



Henkilöstösuunnitelma 2025

Yhteistyötoimikunta 4.12.2024

Henkilöstöjaosto 18.12.2024



Sisällys

1. Johdanto	3
2. Kaupunkistrategia	4
3. Henkilöstö	5
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne vuosina 2025–2027	5
3.2. Henkilöstön eläköityminen	8
3.3. Rekrytointi	9
4. Erilaisten palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet	9
5. Työkyvyn ylläpitäminen	10
5.1. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet	11
5.2. Työterveyshuolto	11
5.3. Työsuojelu ja työturvallisuus	11
6. Osaamisen kehittäminen	13
7. Työllistymistä edistävät toimintatavat	13

1. Johdanto

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana ovat kaupunkistrategia ja taloudelliset suuntaviivat. Henkilöstön määrää ja rakennetta suunnitellaan samanaikaisesti taloussuunnittelun kanssa. Suunnittelussa painotuvat sekä henkilöstön määrälliset (henkilöstön määrä) että laadulliset (työkyky ja osaaminen) tarpeet.

Tarpeiden kohdentamisen suunnittelu sisältää ennakoivia siinä, kuinka paljon henkilöstöä tarvitaan eri tehtävissä, toiminnoissa tai yksiköissä, ja miten nämä tarpeet voivat muuttua tulevaisuudessa. Kaupungin henkilöstösuunnitelmassa määrällinen ennakoivi esitetään koko kaupungin tasolla sekä toimialakohtaisesti. Vuoden 2025 aikana kaupunki ottaa käyttöön uuden henkilöstöhallinnon järjestelmän, jonka avulla voidaan entistä paremmin seurata henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja ja kehittää prosesseja. Tämä tukee myös esihenkilöitä heidän päivittäisessä henkilöstöjohtamisessaan. Tulevina vuosina kehittämistoimissa painotetaan muun muassa perehdytysprosessin ja henkilöstösuunnittelun parantamista.

Henkilöstömäärän ennustetaan pysyvän nykyisellä tasolla vuonna 2025. Esimerkiksi tiedolla johtamisen kehittäminen auttaa toiminnan sujuvoittamisessa. Henkilöstön työhyvinvointia kehitetään aktiivisesti yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Eriytynyt painopiste on työkyvyn tukemisessa ja ylläpitämisessä koko työuran ajan.

Eriytistä huomiota kiinnitetään esihenkilöiden ja henkilöstön jaksamiseen sekä mielenterveyden tukemiseen. Työhyvinvointia, työkykyä ja työstä palautumista seurataan osana päivittäistä johtamista. Työhyvinvoinnin keskeinen osa-alue on työturvallisuus, jota parannetaan jatkuvalla riskien arvioinnilla sekä yhteistyöllä työterveyshuollon ja viranomaisten kanssa.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on olennainen osa kaupungin strategista henkilöstöjohtamista ja kestävä tulevaisuuden rakentamista. Osaamisen kehittäminen on systemaattista ja ennakoivaa, ja sen avulla varmistetaan henkilöstön ajantasainen osaaminen sekä strategisten tavoitteiden saavuttaminen. Jokainen työntekijä vastaa oman osaamisensa kehittämisestä ja ajankohtaisen tiedon hankkimisesta. Osaamisen kehittäminen konkretisoituu kaupungin koulutussuunnitelmassa ja henkilökohtaisissa kehittämissuunnitelmissa, jotka käydään läpi vuosittain kehityskeskusteluissa.

2. Kaupunkistrategia

Kaupunkistrategia perustuu Raahen kaupungin asettamiin arvoihin: rohkeus, vastuullisuus, tasapuolisuus ja yhteisöllisyys. Arvot auttavat meitä luomaan eettisen ja motivoivan työympäristön, jossa henkilöstö voi kukoistaa ja työyhteisö voi saavuttaa menestystä pitkällä aikavälillä

Olemme avoinna uusille ideoille, tartumme haasteisiin ja teemme päätöksiä, vaikka ne olisivat vaikeita. Edistämme muutoksen hyväksymistä ja innovaatioita. Otamme vastuuta omista teoista ja päätöksistä, pidämme huolta ympäristöstä ja yhteiskunnasta, jossa toimimme. Kohtelemme kaikkia oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Työskentelemme yhdessä yhteisen päämäärän eteen, ja viestintämme on avointa.

Kaupunkistrategiamme mukainen visiomme on olla paras omille, kaunis vieraille ja hyvä kaikille. Meillä on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö organisaatiossa ja koko alueella.

Vahvistamme oman henkilöstömme osaamista turvataksemme laadukkaat ja toimivat palvelut ja prosessit. Tuemme ja vahvistamme henkilöstömme osaamista ja kehittymistä hyödyntämällä eri koulutuspolkuja. Panostamme henkilöstömme ammatti- ja viestintätaitojen kehittämiseen sekä muutamme esihenkilöiden roolia valmentavaan suuntaan, jotta jokainen työntekijä pääsee osallistumaan toiminnan kehittämiseen.

