



Henkilöstöraportti 2025

raiso

Sisällys

Lukijalle	4
Tunnustettua työtä henkilöstöliikunnan ja hyvinvoinnin edistämiseksi	5
Henkilöstön osallistaminen, yhteisöllisyys ja arjen kohtaamiset	10
Muutoksia vuoden aikana	20
Työkykyjohtaminen	22
Työterveyshuolto	24
Koulutus ja osaamisen kehittäminen	26
Rekrytointi	31
Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta	33
Tilastot	35

JULKAISIJA:

Raision kaupunki

TEKSTI:

Henkilöstöpalvelut. Kiitos haastattelusta ja tekstin tuottamisesta myös liikunta-suunnittelija Erna Kasterinteelle ja projektipäällikkö Minna Taatilalle.

TAITTO:

Bränditoimisto Hurraa Oy

KANNEN KUVA:

Suomen Urheilugaalassa palkittiin vuoden 2025 aktiivisin työpaikka. Raisio oli kolmen parhaan joukossa. Kuvassa (vas.) Esa Ilanti, Marja Ranta, Ari Jalonen, Piia Syvänen, Eero Vainio, Mervi Heinonen, Saana Raessuo, Erna Kasterinne, Leena Laakso ja Karita Toivonen.

Ankka tiivistää: dataa, duunia ja vähän kehitystäkin.

Mikä on henkilöstöraportti

Vuoden 2025 henkilöstöraporttiin on koottu yhteen henkilöstöä koskevat tiedot, tapahtumat ja tunnusluvut. Kerättyjen tietojen pohjalta voidaan tehdä sellaisia toimenpiteitä, joilla edistetään henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista sekä resurssien oikeaa kohdentamista. Raportti on laadittu henkilöstöpalveluissa.

Lukijalle

Raision kaupungin strategia vahvistettiin syyskuussa 2025. Yhtenä strategisena tavoitteena on henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin panostaminen. Tämä tavoite on tärkeä ja se on kaiken henkilöstöpalvelujen toiminnan ja palvelun ydin. Kun voimme hyvin ja viihdymme työssämme, olemme motivoituneita ja tuottavampia ja se mahdollistaa positiivisia asiakaskohtaamisia ja positiivista puhetta työnantajasta.

Henkilöstön hyvinvointiin panostaminen on ollut vahvasti esillä vuoden aikana. Olemme tarjonneet täysin uutta ja innovatiivista palvelua kuntasektorilla. Raision kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus osallistua työelämävalmentajien pitämiin kahdenkeskisiin kehittämiskeskusteluihin, jotka käytännössä tarkoittavat lyhytkestoista kognitiivista terapiaa sekä erilaisiin työelämä- ja tunnetaitoja kehittäviin työpajoihin ja webinaareihin. Tavoitteena on ollut

tukea entistä vahvemmin työntekijöiden hyvinvointia ja vahvistaa psykologista turvallisuutta työpaikalla. Palveluja on tarjottu yhteistyössä Avartajat Oy:n kognitiivisten terapeuttien ja valmentajien kanssa. Palvelun toteutus on mahdollistunut Hyvinvointia työhön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta vahvistamalla -hankkeen avulla, joka on Raision kaupungin ja Työsuojelurahaston rahoittama.

Henkilöstöpalvelut palkittiin innostavasta kehittämisteosta Hyvinvointia työhön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta vahvistamalla -hankkeen toteutuksesta Tärkeissä Töissä -gaalassa 2.12.2025.

Olemme tarjonneet henkilöstölle hyvinvoinnin tueksi myös liikuntapalvelujen kanssa yhteistyössä toteutettavaa hyvinvointipalvelua. Palvelun tavoitteena on tarjota kokonaisval-

taista hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä matalalla kynnyksellä. Palvelun toteuttajana toimii liikuntaneuvoja. Pääsin itse myös kertomaan Liikkuva Aikuinen -Etukeno-verkotapahtumaan Raision kaupungin keinoista aktivoida henkilöstöä liikkumaan, otsikkona Sanoja ja tekoja.

Raision kaupungin edelläkävijyys henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi huomioitiin



myös valtakunnallisesti ja siitä yhtenä osoituksena oli Raision kaupungin pääsy Suomen Aktiivisin työpaikka -finaalikolmikkoon! Se, että pääsimme finaaliin, oli jo itsessään voitto! Valtakunnallisen huomion lisäksi Raision kaupunki valittiin maakunnan aktiivisimmaksi työpaikaksi Varsinais-Suomen Urheilu-gaalassa. Palkinto myönnetään vuosittain organisaatiolle, joka edistää esimerkillisesti henkilöstönsä hyvinvointia, liikunnallista elämäntapaa ja arjen aktiivisuutta.

Palkinnon perusteluissa korostui Raision kaupungin pitkäjänteinen työliikunnan kehittäminen, henkilöstön osallistaminen sekä monipuoliset mahdollisuudet liikkua työpäivän aikana ja sen ulkopuolella. Kaupunki on panostanut erityisesti arkiliikunnan lisäämiseen sekä työhyvinvointia tukeviin tapahtumiin ja palveluihin.

On upeaa saada tunnustus työstä, jota teemme henkilöstön hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Hyvinvointi ei synny itsestään. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan, mutta työnantajana meidän kannattaa ehdottomasti vaalia ja vahvistaa sitä.

Henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisen lisäksi henkilöstöpalvelut tarjoaa monenlaista tukea ja palvelua esihenkilöille, työyhteisöille ja työntekijöille. Kehitimme yhteistyössä digipalvelujen kanssa työhöntuloprosessia, suunnittelimme ja toteutimme uusien esihenkilöiden koulutuskokonaisuuden, otimme uuden kehityskeskustelulomakkeen käyttöön, saimme valtakunnallinen tasopalk-

kauudistuksen toteutettua, otimme Kevan työhyvinvointia mittaavan pulssi-kyselyn käyttöön, saimme työyhteisöjen sisäisissä sekä työntekijöiden välisissä haasteissa onnistuneita ratkaisuja, huomioimme kuukauden työntekijöitä / työyhteisöjä ja laajensimme omaehtoisen kouluttautumisen tukea.

**Raision kaupungin työntekijä,
kiitos että olet meillä töissä!**

PIIA SYVÄNEN
henkilöstöjohtaja

Tunnustettua työtä henkilöstöliikunnan ja hyvinvoinnin edistämiseksi

Haluamme kehittää toimintaamme 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 työntekijöiden kiinnostuksen heräämiseksi. Kehitämme työnantajakuvaamme monin eri tavoin ja olemme ylpeitä, kun kehittämistekomme huomioidaan myös organisaation ulkopuolella.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin huomioiminen on osa jokapäiväistä johtamista ja työnte-koä. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa, jonka strateginen johtaminen kuuluu johtoryhmälle ja kaikille esihenkilöille. Hyvinvoinnin tilaa seurataan mm. joka toinen vuosi toteutettavan Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla sekä kaksi kertaa vuodessa toteutettavalla Kevan Pulssi-kyselyllä. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

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

Suomen aktiiviset työpaikat -sertifikaatti

Saimme kesäkuussa Suomen aktiiviset työpaikat -sertifikaatin tunnustuksena hyvin hoidetusta henkilöstöliikunnasta. Yhdeksälle eri osa-alueelle tehty kartoitus osoittaa, että olemme sitoutuneet työntekijöidemme hyvinvoinnin ja liikunnan ylläpitämiseen ja edistämiseen. Sertifikaatin ansiosta meille avautui myös mahdollisuus osallistua Suomen Aktiivisin Työpaikka -kilpailuun.

Maakunnan aktiivisin työpaikka

Raision kaupunki valittiin maakunnan vuoden 2025 aktiivisimmaksi työpaikaksi Varsinais-Suomen Urheilugaalassa 24.1.2026. Palkinto myönnetään vuosittain organisaatiolle, joka edistää esimerkillisesti henkilöstönsä hyvinvointia, liikunnallista elämäntapaa ja arjen aktiivisuutta.

Palkinnon perusteluissa korostui Raision kaupungin pitkäjänteinen työhyvinvoinnin kehittäminen, henkilöstön osallistaminen sekä monipuoliset mahdollisuudet liikkua työpäivän aikana ja sen ulkopuolella. Kaupunki on panostanut erityisesti arkiliikunnan lisäämiseen sekä työhyvinvointia tukeviin tapahtumiin ja palveluihin.

Raisio saavutti aktiivisuudellaan myös valtakunnallista huomiota: kaupunki sijoittui kolmen parhaan joukkoon Suomen aktiivisimpana työpaikkana valtakunnallisessa Urheilugaalassa.

– Korkea sijoitus valtakunnallisella tasolla osoittaa, että Raision tekemää hyvinvointityö-



tä arvostetaan. Maakunnallinen palkinto on hieno tunnustus sekä työntekijöillemme että kaikille, jotka ovat olleet kehittämässä työyhteisöämme aktiivisemmaksi ja hyvinvoivemmaksi, kertoo henkilöstöjohtaja Piia Syvänen.

– Olemme iloisia siitä, että pitkäjänteinen työemme näkyy nyt myös ulospäin, lisää liikuntasuunnittelija Erna Kasterinne.

Kolmen Suomen aktiivisimman työpaikan joukossa

Raision kaupunki kilpaili vuoden 2025 Suomen Aktiivisimman Työpaikan tittelistä Suomen Urheilugaalassa 15.1.2026. Vaikka voitto meni toisaalle, oli finaalipaikka kolmen parhaan joukossa merkittävä tunnustus pitkäjänteiselle ja kokonaisvaltaiselle työlle henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi.

Suomen Aktiivisin Työpaikka (SAT) -kartoituksella selvitetään työorganisaation henkilöstöliikunnan nykytilaa ja tunnistetaan sen kehittämiskohteita. Ehdokkaat valitaan vuosittain SAT-sertifikaatin korkeimmilla pistemäärillä saaneista organisaatioista. Valtion suorittavat Liikunnan aluejärjestöjen ja Olympiakomitean asiantuntijat.

– Finaalipaikka kolmen parhaan joukossa oli suuri kunnianosoitus ja jatkamme työtä pysyäksemme jatkossakin yhtenä Suomen aktiivisimmista työpaikoista, sanovat liikuntasuunnittelija Erna Kasterinne ja henkilöstöjohtaja Piia Syvänen.



Poikkihallinnollinen yhteistyö on avain onnistumiseen

Raisiossa henkilöstön hyvinvointia edistetään ennakoluulottomasti yli sektorirajojen. Liikuntapalveluiden ja henkilöstöhallinnon tiivis yhteistyö on ollut ratkaiseva tekijä aktiivisuustyön kehittämisessä. Suunnitelmallinen työ henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi alkoi hankerahoituksella vuonna 2021 ja on sen jälkeen vakiintunut koko kaupungin henkilöstölle.

– Toiminta on muuttanut muotoaan matkan varrella. Erityisesti palautumisen ja henkisen hyvinvoinnin edistämisen näkökulma on tullut vahvemmin mukaan, ja sitä tehdään kaupungin omilla resursseilla. Tärkeän hyvinvointityömme huomiointi myös valtakunnal-

lisella tasolla kannustaa jatkamaan kehittämistyötä Raisiossa eri työyksiköiden tarpeet huomioiden, sanoo Liikunta- ja nuorisotoimen johtaja Karita Toivonen.

Yhteistyötä tehdään myös työterveyden kanssa. Fysioterapeutit ja lääkärit ohjaavat henkilöstöä ja Kiila-kuntoutukseen osallistuvia kaupungin omiin yksilövalmennuksiin.

Aktiivisuutta ilman suorituspaineita

Henkilöstön aktiivisuus ei lisäännä pelkästään liikuntaa lisäämällä tai luentotietoa tarjoamalla.

– Nykyinen arki on hektistä sekä töissä että kotona. Siksi pienilläkin teoilla, jotka huomioivat yksilön jaksamisen ja elämän kokonaisuuden, on suuri merkitys. Esihenkilöillä on avainrooli. He tuntevat oman toimialansa kuormitustekijät ja henkilöstön tilanteet, ja heidän rohkeudellaan kohdata haastavatkin hetket on iso merkitys, Kasterinne kiteyttää.

