

HYVINVOIVA TYÖNTEKIJÄ - LAADUKKAAT PALVELUT




PORI

Porin kaupungin henkilöstöohjelma vuoteen 2025

SISÄLLYS

Johdanto	3
Porin kaupunkistrategia	4
Porilaiset toimintatavat	4
Porin kaupunki on hyvä ja luotettava työnantaja	4
Porin kaupunki on mahdollistava ja arvostava työnantaja	4
Kaikkien vastuu	5
Työilmapiiri ja yhteistyö, työyhteisötaidot, osaaminen, hyvinvointi.....	5
Arvot työssämme.....	6
Työtä	6
Rohkeutta.....	6
Elämyksiä.....	6
Henkilöstöohjelmakooste.....	7

Kaupunginvaltuusto hyväksynyt 11.6.2018

JOHDANTO

Henkilöstöjohtaminen on osa strategista johtamista. Strateginen henkilöstöjohtaminen on ennakoivaa toimintaa; linjauksia tulevaisuuden henkilöstöratkaisuille, joilla varmistetaan onnistuminen perustehtävässä ja tavoitteiden saavuttaminen tulevaisuudessa. Strategisesta henkilöstöjohtamisesta ovat vastuussa kaupungin ylin johto, henkilöstöjohto, toimialajohto, päälliköt ja esimiehet. Kaupunginhallitus vastaa kaupungin työntäjä- ja henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Hyvä työntäjäkuva on keskeinen osa henkilöstöpolitiikkaa.

Henkilöstöpolitiikkaan kuuluvat asiakokonaisuudet:

- työelämän laatu ja tuloksellisuus
- henkilöstövoimavarojen riittävyyden turvaaminen
- työvoimatarpeiden ennakointi ja työssä jatkamisen tukeminen
- työhyvinvointi ja sen seuranta
- henkilöstön osaamisen kehittäminen ja varmistaminen
- johtamisen ja esimiestyön kehittäminen, osaamisen johtaminen
- palkitsemis- ja palkkausjärjestelmä
- työsuojelu, työturvallisuus, työterveyshuolto
- työelämäsuhteiden toimivuus: yhteistoimintamenettely. (Harjula & Prättälä 2015, Kuntalaki - Taustat ja tulkinat. 9. uud. painos. Talentum, Helsinki)

Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu henkilöstöohjelman laatiminen osana kaupunkistrategiaa. Henkilöstöohjelman tarkoituksena on tukea ja täydentää sitä. Henkilöstöohjelma on strategisen henkilöstöjohtamisen väline. Sen avulla viestitetään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille henkilöstöasioiden hoidon yhtenäisistä periaatteista. Henkilöstöohjelma on pitkän tähtäyksen näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki aikoo huolehtia siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen joukko ihmisiä. Ohjelmassa määritellään henkilöstövoimavaroja koskevat määrälliset ja rakenteelliset sekä osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvät tavoitteet.

Henkilöstöohjelman tavoitteet:

- toteuttaa kaupungin strategisia tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin
- ennakoida odotettavissa olevat lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutokset
- tukea työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittymistä
- vastata henkilöstön rakenteellisiin, määrällisiin ja osaamisvaatimusten muutoksiin
- edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyden säilymistä
- toimia pohjana ja perusteluina esimiestyössä tehdyille ratkaisuille.

Porin kaupungin henkilöstöohjelman painopisteet ovat **henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työntäjäkuva, henkilöstön osaamisen johtaminen sekä työhyvinvoinnin johtaminen**. Ohjelman sisällölliset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit esitetään painopistealueittain. Painopistealueet ja niihin sisältyvät tavoitteet perustuvat toiminnallisiin tarpeisiin ja henkilöstön työhyvinvoinnin sekä työkykyisyyden edistämiseen. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain ja toteutuminen esitetään henkilöstöraportissa. Arvioinnin vastuu toimija on HR-yksikkö.

PORIN KAUPUNKISTRATEGIA

Kaupungin toimintaa johdetaan kaupunginvaltuuston hyväksymän strategian mukaisesti. Porin kaupungin strategia *Pori. Asenne. Strategia 2025* hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 27.2.2017. Strategia osoittaa suunnan ja suuret linjat, joiden mukaan kaupunki toimii. Strategia hyväksytään kahdeksi valtuustokaudeksi, mutta se päivitetään aina valtuustokauden alussa.

Porin kaupungin visiona 2025 on "Pori kasvaa kestävästi ja verkottuu vahvasti. Porilainen pärjää. Aina." **Porin kaupungin strategiset arvot ovat työtä, rohkeutta ja elämyksiä.** Kaupungin henkilöstöpolitiikka ja -ohjelma pohjaavat myös niihin.