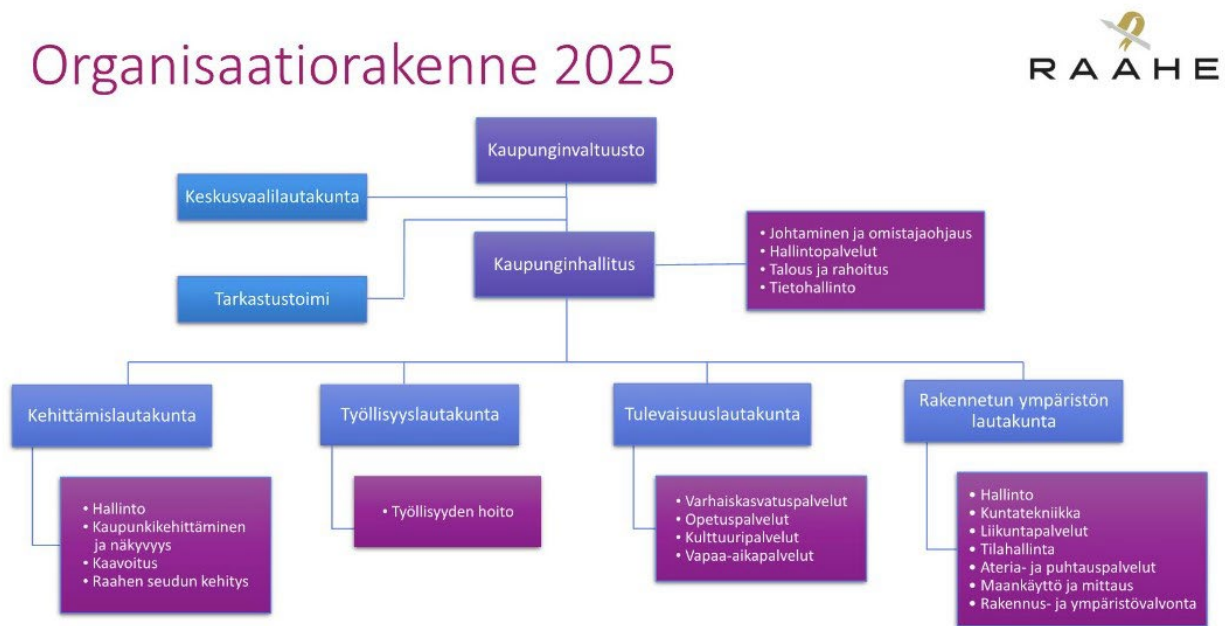
Toimimme aktiivisessa vuorovaikutuksessa yritysten kanssa varmistaaksemme osaavan työvoiman saatavuuden ja tartumme aktiivisesti tarjolla oleviin kehittämis- ja yhteistyömahdollisuuksiin.

Ennakoimme ja reagoimme nopeasti muuttuviin tarpeisiin kehittämällä organisaation toimintatapoja järjestelmällisesti ja tavoitteellisesti. Tavoitteena on toimintakykyisempi, tuloksellisempi ja tehokkaampi työyhteisö, jossa ihmisten on hyvä olla.

Strategiaan on liitetty mittarit, jotta voidaan nähdä strategian toimintaa eri osa-alueilla. Toimenpideohjelman avulla strategiassa esitetyt tavoitteet saadaan konkreettisiksi toimenpiteiksi, ja jalkautettua henkilöstölle organisaation sisällä sekä koko kaupungissa. Strategian toteutumista seurataan vuosittain säännöllisesti.

3. Henkilöstö

Raahen kaupungin henkilöstöorganisaatio koostuu neljästä toimialasta, jotka ovat kaupunginhallituksen-, kehittämislautakunnan-, tulevaisuuslautakunnan- sekä rakennetun ympäristön alainen toimiala. Toimialat koostuvat edelleen tulosalueista ja -yksiköistä.



