

12.12.2012

Hausjärven kunnan henkilöstöstrategia 2013–2014

Käsitelty: Kehittämistoimikunta 27.8.2012, 19 §
Kunnanhallitus 20.11.2012, 339 §
Kunnanvaltuusto 11.12.2012, 93 §

Voimaantulo: 17.1.2013

Sisältö

Henkilöstöstrategian lähtökohdat	2
Henkilöstöstrategian tarkoitus.....	2
Hausjärven kunnan visio ja arvot	2
Toimintaympäristö ja päähaasteet	2
Henkilöstöpoliittiset arvot ja periaatteet	3
Kunnan arvot.....	3
Turvallisuus	3
Vastuullisuus	4
Ihmisläheisyys	4
Luotettavuus	5
Muutosten henkilöstönäkökulma	6
Ennakointi ja arviointi	6
Työmahdollisuuksien edistäminen.....	6
Muutokset tehtävissä.....	6
Koulutukseen kannustaminen.....	7
Tavoitteet	7
Tarkoituksenmukainen henkilöstörakenne.....	7
Ammattitaitoinen henkilöstö	8
Työhön motivoitunut henkilöstö.....	8
Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö.....	8
Uudistumiseen sitoutunut henkilöstö.....	9
Seuranta ja arviointi	9

Henkilöstöstrategian lähtökohdat

Henkilöstöstrategian tarkoitus

Henkilöstöstrategia on pitkän aikavälin suunnitelma, jossa määritellään kunnan henkilöstöpoliittiset päämäärät, tavoitteet ja toimenpiteet. Henkilöstöstrategian tarkoituksena on muodostaa perimmäinen viitekehys kunnassa tehtäville henkilöstöpoliittisille ja henkilöstöhallinnollisille ratkaisuille. Henkilöstöstrategiasta johdetaan lyhyemmän aikavälin toimenpiteitä ja vuosittaisen työskentelyn painopisteitä.

Henkilöstöstrategian lähtökohtana on kunnan strategia, jonka henkilöstönäkökulmaksi se niveltyy. Tältä osin henkilöstöstrategia on kunnan yleisen strategisen suunnittelun laajennus. Henkilöstöstrategiaa osaksi johdetaan myös kunnan palvelustrategisista ratkaisuista.

Henkilöstöstrategia toteutuu kunnan työnantajapoliittisissa ratkaisuissa ja arkisessa esimiestyössä.

Hausjärven kunnan visio ja arvot

Henkilöstöstrategia perustuu kunnan visioon ja arvoihin. Kunnanvaltuuston 15.12.2009 hyväksymän Hausjärven kunnan strategian mukaan kunnan visio on seuraava:

Hausjärvi – elämistä varten

Hausjärvellä elinympäristö on turvallinen ja luonnonläheinen. Kunnan neljä taajamaa ja elinvoimainen maaseutu luovat hyvät puitteet asumiselle, yrittämiselle ja vapaa-ajanvietolle.

Hausjärvellä kunnan järjestämät laadukkaat peruspalvelut antavat jokaiselle kuntalaiselle ja perheelle edellytykset luoda itselleen hyvä elämä.

Hausjärven kunta on itsenäinen, kyliään kehittävä ja avoin monimuotoiselle yhteistyölle ja eri yhteistyötahoille. Palvelut tuotetaan yhteistyössä naapurikuntien, alueen yritysten ja kolmannen sektorin kanssa.

Hausjärvellä on hyvä asua, elää, yrittää ja tehdä työtä!

Strategiassa määritellyt kunnan toiminnassa ja päätöksenteossa noudatettavat arvot ovat seuraavat:

- Turvallisuus
- Vastuullisuus
- Ihmisläheisyys
- Luotettavuus

Toimintaympäristö ja päähaasteet

Hausjärven kunnan toimintaympäristöön kohdistuvia, henkilöstönäkökulmasta tärkeimpiä ulkoisia muutosvoimia ovat seuraavat:

- työelämää koskevan lainsäädännön, virka- ja työehtosopimusten ja oikeuskäytännön muutokset
- kuntien hallintoon ja palvelujen järjestämistapoihin kohdistuvat poliittiset ja lainsäädännölliset muutoshankkeet
- osaamis- ja muiden työelämän vaatimusten kiristyminen
- osaavan työvoiman saatavuuden vaikeutuminen
- palveluiden ja työn tuottavuuden parantaminen
- seudullisen yhteistyön lisääntyminen

