



Henkilöstö- ja koulutus- suunnitelma 2027

raisio

Lukijalle

Joka kerta tulevan vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tehdessä katson kuluvaan vuoteen suunnitelmaa ja totean, että sisältö tulee pääpiirteittäin olemaan samanlainen vain päivitettyä tulevan vuoden toimenpiteillä. Ja joka kerta suunnitelman valmistuttua totean, että tästä tuli taas ihan omanlaisensa kokonaisuus edelliseen verraten. Se kuvaa varmasti ainakin osin työelämän nopeaa muutosta ja toisaalta meidän ketteryyttä olla muutoksessa mukana.

Tällä kertaa halusin koota keskeiset käytännöt ja palvelussuhteen elinkaaren vaiheet yhtenäiseksi palvelussuhdepoluksi. Palvelussuhdepolku (s. 12–14) toimii suunnitelmassa punaisena lankana. Se tekee näkyväksi sen, mitä kaikkea jo nyt teemme henkilöstömme hyväksi. Se muistuttaa, että pito- ja vetovoima eivät synny yksittäisistä teoista, vaan monista työarjen toimintatavoista, käytännöistä ja kohtaamisista. Samalla se auttaa havaitsemaan, missä meillä on vielä kehitettävää ja kokoaa yhteen asioita, joiden varaan rakennamme tulevaa vuotta.

Yksi itselle mielenkiintoisimmista kehittämis-kohteista on tiedolla johtaminen ja siihen liittyvän esihenkilön työpöydän rakentaminen. Tarkoituksena on kerätä esihenkilöiden käyttöön tärkeää tietoa omasta henkilöstöstä ja koota ne helposti käytettävän sähköisen työpöydän muotoon. Työpöytä on jo suunniteltu yhdessä digipalvelujen kanssa ja uskon, että vuoden 2027 aikana esihenkilöiden tiedolla johtaminen on ottanut ison harppauksen eteenpäin.



Vuonna 2027 kehitämme edelleen palvelussuhdepolun kaikkia vaiheita. Haluamme tehdä rekrytoinneista entistä hakijaystävällisempiä, vahvistaa perehdytystä laadukkaammaksi ja tukea työntekijöitä oman osaamisen kehittämisessä sekä työssä oppimisessa. Kun pidämme huolta näistä perusasioista, vahvistamme samalla hyvää työntekijäkokemusta, osaavaa työyhteisöä ja kaupungin pito- ja vetovoimaa.

EMILIA RAINIOLA
henkilöstösuunnittelija

Sisällysluettelo

Henkilöstön nykytila, muutokset ja ennakointi.....	4
Palvelussuhdepolku auttaa tunnistamaan kehittämis- kohteita ja osaamisen kehittämisen tarpeita	11
Pito- ja vetovoimatekijöiden vahvistaminen	15
Osaamisen kehittäminen ja koulutussuunnittelu	21
Koulutussuunnitelma 2027–2029	29
Henkilöstöpalvelujen toiminnalliset strategiset tavoitteet	32

MIKÄ ON HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA?

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 varmistaa panostus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkyvyn säilyttämiseen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken.

Henkilöstön nykytila, muutokset ja ennakointi

Raision kaupungin henkilöstövoimavaroihin vaikuttavat vuonna 2027 sekä toteutetut että käynnissä olevat muutokset. Vuoden 2026 aikana käydyt yhteistoimintaneuvottelut ja niiden pohjalta tehtyt henkilöstöorganisaation muutokset näkyvät tehtäväkokonaisuuksissa, työnjaossa, johtamisen rakenteissa ja osaamistarpeissa. Samanaikaisesti varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen kouluverkkouudistus etenee kohti vuoden 2028 toimeenpanoa ja vaikuttaa erityisesti sivistys- ja vapaa-aikatoimialan henkilöstön sijoittumiseen,

toimintakulttuuriin, johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Tässä osiossa kuvataan henkilöstövoimavarojen nykytilannetta ja niitä muutostekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstösuunnitteluun vuoden 2027 aikana. Henkilöstöorganisaation muutokset ja kouluverkkouudistus ovat toimintaympäristön muutosta, kun taas henkilöstömäärä, palvelussuhdemuodot, ikäryhmä ja eläköitymisennusteet antavat pohjan henkilöstötarpeiden, osaamisen ja työkyvyn ennakkoinnille.

Henkilöstöorganisaation muutokset

Vuonna 2026 käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena oli päivittää kaupungin organisaatiomallia vastaamaan tämän hetken toimintaympäristöä, kaupungin kehittyvää roolia ja kaupunkistrategiaa. Tarkastelussa painottuivat erityisesti:

- tukipalvelutehtävien tarkoituksenmukainen sijoittuminen (lähtökohtaisesti konsernipalveluihin)
- työkuorman jakautumisen tarkempi tarkastelu sekä mahdolliset henkilöstösiirrot ja tehtävänkuvien muutokset ja
- osaamistarpeiden kartoittaminen.

Neuvotteluissa käsiteltiin suunniteltujen muutosten perusteita, vaikutuksia henkilöstöön sekä vaihtoehtoisia toteuttamistapoja. Esihenkilöille ja koko henkilöstölle järjestettiin henkilöstöorganisaatorakenteen kehittämistä koskevat kyselyt ja niissä esiin tulleet näkemykset ja esitykset otettiin huomioon valmistelussa.

Neuvottelujen tuloksena toteutettiin alla mainitut henkilöstö- ja tehtäväjärjestelyt. Niiden tavoitteena on selkeyttää tehtäväkokonaisuuksia, keskittää tukipalvelutehtäviä sekä vahvistaa palvelujen toimivuutta ja resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä eri toimialoilla.

- Sivistys- ja vapaa-aikatoimialan talouspäällikkö siirtyi talouspalveluihin.
- Elinvoima- ja kilpailukykytoimialan palvelusihteeri siirtyi talouspalveluihin.
- Elinvoima- ja kilpailukykytoimialan palvelusihteeri siirtyi henkilöstöpalveluihin. Lisäksi hän osallistuu myös päätöksentekopalveluiden toimielinsihteerityöhön.
- Elinvoima- ja kilpailukykytoimialan suunnitteluavustaja siirtyi talouspalveluihin.

Vuoden aikana on tärkeää varmistaa muutosten käytännön juurtuminen osaksi arjen toimintaa. Tämä edellyttää erityisesti esihenkilöiltä tehtäväkuvien läpikäymistä ja selkeyttämistä, toimivien yhteistyörakenteiden vahvistamista sekä uuden työnjaon mukaisen osaamistarpeiden tunnistamista. Lisäksi osana organisaatorakenteen ja tehtäväkokonaisuuksien tarkastelua seitsemän virkaa, joihin ei sisällynyt julkisen vallan käyttöä, muutettiin työsuhteiksi tehtäviksi.

Muutos ei vaikuttanut tehtävien sisältöön eikä palvelussuhteiden keskeisiin ehtoihin. Työsuhteiksi muutetut virat ovat

- digipedagoginen asiantuntija
- hyvinvointikoordinaattori
- kirjastopalvelukoordinaattori
- liikuntapaikkamestari
- mittausteknikko
- nuorisotyön koordinaattori
- taloussuunnittelija.

Varhaiskasvatus- ja kouluverkko uudistuu etenee



Varhaiskasvatus- ja kouluverkkoa uudistetaan uusien koulujen myötä. Tiedonpuiston uusi koulu aloitti toiminnan vuoden 2026 alussa.

Varhaiskasvatus- ja kouluverkkoa uudistetaan hyväksytyn palveluverkkoselvityksen mukaisesti. Kokonaisuutta valmistellaan siten, että tilaratkaisut, johtamisen rakenteet ja henkilöstön osaaminen tukevat uuden varhaiskasvatus- ja kouluverkon käynnistymistä. Uudistus koskettaa useita henkilöstöryhmiä. Elokuussa 2028 Myllypellon koulussa aloittavat vuosiluokat 5–9 ja Raisionlahden koulussa vuosiluokat 0–4. Tiedonpuiston koulu muuttuu nykyisestä vuosiluokkien 7–9 koulusta vuosiluokkien 5–9 kouluksi. Friisilä,

Kerttula, Kuloinen ja Ihala toimivat jatkossa vuosiluokkien 0–4 kouluina. Mylly-Antin koulun toiminta siirtyy Myllypellon tiloihin. Kaanaan, Tahvion ja Tikanmaan koulujen toiminta siirtyy Raisionlahteen. Konsan ja Krookilan koulujen toiminta siirtyy Ihalaan.

