	9	5 %	5	3 %	5	2 %	12	4%
Turvallisuusaloite	2	1 %	2	1 %	2	1 %	3	1%
Vahinko 3-osapuolelle	1	1 %	0		0	0 %	0	0%
Kaikki yhteensä	187	100 %	162	100 %	234	100 %	313	100%

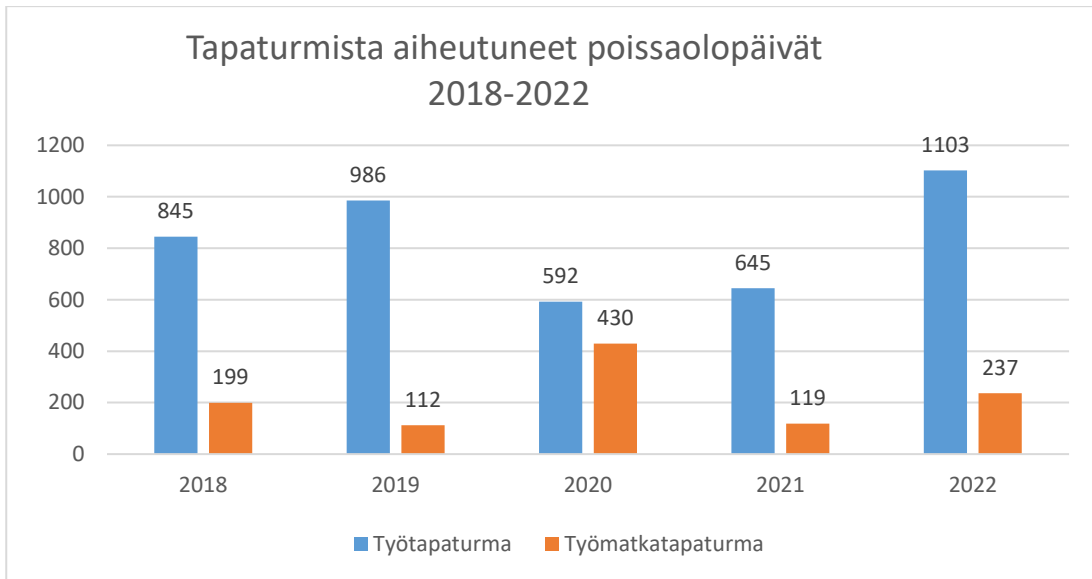
Kaikista turvallisuusilmoituksista 71% tuli sivistys- ja kulttuuritoimialalta ja 27% sosiaali- ja terveystoimialalta (vuonna 2021: sivistys- ja kulttuuritoimiala 51% ja sosiaali- ja terveystoimiala 36%).



10.2. Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2022 Raision kaupungin työntekijöillä työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli yhteensä 1103 päivää. Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 237 poissaolopäivää.

Työtapaturmapäivien suurta määrää selittää vuoden 2022 talvikuukausien poikkeuksellisen haastavat olosuhteet, jotka aiheuttivat useita liukastumisia. Näistä aiheutui yhteensä 334 poissaolopäivää. Lisäksi sosiaali- ja terveystoimialalla tapahtui kaksi hoitotilanteissa sattunutta tapaturmaa, joista aiheutui yhteensä 308 poissaolopäivää.



11. Henkilöstön hyvinvointi

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ei koostu yksittäisistä toimenpiteistä, vaan se on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa, jonka strateginen johtaminen kuuluu johtoryhmälle ja kaikille esihenkilöille. Hyvinvoinnin tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavan Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

Raision kaupungin henkilöstön hyvinvointia pyritään ylläpitämään ja edistämään eri tavoin. Henkilöstölle on tarjolla esim. erilaisia henkilöstöetuuksia. Lisäksi Raision kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli, jonka tarkoituksena on auttaa havaitsemaan työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä tukea osatyökykyisten työssä jatkamista. Työkyvyn ylläpitoon ja hyvinvointiin tähtää osaltaan myös virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia.

Raision kaupunki huomioitiin syksyllä 2022 Suomen aktiivisin työpaikka –sertifikaatilla henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä ja hyvin toteutetusta henkilöstöliikuntaohjelmasta ja panostuksesta työhyvinvointiin.

11.1. Henkilöstöetuudet

Henkilöstönsä hyvinvoinnin tueksi Raision kaupunki tarjoaa erilaisia henkilöstöetuuksia.

Kaupungin henkilökuntaan kuuluva voi käydä maksutta uimassa tai kuntosalilla kerran viikossa Uintikeskus Ulpukassa.

Työpäivän aikana henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää työkoneelle asennettua Break Pro – taukoliikuntasovellusta työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Vuonna 2022 kaupunki tarjosi vakituisille ja yli 4 kk:n määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöille 100 euron Smartum-edun käytettäväksi liikunta-, kulttuuri- ja hierontapalveluihin.