Keskeisiä sisäisiä muutosvoimia ovat seuraavat:

- henkilöstön ikääntyminen ja voimakas eläköityminen, ja varsinkin joissakin ammateissa työkykyongelmien lisääntyminen
- esimiestyön kehittäminen ja esimiehille suunnattujen tukitoimenpiteiden vahvistaminen
- työyhteisön hyvän ilmapiirin vaaliminen, työhyvinvoinnin ja työmotivaation turvaaminen
- toimivien vuorovaikutus- ja yhteistyötapojen kehittäminen yhteisille työpaikoille, joissa samoissa tiloissa työskentelee usean eri työnantajan henkilöstöä

Ulkoiset ja sisäiset toimintaympäristömuutokset asettavat monitahoisia haasteita koko kunnalle.

Henkilöstöpoliittiset arvot ja periaatteet

Kunnan arvot

Arvot ovat organisaatiossa vallitsevia periaatteita, jotka ohjaavat toimintaa yhteisen vision suuntaan. Hausjärven kunnan strategiassa määritellyt, kunnan toiminnassa ja päätöksenteossa noudatettavat arvot ovat:

- Turvallisuus
- Vastuullisuus
- Ihmisläheisyys
- Luotettavuus

Henkilöstöstrategiaa varten kunnan arvoja on tarkasteltu vastaamalla kysymykseen, mitä arvo tarkoittaa käytännössä työntekijöiden ja työnantajan kannalta.

Turvallisuus

Kunnan strategiasta:

- julkiset tilat ovat toimivia ja terveellisiä
- kunnan eri toiminnoissa ja hallintokunnilla on yhtenäiset työkäytännöt ja ohjeet
- kuntalaiset voivat luottaa palvelujen laadun ja saatavuuden säilymiseen
- henkilöstöllä on pysyvät palvelussuhteet, ei käytetä lomautuksia säästökeinona

Muut:

- Turvallisuus on työelämän perusarvoja. Turvallisuuden syntymistä edistetään hallituilla muutosprosesseilla. Havaittuihin turvallisuusepäkohtiin puututaan ja koettuja uhkaavia tilanteita käsitellään tarkoituksenmukaisella yhteisellä tavalla.
- Asioista, suunnitelmista ja tulevista muutoksista tiedotetaan hyvissä ajoin jo valmisteluvaiheessa. Yhdessä henkilöstön kanssa selvitetään, mitä muutos merkitsee käytännössä.
- Esimiestyö ja johtaminen muodostuvat ennakoitavista, johdonmukaisista toimista. Päätöksille ja muutoksille on olemassa perustelut.
- Työyhteisön jokaista jäsentä arvostetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti. Työyhteisöissä noudatetaan yhdenvertaisuutta.
- Häirintää ja epäasiallista kohtelua ei hyväksytä ja siihen puututaan nopeasti ja tehokkaasti.

- Rekrytoinnissa ja urakehityksessä noudatetaan lainsäädännössä ja työelämän hyvissä käytänteissä edellytetyt tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyden periaatteita.
- Palkkausjärjestelmä ja palkitseminen toteutetaan oikeudenmukaisesti ja korostaen työtuloksia.
- Palvelussuhteiden pääsääntönä on vakinainen työ. Sijaisuuksia ja muita määräaikaissuoksia hoitavia kohdellaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.
- Työmäärää ja vastuuta jaetaan oikeudenmukaisesti.

