



Tulevaisuuden Vesanto -strategiaprojekti

Hallinnon ketteryys, osaaminen ja vikkellä päätöksenteko vuoteen 2031

Valmisteleva työryhmä: kunnanjohtaja, hallituksen ja valtuuston 1. puheenjohtajat, henkilöstön edustaja. Ryhmä täydentyy tarpeen niin vaatiessa.

1. Strategiaprojektin lähtökohta

Tulevaisuuden Vesanto -strategiaprojekti tarkastelee kunnan hallinnon rakennetta, tulevaisuuden osaamistarpeita ja päätöksenteon ketteryyttä. Hallinnossa tapahtuu vuoteen 2031 mennessä useita avainhenkilöiden eläköitymisiä, mikä edellyttää ennakoivaa suunnittelua ja uudenlaista tapaa rakentaa organisaatiota.

Projektin ytimessä on ajatus siitä, että **hallinto on kunnan elinvoiman moottori**: kun päätöksenteko on ripeää, osaaminen ajan tasalla ja organisaatio kevyt, koko kunta hyötyy. Tulevaisuuden Vesanto' perustuu hallinnon henkilöstömuutoksiin, tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja viisaaseen ja vikkelyyn toimintatapaan päätöksenteossa.

Hallinto ei ole irrallinen tukipalvelu, vaan **elinvoiman mahdollistaja**, joka vaikuttaa kunnan vetovoimaan, palveluiden sujuvuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin.

2. Strategiaprojektin ydin: Hallinto, joka on aikaansa edellä

Projektin peruslogiikka:

Hyvinvoiva henkilöstö → Ketteryys ja vikkelyys → Sujuva päätöksenteko → Vahva elinvoima

Vesanto on hallinnollisesti aikaansa edellä oleva pieni kunta, jossa:

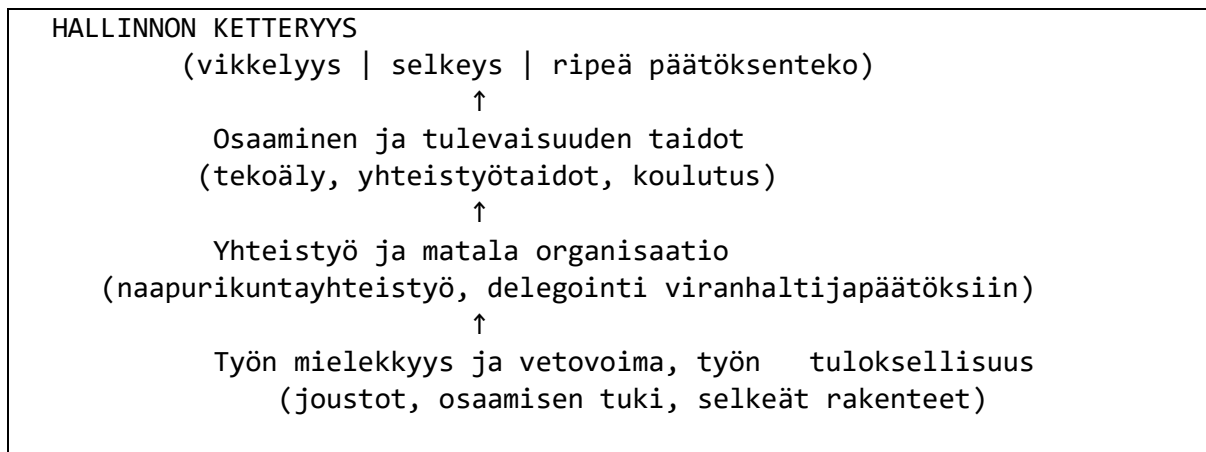
- työntekijät tekevät oikeita asioita tuloksellisesti ja voiden hyvin
- organisaatio mukautuu ketterästi muutoksiin
- päätöksenteko on ripeää ja selkeää
- osaaminen vastaa tulevaisuuden tarpeita

- tekoälyä hyödynnetään ennakkoluulottomasti hyvänä renkinä

Hallinnon ketteryys tukee kaikkia kunnan strategiaprojekteja ja mahdollistaa niiden ripeän etenemisen.