Finaalipaikka Urheilugaalassa vahvistaa, että Raision malli on oikeansuuntainen ja vaikuttava. Olemme yksi Suomen aktiivisimmista työpaikoista, ja siitä voimme olla ylpeitä.

Liikuntasuunnittelija henkilöstön hyvinvoinnin tukena

Henkilöstöpalvelut tarjoaa liikuntapalveluiden tuottamaa työhyvinvointipalvelua työntekijöille ja työyhteisöille. Palvelun tavoitteena on tarjota kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä matalalla kynnyksellä. Liikuntasuunnittelijan toteuttamiin palveluihin kuuluu hyvinvointivalmennusta, liikuntaneuvontaa sekä Firstbeat-mittauksia. Työyhteisöille on tarjolla ryhmävalmennuksia ja himmaushetkiä, jotka voivat olla esimerkiksi rentoutusta, kehonhuoltoa tai aktiivisempaa liikettä.

– Ryhmävalmennusten ja himmaushetkien sisältö mietitään aina yhdessä esihenkilön kanssa, jotta sisältö kohtaa porukan tarpeen. Olen ollut mukana toimialojen viikkopalaverissa sekä tyhy-, kehittämis-, koulutus- ja henkilöstöpäivillä, liikuntasuunnittelija Erna Kasterinne kertoo.

Työntekijät sekä työyhteisöt ovat aktiivisesti hyödyntäneet eri vaihtoehtoja hyvinvoinnin tukemiseen.



Urheilugaala



Kuvassa (vas.) Esa Ilanti, Marja Ranta, Ari Jalonen, Piia Syvänen, Eero Vainio, Mervi Heinonen, Saana Raessuo, Erna Kasterinne, Leena Laakso ja Karita Toivonen.



Sertifikaatin kävi luovuttamassa Oona Niittymäki Lounais-Suomen Liikunta ja Urheilu ry:stä. Kuvassa (vas.) Oona Niittymäki, Mari Ruuhonen, Eero Vainio, Erna Kasterinne, Piia Syvänen, Marja Ranta ja Suvi Valtonen. Kuva: Regina Pansin.



Kuvassa (takana vas.) Leena Laakso, Eero Rostiala, Eero Vainio, Tiina Terho, Riikka Vainio, Jouni Nordman, Heli Rantalainen, Kai Nieminen, (edessä vas.) Salla Heikkilä, Erna Kasterinne, Piia Syvänen, Marja Ranta, Sirpa Sillantaka ja Karita Toivonen.

- Yksilövalmennuksiin ja Firstbeat-mittaukseen kertyi loppuvuoden aikana jonoa eli tarve on selvästi olemassa. Ryhmävalmennuksissa on päästy käsiksi sekä yksilön omaan hyvinvointiin että työyhteisön ilmapiiriin, Erna sanoo.

Liikuntasuunnittelijan työ on Ernan mukaan palkitsevaa, kun saa nähdä, miten toisen hyvinvointi on kohentunut jakson aikana.

- Asiakkaat ovat kokeneet kohtaamiset oivalluttavina ja ilmapiiriin sellaisena, että minulle on helppo puhua asioista kaunistelematta. Taitavaksikin on joku joskus tainnut kehua.

Keho kantaa sen mitä on mielessä

Hyvinvointi koostuu monesta osa-alueesta ja kaikki niistä on yhteydessä kehon hyvinvointiin eli siihen minkälainen olo itsellä on oman kehon sisäpuolella.

- ”Liikunta” sanana on kompleksinen ja aiheuttaa monelle näppylöitä jo ajatuksena. Ehkäpä liikuntasuunnittelija voi kehon ja liikkeen ammattilaisena toimia rinnalla kulijana, jotta jokainen meistä oppisi terveen itsekkäästi pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan ja kehostaan, Erna summaa.



Erna on saanut ryhmävalmennuksista hyvää palautetta. Työntekijät ovat tehneet oivalluksia ja saaneet työkaluja helpottamaan arjen kuormituksen sietoa. Innostuminen ja positiivinen suhtautuminen on luonut monia ilon ja onnistumisen hetkiä. Kuva: Regina Pansin.

Maksuton InBody-mittaus

JOULUKUUSSA henkilöstöllä oli mahdollisuus varata aika maksuttomaan InBody-mittaukseen. Tätä oli toivottu työntekijöiden keskuudessa ja mittauksista onkin aikaisempina vuosina tarjottu henkilöstön virkistyspäivän yhteydessä. InBody-mittauksen avulla voi selvittää kehon lihasten, rasvan ja veden määrää tarkasti ja turvallisesti. Mittaukset perustuvat bioimpedanssimenetelmään, jossa johdetaan kevyt sähkövirta kehon läpi ja saadaan näin kuvaa kehon tilasta.



Keskusteluapua ja työkaluja työssä jaksamiseen

Olemme tarjonneet henkilöstöllemme vuoden 2025 aikana työhyvinvointia tukevia palveluita yhteistyössä Avartajat Oy:n kanssa. Palvelut ovat olleet osa ainutlaatuista Hyvinvointia työhön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta vahvistamalla -hanketta, joka on Raision 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 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 hanke on koettu merkitykselliseksi tueksi jakamiseen ja työssä pysymiseen.

Tärkeissä töissä -palkinto henkilöstöpalveluille

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen edellä mainituilla tavoilla sai myös tunnustusta, kun henkilöstöpalvelut palkittiin 2.12.2025 Tärkeissä töissä -gaalassa innostavasta kehittämisteosta. Palkinto myönnettiin ”Hyvinvointia työhön tunnetaitoja ja psykologista turvallisuutta vahvistamalla” -hankkeesta.

Palkinnon vastaanottivat 2.12.2025 työhyvinvointiasiantuntija Marja Ranta ja henkilöstöjohtaja Piia Syvänen.

– Olemme valtavan ylpeitä siitä, että tunnetaitojen ja psykologisen turvallisuuden vahvistamisen kehittämishanke saa tunnustusta. Näin saamme näkyvyyttä psykologisen turvallisuuden tärkeyden korostamiseen työyhteisöissä, Syvänen sanoo.

– Hyvinvointi ei synny itsestään työnantajana meidän kannattaa vaalia ja vahvistaa sitä. Arvostamme kovasti Tärkeissä töissä -palkintoa. Se merkitsee meille, että työntekijöiden hyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää ja palkitsemisen arvoista, Ranta täydentää.

Tärkeissä töissä -gaala palkitsee vuosittain kuntien ja hyvinvointialueiden inspiroivimpia



Palkitut henkilöstöjohtaja Piia Syvänen ja työhyvinvointiasiantuntija Marja Ranta.

kehittämistekoja. Tänä vuonna kampanjaan osallistui ennätykselliset 269 kehittämistyötä eri puolilta Suomea. Palkitut teot edistävät työelämän hyvinvointia ja työturvallisuutta.

Raision kaupunki jatkaa työtään henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen parissa.

Tärkeissä töissä -gaala nostaa esiin kehittämistyötä



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

Tärkeissä töissä on Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 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.



Henkilöstön osallistaminen, yhteisöllisyys ja arjen kohtaamiset

Vuoden aikana palkittiin kuukauden työntekijöitä/työyhteisöjä

Otimme vuoden alusta alkaen käyttöön kuukauden työntekijän/työyhteisön palkitsemisen. Henkilöstö saa ehdottaa keskuudessaan työntekijää tai työyksikköä palkittavaksi ja henkilöstöpalvelut valitsee ehdotusten joukosta joka kuukausi kuukauden työntekijän/työyhteisön. Palkitulle annetaan diplomi, pieni muistaminen ja asia uutisoidaan Raitilla. Ehdotuksia kuukausittain palkittaviksi on tullut runsaasti.

Vuoden alussa Raitille avattiin myös positiivisen palautteen kanava, jossa henkilöstöllä on mahdollisuus nostaa esiin hyviä tekoja tai vaikka kiittää tai kehua työkaveria. Palautteet näkyvät kaikille ja ne ovat aktivoineet hienosti ihmisiä positiivisen palautteen antamiseen.

Nämä huomioimisen tavat on otettu henkilöstön keskuudessa hyvin vastaan ja palkitsemista aiotaan jatkaa jatkossakin.

Kuukauden työntekijät/työyhteisöt kävi palkitsemassa henkilöstöjohtaja Piia Syvänen ja työhyvinvointiasiantuntija Marja Ranta.



TAMMIKUU:
Johanna Lähteelä, lehtori, Vaisaaren koulu
Kuva: Janne Ahlqvist



HELMIKUU:
Henkilöstöravintola Elauksen henkilökunta



MAALISKUU:
Marjut Nerg, järjestelmäasiantuntija, digipalvelut



Teette
työnne
niin hyvin,
että kettu
liikuttuu.



TOUKOKUU:
Matias Engberg, erikoisammattihenkilö, kiinteistö-
huolto

SYYSKUU:
Heli Suontaka, koulunkäynninohjaaja, Ihalan koulu



LOKAKUU: Siivouspalvelujen henkilöstö. Kuva: Tanja Merikanto



MARRASKUU: Jari Lakalehto, palveluasiantuntija, työllisyyspalvelut. Kuva: Tanja Merikanto



JOULUKUU: Hanna Koivisto, palvelusihteeri, sivistyspalvelujen hallinto, Kuva: Regina Pansin

Säännölliset henkilöstöinfot

Kaupunginjohtaja Eero piti neljä henkilöstöinfoa vuoden aikana. Teamsissa pidetyt tilaisuudet tallennettiin, joten ne oli mahdollista katsoa myös jälkikäteen. Infoissa käsiteltiin mm. näitä aiheita:

- Raisen rakennushankkeet,
- kaupungin työllisyyspalvelut ja niihin liittyvät tehtävät,
- strategian valmisteluprosessi,
- valtuustokauden vaihtuminen,
- Fölin runkolinjauudistus, talouden ajankohtaiset ja talousarvioehdotusta vuodelle 2026,
- henkilöstöasiat ja -etuudet,
- keskustan rakentaminen,
- ajankohtaiset tapahtumat,

Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus esittää ennakkoon kysymyksiä, joihin Eero vastasi infon aikana.

Pulssi-työhyvinvointikysely käyttöön

Vuoden 2025 aikana otettiin käyttöön Kevan Pulssi-kysely mittaamaan työntekijäkokeumusta ja työhyvinvointiin liittyviä ilmiöitä. Kysely täydentää joka toinen vuosi tehtävää Kunta10-kyselyä ja tarjoaa mahdollisuuden reagoida tiiviimmällä aikavälillä kyselyn asioihin.

Pulssi-kysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa ja vastaaminen on anonyymiä. Kysely tarjoaa esihenkilöille ajantasaista tietoa työntekijäkokeemuksesta sekä keskustelun aiheita ja oppisisältöä arjen työkykyjohtamiseen. Henkilöstölle puolestaan avautuu kyselyn kautta matalan kynnyksen kanava vaikuttaa oman yksikön työhyvinvointiin.

Hyvällä sykkeellä töissä -hanke tarjosi työkaluja voimavarojen vahvistamiseen

Raisen kaupunki osallistui Työterveyslaitoksen Hyvällä sykkeellä töissä -hankkeeseen vuosina 2023 – 2025. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä työn vaatimus- ja

voimavaratekijät ja niiden yhdistelmät olisivat keskeisimpiä terveyden edistäjiä ja heikentäjiä sykevälivaihtelun näkökulmasta. Noin 200 kaupungin työntekijää osallistui hankkeen sykevälivaihtelumittauksiin.

Hankkeessa tuotettiin tutkimustuloksiin pohjautuva Hyvällä sykkeellä töissä -verkko-oppimateriaali ja -työkirja työyhteisöjen ja työntekijöiden käyttöön. Alkuvuodesta Työterveyslaitoksen Kati Karhula, Suvi Sankelo ja Maria Sihvola esittelivät henkilöstölle hankkeeseen liittyvää oppimateriaalia ja työkirjaa, jonka avulla työntekijä voi itsenäisesti vahvistaa omia voimavarojaan työssä. Myös esihenkilöillä on mahdollisuus hyödyntää hankkeen tuottamaa oppimateriaalia ja työkirjaa esim. yksikön palaverissa ja kehityskeskusteluissa.

