



## Henkilöstösuunnitelma 2026

Yhteistyötoimikunta 3.12.2025

Henkilöstöjaosto 17.12.2025



## Sisällys

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Sisällys                                               | 2  |
| 1. Johdanto                                            | 3  |
| 2. Kaupunkistrategia                                   | 4  |
| 3. Henkilöstö                                          | 5  |
| 3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne                      | 5  |
| 3.2. Henkilöstön eläköityminen                         | 7  |
| 3.3. Rekrytointi                                       | 8  |
| 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 perustana ovat kaupunkistrategia ja taloudelliset suuntaviivat. Suunnittelussa korostuvat sekä henkilöstön määrälliset (henkilöstön määrä) että laadulliset (työkyky ja osaaminen) tarpeet, joita tarkastellaan yhdessä taloussuunnittelun kanssa. Viime vuosina johtamisen kehittämisessä on painotettu sekä tiedolla johtamista että muutosjohtamista: organisaation kykyä hyödyntää ajantasaista tietoa päätöksenteossa sekä ennakoida, reagoida ja sopeutua toimintaympäristön muutoksiin. Muutosjohtaminen tukee esihenkilöitä ja henkilöstöä muutostilanteissa sekä vahvistaa koko työyhteisön resilienssiä.

Kaupungin uusi henkilöstöhallinnon järjestelmä on otettu käyttöön, ja sen avulla voidaan entistä paremmin seurata henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja sekä kehittää prosesseja. Tämä mahdollistaa ajantasaisen tiedon hyödyntämisen johtamisessa ja tukee esihenkilöitä päivittäisessä henkilöstöjohtamisessa. Kehittämistoimissa painotetaan jatkossa muun muassa perehdytysprosessin ja henkilöstösuunnittelun parantamista sekä työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistä.

Henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä kehitetään aktiivisesti yhteistyössä henkilöstön, esihenkilöiden, henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Erityistä huomiota kiinnitetään jaksamiseen, mielenterveyden tukemiseen sekä työstä palautumiseen. Työhyvinvoinnin keskeinen osa-alue on työturvallisuus, jota parannetaan jatkuvalla riskien arvioinnilla ja yhteistyöllä eri toimijoiden kanssa.

Osaamisen kehittäminen on olennainen osa kaupungin strategista henkilöstöjohtamista ja kestävä tulevaisuuden rakentamista. Jokainen työntekijä vastaa oman osaamisensa kehittämisestä, ja osaamisen kehittäminen konkretisoituu kaupungin koulutussuunnitelmassa sekä henkilökohtaisissa kehityssuunnitelmissa, jotka käydään läpi vuosittain kehityskeskusteluissa.

## 2. Kaupunkistrategia

Raahen kaupunkistrategia 2023–2027 rakentuu neljän pääteeman ympärille: hyvinvointi, osaaminen, yritykset sekä lapset ja nuoret. Näitä teemoja tarkastellaan vahvasti myös henkilöstön näkökulmasta, sillä henkilöstö on keskeinen voimavara strategian toteuttamisessa ja kaupungin menestyksen rakentamisessa.

**Hyvinvointi** on strategian ytimessä. Kaupunki panostaa henkilöstön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kehittämällä työterveyshuoltoa, työkykyohjelmia ja työilmapiirikyselyitä. Tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin sekä fyysisesti että henkisesti. Joustavat työaikajärjestelyt, kuten etätyömahdollisuudet, tukevat työn ja vapaa-ajan tasapainoa ja vahvistavat työssä jaksamista.

**Osaaminen** on toinen strateginen painopiste. Kaupunki pyrkii houkuttelemaan ja kehittämään osaavaa työvoimaa tarjoamalla henkilöstölle jatkuvaa koulutusta. Selkeät urapolut ja mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen motivoivat henkilöstöä ja sitouttavat heidät pitkäjänteisesti kaupungin palvelukseen.

**Yritykset**-teema näkyy henkilöstöstrategiassa elinvoimaisen yritystoiminnan tukemisena, mikä lisää työllistymismahdollisuuksia ja tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuksia osallistua monipuolisiin projekteihin ja kehittämishankkeisiin. Kumppanuudet paikallisten yritysten kanssa rikastuttavat työtehtäviä ja kehittävät osaamista.

