

Vastaus valtuustoaloitteeseen Henkilöstöstrategian luominen ja käyttöönotto

Kunnanhallitus 14.02.2022 § 39

Valmistelija vs. hallintojohtaja Riku Rekonen

Valtuutettu Pauliina Österberg jätti 23 valtuutetun tai varavaltuutetun ja Keskustan valtuustoryhmän valmistelemalla aloitteen:

Henkilöstöstrategian luominen ja käyttöönotto

Kunnanvaltuusto lähetti valtuustoaloitteen kunnanhallituksen valmisteltavaksi.

Toimivalta: Lempäälän kunnan hallintosäännön 14 luvun 1 §:n kunnanhallitus on toimivaltainen päättämään asiasta.

Lisätietoja vs. hallintojohtaja Riku Rekonen 050 3839 076.

Esittelijä	Kunnanjohtaja
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää ohjata valtuustoaloitteen henkilöstöprosessiin valmisteltavaksi.
Päätös	Kunnanhallitus hyväksyi ehdotuksen yksimielisesti.
Otteet	henkilöstöjohtaja, kehittämisspällikkö

Kunnanhallitus 13.02.2023 § 50
160/01.00.02/2022

Valmistelija henkilöstöjohtaja Auli Nevantie

Henkilöstöstrategia -valtuustoaloitteessa nostettiin esiin tärkeitä teemoja henkilöstön työhyvinvoinnin ja pitovoiman suhteen. Valtuustoaloite on laadittu ennen kunnan strategian päivittämistä ja ennen uusien kärkihankkeiden suunnittelua. Näin ollen osa aloitteen nostamista tavoitteista on jo toteutunut ja osa toteutumassa tulevassa kärkihankkeessa.

Olemme aloittamassa Paras työpaikka kärkihanketta Arvostava työyhteisö -työhyvinvointiohjelman päättymisen jälkeen syksyllä 2023. Valtuustoaloite henkilöstöstrategiasta tullaan huomioimaan hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa. Alle olemme koonneet tietoa nykyisen strategian jo esiin nostamista henkilöstökysymyksistä sekä asioista, mitä tällä hetkellä tehdään koko kunnan tasolla henkilöstön hyvinvoinnin eteen.

Kunnan strategian tavoitteet

Ohessa kooste uudistetussa strategiassa määriteltyjä henkilöstöön liittyviä tavoitteita:

- Välitämme henkilöstöstämme.
- Arvostamme työntekijöitämme ja huolehdimme henkilöstömme hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

- Työn roolit ovat selkeät, mahdollistamme perustyön tekemisen ja luotamme henkilöstömme osaamiseen.
- Meillä on lupa kehittyä ja kehittää.
- Kuntalaisten hyvinvointi tarvitsee tekijänsä. Luomme yhdessä arvostavaa työyhteisöä ja edistyksellistä vuorovaikutusta.
- Ylläpidämme työhyvinvointia ja parannamme henkilöstön työkykyä.
- Työtyytyväisyys on hyvällä tasolla ja henkilöstö suosittelee Lempäälää työnantajana.

Lisäksi päivitetty strategiassa on määritelty arvot, joita myös aloitteessa peräänkuulutettiin.

Henkilöstökertomus toimii tietopakettina valtuustolle

Lempäälän kunnan henkilöstökertomus on perinteistä laajempi kuvaus henkilöstöstä, sekä isoimmista meneillään olevista projekteista. Se ei siis ole ainoastaan kertomus edellisestä vuodesta ja sen avainlukuista.

Kertomusta on aikoinaan laajennettu nimenomaan niin, että kokonaisuudesta tehdyn analyysin perusteella henkilöstökertomus pitää sisällään johtopäätöksiä sekä valitut painopistealueet, joiden kautta edistetään havaittuja kehittämisalueita.

Työhyvinvoinnin tukeminen ja mittaaminen

Työhyvinvointiohjelma ILOA

Useamman vuoden ILOA työhyvinvointiohjelma on tuonut kuntaan paljon uutta hyvinvoinnin ja jaksamisen tukea.