Kuva 1. Raahen kaupungin organisaatiorakenne 2025

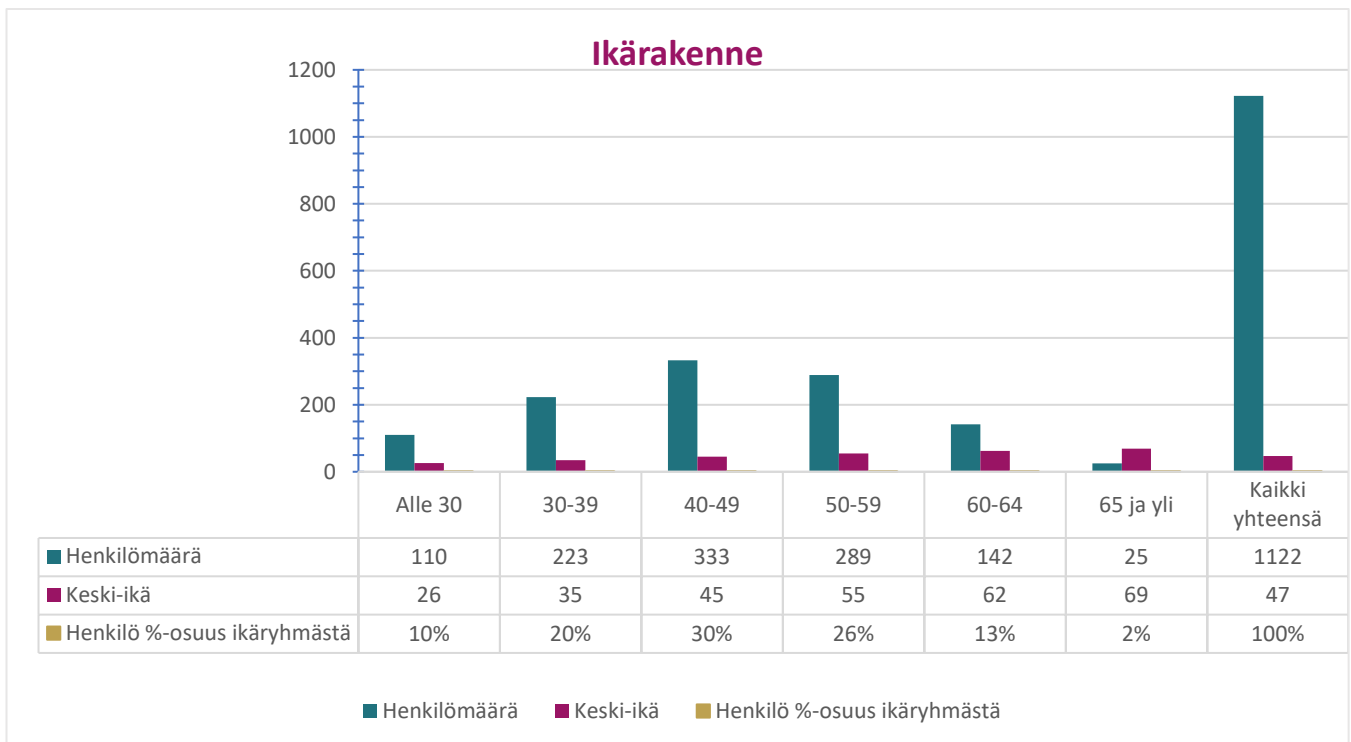
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne vuosina 2025–2027

Raahen kaupungin palveluksessa työskentelee 30.10.2024 tilanteen mukaisesti 1122 henkilöä sisältäen vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset (taulukko 1.). Henkilöstön määrään vaikuttavia toiminnallisia muutoksia sekä muutoksia palvelurakenteeseen on tiedossa vuodelle 2025 TE-uudistuksen myötä, jossa TE-palvelut siirtyvät valtiolta kuntiin 1.1.2025 alkaen. Valtiolta siirtyvän henkilöstön määrä on 43 htv.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Sijaiset	Yhteensä
Kaupunginhallituksen alainen toimiala	29	6	0	35
Kehittämislautakunnan alainen toimiala	23	15	1	39
Työllisyyslautakunnan alainen toimiala	-	-	-	0
Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala	570	162	69	801
Rakennetun ympäristön alainen toimiala	213	24	10	247
Yhteensä	835	207	80	1122

