



Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma 2026

raisio

Yhdessä pohtimassa toimenpiteitä osallisuuden lisäämiseksi.
Kuvassa (vas.) Maria Ovaska, Tarja Äikäs, Marjo Lammes ja Riikka Vainio.

MIKÄ ON henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma?

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman 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.

raisio

Julkaisija: Raision kaupunki
Teksti: Henkilöstöpalvelut
Taitto: Bränditoimisto Hurraa Oy
Kuvat: Regina Pansin ellei muuta mainita

Kannen kuva: Koulutustilaisuudet vahvistavat yhteisöllisyyttä ja antavat mahdollisuuden verkostoitumiselle ja vertaistuelle. Kuvassa (vas.) Mirkka Ruohonen, Marja Ranta, Samu Mattila, Tatu Vahala, Anni Hakala ja Eero Rostiala.

Osaaminen, hyvinvointi ja yhteisöllisyys

– henkilöstö- ja koulutussuunnittelun kulmakivet

Uusi strategiamme antaa selkeät suuntaviivat henkilöstö- ja koulutussuunnittelulle. Strategian mukaisesti panostamme jatkossakin osaan ja hyvinvoivaan henkilöstöön. Lisäksi lupaamme muun muassa luoda mahdollisuuksia kohtaamisille yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Nämä keskeiset kulmakivet näkyvät vahvasti tässä vuoden 2026 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

Ennakoimme tulevia henkilöstö- ja osaamistarvemuutoksia ja vastaamme niihin erilaisilla pito- ja vetovoimatekijöiden sekä osaamisen kehittämisen avulla. Yksi tärkeimmistä pito-voimatekijöistä on se, että työntekijämme voivat hyvin. Tarjoamme henkilöstöllemme erilaisia mahdollisuuksia hyvinvoinnin tueksi ja koemme, että työkyvyn edistäminen on koko organisaation yhteinen tehtävä. Työhyvinvointiasiantuntija **Marja Rannan** mukaan se vaatii yhteistyötä, avoimuutta ja rohkeutta tarttua asioihin ajoissa. Hän kertoo työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemisesta tarkemmin sivulla 6–7.

Omaa työhyvinvointia lisää myös kokemus osaamisesta ja uuden oppimisesta. Toimialat vastaavat meillä oman henkilöstönsä koulutamisesta, mutta henkilöstöpalvelut järjestää kuukausittain esihenkilöille koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia. Uutena koulutuksena olemme käynnistäneet uuden esihenkilön koulutuskokonaisuuden, joka on saanut hyvän vastaanoton ja jää pysyväksi osaksi koulutustarjontaa. Pidämme myös

tarpeen mukaan pienemmille esihenkilöryhmille koulutusta muun muassa palvelussuhteisiin. Näistä pienryhmäkoulutuksista on muodostunut tärkeitä tilaisuuksia keskustelulle ja vertaistuelle.

Erilaisilla tilaisuuksilla, koulutuksilla ja vertaistukitapaamisilla vahvistamme myös yhteisöllisyyttä. Vuonna 2026 tavoitteena on mahdollistaa enemmän vertaistukea esihenkilöille ja tuoda esiin eri yksiköissä tehtyjä kehittämistoimia. Näin vahvistamme kokemusta siitä, että teemme asioita yhdessä ja kehitämme toimintaamme yhteiseksi hyväksi.

Seuraamme yksiköissä kehityskeskustelujen yhteydessä kirjattuja, työntekijäkohtaisia koulutustarpeita. Näissä korostuvat tällä hetkellä ammatillisen osaamisen kehittäminen, ja yhdeksi koulutustarpeiden kärkiaiheeksi nousee tekoäly ja sen käyttö. Tekoälyn käyttöönotossa, josta tietohallintojohtajamme **Eero Rostiala** kertoo sivulla 27–28, keskeistä on yhdessä tekeminen. Olen saanut olla mukana testaamassa tekoälyn käyttöä omassa työssäni ensimmäisten joukossa ja hyödyntänyt sitä myös muutamassa tämän suunnitelman tekstissä. Vaikka tekoälyn ehdotus esimerkiksi kappaleen tiivistämisestä on aina vaatinut muokkaamista omaan tyyliin sopivaksi, on se kuitenkin nopeuttanut työskentelyäni. Näen, että vuoden päästä tekoäly on jo tehokas työkalu omassa työssäni ja olen iloinen, että pääsen tälle tekoälymatkalle yhdessä työkavereideni kanssa.

Pääset lukemaan seuraa-
vilta sivuilta myös muun
muassa työntekijäkoke-
musta ja työnantajakuva
kehittävistä toimenpiteistä,
siitä, miten rekrytoinneis-
sa lähdetään pilotoimaan
uusia työkaluja ja palve-
lussuhteen päättymiseen
liittyvää lähtöhaastattelua
kehitetään. Toivon, että
tämä henkilöstö- ja koulu-
tussuunnitelma avaa hyvin
tekemistämme ja tulevan
vuoden kehittämistoimen-
piteitä henkilöstön pito- ja
vetovoimatekijöihin sekä
osaamisen kehittämiseen
liittyen.



Emilia Rainiola, henkilöstösuunnittelija



Pito- ja vetovoima

Työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukeminen on yhteinen tehtävä

Työhyvinvointiasiantuntija ja työsuojelupäällikkö **Marja Ranta** tietää, että työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukeminen ei ole vain yksittäinen toimenpide, vaan osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Hän tukee johtoa ja esihenkilöitä työkykyjohtamisessa sekä kehittää toimintamalleja, joilla henkilöstön jaksamista ja työkykyä voidaan vahvistaa.

– Meidän tulee huomioida eri-ikäiset ja eri elämäntilanteessa olevat työntekijät ja tukea heidän hyvinvointia sekä työssä jaksamista.



Marja Ranta tukee johtoa ja esihenkilöitä työkykyjohtamisessa.

Tämä vaatii avointa ja keskustelevaa vuorovaikutusta työyksiköissä, Marja toteaa.

Käytössä olevat varhaisen tuen, tehostetun tuen ja työhön paluun tuen toimintamallit tukevat työntekijöiden työkykyä työuran kaikissa vaiheissa. Ne myös auttavat havaitsemaan mahdolliset ongelmat mahdollisimman varhain. Myös muut kohtaamiset ja keskustelut, kuten vuosittain käytävät kehityskeskustelut antavat työntekijälle ja työnantajalle mahdollisuuden keskustella työkykyyn ja -hyvinvointiin vaikuttavista asioista.

– Työkykyä voidaan tukea muun muassa koulutuksella ja tarvittaessa työtä voidaan räätälöidä työntekijälle paremmin soveltuvaksi tai ottaa käyttöön joustavia työjärjestelyjä, kuten osa-aikatyötä tai etätyötä. Pyrimme myös varautumaan ajoissa ikärakenteen muutoksiin. Työterveyshuollon ikäkausitarkastuksissa kiinnitetään huomiota ikääntyvien työkykyyn, ja tarvittaessa työtä muokataan yksilöllisesti, Marja kertoo.

