

Kaupunginhallitus

16.03.2020

Kaupunginhallituksen konsernijaosto

§ 22

10.2.2020

Asianro 1199/01.00.00/2019

§ 74**Raision kaupungin henkilöstöstrategia 2020-2022****Päätöshistoria**

Kaupunginhallituksen konsernijaosto 10.2.2020 22 §

Henkilöstöpäällikkö Jarmo Niitynperä:

Raision kaupungin strategian yhtenä painopisteenä on tasapainoin talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstön osalta on todettu, että Raision kaupungilla on maine hyvänä työnantajana ja kaupunki edistää henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteet on kohdistettu henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen. Lisäksi on todettu, että yksityiskohtaisemat ohjeet määritellään henkilöstöstrategiassa.

Strategiaa on valmisteltu henkilöstöhallinnon toimesta. Tämän jälkeen sitä on käsitelty ns. laajennetun johtoryhmän ja pääluottamusmiesten yhteisessä tilaisuudessa. Lisäksi sitä on käsitelty yhteistyöryhmän toimesta. Lopullinen muoto on käyty läpi kaupunginjohtajan ja keskusten johtajien kanssa.

Strategiassa on esitetty kaupungin henkilöstöpolitiikan visio, keskeiset tavoitteet, sekä niihin liittyvät toimenpiteet ja mittarit. Toimenpiteiden osalta on todettu, että niitä voidaan täydentää strategiakaudella. Mittarit ovat pääasiassa kunta 10-tutkimukseen liittyviä mittareita.

Raision kaupungin henkilöstöstrategia 2020 – 2022 esityslistan oheismateriaalina.

Päätösehdotus

Kaupunginjohtaja Ari Korhonen

Kaupunginhallituksen konsernijaosto päättää esittää oheismateriaalin mukaisen Raision kaupungin henkilöstöstrategian 2020 – 2022 kaupunginhallituksen ja valtuuston hyväksyttäväksi.

Päätös

Kaupunginhallituksen konsernijaosto hyväksyi päätösehdotuksen siten lisätynä, että kaupunginhallituksen kokoukseen edellytetään selvitystä sairauspoissaolojen määrään ja siihen liittyviin asioihin.

Kaupunginhallitus

16.03.2020

Henkilöstöpäällikkö Jarmo Niitynperä 10.3.2020:

Raision kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloja on seurattu Kunta10-tutkimuksen puitteissa siten, että poissaolojen määrää on verrattu tehtyihin henkilötyövuosiin. Poissaolopäivät ovat kehittyneet Raisiossa ja vastaavasti 11 kunnan keskiarvon osalta seuraavasti:

Vuosi	Raisio	kuntien keskiarvo
2016	20,32	16,7
2017	17,32	16,7
2018	18,32	17,0
2019	19,94	

Viime vuoden osalta ei ole vielä olemassa kuntien keskiarvotietoa, koska kaikki kunnat eivät ole vielä ilmoittaneet vertailutietojaan.

Tavoitteeksi henkilöstöstrategiassa on asetettu, että strategiakaudella päästään alle kuntien keskiarvon eli 16,5 päivään henkilötyövuotta kohden.

Konsernijaoston kokouksessa keskusteltiin myös kehityskeskusteluiden käymisestä. Kehityskeskusteluiden osalta tilanne Raisiossa ja Kunta10-kunnissa on ollut viimeisimmissä mittauksissa seuraava;

Vuosi	Käydyt keskustelut Raisio	Kaikki Kunta 10-kunnat
2014	60,9 %	75,8 %
2016	78,7 %	76,0 %
2018	67,1 %	75,9 %

Tavoitteeksi on asetettu kuntavertailun keskiarvoon eli 75 %:iin pääseminen. Raisiossa keskustelut on edellä mainituissa vertailuissa koettu keskimääräistä hyödyllisempinä vaikka Raisiossakin niitä hyödyllisinä pitävien osuus jäi 49,3 %:iin viime vertailussa.

Oheismateriaali 2 Raision kaupungin henkilöstöstrategia 2020 -2022

Päätösehdotus

Kaupunginjohtaja Ari Korhonen

Kaupunginhallitus päättää esittää oheismateriaalin mukaisen Raision kaupungin henkilöstöstrategian 2020 – 2022 kaupunginvaltuuston hyväksyttäväksi.

Pöytäkirja tämän asian osalta tarkastetaan heti.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi ehdotuksen yksimielisesti.

