



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2025

Raision kaupunki

Kaupungin johtoryhmä 2.10.2024

Yhteistyötoimikunta 21.10.2024

Kaupunginhallitus 28.10.2024

SISÄLLYS

1.	Mikä on henkilöstö- ja koulutussuunnitelma?	4
2.	Strategiset päämäärät	5
3.	Henkilöstövoimavarojen nykytilanne.....	6
3.1.	Organisaatorakenne ja henkilöstön määrä	6
3.2.	Palvelussuhdemuotojen käyttö	8
3.3.	Henkilöstön ikärakenne.....	8
4.	Henkilöstömuutokset	9
4.1.	Työllisyyspalvelujen henkilöstön siirtyminen kuntiin	9
4.2.	Henkilöstön eläköityminen	9
4.3.	Työelämään kohdistuvat odotukset ja sitoutuminen	9
4.4.	Muita muutoksia.....	10
5.	Henkilöstön pitovoima.....	11
5.1.	Joustavat työaikajärjestelyt.....	11
5.1.1.	Osa-aikatyö.....	11
5.1.2.	Liukuva työaika	11
5.1.3.	Etätyö.....	11
5.2.	Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	11
5.3.	Työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen	12
5.3.1.	Työkyvyn aktiivinen tuki	12
5.3.2.	Korvaava työ	12
5.3.3.	Työterveyshuolto.....	13
5.3.4.	Työhyvinvointiasiantuntija	13
5.3.5.	Omaterapeutti-palvelu.....	13
5.3.6.	Henkilöstöetuedet	13
5.3.7.	Virkistystoiminta	14
5.4.	Työntekijäkokemus	14
6.	Työvoiman saatavuus.....	15
6.1.	Työnantajakuva.....	15
6.2.	Rekrytointi.....	15
6.2.1.	Anonyymi rekrytointi.....	15
6.2.2.	Hakijakokemuskysely.....	16
6.3.	Oppilaitosyhteistyö.....	16
7.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	17
7.1.	Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys.....	17
7.2.	Kehittämisen- ja koulutustarpeet.....	17
7.2.1.	Konsernipalveluyksikkö.....	17
7.2.2.	Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala.....	18
7.2.3.	Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala.....	18
7.3.	Keskitetty koulutus	18
7.4.	Omaehtoinen opiskelu	19

7.5. Koulutuskorvaus	20
8. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	22
9. Kehittämistoimien seuranta	23

1. Mikä on henkilöstö- ja koulutussuunnitelma?

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 sekä 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 koulutussuunnitelman 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.

3. Henkilöstövoimavarojen nykytilanne

3.1. Organisaatorakenne ja henkilöstön määrä



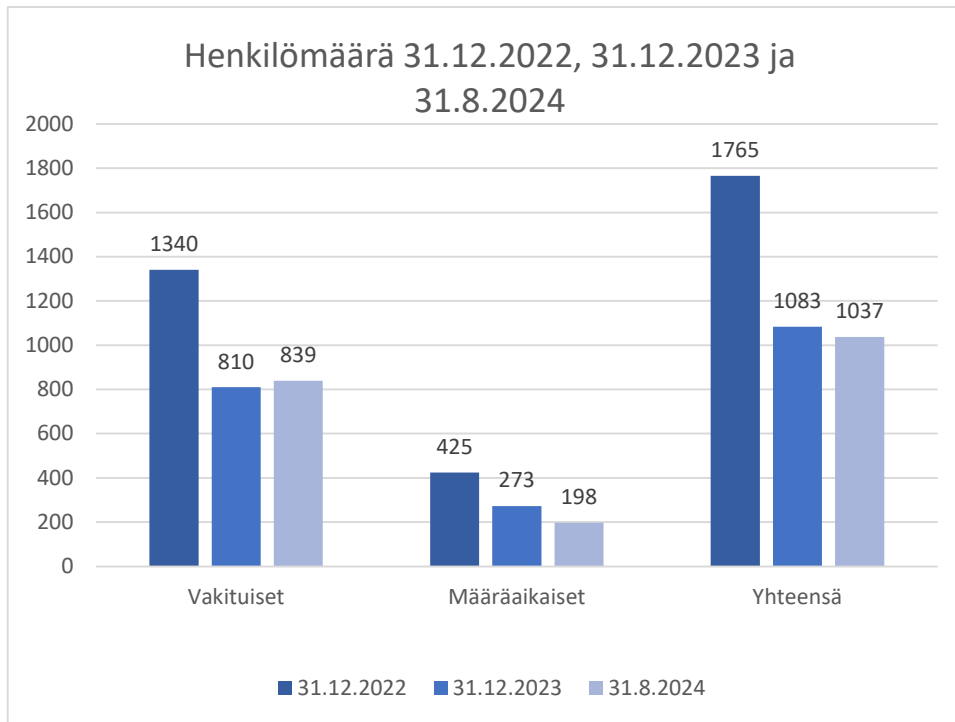
Raision kaupungin henkilöstöorganisaatio perustuu ns. vakanssijärjestelmään. Vakiintuneet tehtävät hoidetaan vakituisten henkilöstön toimesta ja toimielimet perustuvat tehtäviä varten vakanssit. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin ei perusteta uutta vakanssia. Henkilöstön valinnasta, täyttölupamenettelystä 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 työsuhdetta 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.

