



Henkilöstöstrategia 2022–2025





Visio:

Turku on vetovoimainen työnantaja

Henkilöstöstrategia 2022–2025

Turku, kuten muukin julkissektori, on suurien muutosten edessä hyvinvointialueiden muodostuessa 2023 - henkilöstön määrä vähenee n. 40 %, mikä tuo muutostarpeita myös jäljelle jäävään organisaatioon. Jotta tämä muutos on hallittua, tulee johtamisen ja osaamisen päivittyä jatkuvasti vastaamaan ympäristön, organisaation monimuotoisuuden ja henkilöstön tarpeita.

Turulla on suurena työnantajana vastuu siitä, että sen toiminta on vastuullista ja että se tukee kestävä kehityksen tavoitteita, oli se sitten sosiaalista, taloudellista tai ekologista. Tämän saavuttamiseksi Turun tulee jatkossakin etsiä tapoja mahdollistaa yksilölliset tarpeet huomiovia työskentelymalleja ja hyödyntää teknologian tuomia mahdollisuuksia joustavasti työolosuhteiden paran-

tamiseksi. Inhimillinen työnantaja huomioi yksilöt ja mahdollistaa oman elämän ja työn joustavan yhteensovittamisen. Tämä on julkissektorin mahdollisuus arvojen muutoksessa. Palkitsemis- ja kannustinjärjestelmämme toimivuutta tarkastellaan ja kehitetään, jotta se pysyy muutosten ja sopimusten mukana.

Työnantajana Turku pyrkii olemaan herkkä tapahtuville muutoksille ja tukitarpeille, ja tämän varmistamiseksi isojen vuosittaisten kyselyiden rinnalla kehitetään ja aktiivisesti hyödynnetään kuumemittarimaisia pienkyseilyitä osana työhyvinvoinnin edistämistä tiedon avulla.

Turku on sekä veto- että pitovoimainen työnantaja, jonka palveluksessa jokainen pystyy saavuttamaan oman potentiaalinsa ja kokee tulevaisuutensa arvostetuksi.

Henkilöstöstrategian painopisteet:

1. Työ lisää hyvinvointia
2. Osaaminen ja uudistuminen
3. Parempi johtaminen



Työ lisää hyvinvointia

Tavoite	Keinot	Mittari	Tavoiteluku
Työyhteisötaidot tukevat tavoitteiden saavuttamista	<p>Työyhteisötaitojen kehittäminen</p> <p>Tukemalla yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä työpaikkojen erityispiirteet huomioimalla</p> <p>Vahvistamalla vuorovaikutusta ja tiedonkulkua</p>	<p>Työyhteisö on yhteistyökykyinen (Kunta 10)</p> <p>Ajan tasalla pito ja tiedonjako (välilyksely)</p> <p>Työyhteisön tuki lähijohtajalle (Kunta 10 / välilyksely)</p>	<p>>= edellinen kysely</p> <p>>= edellinen kysely</p> <p>>= edellinen kysely</p>
Työ on turvallista ja terveellistä – henkisesti ja fyysisesti	<p>Tukemalla työssä jaksamista</p> <p>Varmistamalla turvallinen työympäristö</p>	<p>Työpaineita paljon, hallintaa vähän (Kunta 10)</p> <p>Työmäärän lisääntyminen (välilyksely)</p> <p>Asiakkaan taholta: Kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaan taholta (Kunta 10 / välilyksely)</p> <p>Työyhteisön taholta: On itse kokenut työpaikkakiusaamista (Kunta10 / välilyksely)</p>	<p>< edellinen kysely</p> <p>< edellinen kysely</p> <p>< edellinen kysely</p> <p>< edellinen kysely</p>
Perustehtävä on selkeä ja merkityksellinen	Selkeyttämällä vastuut ja työnjaot	<p>Perustehtäväni ja vastuuni ovat selkeät (Mittari lisätään Kunta10 / välilykselyyn)</p> <p>Koen tekeväni merkityksellistä työtä (Kunta 10 / välilyksely)</p>	<p>Kyllä-vastauksia 75 %</p> <p>Kyllä-vastauksia 75 %</p>



Osaaminen ja uudistuminen

Tavoite	Keinot	Mittari	Tavoiteluku
Henkilöstön osaaminen vastaa muuttuvia tarpeita ja mahdollistaa mielekkään urapolun	<p>Keskustelemalla työstä, kehittymisestä ja uusiutumisen tavoite- ja kehityskeskustelussa</p> <p>Turvaamalla osaaminen myös muutoksessa mm. henkilöstökoulutuksen avulla</p>	<p>Tavoite- ja kehityskeskustelulomakkeissa on merkintä työn, kehittymisen ja uusiutumisen keskustelusta</p> <p>Henkilöstökoulutukseen osallistuminen Koulutuksiin osallistuneiden %</p> <p>Henkilöstökoulutuspäivien määrä koko henkilöstö</p> <p>Kokemus täydennyskoulutuksen riittävydestä (Kunta 10 / välikysely)</p>	<p>>= edellisen vuoden merkintöjen määrä</p> <p>Koulutuksiin osallistuneiden % = > 85%</p> <p>vähintään 3 päivää / hlö (koko henkilöstö)</p> <p>75% henkilöstöstä kokee, että koulutus on riittävää</p>
Uudistamiskyky	Vahvistamalla työyhteisöjen kykyä kehittää omaa toimintaansa	<p>Kokemus työyhteisön kehittämiskyvystä</p> <p>Työyhteisö on kehittämismyönteinen (Kunta 10)</p> <p>Työyhteisön kyky kehittää omaa toimintaansa (välikysely)</p>	<p>>= edellinen kysely</p> <p>>= edellinen kysely</p>
Tavoitteellisuuden säilyttäminen muutoksessa	<p>Asettamalla henkilöstölle työtä ohjaavia tavoitteita</p> <p>Seuraamalla ja arvioimalla asetettuja tavoitteita</p>	<p>Kokemus työyhteisön tavoitteellisuudesta</p> <p>Työyhteisö on tavoitteellinen (Kunta 10 / välikysely)</p>	<p>>= edellinen kysely</p>

Parempi johtaminen



Tavoite	Keinot	Mittari	Tavoiteluku
Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi	Mahdollistamalla avoin dialogi työyhteisöissä Valmistelemalla muutokset yhteistyössä niiden kanssa, joihin ne vaikuttavat	Kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta (Kunta 10 / välikysely)	>= edellinen kysely
Laadukas lähijohtajatyö	Varmistamalla riittävä tuki lähijohtajatyöhön Varmistamalla, että lähijohtajalla on riittävästi aikaa lähijohtajatyöhön	Tuki lähijohtajatyölle riittävää (lähijohtajabarometri) Lähijohtajalla on riittävästi aikaa lähijohtajatyöhön (lähijohtajabarometri)	68 % vastaajista kokee, että tuki lähijohtajatyölle on riittävää 68 % vastaajista kokee, että lähijohtajatyölle on riittävästi aikaa
HR-tiedolla johtaminen	Mahdollistamalla henkilöstöön liittyvän datan hyödyntäminen kokonaisvaltaisesti	On luotu malli HR-tiedolla johtamiseksi	Malli on luotuna vuonna 2022 Malli otetaan käyttöön vuonna 2023 Analyysitietoa käytettävissä 2024 -2025

