

HENKILÖSTÖOHJELMA 2022–2025

Käsittely:

Yt-toimielimessä 2.5.2022

kunnanhallitus 9.5.2022

kunnanvaltuusto 23.5.2022

Sisällys

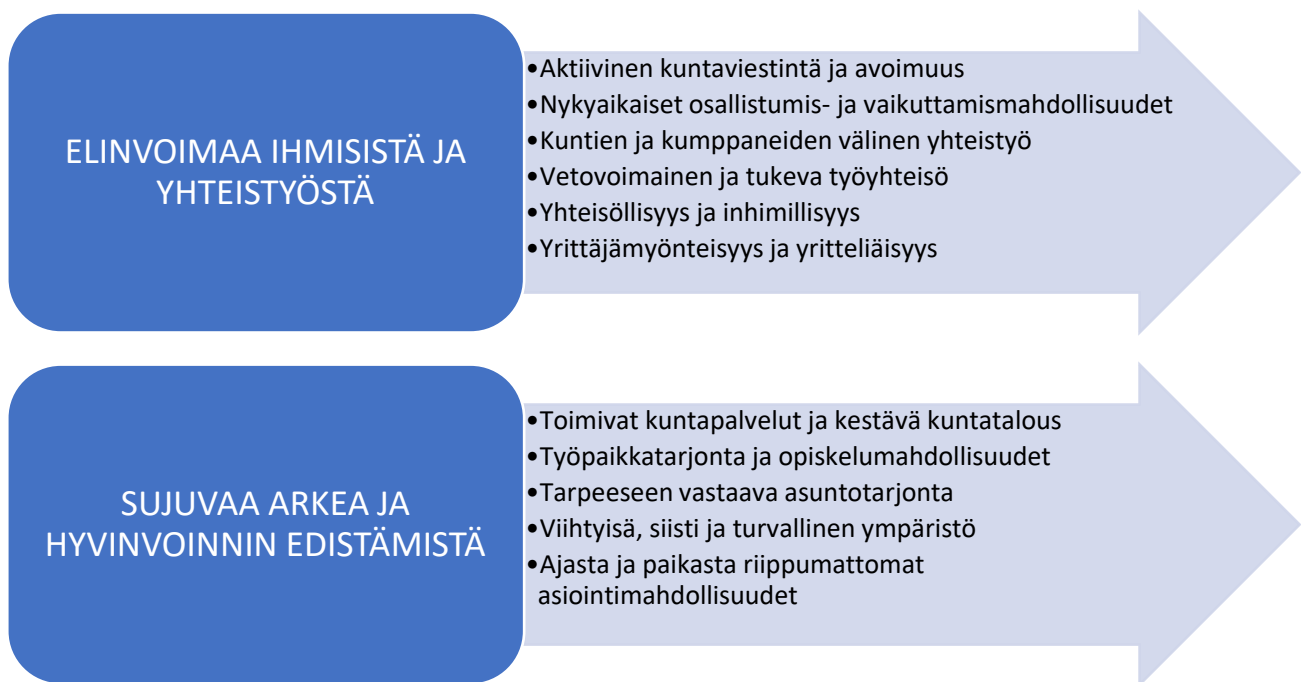
1 JOHDANTO	3
2 PIELAVEDEN KUNNAN ARVOT	4
3 PIELAVEDEN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA	8
3.1 Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja hyödyntäminen	9
3.2 Yksi yhteinen työnantaja	9
3.3 Hyvinvoiva henkilöstö.....	10
3.4 Tiedottaminen ja viestintä sekä yhteistoiminta.....	10
3.5 Johtaminen	11
4 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU HANKINTA	12
4.1 Henkilöstön määrä	12
4.2 Henkilöstön rekrytointi.....	12
5 SEURANTA	12
6 RAPORTOINTI	12
7 LIITTEET	12

1 JOHDANTO

Kunta on olemassa kuntalaisia varten mahdollistaen ympärivuotisen turvallisen asumisen ja elämisen ympäristön sekä sujuvan arjen. Kunta edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla kaikki ikäryhmät ja elämäntilanteet huomioiden. Tätä kunnan olemassaolon tarkoitusta varten tarvitsemme osaavaa ja hyvinvoivaa henkilöstöä. Pielaveden kuntastrategia vuosille 2022–2025 on hyväksytty valtuustossa 20.12.2021.