Vuosittain henkilöstöpalvelujen toimesta järjestetään Henkilökunnan päivä, joka ohjelmaan työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työajalla. Vuonna 2022 päivän ohjelmassa oli mm. kehonhuoltoa, Inbody-mittausta,

polkupyörien huoltoa, äänimaljarentoutusta, showtanssia, Power-lihaskuntotreeniä, kävelykierros Vaskipolulla, roskakävely, hierontahetki, kädentaitoja, kirpputori ja elokuva Martinsalissa.

Uutena etuutena vuonna 2022 Raision kaupungin työntekijöille tarjottiin mahdollisuus hankkia itselleen työsuhdepolkupyörä.

11.2. Kunta 10 –kysely

Työterveyslaitoksen joka toinen vuosi toteuttama Kunta10-tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa ovat mukana Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Raisio, Naantali, Oulu, Nokia, Valkeakoski ja Virrat. Kyselyn saavat kaikki tutkimuskuntien palveluksessa olevat noin 90 000 työntekijää, jotka ovat joko vakinaisia työntekijöitä tai pitkäaikaisia sijaisia. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Suuri vastaajien määrä mahdollistaa luotettavan ja tarkan kuvan saamisen työelämän tilasta kunnissa ja henkilöstön hyvinvoinnista sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Raision kaupungin vastaajamäärä oli 928 henkilöä vastausprosentin ollessa 60.

Kunta10-tulokset osoittavat, että työntekijät viihtyvät Raision kaupungilla paremmin kuin kaksi vuotta sitten. Työ koetaan merkitykselliseksi, esihenkilötyö on parantunut ja entistä useampi suosittelee kaupunkia työnantajana ystävälleen. Työn imu on myös pysynyt vakaana.

11.2.1. Raision kaupunki on mieleinen työnantaja

Tutkimuksen perusteella 70 % vastanneista kokee Raisiossa työskentelyn mielekkäänä. Erityisesti johtajat, alaluokkien opettajat, lastentarhan opettajat, erityisopettajat, lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat kokevat työn erityisen mielekkääksi.

Palautuminen onkin monessa ammattiryhmässä erityisen hyvällä tasolla. Lääkärit, lukion ja yläluokkien opettajat, erityisopettajat, sosiaalialan ohjaajat ja neuvojat, lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat palautuivat työpäivän aiheuttamasta rasituksesta verrokkiryhmiä paremmin. Alaluokkien opettajilla, sosiaalityön erityisasiantuntijoilla, sairaanhoitajilla, terveydenhoitajilla ja lähihoitajilla palautuminen jäi keskitasoa heikommaksi.

11.2.2. Työn hallittavuus parantunut ja stressi vähentynyt

Lähes 40 prosenttia Raision kaupungin työntekijöistä kokee, että työ on heidän hallittavissaan. Luku on parantunut kahden vuoden takaisesta tutkimuksesta lähes 4 % ja ylittää Kunta10-tutkimukseen osallistuneiden kuntien keskiarvon yli prosentilla. Esimerkiksi työaikoihin vaikuttamisen koettiin olevan entistä helpompaa. Ehkä osin siitä syystä Raision työntekijöistä työpaineita kokee vain 36,8 % vastaajista, eli lähes 4 % Kunta10-tutkimuksen keskiarvoa vähemmän.

Vaikka Raision Kunta10-vastaukset ovat parantuneet lähes joka saralla, kehitettävää löytyy yhä. Aiempaa useampi työntekijä kertoo jännittävänsä työmäärän lisääntyvän yli sietokyvyn ja palautuvan työstä heikommin. Muutoksiin suhtaudutaan varauksellisemmin ja siirtyminen toisiin työtehtäviin vasten tahtoa näyttäytyy työntekijöille epävarmuustekijänä.

Epävarmuustekijöistä huolimatta työntekijät kokevat työstressiä vähemmän, kuin kaksi vuotta sitten.

11.2.3. Poikkeuksellisen vähän työpaikkakiusaamista ja syrjintää

Työyhteisö on koettu positiivisena voimavarana kaikissa Kunta10-tutkimuksissa, joihin Raisio on osallistunut. Uusimman kyselyn perusteella työpaikan ilmapiiri koettiin entistäkin paremmaksi. Raisiossa on tutkimuksiin osallistuneisiin kuntiin nähden vähemmän syrjintää ja työpaikkakiusaamista. Vain alle 8 prosenttia

työntekijöistä on kokenut kiusaamista työpaikallaan, mikä on aiempia vuosia vähemmän. Tutkimuksen mukaan tapauksista ilmoitetaan herkemmin esihenkilölle.

Johtaminen koetaan Raisiossa hyväksi. Suurin osa kyselyyn vastanneista kokee saavansa lähiesihenkilöltä tukea työhönsä ja lähiesihenkilöiden toiminta koetaan entistä oikeudenmukaisemmaksi ja kannustavammaksi. Kunta10-tutkimuksessa kehityskeskustelut koki hyödyllisenä yli 5 % enemmän vastaajia kuin vuonna 2020.

Kyselyyn vastanneista 76 % suosittelisi Raision kaupunkia työnantajana ystävälleen.

