



Henkilöstöraportti 2024

raisio

Sisällys



KUVA: AULI-MARIT MERILÄINEN

Lukijalle	3
Muutoksia henkilöstössä	5
Organisaatio kehittyy	7
Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta	9
Koulutus ja osaamisen kehittäminen	10
Työkykyjohtaminen	13
Henkilöstön hyvinvointi	15
Työterveyshuolto	23
Rekrytointi	25
Lopuksi	27
Tilastot	28

**Mikä on
henkilöstö-
raportti,
kysyn vaan!**



Vuoden 2024 henkilöstöraporttiin on koottu henkilöstöön liittyviä tapahtumia ja tilastotietoja. Raportti on laadittu henkilöstöpalveluissa. Kerättyjen tietojen pohjalta voidaan tehdä sellaisia toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista.

Lukijalle

Olemme vuoden 2024 aikana strategian mukaisesti keskittyneet henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen. Haluamme työnantajana myös vahvistaa työntekijäkokemusta ja työnantajamainetta. Yksi henkilöstön hyvinvointia tukeva palvelu oli vuoden alusta perustettu työhyvinvointiasiantuntijan vakanssi. Työhyvinvointiasiantuntija toimii henkilöstöpalveluissa ja hänen pääasiallinen tehtävänsä on työkykyjohtamisen kokonaisuuden kehittäminen ja esihenkilöiden, työntekijöiden sekä työyhteisöjen konkreettisena tukena toimiminen. Työhyvinvointiasiantuntija toimii myös työsuojelupäällikkönä sekä työterveyden ja Kevan yhteyshenkilönä.

Työhyvinvointiasiantuntijan johdolla päivitimme ja otimme aktiiviseen käyttöön korvaavan työn mallin. Pyrimme näin vahvistamaan työhyvinvointia ja työkykyjohtamista ja vähentämään työkyvyttömyyskustannuksia. Sairaus tai tapaturma ei aina edellytä työpäikalta poissaoloa, vaan työntekijä voi usein tehdä toisenlaista työtä tai omaa työtään muokattuna. Korvaava työ on työtä, jota työntekijä pystyy tekemään niin, ettei sairaudesta toipuminen vaarannu. Toimintamallin tavoitteena on lyhentää ja ennaltaehkäistä ja vähentää sairauspoissaoloja. Korvaavan työn turvin työhön paluu nopeutuu. Työntekijä voi tehdä työtä voimavarojensa mukaan poissaolon sijaan. Yhteys työyhteisöön säilyy ja työt eivät kasaannu. Esihenkilöt koulutettiin toimintamallin käyttöön ja työyksiköt ovat valmistelleet korvaavaksi työkseen sopivia työtehtäviä. Olemme saaneet rohkaisevia esimerkkejä vuoden aikana toteutuneista korvaavan työn toteutuksista ja jatkamme samaan malliin myös jatkossa.

Työntekijäkokemuksen vahvistamiseksi tarjoamme runsaasti erilaisia henkilöstöetuja.

Polkupyöräetua hyödynsi vuoden lopussa 107 työntekijää ja Smartum-edulla jokainen voi nauttia valitsemistaan kulttuuri-, liikunta- tai hierontaeduista. Uutena etuna tarjosimme työntekijöillemme liikuntapalveluiden tuottamaa työhyvinvointipalvelua työntekijöille ja työyhteisöille. Palvelun tavoitteena on tarjota kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä matalalla kynnyksellä. Palvelun toteuttajana toimii liikuntaneuvoja ja palvelua voi saada työterveyshuollon tai -työfysioterapeutin ohjaamana tai ottamalla suoraan yhteyttä liikuntaneuvojaan.

Vuoden alusta alkaen olemme tarjonneet tukea Raisio-opiston kursseihin. Tukea voi hakea työajan ulkopuolella suoritettavaan Raisio-opiston kurssiin ja kurssin ei tarvitse liittyä työhön. Tukea voi saada kalenterivuoden aikana yhteen kurssiin ja suurin mahdollinen tuki on 50 euroa. Lisäksi tuemme aikaisempien vuosien tapaan omaehtoista koulutusta. Omaehtoiseksi koulutukseksi luetaan työajan ulkopuolella tapahtuva ja työhön liittyvä tai sitä lähellä oleva opiskelu, jota ei ole tuettu kaupungin muista määrärahoista. Tukea myönnetään opinto-, lukukausi- ja kurssimaksujen suorittamisesta aiheutuneisiin kuluihin enintään 420 euroa vuodessa.

Jokainen työntekijä ansaitsee tasalaatuista ja hyvää johtamista. Yhtenä keinona on esihenkilöiden jatkuva kouluttaminen ja tie-



toisuuden ylläpitäminen Raision kaupungin esihenkilönä toimimisesta, meidän ohjeista ja toimintamalleista. Olemme henkilöstöpalveluissa jatkaneet edelleen esihenkilöiden tukemista muun muassa kuukausittain järjestettävillä esihenkilöfoorumeilla, jossa käydään läpi Raision kaupungin yhteisiä ohjeita ja toimintamalleja. Lisäksi esihenkilöfoorumeissa vierailee myös ulkoisia puhujia ja kouluttajia. Esihenkilöfoorumit järjestetään aina läsnäolotilaisuuksina, jolloin tärkeä osa foorumia on esihenkilöiden verkostoituminen, mahdollisuus yhdessä oloon ja kasvokkain kohtaamiseen.



KUVA: REGINA PANSIN

Järjestelmällisen johtamistyön kehittämiseksi Raision kaupungin esihenkilöille tarjottiin jälleen mahdollisuus suorittaa kunta-alan esihenkilötyöhön suunnattu lähiesihenkilötyön ammattitutkinto oman työn ohessa. Esihenkilövalmennus sisältää mm. seuraavia aihealueita: perehdyttäminen ja työsuhteosaaminen, osallistava johtaminen, hyvinvoiva esihenkilö, asiakkuusosaaminen ja digitalisaatio, osaamisen kehittäminen, vaikuttava viestintä ja tiedon jakaminen sekä jännitteisten tilanteiden kohtaaminen. Yhteensä 17 esihenkilöä aloitti syksyllä 2024 noin vuoden kestävä tutkinnon ja saavat tutkinnon valmiiksi lokakuussa 2025.

Uskomme, että paras mainos Raision kaupungista hyvänä työpaikkana on se, kun oma henkilöstömme puhuu työnantajastaan positiivisesti. Tätä tukee Kunta10-kyselyn suosittelukohta, jonka mukaan kunta-alalla yleisesti työ koetaan mielekkäänä ja työhön panostetaan. Lisäksi työyhteisöissä on psykologista turvallisuutta ja lähiesihenkilöä pidetään oikeudenmukaisena. Tutkimuksessa yleisesti kuntatyön suosittelu on lisääntynyt ja vastaajista 79 % suosittelisi työpaikkaansa ystävälleen.

Raisiossa suositteluindeksi nousi ja vastaajista 80,1 % suosittelisi työpaikkaansa ystävälleen (2022: 75,6 %). Myös johtamisen osa-alueella Raision tulokset ovat nousseet kahdessa vuodessa merkittävästi. **Nyt 81 % vastaajista kokee, että lähiesihenkilön toiminta on oikeudenmukaista (2022: 74,2 %).**

Rakennamme yhdessä Raision kaupungista entistä paremman työpaikan ja tämä kehittämistyö jatkuu edelleen.

PIIA SYVÄNEN
henkilöstöjohtaja



Vahtimestari
Kimmo Kosonen
uuden sähköauton
kydissä.

KUVA: REGINA PANSIN

Muutoksia henkilöstössä

Vuoden 2024 aikana valmistauduttiin työllisyyspalvelujen järjestämisvastuun siirtymiseen kunnille 1.1.2025 alkaen. Valmistelua tehtiin Elinvoima- ja kilpailukykytoimialalla ja keväällä Yritys- ja työllisyyspalveluihin rekrytoitiin uusi Yritys- ja työllisyyspalveluiden johtaja.

Järjestämisvastuun muutoksen myötä Raision kaupunki on alkanut 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 perustettiin Raisioon Martinkadulle työllisyyspalvelujen tiloihin. TE-palvelujen henkilöstö siirtyi kunnan työntekijöiksi liikkeenluovutuksella ja Raision kaupungin palvelukseen tuli näin ollen uusia työntekijöitä/viranhaltijoita yhteensä noin 30.

Tärkeissä töissä -gaala nostaa esiin kehittämistyötä

Tärkeissä töissä -gaala on vuosittainen tapahtuma, jossa palkitaan kuntien ja hyvinvointialueiden inspiroivimpia kehittämistekejoja. Tänä vuonna kampanjaan osallistui ennätyselliset 269 kehittämistyötä eri organisaatioista ympäri Suomea. Palkittujen tekojen tavoitteena on parantaa työelämää ja lisätä hyvinvointia sekä työturvallisuutta.

Raision kaupunki jatkaa työtään henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen parissa. Kiitämme kaikkia, jotka ovat olleet mukana mahdollistamassa tätä saavutusta.



Työhyvinvointiasiantuntija Marja Ranta ja henkilöstöjohtaja Piia Syvänen olivat noutamassa Tärkeissä töissä -palkintoa.



Maankäyttöjohtaja Joonas Kärkkäinen työn äärellä.

KUVA: REGINA PANSIN



Puistotyöntekijä Alekski Roiha huolehtimassa kaupungintalon ympäristöstä.

KUVA: SUSSE MÄÄTTÄNEN

Organisaatio kehittyy

Raision kaupunki haluaa kehittää toimintaansa yhä innovatiivisemmin ja rohkeammin. Tavoitteena on rakentaa kaupungista houkutteleva työntaja, jonka työnantajamaine on vahva ja positiivinen. Haluamme saada parhaat osaajat palvelemaan kuntalaisia ja työnantajamaineella on merkittävä vaikutus hyvien työnhakijoiden kiinnostuksen heräämiseksi. Kaupunki kehittää työnantajakuvaansa monin eri tavoin ja olemme ylpeitä, kun kehittämistekomme huomioidaan myös organisaation ulkopuolella.

Tärkeissä töissä

Raision kaupunki sai arvostetun tunnustuksen Tärkeissä töissä -gaalassa 3. joulukuuta. Palkinto myönnettiin nuorten työntekijöiden tunne- ja tietoisuustaitojen kehittämistä sekä hyvinvoinnin ja palautumiskyvyn vahvistamista koskevasta hankkeesta.

Tärkeissä töissä on Kunta- ja hyvinvointialue-työntajat KT:n ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen yhteinen työelämän kehittämisen kokonaisuus. Tavoitteena on auttaa kunta-alan ja hyvinvointialueiden työpaikkoja uudistumaan ja kehittymään sekä tehdä hyvää julkista työtä näkyväksi.

Raision kaupungin kehittämishanke vahvistaa nuorten hyvinvointia

Raision palkittu kehittämisteko keskittyy nuorten työntekijöiden tunne- ja tietoisuustaitojen edistämiseen. Raision kaupunki oli mukana Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa, jonka vuoden 2022 tulosten perusteella lähes 80 prosenttia kaupungin alle 30-vuotiaista työntekijöistä ei kokenut palautuvansa hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Vuonna 2023 kaupunki tarjosi

alle 30-vuotiaille työntekijöille mahdollisuuden osallistua tunne- ja tietoisuustaitoja kehittäviin työpajoihin, joiden avulla pyritään tukemaan nuorten jaksamista ja palautumiskykyä sekä lisäämään kokonaisvaltaista hyvinvointia.

– Tulosten perusteella voidaan päätellä, että tunne- ja tietoisuustaitojen kehittyminen työpajojen ja harjoittelun myötä on yhteydessä parempaan työstä parantumiseen. Työpajoja järjestämällä voimme vähentää työntekijöiden kuormitusta ja ehkäistä työperäistä uupumusta, Raision kaupungin henkilöstöjohtaja Piia Syvänen kertoo.

