



Karkkilan kaupungin henkilöstöpoliittiset linjaukset 2020- 2022

Päivitetty kaupungin johtoryhmässä 28.1.2020

Tiedoksi KH 17.8.2020

Tiedoksi yhteistyötoimikunta syys- lokakuu 2020

HENKILÖSTÖVISIO

Kaupunkistrategiaan kirjattu visiomme on; yhdessä askeleen korkeammalle. Visiota ohjaavat arvot ovat; yhteisöllisyys, vastuullisuus, luottamus ja myönteisyys.

Karkkilan kaupungin henkilöstövision mukaan henkilöstömme on ammattitaitoista, hyvinvoivaa ja työkykyistä. Kaupungin henkilöstöpoliittisen linjauksen keskiössä on työhyvinvointi, johon muut osa-alueet liittyvät.

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin strateginen tavoite on yhtenäinen henkilöstövisiomme kanssa. Meillä on ammattitaitoinen, hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö. Kaikki ovat vastuussa omasta ja muiden työhyvinvoinnista. Teemme yhdessä hyvän työyhteisön ja työpaikan.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työn mielekkyys, terveys ja työkyky, turvallisuus sekä psykososiaalinen työhyvinvointi. Työn mielekkyyttä lisäävät mm. työntekijän riittävä ammatillinen osaaminen, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, hyvä johtaminen ja työn palkitsevuus.

Työkykyjohtamista tuetaan varhaisen välittämisen –mallin keinoin. Varhainen välittäminen tarkoittaa aktiivista varhaista puuttumista, työhön paluun tukea ja tehostettua tukea työkyvyn heikentyessä.

Kaupunki tukee henkilöstön työkykyä erilaisin hankkein ja tarjoamalla työsuhde-etuja liikunnan ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen. Henkilöstön budjettiin on vuosittain varattu rahaa yhteisöllisyyden kehittämiseen.

Turvallinen työympäristö on turvallinen niin fyysisistä kuin psyykkisistäkin näkökulmista. Työsuojelu toimii keskeisessä roolissa työturvallisuuden varmistamisessa. Vuosittain laaditaan työsuojelun toimintasuunnitelma. Psykososiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri, oma motivaatio ja sitoutuminen. Työyhteisössämme tuetaan ja kannustetaan toinen toisiamme. Hyvä, työstään innostunut ja kehittämishaluinen työyhteisö syntyy yhteistyöllä ja innostavan johtamisen keinoin.

Työhyvinvoinnin eteen tehtävässä työssä ovat mukana kaupungin ylin johto, esimiehet, työyhteisöt, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Varhaisen välittämisen toimintatavat ja tukitoimet ovat työntekijän oikeus. Varhaisen välittämisen toimintamallin noudattaminen on esimiehen velvollisuus. Sitoutuminen sovittuihin asioihin on kaikkien vastuulla.

Työhyvinvointia heikentäviin asioihin puututaan varhaisen välittämisen –mallin keinoin ja yhteistyöllä henkilöstöhallinnon sekä työterveyshuollon kanssa. Esimiestyöpajat tarjoavat vertaistukea esimiehille ja esimiesten johtamisvalmiuksia kehitetään koulutuksen keinoin. Kahden vuoden välein toteutetaan henkilöstökysely, jonka tulosten avulla kehitetään strategista työhyvinvointijohtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Tulosten perusteella laaditaan organisaation työhyvinvointiohjelma ja sovitaan sen pohjalta tarvittavat toimenpiteet.

JOHTAMINEN

Karkkilan kaupungissa päätöksenteko ja johtaminen perustuvat avoimuuteen ja luottamukseen. Henkilöstön ammattitaitoa, hyvinvointia ja työkykyä tuetaan innostavan johtamisen keinoin. Innostava esimies toimii itse esimerkkinä, kannustaa ja antaa palautetta.