Vastuullisuus

Kunnan strategiasta:

- toimintojen priorisointi toteutetaan vastuullisesti
- kukin työntekijä/toimielin hoitaa tehtävänsä ammattimaisesti
- kuntalaisia kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti
- kunnan henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti

Muut:

- Jokaisella on vastuu huolehtia itsestään, työkyvystään ja työmarkkinakelpoisuudestaan. Jokaisen tulee kehittää itseään, ammattitaitoaan ja omaa työtään tarvittaessa yhteistoimin työnantajan kanssa.
- Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden mahdollisuudesta osallistua työtehtävien ja niiden muutosten edellyttämään täydennyskoulutukseen.
- Jokaisella on vastuu työyhteisön ilmapiirin luomisesta, ylläpitämisestä ja kehittämisestä sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun torjunnasta.
- Jokaisella on taloudellinen kokonaisvastuu omasta työstä ja kunnan henkilöstö- ja muiden voimavarojen käytöstä. Tarpeetonta voimavarojen kulutusta ja esimerkiksi työtoverien ajan kuluttamista vältetään.
- Työnantajan velvollisuus on järjestää työntekijöille turvallinen ja terveellinen työympäristö ja huolehtia työsuojelun korkeasta tasosta. Työntekijöiden on ilmoitettava havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esimiehelle tai työsuojeluhenkilöstölle.
- Työntekijöillä ja viranhaltijoilla on velvollisuus suorittaa työnsä huolellisesti, ottaen huomioon vastuun lailliset näkökohdat sekä velvollisuus huolehtia myös asiakkaiden turvallisuudesta.
- Jokaisen tulee sitoutua työyhteisön yhteisiin pelisääntöihin ja esimiesten antamiin ohjeisiin.
- Työelämään kuuluva lojaalisuusvelvoite on voimassa kaikkien työntekijöiden kohdalla. Lojaalisuusvelvoite edellyttää, että työnantaja ja työntekijä pyrkivät ylläpitämään työsuopimussuhdetta ja sen edellytyksenä olevaa luottamusta. Lojaalisuusvelvoitteen mukaisesti erityisesti työpaikan asioiden käsittelyyn julkisuudessa on suhtauduttava harkiten.

Esimies- ja johtotehtävissä työskentelevien odotetaan työpaikan asioita koskevissa julkisissa esiintymisissä edustavan työnantajan näkemyksiä.

Ihmisläheisyys

Kunnan strategiasta:

- kunnan henkilöstö ja päättäjät ovat helposti lähestyttäviä (kunnan palveluilla on kasvot)
- asiakaspalvelun laatu on tärkeää
- kuntalainen tulee kuulluksi
- tiedottaminen ja viestintä on ymmärrettävää, oikea-aikaista ja riittävää ("selkokieltä")

Muut:

- Kunta ja sen jokainen työtehtävä on olemassa perimmältään kuntalaisia ja palveluiden käyttäjiä varten. Kunnan toimintaa perustellaan asukkaiden ja asiakkaiden edulla.
- Kunnan työt ovat yhteisiä ja jokaisen tehtävät nivELYVÄT osaksi koko kunnan kattavaa kokonaisuutta. Kaikki työt ovat kunnan töitä, eivät toimialojen tai tulosyksiköiden töitä. Toimialojen ja tulosyksiköiden välillä ei ole rajaa, joka estäisi tai hidastaisi tiedon kulkua, tehtävien joustavaa hoitamista tai hyvää asiakaspalvelua.
- Hyvästä ja toimivasta työyhteisöstä voidaan nauttia vain, jos jokainen työyhteisön jäsen sitoutuu toimimaan muita kohtaan niin kuin toivoisi itseään kohtaan toimittavan.
- Työyhteisöt koostuvat erilaisista ihmisistä ja monimuotoisuus tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Toisten erilaisuutta ja myös oikeutta yksityisyyteen kunnioitetaan.
- Kunnan työpaikoilla ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää ja erottelua sukupuolen, iän, alkuperän, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Jokaisella on ehdoton vastuu syrjimättömyydestä sanoissa ja teoissa.
- Jokaisella on velvollisuus auttaa toisia, jakaa osaamista ja edistää tietämystä hyvistä käytänteistä koko kunnan tasolla.
- Oikean ja riittävän tiedon välittäminen työtovereille ja työyhteisölle kuuluu jokaisen tehtäviin.
- Kohdattaessa epäselviä ja huolestuttavia asioita ne otetaan avoimesti puheeksi ja niistä kysytään suoraan. Epäluuloja ja huhuja ei ruokita.
- Työelämään osallistuminen edellyttää valmiutta kohdata myös muutoksia. Osa muutoksista on vähittäisiä, osa suurempia kerralla. Halu oppia ja kehittyä ovat ihmisen perusominaisuuksia, joita muutostilanteissa tarvitaan erityisen paljon. Työnantaja ja työtoverit kannustavat myönteiseen suhtautumiseen uusiin asioihin ja muutoksiin.
- Tapahtuneita virheitä käsitellään rakentavasti ja siten, että painopisteenä on niistä oppiminen.
- Asiakastyössä onnistumista tutkitaan asiakaspalautejärjestelmillä, joita kehitetään työyksiköittäin ja palveluittain.