Työpajoihin osallistuneet kokivat oppineensa tunnistamaan omaa kuormitustaan ja löytämään keinoja palautua työstä, sekä hallitsemaan stressiä ja säilyttämään mielenrauhan arjen keskellä. Lisäksi nuorten antamien haastattelujen perusteella saatiin selville, mitä osa-alueita johtajuudessa ja työyhteisössä tulisi kehittää nuorten työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi.

– Olemme äärimmäisen ylpeitä tästä tunnustuksesta. Tämä palkinto osoittaa, että teemme asioita oikein ja henkilöstömme hyvinvointi on meille ensisijaisen tärkeää.



Kaupungintalon henkilöstö-
ravintola Elauksesta saa
ystävällistä ja ammattitaitoista
palvelua. Kuvassa työkaverit
Heli Rantalainen ja
Sirpa Sillantaka.

KUVA: REGINA PANSIN

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 yhteistoimintasopimus. Yhteistoimintasopimuksessa on määritelty mm. ne asiat, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Edustuksellisia eliminä yhteistoimintaa hoitavat yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta.

Yhteistyötoimikunta

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana kuusi kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden aikana te-uudistuksen valmistelun tilannetta, lisäksi mm. työterveyshuoltopalvelujen palveluntuottajan valintaa, sähköistä ajopäiväkirjaa ja -paikannusta, liukuvan työajan ohjeen päivitystä, MS M365 Security Trial -palvelun esittelyä, anonyymin rekrytoinnin käyttöönottoa, korvaavan työn -ohjeistusta, riskien ja vaarojen arvioinnin järjestelmän vaihtumista, tulevan hyvinvointia työhön -hankkeen esittelyä, te-palveluiden liikkeen luovutusta, lakkautettavia päiväkoteja, tuberkuloosiselvitystä varhaiskasvatuksen uusille työntekijöille ja harjoittelijoille, sähköistä työajanseurantaa liikuntapaikkahoitajille, turvallisemman tilan ohjeistusta, Kevan Puls-si-kyselyä, positiivisen palautteen kanavan esittelyä, talousarviota 2025 ym.

Lisäksi henkilöstö- ja koulutus suunnitelma 2025, vuoden 2023 henkilöstöraportti, työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2024 ja henkilöstön aloitteet syksyllä ja keväällä olivat myös ryhmän käsiteltävänä.

Yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimii kaupungin virkistystoimikunta. Sen tehtävänä on järjestää henkilöstölle kerho-, loma-, liikunta-, virkistys- ja kulttuuritoimintaa

talousarviossa varatun määrärahan puitteissa. Virkistystoimikunnassa on 10 jäsentä.

Työsuojelutoimikunta

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

Raision kaupungilla otettiin 1.10.2024 käyttöön työyksikön riskiarvioinnin tekemiseen WPro-järjestelmä entisen 4Ks-järjestelmän tilalle. Uutta WPro-järjestelmää käytetään riskiarvioinnin lisäksi työturvallisuusilmoitusten (läheltä piti/uhkatilanteet, työ- ja työmatkataturmat/väkivaltilanteet, turvallisuus-havainnot) sekä epäasiallisesta käytöksestä (EKI-ilmoitus) ja häirinnästä ilmoittamiseen.

1.1.2022 alkaen Raision kaupungin työntekijöiden työsuojeluasioita on käsitelty työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan tehtävistä on erikseen määrätty laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Työsuojelutoimikuntaan kuuluu neljä varsinaista jäsentä, joista henkilökuntaa edustaa työsuojeluvaltuutettu sekä kunnallisten pääsopijajärjestöjen nimeämät kaksi edustajaa sekä työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja (pj.). Lisäksi työsuojelutoimikunnassa asiantuntijajäsenenä ovat työterveyshuollon edustaja sekä turvallisuus- ja työsuojelupäällikkö, joka toimii toimikunnan sihteerinä. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana viisi kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. Aluehallintoviraston tekemät työsuojelutarkastukset nuorisopalveluiden yksiköihin ja opetuspalveluiden hallintoon sekä työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset.

Työsuojelutoimikunta hyväksyi Raision kaupungin työsuojelun päivitetyn toimintaohjelman vuosille 2022-2025.

Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Tasalaatuinen ja hyvä johtaminen koulutussuunnittelun ytimenä

Kaupungin osaamisen kehittämisen yhtenä strategisena tavoitteena on tasalaatuinen ja hyvä johtaminen. Se toimii koulutussuunnittelua keskeisesti ohjaavana tekijänä. Vuoden 2024 aikana henkilöstöpalvelut tuki esihenkilötyötä järjestämällä kahdeksan koulutuksellista kahden tunnin ja yhden koko päivän kestoisen esihenkilöfoorumin. Koulutuksissa käsiteltiin mm. psykologista turvallisuutta, työnantajamielikuvaa ja rekrytointiprosessia, korvaavan työn mahdollisuuksia, psykologista palautumista ja kaupungin omaa hyvinvointivalmennusta sekä useita muita aiheita palvelussuhdeasioihin ja muihin ajankohtaisteemoihin liittyen. Asiantuntijoina koulutuksissa kuultiin kaupungin omaa henkilöstöä sekä ulkopuolisia asiantuntijoita ja kouluttajia.

Kaikille esihenkilöille suunnattujen foorumien lisäksi henkilöstöpalvelut piti vuoden aikana useita pienryhmäkoulutuksia esihenkilöille pääosin palvelussuhdeasioihin liittyen. Näissä pienryhmissä keskityttiin tietyn esihenkilöryhmän osaamisen kehittämisen tarpeisiin ja päästiin syventymään aiheeseen tarkemmin mm. konkreettisten esimerkkien avulla ja keskustelemalla.

Syksyn 2024 aikana esihenkilöille tarjoutui jo toista kertaa mahdollisuus osallistua ulkopuolisen kouluttajan toteuttamaan ja Raision kaupungin tukemaan Esihenkilövalmennukseen. Koulutus tähtää Lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon suorittamiseen syksyllä 2025 ja koulutuksen aloitti 17 Raision kaupungin esihenkilöä. Aikaisemmassa valmennuksessa oli mukana 18 esihenkilöä ja se tuli päätökseen vuonna 2023.

Tasalaatuisen ja hyvän johtamisen tueksi henkilöstöpalvelut alkoi koostaa uuden

esihenkilön koulutuskokonaisuutta, joka on tarkoitus käynnistää vuoden 2025 aikana. Koulutus rakentuu kaupungin omien esihenkilötyön toimintamallien ympärille ja sisältää myös itsenäistä opiskelua sähköisessä oppimisympäristössä. Koulutus on tarkoitus suorittaa palvelussuhteen alkuvaiheessa ja näin sillä pyritään vaikuttamaan myös esihenkilön sitoutumiseen. Uusi koulutus täydentää hienosti kaupungin esihenkilötyötä tukevaa koulutuksellista tarjontaa.

Eduhouse osaamisen kehittämisen tukena

Työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä tarkastellaan vuosittain käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä. Esihenkilöllä onkin näin tärkeä rooli oman työyhteisönsä osaamisen varmistajana. Raision kaupungin koulutussuunnitelmaan on kirjattu tavoitteeksi, että jokainen työntekijä koulutautuu vähintään kolme päivää kalenterivuoden aikana. Koulutuksiin osallistutaan kuitenkin tarpeen ja määrärahojen puitteissa ja painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.

Osaamisen kehittämisen tueksi henkilöstön käytössä oli vuoden aikana sähköinen oppimisympäristö Eduhouse, josta löytyy yli 4 000 verkkokoulutusta eri aihealueista. Oppimisympäristö antaa joustavan mahdollisuuden kouluttautumiseen, koska suuri osa koulutuksista on katsottavissa ajasta ja paikasta riippumatta. Vuoden aikana suosituja koulutusaiheita olivat mm. ajankäyttö ja työtapojen kehittäminen, haastavat tilanteet esihenkilötyössä, Excelin monipuolinen käyttö, hankintojen kilpailuttaminen, vuorovaikutustilanteet ja laadukas asiakaspalvelu, työhyvinvoinnin kehittäminen, projektijohtamisen vaiheet sekä erilaiset taloushallintoon liittyvät aiheet.



Keskitettyä koulutusta tietoturva- ja digiasioissa

Henkilöstölle keskitetysti suunnatussa koulustarjonnassa oli tarve käsitellä nopeasti muuttuvaa digiympäristöä. Muun muassa tietoturvaan ja tekoälyyn liittyvää osaamista tulee jatkuvasti kehittää, jotta jokainen työntekijä pystyisi osaltaan huolehtimaan mahdollisimman turallisesta sähköisestä työympäristöstä. Vuoden aikana otimme käyttöön päätöksenteko- ja digipalvelujen järjestämänä henkilöstön tietoturva- ja tietosuojakoulutusympäristön. Johtoryhmän hyväksymien tietoturvakäytänteiden mukaisesti kaikkia vakituisia ja määräaikaisia (vähintään kahden kuukauden mittainen virka-/työsuhde) veloitettiin tutustumaan vuoden aikana tietoturvan ja tietosuojan itseopiskelumateriaaliin *Raitin Työn tueksi* -osiossa, sekä suorittamaan pakollinen tietoturva- ja tietosuojakoulutus. Lisäksi perehdyttämissuunnitelmaan sisältyy tietoturva- ja tietosuojaohjeiden läpikäynti.

Koulutus koostuu seuraavista osioista:

- Tietosuojan perusteet 1: Henkilötiedot
- Tietosuojan perusteet 2: Henkilötietojen käsittely
- Tietoturva työpaikalla 1: Teknologinen tietoturva
- Tietoturva työpaikka 2: Tietoturva työssä
- Tietoturva työpaikalla 3: Arki ja työmatka
- Tietoturva työpaikalla 4: Tietoturva etätöissä

Koulutuksen tavoitteena oli, että jokainen ymmärtää tietoturvan ja tietosuojan peruskäsitteet ja oppii tunnistamaan sekä ehkäisemään tietoturva- ja tietosuojariskejä.

Tekoälyyn liittyvät teknologiat kehittyvät tällä hetkellä todella nopeasti ja sillä on vaikutusta organisaatioiden toimintatapoihin. Myös julkisissa organisaatioissa on jo nyt monia käyttötarkoituksia, joihin tekoälyä voidaan soveltaa. Kaupungin johtoryhmä hyväksyi alkuvuodesta Raision kaupungin tekoälyperiaatteet ja -ohjeet, jotka asettavat suuntaviivat ja rajat tekoälyn käytölle Raision kaupungissa. Tekoälyperiaatteet ja -ohjeistus varmistavat, että tekoälyn hyödyntäminen erilaisissa työtehtävissä ja sovelluksissa on eettistä, turvallista ja vastuullista.

Toukokuussa henkilöstölle tarjottiin mielenkiintoinen info ajankohtaisesta aiheesta Käytännön digiturva kunnan arkityössä. Kouluttajana toimi alan kärkeosaaja Suomessa: Digi- ja väestövirasto DVV:n johtava asiantuntija Kimmo Rousku.

Syksyllä koko henkilöstön somekoulutuksen toteutti viestintäpalvelut. Koulutuksen sisällönä oli mm. tietoa missä mennään somessa 2025, mikä toimii, lukuja ja onnistumisia Raisio-kanavista, käytiin läpi kuvapankin käyttöä ja kuvauslupa sekä käytiin läpi pieni somevideokoulutus.

Tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen

Haluamme kannustaa työntekijöitämme oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen myös työajan ulkopuolella. Tähän omaehtoiseen kouluttautumiseen on mahdollista saada tukea, jos on vakinaisessa palvelussuhteessa, eikä ole kyse uuden tutkinnon suorittamisesta tai ulkomailla tapahtuvasta opiskelusta. Työntekijä ei voi koulutuksen aikana olla palkallisella vapaalla tai saa tukea opiskeluun muista määrärahoista. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa ja sitä myönnetään niin kauan kuin määrärahaa riittää (vuonna 2024 määräraha oli 5 000 e).

