

Strateginen henkilöstöjohtaminen Parkanossa

Arttu2 Henkilöstöjohtamisen seminaari

Kuntatalo 1.11.2017

Kaupunginjohtaja Jari Heiniluoma, Parkano

Strateginen henkilöstöjohtaminen käytännössä

- Henkilöstö on kaupungin organisaation tärkein resurssi
- Kaupungin hartiat ovat melko pienet; tarvitaan yhteistyötä monien kumppaneiden ja asukkaiden kanssa
- Kuntien talous on tiukentunut vuosi vuodelta
- Henkilöstön työpanos pitäisi saada kohdentumaan tuottavasti
- Henkilöstön motivaatio ja innostus ratkaisevaa
- Esimiestyön onnistuminen
- Tehdäänkö oikeita asioita? Mitä voisi jättää tekemättä?

TA 2017 ja taloussuunn. 2018-2020 painopisteet

▶ Strategian visio

- Parkano on Tampereen ja Seinäjoen välisen Suomen elinvoimaisin keskus, joka kasvattaa asukaslukuaan ja lisää työpaikkojen määrää. Se tarjoaa viihtyisän asuinympäristön sekä mahdollisuuden vaikuttaa ja osallistua aktiivisesti. Laadukkaista palveluista huolehditaan luomalla uusia toimintamalleja ja uudenlaista kumppanuutta.

▶ Satsataan lapsiperheiden palveluihin

- koulukampushanke, oppilaslähtöinen opetus

▶ Valmistaudutaan maakunta- ja sote-uudistukseen, vahva elinvoimakunnan rooli

- Sote-palvelujen jatkuminen vahvana
- osaava henkilöstö

▶ Elinkeinojen kehittäminen

- yrityspuistohanke
- ammatillisen koulutuksen kehittäminen
- logistiikka ja yhteydet

Parkanon strategian arvot

- 1. Tehdään yhdessä ja haetaan kumppanuuksia
- 2. Ollaan ennakkoluulottomia ja tartutaan toimeen
- 3. Toimitaan avoimesti ja yksilöä sekä yhteistyökumppaneita arvostaen

Strategian kolme painopistettä:

- Elinvoima
- Viihtyisä asuinympäristö ja osallisuus
- Hyvät palvelut

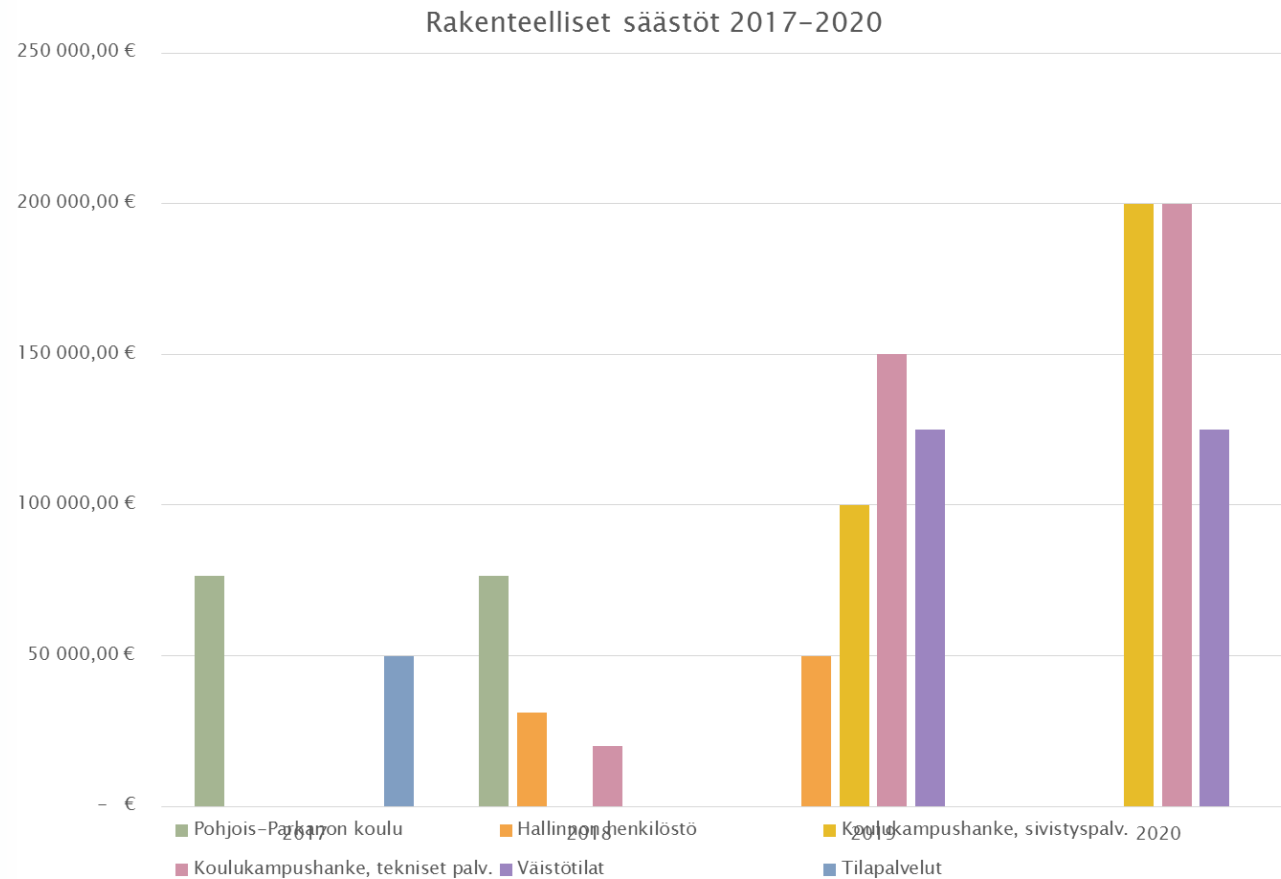
Henkilöstömuutokset talousarviossa

- Suunnittelukaudella tavoitteena on kohdistaa henkilöstöresurssit tehokkaasti oikeisiin asioihin kaikilla organisaatiotasolla ja vähentää henkilökunnan kokonaismitoitusta lievästi.
- Avoimien tehtävien täyttämistä harkitaan tarkoin. Tehtävien tullessa avoimiksi esim. eläköitymisten myötä tarkastellaan tehtäväkokonaisuuksien kehittämistä mm. teknologiaa ja työparimallia hyödyntämällä. Samalla pyritään entistä parempaan kustannustehokkuuteen.
- Samalla henkilöstölle tarjoutuu mahdollisuuksia työnkiertoon ja kouluttautumiseen uusiin tehtäviin. Uusista viroista/toimista pääsääntöisesti pidättäytytään.
- Henkilöstön rekrytoinneissa aina ensisijaisesti selvitetään sisäisten siirtojen mahdollisuus, eläköitymiset tarkastellaan tapauskohtaisesti.