Korvaava työ – vaihtoehto sairauslomalle

Sairaus tai tapaturma ei aina tarkoita poissaoloa työpaikalta. Työntekijä voi usein tehdä toisenlaista korvaavaa työtä tai omaa työtään muokattuna siten, että toipuminen ei vaarannu. Se on väliaikainen vaihtoehto lyhyille sairauslomille ja tavoitteena on hyödyntää jäljellä oleva työkyky.

– Korvaavasta työstä hyötyvät kaikki. Työntekijä voi tehdä työtä voimavarojensa mukaan, yhteys työyhteisöön säilyy ja sairauspoissaolopäivät eivät kerry. Työyhteisön kokonais-

kuormitus vähenee ja työnantajan kustannukset pienenevät, Marja summaa.

Työterveyshuolto tukena

Olemme järjestäneet työntekijöillemme la-
kisääteiset työterveyspalvelut, joiden tavoit-
teena on ennaltaehkäistä työkykyongelmia
ja tukea työntekijöiden terveyttä työuran eri
vaiheissa. Työterveyshuollon palveluntarjo-
ajan Työkyvyn tuki -sovellus muistuttaa ja
ohjaa sekä esihenkilöitä että työntekijöitä
suositeltuihin toimenpiteisiin esimerkiksi
sairauspoissaolojen yhteydessä.

– Yhteistyö työterveyspalvelujen kanssa on
aktiivista ja suunnitelmallista. Ehkäisevillä
toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden
jaksamiseen ja tuetaan työssä jaksamista.
Yhdessä voidaan pohtia työntekijän uudel-
leensijoittamismahdollisuuksia, suunnitella
kuntoutusta ja kehittää malleja sairauspois-
saolojen ehkäisyyn, Marja toteaa.

Kunta10- ja Pulssikyselyt sel- vittävät työhyvinvoinnin tilaa

Vuoden 2026 aikana jatketaan työhyvinvoin-
nin tukemisen toimintamallien toteuttamista
ja edelleen kehittämistä.

– Tulossa on jälleen Kunta10-kysely, jolla
pyritään selvittämään henkilöstön työssä
tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia
henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Kun-
ta10-kyselyn rinnalle vakiinnutetaan koko
henkilöstölle kaksi kertaa vuodessa toteutet-
tava Kevan Pulssikysely osaksi työhyvinvoin-
nin tilan selvittämistä, Marja kertoo.

Tulevana vuonna halutaan myös lisätä kor-
vaavan työn hyödyntämistä vaihtoehtona
sairauspoissaololle sekä vaikuttaa henki-
löstön mielenterveyden ja käyttäytymisen
häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen
ennaltaehkäisemiseen.

Työkyvyn, -hyvinvoinnin ja työmarkkinakel-
poisuuden edistäminen on koko organisaa-
tion yhteinen, strateginen tehtävä, joka vaatii
yhteistyötä, avoimuutta ja rohkeutta tarttua
asioihin ajoissa.

– Työkyky on voimavara, jota pitää vaalia.
Kun työntekijä voi hyvin, koko työyhteisö voi
hyvin, Marja kiteyttää.

”Panostamme
henkilöstön
hyvin-
vointiin”



Suhtaudumme myönteisesti joustaviin työaikajärjestelyihin

Osa-aikatyöhön siirtyminen on mahdollista, jos siihen liittyvät järjestelyt (esim. sijaisen saaminen, työtehtävien uudelleen järjestelyt) pystytään hoitamaan siten, että perustehtävien hoitaminen saadaan turvattu. Osa-aikaiset työjärjestelyt tehdään yleensä työntekijän/viranhaltijan itsensä aloitteesta ja ovat usein määräaikaisia ja kyseisen henkilön elämäntilanteeseen liittyviä. Työntekijä voi olla osa-aikaista työtä tehdesään 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. tehtävänkuvaa muokkaamalla ja kouluttamalla. Osa-aikainen henkilöstö on normaalien osaamisen kehittämisen toimenpiteiden piirissä.

Raision kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikatyötä tekee

5,7 %

(tilanne 31.8.2025).

Liukuva työaika mahdollistaa tehtävien hoitamisen joustavasti. Liukuva työaika sovelletaan pääosin kokoaikaisiin toimistotyöaikaan tekeviin sekä soveltuvien osien 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.

Mahdollistamme työn tekemisen myös **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 henkilön hyväksyntä on edellytys etätyölle. Etätyön tekemiseen liittyen kaupungilla on erilliset ohjeet.

Keskusteluapua ja työkaluja jaksamisen tueksi



Henkilöstöllä on mahdollisuus kahdenkeskisiin kehittämiskeskusteluihin. Kuvassa työelämävalmentaja Noora Palokankare.

Olemme tarjonneet henkilöstöllemme vuoden 2025 aikana työhyvinvointia tukevia palveluita yhteistyössä Avartajat Oy:n kanssa. Palvelut ovat osa ainutlaatuista Hyvinvointia työhön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta vahvistamalla -hanketta, joka on Raisen kaupungin ja Työsuojelurahaston rahoittama. Henkilöstölle tämä on näkynyt mahdollisuutena osallistua tunne- ja tietoisuustaitoja kehittäviin työpajoihin ja webinaareihin sekä varata kahdenkeskisiä keskusteluja oman jaksamisen tukemiseen. Työelämävalmentajan kanssa käytävissä

Mihin

Hyvinvointia työhön -hankkeen palveluja voi käyttää mm.

- Kriiseihin ja elämänmuutoksiin
- Tyytymättömyyteen ja haasteisiin töissä
- Stressiin, ahdistukseen, masennukseen ja unettomuuteen
- Jaksamiseen ja uupumiseen
- Motivaatio- ja itsetunto-ongelmiin
- Sovittuihin mielenterveysongelmien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon
- Sovitteluun työyhteisön ristiriitatilanteissa.

luottamuksellisissa keskusteluissa pyritään ennaltaehkäisemään työuupumusta ja ratkaisemaan arjen työyhteisöhaasteita, kuten ristiriitatilanteita. Palvelujen avulla kehitetään yksilöiden kyvykkyyttä pitää yllä omaa työkykyään. Palaute keskustelujen, työpajojen ja webinaarien tuomasta avusta on ollut erittäin positiivista ja haemmekin jatkohankerahoitusta palvelulle ensi vuodeksi.

Hyvinvointia työhön hankkeeseen osallistujien kokemuksia

"OLEN kertonut kaikille, että työnantaja tarjoaa tällaisen kurssin. Moni ei usko, että työpaikka voi tukea hyvinvointia näin konkreettisesti. Työpajat herättävät kiinnostusta ja ylpeyttä."