Henkilöstöpalvelut laajensi 1.1.2024 alkaen omaehtoisen koulutuksen tukea siten, että koulutustukea voi saada myös Raisio-opistossa suoritettaviin kursseihin. Kurssi suoritetaan omalla ajalla ja sen ei tarvitse liittyä työhön, vaan se voi olla mikä 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.

Vuonna 2024
henkilökunnan omaehtoiseen
koulutukseen myönnettiin tukea

2202 €

(2023: 459 € 2022: 3 028,90 €)

yhteensä 39 henkilölle.





KUVA: EMILIA RAINIOLA

Työkykyjohtaminen

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 esihenkilö käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, jos työntekijä on ollut pois viisi kertaa tai yli 30 pv 12 kuukauden aikana.

Työhön palaamisen ja työuran jatkamisen tukikeinot

Eläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen keinoja käytetään, kun työntekijällä todetaan olevan työkyvyttömyyden uhka omaan työhön. Vuonna 2024 Keva käsitteli kolme Raision kaupungin työntekijän kuntoutushakemusta. Oikeushakemuksen jälkeen tehtyjä suunnitelmahakemuksia on vuonna 2024 hyväksytty kaksi kappaletta.

Korvaavaa työtä työkyvyn tukemiseksi

Korvaava/muokattu työ on Raision kaupungin työkyvyn tukemisen toimintatapa, joka toimii vaihtoehtona sairauslomalle. Korvaa-

Kuntoutussuunnitelman sisältö	2021	2022	2023	2024	Muutos 2023/2024
Työkokeilu	10	4	0	0	0
Palveluntuottajan kuntoutus selvittely	2	0	1	1	0
Toinen tehtävä, oma työnantaja	0	0	0	1	1
Koulutus	5	4	0	0	0
Oppisopimuskoulutus	0	0	0	0	0
Työhönvalmennus	0	0	0	0	0
Muut toimenpiteet	1	0	0	0	0
Yhteensä	18	8	1	2	+1

van/muokatun työn tavoitteena on siirtyä sairausnäkökulmasta jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseen.

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että vaikka työntekijä on sairauden, tapaturman tai raskauden vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, voi hän terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tehdä tilapäisesti joko omaa työtään kevennettynä/muokattuna tai muuta työkykyään ja osaamistaan vastaavaa työtä omassa työyksikössä tai jossakin muussa kaupungin yksikössä. Korvaava työ voi olla myös koulutusta, etättyötä tai mentorointia.

Korvaava työ sopii tilanteisiin, joissa kyse on ohimenevästä, paranevasta, lyhyttä sairauspoissaoloa vaativasta sairaudesta. Korvaava työ voi kestää 1pv-8 viikkoa ja työaika korvaavan työn aikana on normaali (100%).

Toimintatavan tavoitteena on lyhentää, ennaltaehkäistä ja vähentää sairauspoissaoloja sekä tukea työntekijän työkykyä ja terveyttä sekä helpottaa työhön paluuta pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Tarvittaessa korvaavaa työtä tekeväle palataan sijainen työn luonne ja työyhteisön kokonaistilanne huomioiden. Esihenkilö arvioi sijaistarpeen. Sijaisia käytetään ja työ-

hön perehdytetään samoin periaattein kuin sairauspoissaolojen yhteydessä.

Korvaavan työn tarpeen ja mahdollisuuden tulee perustua työterveyslääkärin arvioon. Jokaisen sairauspoissaolotodistuksen kirjoittamisen yhteydessä työterveyslääkäri tekee työkykyarvion.

Korvaava työ on aina työntekijälle vapaaehtoista.

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 kynnyksiä. 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.

Henkilöstön hyvinvointi

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ei koostu yksittäisistä toimenpiteistä, vaan se on osa jokapäiväistä johtamista ja työnte-koaa. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa, jonka strateginen johtaminen kuuluu johtoryhmälle ja kaikille esihenkilöille. Hyvinvoinnin tilaa seurataan mm. joka toinen vuosi toteutettavan Kun-
ta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa ta-
pauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

Raision kaupungin henkilöstön hyvinvoin-
tia pyritään ylläpitämään ja edistämään eri
tavoin. Henkilöstölle on tarjolla esim. erilaisia
henkilöstöetuksia. Lisäksi Raision kaupun-
gilla 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 si-
sältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä
juhlia.

Raision kaupungilla on syksyllä 2022 myön-
netty Suomen aktiivisin työpaikka -sertifikaatilla
henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisen
ja hyvin toteutetusta henkilöstöliikuntaohjel-
masta ja panostuksesta työhyvinvointiin.

Henkilöstön työtyytyväisyys- tutkimuksen tulokset paranivat taas

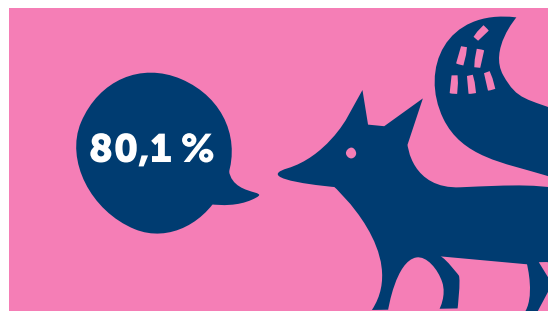
Raision kaupungin vuoden 2024 Kunta10
-tulokset osoittivat, että kaupungin henkilo-
stön voimavaroja ovat työyhteisö ja mielekäs
työ. Jopa 80 % työntekijöistä suosittelisi työ-
paikkaansa ystävälleen. Kunta10 tutkii henki-
löstön työhyvinvointia joka toinen vuosi.

Työterveyslaitoksen toteuttama Kunta10-tut-
kimus selvittää kunta-alan henkilöstön työn
kuormittavuutta, työyhteisön voimavaroja,
johtamista ja työssä tapahtuvien muutosten
vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. Raision
kaupunki on osallistunut tutkimukseen sen

alkuajoista, 1990-luvun lopusta asti. Viimei-
sin tutkimus tehtiin vuonna 2022.

Kunta10 -tutkimukseen osallistui tänä
vuonna 11 kuntaa. Vastaajia oli kaikkiaan
noin 52 000, josta noin puolet on Helsingin
kaupungin työntekijöitä. Raision kaupungilta
kyselyyn osallistui 71 % henkilöstöstä eli 630
henkilöä.

Tutkimuksen mukaan kunta-alalla yleisesti
työ koetaan mielekkäänä ja työhön panoste-
taan. Lisäksi työyhteisöissä on psykologista
turvallisuutta ja lähiesihenkilöä pidetään
oikeudenmukaisena. Tutkimuksessa yleisesti
kuntatyön suosittelu on lisääntynyt ja vastaa-
jista 79 % suosittelisi työpaikkaansa ystäväl-
leen. Raisiossa suositteluindeksi nousi ja on
nyt 80,1 % (2022: 75,6 %).



Lähiesihenkilötyö on Raisiossa todella hyvällä tasolla

Johtamisen osa-alueella Raision tulokset
ovat muuttuneet kahdessa vuodessa mer-
kittävästi. Nyt 81 % vastaajista kokee, että lä-
hiesihenkilön toiminta on oikeudenmukaista
(2022: 74,2 %).

- Tämä on tärkeä mittari työssä viihtymisen
kannalta. Me olemme kehittäneet esihenkilö-
työtä pitkäjänteisesti. Kahden vuoden sisällä
on otettu uusia työkaluja käyttöön ja erityi-
sesti lähiesihenkilötyöhön on panostettu.
Raision kaupungin tavoitteena on tasalaatui-
nen, hyvä johtaminen ja on todella hyvä huo-
mata, että satsaukset näkyvät nyt tuloksissa,
iloihsee henkilöstöjohtaja Piia Syvänen.

Kokemus siitä, että lähiesihenkilöltä saa tukea työhön, hyppäsi viime tutkimuksesta 10 prosenttia. Ylipääntään johtaminen ja esihenkilötyö on parantunut ja kehityskeskustelut on käyty jopa 82 prosentilla vastaajista. Kaksi vuotta takaperin noin 60 % oli käynyt kehityskeskustelut. Myös kokemus sosiaalisesta pääomasta, eli työyhteisön me-hengestä on noussut. Monella mittarilla näkyy, että oma työyhteisö on iso voimavara työntekijöille.

Työn muutokset koetaan mielekkäinä ja myönteisinä

Raision kaupungin työntekijöistä 71 % kokee usein työn imua. Työstressi on vähentynyt monella mittarilla viime tutkimuskierroksesta, eli työpaineiden ja työn hallittavuuden tasapaino on nyt parempi. Myös työstä palautuminen on hieman parantunut, erityisesti nuorilla työntekijöillä.

- Nuorten työntekijöiden palautuminen on ollut meille iso huoli. Kaupungilla on noin 65 alle 30-vuotiasta työntekijää ja edellisessä tutkimuksessa kävi ilmi, että heistä lähes 80 % ei koe palautuvansa työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Halusimme tarttua tähän ja tarjosimme alle 30-vuotiaille työntekijöille tunne- ja tietoisuustaitojen työpajamuotoista koulutusta. Saimme tästä valtavan hyvää palautetta ja tavoitteena on laajentaa tämän tyyppistä tukea koko henkilökunnalle, Syvänen kertoo.

Kyselyn tuloksissa näkyi selvää parannusta siinä, että henkilöstö kokee työn muutokset myönteiseksi ja mielekkäiksi. Uhkaavat ja väkivaltaiset tilanteet ovat puolestaan lisääntyneet kaikissa tutkimuskunnissa, myös Raisiossa.

Nollatoleranssi syrjinnälle ja häirinnälle

Kuntasektorin työpaikoilla on yleensä havaittu muita useammin syrjintää, joka perustuu perheellisyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen. Selvitimme Kunta10-kyselyssä myös syrjinnän kokemuksia työpaikalla. Vastaajista 14 % ilmoitti kokeneensa syrjintää työpaikalla. Kysymystä on muutettu 2024 vastaamaan yhdenvertaisuuslakiin tehtyjä muutoksia, joten suoraa vertailua aiempien vuosien tuloksiin ei voi

tehdä. Syrjinnän määritelmää on täsmennetty ja lisätty syrjinnän syitä.

Koettu syrjintä oli yli puolella vastaajista (57 %) tapahtunut omassa työyhteisössä. Vastaajista 30 % oli ilmoittanut koetusta syrjinnästä työntajan edustajalle.

Vastaajista 7,8 % oli kokenut työpaikkakiusaamista ja 58 % vastaajista oli ilmoittanut koetusta työpaikkakiusaamisesta työnantajalle.

Haluamme työnantajana edistää yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää. Kaupungilla on nollatoleranssi kaikelle syrjinnälle ja häirinnälle. Työnantajalla on myös lain kautta velvollisuus edistää henkilöstön yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla. Käytännössä se tarkoittaa työtapojen ja työolojen kehittämistä sellaisiksi, että ne edistävät työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä.

Mukana Pridessä

Ensimmäinen Raisio Pride -tapahtuma järjestettiin Raision Taiteiden yönä 12.6. Raisio Pride -kulkue lähti Alppiruusuupuistosta ja päättyi keskuspuistoon. Kulkue ohitti Raision kaupungintalon ja tapahtumapäivän kunniaksi kaupungintalolla oli sateenkaariliputus. Raision kaupunki oli tapahtuman yhteistyökumppani ja kulkueeseen osallistuivat mm. kaupunginjohtaja Eero Vainio, henkilöstöjohtaja Piia Syvänen, tietohallintojohtaja Eero Rostiala, viestintäjohtaja Mirikka Ruohonen ja kaupunginvaltuuston puheenjohtaja Janne Laulumaa.

