

TYÖNANTAJABRÄNDIKÄSIKIRJA

1.12.2025

Miksi, miten?

- **Jotta kunta kykenee pitämään kiinni osaajistaan ja houkuttelemaan uusia ammattilaisia**, on päätetty kehittää työnantajakuva. Ensimmäinen askel tässä työssä on työnantajabrändin laatiminen.
- **Taustatutkimukset:**
 - Webropol-kysely työntekijöille ja hakijoille loppuvuosi 2024 (n=852)
 - johtoryhmän jäsenten yksilöhaastattelut ja HR:n ryhmähaastattelu
 - työpaja työntekijöille loppuvuosi 2024 – alkuvuosi 2025.
- Kumppani oli apuna työpajassa sekä **työnantajalupauksen** laatimisessa.

Strategiakytkös

- **Tuusula on elinvoiman edelläkävijä.** Miltä näyttää strategiakauden jälkeen?
 - Tavoitteena on, että strategiakauden jälkeen Tuusulan kunta on myös hyvä työnantaja. Pulssikyselyjen mukaan työhyvinvointi ja työn imu koetaan hyväksi. Tulevaisuuden työnantajamielikuva on vahva ja näkyy ulospäin. Kunnan työntekijöistä yhä useampi suosittelee Tuusulaa ja suositteluindeksi paranee strategiakauden aikana [vaihteluväli ennen vuotta 2025: 17–28]. Kunta on strategiakauden aikana panostanut siihen, että Tuusula tunnetaan ja täällä työskenteleviä tuetaan hyvään johtamiseen, työhyvinvointiin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen...

Valtuustokauden tavoite

1. Vetovoimainen kunta houkuttelee yrityksiä ja osaavia työntekijöitä.

Tuusula haluaa olla kunta, joka houkuttelee uusia yrityksiä ja osaavia työntekijöitä – ja jossa nykyiset viihtyvät ja pysyvät. Vetovoima syntyy mahdollisuuksia tarjoavasta ympäristöstä, pitovoima taas toimivasta arjesta. Kunnan henkilöstö on tässä keskiössä: menestyksen takana on ammattitaitoinen ja sitoutunut organisaatio.

Työnantajabrändin sisältö

- **Valmis työnantajabrändi sisältää:**
 - kunnan strategian toteuttamiseen perustuvan **osaamistarpeen** määrittelyn
 - analyysin työnantajamielikuvan ja työntekijäkokemuksen **nykytilasta**
 - keskeiset **valinnat** (tavoitepositio, tavoitteet, kehittämiskohteet, työnantajalupaus, visuaalinen ilme, kohderyhmät, erottautuminen)
 - toimeenpanon kuvauksen, **toimenpiteet**
 - onnistumisen **seurannan** (mittarit ja indikaattorit).

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent. Helsinki. E-kirja..

Mosley, R. & Schmidt, L. 2017. Employer Branding. John Wiley & Sons, Inc. Hoboken. E-kirja.

OSAAMISTARVE



Strategiset tavoitteet ja osaamishaaste

OSAAMISTARVE

- Tavoitteena on varmistaa, että kunnassa on tulevaisuudessa riittävä määrä henkilöstöä ja strategian toteuttamiseen tarvittavaa osaamista.
- **Tuusulan kunta tarvitsee useiden eri alojen osaajia.**
- Pätevyyden lisäksi työntekijöillä olisi hyvä olla **yleisiä työelämätaitoja**:
 - hyvät vuorovaikutustaidot
 - ongelmanratkaisu- ja tiimityötaitoja
 - ICT-taitoja
 - laaja-alaisuutta ja muuntautumiskykyä
 - Johtamisosaamista ja kykyä strategisen tason johtamiseen (johtajilta).

Kansainvälistyminenkin tulee näkymään Tuusulassa, ja tähän on hyvä varautua.

NYKYTILA TIIVISTETYSTI

Työnantajabrändin nykytila

- Tuusulan työnantajamielikuva on jo **melko hyvä**, nykyisten työntekijöiden osalta **hyvä**. Työntekijät ovat **tyytyväisiä** työpaikkaansa, ja **suosittelisivat** sitä. Työntekijät ovat myös **sitoutuneita** ja näkevät itsensä työskentelevän Tuusulassa jatkossakin. Tunnettuus on *vain* **kohtalaista**.
- Tuusulaa kuvaillaan työpaikkana seuraavasti:
 - **vakavarainen**
 - **hyvät resurssit**
 - **varma työpaikka**
 - **tarjoaa mahdollisuudet kehittää ja kehittyä**
 - **arvostava, oikeudenmukainen**
 - **joustava, mahdollisuus sovittaa työ ja muu elämä yhteen.**

Työntekijäkokemuksen nykytila

- Hakijoiden ja työntekijöiden mielestä Tuusulan kunta hoitaa **hakuprosessin** varsin hyvin.
- Tuusula onnistuu työntekijöiden mielestä työpaikkana etenkin
 1. **työn merkityksellisyydessä**
 2. **mahdollisuudessa oppia uutta**
 3. **tunteessa tiimiin kuulumisesta**
 4. **reilussa kohtelussa ja**
 5. **hyvissä työskentelytiloissa.**

Usein työntekijät kokevat myös tulevansa **arvostetuiksi**.

Entä negatiivinen palaute?

- Mielenpitoet jakautuvat. Kun toiset kehuvat, toiset kritisoivat.
- Negatiivista palautetta saadaan:
 - **arvostuksen ja oikeudenmukaisuuden/reiluuden puutteesta**
 - **esihenkilö- ja johtamisosaamisen puutteesta**
 - **sekä maineesta** (tasapaksu tai negatiivinen).
- Saadaan myös toivetta satsaamisesta **terveyteen ja hyvinvointiin**. Myös **teknologiaan** voisi satsata.