11.3. Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti –hanke

Raision kaupunki osallistuu vuosina 2020 – 2022 yhdessä Nokian kaupungin kanssa työterveyslaitoksen toteuttamaan Tunnistan ajoissa, toimin aktiivisesti -hankkeeseen. Hankkeen tavoitteena on vähentää erityisesti nuorten naisten mielenterveysyistä johtuvia poissaoloja sekä määrittää terveyden kannalta olennaisimmat työn ja työpaikan psykososiaaliset voimavarat, joihin työpaikkojen kehittämistoimet olisi kannattavinta keskittää.

Sekä Nokialla että Raisiossa hankkeen pilottiryhmänä toimi varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Hankkeen myötä otettiin käyttöön Mielen jelpi –verkkosovellus kaikkien työntekijöiden oman elämänhallinnan tueksi.

Hankkeen loppuseminaari pidetään 11.5.2023.

11.4. Virkitystoimikunta

Työkyvyn ylläpitoon tähtää osaltaan virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia. Raision kaupungilla on virkistystoimikunta (Virty), joka järjestää monipuolisesti vapaa-ajan tapahtumia kaupungin työntekijöille pitkin vuotta.

Virty on järjestänyt Raision kaupungin työntekijöille säännöllisiä viikoittaisia ohjattuja liikuntaryhmiä pandemiarajoitukset huomioiden. Lajeina ryhmissä on ollut salijumppa, venyttelyjumppa, Power-jumppa ja vesitreeni. Ulkolajeina on pidetty jalkapalloa ja pesäpalloa ja etänä myös venyttelyjumppaa ja kotijumppaa. Säännöllisiä salivuoroja on ollut käytettävissä salibandyyn ja sulkapalloon.

Erillisiä tapahtumia järjestettiin vuoden aikana seuraavasti (osallistujamäärä tapahtuman perässä):

2/2022 Perinteinen pilkkikisa

4/2022 Sählyturnaus

5/2022 Käden taitoja kesähameen ompelukurssilla ja kuplakynttiläpajassa (12).

6/2022 Saaristoretki (40) ja onkikilpailu

8/2022 Wanhan salakuljettajan Muinarit Teersalossa (30)

9/2022 Liikuntapäivä Raisio – Naantali (Naantalin järjestelyvuoro)

September open –tapahtuma Taalintehtaalla (30)

Farmers Golfia (12)

10/2022 Makramesolmintaa (10)

11/2022 Liikunnan kokeilulajeina Kangoo Jumps (16 + 14) sekä Freestyler (7 + 4)

Scandinavian Hunks -show Logomossa (20)

Pikkujoulut teemalla Memories (n. 450)

12/2022 Liikunnan kokeilulajina kuminauhajumppa (4)

Työntekijät maksavat tapahtumista Virtyn määrittelemän omavastuusuuden.

Iso osa vuoden tapahtumista toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa.

12. Työterveyshuolto

Vuonna 2019 Raision kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut kilpailutettiin, ja 1.9.2019 lähtien henkilöstön työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Pihlajalinna. Raision kaupungin työterveyssojimus sisältää lakisääteiset ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut ja sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon hankintasopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa mainitussa laajuudessa. Työterveyshuoltotoiminnan päätavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen. Työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa kiinnitetään erityistä huomiota työperäisiin tai työhön ja työkykyyn liittyviin sairauksiin. Työterveyshuollon lakisääteinen tehtävä on arvioida työntekijöiden terveydentilaa suhteessa työn vaatimuksiin ja toisaalta työhön liittyviä kuormitustekijöitä tai altisteita suhteessa yksilön terveyteen.

12.1. Ennaltaehkäisevä toiminta

Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaan työterveyshuollon, työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa on tehtävä suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Parhaimmillaan eri toimintajärjestelmät (työturvallisuustoiminta, työhyvinvointitoiminta, työkykyä ylläpitävä toiminta ja työkykyjohtaminen) on integroitu toisiinsa niin, että yhteistyö on joustavaa, ja samalla yksilön yksityisyyttä kunnioittavaa (terveystietojen salassapitovelvoite).

Ennaltaehkäisevänä toimintana on tehty mm. terveystarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä, järjestetty työterveysneuvotteluja työkyvyn arvioimiseksi ja annettu ohjausta ja neuvontaa työympäristön turvallisuudesta ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä. Työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä Kelan ammatti- ja sairausryhmäkohtaisiin kuntoutuksiin, osallistunut kuntoutuskurssien yhteistoimintapäiviin, kuntoutustarveselvittelyihin, työntekijöiden uudelleensijoitusarviointeihin ja laatinut lausuntoja työntekijöiden työkyvystä. Erillislaskutettavana toimintana työterveyshuolto rokotti kaupungin työntekijöitä covid -19-tautia vastaan.

Erillislaskutettavana ryhmätoimintana työpsykologi suunnitteli ja toteutti useampia työyhteisöinterventioita tavoitteena työssä jaksaminen ja psykososiaalisen kuormittuneisuuden ehkäisy. Esihenkilöiden työssäjaksamista selvitettiin sähköisellä seurantakyselyllä.