**Lapset ja nuoret** ovat tulevaisuuden työvoimaa. Kaupunki panostaa nuorten hyvinvointiin ja koulutukseen sekä tarjoaa kesätyö- ja harjoittelupaikkoja, jotka vahvistavat nuorten työllistymisvalmiuksia ja tukevat tulevaisuuden osaajapolkuja.

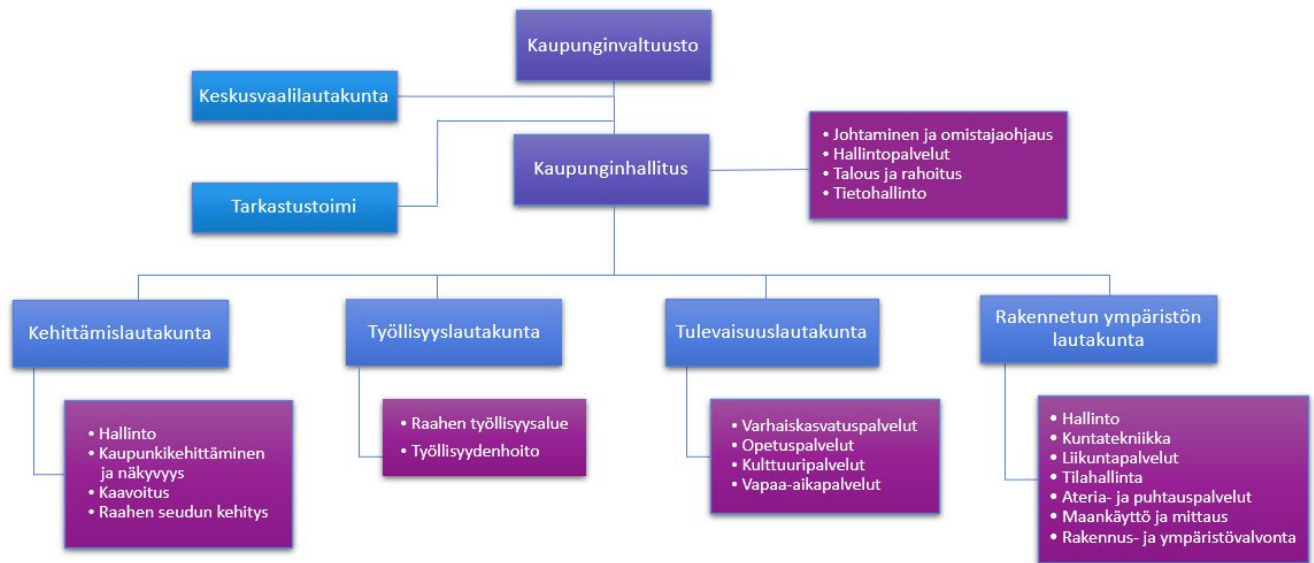
Strategian toteuttaminen edellyttää henkilöstön osallistamista ja sitouttamista. Toimenpidesuunnitelmat laaditaan yhdessä, ja strategian toteutumista seurataan säännöllisesti mittareiden avulla. Avoin ja aktiivinen viestintä sekä henkilöstön osallistaminen ovat keskeisiä keinoja strategian jalkauttamisessa koko organisaatioon.

Raahen kaupungin arvot ovat rohkeus, vastuullisuus, tasapuolisuus ja yhteisöllisyys. Nämä arvot ohjaavat henkilöstöä luomaan eettisen ja motivoivan työympäristön, jossa jokainen voi kukoistaa ja työyhteisö voi saavuttaa menestystä pitkällä aikavälillä.

## 3. Henkilöstö

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

### Organisaatorakenne 2026



Kuva 1. Raahen kaupungin organisaatorakenne 2026

### 3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Raahen kaupungin palveluksessa työskentelee 31.10.2025 tilanteen mukaisesti 1162 henkilöä sisältäen vakinaiset ja määräaikaiset (taulukko 1.).

Vuonna 2026 käynnistetään strateginen henkilöstösuunnittelu, jossa korostetaan toimialakohtaista yhteistyötä henkilöstöpalveluiden kanssa. Jokaiselle toimialalle perustetaan oma henkilöstösuunnittelu-ryhmä, jonka tehtävänä on yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa arvioida ja suunnitella henkilöstötarpeita sekä kehittää osaamista ja työkykyä vastaamaan kaupungin strategisia tavoitteita. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstöresurssit kohdennetaan tehokkaasti, osaaminen kehittyä suunnitelmallisesti ja henkilöstön hyvinvointi säilyy muutoksissa. Yhteistyöryhmät seuraavat henkilöstörakenteen kehitystä ja tukevat henkilöstöä muutostilanteissa tarjoamalla ajantasaista tietoa ja koulutusta.

