

”Juuret työelämään Teuvan kunnassa” - Teuvan kunnan henkilöstöstrategia vuosille 2024–2027

Sisällys

1. Johdanto.....	2
2. Teuvan kunnan henkilöstö.....	2
3. Teuvan kunnan arvot.....	3
4. Strategian visio ja tavoitteet	3
5. Strategiset toimenpidekokonaisuudet.....	4
5.1. Johtaminen ja sen kehittäminen	4
5.2. Henkilöstön saatavuus, rekrytointi ja perehdyttäminen	4
5.3. Henkilöstön osaamisen ja työn kehittäminen	5
5.4. Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja organisaatiokulttuurin vahvistaminen	5
6. Seuranta ja mittaaminen	6
6.1. Strategiavuosi 2024	6

1. Johdanto

Kuntien tehtävät ovat muuttuneet pysyvästi hyvinvointialueiden toiminnan käynnistyessä. Muutos näkyy myös Teuvan kuntastrategiassa, joka on laadittu strategiakaudeksi 2021–2025. Hyvinvointialueuudistuksen ja uuden lainsäädännön mukaisesti kunnan keskeisenä tehtävänä on kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen. Teuvan kunnan henkilöstöstrategia pohjautuu kuntastrategiaan. Päivitetyt henkilöstöstrategian toimenpidekokonaisuuksilla tavoitellaan henkilöstön hyvinvointia ja voimavarojen vaalimista sekä positiivisen organisaatiokulttuurin rakentamista.

Henkilöstöstrategiaa toteutetaan toimimalla yhteistyössä arvojemme ja periaatteidemme mukaisesti. Erityinen vastuu niiden mukaan toimimisesta on johtoryhmällä, esihenkilöillä ja luottamushenkilöillä.

Henkilöstöstrategian valmistelussa on käytetty pohja-aineistona loppuvuodesta 2022 toteutetun työnantajamielikuvakyselyn vastauksia. Sen pohjalta saadun palautteen perusteella järjestettiin alkusyksyllä 2023 henkilöstötreffien sarja, joissa johtoryhmä tapasi henkilöstöä noin 20 hengen tilaisuuksissa. Henkilöstöstrategian valmisteluun on näin ollen osallistunut valtaosa koko kunnan henkilöstöstä, josta iso kiitos kaikille kyselyyn vastanneille ja henkilöstötreffeille osallistuneille.

Henkilöstö antoi arvokasta palautetta niistä asioista, joissa Teuvan kunta voi työnantajana kehittyä. Työnantajamielikuvakyselyssä kehitettävää löytyi johtamisesta, yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä, henkilöstöetujen tarjonnasta, perehdytyksessä, työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta sekä kehittymismahdollisuuksien tarjoamisesta. Näistä teemoista myös keskusteltiin henkilöstötreffeillä ja sitä kautta ne on valittu henkilöstöstrategian toimenpidekokonaisuuksiksi.

2. Teuvan kunnan henkilöstö

Viimeisimmän vahvistetun, eli vuoden 2022 henkilöstöraportin mukaan Teuvan kunnan palveluksessa 31.12.2022 oli 191 henkilöä, joista määräaikaissa työsuhteessa oli 42 henkilöä. Palvelussuhteiden kestoa tarkasteltaessa voi todeta, että vuonna 2022 alle 10 vuotta kestäneitä vakinaisia palvelussuhteita lähes puolet, 42 prosenttia. 11–20 vuotta kestäneiden palvelussuhteiden osuus oli 30 prosenttia, 21–30 vuotta kestäneiden 17 prosenttia ja yli 31 vuotta kestäneiden 10 prosenttia. Henkilöstön keski-ikä oli 48 vuotta. Teuvan kunnan henkilöstön ikärakenteessa on kuitenkin huomioitava, että merkittävä osa vakinaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä on yli 50-vuotiaita. Tämä tulee huomioida erityisesti esihenkilötyössä, jossa tulee ottaa huomioon eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja odotukset. Työuran eri vaiheissa työntekijät tarvitsevat erilaista tukea ja johtamista. Jokaisen työntekijän vahvuudet tarvitaan käyttöön. Näin jokainen voi työskennellä voimavarojensa mukaan mahdollisimman tarkoituksenmukaisessa roolissa. Kunnan eri toimipisteissä eläkeikää lähestyvien kohdalla voi olla ajankohtaista pohtia, kuinka varmistetaan työn tavoitteellisuus sekä miten osaaminen ja hiljainen tieto siirtyvät työyhteisön käyttöön kokeneen työntekijän eläköityessä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana Teuvan kunnasta eläkkeelle jää vuosittain 4–8 työntekijää.