Työterveyshuolto osallistui vakituksena jäsenenä Raision kaupungin työsuojelutoimikunnan kokouksiin ja kutsuttuna esittelijänä yhteistoimintatyöryhmän kokoukseen alustamaan vuoden 2023 työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Vuosittaiset työterveyshuollon toimintasuunnitelmat laaditaan yhteistoiminnassa Raision henkilöstöhallinnon ja työsuojeluorganisaation kanssa.

12.1.1. Työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset

Pihlajalinnan toteuttamat työpaikkaselvitykset alkavat sähköisellä esiselvityskyselyllä. Sähköisellä kyselyllä kerätään tietoa työtä kuormittavista ja työtä tukevista tekijöistä. Pohjatietona työpaikkaselvityksissä käytetään myös työpaikalla tehtyä riskien ja vaarojen arvioinnin selvitystä. Vuonna 2022 työpaikkaselvityksiä (perusselvityksiä) tehtiin 8 kohteeseen. Perusselvitykset tehtiin Raision terveyskeskukseen, Varppeen päiväkotiin, Raision kotihoitoon, Vahdon hammashoitolaan, perhe- ja sosiaalipalveluiden uusiin työtiloihin, Hulvelan palvelukeskuksen senioriasumisyksikköön, muistisairaitten yksikköön (Ruskakoti) ja Hulvelan Kanervakotiin. Suunnattuja selvityksiä kemiallisten altisteiden terveydellisen merkityksen arvioimiseksi tehtiin

osaan Raision perusopetuksen kouluista ja biologisten altisteiden merkitystä arviointia tehtiin ympäristöterveydenhuollossa ja aloitettiin siivouspalveluissa. Työfysioterapeutti teki suunnatun työergonomiaselvityksen Raision kaupungin terveyskeskuksen vuodeosastoilla. Työpaikkaselvityksissä ovat työterveyshuollon edustajien lisäksi mukana kaupungin työsuojeluhenkilöstö. Työpaikkaselvityksissä työterveyshuolto arvioi työpaikkakäynneillä esille tulleiden riskien, kuormitustekijöiden ja vaaratilanteiden terveydellistä merkitystä ja antoi toimenpide-ehdotuksia niiden korjaamiseksi ja/tai ennaltaehkäisemiseksi.

Pihlajalinnan terveystarkastukset alkavat sähköisellä terveys- ja hyvinvointikyselyillä, joiden perusteella ohjataan terveystarkastuksiin. Terveystarkastuksia tehtiin mm. työpaikkaselvityskohteissa työskenteleville työntekijöille, määräaikaistarkastuksia työterveyslakiin perustuen (esim. yötyön tekijät, maalarit, muurarit ja hammashuollon työntekijät), sijoitettaessa työntekijöitä työhön ja työolosuhteiden muuttuessa. Myös työntekijät, joilla on pitkittyneitä tai toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja, kutsuttiin terveystarkastuksiin. Tarkastuksissa kartoitettiin sairauspoissaolojen syitä, suunniteltiin työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä ja ohjattiin Kelan kuntoutuksiin.

12.1.2. Työterveysneuvottelut

Vuonna 2022 toteutui 45 työterveysneuvottelua (vuonna 2021: 33, 2020: 38; 2019: 51, 2018: 24), joissa oli osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto sekä tarvittaessa tukihenkilö ja /tai henkilöstöhallinnon edustaja. Osa työterveysneuvotteluista toteutettiin Teams-neuvotteluna. Tuolloin kyse oli lähinnä jatkoneuvottelusta. Lisäksi työterveyslääkäri on käynyt puhelinneuvotteluja suoraan esihenkilön kanssa asianomaisen työntekijän luvalla.

Työhön paluu pitkän sairausloman jälkeen tai työssä jaksaminen/selviäminen olivat keskeisiä syitä neuvottelujen järjestämiseen. Osan kohdalla pohdittiin osatyökyvyttömyyseläkkeen hakemista tai siirtymistä kokonaan työkyvyttömyyseläkkeelle. Tehtävänkuvamuutokset, uudelleensijoitusmahdollisuudet ja työkokeilut olivat myös työterveysneuvottelujen teemoina. Suunnitellut jatkotoimenpiteet olivat yksilöllisiä, ja melko tavallista oli, että vaihtoehtoisia ja/tai toisiaan tukevia toimenpide-ehdotuksia kirjattiin useita.

12.2. Työterveyspainotteinen sairaanhoito

Työterveyshuollossa toteutettava sairaanhoito on yleislääkäritasoista sairaanhoitoa. Erikoislääkärikonsultaatioista vastaa työterveyslääkäri hoitovastuun pysyessä työterveyslääkärillä. Näin kokonaiskuva työntekijöiden työ- ja toimintakyvystä säilyy työterveyshuollossa.

Sairauspoissaolojen seurantaan Raision kaupungilla on käytössä Pihlajalinnan sähköinen työkyvyn tuki - sovellus, joka mahdollistaa varhaisen tuen tarjoamisen sairauspoissaolojen lisääntyessä. Sairauspoissaolojen syitä ja määriä on tarkasteltu työkyvyn näkökulmasta yhdessä työnantajan edustajien kanssa, ja keskusteltu toimenpiteistä, joilla työterveyshuollon interventiot saataisiin aikaistettua, ja siten työterveyshuollon resurssit paremmin kohdennettua ennaltaehkäisevään työkykyä ylläpitävään toimintaan. Varhaisella puuttumisella on työterveyshuollon resursseja ja painopistettä saatu kohdennettua yhä enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan.

