

RASEKO

Henkilöstöstrategia

Raision seudun koulutuskuntayhtymä
Yhtymähallitus 6.3.2025
Yhtymävaltuusto 20.3.2025

1. Henkilöstöstrategia tukee Rasekon strategian toteutumista.....	3
1.1. Tahtotila	3
2. Lähtökohdat ja henkilöstöpoliittiset periaatteet	3
3. Nykytila ja tulevaisuuden haasteet.....	3
4. Henkilöstöstrategian tavoitteet.....	4
5. Toteutus ja seuranta	5

1. Henkilöstöstrategia tukee Rasekon strategian toteutumista

Raision seudun koulutuskuntayhtymän tehtävänä on tuottaa omistajakunnilleen ammatillisen koulutuksen palveluja sekä kehittää työelämää yhdessä yritysten ja työpaikkojen kanssa toimintaympäristössään. Kuntayhtymä ylläpitää kahta tulosyksikköä, joiden avulla perustehtävää toteutetaan. Itsenäinen ja menestyvä sekä valtakunnallisesti tunnustettu ammatillisen koulutuksen järjestäjä ja työelämän kehittäjä tarvitsee osaavan ja ammattitaitoisen sekä sitoutuneen henkilöstön. Tämä henkilöstöstrategia tukee omalta osaltaan Raision seudun koulutuskuntayhtymän strategian toteutumista.

1.1. Tahtotila

Tavoitteenamme on, että Rasekon henkilöstö voi hyvin ja arvojemme mukaisesti viihtyy työssään. Haluamme, että työyhteisö on innostava ja osaavat ihmiset voivat onnistua työssään. Johtaminen on oikeudenmukaista, tasapuolista ja linjakasta. Teemme yhteistyötä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Arvot: osaaminen, vastuullisuus, yrittäjähenkisyys, elämänläheisyys.

2. Lähtökohdat ja henkilöstöpoliittiset periaatteet

Raision seudun koulutuskuntayhtymän henkilöstöpoliittiset periaatteet ohjaavat toimintaamme ja organisaation johtamista. Pyrimme vakituisiin, pitkäaikaisiin työsuhteisiin, joissa yksilöt voivat turvallisesti toimia ja suunnitella omaa tulevaisuuttaan. Arvostamme osaamista ja ammattitaitoa, ja panostamme henkilöstön kouluttamiseen. Kannustamme henkilöstöä päteväytymään tarvittaessa.

Tavoittemme on, että henkilöstön määrä ja rakenne on mitoitettu tarkoituksenmukaisesti ja takaa näin kannattavan toiminnan. Pyrimme siihen, että jokainen toimii ammattitaitoaan vastaavissa tehtävissä.

Henkilöstö tekee yhteistyötä yli koulutusalojen sekä yhteiset palvelut opetuksen kanssa. Hyvä tiedonkulku varmistetaan viestintästrategiassa tarkemmin linjatulla tavalla.

Huolehdimme työturvallisuudesta ja työoloista sekä hyvästä työilmapiiristä. Johtaminen on meillä ammattimaista ja sitä ohjaavat tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja arvojemme mukainen toiminta. Kehitämme johtamista ja parannamme näin henkilöstön toimintaedellytyksiä rakentamalla luottamusta työyhteisössämme.

3. Nykytila ja tulevaisuuden haasteet

Rasekon henkilöstön vahvuuksia ovat

- hyvä ammattitaito ja osaaminen
- hyvä työmoraali ja motivaatio
- halu kehittyä
- yhteistyöhalu ja toisten kunnioittaminen
- elämänläheinen toimintatapa

Toimintaympäristön haasteet heijastuvat myös omaan organisaatioomme. Ammatillinen koulutus on voimakkaasti uudistunut ja vienyt läpi mittavan reformin. Digitaalisuus on yhä selkeämmin osa arkea.

Opiskelijoiden elämänhallinnan haasteet ovat lisääntyneet. Osaavasta työvoimasta on osalla aloista kova kilpailu. Toisaalta kilpailemme myös rahoituksesta tulevaisuudessa yhä enemmän. Henkilöstöjohtamiseen haasteet vaikuttavat monin tavoin.

- Henkilöstösuunnittelun ja pitkäjänteisen osaamisen kehittämisen tarve kasvaa
- Henkilöstön rekrytointiprosessien hallinta on tärkeää
- Henkilöstön sitoutuminen ja ammattitaidon ylläpitäminen korostuvat
- Työhyvinvoinnin merkitys kasvaa
- Tuloksellinen toiminta edellyttää jatkossakin hyvää henkilöstöstrategiaa ja sen toteutusta
- Ihmisten johtaminen on yksi organisaation tuloksen tekijöistä

4. Henkilöstöstrategian tavoitteet

Rasekon henkilöstöstrategian tärkeimpiä kehittämiskohteita ovat

- digitaalisuuden käytäntöön vieminen
- esihenkilötyön ja johtamisen periaatteiden yhtenäistäminen
- työhyvinvointi ja osaamisen hyödyntäminen
- henkilöstön työelämätaidot

Rasekon kulttuurin ydintä on ammattitaidon arvostus, ammattilaisten osaamiseen luottaminen ja itsenäinen tekeminen.

A. Digitaalisuuden käytäntöön vieminen

Rasekon henkilöstö hallitsee työssään vaadittavat digitaaliset välineet ja ohjelmistot sekä alustat.

B. Esihenkilötyön ja johtamisen periaatteiden yhtenäistäminen

Kaikissa esihenkilörooleissa tunnetaan Rasekon johtamisjärjestelmä ja sen vaatimukset sekä osataan soveltaa hyvää ja ammattimaista johtamista omalla vastuualueella.

Johtamisessa toteutuvat tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja arvojemme mukainen toiminta.

C. Työhyvinvointi ja osaamisen hyödyntäminen

Työturvallisuuteen ja työoloihin kiinnitetään erityistä huomiota.

Henkilöstökyselyt, kehityskeskustelut ja yhteiset palautetilaisuudet vahvistavat, että työilmapiiri on kunnossa ja luottamus toimijoiden kesken hyvä.

D. Henkilöstön työyhteisötaidot

Rasekossa työntekijöillä on hyvät työyhteisötaidot ja he ottavat oma-aloitteisesti vastuuta omasta työstään ja asioista.

Rutiinit osataan hoitaa ilman suurempia kiemuroita.

5. Toteutus ja seuranta

Henkilöstöstrategian toteutumista arvioidaan säännöllisesti johtoryhmässä ja yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa sekä tarvittaessa yhtymähallituksessa strategiaa tarkistamalla. Arviointivälineitä ovat mm. perehdyttämiskeskustelut, työtyytyväisyyskysely, henkilöstötilinpäätöstiedot, kehityskeskustelujen yhteenvedot, lähtöhaastattelut ja muut kerättävät henkilöstötiedot. Henkilöstö kokoontuu säännöllisesti yhteen, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus kysyä asioista sekä antaa palautetta.

Toteutumisen seurannasta vastaavat johtava rehtori ja hallintojohtaja. Hallintojohtaja vastaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta yhdessä esihenkilöiden kanssa. Toteutusta arvioidaan yhdessä johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa vuosittain. Toteutumisesta tiedotetaan koko henkilöstölle.