Vuodelle 2025 toimialueet esittävät perustettavaksi yhteensä 56 uutta vakanssia, joista 53 vakinaista ja 5 määräaikaista vakanssia. Esitettyjen uusien vakanssien htv-vaikutus vuodelle 2025 on 46,55 htv.

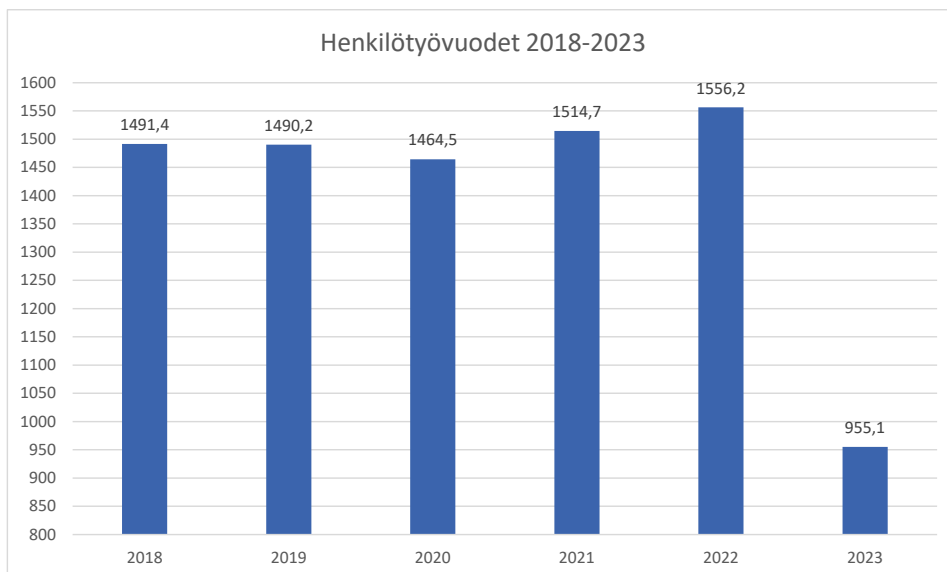
Raision kaupungilla on päivittäin töissä noin 1 000 työntekijää. Vakituksessa palvelussuhteessa työskentelee reilut 800 henkilöä. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esim. sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.



Vuoden 2022 luvuissa mukana vielä sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö.

Vuonna 2023 henkilöstöä oli työssä henkilötyövuosina laskettuna 955,1 htv (vuonna 2022 1556,2 htv). Vuoden 2024 elokuun lopun (31.8.) tilanteessa henkilötyövuosien määrä oli 633,7 htv.

Vuoden 2024 talousarvioesitys määrittää henkilötyövuositavoitteeksi 957,94 htv ja vuodelle 2025 997,0 htv (lautakuntien arvioiden yhteissumma TA 2025).



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.

3.2. Palvelussuhdemuotojen käyttö

Työntekijän palvelussuhde voi olla joko työsuhde tai virkasuhde. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Raision kaupungin palvelussuhteista 32,2 % on virkasuhteita (31.8.2024).