13. Eläköityminen

Keva tuottaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2022 jäi vanhuuseläkkeelle 37 työntekijää (vuonna 2021: 38; 2020: 21; 2019: 31) ja pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2022 Kevan tilaston mukaan kuusi työntekijää. Keva laskee tilastoonsa vain ne eläköitymiset, joita ei ole edeltänyt määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 7 työntekijää. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä kasvoi +7,01%-yksikköä vuoteen 2021 verrattuna.

Keva teki eläkepäättöksiä kaupungin työntekijöistä vuosina 2013 - 2022 seuraavasti:

Eläkelaji	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vanhuuseläke	45	32	35	41	34	34	31	26	38	37
Työkyvyttömyyseläke	4	5	4	5	6	1	2	2	4	6
Osatyökyvyttömyyseläke	4	8	1	4	6	8	4	7	4	3
Kuntoutustuki	8	10	7	5	7	10	11	10	5	7
Osa-aikaeläke	6	3	6	6	2	0	0	0	0	0
Työttömyyseläke	0	0		0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä*	67	58	47	55	53	53	48	45	51	53

* ei sis. osa-aikaeläkettä

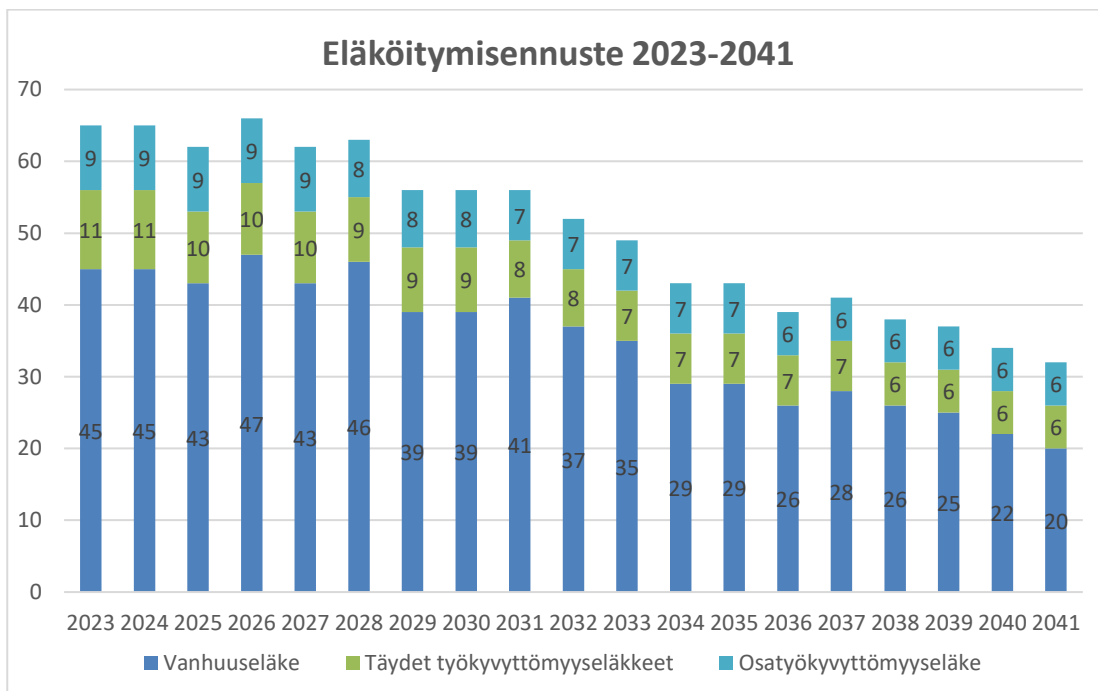
Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria.

Kaikkien Raision kaupungilta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2022 oli 60,8 vuotta (vuonna 2021: 61,7; 2020: 62,2; 2019: 59,5). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2022 oli 64,6 vuotta ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 61,8 vuotta.