Henkilöstöohjelma on osa Porin strategian kokonaisuutta, strategiaperhettä. Sen hyväksyy kaupunginvaltuusto. Henkilöstöohjelma hyväksytään kahdeksi valtuustokaudeksi. Se päivitetään kuitenkin joka valtuustokauden alkaessa.

PORILAISET TOIMINTATAVAT

Porin kaupunki on monialainen palvelu- ja asiantuntijaorganisaatio, jonka **perustehtävänä on huolehtia asukkaidensa hyvinvoinnista ja edistää alueensa elinvoimaa.** Kaupungin organisaatio uudistui 1.6.2017. Toteutettu organisaatio- ja johtamisjärjestelmän muutos edellyttää laadukasta johtajuutta kaikilla toimialoilla.

Porin kaupunki on hyvä ja luotettava työnantaja

Noudatamme hyvän johtamisen ja hallinnon periaatteita. Hyvän johtamisen ja hallinnon periaatteet ohjaavat kaupunkiorganisaation johtamista ja toimintaa. Kaiken toiminnan kulmakivenä on kaupungin perustehtävä ja asiakaslähtöisyys. Hyvä johtaminen tarkoittaa Porin kaupungin organisaatiossa työtä tekevien arvostamista, välittämistä ja oikeudenmukaista kohtelua sekä vuorovaikutteista ja luottamuksellista ilmapiiriä. Hallinto ja hallinnon lainalaisuudet luovat kehon, jossa hyvä johtaminen tapahtuu. Johto jakaa vastuita ja valtuuksia.

Vastuullisella henkilöstöpolitiikalla luomme tuloksellista toimintaa ja laadukkaita palveluita. Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu, työhyvinvoinnin edistäminen ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä toimintatapoja, joiden avulla pystymme tulokselliseen toimintaan muuttuvassa toimintaympäristössä.

Toimintamme on avointa ja läpinäkyvää, tavoitteet tehdään yhteisiksi ja tieto on kaikkien saatavilla. Teemme päätöksiä, jotka ovat loogisia ja perusteltuja ja siten henkilöstön, asiakkaiden ja kuntalaisten ymmärrettävissä. Henkilöstön ajatuksia ja näkökulmia kuunnellaan ja huomioidaan johtamisessa ja päätöksen teossa sekä uudistusten vaikutusten arvioinnissa. Työpaikalla on turvallista keskustella avoimesti, johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi ja jokaista henkilöä arvostetaan.

Porin kaupunki on mahdollistava ja arvostava työnantaja

Mahdollistava työnantaja on tulevaisuuteen katsova, tukee henkilöstöä kehittymään ja mahdollistaa urakehityspolut organisaation sisällä. Työn ja muun elämän yhteensovittamista erilaisilla tavoilla tuetaan arjessa. Mahdollistava työnantaja sallii erilaiset kokeilut, myös epäonnistumisen. **Arvostava työnantaja** kuuntelee henkilöstöään, hyödyntää henkilöstönsä ideoita ja aloitteita työn ja toimintatapojen kehittämiseksi. Arvostava työnantaja maksaa tehtävän vaatimuuden mukaisen palkan ja palkitsee, kun on sen aika.

Työyhteisömme haastavat ja kannustavat jäseniänsä osallistumaan ja antamaan parhaansa toiminnan kehittämiseen. Osaavat työntekijät toimivat oikeanlaisissa työtehtävissä. Työntekijöiden osaaminen, ideat ja kokemukset hyödynnetään uudistumisessa. Työyhteisömme ovat monimuotoisuutta ja eri-ikäisiä työntekijöitä arvostavia.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva sekä henkilöstön osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen ovat painopistealueitamme. Panostamalla yhteisten toimintatapojen ja henkilöstöjohtamisen kehittämiseen varmistamme henkilöstön yhdenvertaisen aseman toimialasta tai tehtävästä riippumatta.

Esimiehen tehtävänä on luoda hyvät olosuhteet työn tekemiselle.

KAIKKIEN VASTUU

Työilmapiiri ja yhteistyö, työyhteisötaidot, osaaminen, hyvinvointi

Kaikilla Porin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevillä on vastuu

- hyvästä työilmapiiristä ja yhteistyöstä,
- työyhteisötaidoistaan,
- osaamisestaan ja
- hyvinvoinnistaan sekä toimintakykynsä ylläpitämisestä.

