

Ohjelmat

Henkilöstöohjelma

SUJUWAN ARJEN AKAA – KUNTASTRATEGIA 2026



Sujuvan arjen Akaassa on helppoa ja kotoisaa asua, tehdä töitä ja harrastaa. Kasvava Akaa vetää puoleensa asukkaita ja yrittäjiä. Meillä on aikaa elää, ja Akaan erilaisiin kaupunginosiin on helppo ihastua.

Toimintaamme ohjaavat arvot

Toimintaamme ohjaavat arvot ovat seuraavat:

Asukaskeskeisyys

Akaassa ihminen kohdataan ja palvellaan. Olemme kiinnostuneita asukkaiden ideoista ja näkemyksistä kaupungin kehittämiseksi. Otamme huomioon erilaisten asukkaiden tarpeet ja arvioimme päätöstemme vaikutuksia valmistelussa ja päätöksenteossa.

Yhteisöllisyys

Olemme olemassa asukkaita varten. Kehitämme Akaata yhdessä ja avoimesti asukkaiden, yrittäjien ja muiden toimijoiden kanssa. Tuemme aktiivisuutta ja yhdessä tekemistä yli organisaatiorajojen.

Turvallisuus

Luomme turvallisen elin- ja työympäristön ja meihin voi luottaa. Kehitämme Akaata taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväällä tavalla nykyisille ja tuleville sukupolville. Päätöksentekomme on ennakoivaa ja johdonmukaista, ja otamme riskit huomioon. Toimimme vaikuttavasti, tuottavasti ja taloudellisesti.

Rohkeus

Meillä on aktiivinen ja ratkaisukeskeinen kehittämisote. Uskallamme toimia, tehdä päätöksiä ja tuomme esiin onnistumisiamme – vastuullisuutta ja huolellista valmistelua unohtamatta.

HENKILÖSTÖOHJELMA 2025 - 2026

Henkilöstöohjelman 2025 - 2026 tarkoitus

Henkilöstöjohtaminen on osa strategista johtamista. Strateginen henkilöstöjohtaminen on ennakoivaa toimintaa - linjauksia tulevaisuuden henkilöstöratkaisuille, joilla varmistetaan onnistuminen ydintehtävässä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Henkilöstöohjelma luo perustan henkilöstöpolitiikalle ja toteuttaa kaupunkistrategiaa henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöjohtamisen näkökulmista.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen on osa päivittäistä toimintaa, joka tukee johtamista, esihenkilötyötä, työntekoa ja yhteistoimintaa. Henkilöstöohjelma ohjaa kaupungin henkilöstötyötä ja siinä määritellään, millaiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit otetaan käyttöön koko kaupunkiorganisaatiossa. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä.

Henkilöstöohjelman 2025 - 2026 tavoitteet

Akaan kaupunkistrategian 2025 - 2026 mukaan Akaa on houkutteleva ja arvostava työnantaja ja tavoitteena on, että Akaassa henkilöstö viihtyy työssään.

Henkilöstöhallinnolliset painopistealueet ovat **johtamisen kehittäminen, osaamisen johtaminen, henkilöstöresurssien varmistaminen, henkilöstön palkitseminen, sitouttaminen ja motivointi sekä henkilöstön työhyvinvointi.**

Henkilöstön määrä ja osaaminen perustuvat kuntalaisille tuotettavien palvelujen tarpeeseen. Henkilöstön tehtävänä on osaltaan varmistaa ja vahvistaa alueen elinvoimaisuutta ja asukkaiden hyvinvointia.

Akaan kaupunki haluaa olla vetovoimainen työnantaja, joka kantaa vastuun henkilöstöstään ja sen turvallisen työympäristöstä edistämällä henkilöstönsä työhyvinvointia. Hyvinvoiva työyhteisö ja sujuva työ muodostuvat luomalla yhdessä toimivat rakenteet ja yhteistyömallit. Osaava ja vastuullinen esihenkilötyö ja onnistunut johtaminen tukevat henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja työn tuottavuutta samoin kuin kannustava palkkaus ja kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot.

Työhyvinvoinnin ja talouden näkökulmasta henkilöstöohjelmassa suunniteltujen toimenpiteiden saavuttamisen tavoitteena on henkilöstön sairauspoissaolojen ja sairastamiseen liittyvien kustannusten vähentäminen. Kaikilla meillä Akaan kaupungin organisaatiossa työskentelevillä on vastuu toimintakykynsä ylläpitämisestä ja työhyvinvoinnistaan, hyvästä työilmapiiristä ja yhteistyöstä, työyhteisötaidoistaan ja osaamisestaan. Henkilöstön työhyvinvoinnin lisääntyminen ja työssä viihtyminen parantavat lisäksi tuotettavien palveluiden vaikuttavuutta ja kuntalaisten palvelukokemusta.