Henkilöstön määrään vaikuttavia toiminnallisia muutoksia sekä muutoksia palvelurakenteeseen on tiedossa tuleville vuosille.

Organisaatorakenteen kehitystä tarkastellaan entistä säännöllisemmin ja kriittisemmin, jotta se vastaa kaupungin tavoitteita ja muuttuvia palvelutarpeita. Tätä varten perustetaan erillinen työryhmä, jonka tehtävänä on arvioida organisaatorakenteen toimivuutta, tehdä kehitysehdotuksia sekä tukea henkilöstösuunnitteluryhmien työtä.

Raahen kaupunginvaltuusto on päättänyt palveluverkon uudistamisesta. Uudistamisen tavoitteena on turvata laadukkaat ja saavutettavat peruspalvelut sekä varmistaa kaupungin talouden kestävyys pitkällä aikavälillä. Palveluverkkoratkaisut vaikuttavat suoraan henkilöstön rakenteeseen eri toimialoilla.

Palveluverkkopäätösten mukaisesti varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköiden määrää sopeutetaan vastaamaan väestökehitystä ja palvelutarpeita. Palveluverkkouudistuksen myötä henkilöstö voidaan joustavasti sijoittaa eri yksiköihin ja palvelupisteisiin, jotta resurssit voidaan kohdentaa tehokkaasti ja palvelut säilyvät laadukkaina koko kaupungin alueella.

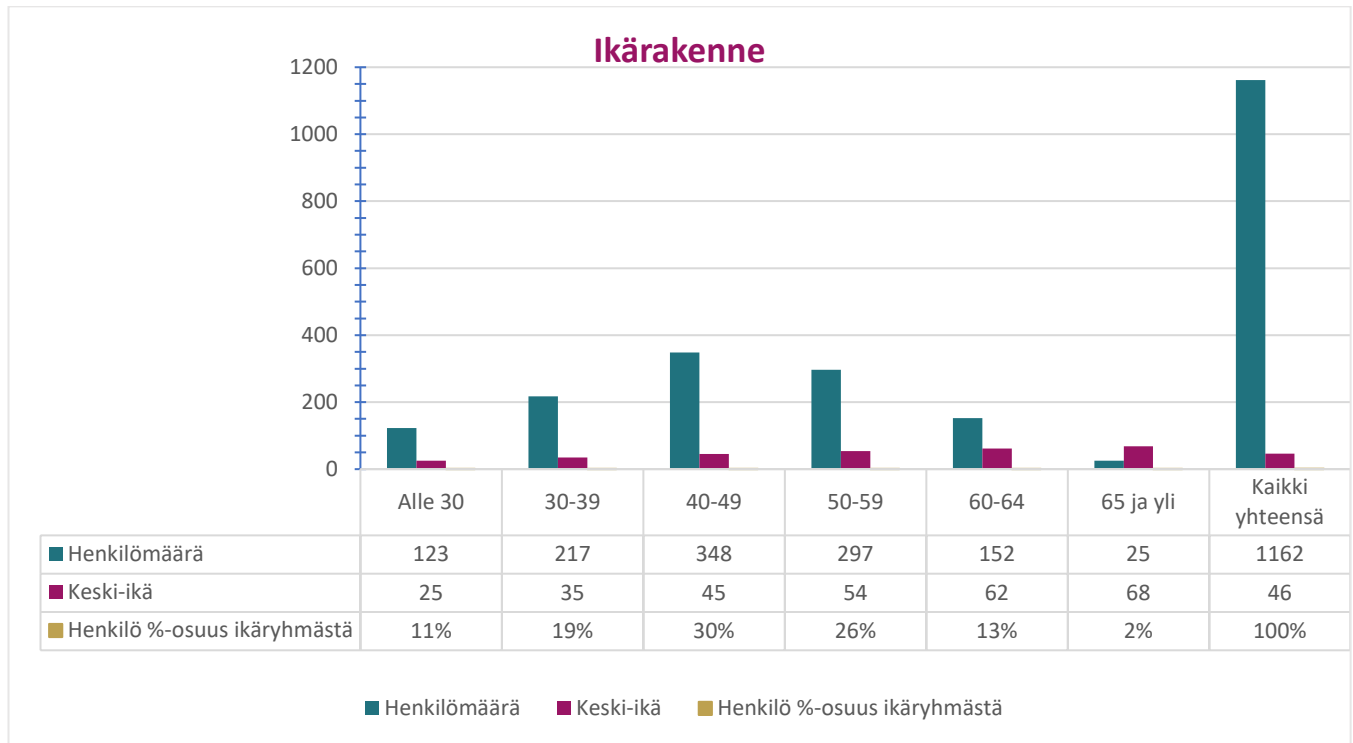
Palveluverkkouudistus edellyttää henkilöstöltä sopeutumista uusiin toimintamalleihin ja mahdollisiin muutoksiin työtehtävissä tai sijoituspaikoissa. Kaupunki tukee henkilöstöä muutostilanteissa tarjoamalla ajantasaista tietoa, koulutusta ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on, että henkilöstöresurssit vastaavat palveluverkon uudistuksen tuomiin tarpeisiin ja että henkilöstön hyvinvointi ja työkyky säilyvät muutoksista huolimatta.