**TAVOITTEET JA STRATEGISET
VALINNAT**

TUUSULA
KUNNOSSAPITO

Visio ja suunta

- **Tuusulan tavoitteena on olla Uudenmaan kuntasektorin halutuimpia työnantajia. Lisäksi Tuusula haluaa olla tunnetumpi potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa sekä erottua kilpailijoista.**
- Tuusulan Elämisen taidetta -brändi määrittelee jo tiettyjä asioita.
- Työnantajabrändi täydentää organisaatiobrändiä omilla kohderyhmämäärittelyillään, tavoitepostiollaan ja tavoitteenasetannallaan sekä kohderyhmille suunnattujen sisältöjen suuntaviivoillaan. Työnantajalupaus sekä visuaalisen ilmeen rikastaminen kuuluvat työnantajabrändissä määriteltyihin asioihin.

Tavoitepositio, tavoitteet

- Tuusula tunnetaan ennen kaikkea ainutlaatuisesta **elinvoimasta** ja sen mukanaan tuomista **verraten hyvistä resursseista kehittää ja kehittyä**.
- Kehittyvä kunta **satsaa työntekijöidensä osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen**.
- Elinvoima tuo mukanaan myös **vakaan työpaikan**, ja elinvoimaisen kunnan kehittyminen tekee työstä jopa poikkeuksellisen **mielenkiintoista ja monipuolista**.
- Tuusula tunnetaan myös hakijoiden ja työntekijöiden arvostamista asioista: kuntalaisten eteen tehtävästä **merkityksellisestä työstä, hyvästä työskentelyilmapiiristä sekä hyvästä esihenkilötyöstä ja johtamisesta**.
- Tuusula pyrkii varmistamaan sen, että työntekijät kokevat **olonsa arvostetuiksi** ja tulevat **kohdelluiksi oikeudenmukaisesti**. **Työtilat uudistuvat** ja niitä uudistetaan edelleen. **Omaan työhönsä ja sen sisältöön voi vaikuttaa**. **Työnantajan tunnettuuden ja maineen eteen tehdään töitä**.

Tavoiteposition kulmakivet

Funktionaaliset edut	Emotionaaliset edut	Korkeamman tason edut
Verraten hyvät resurssit	Turvallisuuden tunne	Hyvä maine työnantajana
Modernit työtilat ja työvälineet	Mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys	Vakavaraisuus (elinvoima, kehittyminen)
Elinvoimaisen kunnan hyvät mahdollisuudet kehittyä	Hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri, matala organisaatio	Oikeudenmukaisuus
	Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö	Osaaminen
	Arvostuksen tunne	
	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	

Työntekijäkokemuksen tavoitetilä

- Tavoitteena on kehittää työntekijäkokemusta vieläkin parempaan suuntaan.
- Tuusulassa työntekijäkokemuksen ytimeä löytyvät selkeä ymmärrys työn tavoitteista ja merkityksellisyydestä, joka auttaa sitomaan oman työn suurempaan kokonaisuuteen ja tuo työlle mielekkyyttä. Ympärillä on hyvä työyhteisö, joka tarjoaa yhteisöllisyyttä. Työtä tukee hyvä esihenkilötyö. Myös yhteistyö viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välillä toimii. Työssä Tuusulassa pääsee oppimaan uutta ja kehittämään itseään. Työtilat ja työvälineet ovat hyvät, järjestelmät ja ohjelmistot toimivia.
- Kehittyvä organisaatio tarjoaa myös mahdollisuuksia kehittyä, ja uuden oppimiseen rohkaistaan. Työtilat ovat hyvät, ja uusia rakentuu parhaillaan.

Kehittämiskohteet

Tulevat satsaukset voisivat kohdentua etenkin seuraaviin asioihin.

- johtamiseen ja esihenkilötyöhön
- oikeudenmukaisuuden tai reiluuden tunteen kohentamiseen
- arvostukseen työntekijöitä ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan
- maineen parantamiseen ja tunnettuuden lisäämiseen.

Kyselyn tulokset ja haastattelut tukevat näitä valintoja.

Työnantajalupaus, kiteytys

- Nojaamme Tuusulan Elämisen taidetta -brändiin, johon on satsattu vuodesta 2018 alkaen.
- Tuusulan yleinen slogan Elämisen taidetta muuntuu rekrytointikontekstissa muotoon **Tuusula – Tekemisen taidetta.**
- Slogan kiteyttää sen, että Tuusula on elinvoimainen. kehittyvä kunta, jossa pääsee tekemään ja samalla kehittämään itseään ammattilaisena.

Työnantajalupaus – tarina

Työnantajatarina – tältä työ näyttää Tuusulassa:

Meillä Tuusulassa työ on mahdollisuus kasvaa, kehittyä ja tehdä asioita, joilla on oikeasti merkitystä itselle, työyhteisölle ja koko Uudenmaan tulevaisuudelle.

Olemme yksi Suomen elinvoimaisimmista kunnista, jossa uudistutaan jatkuvasti – ja usein vauhdikkaammin kuin monissa itseämme suuremmissa kaupungeissa. Töitä tehdään kunnianhimoisesti ja eteenpäin katsoen, ketterästi ja rennolla otteella.

Olit sitten varhaiskasvatuksen ammattilainen, IT-guru tai maankäytön asiantuntija, täällä tekemäsi työ näkyy ja tuntuu. Olet mukana rakentamassa koko seudun tulevaisuutta.

Täällä oma työ tuntuu tärkeältä, ja siksi siihen suhtaudutaankin intohimoisesti. Kun omat ideat huomioidaan, into tekemiseen pysyy mukana. Samalla kun työ rakentaa kuntaa, se kasvattaa myös tekijäänsä.

Eloisa työyhteisö tuo arkeen sopivasti vauhtia, huumoria ja yhdessä tekemisen voimaa. Henkilöstökyselyt kertovat laadukkaasta esihenkilötyöstä ja aidosti ystävällisestä ilmapiiristä. Ja mikä parasta: meillä pääset tekemään merkityksellistä ja palkitsevaa työtä, joka joustaa silloin, kun elämä niin vaatii.