Henkilöstöä kannustetaan oman ja työyhteisön osaamisen kehittämiseen, työn sisältöjen uudistamiseen ja monipuoliseen kouluttautumiseen. Samalla kehitetään kannustavaa palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää. Suunnitelmallisella osaamisen kehittämisellä voidaan vaikuttaa henkilöstön motivaatioon, työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Henkilöstön monipuolisella osaamisella ja taidolla ottaa joustavasti vastaan uudistuvia ja muuttuvia työtehtäviä, selvittää tulevaisuuden muuttuvassa toimintaympäristössä ja lisätään työn tuottavuutta.

Strateginen päämäärä	Toimenpide	Tavoite	Mittari
Akaassa henkilöstö viihtyy työssään			
	Johtamisen kehittäminen	Kehitytään tiedolla johtamisessa raportointia ja mittareita analysoimalla ja hyödyntämällä tuloksia käytännön arjessa.	Järjestetään esihenkilöille koulutusta HR-raportoinnista ja muusta tarpeellisesta raportoinnista (1 -3 tilaisuutta/vuosi).
		Kartoitetaan, mitä tietoa toimialat tarvitsevat HR:ltä strategisten tavoitteiden ja toimenpiteiden valmistelun tueksi.	Tiedot toimialoittain on saatu - kyllä/ei.
			Tunnuslukujen perusteella toimialat valmistelevat etukäteen konkreettisia toimenpide-ehdotuksia yhteiseen keskusteluun (esimerkiksi johtoryhmä ja työkykyjohtamisen ohjausryhmä) - kyllä/ei.
		Työhyvinvointikyselyyn perustuen kehittämissuunnitelmien laatimisesta ja käsittelemisestä annetaan toimialoille ohjeistus, jossa edellytetään myös sovittujen toimenpiteiden seurantaa ja raportointia tilanteesta sovitulla tavalla esimerkiksi johtoryhmässä ja yhteistyötoimikunnassa.	Kehittämissuunnitelmat on laadittu 100 %:sti ja ja kehittämissuunnitelmien ehdotuksia huomioidaan resursien puitteissa henkilöstön ja työn kehittämistyössä - kyllä/ei.
		Hyödynnetään henkilöstökyselyn tuloksia toiminnan kehittämiseksi HR:n eri osaluilla.	Henkilöstökysely järjestetään joka toinen vuosi, seuraava vuonna 2026 - kyllä/ei.
			Otetaan käyttöön Kevan pulssikysely vuoden 2025 aikana - kyllä/ei.
		Parannetaan työn sujuvuutta tehtäväkuvia ja työnjakoa selkiyttämällä.	Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla ja työnjakoa seurataan säännöllisesti työyksiköiden palaverissa - kyllä/ei.
			Henkilöstön kokemus työn sujuvuudesta paranee (lähtötilanne henkilöstökyselyssä vuonna 2024 keskiarvona 4,10).
			Henkilöstökyselyssä 2024 kysymys "Pystyn vaikuttamaan työni kannalta keskeisiin päätöksiin" - tavoiteena, että arvosana on keskimäärin 3,7 (lähtötilanne vuonna 2024 3,5).
		Tuetaan esihenkilöitä päivittäisessä johtamisessa yhtenäisen johtamiskulttuurin var-	Esihenkilöinfot/esihenkilötreenit, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja teemoja, pide-