Hyvän työsuorituksen lisäksi tarvitaan työyhteisötaitoja – kykyä tehdä töitä yhdessä. Jokainen vaikuttaa omalla asennoitumisellaan ja vuorovaikutustaidoillaan yhteistyön toimivuuteen.

Hyvät käytöstavat, arvostava suhtautuminen asiakkaisiin, työtovereihin ja esimiehiin, kuunteleminen, luotettavuus, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, tiimissä toimiminen, oman ja toisten roolin ymmärtäminen työyhteisössä, rakentava palautteen anto ja vastaanotto sekä yhteisten pelisääntöjen noudattaminen ovat keskeisiä työyhteisötaitoja.

Työyhteisötaidot ilmenevät hyvinä tekoina ja käyttäytymisenä sekä myönteisenä asennoitumisena organisaation kannalta keskeisiä asioita, työyhteisön jäseniä, esimiestä ja työpaikkaa kohtaan.

Organisaation tuloksellisuus perustuu osaamiseen ja sen tehokkaaseen hyödyntämiseen. Olennaista on kyky uudistaa palveluja ja niiden tuottamistapoja. Työpaikka on töiden tekemistä varten ja omalta osaltamme varmistamme niiden sujumisen. Pidämme huolta osaamisestamme ja hyvinvoinnistamme.

Esimiehillä on merkittävä rooli toimivien edellytysten luomisessa hyvän työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle. Siksi kehitämme ja tuemme johtajuutta ja esimiestaitoja. Esimiestyössä painotamme henkilöstön yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kohtelua, henkilöstön kuuntelua ja osallisuuden mahdollistamista.

Kenenkään ei tarvitse pärjätä yksin.

ARVOT TYÖSSÄMME

Työtä

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

Rohkeutta

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

Elämyksiä

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

Porissa kaikki pidetään mukana.

Strategiset arvot ilmenevät jokapäiväisessä työssämme seuraavin tavoin:

Teemme työtä asiakkaiden hyväksi

- Porissa pidetään kaikki mukana ja huolehditaan kuntalaisten arjen kannalta sujuvista palveluista.

Teemme työtä vastuullisesti ja suunnitelmallisesti

- Teemme työtä organisaation perustehtävän toteuttamiseksi.
- Perehdytämme jokaisen uuden työntekijän ja esimiehen työhönsä. Esimies huolehtii perehdytys-suunnitelman ja aikataulun laatimisesta.
- Huolehdimme työturvallisuudesta.
- Tarjoamme ajanmukaiset ja tarvittavat työvälineet sekä ergonomiset työolosuhteet.
- Jokaisen työllä on tavoitteensa ja aikataulunsa. Esimies seuraa tavoitteiden toteutumista.
- Esimies käy lähtökeskustelun jokaisen lähtijän kanssa. Jokaisella lähtijällä on mahdollisuus vastata kirjalliseen lähtökyselyyn.

Teemme työtä vaikuttamalla

- Jokaisella Porin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevällä on mahdollisuus osallistua työyhteisönsä toiminnan kehittämiseen.
- Jokainen vastaa omasta osallisuusaktiivisuudestaan.
- Esimies huolehtii viestinnästä työyhteisönsä jäsenille.
- Välitön vuorovaikutteinen toiminta on parasta yhteistoimintaa esimiehen ja työntekijän välillä.
- Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu yhteistyötoimikuntatyöskentelyssä.
- Jokaisella on mahdollisuus tehdä aloitetointiasäännön mukaisia aloitteita toimialansa ja kaupunkitason yhteistyötoimikunnalle.
- Hyvän yhteistoiminnan käsikirja ohjaa meitä toiminnassamme.

Teemme työtä oikeudenmukaisesti

- Jokainen Porin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevä edistää toiminnallaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kohtelemme kaikkia samanarvoisesti työtehtävistä, asemasta tai henkilöön perustuvista syistä riippumatta.
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvät tavoitteet ja toimenpiteet toteutetaan jokapäiväisessä työssä.

Teemme työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi

- Työhyvinvoinnin johtamisen ja kokemisen peruslähtökohtiin kuuluu, että työn tekeminen on terveellistä ja turvallista.
- Työkykyisyys ja kokemus työhyvinvoinnista kulkevat käsi kädessä.
- Kaupunkiorganisaatiossa työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen toimintamallit ovat käytössä.
- Jokainen työntekijä huolehtii turvallisten toimintatapojen noudattamisesta.
- Jokaisella työntekijällä on vastuu oman toimintakykynsä ylläpitämisestä ja työhyvinvoinnistaan työyhteisön jäsenenä.
- Työhyvinvointi on kaupunginhallituksen aktiivisessa seurannassa.

