

Yhteistyötoimikunta 11.10.2011 § 9
Kunnanhallitus 8.11.2011 § 215
Kunnanvaltuusto 15.11.2011 § 47

SULKAVAN KUNTAKONSERNIN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Sisältää tasa-arvosuunnitelman

Sulkavan kunnan henkilöstöpoliittinen visio

on aikaansaada työyhteisö, jossa on osaava, motivoitunut ja työhönsä sitoutunut henkilöstö, joka haluaa kehittyä työssään.

Sulkavan kunnan työntekijöiden tehtävä on tarjota kuntalaisille laadukkaita, helposti saatavilla olevia palveluja elämän eri vaiheissa. Asetetut toiminnalliset tavoitteet saavutetaan hyvällä johtamisella ja yhteistyöllä, osaamisen kehittämisellä ja hyvällä työympäristöllä. Kunnan henkilöstöpolitiikan päämäärä on, että kunnan organisaatio on tehokas ja kilpailukykyinen ja että kunnan laadukkaita palveluja tarjoaa osaava ja motivoitunut henkilöstö.

Henkilöstöstrategia on Sulkavan kuntakonsernin kaikkia työpaikkoja ohjaava asiakirja.

Strategian tarkoituksena on antaa sinulle työntekijänä, esimiehenä ja luottamushenkilönä tukea ja ohjausta vision toteuttamistyössä. Jokaisen yksikön on omaa toimintaansa koskevassa henkilöstöpolitiikassa lähdettävä strategiasta.

Henkilöstöstrategia on tarkoitettu myös sinulle, joka olet ehkä aikeissa hakea kuntaan töihin ja haluat saada käsityksen siitä, mitkä asiat ovat meille tärkeitä ja mitä haluamme saavuttaa.

Arvoperustamme on **SULKAVA**:

Strategia	Toimintamme perustuu kunnan strategioissa sitouduttuihin tekijöihin
Uudistumiskyky	Otamme ennakkoluulottomasti käyttöön työtämme tehostavia keinoja
Luottamus	Työskentelemme sen eteen, että työntekijät luottavat työpaikkaansa, esimiehiinsä ja toisiinsa
Kaukokatseisuus	Rakennamme tulevaisuutta yhdessä tekemällä ja toimimalla
Ammattitaito	Pidämme osaamistamme yllä kouluttautumalla
Vastuu	Otamme vastuun työmme tuloksista ja työilmapiiristä
Arvostus	Arvostamme toisiamme ja otamme toiset huomioon

Henkilöstöstrategian osa-alueet

1. Johtaminen

Päämäärä:

Esimiehet vastaavat visioista ja kokonaisnäkemyksestä, pyrkivät luomaan hyvän työilmapiirin sekä johtavat sitoutuneesti, välittäen ja inhimillisesti toimintaa kohti asetettuja tavoitteita.

Henkilöstön kehittämisen näkökulma huomioidaan lisäksi talousarvion laadinnassa yksikkökohtaisesti tämän strategian sisällön ja vision pohjalta.

Strategia:

Työskentelemme vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa.

Olemme selkeitä johtajan roolissamme.

Olemme hyviä esikuvia.

Osaamme priorisoida aikaa ja resursseja.

Meillä on avoin yhteys ympäröivään maailmaan.

Arviointikriteerit:

- Talouden ja toiminnan suunnittelu tehdään tulosityksikössä yhdessä henkilöstön kanssa
- Vuosittaiset kehitys- ja tavoitekeskustelut käydään yhteisen erillisen ohjeen mukaisesti jokaisessa yksikössä kevään aikana jokaisen työntekijän osalta.
- Ongelmatilanteita ehkäistään ennalta huolellisella suunnittelulla
- Työntekijöitä kannustetaan tuomaan esiin työpaikan ja työprosessien kehittämisehdotuksia

2. Työhyvinvointi

Päämäärä:

Henkilöstö ottaa vastuun omasta työstään, tekee määrätietoisesti yhteistyötä sekä vaikuttaa osaltaan työpaikan hyvään työilmapiiriin.

Strategia:

Parannamme jatkuvasti työskentelytapojamme.

Olemme valmiita hankkimaan ja käyttämään tietoa ja kokemusta.

Haemme aktiivisesti informaatiota.

Osallistumme hyvän työpaikan luomiseen.

Panostamme TYKY-toimintaan ka kehittämme uusia tapoja sen ylläpitämiseksi.

Arviointikriteerit:

- Henkilöstön koulutustarve selvitetään talousarvioprosessin valmistelun alkuvaiheessa joka yksikössä kehityskeskustelujen yhteydessä.
- Uusia työntekeä helpottavia ja tehostavia sovelluksia otetaan käyttöön.
- Sovellamme viimeisintä tietotaitoa ja osaamista paikallisesti (työnantaja tarjoaa ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta).
- Työnantaja kannustaa kouluttautumaan. Koulutustason nostaminen työn ohessa huomioidaan palkkauksessa.

3. Terveellinen työpaikka

Päämäärä:

Kaikki työntekijät työskentelevät virikkeisessä työympäristössä, jolle on tunnusomaista terveyttä edistävät työskentelytavat, työnilo ja turvallisuus.