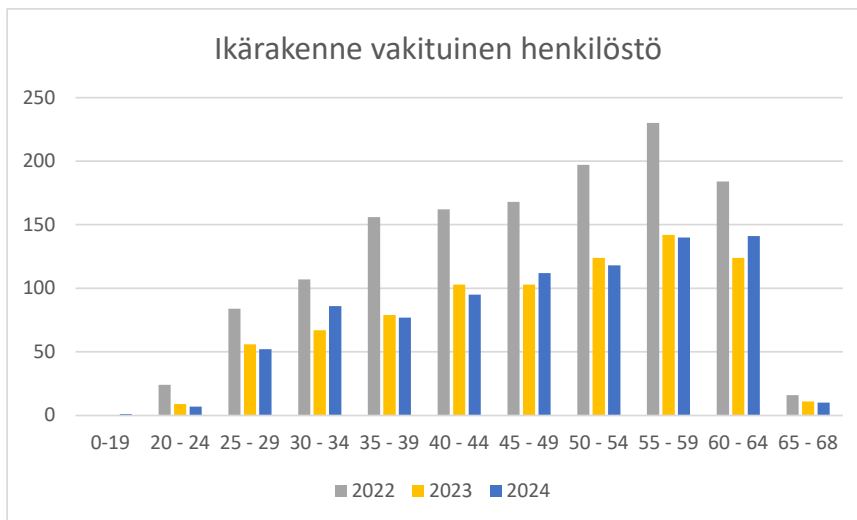
Työntekijän palvelussuhdemuodon määrittelee se, onko henkilöstön tarve määräaikainen vai vakinainen. Raision kaupungin henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Elokuun lopussa vuonna 2024 henkilöstöstä 80,9 % oli vakituudessa palvelussuhteessa.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa 31.8.2024 oli 19,1 % 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 määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Palvelussuhdemuotojen käyttöä seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

3.3. Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin 839 vakinaisesta työntekijästä 48,7 % on yli 50-vuotiaita. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on 47,6 vuotta (tilanne 31.8.2024). Ikärakenne on pysynyt samansuuntaisena useamman vuoden eikä siihen ole tulevaisuudessa odotettavissa suuria muutosta.



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

4. Henkilöstömuutokset

4.1. Työllisyyspalvelujen henkilöstön siirtyminen kuntiin

Työllisyyspalvelujen järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025, jolloin Raision kaupunki alkaa tuottaa Turun työllisyysalueen lähipalvelut läntisten kuntien toimialueella. Alueeseen kuuluvat Raision lisäksi Masku, Mynämäki, Naantali, Nousiainen sekä Rusko. Osa palveluista tuotetaan työllisyysalueella keskitetysti vastuukunnasta eli Turusta. Kuitenkin henkilö- ja yritysasiakkaiden kannalta näkyvin osuus eli lähipalvelu tuotetaan paikallisesti toimialueilla. Asiakaspalvelupiste perustetaan Raisioon Martinkadulle nykyisten työllisyyspalvelujen tiloihin.

TE-palvelujen henkilöstö siirtyy kunnan työntekijöiksi liikkeenluovutuksella ja Raision kaupungin palvelukseen tulee tällöin työntekijöiksi / viranhaltijoiksi yhteensä noin 30 henkilöä.

4.2. Henkilöstön 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 v) välisenä aikana.

Vuonna 2023 kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,1 vuotta (vuonna 2022 60,8 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 63,2 vuotta.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2025-2029 Raision kaupungin työntekijöistä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän 13,3 % eli 148 työntekijää.

Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna seuraavien viiden vuoden aikana eniten ennustetaan eläköityvän perhepäivähoitajia, siivoojia, kiinteistöhuollon ja ruokapalvelujen työntekijöitä sekä erityisopettajia.

4.3. Työelämään kohdistuvat odotukset ja sitoutuminen

Vuoden 2022 Kunta 10 -kyselyssä nousi esille nuorten alle 30-vuotiaiden haasteet työstä palautumisessa. Tämän johdosta Raision kaupunki osallistui Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoiden Tunne- ja tietoisuustaitojen vaikutus palautumiseen -opinnäytetyön tutkimukseen v. 2023 – 2024. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää, mitkä ovat alle 30-vuotiaiden työntekijöiden toiveet johtajuudelta ja työyhteisöltä, jotka tukisivat heidän hyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan.

Tutkimustulosten perusteella organisaation tulisi kehittää johtamiskulttuuria, joka tukee yksilöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja osoittaa organisaation sitoutumisen työntekijöidensä hyvinvoinnin edistämiseen. Tuloksista voidaan myös todeta, että psykologinen turvallisuus työyhteisössä on keskeinen tekijä nuorten työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisessä. Johtajien rooli on merkittävä tässä prosessissa ja edellyttää johtajilta aktiivista panostusta, sillä he voivat luoda ympäristön, jossa psykologinen turvallisuus on mahdollista.