3. Teuvan kunnan arvot

Arvot ovat yhtenevät kuntastrategian kanssa ja ne ovat myös henkilöstöstrategian ydintä. Arvomme viestivät siitä, miten haluamme työskennellä luodaksemme yhdessä työyhteisön, jossa viihdymme ja hyödynnämme voimavarojamme.

Positiivisuus

Luomme ja edistämme myönteistä työilmapiiriä. Positiivisuus edistää rohkeutta ja tahtoa kehittää koko työyhteisöä. Puhallamme yhteen hiileen.

Yhteisöllisyys ja suvaitsevaisuus

Kohtelemme kaikkia huomaavaisesti ja kunnioittavasti, arvostamme kaikkien työpanosta. Toimimme tasapuolisesti. Kaikille annetaan samat mahdollisuudet, oikeudet ja velvollisuudet. Kaikkia tuetaan siten, että työtehtävät voi hoitaa omien edellytysten ja toimintakyvyn mukaisesti. Teemme yhteistyötä. Työskentelemme kuntalaisten parhaaksi. Olemme reiluja työkavereita ja esihenkilöitä, kannustamme muita. Jaamme osaamista ja tietoa. Olemme tietoisia omasta vastuustamme ja otamme selvää ellemme tiedä. Kunnioitamme tehtyjä päätöksiä.

Osallisuus

Kaikki vastaavat tavoitteiden toteutumisesta. Sen vuoksi työpanoksemme tuntuu mielekkäältä, ja saa jokaisen ymmärtämään, että olemme osa laajempaa kokonaisuutta. Esitämme omia ja arvostamme muiden ideoita. Haemme aktiivisesti vaikuttamismahdollisuuksia. Vaihdamme tietoa toistemme kanssa. Toimimme avoimesti ja oikeudenmukaisesti, yhteiset pelisäännöt koskevat kaikkia. Kiinnitämme huomiota, miten kohtaamme ja kohtelemme toisiamme. Kun kaikki työyhteisön jäsenet ovat mukana, osallisuus vahvistuu. Uudet työntekijät toivotetaan tervetulleeksi tiimiin.

Ennakoivuus ja yritteliäisyys

Suhtaudumme avoimesti uusiin ajatuksiin ja ideoihin, jotka hyödyttävät työtämme. Osallistumme työtehtäviimme ja kuntatyöhön liittyviin keskusteluihin. Osoitamme työkavereille luottamusta uskomalla osaamiseen ja taitoihin, mutta vastaavasti toimimme itse luottamusta herättävällä tavalla työyhteisössä ottamalla vastuun omista työtehtävistämme.

4. Strategian visio ja tavoitteet

Visio on kuvaus siitä tilanteesta ja olotilasta, jolloin asetetut tavoitteet on saavutettu. Henkilöstöstrategian visio:

Teuva on työnantajana arvostettu ja yhteistyökykyinen kunta, jossa henkilöstö työskentelee positiivisessa, kannustavassa ja tasapuolisessa työyhteisössä asukaslähtöisesti.

Teuvan kunnan tavoitteena on siis olla nykyaikainen työnantaja, jolla on osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Haluamme olla Etelä-Pohjanmaan houkuttelevimpia kuntatyönantajia.

Tavoitteemme on olla työyhteisö, jossa

- kaikilla työntekijöillä on samat kehittymisen- ja onnistumisen edellytykset,
- työntekijät toivottavat uudet työtoverit tervetulleiksi positiivisella asenteella,
- työskentelemme pitkäjänteisesti,
- lisätään henkilöstön mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa työn sisältöön ja tekemiseen,
- parannetaan työn, levon ja perhe-elämän yhteensovittamista,

- pidetään huolta työhyvinvoinnista ja työkyvystä.

5. Strategiset toimenpidekokonaisuudet

Saavuttaaksemme vision ja asetetut tavoitteet työskentelemme useiden toimenpidekokonaisuuksien pohjalta. Yhteistyössä henkilöstön kanssa pohditut kehitettävät kohteet on koottu neljäksi toimenpidekokonaisuudeksi. Kaikkea ei voida kehittää samaan aikaan, joten henkilöstöstrategian pohjalta tehdään vuosittainen toteuttamissuunnitelma. Sen avulla henkilöstöstrategia siirretään konkreettisiksi, mitattaviksi toimenpiteiksi.