Henkilökunnan virkistyspäivä uudistui

Henkilökunnan virkistyspäivä on kaikille työntekijöille tarkoitettu tapahtuma. Aiemmin päivän aikana oli järjestetty ohjelmaa aamupäivästä iltaan. Saadun palautteen vuoksi vuonna 2025 henkilökunnan virkistyspäivä päätettiin sijoittaa iltapäivään/alkuillan, jotta mahdollisimman monella oli mahdollisuus osallistua. Myös ohjelmatarjonnan osalta panostettiin yhteisöllisyyteen ja kiireettömyyden yhdessäoloon.

Virkistyspäivä järjestettiin kaupungintalolla ja sen ympäristössä huhtikuun lopulla ja tapahtumasta muodostuikin ”vappujen etkot” asianmukaisella pukeutumisusituksella. Tapahtuma alkoi aarrejahdilla, johon oli ilmoittautunut yhteensä 29 kekseliäästi nimettyä ja pukeutunutta joukkuetta. Maalis- ja jokainen joukkue sai palkinnon.

Rasekon opiskelijat järjestivät näyttävän moktail-tarjoilun sisätiloihin siirryttäessä ja ruokapalvelujen henkilöstö oli loihtunut tarjolle runsaan buffet-päivällisen. Loppuillan aikana oli vapaata seurustelua, viihteellistä esitystä Neljäs seinä – improvisaatioteatterin johdolla ja uinti/saunamahdollisuus kaupungintalon alakerrassa. Monet viihtyivät virkistyspäivässä loppuun asti ja saadun palautteen perusteella tapahtuma oli erittäin onnistunut. Osallistujia oli yhteensä noin 250.



Karita ja Kätyrit



Vais Girls



Friisilän (ruoka)kerma

Kuvat: Regina Pansin



Nuorisopalvelujen joukkue



Kuvat: Regina Pansin

Henkilöstön hyvinvoinnin tueksi tarjoamme erilaisia henkilöstö-etuuksia



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.



YHTEISKÄYTTÖPYÖRIEN KÄYTTÖMAHDOLLISUUS.

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

100 €



Vuonna 2025 kaupunki tarjosi vakituisille ja yli neljän kuukauden määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöille **100 EURON EPASSI-EDUN** käytettäväksi liikunta-, kulttuuri-, hieronta- ja terveyspalveluihin sekä työmatkaetuihin.



LIIKUNTAPALVELUIDEN tuottama **TYÖHYVINVOINTIPALVELU.**

Palvelun tavoitteena on tarjota kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä matalalla kynnyksellä. Hyvinvointipalvelu tarjoaa mahdollisuuden myös Firstbeat Life -mittaukseen. Palvelun toteuttajana toimii liikuntaneuvoja ja sitä voi saada työterveyshuollon tai -työfysioterapeutin ohjaamana tai ottamalla suoraan yhteyttä liikuntaneuvojaan.

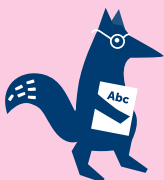


Henkilökunnan **VIRKISTYSPÄIVÄ**

ABC

EDUHOUSEN OPPIMISYMPÄRISTÖN käyttömahdollisuus.

Oppimisympäristössä on yli 4 000 erilaista kurssia ja koulutusta. Sitä 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.



Kuvat: Regina Pansin

Virkistystä ja yhdessäoloa ympäri vuoden – näin Virtyn liikkui ja ilahdutti henkilöstöä vuonna 2025

Henkilöstömme pääsi nauttimaan monipuolisesta ja elämyksellisestä virkistystoiminnasta. Virtyn kokosi yhteen liikunnan, kulttuurin, luonnon ja yhdessäolon hetket tavalla, joka tarjosi jokaiselle jotakin. Säännöllisinä viikoittaisina ryhmäliikuntatunteina tarjottiin Body- ja Power-lihaskuntotreenit, vesitreeni ja kehonhuoltoa vaihtuvien teemojen, kuten Jomon Shindo ja äänimaljarentoutus. Myös säännöllinen salivuoro on ollut käytettävissä sulkapalloon. Uutena vakiovuorona aloitettiin Let's dance -omatoimidisco. Vakiovuorot ovat työntekijöille ilmaisia ja suurin osa niistä toteutettiin kaupungin omien työntekijöiden asiantuntevassa ohjauksessa.

Erillisiä tapahtumia järjestettiin vuoden aikana seuraavasti:

HUHTIKUU: Laserpeli, Paint & Wine -ilta

TOUKOKUU: Issikkaratsastus

KESÄKUU: Opastettu kierros Alppiruusu- puistossa, Nia-tanssi ja Vaimoni on toista maata, Naantalin Emma teatterissa

ELOKUU: Risteily Aina-laivalla, opastettu kierros Kultarannan puutarhassa

SYYSKUU: Laitepilates (neljä ryhmää syksyn aikana), Offroad-auton kyytiin, opastettu kävelykierros Raision hautausmaalla

MARRASKUU: Huovutettu eläinhahmo -kurssi, Kylmäuintia & grillausta, Pikku-joulujuhla

Lisäksi Virtyn on ollut mukana järjestämässä vuosittaista henkilökunnan virkistyspäivää yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa. Virтын vuoden suurimpaan tapahtumaan eli henkilöstön pikkujouluihin osallistui 400 kaupungin työntekijää. Työntekijät maksavat tapahtumista Virтын määrittelemän omavastuuosuuden.



Mukana Pridessä

Raisio Pride -tapahtuma järjestettiin 24. toukokuuta. Kaupunginjohtaja Eero ja henkilöstöjohtaja Piia kutsuivat henkilöstön mukaan kulkueeseen, joka lähti kaupungintalolta ensin lukiolle ja sieltä edelleen kohti Ystävyydenpuistoa. Halukkaat saivat osallistua myös puistossa järjestettyyn puistojuhlaan. Kuva: Frida-Maria Pessi

Nollatoleranssi syrjinnälle ja häirinnälle

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.

Turvallisemman tilan ohjeistus

Raision kaupunki otti vuoden 2024 loppupuolella käyttöön turvallisemman tilan ohjeistuksen henkilöstölle järjestettäviin tilaisuuksiin. Turvallisemmilla tiloilla viitataan yhteisölliseen pyrkimykseen luoda turvallisuutta lisääviä käytäntöjä.

Turvallisemman tilan ohjeistus on laadittu henkilöstöpalveluissa ja se on käyty yhteisesti läpi ja hyväksytty johtoryhmässä, yhteistyötoimikunnassa sekä työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun toimesta. Turvallisemman tilan ohjeistusta pidetään yllä ja päivitetään yhteistyössä kaupungin eri toimijoiden kesken.

Turvallisempi tila on koko Raision kaupungin henkilöstön yhteistä toimintaa.

Lapset mukaan töihin -päivää vietettiin marraskuussa

Henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa lapset mukaan töihin, mikäli työtehtävät sen mahdollistivat ja asiasta oli sovittu etukäteen. Vuosittain järjestettävän valtakunnallisen päivän tarkoituksena on näyttää lapsille, missä oma vanhempi tai tuttu aikuinen työskentelee, mitä työnteko oikeastaan on ja millaisia ammatteja on olemassa. Näin he oppivat lisää siitä, miten yhteiskunta toimii ja mitä aikuis-

ten maailmaan kuuluu. On arvokasta välittää tietoa ja antaa lapselle lupa tutustua työpaikan toimintaan.

Mukavan päivän aikana lapsille sai järjestää pientä ohjelmaa ja kerätä palautetta siitä, mitä ajatuksia aikuisten työ herättää. Saatavilla oli myös eläinaiheinen bingo ja lapset pääsivät myös ruokailemaan kouluissa, varhaiskasvatuksen yksiköissä ja kaupungintalon henkilöstöravintola Elauksessa.



Muutoksia vuoden aikana



Työllisyyspäivien kehittämispäivät pidettiin marraskuussa Naantalissa. Kuva: Marja Ranta

Työllisyyspalvelut osaksi organisaatiotamme

Vuoden 2025 alusta työllisyyspalvelujen järjestämisvastuu siirtyi kunnille ja tämän myötä Raision kaupunki alkoi tuottaa Turun työllisyysalueen lähipalvelut läntisten kuntien alueella, johon kuuluvat Raision lisäksi Masku, Mynämäki, Naantali, Nousiainen sekä Rusko. Asiakaspalvelupiste perustettiin Raisioon Martinkadulle työllisyyspalvelujen tiloihin. Saimme muutoksen myötä kerralla noin 30 uutta työkaveria, jotka siirtyivät TE-palveluista Raision kaupungin palvelukseen.

Kuntiin uusi palkkausjärjestelmä

KVTESin ja OVTES osio G:n sopimusaloilla otettiin vuonna 2025 käyttöön uusi tasopalkkajärjestelmä, joka korvaa aiemman

tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA) perustuneen mallin. Järjestelmä tuo selkeyttä ja yhdenmukaisuutta palkkaukseen. Se tekee palkkauserojen ymmärtämisestä helpompaa ja varmistaa, että palkka heijastaa tehtävän vaativuutta, osaamista ja vastuuta.

Henkilöstöpalvelut alkoi heti alkuvuodesta käymään esihenkilöiden kanssa läpi valtakunnallisia tasopalkkamääräyksiä ja tasojen kriteeristöjä. Yhdessä laadittiin valtakunnallisiin kriteereihin paikalliset tarkennukset ja tarvittaessa luotiin myös paikallisia kriteereitä. Tasokuvauksia ja kriteeristöä työstettiin yhdessä pääluottamusedustajien kanssa, ja päätettiin lopullisesti palkkausryhmissä. Palkkausryhmiä perustettiin omansa kummallekin sopimusosalalle. Jäseninä palkkausryhmissä on henkilöstöjohtaja ja henkilöstöasiantuntija sekä sopimusalojen toimiala- ja palvelualuejohtajia sekä pääluottamusedustajat.

Tasopalkkajärjestelmässä kussakin palkkaliitteessä on valtakunnalliset palkkaryhmät,

jotka jakaantuvat kolmelle tasolle A, B ja C tehtävän edellyttämän osaamisen ja vastuun perusteella. A-taso kuvaa perustasoa, B jo hieman vaativampaa työtä ja C selkeästi suurinta vastuuta. Jokaisella tasolla on yksi valtakunnallinen minimipalkka, ja työnantajakohtaisesti sovitaan mahdollisesti tätä suurempi paikallinen tasopalkka. Raition kaupungilla lähes kaikki palkat olivat jo lähtökohtaisesti vähimmäispalkkojen tasolla, vain muutamia jouduttiin korottamaan järjestelyerärahoista. Järjestelmän käyttöönotto aiheutti myös palkkojen harmonisointitarpeita, jotka kaikki saatiin jo käyttöönoton yhteydessä täytettyä suurelta osin järjestelyerävaroista ja osin käytettiin omaa lisärahoitusta. Samoin rahoitettiin myös euromääräiset valtakunnalliset ja paikalliset tasolisät, jotka kaikki saatiin maksuun tavoitetasoisina

jo heti käyttöönotossa.

Tasopalkkajärjestelmästä järjestettiin koulutusta esihenkilöille useamman kerran ja henkilöstölle pidettiin yksi koulutustilaisuus Teamsin välityksellä. Tilaisuudesta tehtiin myös tallenne Raitti-intranettiin jälkeensä katsottavaksi. Tasopalkkaan siirtymisestä ja käytännön vaiheista kerrottiin Raitin uutisilla ja esihenkilökirjeillä.

