

## RAISION KAUPUNGIN HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2020 – 2022

### 1. RAISION KAUPUNGIN STRATEGIA

Raision kaupungin strategiassa yksi painopiste on tasapainoinen talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Tätä on konkretisoitu siten, että Raisiolla on maine hyvänä työnantajana ja kaupunki edistää henkilöstön työhyvinvointia.

Yksityiskohtaiset tavoitteet henkilöstön osalta todetaan asetettavaksi henkilöstöstrategiassa.

### 2 HENKILÖSTÖSTRATEGIAN PERUSTEET

Henkilöstöstrategia on väline kaupungin henkilöstövoimavarojen ja johtamisen kehittämiseen. Se toteuttaa osaltaan kaupungin strategiaa.

Henkilöstöstrategia määrittelee kehittämisen suunnan ja ne asiat, joissa kaupungin etenkin pitää onnistua vuoteen 2022 mennessä. Se viestii koko organisaatiolle, millä tavoin kaupungin henkilöstöasioita hoidetaan.

Henkilöstöstrategia on johtamisen ja esimiestyön väline.

Olemme kaikki myös vastuussa omasta ja työyhteisömme hyvinvoinnista, ja henkilöstöstrategia tukee meitä tämän osalta.

Henkilöstöstrategian visio on: Raision kaupunki on vetovoimainen työpaikka, jonka perustana on vuorovaikutteinen toimintakulttuuri, kannustava työilmapiiri, hyvinvoiva ja osaava henkilöstö sekä laadukas johtaminen.

### 3. STRATEGIAKAUDEN HAASTEITA

Kehittämiskohteita henkilöstö- ja esimiestyölle strategiakaudella ovat:

- kaupungin talous
- henkilöstön vaihtuvuus
- henkilöstön osaamisen ajantasaisuus
- sairauspoissaolot
- työterveyshuollon järjestäminen ja tuki työhyvinvoinnille
- muutospaineet organisaatiossa

### 4. TAVOITTEET STRATEGIAKAUDELLE

Keskeiset tavoitteet ovat:

- 4.1. Tuemme työhyvinvointia
- 4.2. Tuemme esimiehiä työssään
- 4.3. Kehitämme osaamistamme aktiivisesti
- 4.4. Osallistumme organisaation kehittämiseen
- 4.5. Raision kaupunki on hyvä työnantaja

Tavoitteisiin liittyviä toimenpiteitä tarkastellaan ja tarpeen mukaan täsmennetään strategiakauden aikana.

#### 4.1. TUEMME TYÖHYVINVOINTIA

**Tavoite:** Kehitetään ennaltaehkäiseviä keinoja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Sairauspoissaolot vähenevät 2 % vuodessa. Henkilöstö otetaan mukaan oman työn kehittämiseen. Varmistetaan ja seurataan, että varhaisen tuen- ja korvaavan työn mallit ovat käytössä kaikissa työyksiköissä. Pyritään saamaan henkilöt ammatillisen kuntoutuksen piiriin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kehitetään yhteistyötä uuden työterveyshuollon toimijan kanssa.

**Toimenpiteet:**

2020

- Valmistellaan yhteydenpito- ja raportointijärjestelmä uuden työterveystoimijan kanssa.
- Koulutetaan esimiehiä työterveyshuollon raportointijärjestelmän käyttöön ja hyödyntämiseen
- Koulutetaan esimiehiä varhaisen puuttumisen- ja korvaavan työn malleista.
- Suunnitelma ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä sairauspoissaolojen vähentämiseksi.
- Koulutetaan esimiehet työhyvinvointisuunnitelman laadintaan ja laaditaan kaikkiin työyhteisöihin työhyvinvointisuunnitelma.
- Koulutetaan esimiehiä muutosjohtamiseen.
- Kunta10-kysely ja sen läpikäynti
- Henkilökunnan päivä toteutetaan.
- Työterveyshuollon- ja työsuojelun toimintaohjelmat tarkistetaan.

2021

- Uusitaan työpaikan pelisäännöt
- Tarkistetaan tarpeen mukaan kaupungin perehdyttämishjeet ja koulutetaan esimiehiä perehdyttämisessä.
- Työyhteisökohtaiset toimenpiteet Kunta10-kyselyn pohjalta.
- Henkilökunnan päivä toteutetaan.
- Suoritetaan erillinen Kunta10-kyselyyn pohjautuva kysely työhyvinvoinnista.
- Työterveyshuollon- ja työsuojelun toimintaohjelmat tarkistetaan.
- Toteutetaan suunnitelmaa sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyn osalta.
- Työyhteisöt toteuttavat työhyvinvointisuunnitelman mukaisia toimenpiteitä.

2022

- Suoritetaan erillinen Kunta10-kyselyyn pohjautuva kysely työhyvinvoinnista
- Kunta10-kysely ja sen läpikäynti.
- Henkilökunnan päivän toteuttaminen.
- Työterveyshuollon- ja työsuojelun toimintaohjelman päivittäminen

**Mittarit ja tavoitteet:**

**Sairauspoissaolot:** Sairauspoissaolojen määrä laskee, tavoite 16,5 pv/htv. Lähtötaso 18,32 pv/htv.

Terveysperusteisesta eläköitymisestä aiheutuvat kustannukset eivät kasva.

