

Kuntastrategian väliarviointi

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 20.03.2023 § 18

[Kuntastrategiaa](#) arvioidaan ja päivitetään vuoden 2023 aikana. Strategiaa on syytä tarkastella myös henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta: maailma työmarkkinoilla muuttuu ja työvoimapula koskettaa kuntasektoria yhä kovemmin. Keskusteluissa on noussut esiin mahdollinen tarve linjata joitakin henkilöstöpoliittisia asioita säilyttääksemme kilpailukykyisyytemme työnantajana. Työhyvinvointikyselyjen tuloksista nousee mahdollisesti huomioon otettavia asioita.

Asian tarkasteluun olisi hyvä nimetä työryhmä, jonka tehtävänä olisi määritellä, millaisiin asioihin tarvitaan ylemmän tason linjauksia ja miten kuntastrategian arviointia tulisi tehdä. Keskustellaan kokouksessa työryhmän kokoonpanosta ja toimeksiannosta. Työryhmä raportoi johtopäätöksistä henkilöstöjaostolle ennen kuntastrategian arviointia.

Asian valmistelija

hallintopäällikkö Heidi Pitkänen, 040 105 4002, heidi.pitkanen@tohmajarvi.fi
henkilöstösihteeri Arja Kuosmanen, 040 105 4015, arja.kuosmanen@tohmajarvi.fi

Esittelijä

hallintopäällikkö Heidi Pitkänen, 040 105 4002, heidi.pitkanen@tohmajarvi.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto päättää perustaa kuntastrategian arviointia henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta tarkastelevan työryhmän, johon nimetään jäsenet seuraavasti:

Merkitään, että keskustelun kuluessa esittelijä täydensi päätösehdotustaan seuraavasti:
Henkilöstöjaosto päättää perustaa kuntastrategian arviointia henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta tarkastelevan työryhmän, johon nimetään 2-3 keski johdon edustajaa, vähintään 5 työpaikkakohtaista henkilöstöedustajaa, henkilöstöjaoston jäsenet (3kpl), henkilöstösihteeri ja hallintopäällikkö.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti perustaa kuntastrategian arviointia henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta tarkastelevan työryhmän, johon nimetään 2-3 keski johdon edustajaa, vähintään 5 työpaikkakohtaista henkilöstön edustajaa, henkilöstöjaoston jäsenet (3kpl), henkilöstösihteeri ja hallintopäällikkö.

Kunnanhallituksen henkilöstöjaosto 30.05.2023 § 29
150/00.01.02.00/2020 [Kuntastrategia]

Työryhmä kokoontui 26.4.2023. Työskentelyn pohjaksi otettiin kuntastrategian väliraportti strategian kohdasta Myö-meininki / Kannustava johtaminen ja sitoutunut henkilöstö.

Kannustava johtaminen ja sitoutunut henkilöstö	Kunta on houkutteleva työpaikka: - Hyvinvoivat työntekijät - Työhyvinvoinnin kehittäminen - Työkuorman tasaisesti jakautuminen - Mahdollisuus kehittyä työssä - Saatavuuden turvaaminen	Kevan työhyvinvointikysely - Suosittelisitko työpaikkaa tuttavallasi (tavoitetaso 80 %) - Yhteistyö yksiköiden välillä (tavoitetaso 3,5) - Ammatillinen kehittyminen (tavoitetaso 3,8) Kehityskeskustelujen kattavuus (% tehty) Koulutuspäivien <u>lkm:n</u> kehittyminen Hakijat / avoin työpaikka <u>kuntarekryssä</u> Jatkettujen hakujen <u>lkm</u>	Tulokset työhyvinvointikyselyssä 11/2022 - suosittelu 73% - yhteistyö 3,3 - kehittyminen 3,7 Ei raporttia Koulutuspäivät/vakinaiset 7,57 0-16, keskiarvo 4 hakijaa/paikka. V. 2023 opettajien rekrytoinneissa suurin hakijamäärä 27 hakijaa. 2 jatkettua hakuaikaa	Kunnanvaltuusto Kunnanhallitus Henkilöstöjaosto
--	---	--	---	---

Strategiassa asetettujen tavoitteiden toteutumista arvioitiin työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta.