Tasopalkkajärjestelmää ylläpidetään aktiivisesti ja palkkausryhmät kokoontuvat aina tarvittaessa, jotta paikallisesti täydennetty kriteeristö ja paikalliset tasolisät seuraavat aikaansa. Myös palkkatasoa seurataan, ja tulevista järjestelyeristä tullaan kasvattamaan mm. tasojen välisiä palkkavälyksiä.

Työkykyjohtaminen

Työkyvyn aktiivinen tuki

Raision kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintatapa, joka sisältää kolme toimintamallia: varhaisen tuen toimintamallin, tehostetun tuen toimintamallin ja työhön paluun tuki -toimintamallin. Toimintamallin tarkoituksena on auttaa havaitsemaan työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on myös osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen ja työkyvyttömyydestä johtuvien palkanmenetysten ja kustannusten hallinta.

Varhainen tuki tarkoittaa sitä, että mahdolliseen työkykyongelmaan puututaan heti, kun se havaitaan. Usein tässä vaiheessa riittää työntekijän ja esihenkilön välinen keskustelu sekä työpisteessä, työtehtävissä tai työajoissa tehtävät muutokset. Varhaisen tuen mallin mukaisesti työntekijä ja esihenkilö käyvät varhaisen tuen keskustelun viimeistään silloin, kun työntekijä on ollut sairauden vuoksi pois viisi kertaa tai yli 30 pv viimeisen 12 kuukauden aikana. Raision kaupungilla on sairauspoissaolojen seurannan työkaluna Pihlajalinnan työkyvyn tuen sovellus, joka lähettää esihenkilölle sähköpostiviestin, kun sairauspoissaolojen rajat ylittyvät ja työntekijälle nousee sovelluksessa tukipolku.

Tehostetun tuen piiriin siirryttäessä keskustelussa ovat mukana työterveyshuolto ja/tai henkilöstöpalvelut. Mikäli omien työtehtävien järjestelyillä ei saada toivottuja tuloksia, pyritään työntekijälle löytämään uudelleen sijoittamisella ja/tai kouluttamisella uusi, mielekäs työtehtävä. Tässä vaiheessa työterveyshuolto toimii yhteistyössä työnantajan kanssa työntekijän työkyvyn selvittämisessä ja jatkotoimien suunnittelussa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001). Työntekijän uudelleen sijoitus voi toteutua työkokeiluna Kevan ammatillisen kuntoutuksen keinoin tai työnantajan järjestämänä olemassa olevien palkkamäärärahojen puitteissa. Työterveyshuolto arvioi myös mahdollisen kuntoutuksen tarpeen. Raision kaupungin työntekijöitä osallistui vuonna 2025 kolmeen Pihlajalinnan työterveyshuollon järjestämään KIILA-kuntoutukseen.

Työhön paluun tuella tarkoitetaan sitä, että pitkältä sairauslomalta palaavan työntekijän paluu työhön sujuisi mahdollisimman hyvin. Tähän tarvitaan esihenkilön tukea jo sairauspoissaolon aikana sekä aktiivista vuorovaikutusta työntekijän palatessa työhön. Pitkältä sairauslomalta palaavalle tulee varata riittävästi aikaa perehtyä ja tottua uusiin ja vanhoihin työasioihin ja olosuhteisiin. Tärkeää on, että työhön palaavaa henkilöä tuetaan ja hän voi tuntea itsensä tervetulleeksi työyhteisöön.

Osa-aikaisella sairauslomalla tuetaan työntekijän kuntoutumista ja työhön paluuta. Työntekijällä on mahdollisuus palata entiseen työhönsä osa-aikaisesti ja saada palkan lisäksi osasairauspäivärahaa.

Korvaavaa työtä työkyvyn tukemiseksi

Korvaava/muokattu työ on Raision kaupungin työkyvyn tukemisen toimintatapa, joka toimii vaihtoehtona sairauslomalle. Korvaavan/muokatun työn tavoitteena on siirtyä sairausnäkökulmasta jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseen.

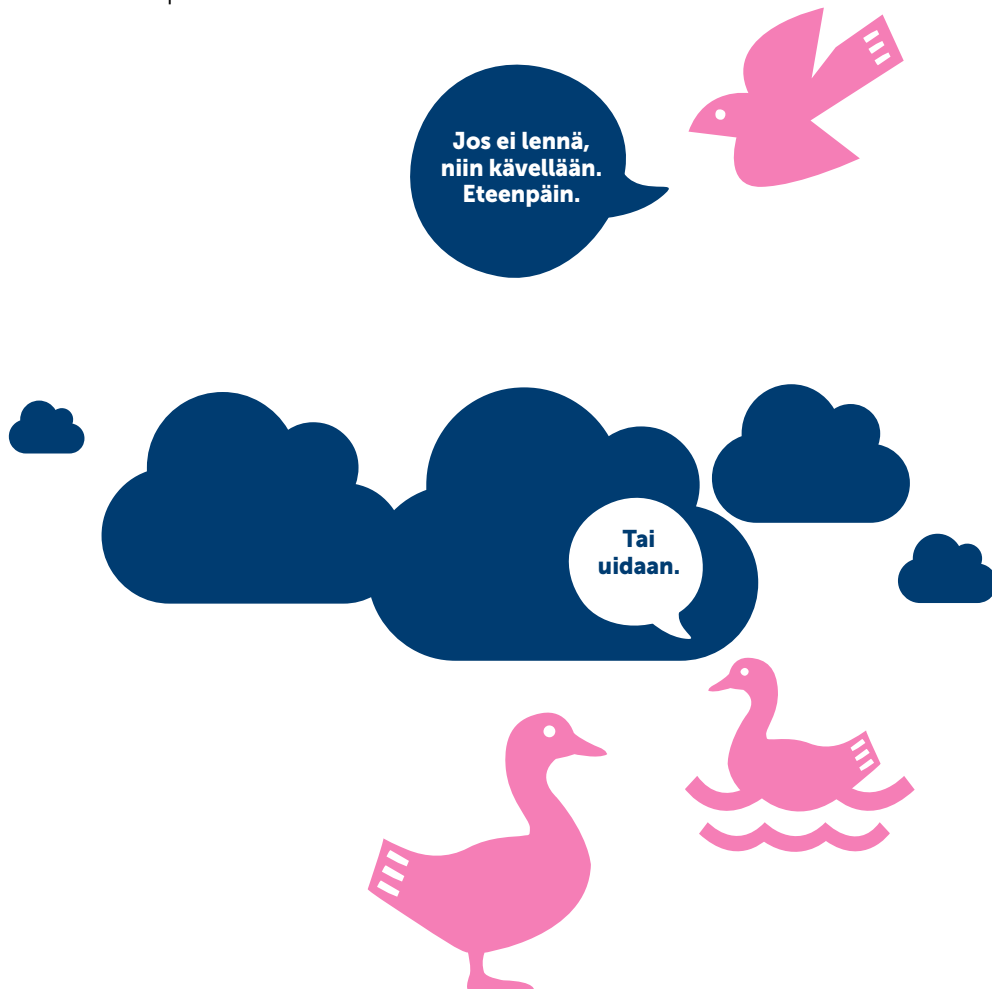
Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että vaikka työntekijä on sairauden, tapaturman tai raskauden vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, voi hän terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tehdä tilapäisesti joko omaa työtään kevennettynä/muokattuna tai muuta työkykyään ja osaamistaan vastaavaa työtä omassa työyksikössä tai jossakin muussa kaupungin yksikössä. Korvaava työ voi olla myös koulutusta, etätyötä 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. Esihenkilöiden raportoinnin mukaan korvaava työtä käytettiin vuoden 2025 aikana 132 työpäivää.

Muutos esihenkilön myöntämiin sairauspoissaoloihin

Kaupunginhallitus hyväksyi syyskuussa pitämässään kokouksessa työsuojelutoimikunnan sairauspoissaolokäytäntöihin esittämän muutoksen, jonka mukaan esihenkilö voi myöntää työntekijälle sairauspoissaolon 1-5 päivän ajaksi enintään kolme kertaa viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana (aiemmin viisi kertaa). Muutos astui voimaan heti.

Esihenkilön myöntämiä poissaoloja tarkastellaan aina kyseisestä hetkestä 12 kk taaksepäin. Jos esihenkilön myöntämiä poissaoloja on työntekijälle kertynyt viimeksi kuluneen 12 kk:n aikana jo kolme, neljännen poissaolon kohdalla esihenkilö ohjaa työntekijän ottamaan yhteyttä työterveyteen ja toimittamaan sairauspoissaolotodistuksen.



Työterveyshuolto

Raision kaupungin työterveyspalvelut kilpailutettiin vuonna 2024. Kilpailutuksen tuloksena työterveyspalvelujen tuottajana toimii 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. Työterveyshuollossa toteutettava sairaanhoito on yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa. Työterveyslääkäri konsultoi tarvittaessa erikoislääkäreitä hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä. Näin kokonaiskuva työntekijöiden työ- ja toimintakyvystä säilyy työterveyshuollossa. Erillislaskutettavana toimintana kaupunki tarjoaa henkilöstölleen influenssarokotukset ja 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 ennaltaehkäisevä toiminta vuonna 2025 on sisältänyt terveystarkastuksia, työpaikkaselvityksiä, työterveysneuvotteluja työkyvyn arvioimiseksi sekä ohjausta ja neuvontaa työympäristön turvallisuudesta ja kuormitustekijöiden terveydellisestä merkityksestä.

Työpaikkaselvityksissä selvitetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Vuonna 2025 perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin 18 kohteeseen. Ennen työpaikkaselvitystä kerätiin tietoa sähköisellä esiselvityskyselyllä työtä

kuormittavista ja työtä tukevista tekijöistä. Kyselyn perusteella työntekijät tarvittaessa ohjattiin työterveyshoitajan vastaanotolle terveystarkastukseen. Pohjatietona työpaikkaselvityksissä käytettiin myös työpaikalla tehtyä lakisääteistä riskien ja vaarojen arviointia. Työpaikkaselvityksissä raportteihin työterveyshuolto kirjasi toimenpidesuosituksia työpaikkakäynneillä esille tulleiden riskien, kuormitustekijöiden ja vaaratilanteiden korjaamiseksi ja/tai ennaltaehkäisemiseksi.

Terveystarkastuksia vuonna 2025 tehtiin mm. työpaikkaselvityskohteissa työskenteleville työntekijöille, määräaikaistarkastuksia työterveyslakiin perustuen, sijoitettaessa työntekijöitä työhön ja työolosuhteiden ja työmenetelmien muuttuessa. 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). Työterveysneuvottelussa selvitetään, millaisin käytännön toimin voidaan tukea työntekijän työkykyä. Vuonna 2025 toteutui 35 työterveysneuvottelua, joissa oli osallistujina työntekijä, esimies, työterveyshuolto sekä tarvittaessa tukihenkilö ja/tai henkilöstöhallinnon edustaja.

Vuoden 2025 aikana työterveyshuolto on ohjannut työntekijöitä Kelan kuntoutuksiin sekä osallistunut kuntoutuskurssien loppupalaveriin ja kuntoutustarveselvittelyihin. Vuoden 2025 aikana käynnistettiin kolme Kelan ryhmämuotoista KIILA-kuntoutusta, joiden kuntoutusjaksot sijoittuvat vuosille 2025-2026. Lisäksi työterveyshuolto osallistui työntekijöiden uudelleensijoitusarviointeihin ja laati lausuntoja työntekijöiden työkyvystä.

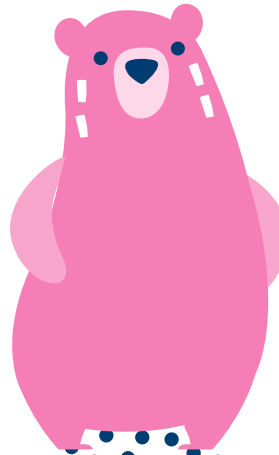
Raision kaupungilla on käytössä Pihlajalinnan sähköinen Työkyvyn tuki -sovellus, joka mahdollistaa varhaisen tuen tarjoamisen

sairauspoissaolojen lisääntyessä. Varhaisella puuttumisella on työterveyshuollon resurssi- 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.