13.1. Eläköitymisennuste

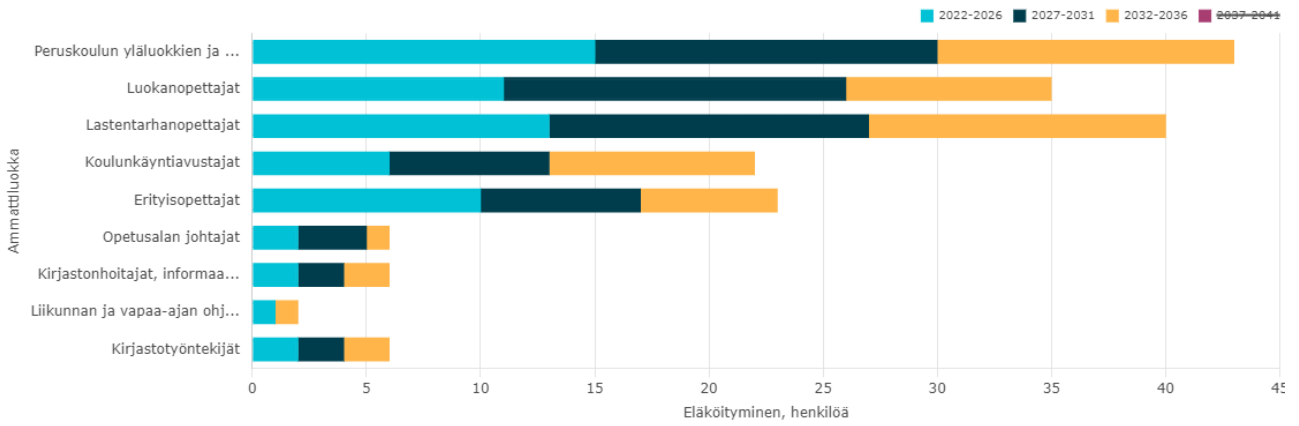
Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ns. yleisessä vanhuuseläkeiässä, joka on määritelty jokaiselle syntymävuodelle erikseen. Vakituksista palvelussuhteista vanhuuseläkkeelle pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana.

Keva on laatinut eläköitymisennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituksista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2023-2027) eläkkeelle 320 työntekijää. Määrässä ei ole huomioitu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan siirtymistä hyvinvointialueelle.

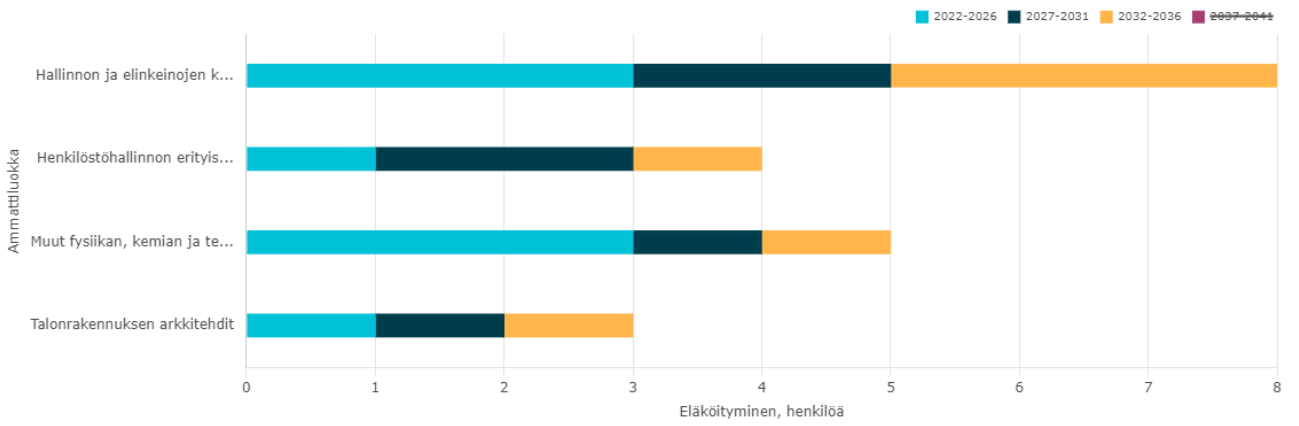


Seuraavat kuvat ovat Kevan Avaintiedot-palvelusta tulostettuja eläköitymisennusteita ammateittain (henkilöä).

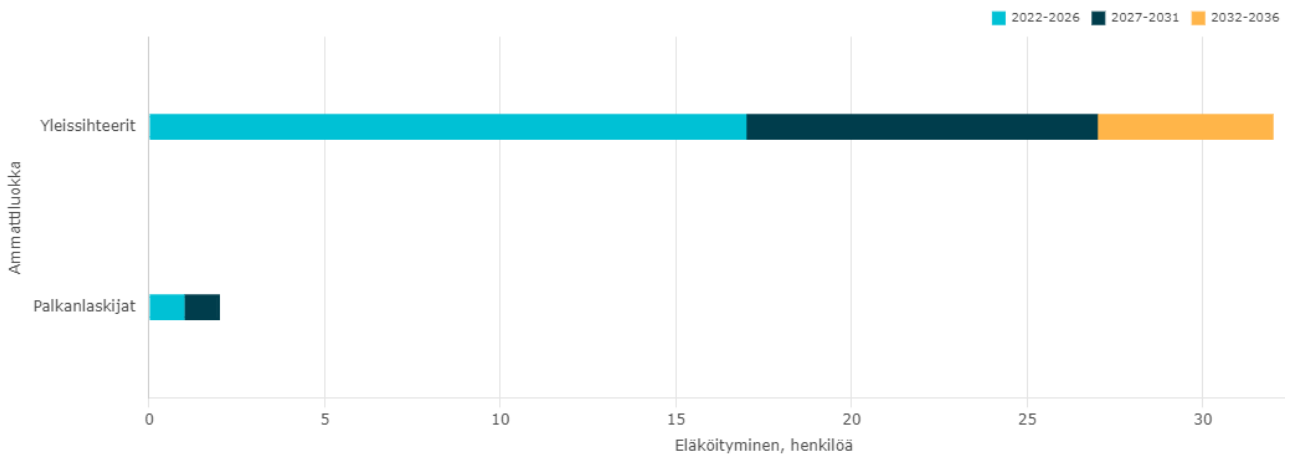
Sivistys - Kulttuuri:



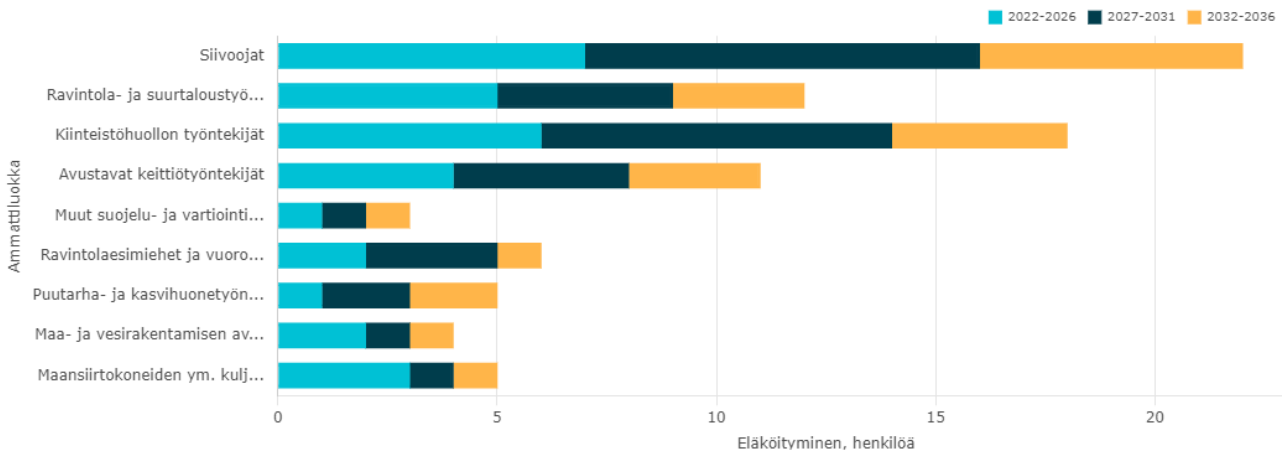
Hallinto - Suunnittelu - Tutkimus



Toimisto - Asiakaspalvelu



Tekninen – Tuotanto - Turvallisuus



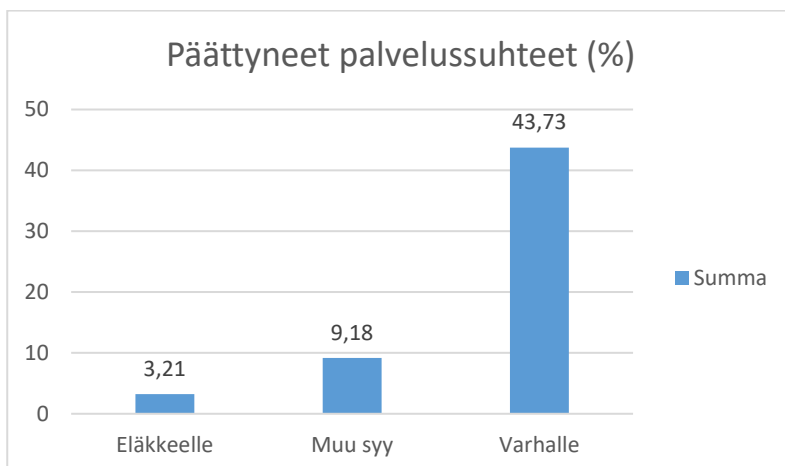
Kun tarkastellaan eläköityvien määrää ammattilain vuosina 2022-2036, suurimpia ryhmiä Kevan eläköitymisen suunnitelmien mukaan ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat, lastentarhanopettajat, luokanopettajat, yleissihteerit ja siivoojat.

14. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilökunnan vaihtuvuudella tarkoitetaan henkilöiden siirtymistä organisaation palvelukseen ja sieltä pois. Jos vaihtuvuus on suuri, korostuvat sen myötä myös vaihtuvuuden haittavaikutukset. Pienen vaihtuvuuden myötä vaihtuvuuden hyödyt sitä vastoin jäävät saamatta.

Asiantuntijoiden piirissä katsotaan yleisesti, että 5 - 10 % on organisaation ja yksilöiden kannalta optimaalinen vuotuisen ulkoisen vaihtuvuuden taso. Erittäin vahvasta työpaikkaan kiinnittymisestä seuraavaa pientä vaihtuvuutta ei kuitenkaan koeta yksinomaan positiiviseksi asiaksi; hyvin pieni henkilöstön vaihtuvuus voi ajaa organisaation pysähtyneeseen tilaan, jossa muutosta ei hyväksytä ja pyrkimykset organisaation toimintatapojen kehittämiseen tuottavat vastarintaa.