"TYÖHYVINVOINTI on kokonaisvaltaista ja henkilökohtaisessa elämässä ratkottu ongelma lisäsi hyvinvointia ja siten auttoi pitämään yllä työmotivaatiotani ja jaksamistani."

"OSALLISTUMINEN tunnetaitotyöpajoihin oli minulle merkittävä ja jopa käänteentekevä kokemus. Aluksi tilanne oli raskas - olin vakavasti harkitsemassa irtisanoutumista, koska koin, etten enää jaksaa tai halua tehdä tätä työtä. Työpajat toimivat viimeisenä oljenkortena, ja ne muuttivat kaiken. Ne tarjosivat minulle paitsi konkreettisia työkaluja, myös ennen kaikkea toivon ja tunteen siitä, että en ole yksin. Oli lohdullista huomata, että on olemassa tahoja, jotka välittävät ja haluavat tukea työntekijöiden jaksamista."

"KESKUSTELUISSA osattiin kysyä oikeita kysymyksiä ja niistä saaduista oivalluksista aiheutui positiivinen muutos koko elämän näkökulmaan."

"KOLMEN viikon sairausloma ja paniikki-kohtaukset loppuivat. Silloin kun stressikäyrä nousi, oli tykytystä ja vatsassa tuntui. Nyt kun vain hengittelen, fyysiset oireet helpottavat."

"MINÄ sain tästä paljon voimaa. Olen käynyt läpi kuntoutuspsykoterapiaa ja lyhytterapiaa, mutta tämä oli juuri se mitä tarvitsin. Joko aika oli oikea tai sitten tämä oli vain ylivoimaisen oikea lääke minulle."

Henkilöstöetuudet

Haluamme ylläpitää ja kehittää henkilöstön hyvinvointia ja liikunnallista elämäntapaa tarjoamalla erilaisia henkilöstöetuuksia:

- Ulpukan uintikeskuksen ja kuntosalin käyttö,
- Kerttulan liikuntahallin kuntosalin käyttö,
- Epassin liikunta-, kulttuuri-, hieronta-, terveyspalvelu- ja työmatkaetu 100 €/vuosi,
- liikuntaneuvojan tarjoamat kokonaisvaltaiset hyvinvointipalvelut niin työntekijöille kuin yksiköille (sisältää myös mahdollisuuden Firstbeat Life-palveluun, josta saa tarkkaa tietoa omasta stressistä, palautumisesta ja unesta),
- Cuckoo-hyvinvointisovellus tauottaan työpäiviä,
- omaehtoisen koulutuksen tuki,
- Raisio-opiston kurssituki,

- Eduhousen monipuolisen oppimisympäristön käyttö työ- ja vapaaajalla sekä
- vuosittain järjestettävä henkilökunnan virkistyspäivä, jonka sisältö ja toteutus vaihtelevat henkilöstön toiveiden mukaan.

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.

Naantalin Kultaranta oli Virtyn retkeilykohde elokuussa '25



Hyvä työntekijäkokemus vahvistaa työnantajakuva

Henkilöstöpalvelujen yksi palvelulupauksista on auttaa henkilöstöä onnistumaan vahvistamalla osaamista, tarjoamalla henkilöstöpalveluiden asiantuntemusta, kehittämällä työkyky- ja työhyvinvointipalveluja sekä ennakoimalla tulevaa. Näillä vaikutamme työntekijäkokemukseen ja edelleen pitovoimaan.

Henkilöstöpalvelut on yhteistyössä digipalvelujen kanssa kehittänyt uuden työntekijän työn aloitukseen liittyvää prosessia, joka helpottaa esihenkilön työtä, auttaa uuden työntekijän integroitumista työyhteisöön ja nopeuttaa perehdytyksen aloittamista. Vuoden 2026 aikana on tarkoitus myös uudistaa palvelussuhteen päättymiseen liittyvää prosessia ja sitä lähdetään kehittämään jo loppuvuodesta '25.

Työntekijän irtisanouduttua tai jäädessä eläkkeelle on arvokasta saada kuulla hänen kokemuksistaan meillä 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 anonyymi yhteenveto, joka käsitellään johtoryhmässä. Kyselyä on tarkoitus kehittää ja tavoitteena on, että vuonna 2026 meillä on käytössä tarkoituksenmukainen työkalu, joka antaa johdolle tärkeää tietoa palvelussuhteen päättymiseen liittyvistä asioista päätöksenteon tueksi. Lisäksi kahdenkeskiseen lähtöhaastatteluun on tekeillä yhtenäinen kysymysrunko.

Vuoden 2025 aikana otettiin käyttöön positiivisen palautteen kanava, jossa henkilöstöllä on ollut mahdollisuus antaa palautetta kenelle tai mistä tahansa yli yksikkörajojen. Lisäksi henkilöstö on voinut ehdottaa kauden työntekijää tai työyhteisöä, jonka henkilöstöpalvelut on valinnut ehdokkaiden joukosta ja käynyt palkitsemassa. Vuonna 2026 on tarkoitus jatkaa tätä hyvän vastaanoton saanutta toimintatapaa, jolla voimme myös vahvistaa positiivista työntekijäkokemusta ja työnantajakuva.

Henkilöstöpalvelujen yhtenä palvelulupauksena tuemme työyhteisöjä, jotta Raision kaupunki on vetovoimainen työpaikka, jolla on osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Lisäksi jatkamme viestintäpalvelujen kanssa tehtävää yhteistyötä työnantajamiinojen vahvistamiseksi.

Haastattelukalenteri ja videohaastattelut tukemaan rekrytointia

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. Meillä on käytössä yhtenäinen rekrytointiprosessi, jonka tavoitteena on laadukas ja tasalaatuinen rekrytointikokemus, jossa huomioidaan hakija parhaalla mahdollisella tavalla. Sen avulla voimme pyrkiä vaikuttamaan positiiviseen työntekijäkokemukseen jo rekrytointivaiheessa ja voimme luoda myönteistä työnantajakuva.



Elokuun '25 kuukauden työyhteisönä palkittiin Pasalanpuiston päiväkodin henkilökunta.

Toimialat ja yksiköt vastaavat omista rekrytoinneistaan ja henkilöstöpalvelut opastaa tarvittaessa yhtenäisen rekrytointiprosessin toteuttamisessa. Syksyn 2025 aikana rekrytointiprosessin kouluttamista on jatkettu pienemmille esihenkilöryhmille ja samalla on käyty läpi mahdollisia kehittämiskohteita eri aloilla. Esiin ovat nousseet muun muassa rekrytointeihin käytettävän ajan optimointi, hakijamäärien kasvun tuomat haasteet ja mahdollisuudet sekä tekoälyn käyttö hakemuksissa.