Yhteenvedo taloustilanteesta Parkanossa

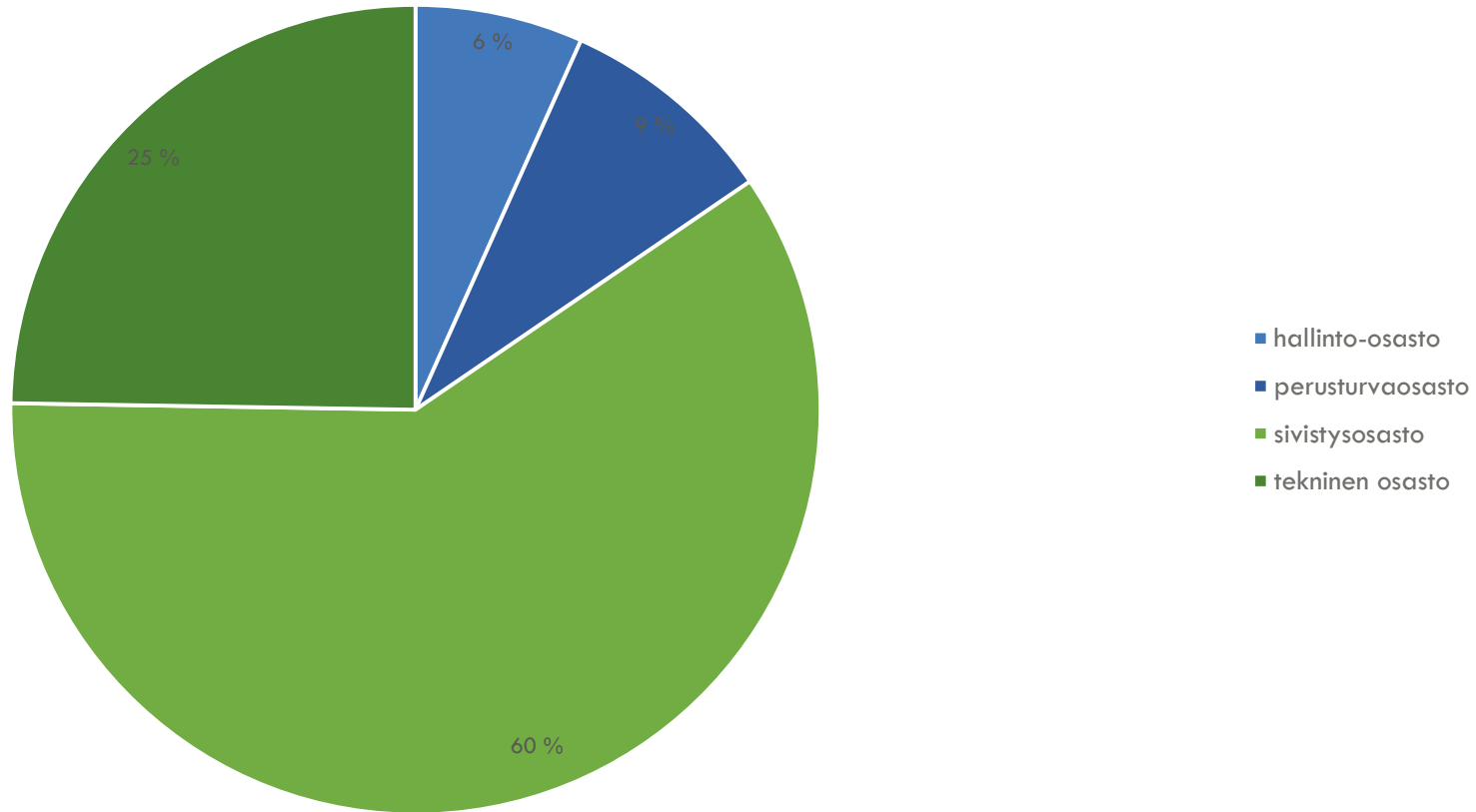
- TA 2017 tulosenuste n. +/- 0 milj.€
- Verotulot alenevat 2017 n. 400 000
- Valtionosuudet 2017 ennallaan, jatkossa alenevat hieman
- Kampuksen vaikutus rahoituskuluihin vasta 2019 alkaen kiinteistöleasing-rahoituksen johdosta
- Poistot saman tasoisina tulevina vuosina
- Säästösuunnitelma kampuksen valmistuttua 1,0 milj./v.
- Muut investointitarpeet pitää rajoittaa max 2 milj. €/v
- Velkaantuminen jatkuu maltillisena
- Konserniyhtiöissä nyt 10 milj. velka
- Rahoitusriski jatkossa merkittävä (korkotaso?)
- Toimintakate nyt -39 + 8 M€, laskee 2020- noin 15 milj. euroon
- Sote –ratkaisu 2020 tuo epävarmuutta

Suunnitelma rakenteellisista säästöistä



VAKINAINEN HENKILÖSTÖ TOIMIALOITTAIN

Vakinaisen henkilöstön jakautuminen osastoittain (30.9.2016 tilanne)



Vakinaisen henkilöstön lukumäärän kehitys vuosina 2006-2016

vuosi	kaikki	hallinto	terveysk.	sosiaalit.	sivistysos.	tekninen os.
2005	369	16	76	125	109	43
2006	353	16	68	129	100	40
2007	350	15	68	135	93	39
2008	354	15	71	139	91	38
2009	359	15	69	92	126	57
2010	360	15	70	95	124	56
2011	349	14	68	95	119	53
2012	347	14	66	97	116	54
2013	382	15	63	127	124	53
2014	395	15	70	133	123	54
2015	206	15	1	12	128	50
2016	194	13	1	16	116	48

