



Henkilöstöohjelma vuosille 2018 - 2020

Osa Viksu Akaa -kaupunkistrategiaa

Yhteistyötoimikunta 11.9.2018
Henkilöstöjaosto 13.9.2018,
22.11.2018
Kaupunginhallitus
Valtuusto

HENKILÖSTÖOHJELMA 2018 – 2020

1. Henkilöstöohjelma ja ohjelman tarkoitus

Henkilöstöohjelma luo perustan henkilöstöpolitiikalle ja toteuttaa kaupunkistrategiaa henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöjohtamisen näkökulmista. Henkilöstöohjelma sisältää henkilöstöasioiden yhteiset suuntaviivat ja tavoitteet vuosille 2018 – 2020 ja sen jälkeen laaditaan uusi henkilöstöohjelma vuosille 2021 – 2025. Henkilöstöohjelma sisältää konkreettiset toimenpiteet, jotka tehdään tavoitteiden saavuttamiseksi sekä arviointikriteerit ja raportoinnin. Tavoitteiden asettamisessa on pyritty ottamaan huomioon taloudelliset reunaehdot, jotta valitut tavoitteet voidaan saavuttaa. Seuraavassa ohjelmassa vuosille 2021 – 2025 syvennetään tässä ohjelmassa toteutettuja kokonaisuuksia ja päätetään kokonaan uusia tavoitteita.

Henkilöstöohjelman päätavoite on uudistaa henkilöstöjohtaminen kohti mahdollistavaa henkilöstöjohtamista, vahvistaa henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia sekä parantaa työnantajakuva. Henkilöstöohjelman avulla edistetään yhdenvertaista ja avointa johtamiskulttuuria. Henkilöstön tehtävänä on osaltaan varmistaa ja vahvistaa alueen elinvoimaisuutta ja asukkaiden hyvinvointia. Henkilöstön määrä ja osaaminen perustuvat kuntalaisten palvelutarpeeseen sekä hallinnon tarpeeseen. Talouden näkökulmasta henkilöstöohjelman avulla vähennetään sairauspoissaoloja ja sairastamiseen liittyviä kustannuksia. Työhyvinvoinnin lisääntyminen ja työssä viihtyminen parantavat asiakaspalvelua ja kuntalaisten palvelukokemusta.

Henkilöstöohjelma on valmisteltu yhteistyössä henkilöstön ja poliittisten päättäjien kanssa. Kaupungin jokaisella työntekijällä on ollut mahdollisuus vaikuttaa henkilöstöohjelmaan joko osallistumalla tilaisuuksiin, vastaamalla sähköisiin kyselyihin tai antamalla palautetta suoraan valmistelijoille. Lisäksi henkilöstöohjelmaan on voinut vaikuttaa vastaamalla kaikille akaalaisille avoimeen sähköiseen kyselyyn.

2. Kaupungin strategia ja arvot

Akaan valtuusto hyväksyi kaupunkistrategian 30.5.2018.

Viksu Akaa on aktiivinen hyvien yhteyksien kaupunki Suomen kasvukolmiossa. Slogan kuuluu Kasvun keskiössä.

Akaan kaupungin arvot ovat seuraavat:

- turvallisuus
- aktiivinen avoimuus ja vuorovaikutus
- yhteisöllisyys
- asukaskeskeisyys
- kestävä kehitys.



