

”Oppiva ja yhteisöllinen Posio – askeleen edellä”



Posion kunnan henkilöstöpoliittiset
periaatteet ja toimenpideohjelma 2025-26



Johdanto

Kunnan tehtävänä on edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueen elinvoimaa sekä tarjota palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla. Näiden tavoitteiden saavuttamisessa keskeisessä roolissa on hyvinvoiva, motivoitunut ja osaava henkilöstö.

Strateginen henkilöstöjohtaminen kuuluu kunnan ylimmän johdon, vastuualuejohdon sekä esihenkilöiden vastuulle. Sen perustana ovat kunnan strategia, arvot ja eettiset periaatteet. Henkilöstöpolitiikka antaa johtamiselle raamituksen sekä selkeät periaatteet.



Henkilöstöpolitiikan tavoitteet



Varmistaa kuntalaisille laadukkaat ja vaikuttavat palvelut, jotka tukevat hyvää elämää kaikissa ikäryhmissä.



Uudistua toimintaympäristön muutosten mukana ja tarttua määrätietoisesti uusiin mahdollisuuksiin sekä haasteisiin.



Toimia vastuullisena, houkuttelevana, yhdenvertaisena ja suvaitsevaisena työnantajana.



Kehittää työelämää yhteistyössä hyvinvoivien, osaavien ja kehittyvien työntekijöiden kanssa avoimessa ja osallistavassa ilmapiirissä.

A hand is holding a wooden cup over a stream of water. The cup is made of light-colored wood and has a small metal ring on its handle. The water is dark and flowing, creating ripples. In the bottom left corner, there is a logo for Posio. In the top right corner, there is a large white diamond shape containing the text 'Posion arvot'. In the bottom right corner, there is a list of four values, each preceded by a small white diamond icon.

Posion arvot



-  Avoimuus
-  Yhteisöllisyys
-  Turvallisuus
-  Luonnonläheisyys

Strategiset tavoitteet



Suomen yrittäjämönteisin kunta



Vahvasti verkostoitunut ja palveluhenkinen kunta



Ylpeästi posiolainen



Perheiden Posio



Hiilineutraali kunta vuoteen 2030 mennessä

Johtaminen ja esihenkilötyö



Tavoite: Varmistetaan kuntalaisten palvelut

Johtaminen pohjautuu kunnan strategiaan ja arvoihin sekä eettisiin periaatteisiin. Johtamisen tulokset näkyvät strategisten tavoitteiden saavuttamisessa ja henkilöstön hyvinvoinnissa.



Johtamisemme on ihmislähtöistä perustuen osallistavaan, valmentavaan ja ratkaisukeskeiseen johtamisotteeseen.



Esihenkilömme antavat henkilöstölle vastuuta ja kannustavat toimintatapojen kehittämiseen kokeilujen ja ideoiden kautta.



Hyödynnämme johtamisessa työntekijöiden vahvuuksia.



Johtamisessa panostamme avoimeen viestintään, hyvään vuorovaikutukseen ja osallistavaan keskustelukulttuuriin.



Johtamisessa korostamme kokonaisuuden huomioimista ja toimimme itse esimerkkinä, rohkaisten yhteistyöhön perustuvaan ajatteluun.



Kannustamme esihenkilöitä kunnan kehittämistä palvelevaan verkostoitumiseen sekä jakamaan verkostoista saatua tietoa ja näkemystä.



Seuraamme aktiivisesti ja analysoimme henkilöstön tilaa kuvaavia mittareita ja tuloksia. Tulokset ohjaavat toiminnan kehittämistä.



Kehitämme johtamista ja esihenkilötyötä suunnitelmallisesti ja esihenkilöitä tuetaan työssään.

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen



Tavoite: Varmistetaan tuloksellinen, vaikuttava ja laadukas toiminta

Henkilöstösuunnittelua ohjaavat talouden ja toiminnan näkökulmat yhdistettynä henkilöstön osaamiseen.



Varmistamme ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla oikein mitoitettut henkilöstöresurssit sekä oikeanlaisen osaamisen.



Teemme henkilöstösuunnittelua yli vastuualuerajojen.



Panostamme perehdytykseen ja jokainen työntekijä perehdytetään tehtävänsä.



Olemme koulutusmyönteinen, jatkuvaa oppimista tukeva organisaatio.



Teemme osaamisen kehittämisessä vahvaa koulutusyhteistyötä oppilaitosten kanssa.



Kannustamme henkilöstöä omaehtoiseen koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen.



Kannustamme henkilöstöä osaamista vahvistavaan verkostoitumiseen.

Työhyvinvointi ja yhteistoiminta



Tavoite: Varmistetaan hyvinvoiva henkilöstö, luottamuksellinen ilmapiiri ja toimiva yhteistyö

Hyvän ja toimivan työyhteisön rakentaminen kuuluu meille jokaiselle. Jokaisella on vastuu huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.



Kannustamme avoimeen, osallistuvaan ja toisia kunnioittavaan keskustelukulttuuriin.



Kohtelemme toisia yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti.



Vahvistamme puheeksi oton kulttuuria ja haemme yhdessä ratkaisuja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.



Korostamme yhteistyön voimaa.



Huolehdimme siitä, että ajankohtainen tieto on kaikkien saatavilla ja työssä tarpeellisen tiedon välittäminen on meidän jokaisen vastuulla.



Tuemme työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista kiinnittämällä huomioita työjärjestelyihin ja tekemällä tehtäväkuvista ihmisen kokoisia.



Yhteistoimintamme tähtää molemminpuoliseen luottamukseen ja joustojen mahdollistamiseen.

