

Liite 9.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022

Raision kaupunki |

raisio

SISÄLLYS

1. Johdanto.....	3
2. Yleinen osa.....	3
2.1. Strategiset päämäärät.....	4
2.2. Henkilöstön hyvinvointi.....	4
3. Henkilöstön rakenne ja määrä	4
3.1. Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä	4
3.2. Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset	7
3.3. Henkilöstömäärä 2022	8
3.4. Eläköityminen ja suunnitelma toimenpiteistä	9
4. Palvelutuotannon ostopalvelut ja vuokratyövoima	11
5. Koulutussuunnitelma.....	12
5.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys.....	12
5.2. Kehittämisen ja koulutussuunnitelma	12
6. Työhyvinvointisuunnitelma / Työterveyshuollon palvelut	15
7. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen	16

1. Johdanto

Henkilöstösuunnittelun avulla määritellään kaupungin strategian ja palvelutuotannon vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstösuunnitelman lähtökohtana toimii kaupungin strategia. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että Raision kaupungin palveluja tuottaa oikea määrä osaavaa henkilöstöä. Henkilöstösuunnittelu kytketään kiinteästi kaupungin palvelutoiminnan suunnitteluun, jolloin ennakoimme muuttuvia henkilöstön osaamistarpeita, henkilöstön määrää ja rakennetta sekä henkilöstön sijoittumista ja kohdentumista palveluprosesseihin ja yksiköihin. Tavoitteena on, että Raision kaupungin työntekijöillä on oikeanlaista osaamista, motivaatiota yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen, halua itsensä ja työnsä kehittämiseen ja hyvinvointia sekä työkykyä jatkaa työuraa mahdollisimman pitkälle.

Henkilöstösuunnitelmassa määritellään seuraavat tavoitteet:

- tavoitteet henkilöstön määrälle ja laadulle
- tarpeet kouluttamiselle
- työhyvinvoinnin edistämisen toimet.

2. Yleinen osa

Raision kaupungin henkilöstön määrällinen kehitys ja uusien rekrytointien kohdentaminen määritellään talousarvioprosessin yhteydessä. Tämän lisäksi Raision kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely.

Henkilökuntaa Raision kaupungille voidaan palkata vain talousarvion määrärahojen ja täyttölupamenettelyn 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

Palvelutuotannossa tarvittavan osaamisen varmistaminen ja ennakointi tehdään ammattialakohtaisesti keskuksissa.

Raision kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma luo viitekehyksen osaamisen kehittämiseksi. Suunnitelmaan on myös kirjattu tiedot organisaation henkilöstörakenteesta, suunnitelman sen kehittymisestä ja periaatteet eri työsuhdemuotojen käytöstä (määräaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet).

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2022 on käyty läpi pääluottamusmiesten kanssa 27.10.2021.

2.1. Strategiset päämäärät

Raision kaupungin strategia hyväksyttiin valtuustossa 1.11.2021. Strategian mukaan Raisio on kestävä kasvun rohkea rakentaja, jonka yhtenä strategisena tavoitteena on osallisuus ja toimintakulttuuri, jonka mukaan Raision kaupungille on tärkeää osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä avoin ja kehittyvä toimintakulttuuri. Strategian arvot ovat rohkeus, muutoksetteryys, kestävyys, avoimuus ja osallistavuus.

Strategiatyö jatkuu henkilöstön kanssa vuoden 2022 aikana. Strategiaa tullaan käsittelemään työyksikötasoilla esihenkilöiden johdolla. Työyksiköissä mietitään, miten strategiset linjaukset vaikuttavat toimintaan, tavoitteisiin ja toiminnan kehittämisen painotuksiin. Myös arvokeskustelu on tärkeää jokaisen työyksikön ja työntekijän näkökulmasta.

2.2. Henkilöstön hyvinvointi

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ei koostu yksittäisistä toimenpiteistä, vaan se on osa jokapäiväistä johtamista ja työntekoa. Se on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja ennakoivaa toimintaa, jonka strateginen johtaminen kuuluu johtoryhmälle ja kaikille esihenkilöille. Hyvinvoinnin tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavan Kunta10-työhyvinvointikyselyn avulla. Lisäksi työyksiköissä toteutetaan tarvittaessa tapauskohtaisesti työhyvinvointiin liittyviä selvityksiä.

Raision kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintatapa, joka sisältää kolme toimintamallia: varhaisen tuen toimintamallin, tehostetun tuen toimintamallin ja työhön paluun tuki -toimintamallin. Tarkoituksena on havaita työkykyyn liittyvät ongelmat mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on myös osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen.