3. Visuaalinen strategiakartta (toimintalogiikka)

TULEVAISUUDEN VESANTO – STRATEGIAKARTTA



Strategiakartta havainnollistaa, että **ketterä hallinto ei ole tavoite sinänsä, vaan seuraus pitkäjänteisestä osaamisen ja rakenteiden kehittämisestä.**

4. Keskeiset strategiset valinnat

1. Viranhaltijoiden vastuun ja vallan lisääminen

Delegointi nopeuttaa päätöksentekoa ja vähentää raskaita prosesseja.

2. Tulevaisuuden osaamisen varmistaminen

Koulutus, tekoälyn haltuunotto ja osaajaprofiilien ennakointi.

3. Yhteistyö naapurikuntien kanssa

Pienuus on vahvuus – osaamista voidaan jakaa ja hankkia yhdessä.

4. Hallintosäännön virtaviivaistaminen

Selkeä sääntökokonaisuus tukee ketteryyttä.

5. Viestinnän vahvistaminen

Hallinto viestii muutoksesta avoimesti ja rakentaa kuvaa modernista Vesannosta.

5. Konkreettiset toimenpiteet (sulkeissa toteuttamisvuosi) ja vastuulliset:

2026 – Rakenteiden ja ohjeiden päivitys

- Etätyöohjeen päivitys
- Tuntipankkiohjeen päivitys
- Elinvoimalautakunnan muuttaminen tekniseksi lautakunnaksi (elinvoima laajempaan pohdintaan)
- Hallintosäännön päivitys (vesilaitos, viranhaltijoiden oikeudet)
- Sihteeripalvelut hyvinvointi- ja viestintäjohtajalle

2027 – Osaamisen ja rekrytoinnin vuosi

- Kuntajohtajan rekrytoinnin suunnittelu käyntiin
- Palvelusihteerin rekrytointi
- Talousvastaavan rekrytointi joko omana työnä tai kuntayhteistyön kautta
- Vetovoimainen Vesanto -työryhmän laajentaminen elinvoimaryhmäksi

2028 – Hallinnon vahvistaminen

- Kunnanjohtajan rekrytointi
- Kirjanpitäjän rekrytoinnin suunnittelu
- Osaamisen varmistaminen palvelualueilla
- Lakikoulutuksen (löytyykö kunnan sisältä lakiosaaja hallintoon?) ja viestintäosaamisen hyödyntäminen (viestijän jatkuva tarve)

6. Arvioidut kustannukset

toimenpide	toteuttamisvuosi	päätöksenteko	hankintakustannus	vuosittaiset kustannukset	muutos
etätyöohjeen päivitys	2026	khall 12/2026	0	0	0
tuntipankkiohjeen päivitys	2026	khall 12/2026	0	0	0
elinvoimalautakunta tekniseksi lautakunnaksi	2026	kvalt 12/2026	0	0	0
hallintosääntö	2026	kval 12/2026	0	0	0
kj. rekrytoinnin suunnittelu	2027	laaj.jory/hallitus	0	0	0

palvelusihteerin rekrytointi	2027	kasv. ja koul.ltk,/hallitus	0 (toimi ja rahat ovat)	0	0
talousvastaavan rekrytointi	2027	9/2027	0	60 000	60 000
strategiaprojekti Vetovoimainen Vesanto laajennus elinvoimaryhmäksi	2027	1/2027	0	0	0
kunnanjohtajan rekrytointi	2028	kvalt 3/2028	0 (virka ja rahat ovat)	0	0
kirjanpitäjän rekrytoinnin suunnittelu	2028	laaj.jory/hallitus	0 (toimi ja rahat ovat)	0	0
osaamisen varmistaminen	2026-2028	kvalt -> talousarvio	riittävästi rahaa koulutukseen	0	0
lakisosaamisen ja viestinnän hyödyntäminen	2027	kvat -> tehtäväkuvat -> löytyykö lakiosaaja kunnan sisältä? Viestijän tarve vakiintunut	3500	40 000	40 000