Henkilöstöpalvelujen yhtenä strategisena tavoitteena on tasalaatuinen ja hyvä johtaminen. Vuoden 2024 aikana Raision kaupungin esihenkilöitä on koulutettu muun muassa psykologisesta turvallisuudesta ja sen edistämisestä omassa työyhteisössä. Henkilöstöpalvelut jatkaa edelleen osana työkykyjohtamisen kokonaisuutta mm. psykologiseen turvallisuuteen liittyvien taitojen kouluttamista esihenkilöille.

Esihenkilöille syksyllä 2024 järjestetyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan liittyvässä kyselyssä selvitettiin muun muassa sitä, minkälaisia muutoksia on havaittavissa työntekijöiden työnantajaan kohdistuvissa odotuksissa tai sitoutumisessa. Esiin nousi erityisesti se, että työntekijät eivät ole enää niin vahvasti sitoutuneita kuin aiemmin ja työpaikkaa voidaan vaihtaa entistä herkemmin. Tämä näkyy erityisesti nuorissa työntekijöissä. Tämän ajateltiin johtuvan muun muassa siitä, että vastavalmistuneilla ei välttämättä ole riittäviä valmiuksia hallita haastavia tilanteita ja työn tuomaa kuormaa, jolloin myös sitoutuminen jää heikoksi. Varhaiskasvatuksessa näihin haasteisiin on lähdetty vastaamaan ottamalla käyttöön mentorointi-malli, jossa vastavalmistuneita tuetaan kokeneemman avustuksella uran alkuvaiheessa.

4.4. Muita muutoksia

Esihenkilöille tehdyssä kyselyssä tuli useamman vastauksessa esiin myös työvoiman saatavuuden haasteet. Jotkut kokivat oman alan kiinnostavuuden hiipuneen. Toisaalta taas ulkomaalaisten työntekijöiden ja asiakkaiden määrän oli havaittu nousseen, mikä on positiivinen asia. Henkilöstöpalvelut tuleekin järjestämään vuoden 2025 aikana koulutuksen ulkomaalaisen työntekijän palkkaamisesta.

5. Henkilöstön pitovoima

5.1. Joustavat työaikajärjestelyt

5.1.1. 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 työaika.

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 5,5 % (tilanne 31.8.2024).

Osa-aikainen henkilöstö on normaalien osaamisen kehittämisen toimenpiteiden piirissä.

5.1.2. Liukuva työaika

Liukuva työaika mahdollistaa tehtävien hoitamisen joustavasti. Liukuvaa työaika sovelletaan pääosin kokoaikaisiin toimistotyöaika tekeviin sekä soveltuvien 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 puuttua tasapuolisesti työajan tehokkaalla suunnittelulla.

5.1.3. 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.

5.2. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n mukaan työpaikoilla tulee huomioida erikikäiset työntekijät ja tukea heidän työssä jaksamistaan ja työn tuloksellisuutta. Eri-

ikäisten 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 täytäneiden 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.

5.3. 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.

5.3.1. 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.

5.3.2. Korvaava työ

Sairaus tai tapaturma ei aina edellytä työpaikalta poissaoloa, vaan työntekijä voi usein tehdä toisenlaista korvaavaa työtä tai omaa työtään muokattuna siten, että sairaudesta toipuminen ei vaarannu. Korvaava / muokattu työ on Raision kaupungin työkyvyn tukemisen toimintatapa, joka toimii vaihtoehtona sairauslomalle ja ehkäisee pitkittyneitä sairauspoissaoloja sekä ennenaikaisia eläköitymisiä. Korvaavan / muokatun työn tavoitteena on siirtyä sairausnäkökulmasta jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseen.

Korvaava tai muokattu työ on väliaikainen vaihtoehto yksittäiselle ohimenevälle, lyhytkestoiselle sairauslomalle. Toimintatavan tavoitteena on lyhentää, ennaltaehkäistä ja vähentää sairauspoissaoloja sekä tukea työntekijän työkykyä ja terveyttä sekä helpottaa työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen.