Vuoden 2026 aikana pilotoimme perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa haastattelukalenterin ja videohaastattelujen käyttöä ja arvioimme näiden tuomia hyötyjä rekrytointiprosessissa. Haastattelukalenteri voi nopeuttaa rekrytointia, kun haastateltavien kanssa ei tarvitse erikseen sopia haastatteluaikoja, vaan he voivat itse valita tarjotuista ajoista itselleen sopivimman. Videohaastattelut taas voivat auttaa tehtävään parhaiten sopivan henkilön löytämisessä, kun ennen lopullista haastattelua työnhakijoita on karsittu videohaastattelun perusteella.

Loppuvuonna 2025 on tarkoitus toteuttaa hakijakokemuskysely, jonka avulla voidaan selvittää Raision kaupungin työnantajakuva ennen ja jälkeen rekrytointiprosessin sekä sitä, minkälainen kokemus rekrytointi oli hakijalle. Kyselyn pohjalta voidaan tehdä tarvittavia kehitystoimenpiteitä niin työnantajakuvaan kuin rekrytointiprosessiinkin liittyen.

Olemme ottaneet 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 pätevyyyteen 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.

Käytämme rekrytoinnissa kuntien tarpeisiin kehitettyä sähköistä Kuntarekry-järjestelmää, joka järjestää säännöllisesti koulutuksia järjestelmän käyttöön.

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.



Virty järjesti Paint & Wine -tilaisuuden huhtikuussa '25 kaupungintalon takkahuoneella.

Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen

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

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työntäjän edustajana henkilöstöjohtaja ja työntekijöiden edustajana kaksi kunnallisten pääsopijajärjestöjen nimeämää edustajaa sekä työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi toimikunnan kokouksissa on vakinaisena asiantuntijajäsenenä työterveyshoitaja. Työsuojelupäällikkö toimii toimikunnan sihteerinä.

Työsuojelutoiminnan periaatteet ja painopisteet kirjataan kuluvin kausin työsuojelun toimintaohjelmaan. Työsuojelun painopistekohteina on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, poistaa työoloissa ilmenneet haitalliset kuormitustekijät sekä huolehtia siitä, että jokainen työpaikka on turvallinen ja terveellinen.

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



Yhteistoiminnan tarkoituksena on turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuudet omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä parantaa henkisten ja taloudellisten voimavarojen hyödyntämistä kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi. Kuva on esihenkilöfoorumista, jossa aiheena oli mm. osallisuus.

isompien vahinkojen ehkäisemiseksi. Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työntätajaa edustavat kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Työntekijöitä edustavat viisi pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa. Yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat.

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

Osaamisen kehittäminen

Panostamme henkilöstön osaamiseen



Esihenkilöfoorumeita järjestetään kerran kuukaudessa.

Uusi strategiamme korostaa osaavan henkilöstön merkitystä, ja tämä linjaus näkyy arjessa konkreettisesti kaikilla toimialoilla. Arvioimme ja ennakoimme tulevaa osaamistarvetta ja suunnittelemme koulutuksia vastaamaan sekä työntekijöiden uratavoitteita että palveluiden kehittämistarpeita.

Tavoitteena on, että jokainen työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan tavalla, joka tukee sekä henkilökohtaisia tavoitteita että työtehtävien vaatimuksia. Koulutusten suunnittelu perustuu osaamisen arviointiin, strategisiin linjauksiin sekä kehityskeskusteluissa sovituihin tavoitteisiin. Koulutuksiin osallistutaan käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa.

Toimialat vastaavat oman henkilöstönsä kouluttamisesta. Työntekijät voivat osallistua esimerkiksi oman alan koulutus- ja ajan-kohtaispäiviin, oppisopimuskoulutuksiin tai verkkokursseihin. Ensisijaisesti koulutukset valitaan käytössämme olevalta Eduhouse-oppimisalustalta.

Tavoitteenamme on, että jokainen työntekijä osallistuu koulutuksiin vähintään kolmen päivän ajan kalenterivuoden aikana. Näin varmistamme, että osaamisen kehittäminen tukee sekä ammatillista kasvua että laadukkaiden palveluiden tuottamista – nyt ja tulevaisuudessa.

Osaamistarpeita kartoitetaan kehityskeskusteluissa

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi työhön keskeisesti vaikuttavia tekijöitä ja kehityskohteita, kuten oman tiimin toimintaa, motivaatiota, tavoitteita, osaamisen kehittämistä ja johtamiseen liittyviä asioita. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan kouluttautumisen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Osaamistarpeet kirjataan OSS-järjestelmään kehityskeskustelun yhteydessä ja tarpeita tarkastellaan sekä organisaatio- että yksikökohtaisesti. Vuonna 2025 käydyistä kehityskeskusteluista keskeisimpinä osaamisen kehittämisen tarpeina nousivat ammatillisen osaamisen kehittäminen, tietotekninen osaaminen ja siihen liittyen erityisesti tekoälyn käyttö sekä hankintoihin liittyvät toimintatavat.

Hyvällä perehdytyksellä parempaa osaamista ja motivaatiota

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Työhönopestus ja perehdyttämien ovat osa osaamisen kehittämistä ja vastuu perehdytyksestä 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.

Meillä on käytössä perehdytyksen muistilista, jota esihenkilö voi hyödyntää suunnitellessaan uuden työntekijän perehdytystä. Työntekijälle avataan perehdytysuunnitelma OSS-järjestelmään ja se kuitataan valmiiksi perehdytyksen päätyttyä. Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta ja esihenkilö suhteuttaa perehdytyksen laajuuden työsuhteen pituuteen. Järjestelmällisen perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät ja myös vuokratyöntekijät, kesätyöntekijät sekä muut kausityöntekijät.

Vuoden 2026 aikana arvioimme mahdollisuuksia perehdytysprosessin nykyaikaistamiseen siten, että yleisperehdytysosiot toteutettaisiin ennakoon kuvattuina videoina. Tämä mahdollistaisi perehdytyksen aloittamisen jo ennen työn aloitusta ja vaikuttaisi työntekijäkokemukseen, sitoutumiseen ja sujuvan siirtymisen työhönopestukseen.

Keskitetty koulutus

Henkilöstöpalvelujen yhtenä strategisena tavoitteena on tasalaatuinen ja hyvä johtaminen. Kerran kuukaudessa järjestettävät, kaikille esihenkilöille suunnatut esihenkilöfoorumit tukevat tätä tavoitetta ja tarjoavat koulutuksen lisäksi verkostoitumismahdollisuuksia ja vertaistukea. Foorumeissa käydään läpi ajankohtaisia asioita ja koulutetaan esihenkilöitä eri aihealueissa. Kouluttajat voivat olla kaupungin omaa henkilöstöä tai ulkopuolisia kouluttajia. Vuoden 2025 aikana Raision kaupungin esihenkilöitä on koulutettu muun muassa kehityskeskustelujen pitämisestä, tasopalkka-uudistuksesta, työsuojelusta ja sairauspoissaolokäytännöistä, tietoturvaloukkauksista, ajankäytöstä ja osallisuudesta sekä haastavista tilanteista esihenkilötyössä.



