

JÄMPTI HOMMA.

PORI

henkilöstöstrategia

2016

Sisältö

Henkilöstöstrategian tiivistelmä	3
1. Henkilöstöstrategian lähtökohdat ja tehtävä	3
2. Henkilöstöstrategian arvot	4
3. Henkilöstövisio 2016	4
4. Henkilöstöstrategian painopistealueet ja kriittiset menestystekijät 2016	5

Henkilöstöstrategian tiivistelmä

Palveluvision 2016: Porin kaupunki on hyvä työnantaja. Motivoitunut työntekijä antaa työssään parhaansa. Porin kaupungissa tehdään hyvää työtä. SE ON JÄMPTI HOMMA!

Porilaiset arvot:	Painopisteet ja kriittiset menestystekijät henkilöstön osalta:		
	Henkilöstövoimavarojen ja -investointien hallinta	Työhyvinvoinnin johtaminen	Henkilöstön osaamisen johtaminen
TYÖTÄ	1. Henkilöstön oikea määrä ja tuloksellisuus	1. Työhyvinvointi	1. Johtamisosaamisen kehittäminen
HUOLENPITO	2. Työterveyshuollon vaikutavuus ja tuloksellisuus	2. Johtamisen onnistuminen	2. Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus
ROHKEUTTA	3. Henkilöstön kehittämisen tuloksellisuus	3. Osallistuminen ja yhteistoiminta	3. Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen
ELÄMYKSIÄ	Toiminta-ajatus: Pori on turvallisen ja viihtyisän elinympäristön kaupunki, jonka monipuoliset palvelut mahdollistavat kaiken ikäisten aktiivisen toiminnan ja hyvän elämän.		

1. Henkilöstöstrategian lähtökohdat ja tehtävä

Porin kaupunki on maakunnan suurin työnantaja. Porin kaupungin henkilöstöstrategia perustuu Pori 2016 - kaupunkistrategiaan. Siinä lähdetään siitä, että Porissa tekee töitä ammattitaitoinen, uudistuva, hyvinvoiva ja tulosta tekevä henkilöstö. Palvelustrategian mukaan henkilöstö on Porin kaupungin palvelutuotannon keskeinen tekijä.

Määrittelemällä henkilöstötyön strategiset painotukset, voidaan työyhteisöjen toimintaa suunnata yhtenäisin periaattein. Yhteisesti sovitut henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöjohtamisen käytännöt johdetaan painopisteistä kriittisten menestystekijöiden saavuttamiseksi.

Henkilöstö on keskeisin voimavara kunnallisten palvelujen tuottamisessa. Kunnalliset palvelut tehdään lähellä ihmistä, ihmisten toimin. Merkityksellisestä työstä voi olla ylpeä.

Organisaation rakenne, toimintakulttuuri ja hyvä johtaminen vaikuttavat henkilöstön toimintakykyyn. Työntekijöiden tiedot, taidot ja asenteet heijastuvat organisaation tuloksellisuuteen ja asiakastytytyväisyyteen.

Kehitämme avointa ja osallistuvaa työkuulttuuria, annamme tilaa luoville ratkaisuille ja kannustamme työelämän innovaatioihin.

2. Henkilöstöstrategian arvot

1. Työtä

Hyvin tehdystä työstä vastaavat sekä työntekijät että työnantaja. Kaupunki tarjoaa vuosittain satoja työmahdollisuuksia koulu-
laisille ja opiskelijoille. Kaupunki on aktiivinen työllistäjä.

2. Huolenpitoa

Kaupunki on vakaa ja varma työnantaja. Kaupungin töissä on hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Kaupungin töissä kannetaan yhteiskuntavastuuta.

3. Rohkeutta

Työyhteisöt haastavat jäsenensä avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Uusiin työtapoihin ja työelämän haasteisiin haetaan yhdessä ennakkoluulottomia ratkaisuja.

