

Lopen kunta

HENKILÖSTÖOHJELMA 2015–2018



Henkilöstöohjelman tarkoitus

Henkilöstöohjelma perustuu kunnan strategiaan ja arvoihin. Henkilöstöohjelmalla tuetaan kunnan strategian toteutumista ja strategisten päämäärien saavuttamista. Henkilöstöohjelman tarkoituksena on suunnata Lopen kunnan henkilöstöjohtamista ja vahvistaa yhtenäistä henkilöstöpolitiikkaa. Tavoitteena on, että henkilöstö on työhönsä sitoutunutta ja että kunta on työnantajana vetovoimainen.

Henkilöstöohjelmassa määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet ja henkilöstöjohtamisen toimenpiteet, joilla pyritään saavuttamaan tavoiteltavat vaikutukset. Tärkeä on oppia käsittämään, että henkilöstö ja henkilöstövoimavarojen hallinta liittyvät kunnan toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin ja tuloksiin ja miten henkilöstöhallinto ja siihen liittyvä henkilöstötieto liitetään kunnan johtamiseen ja ohjaukseen.

Henkilöstöohjelma ohjaa koko Lopen kunnan henkilöstötyötä. Ohjelmassa esitellään henkilöstöpolitiikan painopistealueet ja ratkaisevat menestystekijät sekä keinot, joilla vastataan työyhteisönä tuleviin haasteisiin. Henkilöstöohjelmaan kirjatut asiat huomioidaan tulevien talousarviovuosien henkilöstöhallinnon tavoite- ja toimenpide-määrittelyssä. Ohjelmassa määritellyt tavoitteet ja keinot otetaan käyttöön kunnan kaikissa työyksiköissä.

Hyvillä henkilöstöjohtamis- ja työyhteisötaidoilla voi parantaa työyhteisön suorituskykyä sekä henkilöstön työhyvinvointia ja työmotivaatiota. Tavoitteena, on että jokainen työntekijä tuntee työnsä vastuut ja vaikutukset sekä ymmärtää oman roolinsa osana kokonaisuutta. Jokainen vaikuttaa omalta osaltaan – niin henkilökohtaisella kuin koko työyhteisön tasolla – työyhteisön ilmapiiriin, turvallisen ja toimivan työympäristön syntymiseen sekä yhteistyön sujuvuuteen. Lisäksi työyhteisöissä kannustetaan työn ja työyhteisön kehittämiseen, ammatillisen osaamisen vahvistamiseen sekä palautteen antamiseen.

Toiminta-ajatuksemme

Lopen kunta tuottaa ja järjestää kuntalaisten arkisen hyvinvoinnin edellyttämät palvelut sekä huolehtii asumisen ja yrittämisen perusedellytyksistä.

Visiomme 2030

Nosteessa Loppi – Vireää, tasapainoista ja turvallista arkea lähellä luontoa.

Arvomme

Lopen kunnan arvot – avoimuus, yhteistyö ja vastuullisuus – on määritelty kuntastrategiassa ja henkilöstöohjelman painopisteiden ja menestystekijöiden ohella niistä tulee käydä säännöllisesti keskustelua työyhteisöissä. Arvot ovat kunnan toiminnan periaatteita, joiden tulee näkyä kaikessa kunnan toiminnassa. Palvelemme kuntalaisia erilaisissa tehtävissä eri puolilla kuntaa, mutta arvot ja niille rakentuva toimintakulttuuri ovat yhdistävä meitä tekijä.

NOSTEESSA LOPPI - Vireää, tasapainoista ja turvallista arkea lähellä luontoa

Painopisteet ja ratkaisevat menestystekijät henkilöstön osalta:

Arvomme ovat:

AVOIMUUS

YHTEISTYÖ

VASTUULLISUUS

Sitoutunut ja osaava henkilöstö haluaa tehdä tuloksellista työtä

Taitavalla johtamisella ja hyvillä alaistaidoilla aikaansaadaan hyvinvoiva työyhteisö

