

Yhdessä tehden

SYDÄMELLÄ JA ELINVOIMALLA



Laukaan kunnan henkilöstöstrategia | 2019–2025

Sisältö

1 Arvot

2 Sydäntä ja elinvoimaa

3 Suunta kohti vuotta 2025

- Toimintaympäristön muutos työelämässä
- Toimintaympäristön muutos Laukaassa

4 Kärkiteemat Laukaassa

5 Tavoitteet, seuranta ja mittaaminen



Yhteinen tekemisen henki kumpuaa osaavasta, motivoituneesta ja sitoutuneesta henkilöstöstä. Haluamme panostaa hyvään johtamiseen, sillä henkilöstömme ansaitsee sen. Voiton tai häviön hetkellä olemme samaa joukkuetta ja haluamme menestyä yhdessä. Organisaatiossamme yritteliäisyydestä mielummin palkitaan kuin virheistä rangaistaan.

Jaakko Kiiskilä, kunnanjohtaja

1. Arvot



AVOIMUUS

Vuorovaikutus
Läpinäkyvyys
Osallistuminen ja
osallistaminen
Tasa-arvo

ELINVOIMA

Vetovoimainen
kuntatyönantaja
Kehittyvät palvelut
Mahdollisuus menestyä
Henkilöstön aloitteellisuus
ja sitoutuneisuus
Terve talous

SYDÄN

Henkilöstön hyvinvointi
Ihmisläheinen palvelu
Kasvollinen kunta
Aito hallinnon rajat ylittävä
yhteistyö ja kumppanuus
Vastuullisuus

TEKEMISEN MEININKI

Osaava, motivoitunut ja
hyvin johdettu henkilöstö
Päätöskykyinen johto
Yhteisöllisyys

2.

Kuntastrategiamme slogan on

sydäntä ja elinvoimaa.

Molemmat näkyvät henkilöstöpolitiikassamme.



SYDÄNTÄ

- Pitkäjänteinen, johdonmukainen ja tasapuolinen henkilöstöpolitiikka
- Yhdessä tekeminen – aito yhteistoiminta ja henkilöstön osallistaminen
- Henkilöstön motivaatioon, osaamiseen, työkykyyn ja hyvinvointiin panostaminen
- Työntekijän elämäntilanteen huomioon ottaminen /työn ja perheen yhteensovittaminen
- Työsuhteen turvallisuus myös muutostilanteissa

ELINVOIMAA

- Kasvava ja menestyvä kunta
- Uudistuva ja notkea kuntaorganisaatio
- Henkilöstön hyvä saatavuus
- Hyvä työnantajamaine
- Osaava ja motivoitunut henkilöstö
- Henkilöstön mahdollisuus edetä ja menestyä
- Resurssiviisas toimintakulttuuri

3.

Suunta kohti vuotta 2025

2025



Toimintaympäristö kuntatyössä

- Kuntatyö koetaan nuorten keskuudessa merkitykselliseksi ja tärkeäksi työksi
- Työelämään tulee uudella tavalla työhön suhtautuva sukupolvi
- Muutos on jatkuvaa- muutoksen johtamisesta tullut myös henkilöstöjohtamisen avainsana
- Digitalisaatio, robotisaatio, automatisaatio ja tekoäly vaikuttavat myös kuntatyöhön – perinteinen asiakkaan kohtaaminen edelleen säilyy
- Kiristynvä kilpailu työvoimasta
- Kiristynvä talous – resurssiviisaat ratkaisut
- Työn kuormitustekijät muuttuneet – henkisen kuormittavuuden osuus lisääntynyt
- Kaupungistuminen, väestön ikääntyminen, ilmastonmuutos
- Työn sisällöt ja tapa tehdä työtä muuttuu – etätyö , työkierto, kokonaan uudet tehtävät
- Kuntalaisten palvelutarpeet muuttuvat – työajoissa tarvitaan joustoa

Toimintaympäristö Laukaassa (omat erityispiirteet)

- Maakunta- ja soteuudistus vaikuttaa kunnan palveluihin ja organisaatioon, muttei ratkaisevasti
- Organisaatio ja palvelurakenne uudistettu myös tulevaisuuden kuntaa silmälläpitäen
- Laukaan kunnalla hyvä työnantajamaine
- Henkilöstön saatavuus hyvä
- Korkea mitattu ja kehittynyt työtyytyväisyys
- Yhteistyö muiden palveluntuottajien kanssa; kunnat, maakunta, yritykset ja kolmas sektori
- Yhteistoiminnassa kehitetty henkilöstöpolitiikka
- Haaste / huomio resurssien kehittymisestä ja henkilöstön jaksamisesta
- Ammattitaitoinen organisaatio, jossa työskennellään

4. Henkilöstöjohtamisen kärkiteemat Laukaassa



Hyvin johdettu henkilöstö



Osaava ja muutoskykyinen henkilöstö



Hyvinvoiva henkilöstö





Henkilöstö- johtamisen kärkiteemat Laukaassa

*Hyvin johdettu henkilöstö
Osaava ja muutoskykyinen
henkilöstö
Hyvinvoiva henkilöstö*



Hyvin johdettu henkilöstö

Osaava, motivoitunut ja hyvin johdettu henkilöstömme on tärkein strateginen ja operatiivinen voimavara