Keskustelujen pohjalta tavoitteisiin pääsemisen edistämiseksi nousi viestintä, resurssien käyttö sekä muistamissääntö ja koulutussuunnitelman päivittäminen.

Työryhmä kokoontui 8.5.2023.

Muistamissääntö

Muistamissääntöä tulisi kehittää siihen suuntaan, että myös työuran aikaisemmat vaiheet voisi huomioida. Koska organisaatio ohjaa hyvällä palkitsemiselletoimintaansa oikeaan suuntaan, voisi palkitsemista kehittää noepemmin reagoivaan ja kiittävään suuntaan (palkitsemiskaappi) ja palauttaa kiertopalkintokäytännön (hyvä kello -palkinto, vuoden tulokas, propelihattu -palkinto).

Viestinnän periaatteet

Henkilöstökykyseen vastaamiseen tulee kannustaa. Viestintäkanavia on ehkä liikaa käytössä mutta uusiakin tuli ottaa käyttöön. Eri välineiden tehokkaaseen hyödyntämiseen tarvitaan koulutusta ja selkeää ohjeistusta. Kuukausittainen henkilöstötiedote on ollut hyvä.

Resurssien käyttö

Päällekkäisen työn välttämiseksi ja resurssien riittävyyden tehostamiseksi toimenkuvat ja sijaistamisjärjestelyt sekä priorisointi ja tavoiteasetanta ylipäätään on oltava kunnossa.

Koulutussuunnitelma

Tohmajärven kunnanhenkilöstö kokee hyvänä, että koulutuksiin pääsee, opintovapaata saa ja oppisopimuksia järjestetään palkallisina. Kouluttautumisen tulisi olla kuitenkin päämäärätietoista ja organisaatiota tukevaa. Tunnistettiin, että hanketyöhön tarvittaisiin lisää osaamista. Henkilökohtainen koulutussuunnitelma/rekisteri ja sisäinen halukkuus / mahdollisuus muihin tehtäviin kouluttautumiseen nähtiin tärkeiksi.

Lisäksi työryhmä kiinnitti huomiota perehdyttämisen tärkeyteen.

Työryhmä työskentelyyn osallistuivat: Tommi Pesonen, Vuokko Väistö, Matti Kuittinen, Heidi Pitkänen, Arja Kusomanen, Mika Ilvonen, Oskari Mähönen, Sanna Karjalainen, Miika Korhonen, Laura Lihavainen, Toni Koukku, Emilia Vlasoff ja Leena Sallinen.

Työryhmätapaamisten muistiot **ovat esityslistan oheisaineistona.**

Työryhmä onnistui löytämään konkreettisia kehittämis ehdotuksia kuntastrategiassa asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Hyvää on myös se, että työryhmäkään ei pitänyt tavoitteiden saavuttamista mahdottomana.

Asian valmistelija

hallintopäällikkö Heidi Pitkänen, heidi.pitkanen@tohmajarvi.fi, puh. 040 105 4002

Esittelijä

hallintopäällikkö Heidi Pitkänen, heidi.pitkanen@tohmajarvi.fi, puh. 040 105 4002

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto kiinnittää erityishuomiota jatkossa esihenkilöresurssin riittävyyden arvioimiseen. Henkilöstöjaosto päättää päivittää muistamissääntöä syksyllä 2023. Henkilöstöjaosto saattaa työryhmätyöskentelyn huomiot tiedoksi edelleen kunnanhallitukselle ja -valtuustolle osana kuntastrategian päivittämistä.

Merkitään pöytäkirjaan, että henkilöstöjaosto kiittää lämpimästi kaikkia työryhmä työskentelyyn osallistuneita.

Päätös

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.