Kuntastrategian tavoitteena on koota kunnan tulevaisuuden pitkän tähtäimen tavoitteet yhteen. Pielaveden kuntastrategiassa katsotaan tulevaisuuden kuntaan – aikaan, jolloin sosiaali- ja terveyspalvelut ovat siirtyneet sote-uudistuksen myötä maakunnan vastuulle. Kuntastrategiassa määritellään strategiset tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet, kuinka tuo tahtotila saavutetaan. Tavoitetilaksi vuonna 2030 on asetettu muutoksista mahdollisuudet löytänyt yhteistyökykyinen, rohkea ja aktiivinen ihmisten yhteisö.

Kuntastrategiaan valitut painopisteet



Henkilöstöohjelma täydentää kuntastrategiaa. Henkilöstöohjelman tavoitteena on käytettävissä olevien henkilöstöressurssien kehittäminen niin, että strategisiksi tavoitteiksi valikoituneet kohteet saavutetaan. Henkilöstöohjelmaa on työstetty tiiviissä yhteistyössä henkilöstötiimin kanssa. Henkilöstölle järjestettiin henkilöstöohjelman valmisteluun liittyvä kysely, jossa kysyttiin, miten kuntastrategiaan valitut arvot näkyisivät konkreettisesti työyhteisöissä. Kyselyn tuloksia on hyödynnetty henkilöstöohjelman laadinnassa.

Henkilöstöohjelma on laadittu siten, ettei siinä ole toistettu asioita, jotka löytyvät Pielaveden kunnan Henkilöstöoppaasta. Henkilöstöopas on laadittu jokaisen esimiestehtävissä toimivan apuvälineeksi käytännön työtä helpottamaan. Henkilöstöoppaan tulee olla työpaikalla työyhteisön luettavissa. Jokainen kuntaan tuleva työntekijä saa perehdytyksen yhteydessä ”Tervetuloa uuteen työpaikkaasi”-oppaan, jossa on kerrottu lyhyesti työntekijälle talon tavoista.

2 PIELAVEDEN KUNNAN ARVOT

Kunnan arvot ovat rohkeus, oikeudenmukaisuus, yrittäjämysteisyys, positiivisuus ja yhteisöllisyys.

Valitut arvot kertovat siitä, mitä asioita pidämme tärkeinä organisaation toiminnassa ja mitkä asiat ovat toiminnan perustana. Yhteiset arvot kuvaavat toimintatapaamme ja valittujen arvojen mukaista toimintaa edellytetään kaikilta.

Henkilöstötyössä kunnan arvot merkitsevät seuraavia periaatteita, joita koko organisaation tulee noudattaa. Työntekijöille toteutetussa kyselyssä työntekijöitä kysyttiin, miten kuntastrategiaan valitut arvot näkyvät konkreettisesti työyhteisössä.

Rohkeus:

Kannustamme kokeiluihin ja ennakkoluulottomiin ratkaisuihin.

Uskomme onnistumiseen, mutta emme myöskään pelkää epäonnistua.

Arjessa arvo näyttäytyy työyhteisössä seuraavasti:

EMME JÄÄ VANHAAN JA TUTTUUN
Yritetään uudestaan! rohkeasti kokeillaan uusia toimintamalleja ja asiakkasta kuunnellen

Työtehtävien onnistumisessa, mutta myös epäonnistumisissa
Avoimena suhtautumisena uusiin muutoksiin/asioihin

haemme muutosta, jolla on positiivisia vaikutuksia
Sallitaan uusien ideoiden ja tekemisten esille nosto

rohkeus tarttua/toteuttaa erilaisia asioita mitkä itselle vähän vieraampia *Leikkimielisyytenä ja huumorina* Kokeilukulttuuri, lupa heittää omia ideoita

Asian kun asian voi ottaa työpaikalla puheeksi
kokeilen työssäni rohkeasti erilaisia opetusmenetelmiä

rohkeutena kokeilla uusia asioita ja ottaa asioita puheeksi. *Yrittänyt ei laiteta*