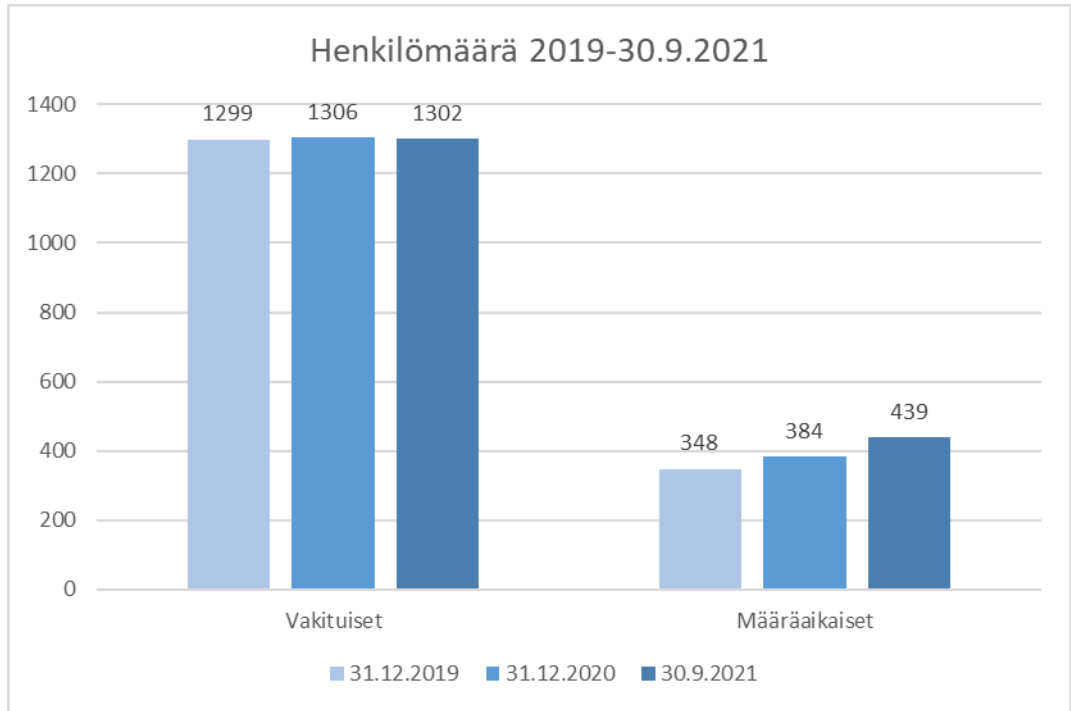
Työkyvyn ylläpitoon ja hyvinvointiin tähtää osaltaan myös virkistystoiminta, johon sisältyy liikuntaa, kulttuuritoimintaa ja yhteisiä juhlia. Vuodelle 2022 on suunnitteilla Hyvinvoiva Raisio –setelin käyttöönotto, joka mahdollistaa kaikille Raision kaupungin työntekijöille laajemman mahdollisuuden käyttää paikallisten yrittäjien liikunta- ja hyvinvointipalveluja. Lisäksi suunnitteilla on työsuuhdepolkupyörän mahdollistaminen henkilöstölle vuoden 2022 aikana.

Raision kaupunki osallistuu vuosina 2022 – 2024 työterveyslaitoksen toteuttamaan psykososiaalisen tuen tutkimus- ja kehittämishankkeeseen. Tutkimukseen valitaan 300 työntekijää. Tutkimushankkeen tavoitteena on määrittää terveyden kannalta olennaisimmat työn ja työpaikan psykososiaaliset voimavarat, joihin työpaikkojen kehittämistoimet olisi kannattavinta keskittää.

3. Henkilöstön rakenne ja määrä

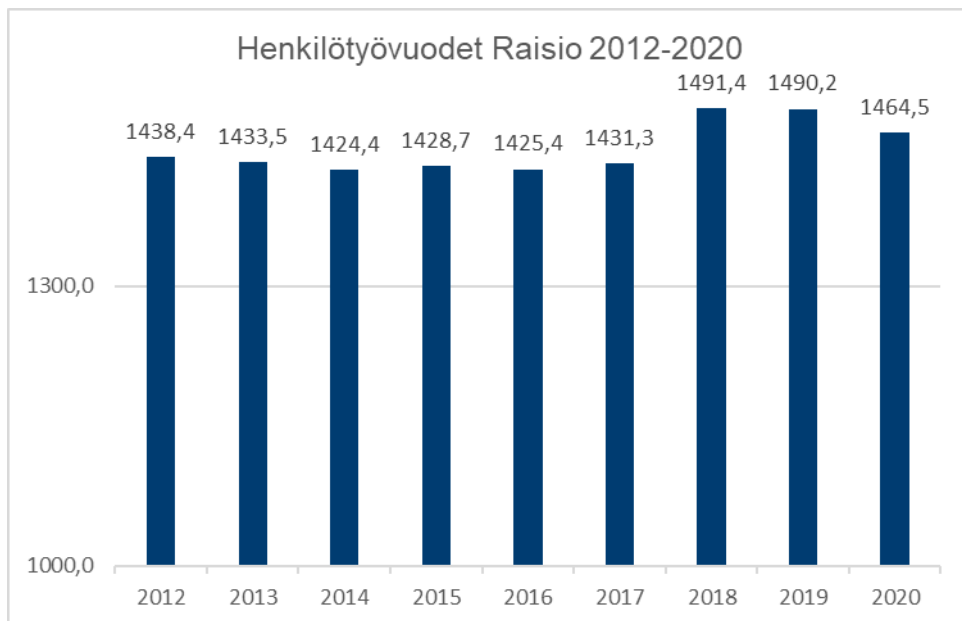
3.1. Nykyinen henkilöstörakenne ja määrä

