

# Yhdessä tehden

Henkilöstöohjelma  
2023-2024



# Meidän henkilöstöohjelma - yleiset tavoitteet ja tarkoitus

Henkilöstöohjelmalla toteutamme ja tarkennamme kaupungin strategisia tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin. Henkilöstöohjelma toimii pohjana tavoitteelliselle esihenkilötyölle. Henkilöstöohjelmassa pyrimme kahden vuoden ohjelmakaudella ottamaan huomioon ennakoidusti lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämänmuutokset sekä tukemaan uuden kaupunkiorganisaation rakentamista.

Henkilöstöohjelmassa lisätään keinoja työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittymiseen sekä pyritään vastaamaan ennakoidusti henkilöstön rakenteellisiin, määrällisiin ja osaamistarpeiden muutoksiin. Henkilöstöohjelmalla pyritään myös edistämään työhyvinvointia ja työkykyisyyden säilymistä.



# TAVOITTEET

Henkilöstöohjelman kolme tavoitetta kaupungin strategisista keinoista

Työnantajamielikuva – hyvä ja haluttu työnantaja

Osaamisen kehittäminen

Työhyvinvoinnin lisääminen



# Työnantajamielikuva – hyvä ja haluttu työnantaja

Hyvä työnantajamielikuva auttaa meitä houkuttelemaan ja sitouttamaan osaavia työntekijöitä Naantalın kaupungille. Tavoitteenamme on pitää yllä sekä kehittää edelleen hyvää työnantajakuvaa.

Työnantajamielikuva on työnantajan käyntikortti rekrytointiprosesseissa ja huolenpitoa nykyisestä henkilöstöstä. Työnantajamielikuva perustuu työnhakijoiden ja työntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin työnantajasta.

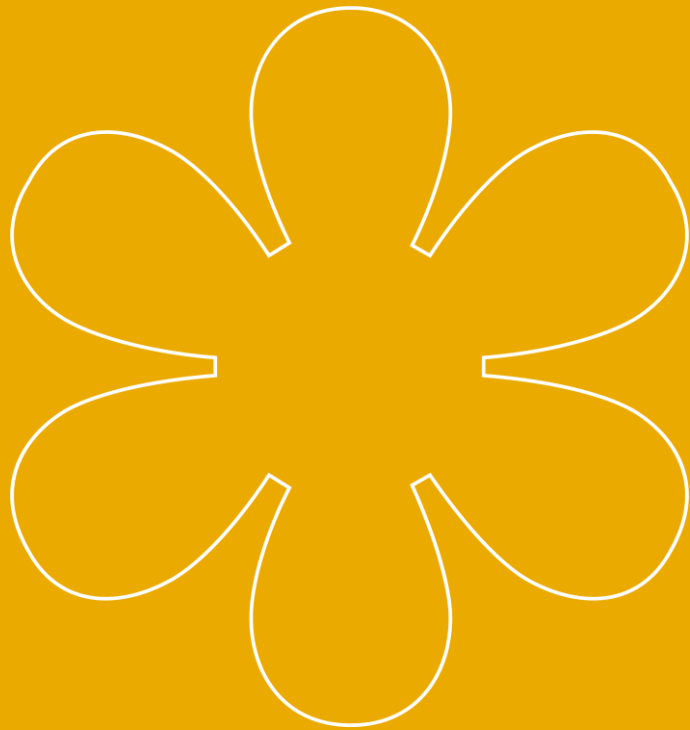
## Keinot

Palkkaus- ja työsuhde-etuudet kohdillaan

Työntekijäkokemus

Rekrytointiprosessin kehittäminen, suunnittelu ja toimivuus

# Palkkaus- ja työsuhde-etuudet kohdillaan



## Näin me toimimme

- Tarkistamme työsuhde-etuuksien kokonaisuuden vuonna 2023
- Laadimme uuden muistamisen ja palkitsemisen ohjeen vuonna 2023
- Tarkennamme palkkauksen tehtävänvaativuuden (TVA)-järjestelmän ja yhdenmukaistamme tehtäväkuvauksia vuonna 2024

## Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: työ on palkitsevaa*
- *TVA –prosessin tarkentaminen ja tehtäväkuvausten yhdenmukaistaminen toteutui (Kyllä/Ei)*



## Näin me toimimme

- Järjestämme uusille työntekijöille perehdytystilaisuudet vuosina 2023-2024
- Valmistelemme työuraohjelman vuosina 2023-2024
- Kehitämme työaikajouston mahdollisuuksia vuonna 2024
- Laadimme lähtökyselyn työntekijöille vuonna 2023

## Mittarit

- *Palautekysely perehdytystilaisuuteen osallistuneilta*
- *Kunta10-kysely, kysymys: suosittelee työnantajaa ystävilleen*
- *Kunta10-kysely, kysymys: voi vaikuttaa työaikoihinsa*
- *Populus-raportti, henkilöstön vaihtuvuus*



# Rekrytointiprosessin kehittäminen, suunnittelu ja toimivuus

## Näin me toimimme

- Sujuvoitamme rekrytointiprosessia vuonna 2023
- Käynnistämme keskitetyn rekrytointipalvelun vuosina 2023-2024
- Kehitämme rekrytointimarkkinointia ja viestintää vuonna 2024

## Mittarit

- *Kuntarekry-raportti, hakijoiden määrä/rekrytointi*
- *Kuntarekry-työnantajalle raportti, vierailuja yhteensä*
- *Esihenkilökysely, kysymys: kokee rekrytointiprosessin sujuvaksi ja selkeäksi*

# Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä varmistamme varautumisen tulevaisuuteen. Ennakoimalla tulevia muutoksia ja kehittämällä osaamista varmistamme riittävän ja kyvykkään henkilöstön myös tulevaisuudessa.

Osaamista on uudistettava koko työuran ajan. Osaamisen kehittämisestä on vastuu sekä työntekijällä itsellään että työnantajalla. Osaamisen kehittäminen alkaa perehdyttämisestä ja päättyy eläkkeelle siirtyvän työntekijän osaamisen siirtämiseen.

## Keinot

Tulevaisuuden osaamistarpeiden ja niitä koskevien muutosten ennakointi ja tunnistaminen

Kouluttautumisen kannustaminen ja koulutusmyönteisyys

Oman työn johtaminen



# Tulevaisuuden osaamistarpeiden ja niitä koskevien muutosten ennakointi ja tunnistaminen

Näin me toimimme

- Uudistamme osaamisen kehittämisen toimintamallia vuosina 2023-2024
- Kehitämme henkilöstösuunnitteluprosessia vuosina 2023-2024

Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: täydennyskoulutus on riittävää*
- *Populus-raportti, koulutuspäivät/ henkilö*
- *Osaamisen kehittämisen toimintamalli laadittu (kyllä/ei)*



# Kouluttautumiseen kannustaminen ja koulutusmyönteisyys

## Näin me toimimme

- Tuemme esihenkilöiden valmentavan johtamisen osaamista ja keinoja vuonna 2023-2024
- Hyödynnämme ja kehitämme menetelmiä koulutusmyönteisyyden ja osaamisen lisäämiseksi vuosina 2023-2024

## Mittari

- *Kunta10-kysely, kysymys: lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä*

# Oman työn johtaminen

## Näin me toimimme

- Järjestämme henkilöstölle koulutuksen oman työn johtamisesta vuonna 2024
- Uudistamme ajatteluamme kehityskeskustelujen sisällöistä vuonna 2024

## Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: kokee työnsä mielekkääksi*
- *Kunta10-kysely, kysymys: pitää yksilökehityskeskusteluja hyödyllisenä*



# Henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen

Työhyvinvointi rakentuu fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista, terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä, toimivasta työyhteisöstä sekä hyvästä osaamisesta.

