



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024

Raision kaupunki

Kaupungin johtoryhmä 24.10.2023

Yhteistyötoimikunta 9.11.2023

Kaupunginhallitus

SISÄLLYS

1. Yleistä	3
2. Strategiset päämäärät	4
3. Henkilöstön määrä	4
4. Henkilöstön rakenne	6
4.1. Palvelussuhdemuotojen käyttö	6
4.2. Henkilöstön ikärakenne	7
5. Joustavat työaikajärjestelyt	7
5.1. Osa-aikatyö	7
5.2. Liukuva työaika	7
5.3. Etätyö	8
6. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	8
7. Eläköityminen	8
8. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	9
8.1. Työkyvyn aktiivinen tuki	9
8.2. Työterveyshuolto	9
8.3. Työhyvinvointiasiantuntija	9
8.4. Henkilöstöetuudet	10
8.5. Virkistystoiminta	10
8.6. Seuranta ja erillistoimenpiteet	10
9. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	10
9.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys	10
9.2. Kehittämis- ja koulutustarpeet	11
9.2.1. Konsernipalveluyksikkö	12
9.2.2. Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala	12
9.2.3. Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala	13
9.3. Keskitetty koulutus	13
9.4. Osaamisen kehittämistoimet ja seuranta	14
9.5. Omaehtoinen opiskelu	14
9.6. Koulutuskorvaus	15
10. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	16

1. Yleistä

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Suunnitelman laatiminen perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (1137/2013 16§), lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) ja lakiin koulutuskorvauksesta (1140/2013).

Lakien tavoitteina on edistää osaamisen kehittämistä organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vahvistaa työntekijöiden työllistymisedellytyksiä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa ennakoidaan kunnan toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen merkitystä, sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita.

Raision kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen osaamisen kehittämiselle ja siinä määritellään tavoitteet henkilöstön kouluttamiselle sekä työhyvinvoinnin edistämisen toimet. Osaamista tulee kehittää nykyisessä tehtävässä tai mahdollisissa uusissa tehtävissä vaadittavaa osaamista ennakoiden. Lähtökohtana ovat sekä työnantajan tarpeet, että työntekijän pitkän aikavälin työllistymisen edistäminen. Palvelutuotannossa tarvittavan osaamisen varmistaminen ja ennakointi tehdään ammattialakohtaisesti toimialojen sisällä.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus koulutuskorvaukseen enintään kolmelta koulutuspäivältä vuodessa työntekijää kohden. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää:

- tiedot kunnan henkilöstörakenteesta ja arvion sen kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä
- yleiset periaatteet, joilla pyritään pitämään yllä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta
- arvion koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista sekä näiden syistä
 - o tähän arvioon perustuva vuosittainen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmiteltynä
- seurantamenettelyt

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään yhteistyötoimikunnassa.

2. Strategiset päämäärät

Raision kaupungin strategia hyväksyttiin valtuustossa 1.11.2021. Strategian mukaan Raisio on kestävä kasvun rohkea rakentaja, jonka yhtenä arvona on osallisuus ja toimintakulttuuri, jonka mukaan Raision kaupungille on tärkeää osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä avoin ja kehittyvä toimintakulttuuri.

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelman lähtökohtana toimii kaupungin strategia. Henkilöstösuunnittelu kytketään kiinteästi kaupungin palvelutoiminnan suunnitteluun. Henkilöstösuunnittelun avulla ennakoidaan ja määritellään kaupungin strategian ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Suunnittelun tavoitteena on varmistaa, että Raision kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä osaavaa henkilöstöä, jolla on motivaatiota yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen sekä halua itsensä ja työnsä kehittämiseen. Lisäksi tavoitteena on hyvinvoivat työntekijät, joilla on työkykyä jatkaa työuraa mahdollisimman pitkälle.

Strategiatyö jatkuu henkilöstön kanssa vuoden 2024 aikana. Strategiaa käsitellään työyksiköissä esihenkilöiden johdolla. Työyksiköissä mietitään, miten strategiset linjaukset vaikuttavat toimintaan, tavoitteisiin ja toiminnan kehittämisen painotuksiin. Myös arvokeskustelu on tärkeää jokaisen työyksikön ja työntekijän näkökulmasta.