4. Elämyksiä

Kaupungin kehittäminen ja rakentaminen on innostavaa. Kaupungin tarjoama työ on arvostettua mielekästä ja merkityksellistä. Se palkitsee tekijöitään.

3. Henkilöstövisio 2016

Porin kaupunki on hyvä työnantaja. Motivoitunut työntekijä antaa työssään parhaansa. Porin kaupungissa tehdään hyvää työtä.
SE ON JÄMPTI HOMMA!

Henkilöstöstrategian järjestämisessä on kolme painopistettä alla olevan kuvan mukaisesti.

Painopisteet

Henkilöstövoimavarojen ja
-investointien hallinta

Työhyvinvoinnin johtaminen

Henkilöstön osaamisen johtaminen

elämyksiä huolenpitoa
työtä elämyksiä rohkeutta
rohkeutta huolenpitoa työtä

4. Henkilöstöstrategian painopistealueet ja kriittiset menestystekijät 2016

Painopiste1: Henkilöstövoimavarojen ja -investointien hallinta

Henkilöstön määrä ja rakenne ovat kaupunkiorganisaatiossa tähän asti muuttuneet varsin hitaasti. Tasapainoinen taloudellinen kehitys on henkilöstövoimavaran positiivisen kehittymisen tärkein edellytys.

Henkilöstön ikärakenteen vuoksi vuoteen 2016 mennessä erilaisille eläkkeille lähtee arviolta 2000 henkilöä. Palvelutarpeet ja kaupunginvaltuuston antamat resurssit määrittävät tarvittavan työpanoksen.

Eläköitymisen kautta vapautuvat resurssit suunnataan tarveharkinnan perusteella.

Palvelujen turvaamiseksi kuntalaisille tarvitaan kaikkien työpanos. Myös osatyökykyisten työssä jatkaminen on turvattava. Lisäksi tarvitaan satoja uusia työntekijöitä, ajanmukaista ammattitaitoa ja osaamista.

Hyvä henkilöstöpolitiikka ja tehokas rekrytointi varmistavat tarvittavan työvoiman saannin. Kaupungin oman palvelutuotannon laatu, vaikuttavuus ja kilpailukykyisyys turvataan järkeillä toiminnallisilla muutoksilla.

Ajanmukaisia työskentelytapoja tulee ottaa käyttöön, työkulutturia tulee uudistaa ja lisätä työntekijöiden osallistumista oman työnsä kehittämiseen.

Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen luo perustan toimintakykyiselle ja tulokselliselle organisaatiolle.

Kriittinen menestystekijä	Mittari
1. Henkilöstön oikea määrä ja tuloksellisuus	• Henkilöstöresurssia ja -kustannuksia arvioidaan suhteessa palvelutuotannon tarpeisiin
2. Työterveyshuollon vaikuttavuus ja tuloksellisuus	• Vaikuttavuutta seurataan TERVE Pori -mallin muuttujien avulla
3. Henkilöstön kehittämisen tuloksellisuus	• Koulutus-, kehittämis- ja TYHY-toiminnan laajuus ja kustannukset

Henkilöstövoimavarojen ja -investointien hallinta

Painopiste 2: Työhyvinvoinnin johtaminen

”Työhyvinvointi on työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Ammattitaito ja työn hallinta ovat tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät.”

Porin kaupungin työhyvinvoinnin johtaminen on osa jokapäiväistä esimiestyötä. Tavoitteena on, että työhyvinvoinnin kaikkia osa-alueita kehitetään kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvointi toteutuu silloin, kun työn vaatimukset ja yksilön voimavarat kohtaavat toisensa. Toimivissa työyhteisöissä syntyy onnistumisen kokemuksia.

