

Yhdessä tehden onnistumme

Henkilöstöohjelma
2025-2026



Meidän henkilöstöohjelma - yleiset tavoitteet ja tarkoitus

Henkilöstöohjelmalla toteutamme ja tarkennamme kaupungin strategiaa tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin. Henkilöstöohjelma toimii pohjana tavoitteelliselle esihenkilötyölle. Henkilöstöohjelma 2025-2026 on jatkoa henkilöstöohjelmalle Yhdessä tehden 2023-2024.

Henkilöstöohjelmaamme sisällytämme työuraohjelman. Pyrimme kahden vuoden ohjelmakaudella ottamaan huomioon ennakoivasti lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämänmuutokset ja tukemaan henkilöstömme työuria kaikissa sen vaiheissa.

Henkilöstöohjelmassamme etsimme lisää keinoja työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittämiseen varmistamalla ja ennakoimalla osaamista sekä kehittämällä työhyvinvointia ja työkykyisyyttä.

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 työnantajakuva.

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

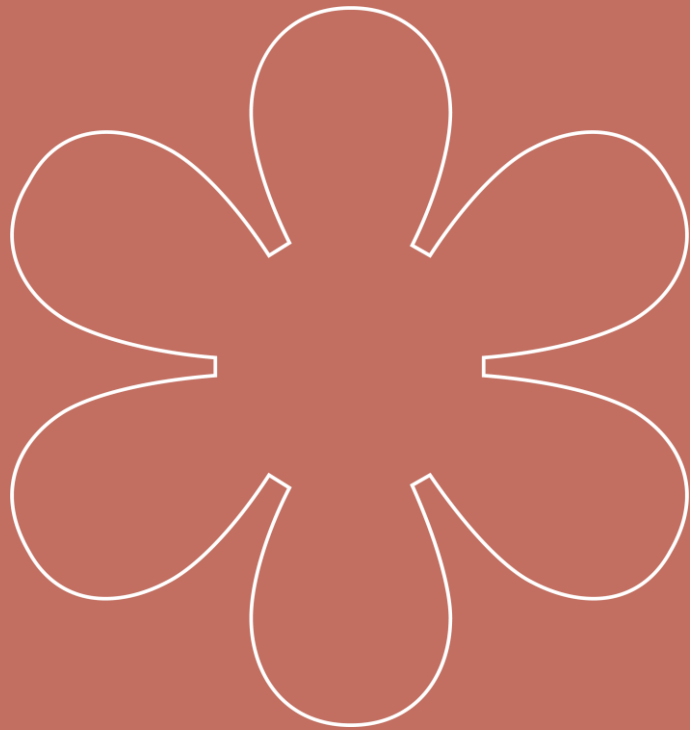
Palkkausjärjestelmän uudistaminen liittyy tasopalkkamallin rakentamiseen. Tasopalkkamallin käyttöönotto ohjelmakaudella varmistuu uusien työehtosopimusten tullessa voimaan. Vaikka tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto viivästyisi vaatii käyttöönotto myöhemmässä vaiheessa vaatii nykyisen TVA-järjestelmän yksinkertaistamista.

Keinot

Palkkausjärjestelmän uudistaminen

Työnantajakuvan kehittäminen

Palkkausjärjestelmän uudistaminen



Näin me toimimme

- Teemme palkkausjärjestelmään vaadittavat muutokset 2025 -2026

Mittarit

- Kunta10-kysely, kysymys: työ on palkitsevaa



Työnantajakuivan kehittäminen

Näin me toimimme

- Jatkamme työuraohjelman valmistelua vuosina 2025-2026
- Kehitämme rekrytointimarkkinointia ja viestintää

Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: suosittelee työnantajaa ystävilleen*
- *Kunta10-kysely, kysymys: on harkinnut työnantajan vaihtamista*
- *Populus-raportti, henkilöstön vaihtuvuus*

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.

Työyhteisötaidot ja työelämätaidot ovat keskeinen osa osaamista, oman työn johtamista. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan kykyä toimia rakentavasti tiimissä ja organisaatiossa.