Raision kaupungilla on päivittäin töissä noin 1700 työntekijää, Vakituksessa palvelussuhteessa työskentelee 1300 henkilöä. Työntekijöiden päivittäinen kokonaismäärä vaihtelee esim. sijaisten palkkaamisen vaihtelun vuoksi.



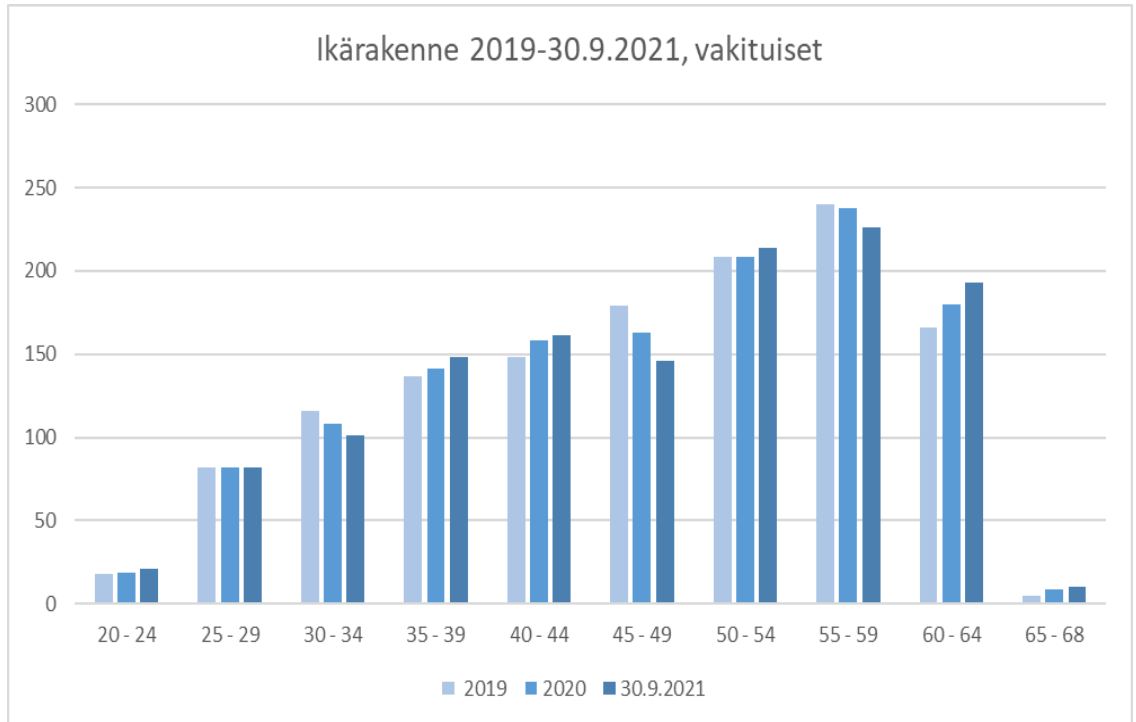
Raision kaupungin henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Syyskuun lopussa 2021 henkilöstöstä 74,8 % oli vakituudessa palvelussuhteessa. Koko kunta-alalla vakituudessa palvelussuhteessa vuonna 2020 työskenteli 77 %.

Vuonna 2020 henkilöstöä oli työssä henkilötyövuosina laskettuna 1464,5 (vuonna 2019 1490,2). Vuoden 2021 talousarvioesitys määrittää henkilötyövuositavoitteeksi 1461,5 htv, ja vuodelle 2022 1507,9 htv (lautakuntien arvioiden yhteissumma TA2022).



Henkilötyövuosien kokonaismäärään on laskettu kaikkien töissä olleiden henkilöiden kaikkien palvelussuhteiden palkalliset kalenteripäivät, luku sisältää siis sekä palkallisen työssäolon että palkallisen poissaolon (esim. vuosilomat ja palkalliset perhevapaat ja sairauspoissaolot).¹

Raision kaupungin vakituista työntekijöistä 49 % on yli 50-vuotiaita ja yli 55-vuotiaita on 33 %. Vakituisten työntekijöiden keski-ikä on 47,3 vuotta (tilanne 30.9.2021).



Vakituisista työntekijöistä 30.9.2021 84 % on naisia ja 16 % miehiä.