		mistamiseksi.	tään kuukausittain kesäaikaan lukuun ottamatta (10 kpl). Esihenkilötreenien teemat käyvät ilmi HR:n vuosikellosta.
			Päivitetään esihenkilötyötä ohjaavat toimintamallit muuttuneita olosuhteita vastaavaksi (esimerkiksi työkykyjohtamiseen, työturvallisuuteen sekä palkkaukseen ja palvelussuhteisiin liittyen) - kyllä/ei.
			Mahdollistetaan esihenkilöiden osallistuminen esihenkilövalmennukseen (10 - 15 esihenkilöä).
		Osallistetaan henkilöstöä oman työnsä kehittämiseen.	Toimialoilla järjestetään säännöllisesti palaverit, joissa asian käsittelyyn on varattu riittävästi aikaa.
			Henkilöstökyselyssä 2024 kysymys "Olen tietoinen toimialaani koskevista muutoksista ja tapahtuvasta kehityksestä" arvostana vähintään 4 (lähtötaso vuonna 2022 3,87).
	Osaamisen johtaminen	Johdetaan henkilöstön osaamista organisaatiossa vastaamaan muuttuvia tarpeita laatimalla vuosittain koko organisaatiota koskeva henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelma nykyisen ja tulevaisuuden osaamistarpeet tunnistuen ja edistetään sen toteutumista määrätietoisesti.	Koko organisaatiota koskeva ammatillisen osaamisen kehittämissuunnitelma on laadittu vuosittain ja se ohjaa toimialojen henkilöstön koulutusta - kyllä/ei.
			Koulutuspäiviä keskimäärin 2 päivää/vakinainen henkilöstö.
		Työntekijän osaamistarpeet tunnistetaan ja laaditaan ammatillista kehittymistarvetta vastaava kehittämissuunnitelma vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa.	Kehityskeskustelut käyty 80 %:sti.
		Henkilöstön urakehitystä tuetaan mahdollistamalla työkierto.	Sisäisen työkierron menettelytapohjeistus on päivitetty ja jalkautettu käytäntöön - kyllä/ei.
		Henkilöstön ja esihenkilöstön perehdyttämistä kehitetään ja tehostetaan sähköistä perehdyttämisalustaa hyödyntäen.	Sähköiseen perehdyttämisalustaan on luotu toimialakohtaiset perehdyttämismateriaalit ja alusta on käytössä perehdyttämisessä - kyllä/ei.
			Perehdytysten määrä on 100 %/palvelussuhteessa aloittaneet uudet henkilöt (seuranta kvartaaleittain).

	Henkiöstöresurssien varmistaminen	Henkilöstösuunnittelua kehitetään jatkuvaksi ja ennakoivaksi siten, että toimialoilla on tietoa henkilöstörakenteesta ja määrästä sekä arvio sen tarpeesta ja sen kehittymisestä toimintaympäristön muutokset huomioon ottaen.	HR-tunnuslukujen ja käytettävissä olevien ennusteiden hyödyntäminen - kyllä/ei.
			Henkilöstökyselyssä 2024 henkilöstön antaman nettosuosittelu vähintään +5 % (lähtötaso -12,0 %), lisäksi myönteinen kehittyminen Pulssi-kyselyissä.
	Palkitseminen, motivointi ja sitouttaminen	Työn vaativuuden arviointi- sekä työsuorituksen arviointijärjestelmät ovat ajan tasalla ja niitä hyödynnetään palkkausta tarkistettaessa.	TVA-järjestelmät ja TSA-järjestelmä päivitetään vuosittain - kyllä/ei.
		Pikapalkitsemisjärjestelmä on käytössä.	Kilpailutus on tehty henkilöstöä osallistamalla syksyn 2025 aikana - kyllä/ei.
		Henkilöstön merkkipäivä- ja muistamissääntö päivitetään.	Päivitys on tehty syksyn 2025 aikana - kyllä/ei.
		Parannetaan kaupungin työnantajamainetta mm. lähtökyselyjen aktiivisella toteuttamisella ja vastausten hyödyntämisellä henkilöstön sitouttamisen varmistamiseksi.	Vaihtuvuusprosentti/lähtijäprosentti/ nettovaihtuvuus korkeintaan noin 10 %:a.
	Työkykyjohtaminen	Edistetään ja tuetaan henkilöstön työssä jaksamista mm. uuden työterveystoimijan kanssa toimivaa ja proaktiivista työterveysyhteistyötä rakentamalla ja yhteisistä toimintamalleista ja käytänteistä sopimalla ja sairauspoissaoloja hallitsemalla (omailmoitekäytänne, diagnoosiryhmät).	Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on hyväksytty alkuvuodesta 2025 ja ja sen toteutumista seurataan aktiivisesti - kyllä/ei.
			Vuonna 2025 sairauspoissaoloja enintään 15 päivää/henkilö.
			Päivitetty työterveyshuoltoon liittyvät prosessit - työterveysneuvottelu, työkykyarvio, työpaikkaselvitys, määräaikaistarkastukset - kyllä/ei.
		Työterveysyhteistyössä painotetaan ennalta ehkäiseviä palveluita.	Työterveyshuoltokustannusten jako: - korvausluokka I 65 %:a - korvausluokka II 35 %:a
		Esihenkilöitä osallistetaan ja heidän rooliaan vahvistetaan eri toimintamallien käytännön soveltamisessa sekä työkyky-	Esihenkilöiden osallistumisaktiivisuus järjestettäviin koulutuksiin on 80 %.

		johtamisen työkalun aktiivisessa käytössä.	
--	--	--	--