Kaupunginjohtaja Eero Vainion mukaan kaupungin tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

- Se tarkoittaa sitä, että kohtelemme jokaista kaupunkilaista tasa-arvoisesti riippumatta hänen taustoistaan, yhteiskunnallisista ajatuksistaan tai ominaisuuksistaan. Kaupungintalon sateenkaariliputuksella osaltaan haluamme viestiä, että kaupunkiorganisaatio ja kaupunkitila ovat kaikille kaupunkilaisille eikä ketään saa syrjiä. Liputus on sinänsä pieni ele, mutta kertoo siitä, että olemme rohkeasti kaikkien asukkaidemme puolella, Eero Vainio toteaa.



Oikealta viestintäjohtaja Mirkka Ruohonen, henkilöstöjohtaja Piia Syvänen, tietohallintojohtaja Eero Rostiala ja kaupunginjohtaja Eero Vainio osallistuivat Raisio Pride-tapahtumaan

Turvallisemman tilan ohjeistus

Raision kaupunki otti käyttöönsä loppuvuodesta turvallisemman tilan ohjeistuksen henkilöstölle järjestettäviin tilaisuuksiin. Turvallisemmilla tiloilla viitataan yhteisölliseen pyrkimykseen luoda turvallisuutta lisääviä käytäntöjä. Turvallisempi tila on jatkuvassa muutoksessa ja kehityksessä oleva toimintamalli. Turvallisempi tila on toimintaa.

Turvallisempaa tilaa pidetään yllä ja päivitetään yhteistyöllä kaupungin eri toimijoiden kesken. Ohje on laadittu henkilöstöpalveluisa ja se on käyty yhteisesti läpi ja hyväksytty johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa sekä työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun toimesta.

Hyvällä sykkeellä töissä -hanke

Työterveyslaitoksen toteuttama Psykososiaaliset työolot ja sykevälvaihtelu – hyvällä sykkeellä parempaa terveyttä -tutkimus-hanke (2023 – 2025) jatkui vuonna 2024.

Tutkimushankkeen tavoitteena on selvittää itsearviointikyselylomakkeiden ja sykevälvaihtelumittausten avulla, mitkä työn ja työpaikan psykososiaaliset vaatimus- ja voimavaratekijät ovat keskeisimpiä sykevälvaihtelun edistäjiä ja heikentäjiä. Sykevälvaihtelun avulla voidaan kuvata autonomisen hermoston toimintaa, millä on olennainen rooli sekä erilaisten sairausriskien että terveyden kannalta.

Tutkimuksessa laaditaan verkko-oppimateriaali ja työkirja, joiden avulla sykevälvaihtelun kannalta keskeisiä työolotekijöitä voi oppia muokkaamaan ja säätämään terveyttä tukeväksi. Tavoitteena on myös tulevaisuudessa vaikuttaa työterveyteen sekä vähentämällä terveysriskejä että vahvistamalla ja lisäämällä terveyttä edistäviä tekijöitä.

Vuoden 2024 aikana työterveyslaitos laati tutkimustulosten perusteella kaikille työntekijöille suunnatun verkko-oppimateriaalin ja työkirjan. Työkirjan suunnitteluun osallistuivat Raision kaupungin esihenkilöt erillisissä työpajoissa yhdessä työterveyslaitoksen tutkijoiden kanssa.



KUVA: VEERA SALAKARI

Liikuntapalveluiden tuottama hyvinvointipalvelu

Henkilöstöpalvelut on tarjonnut liikuntapalveluiden tuottamaa uutta työhyvinvointipalvelua työntekijöille ja työyhteisöille. Palvelun tavoitteena on tarjota kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä matalalla kynnyksellä. Palvelun toteuttajana toimii liikuntaneuvoja ja palvelua voi saada työterveyshuollon tai -työfysioterapeutin ohjaamana tai ottamalla suoraan yhteyttä liikuntaneuvojaan.

Liikuntaneuvojan palveluihin on kuulunut yksilöhyvinvointivalmennuksia, joissa on käsitelty mm. stressin tiedostamista ja työstämistä, johon on sisältynyt kokonaisvaltaista hyvinvoinnin pohtimista yksilön tarpeen mukaan, mielikuvaharjoituksia ja kotitehtäviä. Lisäksi asiakkaan kanssa on tehty yhdessä liikuntakokeiluja sekä suunniteltu pieniä muutoksia ravintoon liittyen. Liikuntaneuvoja on myös rohkaissut asiakkaita olemassa oleviin tai mahdollisiin uusiin harrastuksiin ja ohjannut asiakkaita Raision kaupungin virkistystoimintaan mukaan.

Liikuntaneuvojan tarjoamissa pienryhmävalmennuksissa on ollut mm. äänimaljarentoutusta ja palauttavan liikunnan ohjausta. Työyhteisöille suunnatuissa ryh-

mävalmennuksissa on käsitelty mm. omaa työhyvinvointia, omaa roolia työyhteisössä ja psykologista palautumista. Ns. himmaushetkiä on toteutettu kaikille esihenkilöille esihenkilöfoorumissa, varhaiskasvatuksessa äänimaljarentoutusta ja kehonhuoltoa sekä infrapalveluissa palauttavaa kehonhuoltoa ja rentoutusta.

Raision kaupunki sai Pyöräilyystävällinen työpaikka -tunnuksen.

Raision kaupunki sai toukokuussa Pyöräilyystävällinen työpaikka -tunnuksen. Raisio on yksi kolmesta ensimmäisestä tunnuksen saaneista työpaikoista Suomessa ja ensimmäinen kuntatyönantaja, jolle tunnus on myönnetty valtakunnallisen Pyöräilyviikon yhteydessä. Muut tunnuksen saaneet työpaiikat ovat Sweco Finland sekä Maa- ja metsätalousministeriö.

Tunnuksen myöntää Pyöräilykuntien verkosto ry, jonka vetämässä hankkeessa Raision kaupunki on ollut mukana. Tavoitteena on helpottaa työpaikkojen mahdollisuuksia edistää työmatkapyöräilyä ja työhyvinvointia. Asiantuntijoiden ja pilottityöpaikkojen kanssa kehitetty tunnus toimii osoituksena työpaikan sitoutumisesta työmatkapyöräily-



edistämiseen. Tunnus myönnetään työpaikan saavuttaessa asetetut tavoitteet.

Tavoitteet ja kriteerit on saavutettava kolmella eri osa-alueella, jotka ovat: (1) pyöräpysäköinti ja olosuhteet, (2) kannusteet ja johtajuus sekä (3) viestintä ja aktiviteetit.

- Raision kaupungilla on aktiivinen ja kokonaisvaltainen ote henkilökunnan pyöräilyyn kannustamisessa, iloitsee Pyöräilykuntien verkoston johtava asiantuntija Matti Hirvonen.

- Pyöräpysäköinnin olosuhteita on parannettu merkittävästi viime aikoina. Raisio on

myös ottanut henkilöstölleen työsuhdepyöräedun kattavasti käyttöön ja innostaa henkilöstöä pyöräilemään osallistumalla kampanjoihin, kuten Kilometrikisa. Pyöräilyn edistäminen on selvästi tärkeä osa työhyvinvoinnin lisäämistä Raision kaupungilla. Ja kaikkien asukkaiden kannalta on tietysti tärkeintä, että Raisiossa kehitetään pyöräilyn olosuhteita ja edistetään pyöräilyä tavoitteellisesti, Hirvonen jatkaa.

Raision kaupunki saavutti tunnuksen kolmiportaisella asteikolla nyt tason 1. Tunnuksen myöntämisen taustalla on jatkuvan parantamisen periaate eli Raision matka kohti huippua on hyvässä vaiheessa.

PYÖRÄILYN EDISTÄMINEN

Haastepyöräilykampanja järjestettiin 1.5.-31.8.2024. Pyöräilystä kertyneet kilometrit kirjattiin Liikkuen läpi vuoden - mobiilisovellukseen tai paperiseen suorituskorttiin. Kirjauksia sai tehdä pyöräilystä, maastopyöräilystä, kickbikesta ja soveltavan liikunnan lajeista. Haastepyöräilyn kilometrit kerättiin kuntarankingiin.

Pyörällä töihin -päivän arvonta

Pyörällä töihin -päivän kunniaksi arvoimme palkintoja polkupyörällä töihin saapuneille työntekijöille.

Ennakoivan pyöräilyn kurssi

Liikenneturva järjesti yhdessä Raision kaupungin kanssa henkilöstölle ja kuntalaisille yhteisen Pyöräilijän ennakoivan ajon koulutuksen (PEAK) syksyllä kaupungintalon valtuustosalissa.

Opi itsestäsi pyöräilijänä - ennakoivan ajon koulutuksen tarkoituksena oli lisätä turvallisuutta työmatkoihin ja vapaa-aikaan. Tavoitteena oli saada pyöräilijä pohtimaan sitä, kuinka vastuullisesti hän toimii liikenteessä. Pyöräilijä sai uusia näkökulmia pyöräilyyn. Osallistujia tuettiin sitoutumaan toimintatapojensa jatkuvaan arviointiin ja muuttamiseen.



- Raision kaupunki panostaa rohkeasti kaupunkilaisten ja työntekijöiden arkiliikkumisen tukemiseen. Kehitämme aktiivisesti pyöräilyn olosuhteita ja olimme Varsinais-Suomen ensimmäinen kunta, joka otti käyttöön henkilöstön polkupyöräedun. Olemme iloisia ollessamme Suomen ensimmäinen kunta-työnantaja, joka on saanut Pyöräily-ystävällinen työpaikka -tunnustuksen, iloitsee itsekin usein töihin pyöräilevä kaupunginjohtaja Ero Vainio.

Edistämme yhteisöllisyyttä tarjoamalla mm. työyhteisöille suunnattuja tapahtumia

Henkilökunnan päivä

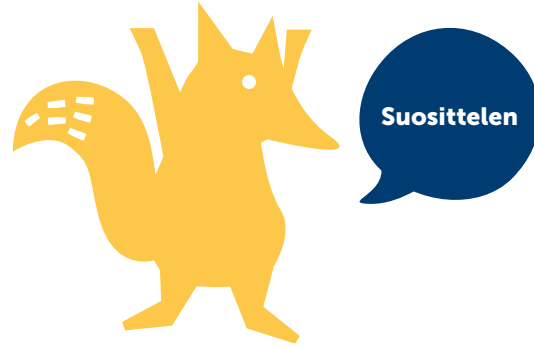
Henkilökunnan päivä on kaikille työntekijöille tarkoitettu tapahtuma. Päivän aikana kaupungin henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua yhteen tai useampaan tapahtumaan päivän aikana. Ohjelmalla tuetaan työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista työssä sekä vahvistetaan yhteisöllisyyttä.

Vuoden 2024 Henkilökunnan päivän ohjelmassa oli esimerkiksi kehonkoostumusmittaus, henkilökunnan valokuvauksia, luontoretkiä, liikuntatuokioita, rentoutumista ja mahdollisuus museovierailuun tai elokuvanäytökseen.

- Työntekijöiden viihtyvyys on meille tärkeä asia. Hyvinvointi työssä lisää työntekijän motivaatiota, tehokkuutta ja sitoutumista. Olemme saaneet henkilökunnanpäivästä positiivista palautetta henkilöstöltä ja kehitämme ohjelmaa toiveiden mukaisesti, kertoo henkilöstöjohtaja Piia Syvänen.

Kaupungin henkilökunnan osaaminen on tärkeässä roolissa myös henkilökunnan päivässä, sillä valtaosa päivän ohjelmasta toteutetaan kaupungin henkilöstön voimin. Poikkeuksena oli esimerkiksi tänä vuonna ensimmäistä kertaa järjestettävä verenluovutus, joka järjestettiin yhdessä Suomen Punaisen Ristin kanssa.