Esihenkilöfoorumien vuoden 2026 vuosikello, jossa alustavat koulutusaiheet. Muutokset mahdollisia.

Syksyllä 2025 päättyi myös Kuntavalmennuksen ja Saskyn oppisopimuskoulutuksena toteutettu esihenkilövalmennus, johon osallistui meiltä 13 esihenkilöä. Valmennusohjelma kesti 29.8.2024 – 10.9.2025 välisen ajan, jonka jälkeen osallistujat suorittivat Lähiesi- miestyön ammattitutkinnon näyttökeskuste- luna. Valmennus oli järjestäen toinen, jonka olemme tarjonneet esihenkilöille.

Henkilöstöpalvelut voi järjestää myös koko henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksia mm. ajankohtaisiin aiheisiin tai työhyvin- vointiin liittyen. Lisäksi vakituiset ja vähin- tään kahden kuukauden määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät ovat velvollisia tutustumaan vuosittain tietoturvan ja tietosuoja itseopiskelumateriaaliin sekä suorittamaan pakollisen tietoturva- ja tieto- suojakoulutuksen.



Kaupunginarkkitehti Emma Kaitaa ja maankäyttöjohtaja Joonas Kärkkäinen osallistuivat syksyllä päättyneeseen esihenkilövalmennukseen. Kehittämistyönään he suunnittelivat strategiasta johdetun, rullaavan kehittämismallin, jonka avulla on mm. tarkoitus sujuvoittaa työntekoprosesseja ja parantaa tiedonkulkua.

Uuden esihenkilön koulutuskokonaisuudella varmuutta esihenkilötyöhön

Henkilöstöpalvelut käynnisti uuden esihenkilön koulutuskokonaisuuden keväällä 2025. Vuoden aikana koulutuksia järjestettiin kaksi, toinen toukokuussa alkuvuonna aloittaneille esihenkilöille ja toinen syyskuussa myöhemmin aloittaneille. Koulutuksiin osallistui yhteensä 11 uutta esihenkilöä.

Kummastakin koulutuksesta kerättiin palautetta ja ensimmäisestä koulutuksesta saatujen kehitysajatusten myötä syksyn koulutus jaettiin kolmen sijaan neljään puolipäiväiseen

koulutuspäivään. Näin käsiteltävää asiaa oli päivää kohden vähemmän ja keskustelulle jäi enemmän aikaa. Alla on lueteltuina koulutuksen sisältö pääpiirteittäin. Ensimmäisen koulutusaamupäivän sisällöstä vastasi johtoryhmän jäsenet. Seuraavina päivinä mukana kouluttamassa olivat hallintojohtaja **Anni Hakala**, työhyvinvointiasiantuntija **Marja Ranta**, kaupunginlakimies **Timo Lankinen**, tietohallintojohtaja **Eero Rostiala** ja henkilöstösuunnittelija **Emilia Rainiola**.

1. Organisaation/toiminnan esittely
2. Hallintosääntö ja henkilöstösuunnittelu, rekrytoinnit, palvelussuhteen aloitus, palkanmaksu
3. Työterveys ja hyvinvointi, sairauspoissaolot, vuosilomat ja muut vapaat, henkilöstöetuudet, palkitseminen, osaamisen kehittäminen
4. Tietosuoja- ja tietoturva-asiat, tekoäly, kehityskeskustelut, huomautus/varoitusta, palvelussuhteen päätyminen, esihenkilötyön tuki, palautekysely koulutuksesta

Kehitettävää seuraavaan koulutukseen mm.

- vielä enemmän aikaa keskustelulle,
- konkreettisia esimerkkejä, miten eri tilanteissa menetelty lainsäädäntö ja ohjeistukset huomioon ottaen.

Aina voi oppia uutta – vaikka vanha kettu olisikin.



Koulutukseen kuuluu myös itseopiskelu, jossa osallistujat tutustuvat Edunhouse-oppimisympäristöön ja suorittavat siellä yhden esihenkilötyöhön liittyvän koulutuksen. Seuraava koulutuskokonaisuus järjestetään mahdollisesti keväällä 2026.



Uuden esihenkilön koulutuskokonaisuudessa tärkeää on myös varata aikaa keskustelulle. Kuvissa syksyn koulutukseen osallistuneet Maiju Helander, Iina Alankoja, Matti Luoma, Tatu Vahala ja Topi Lindqvist.

Koulutuksesta saatua palautetta:

KOULUTUS

on ollut erittäin hyödyllinen. Sain paljon uutta tietoa sekä vahvistusta ja tarkennusta jo olemassa olevalle tiedolle.

HYVÄ

kokonaisuus.

KOULUTUS

on tarpeellinen ja hyvä.

Tiia on hyödyntänyt Eduhousen oppeja omassa työssään



Tiia lire työskentelee it-suunnittelijana digipalveluissa.

Eduhousen sähköinen oppimisympäristö on ollut käytössä meillä jo vuoden 2023 alusta alkaen ja monet ovat löytäneet kurssitarjonasta itselle hyödyllisiä opintoja. Yksi heistä on it-suunnittelija **Tiia lire**, joka on kuunnellut oppimisympäristössä useita eri kursseja.

- Tähän mennessä olen käynyt muun muassa projektitoimintaan ja tietoturvaan sekä Power Platformin ja Azuren käyttöön liittyviä koulutuksia. Olen pystynyt hyödyntämään työssäni kursseista saatuja oppeja ja se on lisännyt myös motivaatiota kouluttautumiseen.

Tällä hetkellä Tiia opiskelee YAMK-tutkintoa työn ohessa, mutta se ei ole onneksi vienyt kaikkea opiskeluintoa.

- Uuden oppiminen piristää ja tuo uusia näkökulmia omaan työhön. Olen tallentanut itselleni jo kaksi koulutuskokonaisuutta Eduhousesta, jotka aion kuunnella heti, kun kalenterista löytyy aikaa.

Eduhousessa on yli 4 000 erilaista koulutusta ja kurssia. Monet koulutuksista ovat itsenäisesti omaan tahtiin suoritettavia etäkoulutuksia, joten niihin voi osallistua silloin, kun itselle parhaiten sopii.

- Kannattaa ehdottomasti hyödyntää tällainen kouluttautumismahdollisuus ja raivata kalenterista aikaa opiskelulle, Tiia kehottaa. Eduhousen koulutustarjonta laajenee jatkuvasti ja tarjoaa mm. monipuolisesti erilaisia

julkishallinnon koulutuksia aina päätöksentekomenettelystä vaikeiden tilanteiden kohtaamiseen varhaiskasvatuksessa. Etä- ja tallennekoulutukset antavat joustavan mahdollisuuden opiskella sekä yksin että ryhmässä. Koulutuksia voi suorittaa omien tarpeiden mukaan vain osittain tai laajempi- na kokonaisuuksina. Oppimisympäristöä on mahdollisuus käyttää myös vapaa-ajalla.