Uudistus lisää tarvetta muutosjohtamiselle, yhteisten toimintatapojen vahvistamiselle, henkilöstön sijoittumisen tukemiselle ja pedagogisen sekä moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi.



Yhteisen toimintakulttuurin juurruttaminen on alkanut

Raision perusopetuksessa on kouluverkko-uudistuksen rinnalla laadittu yhteinen toimintakulttuuri, joka määrittelee opetuksen, johtamisen ja arjen toimintatapojen yhteiset periaatteet tuleville vuosille. Seuraava ja samalla tärkein vaihe on toimintakulttuurin juurruttaminen koulujen päivittäiseen toimintaan, missä rehtoreilla on keskeinen rooli. Yhteisten toimintatapojen näkyminen johtamisessa, opetuksen toteuttamisessa, yhteisopettajuudessa, henkilöstön yhteistyössä sekä oppilaiden kohtaamisessa on perusopetuksen tärkein kehittämisen painopiste, kun Raisio etenee kohti vuoden 2028 ikärakennemallin muutosta. Tavoitteena on varmistaa, että jokainen oppilas saa yhdenvertaista, korkeatasoista opetusta ja kokee

tulevansa nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi riippumatta koulustaan.

Toimintakulttuurin juurruttamista ja kehittämistä tukevat myös syksyn ja kevään aikana järjestettävät henkilöstön veso-päivät ja muut koulutukset, joiden tavoitteena on vahvistaa myönteistä palautekulttuuria, oppilaiden vahvuuksien tunnistamista sekä henkilöstön yhteistä ymmärrystä siitä, miten arjen kohtaamisilla voidaan edistää oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia johdonmukaisesti koko koulu-yhteisön toiminnassa.

Myös varhaiskasvatukseen laaditaan oma yhteinen toimintakulttuurin kuvauksensa, mikä vahvistaa lasten eheää oppimisen polkua varhaiskasvatuksesta perusopetukseen.

Henkilöstön nykytilanne

Henkilöstöorganisaatiomme perustuu ns. vakanssijärjestelmään. Vakiintuneet tehtävät hoidetaan vakituisen 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 määräraho-

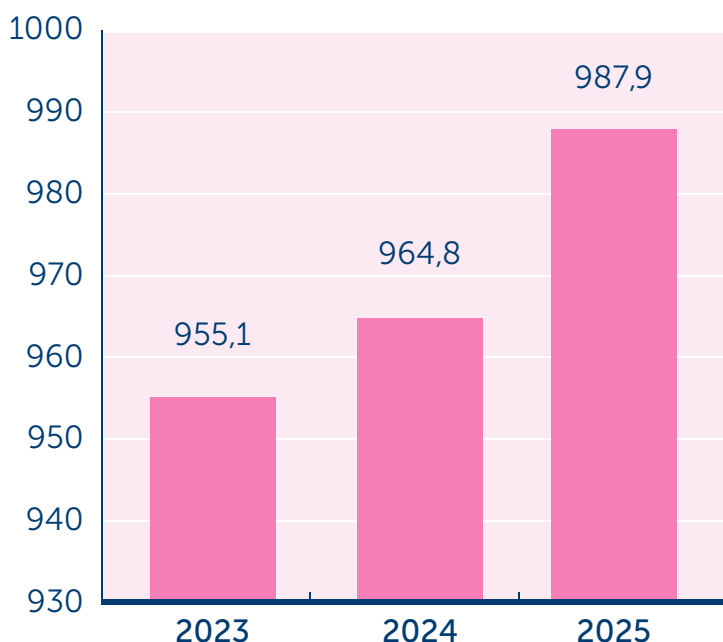
jen ja täyttölupamenettelyn puitteissa. Henkilöstömäärä mitoitetaan lakien ja asetusten, palvelutoiminnan sekä taloudellisten resurssien edellyttämällä tavalla vastaamaan toiminnallisiin tarpeisiin. Ylimääräistä henkilöstöä ilman perustettua virkaa tai työsuhdetta ei saa ottaa. Ennen työntekijän palkkaamista on aina selvítettävä tehtävien tarkoituksenmukaisuus ja välttämättömyys palvelutoimintamme kannalta. Lisäksi on selvítettävä mahdollinen vaihtoehtoinen tapaa hoitaa kyseiset tehtävät ja tästä aiheutuvat kustannukset.

Kaupungin henkilöstömäärä 31.8.2026 tilanteessa on 888 vakituista ja 241 määräaikaista. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esim. sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.

Vuodelle 2027 esitetään yhteensä 18 uutta vakanssia, joista 7 vakinaista ja 11 määräaikaista vakanssia. Henkilötyövuosivaikutus vuodelle 2027 on 15.

Vuodelle 2026 talousarvio arvioi noin 1013 htv (lautakuntien arvioiden yhteissumma TA 2026).

HENKILÖTYÖVUODET 2023–2025



Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden palkalliset kalenteripäivät. Luku sisältää sekä palkallisen työssäolon että palkallisen poissaolon (esim. vuosilomat, palkalliset perhevapaat ja sairauspoissaolot).

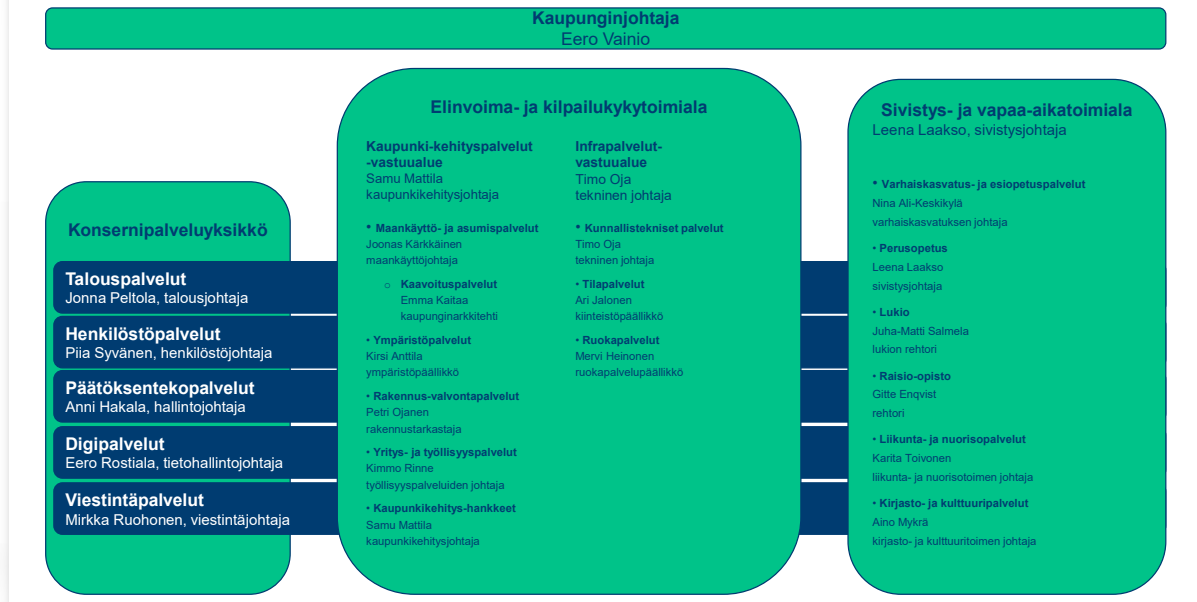
Henkilöstön määrän kehitymistä seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

TYÖLLISYYSPALVELUJEN JÄRJESTÄMISVASTUU SIIRTYI KUNNILLE VUODEN 2025 ALUSTA JA SIIRTYNEEN HENKILÖSTÖN HTV-VAIKUTUS ON NOIN 30. RAISION KAUPUNKI TUOTTAA TURUN TYÖLLISYYSALUEEN LÄHIPALVELUT LÄNTISTEN KUNTIEN ALUEELLA.