Korvaavasta / muokatusta työstä on etua työntekijälle, työyhteisölle ja työnantajalle. Työntekijän näkökulmasta huomioidaan jäljellä oleva työkyky, työ tukee kuntoutumista ja edistää hyvinvointia sekä madaltaa työhön paluun kynnystä. Työntekijä voi tehdä työtä voimavarojensa mukaan poissaolon sijaan, jolloin yhteys

työyhteisöön säilyy ja työt eivät kasaannu. Korvaava / muokattu työ ei myöskään kerrytä työntekijän sairauspoissaolopäiviä. Työyhteisön näkökulmasta kokonaiskuormitus vähenee ja työyhteisö pysyy toimivana. Työnantajan näkökulmasta työntekijän työpanos on käytössä ja sairauspoissaolokustannukset vähenevät ja työntekijän työkyvyttömyyden riski pienenee.

Työyhteisöissä valmistellaan toimintamallin käyttöönotto käsittelemällä toimintamallin periaatteet ja miettimällä etukäteen korvaavan työn työtehtäväksi sopivia töitä.

Päivitetty korvaavan/muokatun työn ohjeistus on hyväksytty 6.5.2024 työsuojelutoimikunnassa ja 15.5.2024 yhteistyötoimikunnassa. Korvaavan työn määrää seurataan henkilöstöhallinnossa ja käytöstä raportoidaan konsernijaostolle.

5.3.3. 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.

5.3.4. Työhyvinvointiasiantuntija

Raision kaupungilla on työhyvinvointiasiantuntija, jonka 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 tuottajana. Työhyvinvointiasiantuntijan tehtäviin kuluvat myös työsuojelupäällikön tehtävät.

5.3.5. Omaterapeutti-palvelu

Uutena palveluna tarjoamme omaterapia-palvelua, jossa tuetaan työntekijöitä heidän mielen haasteissaan, esihenkilöitä johtamistyössään ja työyhteisöjä työn toimintatapojen sekä yhteistyön kehittämisessä. Palvelun avulla varmistetaan, että työntekijöillä ja työyhteisöillä on matalan kynnyksen tuki käytössään ja tuttu henkilö, joka on perehtynyt myös organisaation toimintaan ja strategiaan. Palvelun avulla voidaan pitkäjänteisesti yhteistyössä kehittää sekä työntekijöiden että työyhteisöjen hyvinvointia ja lisätä työkykyisiä päiviä. Haemme hankerahoitusta omaterapeutti-valmentaja-palvelun pilotointiin.

5.3.6. Henkilöstöetuudet

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

- uintikeskus Ulpukan maksuton käyttö (sis. kuntosali),
- työsuhdepolkupyörä,
- Smartum -kulttuuri- ja liikuntaetu 100€/vuosi,
- taukoliikuntaohjelma Cuckoo,
- Eduhouse-oppimisympäristön käyttö myös vapaa-ajalla,
- vuosittain järjestettävä henkilökunnan päivä, jolloin henkilökunnalla on mahdollisuus työajalla osallistua erilaisiin työhyvinvointia edistäviin toimintoihin.

Lisäksi mahdollistamme henkilöstölle liikuntaneuvojan tarjoamaa hyvinvointipalvelua, jossa työntekijä saa tarvitsemaansa tukea kokonaisvaltaisesti ravintoon, lepoon ja liikkumiseen.

5.3.7. 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.

5.4. Työntekijäkokemus

Henkilöstöpalvelujen yksi palvelulupauksista on auttaa henkilöstöä onnistumaan vahvistamalla osaamista, tarjoamalla henkilöstöpalveluiden asiantuntemusta, kehittämällä työkyky- ja työhyvinvointipalveluja sekä ennakoimalla tulevaa. Näillä toimilla vaikutetaan vahvasti myös työntekijäkokemukseen, joka on keskeinen henkilöstön pitovoimatekijä.

Henkilöstöpalvelut on yhteistyössä digipalvelujen kanssa kehittänyt uuden työntekijän työn aloitukseen liittyvää prosessia, jonka avulla esihenkilö voi tilata työntekijälle tarvittavat työvälineet, oheislaitteet ja oikeudet. Prosessi helpottaa esihenkilön työtä, auttaa uuden työntekijän integroitumista työyhteisöön ja nopeuttaa perehdytyksen aloittamista. Tilausprosessia pilotoidaan syksyn 2024 aikana ja se on tarkoitus ottaa käyttöön koko kaupungissa vuoden 2025 alusta alkaen.