**Nuorten kanssa
jaksan paremmin,
kun nukun.**



Koulutus ja osaamisen kehittäminen



Vuoden aikana käynnistettiin uuden esihenkilön koulutuskokonaisuus. Kuvassa (vas.) Ilona Birling, Aino Mykrä, Kimmo Rinne, Kaija Lakio ja Anni Hakala. Kuva: Emilia Rainiola.

Vuoden aikana kouluttauduttiin aktiivisesti

Kaupungin osaamisen kehittämisen yhtenä strategisena tavoitteena on ollut tasalaatuinen ja hyvä johtaminen. Se on toiminut koulutus suunnittelua keskeisesti ohjaavana tekijänä. Vuoden 2025 aikana henkilöstöpalvelut tuki esihenkilötyötä järjestämällä seitsemän koulutuksellista kahden tunnin ja yhden koko päivän kestoisen esihenkilöfoorumin. Koulutuksissa käsiteltiin mm.

- kehityskeskusteluja,
- tasopalkkauudistusta,
- työsuojausasioita,
- sairauspoissaolokäytäntöjä ja korvavaa työtä,
- talouden tilaa,
- strategiauudistusta,
- tietoturva-asioita ja tekoälyn käyttöönottoa,

- ajankäyttöä,
- osallisuutta ja vuorovaikutusta,
- hyvinvointisuunnitelmaa sekä
- päivitettyjä kriisiviestinnän ohjeita.

Asiantuntijoina koulutuksissa kuultiin kaupungin omaa henkilöstöä sekä ulkopuolisia asiantuntijoita ja kouluttajia.

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

Tasalaatuisen ja hyvän johtamisen tueksi henkilöstöpalvelut järjesti uuden esihenkilön koulutuskokonaisuuden sekä keväällä että syksyllä. Koulutus rakentuu kaupungin omien esihenkilötyön toimintamallien ym-



Esihenkilöfoorumeissa käsitellään kuukausittain ajan-kohtaisia ja tärkeitä aiheita. Kuva: Regina Pansin.

pärille ja sisältää myös itsenäistä opiskelua sähköisessä oppimisympäristössä. Koulutus pyritään järjestämään aina palvelussuhteen alkuvaiheessa ja näin sillä pyritään vaikuttamaan myös esihenkilön sitoutumiseen. Uusi koulutus täydentää hienosti kaupungin esihenkilötyötä tukevaa koulutuksellista tarjontaa. Koulutuskokonaisuuteen kuuluvien neljän osion sisällöt:

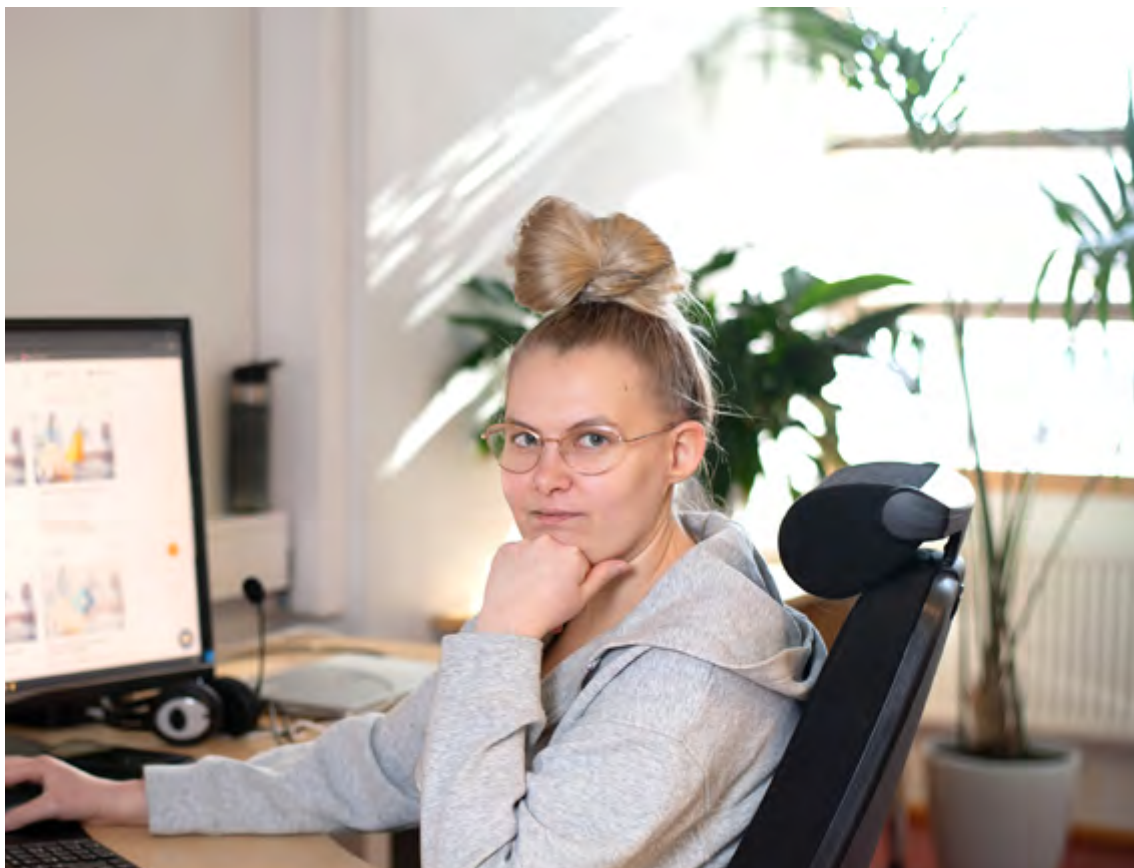
- Organisaation/toiminnan esittely
- Hallintosääntö ja henkilöstösuunnittelu, rekrytoinnit, palvelussuhteen aloitus, palkanmaksu
- Työterveys ja hyvinvointi, sairauspoissaolot, vuosilomat ja muut vapaat, henkilöstöetuudet, palkitseminen, osaamisen kehittäminen
- Tietosuoja- ja tietoturva-asiat, tekoäly, kehityskeskustelut, huomautus/varoitusten menettely, yhteistoiminta, palvelussuhteen päättymisen, esihenkilötyön tuki, palautekysely koulutuksesta

Syksyllä 2025 päättyi myös Kuntavalmennuksen ja Saskyn oppisopimuskoulutuksen toteutettu esihenkilövalmennus, johon

Osaamisen kehittämisen ja kouluttautumisen periaatteet

- Vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa antaa strategiasta johdetut suuntaviivat osaamisen kehittämiseksi.
- Toimialat vastaavat oman henkilöstönsä kouluttamisesta.
- Tavoitteena on, että jokainen työntekijä kouluttautuu vähintään kolme päivää kalenterivuoden aikana. Koulutuksiin osallistutaan kuitenkin tarpeen ja määrärahojen puitteissa ja painopiste on ammattialakohtaisissa ammatillisissa koulutuksissa.
- Työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä tarkastellaan vuosittain käytävien kehityskeskustelujen yhteydessä. Esihenkilöllä onkin näin tärkeä rooli oman työyhteisönsä osaamisen varmistajana.

osallistui meiltä 13 esihenkilöä. Valmennusohjelma kesti 29.8.2024 – 10.9.2025 välisen ajan, jonka jälkeen osallistujat suorittivat Lähiesimiestyön ammattitutkinnon näyttökeskusteluna. Valmennus mahdollistettiin esihenkilöille nyt toista kertaa.



Uusi kehityskeskustelulomake käyttöön

Kehityskeskustelun tukena käytettävää kyselylomaketta uudistettiin vuodelle 2025. Esihenkilöille pidettiin myös koulutusta kehityskeskustelujen pitämisestä ja uuden lomakkeen käytöstä. Lomakkeen tarkoituksena on auttaa työntekijää valmistautumaan keskusteluun. Siinä olevat kysymykset ohjaavat keskustelua, mutta molemmilla osapuolilla on mahdollisuus tuoda esiin myös muita kysymyksiä ja asioita. Jokaisen keskustelun painotukset riippuvat aina keskustelun osapuolista.

Kehityskeskustelussa työntekijä pääsee turvallisessa ympäristössä keskustelemaan esihenkilön kanssa työhön keskeisesti vaikuttavista tekijöistä ja kehittämiskohteista. Esihenkilö saa tietoa työntekijöidensä vahvuuksista ja heikkouksista sekä kuulee henkilön motivaatioon liittyvistä tekijöistä ja voi näin hahmotella yksilöllisiä kasvupolkuja. Esihenkilö oppii tiimin kulttuurista ja voi sitouttaa henkilöstöä tiimiin ja tavoitteisiin. Lisäksi hän saa aitoa, rehellistä ja kehittävää palautetta johtamisestaan.

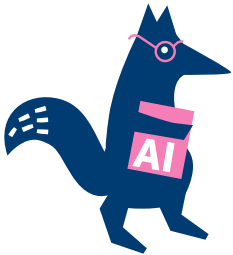
IT-suunnittelija Tiia Iire hyödyntää aktiivisesti Eduhousen koulutustarjontaa ammatillisen osaamisen tukena. Kuva: Regina Pansin.

Kehityskeskustelu pidetään työntekijän kanssa kerran vuodessa. Tämän lisäksi esihenkilö sopii vähintään yhden lyhyemmän palautekeskustelun, jossa arvioidaan kehityskeskustelussa sovittujen asioiden edistymisestä. Palautekeskustelu on vapaamuotoinen ja voi tapahtua joustavasti normaalin työn lomassa.

Eduhouse osaamisen kehittämisen tukena

Osaamisen kehittämisen tukena henkilöstölle on käytössä 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 suosittuja olivat mm. varhaiskasvatukseen arkeen, haastavien palvelu- ja vuorovaikutustilanteiden hallintaan, työllisyyspalveluihin, viranhaltijapäätösten valmisteluun, erilaisiin esihenkilötyöhön sekä tietotekniikkaan liittyvät koulutukset.

Tekoälymatka alkoi Raisiossa – ”Ei se, joka aloittaa, vaan se, joka jatkaa”



Loppuvuonna 2025 meillä käynnistyi Tekoälymatka eli laaja M365 Copilot -pilotointi, jonka tavoitteena oli vahvistaa henkilöstön osaamista tekoälyn turvallisessa ja vastuullisessa hyödyntämisessä. Lähtökohtana oli ajatus

siitä, että tekoäly on osa arjen työntekoa, jota voidaan kehittää kaupungin tekoälyperiaatteiden ja -ohjeiden mukaisesti. Pilottiin osallistui yli 80 työntekijää eri toimialoilta. Sogetin kolme asiantuntijaa suunnitteli ja piti koulutukset. Projektipäällikkönä Raisiossa toimi digipedagoginen asiantuntijamme Minna Taatila.

Ensiaskleet ja yhteinen oppiminen

Pilotin avaus järjestettiin Valtuustosalissa, jossa johdantokoulutukseen osallistui suuri joukko pilottilaista.

- Tunnelma oli heti alkuun avoin ja utelias, ja osallistujat saivat eväitä lähteä kokeilemaan Copilotin käyttöä omassa työssään. Seuraavien kuukausien aikana kukin kuudesta ryhmästä osallistui kahteen työpajaan, joissa harjoiteltiin tekoälyn käyttöä erilaisissa työtehtävissä, Minna kertoo.

Koulutuksissa käytiin jatkuvaa vuoropuhelua osallistujien ja kouluttajien välillä, jotta koulutukset saatiin vastaamaan todellisia työarjen tarpeita.

Odotukset ja kyselyiden antama suunta

Osallistujille tehdyn ennakkokyselyn vastaukset antoivat hyvän pohjan pilotin suunnittelulle. Vastaukset kuvastivat henkilöstön tarvetta työn sujuvoittamiselle, ajansäästölle ja manuaalisen työn kevenemiselle.

- Osa toivoi apua sähköpostitulvan hallintaan ja selkeämpiä kalentereita, toiset puolestaan kaipasivat tukea ideointiin ja uusien näkökulmien löytämiseen suunnittelutyössä. Useiden vastaajien mielestä Copilot voisi auttaa jäsentämään laajoja aineistoja ja keventä-

mään rutiinitehtäviä, jotta ajatustyölle jäisi enemmän tilaa, Minna luettelee.