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. 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).

Raision kaupungin henkilöstöorganisaatio



Palvelussuhdemuotojen käyttö

Palvelussuhteen muoto määräytyy tehtävän luonteen ja henkilöstötarpeen perusteella. Työntekijän palvelussuhde voi olla joko työsuhde tai virkasuhde. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain niissä tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Raision kaupungin palvelussuhteista 33,4 % on virkasuhteita (tilanne 31.8.2026). Lisäksi palvelussuhde voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaika- aine sen mukaan, onko henkilöstötarve pysyvä vai määräaika- aine. Raision kaupungin henkilöstöstä 78,7 % työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa (tilanne 31.8.2026).

Määräaika- aine palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä ja peruste kirjataan aina työ- sopimukseen/viranhoito- määräy- kseen. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutuksiin liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projek- tiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrära- halla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

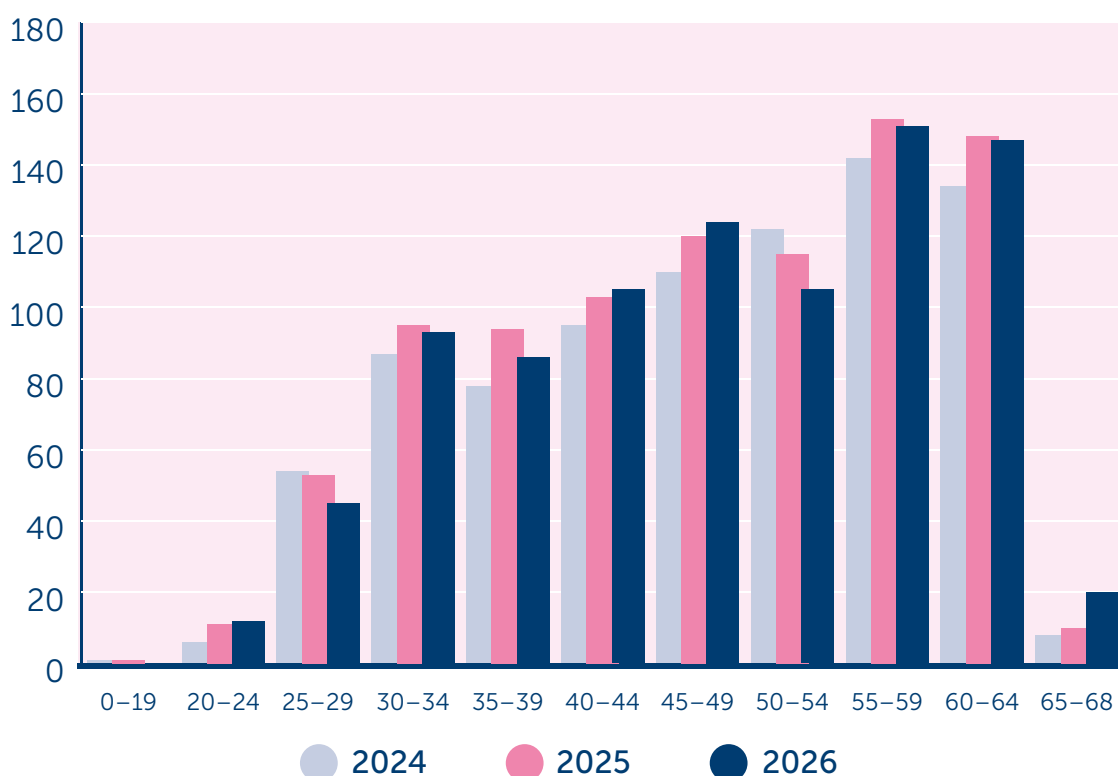
Palvelussuhdemuotojen käyttöä seurataan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.

Henkilöstön ikärakenne

888 vakinaisesta työntekijästämme 47,6 % on yli 50-vuotiaita. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on 47,8 vuotta (tilanne 31.8.2026).

Ikärakenne on pysynyt samansuuntaisena useamman vuoden, eikä siihen ole tulevaisuudessa odotettavissa suuria muutoksia.

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 2025 kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,4 vuotta (vuonna 2024 61,6 vuotta). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,3 vuotta.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2026–2030 Raision kaupungin vakituista työntekijöistä jää eläkkeelle 168 työntekijää.

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

Tiedolla johtaminen tukee ennakkointia

Henkilöstösuunnittelussa keskeistä on, että tunnistamme ajoissa muutokset, jotka vaikuttavat henkilöstön määrään, osaamiseen ja työkykyyn. Tiedolla johtaminen on keskeistä ennakkoinnissa: kun kokoamme henkilöstömäärää, palvelussuhteita, eläköitymistä, poissaoloja, perehdytystä, koulutuksia ja osamistarpeita koskevaa tietoa yhteen, pystymme muodostamaan paremman kokonaiskuvan organisaation tilanteesta. Ajantasaisen tiedon avulla voimme myös keskittää tarvittavia toimenpiteitä niihin kohtiin, joissa tarve on suurin.

Vuoden 2026 aikana perustetun Datafoorumin tarkoituksena on varmistaa, että tieto ei jää vain raportoinniksi, vaan muuttuu yhteiseksi ymmärrykseksi, päätöksiksi ja toimin-

naksi. Foorumissa datavastaavat kehittävät tiedolla johtamista ja kokoavat eri yksiköiden tietotarpeita, selkeyttävät yhteisiä käsitteitä ja auttavat tunnistamaan, mitä tietoa johtamisen tueksi tarvitaan ja mistä tietoa saadaan.

Vuonna 2027 keskeinen kehittämiskohde on esihenkilön työpöytä, jonka tavoitteena on tarjota esihenkilölle yhden silmäyksen näkymä oman henkilöstön tilanteeseen. Työpöydälle kootaan vaiheittain tietoa esimerkiksi henkilöstömäärästä, vakansseista, määräaikaissuuksista, sairauspoissaoloista, kehityskeskusteluista, perehdytyksistä, koulutuksista ja muista arjen johtamista tukevista asioista. Tarkoituksena ei ole lisätä raportointia, vaan helpottaa esihenkilön työtä, varhaista reagointia ja päätöksentekoa ajantasaisen tiedon avulla.



Keväällä 2026 perustettuun Datafoorumiin kuuluvat (vas.) varautumissuunnittelija Anniina Rajala, tiedonhallinta-asiantuntija Anu Eriksson, foorumin vetäjä ja ICT-kehittämissuunnittelija Tiia Iire ja henkilöstösuunnittelija Emilia Rainiola. Kuvasta puuttuvat hyvinvointikoordinaattori Heidi Suominen, paikkatietoinsinööri Erno Hämäläinen, taloussuunnittelija Timo Ojala sekä tapahtumakoordinaattori Christina Piirainen.

Palvelussuhdepolku auttaa tunnistamaan kehittämiskohteita ja osaamisen kehittämisen tarpeita



Palvelussuhdepolku kuvaa Raision kaupungin henkilöstötyön kokonaisuutta työnantajakuvan rakentamisesta ja rekrytoinnista aina palvelussuhteen päättymiseen saakka. Sen tarkoituksena on tehdä näkyväksi, millaisilla toimintatavoilla, palveluilla ja käytännöillä kaupunki tukee henkilöstöä palvelussuhteen eri vaiheissa. Polku ei kuvaa vain yksittäisiä henkilöstöpalvelujen tehtäviä, vaan laajempaa elinkaarta, jossa työntekijän kokemus, osaamisen kehittyminen, työhyvinvointi, hyvä johtaminen ja yhteisöllisyys muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden.

Palvelussuhteen alkuvaiheessa painottuvat vetovoimainen työnantajakuva, onnistunut rekrytointi, tasapuolinen hakijakokemus sekä sujuva työhön tulo ja perehdytys. Näillä luodaan perusta sille, että uusi työntekijä pääsee kiinni tehtävänsä, työyhteisöön ja kaupungin toimintakulttuuriin mahdollisimman hyvin. Palvelussuhteen aikana keskeistä on tukea työntekijän osaamista, työkykyä ja hyvinvointia sekä vahvistaa hyvää johtamista,

osallisuutta ja arjen yhteistoimintaa. Tavoitteena on, että henkilöstöllä on edellytykset onnistua työssään, kehittää omaa osaamistaan ja osallistua kaupungin palvelujen kehittämiseen.