KOKEILLAAN UUSIA IDEOITA ROHKEASTI TYÖN KEHITTÄMISEN EDISTÄMISEKSI
Uudet toimintamenetelmät

USKALLUKSENA MYÖS TODETAA, JOS JOKIN ASIA EI TOIMI

OLLAAN LUOVASTI ROHKEITA KEHITTÄMÄÄN
Rohkeus esittää omia mielipiteitään, ottaa asioita puheeksi ja osallistua keskusteluihin ylipäättään vapautena tuoda kehittämisehdotuksia reilusti esiin Uusia ideoita kokeilemalla

Lähdetään mukaan uusiin hankkeisiin ja kehittämistoimiin.
käsitellä asioita avoimesti ja tasa-arvoisesti *Uskalletaan kokeilla*

Ollaa rohkeasti uusia haasteita vastaan Ollaan rohkeita ja valmiita kokeilemaan kaikkea uutta ja mennään epämuikavuusalueille

mietitään rohkeasti kuinka voimme kehittää palveluamme.
Ollaan rohkeita kun teemme opetusta ja koulutusta koskevia päätöksiä yhteisöllinen ote puuttua asioihin. *Rohkeus tuoda erilaiset mielipiteet ilmi*

Jokainen saa tehdä työtään omalla persoonallaan rohkeasti.
Asioita tarkastellaan monesta näkökulmasta

ROHKEITA MIELIPITEIDEN VAIHTOON JA KYSEENALAISTAMAAN VANHOJA TYÖTAPOJA.
Uskalletaan kokeilla uutta, vaikka ei aina onnistuta tai huomataan, että "uusi luuta" ei lakaisekaan paremmin.

TARTUN ROHKEASTI TOIMEEN KUIN TOIMEEN
kehitämme palveluitamme ennakkoluulottomasti ja uuden tutkimustiedon valossa.

Valmiina tuomaan uusia toimintatapoja esille *Uskalletaan yrittää uusia tapoja toimia.*

työyhteisössäni uskalletaan olla rohkeita *Asiat otetaan keskusteluun.* uusien ideoiden ja kehittämistarpeiden kokeiluihin saa tukea esimieheltä

VOI OTTAA ASIOITA ESILLE, VAIKEITAKIN

Rohkeasti kokeillaan uutta

Oikeudenmukaisuus:

Olemme avoimia ja tasapuolisia kaikkia kohtaan.
Luottamus on kaiken perusta.

Arjessa arvo näyttäytyy työyhteisössä seuraavasti:

Työntekijää kunnioitetaan, kuunnellaan asioissa

TOIMITAAN HEIKKOMMAN ÄÄNENÄ

Esimiehen tasa-arvoinen suhtautuminen kaikkiin työntekijöihin

OIKEUDENMUKAISUUS JA TASA-ARVOISUUS ERI TYÖNTEKIJÖIDEN JA ERI KOULUTUS -TAI TYÖKOKEMUSTAUSTAISTEN TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLILLÄ.

Oppilaita kohdellaan oikeudenmukaisesti
KETÄÄN EI JÄTETÄ ASIOIDEN ULKOPUOLELLE.
ESIMIES TOIMII OIKEUDENMUKAISESTI

Avoin ilmapiiri

Ollaan yhteisenä ryhmänä tukemassa työntekijöitä haasteellisissa työtilanteissa.

Johto ja esimiehet kohtelevat työntekijöitä tasavertaisesti

Jokaisen mielipiteet otetaan huomioon työnkuvasta riippumatta. Lomat pidetään tasaisesti lomittaen toista

työtehtäviä jaetaan oikeudenmukaisesti.

Läpinäkyvyys päätöksenteon perusteissa

Jokainen työntekijä on saman arvoinen

Kaikkia kuntalaisia kohdellaan saman arvoisesti ja heihin luottaen

Kohtelemme kaikkia oikeudenmukaisesti työyhteisössämme.

Kuunnellaan työyhteisössä toisiamme

LUOTTAMUS. *Kokemuksena yhdenvertaisuudesta*

Jokaista työntekijää kohdellaan oikeudenmukaisesti

Oikeudenmukainen palkkaus

Meitä kuunnellaan ja pidetään tärkeinä.