Luotettavuus

Kunnan strategiasta:

- annettu ja jaettu tieto on sisällöltään oikeaa
- vaitiolovelvollisuutta noudatetaan (sekä henkilöstö että päättäjät)
- kuntalaiset voivat luottaa siihen, että he saavat eri toiminnoissa heille kuuluvat oikeanlaiset palvelut
- kuntalaiset voivat luottaa palveluja tuottavan henkilöstön ammattitaitoon

Muut:

- Avoimuus ja julkisuus ovat kunnan toiminnan lähtökohtia. Kunnassa edistetään yhteistoiminnan ja avoimen vuorovaikutuksen kulttuuria.
- Asioissa, joita niiden luonteen tai käsittelyvaiheen vuoksi ei voida käsitellä julkisesti, kunnioitetaan vastuutoimijoiden asemaa ja työrauhaa. Vaitiolovelvollisuus on voimassa myös organisaation sisällä.
- Esimiehen ja työntekijöiden välisissä sekä työntekijöiden keskinäisissä suhteissa on edistettävä luottamuksellisia välejä, joilla vahvistetaan molemminpuolista uskottavuutta.
- Esimiestyö ja johtaminen muodostuu ennakoitavista, johdonmukaisista toimista. Päätöksille ja muutoksille on olemassa perustelut.
- Kaikkien osaamiseen luotetaan ja kaikilta edellytetään asianmukaista toimintaa työtehtävissään ja työyhteisössään.

- Jokaisella tulee olla kyky antaa ja vastaanottaa palautetta sekä välittää tietoa eteenpäin.
- Tehdyistä päätöksistä pidetään kiinni. Toimialoilla ja tulosyksiköissä ei luoda omia sääntöjä, jotka ovat ristiriidassa kunnan yhteisten sääntöjen kanssa.

Muutosten henkilöstönäkökulma

Ennakointi ja arviointi

- Henkilöstön ikärakennetta, työkykyä ja eläkeiän saavuttavien määrää tarkastellaan jatkuvasti kunnan, toimialan, tulosyksikön ja tehtävän tasolla. Jatkuvasta tarkastelusta johdetaan jatkuva suunnittelu ja hyvissä ajoin muotoiltavat toimenpiteet.
- Työnkuvat pyritään muotoilemaan työntekijöiden pysyvyyttä tukevaksi. Pienten työyksiköiden haavoittuvuudesta johtuvia riskejä vähennetään ennakoivilla työjärjestelyillä ja toimintatavoilla.
- Henkilöstön rakenne ja määrä mitoitetaan vastaamaan ajanmukaisia tehtäviä, asetettuja tavoitteita sekä tulevia tarpeita.
- Toimialoittain laaditaan palvelujen järjestämiseen liittyvät yksityiskohtaiset suunnitelmat ja pohditaan niiden henkilöstövaikutukset.
- Uudet työntekijät rekrytoidaan ja perehdytetään tehtäviinsä oikeaan aikaan.
- Kunnan palveluksesta poistuvien työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä selvitetään ns. lähtöhaastatteluilla tarpeen mukaan.
- Työnantajan onnistumista henkilöstötyössä mitataan mm. henkilöstökyselyillä, joita toteutetaan kahden vuoden välein.

Työmahdollisuuksien edistäminen

- Voimassa olevat palvelussuhteet turvataan lainsäädännön mukaisesti palveluita uudelleen järjestettäessä ja muissa muutostilanteissa.
- Olemassa olevien tehtävien turvaamisen sijasta painopisteenä on sopivien työmahdollisuuksien edistäminen muuttuvassa toimintaympäristössä.
- Pysyviin työvoiman tarpeisiin palkataan henkilöstöä toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin.
- Määräaikaista henkilöstöä käytetään vain sijaisuuksissa ja selkeästi tilapäisissä tehtävissä. Pysyvään sijaistarpeeseen pyritään soveltuvin osin palkkaamaan kiertäviä sijaisia vakinaisiin palvelussuhteisiin.
- Kunta tarjoaa työmahdollisuuksia myös kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilun ja muiden työllistämistoimien kautta.
- Kunta pyrkii tarjoamaan mahdollisuuksia urakehitykseen kuntaorganisaation sisällä.