Omaehtoisen opiskelun tuki kannustaa kouluttautumaan vapaa-ajalla

Kannustamme työntekijöitämme kehittämään omaan työhön liittyvää osaamista myös omalla ajalla ja myönnämme vuosittain tukea omaehtoisesta opiskelusta aiheutuviin opinto-, lukukausi- ja kurssimaksuihin. Leijapuiston päiväkodin lastenhoitajat **Susanna Mikola** ja **Noora Luostarinen** ovat molemmat hakeneet tukea sosionomin erikoispolkuopintoihin. Polkuopinnot suoritetaan avoimessa ammattikorkeakoulussa ja ne antavat myöhemmin mahdollisuuden hakea erillishaussa tutkinto-opiskelu-oikeutta.

- Opinnot ovat olleet mulle tärkeä mahdollisuus kehittää omaa osaamistani työn ohessa ja yhdistää käytäntö ja teoria, Susanna kertoo. Opintojen myötä hän on syventänyt osaamistaan erityisesti vuorovaikutuksessa ja ohjaamisessa lasten ja perheiden kanssa.
- Olen saanut lisää taitoja hyödyntää arjen pedagogiikkaa ja leikkiä lasten kanssa

työskentelyssä. Tärkeäksi on noussut myös läsnäolon merkitys ja avoimuus vanhempien kanssa – se, että pystyy luomaan luottamusta ja olemaan aidosti kuunteleva, Susanna jatkaa.

Myös Noora kokee opiskelujen syventäneen osaamista ja lisänneen itsevarmuutta työssä.

- Olen saanut lisää uutta tietoa sekä valmiuksia kohdata perheitä, Noora kertoo. Molemmat kannustavat muita tarttumaan mahdollisuuteen opiskella omaehtoisesti työn ohessa.

- Opiskelu vaatii sitoutumista ja hyviä ajanhallinnan taitoja arjessa. Uuden oppiminen on kuitenkin erittäin palkitsevaa ja opinnoista saatu hyöty motivoi itseäni työssä, Noora sanoo.

- Parasta on se, että pääsee heti kokeilemaan käytännössä sitä, mitä on opinnoissa oppinut. Kun asiat saa heti käyttöön, oppi jää paremmin mieleen ja tuo varmuutta omaan työhön, Susanna kiteyttää.

Tukea voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt ja suurin mahdollinen tuki on 420 euroa. Tukea ei myönnetä ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun, eikä sitä voi saada, jos kaupunki jo jollain muulla tapaa tukee opintoja (esim. palkallinen virkavapaa tai tuki muista määrärahoista).

OMAEHTOISEN OPISKELUN TUKI

Vuoden 2025 omaehtoisen koulutuksen tukea on myönnetty 30.9.2025 mennessä **5 507** euroa **41** hakijalle yhteensä (v. 2024: 2 202 euroa 39 hakijalle yhteensä).

Luvut sisältävät myös tuen Raisio-opistossa suoritettaviin kursseihin. Suurin mahdollinen kurssituki on **50 €** ja tukea myönnetään yhteen kurssiin vuodessa. Tukea voivat hakea vakituiset ja yli 4 kuukauden määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät.



Susanna ja Noora käyvät molemmat sosionomin erikoispolkuopintoja.

Koulutuskorvaus

Raision kaupunki hakee vuosittain Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta käydyistä koulutuksista. Koulutuskorvaus perustuu lakiin (1140/2013) koulutuksen korvaamisesta. Korvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Korvauksen saamisen edellytyksenä on, että organisaatio on laatinut koko henkilöstöä koskevan koulutussuunnitelman, koulutus on työnantajan järjestä-

mää koulutusta ja se ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Myös koulutuksen kesto koskevat edellytykset tulee täyttyä ja koulutuksen ajalta on maksettava palkkaa. Henkilöstöhallinto anoo koulutuskorvausta aina alkuvuodesta. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Omaehtoisesta koulutuksesta ei haeta koulutuskorvausta, koska se on työajan ulkopuolella tapahtuvaa koulutusta.

**Mitä
tapahtuu
toimialoilla?**

Yhdessä tekoälymatkalle

Olemme ottamassa merkittävää askelta kohti tulevaisuuden työelämää, jossa tekoäly toimii tehokkaana työkaluna ja henkilökohtaisen työn tukena. Kyse ei ole pelkästään teknologisesta muutoksesta, vaan laajemmasta toimintakulttuurin murroksesta.

– Tekoäly on työkalu, mutta sen käyttöönotto muuttaa työn tekemisen tapaa ja vaatii muutosjohtamista. Tämä ei ole vain IT-hanke, vaan koko organisaation yhteinen matka, tietohallintojohtaja **Eero Rostiala** sanoo.

Olemme aloittaneet vuoden 2025 aikana tekoälyn käytön pilotoinnin pienen työntekijäryhmän voimin ja loppuvuodesta käyttöä on tarkoitus laajentaa käynnistämällä noin 65 työntekijän pilottihanke käyttöönoton ensimmäiselle vaiheelle. Tavoitteena on, että vuoden 2026 aikana aktiivinen joukko työntekijöitä testaa tekoälyn käyttöä omassa työssään ja ideoi sekä jakaa tietoa siitä, miten tekoäly voi tukea henkilökohtaista työarkea. Samalla voimme suunnitella, miten etenemme käyttöönotossa ensimmäisen vaiheen jälkeen.

– Meitä kiinnostaa erityisesti, miten tekoäly voi parantaa työhyvinvointia ja tukea työn tekemistä. Samalla haemme keinoja lisätä tuottavuutta ja tasalaatuisuutta sekä ymmärtää vaikutukset talouteen, Eero kertoo.

Työpajoista tekoälypelikirjaan

Tällä hetkellä on käynnissä kilpailutus yhteistyökumppanista, joka tulee auttamaan meitä tekoälyn hallitussa käyttöönotossa. Yhteistyökumppani myös koordinoi eri toimialoilta koostuvan pilottiryhmän tulevaa työpaja-työskentelyä.



Eero Rostiala korostaa, että tekoälyn käyttöönotossa on kyse muutosjohtamisesta.

– Työpajojen tuloksena syntyy tekoälypelikirja, joka tarjoaa konkreettisia ohjeita eri toimi- ja palvelualueille. Tavoitteena on, että jokainen löytää oman tapansa hyödyntää tekoälyä työssään. Tarkastelemme erityisesti tekoälyn tuomia mahdollisuuksia henkilökohtaisen työn tukemiseen samalla kuitenkin muistaen, että vaikuttavuus kasvaa, mitä pidemmälle tekoälyä pystytään viemään taustaprosesseihin ja -järjestelmiin, Eero sanoo.