Oikeudenmukaisuus työyhteisössämme toteutuu mielestäni esimerkiksi tiimityöskentelyn tuloksena.

Oikeudenmukaisuus ei tarkoita aina kaikille samaa yhtä paljon.

Aikaa henkilöstön kuulemiseen

Oikeudenmukaista kohtelua asiakkaille palvelun tarpeesta riippumatta

Kohdellaan kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti ja yhdenmukaisesti työtehtävistä riippumatta.

Oikeudenmukaisuus syntyy osallisuuden kautta

Avoimuus päätöksissä

Reiluus

Yrittäjämysteisyys:

Luomme yrittämiselle edellytyksiä.
Arvostamme yrittäjyyttä ja myös yritteliäisyyttä.

Arjessa arvo näyttäyty työyhteisössä seuraavasti:

Erilaisten projektien myötä
Tehdään työ niin kuin se itselle tehdään
Yhteistyö yritysten kanssa opetuksessa.

TYÖYHTEISÖSSÄ ARVOSTETAAN UUSIEN TAPOJEN KOKEILEMISTA PALJON.

myönteisissä puheissa ja paikallisten yritysten kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Kannustetaan tutustumaan kunnan yrityksiin ja tuomaan yrittäjyyttä myös opetustyöhön

OMIEN IDEOIDEN ESIINTUOMISEN MAHDOLLISUUS

Uudet ideat työn sisällölle ovat aina työyhteisössäni tervetulleita!

Yrittäjien palvelujen käyttäminen lisäpalveluna asiakkaille

Suositaan oman kylän yrittäjien palveluita.

Oppilaita ohjataan yritteliäisyyteen työskentelyssään

Meillä kannustetaan uusiin tapoihin toimia ja opettaa opiskelijoita

Tekemisen, toimimisen ja osallistumisen arvostaminen

Taloutta hallitaan kuin olisimme yrittäjiä

Positiivisuus:

Uskomme tulevaisuuteen.

Lupsakkuus ja ystävällisyys ovat käyntikorttejamme.

Arjessa arvo näyttäytyy työyhteisössä seuraavasti:

Nähdään lasi puoliksi täynnä eikä puoliksi tyhjänä.

ilon kautta tekeminen

HYVÄKSYTÄÄN JOKAINEN OMANA YKSILÖNÄÄN JA KUUNNELLAAN AIDOSTI JOKAISTA.

Vaikeiden asioiden jakaminen yhdessä

Työn tekemisessä ja työyhteisössä on positiivinen meininki ja ilo läsnä

Ystävällisyys ja avuliaisuus

työkaverin arvostaminen.

Kannustetaan ja tuetaan, kun joku työyhteisössä sitä tarvitsee.

Huomenta ja kiitos

avuliaisuus ja ystävällisyys kaikkia kohtaan.

MYÖNTEINEN TULEVAISUUSAJATTELU

Tulevaisuudessa tulossa isoja muutoksia, jotka otamme vastaan avoimesti ja niistä puhutaan avoimesti

Yleisenä positiivisena ja hyväksyvänä ilmapiirinä.

SAA OLLA OMA ITSENSÄ

positiivinen ilmapiiri

Tsemppaaminen, ei lannistuta kiireessä.

humoristinen työyhteisö

Kokemus, että olemme samassa veneessä tehtävästä riippumatta.

Kannustuksena ja motivointina.

Henkilöstö hymyilee

Toisten apua on helppo pyytää.

Ilmapiiri positiivisesti virittäytynyt. *Pielavetiset*

Olemme ystävällisiä ja positiivella asenteella työssämme.

Positiivinen elämänasenne johtaa hyvään tunneilmastoon ja vuorovaikutukseen.

USKOMME TULEVAISUUTEEN!

Yhteisöllisyys:

Huolehdimme ja välitämme toisistamme.
Keskuudessamme vallitsee vahva me-henki.