- Tapahtumiin voi osallistua oman työn ohessa, eikä kaupungin normaaleja töitä jätetty hoitamatta henkilökunnan päivistä huolimatta, Syvänen huomauttaa.



Amazing Raisio Race

The Amazing Race saapui syyskuussa Raisioon! Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua kaupunkiseikkailuun, joka oli mukaansatempaava joukkuekilpailu sisältäen kevyttä liikumista, toimintapisteitä aivopähkinöistä toiminnallisempiin tehtäviin sekä tiimityöskentelyä. Kisan tarkoituksena oli suunnistaa rasteja pitkin maaliin.



Kaupunkiseikkailuun osallistuttiin noin kahdeksan henkilön tiimeissä ja tehtäviä ratkottiin yhdessä oman joukkueen kesken. Seikkailussa oli viisi rastipistettä, joihin osallistuttiin joukkueena tehtäviä ratkoen. Jokaisen tehtävän ratkaistua joukkue sai vihjeen seuraavalle rastille. Kilpailu käynnistyi Raision Kaupungintalolta ja matkaa kertyi yhteensä noin 3,5 kilometriä. Kaikkien osallistujajoukkueiden kesken arvottiin Smartum-etua.

Henkilöstön hyvinvoinnin tueksi tarjoamme erilaisia henkilöstöetuuksia



Uinti ja kuntosalin käyttö maksutta seitsemänä päivänä viikossa Uintikeskus Ulpukassa. Myös Kerttulan liikuntahallin kuntosali on Raision kaupungin henkilökunnan käytettävissä ma-pe klo 8-17 sekä la-su klo 8-20.



Työpäivän aikana mahdollisuus käyttää työkoneelle asennettua Cuckoo-taukoliikuntasovellusta työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen.



Työsuhdepolkupyörä. Vuoden 2024 lopussa aktiivisia työsuhdepolkupyörän leasing-sopimuksia oli 107 työntekijällä.

Yhteiskäyttöpyörien käyttömahdollisuus. Kaupungintalon pyörähäkissä on muutamia yhteiseen käyttöön hankittuja pyöriä, joita voi hyödyntää asiointiin työaikana.

100 €



Vuonna 2024 kaupunki tarjosi vakituisille ja yli neljän kuukauden määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöille 100 euron Smartum-edun käytettäväksi liikunta-, kulttuuri- ja hierontapalveluihin.

Liikuntapalveluiden tuottama työhyvinvointipalvelu. Palvelun tavoitteena on tarjota kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä matalalla kynnyksellä. Palvelun toteuttajana toimii liikuntaneuvoja ja palvelua voi saada työterveyshuollon tai -työfysioterapeutin ohjaamana tai ottamalla suoraan yhteyttä liikuntaneuvojaan.



Henkilökunnan päivä, jonka ohjelmaan työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työajalla.



ABC

Eduhousen oppimisympäristön käyttömahdollisuus. Eduhousen oppimisympäristössä on yli 4 000 erilaista kurssia ja koulutusta. Oppimisympäristöä voi käyttää maksutta omalla vapaa-ajalla myös omaehtoiseen kouluttautumiseen tai suorittaa kursseja vaikka omaan harrastukseen liittyen.



Omaehtoisen opiskelun tukeminen. Omaehtoisen opiskelun tukea voi saada työajan ulkopuolella tapahtuvaan työhön liittyvään opiskeluun enintään 420 euroa. Omaehtoisen opiskelun tukea voi saada myös Raisio-opistossa suoritettaviin kursseihin. Kurssin ei tarvitse liittyä työhön, vaan se voi olla mikä 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.



Killin kalakerho. Killin kalakerho on rekisteröity yhdistys, jonka jäseniksi voivat liittyä Raision kaupungin palveluksessa olevat ja heidän perheenjäsenensä.

**Työkyvyn ylläpitoon tähtäävä
virkistystoiminta Virty
järjestää koko kaupungin
henkilökunnalle erilaisia
tapahtumia, retkiä, lajitutus-
tunisia ja liikuntamahdolli-
suuksia**

Virty on järjestänyt Raision kaupungin työntekijöille säännöllisiä viikoittaisia ohjattuja liikuntaryhmiä. Lajeina ryhmissä on ollut salijumppa, venyttely, Power-lihaskuntotreeni, vesitreeni ja keuhonhuoltoa vaihtuvien teemoin mm. Jomon Shindo, Yin-jooga ja äänimaljarentoutus. Säännöllinen salivuoro on ollut käytettävissä sulkapalloon. Vakiovuorot ovat työntekijöille ilmaisia.

**Erillisiä tapahtumia järjestettiin
vuoden aikana seuraavasti:**

HUHTIKUU:

- Diandra – Music of Divas, Turun konserttitalo
- Pasi Kurosen etäkokkikoulu

TOUKOKUU:

- Teatterikierros, Turun kaupunginteatteri

ELOKUU:

- Kultaranta, presidenttien puoliset, Emma teatteri

SYYSKUU:

- Soolosalsa, alkeet (4 kertaa)
- StandUp Show, West Side hotel
- Teatterikierros, Åbo Svenska Teatter

LOKAKUU:

- Amazing Race Raisio, Korvispaja

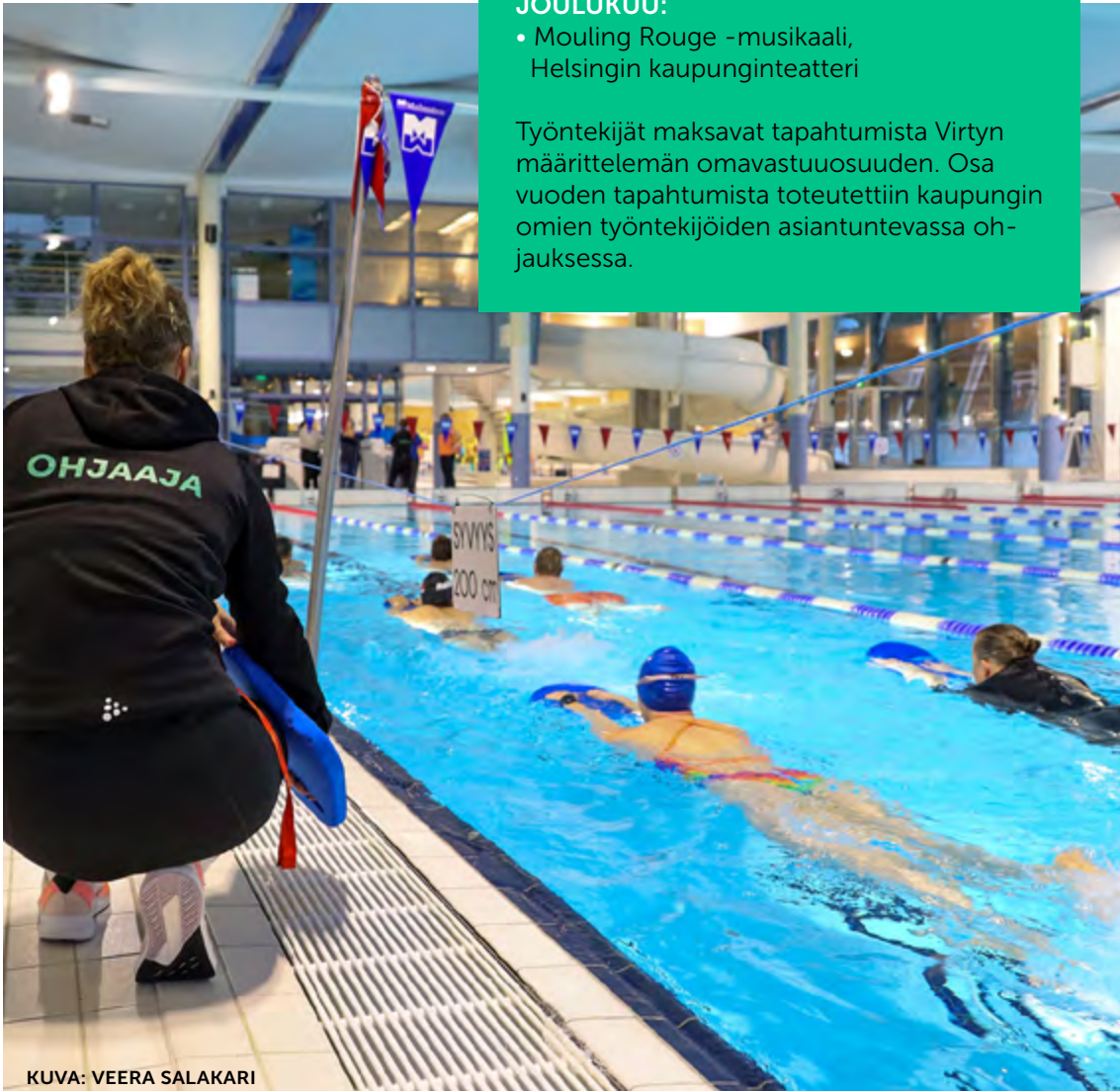
MARRASKUU:

- Hildur, Turun kaupunginteatteri
- Pikkujoulujuhla

JOULUKUU:

- Mouling Rouge -musikaali, Helsingin kaupunginteatteri

Työntekijät maksavat tapahtumista Virtyn määrittelemän omavastuuosuuden. Osa vuoden tapahtumista toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa.



KUVA: VEERA SALAKARI

Työterveyshuolto

Raision kaupungin työterveyspalvelut kilpailutettiin vuonna 2024. Kilpailutuksen tuloksena työterveyspalvelujen tuottajana jatkaa 31.12.2027 saakka Pihlajalinna Terveys Oy. Sopimukseen sisältyy kahden (2) vuoden optio.

Sopimus työterveyshuollon palveluita sisältää lakisääteiset ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut ja terveystarkastukset sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon hankintasopimuksessa ja toimintasuunnitelmassa mainitussa laajuudessa. Erillislaskutettavana toimintana kaupunki tarjoaa henkilöstölleen influenssarokotukset ja uutena palveluna sopimukseen sisältyvät magneettikuvaukset

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laadittiin yhteistoiminnassa Raision kaupungin henkilöstöhallinnon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Toimintasuunnitelma käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa ja yhteistyötoimikunnassa.

Työterveyshoitaja työterveyshuollon edustajana osallistui vakituksena jäsenenä Raision kaupungin työsuojelutoimikunnan kokouksiin ja kutsuttuna esittelijänä yhteistyötoimikunnan kokoukseen esittelemään vuoden 2025 työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyslääkäri on jäsenenä Raision kaupungin sisäilmatyöryhmässä.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevää toimintaa vuonna 2024 on sisältänyt terveystarkastuksia, työpaikkaselvityksiä, työterveysneuvotteluja työkyvyn arvioimiseksi sekä ohjausta ja neuvontaa työympäristön turvallisuudesta ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä

Työpaikkaselvityksissä selvitetään työn terveellisyyttä ja turvallisuutta. Sähköisellä esiselvityskyselyllä kerätään tietoa työtä kuormittavista ja työtä tukevista tekijöistä. Pohjatietona työpaikkaselvityksissä käytetään myös työpaikalla tehtyä lakisääteistä riskien ja vaarojen arviointia. Vuonna 2024 perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin 8 kohteeseen. Työpaikkaselvityksistä tehtiin 8 kohteeseen. Työpaikkaselvityksistä tehtiin 8 kohteeseen. Työpaikkaselvityksistä tehtiin 8 kohteeseen. Työpaikkaselvityksistä tehtiin 8 kohteeseen.

työpaikkakäynneillä esille tulleiden riskien, kuormitustekijöiden ja vaaratilanteiden korjaamiseksi ja/tai ennaltaehkäisemiseksi.