Kehittämällä työhyvinvointia rakennamme yhdessä toimivaa työyhteisöä. Vastuu työhyvinvoinnista on työnantajalla, johdolla, kuin myös jokaisella työntekijällä organisaatiossa.

Työhyvinvointi auttaa organisaatiota menestymään, pidentää työuria ja vähentää sairaus- ja eläkekuluja. Hyvinvoiva henkilöstö on motivoitunutta, sitoutuu työhönsä ja toimii tuloksellisesti.

Keinot

Yhteisöllisyys

Työyhteisötaidot

Arvostava ja turvallinen ympäristö



# Yhteisöllisyys

## Näin me toimimme

- Etsimme keinoja organisaatiokulttuurin vahvistamiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi vuosina 2023-2024
- Päivitämme tyhy-toimintamallin vuonna 2023
- Laadimme työhyvinvointisuunnitelman tukemaan myös työyhteisöjen hyvinvointia vuosina 2023-2024

## Mittarit

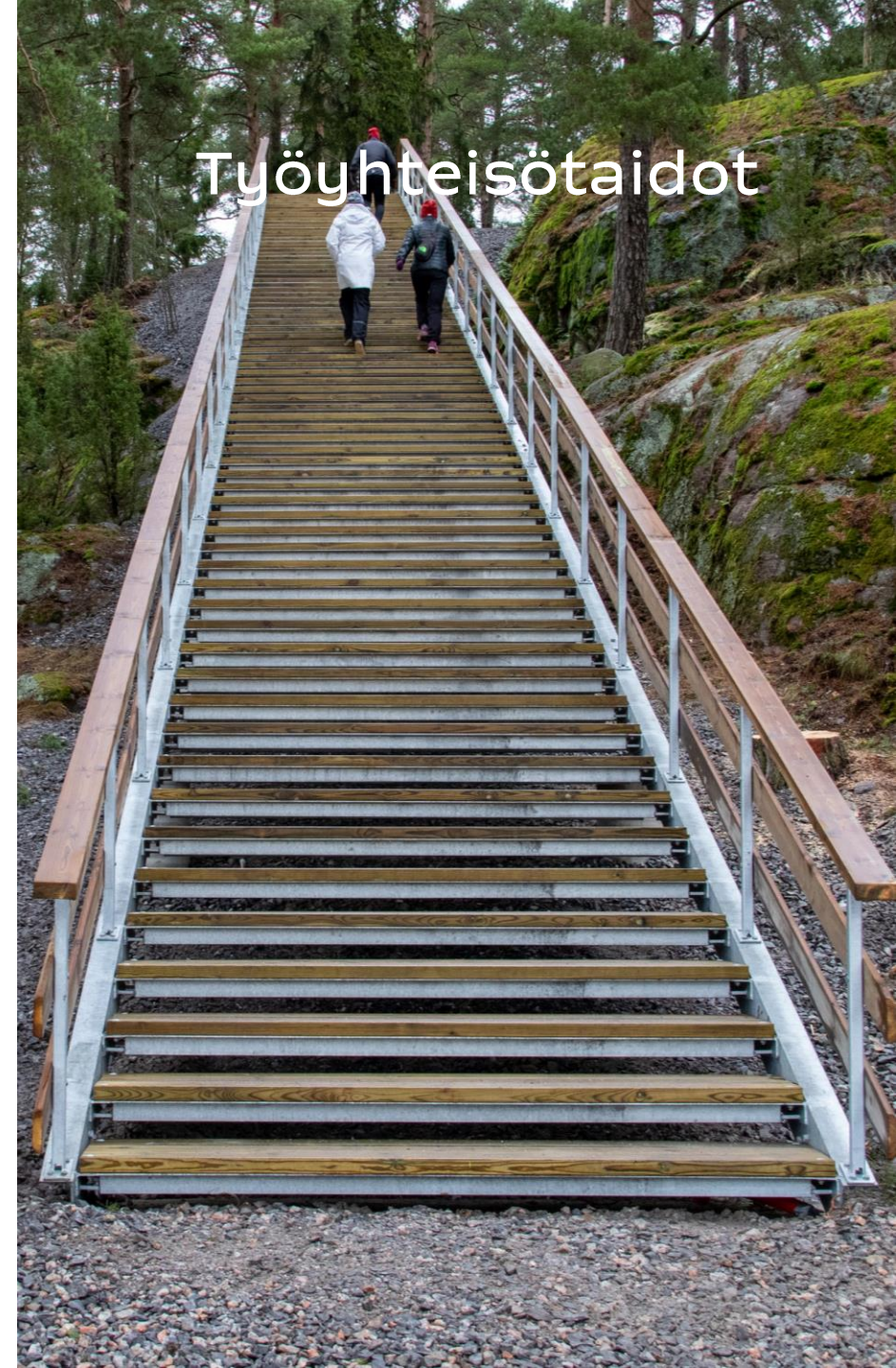
- *Kunta10- kysely: työyhteisössä on sosiaalista pääomaa*
- *Tyhy-toimintamalli toteutui (Kyllä/Ei)*
- *Työhyvinvointisuunnitelma laadittu (Kyllä/Ei)*