Polkuun sisältyvät myös palkitseminen, henkilöstöedut, joustava työelämä sekä palvelussuhteen päättymiseen liittyvät käytännöt. Näiden kautta vahvistamme arvostavaa työntekijäkokemusta koko palvelussuhteen ajan. Hyvä työntekijäkokemus tukee samalla myönteistä työnantajakuva ja henkilöstön sitoutumista. Palvelussuhteen päättyessä korostuvat selkeä, yhdenmukainen ja kunnioittava toimintatapa sekä mahdollisuus hyödyntää lähtökokemuksista saatavaa tietoa toiminnan kehittämisessä. Palvelussuhdepolku toimii kokonaisuutenakin kehittämisen välineenä. Se auttaa tunnistamaan, missä palvelussuhteen vaiheissa henkilöstöä ja esihenkilöitä tuetaan jo hyvin ja missä toimintaa on tarpeen edelleen vahvistaa.

Palvelussuhdepolku Raision kaupungilla

Tuemme työyhteisöjä ja autamme henkilöstöä onnistumaan palvelussuhteen eri vaiheissa. Rakennamme yhdessä vetovoimaista työpaikkaa, jossa osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö rakentaa rohkeasti kestäväää tulevaisuutta ja hyvää elämää.

OSAAMINEN HYVINVOINTI YHTEISÖLLISYYS

Työnantajakuva

- Vetovoimainen työnantajakuva
- Harjoittelupaikat ja nuorten aktivointi
- Oppilaitosyhteistyö ja opiskelija-vierailut
- Työnantajamaaineen kehittäminen



Rekrytointi ja hakijakokemus

- Yhtenäinen rekrytointiprosessi
- Rekrytointiprosessin kehittäminen
 - videohaastattelupilotti
 - haastattelukalenteripilotti
- Laadukas hakijakokemus
- Anonyymi rekrytointi ja tasa-puolinen hakijoiden kohtelu

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

- Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Johto on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen
- Koettua syrjintää vähennetään
- Esihenkilöiden osaamista perhevapaa-asioissa vahvistetaan
 - Esteettömyyttä ja saavutettavuutta kehitetään

Työhön tulo ja perehdytys

- Työhöntuloprosessi aktiivisessa käytössä
- Sujuva työn aloitus
- Ajanmukaiset työvälineet
- Perehdytysuunnitelma
- Perehdytyksen kehittäminen
 - alakohtaiset perehdytysuunnitelmat

Hyvä johtaminen ja osallisuus

- Tasalaatuinen, hyvä johtaminen
- Säännölliset esihenkilöfoorumit
- Uuden esihenkilön koulutuskokonaisuus
- Kehityskeskustelut
- Yhteiset toimintatavat ja ohjeistukset
- Yhteistoiminta ja työsuojelu
- Verkostoituminen ja vertaistuki

Työhyvinvointi ja työkyky

- Työterveyshuolto ja Työkyvyn tuki-sovellus
- Korvaava/muokattu työ
- Osatyökykyisten tukeminen
- Hyvinvointivalmennus
- Hyvinvointikyselyt (Kunta10 ja Pulssi-kysely)

Joustava työelämä

- Etätyö ja liukuva työaika
- Osa-aikatyö ja työn joustot
- Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Osaamisen kehittäminen

- Tavoitteena 3 koulutuspäivää /vuosi/hlö
- Ammatillisen osaamisen vahvistaminen
- Sähköinen oppimisympäristö
- Omaehtoisen opiskelun tuki
- Raisio-opiston kurssituki
- Tekoälyosaamisen kehittäminen

Palkitseminen ja edut

- Raisen kaupungin palveluksesta palkitseminen
- 40-, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivien huomioiminen
- Kulttuuri-, liikunta-, terveys- ja hierontaedut
- Virkistystoimikunnan järjestämät kulttuuri- ja liikuntaedut
- Uimahallin ja kuntosalien ilmainen käyttömahdollisuus
- Yhteiskäyttöpöyrät

Yhteisöllisyys ja työyhteisön voima

- Virkistystoimikunnan järjestämä toiminta: tapahtumat, retket, lajikokeilut
- Henkilöstölle järjestetyt yhteiset tilaisuudet ja koulutukset
- Kuukauden työntekijän/työyhteisön muistaminen
- Positiivisen palautteen kulttuuri

Uran loppuvaiheen tuki

- Työkyvyn tukeminen ja työn muokkaaminen
- Mahdollisuus osa-aikaeläkkeeseen ja joustoihin, esim. työaika

Lähtökokemus

- Lähtöhaastattelukysely
- Kahdenkeskinen lähtökeskustelu
- Kokemusten hyödyntäminen kehittämisessä
- Lähtöprosessin kehittäminen
- Arvostava ja kunnioittava palvelussuhteen päätös
- Raisen kaupungin suositteleminen työpaikkana

Pito- ja vetovoimatekijöiden vahvistaminen

Henkilöstöpalvelujen yksi palvelulupauksista on auttaa henkilöstöä onnistumaan vahvistamalla osaamista, tarjoamalla henkilöstöpalveluiden asiantuntemusta, kehittämällä työkyky- ja työhyvinvointipalveluja sekä ennakoimalla tulevaa. Lisäksi tuemme työyhteisöjä, jotta Raision kaupunki on vetovoimainen työpaikka, jolla on osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Näillä toimilla vaikutamme vahvasti myös työntekijäkokemukseen. Myönteiset kokemukset arjessa lisäävät sitoutumista, vahvistavat pitovoimaa ja näkyvät myös siinä, millaisena työnantajana Raision kaupunki näyttäytyy nykyisille ja tuleville työntekijöille.

Henkilöstöpalvelut tekee viestintäpalvelujen kanssa yhteistyötä, jossa kehitetään työnantajamainetta, oppilaitosyhteistyötä ja nuorten aktivointia. Teemme näkyväksi kaupungin työtä, työyhteisöjä ja henkilöstön

onnistumisia sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä. Otamme vastaan muun muassa opiskelijavierailijoita ja kerromme työstämme Raision kaupungilla. Lisäksi tarjoamme mahdollisuuksien mukaan harjoittelupaikkoja.



Raision kaupunki palkitsee kuukauden työntekijän tai työyhteisön henkilöstön ehdotusten pohjalta. Toukokuun 2026 kuukauden työyhteisönä palkittiin Hakinmäen päiväkodin henkilöstö.

Parannamme hakijakokemusta rekrytoinneissa

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

Esihenkilöt ovat saaneet vuoden 2026 aikana rekrytointikoulutusta. Heidän kanssaan on käyty läpi vuoden 2025 lopulla tehdyn hakijakokemuskyselyn tuloksia ja siitä johdettuja kehittämistoimenpiteitä. Hakijakokemuskyselyssä esiin nousseita ja edelleen kehittämistä vaativia asioita ovat

- hakijaviestintä rekrytointiprosessin eri vaiheissa
- kohtaamiset ja haastattelujen laatu
- hakijakokemus kokonaisuutena.

Toimialat ja yksiköt vastaavat omista rekrytoinneistaan ja henkilöstöpalvelut opastaa tarvittaessa yhtenäisen rekrytointiprosessin toteuttamisessa.

Vuoden 2026 aikana oli tarkoitus pilotoida haastattelukalenterin ja videohaastattelujen käyttöä perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa, mutta pilotointi siirtyy vuoden 2027 puolelle. Työkalujen hyötyä pääsemme näin ollen arvioimaan vasta myöhemmin. Haastattelukalenteri voi nopeuttaa rekrytointia, kun haastateltavien kanssa ei tarvitse erikseen sopia haastatteluajoja, 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.

Esihenkilöt voivat toteuttaa rekrytointeja myös anonyymisti ja tähän pyritään kannustamaan. Anonyymissä rekrytoinnissa hakemuksia käsitellään ilman työnhakijoiden tunnistetietoja kuten nimeä, kuvaa, syntymäaikaa, sukupuolta, yhteystietoja tai äidinkieltä. Tavoitteena on 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.