Henkilöstöjohtamisen työkalut

- Henkilöstösuunnitelma talousarvion yhteydessä
- Tavoitteiden suunnittelu
 - Jory, laajennettu jory, henkilöstön edustajat
- Aktiivinen KH:n henkilöstöjaosto
 - Henkilöstöjaosto hyväksyy tavoitteet, puitteet ja ohjeet
- Toimiva yhteistyö järjestöjen kanssa YT-elimessä
- Henkilöstösuunnitelman avaaminen ja keskustelu tavoitteista ja toimenpiteistä KH:ssa
- Henkilöstön työtyytyväisyyden mittaaminen joka 2. vuosi
- Johtopäätösten ja toimenpiteiden seuranta
- Henkilöstöresurssin kokonaiskartoitus 2016
- Kuntamaiseman vertailututkimus 2015
- Henkilöstökoulutus ja kehittämistoimet
- Työresurssin kohdentuminen oikein (KIKY?)
- Työsuojelutoiminnan järkevöittäminen
- KVTES ja muut TESit, TVA

Strateginen johtaminen muutostilanteessa

Case Koulukampus

- Lähti henkilöstötutkimuksesta, kun kouluissa oli sisäilmaongelmia
- Sairaspoissaolot lisääntyivät ja tyytymättömyys johtoa kohtaan kasvoi
- Johdon ja päättäjien painostus -> päätös uuden yhtenäiskampuksen rakentamisesta joulukuu 2015. Peruskoulu, lukio, urheilusali, kulttuuri...
- Kilpailuttaminen neuvottelumenettelyllä, uudentyyppinen kampus neuvottelumenettelyllä, päätös hankinnasta 11/2016
- Lemminkäinen Talo Oy (+ Caverion Oy) rakentaa kampuksen, joka tukee uutta toimintatapaa, ilmiöpohjaista koulutusta
- Tekes-hanke Bittejä ja biopohjaisuutta
- Innostus / muutosvastarinta
- Opetuksen kehittämishankkeita rakennusvaiheen aikana
- Uuden kampuksen hyödyntäminen markkinoinnissa

Henkilöstön työhyvinvointi/ työtyytyväisyys

- Henkilöstön kanssa valmisteltiin neljä johtopäätöstä
- Käsiteltiin YT-elimessä, henkilöstöjaostossa, KH:ssa ja valtuustossa
- Neljä toimenpidettä:
 - säännölliset yksikkö- ja osastokokoukset
 - perehdyttämislomakkeen kattava käyttöönotto
 - kehityskeskustelujen säännöllinen ja kattava käynti
 - viestintä ja vuorovaikutus
- Lisäksi järjestettiin koko organisaatiota koskevat työyhteisön kehittämistilaisuudet
- Niissä esiin tulleiden tarpeiden pohjalta kannustetaan kehittämistoimiin ja koulutuksiin

Henkilöstöjohtamisen haasteena muutos

- Yhä vaativampia lainsäädännöllisiä velvoitteita ja raportointivelvoitteita
- Yhä pienenevä kaupungin työntekijäjoukko
- Henkilöstön määrä / osaaminen
- Ulkoistaminen / oma toiminta
- Hankintaprosessi, sopimusten hallinta
- Konsernin ja yhteistyökumppaneiden ohjaaminen
- Osasto- ja yksikköjako / koko kaupunki tekee yhdessä
- TVA-päivitys / henkilökohtaiset lisät
- HRM, työajanmittaus ja muut uudet järjestelmät

Johdon yhteydenpito koko henkilöstön kanssa

- Tavoitteiden selkeyttäminen
- Johdon osallistuminen eri yksiköiden tilaisuuksiin
- Viestintä
- Palautekanavat
- Parkki-lehti 4 x vuodessa
- Pikkujoulu!

Kiitos!

VISIO:

- Parkano on Tampereen ja Seinäjoen välisen Suomen elinvoimaisin keskus
- Huolehdimme laadukkaista palveluista luomalla uusia toimintamalleja ja uudenlaista kumppanuutta

Tervetuloa tutustumaan koulukampushankkeeseemme!