Osa-aikatyötä vakinaisista tekee 94 työntekijää eli 7,2 % vakituisesta henkilöstöstä (tilanne 30.9.2021). Osa-aikatyö voi olla pysyvää tai määräaikaista ja syitä on useita; henkilö saattaa olla osatyökyvyttömyyseläkkeellä, osittaisella hoitovapaalla tai työntekijä saattaa muuten olla toivonut osa-aikaista työaika.

Periaate: Osa-aikatyön tekemiseen suhtaudutaan Raision kaupungilla myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (esim. mahdollinen sijaisen saaminen, palvelun/perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan.

¹ Esimerkki henkilötyövuoden laskennasta: Kokoaikainen työntekijä joka ei ole ollut vuoden aikana lainkaan palkattomilla vapailla näkyy seurannassa yhtenä henkilötyövuotena. 50 % työaika 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

Raision kaupungilla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä.

Määräaikaiseen työsopimukseen / viranhoitomääräykseen kirjataan määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen toimenpiteet riippuvat määräaikaisen työsuhteen pituudesta. Lyhytaikaisille sijaisille ei laadita henkilökohtaista kehittymis- ja oppimissuunnitelmaa, mutta pitempiäaikaisten määräaikaisten työntekijöiden kanssa tulee käydä kehitys- ja osaamiskeskustelu ja varmistaa myös määräaikaisille työntekijöille hoidettavan tehtävän kannalta tarpeellinen kouluttautuminen.

3.2. Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset

Viime vuosina henkilötyövuosiin vaikuttaneita toiminnallisia tai organisaatiomuutoksia ovat olleet mm. määräaikainen Lape-hanke, työllistymispalveluiden perustaminen, Pasalanpuiston päiväkodin perustaminen, Raision Vesi Oy:n perustaminen ja Nuorten Kotkien koulunkäyntiohjaajien siirtyminen Raision kaupungin palvelukseen.

Raision kaupungilla toteutettiin organisaatiouudistus vuoden 2021 aikana. Uusien toimialojen rakennetta ja toimintaa työstettiin työryhmissä, joissa kartoitettiin nykytila, kuvattiin toimialan ja konsernipalveluihin siirtyvät tehtävät sekä suunniteltiin yhteiset kokousaiheet ja johtoryhmien toimintaa. Organisaatiouudistuksella pyritään vastaamaan henkilöstökyselyssä ja haastatteluissa esiin nousseisiin toiveisiin organisaatiokulttuurin, prosessien ja toimintatapojen kehittämisestä:

- parempi sisäinen tiedonkulku ja yhteistyö
- tehtäväkuvien kirkastaminen
- työssäjaksamisen tukeminen
- yhtenäisten kaupunkitasoisten toimintamallien luominen
- avoimuuden lisääminen
- parempi toimintavarmuus

Uusi organisaatio astui voimaan 1.8.2021:

Raision kaupungin henkilöstöorganisaatio



raisio

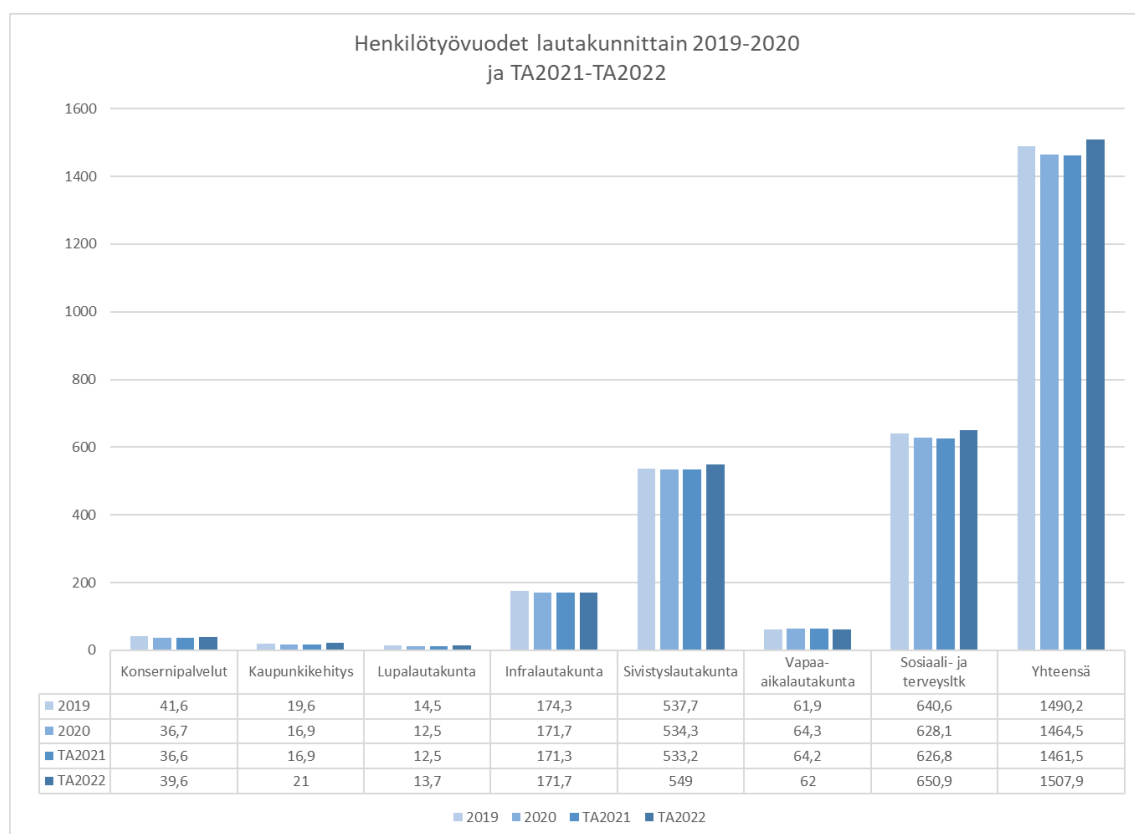
Vuonna 2021 toteutetun organisaatiouudistuksen johdosta perustettiin uusia vakansseja, mm. kaupunkikehitysjohtaja, perhe- ja sosiaalipalveluiden johtaja, hallintojohtaja, johdon assistentti ja hallinnon asiantuntija.