Vuoden 2025 aikana on tarkoitus ottaa käyttöön myös uusi positiivisen palautteen kanava, jossa henkilöstöllä on mahdollisuus antaa palautetta kenelle tai mistä tahansa yli yksikkörajojen. Lisäksi käyttöön tulee lomake, jolla voi ehdottaa kuukausittain palkittavaa työyhteisöä tai työntekijää. Henkilöstöpalvelut valitsee saadun palautteen perusteella kuukauden työyhteisön tai työntekijän.

Työntekijän irtisanouduttua tai jäädessä eläkkeelle on arvokasta saada kuulla hänen kokemuksistaan Raisiolla työskentelystä. Esihenkilön tehtävänä on pyytää työntekijää täyttämään lähtöhaastattelukyselyn ja varaa mahdollisuuden myös kahdenkeskiseen lähtökeskusteluun, jos työntekijä niin haluaa. Lähtöhaastattelukyselyn vastauksia käsitellään henkilöstöpalveluissa ja niistä tehdään kahdesti vuodessa anonymi yhteenveto, joka käsitellään johtoryhmässä.

6. Työvoiman saatavuus

6.1. Työnantajakuva

Henkilöstöpalvelujen yhtenä palvelulupauksena tuemme työyhteisöjä, jotta Raision kaupunki on vetovoimainen työpaikka, jolla on osaava, motivoitunut ja palveluhenkinen henkilöstö. Lisäksi jatkamme viestintäpalvelujen kanssa tehtävää yhteistyötä työnantajamaineen vahvistamiseksi. Osana yhteistyötä vuoden 2024 aikana uudistettiin rekrytointiprosessia ja yhtenäistettiin hakijaviestintää.

Edellä mainittu käyttöön tuleva positiivisen palautteen kanava ja kuukausittain palkittava työyhteisö/työntekijä vahvistavat myös positiivista työnantajakuva. Palkituista on tarkoitus tehdä nostoja kaupungin Intranetin lisäksi myös ulkoisissa viestintäkanavissa.

6.2. Rekrytointi

Rekrytointi on merkittävä esihenkilötyön ja henkilöstöhallinnon osa-alue, jossa on kyse työnantajan tarpeen ja työntekijän osaamisen yhteensopivuudesta. Vakituisten työntekijöiden rekrytoinnissa pyritään varmistumaan pitkäaikaisesta, hyvästä yhteistyösuhteesta. Rekrytointi on myös keskeinen prosessi, jossa voidaan pyrkiä vaikuttamaan työnantajakuvaan.

Henkilöstöpalvelut on yhteistyössä viestintäpalvelujen kanssa päivittänyt Raision kaupungin rekrytointiprosessin vuoden 2024 aikana ja se on jalkautettu esihenkilöille. Toimialat ja yksiköt vastaavat omista rekrytoinneistaan ja henkilöstöpalvelut opastaa niissä tarvittaessa. Yhtenäisen rekrytointiprosessin tavoitteena on laadukas, yhtenäinen ja tasavertainen rekrytointikokemus, jossa huomioidaan hakija parhaalla mahdollisella tavalla.

Vuoden 2025 aikana esihenkilöiden rekrytointiosaamista vahvistetaan edelleen. Raision kaupunki käyttää rekrytoinnissa kuntien tarpeisiin kehitettyä sähköistä Kuntarekry-järjestelmää, joka järjestää säännöllisesti koulutuksia järjestelmän käyttöön.

Esihenkilöille tehdyssä kyselyssä nousi esiin, että rekrytointihaasteita on tällä hetkellä erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien, ruokapalvelutyöntekijöiden, koulunkäynninohjaajien sekä koulusihteerien rekrytoinneissa. Haaste on saada kelpoisuusehdot täyttäviä hakijoita.

6.2.1. Anonyymi rekrytointi

Raision kaupunki on ottanut käyttöön anonyymien rekrytoinnin huhtikuussa 2024. Esihenkilöt ovat saaneet tähän koulutuksen ja voivat rekrytointeja tehdessä oman harkintansa mukaan toteuttaa haun anonyymisti.