Avoimuuteen perustuvassa johtamisessa ja päätöksenteossa viestinnällä on tärkeä rooli. Projekteista ja valmisteilla olevista päätöksistä tiedotetaan koko henkilöstöä jo valmisteluvaiheessa. Täten henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda omat ideansa ja uudet näkökulmat esiin jo valmisteluvaiheessa, mikä mahdollistaa kaikkien toimijoiden ammattitaidon hyödyntämisen yli toimialarajojen. Toimialat kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa yhteiseen kokoukseen suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa sekä asettamaan yhteisiä tavoitteita. Kaupungin intraa kehitetään vuorovaikutteisemmaksi ja paremmaksi yhteiseksi tiedotuskanavaksi.

Luottamus ja innostunut ilmapiiri rakennetaan avoimuudella ja arvostuksella. Työtä ja työn tekoa koskevista asioista voi puhua avoimesti ja luottamuksellisesti.

Asiallinen palaute on avain kehitykseen. Hyvä palaute nostaa motivaatiota ja ammatillista itsetuntemusta. Esimiehen tehtävänä on antaa palautetta ja näyttää yhteistä suuntaa. Yhteinen suunta kertoo, mitkä ovat yhteiset tavoitteet ja työn tarkoitus.

Arvostamme toistemme työtä ja ammattitaitoa työtehtävästä, työyksiköstä tai henkilökohtaisesta taustasta riippumatta. Jokaisen työ on tärkeä ja arvokas. Epäasialliseen kohteluun puututaan heti.

Toimialoilla laaditaan henkilöstö- ja rekrytointisuunnitelmat palvelutasomääritysten mukaisesti.

OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittymistä tuetaan osaamisen johtamisen sekä strategisen henkilöstösuunnittelun keinoin.

Henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen kehittämisen perustaksi laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma, joka on osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on kuvattu nykyhetken ja tulevaisuuden osaamis- ja koulutustarpeita sekä koulutuksia koskevia periaatteita. Suunnitelmassa huomioidaan henkilöstön täydennyskoulutustarpeet, henkilöstömuutokset ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Suunnitelman toteutumista seurataan systemaattisesti.

Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on osa johtamistehtävää (osaamisen johtaminen). Karkkilan kaupungin suositus on, että jokainen työntekijä osallistuu kaksi päivää vuodessa ammatillisen

osaamisen kehittämiseen tähtäävään koulutukseen määrärahojen puitteissa. Varhaiskasvatuksen henkilöstö osallistuu riittävästi ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään täydennyskoulutukseen. Opettajien kohdalla toteutetaan virkaehtosopimuksen määräämät koulutuspäivät.

PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Karkkilan kaupungissa palkkauksen periaatteena on oikeudenmukaisuus: samasta työstä maksetaan sama palkka. Palkkauksessa huomioidaan työn vaativuus ja henkilökohtainen työsuoritus.

Karkkilan kaupungissa henkilöstöä palkitaan hyvästä työstä ja työsuorituksesta, innovatiivisesta kehittämisestä ja tavoitteiden merkittävästä ylittämisestä.

Karkkilan kaupungissa palkitsemiskeinoina käytetään kertapalkkiota ja henkilökohtaista lisää. Kertapalkkiolla voidaan palkita uudesta työhön liittyvästä innovaatiosta. Innovaatio voi olla esimerkiksi uusi toiminta- tai työtapa, joka liittyy varsinaisen työn sisältöön tai tukee työhyvinvointia. Innovaation tulee tukea kaupunkistrategian ja henkilöstöstrategian strategisia tavoitteita. Kertapalkkiolla voidaan palkita myös tavoitteiden merkittävästä ylittämisestä. Palkkio on osa palkitsemisjärjestelmää ja sen tavoitteena on kehittää tuloksellista toimintatapaa sekä kannustaa työntekijöitä oman työnsä ja työyhteisön kehittämiseen. Palkkio voidaan myöntää yksilölle tai ryhmälle. Yksilön tavoitteet täyttävästä ja ylittävästä työsuorituksesta palkitaan ensisijaisesti henkilökohtaisen lisän kautta työsuorituksen arvioinnin perusteella.