Sote-uudistukseen liittyen henkilöstöpalveluissa valmistaudutaan vuoden 2022 aikana mm. sosiaali- ja terveystoimialojen siirtymiseen hyvinvointialueille. Uudistukseen liittyen henkilöstöpalvelut koordinoi yhteistoimintalain mukaista ytimenettelyä, muutosviestinnän suunnittelua ja muutosvalmennusta sekä tukea johdolle ja esimiehille sekä koko henkilöstölle.

3.3. Henkilöstömäärä 2022

Toimialueet esittävät vuodelle 2022 50,5 uutta vakinaista vakanssia ja 11,4 määräaikaista vakanssia. Sosiaali- ja terveystoimiala esittää uusia vakansseja 28,5 kpl, sivistys- ja vapaa-aikatoimiala 19 kpl. Konsernipalveluihin esitetään IT-suunnittelijan ja viestintäsuunnittelijan vakansseja. Henkilöstöpalveluiden tekemän arvion mukaan vakituisen henkilöstön määrä vuonna 2022 on 1352,5.

Henkilötyövuodet lautakunnittain 2019 – 2020 ja TA2021 – TA2022



3.4. Eläköityminen ja suunnitelma toimenpiteistä

Varsinaista yhtä alinta vanhuuseläkeikää ei ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma vanhuuseläkeikänsä. Työntekijä päättää itse eläkkeelle jäämisen ajankohdan alimman mahdollisen eläkeiän ja 68/70 -vuoden välisenä aikana.

Vuonna kaikkien eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,2 vuotta (vuonna 2019: 59,5). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta vuonna 2020 ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden 59,1 vuotta.

Vuosina 2021-2026 Raision kaupungin työntekijöistä täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän 210 vakituista työntekijää.

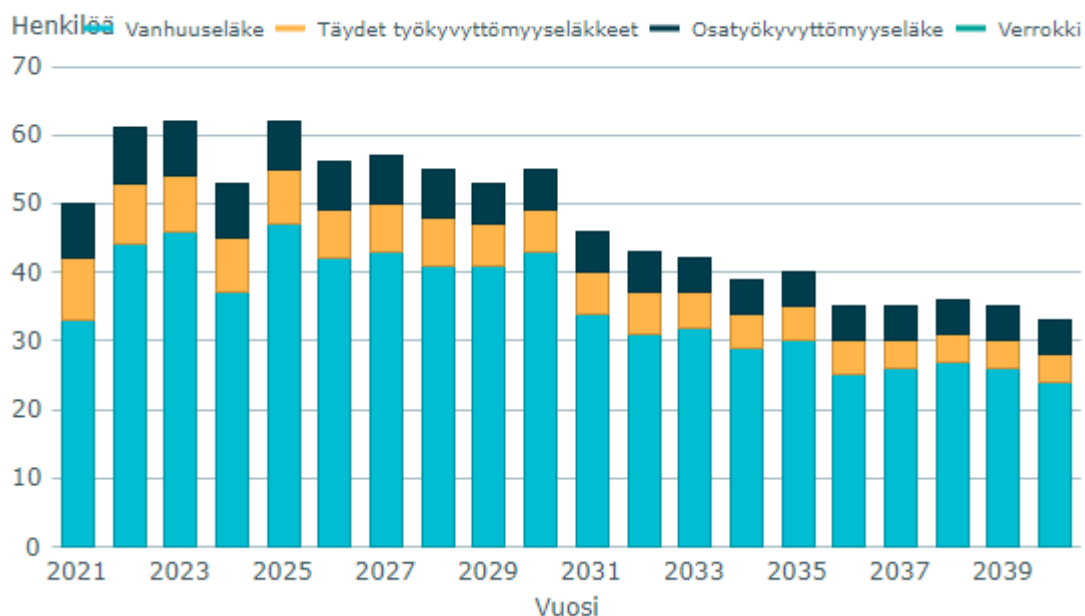
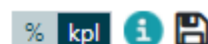