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 30.10.2024. Lähde: Prima

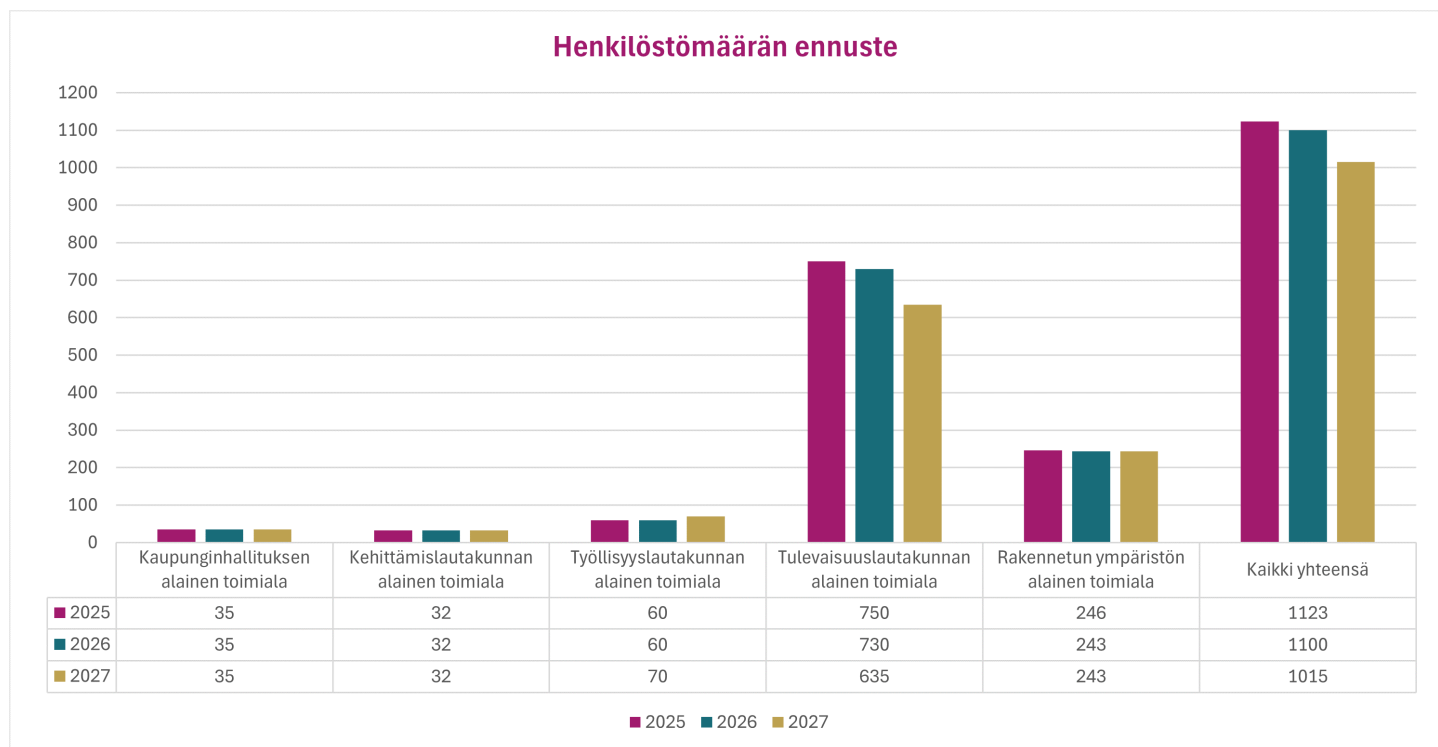
Henkilöstön ikärakenne 31.10.2024 tilanteen mukaan on kuvattu kaaviossa 1. Henkilöstön keski-ikä on 47 vuotta.



Kaavio 1. Henkilöstön ikärakenne 31.10.2024. Lähde: Prima

Yhteensä 11 kaupunkia ja kuntaa ovat 1.8.2024 sopineet yhteistoiminnasta työllisyysalueen perustamisessa. Lain perusteella toimintansa aloittaa uusi työvoimaviranomainen, Raahen työllisyysalue. Viranomaisen vastuulla on lakisääteisten työvoimapalveluiden järjestäminen alueellaan. Raahen toimii alueen vastuukuntana. Sopimuksen mukaan koko perustettavan työllisyysalueen henkilöstö on vastuu- kunnan eli Raahen kaupungin palveluksessa. Raahen työllisyysalue on työllisyysaluelautakunnan alaista toimintaa.

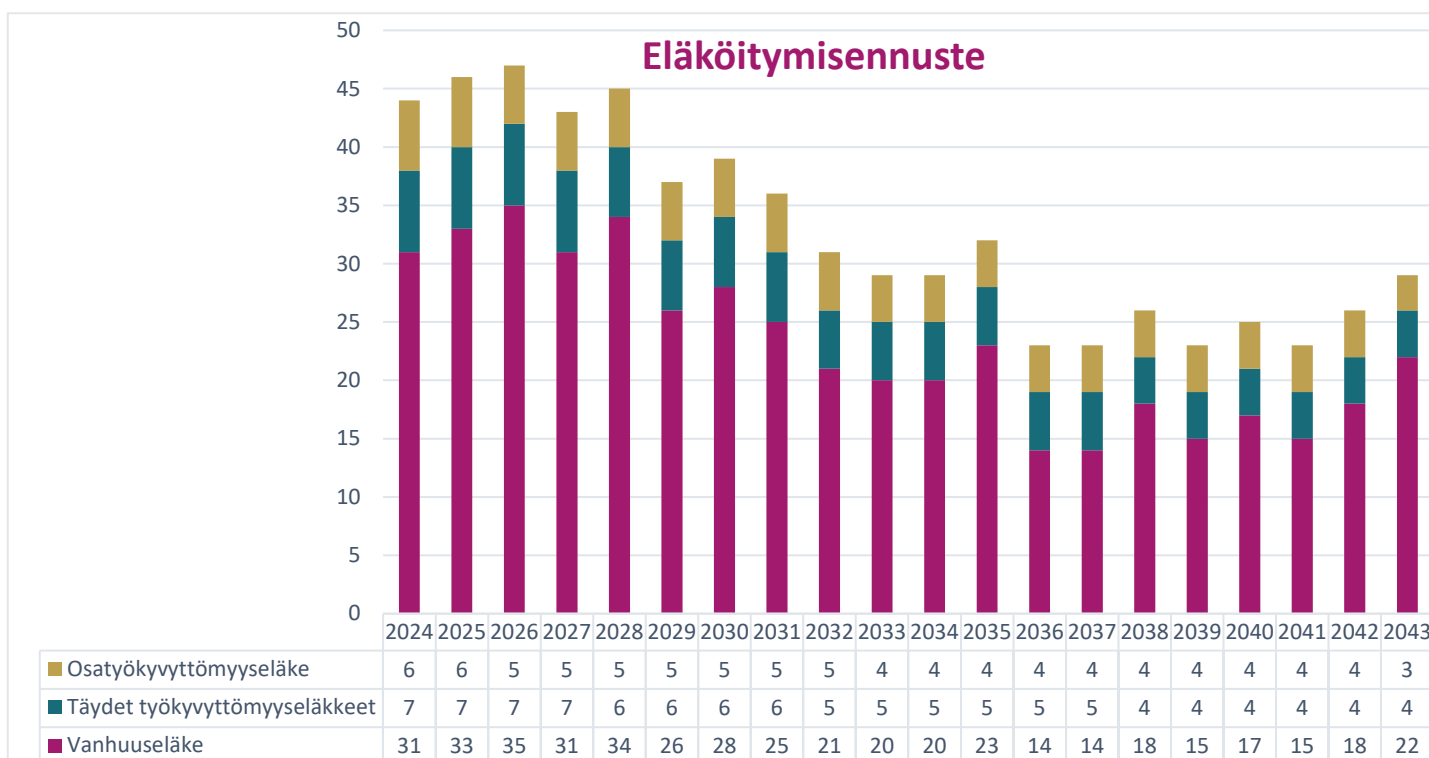
Ennustetulla aikavälillä odotetaan lievää vähentymistä henkilöstön määrässä. Tavoitteena on pitää henkilöstömäärä tasapainoisena ja varmistaa, että nykyinen työvoima riittää vastaamaan organisaation tarpeita.