Terveystarkastuksia vuonna 2024 tehtiin mm. työpaikkaselvityskohteissa työskenteleville työntekijöille, määräaikaistarkastuksia työterveyslakiin perustuen, sijoitettaessa työntekijöitä työhön ja työolosuhteiden ja työmenetelmien muuttuessa. Terveystarkastuksen aluksi tehtävän sähköisen terveys- ja hyvinvointikyselyn perusteella työntekijät tarvittaessa ohjattiin työterveyshoitajan vastaanotolle terveystarkastukseen. Myös työntekijät, joilla on pitkittyneitä tai toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja, kutsuttiin terveystarkastuksiin. Tarkastuksissa suunniteltiin työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, kartoitettiin sairauspoissaolojen syitä ja ohjattiin Kelan kuntoutuksiin.

Työterveyshuolto toimii yhteistyössä työnantajan kanssa työntekijän työkyvyn selvittämisessä ja jatkotoimien suunnittelussa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Vuonna 2024 toteutui 23 työterveysneuvottelua, joissa oli osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto sekä tarvittaessa tukihenkilö ja/tai henkilöstöhallinnon edustaja. Työterveysneuvottelussa selvitetään, millaisiin käytännön toimiin voidaan tukea työntekijän työkykyä.

Vuoden 2024 aikana työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä Kelan kuntoutuksiin sekä osallistunut kuntoutuskurssien loppupalaveriin, kuntoutustarveselvittelyihin, työntekijöiden uudelleensijoitusarviointeihin ja laatinut lausuntoja työntekijöiden työkyvystä



Siivooja Mervi Varrio huolehtii kaupungin-talon siisteydestä.



KUVA: REGINA PANSIN

Vuoden 2024 aikana käynnistettiin yhteistyössä Ruskon kunnan ja Rasekon kanssa kolme ryhmämuotoista KIILA-kuntoutusta, joiden kuntoutusjaksot sijoittuvat vuosille 2025-2026.

Raision kaupungilla on käytössä Pihlajalinnan sähköinen Työkyvyn tuki -sovellus, joka mahdollistaa varhaisen tuen tarjoamisen sairauspoissaolojen lisääntyessä. Varhaisella puuttumisella on työterveyshuollon resursseja ja painopistettä saatu kohdennettua yhä enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan.

Pihlajalinnan kokoon kutsumana kokoontui työterveyshuollon ohjausryhmä kaksi kertaa

vuodessa. Lisäksi työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja osallistuivat työkykyjohtamisen ohjausryhmän kokouksiin kaksi kertaa vuodessa sekä työterveysyhteistyöpalaveriin noin kerran kuukaudessa henkilöstöhallinnon edustajien kanssa.

Työterveyshuollossa toteutettava sairaanhoito on yleislääkäritasoista sairaanhoitoa. Työterveyslääkäri konsultoi tarvittaessa erikoislääkäriä hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä. Näin kokonaiskuva työntekijöiden työ- ja toimintakyvystä säilyy työterveyshuollossa.



Nuorilla on mahdollisuus hakea kesätöihin muun muassa kaupungin kirjastoon.

KUVA: VEERA SALAKARI

Rekrytointi

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

Henkilöstöpalvelut päivitti yhdessä viestintäpalvelujen kanssa kaupungin rekrytointiprosessin kevään aikana ja se jalkautettiin esihenkilöille toukokuun esihenkilöfooru-

missa. Toimialat ja yksiköt vastaavat omista rekrytoinneistaan ja henkilöstöpalvelut pyrkii ohjeistuksilla varmistamaan laadukkaan, yhtenäisen ja tasavertaisen rekrytointikokemuksen.

Vuoden aikana otettiin käyttöön myös anonyymi rekrytointi ja esihenkilöt voivat oman harkintansa mukaan toteuttaa haun anonyymisti. 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 tarvitaan hakijoiden yhteystietoja yhteydenottoa varten.

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 vaihtoehtoja tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2024 aikana ulkoisessa haussa oli 215 tehtävää (vuonna 2023: 281; 2022: 486; 2021: 385). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituisia 55 %. Paikoista 66 % oli sivistyksen ja loput elinvoima- ja kilpailukykytoimialan sekä konsernipalveluiden tehtäviä.

Hakijoita Raision kaupungin tehtäviin oli yhteensä 3 397 (vuonna 2023: 2 092; 2022: 2 523; 2021: 2 412). Hakijoiden määrä on merkittävästi kasvanut aiemmista vuosista.

16-20-vuotiaille raisiolaisilla nuorilla oli mahdollisuus hakea neljän viikon kestoista kesätyöpaikkaa. Hakijoita kesätöihin oli 204 (vuonna 2023: 164; 2022: 209; 2021: 261). Raision kaupungin työyksiköissä (esim. päiväkodeissa sekä siivous- ja puistotöissä) oli työpaikkoja 59 nuorelle. Valinnat tehtiin haastattelujen perusteella ja haastatteluja koordinoi nuorisopalvelut. Kaupungin työpaikkojen lisäksi yrityksille jaettiin hakujärjestyksessä kesätyöseteleitä (arvo 350 euroa) nuoren kesätyöntekijän palkkaamiseen vähintään 10 päiväksi/60 tunniksi. Tukea myönnettiin 26 nuoren työllistämiseen (vuonna 2023 18:lle). Ennen vuotta 2023 kesätyöseteli myönnettiin kesätyöntekijän hakemuksesta.

Lopuksi

Viimeisimmät Kunta10 -tulokset osoittavat, että johtamisen ja työyhteisöön liittyvissä mittareissa kautta linjan on tapahtunut myönteistä kehitystä, kokemus päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta on lisääntynyt ja on parempi kuin Kunta10-kunnissa keskimäärin. Myös lähiesihenkilöiden toimintaan ollaan tyytyväisiä ja kehityskeskusteluja on käyty ahkerasti. Työterveyslaitoskin totesi Raision kaupungin työyhteisöjen ja johtamisen mittareiden tulokset olevan hienot ja upeat! Ollaan siis tyytyväisiä meidän upeisiin Kunta10-tuloksiin. Liian tyytyväisiä emme kuitenkaan voi olla, aina on parannettavaa ja työyksiköiden välillä on jonkin verran eroja.

Työterveyslaitoksen erityisasiantuntija Risto Nikunlaakson mukaan johtamisen kehittäminen tuottaa tulosta. Hänen mukaansa se näkyy välittömästi työhyvinvoinnin kokemuksissa. Tätä kehittämistyötä teemme Raision kaupungilla, haluamme tarjota kaikille työntekijöille hyvää, tasalaatuista johtamista ja samalla tukea esihenkilöitä heidän vaivassa työssään.

Kunta10-seurantatutkimuksen tuloksissa huolestuttavaa on asiakasväkivallan kasvaminen. Entistä useampi erityisesti opetus- ja kasvatustalosten työntekijä raportoi asiakasväkivaltaa tai sen uhkaa. Kasvua on havaittu vuoden 2020 koronarajoituksista lähtien.

Kunta10 tulosten perusteella vuonna 2024 erityisopettajista 82 prosenttia raportoi vähintään yhdestä väkivalta- tai uhkatilanteesta työssään viimeksi kuluneen vuoden aikana. Peruskoulun alaluokkien opettajista ja koulunkäyntiavustajista sekä varhaiskasvatuksen opettajista ja hoitajista vastaavasti raportoi 68 prosenttia. Raisiossa luku oli 64%. Nousua kahden vuoden takaiseen verrattuna on kolme prosenttiyksikköä ja 2020 koronavuoteen verrattuna jopa kymmenen prosenttiyksikköä.

Innostus ja työn ilo. Näitä kokevat Kevan Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan aiempaa useammat julkisen alan työntekijät. Valtaosa, yli 90 prosenttia, julkisen alan työntekijöistä arvioi aiempien vuosien tapaan työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi.

Henkilöstön osaaminen on yksi julkisen työn vahvuuksista ja lähes 90 prosenttia työntekijöistä kokee osaamisensa vastaavan hyvin työnsä vaatimuksia.

”Missä elämä ja arki, siellä julkinen työ, joka turvaa yhteiskunnan toimintavarmuuden kaikissa olosuhteissa. Toimintatapoja kehittämällä vastataan palvelutarpeen kasvuun, monimutkaistuvan maailman haasteisiin ja tarjotaan tekijöille työtä, jota on innostava tehdä.

Kun olemme töissä, olemme #TärkeissäTöissä”



KUVA: MIRKA RUOHONEN

Kiitos, että olet meillä töissä!

PIIA

henkilöstöjohtaja

Tilastot

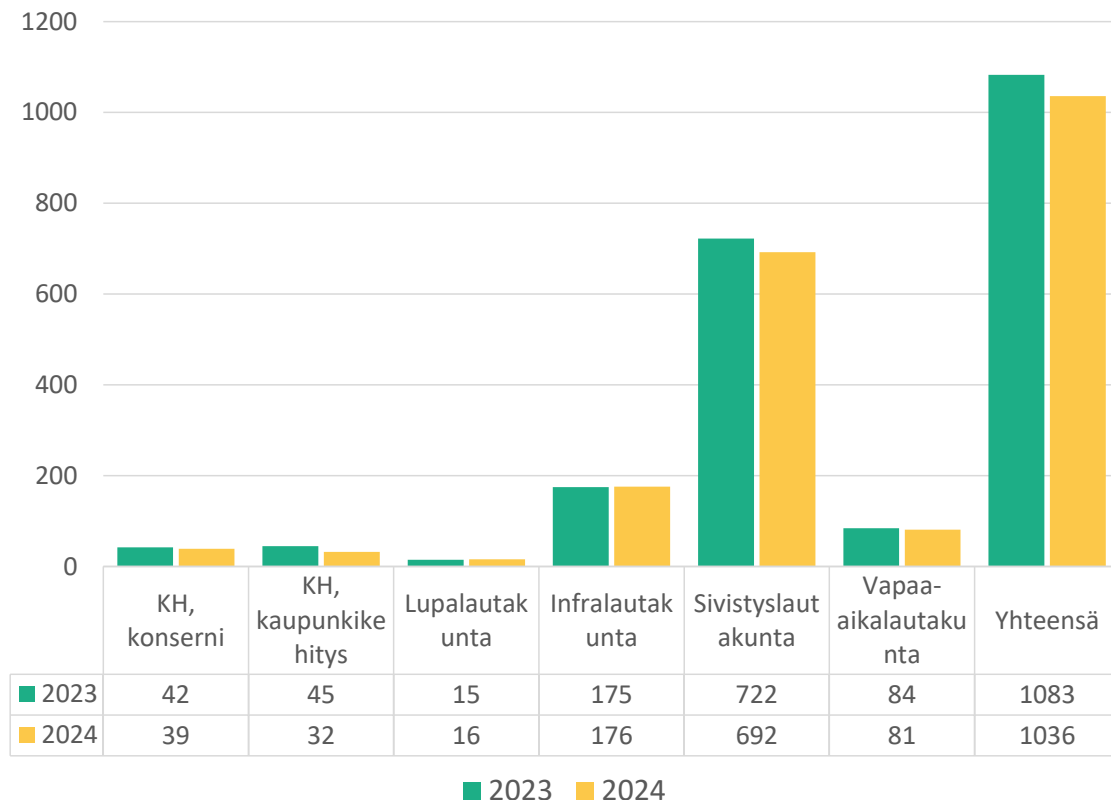
Raision kaupungin henkilömäärä 31.12.2024 oli yhteensä 1036 henkilöä. Henkilömäärä väheni vuoteen 2023 verrattuna 47 henkilöllä.

Vakituisia työntekijöitä Raision kaupungilla oli 31.12.2024 837 henkilöä. Vuoteen 2023 verrattuna vakinaisten määrä lisääntyi 27 työntekijällä. Määräaikaisia työntekijöitä oli 31.12.2024 tilanteessa 74 työntekijää vähemmän kuin vuonna 2023. Määräaikaisista työntekijöistä viisi työntekijää oli työllistetty palkkatuella (vuonna 2023: 22; 2022: 32).

