



# Ylivieskan henkilöstöstrategia

2024-2030

# Tausta

Ylivieskan kaupungin strategian päivityksen yhteydessä päätettiin aloittaa toimenpideohjelmien laatiminen strategian toteuttamisen tueksi. Henkilöstöstrategiaa työstämään nimettiin työryhmä, joka koostui yhteistoimintaryhmän nimeämistä henkilöstön edustajista, johtoryhmän edustajista sekä kaupunginhallituksen edustajista.

Työskentelyssä hyödynnettiin työpajoja, haastatteluita sekä aktiivista keskustelua.



## Ylivieskan kaupungin henkilöstö

- Meitä on kaikkiaan yli 700 ammattitaitoista työntekijää
- Meidän keski-ikä on 44,13 (31.12.2023)
- Meistä noin 80 % työskentelee sivistyspalveluiden eri tehtävissä, 10 % teknisten palveluiden ja 10 % hyvinvointipalveluissa ja hallinnon tehtävissä.



# Visio



*Me rakennamme kasvun ihmeitä!*



**Osaava  
henkilöstö**

- Osaamisen kehittäminen
- Henkilöstön rekrytointi
- Palkkaus ja palkitseminen

**Hyvä  
johtaminen**

- Johtamisen kehittäminen
- Viestintä

**Toimiva  
työyhteisö**

- Motivoitunut ja sitoutunut henkilöstö
- Työhyvinvointi

# Osaava henkilöstö 1/3

## OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

*Osaava henkilöstö on meille voimavara*

### Toimenpiteet:

- Panostamme henkilöstön kouluttamiseen ja huolehdimme kaikkien työntekijöiden osaamistasosta ja ajantasaisuudesta.
- Mahdollistamme omaehtoisen kouluttautumisen ja rohkaisemme työntekijöitä opiskeluun.
- Perehdytysohjelman laatiminen

**Mittarit:** Koulutuspäivien määrä + 0-päivät, opintovapaan käyttö, omaehtoisen kouluttautumisen vapaat

# Osaava henkilöstö 2/3

## HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

*Henkilöstöresursseja kehitetään suunnitelmallisesti tiedolla johtamalla*

### Toimenpiteet:

- Ennakoimme henkilöstötarpeet ja hyödynnämme muutostilanteet niin tarvittavan osaamisen kuin toiminnan kehittämisen kannalta koko organisaatiossa.
- Henkilöstösuunnitelman laatiminen
- Rekrytoimme osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä.

**Mittarit:** Ikäjakauma, sijaisten ja määräaikaisten määrä, pätevien hakijoiden määrä, rekrytointiprosessin kehittäminen (K/E), OSS-järjestelmä

# Osaava henkilöstö 3/3

## PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

*Henkilöstöä kohdellaan oikeudenmukaisesti, kannustavalla palkkapolitiikalla.*

Toimenpiteet:

- Kehitämme palkitsemisjärjestelmää, tuloksellisuutta soveltuvin osin
- Pyrimme tekemään pitkän tähtäimen palkkapolitiikkaa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

**Mittarit:** Työhyvinvointikyselyn mittaristo, palkkavertailu, kehitysideoiden lukumäärä

# Hyvä johtaminen 1/2

## JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

*Esihenkilö on meillä mahdollistaja.*

### Toimenpiteet:

- Esimiesvalmiuksia kehitetään kouluttamalla sekä vertaistuen avulla.
- Vuosittaiset kehityskeskustelut
- Muutosjohtamisen kehittäminen

**Mittarit:** Kehityskeskusteluiden määrä, työhyvinvointikyselyn mittaristo, koulutusten määrä

# Hyvä johtaminen 2/2

## VIESTINTÄ

*Viestimme työyhteisössämme avoimesti, selkeästi ja oikea-aikaisesti.*

### Toimenpiteet:

- Uudistamme intra-ympäristön
- Huolehdimme ajantasaisesta ohjeistuksesta
- Työyksiköiden sisäisen viestinnän kehittäminen

**Mittarit:** Intranetin käytön tilastot, Ohjeistusten päivitystiheys, Sisäisen viestinnän arviointi



# Toimiva työyhteisö 1/2

## TYÖHYVINVOINTI

*Meillä voidaan hyvin ja haluamme panostaa työntekijöidemme työhyvinvointiin*

### Toimenpiteet:

- Teemme yhteistyötä työterveyden kanssa työyhteisön hyväksi; työnohjauksen käytön madaltaminen
- Hyödynnämme tehokkaasti erilaisia työskentelytapoja
- Osallistuva budjetointi

**Mittarit:** Työhyvinvointikysely, erilaisten työelämän joustotapojen käyttöaste

# Toimiva työyhteisö 2/2

## MOTIVOINTI JA SITOUTTAMINEN

Meitä on monen ikäisiä ja elämäntilanteet vaihtelevat.

### Toimenpiteet:

- Nostamme henkilöstön erilaisten työelämän joustomahdollisuuksien käyttöastetta. Joustavuus työuran eri vaiheissa mahdollistaa pitkän työuran ja helpottaa työn ja perhe-elämän yhdistämistä.
- Otamme käyttöön ikäsuunnitelman

Mittarit: Eri mahdollisuuksien käyttöaste

# Tavoitteet ja arviointi

- Henkilöstöstrategian tueksi on laadittu toimenpideohjelma.
- Strategian toteutumista seurataan vuosittain määriteltyjen mittareiden sekä henkilöstökyselyiden avulla.
- Henkilöstöstrategia päivitetään valtuustokausittain
- Päivityksen yhteydessä osallistetaan esimiehiä sekä henkilöstön edustajia

”

**Luomme  
toimivan ja  
kehittyvän  
organisaatio-  
kulttuurin**



YLIVIESKA

kasvun ihmeitä