Kaavio 2. Henkilöstömäärä ennuste 2025–2027. Lähde: Raahen kaupungin talousarvio 2025 ja taloussuunnitelma 2026–2027 sekä toimialoilta saatu tieto

3.2. Henkilöstön eläköityminen

Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennusteessa (kaavio 3.) kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2023 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2024 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Saavutettuasi alimman vanhuuseläkeiän voit jäädä vanhuuseläkkeelle.



Kaavio 3. Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennuste. Lähde: Keva

Tavoitteena on vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisiä etsimällä aktiivisesti ratkaisuja, jotka mahdollistavat työurien jatkumisen myös työkyvyn heikentyessä. Osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi olla toimiva vaihtoehto, sillä se mahdollistaa työntekijän jatkamisen työssä ja vapauttaa työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksun maksamisesta.

Henkilöstön ikärakenteen vuoksi seuraavan neljän vuoden aikana yhä useampi saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä. Vaikka työurat ovat pidentyneet, on varauduttava kasvavaan henkilöstön vaihtuvuuteen ja osaamisen siirtämiseen.

3.3. Rekrytointi

Raahen kaupungin rekrytointiprosessi perustuu yhteisesti sovittuihin toimintamalleihin, yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja avoimuuteen. Kaupungin työtehtävät ovat monipuolisia, ja niihin voi hakeutua erilaisilla koulutus- ja osaamistaustoilla.

Rekrytoinnin on perustuttava toimialan hyväksytyyn henkilöstösuunnitelmaan. Rekrytoinnin ollessa ajankohtainen, tarkastellaan ovatko palvelutuotannon tarpeet muuttuneet henkilöstösuunnitelman laadinnan ajankohdasta vai onko rekrytointitarve edelleen perusteltu. Tehtävää ei täytetä automaattisesti entisellä nimikkeellä, tehtäväkuvauksella tai kelpoisuusehdoilla, vaan tehdään muutoksia siten, että täytettävä virka tai toimi vastaa parhaiten palvelutuotannon sen hetkistä tarvetta. Hyvin suunniteltu ja toteutettu rekrytointiprosessi edistää osaltaan kaupungin positiivista työnantajakuva.

Rekrytointijärjestelmänä käytetään Kuntarekryä, joka mahdollistaa luotettavan ja prosessinmukaisen rekrytoinnin. Kuntarekry toimii sekä rekrytointien julkaisualustana että työkaluna prosessien hallinnassa.

Vakinaiset ja pääsääntöisesti määräaikaiset virat täytetään julkisen hakumenettelyn kautta. Viranhakuilmoitusten on oltava nähtävillä vähintään 14 kalenteripäivää Raahen kaupungin verkkosivustolla ja intranetissä. Ilman julkista hakumenettelyä virka voidaan rekrytoida seuraavissa tapauksissa:

- viransijaisuus (KVhL 4 §)
- avoinna olevaan virkaan määrääjäksi ottaminen (KVhL 4 §)
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotun viranhaltijan ottaminen toiseen virkasuhteeseen (KVhL 4 §)
- virkasuhteen tarjoaminen osa-aikaiselle viranhaltijalle (KVhL 4 §).