Tehtävänimike	
Palvelusihteeri	16
Lähihoitaja	14
Lehtori	12
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	11
Varhaiskasvatuksen opettaja	11
Sairaanhoitaja	10
Terveystenhoitaja	7
Kodinhoitaja	7

Ammattinimikkeittäin tarkasteltuna lukumäärällisesti eniten alin vanhuuseläkeikä täyttyy v. 2026 mennessä palvelusihteereillä, lehtoreilla ja lähihoitajilla.

Kevan eläköitymisennuste vuosille 2021-2040:

Eläköitymisennuste



Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n mukaan työpaikoilla tulee huomioida eri-ikäiset työntekijät ja tukea heidän työssä jaksamistaan ja työn tuloksellisuutta. Kokonaisuuteen sisältyvät:

1. Työvoiman ikärakenteen strateginen arviointi
2. Työterveys- ja turvallisuus
3. Taitojen ja osaamisen hallinnointi
4. Työn organisointi terveellistä ja tuottavaa työuraa edistäväksi ja
5. Sukupolvinäkökulma

KT:n mukaan työntekijöiden ikään ja eri elämänvaiheisiin liittyvät tarpeet vaikuttavat selkeästi työpaikan tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin. Eri-ikäisten tarpeiden huomioiminen työpaikan kehittämistoimissa hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijöitä. Työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntijoiden laatima ”Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria” –opas sisältää työvälineitä mm. osaamisen, työaikajärjestelyjen, ikäjohtamiseen ja työssä jatkamisen suunnitteluun.

Oppaan suosittamia hyviä käytäntöjä ovat mm.

- Työpaikan ikärakenteen selvittäminen, ikärakenteen kehittymisen ennakointi ja tarpeellisten toimenpiteiden suunnitteleminen
- Eri-ikäisten osaamisen ja kehitystarpeiden sekä elämäntilanteen huomioonottaminen
- Työkykyongelmat tunnistetaan varhain ja niihin puututaan
- Kehityskeskustelut käydään työuran eri vaiheissa, sisältönä myös koulutus- ja kehittymistarpeet, työura, eläköityminen sekä työhyvinvointi.
- Työuran loppuvaiheessa käynnistetään viimeisten työvuosien suunnittelu, valmistaudutaan eläkkeelle siirtymiseen ja suunnitellaan tiedon sekä osaamisen siirtäminen.
- Urasuunnitteluun suuntautuneet kehityskeskustelut heti työuran alkuvaiheessa kannattaa toteuttaa erityisesti ammateissa, joissa on suuri työkyvyttömyysriski

Periaate: Pääsääntönä on, että yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset koulutus- ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet koskevat kaikkia Raision kaupungin työntekijöitä. Tavoitteena on, että Raision kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajansa tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmiansa että työpaikan tuottamien palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla. Eri-ikäisten työntekijöiden johtamisessa huomioidaan mahdollisimman pitkälle työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet.

4. Palvelutuotannon ostopalvelut ja vuokratyövoima

Palvelutuotannon ostopalveluita ja vuokratyövoimaa on käytetty kaupungilla vaihtelevasti viime vuosina. Yhteenlaskettu osuus henkilöstön palkkasummasta oli 0,03 % vuonna 2019 ja 0,004 % vuonna 2020. Vuoden 2021 syyskuun lopun arvio on noin 0,4 % (kirjanpidon tilit: työvoiman vuokraus ja asiakaspalvelujen ostot muilta; palkkasumma henkilöstöraportista, sis. käyttötalous + investointiosa).

5. Koulutussuunnitelma

5.1. Osaamisen ja osaamistarpeiden selvitys

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esimiehellä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri. Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Perehdytykseen liittyvät koulutukset eivät oikeuta työnantajaa koulutuskorvaukseen.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

5.2. Kehittämisen- ja koulutussuunnitelma

Kukin toimiala vastaa työntekijöidensä koulutuksesta. Työntekijän ammatillisen osaamisen kehitystarpeet arvioidaan kehityskeskusteluissa. Koulutuksiin osallistutaan tarpeen ja määrärahojen puitteissa. Painopiste tulee olemaan ammatillisissa koulutuksissa. Toteutuneiden koulutuspäivien määrää seurataan ESS-järjestelmästä saatavilla tiedoilla.

