



YHDESSÄ PAREMMIN

STM:n henkilöstöstrategia 2023–2028



Yhdessä paremmin – STM Henkilöstöstrategia 2023–2028



Tavoitteemme

- Vuonna 2028 meillä STM:ssä on hyvinvoiva, motivoitunut ja asiantunteva henkilöstö. Ministeriön tehtävät ja resurssit (henkilöstö, osaaminen) ovat tasapainossa. Yhteisiä töitä tehdään yhteistyöllä yksiköiden kesken. STM on arvostettu ja hyvä työpaikka.
- Ministeriön arvot luovat perustan henkilöstöstrategialle: **oikeudenmukaisuus, rohkeus ja avoimuus.**

Voimavaratekijämme

- Merkityksellinen työ
- Kiinnostavat tehtävät
- Hyvä työyhteisö
- Ammattitaitoinen/osaava henkilöstö
- Monipuolista osaamista
- Luottamus työntekijöihin
- Kunnioitus toisia kohtaan
- Apua saa pyydettyäessä/kollegoiden tuki
- Yhdessä käydyt keskustelut/pohdinnat/sparraukset



Työhyvinvointi on läpileikkaava teema

- Henkilöstöjohtaminen työhyvinvoinnin tukena
- Työn ja tekijöiden määrän ja osaamisen tasapaino työhyvinvoinnin tukena
- Työn tekemisen tavat ja käytännöt työhyvinvoinnin tukena



Henkilöstöjohtaminen työhyvinvoinnin tukena



Meillä on johtajilla kaikilla tasoilla vahva motivaatio ja osaaminen esihenkilötyöhön. He osallistuvat myös vaikeimpia substanssitehtäviä koskeviin linjauksiin.

Tarjoamme tukea esihenkilötyön kuormituksen hallitsemiseksi

Ministeriön ylin johto ja muut esihenkilöt toimivat esimerkkinä

Jokaisella on oikeus saada esihenkilön tukea tarvittaessa

Työsuojeluriskit ja niitä ehkäisevät toimenpiteet käydään systemaattisesti yksiköittäin

Esihenkilön ja työntekijän välillä on tiivis vuorovaikutus



Työn ja tekijöiden määrän ja osaamisen tasapaino työhyvinvoinnin tukena



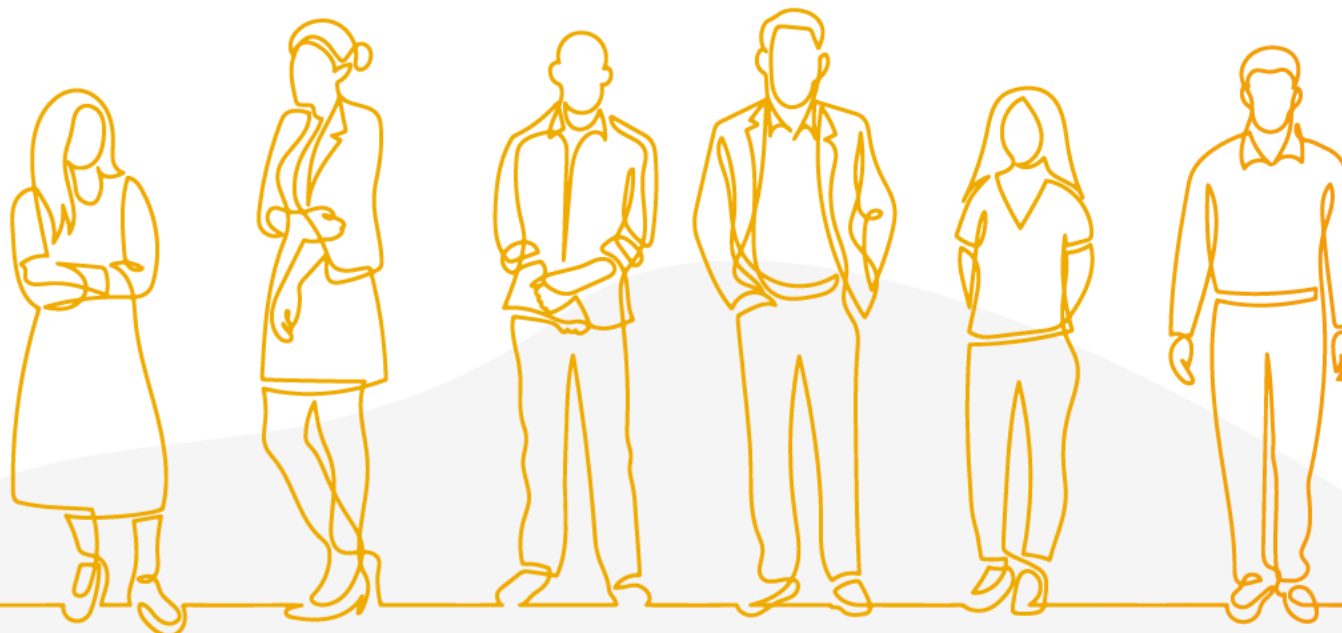
Ministeriössä on tarkoituksenmukainen, ennakoivaan henkilöstösuunnitteluun perustuva henkilöstö- ja tehtävien vaativuusrakenne

Vakinaiset tehtävät hoidetaan pääsääntöisesti vakinaisella henkilökunnalla

Lähtökohtana on, että työ tehdään työaikana

Työn määrä ja henkilöstömäärä tarve arvioidaan koko ministeriön tasolla: osasto- ja yksikkökohtaisuudesta koko ministeriön näkökulmaan

Tarjoamme mahdollisuuksia urapolkuihin kaikissa henkilöstöryhmissä



Työn tekemisen tavat ja käytännöt työhyvinvoinnin tukena



Toiminnan ja talouden suunnittelu ja henkilöstösuunnittelu muodostavat kiinteän kokonaisuuden

Ministeriön henkilöstö tuntee yhteiset prosessit ja työkalut

Henkilöstö kokee työn ja työyhteisön psykologisesti turvalliseksi ja meillä on toisia kunnioittava tapa tehdä yhteistyötä

Kannustamme henkilöstöä kehittämään ja jakamaan osaamistaan



Toimeenpano ja seuranta



- Henkilöstöstrategiaa toimeenpannaan eri tasoilla: ministeriökohtaiset/osastokohtaiset/tulosryhmäkohtaiset/lähityö-yhteisötasoiset/yksilötason toimet
- Henkilöstöstrategian tavoitteet konkretisoidaan toimenpiteiksi vuosittaisissa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa, joita seurataan toimintasuunnitelman seurannan aikataulussa (osavuosiseuranta, vuositasen seuranta)
- Mahdolliset sisäisistä ja ulkoisista toimintaympäristön muutoksista tulevat henkilöstrategian tarkistustarpeet todetaan kunkin vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinnan käynnistysvaiheessa
- Henkilöstöstrategian tavoitteet ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman teemat ovat esillä kehityskeskusteluissa.
- Seurannan indikaattorit mm. työtyytyväisyysbarometri, muut mahdolliset kyselyt, henkilöstön määrä ja rakenne, sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet, vaihtuvuus, työpaikkaselvitykset, vaativuusluokkarakenteen muutokset, palkkakartoitus