Arjessa arvo näyttäytyy työyhteisössä seuraavasti:

Työyhteisössä on hyvä olla

arjessa vastuun jakamista, työkaverin auttamista tarvittaessa, pysymistä yhteisesti sovitussa säännöissä

hyvä tiimihenki *Asioita tehdään yhteistyössä*

Yhteisöllisyys on kaikkien velvollisuus.

yhteistä iloista tekemistä **ME-HENKI**

JOKAINEN ON VELVOLLINEN KIINNITTÄMÄÄN HUOMIOTA HYVÄÄN OMASSA LÄHITYSSÄÄN.

kaikki hyväksyvät toisensa ja toistensa mielipiteet **kuunteleminen**
tiivis yhteisö

Töissä on mielestäni kohtalaisen hyvä henki.

Koko kylä kasvattaa

otetaan kaikki mukaan yhteiseen tekemiseen ja suunnitteluun Kaikkia kuullaan.

YHTEISIÄ PALAVEREJA

Meillä pieni työyhteisö, joka puhaltaa samaan hiileen.

Toimitaan yksikön sisällä koko ajan yhteisöllisemmin.

TOISTEN AUTTAMINEN

jokainen saa olla oma itsensä ja toista kunnioitetaan

Yhteenhiileen puhaltaminen *Töitä tehdään yhdessä*

Työyhteisömme ja varsinkin esimiehemme huolehtii toisistamme.

on tunne, että hyvinvoinnista ja jaksamisesta ollaan kiinnostuneita.

Haluamme rakentaa parempaa me-henkeä!

3 PIELAVEDEN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA

Sote-uudistus vaikuttaa kunnan henkilöstöorganisaatioon vääjäämättä. Henkilöstön määrä vähenee, kunnan tehtävät muuttuvat ja henkilöstön tehtäväkuvat muuttuvat mukana. Tavoitteena on, että Pielaveden kunta on niin nyt kuin tulevaisuudessakin houkutteleva työnantajana. Hyvä työnantajamaine on jokaisen työntekijämme vastuulla. Jokainen työntekijä luo ja ylläpitää omalla viestinnällään kunnan työnantajakuvaa. Kunta työnantajana mahdollistaa kilpailukykyisen palkkauksen ja hyvät koulutusmahdollisuudet. Työkulttuurin kulmakiviä ovat strategiasta nousevat arvot rohkeus, oikeudenmukaisuus, yrittäjämönenteisyys, positiivisuus ja yhteisöllisyys.