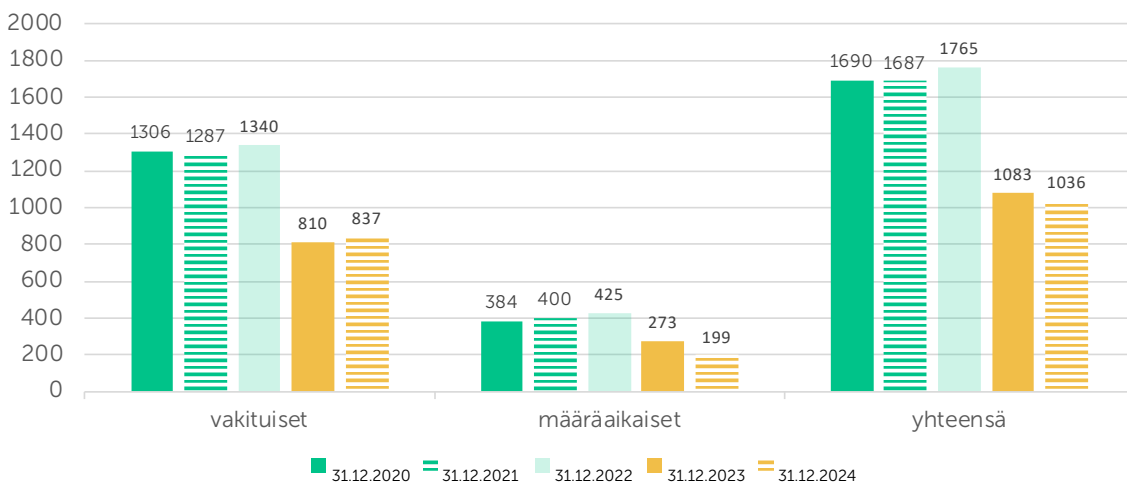
Vakanssien osalta vuoden aikana luovuttiin uusien vakanssien perustamisesta määrällisille palvelussuhteille. Vakanssien kokonaismäärä ei näin ollen ole verrattavissa aiempiin vuosiin. Vuoden 2024 vakituisten vakanssien määrä oli 1058 (vuonna 2023: 1058; 2022: 1628; 2021: 1584).

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.

Henkilömäärä lautakunnittain 31.12.



Raision kaupungin henkilömäärä 31.12.



Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

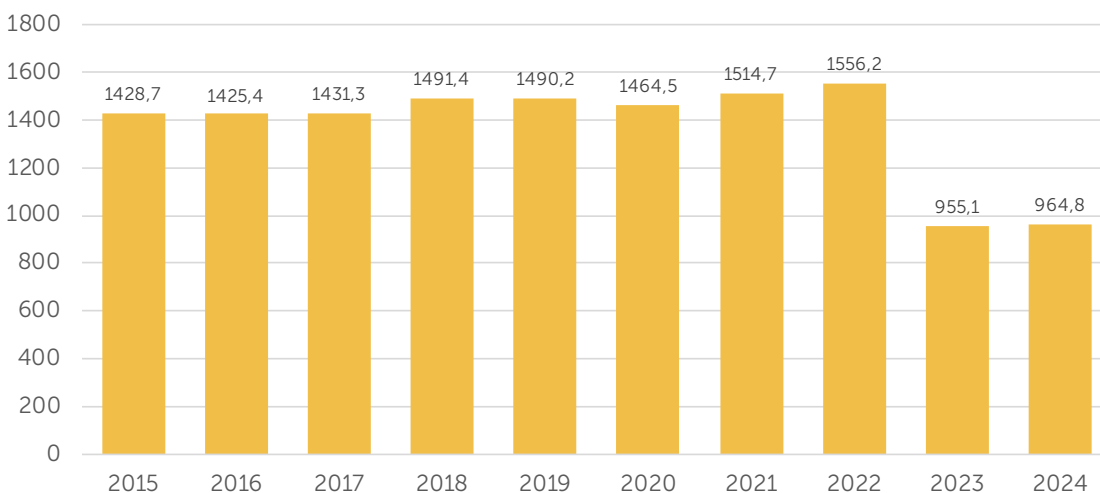
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta henkilöstöä kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.).

$$\text{Henkilötyövuosi} = \frac{\text{palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä}}{365 * (\text{osa-aikaprosentti}/100)}$$

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.

Raision kaupungin henkilöstön määrä henkilötyövuosina vuonna 2024 oli 964,8 (vuonna 2023: 955,1; 2022: 1556,2; 2021: 1514,7). Koko kaupungin työvoiman määrä lisääntyi 9,7 htv vuodesta 2023.

Henkilötyövuodet 2015-2024



HENKILÖTYÖVUODET LAUTAKUNNITTAIN

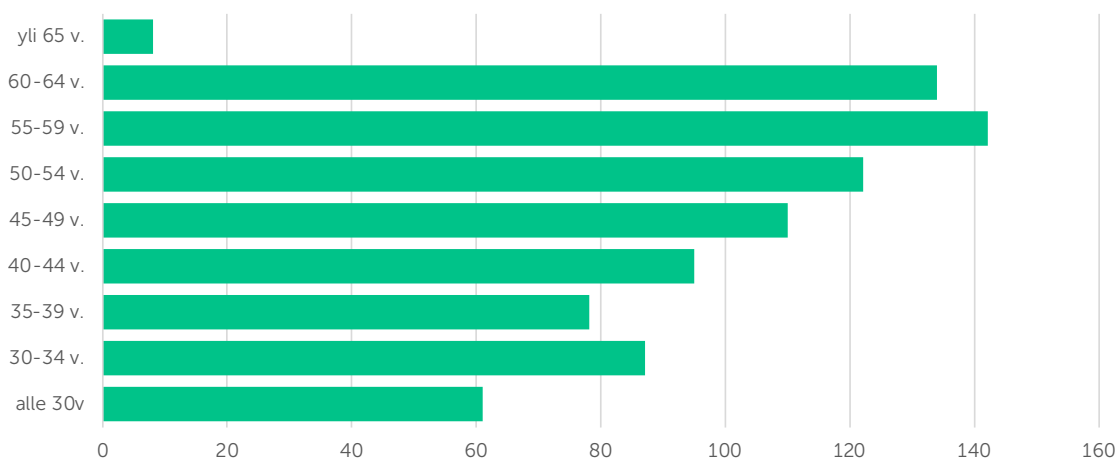
Lautakunta	htv 2021	htv 2022	htv 2023	htv 2024	muutos 2023/2024
Konsernipalvelut	37,6	43,3	42,4	42,3	-0,1
Kaupunkikehitys	17,0	18,1	38,3	36,6	-1,7
Lupalautakunta	12,6	13,6	14,5	14,6	0,1
Infralautakunta	175,6	186,6	173,2	170,4	-2,8
Sivistyslautakunta	564,7	565,1	622,4	633,6	11,2
Vapaa-aikalautakunta	62,6	66,9	64,3	67,3	3
Sosiaali- ja terveystalautakunta	644,6	662,6	0	0	0
Yhteensä	1514,7	1556,2	955,1	964,8	9,7

Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin henkilöstön ikärakenne on pysynyt jo useamman vuoden hyvin samankaltaisena. Vuonna 2024 kaupungin vakituista työntekijöistä 48,5 % on yli 50-vuotiaita ja alle 30-vuotiaita on 7,3 %. Lukumääräisesti suurin ikäryhmä on aikaisempien vuosien tapaan 55-59-vuotiaat (142 henkilöä).

Vakitusten työntekijöiden keski-ikä on pysynyt lähes samana edellisvuoteen verraten ja on nyt 47,4 vuotta (vuonna 2023: 47,5; 2022: 46,8; 2021: 47,2; 2020: 47,2 v.). Vakituisten henkilöstön keski-ikä on ollut viimeisen kymmenen vuoden ajan noin 47 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 tilanteessa oli 45,6 vuotta (vuonna 2023: 45,7; 2022: 44,7; 2021: 45,0; 2020: 44,8 v.).

Ikärakenne, vakituiset työntekijät 31.12.2024



Palkkakustannukset

Vuoden 2024 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 40 244 677,87 euroa (vuonna 2023: 39 238 739,09 e; 2022: 63 595 667,67 e; 2021: 60 087 294,44 e).

Eri työehtosopimuksiin tuli vuonna 2024 palkankorotuksia alla olevan taulukon mukaisesti. Osa korotuksista tuli yleiskorotuksena kaikille, osa korotuksista oli järjestelyeräkorotuksia, joiden kohdentamisesta työnantaja neuvotteli pääsopijajärjestöjen kanssa.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	LS (eläin- lääkärit)
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	0,60 %

Talkoovapaita pidettiin siten, että säästöjä kertyi 41 302,92 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.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

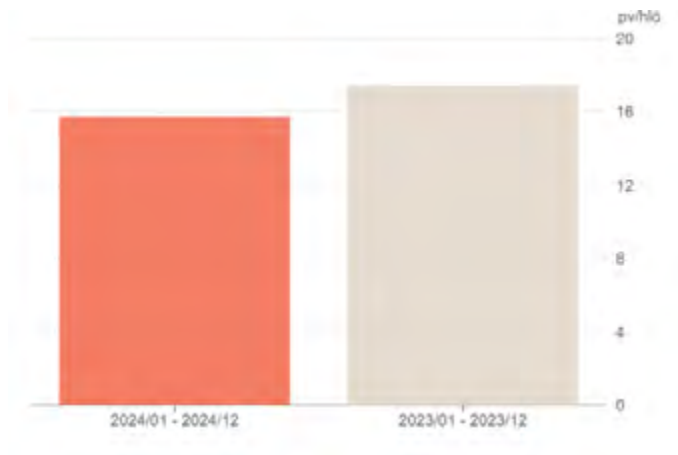
Henkilökunnan vaihtuvuudella tarkoitetaan henkilöiden siirtymistä organisaation palvelukseen ja sieltä pois. Jos vaihtuvuus on suuri, korostuvat sen myötä myös vaihtuvuuden haittavaikutukset. Pienen vaihtuvuuden myötä vaihtuvuuden hyödyt sitä vastoin jäävät saamatta.

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 31.12.2024 vakituisia työntekijöitä 837 henkilöä. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita vuonna 2024 oli yhteensä 128 (15,3 %). Päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita oli 62 (bruttolähtövaihtuvuus 6 %), joista eläkkeelle siirtyneitä 22. Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli 7.