Palkkion myöntämiseen liittyy olennaisesti avoimuus. Kysymys on tunnustuksen sekä kiitoksen antamisesta työntekijöille ja työn kehittämiseen kannustamisesta. Tämän takia suositetaan, että palkinto jaetaan esimerkiksi työyhteisökokouksessa.

REKRYTOINTI

Karkkilan kaupungilla on positiivinen työnantajakuva. Henkilöä valittaessa huomioidaan osaaminen, työkokemus ja henkilön soveltuminen työyhteisöön. Uuden työntekijän perehdytykseen osallistuu koko työyhteisö. Vastuu perehdytysuunnitelmasta on esimiehellä.

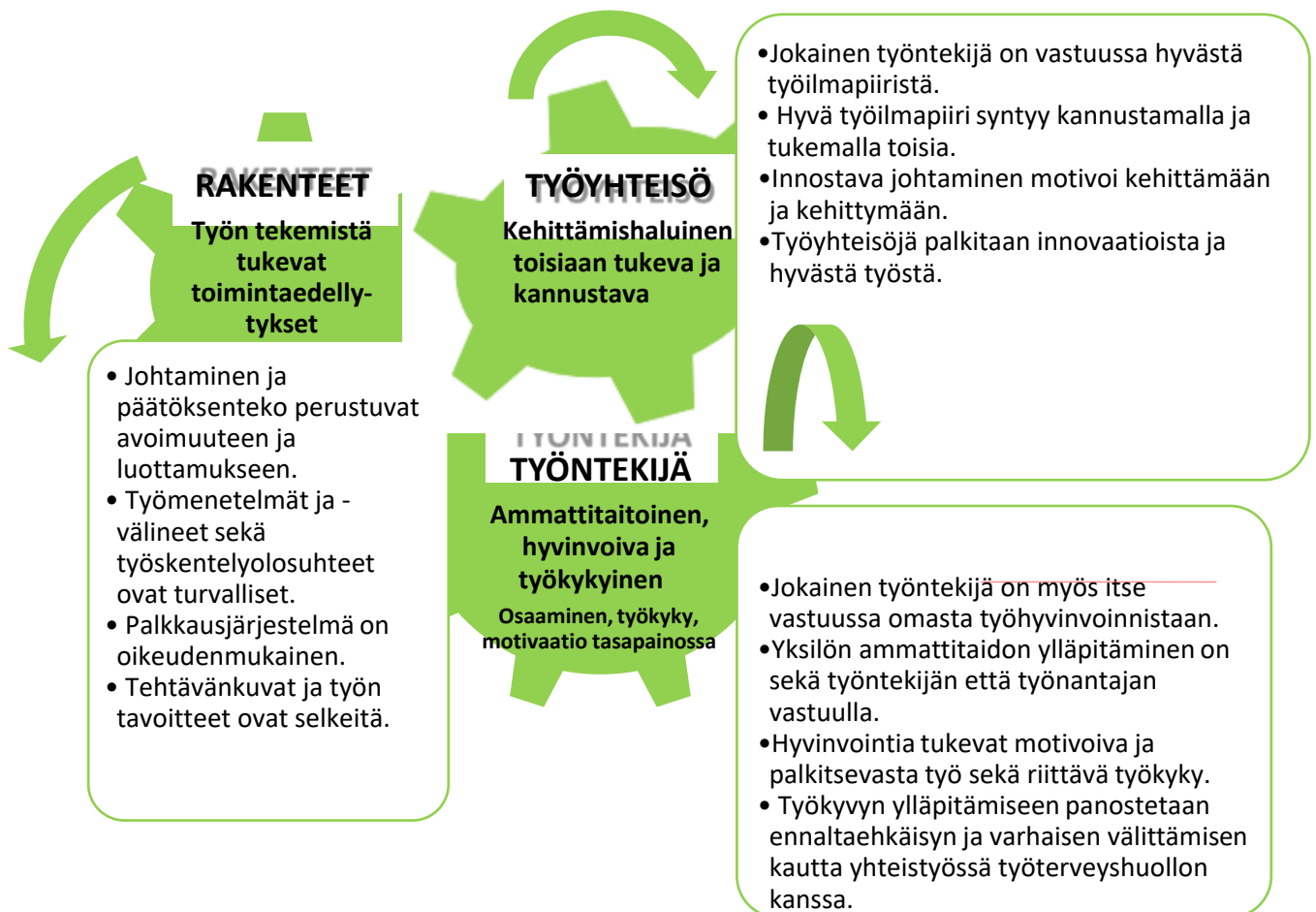
Tärkein kohderyhmä työnantajakuvan rakentamisessa on oma henkilöstö. Tyytyväinen henkilöstö tekee työnsä hyvin, kertoo huomaamattaan positiivisia tarinoita työnantajastaan sekä suosittelee työpaikkaa tuttavapiirilleen. Työnantajakuvan rakentaminen perustuu sisäiselle viestinnälle ja positiiviselle organisaatiokulttuurille eli sille, että organisaation omat työntekijät allekirjoittavat yhteiset arvot ja toimintatavat, viihtyvät työssään ja kokevat työnsä mielekkääksi. Työntekijöiden sisäistämät positiiviset viestit ovat vakuuttavia ja niitä jaetaan mielellään. Vakuuttavin viesti kulkee ihmiseltä ihmiselle.

