

Raision kaupungin henkilöstöorganisaatorakenteen kehittäminen

Kaupunginhallitus 18.05.2026
663/01.04.00.00/2026

Valmistelija: kaupunginjohtaja Eero Vainio, henkilöstöjohtaja Piia Syvänen, etunimi.sukunimi(at)raisio.fi

Nykytila

Raision kaupungin organisaatorakenne on uudistettu vuonna 2021. Uudistuksen tausta-aineistona toimivat muun muassa työntekijöiden haastattelut, kaupungin kaikille työntekijöille tehty Webropol-kysely, organisaation havainnointi, Raision heikkouksien ja vahvuuksien analysointi sekä edistyksellisten verokkikaupunkien organisaatiomallien tarkastelu.

Uudistuksen tavoitteena oli rakentaa moderni ja kilpailukykyinen kasvavan kehyskaupungin tarpeita ja muutostrendejä palveleva organisoitumismalli, joka huomioi samalla sotepalveluiden siirtymisen pois kunnilta. Organisaatiouudistuksella pyrittiin samalla vastaamaan henkilöstökyselyssä ja haastatteluissa esiin nousseisiin toiveisiin organisaatiokulttuurin, prosessien ja toimintatapojen kehittämisestä; paremmasta sisäisestä tiedonkulusta ja yhteistyöstä, tehtävänkuvien kirkastamisesta, työssäjaksamisen tukemisesta, yhtenäisten toimintamallien luomisesta, avoimuuden lisäämisestä sekä paremmasta toimintavarmuudesta.

”Moderni kehyskaupunki” organisaatiomalli otettiin käyttöön 1.8.2021. Organisaatiomalli on osoittautunut toimivaksi, mutta vuosien saatossa on havaittu joitakin tehtävien sijoitteluun ja resursointiin liittyviä toimintoja, joita ei edellisessä organisaatiouudistuksessa muutettu tai toteutettu.

Konsernipalveluyksikkö toimii kaupunginjohtajan alaisuudessa ja jakautuu talous-, henkilöstö-, digi-, viestintä- ja päätöksenteon tuen palveluihin. Konsernipalveluyksikön tehtävänä on tuottaa koko kaupunkiorganisaatiolle edellä kuvatut palvelut matriisimaisesti ja vastata näiden palveluiden kehittämisestä. Lisäksi kaupungissa toimii sivistys- ja vapaa-aikatoimiala sekä elinvoima- ja kilpailukykytoimiala.

Organisaatorakenteen kehittämisen tavoitteet

Moderni kehyskaupunki -organisoitumismalli on ollut voimassa kohta viisi vuotta ja osoittanut toistaiseksi toimivuutensa. On kuitenkin perusteltua tarkastella kriittisesti, miten hyvin Raision nykyinen henkilöstöorganisaatio vastaa muuttuneen toimintaympäristön (esimerkiksi lainsäädäntö, kaupungin tehtävät, tekoäly, demografinen muutos) vaatimuksiin, työntekijöiden odotuksiin ja kaupungin yleiseen kilpailukykyyn, sekä arvioida johtamisjärjestelmän toimivuus ja mahdollisuudet kaupungin prosessien yhtenäistämiseksi. Kasvavassa ja kehittyvässä kaupungissa palveluiden tarve kasvaa ja osaamistarpeet muuttuvat.

Organisaatorakenteen kehittämisen tavoitteena on Moderni kehyskaupunki -organisaatiomallin päivittäminen vastaamaan tämän hetken toimintaympäristöä, kaupungin kehittyvää roolia ja kaupunkistrategiaa. Tarkastelun tavoitteena ei ole työntekijöiden irtisanominen.

Nykyistä organisaatiomallia tarkasteltaessa on havaittu, että joitakin tukipalvelutehtäviksi luokiteltavia tehtäviä on edelleen sijoitettuna sivistys- ja vapaa-aika- sekä elinvoima- ja kilpailukykytoimialalle. On tarkoituksenmukaista, että tukipalvelutehtävät keskitetään pääsääntöisesti konsernipalveluihin.

Kaupunkitasoisesti tarkasteltuna on myös tarpeen tarkastella henkilöstön työkuorman jakautumista tarkemmin ja samalla selvittää mahdollisia yksiköiden välisiä henkilöstösiirtoja ja tehtävänkuvamuutoksia sekä kartoittaa osaamistarpeita ja johtamisrakenteiden kehittämistarpeita. Henkilöstöpalveluiden arvion mukaan työmäärä ei jakaudu aina riittävän tasaisesti eri työtehtävien kesken.

Organisaatorakenteen kehittämisen eteneminen

Organisaatorakenteen kehittämistä valmistellaan johtoryhmän toimesta kaupunginjohtajan ja henkilöstöjohtajan vetämänä. Tehdyt havainnot ja ehdotukset esitellään kaupunginhallitukselle syyskuussa 2026.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Eero Vainio

Päätösehdotus

1) Kaupunginhallitus hyväksyy organisaatorakenteen kehittämisen valmistelun.

2) Kaupunginhallitus käynnistää Moderni kehyskaupunki - organisaatorakenteen kehittämisen edellyttämiä henkilöstön siirtoja, tehtävänkuvien muutoksia ja uusien prosessien kuvaamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä lokakuun loppuun mennessä. Yhteistoimintaneuvottelut käy kaupungin puolesta kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja.

Päätös