Muutokset tehtävissä

- Palveluiden järjestämisen ja tuotannon muutokset tai lainsäädännön edellyttämät muut muutokset ennakoidaan ja tehtäväjärjestelyt valmistellaan muuttuvien tarpeiden mukaisesti.

- Vakinaisessa palvelussuhteessa olleen siirtyessä eläkkeelle tai muutoin irtisanoutuessa selvitetään, millaisilla järjestelyillä tehtävät hoidetaan ja onko tarpeen rekrytoida uutta henkilöä.
- Mentorointi ja perehdyttäminen muuttuneisiin tehtäviin toteutetaan riittävällä ajalla ja perehdyttämisohjeen mukaisesti.
- Tehtävämuutokset nähdään mahdollisuutena ja osana työntekijöiden itsensä kehittämistä ja ammatillisen osaamisen kehittymistä. Tehtävämuutosten yhteydessä tarkistetaan työn vaativuuden arviointi ja palkkaus.
- Lähivuosina monissa kunta-alan työtehtävissä tullaan kokemaan suuria muutoksia mm. ajankohtaisen kuntauudistushankkeen myötä. Myöskään kuntien taloudellinen tilanne ei tule kehittymään myönteisesti. Näihin laajoihin kehitysnäköaloihin varaudutaan myös paikallisesti erikseen määriteltävin toimenpitein.

Koulutukseen kannustaminen

- Työnantaja kannustaa työntekijöitä osallistumaan työn, työmenetelmien ja työyhteisön kehittämiseen.
- Seurataan ja ennakoidaan tarvetta lakisääteiseen ja työnantajan tarpeisiin perustuvaan koulutukseen. Toimialat varaavat talousarvioon riittävät määrärahat koulutusta varten.
- Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa tarkastellaan kunkin työntekijän koulutus- toiveita ja -tarpeita. Tarkastelusta johdetaan henkilökohtaisia koulutus suunnitelmia ja sovitaan, mihin työnantaja sitoutuu.
- Uuden oppimista ja ammatillista kehitystä koulutusta tuetaan. Lisä- ja jatkokoulutus nähdään sijoituksena tulevaisuuteen ja sille pyritään tarjoamaan mahdollisuuksia. (Lisä- ja jatkokoulutuksesta kustannusvastuun kantaa kukin työntekijä omalla kohdallaan. Ks. koulutusohje.)
- Halutessaan työntekijä voi hakea opintovapaata tai vuorotteluvapaata koulutusta ja itsensä kehittämistä varten. Koulutustavoitteiden ohella vuorotteluvapaa voi edistää työssä jaksamista. Työnantaja pyrkii mahdollisuuksien mukaan myöntämään opinto- tai vuorotteluvapaan hakemuksen mukaisesti, ottaen kuitenkin huomioon työtilanteen ja sijaisten saatavuuden ja vuorotteluvapaan osalta myös henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun.

Tavoitteet

Henkilöstöstrategia toteuttaa kunnan strategia-asiakirjoissa määritellyjä tavoitteita. Henkilöstöstrategiaa konkretisoidaan vuosittaisissa talousarviotavoitteissa.

Tarkoituksenmukainen henkilöstörakenne

- Henkilöstön rakenne ja määrä mitoitetaan vastaamaan asetettuja tavoitteita.
- Henkilöstön monipuolisen ikärakenteen säilyminen pyritään ottamaan huomioon.
- Luodaan tehtävien hoitamiseen organisaation sisäinen sijaisuusjärjestelmä suunnitelmalla lyhytaikaisiin, äkillisiin poissaoloihin liittyvät tehtäväjärjestelyt. Ylläpidetään vuosilomien aikaisia sijaisuusjärjestelyitä.