Kaupungin tulee myös markkinoida osana ulkoista viestintää itseään hyvänä työnantajana niin työikäiselle väestölle kuin tulevaisuuden potentiaalisille työntekijöille – opiskelijoille. Positiivinen työnantajakuva vaikuttaa rekrytointien onnistumiseen. Alan osaajat ovat kiinnostuneita ja sitoutuneita työskentelemään hyvän työnantajan palveluksessa. Rekrytoiminen on osa positiivisen työnantajakuvan luomista. Olennainen osa hyvän työnantajakuvan luomista ja työntekijöiden tyytyväisyyden ylläpitämistä on se, että jo rekrytointivaiheessa annettu kuva työpaikasta vastaa mahdollisimman hyvin totuutta.

Perehdytyksessä on mukana koko työyhteisö. Ennen uuden työntekijän aloittamista sovitaan perehdytyksen vastuuhenkilöt.

YHTEENVETO

Henkilöstöpoliittinen linjaus ohjaa organisaatorakenteita, työyhteisöjä ja työntekijää:



TOIMENPIDEOHJELMA

Toimenpiteet strategiaan tavoitteisiin pääsemiseksi on kuvattu toimenpideohjelmassa vuosille 2020-2022

Johtaminen

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho ja aikataulu	Arviointikriteeri/-mittari
Avoimuuteen ja luottamukseen perustuva innostava johtaminen Esimiesvalmiuksien kehittäminen - valmentava esimiestyö	Esimiesvalmennus/ HR Info Innostavan johtamistavan omaksuminen esimiesvalmennus	Henkilöstöhallinto Henkilöstöpäällikkö+2. resurssi syksy 2020-kevät 2021 samoin v.2022	Kysely esimiehille vuosittain, vastautavoite asteikko 1-5 (5 korkein) kaikki vastaajat keskiarvo 4. Toteutuneet valmennukset, esimiesten palaute
Avoimuuden lisääminen Sisäisen viestinnän kehittäminen Johtamisjärjestelmä Johdon palkkausjärjestelmä	Kokous- informaatiokäytännöt- sähköisten työkalujen hyödyntäminen ajantasaistaminen palkkausjärjestelmän laatiminen	Toimialajohtajat KJ ja toimialajohto KH ja kaupungin johto	Toteutuneet käytännöt, henkilöstön palautteet käyttöön otettu ja toimiva järjestelmä käyttöön otettu ja toimiva järjestelmä
Palveluntason määrittäminen ja resurssimäärittäminen	kartoitus ja päätökset	KH Toimialajohto	resurssien kohtaavuus-suunnitelmien toteutuminen