Kunnan arvot

Tuusulan arvot on määritelty kuntastrategiassa vuosille 2026–2029.

Arvomme ovat:

- suurella sydämellä
- yhteisvoimalla
- vastuullisesti rohkeudella.

Visuaalinen ilme

- Tuusulan brändiä on rikastettu hieman, mutta värimaailma ja fontit ovat samoja.
- Myös kuvat ovat Tuusulan linjausten mukaisesti aitoja kuvia Tuusulan työntekijöistä.

**Tekemisen
taidetta.**

TUUSULA



Kohderyhmät

- Tuusulan kunta etsii jatkossakin **monenlaisia ammattiosaajia**. Työnantajabrändi pyrkii puhuttelemaan näitä kohderyhmiä yleisesti. Työnantajabrändin käytännön markkinoinnissa voidaan tehdä kohderyhmät tarkemmin huomioivia painotuksia tilannekohtaisesti.
- Varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa tarvitaan opettajia/erityisopettajia ja sosionomeja. Kasvun ja ympäristön toimialueella kaivataan mm. kaavoituksen asiantuntijoita, maankäyttöinsinöörejä ja muita maankäytön asiantuntijoita sekä rakennuttamisen projektijohtoa ja valvontaa. Kunnan johdossa ja yhteisissä palveluissa rekrytoidaan esimerkiksi IT-alan osaajia ja talousalan osaajia.
- Haastatteluiden perusteella työntekijä, joka viihtyy töissä Tuusulan kunnassa, on usein yhteistyökykyinen, oma-aloitteinen, itsenäinen sekä kehittymishaluinen ja kehittymiskykyinen. Avuksi ovat myös laajakatseisuus, paineensietokyky ja kokemus kuntasektorista, joskaan kuntasektorin kokemus ei ole välttämätöntä

**TOIMEENPANO, USKOTTAVUUS JA
SEURANTA**

Uskottavuus

- Uuden työntekijän kokemuksen organisaatiosta on vastattava työntantajalupausta. Käytännössä toimeenpanosta vastaavat HR ja viestintä yhdessä. Brändin uskottavaan rakentamiseen tarvitaan myös muuta organisaatiota, etenkin esihenkilöitä, joille työntantajabrändistrategia ja työntantajabrändityö tehdään tutuksi alusta alkaen. Työtä johtaa kunnan johtoryhmä.

Toimeenpano kehittämiskohteittain 1/2

- Johtaminen ja esihenkilötyö:
 - Esihenkilöiden valmennukset ovat alkamassa jo alkuvuodesta 2026.
- Oikeudenmukaisuus ja reiluus:
 - Osana esihenkilövalmennusta koulutetaan valmentavaa johtamista ja työsuhdejuridiikkaa (-> tasa-arvoista kohtelua).
 - Esihenkilöiden kouluttamisessa keskitytään myös palautteen antamiseen ja työntekijän kokemaan arvostuksen tunteeseen.
 - Tuusula Akatemia ja luottamushenkilöiden koulutus.

Toimeenpano kehittämiskohteittain 2/2

- Tunnettuus:
 - Valmistellaan työnantajabrändistrategian valmistumisen jälkeen markkinoinnin konsepti ja suunnitellaan toimenpiteet tunnettuuden lisäämiseksi. Markkinointikampanja.

SEURANTA

Onnistumisen seuranta

- Kaikkien Tuusulassa työssä olevien NPS-suosittelevuuden luku nousee kahden vuoden aikana viisi yksikköä (12-> 27).
- Organisaation henkilöstön vaihtuvuuden vertailu sekä "koeaikavaihtuvuuden" (alle 6 kk) tarkkailu sitoutumisen näkökulmasta. Onko työnantajabrändi vastannut uusien työntekijöiden odotuksia?
- Tuusulan kunnan työntekijöiden halukkuus työskennellä organisaatiossa jatkossakin nousee keskiarvolla mitattuna vielä 0,2 (5,8 -> 6,0) neljän vuoden aikana.
- Tuusulan tunnettuus kuntaan hakeneiden, työskentelevien ja töissä olleiden keskuudessa ennen hakemista paranee neljä vuoden aikana keskiarvolla mitattuna yhden numeron (3,3 -> 4,3).
- Mielikuva Tuusulan kunnasta kuntaan hakeneiden, työskentelevien ja töissä olleiden keskuudessa paranee neljän vuoden aikana keskiarvolla mitattuna puoli numeroa (4,7 -> 5,2).

**TAUSTAKSI TYÖNANTAJABRÄNDILLE –
TUTKIMUKSET YM.**

KYSELYN TULOKSET ERITELTYNÄ
TARKEMMIN

VASTAAJAT

Yhteensä 852
vastaajaa
kyselyssä
joulukuussa
2024

Vastaajaryhmä	N	%
Töissä Tuusulan kunnalla nyt	369	43
Ollut aiemmin töissä Tuusulan kunnalla	104	12
Ei ole ollut töissä Tuusulan kunnalla	379	45
Yhteensä	852	100

Toimialue	N	%
Sivistys	387	45 %
Kasvu ja ympäristö	215	25 %
Yhteiset palvelut ja kunnan johto	167	20 %
Ei halunnut vastata	83	10 %
Yhteensä	852	100 %