3. Henkilöstön määrä



Raision kaupungin henkilöstöorganisaatio perustuu ns. vakanssijärjestelmään. Vakiintuneet tehtävät hoidetaan vakituisten henkilöstön toimesta ja toimielimet perustuvat tehtäviä varten vakanssit. Vakanssit voidaan perustaa tarvittaessa myös määräaikaisiksi. Henkilöstön valinnasta, täyttölupamenettelystä sekä vakanssien perustamisesta ja muuttamisesta on säädetty hallintosäännössä. Vakanssien perustamisesta ja täyttämistä noudatetaan vuonna 2022 voimaan tullutta Työsuhteen/viran perustaminen, täyttölupamenettely ja valintaprosessi –ohjeistusta.

Raision kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä. Henkilökuntaa Raision

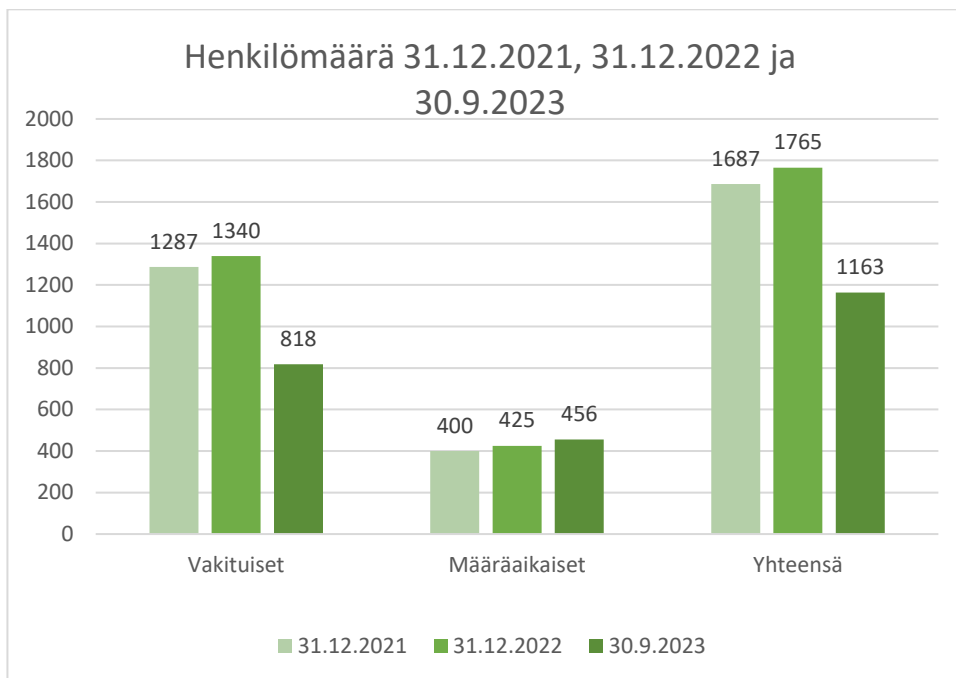
kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja täyttölupamenettelyn puitteissa. Henkilöstömäärä mitoitetaan lakien ja asetusten, palvelutoiminnan sekä taloudellisten resurssien edellyttämällä tavalla vastaamaan toiminnallisiin tarpeisiin. Ylimääräistä henkilöstöä ilman perustettua virkaa tai tointa ei saa ottaa. Ennen työntekijän palkkaamista on aina selvitettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys kaupungin palvelutoiminnan kannalta. Lisäksi on selvitettävä mahdollinen vaihtoehtoinen tapaa hoitaa kyseiset tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Raision kaupunki käyttää henkilöstön rekrytointiin Kuntarekry-ohjelmaa. Jokainen toimiala ja yksikkö huolehtii oman henkilöstönsä rekrytoinnista noudattaen Kuntarekry ja rekrytointi –ohjetta.

1.1.2023 voimaan tulleen hyvinvointialueuudistukseen liittyen Raision kaupungin sosiaali- ja terveystoimialan henkilöstö sekä osa ruokapalvelujen henkilöstöstä siirtyi Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle ja vakansseja poistui n. 660 kpl.

Vuodelle 2024 toimialueet esittävät perustettavaksi yhteensä 30 uutta vakanssia, joista 28 vakinaista ja kaksi (2) määräaikaista. Esitettyjen uusien vakanssien htv-vaikutus vuodelle 2024 on 22,24 htv.

Raision kaupungilla on päivittäin töissä n. 1200 työntekijää. Vakituksessa palvelussuhteessa työskentelee n. 800 henkilöä. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esim. sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.



Vuonna 2022 henkilöstöä oli työssä henkilötyövuosina laskettuna 1556,2 htv (vuonna 2021 1 514,7 htv). Vuoden 2023 syyskuun lopun (30.9.) tilanteessa henkilötyövuosien määrä on 711,6 htv.