Strategia:

Eri elämänvaiheessa oleville työntekijöille annetaan mahdollisuuksien mukaan mahdollisuus joustaviin työaikajärjestelyihin.

Tunnumme olomme turvalliseksi työssämme ja työpaikallamme.

Emme hyväksy minkäänlaista loukkaavaa erilliskohtelua (häirintää, kiusaamista, alentavaa puhuttelua, informaation pimittämistä jne.)

Toimimme aktiivisesti edistääksemme terveyttä ja ehkäistäksemme sairastumisen vaaraa.

Kuntoutus aloitetaan riittävän aikaisin.

Työpaikan on oltava päihteetön.

Arviointikriteerit:

- Ongelmatilanteista raportoidaan ja niihin puuttuminen dokumentoidaan
- Tykytoimintaa kehitetään yksikköön sopivaksi
- Pyritään ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyttä

4. Rekrytointi

Päämäärä:

Houkuttelemme osaavia ja sitoutuneita työntekijöitä, jotka haluavat kehittyä kanssamme. – Käytämme ennakkoluulottomasti hyväksi oppisopimuskoulutusmahdollisuuksia.

Strategia:

Arvostamme henkilöstöämme.

Meillä on muutosvalmiutta.

Markkinoimme itseämme työntekijöidemme kautta.

Meidät tunnetaan houkuttelevana työnantajana.

Käytämme ennakkoluulottomasti siviilipalvelusmiehiä ja työllistettäviä tukitoiminnoissamme

Arviointikriteerit:

- Onnistuneet rekrytoinnit
- Oppisopimusmahdollisuuden hyödyntäminen
- Positiivinen yhteenveto henkilöstöbarometrissä

5. Osaamisen kehittäminen

Osaaminen on yhdistelmä omaamaamme **tietoa, kykyä ja tahtoa**.

Tieto	hankitaan koulutuksen ja kokemuksen kautta.
Kyky	on mahdollisuuksia ymmärtää, mitä toiminta vaatii, sekä tiedon soveltamista käytännössä
Tahto	eli motivaatio on käyttövoima, jonka ansiosta haluamme käyttää tietoamme ja kykyämme asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Päämäärä:

Henkilöstöllä on oikeaa osaamista voidakseen antaa tarvittavia palveluja.

Strategia:

Teemme osaamisen näkyväksi; käytämme ja kehitämme osaamista.

Perehdytämme työntekijät omaan työpaikkaansa ja kunnan organisaatioon.

Tarjoamme täydennyskoulutusta ja mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen.

Arviointikriteerit:

- Perehdyttämisvastuu on selkeä ja perehdyttämisen toteutuminen dokumentoitu
- Koulutarve kartoitettu ja asianmukainen koulutus järjestetty

6. Palkka ja palkitseminen

Päämäärä:

Kunta maksaa kohtuullista sopimusten mukaista palkkaa ja ottaa tarvittaessa käyttöön uusia palkitsemismuotoja.

Strategia:

- Henkilökohtainen palkanosuus perustuu työn vaikeusasteeseen sekä työntekijän sitoutumiseen ja työtuloksiin.
- Naisia ja miehiä koskevat samat palkkausperiaatteet.
- Palkka suhteutetaan kunkin ammattiryhmän yleiseen palkkatasoon seudulla.
- Palkkahinnoittelusta keskustellaan esimiehen, palkka-asiamiehen ja työntekijän välillä. Keskustelussa huomioidaan sopimusmääräykset, osaaminen, yhteistyötaidot, työolosuhteet, koulutus, mahdollinen lisätehtävä ja -vastuu työtehtävissä sekä esimiesasema organisaatiossa.

Arviointikriteerit:

- Palkkakeskustelut käyty
- Erillisohjeiden mukainen toiminta arvioinnissa toteutunut
- Samapalkkaisuus toteutuu samanlaisista työtehtävistä

Henkilöstöpolitiikka Sulkavan kuntakonsernissa

Henkilöstöstrategian vahvistaa kunnanvaltuusto.

Esimiehet vastaavat siitä, että henkilöstöstrategia tulee kaikille tutuksi ja että sitä sovelletaan kaikissa toiminnoissa

Jokainen tulosyksikkö laatia itselleen henkilöstöpolitiikan pelisäännöt tämän strategian pohjalta, joka perustuu lisäksi oman tulosyksikön kehittämistarpeisiin.

Toimintasuunnitelmaan on sisällytettävä konkreettisia tämän strategian edistämiseen tähtääviä toimenpiteitä, jotka on käytännössä mahdollisuus toteuttaa.

Toimintasuunnitelman ja henkilöstöstrategian toteutumista seurataan vuosittain talousarvion käsittelyn yhteydessä.

Arvioinnin työkaluina käytetään mm.

- ❖ henkilöstökyselyjä
- ❖ palkkaselvityksiä
- ❖ sairauspoissaolo- ja tapaturmatilastoja
- ❖ henkilöstötilastoja
- ❖ osaamiskartoitusta.

Henkilöstöstrategian lisäksi kunnassa on seuraavat henkilöstöä koskevat asiakirjat:

- henkilöstötilinpäätös joka vuosi
- henkilöstöbarometri joka toinen vuosi