

Kristiinankaupungin henkilöstöstrategia 2017-2021



- Oikeudenmukaisuus
- Vastuullisuus
- Muutoshalukkuus
- Vaikutus-
mahdollisuudet
- Kunnioittaminen

Kristiinankaupungin henkilöstöstrategia 2017-2021

Kristiinankaupunki on nykyaikainen ja houkutteleva työnantaja, jolla on motivoitunut, osaamistaan uudistava ja hyvinvoinnistaan huolehtiva henkilöstö. Henkilöstöstrategia luo perustan kaupungin henkilöstöpolitiikalle.

Kaupungin henkilöstöpolitiikka luo sellaisen työympäristön ja sellaiset asenteet, että henkilöstö viihtyy ja tuntee mielekkyyttä työssään ja on motivoitunut.

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle turvallisen ja kehittyvän työpaikan.

Visio

Kristiinankaupunki on palvelukeskeinen ja asiakaslähtöisesti toimiva kaupunki, jossa tehtäviinsä sitoutunut ja osaava henkilöstö muodostaa yhdessä kaupungin etuja ajavien ja kaukonäköisten päättäjien kanssa perustan laadukkaalle toiminnalle.

Yhteinen arvoperusta

Arvoperustamme muodostuu käsityksestämme siitä, mikä on tärkeää ja arvokasta ja luo ”me-henkeä” kaupungin koko henkilöstölle. Seuraavat arvot ovat tunnusomaisia toiminnalle, henkilöstöpolitiikalle ja henkilöstön kohtelulle Kristiinankaupungissa:

Oikeudenmukaisuus

- ✓ Kohtelemme kaikki kaupungin palveluksessa olevia johdonmukaisesti, tasavertaisesti ja puolueettomasti.

Vastuullisuus

- ✓ Kannamme kaikki vastuun työtuloksestamme ja – ilmapiiristämme. Toimimme ennakoiden vastaten tulevaisuuden haasteisiin.

Muutoshalukkuus

- ✓ Haluamme vastata nykyajan haasteisiin kehittämällä työympäristöämme.

Vaikuttamismahdollisuudet

- ✓ Meillä on mahdollisuus sanoa mielipiteemme ja vaikuttaa toimintaan

Kunnioittaminen

- ✓ Kunnioitamme toisiamme ja otamme toiset huomioon

Henkilöstöstrategia pohjautuu Kristiinankaupungin visioon ja strategiaan tavoitteisiin, pohjalla on sekä ”Näin rakennamme Kristiinankaupungin tulevaisuutta - Paikallinen strategia vuosille 2010–2020”, että hallintokuntien strategiset tavoitteet

Henkilöstöstrategia sopeutetaan kaupungin strategiaan siten, että henkilöstöpolitiikka tukee kaupungin strategiaa.

Tavoitteet saavutetaan jalostamalla elämänlaatua ja kaupungin monimuotoisuutta oman tahdonvoimamme, tulevaisuudenuskomme, luovuutemme ja aktiivisuutemme avulla. Elinvoimaiset kylät ja kolmas sektori ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita.

Sen lisäksi painotamme seuraavaa:

- Kaupunki on erinomainen ja turvallinen ympäristö asumiselle ja työnteolle
- Kaupunki tarjoaa asukkailleen hyvät ja monipuoliset lähipalvelut nykyaikaisesti tuotettuna
- Kaupungilla on hyvä hallinto ja talous tasapainossa
- Kaupungin organisaatiota ohjataan demokraattisesti ja toiminta on avointa

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön rekrytointi

Kristiinankaupunki on muutoksessa elävä/kehittämishenkinen houkutteleva työnantaja, jolla on nykyaikaisen palvelutuotannon edellyttämä, pätevä ja motivoitunut henkilöstö.