3.1 Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja hyödyntäminen

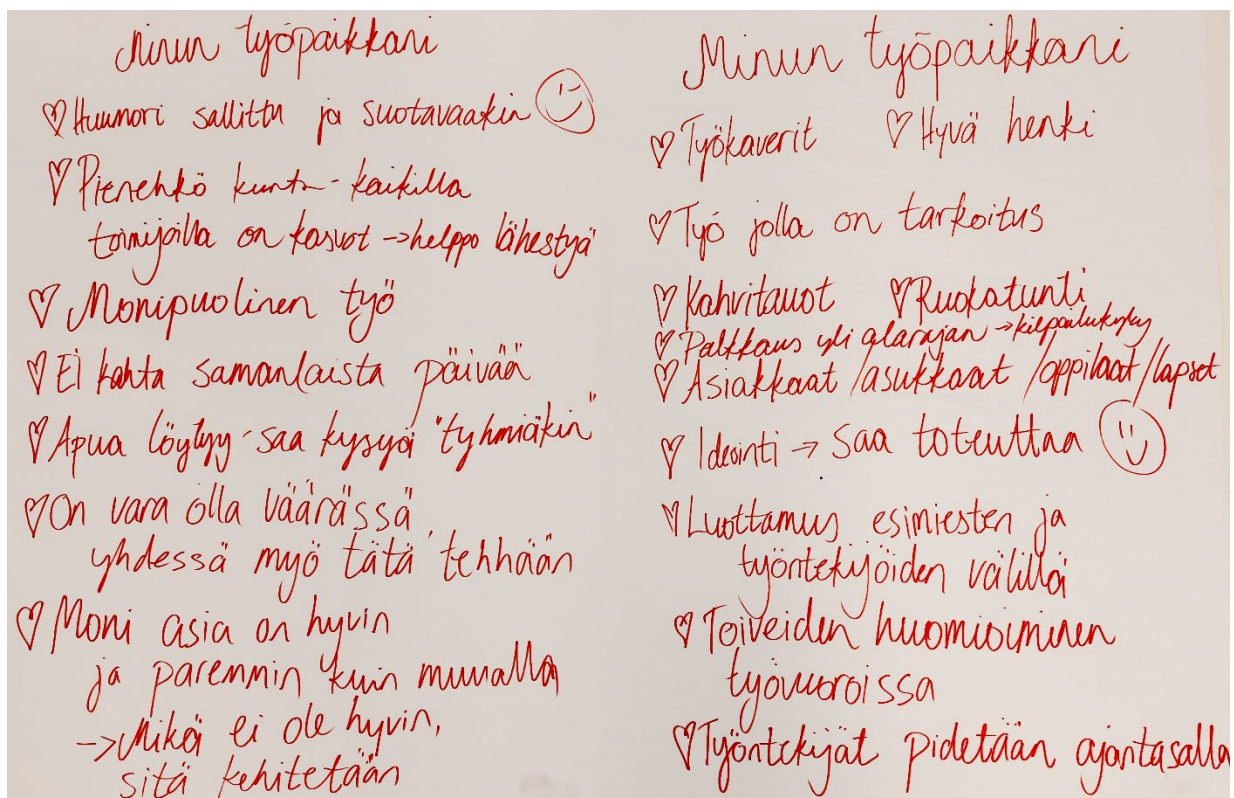
"Oikeat ihmiset oikeassa paikassa". Henkilöstön osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen lähtökohdaksi on, että mahdollisimman oikealla osaamisella varustetut henkilöt tekevät hänelle kuuluvia työtehtäviä. Työntekijöiden osaamista ylläpidetään ja kehitetään ammatillisella täydennyskoulutuksella. Pielaveden kunnan työnantajarooliin yksi vetovoimatekijöistä on henkilöstön mahdollisuus itsensä kehittämiseen. Kahden vuoden välein laadittavassa henkilöstön koulutus suunnitelmassa määritellään koulutuksessa noudatavat yleiset linjaukset. Koulutuksella mahdollistetaan myös henkilöstön liikkuvuus organisaation sisällä työtehtävistä toiseen.

Henkilöstöä autetaan tunnistamaan omat vahvuutensa ja myös kehittymistarpeensa. Henkilöstöä rohkaistaan kouluttautumaan omaehtoisesti ja kehittämään näin omaa osaamistaan. Omasta työmarkkinakelpoisuudesta huolehtiminen on jokaisen henkilökohtainen velvollisuus.

Työn ohessa tutkintoon tähtäävän koulutuksen osalta osastopäällikkö voi myöntää opiskeluun enintään 10 päivää palkallista virkavapaata tai työlomaa kalenterivuodessa. Muita opiskeluun liittyviä kustannuksia korvataan kuittia vastaan enintään 1000 euroa todellisista kustannuksista koulutuksen aikana. Suoritettavan koulutuksen on oltava työnantajan näkökulmasta hyödyllistä sekä työntekijän tai viranhaltijan työmarkkinakelpoisuutta edistävää. Etuuksien myöntäminen edellyttää 3 vuoden työhistoriaa Pielaveden kunnassa.

3.2 Yksi yhteinen työnantaja

Kunta nähdään yhtenä kaikkien työntekijöiden yhteisenä työnantajana, jossa tehdään yhteistyötä hallintokuntien sisällä ja rajojen ylitse niin työyksikkö- kuin työntekijätasollakin. Jokaisen työntekijän tehtävä on myös myönteisen organisaatiokuvan rakentaminen. Hyvää mainetta ylläpitämällä huolehditaan samalla oman työn jatkuvuudesta. Hyvää yhteistyötä ja välitöntä vuorovaikutusta sekä työtovereiden kunnioitusta toteutetaan kaikilla kunnan työpaikoilla. Jokaisen velvollisuus on arvostaa esimiestään ja työkavereitaan sekä tukea ja auttaa heitä parhaansa mukaan.