5.1. Johtaminen ja sen kehittäminen

Kuntatyö muuttuu jatkuvasti samalla tavoin kuin muukin työelämä. Tässä muutoksessa on keskeistä, että esihenkilötyö muuttuu ja pysyy ajan tasalla. Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö voi tarjota kunnalle kilpailuetua muihin kuntiin ja työnantajiin verrattuna. Parhaimmillaan niillä voi olla vaikutusta jopa uusien työntekijöiden rekrytoinnissa. Laadukkaalla johtamisella ja esihenkilötyöllä on vaikutusta henkilöstön sitoutumiseen, motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Esihenkilöiden kyky tukea ja ohjata henkilöstöä parantaa työilmapiiriä ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Esihenkilötaitoihin kuuluu selkeä kommunikointi ja tuen tarjoaminen henkilöstölle erityisesti muutosten keskellä. Tämä luo vakaampaa pohjaa työyhteisölle. Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö ovat keskeisiä tekijöitä, jotka eivät ainoastaan paranna organisaation toimintaa vaan myös luovat vahvemman ja kestävämmän työyhteisön kaikille sen jäsenille.

Viestinnän vahvistaminen, selkeä ja avoin viestintä henkilöstölle.

Vuosittaisten kehityskeskustelujen jatkaminen ja niiden kehittäminen tavoitteellisemmiksi.

Esihenkilötyön kehittäminen

- Esihenkilöpalaverit ovat jo säännöllinen osa kunnan toimintaa. Suunnataan niitä aiempaa enemmän yhteisten tavoitteiden saavuttamisen ja sanoittamisen välineeksi. Näin tuemme koko henkilöstön tavoitteiden saavuttamista. Esihenkilön tehtävä on avata esimerkiksi kuntastrategiaa konkreettisiksi tavoitteiksi.
- Johtamistaitojen kehittäminen.
- Ikäjohtamisen kehittäminen.

5.2. Henkilöstön saatavuus, rekrytointi ja perehdyttäminen

Kunnat ovat uuden haasteen edessä, kilpailemme osaavasta työvoimasta muiden organisaatioiden tavoin. Tehokkaat rekrytointikäytännöt ovat avainasemassa houkuteltaessa päteviä työntekijöitä. Oikeiden henkilöiden valitseminen oikeisiin tehtäviin tuo mukanaan uusia ja kehittäviä näkökulmia sekä lisää osaamista kunnassamme. Huolellisesti suunniteltu ja toteutettu perehdytys on merkittävässä roolissa auttamaan uusia työntekijöitä sopeutumaan nopeammin kuntaorganisaatioon. Laadukas perehdytys luo positiivisen työntekijäkokemuksen, joka vaikuttaa työntekijöiden tyytyväisyyteen työhönsä. Perehdyttäminen on olennainen tekijä varmistamaan, että uudet työntekijät voivat integroitua organisaatioon tehokkaasti ja heillä on keskeiset valmiudet menestyä työtehtävissään.

Työvoimatarpeen ennakointityön vahvistaminen. Ennakointi, miten paljon ja millaista osaamista tarvitaan eri toimialoilla strategiakauden aikana ja sitä pidemmällä aikajänteellä.

Rekrytoinnin kehittäminen

- Oppilaitosyhteistyön käynnistäminen.
- TeuvaRekry-tapahtumaan osallistuminen.
- Kesätyöntekijöiden rekrytoinnin kehittäminen.
- Kuntarekryn eri ominaisuuksien hyötykäyttö.
- Uudenlaisten rekrytointikanavien ja toimenpiteiden valmistelu.
- Kunnan oman rekrytointisivuston sisällöntuotanto.

Perehdytyksen kehittäminen. Jo olemassa olevien perehdytysmallien ja hyvien käytäntöjen jakaminen kaikkiin toimipisteisiin.

5.3. Henkilöstön osaamisen ja työn kehittäminen

Nykytyöelämä edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja kehittämistä. Oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia tarjoamalla voidaan lisätä henkilöstön motivaatiota, tyytyväisyyttä työhön ja sitoutumista. Osaamisen ja työn kehittämisen mahdollisuudet auttavat nykyisen henkilöstön pysyvyydessä, mutta ovat myös houkuttelukeino uudelle työvoimalle. Panostus henkilöstön osaamisen ja työn kehittämiseen on panostus tulevaisuuteen. Se auttaa myös vastaamaan mahdollisiin muutosten aiheuttamiin haasteisiin.

Selvitetään, millaista osaamista tarvitaan lisää nykyisiin työtehtäviin, mutta myös, millaista osaamista kuntatyössä tarvitaan tulevaisuudessa.

Valmistellaan omaehtoisen opiskelun tukemiseen kannustava toimintamalli.

Mahdollistetaan työkiertoa kaikilla toimialoilla.

Selvitetään työn monipuolistamista ja kehitysmahdollisuuksia eri tehtävissä kaikilla toimialoilla.