Toimenpiteet

- Henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain muutokset ja palvelutarpeet huomioiden.
- Jatkuva yhteistyö työvoimaviranomaisten ja koulutusyksiköiden kanssa.
- Mahdollistetaan joustavat ja yksilölliset työaikajärjestelyt, esim. etätö ja työuran loppupään joustot.
- Valmistellaan henkilöstöpulaa torjuvia rekrytointikäytäntöjä. Vahvan imagon, kaksikielisyyden, monipuolisten palveluiden ja kaupungin viihtyvyyden oletetaan houkuttelevan uusia henkilöitä palvelukseen.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on motivoida henkilöstöä kehittymään nykyisissä työtehtävissä ja hyödyntämään rotaatiota tarjoutuvien mahdollisuuksien mukaan. Työnantaja suhtautuu myönteisesti henkilöstön kouluttautumiseen ja jatkokoulutukseen.

Toimenpiteet

- Työnantaja motivoi henkilöstöä jatkokoulutukseen ja uudelleen koulutukseen, erityisesti organisaatio- tai työtehtävien muutosten yhteydessä.
- Paikallisesti ja alueellisesti toteutettava jatkokoulutus ja koulutus asetetaan etusijalle.
- Kannustetaan henkilöstöä pohtimaan ja raportoimaan omista koulutustarpeistaan.
- Korostetaan perehdyttämisen tärkeyttä.

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa henkilöstön johtamista. Työhyvinvointi voidaan ymmärtää yksilön kokemuksena työn teon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta sekä työyhteisön kokemuksena työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta.

Työhyvinvointia edistetään työnantajan ja henkilökunnan välisenä yhteistyönä. Työn mielekkyys, terveys ja työkyky heijastuvat työn laatuun, asiakkaiden tyytyväisyyteen ja organisaation tuloksellisuuteen.

Toimenpiteet

- Panostetaan kehittyvään palvelusuhteeseen.
- Ylläpidetään ja edistetään ja turvallista fyysistä ja psykososiaalista työympäristöä. Huomioidaan työn kuormittavuus.
- Tuetaan ja vahvistetaan henkilöstön työkykyä.
- Työkykyä pidetään yllä koko työuran aikana. Kannustetaan omaehtoisien hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

JOHTAJUUS

Hyvällä henkilöstöjohtamisella vaikutetaan työelämän laatuun ja työn tuloksellisuuteen. Johtamiskulttuurin ja toimintatapojen uudistaminen ovat tärkeimmät kunnan houkuttelevuuteen vaikuttavat tekijät. Työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka luo puitteet antaa lähtökohdat johdon toimenpiteille.

Toimenpiteet

- Varmistetaan uudistuva johtajuus.
- Kehitetään tavoitteellinen ja nykyaikainen johtajuus.
- Kehitetään avointa ja vuorovaikutteista viestintää.
- Edistetään aktiivisesti hyvää työilmapiiriä ja me-henkeä.
- Johtajuuden jatkuva kehittäminen vahvistaa asemaa edelläkävijänä.

PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä edistää henkilökunnan motivaatiota ja osallistumista työhön. Palkan lisäksi käytetään myös aktiivisesti muita palkitsemismuotoja. Henkilöstökustannusten säästöistä (samat palvelut tuottaen) osoitetaan 20 % henkilöstön kehittämiseen täydennys-, lisä- ja jatkokoulutuksen muodossa.

Toimenpiteet

- Menetellään palkkausjärjestelmien mahdollistamalla tavalla.
- Tuetaan henkilöstön työmotivaatiota eri aktiviteetein ja etuuksin. Tuetaan henkilöstön kehittymistä ja ylenemismahdollisuuksia esim. rotaation avulla.

Henkilöstöstrategian toteuttaminen

Henkilöstöstrategian tavoitteiden toteuttamiseksi laaditaan toimenpideohjelma ”Tuumasta toimeen”. Toimenpideohjelma sisältää tarvittavat toimenpiteet, niiden aikataulut, vastuuhenkilöt ja toteutuksen.

Seuranta ja arviointi

Henkilöstöstrategiaa päivitetään joka valtuustokausi. Kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto ja yhteistoimintaryhmä vastaavat henkilöstöstrategian seurannasta ja arvioinnista. Henkilöstöstrategia päivitetään vuoden 2018 loppupuolella SOTE-uudistuksesta johtuen.

Arviointivälineitä ovat mm.

- Henkilöstökyselyt
- Palkkakartoitus
- Sairauspoissaolotilastot
- Henkilöstötilastot
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- Henkilöstömittarit