Myös toimien täyttäminen toteutetaan pääsääntöisesti julkisen hakumenettelyn kautta, mikä varmistaa avoimuuden ja tasapuolisuuden rekrytointiprosessissa. Toimea täytettäessä käytetään aina vähintään sisäistä hakumenettelyä, jolloin annetaan mahdollisuus organisaation nykyiselle henkilöstölle hakea tehtävää ennen ulkoisen haun käynnistämistä. Näin pyritään tukemaan sisäistä urakehitystä, hyödyntämään jo olemassa olevaa osaamista ja edistämään henkilöstön sitoutumista organisaation toimintaan.

4. Erilaisten palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet

Kaupungilla on vakituisia virkoja ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita niissä tehtävissä, joissa työvoiman tarve on pysyvä. Virkasuhteita käytetään kuntalain mukaisesti vain tehtävissä, joissa edellytetään julkisen vallan käyttöä. Määräaikaisia virka- ja työsuhteita säädellään kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalailla sekä työsopimuslailla, ja ne solmitaan ainoastaan perustellusta syystä. Tämä

tarkoittaa, että määräaikainen palvelussuhde päättyy sovitun määräajan päättyessä, ellei lain mukainen peruste määräaikaisuudelle enää ole voimassa.

Määräaikaisissa virka- ja työsuhteissa noudatetaan kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijalain sekä työsopimuslain määräyksiä. Määräaikainen virkamääräys tai työsopimus tehdään vain perustellusta syystä, ja määräaikainen palvelussuhde päättyy sovitun ajan kuluttua, mikäli lainmukainen peruste määräaikaisuudelle ei enää täyty. Työsopimuslain mukaan arvioidaan myös, onko työn luonteessa pysyvän työvoiman tarve, ennen määräaikaisen sopimuksen solmimista.

Toimialojen tulee seurata ja arvioida määräaikaisten työsuhteiden tarvetta erityisesti pysyvyyden näkökulmasta. Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytetään tehtävissä, joissa kokopäiväistä työpanosta ei tarvita. Jos työntekijä tai viranhaltija itse haluaa järjestää työnsä osa-aikaiseksi, noudatetaan lain mukaisia periaatteita.

Kun kaupunki tarvitsee lisää henkilöstöä, sen tulee ennen uusia rekrytointeja huomioida kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (KVhL 5 luku 22 §) ja työsopimuslain (TSL 2 luku 5 §) mukainen velvoite tarjota tehtäviä osa-aikaisille työntekijöille ja viranhaltijoille. Henkilöstövähennystilanteissa, joissa irtisanomisia tapahtuu taloudellisin tai tuotannollisin perustein, työnantajalla on velvollisuus tarjota muuta työtä sekä noudattaa takaisinottovelvollisuutta. Takaisinottovelvollisuus koskee neljän kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä (kuuden kuukauden, jos työsuhte on jatkunut vähintään 12 vuotta) ja yhdeksän kuukauden ajan virkasuhteen päättymisestä.

5. Työkyvyn ylläpitäminen

Henkilöstön hyvinvoinnin, jaksamisen ja työkyvyn ylläpito ovat keskeisiä tavoitteita koko kaupungin henkilöstölle. Työyhteisössä avoin ja rakentava vuorovaikutus, esihenkilöiden ja työntekijöiden säännölliset kehityskeskustelut, työhyvinvointisuunnitelma sekä varhaisen tuen keskustelut auttavat havaitsemaan ja puuttumaan työkyvyn muutoksiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Kaupungin toimintamallissa tehdään tiivistä yhteistyötä henkilöstöpalveluiden, työsuojelun, esihenkilöiden ja työterveyshuollon kanssa. Työterveyden asiantuntijat, kuten työterveyshoitajat, työfysioterapeutit ja työpsykologit, jalkautuvat tarvittaessa työpaikoille tai työpaikkatarkastusten yhteydessä tarjoamaan tukea ja ohjausta. Tämä toimintatapa on madaltanut kynnystä käsitellä työhyvinvointiin liittyviä asioita ajoissa, mikä edistää merkittävästi työssä jaksamista.

Työkyvyn ylläpitämiseksi kaupunki järjestää yhteistyössä työterveyshuollon ja Kelan kanssa kuntoutus- ja kuntoremonttikursseja. Lisäksi henkilöstön omaa hyvinvointia tuetaan tarjoamalla Smartum-etua sekä liikuntamahdollisuuksia, kuten maksuttomia kuntosalivuoroja, viikoittaisia jumppatunteja ja uintikertoja Vesipekassa. Sulkapalloa ja keilausta voi harrastaa alennettuun hintaan, ja Vesipekassa on saatavilla myös kehonkoostumusmittauksia ja kuntotestejä edullisemmin.

Työkyvyn tukemisen osalta käytössä on myös tilapäisen työn malli, joka mahdollistaa työntekijän työkentelyn sairauspoissaolon sijaan omien voimavarojensa mukaan.

5.1. Ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet

Työnantajan on varauduttava riittävän ajoissa ikärakenteen muuttumiseen huomioimalla ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet koulutuksissa. Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja sen seurantaan kiinnitetään huomiota myös työterveyshuollon ikäkausitarkastuksissa sekä työpaikkojen vaarojen ja riskien arvioinnissa. Tarvittaessa ja mahdollisuuksien mukaan työtä voidaan räätälöidä työntekijälle soveltuvaksi tai ottaa käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä, mm. osa-aikatyö tai etätyö.