Palkkaus ja palkitseminen

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho ja aikataulu	Arviointikriteeri/-mittari
Oikeudenmukainen palkkaus	Säännöllinen palkkakartoitus	Henkilöstöhallinto, Yhteistyötoimikunta	Säännölliset palkkakartoitukset kerran vuodessa, käsittely yhteistyötoimikunnassa.
Palkkaustyöryhmä	Työn vaativuuden ja palkkauksen yhdenmukaisuuden varmistaminen tehtävänkuvauksien päivittämisellä. Palkitsemisjärjestelmän päivitys	Henkilöstöhallinto, esimiehet, pääluottamusmiehet Henkilöstöhallinto, Henkilöstötyöpaja, Johtoryhmä, Yhteistyötoimikunta Toimialajohto	Kaikki tehtävänkuvat päivitetty ja palkkaus tarkistettu. Toimiva palkitsemisjärjestelmä

Osaaminen ja ammattitaito

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho ja aikataulu	Arviointikriteeri/-mittari
Osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen tukeminen Kuntatyönantajien ja kunnallisten keskusjärjestöjen koulutussuosituksen mukaan henkilöstön kehittämistoimintaan tulisi käyttää 1 prosentti henkilöstön palkkasummasta	Koulutussuunnitelman laatiminen vuosittain	Henkilöstöhallinto ja toimialat yhteistyössä -> yhteistyötoimikuntaan joulukuussa vuosittain.	Laadittu suunnitelma Koulutussuosituksen toteutuminen (2pv/työntekijä/vuosi)

Rekrytointi

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho ja aikataulu	Arviointikriteeri/-mittari
Positiivisen työnantajakuva luominen	Oppilaitosyhteistyö; harjoittelupaikkojen tarjoaminen ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen	Henkilöstöhallinto ja viestintätiimi	Harjoittelijamäärien kasvu (edellyttää tilastoinnin aloittamista)
Onnistunut perehdytys	Joustavat työkäytännöt: etätöy mahdollisuus, liukuva työaika, palkattomat työvirkavapaat	Henkilöstöhallinto ja toimialajohto	Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden määrä (3 opintoviikkoa)
	Perehdytys suunnitelman kirjaaminen ja seuranta	Esimies	Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt käytössä
	Perehdytysopas	Henkilöstöhallinto, toimialajohto	Toteutunut perehdytys, henkilön palaute koeajan aikana Valmis opas
Rekrytointisuunnitelma	Suunnitelman laatiminen	KH ja kaupunginjohto	Toteutunut suunnitelma ja seuranta

Työhyvinvointi

Tavoite	Toimenpide	Vastuutaho ja aikataulu	Arviointikriteeri/-mittari
Työkyvyn ylläpitäminen	<p>Varhaisen välittämisen mallin päivittäminen ja valmennus esimiehille</p> <p>Työhyvinvointiohjelman päivittäminen 2020 kyselyn pohjalta</p>	<p>vuonna 2020</p> <p>Henkilöstöhallinto / toimialajohto</p>	<p>päivitetty ohjelma-toimialojen ja yksiköiden suunnitelmat</p> <p>sairauspoissaolopäivien laskeminen vuosittain työkyvyttömyyseläkkeitä 0 kpl/v</p> <p>työ- ja työmatkatapaturmien määrän laskeminen vuosittain</p>
Osaamisen ja ammattitaidon ylläpitäminen	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen sekä päivittäminen vuosittain	Henkilöstöhallinto ja toimialajohto	valmis suunnitelma
Hyvinvoiva henkilöstö	Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen (työhyvinvointiohjelma ja työhyvinvointisuunnitelma)	Koko organisaatio	Työhyvinvointikysely tehdään 2 vuoden välein Työhyvinvointiohjelman päivitys 3v välein Yksikkökohtaiset työhyvinvointisuunnitelmat tehty ja osana työyhteisöjen arkea
KUNTEKO-sparraus Esimiestuki Vertaismentorointi	Tarpeen selvitys ja pilotointi	Sivistys- ja hyvinvointi toimiala	