



# HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022



Pyhäjärven kaupunki

## TOIMINTAYMPÄRISTÖN LÄHTÖKOHDAT

Pyhäjärven kaupungin henkilöstöstrategian 2020-2022 lähtökohtana on vuonna 2018 hyväksytty uusi kaupunkistrategia. Henkilöstöstrategia tukee kaupunkistrategiaa, jonka tavoitteissa on huomioitu henkilöstön osaamisen ja jaksaminen kehittäminen. Osaavan ja motivoituneen henkilöstön ja hyvän työyhteisön rooli kehittämisessä ja menestymisessä on keskeinen.

Henkilöstöstrategian lähtökohtien selventämiseksi on hyödynnetty vuonna 2018 toteutetun työtyytyväisyyskyselyn tuloksia sekä tammikuussa 2020 toteutetun henkilöstöstrategiakyselyn tuloksia. Työterveyshuollon kanssa yhteistyössä toteutettiin syksyllä 2019 ergonomiakysely.



## TOIMINTAYMPÄRISTÖN LÄHTÖKOHDAT

Pyhäjärven kaupungin henkilöstöstä suurin ikäluokka oli 50-59 -vuotiaat 37,3 % osuudella vuonna 2019. Yli 60-vuotiaiden osuus oli myös suuri 16,5 %. Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen tuo tulevana vuosina haasteita henkilöstön määrän ja osaamisen varmistamiseen. Kevan ennusteen mukaan lähes 70 henkilöä jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Tietyissä ammattiryhmissä pätevän vakinaisen ja sijaishenkilöstön saatavuus on haasteellista tälläkin hetkellä.

Henkilöstöstrategian tavoitteilla ja niiden toteuttamisella on merkittävä rooli kaupungin talouteen. Vuoden 2020 talousarviossa henkilöstökulujen osuus on 23,2 % ulkoisista toimintakuluista. Henkilöstökuluihin voidaan vaikuttaa kehittämällä toimintatapoja ja panostamalla työhyvinvointiin ennakoivilla toimenpiteillä. Kaupunkikonsernin tasapainoinen talous on nostettu kaupunkistrategian strategiseksi painopisteeksi.

## TOIMINTAYMPÄRISTÖN LÄHTÖKOHDAT

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"><li>- Pätevä henkilöstö</li><li>- Uudistumishalu</li><li>- Lähiesimiestyö</li><li>- Hyvät kouluttautumismahdollisuudet</li><li>- Toimiva työterveyshuolto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ohut organisaatio</li><li>- Sisäinen tiedonkulku</li><li>- Esimiestyön resurssointi</li></ul>
Uhat	Mahdollisuudet
<ul style="list-style-type: none"><li>- Eläköityvien suuri määrä</li><li>- Pätevän henkilöstön saatavuus</li><li>- Kuntalaisten palvelutarpeen väheneminen (väestön väheneminen)</li><li>- Taloudellisen tilanteen heikkeneminen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Uuden teknologian hyödyntäminen</li><li>- Osaamisen kehittäminen</li><li>- Työkyyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen</li><li>- Työnantajakuvan vahvistaminen</li></ul>

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

## VISIO

Pyhäjärven kaupungin visio 2030:

”Maailman onnellisin heimo”

Henkilöstöstrategian 2020-2022 visio:

”Työniloa, innostusta ja hyvinvointia – yhdessä tehden”

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

## MISSIO

### **Kaupunkistrategian missio:**

Itsenäinen Pyhäjärvi tarjoaa asukkailleen ja vierailleen laadukkaat peruspalvelut sekä viihtyisän ja turvallisen ympäristön.

Pyhäjärven elinkeinorakenne on uudistettu vastaamaan työelämän muutosta ja kasvualojen paikallisia mahdollisuuksia.

Olemme positiivinen hyvinvoinnin, sivistyksen ja kulttuurin edistämisessä tunnettu edelläkävijä.

### **Henkilöstöstrategian missio:**

Pyhäjärven kaupungilla on ammattitaitoinen, osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö tuottamassa kuntalaisille laadukkaita palveluita.

Pyhäjärven kaupunki on houkutteleva työnantaja, joka tukee ja kannustaa osaamisen kehittämisessä.