Teemme työtä uudistumisen ja osaamisen edistämiseksi

- Toimintaympäristön ja osaamistarpeiden muutokset edellyttävät jokaiselta työntekijältämme muutosvalmiutta ja osaamisen ylläpitoa.
- Haastamme työyhteisöissä jäsenet rohkeaan innovointiin.
- Haemme yhdessä ennakkoluulottomia ja uusia ratkaisuja työtapoihin ja työelämän haasteisiin.
- Kehitämme osaamista monipuolisesti erilaisin oppimismenetelmin.
- Hyödynnämme osaamista työkierron avulla ja sisäisiä urapolkuja tukemalla.

Pori.Asenne.Strategia 2025		Henkilöstöohjelma			
Lähtökohta		Painopiste	Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari
<p>Painopisteet ja tavoitteet: työn ja yrittämisen Pori, lasten ja nuorten Pori, hyvän elämän Pori, tunnettu Pori</p> <p>Porilaiset arvot: työtä, rohkeutta, elämyksiä</p> <p>Henkilöstöpolitiikka tukee johtamista ja edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista. Porilaiset toimintatavat: Noudatamme hyvän johtamisen ja hallinnon periaatteita. Porin kaupunki on mahdollistava ja arvostava työnantaja. Meillä koko henkilöstö viestii.</p>	<p>Henkilöstöpolitiikka tukee johtamista ja edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista. Porilaiset toimintatavat: Noudatamme hyvän johtamisen ja hallinnon periaatteita. Porin kaupunki on mahdollistava ja arvostava työnantaja. Meillä koko henkilöstö viestii.</p>	<p>Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva</p>	<p>Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä</p> <p>Työnantajan kilpailukyvyllä ylläpitäminen ja kehittäminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Urapolkujen mahdollistaminen ✓ Työkyvyn tukeminen uran eri vaiheissa ✓ Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet) ✓ Palkkausjärjestelmien kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrä ja tehtävät/vuosi ✓ Joustavien työaikajärjestelyjen käyttötavat ja määrä/vuosi ✓ Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit ✓ Tehtäväkuvausten laatimisen/päivittämisen ja tehtävien vaativuuden arvioinnin tilanne vuoden lopussa
		<p>Hyvän johtamisen periaatteet</p> <p>Hyvät työyhteisötaidot</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laaditaan hyvän johtamisen periaatteet ✓ Määritellään hyvät työyhteisötaidot - käyttäytymissäännöt 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Periaatteet laadittu, koulutettu ja käytössä ✓ Säännöt laadittu, koulutettu ja käytössä 	
		<p>Palvelutarvetta vastaava henkilöstö</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiedolla johtamisen järjestelmät ajantasaiset ja käytössä toimialoilla ✓ Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen ✓ Henkilöstöä käytetään joustavasti eri toimialojen välillä 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toteutuneet urapolut organisaation sisällä/vuosi ✓ Työkierrossa olleet/vuosi ✓ Henkilöstösuunnitelmissa esitetty eläköitymiset, tehtävien täyttötarve ja ammattinimikkeet/vuosi 	
		<p>Henkilöstön osaamisen johtaminen</p>	<p>Hyvä ja oikeudenmukainen esimiestyö</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Johtamisosaamisen kehittäminen ✓ Muutosjohtamisvalmennus 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muutosjohtamisvalmennukseen osallistuneet ja määrä/vuosi ✓ Henkilöstökyselyjen tulokset
		<p>Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Koulutussuunnitelmien ja -ohjelmien laatiminen vuosittain 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi 	
		<p>Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Työtehtävien kehittäminen tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tehtäväkuvioiden ajantasaisuus suhteessa organisaation/toimialan perustehtävään ja palveluohjemaan ✓ Säännölliset kehitys-/tavoitekeskustelut ✓ Toteutuneet urapolut ja työkierrat/vuosi 	
		<p>Työhyvinvoinnin johtaminen</p>	<p>Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Työkyvyn ja työturvallisuuden johtamisen osaamisen kehittäminen ✓ Uusien työkyvyhallintamenetelmien käyttöönotto ✓ Vaikuttavan työterveyshuoltoyhteistyön rakentaminen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Työkyvyttömyyden ja työturvallisuuden tunnusluvut ✓ Henkilöstökyselyjen tulokset ✓ Työterveyshuollon kustannukset
		<p>Yhteistoiminnallinen jaettu johtajuus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Työyhteisötaitojen käytön mahdollistavaan vuorovaikutteiseen johtamiseen rohkaiseminen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Henkilöstökyselyjen tulokset ✓ Välittömän ja edustuksellisen yhteistoiminnan toteutuminen 	