Raision kaupungilla oli 31.12.2022 vakituisia työntekijöitä 1340 henkilöä. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita vuonna 2022 oli yhteensä 260 (19,40%). Päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita oli 752 (bruttolähtövaihtuvuus 56,12%), joista eläkkeelle siirtyneitä 43 ja Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle siirtyneitä 586. Muusta kuin eläkkeelle siirtymisestä tai Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle siirtymisestä johtuvia päättyneitä palvelussuhteita oli 123.



Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli 40 (2,9%).

Ulkoinen vaihtuvuus eli vakinaisen henkilöstön palvelussuhteesta itse irtisanoutuneiden osuus oli 8,36%.

15. Rekrytointi

Henkilökuntaa Raision kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja mahdollisten lisäohjeiden (esim. täyttölupamenettely) puitteissa. Ennen palkkauksia on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kaupungin palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä, onko vaihtoehtoista tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2022 aikana ulkoisessa haussa oli 486 tehtävää (vuonna 2021: 385; 2020: 224, 2019: 214). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituisia 63 %. Paikoista 50 % oli sosiaali- ja terveystoimialan, 32 % sivistyksen ja loput elinvoima- ja kilpailukykytoimialan sekä konsernipalveluiden tehtäviä. Määräaikaisia tehtäviä oli haussa runsaasti sivistys- sekä sosiaali- ja terveystoimialalla.

Hakijoita Raision kaupungin tehtäviin oli vuonna 2022 yhteensä 2 523 hakijaa (vuonna 2021: 2 412, 2020: 2 721, 2019: 2 231). Hakijoiden määrä vaihteli paljon haettavan tehtävän ja palvelussuhteen pituuden mukaan. Esimerkiksi perusopetuksen opettaja tehtäviin tuli jopa yli 60 hakemusta, kun taas mm. varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin, sosiaalityöntekijäksi tai lääkäriksi vain 0-5 hakemusta.

Koronaan sairastumisista ja karanteeneista aiheutui henkilöstövajetta yksiköissä, ja runsaasti lisätyötä sijaisten löytämisessä ja palkkaamisessa. Erityisesti tämä näkyi hoidon ja hoivan yksiköissä sekä varhaiskasvatuksessa ja opetuspuolella, joissa muutenkin on vaikea rekrytoida henkilöstöä.

15.1. Nuorten kesätyöt

16-26 –vuotiaille raisiolaisilla nuorilla oli mahdollisuus hakea arvottavaa neljän viikon kestoista kesätyöpaikkaa. Hakijoita kesätöihin oli 209 (vuonna 2021: 261, 2020:311). Raision kaupungin työyksiköissä (esim. päiväkodeissa, siivous- ja puistotöissä) oli työpaikkoja 85 nuorelle. Kaupungin työpaikkojen lisäksi arvottiin 30 kesätyöseteliä, jonka tuella nuori saattoi hakea itse työpaikkaa. Edellytyksenä setelin (arvo 300 euroa) käyttöön oli, että työnantaja palkkaa nuoren kokoaikaiseen työhön vähintään 4 viikoksi. Tukea maksettiin 3 työnantajalle (vuonna 2021: 2; 2020: 14; 2019: 8).

16. Lopuksi

Kunta10-tutkimuksen mukaan yli 76 % vastanneista suosittelisi Raision kaupunkia työnantajana ystävälleen. Kaikissa muissa vertailukaupungeissa suosittelevien osuus on laskenut, joten jotain olemme selvästi tehneet oikein. Mutta mitä olemme tehneet? Näkemykseni mukaan työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen on luo perustan työssä viihtymiseen, pysyvyyteen ja siihen että työnantajaa pystyy suosittelemaan myös ystävälleen. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Saman määritelmän mukaan työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Raision kaupungin strateginen tavoite osaavasta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä toimii hyvänä pohjana organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Tarjoamme toimivat työterveyspalvelut, monipuolista virkistystoimintaa, kulttuuri- ja liikuntaedun sekä polkupyöräedun. Esihenkilötyötä tuemme mahdollistamalla esihenkilöille tutkintoon johtavaa esihenkilökoulutusta sekä säännöllisiä esihenkilöille tarkoitettuja esihenkilöfoorumeita. Koko henkilöstön osalta haluamme mahdollistaa kaikille mahdollisuuden onnistua ja kehittyä omassa työssään.

Mahdollistamme digitalisaation koko henkilöstön avuksi. Uusi verkkokoulutusalue on kaikkien työntekijöiden käytettävissä ja tulevan uuden hr-järjestelmän käyttöönoton myötä pystymme paremmin hyödyntämään tiedolla johtamista ja henkilöstön osaamista, tavoitteena työn tekemisen tavan sujuvoittaminen.

Haluamme tarjota kattavasti työntekijöille työhyvinvoinnin ja osaamisen tukea sekä hyvää tasalaatuista johtamista. Tärkeää on kuitenkin se, että työhyvinvointi tehdään yhdessä, sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille.

Kiitos että olet meillä töissä!

Piia
henkilöstöjohtaja