7. Vaikutukset henkilöstöön

Tavoite

- Joustavat työjärjestelyt
- Selkeät roolit ja vastuut
- Osaamisen jatkuva kehittäminen
- Matala organisaatio vähentää etäisyyttä päätöksentekoon
- Tekoäly tukee työn sujuvuutta, ei korvaa ihmistä

Haasteet

- Epätasa-arvon kokemus joustosta
- Työ on jatkuvassa muutoksessa ja murroksessa
- Osaamisen kehittäminen vaatii kykyä asettua epämukavuusalueelle ja olla siellä säännöllisesti
- Tekoälyn osaaminen haastaa

8. Mittarit ja seuranta (strategiset mittaritasot)

1 Lyhyen aikavälin signaalit (1–3 kk)

- Päätöksenteon nopeutuminen -> prosessien läpimenoajat, lupaprosessien kesto, delegoitujen päätösten osuus (viranhaltijapäätösten osuus)
- Hyvät rekrytointitulokset -> valinnan onnistuminen ja työntekijän suoriutuminen, esihenkilön arvio 3 ja 6 kuukauden kohdalla
- Selkeä säännöstö -> löydettävyys, ymmärrettävyys, ristiriidattomuus, ajantasaisuus

2 Vaikuttavuusmittarit (1–3 vuotta)

- Kunnan vetovoima työnantajana paranee entisestään -> henkilöstökokemus, rekrytointimittarit, Kuntarekryn data, henkilöstökysely, sairauspoissaolot
- Työn tuloksellisuus lisääntyy oppimisen myötä -> yksikkökustannukset, sairauspoissaolot, määrärahamuutokset
- Uusilla rekrytoinneilla saadaan uudenlaista osaamista -> osaamisvajeen täyttymisen mittaust, projektien eteneminen, osaamismatriisi

3 Strategiset mittarit (pitkä aikaväli)

- Vesannon kunnan hyvä maine kasvaa -> tilastot, digitaalinen data (Luottamus ja maine -kysely, NPS (suosittelev), imagofactor-tutkimus omana työnä)
- Kunnan osaamis pohjan monipuolisuus: Belbinin tiimiroolit (maksullinen tai omana työnä), DiSC-(hallitseva, vaikuttava, vakaa, tunnontarkka) tai Myers-Briggs (MBTI) -profiilit (persoonallisuustyyppit)

Mittaristo tukee tiedolla johtamista.

9. Kytkeä Vesannon brändiin: Hirvi ja Vesannon voima

Hirvi symboloi Vesannolla voimaa, rauhallista varmuutta ja kestävyttä. Tulevaisuuden Vesanto -projektissa hirvi edustaa:

- **hallinnon vakautta ja pitkäjänteisyyttä**
- **ketterää liikettä ja vikkelyyttä**
- **luonnollista yhteyttä ihmisiin ja arkeen**

Hallinto on kunnan näkymätön selkäranka – vahva, rauhallinen ja kestävä.

10. Johtopäätös

Tulevaisuuden Vesanto on strateginen valinta, joka:

- vahvistaa kunnan hallinnon ketteryyttä
- varmistaa tulevaisuuden osaamisen
- tukee kaikkien strategiaprojektien etenemistä
- rakentaa modernia, vetovoimaista kuntaa

Hallinto on Vesannon voimaa – ihmisten kautta.

11. Itsearviointi

Projektissa on huomioitu:

- ketteryyden tarve
- osaamisen kehittäminen
- selkeät rakenteet
- viestinnän vahvistaminen
- yhteistyö naapurikuntien kanssa

Heikkoutena on pieni toteuttajaporukka, joka on haavoittuva poissaoloille – sama haaste kuin muissa strategiaprojekteissa.

12. Eteneminen päätöksenteossa

Kaikki toimet etenevät lautakuntien, hallituksen ja valtuuston kautta valtuustokaudella. Asiakirjat jaetaan henkilöstölle, ja projektin viestintä on avointa ja jatkuvaa.