Näin me toimimme:

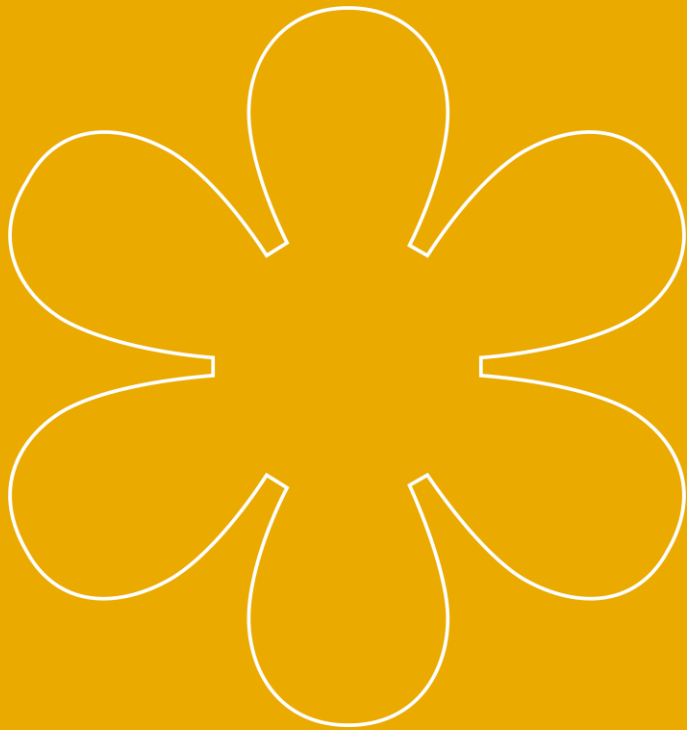
- Järjestämme henkilöstölle koulutuksen työyhteisötaitoista vuonna 2023
- Tuemme työhyvinvointia vahvistamalla työyhteisöjen toimivuutta vuosina 2023-2024

Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: työpaikan ilmapiiri*
- *Kunta10-kysely, kysymys: työyhteisö on yhteistyökykyinen*



# Arvostava ja turvallinen työympäristö



Näin me toimimme:

- Työsuojelu on yhteistyötä ja koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä.
  - Edistämme työturvallisuutta nolla-ajattelulla.
  - Lisäämme työsuojelukoulutusta koko henkilökunnalle ja teemme työsuojeluohjeistusta tunnetuksi vuosina 2023-2024.
  - Päivitämme työsuojelun ohjeistukset vuosina 2023-2024.

Mittarit

- *Vakuutusyhtiön raportti, työtapaturmataajuus (työtapaturmat/miljoona työtuntia)*
- *Populus-raportti, sairauspoissaoloprosentti*
- *Kunta10-kysely, kysymys: on itse kokenut työpaikkakiusaamista*