1. Ennakoidaan, että henkilöstöä on oikeissa tehtävissä oikea määrä
2. Varmistetaan, että tehtävät ja niiden sisältö ovat linjassa suunnitelmien ja toiminnan kanssa
3. Rekrytoidaan pätevää ja osaavaa, pysyvää henkilöstöä
4. Varmistetaan riittävä perehdyttäminen ja osaamisen jakaminen
5. Viestitään tavoitteet selkeästi ja seurataan yhdessä niiden toteutumista
6. Maksetaan tehtävien vaativuuden mukaista palkkaa, joka on linjassa seutukunnallisesti
7. Arvostetaan asiakasta
8. Kannustetaan aloitteellisuuteen
9. Mahdollistetaan halu kehittyä ja kehittää omaa työtään
10. Vahvistetaan halua ja kykyä muuttua ja mukautua muuttuvissa tilanteissa
11. Käytetään muistamisen ja palkitsemisen keinoja perustellusti ja yhteneväisesti

1. Varmistetaan yhtenäiset toimintatavat ja yhtenäinen johtaminen
2. Kannustetaan ja sitoutetaan yhteistyöhön yli hallinto- ja kuntarajojen
3. Pyritään luomaan seutukunnallisesti yhteneväistä henkilöstöpolitiikkaa ja -käytänteitä
4. Vahvistetaan esimiestäitoja
5. Viestitään oikea-aikaisesti ja riittävästi
6. Mahdollistetaan henkilöstön osallistuminen toiminnan ja työn suunnitteluun
7. Otetaan asiat aktiivisesti puheeksi ja estetään ristiriitatilanteiden syntyminen
8. Tehdään työhyvinvointia ja -kykyä ylläpitävää, edistävää ja tuloksellista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa
9. Kaikki ottavat vastuun turvallisen, terveellisen ja toimivan työyhteisön kehittämisestä ja säilyttämisestä

Lopen kunta tuottaa ja järjestää kuntalaisten arkisen hyvinvoinnin edellyttämät palvelut sekä huolehtii asumisen ja yrittämisen perusedellytyksistä.

Sitoutunut ja osaava henkilöstö haluaa tehdä tuloksellista työtä

2015–2016

1. Päivitetään vuoden 2015 aikana tehtäväkuvaukset ja käydään tehtävien vaativuuden arvioinnit läpi koko henkilöstön osalta, kaikkien työntekijöiden kanssa.
2. Kehitetään osaamisen jakamista työyksiköittäin sekä osaamisen vahvistamisen suunnittelua ja koulutus-tarpeiden koordinointia aikaansaamalla koko talous-arviovuodelle ulottuva, aiempaa kattavampi henkilöstön koulutussuunnitelma.
3. Laaditaan yhteneväiset ohjeet ja käytänteet kunnassa työharjoittelua tekevien opiskelijoiden ohjaamiseksi.
4. Otetaan käyttöön ja hyödynnetään lähtöhaastattelua, joka toteutetaan jokaisen (vakituisen palvelussuhteen tai yli 6 kuukautta kestäneen määräaikaisen palvelussuhteen päättävän) työntekijän kanssa.
5. Vähennetään työyksiköiden haavoittuvuudesta johtuvia riskejä ennakoivilla työjärjestelyillä ja toimintatavoilla.

Taitavalla johtamisella ja hyvillä alaistaidoilla aikaansaadaan hyvinvoiva työyhteisö

2015–2016

1. Vahvistetaan esimiesten osaamista virka- ja työehtosopimusasioissa.
2. Työyhteisöissä/-yksiköissä järjestetään säännöllisesti palaverit, joissa käydään läpi yhteisiä, ajankohtaisia asioita.
3. Tehostetaan varhaisen tuen toimintamallin käyttöä työyksiköissä.
4. Siirrytään käytäntöön, jossa esimiehen on mahdollista myöntää työntekijälle työkyvyttömyyden vuoksi palkallista työlomaa/virkavapaata enintään viisi perättäistä kalenteripäivää sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työterveys-huollon kustannusten hillitsemiseksi.
5. Nostetaan ikäjohtamisen teema esille ja vahvistetaan tämän aihealueen ymmärrystä.

Lähivuosien mahdollisia haasteita, joilla on vaikutusta henkilöstöohjelman sisältöön sekä sitä noudattelevaan vuosittaiseen talousarvion tavoite- ja toimenpidemäärittelyyn:

- *kuntarakenneselvityksen eteneminen*
- *palvelukokonaisuuksien muovaaminen seudullisiksi organisaatioiksi (esim. sosiaali- ja terveystoimi)*
- *yhtenäiskoulun sekä seudullisen lukion muodostaminen.*