Käyttöönotossa ja kouluttamisessa huomioitava myös vastuullisuus

Tekoälyn käyttöönotossa korostuu myös vastuullisuus. Eero muistuttaakin, että tekoälyn käyttö vaatii ymmärrystä sen rajoista ja vaikutuksista – myös ympäristön kannalta.

– On tärkeää kouluttaa henkilöstöä tekoälyn vastuulliseen käyttöön. Meidän on arvioitava sen ympäristövaikutuksia, seurattava energiankulutusta ja sisällytettävä myös tähän liittyvät ohjeet osaksi tekoälypelikirjaa.

Vuoden päästä tekoäly on toivottavasti tuonut jo konkreettista hyötyä: parempaa työhyvinvointia, laadukkaampaa palvelua ja houkuttelevuutta työnantajana.

– Meillä on hyvät edellytykset ottaa tekoäly fiksusti käyttöön. Tämä on matka, jossa paras lopputulos saavutetaan yhdessä, Eero kiteyttää.



Esihenkilöfoorumeissa käydään läpi ajankohtaisia aiheita. Kuvassa henkilöstöasiantuntija Mirja Arola kertomassa tasopalkkauudistuksesta.

Oppimisen tuen uudistus muuttaa koulun arkea

Elokuussa 2025 voimaan astunut oppimisen tuen uudistus tuo myös meillä merkittäviä muutoksia esiopetukseen, perusopetukseen ja lukioon. Uudistuksen taustalla on tarve selkeyttää ja yhdenmukaistaa oppimisen tuen järjestämistä koko koulutuspolun ajan. Samalla pyritään vahvistamaan oppilaan oikeutta saada tukea ajoissa ja osana omaa opetusryhmäänsä.

Nykyinen kolmiportainen tukimalli – yleinen, tehostettu ja erityinen tuki – poistuu. Tilalle tulee joustavampi ja yksilöllisempi tapa järjestää tukea, jossa oppilaan tarpeet ohjaavat tukitoimien suunnittelua. Tuki voi liittyä oppimisen haasteisiin, keskittymiseen, tunne-elä-

män säätelyyn tai vuorovaikutukseen, ja sen toteutus voi olla yhteisöllistä tai yksilöllistä. Uudessa mallissa korostuu oppimisympäristön kehittäminen ja koko ryhmän tukeminen, mutta myös yksittäisen oppilaan tarpeisiin vastaaminen.

Uudistus näkyy meillä koulujen arjessa konkreettisina muutoksina toimintatavoissa, henkilöstön osaamisessa ja opetuksen järjestämisessä. Opettajille on jaettu työvälineitä, kuten tarkistuslistoja ja visuaalisia ohjeita, jotka tukevat työn arviointia ja kehittämistä. Samalla opettajien välinen yhteistyö on saanut uudenlaisen painoarvon, sillä se on kirjattu osaksi lainsäädäntöä ja koskee koko kouluyhteisöä.



Myös mm. erityisopettajien määrää on lisätty ja heidän sekä erityisluokanopettajien työnkuvia on laissa täsmennetty. Hallinnollinen työ on keventynyt, kun ryhmäkohtaisista tukitoimista ei enää tehdä oppilaskohtaisia kirjauksia. Näiden muutosten myötä meidän tehtävä on varmistaa, että henkilöstöllä on riittävät valmiudet ja resurssit toteuttaa uudistus käytännössä.



Oppimisen tuen uudistus tuo mukanaan uudenlaisen ajattelutavan, jossa tuki ei enää rakennu eri tasoille, vaan sitä tarjotaan joustavasti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa osana oppilaan arkea. Tukea tarjotaan aina lähtökohtaisesti oppilaan omassa ryhmässä eli tuki tuodaan oppilaan luo, ei päinvastoin. Tämä muutos mahdollistaa yhdenvertaisemman tuen toteuttamisen ja vahvistaa tuen jatkuvuutta erityisesti nivelvaiheissa, kuten siirtymissä esiopetuksesta alakouluun ja alakoulusta yläkouluun.

Uudistus vaatii henkilöstön kouluttamista

Jotta oppimisen tuen uudistus voidaan toteuttaa hallitusti, se vaatii henkilöstön kouluttamista, resurssien arviointia ja hyvää suunnittelua. Henkilöstön kouluttaminen on käynnistynyt jo keväällä 2025 järjestetyillä infotilaisuuksilla ja jatkunut elokuun opettajatyöpäivien koulutuksilla. Syksyn aikana osaamista vahvistetaan yhteisillä koulutustilaisuuksilla, konsultoivien erityisopettajien tuella sekä ”Tuen kaffet” -tilaisuuksilla. Myös rehtoreille on järjestetty omaa koulutusta uudistuksen tueksi. Lisäksi Opetushallituksen tuottamat verkkosisällöt, kuten videotallenteet, tarjoavat henkilöstölle mahdollisuuden perehtyä uudistuksen sisältöihin ajasta ja paikasta riippumatta.

Alkaneen lukuvuoden aikana kerätään valtakunnallisesti kokemuksia oppimisen tuen uudistuksen käytännön toteutuksesta koulujen arjessa, ja niiden pohjalta tehdään tarvittavia tarkennuksia. Tiedottaminen ja osaamisen vahvistaminen ovat keskeisessä roolissa muutoksen onnistumisessa – koulutusta järjestetään sekä kunnan tasolla että koulukohtaisesti, ja oppimisen tuen ohjausryhmän konsultoivat erityisopettajat tukevat henkilöstöä jalkauttamistyössä.



Virtuaaliset Tuen kaffet
-tilaisuudet järjestetään kerran kuukaudessa perusopetuksen henkilöstölle.
Kuva: Päivi Huhtanen.

KOULUTTAUTUMINEN KONSERNIPALVELU- YKSIKÖSSÄ

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 2026 konsernipalveluyksikön koulutukset keskittyvät

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



KOULUTTAUTUMINEN SIVISTYS- JA VAPAA-AIKATOIMIALALLA

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 riippuvainen työntekijän omasta aktiivisuudesta. Ammatillisen osaamisen kehittämistä tarvitaan vuonna 2026 mm. oppimisen tuen uudistukseen, vuorovaihtus- ja ohjaustilanteiden hallintaan ja yhteisövaikuttavuuden toimintamalleihin liittyen.

Vuonna 2026 sivistys- ja vapaa-aikatoimiala koulutukset keskittyvät

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

KOULUTTAUTUMINEN ELINVOIMA- JA KILPAILUKYKY- TOIMIALALLA

Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala sisältää kaupunkikehityspalveluiden ja infrapalveluiden vastuualueet. Toimialan henkilöstön osaaminen on pääosin hyvällä tasolla. Osa tehtävistä vaatii jatkuvaa ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja vuonna 2026 ammatillista osaamista vahvistetaan mm. ajankohtaisiin lakimuutoksiin, digitalisaatioon ja ilmastoasioihin liittyen.