Anonyymi rekrytointi on hiljalleen yleistymässä. Siinä hakemuksia käsitellään ilman työnhakijoiden tunnistetietoja kuten nimeä, kuvaa, syntymäaikaa, sukupuolta, yhteystietoja tai äidinkieltä. Näin ollen anonyymi rekrytointi edistää hakemusten tasapuolista, osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekrytointiprosessin aikana ja se voi olla positiivinen kilpailutekijä työmarkkinoilla. Haun anonyymisyys päättyy yleensä siihen, kun päätös haastatteluun kutsuttavista on tehty ja tarviin hakijoiden yhteystietoja yhteydenottoa varten.

6.2.2. Hakijakokemuskyseily

Vuodelle 2025 on suunnitteilla toteuttaa hakijakokemuskyseily, jonka avulla voidaan selvittaa Raision kaupungin työntajakuvaä ennen ja jälkeen rekrytointiprosessin sekä sitä, minkälainen kokemus rekrytointi oli hakijalle. Kyseilyn pohjalta voidaan tehdä tarvittavia kehitystoimenpiteitä niin työntajakuvaan kuin rekrytointiprosessiinkin liittyen.

6.3. Oppilaitosyhteistyö

Henkilöstöpalvelut jatkaa viestintäpalvelujen kanssa tehtävää yhteistyötä, jossa pohditaan myös oppilaitosyhteistyöhön ja nuorten aktivointiin liittyviä toimenpiteitä. Otamme vastaan muun muassa opiskelijavierailijoita ja kerromme työstämme Raision kaupungilla. Lisäksi tarjoamme mahdollisuuksien mukaan harjoittelupaikkoja.

7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

7.1. 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 organisoinnin 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 koulutuksiin 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.

7.2. Kehittämis- ja koulutustarpeet

Kukin toimiala vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arviointiin ja ennakkointiin, Raision kaupungin strategisiin tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin. Koulutuksiin osallistutaan käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa.

Henkilöstö voi osallistua esimerkiksi oman alansa koulutus- ja ajankohtaispäiville sekä ammattitaitoa lisääviin oppisopimuskoulutuksiin. Koulutus voi olla ulkopuolisen järjestämää tai sisäistä koulutusta, verkkokoulutusta, ilmaista tai maksullista, osa- tai kokopäiväistä.

Tavoitteena on, että jokainen työntekijä koulutautuu vähintään kolme päivää kalenterivuoden aikana. Koulutus valitaan ensisijaisesti kaupungin käytössä olevalta sähköiseltä Eduhouse-oppimisalustalta.

Vuoden 2025 toimiala- ja yksikkökohtaisia koulutustarpeita selvitettiin esihenkilöille toteutetussa kyselyssä, jossa pyydettiin selvitystä henkilöstön osaamistarpeista. Kyselyssä selvitettiin ensin ammatillisen ja muun koulutautumisen tarvetta ja pyydettiin sitten tarkempaa selvitystä ammatillista osaamista vahvistavien koulutusten sisällöistä.

7.2.1. Konsernipalveluyksikkö

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

osaaminen ovat hyvällä tasolla ja koulutustarpeet ovat pääosin ajankohtaiskoulutusta ja ammatillisen osaamisen päivittämistä/vahvistamista.

Vuonna 2025 konsernipalveluyksikön koulutukset keskittyvät

- ammatillisen osaamisen kehittämiseen,
- työelämätaitoihin,
- työhyvinvointiin,
- tietotekniseen osaamiseen ja tekoälyyn,
- tietoturvaan, tietosuojaan ja riskien hallintaan sekä
- ensiaputaitoihin.

7.2.2. Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala

Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala sisältää kaupunkikehityspalveluiden ja infrapalveluiden vastuualueet. Toimialan henkilöstön osaaminen on pääosin hyvällä tasolla. Osa tehtävistä vaatii jatkuvaa ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja vuonna 2025 ammatillista osaamista vahvistetaan mm. ajankohtaisiin lakimuutoksiin, digitalisaatioon ja ilmastoasioihin liittyen.

Vuonna 2025 elinvoima- ja kilpailukykytoimialan koulutukset keskittyvät

- ammatillisen osaamisen kehittämiseen,
- työelämätaitoihin,
- työhyvinvointiin,
- tietotekniseen osaamiseen ja tekoälyyn,
- tietoturvaan, tietosuojaan ja riskien hallintaan sekä
- asiakaspalveluun.