5.4. Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja organisaatiokulttuurin vahvistaminen

Henkilöstön hyvinvointiin panostaminen lisää henkilöstön jaksamista, sitoutumista ja motivaatiota työhön. Positiivinen, avoin ja kannustava organisaatiokulttuuri luo hyvää työilmapiiriä, jossa henkilöstö voi hyvin ja edistää avointa vuorovaikutusta. Panostukset henkilöstön hyvinvointiin johtavat parhaimmillaan esimerkiksi vähentyviin sairauspoissaoloihin. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen auttaa säilyttämään nykyistä työvoimaa, mutta voi toimia myös uusien työntekijöiden houkuttelussa.

Toimenpidekokonaisuudessa tarkastellaan koko strategiakauden ajan henkilöstön hyvinvointia, mutta myös palkitsemista, motivointia ja sitouttamista. Kaikilla toimenpiteillä tähdätään henkilöstön jaksamisen ja suorituskyvyn vahvistamiseen. Organisaatiokulttuuri vahvistuu yhteisöllisyydessä, yhdessä tekemällä, jolloin rakennetaan ”me Teuvan kunnan työntekijät”-tunnetta.

Osallisuuden edistäminen työyhteisössä esimerkiksi erilaisten tapahtumien ja yhdessä tekemisen keinoilla. Osallisuus on keskeinen arvo, joten siihen kiinnitetään huomiota kaikissa toimenpidekokonaisuuksissa.

Työhyvinvoinnin edistäminen, kannustavien henkilöstöetujen kokonaisuuden rakentaminen.

Työterveyshuollon roolin vahvistaminen osana henkilöstön hyvinvointia.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin mittareiden kehittäminen.

6. Seuranta ja mittaaminen

Henkilöstöstrategian pohjalta tehdään vuosittainen toteuttamissuunnitelma. Sen avulla henkilöstöstrategia siirretään konkreettisiksi, seurattaviksi ja mitattaviksi toimenpiteiksi, jotka hyväksytään kunnanvaltuustossa talousarviokäsittelyn yhteydessä. Poikkeuksena on ensimmäinen strategivuosi 2024, jonka keskeiset toimenpiteet ja tavoitteet hyväksytään henkilöstöstrategian käsittelyn yhteydessä. Strategiavuoden 2024 toimenpiteet ja mittarit on kuvattu kappaleessa 6.1.

Henkilöstöstrategia päivitetään säännönmukaisesti.

Henkilöstöstrategian toimenpidekokonaisuuksiin pohjautuvia tavoitteita mitataan ja seurataan myös vuosittaista henkilöstöraporttia laadittaessa. Strategiakauden aikana selvitetään myös eri tapoja mitata ja seurata toimenpiteiden vaikutusta pidemmällä aikavälillä.

6.1. Strategiavuosi 2024

Toimenpidekokonaisuus	Toimenpide 2024	Mittari
Johtaminen ja sen kehittäminen	Uudistetun intranetin käytön lisääminen.	Intranetin yksilöllisten käyttäjien ja sivuvierailujen määrän kehitys.
	Koko henkilöstön kehityskeskustelujen toteuttaminen. Keskusteluihin otetaan mukaan arvoihin ja/tai strategiaan liittyvä teema	Kehityskeskustelut on toteutettu.
	Säännöllisten esihenkilöpalavereiden jatkaminen. Teemoitukseen mukaan arvoihin ja/tai strategiaan liittyvä teema	Säännölliset esihenkilöpalaverit on järjestetty.
Henkilöstön saatavuus, rekrytointi ja perehdyttäminen	TeuvaRekry-tapahtumaan osallistuminen, tapahtuman viestinnän hyödyntäminen.	TeuvaRekry-tapahtumaan on osallistuttu.
	Oppilaitosyhteistyön käynnistäminen esimerkiksi korkeakoulu- tai muun harjoittelijan harjoittelusuunnitelman laatimisen kautta.	Oppilaitosyhteistyö on aloitettu.
Henkilöstön osaamisen ja työn kehittäminen	Valmistellaan yhteistyössä esihenkilöiden kanssa suunnitelma	Suunnitelma on toteutettu.

	toimenpidekokonaisuuden edistämisestä.	
Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja organisaatiokulttuurin vahvistaminen	Henkilöstöedut otetaan käyttöön seuraavasti: - Teuvan uimahallin ja kuntosalin vapaa käyttö. - Kilpailutetaan liikunta- ja kulttuuriedun ottamiseksi käyttöön valtakunnallinen toimija. Edun arvo on 10 euroa/kuukausi/työntekijä. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle edun arvo määräytyy työajan suhteessa. - Kilpailutetaan toimija polkupyöräedun ottamiseksi käyttöön.	Henkilöstöetuudet on otettu käyttöön.
	Koko henkilöstön yhteisen henkilöstötilaisuuden järjestäminen.	Koko henkilöstön yhteinen henkilöstötilaisuus on järjestetty.