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

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osana arjen henkilöstötyötä

Rekrytoinneissa tasapuolinen ja osaamiseen perustuva kohtelu on tärkeä osa hyvää hakijakokemusta ja sama ajatus jatkuu koko palvelussuhteen ajan. Raision kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029 on laadittu yhteistyössä henkilöstöpalvelujen, pääluottamusedustajien, työsuojelun ja työnantajan

edustajien kanssa. Suunnitelmassa tarkastellaan muun muassa henkilöstörakennetta, palkkausta, perhevapaiden käyttöä sekä henkilöstön kokemuksia syrjinnästä. Tavoitteena on vahvistaa arjen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, vähentää koettua syrjintää, lisätä henkilöstön tietoisuutta aiheesta sekä edistää esteettömyyttä ja saavutettavuutta.

Sujuva työn aloitus

Henkilöstöpalvelut on yhteistyössä digipalvelujen kanssa kehittänyt uuden työntekijän työn aloitukseen ja palvelussuhteen päättämiseen liittyviä prosesseja. Näiden kehittäminen jatkuu edelleen ja tavoitteena on, että esihenkilöt käyttävät aktiivisesti prosesseihin

liittyviä työkaluja. Ne helpottavat arjen tekemistä ja sujuvoittavat sekä palvelussuhteen aloitusta että päättämistä. Lähdemme myös parantamaan perehdytysten laatua. Tästä kerromme lisää osaamisen kehittämiseen keskittyvässä osiossa.

Turvallinen ja osallistava työyhteisö

Yhteistoiminnan tarkoituksena on turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuudet omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä parantaa henkisten ja taloudellisten voimavarojen hyödyntämistä kaupungin tavoitteiden saavuttamiseksi. Raision kaupungin yhteistoiminta ja työsuojelu tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kaupungin toiminnallisten tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelu on työympäristön ja työolosuhteiden jatkuvaa kehittämistä. Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työoloja työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja yhteistyössä koko henkilöstön kanssa.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja ja työnteki-

jöiden edustajana kaksi kunnallisten pääsopijajärjestöjen nimeämää edustajaa sekä työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi toimikunnan kokouksissa on vakinaisena asiantuntijajäsenenä työterveyshoitaja ja työsuojelupäällikkö, joka 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.

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työnantaja 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.

Panostamme henkilöstön hyvinvointiin

Vuonna 2027 jatkamme esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamisen vahvistamista tavoitteena juurruttaa työkykyjohtaminen osaksi arjen johtamista, tunnistaa mahdollisimman varhain työkykyyn vaikuttavia asioita sekä tukea työntekijöiden ja työyhteisöjen työssä jaksamista ja toimintakykyä. Huomioimme eri-ikäiset työntekijät, erilaiset elämäntilanteet, osatyökykyisyyden sekä työn ja työolosuhteiden kuormitustekijät. Käymme läpi palvelussuhdepolun keskeisiä kohtia ja lisäämme edelleen esihenkilöiden ymmärrystä varhaisesta tuesta, työkyvyn puheeksi ottamisesta, työhön paluun tukemisesta ja korvaavan tai muokatun työn mahdollisuuksista.

Virkistystoimikunta järjestää henkilöstölle monenlaisia retkiä, kursseja, lajikokeiluja ja viikoittaisia liikuntavuoroja. Huovutuskurssi järjestettiin Taitokeskus Raisiossa Friisilän verstailla.



Työkykyjohtamisosaamisen kehittämisessä hyödynnämme Kevan ja työterveyshuollon materiaaleja, koulutuksia ja asiantuntemusta. Työkykyjohtamisen tukena esihenkilöillä on käytettävissä mm. Pihlajalinnan Työkyvyn tuki -sovellus, sairauspoissaolotilastoja sekä Kunta10- ja Pulssikyselyjen tulokset. Näiden avulla seurataan työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilaa, tunnistetaan tuen tarpeita ja kohdennetaan toimenpiteitä mahdollisimman varhain.

Raision kaupungin Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on tukea jokaista Raision kaupungin työntekijää huolehtimaan itsestään, työtoveristaan ja työyhteisönsä toimivuudesta sekä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhain. Toimintamallin avulla pyritään tukemaan yksittäisen työntekijän työssä selviytymistä tunnistamalla työkykyongelmia ja työkyvyn heikkenemistä mahdollisimman varhaisessa

OSA-AIKATYÖ

on yksi työn joustojen muodoista. Se on mahdollista, kun järjestelyt voidaan toteuttaa perustehtävät turvaten, ja liittyy usein työntekijän elämäntilanteeseen, kuten osatyökykyisyyteen, hoitovapaaseen tai muuhun työajan joustotarpeeseen. Raision kaupunki tukee osatyökykyisten työssä jatkamista esimerkiksi tehtävänkuvaa muokkaamalla ja osaamista vahvistamalla. Myös osa-aikainen henkilöstö kuuluu normaleihin osaamisen kehittämisen toimenpiteisiin. Vakinaisesta henkilöstöstä osa-aikatyötä tekee 7 % (31.8.2026).

vaiheessa. Tällöin tukitoimiksi riittävät usein työpaikan sisäiset toimet, kuten muutokset työn organisoinnissa ja olosuhteissa, työn tavoitteiden selkeyttäminen tai lisäkoulutus sekä työtehtävissä tai työajoissa tehtävät muutokset.

Varhaisen tuen toimintamallin on tarkoitus olla työväline esihenkilölle asioiden puheeksiottoon ja työntekijän tilanteen selvittelyyn. Tavoitteena on työntekijän työssäolon jatkaminen sekä sairauspoissaolojen ja niistä aiheutuvien kustannusten vähentäminen. Työssä jatkamista tukevien ratkaisujen löytäminen on sekä esihenkilön velvollisuus että työntekijän oikeus.

Korvaava tai muokattu työ on yksi työkyvyn tukemisen käytännön keinoista. Sairaus tai tapaturma ei aina vaadi poissaoloa työstä, vaan työntekijä voi joissakin tilanteissa tehdä tilapäisesti korvaavaa/muokattua työtä. Korvaava työ voi olla esimerkiksi kevennettyjä työtehtäviä, muuta soveltuvaa työtä, koulutusta, etätyötä tai mentorointia. Tavoitteena on hyödyntää jäljellä olevaa työkykyä, tukea toipumista, madaltaa työhön paluun kynnystä ja vähentää sairauspoissaolojen pitkittymistä.

Työntekijöillä on mahdollisuus uimahallin ja kuntosalien ilmaiseen käyttöön. Kuvassa Tiedonpuiston kuntosali, jota henkilökunta voi käyttää maanantaisin tietynä aikana.



pauskohtaisesti
ja valmennuksen
aiheina
voivat

Korvaavan työn mahdollisuuksia arvioidaan aina työntekijän tilanteen ja työn vaatimusten perusteella siten, ettei työ vaaranna terveyttä tai toipumista.

Henkilöstön työkykyä voidaan tukea työuran eri vaiheissa työn muokkaamisella, osa-aikaisilla ratkaisulla, työaikajoustoilla, uudelleen sijoittamisella ja ammatillisen kuntoutuksen keinoilla. Ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla huomioimme erityisesti työn kuormitustekijät, osaamisen ajantasaisuuden, työuran loppuvaiheen tarpeet ja mahdollisuudet joustoihin. Työttömyysuhan tilanteissa tuemme työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta esimerkiksi osaamisen kartoittamisella, täydentävällä koulutuksella ja uudelleensijoitumismahdollisuuksien selvittämisellä. Henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä tuetaan myös tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuus hakeutua Raision kaupungin liikuntasuunnittelijan hyvinvointivalmennukseen. Nämä yksilövalmennukset räätälöidään aina

LIUKUVA TYÖAIKA

tuo joustoa työajan sijoitteluun ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Sitä sovelletaan pääosin toimistotyöaikaan tekeviin sekä soveltuvien osin johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleviin. Esihenkilö seuraa työajan toteutumista työajanseurantajärjestelmästä ja puuttuu tarvittaessa jatkuviin ylityksiin tai alituksiin tasapuolisesti.