Pilotin aikana saadut palautteet osoittivat, että koulutukset lisäsivät ymmärrystä tekoälyn käytöstä merkittävästi. Työpajoissa esitetyt käytännön esimerkit helpottivat omaksumista, ja monet osallistujat kuvasivat, että tekoäly oli muuttanut tai tulee muuttamaan heidän työtapojaan. Tekstien luonnostelu, kokousaineistojen läpikäynti ja laajojen sisältöjen hahmottaminen koettiin helpommiksi. Yksi vastaajista kuvasi kokemustaan näin: Huomaan, että Copilot auttaa minua jäsentämään laajoja aineistoja ja tuomaan rakennetta ajatuksiini – se on lisännyt varmuutta työskentelyyn.

Tulokset ja jatkohalukkuus

Pilotin tulokset olivat kokonaisuudessaan myönteiset. Koulutukset, mahdollisuus kokeilla turvallisesti ja valmiit mallit ja esimerkit edistivät pilottilaisten mielestä tekoälyn käyttöä työssä. Tekoäly tuli monelle luonteva osa työntekoa. Kun käytöstä tulee sujuvaa, on vaikea kuvitella työntekoa ilman tekoälyn apua.

- Pilotissa uskallettiin olla myös kriittisiä, mikä osaltaan varmisti sitä, että pilottia kehitettiin oikeaan suuntaan. Osa vastaajista pohti, voiko Copilot ”laiskistaa ajattelua”, jos käyttäjä ei suhtaudu tuloksiin riittävän kriittisesti. Samalla kuitenkin moni koki, että tekoälyn ehdotusten arviointi oli opettanut heitä tarkastelemaan omaa työtään entistä tietoisemmin. Tekoäly koettiin parhaimmillaan ideoinnin ja uuden näkökulman tuottajana, mutta ammatillinen harkinta nähtiin edelleen keskeisenä, Minna toteaa.

Tekoälymatka ei ollut pelkkä tekninen kokeilu, vaan koko organisaation yhteinen oppimisprosessi. Pilotissa kartutettuja kokemuksia hyödynnetään jatkossa digitalisaation kehittämisessä ja uusien koulutusten suunnittelussa. Osallistujien palaute oli selvä: tekoälyn rooli työssä tulee kasvamaan, ja sen koetaan tuovan merkittäviä mahdollisuuksia työn sujuvoittamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen.

- Laajaa pilottia ei kukaan tee yksin. Vaikka projektipäällikkönä minulla oli langat käsissä Raision kokonaisuudessa, Sogetilla oli oma projektipäällikkö ja tärkeässä roolissa olivat

myös pilotin ydintiimi ja Digipalvelut. Koin pilotin mukana kulkemisen erittäin innostavana, opettavaisena ja myös vastuullisena tehtävänä. Tärkeää oli saada logistiikka toimimaan sekä luoda avoin ja turvallinen ilmapiiri, jossa jokainen osallistuja uskalsi kokeilla uutta ja jakaa omia kokemuksiaan. Tavoitteemme oli, ettei tekoäly jää irralliseksi työkaluksi, vaan siitä tulee luonnollinen osa arjen työprosesseja. Koko tiimi osoitti hienoa muutosvalmiutta ja yhdessä löysimme ratkaisuja niin teknisiin haasteisiin kuin uudenlaiseen työntekoon liittyviin kysymyksiin. Pilotin myötä olen itsekin oppinut valtavasti uusia keinoja hyödyntää tekoälyä monipuolisesti omissa työtehtävissäni.

Yhdessä opimme, kehitymme ja jatkamme rohkeasti eteenpäin kohti tekoälyn mahdollistamaa tulevaisuutta – ”ei se, joka aloittaa, vaan se, joka jatkaa, saavuttaa päämääränsä”.

Tietoturva- ja tietosuojakoulutusta koko henkilöstölle

Henkilöstölle keskitetysti suunnatuissa koulutuksissa säilyi aiemman vuoden tapaan tietoturva- ja tietosuojakoulutus. Tietoturva-käytänteidemme mukaisesti kaikkia vakituksia ja määräaikaista (vähintään kahden kuukauden mittainen virka-/työsuhde) velvoitetaan tutustumaan vuoden aikana tietoturvan ja tietosuojaan itseopiskelumateriaaliin Raitin Työn tueksi -osiossa sekä suorittamaan pakollisen tietoturva- ja tietosuojakoulutuksen. Lisäksi perehdyttämissuunnitelmaan sisältyy tietoturva- ja tietosuojaohjeiden läpikäynti.

Tukea omaehtoiseen kouluttautumiseen

Haluamme kannustaa työntekijöitämme oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen myös työajan ulkopuolella. Tähän omaehtoiseen kouluttautumiseen on mahdollista saada tukea, jos on vakinaisessa palvelussuh-



Minna toimi tekoälymatkan projektipäällikkönä.
Kuva: Regina Pansin

teessa, eikä ole kyse ulkomailla tapahtuvasta opiskelusta. Työntekijä ei voi koulutuksen aikana olla palkallisella vapaalla tai saa tukea opiskeluun muista määrärahoista. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa.

Koulutustukea voi saada myös Raisio-opistossa suoritettaviin kursseihin. Kurssi suoritetaan omalla ajalla ja sen ei tarvitse liittyä työhön. Tukea on mahdollista saada yhteen kurssiin vuoden aikana ja maksimi tukisumma on 50 euroa. Tukea voivat hakea vakituiset ja yli 4 kuukauden määräaikaissa palvelussuhteessa olevat työntekijät.

Vuonna 2025 henkilökunnan omaehtoiseen koulutukseen myönnettiin tukea 6124 euroa (vuonna 2024: 2202 e; 2023: 459 e) yhteensä 47 henkilölle.

Rekrytointi



Jasmin (takana) ja Janica Rintamäki olivat kesätoissa viheryksikössä. Kuva: Regina Pansin.

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.

Toimialat ja yksiköt vastaavat omista rekrytoinneistaan ja henkilöstöpalvelut pyrkii

ohjeistuksilla varmistamaan laadukkaan, yhtenäisen ja tasavertaisen rekrytointikokemuksen. Syksyn aikana perusopetukselle ja varhaiskasvatukselle järjestettiin heidän toiveistaan erilliset rekrytointikoulutukset ja keskusteltiin yhdessä mahdollisista haasteista ja kehittämiskohteista.

Vajaat kaksi vuotta käytössä ollut anonymi rekrytointi ja esihenkilöt ovat voineet oman harkintansa mukaan toteuttaa haun anonymisti. 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 vaihtoehtoisia tapaa hoitaa em. tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2025 aikana ulkoisessa haussa oli 212 tehtävää (vuonna 2024: 215; 2023: 281; 2022: 486). Haettavina olleista työpaikoista oli vakituisia 64 %. Paikoista noin 80 % oli sivistyksen ja loput elinvoima- ja kilpailuky-

kytoimialan sekä konsernipalveluiden tehtäviä. Hakijoita Raision kaupungin tehtäviin oli yhteensä 3 855 (vuonna 2024: 3 397; 2023: 2 092; 2022: 2 523). Hakijoiden määrä on kasvanut merkittävästi kahtena viime vuotena.

16-18-vuotiaille raisiolaisilla nuorilla oli mahdollisuus hakea neljän viikon kestoista kesätyöpaikkaa kesä- tai heinäkuuksi. Hakijoita kesätöihin oli 218 (vuonna 2024: 204; 2023: 164; 2022: 209). Raision kaupungin työyksiköissä (esim. päiväkodeissa, nuorisopalveluiden leireillä, liikuntapalveluiden leireillä, urheilualueiden hoidossa sekä siivous- ja puistotöissä) oli työpaikkoja 63 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 27 nuoren työllistämiseen (vuonna 2024 26:lle). Lisäksi jaettiin 9 kpl seteleitä kesäyrittäjäohjelmaan osallistuneille nuorille.

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Yhteistyötoimikunta

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana viisi kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli vuoden aikana mm. TE-uudistuksen valmistelua ja toteutumista, kaupungin palvelin- ja verkkoympäristön valvonnan suuntaviivoja, tulevan hyvinvointia työhön-hankkeen esittelyä, talousarviota 2026, kehityskeskustelulomakkeen uudistamista, henkilöstön edustajien nimeämistä eri toimielimiin, työsuojelun toimintaohjelmaa vuosille 2026-2029, työsuojeluvaaleja, uuden esihenkilön koulutusohjelmaa, Työkykyä tunnetaidoista -hanketta, yhteistoimintasopimuksen päivittämistä, työterveysyhteistyön toimintasuunnitelmaa vuodelle 2026, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa 2026, vuoden 2024 henkilöstöraporttia ja henkilöstön tekemiä aloitteita.

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 työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.



YHTEISTOIMINTA

perustuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449. Lisäksi yhteistoimintaamme ohjaa kaupungin yhteistoimintasopimus. Yhteistoimintasopimuksessa on määritelty mm. ne asiat, jotka kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Edustuksellisinä eliminä yhteistoimintaa hoitavat yhteistyötoimikunta ja työsuojelutoimikunta.

Raision kaupungin henkilöstön työsuojeluasioita käsitellään 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 työsuojelupäällikkö, joka toimii toimikunnan sihteerinä.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2025 aikana neljä kertaa. Kokouksissa käsiteltiin mm. Aluehallintoviraston (AVI) vuonna 2025 tekemät työsuojelutarkastukset sekä työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset.

Työsuojelutoimikunta hyväksyi Raision kaupungin työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2026-2029.

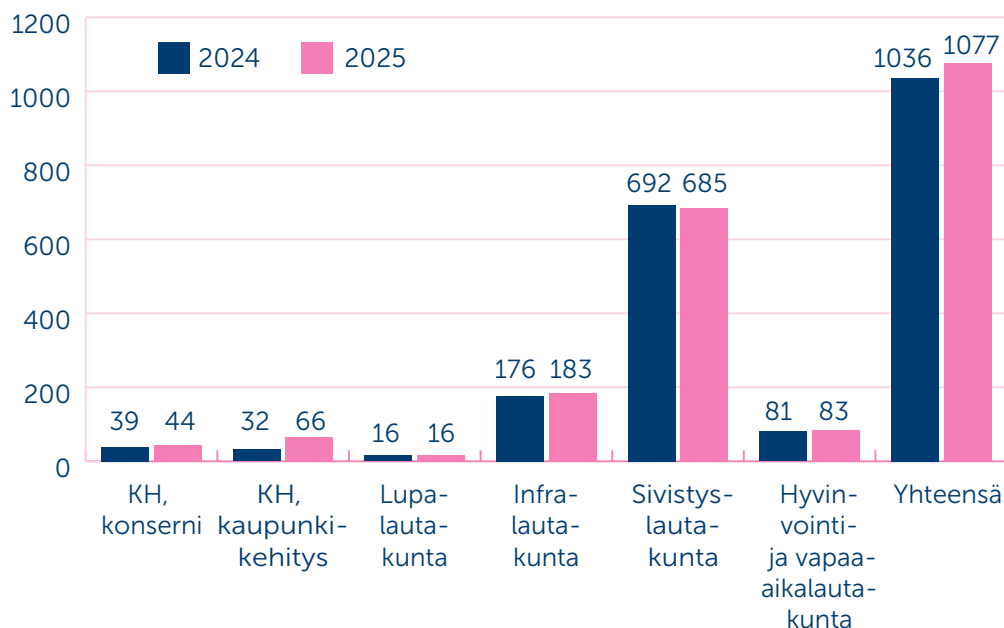
Syksyllä oli työsuojeluvaalit ja uudet toimijat valittiin toimikaudelle 2026 - 2029.