- ILOA I:ssa laadittu kattava muutosjohtamisen käsikirja ohjaa esihenkilöitä muutoksen johtamisessa.
- ILOA II:sta on jäänyt useita käytänteitä, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Näistä esimerkkeinä palautumisen seurantaan työntekijöille lainattavat Moodmetric-sormukset sekä kehonkoostumusmittaukset kaksi kertaa vuodessa.
- Lisäksi ILOA II -työryhmän kanssa on määritelty mielenterveyden tukipolut, joihin on koottu visuaalisesti kaikki se, mitä Lempäälän kunta työnantajana tarjoaa henkilöstön mielenterveyden tueksi.

Parhaillaan menossa oleva työhyvinvointiohjelma ILOA III-osuus ”Arvostava työyhteisö” vahvistamaan arvostuksen kokemuksen vahvistamista kaikissa työyhteisöissä yhteisten keskustelujen avulla.

Työhyvinvointikysely

Edellisen Parempi työyhteisö (ParTy®) -työhyvinvointimittauksien pohjalta tarjottu tuki on saanut esihenkilöiltä sekä alle 30-vuotiailta työntekijöiltä erittäin hyvät palautteet.

Muut kyselyt

Seuraamme henkilöstön fiiliksiä kuukausittain fiilikyselyllä, jonka tulokset raportoidaan koko henkilöstölle. Kannustamme yksiköissä käymään keskustelua fiilikyselyn tuloksista.

Palvelussuhteessa olevien työntekijöiden jaksamisen ja fiiliksen lisäksi mittaamme lähtökokemusta lähtökyselyllä. Lähtökysely antaa meille tärkeää tietoa siitä, millä perusteilla työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Lisäksi se kertoo yleistunnelmia yksiköistä ja laajemmin Lempäälän kunnasta työnantajana.

Muut hyvinvointia edistävä tuki

- Hyvin laajat työterveyspalvelut
- Liikuntakokeilut
- Kulttuuri- ja liikuntasaldo
- Lounasetu

Esihenkilöiden ja työntekijöiden tuki

- Esihenkilöakatemia
- Sisäinen coach, joka tukee esihenkilöitä sekä nuoria työntekijöitä
- Työviikon rakenteen uudistaminen ja hybridityön mahdollistaminen
- Yksiköiden omat hyvinvointisuunnitelmat.
- Laajat ohjeistukset erilaisiin tilanteisiin (esim. sopuisa työyhteisö, päihdeohjelma, elämäntilannejohtamisen tuki).

Näkymiä tulevaisuuteen

On totta, että henkilöstöasioita tulee suunnitella kauaskatseisesti. Paras työpaikka -kärkihankkeessa onkin tärkeää tarkastella henkilöstön ja työn tekemisen kokonaisuutta pitkällä tähtäimellä.

Erityisenä tavoitteena hankkeessa on tuoda entistä paremmin esille niitä Lempäälän kunnan käytäntöjä, joita meillä on jo paljon. Lisäksi työn tekemisen kokonaisuutta on tarkastellaan kokonaisuutena, mukaan lukien kaksoisjohtajuuden toimintatavat, toimivallan delegoinnit, tehtäväkuvien, roolien sekä vastuiden määrittelyt. Hankkeessa pohditaan myös koko elämäntilannejohtamisen tukea niin, että jokaisessa elämänvaiheessa mahdollistuu hyvinvoiva työntekeminen yhdistettynä muuhun elämään.

Aiemman haastavan koronaepidemian kuormitustekijät huomioitiin monella tavalla. Jatkossa on tärkeää tarkastella ajan ilmiöiden vaikutuksia työssä jaksamiseen. Paras työpaikka -kärkihankkeessa on kaikkiaan hyvä tarkastella monipuolisesti sitä, mikä lisää työhyvinvointia ja pitovoimaa kunnassamme.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää esittää kunnanvaltuustolle, että se hyväksyy selostusosan mukaisen lausunnon valtuustoaloitteeseen ja toteaa sen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että kunnanhallitus lisäsi aloitteen käsittelyprosessin kuvauksen.