Työterveysneuvotteluiden määrä.

Kunta10-mittarit: Työnhallinta asteikolla 1 – 5 tasolla 3,9. Lähtötaso 3,71.

#### 4.2.TUEMME ESIMIEHIÄ TYÖSSÄÄN

Tavoite: Esimiehet osallistuvat organisaationsa ja työyhteisöjensä kehittämiseen yhdessä henkilöstön kanssa. Palvelut tuotetaan parhaalla mahdollisella tavalla sekä tehokkaasti, ja työntekijät kokevat esimiestyön heitä tukevaksi ja oikeudenmukaiseksi. Ennakoimme työelämän fyysisiä ja henkisiä muutoksia.

Toimenpiteet:

2020

- Tehdään esimiehille kysely yhteisen valmennuksen tarpeista.
- Hyödynnetään aloitettua laajennetun johtoryhmän työskentelyä esimiesten tukemisessa ja kaupungin sisäisessä verkostoitumisessa.
- Järjestetään 2 – 3 esimiestreeniä.
- Koulutetaan esimiehiä muutosjohtamiseen.

2021

- Jatketaan laajennetun johtoryhmän kokoontumisia.
- Järjestetään 3-4 esimiestreeniä.

2022

- Jatketaan laajennetun johtoryhmän kokoontumisia.
- Järjestetään 3-4 esimiestreeniä.

Mittarit ja tavoitteet:

Kunta 10 mittarit: Lähiesimieheltä saa tukea työhön asteikolla 1- 5 tasolla 3,8. Lähtötaso 3,6.

Lähiesimiehen toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi asteikolla 1 – 5 tasolla 4. Lähtötaso 3,86.

#### 4.3.KEHITÄMME OSAAMISTA AKTIIVISESTI

Tavoite: Raision kaupungilla on osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö, joka on kuntalaisille tuotettavan hyvän palvelun perusta. Osaamisen kehittämisellä lisätään työntekijöiden oman työn hallintaa ja edistetään tätä kautta edelleen työssä jaksamista ja vähennetään sairastamista.

2020

- Nostetaan kehityskeskusteluiden keskeiseksi teemaksi osaaminen ja valmennetaan esimiehiä ottamaan aihe esille kehityskeskusteluissa.

Mittarit ja tavoitteet:

Kunta10-mittarit: Täydennyskoulutus on ollut riittävää 75 %. Lähtötaso 68,6 %.

Kehityskeskustelu käyty 75 %. Lähtötaso 67,1 %.

Kehityskeskustelu koettu hyödyllisenä 55 %. Lähtötaso 49,3 %.

#### 4.4.OSALLISTUMME ORGANISAATION KEHITTÄMISEEN

Tavoite: Raision kaupungin organisaatio toimii tehokkaasti ja taloudellisesti huomioiden kuntalaisten palvelutarpeessa tapahtuvat muutokset. Muutosten toteutuksessa noudatetaan avoimuutta ja huomioidaan vuorovaikutus henkilöstön kanssa.

Mittarit ja tavoitteet:

Kunta10-mittarit: Työyhteisö on innovatiivinen asteikolla 1 – 5 tasolla 3,8. Lähtötaso 3,55.

Työyhteisö on kehittämismyönteinen asteikolla 1 – 5 tasolla 3,7.  
Lähtötaso 3,46.

#### 4,5.RAISION KAUPUNKI ON HYVÄ TYÖNANTAJA

Tavoite: Raision kaupunki toimii työnantajana niin, että työntekijät voivat kokea ylpeyttä Raision kaupungista työnantajana. Työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja innostavaksi. Raision kaupunki ja sen työntekijät kehittävät palveluita ja suhtautuvat asiallisesti ja positiivisesti asiakkaisiin. Pidämme yhdessä huolta työilmapiiristä.

Toimenpiteet:

2020

- Kehitetään organisaatiota vastaamaan tulevaisuuden tarpeita.
- Uudistetaan liukuvan työajan ohjeistus.
- Tarkastellaan työnantajakuvan esille tuomista rekrytointiprosessissa.

2021

- Tarkastellaan organisaation perehdytyskäytäntöjä.

Mittarit ja tavoitteet:

Kunta10-mittarit: Työnantajan suositteleminen. 80 % henkilöstöstä suosittelisi työnantajaa ystävälleen. Lähtötaso 73,4 %.

Työntekijöistä 75 % kokee usein työnimua. Lähtötaso 70,2 %.

Työntekijöistä asteikolla 1 – 7 kokee työnsä mielekkäänä 5,4. Lähtötaso 5,01

Työpaikan ilmapiiri asteikolla 1 – 5 on 3,9. Lähtötaso 3,73

### 3. STRATEGIAN SEURANTA

Raision kaupungin strategian tavoitteiden toteutumista seurataan Kunta10-kyselyn yhteydessä ja siitä raportoidaan kaupunginvaltuustolle henkilöstökertomuksissa. Lisäksi seurannassa hyödynnetään muita mahdollisia strategiakaudella toteutettavia kyselyjä.