

A faint, light blue geometric pattern of interconnected hexagons in the background of the title area.

HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2025

HEKE-tiimi 1.11.2023

Johtoryhmä 8.11.2023

YT-ryhmä 23.11.2023





MISSIO

KESTÄVÄÄ KASVUA,
KEHITTÄVÄÄ KUMPPANUUTTA

VISIO

TEHTÄVÄMME ON AMMATTIIN JA
TYÖELÄMÄÄN KOULUTTAMINEN,
OPPIMISEEN JA HYVÄÄN ELÄMÄÄN EVÄÄT ANTAEN



ASIAKASLÄHTÖISYYS

- Kuuntelemme asiakasta ja teemme kaikkemme vastataksemme asiakkaan tarpeeseen.
 - Palvelemme asiakasta joustavasti, positiivisesti ja ammattitaitoisesti.
 - Tarjoamme mahdollisuuden opiskella yksilöllisesti ja osaamisperusteisesti.
- Toiminnassamme korostuu ohjauksellinen ote.

YHTEISÖLLISYYS

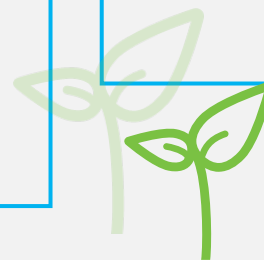
- Yhdessä olemme enemmän
 - jaamme tietoa ja välitämme kollegoistamme.
- Pidämme kynnykset matalina – haluamme saada kaikkien panoksen toiminnan kehittämiseen.
- Luomme yhdessä ja toisiamme arvostaen turvalliset oppimisympäristöt.

ARVOT



UUSIUTUMINEN

- Haemme aktiivisesti ja ratkaisuhakuisesti uusia kestäviä tapoja toimia.
 - Haluamme olla edelläkävijöitä ja luomme alueen menestystä.
- Teemme tiivistä yhteistyötä työelämän ja kehittäjäorganisaatioiden kanssa.
- Edistämme yrittäjyyden kehittymistä ja huomioimme yrittäjyyskasvatuksen koulutussisällöissä.



STRATEGIAN VÄLIARVIOINTI

Nostoja henkilöstönäkökulmasta

- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Esihenkilötyön kehittäminen
- Sisäinen yhteistyö
- Työelämäyhteistyö
- Pitovoima (henkilöstö, opiskelijat)





HENKILÖSTÖSTRATEGIA



- Henkilöstöstrategiaa on ollut valmistelemassa heke-tiimi
- Henkilöstöstrategian painopisteet lähtevät koko Kpedun strategiasta.
- Henkilöstöstrategian tavoitteet ovat linjassa yhtymäsuunnitelman, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssakanssa.
- Henkilöstöstrategian toteuttamissuunnitelmana voidaan pitää työhyvinvointisuunnitelmaa
- Kpedun arvot ovat yhteisöllisyys, uusiutuminen ja asiakaslähtöisyys. Kaikki nämä arvot ovat osa henkilöstöstrategiaa, mutta yhteisöllisyys on henkilöstöstrategian kantava teema "Yhdessä olemme enemmän"





TOTEUTTAMISSUUNNITELMA

Toimintakulttuuri

- Jokaisen vastuu yhteisöllisyydestä
- Arvostava kohtaaminen
- Positiivinen vuorovaikutus
- Työn ilo
 - Vuorovaikutuksen edistäminen ja vaikuttamisen paikkojen luominen
 - Yhteisen toimintakulttuurin kehittäminen ja jatkuvan parantamisen käytännöt
- Salliva ja turvallinen toimintaympäristö
 - Turvallisuuskulttuurin kehittäminen
- Työn merkityksellisyys
 - Tehtäväkuvien selkeyttäminen
 - Työnantajakuvan ja pitovoiman edistäminen
 - Palautekulttuurin edistäminen
- Moninaisuus
 - Monikulttuurisuus
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma



TOTEUTTAMISSUUNNITELMA

Keinomme menestystä

- Työhyvinvoinnin edistäminen
 - Työhyvinvointisuunnitelma, osana strategian toteuttamissuunnitelmaa
- Muutosvalmius
- Ennakointi
 - Tiedolla johtamisen käytäntöjen edistäminen
 - Tulevaisuuden mahdollisuuksien tunnistaminen
- Asiakaslähtöisyys, työelämlähtöisyys
 - Sisäisen yhteistyön vahvistaminen
 - Työelämän tarpeisiin vastaaminen
- Vastuullisuus
 - Vastuullisuuden kokonaisvaltainen ymmärrys
 - Vastuullisuussuunnitelman rakentaminen
- Osaamisen ja kyvykkyyden edistäminen
 - Osaamiskartoitukset
 - Osaamisen kehittäminen
 - Kyvykkyydet esiin
 - Esihenkilövalmennus



YHTYMÄSUUNNITELMA 2024 - 2026



Tavoitteet työhyvinvoinnin edistämiseksi

- **Tehtäväkuvien selkiyttäminen ammattiryhmittäin ja työtehtävittäin**
 - Ammattiryhmäkuvaukset Wihtoriin
 - Työntekijäkohtaiset tehtäväkuvat tarpeen mukaan Unit –järjestelmässä onnistumiskeskustelun yhteydessä
- **Osaamisen kehittäminen**
 - Osaamiskartoitukset aloittain/toiminnoittain/tiimeittäin tarvekartoituksen mukaisesti (C&Q)
 - Henkilöstön osaamisen kehittäminen onnistumiskeskustelun, painopisteiden ja/tai kartoitusten pohjalta
 - Esihenkilövalmennus osaamis- ja tarvekartoituksen pohjalta
- **TVA/TSA –prosessien päivittäminen ja kehittäminen**
 - TVA ja TSA –mallien päivittäminen ja järjestelmällinen käyttöönotto
- **Toimintakulttuurin kehittäminen ja jatkuvan parantamisen käytännöt**
 - Osana pedagogista ohjelmaa
- **Työurajohtamisen malli**
 - Työuran eri vaiheiden johtamiskäytäntöjen työkalujen mallintaminen
- **Työnantajamielikuvan edistäminen**
 - Rekrytointiprosessin kehittäminen, mm. hakijakokemuskysely
 - Positiivinen näkyvyys
- **Henkilöstön pitovoiman edistäminen**
 - Henkilöstöpalautteet
 - Onnistumiskeskustelut
 - Lähtökyselyn tulosten hyödyntäminen



Henkilöstön näkökulma	Toimenpiteet
Tavoite	
Yhteisöllisyyden edistäminen	Vuorovaikutuksen edistäminen ja vaikuttamisen paikkojen luominen Yhteisen toimintakulttuurin kehittäminen ja jatkuvan parantamisen käytännöt
Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen	Tehtäväkuvien selkeyttäminen ammattiryhmittäin ja työtehtävittäin Työurajohtamisen mallin luominen Osaamisen kehittäminen osaamiskartoitusten pohjalta
Digitalisoinnin edistäminen	Tiedolla johtamisen käytäntöjen kehittäminen Henkilöstön Digi-osaamisen vahvistaminen



MITTARIT

■ Mittarit

- Henkilöstökyselyt (lähityöyhteisö, Kpedu)
- Sairauspoissaolot
- Tapaturmat
- Turvallisuusilmoitukset
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden toteutuminen (esim. palkkavertailu)
- Osaamiskartoitukset
- Onnistumiskeskustelut