Ulkoinen vaihtuvuus eli vakinaisen henkilöstön palvelussuhteesta itse irtisanoutuneiden osuus oli kaikista päättyneistä palvelussuhteista 61 %.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot laskussa



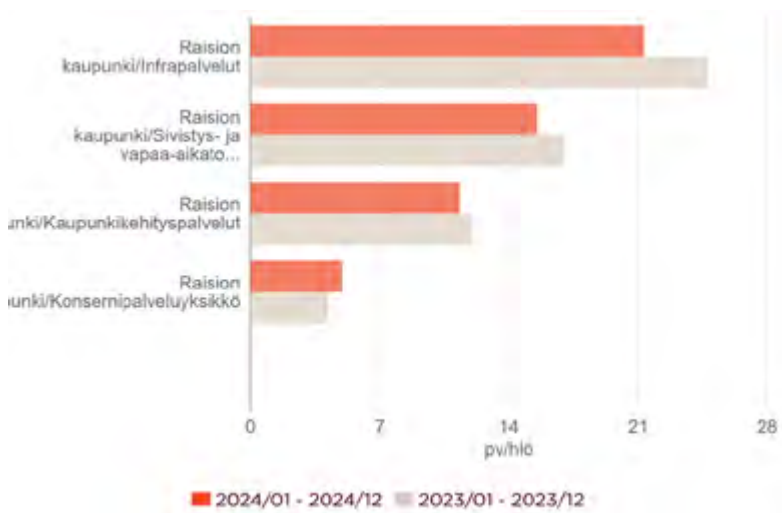
Henkilöstön sairauspoissaolopäiviä / hlö

2024: 15,71, yhteensä 16 905 pv

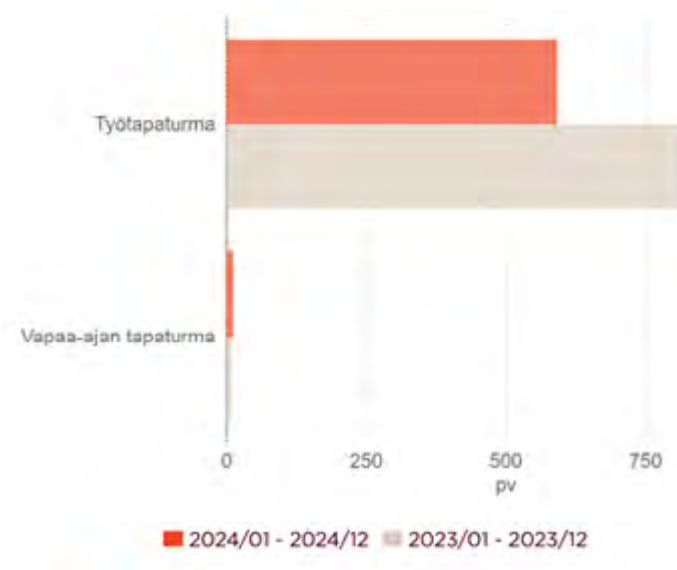
2023: 17,43, yhteensä 18 550 pv

Vuoden 2023 ja 2024 lukuja tarkasteltaessa on hyvä huomioida se, että luvut esitetään sairauspoissaolopäivinä / henkilö, aikaisemmissa raporteissa luvut on ilmoitettu sairauspoissaolopäivinä / henkilötyövuosi.

Sairauspoissaolot toimialoittain:

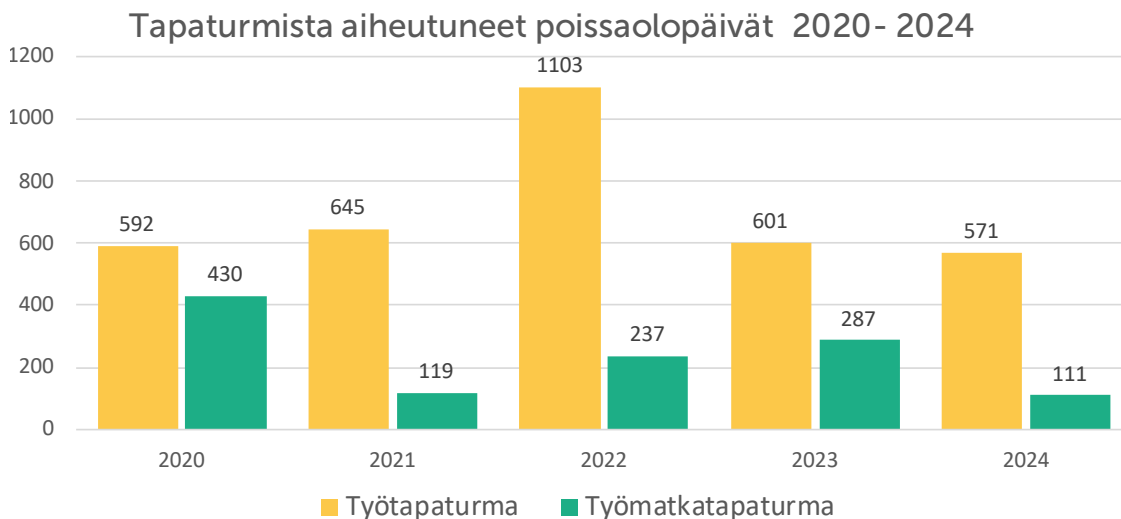


Henkilöstön työtapaturmista johtuvia poissaoloja 2024: 592 pv (2023: 816 pv)



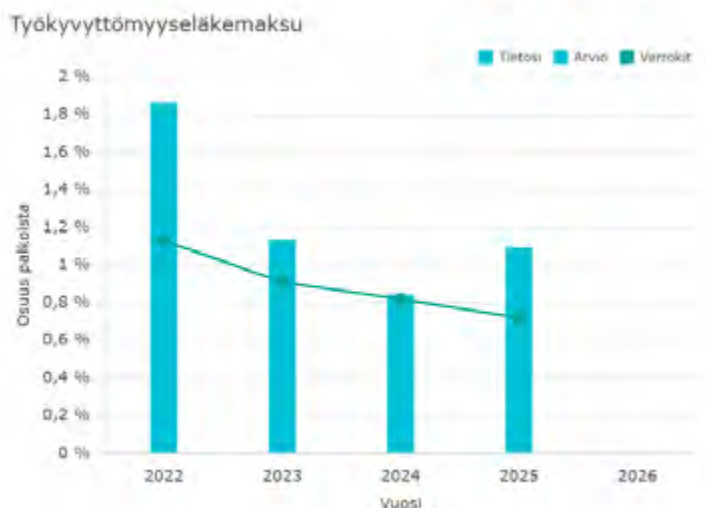
Työ- ja työmatkatapaturmat

Vuonna 2024 Raision kaupungin työntekijöillä työtapaturmista aiheutuneita poissaolopäiviä oli yhteensä 571 päivää. Työmatkatapaturmista aiheutui yhteensä 111 poissaolopäivää.



Työkyvyttömyysmaksujen kehitys

Raision kaupunki maksaa eläkelaitokselle palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi Kevan määrittämän työnantajakohdaisen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyysriski perustuu toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden (pysyvät ja määräaikaiset) kustannuksiin. Vuonna 2024 Raision kaupunki maksoi laskennallista työkyvyttömyyskustannusmaksua eläkelaitokselle 343 467 e (vuonna 2023: 448 267 e; 2022: 1 225 109 e; 2021: 1 017 014 e). Kaupungin maksaman työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkoista laski 0,3 %-yksikköä edellisestä vuodesta.



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

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 työhön paluuta tukevia toimenpiteitä tulee ottaa entistä enemmän käyttöön.

Eläköityminen

Keva tuottaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkelajeittain. Tilaston mukaan vuonna 2024 jäi vanhuuseläkkeelle 21 työntekijää (vuonna 2023: 21; 2022: 37; 2021: 38) ja pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2024 Kevan tilaston mukaan neljä työntekijää. Keva laskee tilastoonsa vain ne eläköitymiset, joita ei ole edeltänyt määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi viisi työntekijää (sis. osakuntoutustuelle siirtyneet 2 hlö).

Keva teki eläkepäättöksiä kaupungin työntekijöistä vuosina 2015 - 2024 seuraavasti:

ELÄKELAJI	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vanhuuseläke	35	41	34	34	31	26	38	37	21	21
Työkyvyttömyyseläke	4	5	6	1	2	2	4	6	5	4
Osatyökyvyttömyyseläke	1	4	6	8	4	7	4	3	1	5
Kuntoutustuki	7	5	7	10	11	10	5	7	4	5
Osa-aikaeläke	6	6	2	0	0	0	0	0	0	0
Työttömyyseläke		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä*	47	55	53	53	48	45	51	53	31	35

* ei sis. osa-aikaeläkettä

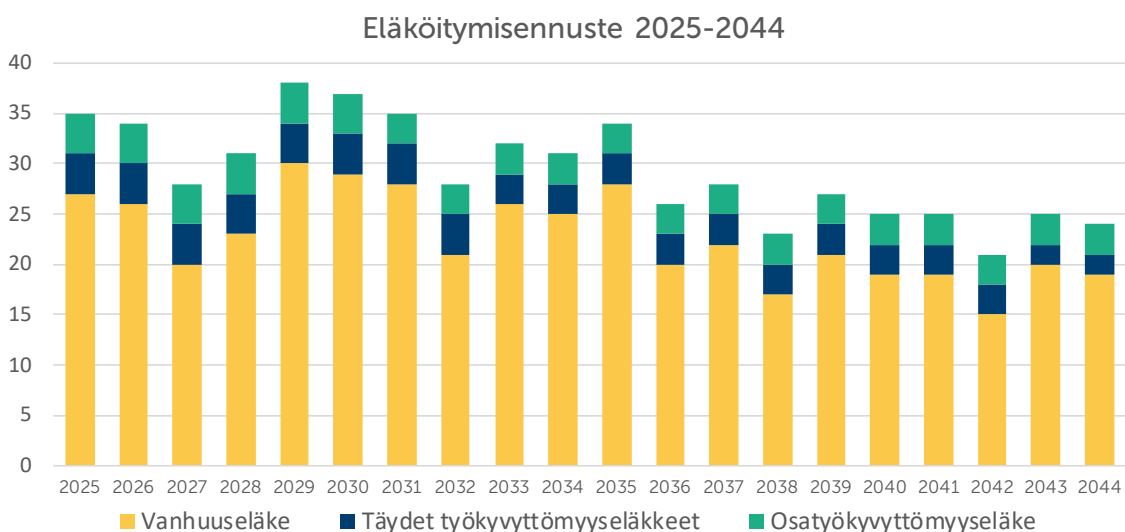
Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on toistaiseksi pysynyt melko vähäisenä, mutta vuosittaiset vaihtelut voivat olla suuria.

Kaikkien Raision kaupungilta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2024 oli 61,6 vuotta (vuonna 2023: 62,1; 2022: 60,8; 2021: 61,7). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2024 oli 64,7 vuotta.

Eläköitymisennuste

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

Keva on laatinut eläköitymisennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2025-2029) eläkkeelle 166 työntekijää.



Kun tarkastellaan eläköityvien määrää ammateittain seuraavien vuosien aikana, suurimpia ryhmiä Kevan eläköitymisennusteen mukaan ovat perhepäivähoitajat, kiinteistöhuollon työntekijät, siivoajat, ruokapalvelujen työntekijät, luokanopettajat sekä koulunkäyntiavustajat.

Koulutuspäivät ja koulutuskorvaus

Henkilöstölle kertyi ammatillista osaamista vahvistavaa koulutusta vuoden aikana yhteensä noin 7 040 tuntia. Muuta kouluttautumista kertyi noin 2 730 tuntia.

Työllisyysrahastolta haettiin koulutuskorvausta vuonna 2024 yhteensä 902 koulutuspäivältä, joka tarkoittaa 18 860,82 euroa (vuonna 2023: 22 282,16 e; 2022: 29 517,20 e; 2021: 19 154,38 e).

Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2024

HENKILÖSTÖPANOKSET		2024	2023	2022	2021
Vakituinen henkilöstö	lkm	837	810	1 340	1 287
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)	htv	964,8	955,1	1556,2	1 514,70
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	40 232 732,44	39 175 122,97	63 645 455	60 237 174
Palkkasivukulut	€	9 587 415,79	10 034 239,51	16 383 668	15 719 083
Henkilöstökorvaukset	€	576 298,83	540 997,28	1 242 959	1 177 561
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT					
Työterveyshuolto	€	437 301	339 946	565 826	537 417
Työterveyshuoltokorvaukset	€	*)	195 141	304 246	279 874
Virkistystoiminta	€	35 723	138713 **)	160942 **)	65 013
HENKILÖSTÖN TILA					
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47,4	47,5	47	47
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	25	26	43	38
Sairauspoissaolot		15,71 pv/hlö	19,4 pv/htv	22,9 pv/htv	19,87 pv/htv
Työtapaturmat	pv	571	601	1 103	645

*) hakemustietoja ei ole vielä saatu työterveyshuollosta

***) sis. Smartum-palvelusetelit



raisio

Julkaisija:

Teksti:

Taitto:

Etukansi:

Takakansi:

Raision kaupunki

Henkilöstöpalvelut

Bränditoimisto Hurraa Oy

Kannen kuvassa suurtalouskokki Heli Rantalainen

Kuva Regina Pansin

Puistotyöntekijä Eeva-Maria Louhi kauniin

viherseinän äärellä. Kuva Regina Pansin