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

## ARVOT

- ❖ Työhyvinvointi – Hyvinvoiva ja jaksava henkilöstö tuottaa vaikuttavia palveluita
- ❖ Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Työyhteisön jäsenten keskinäinen arvostus
- ❖ Avoimuus – Keskusteluun sitoutuminen
- ❖ Ammattitaitoisuus – Osaamisen ylläpitäminen ja varmistaminen
- ❖ Uudistumiskykyisyys – Oman työn ja työyhteisön kehittäminen

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

# STRATEGISET PAINOPISTEET JA TAVOITTEET

1. Työhyvinvoinnin tukeminen
2. Osaamisen varmistaminen
3. Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

## 1. TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN

Työhyvinvointi on jokaisen henkilökohtainen kokemus. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden lisäksi työyhteisön tapa toimia ja työympäristö. Työtä ja työskentelyolosuhteita kehittämällä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Työntekijät ja heidän esimiehensä voivat yhdessä vaikuttaa työympäristön tekijöihin.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistää jokainen työyhteisön jäsen omalla toiminnallaan. Työntekijät ovat yksilöinä erilaisia. Toisen työn arvostaminen ja erilaisuuden hyväksyminen kuuluvat arvoihimme.

Eläkeuudistuksen myötä eläkeiät ovat nousseet. Työurien pidentyessä työhyvinvointia edistävillä ja työkykyä tukevilla toimenpiteillä on suuri merkitys niin yksittäisille työntekijöille kuin myös kaupungin taloudelle. Varhaisen tuen toimenpiteillä ja sujuvalla yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa varmistetaan, että työ ja työkyky ovat tasapainossa. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkeä työnantajakuvan luoja.

Tavoitteet:

Henkilöstön osallisuus

Varhaisen tuen mallin mukainen toiminta

Tyytyväinen ja hyvinvoiva henkilöstö

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

## 2. OSAAMISEN VARMISTAMINEN

Osaamista kehittämällä varmistetaan laadukkaat palvelut kuntalaisille. Tulevien vuosien runsas eläköityvien määrä vaatii suunnitelmallista osaamisen varmistamista. Työnantajan on pidettävä huoli, että työtä on tekemässä pätevä ja osaava henkilöstö. Tulevia henkilöstötarpeita on ennakoitava ja rekrytoinnit toteutettava suunnitelmallisesti. Kehityskeskusteluja voidaan käydä esimiehen ja työntekijän välisinä tai ryhmäkehityskeskusteluina.

Henkilöstön osaamisen ajantasaisuus edistää myös työyhteisön ja sen toimintatapojen kehittymistä. Lakimuutosten ja palvelujen kehittymisen tuomiin osaamistarpeisiin ja -vaatimuksiin on vastattava. Henkilöstölle taataan yhdenvertaiset koulutusmahdollisuudet.

Pätevän henkilöstön hakeutumista tulee edistää helpottamalla avoimiin paikkoihin hakeutumista ja tukemalla työnantajakuva.

Tavoitteet:

Henkilöstön  
ammattillinen  
kehittyminen

Digiosaamisen  
vahvistaminen

Vetovoimainen  
työyhteisö

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

## 3. JOHTAMISEN JA ESIMIESTYÖN KEHITTÄMINEN

Työyhteisössä ihmisten tausta, arvot ja asenteet poikkeavat toisistaan. Johtamisella varmistetaan yhteisten tavoitteiden ja pelisääntöjen mukaan toimiminen. Erilaisuutta arvostetaan ja työntekijöiden yksilöllisyys huomioidaan. Avoimen työkuultuurin ja vapaamuotoisen vuorovaikutuksen luominen edistää työhyvinvointia.

Esimiehillä on vastuullinen rooli työyhteisön kehittämisessä ja suunnan näyttämisessä. Esimerkin näyttäminen kuuluu esimiehen rooliin. Esimiestyölle on varattava tarpeeksi aikaa etenkin muutostilanteissa.

Pyhäjärven kaupungin esimiestyö on koettu hyväksi (työtyytyväisyyskysely ja henkilöstöstrategiakysely). Esimiesten johtamistaitojen ylläpitäminen tukee työyhteisöjen uudistumiskykyisyyttä. Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan vaikuttaa positiivisesti työnantajakuvaan.

Tavoitteet:

Sisäisen tiedonkulun  
tehostaminen

Johtamistaitojen  
ylläpitäminen

Muutosten hallittu  
johtaminen

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020-2022

# SEURANTA JA ARVIOINTI

## **Strategiset tavoitteet ja mittarit**

Henkilöstöstrategian tavoitteet ja mittarit tarkennetaan vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä. Tavoitteiden toteutuminen raportoidaan tilinpäätöksessä.

Toteutumisen arvioinnissa käytetään myös henkilöstökyselyitä. Henkilöstöstrategiaa voidaan päivittää tarvittaessa.