Vaaleissa eniten ääniä sai Jorma Uoti (Ihalan koulu/konsernipalveluyksikkö), joka valittiin näin uudelleen työsuojeluvaltuutetuksi. Ensimmäiseksi varatyösuojeluvaltuutetuksi valittiin Kimmo Kosonen (tilapalvelut) ja toiseksi varatyösuojeluvaltuutetuksi Sanni-Sofia Orelma (ruokapalvelut). Työsuojeluasiamiehiksi valittiin sivistys- ja vapaa-aikatoimialalle Heli Isolehto (Raisio museo Harkko) ja elinvoima- ja kilpailukykytoimialan sekä konsernipalveluiden henkilöstölle Sari Kaharisto (talouspalvelut).

Tilastot

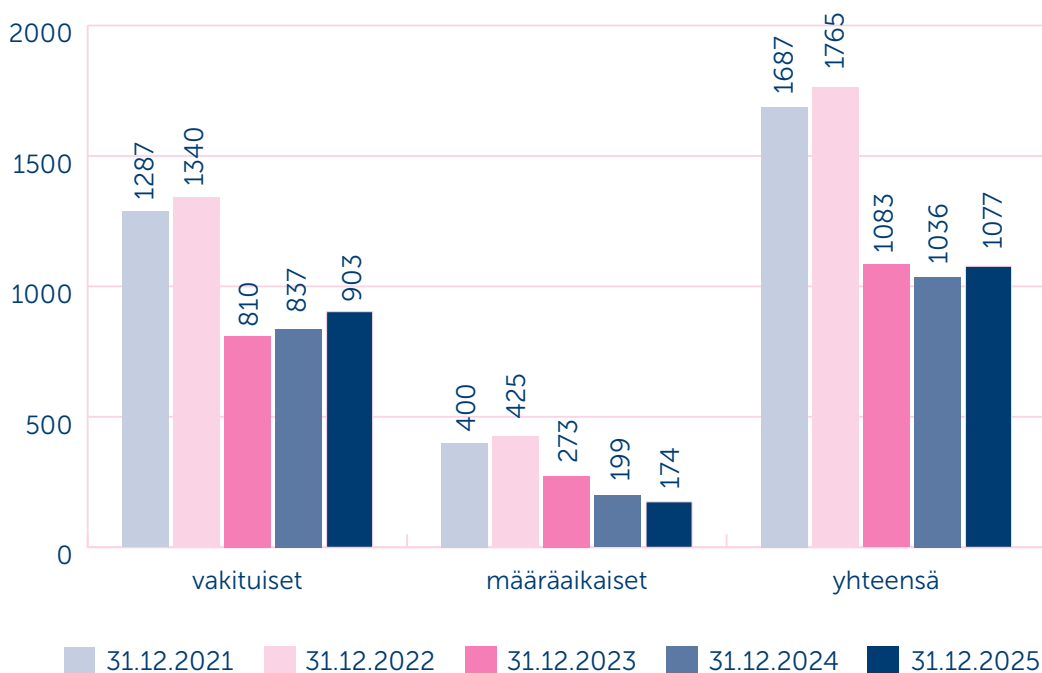
KUNTA-ALAN henkilöstöraporttisuosituksessa todetaan, että henkilöstöraportin tiedot tulee koota vuosittain 31.12. tilanteen mukaan. Näin eri vuosien ja eri kuntien tiedot ovat vertailukelpoisia.

Henkilömäärä lautakunnittain 31.12.



Raision kaupungin henkilömäärä 31.12.2025 oli yhteensä 1077 henkilöä. Henkilömäärä nousi vuoteen 2024 verrattuna 41 henkilöllä.

Raision kaupungin henkilömäärä 31.12.



Vakituisia työntekijöitä Raision kaupungilla oli 31.12.2025 903 henkilöä. Vuoteen 2024 verrattuna vakinaisten määrä lisääntyi 66 työntekijällä. Määräaikaista työntekijöitä oli 31.12.2025 tilanteessa 25 työntekijää vähemmän kuin vuonna 2024.

Vuonna 2024 luovuttiin uusien vakanssien perustamisesta määräaikaisten palvelussuhteille. Vakanssien kokonaismäärä ei näin ollen ole verrattavissa aiempiin vuosiin. Vuoden 2025 vakainten vakanssien määrä oli 1116 (vuonna 2024: 1058; 2023: 1058; 2022: 1628).

Henkilöstön määrä henkilötövuosina

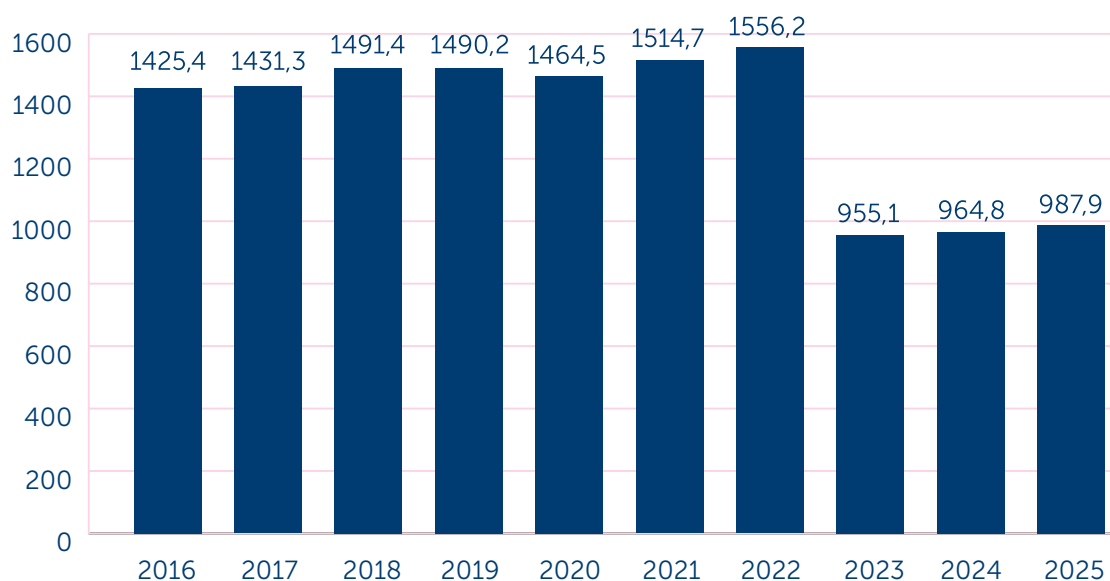
Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta henkilöstöä kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.).

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

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

Raision kaupungin henkilöstön määrä henkilötövuosina vuonna 2025 oli 987,9 (vuonna 2024: 964,8; 2023: 955,1; 2022: 1556,2). Koko kaupungin työvoiman määrä lisääntyi 23,1 htv vuodesta 2024.

Raision kaupungin henkilötövuodet 31.12.2016– 31.12.2025



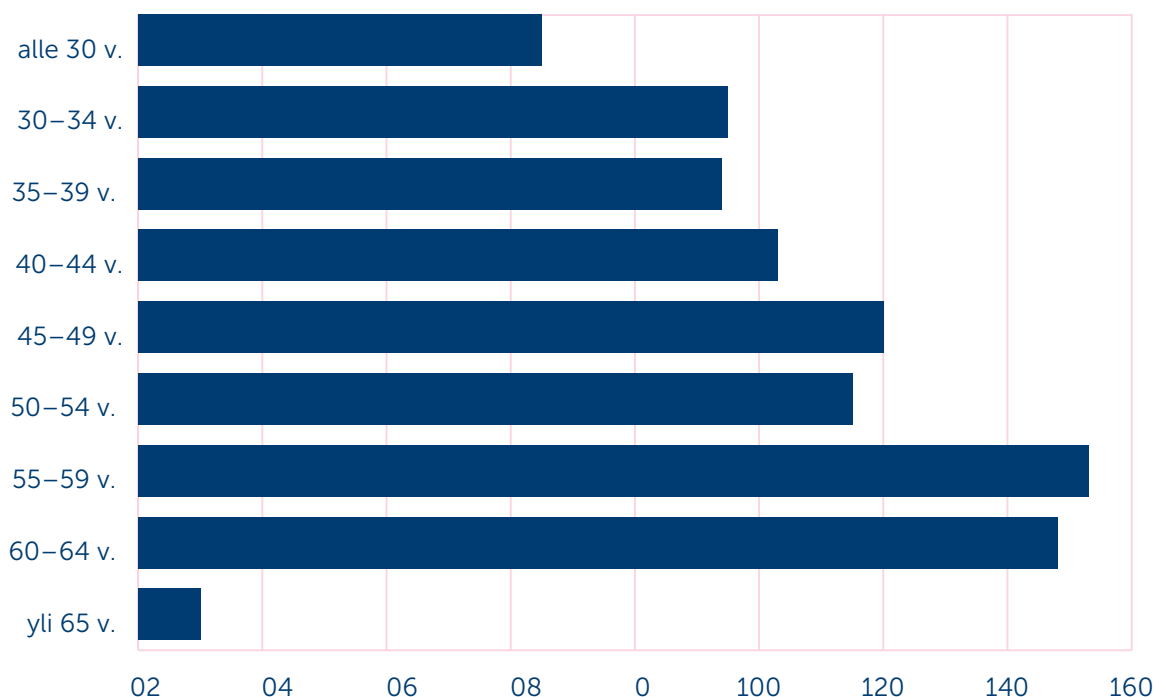
HENKILÖTYÖVUODET LAUTAKUNNITTAIN

Lautakunta	htv 2022	htv 2023	htv 2024	htv 2025	muutos 2024/2025
Konsernipalvelut	43,3	42,4	42,3	43,1	0,8
Kaupunkikehitys	18,1	38,3	36,6	60	23,4
Lupalautakunta	13,6	14,5	14,6	14,5	-0,1
Infraalautakunta	186,6	173,2	170,4	173,1	2,7
Sivistyslautakunta	565,1	622,4	633,6	631,3	-2,3
Vapaa-aikalautakunta	66,9	64,3	67,3	65,9	-1,45
Sosiaali- ja terveyslautakunta	662,6	0	0	0	0
Yhteensä	1514,7	955,1	964,8	987,9	23,05

Henkilöstön ikärakenne

Raision kaupungin henkilöstön ikärakenne on pysynyt jo useamman vuoden hyvin samankaltaisena. Vuonna 2025 kaupungin vakituisista työntekijöistä 47,2 % oli yli 50-vuotiaita ja alle 30-vuotiaita oli 7,2 %. Lukumääräisesti suurin ikäryhmä on aikaisempien vuosien tapaan 55-59-vuotiaat (153 henkilöä).

Vakituisen työntekijöiden keski-ikä on pysynyt lähes samana edellisvuoteen verraten ja on nyt 47,3 vuotta (vuonna 2024: 47,4; 2023: 47,5; 2022: 46,8; 2021: 47,2 v.). Vakituisten henkilöstön keski-ikä on ollut viimeisen kymmenen vuoden ajan noin 47 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2025 tilanteessa oli 46,0 vuotta (vuonna 2024: 45,6; 2023: 45,7; 2022: 44,7; 2021: 45,0 v.).



Palkkakustannukset

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15 0,8 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keskeytetty erä)	-	-	-	0,15 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % /53 €	2,50 %		2,50 % /53 €

Vuoden 2025 käyttötalouden palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, joista vähennetty henkilöstökorvaukset) olivat 42 089 266,50 euroa (vuonna 2024: 39 668 379,04 €; 2023: 38 697 741,81 €; 2022: 63 595 667,67 €)

Eri työehtosopimukseen tuli vuonna 2025 palkankorotuksia alla olevan taulukon mukaisesti.

Talkoovapaita pidettiin siten, että säästöjä kertyi 52 060,44 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 haitta-vaikutukset. Pienen vaihtuvuuden myötä vaihtuvuuden hyödyt sitä vastoin jäävät saamatta.