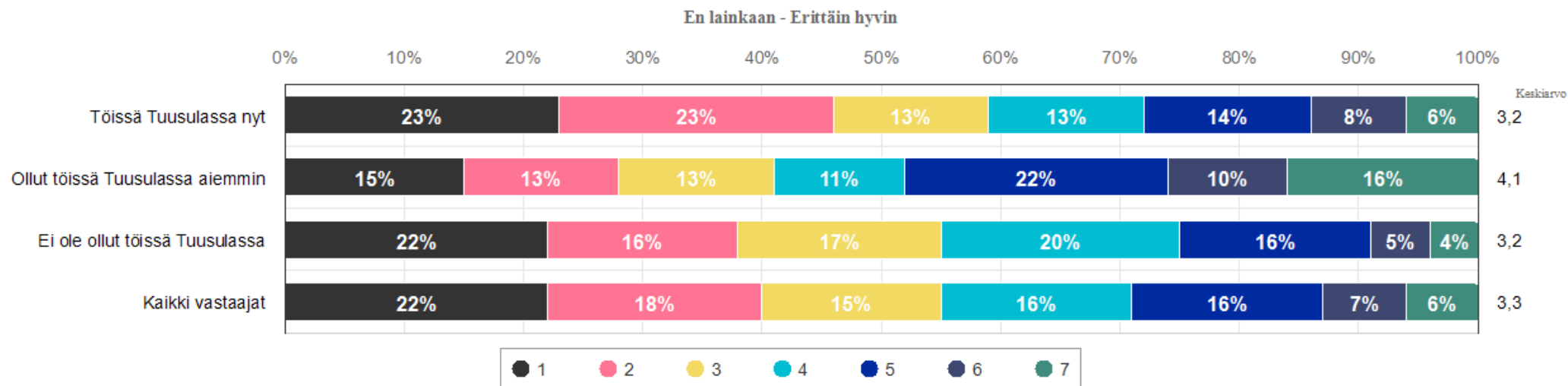
VASTAAJIEN KUNNAT

Suurin osa
tulee
Tuusulasta.

Paikkakunta	N	%
Tuusula	268	32 %
Järvenpää	104	12 %
Helsinki	103	12 %
Vantaa	59	7 %
Kerava	52	6 %
Espoo tai Kauniainen	36	4 %
Hyvinkää	29	3 %
Mäntsälä	28	3 %
Nurmijärvi	20	2 %
Muu	122	14 %
En halua vastata	31	4 %
Yhteensä	852	100

TUNNETTUUS

N=852, kaikki
vastaajat



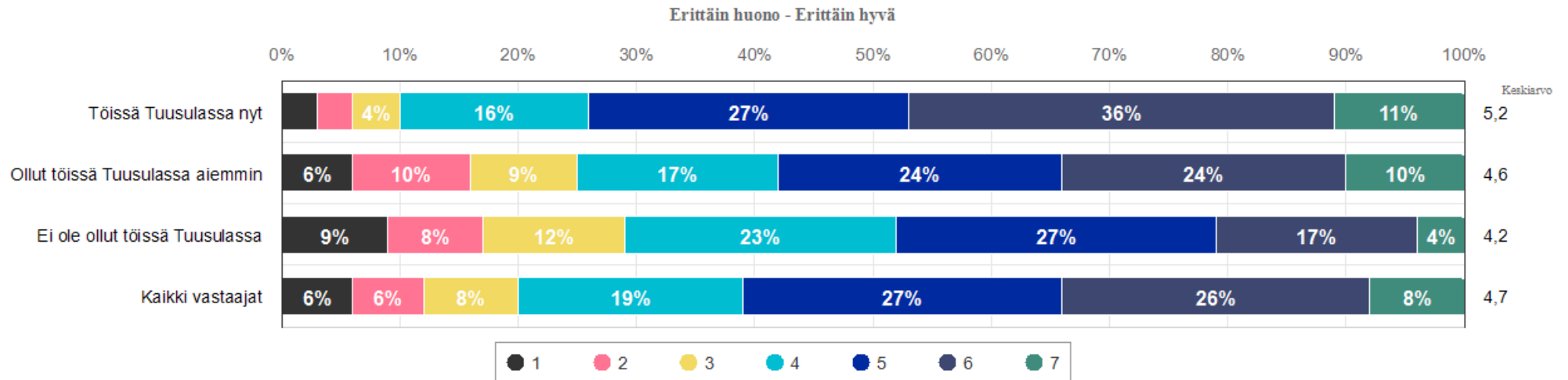
Tuusulan tunnettuus työnantajana ennen töihin hakemista (%, n=852)

Vastaajat eivät tunteneet Tuusulaa kovin hyvin ennen hakemistaan Tuusulan kuntaan.

Kehittämiskohde: Tuusulan tunnettuus.