7.2.3. Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala

Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala sisältää varhaiskasvatus- ja esiopetuspalvelut, perusopetuksen, lukion, Raisio-opiston, vapaa-aika- ja liikuntapalvelut sekä kirjasto- ja kulttuuripalvelut. Toimialan henkilöstön osaamistaso on vaihteleva ja on hyvin riippuvainen työntekijän omasta aktiivisuudesta. Ammatillisen osaamisen kehittämistä tarvitaan vuonna 2025 mm. vaativien vuorovaikutus- ja ohjaustilanteiden hallintaan sekä sosiaalisen median käyttöön.

Vuonna 2025 sivistys- ja vapaa-aikatoimiala koulutukset keskittyvät

- ammatillisen osaamisen kehittämiseen,
- työelämätaitoihin,
- työhyvinvointiin,
- tietotekniseen osaamiseen ja tekoälyyn,
- tietoturvaan, tietosuojaan ja riskien hallintaan sekä
- ensiaputaitoihin.

7.3. 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.



Esihenkilöfoorumien vuoden 2025 vuosikello, jossa koulutusten aihealueet pääpiirteittäin.

Vuoden 2025 aikana uutena henkilöstöpalvelujen toimesta järjestettävänä koulutuksena alkaa Raision kaupungin uuden esihenkilön koulutuskokonaisuus, jota valmistellaan syksyn 2024 aikana. Koulutus rakentuu kaupungin omien esihenkilötyön toimintamallien ympärille ja sisältää myös koulutusosioita sähköisestä oppimisympäristöstä. Tavoitteena on, että uusi esihenkilö saa suoritettua koulutuksen kohtuullisessa ajassa työn alkamisesta.

Henkilöstöpalvelut voi järjestää myös koko henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksia mm. ajankohtaisiin aiheisiin tai työhyvinvointiin liittyen. Lisäksi vakituiset ja vähintään kahden kuukauden määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät ovat velvollisia tutustumaan vuosittain tietoturvan ja tietosuoja itseopiskelumateriaaliin sekä suorittamaan pakollisen tietoturva- ja tietosuojakoulutuksen.

Raision kaupungin koko henkilöstön käyttöön on vuoden 2023 aikana otettu sähköinen oppimisalusta Eduhouse, jonka kautta on mahdollista osallistua verkossa toteutettaviin koulutuksiin. Erilaisia koulutuksia on tarjolla yli 4 000 ja koulutusten aihe-alueet vaihtelevat laaja-alaisesti aina digiosaamisesta esihenkilötyöhön, työsuhdejuridiikkaan, työelämätaitoihin sekä työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen.

7.4. Omaehtoinen opiskelu

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2024 summa on 5 000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa.

Vuoden 2024 omaehtoisen koulutuksen apurahaa on myönnetty 31.8.2024 mennessä 1 016 euroa 15 hakijalle yhteensä (v. 2023: 459 € kahdelle 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 laajensi 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. Tukea voivat hakea vakituiset ja yli 4 kuukauden määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät.

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

7.5. 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 todennettävissä.
- 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 kesto 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. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta.

8. 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 työntajan 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 terveellisyyttä 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.

9. Kehittämistoimien seuranta

Henkilöstön hyvinvoinnin tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavan Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Kysely on käynnissä syksyllä 2024. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

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.

Koulutuspäivien seuranta tapahtuu OSS-henkilöstöraportointijärjestelmässä olevien työntekijöiden koulutusrekisterien perusteella. Koulutukseen osallistuvien tulee tehdä jokaisesta työajalla suoritettavasta koulutuksesta koulutushakemus OSS-järjestelmään. Järjestelmästä saadaan myös toteutuneiden koulutuspäivien määrä 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.

Kehityskeskustelut käydään OSS-järjestelmää hyödyntäen ja myös keskustelujen seuranta tapahtuu OSS-järjestelmässä.

Suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista seurataan vuoden 2025 aikana.:

- varhaiskasvatuksen mentorointi-mallin esittely esihenkilöfoorumissa,
- korvaavan/muokatun työn käytön toteutuminen,
- omaterapeutti-palvelun toteutuminen ja palaute,
- työn aloittamisen helpottamiseksi tehdyn prosessin käyttöönotto,
- positiivisen palautteen kanavan käyttöönotto ja kuukauden työyhteisö/työntekijä palkitseminen,
- hakijakokemuskyselyn toteuttaminen,
- uuden esihenkilön koulutuskokonaisuuden aloitus.