5.2. Työterveyshuolto

Raahen kaupungin työterveyshuolto tarjoaa laajan valikoiman palveluja, jotka edistävät henkilöstön terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia. Palvelut kattavat lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon sekä laajennettuun työterveyshuoltoon kuuluvat sairaanhoitopalvelut. Työterveyshuoltopalvelun tarjoaja on Pihlajalinna.

Työterveyshuollon palvelut ovat saatavilla työssä jaksamiseen, työkyvyn ylläpitämiseen ja työperäisten vaivojen hoitamiseen. Työterveyshoidon painopiste on pitkittävää työkyvyttömyyttä aiheuttavien työperäisten sairauksien varhaisessa toteamisessa ja tehokkaassa hoidossa. Työkykyä voidaan tukea myös työpsykologin ja työfysioterapeutin vastaanotolla. Raahen kaupungin työterveyshuoltoon kuuluvat myös yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut, etälääkäripalvelu sekä Mielen huoli -linja. Kaikilla palveluilla pyritään varmistamaan henkilöstön hyvinvointi ja työssä onnistuminen.

5.3. Työsuojelu ja työturvallisuus

Työsuojelu on kaikkien työpaikalla toimivien yhteinen asia. Kaikkien työntekijöiden tulee noudattaa työpaikalla sovittuja turvallisuusohjeita, tunnistaa mahdolliset vaaratilanteet ja ilmoittaa työympäristönsä puutteista omalle esihenkilölleen. Työpaikan turvallisuudesta ja terveellisistä työolosuhteista vastaa kuitenkin viime kädessä työnantaja. Työsuojelun käytännön toteutus on jaettu organisaation eri tasoille, ja vastuu ulottuu ylimmästä johdosta keskijohdon ja työnjohdon kautta yksittäisiin työntekijöihin.

Esihenkilöiden työsuojeluvastuu perustuu heidän päätöksenteko- ja toimivaltuuksiinsa. Työnjohtoa hoitavilla esihenkilöillä on sekä toiminnallinen että taloudellinen vastuu työsuojelun toteutumisesta. Heillä on myös rikosoikeudellinen vastuu mahdollisissa työturvallisuuslainlyönneissä.

Ylin johto vastaa työsuojelun periaatteiden ja toimintamallien luomisesta. Se varmistaa, että toiminta täyttää lain vaatimukset ja ottaa huomioon työtehtävien erityispiirteet ja riskit. Ylimmän johdon

tehtävänä on varmistaa, että resursseja, osaavia esihenkilöitä ja selkeitä vastuunjakoja on riittävästi. Lisäksi sen vastuulla on seurata ja valvoa työsuojelun toteutumista koko organisaatiossa.

Keskijohto vastaa työsuojeluohjeiden ja -mallien suunnittelusta, käytännön toteutuksesta sekä niiden ajan tasalla pitämisestä. Se huolehtii myös turvavarusteiden ja työvälineiden hankinnasta ja kunnossapidosta sekä esittää kehitysehdotuksia ylimmälle johdolle.

Lähiesihenkilöiden rooliin kuuluu koneiden ja laitteiden kunnan seuranta sekä tarvittavien turvavarusteiden toimittaminen työntekijöille. He opastavat henkilöstöä työtehtävissä, valvovat turvallisuusohjeiden noudattamista ja varmistavat turvalliset työskentelytavat.

Työntekijöillä on velvollisuus noudattaa annettuja ohjeita ja käyttää työssä tarvittavia turvavarusteita. He ovat vastuussa paitsi omasta myös muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijöiden tulee ilmoittaa havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esihenkilölle. Jos työstä aiheutuu vakava vaara terveydelle, työntekijällä on oikeus kieltäytyä sen suorittamisesta. Lisäksi työntekijät voivat tehdä turvallisuutta ja hyvinvointia parantavia ehdotuksia työnantajalle ja odottaa niihin palautetta.

Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa työsuojeluasioissa ja avustaa työnantajaa sekä esihenkilöitä työsuojelun suunnittelussa ja yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Hänellä ei kuitenkaan ole rikosoikeudellista vastuuta työturvallisuusasioissa.

Työsuojeluvaltuutettu toimii työntekijöiden edustajana työsuojeluasioissa. Hän tarkkailee työpaikan olosuhteita, ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnjohdolle, työsuojelupäällikölle tai tarvittaessa viranomaisille ja edistää työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. Hän voi myös osallistua yksittäisten työntekijöiden työturvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn työntekijän tai esihenkilön pyynnöstä.