Vuoden 2022 koulutusteemoja ovat:

- ammatillinen koulutus (vaihtelee ammattialoittain)
- projektinhallinta – ja prosessit
- asiahallinto
- asiakaspalvelu
- eläketietous
- hankinnat
- henkilöstöhallinto
- johtaminen ja esimiestyö
- lainsäädäntö
- talous- ja liiketoimintaosaaminen
- tasa-arvo ja yhden vertaisuus
- tietoturva ja riskien hallinta
- ict- ja digitalisaatio
- työhyvinvointi
- työyhteisön kehittäminen
- viestintä
- monikulttuurisuus
- turvallisuus

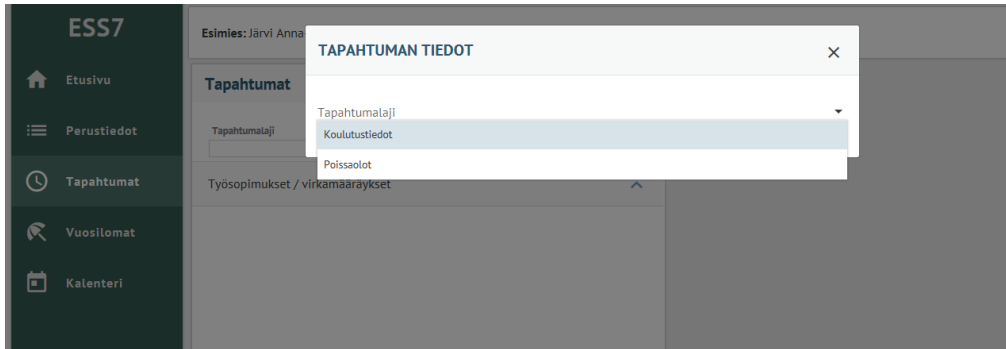
Toteutettavien koulutusten tulee perustua osaamisen arvioinnin ja ennakkoinnin analyysiin, Raision kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja kehityskeskusteluissa asetettuihin tavoitteisiin.

Työntekijöiden näkökulmaa toteutuneen koulutuksen riittävyyteen seurataan Kunta10-kyselyn yhteydessä. Kyselyssä työntekijöiltä kysytään, onko hän mielestään saanut työnsä kannalta riittävästi ammatillista täydennys- tai uudelleen koulutusta edeltävän kahden vuoden aikana. Vuonna 2020 toteutetussa Kunta10-tutkimuksessa melko ja täysin riittävästi koulutusta koki saaneensa 65,9 % vastaajista.

Osaamisen kehittämistoimet vuonna 2022				
Tavoite	Keinot	Vastuu	Seuranta	Aikataulu
Osaamisen taso vastaa nykyistä tarvetta	Osaamistarpeen analyysi	Esimies, johto	Johto, henkilöstöhallinto	jatkuvaa
Osaamisen ennakointi = osaaminen kehitetään vastaamaan tulevia muutoksia ja tarpeita	esim. arvioimalla vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkatekijät	Keskustasolla keskuksen johto ja esimiehet, yksilötasolla esimies ja työntekijä	Johto, henkilöstöhallinto	jatkuvaa
Yksilö- ja työyhteisötason koulutustarpeiden määrittely	Kehityskeskustelu	Esimies, työntekijä	Johto, henkilöstöhallinto	vuosittain
Koulutusten määrän seuranta	ESS raportti Kunta10 -kysely	esimies, työntekijä, henkilöstöhallinto	Henkilöstöhallinto	vuosittain, Kunta10-kysely joka toinen vuosi
Työkykyasiat	Varhaisen tuen toimintamalli Sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyysmaksujen seuranta	Työntekijä, esimies, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto ja työsuojelu	Johto, henkilöstöhallinto	jatkuvaa

Koulutus voi olla ulkopuolisen järjestämää tai sisäistä koulutusta, verkkokoulutusta, ilmaista tai maksullista, osa-tai kokopäiväistä.

Koulutusanomukset ja -päätökset kirjataan ESS 7 -ohjelmalla. Koulutukset kirjataan ESSiin lisäämällä tapahtuma ja valitsemalla tapahtumalajiksi koulutustiedot.



Jokainen koulutuspäivä tallennetaan erikseen. Tiedot täytetään mahdollisimman täydellisesti. Koulutuskorvauksen hakemista varten täytettynä pitää olla ehdottomasti koulutuksen ajankohta, koulutuksen nimi, koulutuksen kesto tunteina ja koulutuksen peruste.

Huom! Koulutuksen kesto on ehdottomasti kirjattava tunteina, koska koulutuskorvaushakemukseen tarvitaan toteutuneiden koulutusten tuntimäärä

Tunnit kirjataan täysinä tunteina, ESS-ohjelma ei vastaanota desimaaleja. Pyöristä alaspäin tai yhdistä ylijäävä koulutusaika jonkin muun koulutuksen keston kanssa

Lyhyet, enintään 15 minuutin pituiset, koulutuksenaikana pidetyt virkistystauot voidaan laskea osaksi koulutusta, mutta esim. puolen tunnin ruokataukoa ei voi sisällyttää koulutukseen käytettyyn aikaan.