Vuoden 2023 talousarvioesitys määrittää henkilötyövuositavoitteeksi 881,5 htv ja vuodelle 2024 957,94 htv (lautakuntien arvioiden yhteissumma TA 2024).



Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden palkalliset kalenteripäivät. Luku sisältää sekä palkallisen työssäolon että palkallisen poissaolon (esim. vuosilomat, palkalliset perhevapaat ja sairauspoissaolot).¹

Henkilöstön määrän kehittymistä seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

4. Henkilöstön rakenne

4.1. Palvelussuhdemuotojen käyttö

Työntekijän palvelussuhde voi olla joko työsuhde tai virkasuhde. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Raision kaupungin palvelussuhteista 29,1% on virkasuhteita (30.9.2023).

Työntekijän palvelussuhdemuodon määrittelee se, onko henkilöstön tarve määräaikainen vai vakinainen. Raision kaupungin henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Syyskuun lopussa vuonna 2023 henkilöstöstä 70,3% oli vakituisessa palvelussuhteessa.

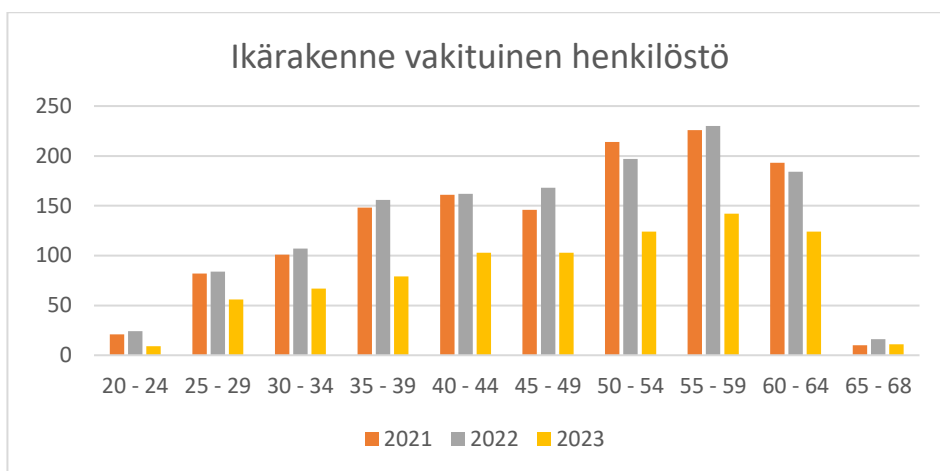
Määräaikaisissa palvelussuhteissa 30.9.2023 oli 29,7% henkilöstöstä. Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä, mikä kirjataan työsopimukseen/viranhoitomääräykseen. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalta palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

¹ Esimerkki henkilötyövuoden laskennasta: Kokoaikainen työntekijä joka ei ole ollut vuoden aikana lainkaan palkattomilla vapailta näkyy seurannassa yhtenä henkilötyövuotena. 50 % työaikaa tekevä työntekijä jolla ei ole palkattomia vapaita lasketaan 0,5 henkilötyövuodeksi. Henkilö, joka on ollut vuoden aikana 3 kuukauden työsuhhteessa 100 % työajalla, lasketaan 0,25 henkilötyövuodeksi

Palvelussuhdemuotojen käyttöä seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

4.2. Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin 818 vakinaisesta työntekijästä 49,0% on yli 50-vuotiaita. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on 47,6 vuotta (tilanne 30.9.2023). Ikärakenne on pysynyt samansuuntaisena useamman vuoden eikä siihen ole tulevaisuudessa odotettavissa suuria muutosta.



5. Joustavat työaikajärjestelyt

5.1. Osa-aikatyö

Joustaviin työaikajärjestelyihin suhtaudutaan Raision kaupungilla myönteisesti. Mm. osa-aikatyöhön siirtyminen on mahdollista, jos siihen liittyvät järjestelyt (esim. sijaisen saaminen, työtehtävien uudelleen järjestelyt) pystytään hoitamaan siten, että perustehtävien hoitaminen saadaan turvattua. Osa-aikaiset työjärjestelyt tehdään yleensä työntekijän/viranhaltijan itsensä aloitteesta ja ovat usein määräaikaista ja kyseisen henkilön elämäntilanteeseen liittyviä.

Osa-aikatyö voi olla pysyvää tai määräaikaista. Työntekijä voi olla osa-aikaista työtä tehdessään esim. osatyökyvyttömyyseläkkeellä tai osittaisella hoitovapaalla tai työntekijä saattaa muuten olla toivonut osa-aikaista työaikaa.

Osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamista pidetään tärkeänä ja tavoitteena on osatyökykyisten työssä jatkamisen mahdollistaminen mm. tehtäväkuvaa muokkaamalla ja kouluttamalla.

Raision kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikatyötä tekee 5,6 % (tilanne 30.9.2023).

Osa-aikainen henkilöstö on normaalien osaamisen kehittämisen toimenpiteiden piirissä.

5.2. Liukuva työaika

Liukuva työaika mahdollistaa tehtävien hoitamisen joustavasti. Liukuvaa työaikaa sovelletaan pääosin kokoaikaisiin toimistotyöaikaa tekeviin sekä soveltuvin osin

johtavassa, siihen rinnastettavassa ja itsenäisessä asemassa oleviin niissä työpisteissä, joissa on koneellinen tai mobiili työajanseuranta.

Työnantajan edustajan on seurattava liukuvan työajan toteutumista. Jatkuviin työajan ylityksiin tai alituksiin tulee puutua tasapuolisesti työajan tehokkaalla suunnittelulla.

5.3. Etätyö

Raision kaupunki mahdollistaa työn tekemisen etänä niissä tehtävissä, joissa työtehtävät sen sallivat. Etätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, joka voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka on organisoitu tehtäväksi tai tehdään tietotekniikkaa käyttäen säännöllisesti muualla. Se nähdään keinona nykyaikaistaa työn organisointia ja sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aika. Etätyö antaa joustavuutta työjärjestelyihin ja lisää näin työhyvinvointia.

Etätyöstä sovitaan aina kirjallisella sopimuksella, joten esihenkilön hyväksyntä on edellytys etätyölle. Etätyön tekemiseen liittyen kaupungilla on erilliset ohjeet.

6. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n mukaan työpaikoilla tulee huomioida erikikäiset työntekijät ja tukea heidän työssä jaksamistaan ja työn tuloksellisuutta. Eriikäisten työntekijöiden johtamisessa tulee huomioida mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

Työturvallisuuslain uudistuksen 1.6.2023 myötä työnantajan työturvallisuusvelvoitteita täsmennetään. Tavoitteena on selkeyttää työnantajan velvoitteita ja edistää erityisesti 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista.

Raision kaupunki työnantajana pyrkii varautumaan riittävän ajoissa ikärakenteen muuttumiseen huomioimalla ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet koulutuksissa. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja sen seurantaan kiinnitetään huomiota myös työterveyshuollon ikäkausitarkastuksissa. Tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työtä voidaan räätälöidä työntekijälle soveltuvaksi tai ottaa käyttöön joustavia työjärjestelyjä, mm. osa-aikatyö tai etätyö.

7. Eläköityminen

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja ylimmän vanhuuseläkeiän (68-70 –ikävuoden) välisenä aikana.

Vuonna 2022 kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,8 vuotta (vuonna 2021 61,7 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,6 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 61,8 vuotta.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2024-2028 Raision kaupungin työntekijöistä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän 13,1% eli 129 työntekijää.

Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna vuosina 2022-2026 eniten ennustetaan eläköityvän päiväkotien lastenhoitajia, peruskoulun ja lukion opettajia, varhaiskasvatuksen opettajia sekä siivoojia.

8. Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen

Henkilöstön 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.

Avoin ja keskusteleva vuorovaikutus työyksiköissä, vuosittain pidettävät kehityskeskustelut sekä tarvittaessa pidettävät varhaisen tuen keskustelut auttavat huomaamaan työkyvyssä tapahtuneet tai tapahtumassa olevat muutokset jo varhaisessa vaiheessa.

8.1. Työkyvyn 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. Toimintamallien tarkoituksena on tukea työntekijöiden työkykyisyyttä työuran kaikissa vaiheissa ja tavoitteena on havaita työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhain.

8.2. Työterveyshuolto

Raision kaupunki järjestää työntekijöilleen lakisääteiset työterveyspalvelut, joilla kaikkien Raision kaupungilla palvelussuhteessa olevien työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Lakisääteisen työterveyshuollon tavoite on vahvasti ennaltaehkäisevässä toiminnassa sekä työntekijöiden terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä työuran eri vaiheissa.

Työterveyshuollon palveluntarjoajan Työkyvyn tuki -sovellus muistuttaa ja ohjaa niin esihenkilöitä kuin työntekijöitä suositeltuihin toimenpiteisiin esim. sairauspoissaolojen puuttumisrajojen ylittyttyä. Ohjelman painopisteenä on ennakoiva ote työkyvyn heikkenemiseen, mutta myös jo tulleiden työkykyongelmien ratkaisemiseen.

Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista. Yhteistyö työterveyspalvelujen palveluntuottajan kanssa on aktiivista ja suunnitelmallista.

8.3. Työhyvinvointiasiantuntija

Raision kaupungin henkilöstöpalveluihin on kaupunginjohtajan päätöksellä perustettu uusi työhyvinvointiasiantuntijan vakanssi, joka täytetään 1.1.2024 alkaen. Työhyvinvointiasiantuntijan tehtävänä on mm. johdon ja esihenkilöiden tukeminen työkykyjohtamisessa ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa, kehittää toimintamalleja sairaspöissaolojen ehkäisyyn, osallistua henkilöstön uudelleensijoittamisen ja kuntoutuksen suunnitteluun sekä toimia yhdyshenkilönä työterveyspalvelujen tuottajaan.

8.4. Henkilöstöetuudet

Raision kaupunki haluaa ylläpitää ja kehittää henkilöstön hyvinvointia ja liikunnallista elämäntapaa tarjoamalla erilaisia henkilöstöetuuksia:

- kaupungin henkilöstöön kuuluvalla on mahdollisuus käydä maksutta uimassa ja/tai kuntosalilla kerran päivässä kaikkina päivinä, jolloin Ulpukka on auki.
- työsuhdepolkupyörä
- 100€/vuosi Smartum -kulttuuri- ja liikuntaetu
- taukoliikuntaohjelma (1.1.2024 alkaen Cuckoo)
- Eduhouse-oppimisympäristön käyttö myös vapaa-ajalla
- vuosittain järjestettävä henkilökunnan päivä, jolloin henkilökunnalla on mahdollisuus työajalla osallistua erilaisiin työhyvinvointia edistäviin toimintoihin

8.5. Virkistystoiminta

Työkyvyn ylläpitoon ja hyvinvoinnin edistämiseen tähtää osaltaan koko kaupungin henkilöstölle suunnattu virkistystoiminta, jota koordinoi yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimiva virkistystoimikunta. Virkistystoimikunta järjestää mm. erilaisia tapahtumia, retkiä, lajitutustumisia ja liikuntamahdollisuuksia. Toiminnalle laaditaan vuosittain toimintasuunnitelma ja toimintaa järjestetään talousarviossa varatun määrärahan puitteissa.

8.6. Seuranta ja erillistoimenpiteet

Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavan Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Seuraava kysely toteutetaan vuonna 2024. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

Vuoden 2022 Kunta 10 – kyselyssä nousi esille nuorten alle 30-vuotiaiden haasteet työstä palautumisessa. Tämän johdosta Raision kaupunki osallistuu Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoiden Tunne- ja tietoisuustaitojen vaikutus palautumiseen –opinnäytetyön tutkimukseen v. 2023 – 2024.

Raision kaupunki osallistuu vuosina 2023 – 2025 työterveyslaitoksen toteuttamaan Psykososiaaliset työolot ja sykevälivaihtelu – hyvällä sykkeellä parempaa terveyttä - tutkimushankkeeseen. Tutkimukseen on valittu noin 200 kaupungin työntekijää. Tutkimushankkeen tavoitteena on määrittää terveyden kannalta olennaisimmat työn ja työpaikan psykososiaaliset vaatimus- ja voimavaratekijät, joihin jatkotutkimukset ja työpaikkojen kehittämistoimet olisi kannattavinta keskittää.

9. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

9.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys

Yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Raision kaupungin työntekijöitä. Tavoitteena on, että Raision kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä

kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoimien muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutukseen hakeudu.

Tärkeä osa osaamisen kehittämistä on työhönopastus ja perehdyttämien, joista vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä, vaan perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Lyhytaikaisille sijaisille ei laadita henkilökohtaista kehitymis- ja oppimissuunnitelmaa, mutta pitempiaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehitys- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen.

9.2. Kehittämis- ja koulutustarpeet

Kukin toimiala vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin analyysiin, Raison kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

Koulutuksiin voidaan osallistua koulutustarpeen ja käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa. Koulutus voi olla ulkopuolisen järjestämää tai sisäistä koulutusta, verkkokoulutusta, ilmaista tai maksullista, osa- tai kokopäiväistä.

Vuoden 2024 koulutustarpeiden selvittämiseksi toimialueille lähetettiin kysely, jossa pyydettiin selvitystä henkilöstön tämän hetken osaamisesta sekä tulevista koulutustarpeista. Kysely sisälsi viisitoista koulutuksen aihealuetta sekä mahdollisuuden esittää myös muuta koulutusta.