MIELIKUVAT

N=852, kaikki
vastaajat

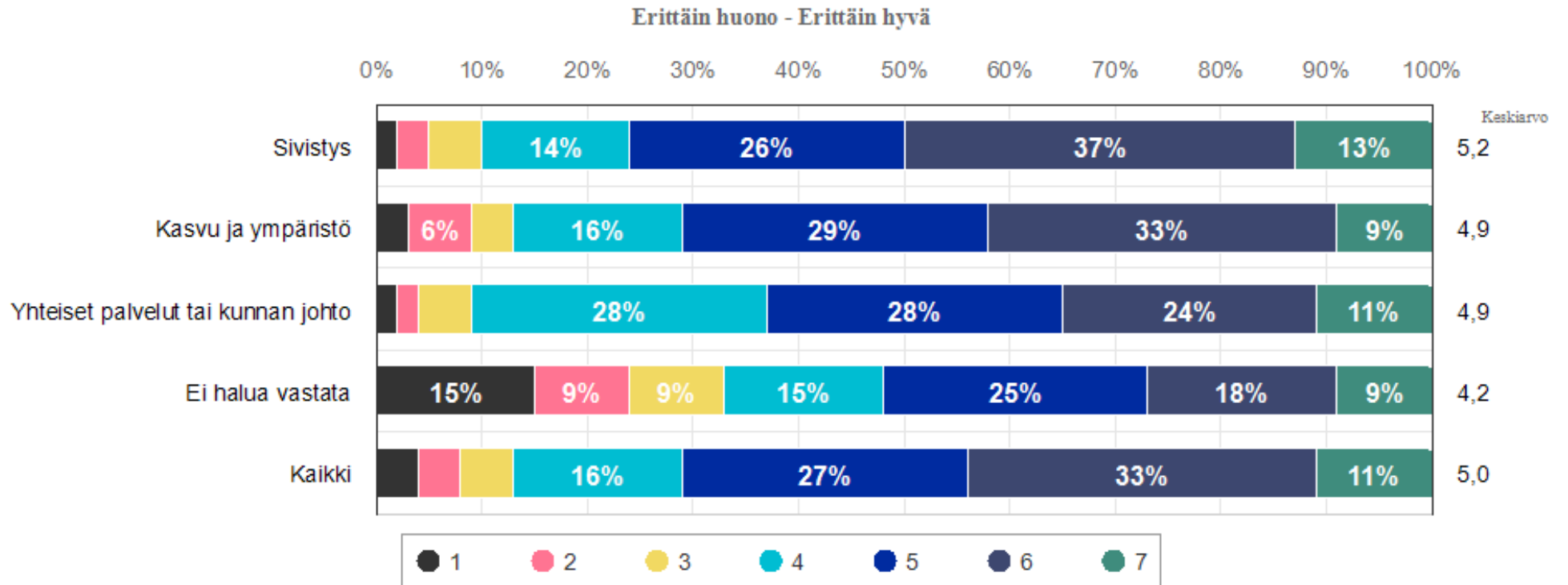


Mielikuvat nyt Tuusulan kunnasta työnantajana (% , n=852)

Kaikki vastaajat arvioivat mielikuvansa kyselyhetkellä kuitenkin melko hyväksi, nykyiset työntekijät hyväksi.

MIELIKUVAT

N=473, nykyiset
ja entiset
työntekijät



Nykyisten ja entisten työntekijöiden mielikuvat Tuusulan kunnasta (%, n=473)

Nykyisten ja entisten työntekijöiden mielikuvat erosivat hieman toimialueittain.

MIELIKUVAT

369 vastaajaa
jätti
avovastauksen.

Avovastausten sävy:

- Sävyltään enemmän negatiivista palautetta oli 160.
- Sävyltään enemmän positiivista palautetta oli 236.

Positiivinen palaute:

- kunnan vakavaraisuus ja resurssit
- työpaikan vakaus
- mahdollisuus kehittää
- hyvä työskentelyilmapiiri
- kunnan tarjoamat kehittymismahdollisuudet
- arvostus
- oikeudenmukaisuus
- joustavuus, mahdollisuus sovittaa työ ja muu elämä yhteen.

Negatiivinen palaute:

- arvostuksen puute
- työntekijöiden epäoikeudenmukainen kohtelu
- johtamisosaamisen puute
- Erottumattomuus muista työnantajista
- poliittinen ilmapiiri ja poliittinen ohjaus mainetta heikentävinä tekijöinä.

Mahdolliset kehittämiskohteet: arvostus, oikeudenmukaisuus, johtaminen

TUUSULAA KUVAAVAT ASIAT

Mitkä asiat
ovat tärkeitä ja
toisaalta mitkä
kuvaavat
Tuusulan
kuntaa.

N=852 eli
kaikki
vastaajat

Asia	Tärkeys	Kuvaavuus	Ero %-yksikköä
Hyvä esihenkilötyö	79 %	25 %	-54 %-y
Ystävällinen ilmapiiri	73 %	38 %	-35 %-y
Arvostus työntekijöitä ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan	70 %	20 %	-50 %-y
Mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työympäristöön	59 %	20 %	-39 %-y
Tehtävien monipuolisuus	49 %	28 %	-21 %-y
Kilpailukykyinen palkka	47 %	16 %	-31 %-y
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	42 %	17 %	-25 %-y
Joustavat työskentelyolosuhteet, esim. työajat ja työnteon paikat	40 %	16 %	-24 %-y
Turvattu työpaikka	34 %	27 %	-7 %-y
Kouluttautumisen tukeminen	32 %	18 %	-14 %-y

Kehittämiskohteet toistuvat: arvostus, johtaminen

TUUSULAA KUVAAVAT ASIAT

Mitkä asiat ovat
tärkeitä ja toisaalta
mitkä kuvaavat
Tuusulan
kuntaa.

N=473, nykyiset ja
entiset työntekijät

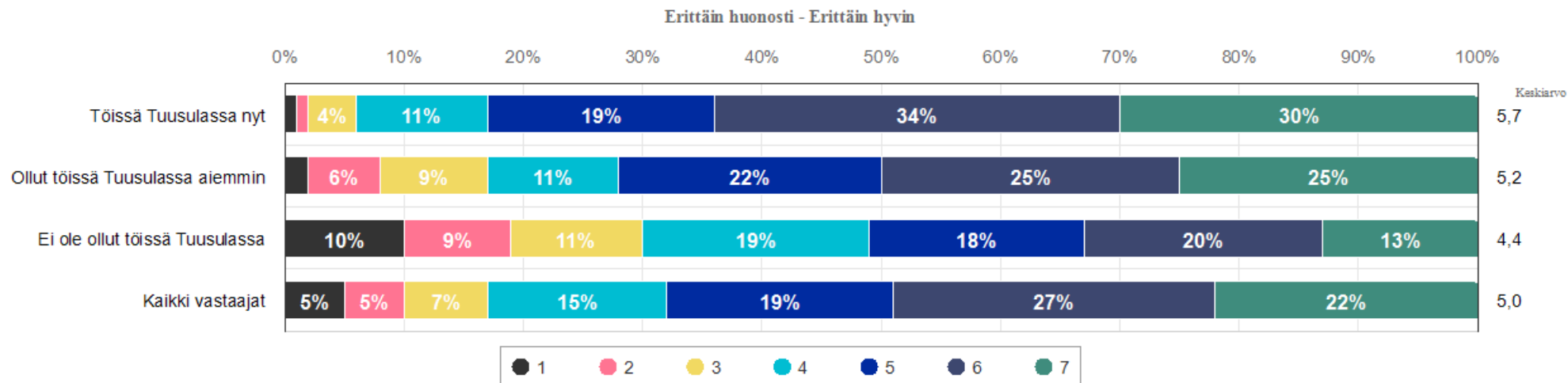
Asia	Tärkeys	Kuvaavuus	Ero %-yksikköä
Hyvä esihenkilötyö	85 %	34 %	-51 %-y
Ystävällinen ilmapiiri	76 %	49 %	-27 %-y
Arvostus työntekijöitä ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan	74 %	26 %	-48 %-y
Mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työympäristöön	63 %	27 %	-36 %-y
Tehtävien monipuolisuus	50 %	34 %	-16 %-y
Kilpailukykyinen palkka	46 %	20 %	-26 %-y
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	38 %	21 %	-17 %-y
Joustavat työskentelyolosuhteet, esimerkiksi työajat ja työnteon paikat	38 %	22 %	-16 %-y
Turvattu työpaikka	36 %	28 %	-8 %-y
Kouluttautumisen tukeminen	35 %	26 %	-9 %-y

Tässä esitettävälle listalle on valittu 10 tärkeintä asiaa.