Henkilöstötiimin ajatuksia Miksi Pielaveden kunta on hyvä työnantaja

3.3 Hyvinvoiva henkilöstö

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka tehdään työyhteisössä yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa oleellisesti työssä jaksamiseen. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja kannustava johtaminen, työyhteisössä vallitseva ilmapiiri, työelämän joustot sekä työntekijöiden ammatitaito. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Työyhteisön myönteisestä ilmapiiristä on vastuussa jokainen työyhteisön jäsen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus paranee, työhön sitoutuminen kasvaa sekä ehkäistään työkyvyttömyyttä. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan huomioimalla erilaiset elämäntilanteet, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä työnkierron mahdollistaminen.

Ihminen on kokonaisuus ja yksilön hyvä elämä muodostuu työstä ja muusta elämästä. Työntekijät, joilla on hyvä työn ja muun elämän tasapaino, ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita työhönsä.

Hyvän työelämän osa-alueet:



3.4 Tiedottaminen ja viestintä sekä yhteistoiminta

Pielaveden kunnan tiedottamista tulee edelleen kehittää. Kunnanjohtaja tiedottaa henkilöstöä ajankohtaisista asioista kunnanjohtajan tiedotteella. Työpaikka- ja osastokokoukset ovat myös hyviä tiedottamisen välineitä. Yksittäisiä asioita voidaan tiedottaa henkilöstölle sähköpostiviestillä. Yleiseen tiedottamiseen käytetään myös kunnan internet- ja Facebook- sivuja.

Perinteinen tiedottamisen malli lähtee olettamasta, että johto ja esimiehet tietävät, mitä henkilöstön tulee tietää sekä milloin sekä missä muodossa tieto annetaan. Perinteiselle tiedottamiselle on paikkansa, mutta nykyaikainen työyhteisöviestintä tapahtuu suurelta osin työyhteisön sisällä. Viestintää tapahtuu siellä missä ihmiset toimivat, missä he itse tuottavat ja vaihtavat tietoa sekä kokemuksia vastuullisesti ja itseohjautuvasti. Tietoa tulee jakaa niin

esimiesten ja työntekijöiden kuin työkavereidenkin kesken. Tietoa ei saa pimittää, vaan työhön tarvittavan tiedon tulee olla kaikkien saatavilla.

Jokainen työntekijä harjoittaa viestintää, josta muodostuu käsitys organisaatiosta ulkopuolisille. Organisaation maine muodostuu niin palvelun laadun kuin antamiemme viestien kautta.

Yhteistoiminta on toimintatapa, jolla työyhteisön asioita hoidetaan. Sen perustana ovat keskinäinen luottamus ja avoin, vuorovaikutteinen ilmapiiri. Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja neuvottelua asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan.

Yhteistoiminta voi olla sekä välitöntä että edustuksellista. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään työntekijän ja esimiehen välillä. Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely esimerkiksi työpaikkakokouksessa.

Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita. Pakollisesta yhteistoimintamenettelystä on säädetty yhteistoimintalailla tai sopimuksella. Menettelyn tarkoituksena on turvata henkilöstön mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmisteluun.

Pielaveden kunnassa toimiva henkilöstötiimi kokoontuu säännöllisesti ja toimii henkilöstöasioita valmistelevana työryhmänä. Tämän lisäksi työryhmä edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuoropuhelua.

3.5 Johtaminen

Johtamisen tarkoituksena on saada organisaatio toteuttamaan kuntastrategiaan kirjattuja tavoitteita. On hyvä muistaa, että näiden tavoitteiden perimmäisenä tarkoituksena on laadukkaiden palvelujen järjestäminen kuntalaisia varten.

Johtamisen vastuu tulee olla selkeästi määritelty. Johtamisen apuvälineenä käytettävien pelisääntöjen tulee olla ajan tasalla ja niiden tulee olla kattavasti jokapäiväisessä käytössä (hallintosääntö, henkilöstöopas ja muut annetut ohjeet). Johtaminen on rohkeutta seisoa suoraselkaisesti sanojensa takana ja tunnustaa sekä sallia epäonnistuminenkin. Pielaveden kunta työnantajana kannustaa esimiehiä kehittämään omaa esimiesosaamistaan organisaation jokaisella tasolla. Johtajuus ei ole synnynnäinen ominaisuus, vaan siinä voi kehittyä.