Palveluverkkouudistuksen toimeenpanoa seurataan säännöllisesti, ja henkilöstöä osallistetaan kehittämistyöhön. Näin varmistetaan, että palvelut ja henkilöstörakenne pysyvät tasapainossa kaupungin strategisten tavoitteiden mukaisesti.

| Toimiala                                | Vakinaiset | Määräaikaiset | Yhteensä    |
|-----------------------------------------|------------|---------------|-------------|
| Kaupunginhallituksen alainen toimiala   | 34         | 5             | 39          |
| Kehittämislautakunnan alainen toimiala  | 19         | 13            | 32          |
| Työllisyyslautakunnan alainen toimiala  | 57         | 3             | 60          |
| Tulevaisuuslautakunnan alainen toimiala | 549        | 245           | 794         |
| Rakennetun ympäristön alainen toimiala  | 212        | 25            | 237         |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>871</b> | <b>291</b>    | <b>1162</b> |

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 30.10.2025. Lähde: Personec F

Henkilöstön ikärakenne 31.10.2025 tilanteen mukaan on kuvattu kaaviossa 1. Henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta.



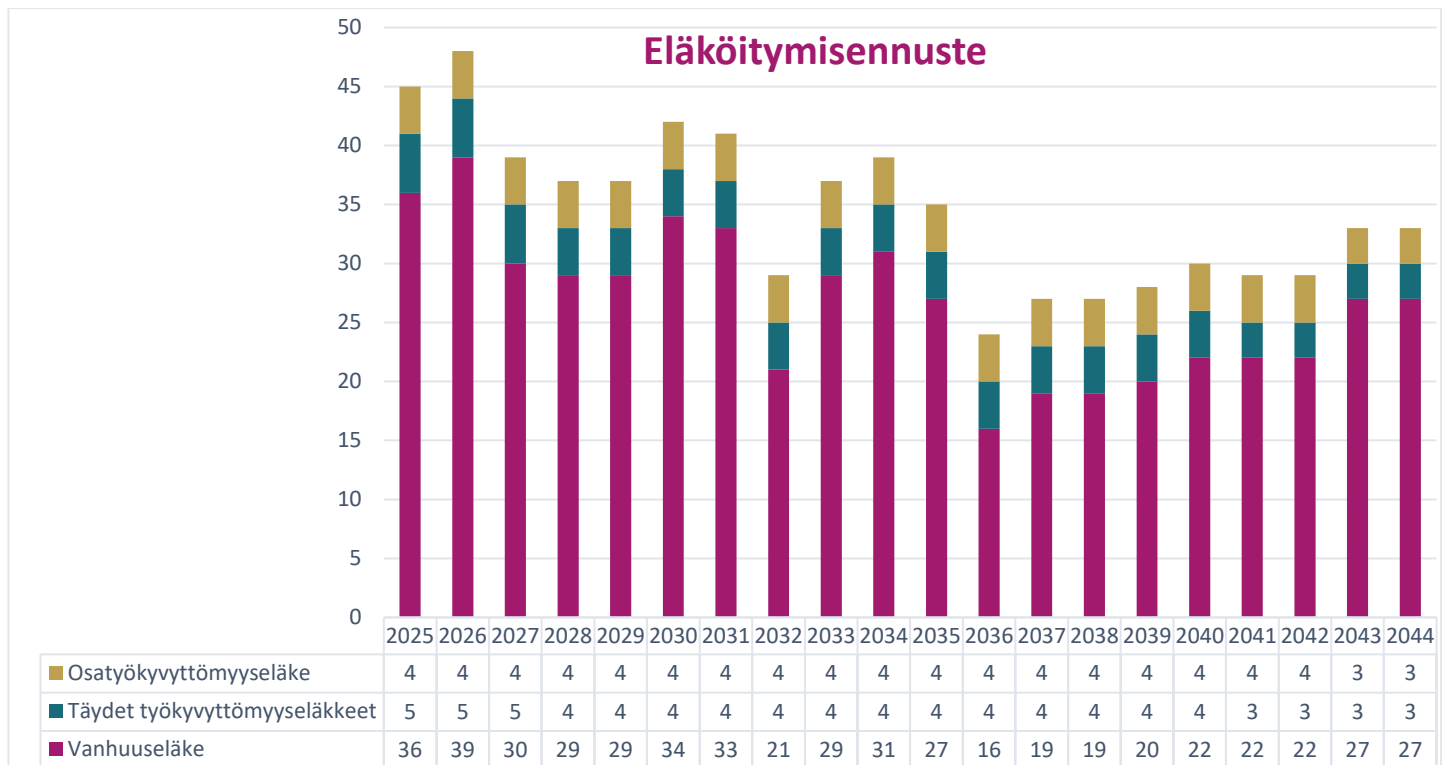
Kaavio 1. Henkilöstön ikärakenne 31.10.2025. Lähde: Personec F