3. Henkilöstöohjelman linjaukset 2018 - 2020

Akaan henkilöstö viihtyy työssään			
<i>Kriittinen menestystekijä ts. missä on onnistuttava</i>	<i>Mitä toimenpiteitä onnistuminen edellyttää</i>	<i>Arviointikriteeri ja ajankohta</i>	<i>Vastuu</i>
Henkilöstön määrä ja osaaminen on palvelutarvetta vastaava	Määritellään päätetylle palvelutasolle riittävä ja osaava henkilöstöresurssi, jonka toimialat ennakoivat ja tekevät sen pohjalta palvelutoimintojen kehittämissuunnitelmat ja henkilöstön osaamiskartoitukset	Palvelutarvekartoitukset tehty vuosina 2019 - 2020 Osaamiskartoitukset tehty vuosina 2019 - 2020	Johtoryhmä ja Toimialat Henkilöstöjohtaja
	Ylläpidetään ja kehitetään työntekijän ammattitaitoa ja osaamista	Vuosittaiset koulutussuunnitelmat tehty työyksiköissä 100 %:sti/osallistuneiden määrä	Toimialat Henkilöstöjohtaja
	Työntekijän henkilökohtaiset kehitymis- ja koulutustarpeet kirjataan kehityskeskustelulomakkeeseen ja sovitaan jatkotoimenpiteistä	Kehityskeskusteluprosessista järjestetty koulutus ja keskustelut käyty 100 %:sti	Henkilöstöjohtaja, Toimialat
	Tehostetaan perehdyttämistä ja työhön opastusta	Kaupungin perehdyttämisopas päivitetty ja laadittu Työyksikkökohtaiset perehdytysuunnitelmat tehty 100 %:sti Yhteinen kaupungin organisaatioon ja toimintaan perehdyttävä tervetuloilaisuus uusille työntekijöille joka syksy (aloittaneet/osallistujien lkm)	Henkilöstöjohtaja, Toimialajohtajat
Tehostetaan rekrytointiprosessia	Täyttölupaprosessi päivitetty henkilöstöjaostossa 2019 Sisäinen työkierto ohjeistettu 2019	Henkilöstöjohtaja	

<p>Esimiestyötä ja päivittäistä johtamista kehitetään niin, että esimies osaa johtaa ja ”valmentaa” niin alaisiaan kuin itseäänkin</p>	<p>Esimiehet johtavat henkilöstöään Akaan kaupungin strategiassa määriteltyjen arvojen mukaisesti ja heitä tuetaan päivittäisessä johtamisessa kannustamalla ja kouluttamalla</p> <p>Mahdollistetaan työntekijän osallistuminen työn ja työyhteisön kehittämiseen</p> <p>Kehitetään palautteenantokulttuuria mukaan lukien aineeton myönteinen palaute</p> <p>Noudatetaan oikeudenmukaista ja yhdenmukaista henkilöstöpolitiikkaa kaupungin kaikilla toimialoilla ja kaikilla organisaatiotasoilla</p>	<p>Järjestetty johtamis-/muutosjohtamiskoulutusta, johon esimiehet velvoitetaan osallistumaan vuosittain (esim. vuorovaikutustaidot, puheeksi ottaminen ja ristiriitojen ratkaiseminen, palautteenanto, viestintä)/osallistujien määrä</p> <p>Toimiva työpaikkakokouskäytäntö kaikissa työyksiköissä Aloitetoiminnan pelisäännöt laadittu vuosina 2019 - 2020</p> <p>Laadittu henkilöstöpoliittiset periaatteet vuonna 2019</p>	<p>Henkilöstöjohtaja Johtoryhmä Toimialat</p> <p>Henkilöstöjohtaja Henkilöstöjärjestöt Johtoryhmä Toimialat</p>
<p>Työhyvinvointi lisääntyy</p>	<p>Ylläpidetään ja kehitetään hyvää työilmapiiriä, ja työntekijän työkykyä sekä tuetaan työntekijän työssä jaksamista</p> <p>Varmistetaan terve ja turvallinen työympäristö</p> <p>Tehostetaan perehdyttämistä ja työhön opastamista</p>	<p>Sairauspoissaolot vähenevät 5 %:lla vuosittain ja työterveyshuollon toiminta on painottunut korvausluokka I:een (Kela-korvauksen kehitys)</p> <ul style="list-style-type: none"> - aktiivisen puuttumisen ja tuen malli päivitetty v. 2019 ja sen noudattaminen kattavasti koko organisaatiossa/työterveysneuvottelujen määrä - korvaavan työn malli ja uudelleensijoittamisen malli laadittu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja se on kattavasti käytössä v. 2019 - järjestetty koulutuksia em. toimintamalleista säännöllisesti - kehityskeskustelut käyty vuosittain 100 %:sti - osaamiskartoitukset tehty vuonna 2019 - kaupungin perehdyttämisopas on päivitetty ja laadittu työyksikkökohtaiset perehdytysuunnitelmat tehty 100 %:sti - henkilöstön muistamisään- tö päivitetty v. 2019 - säännölliset henkilöstötiedotteet laadittu kuukausittain - toimiva työpaikkakokouskäytäntö kaikissa työyksiköissä <p>Tehdään henkilöstökysely vähintään kolmen vuoden välein – yleisarvosana paranee 0,5:llä</p> <p>Työpaikkojen riskien arviointi ja läheltä piti-ilmoituskäytänteet on otettu osaksi työyksiköiden joka-päiväistä toimintaa (riskiarviointien lkm)</p> <p>Kaupungin perehdyttämisopas</p>	<p>Johtoryhmä Toimialat</p> <p>Henkilöstöjohtaja Johtoryhmä Toimialat Henkilöstöjärjestöt Koko henkilöstö</p> <p>Henkilöstöjohtaja</p> <p>Toimialat</p> <p>Henkilöstöjohtaja Toimialat</p>