Työnantajakuva ja henkilöstön saatavuus



Tavoite: Varmistetaan tulevaisuuden palvelutuotanto ja osaaminen

Hyvinvoiva henkilöstö toimii positiivisen työnantajakuvan vahvistajana, joka houkuttelee osaajia ja sitouttaa nykyisiä työntekijöitä.



Tarjoamme aktiivisesti harjoittelupaikkoja ja erilaisia työssäoppimisjaksoja opiskelijoille.



Panostamme vetovoimaisiin rekrytointi-ilmoituksiin tuoden esille Posion vahvuustekijöitä sekä kuntana että työnantajana.



Panostamme tehokkaaseen ja laadukkaaseen rekrytointiprosessiin, jossa hyödynnämme tehtävään parhaiten sopivia arviointimenetelmiä.



Otamme uuden työntekijän osaksi organisaatiota ja tiimiä – sujuvasti ja ystävällisesti.



Tarjoamme tasa-arvoiset ja syrjimättömät menettelytavat aina rekrytoinnista palvelussuhteen päättymiseen asti.



Henkilöstö- poliittiset periaatteet

TOIMENPIDE-
OHJELMA
VUOSILLE
2025-2026

Johtaminen ja esihenkilötyö



Tavoite: Varmistetaan kuntalaisten palvelut

Toimenpiteitä 2025–2026



Uudistamme ja sähköistämme kehityskeskusteluprosessin

- Pidämme kehityskeskustelut vuosittain, tavoittelemme 100% toteutumista
- Tavoitteiden asettaminen pohjautuu strategiaan, ja konkretisoimme ne työntekijätasolle
- Yksikkökohtaiset painotukset ovat mahdollisia
- Keräämme palautetta perehdyttämisen onnistumisesta
- Kartoitamme myös muuta osaamista ja aikaisempaa työhistoriaa



Toteutamme systemaattisen työhyvinvointikyselyn

- Teemme kyselyn tuloksista yksikkökohtaiset ja kunnan yhteiset toimenpiteet sekä arvioimme ja seuraamme niiden vaikutuksia



Tiimit määrittelevät omat tiimipalaverinsa tavoitteellisesti ja tarvelähtöisesti



Otamme käyttöön kunnan ideapankin



Kehitämme henkilöstöinfojen ja henkilöstökirjeiden sisältöä ja vakiinnutamme ne osaksi johtamistyötä



Hyödynnämme sähköisiä järjestelmiä toiminnanohjauksen suunnittelussa ja työtehtävien seurannassa

- Järjestämme sisäisiä koulutuksia sähköisten ratkaisujen käyttöön
- Päättämme käytettävät menetelmät ja tietotekniset ratkaisut toiminnanohjauksen suunnitteluun



Otamme käyttöön uuden työntekijän kanssa aloitekeskustelun ja siinä yhteydessä kartoitamme henkilön vahvuudet ja osaamisen sekä käymme läpi työntekijän odotukset.

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Tavoite: Varmistetaan tuloksellinen, vaikuttava ja laadukas toiminta

Toimenpiteitä 2025–2026



Hyödynnämme asiantuntijapalveluita, yhteistoiminta-alueita sekä oppilaitosyhteistyötä kunnan toiminnan kehittämisessä



Rakennamme Posion kunnan perehdyttämisohjelman

- Sisällytämme perehdyttämiseen yleisen ja yksikkökohtaisen osuuden
- Teemme perehdytysvideon
- Teemme toimintamallin osaamiskartoitusta varten
 - Toteutamme sitä osana kehityskeskusteluita
- Kartoitamme myös muuta osaamista ja huomioimme osaamistarpeen yli vastuuyksikkörajojen



Kokoamme henkilöstön kehittämis- ja koulutus-suunnitelman vuosittain sekä vahvistamme lyhytkurssien hyödyntämistä



Laadimme ohjeistuksen ja pelisäännöt henkilöstön koulutukseen



Luomme systemaattisen mentorointimallin, perehdymme Suomen Mentorit ry:n malliin



Järjestämme tutustumisia lähialueen muihin yrityksiin ja toimijoihin

Työhyvinvointi ja yhteistoiminta



Tavoite: Varmistetaan hyvinvoiva henkilöstö, luottamuksellinen ilmapiiri ja toimiva yhteistyö

Toimenpiteitä 2025–2026



Kokoamme toimintamallit, säännöt ja ohjeistukset ja teemme tarvittavat päivitykset



Kirkastamme ja kehitämme työsuojelu-toimikunnan roolitusta ja tehtäviä



Seuraamme ja arvioimme työntekijän työkuormitusta – huomioimme ammatilliset, fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osa-alueet sekä työntekijöiden yksilölliset erot

Työnantajakuva ja henkilöstön saatavuus



Tavoite: Varmistetaan tulevaisuuden palvelutuotanto ja osaaminen

Toimenpiteitä 2025–2026



Keräämme ja dokumentoimme henkilöstö- ja kuntalaiset sekä hyödynnämme niitä rekrytointimarkkinoinnissa



Määrittelemme ja teemme näkyviksi asettautumis- palveluiden tehtävät ja toimenpiteet



Rakennamme palkitsemismallin



Toteutamme ideakilpailun kustannusten säästämiseksi ja siihen sopivan palkitsemisen



Kokoamme kunnan harjoittelupaikat ja opinnäytetöiden aiheet



Kokeilemme anonymia rekrytointia siihen soveltuvassa tapauksessa ja keräämme prosessista kokemuksia



Perehdytämme uudet työntekijät kunnan kaikkiin yksiköihin



Valmennustalo
Wimmaa