### 3.2. Henkilöstön eläköityminen

Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennusteessa (kaavio 2.) kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2024 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyö-kyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma alin vanhuuseläkeikä. Saavutettuasi alimman vanhuuseläkeiän voit jäädä vanhuuseläkkeelle.

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.

Raahen kaupungin suosituksena on, että eläköitymistä lähestyvien työntekijöiden kanssa käydään hyvissä ajoin avoin keskustelu eläkesuunnitelmista. Tavoitteena on tukea työntekijöitä suunnittelemaan omaa eläköitymistään joustavasti ja mahdollistaa työurien jatkuminen esimerkiksi osa-aikatyön tai osittaisen eläkkeen kautta. Samalla varmistetaan osaamisen siirtyminen organisaatiossa ja mahdollistetaan sujuva sukupolvenvaihdos. Suosituksen mukaisesti esihenkilöiden tulee ottaa eläköityminen puheeksi kehityskeskustelujen yhteydessä ja kartoittaa työntekijän toiveet sekä mahdolliset tuen tarpeet eläköitymisen suunnittelussa.



Kaavio 2. Raahen kaupungin henkilöstön eläköitymisennuste. Lähde: Keva

Henkilöstön ikärakenteen vuoksi seuraavien vuosien 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 hyväksyttyyn 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 §).

Tuleva palkka-avoimuusdirektiivi tuo muutoksia rekrytointikäytäntöihin. Direktiivin myötä työnantajan tulee jatkossa ilmoittaa tehtävän palkkaus tai palkkahaarukka jo työpaikkailmoituksessa. Lisäksi työnhakijoilla on oikeus saada tietoa tehtävän palkkatasosta ja palkkauksen määräytymisperusteista jo hakuvaiheessa. Tämä lisää rekrytoinnin avoimuutta ja tukee yhdenvertaisuutta sekä tasa-arvoa palkkauksessa. Kaupunki varautuu direktiivin voimaantuloon kehittämällä rekrytointiprosessejaan ja varmistaamalla, että palkkatiedot ovat selkeästi ja läpinäkyvästi esillä kaikissa rekrytointivaiheissa.

Myös sisäisen urakehityksen tukeminen ja henkilöstön sitouttaminen ovat keskeisiä tavoitteita. Toimia täytettäessä käytetään aina vähintään sisäistä hakumenettelyä, jolloin organisaation nykyiselle henkilöstölle annetaan mahdollisuus hakea tehtävää ennen ulkoisen haun käynnistämistä.

## 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 työsopimusten 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 työsopimussuhteen päättymisestä (kuuden kuukauden, jos työsuhde 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 työskentelyn 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. Työterveyshuollon 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 terveellisyttä. 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 henkilöstöresurssien 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 2026 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 irtisanotto 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.