	<p>Kehitetään palautteenantokulttuuria mukaan lukien aineeton myönteinen palaute</p> <p>Lisätään työaikajoustoja</p> <p>Henkilöstö ylläpitää omaehtoisesti työkuuntoaan ja työyhteisötaitojaan</p>	<p>päivitetty ja laadittu työyksikkökohtaiset perehdytysuunnitelmat 100 %:sti</p> <p>Yhteinen kaupungin organisaation ja toimintaan perehdyttävä tervetuloilaisuus uusille työntekijöille joka syksy (aloittaneet/ osallistujien lkm)</p> <p>Esimiehet perehdytetty asiaan kouluttamalla</p> <p>Laadittu etätyöohjeet, jotka käytössä organisaatiossa v. 2019</p> <p>Autonomista työvuorosunnittelua lisätty</p> <p>Vuosityöajan käyttö mahdollistettu ja pelisäännöt luotu</p> <p>Kaupunki kannustaa ja tukee työntekijöitä huolehtimaan omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan (osallistujien lkm)</p> <p>Järjestetty koulutusta työyhteisötaitoista</p>	<p>Henkilöstöjohtaja Toimialat</p>
<p>Palkkausjärjestelmään sisällytetään hyvistä työsuorituksista ja tuloksista palkitseminen</p>	<p>Tehtävän vaativuuden arvioinnit päivitetään ajantasaiseksi kaikilla sopimusaloilla</p> <p>Henkilökohtaiset lisät otetaan aktiiviseen käyttöön</p> <p>Muu kannustava palkitseminen hyvistä työsuorituksista eri muodoissa otetaan käyttöön</p>	<p>TVA:t päivitetty vuonna 2018</p> <p>Päivitetty arviointikriteerit ja ohjeistus v. 2018 - 2019 (HKL:n määrän seuranta)</p> <p>KV myöntänyt määrärahat talousarviossa v. 2019 - 2020 (15.000 – 20.000 €/vuosi) ja järjestelmä otettu käyttöön</p>	<p>Henkilöstöjohtaja Henkilöstöjärjestöt Johtoryhmä Henkilöstöjaosto</p> <p>KV</p>

4. Seuranta ja arviointi

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutetaan vähintään kolmen vuoden välein ja seuraavan kerran syksyllä 2018. Kyselyn avulla selvitetään organisaation nykytilanne ja kehittämisen painopisteet. Lisäksi henkilöstön työhyvinvointia ja –viihtyvyyttä tutkitaan kevyemmällä tutkimusmallilla vähintään kerran vuodessa. Kaupunkistrategiasta johdetaan talousarvion ja taloussuunnittelukauden tavoitteet, joita seurataan talousraportoinnin yhteydessä. Henkilöstökertomuksessa ja toimintakertomuksessa kerrotaan vuosittain, miten tavoitteet ja toimenpiteet ovat toteutuneet.

Henkilöstöohjelman toteuttamisesta vastaavat pääasiassa kaupungin johtoryhmä ja henkilöstöjohtaja, mutta myös kaikki esimiehet ja työyhteisöt (toimialat). Jokainen työntekijä ja viranhaltija on omalta osaltaan vastuussa henkilöstöohjelman toteutumisesta ja jokaisella tulee olla halukkuus ja valmius kehittää omaa osaamistaan, ammattitaitoaan ja työyhteisöään.