



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	20.10.2006
Tekijä(t)	Sari Laine	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	114
Otsikko	Henkilöstöstrategiat kunnissa. Tapaustutkimus kolmen kunnan henkilöstöstrategioiden suunnittelusta ja toteuttamisesta		
Ohjaaja(t)	KTT, Anni Paalumäki		

Tiivistelmä

Muutosvauhti ja muutospaineet (hyvinvointivaltion palveluiden takaaminen ja ikääntyminen) ovat ajaneet kuntia tarkemmin miettimään selviytymisstrategioitaan, ja keskustelu kuntaliitoksista käy vilkkaana. Yksi selviytymisen avain muutoksessa voidaan nähdä henkilöstöjohtamisessa. Tulevaisuuden selviytyjinä voidaankin pitää niitä kuntia, jotka johtavat henkilöstövoimavarojaan suunnitelmallisesti, pystyvät ennakoimaan ja osaavat reagoida nopeasti muutostarpeisiin. Henkilöstöstrategia on organisaation pitkän aikavälin suunnitelma siitä, että liiketoimintastrategiaa johtaa ja toteuttaa juuri oikea joukko ihmisiä. Kunnallinen työmarkkinalaitos(KT) suosittaakin käyttämään henkilöstöstrategiaa yhtenä strategisen henkilöstöjohtamisen ja kehittämisen välineenä.

Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus. Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, millä tavoin käytännössä kolmessa kunnassa(Turku, Raisio ja Lieto) johdetaan, suunnitellaan, toteutetaan ja seurataan henkilöstöstrategioita. Tutkimuksessa tarkastellaan kuntien henkilöstöstrategisten papereiden avulla, minkälaisia henkilöstöstrategiat ovat kuntataloudessa, ja minkälaisia ovat niiden painopisteet, tavoitteet sekä keinot. Lisäksi haastatellaan henkilöstöstrategian toteutuksesta vastaavia henkilöitä (henkilöstöjohtajat ja -päälliköt ja yksiköiden esimiehet). Tutkimuksessa selvitan myös, minkälaisia erityispiirteitä tutkittavissa kunnissa henkilöstöstrategian toteutuksessa ilmenee. Tämän teen vertailemalla erilaisten kuntien tapaa toteuttaa henkilöstöstrategioitaan. Strategialla on riski jäädä toteutumatta ja siksi on tärkeää selvittää, mitkä tekijät kunnat kokevat haasteellisiksi henkilöstöstrategiassa ja sen johtamisessa.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että erilaiset kirjoitetut näkemykset henkilöstöstrategioista ja strategiaprosessista vastaavat hyvin käytäntöä. Parhaiten strategian voi nähdä onnistuvan strategian ja muutosjohtamisen sekoituksena. Kunnat toteuttavat henkilöstöstrategiaa paljon KT:n antamien suositusten mukaan. Vaarana silloin saattaa olla, että omia todellisia haasteita ei tiedosteta tarpeeksi hyvin. Henkilöstöstrategian toteuttamisessa kunnissa löytyy eroja ja yhtäläisyyksiä. Yksi kunnista näkee laaja-alaisen vuorovaikutteisuuden olevan henkilöstöstrategian toteuttamisen kannalta elintärkeää kun taas toinen tyytyy ylhäältä alas valuvaan strategian toteuttamiseen. Ilmeistä kunnille henkilöstöstrategian toteutuksessa on yhteistyömenettely, joka takaa ammattiyhdistysliikkeiden osallistumisen henkilöstöstrategian kehittämiseen. Strategian toteutumisen kannalta viestintä on tärkeää ja henkilöstöstrateginen toteutusvastuu on pääasiassa esimiehillä. Haasteena henkilöstöstrategiassa todettiin olevan mm. aika- ja resurssipula, kuntakoko ja hajanaisuus. Paljon vielä nähtiin henkilöstöstrategiassa olevan retoriikkaa. Lisäksi palkitseminen toteutuneesta strategiasta puuttui kunnista kokonaan.

Asiasanat	Henkilöstöstrategiat kunnissa, henkilöstöstrategian toteutuminen kunnissa, strateginen henkilöstöjohtaminen kunnissa, henkilöstöjohtaminen kunnissa
Muita tietoja	