Vuoden 2024 koulutustarpeet aihealueittain:

- ammatillisen osaamisen vahvistaminen
- asiahallinto
- asiakaspalvelu
- ensiapu
- hankinnat
- henkilöstöhallinto
- johtaminen ja esihenkilötyö
- kortit ja luvat (lain vaatimat koulutukset)
- talous- ja liiketoimintaosaaminen
- tietotekniikka (esim. laitteistot, järjestelmät, sähköinen materiaali)
- tietoturva, tietosuoja ja riskien hallinta
- työhyvinvointi
- työsuojelu
- viestintä ja markkinointi

Yllä mainittujen aihealueiden lisäksi henkilöstö voi osallistua oman alansa koulutus- ja ajankohtaispäiville sekä ammattitaitoa lisääviin oppisopimuskoulutuksiin. Lisäksi koko henkilöstön tulee suorittaa vuosittain tietoturva- ja tietosuojakoulutus.

Kyselyn perusteella painopiste toimialojen henkilöstön koulutuksissa tulee olemaan ammatillisen osaamisen sekä johtamis- ja esihenkilötyön vahvistamisessa sekä työhyvinvointiin tähtäävissä koulutuksissa.

Tavoitteena on, että jokainen työntekijä koulutautuu vähintään kolme päivää kalenterivuoden aikana.

9.2.1. Konsernipalveluyksikkö

Konsernipalveluyksikkö sisältää talouspalvelut, henkilöstöpalvelut, päätöksentekopalvelut, digipalvelut ja viestintäpalvelut.

Osaaminen: Henkilöstön ammattitaito ja osaaminen ovat hyvällä tasolla ja koulutustarpeet ovat pääosin ajankohtaiskoulutusta ja ammatillisen osaamisen päivittämistä/vahvistamista.
Koulutustarpeet:
Ammatillista osaamista vahvistava koulutus
Ensiapu
Hankinnat
Henkilöstöhallinto
Johtaminen ja esihenkilötyö
Talous- ja liiketoimintaosaaminen
Tietotekniikka (laitteistot, järjestelmät, sähköinen materiaali, jne.)
Tietoturva, tietosuoja ja riskien hallinta
Työhyvinvointi
Työsuojelu
Viestintä ja markkinointi

9.2.2. Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala

Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala sisältää kaupunkikehityspalveluiden ja infrapalveluiden vastuualueet.

Kaupunkikehityspalvelut osaaminen: Ammattitaito ja osaaminen ovat hyvällä tasolla. Osa tehtävistä vaatii kuitenkin jatkuvaa osaamisen ylläpitoa säädösten, tulkintojen ja alan kehittymisen takia.
Koulutustarpeet:
Ammatillista osaamista vahvistava koulutus
Asiahallinto
Ensiapu
Johtaminen ja esihenkilötyö
Tietotekniikka (laitteistot, järjestelmät, sähköinen materiaali, jne.)
Tietoturva, tietosuoja ja riskien hallinta
Työhyvinvointi
Viestintä ja markkinointi
Muu koulutus: Uusiin asetuksiin- ja lakimuutoksiin liittyvä koulutus

Infrapalvelut osaaminen: Perusasiat ovat kohtuullisen hyvin hallinnassa. Koulutusta on hankittu joihinkin yksittäisiin asioihin liittyen tarkentavasti. Uusi rakentamislaki tulee voimaan 1.1.2025. Koskettaa teknistä puolta laajemminkin.
Koulutustarpeet:
Ammatillista osaamista vahvistava koulutus
Hankinnat
Johtaminen ja esihenkilötyö
Kortit ja luvat (lain vaatimat koulutukset)
Muu koulutus: Asiakaspalvelukoulutus

9.2.3. Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala

Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala sisältää varhaiskasvatus- ja esiopetuspalvelut, perusopetuksen, lukion, Raisio-opiston, vapaa-aika- ja liikuntapalvelut sekä kirjasto- ja kulttuuripalvelut.