- Määräaikaisten palvelussuhteiden ketjuttamista vältetään mm. tutkimalla mahdollisuuksia ns. kiertävien sijaisten käyttämiseen.
- Tehtäviä uudistetaan tarkoituksenmukaisesti huolehtimalla siitä, että tehtäväjärjestelyt toteutetaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Samalla kiinnitetään huomiota siihen, että tietyn tehtävän hallinta ei olisi vain yhden henkilön varassa.
- Mahdollisuuksia etätöihin ja joustaviin työaikajärjestelyihin kehitetään ottaen kuitenkin huomioon työyhteisön jäsenten yhdenvertainen kohtelu ja muut näkökohdat.

Ammattitaitoinen henkilöstö

- Ammattitaitoista henkilöstöä johdetaan ammattitaitoisella esimiestyöllä.
- Huolehditaan vastuullisesta perehdyttämisestä ja mentoroinnista.
- Itsensä kehittämislle luodaan tavoitteet kehityskeskusteluissa.
- Pätevyys, kelpoisuusehdot ja osaaminen otetaan huomioon rekrytoinnin yhteydessä.
- Turvataan ammattitaidon ylläpitäminen ja henkilöstön täydennyskoulutus.
- Työssä oppimisen ja työkierron avulla mahdollistetaan ammattitaidon syventäminen.

Työhön motivoitunut henkilöstö

- Henkilöstön osaamista arvostetaan ja kannustetaan osallistumaan työn suunnitteluun, työmenetelmien kehittämiseen ja yhteistyöhön.
- Huolehditaan palkitsemisjärjestelmästä tiedottamisesta ja sen kehittämisestä.
- Huolehditaan toimivasta välittömästä ja edustuksellisesta yhteistoiminnasta.
- Huolehditaan työtehtävien järjestäminen haasteelliseksi vastaamaan työntekijöiden taitoja ja kykyjä.
- Jokaisella on selkeä perustehtävä, tehtäväjaot ja vastuut. Työnkuvien päivityksestä huolehditaan.
- Jokaisen työntekijän työpanos on osa kunnan kokonaistulosta.
- Käytössä on toimiva arviointijärjestelmä ja avoin sekä vuorovaikutteinen palautteen antaminen. Myös asiakaspalaute otetaan tässä huomioon.
- Luodaan ja ylläpidetään motivoiva palkkausjärjestelmä.
- Määritetään motivoivat toiminnalliset tavoitteet vuosittain.

Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö

- Työterveyshuollon toimintaa kehitetään aktiivisesti. Työnantaja tarjoaa henkilöstölle työterveyshuollon kautta myös sairaanhoidollisia palveluita.
- Kuntoutustarpeita seurataan ja toimenpiteitä suunnitellaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvointi ovat työntekijän, työnantajan ja työyhteisön vastuulla.
- Työaikajärjestelyt ovat joustavia ja tasapuolisia.
- Virkistystoimintaa ja henkilöstöetuja kehitetään talouden sallimissa puitteissa.

Uudistumiseen sitoutunut henkilöstö

- Hyödynnetään kunnan henkilöstön yhteistyön mahdollisuuksia.
- Kehitetään oikea-aikaista ja avointa tiedotusta.
- Turvataan osaamisen kehittäminen muutoksissa.
- Turvataan työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen muutosprosesseissa.
- Pyritään edistämään työmahdollisuuksia muutostilanteissa.

Seuranta ja arviointi

Henkilöstöstrategiassa ilmaistuja tavoitteita ja menettelyitä konkretisoidaan vuosittain talousarviossa ja erityisesti sen strategisissa tavoitteissa. Tavoitteita toteutetaan talousarviomäärärahojen puitteissa.

Henkilöstöstrategisten tavoitteiden toteutumista seurataan osana talousarviossa määriteltyjen tavoitteiden toteutumista. Keskeiset toteutumukset esitetään osavuositarkastuksessa ja tilinpäätöksessä. Vuosittain laadittavassa henkilöstötilinpäätöksessä esitetään keskeiset numerotiedot henkilöstöstä.

Kunnan riskienhallintasuunnittelussa ja -arvioinnissa käsitellään myös henkilöstöön liittyviä riskejä.

Henkilöstöstrategiaa päivitetään vähintään valtuustokausittain kunnan strategian päivittämisen yhteydessä ja muutoinkin tarvittaessa.