Vuonna 2026 elinvoima- ja kilpailukykytoimialan koulutukset keskittyvät

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

Henkilöstö- voimavarojen nykytilanne ja muutokset

Organisaatorakenne ja henkilöstön määrä

Raision kaupungin henkilöstöorganisaatio



Henkilöstöorganisaatiomme perustuu ns. vakanssijärjestelmään. Vakiintuneet tehtävät hoidetaan vakituisten henkilöstön toimesta ja toimielimet perustavat tehtäviä varten vakanssit. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin ei perusteta uutta vakanssia. Henkilöstön valinnasta, täyttölupamenettelystä sekä vakanssien perustamisesta ja muuttamisesta on säädetty hallintosäännössä ja muissa toimintaohjeissa.

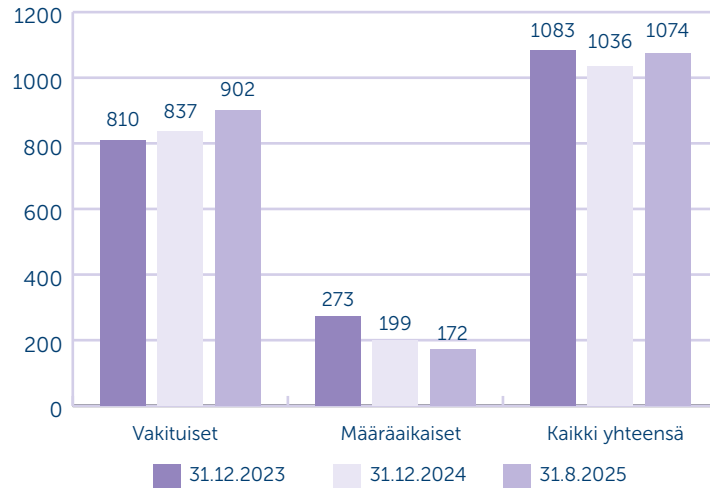
Henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä. Henkilökuntaa voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja täyttölupamenettelyn puitteissa. Henkilöstömäärä mitoitetaan lakien ja asetusten, palvelutoiminnan sekä taloudellisten resurssien 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 palvelutoimintamme kannalta. Lisäksi on selvitettävä mahdollinen vaihtoehtoinen tapaa hoitaa kyseiset tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuodelle 2026 toimialat esittävät perustettavaksi yhteensä 12 uutta vakanssia, joista 4 vakanaista ja 8 määräaikaista vakanssia. Esitettyjen uusien vakanssien htv-vaikutus vuodelle 2026 on 12 htv.

Vuoden 2025 elokuun lopun (31.8.) tilanteessa henkilötyövuosien määrä oli 651,5 htv.

Vuoden 2025 talousarvioesitys määrittää henkilötyövuositavoitteeksi 998 htv ja vuodelle 2026 989,3 htv (lautakuntien arvioiden yhteissumma TA 2026).

Henkilömäärä 31.12.2023, 31.12.2024 ja 31.8.2025

Meillä on päivittäin töissä noin 1 000 työntekijää. Vakituksessa palvelussuhteessa työskentelee noin 900 henkilöä. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esim. sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.

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).

Henkilöstön määrän kehittymistä seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

Palvelussuhdemuotojen käyttö

Työntekijän palvelussuhde voi olla joko työsuhde tai virkasuhde. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Raisen kaupungin palvelussuhteista 34,8 % on virkasuhteita (31.8.2025).

Työntekijän palvelussuhdemuodon määrittelee se, onko henkilöstön tarve määräaikainen vai vakinainen. Raisen kaupungin henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelus-

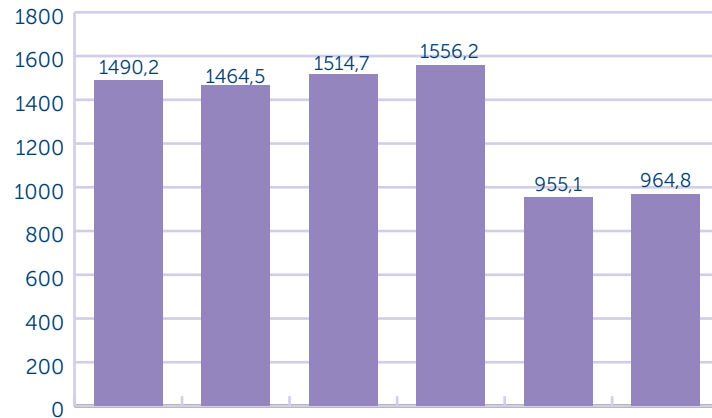
suhteessa. Elokuun lopussa vuonna 2025 henkilöstöstä 84 % oli vakituksessa palvelussuhteessa.

Määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä, mikä kirjataan työ sopimukseen/viranhoitomääräykseen. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen. Palvelussuhdemuotojen käyttöä seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

Henkilöstön ikärakenne

902 vakinaisesta työntekijästämme 48,2 % on yli 50-vuotiaita. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on 47,7 vuotta (tilanne 31.8.2025). Ikärakenne on pysynyt samansuuntaisena useamman vuoden eikä siihen ole tulevaisuudessa odotettavissa suuria muutosta.

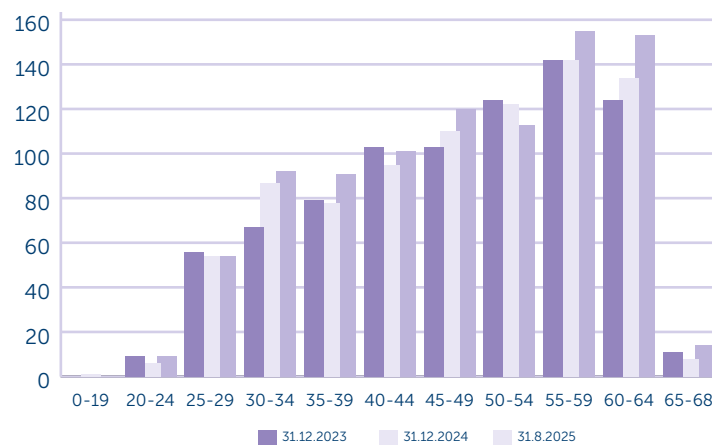
Henkilötyövuodet 2019–2024



Esimerkki henkilötyövuoden laskennasta:

Kokoaikainen työntekijä joka ei ole ollut vuoden aikana lainkaan palkattomilla vapailla 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 työsuhteessa 100 % työajalla, lasketaan 0,25 henkilötyövuodeksi.

Ikärakenne vakituinen henkilöstö



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 2024 kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,6 vuotta (vuonna 2023 62,1 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,7 vuotta.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2025-2029 Raision kaupungin vakituisista työntekijöistä jää eläkkeelle 166 työntekijää.

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



Avartajien koulutuksessa syvennyttiin osallisuuteen. Kuvassa Merja Takamäki.