- Johtamisella on selkeät kuntastrategiasta ja palvelutavoitteista johdetut tavoitteet.
- Toteutettu organisaatiouudistus tukee johtamista. Ketterä organisaatio kannustaa vastuuntuntoon ja kehittymiseen.
- Esimiesten johtamistaso on korkea. Esimiestyötä kehitetään panostamalla koulutukseen ja valmennukseen.
- Henkilöstö on pätevää ja hyvin koulutettua. Hyvin johdettu henkilöstö toimii yritteliäästi ja vastuuntuntoisesti tuottaen laadukkaita palveluja. Työyhteisöjen johtaminen perustuu vuorovaikutukseen ja osallistamiseen. Työyhteisoissa molemmin puolinen luottamus perustuu avoimuuteen ja tasapuolisuuteen.
- Henkilöstön hyvinvointi heijastuu inhimillisenä ja empaattisena toimintana.



Henkilöstö- johtamisen kärkiteemat Laukaassa

*Hyvin johdettu henkilöstö
Osaava ja muutoskykyinen
henkilöstö
Hyvinvoiva henkilöstö*



Osaava ja muutoskykyinen henkilöstö

Kunnan strategiset tavoitteet voi toteutua vain riittävän, osaavan, motivoituneen ja muutoskykyisen henkilöstön avulla. Laukaan voimavara/ vahvuus on joustavuus ja muutoskykyisyys. Kunta työnantajana kannustaa innovatiivisuuteen ja kekseliäisyyteen.

- Perehdytyksellä ja selkeillä tehtäväkuvilla varmistetaan toiminnan tuloksellisuus ja työn mielekkyys.
- Henkilöstöä kannustetaan kehittämään osaamistaan. Koulutustaso pidetään korkeana. Jokaiselle työntekijölle laaditaan henkilökohtainen kehittymissuunnitelma.
- Aito, hallintorajat ylittävä yhteistyö ja kumppanuus mahdollistaa palvelujen suuntaamisen asiakasta (kuntalaista) varten.
- Henkilöstölle annetaan vastuuta, mahdollisuus kehittyä ja menestyä.
- Innovatiivisuudesta ja kekseliäisyydestä palkitaan ennemmin kuin virheistä rangaistaan.
- Ammatinhallinnasta, työn tuloksista, vastuun ottamisesta, yhteistyötaidosta ja kehityshakuisuudesta palkitaan.





Henkilöstö- johtamisen kärkiteemat Laukaassa

*Hyvin johdettu henkilöstö
Osaava ja muutoskykyinen
henkilöstö
Hyvinvoiva henkilöstö*



Hyvinvoiva henkilöstö

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

- Työkykyä tuetaan työterveyshuollon, työsuojelun, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä kokonaisvaltaisesti.
- Työhyvinvointia kehitetään kokonaisvaltaisesti hyvässä yhteistoimintamenettelyssä sekä avoimessa ja tasapuolisessa vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa.
- Työsuojelun yhteistoiminnalla ehkäistään työssä olevia vaaroja ja vaurioita sekä edistetään työntekijän terveyttä ja viihtyvyyttä.
- Omaehtoista työhyvinvointia tuetaan henkilöstöohjeen periaattein. Työhyvinvointiohje ja hyvinvointia tukevat henkilöstöpalvelut.
- Palaute- ja palkitsemisjärjestelmä kannustaa hyvään työsuoritukseen ja itsensä sekä työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstölle annetaan uralla etenemismahdollisuudet.
- Henkilöstöä tuetaan eri elämäntilanteissa (työn ja perheen yhteensovittaminen, ikääntyminen ym).
- Tasapuolinen, oikeudenmukainen ja kannustava kohtelu ylläpitää työpaikan ilmapiiriä ja työssä viihtyvyyttä.
- Luonteva vuorovaikutus ja myönteinen asenne vaikuttaa onnistumiseen ja motivaatioon.

5. Tavoitteet, mittaaminen ja seuranta

Tavoitteet ja mittarit	
Henkilöstön saatavuus	Kaikki vakanssit täytetty pätevällä henkilöstöllä Saatavuus pääosin hyvä, aina vähintään tyydyttävä
Henkilöstön osaaminen	96 % henkilöstöstä vähintään ammatillinen perustutkinto Yli puolella korkeakoulututkinto Henkilöstökoulutus saa hyvän arvion
Henkilöstön työkyky	Työkyvyn tuen malli saa hyvän arvion. Sairauspoissaolot alle maan keskiarvon Työkyvyttömyyseläketapauksia alle 3/vuosi Työtyytyväisyys saa tutkimuksissa hyvän arvioin
Johtamisen taso	Esimiesten johtamiskoulutus ja johtamisosaaminen korkeaa tasoa
Henkilöstökustannukset	Henkilöstökustannusten kasvu ei ylitä valtakunnallista kustannustason nousua. Arvioinnissa otetaan huomioon kunnan kasvu, kehitys ja paikalliset erityispiirteet.

Seuranta
Henkilöstöraportti
Henkilöstöraportti Työtyytyväisyystutkimus Asiakaspalaute ja -tyytyväisyys
Henkilöstöraportti Työtyytyväisyystutkimus
Suoritetut johtamiskoulutukset Työtyytyväisyystutkimus
Tilinpäätös Henkilöstöraportti



2020 2021 2022 2023 2024 2025