Turvallisuus tarkoittaa yleisesti ottaen tilaa, jossa ihmiset, omaisuus ja ympäristö ovat suojassa vaaroilta, uhkilta tai vahingoilta. Se voi liittyä moniin eri osa-alueisiin, kuten:

- Henkilöturvallisuus: Yksilöiden suojaaminen fyysisiltä vaaroilta, kuten väkivallalta tai onnettomuuksilta.
- Omaisuusturvallisuus: Tavaroiden ja varojen suojaaminen varkauksilta, vahingoilta tai tuholta.
- Tietoturvallisuus: Tietojen ja järjestelmien suojaaminen kyberuhilta, kuten hakkeroinnilta tai tietovuodoilta.
- Ympäristöturvallisuus: Luonnon ja ekosysteemien suojaaminen saastumiselta ja muilta uhkilta.
- Yhteiskunnallinen turvallisuus: yhteiskunnan vakauden ja rauhan ylläpitäminen, mukaan lukien rikollisuuden ehkäisy ja kriisinhallinta.

Turvallisuus on monimutkainen ja laaja käsite, joka vaikuttaa jokapäiväiseen elämään eri tavoin.

Raahan kaupunkiin on perustettu sisäisen turvallisuuden työryhmä, johon kuuluu henkilöstöpäällikkö, tilahallinnan päällikkö, vastuurehtori, tietohallintopäällikkö, isännöitsijä sekä työsuojeluvaltuutetut.

Sisäisen turvallisuuden työryhmän tavoitteena on pyrkiä ennaltaehkäisevään työhön, aktiiviseen seurantaan sekä nopeaan reagointiin turvallisuuden toimintakentässä. Tavoitteena on taata turvallinen toimintaympäristö kaikille ja jalkauttaa turvallisuustoiminta kaikille toiminnan tasoille. Toiminnan keskiössä ovat kaupungin toimipisteiden fyysinen toimintaturvallisuus, turvallisuustoimintaan liittyvä viestintä sekä digitaalisen turvallisuustoiminnan ulottuvuudet.

6. Osaamisen kehittäminen

Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on tärkeä voimavara ja pääoma. Osaamisen johtamisella tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla organisaation strategian edellyttämää osaamista pyritään vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan. Kaupunkistrategia ohjaa henkilöstön kehittämisen suuntaa. Henkilöstön osaamisen kehittämisellä pyritään mahdollistamaan kaupungin strategisten päämäärien mukaisen toiminnan toteutuminen sekä niiden edellyttämä osaaminen tällä hetkellä ja jatkossa.

Kehittämisen keinoin pyritään varmistamaan henkilöstön osaaminen sekä organisaation kyky jatkuvaan oppimiseen, innovointiin ja kehittämiseen. Tavoitteena on henkilöstöressurssien ja osaamisen käytön tehostaminen, mikä edellyttää entistä parempaa osaamisen ennakointia ja henkilöstön moniosaamisen varmistamista ja hyödyntämistä. Henkilöstöä kehitetään yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasolla turvaamaan kaupungin palvelut sekä toimialojen tehtävät ja osaaminen.

Vastuu osaamisen kehittämisestä on kaupungilla työnantajana, mutta myös esihenkilöllä ja työntekijällä itsellään. Tavoitteena on kehittää strategista osaamista, ammatillista osaamista sekä työelämään ja organisaatioon liittyvää osaamista. Raahen kaupungilla henkilöstöä kehitetään ja henkilöstön osaamista ylläpidetään työssäoppimisella, toisilta oppimisella sekä erilaisilla koulutuksilla, valmennuksilla ja yhteisillä tilaisuuksilla. Tavoitteena on varmistaa, että kaupungilla on osaava, uudistumiskykyinen ja työhönsä sitoutunut henkilöstö tuottamassa laadukkaita ja kustannustehokkaita palveluita kuntalaisille.

Osaamisen kehittämisen osalta on laadittu vuodelle 2025 erillinen koulutussuunnitelma.

7. Työllistymistä edistävät toimintatavat

Työnantajan on yhteistoimintaneuvotteluissa esitettävä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet, jotka määrittelevät irtisanottujen tukitoimet. Jos työnantajalla on vähintään 30 työntekijää ja irtisanotto on ollut palveluksessa yhtäjaksoisesti yli viisi vuotta, työnantajan on tarjottava työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Sen arvo vastaa vähintään yhden kuukauden palkkaa ja sen tulee alkaa pääsääntöisesti kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä.

Työnantajan on järjestettävä tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotuille työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan, ellei irtisanottu siirry toisen työnantajan työterveyshuollon piiriin. Lisäksi työntekijällä on irtisanomisaikana oikeus palkalliseen vapaaseen työnhaun ja työllistymistoimien vuoksi. Vapaan pituus määräytyy irtisanomisajan perusteella, kuitenkin enintään 20 päiväksi.

Jos irtisanottuja on vähintään kymmenen, työnantajan on laadittava työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Alle kymmenen irtisanotun tapauksessa määritellään toimintaperiaatteet tukipalveluille. Jos työnantaja palkkaa uusia työntekijöitä neljän kuukauden sisällä irtisanomisista, työtä on tarjottava ensin irtisanotuille. Pitkään työsuhteessa olleilla takaisinottoaika voi olla kuusi kuukautta.