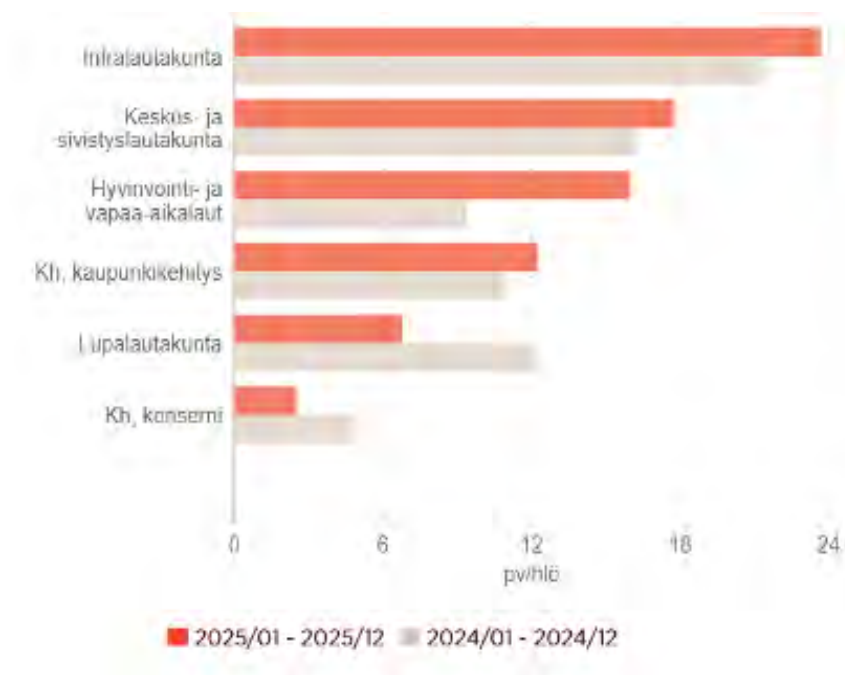
Asiantuntijoiden piirissä katsotaan yleisesti, että 5 - 10 % on organisaation ja yksilöiden kannalta optimaalinen vuotuisen ulkoisen vaihtuvuuden taso. Erittäin vahvasta työpaikkaan kiinnittymisestä seuraavaa pientä vaihtuvuutta ei kuitenkaan koeta yksinomaan positiiviseksi asiaksi; hyvin pieni henkilöstön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

Raision kaupungilla oli 31.12.2025 vakituisia työntekijöitä 903 henkilöä. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita vuonna 2025 oli yhteensä 143 (15,8 %). Päättäneitä vakinaisia palvelussuhteita oli 57 (bruttolähtövaihtuvuus 6 %). Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneita oli 22.

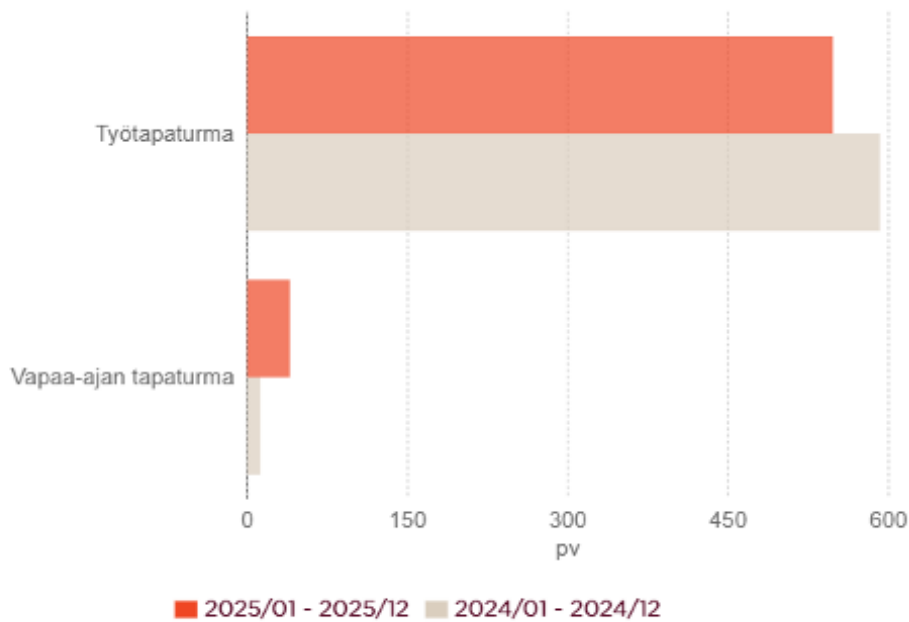
Ulkoinen vaihtuvuus eli vakinaisen henkilöstön palvelussuhteesta itse irtisanoutuneiden osuus oli kaikista päättäneistä palvelussuhteista 58 %.



Sairauspoissaolot toimialoittain



Työ- ja työmatkatapaturmat



Henkilöstön työtapaturmista johtuvia poissaoloja 2025: 548 pv (2024: 592 pv).

Työkyvyttömyysmaksujen kehitys

Raision kaupunki maksaa eläkelaitokselle palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi Kevan määrittämän työnantajakohtaisen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyysriski perustuu toteutuneiden työkyvyttömyyseläkkeiden (pysyvät ja määräaikaiset) kustannuksiin. Vuonna 2025 Raision kaupunki maksoi laskennallista työkyvyttömyyskustannusmaksua eläkelaitokselle 471 580 e (vuonna 2024: 343 405 e; 2023: 448 267 e; 2022: 1 225 109 e). Kaupungin maksaman työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkoista nousi 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.

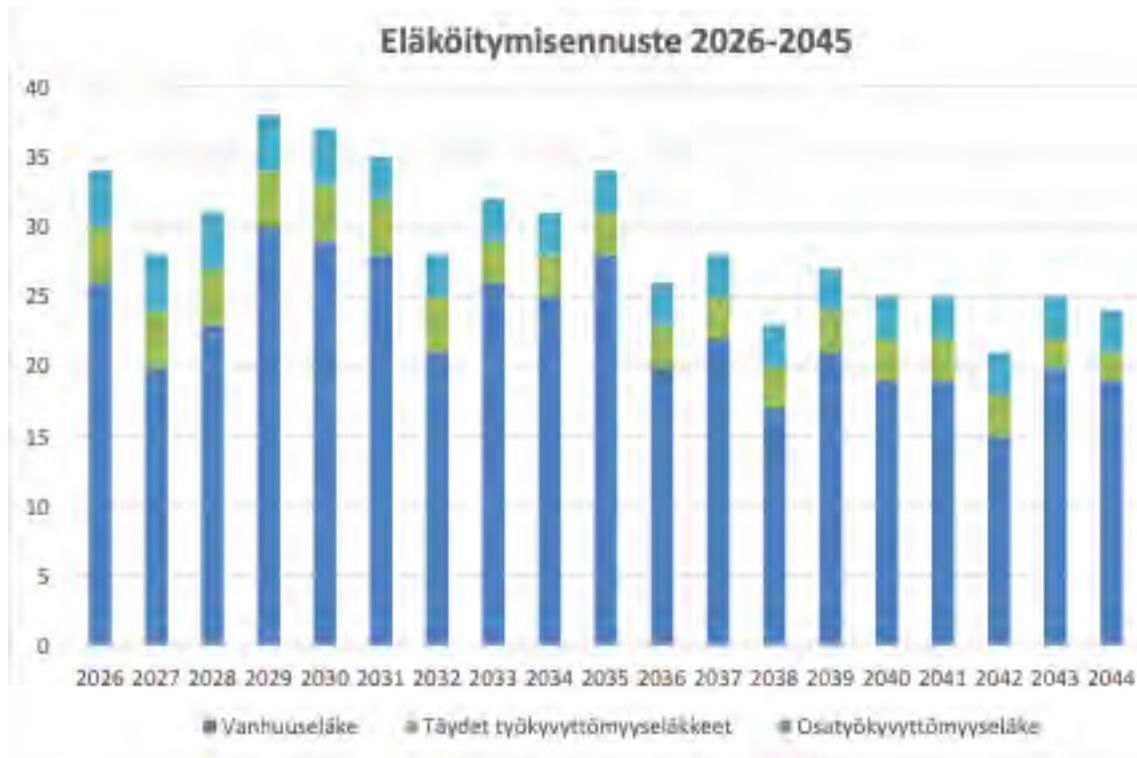
Eläköityminen

Keva tuottaa vuosittain tilaston Raision kaupungin eläkkeelle jääneistä työntekijöistä eläkela-jeittain. Tilaston mukaan vuonna 2025 jäi vanhuuseläkkeelle 18 työntekijää (vuonna 2024: 21; 2023: 21; 2022: 37) ja pysyvästi kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle yksi työntekijä. Keva laskee tilastoonsa vain ne eläköitymiset, joita ei ole edeltänyt määräaikainen työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kuusi työntekijää (sis. osakuntoutustuelle siirtynyt 1 hlö). Keva ei raportoi enää tehtyjä eläkepäätöksiä, ellei päätösten lukumäärä ole vähintään viisi.

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

Kaikkien Raision kaupungilta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 61,4 vuotta (vuonna 2024: 61,6; 2023: 62,1; 2022: 60,8). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 65,3 vuotta.

Eläköitymisennuste



Vanhuuseläkkeelle voi jäädä ns. yleisessä vanhuuseläkeiässä, joka on määritelty jokaiselle syntymävuodelle erikseen. Vakituista palvelussuhteista vanhuuseläkkeelle pitää jäädä viimeistään 70-vuotiaana.

Keva on laatinut eläköitymisennusteen, jonka mukaan Raision kaupungin vakituista työntekijöistä jää tulevan viiden vuoden kuluessa (v. 2026-2030) eläkkeelle 168 työntekijää.

Kun tarkastellaan eläköityvien määrää ammateittain seuraavien vuosien aikana, suurimpia ryhmiä Kevan eläköitymisennusteen mukaan ovat perhepäivähoitajat, siivoojat, ruokapalvelujen työntekijät, varhaiskasvatuksen opettajat sekä luokanopettajat.

Koulutuspäivät ja koulutuskorvaus

Henkilöstölle kertyi ammatillista osaamista vahvistavaa koulutusta vuoden aikana yhteensä noin 10 400 tuntia. Muuta kouluttautumista kertyi noin 2 470 tuntia.

Työllisyysrahastolta haettiin koulutuskorvausta vuonna 2025 yhteensä 956 koulutuspäivältä, joka tarkoittaa 20 661,07 euroa (vuonna 2024: 18 860,82 e; 2023: 22 282,16 e; 2022: 29 517,20 e).

Henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukuja vuonna 2025

HENKILÖSTÖPANOKSET		2025	2024	2023	2022
Vakituinen henkilöstö	lkm	903	837	810	1 340
Henkilötyövuodet (palkallinen työ)	htv	987,9	964,8	955,1	1556,2
Palkkasumma (käyttötalous + investointiosa)	€	42 836 522	40 256 623	39 302 355	63 645 455
Palkkasivukulut	€	10 465 837	9 587 416	10 034 240	16 383 668
Henkilöstökorvaukset	€	637 441	576 299	540 997	1 242 959
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT					
Työterveyshuolto	€	527 720	437 301	339 946	565 826
Työterveyshuoltokorvaukset	€	*)	220 975	195 141	304 246
Virkistystoiminta	€	35 344	35 723	138713 **)	160942 **)
Työsuhde-edut	€	116 085,94 **)	129 043,61 **)		
HENKILÖSTÖN TILA					
Henkilöstön keski-ikä, vakituiset	vuotta	47,3	47,4	47,5	47
Eläkkeelle siirtyneet (pysyvät, kokoaikaiset)	lkm	19	25	26	43
Sairauspoissaolot		17,32 pv/hlö	15,71 pv/hlö	19,4 pv/htv	22,9 pv/htv
Työtapaturmat	pv	548	592	601	1 103

*) hakemustietoja ei ole vielä saatu työterveyshuollosta

***) sis. Smartum-palvelusetelit

Kiitos.
T: työmyyrä,
kaivoin parhaani
mukaan.



Julkaisija: Raision kaupunki

Teksti: Henkilöstöpalvelut. Kiitos haastattelusta ja tekstin tuottamisesta myös liikuntasuunnittelija Erna Kasterinteelle ja projektipäällikkö Minna Taatilalle.

Taitto: Bränditoimisto Hurraa Oy

raisio