TYÖNTEKIJÄ- KOKEMUS

Näkemykset
hakuprosessin
hoitamisesta

N=852, kaikki
vastaajat



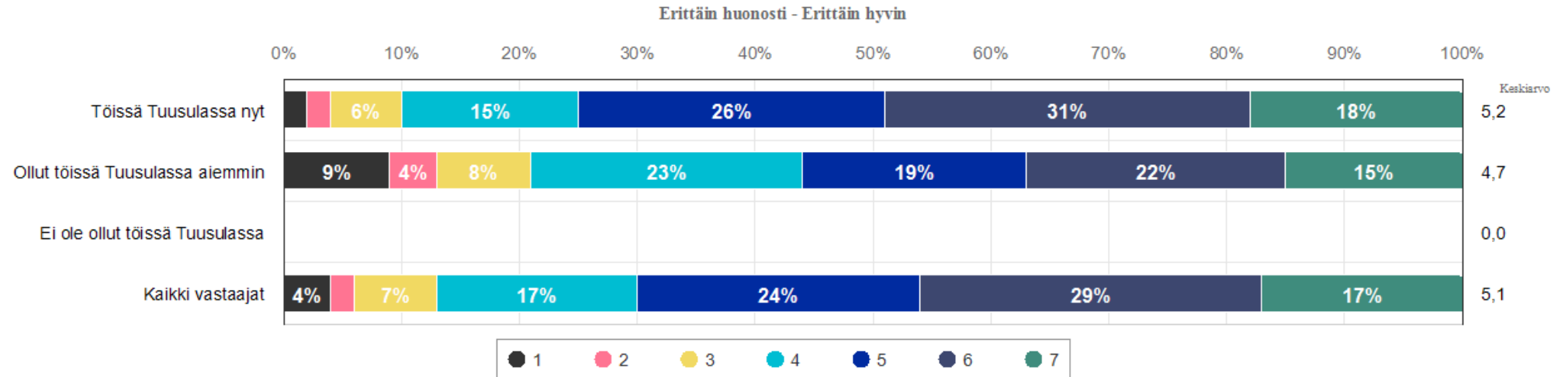
Kaikkien vastaajien arvio hakuprosessin hoitamisesta (% , n=852)

Hakuprosessi hoidettiin vastaajien mielestä keskimäärin hyvin. Tyytymättömiä olivat ne, jotka eivät tulleet valituiksi.

TYÖNTEKIJÄ- KOKEMUS

Miten hyvin kunta
vastaa työpaikkana
odotuksia.

N=473, nykyiset ja
entiset työntekijät



Kunnassa työskentelevien ja työskennelleiden arvio siitä, vastaako kunta työpaikkana odotuksia (% , n=473)

Tulokset olivat tämän vastauksen osalta hyviä.

TUUSULAA KUVAAVAT ASIAT

Mitkä asiat
ovat tärkeitä ja
toisaalta mitkä
kuvaavat
Tuusulaa.

N=473,
nykyiset ja
entiset
työntekijät

Asia	Tärkeys	Kuvaavuus	Ero %-yksikköä
Työni tuntuu merkitykselliseltä.	74 %	69 %	-5 %-y
Työntekijöitä kohdellaan reilusti.	71 %	42 %	-29 %-y
Kaikki tuntevat olonsa arvostetuiksi.	53 %	24 %	-29 %-y
Työskentelytilat ovat hyvät.	45 %	31 %	-14 %-y
Työntekijät voivat tuntea kuuluvansa tiimiin.	39 %	47 %	8 %-y
Työnantajani on sitoutunut työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.	34 %	18 %	-16 %-y
Organisaatiossa on mahdollisuus oppia uutta.	27 %	48 %	21 %-y
Esihenkilöt ovat valmentajia ja mentoreita.	22 %	17 %	-5 %-y
Teknologia lähtee työntekijöiden tarpeista.	17 %	12 %	-5 %-y
Organisaatio huomioi tehtävän vaativuuden kasvamisen.	16 %	9 %	-7 %-y

Tässä esitettävälle listalle on valittu 10 tärkeintä asiaa.

Mahdolliset kehittämiskohteet: reiluus, arvostus

KEHITETTÄVÄT ASIAT

Mitä edellä mainituista asioista pitäisi erityisesti kehittää?

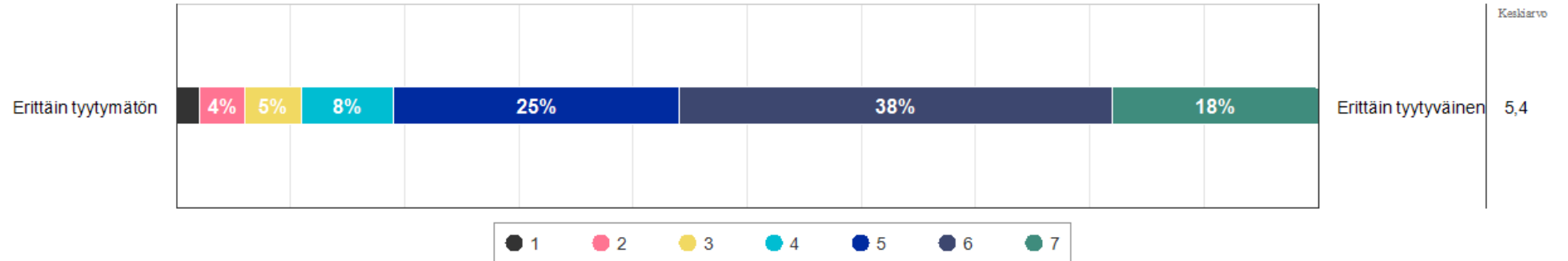
294 vastaajaa vastasi kysymykseen.