Osaaminen: Kaikki eivät käytä koulutuspäiviään, joten taso kentällä vaihteleva. Toiset kouluttautuvat ahkerasti, toiset vain ns. pakollisissa vesokoulutuksissa. Kirjasto- ja kulttuuripalvelujen henkilöstön osaaminen on hyvä ja kirjastopuolella siitä huolehtii Alueellinen kehittäjäkirjasto eli Turun kaupunginkirjasto. Henkilökunnan ikärakenteesta johtuen esim. it-taidoissa ja erilaisissa ohjelmissa on koulutettavaa.
Koulutustarpeet:
Ammatillista osaamista vahvistava koulutus (mm. pedagogiset koulutukset, tuen koulutukset, toimintakulttuurin muutos)
Asiahallinto (koulusihteerit)
Ensiapu
Hankinnat
Johtaminen ja esihenkilötyö (rehtorit)
Kortit ja luvat (lain vaatimat koulutukset, mm. tilityökortit)
Tietotekniikka (laitteistot, järjestelmät, sähköinen materiaali, jne.)
Työhyvinvointi

9.3. Keskitetty koulutus

Raision kaupungin henkilöstöpalvelut järjestää kerran kuukaudessa toteuttavat esihenkilöfoorumit kaikille Raision kaupungin esihenkilöille. Esihenkilöfoorumeissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä koulutetaan esihenkilöitä eri aihealueilta. Foorumien kouluttajat voivat olla kaupungin omaa henkilöstöä tai ulkopuolisia kouluttajia.

Henkilöstöpalvelut voi järjestää koko henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksia mm. ajankohtaisiin aiheisiin tai työhyvinvointiin liittyen.

Raision kaupungin koko henkilöstön käyttöön on vuoden 2023 aikana otettu sähköinen oppimisolusta, jonka kautta on mahdollista osallistua verkossa toteutettaviin koulutuksiin. Erilaisia koulutuksia on tarjolla yli 3700 kpl ja koulutusten aihe-alueet vaihtelevat digikoulutuksista esihenkilökoulutuksiin, työsuhtejuridiikkaan, työelämätaitoihin ja työturvallisuuteen.

9.4. Osaamisen kehittämistoimet ja seuranta

Osaamisen kehittämistoimet vuonna 2024				
Tavoite	Keinot	Vastuu	Seuranta	Aikataulu
Tasalaatuisen hyvän johtamisen kehittäminen	Esihenkilöfoorumit, esihenkilövalmennukset	Esihenkilö, henkilöstöhallinto	Johto, henkilöstöhallinto	Jatkuvaa
Osaamisen ennakointi = osaaminen kehitetään vastaamaan tulevia muutoksia ja tarpeita	Esim. arvioimalla vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkatekijät	Esihenkilö, työntekijä, henkilöstöhallinto	Johto, henkilöstöhallinto	Jatkuvaa
Yksilö- ja työyhteisötason koulutustarpeiden määrittely	Kehityskeskustelu	Esihenkilö, työntekijä	Johto, henkilöstöhallinto	Vuosittain
Aktiivinen koulutukseen osallistuminen	Koulutusten määrän seuranta	Esihenkilö, työntekijä, henkilöstöhallinto	Henkilöstöhallinto	Vuosittain. Kunta10-kysely joka toinen vuosi
Työkykyasiat	Varhaisen tuen toimintamalli. Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyysmaksujen seuranta	Työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja työsuojelu	Johto, henkilöstöhallinto	Jatkuvaa

Koulutuspäivien seuranta tapahtuu ESS 7 -järjestelmään tehtyjen koulutushakemusten perusteella. Koulutukseen osallistuvien tulee tehdä jokaisesta koulutuspäivästä koulutushakemus ESS 7 -järjestelmään, josta toteutuneiden koulutuspäivien määrä saadaan Työllisyysrahastolle tehtävään koulutuskorvaushakemukseen.

Koulutuskorvauksen hakemista varten täytettynä pitää olla koulutuksen ajankohta, koulutuksen nimi, koulutuksen kesto tunteina ja koulutuksen peruste. Työllisyysrahasto maksaa koulutuskorvausta koulutussuunnitelman mukaisista palkallisista koulutuspäivistä.

Työntekijöiden näkökulmaa toteutuneen koulutuksen riittävyteen seurataan Kunta10-kyselyn yhteydessä.

Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan Personec-järjestelmästä saatavilla tiedoilla.

Sähköisen OSS-henkilöstöraportointijärjestelmän käyttöön ottaminen mahdollistaa henkilöstön osaamisen seurannan ja raportoinnin entistä tehokkaammin.

9.5. Omaehtoinen opiskelu

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2023 summa

on 5000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa.

Vuoden 2023 omaehtoisen koulutuksen apurahaa on myönnetty 30.9.2023 mennessä 459 euroa kahdelle hakijalle yhteensä (v. 2022: 2 504€ 7 hakijalle yhteensä).