Päättäjät, päätös § ja päätöspäivä kirjataan, jos koulutuksesta tehdään d360/lautakunta päätös.

Raision kaupunki kannustaa työntekijöitään omaehtoiseen opiskeluun. Talousarvioon varataan vuosittain summa henkilöstön opiskelun tukemiseen. Vuonna 2022 summa on yhteensä 5000 euroa. Apurahaa voivat hakea kaupungin vakinaisessa palveluksessa olevat henkilöt. Suurin mahdollinen apuraha on 420 euroa.

Syyskuun 2021 loppuun mennessä vuoden 2021 omaehtoisen koulutuksen apurahaa on myönnetty 1097 euroa yhteensä 4 henkilölle. Vuonna 2020 tukea myönnettiin 3973 euroa yhteensä 12 henkilölle, vuonna 2019 1714 euroa 8 henkilölle ja 2018 3117 euroa 9 henkilölle.

Omaehtoinen opiskelu on opiskelua, joka liittyy työhön, mutta tapahtuu työajan ulkopuolella. Apurahaa ei myönnetä uuden tutkinnon suorittamiseen eikä ulkomailla tapahtuvaan opiskeluun. Apurahaa ei myöskään voi saada, jos kaupunki jo jollain tapaa tukee opintoja (esim. palkallinen virkavapaa tai tuki muista määrärahoista). Omaehtoiseen koulutukseen ei haeta koulutuskorvausta.

6. Työhyvinvointisuunnitelma / Työterveyshuollon palvelut

Kaikkien Raision kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveysyhteistyön pitkän aikavälin tavoitteet ovat työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, esimiesten työkyky-, työhyvinvointi- ja ikäjohtamisen tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Vuoden 2022 päätavoitteet ovat työterveysyhteistyön lisääminen ja kehittäminen, varhaisen tuen tehostaminen ja työntekijöiden, esimiesten ja työyhteisöjen tukeminen työn ja toimintaympäristön erilaisissa muutostilanteissa. Lisäksi kehitetään raportointia ja seurantaa edellä mainituissa asioissa.

Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Työpaikkaselvitys tehdään kullakin työpaikalla vähintään viiden vuoden välein.

Työterveyshuollossa tehdään tarvittaessa terveystarkastuksia (mm. lakisääteiset terveystarkastukset). Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyössä toteutetuilla ehkäisevillä toimenpiteillä vaikutetaan työntekijöiden jaksamiseen työuran kaikissa vaiheissa sekä tuetaan työssä jaksamista.

Työterveyshuollossa seurataan ja edistetään osatyökykyisen työntekijän terveydentilaa ja työssä selviytymistä. Raision kaupungilla on varhaisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mahdolliset työ- ja toimintakyvyn ja osaamisen ongelmat.

Varhaisen tuen keskustelu tulee käydä, jos sairauspoissaoloja on 5 kertaa 12 kk:n aikana tai yhteensä 30 pv 12 kk:n aikana.

Raision kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna. Vuoden 2020 aikana otettiin käyttöön Pihlajalinnan työkyvyn tuki –sovellus. Sovellus on esimiesten ja työterveyshuollon käytössä ja mahdollistaa sujuvampaa työterveysyhteistyötä työkyvyn

tukemisen prosesseissa. Esimiehet saavat sovelluksen kautta mm. sähköposteja, joissa ilmoitetaan esimiehelle varhaisen tuen keskustelujen poissaolorajojen täyttymisestä.

Raision kaupungin henkilöstön tilaa, työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin seurataan joka toinen vuosi toteutettavassa Kunta10-tutkimuksessa (Työterveyslaitos). Viimeisin kysely toteutettiin vuoden 2020 syksyllä. Tulokset käsitellään kaikissa työyhteisöissä ja laaditaan yksikkökohtaiset hyvinvointisuunnitelmat.

7. Työsuojelun ja yhteistoiminnan kehittäminen

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

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu työntäjän edustajana henkilöstöjohtaja. Henkilöstöedustajia on kolme, joista kaksi on työsuojeluvaltuutettuja. Työsuojelupäällikkö toimii toimikunnan sihteerinä. Työsuojelutoiminnan periaatteet ja painopisteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan, joka on tehty kausille 2022-2023. 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 terveellisyyttä ennakoidaan tekemällä työn vaarojen arviointi ajantasaisesti jokaisella työpaikalla, sekä raportoimalla mahdolliset läheltä piti- ja vaaratilanteet isompien vahinkojen ehkäisemiseksi.

Kaupungin ja henkilöstön välisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa työnantajaa edustavat kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Työntekijöitä edustavat kuusi pääsopijajärjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa. Yhteistoimintaryhmä käsittelee yhteistoimintalain mukaisesti käsiteltävät asiat.

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