Organisaatio, sen tavoitteet ja tehtävät tulee olla määritelty ymmärrettävästi. Organisaation toimintaa ja menettelytapoja koskevat säännöt, työyhteisöjen toimintasäännöt, määräykset ja ohjeet pidetään ajan tasalla. Ne ovat kaikkien luettavissa. Esimiesten tehtävänä on huolehtia siitä, että henkilöstö tuntee niiden sisällön.

Palkka- ja palvelussuhdeasioita koskevat toimintatavat ja menettelyt on mallinnettu. Työntekijöillä on selkeät ja ajantasaiset tehtäväkuvat.

Perinteisen työn organisoinnin lisäksi otetaan käyttöön verkostomaisia työskentelytapoja. Yhteisiin tavoitteisiin päästään sisäisellä kumppanuudella.

Terve työyhteisö on kaikkien siinä toimivien yhteinen asia. Johtajia, esimiehiä ja koko henkilöstöä kannustetaan välittömään, osapuolia arvostavaan vuorovaikutukseen. Monimuotoista ja välitöntä yhteistoimintaa vahvistetaan. Työyhteisöllisyyttä, yhteisten ja sovittujen menettelytapojen merkitystä korostetaan. Työntekijöitä kannustetaan arvioimaan omaa työtään ja kehittämään sitä. Porissa sitoudutaan hyvään ja oikeudenmukaiseen johtamiseen.

Kriittinen menestystekijä	Mittari
1. Työhyvinvointi	<ul style="list-style-type: none">• Työhyvinvointimittaukset toteutetaan säännöllisesti• Sairauspoissaolojen määrä• Työtaturmien ja ammattitautien määrä
2. Johtamisen onnistuminen	<ul style="list-style-type: none">• Työhyvinvointimittausten tulokset• Johtamisen arviointi• Vuosittaiset kehityskeskustelut
3. Osallistuminen ja yhteistoiminta	<ul style="list-style-type: none">• Yhteistyötoimikuntien määrä, niiden kokousten määrä ja käsitellyt lakimääräiset asiat• Yhteistyötoimikunnat laativat toimintasuunnitelmat• Pidettyjen työpaikkakokousten määrä

Työhyvinvoinnin johtaminen

Painopiste 3: Henkilöstön osaamisen johtaminen

Organisaation muutoksen johtamisen onnistuminen tulee olemaan ratkaisevaa kaupungin tuloksellisen toiminnan varmistamisessa.

Henkilöstön elinikäistä oppimista ja kehittymistä tukemalla varmistetaan osaltaan henkilöstön työhyvinvointi, organisaation tuloksellisuus ja laatu. Henkilöstö suoriutuu paremmin työtehtävistään ja muutoksia voidaan toteuttaa. Samalla taataan organisaation tarvitsemien tietojen ja taitojen ajanmukaisuus.

Erityisesti toiminnan muuttuminen tai uusien toimintatapojen käyttöönotto edellyttää tarvittavien tietojen, taitojen ja osaamisen varmistamista suunnitelmallisesti.

Palvelussuhteessa olevien osaaminen varmistetaan koulutuksella ja kehittämistoimilla. Uusilla rekrytoinneilla varmistetaan tarvittavat uusimmat tiedot ja taidot tai puuttuva osaaminen.

Kriittinen menestystekijä	Mittari
1. Johtamisosaamisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">• Johdon ja esimiesten osallistuminen heille suunnattuun valmennukseen
2. Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus	<ul style="list-style-type: none">• Vuosittaiset koulutusohjelmat
3. Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen	<ul style="list-style-type: none">• Tehtävänkuvien ja töiden sisältöjen kehittäminen mielekkäiksi, houkutteleviksi ja tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi• Rekrytointien onnistuminen

Henkilöstön osaamisen johtaminen

idylli elämä tapahtumakaupunki
maine yhteistyö
siisti nopea elämä eloisa
eloisa uusiutuva maine siisti
innovaatio menestyminen
rosainen koulutus tieto
valoisa osaaminen ylpeä
identiteetti valoisa koulutus

P o r i n k a u p u n k i