ETÄTYÖ

lisää työn joustavuutta ja tukee työhyvinvointia tehtävissä, joissa työn tekeminen muualla kuin työnantajan tiloissa on mahdollista. Etätyö edellyttää aina esihenkilön hyväksyntää ja kirjallista sopimusta, ja siinä noudatetaan kaupungin erillisiä ohjeita.

olla esimerkiksi stressi, palautuminen, uni, ravitsemus tai liikkumisen lisääminen.

Vuonna 2027 Raision kaupunki pyrkii osallistumaan Lapin yliopiston Jännitteiset tilanteet tiimeissä -tutkimushankkeeseen, jossa tutkitaan ja pilotoidaan kehollisiin ja kokemuksellisiin menetelmiin perustuvaa lähestymistapaa, jonka avulla tehdään näkyväksi mitä yksilössä ja tiimissä tapahtuu jännitteisissä tilanteissa. Hankkeessa mukana oleva pilottitiimi, yksi

esihenkilö ja hänen työntekijänsä, osallistuu työpajoihin ja saa tarvittaessa yksilöllistä tukea. Työpajojen tavoitteena on vahvistaa yksilön ja tiimin kykyä tunnistaa automaattisia reagoitimalleja, pysähtyä ja havainnoida omaa toimintaansa sekä löytää uusia, tietoisempia tapoja toimia jännitteisissä tilanteissa. Avartajat Oy vastaa työpajojen suunnittelusta ja toteutuksesta. Hanke toteutetaan yhteistyössä Lapin yliopiston kanssa ja siihen haetaan rahoitusta Työsuojelurahastolta.

Arvokasta tietoa lähteviltä työntekijöiltä

Työntekijän irtisanouduttua tai jäädessä eläkkeelle on arvokasta saada kuulla hänen kokemuksistaan meillä työskentelystä. Esihenkilön tehtävänä on pyytää työntekijää täyttämään lähtöhaastattelukysely ja hän varaa myös mahdollisuuden kahdenkeskiseen lähtökeskusteluun työntekijän niin halutessa. Lähtöhaastattelukyselyn vastauksia käsitellään henkilöstöpalveluissa ja niistä tehdään kahdesti vuodessa anonyymi

yhteenvedo, joka käsitellään johtoryhmässä. Kyselyä ollaan kehittämässä ja tavoitteena on, että vuoden 2027 aikana meillä on käytössä tarkoituksenmukainen työkalu, joka antaa johdolle tärkeää tietoa palvelussuhteen päättymiseen liittyvistä asioista päätöksenteon tueksi. Lisäksi kahdenkeskiseen lähtöhaastatteluun on tekeillä yhtenäinen kysymysrunko.

Positiivista palautetta

Meillä on käytössä positiivisen palautteen kanava, jossa henkilöstöllä on mahdollisuus antaa palautetta kenelle tai mistä tahansa yli yksikkörajojen. Lisäksi henkilöstö voi ehdottaa kuukauden työntekijää tai työyhteisöä ja henkilöstöpalvelut palkitsee ehdokkaiden

joukosta yhden joka kuukausi. Jatkamme edelleen positiivisen ja hyvän työn näkyväksi tuomista ja vahvistamme arvostavaa kulttuuria. Näin vaikutamme myös hyvään työntekijäkokemukseen ja työnantajakuvaan.



**Wau!
Joku teki taas
hyvin.**

Panostamme henkilöstön osaamiseen



Esihenkilöille järjestetään kuukausittain esihenkilöfoorumi, jossa käsitellään eri ajankohtaisaihteita.

Strategiamme mukaisesti panostamme henkilöstömme osaamiseen, joka on myös keskeinen osa henkilöstön hyvinvointia. Ennakoidemme tulevia osaamistarpeita ja suunnittelemme koulutuksia vastaamaan sekä työntekijöiden uratavoitteita että palveluiden kehittämistarpeita.

Toimialat vastaavat oman henkilöstönsä kouluttamisesta. Osaamista vahvistetaan palvelualueiden tavoitteiden mukaisesti ja erilaisia oppimisen mahdollisuuksia hyödyntäen. Osaamista kehitetään mm. perehdytyksellä, koulutuksella, pedagogisilla keskusteluilla, työnohjauksella ja työhyvinvointia tukevilla toimenpiteillä. Työntekijät voivat osallistua esimerkiksi oman alan koulutus- ja

ajankohtaispäiviin, oppisopimuskoulutuksiin tai verkkokursseihin. Erittäin tärkeää on myös huomioida oppiminen työtä tekemällä ja työyhteisössä osaamista jakamalla.

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. Ensisijaisesti koulutukset valitaan käytössämme olevalta sähköiseltä oppimisalustalta. Tärkeää on, että jokainen työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan tavalla, joka tukee sekä henkilökohtaisia tavoitteita että työtehtävien vaatimuksia.

Tavoitteena laadukas perehdytys

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Työhönopastus 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

Talentti-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. Kehitämme vuonna 2027 perehdytysuunnitelmia vastaamaan paremmin alakohtaisia tarpeita. Kiinnitämme myös tarkempaa huomiota perehdytyksen oikeanlaiseen dokumentointiin. Tavoitteena on kehittää perehdytystä vaiheittain aloittaen perusopetuksen perehdytysprosessista.

Osaamistarpeet koulutussuunnittelun pohjana

Koko henkilöstön ammatillista osaamista ja muuttuvia osaamisvaatimuksia arvioidaan osana strategista henkilöstösuunnittelua, kehityskeskusteluja, esihenkilötyötä ja toimialojen koulutussuunnittelua. Arvioinnissa huomioidaan kaupungin strategiset tavoitteet, palvelutarpeen muutokset, lainsäädäntö- ja sopimusmuutokset, digitalisaatio ja tekoälyn hyödyntäminen, tiedolla johtaminen, turvallisuus- ja varautumisvaatimukset, eläköitymisennusteet sekä työyhteisöjen omat kehittämistarpeet.

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, osaa-

misen 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 Talentti-järjestelmään kehityskeskustelun yhteydessä ja tarpeita tarkastellaan sekä organisaatio- että yksikkökohtaisesti. Vuonna 2026 käydyistä kehityskeskusteluista keskeisimpinä osaamisen kehittämisen tarpeina nousivat tekoälyn hyödyntäminen työssä, substanssiosaamisen kehittäminen, erityinen tuki ja neuropsykiatrinen osaaminen sekä eri järjestelmien käyttöosaaminen.

Esihenkilöfoorumien vuoden 2027 vuosikello, jossa alustavat koulutusaiheet. Muutokset mahdollisia.



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. Alkuvuoden 2026 aikana Raision kaupungin esihenkilöfoorumien koulutusten aiheina on ollut mm. työtaturmailmoitusten tekeminen, hallintosääntö, sisäinen valvonta ja riskienhallinta, kameravalvonnan periaatteet, työsuojelu ja WPro-järjestelmä, tilinpäätös ja talousarvio, haastavat esihenkilötyön tilanteet, rekrytoinnit, hyvä haastattelu ja hakijakokemus sekä esiintyminen.

Uuden esihenkilön koulutuskokonaisuudesta on tullut tärkeä osa esihenkilöiden osaamisen kehittämistä. Koulutuskokonaisuuteen kuuluu osiot

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/varoitust-menettely, yhteistoiminta, palvelussuhteen päättymisen, esihenkilötyön tuki, palautekysely koulutuksesta.



Tekoälyosaamisen kehittäminen jatkuu koko organisaatiossa myös vuonna 2027.

Koulutukseen kuuluu myös itseopiskelu, jossa osallistujat tutustuvat sähköiseen oppimisympäristöön ja suorittavat siellä yhden esihenkilötyöhön liittyvän koulutuksen. Tavoitteena on, että uudet esihenkilöt pääsevät osallistumaan koulutukseen mahdollisimman pian työssä aloittamisen jälkeen.

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

Henkilöstön tekoälytaitoja kehitetään

Tekoäly on keskeinen tulevaisuuden työelämätaito ja organisaation yhteinen osaamisalue. Tavoitteena on, että henkilöstöllä on vähintään perustiedot tekoälyn käytön mahdollisuuksista, vastuullisesta käytöstä ja käytännön sovelluksista omassa työssään.

