

Työnantajabrändin hyväksyminen

Kunnanhallitus 01.12.2025 § 558
1913/00.01.02/2025

Valmistelija

Miettinen Paula, etunimi.sukunimi@tuusula.fi
Telin Tuomas, etunimi.sukunimi@tuusula.fi

Perustelut

Strategiakauden 2021–2025 strategiaan keinoihin ovat kuuluneet osaaminen ja kyvykkyydet. Vuonna 2025 Osaaminen ja kyvykkyydet -ohjelman yhtenä painopisteenä on ollut rekrytointiprosessin ja työnantajamielikuvan kehittäminen sekä työnantajabrändin rakentaminen rekrytoinnin tueksi.

Kuntastrategian 2026–2029 yhtenä kulmakivenä on, että Tuusula on elinvoiman edelläkävijä. Tavoitteena on muun muassa se, että tulevaisuudessa työnantajamielikuva on vahva ja näkyy ulospäin.

Vuonna 2025 on valmisteltu työnantajabrändikäsikirja, joka määrittelee Tuusulan työnantajabrändin keskeiset elementit ja luo perustan työnantajabrändityölle ja työnantajamielikuvan kehittämiselle.

Työnantajabrändikäsikirjan sisältö

Brändillä viitataan mielikuvien kokonaisuuteen. Mielikuvien rakentumisessa omakohtaiset ja muilta kuullut kokemukset ovat avainasemassa. Työnantajamielikuvien rakentamisessa voidaan hyödyntää myös markkinointiviestinnän keinoja. Työnantajabrändi on kestävällä pohjalla, kun se perustuu organisaation todelliseen tilanteeseen, hakijoiden ja työntekijöiden mielikuviin ja kokemuksiin. Samalla työnantajabrändi voi olla tavoitteellinen ja katsoa tulevaisuuteen, kunhan työnhakija- ja työntekijäkokemusta kehitetään mielikuvien viitoittamaan suuntaan.

Valmis työnantajabrändikäsikirja 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).

Nykytilan selvittämiseksi ja tulevaisuuden suunnan määrittämiseksi on tehty taustatyötä loppuvuoden 2024 ja alkuvuoden 2025 aikana: kysely koko henkilöstölle ja vuoden ajanjaksolla kuntaan töihin hakeneille, johdon ja HR:n haastatteluita, henkilöstön työpajatyöskentelyä ja kilpailijoiden analysointia.

Toimeenpano

Käytännössä työnantajabrändin toimeenpanosta vastaavat HR ja viestintä yhdessä. Brändin uskottavaan rakentamiseen tarvitaan myös muuta organisaatiota, etenkin esihenkilöitä, joille työnantajabrändistrategia ja

työnantajabrändityö tehdään tutuksi erillisen suunnitelman mukaisesti.
Työnantajabrändityötä johtaa kunnan johtoryhmä.

Esittelijä

kansliapäällikkö Oksanen Annaliisa

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää hyväksyä liitteenä esitetyn työnantajabrändin.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi ehdotuksen yksimielisesti.