Kehitettävä asia	Vastausten lukumäärä
Työnantajani on sitoutunut työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.	54
Työskentelytilat ovat hyvät.	47
Esihenkilöt ovat valmentajia ja mentoreita	33
Kaikki tuntevat olonsa arvostetuiksi	24
Työntekijöitä kohdellaan reilusti.	23
Teknologia on ensiluokkaista ja ajantasaista.	17
Organisaatio huomioi tehtävän vaativuuden kasvamisen.	13
Organisaatiossa on mahdollisuus päästä eteenpäin urallaan.	12

Tässä esitettävälle listalle on kerätty yli 10 mainintaa saaneet asiat.

Muita kuin valmiilta listalta löytyviä kehitettäviä seikkoja löytyi 42. Esimerkiksi palkan ja työsuhte-etujen parantaminen mainittiin useita kertoja. Jotkut myös sanoivat, että eivät keksi mitään kehitettävää, joidenkin mielestä kaikkea pitäisi kehittää.

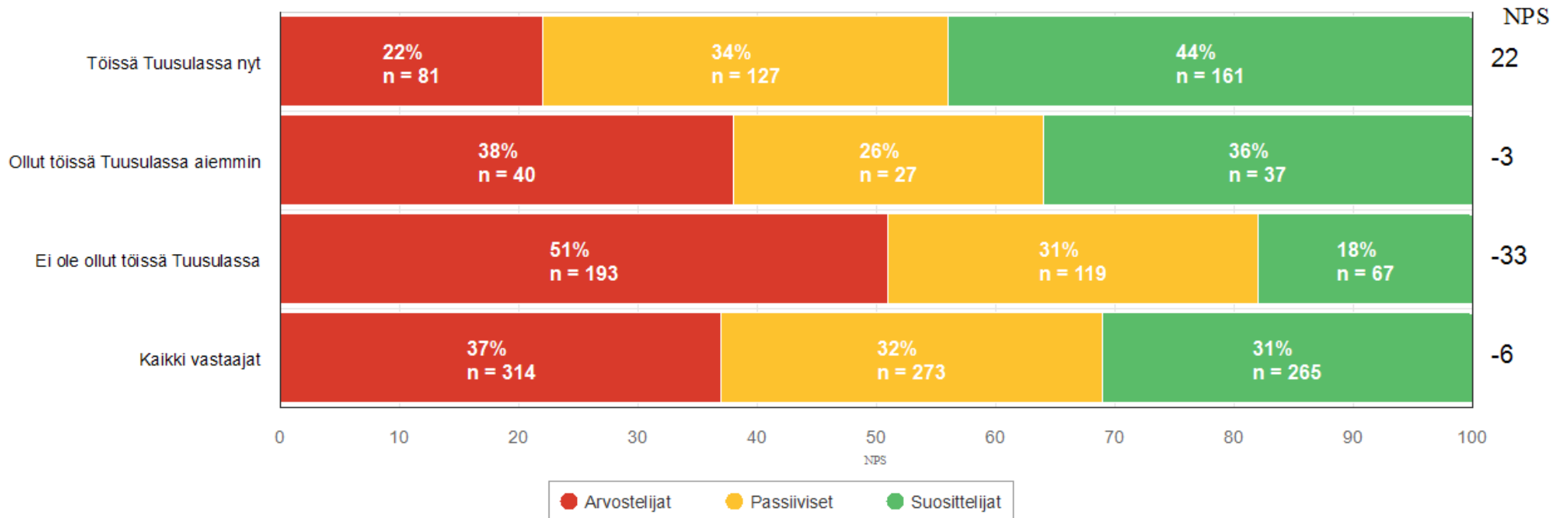
Mahdollinen kehittämiskohde: työterveys ja työhyvinvointi

TYytyväi-
syySN=369,
nykyiset
työntekijät**Kunnassa tällä hetkellä työskentelevien tyytyväisyys työpaikkaansa (% , n=369)**

Vastaajista Tuusulan kunnalla töissä olevilta (n=369) kysyttiin heidän tyytyväisyyttään työpaikkaansa kohtaan. Vastausten keskiarvon on 5,4, joten tyytyväisyys on hyvällä tasolla.

SUOSITTELU

N=369,
nykyiset
työntekijät

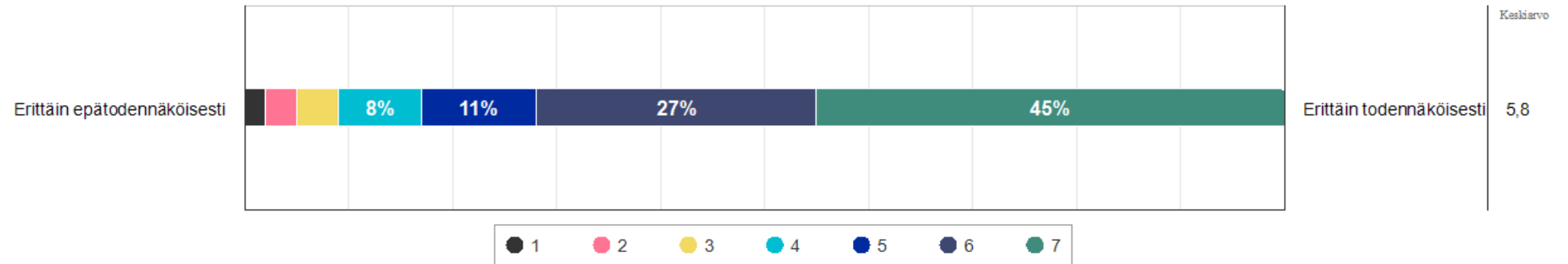


NPS- eli suositteluindeksi (% , n=852)

Suosittelussa oli toimialuekohtaista eroa. Sivistyksen toimialueella tällä hetkellä työskentelevien suositteluindeksiluku oli 27, kasvun ja ympäristön toimialueella työskentelevien 17 ja yhteisten palveluiden ja kunnan johdon toimialueilla työskentelevien 17. Osa vastaajista ei halunnut kertoa toimialuettaan, ja heidän osaltaan suositteluindeksi oli alhaisin, -16.