Koulutuksia järjestetään kaikille yhteisinä kokonaisuuksina ja tarvittaessa kohdennettuja koulutuksia eri henkilöstöryhmille

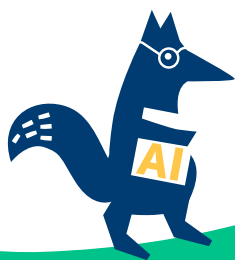
työtehtävien tarpeiden mukaan. Erityisesti generatiivisen tekoälyn hyödyntäminen, tehokas promptsaaminen, tiedonhallinta sekä tekoälyn turvallinen ja eettinen käyttö ovat teemoja, joiden merkitys tulee edelleen kasvamaan. Tekoälyn osaamisen kehittäminen tukee sekä työn tuottavuutta että henkilöstön valmiuksia hyödyntää uusia digitaalisia työvälineitä muuttuvassa toimintaympäristössä.

Kannustamme myös omaehtoiseen opiskeluun

Kannustamme työntekijöitämme kehittämään omaan työhön liittyvää osaamista myös omalla ajalla ja myönnämme vuosittain tukea omaehtoisesta opiskelusta aiheutuviin opinto-, lukukausi- ja kurssimaksuihin. Tukihakemuksessa tulee olla esihenkilön lausunto koulutuksen hyödyllisyydestä. Tukea myönnetään niin kauan kuin kullekin vuodelle varattua määrärahaa riittää. Tuki myönnetään ensisijaisesti sitä ensimmäistä kertaa anoville hakijoille. Jos hakija ei ole

ensikertalainen, tuki voidaan myöntää joulukuussa, jos määrärahoja on vielä jäljellä. Tuen myöntämisestä päättää henkilöstöjohtaja.

Omaehtoisen koulutuksen tukea voidaan myöntää myös Raisio-opistossa suoritettaviin kursseihin. Kurssin ei tarvitse liittyä omaan työhön, vaan se voi olla mikä tahansa Raisio-opiston tarjoamista kursseista liikunnasta kieli-, kädentaito- ym. liittyviin aiheisiin.



UUDEKSEN 2026 OMAEHTOISEN KOULUTUKSEN TUKEA

on myönnetty 31.8.2026 mennessä 2 753 euroa 12 hakijalle yhteensä (v. 2025: 6 124 euroa 47 hakijalle yhteensä). Suurin mahdollinen omaehtoisen koulutuksen tuki on 420 e/vuosi. Raisio-opiston kurssituki on max 50 e ja tukea myönnetään yhteen kurssiin vuodessa. Omaehtoisen koulutuksen tukea voivat hakea vakituiset ja Raisio-opiston kurssitukea vakituiset sekä yli 4 kuukauden määräaikaissa palvelussuhteessa olevat työntekijät.

TYÖLLISYYSSRAHASTO

on myöntänyt aiemmin kunnille **koulutuskorvausta** henkilöstön käymistä koulutuksista. Koulutuskorvaus oli yksi Suomen hallituksen säästökohde ja loppuvuonna 2025 vahvistettiin laki koulutuskorvauksen lakkauttamisesta. Laki tuli voimaan 1.1.2026 ja sen mukaan koulutuskorvausta ei enää makseta 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin.

Kysyimme henkilöstöltä!

MITÄ OPIT VIIMEKSI TYÖSSÄSI?
MITÄ HALUAISIT OPPIA SEURAAVAKSI?



"Olen iloinen, että olen päässyt Raision kaupungin järjestämiin tekoälykoulutuksiin ja sen myötä saanut rohkeutta käyttää sitä niin työssä kuin vapaa-ajalla. Olen oppinut, mitä tekoäly on ja mihin sitä voi käyttää."
"Somen käytön intensiivikoulutus kiinnostaisi seuraavaksi."
- **TAINA PIETIKÄINEN**, palvelusihteeri

"Olen oppinut käyttämään tekoälyä esimerkiksi erilaisten asiakirjapohjien hiomiseen juridisesti päteviksi. Tekoälyn luomaa pohjaa on ollut itse helppo täydentää tarvittavilla yksityiskohdilla."

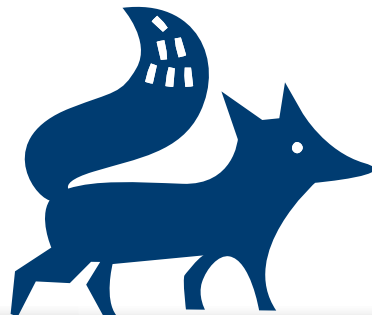
"Haluaisin oppia organisoimaan viikoittaista työtäni vielä paremmin ja priorisoimaan tehtäviä järkevästi."
- **TIMO LANKINEN**, kaupunginjuristi



"Olen oppinut paljon paikallisesta arkeologiasta ja historiaa työkaveriltani ja kootessani Muistojen Raisio -näyttelyä."
"Suoritan parhaillaan kulttuurintuottajan ylempää ammatikorkeakoulututkintoa ja opintoihin liittyen tulee koko ajan paljon uutta opittavaa."
- **KIRSI LEIMU**, museoamanuenssi

**Löytöpaikka:
viereinen
työpiste.**





**Osaaminen
kasvaa
käytössä.**

"Paljon on tullut opittua viime aikoina, mutta suurimpana uutena kokonaisuutena on varmasti keskitetyt sovellus-jakelut. Sen avulla voi hallita esimerkiksi päivityksiä ja asen-nuksia usealle päätelaitteelle samanaikaisesti."
"Seuraavaksi olisi tarkoitus syventyä vielä paremmin samaan aiheeseen eli keskitettyihin sovellusjakeluihin."
- VITALI JEROSEV, IT-suunnittelija



"Aloitin Raision kaupungilla noin vuosi sitten, joten olen oppinut paljon uutta vuoden aikana. Tutuksi on tullut muun muassa Raision kaupungin kirjaamiskäytännöt."
"Suomi.fi-viesteihin liittyen on ollut koulutusta ja seuraavaksi tulisi oppia, miten viranomaisviestit lähetetään D10:stä suomi.fi-palveluun."
- JAANA HUITTI, hallintosihteeri

"Olen oppinut muun muassa kalenterin ja tilavarausten hallintaa."
"Siirryin keväällä vahtimestarin tehtäviin ja pitää oppia vielä paremmin tuntemaan Raision kaupungin henkilöstöä. Se auttaa esimerkiksi postin jakelussa."
- KARI KUJALA, vahtimestari



"Olen perehtynyt oppimisen tuen uudistukseen ja siihen liittyvään päätöksentekoon."
"Seuraavaksi haluaisin syventyä Primus-järjestelmän käyttöön."
- ANU VÄÄNTTINEN, palvelusihteeri

"Opin viimeksi handlaamaan montaa asiaa samanaikaisesti."
"Seuraavaksi haluaisin oppia ripeämpää lainsäädännön tulkintaa."
- ANNIINA RAJALA, varautumissuunnittelija



"Olen oppinut lisäämään Teams-kokouksiin tallennuksen ja automaattisen muistion luonnin tekoälyn avulla."
"Olin juuri fasilitointityökaluja koskevassa koulutuksessa ja haluaisin nyt oppia käyttämään niitä työssäni. Ehkä keksin työkavereilleni jotain, missä hyödynnämme eri työkaluja."
- JARI LAKALEHTO, palveluasiantuntija

**Älyä löytyisi.
Aika on
hakusessa.**



"Kiersin elokuussa Raision museo Harkon arkeologin Jari Näräsen kanssa Raision muinaisjäänneksillä ja opin silloin paljon uutta Raision arkeologisista löydöistä ja muinaisjäännekohteista."
"Haluaisin oppia hyödyntämään tekoälyä vielä paremmin aikaa vievissä töissä. Minna Taatilan pitämistä tekoälykoulutuksista olen saanut tähän hyvät eväät, mutta vielä pitäisi löytää enemmän aikaa tekemiseen ja kokeilemiseen."
- AINO MYKRÄ, kirjasto- ja kulttuuritoimenjohtaja



Koulutussuunnitelma 2027–2029

Koulutusten suunnittelu perustuu osaamisen arviointiin, strategiaan linjauksiin sekä kehityskeskusteluissa sovittuihin tavoitteisiin. Henkilöstömme osaamistarpeita kartoitetaan joka vuosi kehityskeskustelujen yhteydessä. Lisäksi vuoden 2026 aikana järjestettiin organisaation kehittämistä koskeva kysely, jossa esihenkilöt kertoivat mm. mitä osaamista heidän työyhteisössään tarvitaan lisää ja mitä osaamista tulisi vahvistaa seuraavien kolmen vuoden aikana.