Päivittäisen johtamisen tulee perustua yhteisesti valittuihin arvoihin. Hyvässä johtajuudessa korostuvat toisaalta luja ja vastuuntuntoinen työnantaja ja toisaalta hyvään vuorovaikutukseen kykenevä valmentaja ja tukija. Hyvä johtaja poistaa työntekijöidensä tieltä esteitä laadukkaaseen työsuorituksen turvaamiseksi ja auttaa näin työyhteisöä sekä sen yksilöitä menestymään. Hyvä esimies luo työntekijälle mahdollisuuksia kehittyä työssä, osallistua ja tehdä yhteistyötä. Esimiehen tulee luottaa työntekijäänsä ja antaa tämän tehdä työnsä rauhassa.

Työyhteisön ja esimies-työntekijäsuhteen toimivuus edellyttävät myös työelämätaitojen hallintaa. Työyhteisötaidot perustuvat oman ja toisten roolin ymmärtämiselle työyhteisössä. Johtajallekin on annettava mahdollisuus tehdä työtään, johon hänet on palkattu. Esimiehen tulee selkeyttää työyhteisön tavoitteita ja varmistaa, että työntekijät tietävät perustehtävänsä. Työntekijöiden perehdyttämisestä tulee huolehtia niin työtehtävien kuin työyhteisön pelisääntöjenkin suhteen. Palautteenanto on tärkeää molemmiin puolin. Työntekijän tulee keskittyä perustehtäväänsä ja toimia yhteistyössä muiden kanssa. Hyvä työyhteisön jäsen toimii työasioissa luotettavasti, avoimesti ja rehellisesti. Hyvä työyhteisön jäsen on aloitteellinen ja suhtautuu avoimesti uuteen ja on valmis kehittämään työtään.

4 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU HANKINTA

4.1 Henkilöstön määrä

Tarvittavan henkilöstön määrä suunnitellaan talousarvion ja toimintasuunnitelman valmistelun yhteydessä. Hallintokunnissa tulee ottaa huomioon palvelutuotannon tarpeet ja taloudelliset resurssit henkilöstön määrää suunniteltaessa.

4.2 Henkilöstön rekrytointi

Viran tai toimen tullessa avoimeksi tulee selvittää mahdollisuudet tehtävien hoitamiseksi sisäisin järjestelyin ilman uuden henkilön palkkaamista. Yhteistyömahdollisuus naapurikuntien kanssa selvitetään tarvittaessa.

Kolmen (3) päivän sijaisuudet tulee hoitaa pääsääntöisesti olemassa olevan henkilöstön voimin, ellei kuntalaisiin kohdistuva välitön palveluntarve toisin vaadi.

Virkojen ja toimien täyttämisenä toimitaan hallintosäännön mukaan.

Viran ja työsuhteen täyttölupa viedään johtoryhmän käsiteltäväksi hyvissä ajoin. Johtoryhmä käsittelee viran tai työsuhteen täytön silloin, kun kyse on viran tai työsuhteen täyttämisestä tai sijaisen valinnasta yli kuudeksi kuukaudeksi tai mikäli viran ja työsuhteen täyttö muutoin aiheuttaa tilanteen, jolla on merkittävää taloudellista vaikutusta.

5 SEURANTA

Henkilöstöohjelmassa asetettujen strategisten tavoitteiden toteutumista arvioidaan tilinpäätöksen yhteydessä sekä suoritettujen henkilöstökyselyjen avulla. Työsuojelutoimikunta seuraa sairauspoissaolojen kehitystä sekä muita työoloja ja työturvallisuutta mittaavia asioita järjestelmällisesti kokouksissaan. Kehityskeskustelut ovat tärkeä osa henkilöstöohjelman toteutumisen seurantaan yksilötasolla. Kehityskeskustelussa käydään läpi alaisen työtä, tavoitteita, osaamista ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvointia.

Henkilöstötiimi seuraa henkilöstöohjelman toteutumista ja mahdollisia kehitystarpeita.

6 RAPORTOINTI

Henkilöstöohjelman toteutumisesta raportoidaan tilinpäätöksen toimintakertomuksessa ja henkilöstöraportissa.

7 LIITTEET

Henkilöstöopas

Tervetuloa Työhön-opas