SITOUTUMI- NEN

N=369,
nykyiset
työntekijät



Työskentelyn todennäköisyys Tuusulan kunnalla tulevaisuudessa (% , n=369)

Nykyiset työntekijät näkevät työskentelevänsä Tuusulan kunnalla todennäköisesti.

Vastaukset kertovat sitoutumisesta kuntaan työnantajana. Voivatko ne osin myös heijastella työmarkkinoiden tilannetta ja sitä, miten paljon muita mahdollisuuksia oli tarjolla.

**HAASTATTELUT – JOHDON JA HR:N
NÄKEMYKSIÄ**

TUUSULA

KUNNOSSAPITO

TULOKSET

Johdon
haastatteluiden
sisältö

Haastatteluilla kerätty tieto

- Haastatteluilla selvitettiin seuraavia asioita:
 - osaamishaaste
 - priorisoitavat kohderyhmät
 - kilpailuympäristö, kilpailijat
 - Tuusulan vahvuudet, heikkoudet ja erottautumistekijät & työnantajabrändin tavoitepositio ja työntekijäkokemuksen tavoitetilä.
- Haastatteluiden tulokset, yhdistettynä kyselyn tuloksiin, tiivistyvät lopputuloksessa.

Tavoitepositio haastatteluiden perusteella

Funktionaaliset edut	Emotionaaliset edut	Korkeamman tason edut
• Hyvä palkkataso tai hyvät resurssit • Modernit työtilat ja työvälineet • Elinvoimaisen kunnan hyvät mahdollisuudet kehittyä	• Turvallisuus • Mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys • Hyvä työyhteisö ja työskentelyilmapiiri, myös matala organisaatio • Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	• Hyvä maine työnantajana • Vakavaraisuus (elinvoima, kehittyminen) • Oikeudenmukaisuus • Osaaminen

Tavoitepositiota voisi muokata kyselytutkimuksen esiin nostamien, hakijoille tärkeiden seikkojen perusteella.

Positiossa voisi olla paikkansa ainakin vastaajille tärkeälle **arvostuksen** tunteelle sekä **hyvälle esihenkilötyölle ja johtamiselle**.

KILPAILIJOIDEN VERKKOSIVUT – POSITOINTI VERTAILUKSI

Kilpailijat

- Tuusulan kunnan kilpailijoita ovat etenkin lähiseudun kunnat ja muut kunnat sekä hyvinvointialue. Joissakin tehtävissä kunta kamppailee osaajista yksityissektorin tai kaikkien muiden työnantajien kanssa.
- Monet kunnat korostavat työnantajamarkkinoinnissaan työn mielenkiintoisuutta ja merkityksellisyyttä, kehittymismahdollisuuksia, hyvää työilmapiiriä sekä hyvää esihenkilötyötä ja johtamista.
- Työnantajabrändissä on kyse sekä erottautumisesta kilpailijoista että työnhakijoiden ja työntekijöiden arvostamien asioiden esillä pitämisestä ja kehittämisestä.

Kilpailijoiden kertomat vahvuudet

Kunta	Funktionaaliset edut	Emotionaaliset edut	Korkeamman tason edut
Helsinki	Koko Kehittymismahdollisuudet Työsuhde-edut	Mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys Vaikutusmahdollisuudet Työyhteisö ja ilmapiiri	Laatu Yhdenvertaisuus
Vantaa	Koko Kehittymismahdollisuudet Työsuhde-edut, palkkiot Työterveyshuolto Työhyvinvointi, työturvallisuus Modernit työtavat	Mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys Vaikutusmahdollisuudet Työyhteisö ja ilmapiiri Hyvä johtaminen	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Osaaminen
Järvenpää	Kehittymismahdollisuudet Työsuhde-edut Työterveyshuolto Modernit työtilat	Mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys Vaikutusmahdollisuudet Työyhteisö ja ilmapiiri Hyvä johtaminen	Maine Osaaminen
Kerava	Kehittymismahdollisuudet Työhyvinvointi Modernit työtavat	Mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys Vaikutusmahdollisuudet Työyhteisö ja ilmapiiri	Osaaminen Arvot: rohkeus, inhimillisyys, osallisuus

TULOKSET

Mitä pitäisi
näkyä
työnantaja-
lupauksessa

Tuusulan erottautumistekijät

- Huom! Työnantajalupaukset kärjessä tulisi olla erottautumistekijä. Lisäksi työnantajalupauksessa voi olla sitä tukevia muita asioita.
- Tuusulan erottaviksi tekijöiksi nousevat haastatteluiden ja kilpailijoiden tarkastelunkin perusteella **elinvoima** ja sen mukana tulevat hyvät **resurssit**, **vakavaraisuus** ja työpaikan **turvallisuus**, **voimakas kehittyminen ja mahdollisuudet kehittää ja kehittyä**, myös **matala organisaatio ja työskentelyn mutkattomuus**.
- Lisäksi työnantajan on syytä pitää työnhakijoille ja työntekijöille tärkeimpiä asioita esillä, vaikka ne eivät erottaisikaan. Näitä ovat: hyvä esihenkilötyö, ystävällinen työskentelyilmapiiri, arvostus työntekijöitä ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan, mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työympäristöön sekä tehtävien monipuolisuus.