Keinot

Osaamistarpeiden ja niitä koskevien muutosten ennakointi ja tunnistaminen

Oman työn johtaminen

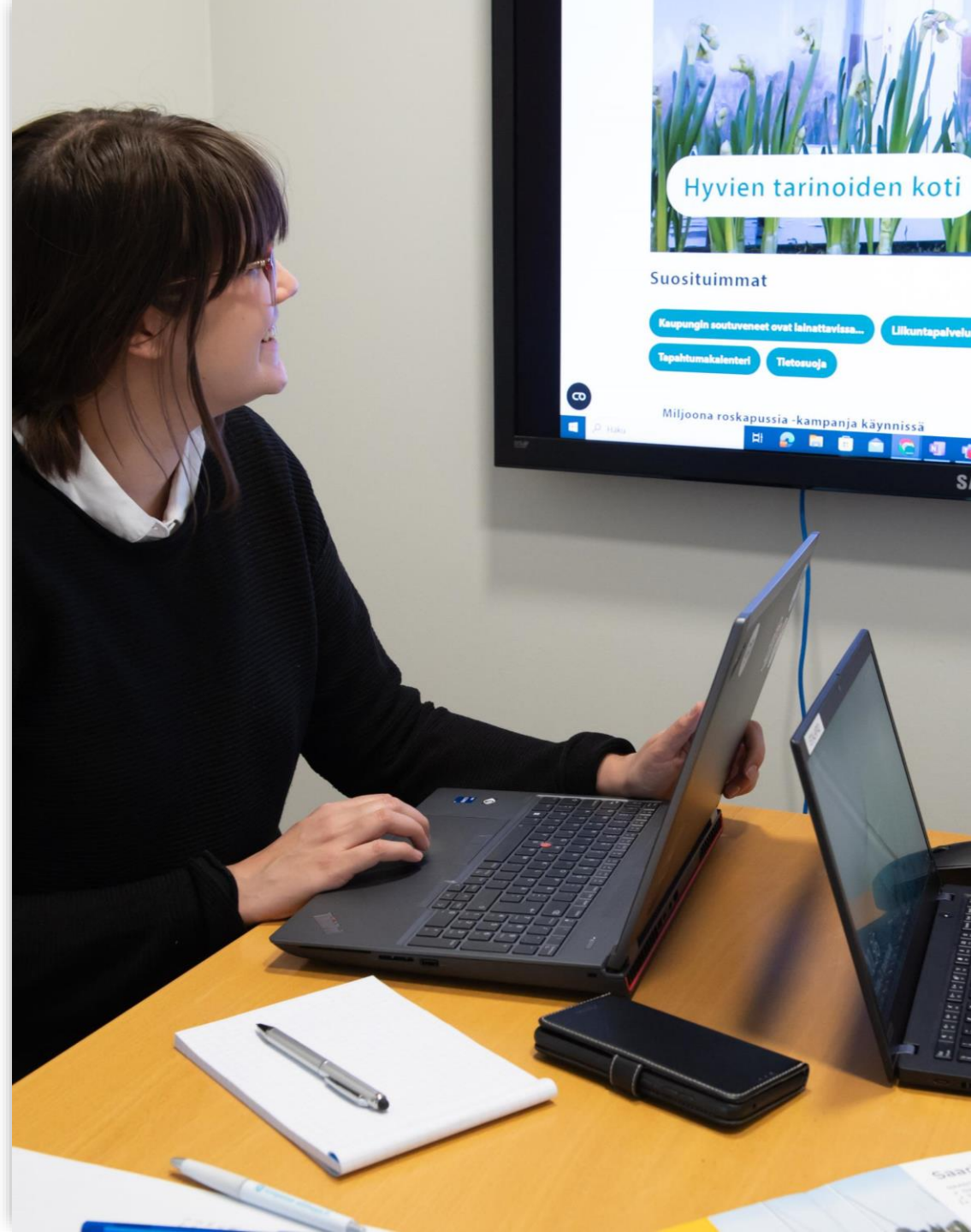
Osaamistarpeiden ja niitä koskevien muutosten ennakointi ja tunnistaminen

Näin me toimimme

- Huolehdimme riittävästä osaamisesta ja ennakoimme tulevia osaamistarpeita:
 - Mentorointimalli luominen
 - Oppilaitosyhteistyön kehittäminen
 - Perehdytysohjelma
 - Koulutustyöryhmien perustaminen toimialoille

Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: täydennyskoulutus on riittävää*
- *Kunta10-kysely, kysymys: lähiesihenkilö vahvistaa työtekijöiden kyvykkyyttä*
- *Populus-raportti, koulutuspäivät/ henkilö*



Oman työn johtaminen

Näin me toimimme

- Rakennamme oman työn johtamiseen itsenäisesti ja työyhteisöissä hyödynnettävät koulutusaineistot.

Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: kokee työnsä mielekkääksi*
- *Kunta10-kysely, kysymys: työyhteisö kehittää toimintaansa*



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.

Osana henkilöstön työhyvinvointia tuetaan myös liikunnallista elämäntapaa ja terveyden edistämistä.

Keinot

Ennakoiva työhyvinvoinnin tuki



Ennakoiva työhyvinvoinnin tuki

Näin me toimimme:

- Tunnistamme ja opimme torjumaan työntekijöiden haitallisia kuormitustekijöitä
- Kannustamme terveelliseen ja liikunnalliseen elämäntapaan
- Edistämme työturvallisuutta nolla-ajattelulla

Mittarit

- *Kunta10-kysely, kysymys: palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta*
- *Kunta10-kysely, kysymys: alentunut työkyky*
- *Populus-raportti, sairauspoissaoloprosentti*
- *Työturvallisuusmittari*