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

Henkilöstöpalvelut laajentaa 1.1.2024 alkaen omaehtoisen koulutuksen tukea siten, että koulutustukea voi saada myös Raisio-opistossa suoritettaviin kursseihin. Työntekijä voi valita haluamansa kurssin työajan ulkopuolella ja tukisumma haetaan henkilöstöpalveluista kuten omaehtoisen tuen apuraha. Kurssin ei tarvitse liittyä työhön, vaan se voi olla mitä tahansa Raisio-opiston tarjoamista kursseista liikunnasta kieli-, kädentaito- ym. liittyviin aiheisiin. Raisio-opistossa suoritettavien kurssien osalta suurin mahdollinen apuraha on 50 euroa. Tukea voi saada kalenterivuoden aikana yhteen kurssiin.

Omaehtoiseen koulutukseen ei haeta koulutuskorvausta, koska se on työajan ulkopuolella olevaa koulutusta.

9.6. Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaus perustuu lakiin (1140/2013) koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytykset:

1) koulutussuunnitelma

- Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä siten, että työntekijän kuuluminen kyseiseen ryhmään on selvästi määriteltävissä.

2) koulutus on työnantajan järjestämää koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista

- Koulutuksen tulee liittyä työntekijän nykyisiin tai tuleviin työtehtäviin työnantajan palveluksessa.
- Koulutuksen tulee olla ohjattua ja kontrolloitua ja koulutukseen käytetyn ajan tulee olla todennettavissa.
- Koulutus voi olla työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta (kuten ulkopuolisen järjestämät kurssit, seminaarit, konferenssit), sisäistä koulutusta tai lakisääteisten vaatimusten täyttämiseen tarvittavien lupien suorittamista.
- Koulutus voidaan järjestää myös verkkokoulutuksena.

3) koulutuksen kestoja koskevat edellytykset täyttyvät ja koulutuksen ajalta maksetaan palkkaa

- Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta päivältä. Koulutuspäivien laskenta on työntekijäkohtaista, joten eri työntekijöiden koulutusjaksoja ei voida laskea yhteen.
- Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta. Koulutuksen on kestettävä yhtäjaksoisesti vähintään tunnin. Yli puolen tunnin ruokatauko vähentää koulutuspäivän pituutta
- Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää työntekijöille maksettavan palkkaa koulutukseen osallistumisajalta.
- Koulutuskorvausta ei saa koulutuksesta, johon työntekijä on osallistunut loma- tai vapaa-aikanaan.

Koulutuskorvausta ei saa tavanomaisesta työhön perehdytyksestä tai tavanomaisesta työnopastuksesta (esimerkiksi uuden tai työtehtäviään vaihtavan työntekijän perehdyttäminen), jota annetaan uusien laitteiden, työmenetelmien ja työohjeiden käyttöönoton yhteydessä. Korvausta voi kuitenkin hakea, jos esimerkiksi uusien laitteiden tai työmenetelmien käyttöönoton yhteydessä työntekijöille järjestetään erillinen koulutustilaisuus tai kurssi. Palkkatuella palkattujen henkilöiden koulutuksista ei makseta koulutuskorvausta.

Henkilöstöhallinto anoo koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä toteutuneiden koulutusten perusteella. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

10. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen

Raision kaupungin yhteistoiminta ja työsuojelu tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelu on jokapäiväistä työtä sekä työympäristön ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä, jota toteuttaa työsuojelutoimikunta yhteistyössä koko henkilöstön kanssa.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työntäjän edustajana henkilöstöjohtaja ja henkilöstöedustajia on kolme, joista yksi on työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi toimikunnan kokouksissa on vakinaisena asiantuntijajäsenenä työterveyshoitaja. Työsuojelupäällikkö toimii toimikunnan sihteerinä.

Työsuojelutoiminnan periaatteet ja painopisteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on tehty vuosille 2022-2025. Työsuojelun painopistekohteina on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, poistaa työoloissa ilmenneet haitalliset kuormitustekijät sekä huolehtia siitä, että jokainen työpaikka on turvallinen ja terveellinen.

Työn turvallisuutta ja terveellisyttä ennakoidaan tekemällä työn vaarojen arviointi ajantasaisesti jokaisella työpaikalla, sekä raportoimalla mahdolliset läheltä piti- ja vaaratilanteet isompien vahinkojen ehkäisemiseksi.

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Työntekijöitä edustavat kuusi pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa. Yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat.

Työsuojelutoimikunta ja yhteistyötoimikunta voivat kuulla aina tarpeen mukaan asiantuntijoita käsiteltävistä asioista.