Koko organisaatiossa tulee vahvistaa erityisesti digi- ja tekoälyosaamista, tiedolla

johtamista, työkykyjohtamista ja hankinta-osaamista. Lisäksi tarvitaan ajantasaista tietoturva-, tietosuoja- ja turvallisuusosaamista sekä taitoja haastaviin kohtaamisiin. Meidän tulee myös varmistua hiljaisen tiedon siirtymisestä ja vahvistaa yhteisiä toimintatapoja.

Alla mainittujen koko organisaatiota koskevien osaamistarpeiden lisäksi toimialoilla on alakohtaisia osaamistarpeita, jotka toimivat koulutussuunnittelun pohjana. Seuraavien kolmen vuoden aikana toimialoilla tarvitaan lisää tai tulee vahvistaa osaamista seuraavissa aiheissa.

Koko organisaatiota koskevat osaamistarpeet

Digi ja tekoäly	Tekoälyn käyttö, ohjelmistot, automaatio, analytiikka ja järjestelmien käyttöönotto
Johtaminen ja muutos	Tiedolla johtaminen, muutosjohtaminen, esihenkilötyö, itsensä johtaminen
Ammattialakohtainen osaaminen	Alakohtaiset lait ja sopimukset, osaamisen varmistaminen hyvällä perehdytyksellä
Hyvinvointi ja osaamisen jatkuvuus	Työkykyjohtaminen, työhyvinvointi, hiljaisen tiedon siirto, ristiin oppiminen
Vuorovaikutus ja viestintä	Asiakaspalvelu, haastavat kohtaamiset, monikulttuurisuus ja yhteinen viestintätapa
Turvallisuus ja varautuminen	Tietoturva, tietosuoja, työturvallisuus, asiakasturvallisuus ja kriisiosaaminen
Hankkeet ja hankinnat	Hankintaosaaminen ja hankintahakemukset, projektien johtaminen

Konsernipalveluyksikkö	
Päätöksentekopalvelut	Suomi.fi-palvelut, tiedonhallinta, varautuminen
Talouspalvelut	Tiedonhallinta, kustannuslaskenta
Henkilöstöpalvelut	Lainsäädännön muutokset, Excel
Viestintäpalvelut	Muutosviestintä, uudet viestintäkanavat ja -alustat
Digipalvelut	Tiedolla johtamisen ja tekoälyn kyvykkyudet, IT- ja digihankkeiden ohjaus ja priorisointi, asiakaspalvelun kehittyminen ja kohtaamiset
Elinvoima- ja kilpailukykytoimiala	
Kaupunkikehityspalvelut	
Maankäyttö- ja asumispalvelut	Maastomittauksen työalueiden ristiin oppiminen ja osaamisen laajentaminen
Ympäristöpalvelut	Substanssiviestintä sekä juridisen tuen vahvistaminen
Rakennusvalvontapalvelut	Rakentamislain ja muiden säädösmuutosten omaksuminen
Yritys- ja työllisyyspalvelut	Työvoima- ja kotoutumispalvelujen substanssi ja lainsäädäntö, asiakasohjaus, venäjän ja ruotsin kieli
Infrapalvelut	
Kunnallistekniset palvelut	Viherrakentaminen ja kunnossapito, ajoneuvo- ja konekorjaus, maanrakennus, kalustoasennukset, ammattikuljettaminen, huoltokirjat ja kiinteistöautomaatio, varastonhallinta, hankintalaki
Tilapalvelut	Tiedolla johtaminen, robottiyhdistelmäkoneiden käyttö, nykyaikaisiin puhdistusaineisiin ja materiaaleihin liittyvä osaaminen
Ruokapalvelut	Erityisruokavaliot, suomen kielen ammattisanasto, tuotannonohjaus

Sivistys- ja vapaa-aikatoimiala	
Varhaiskasvatus- ja esiopetuspalvelut	Pedagoginen johtaminen, varhaiskasvatuksen erityisopettajan erityisosaaminen, tuen tarpeiset lapset, tukiviittomat, lasten tunnetaidot, laskutusosaamisen jatkuvuus
Perusopetus	Kouluverkkouudistus ja muutosjohtaminen, erityisopetus, haastavan oppilaan ja huoltajan kohtaaminen, yhteisopettajuus, laadunvalvonta, yhteiset toimintatavat
Lukio	Tekoälyn soveltaminen pedagogiikassa ja didaktiikassa, kohtaamisten psykologia
Liikunta- ja nuorisopalvelut	Nepsy-osaaminen, vesiliikunnanohjaus, välinehuolto, varaukset ja kulunvalvonta, Excel, nuorisotyön ajankohtaiset ilmiöt
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	Näyttelyrakentamisen tuotantoprosessit, palvelualueen sisäisen yhteistyön toimintamallit

Henkilöstöpalvelujen toiminnalliset strategiset tavoitteet

Suunnitelman toteutumista seurataan osana henkilöstöjohtamista, henkilöstöraportointia ja yhteistoimintaa. Seurannassa voidaan hyödyntää esimerkiksi kehityskeskustelujen kirjauksia, koulutuspäivien ja koulutuksiin osallistumisen seuranta, sähköisen oppimisolustan suoritus tietoja, pakollisten koulutusten suoritusastetta, perehdytys suunnitelmien toteutumista, henkilöstöraportin

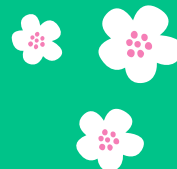
tunnuslukuja, työhyvinvointi- ja pulssikyselyjä, sairauspoissaolojen kehitystä, työterveyden tilastotietoa sekä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan käsittelyjä. Toimialat vastaavat oman henkilöstönsä osaamisen kehittämistä ja henkilöstöpalvelut tukee yhteisiä toimintatapoja, seuranta ja koko organisaatiota koskevia kehittämistoimia.

Strateginen kaupunkitasoinen tavoite	Toiminnallinen tavoite	Kärki-toimenpide	Mittarit	Vastuutaho
Panostamme henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin	Kehitämme kokonaisvaltaista työntekijäkokemusta.	Työhöntulo- ja lähtöprosessin kehittäminen Ajantasaisen tiedon kerääminen henkilöstöltä	Kehityskeskustelut käydään työntekijöiden kanssa vuosittain (100 %). Työhöntulo- ja lähtöprosessi on aktiivisessa käytössä. Kevan Pulssikysely käytössä jokaisessa työyksikössä	Henkilöstöpalvelut + toimialat Henkilöstöpalvelut + digipalvelut Henkilöstöpalvelut + toimialat
	Kehitämme henkilöstön ja esihenkilöiden osaamista	Koulutusten mahdollistaminen Raision kaupungin työntekijöille ja omaehtoisen koulutuksen tukeminen. Uusien esihenkilöiden koulutuskokonaisuus	Koko henkilöstön koulutusten määrä 3 pv/vuosi/hlö Kaikki uudet esihenkilöt suorittavat koulutuksen	Henkilöstöpalvelut + toimialat
	Kehitämme tasalaatuisia ja hyvää johtamista	Säännölliset esihenkilövalmennukset	Esihenkilöfoorumiin osallistuminen (100 %) Kunta10 tulokset, arvio johtamisesta	Henkilöstöpalvelut + toimialat



Henkilöstölle järjestetään vuosittain yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia edistävä tapahtuma. Vuonna 2026 se oli syyskuun alussa järjestetty puistopiknik.

Julkaisija: Raision kaupunki
Teksti: Henkilöstöpalvelut
Taitto: Bränditoimisto Hurraa Oy
Kuvat: Regina Pansin
Kannen kuvateksti:
Tiedonpuiston koulun henkilöstö
palkittiin tammikuun 2026
kuukauden työyhteisönä.



raisio