

# *Henkilöstöpoliittiset linjaukset* (Kuntalaki §37 kohta 5)

Henkilöstöjohtaminen on osa strategista johtamista. Onnistuessaan se mahdollistaa Imatran kaupungin tuloksellisen toiminnan.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset toimivat ohjenuorana hyvän työnantajakuvan mahdollistamisessa, vastuullisessa johtamisessa ja hyvässä esihenkilötyössä.

Kuntalain mukaisesti kunnan tehtävänä on edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla. Henkilöstö on avainasemassa tämän tavoitteen toteutumisessa.

Hyvällä henkilöstöjohtamisella tavoitellaan motivoitunutta ja osaavaa henkilöstöä oikeissa tehtävissä oikea-aikaisesti. Strateginen henkilöstöjohtaminen on kunnan ylimmän johdon, henkilöstöjohdon sekä vastuualuejohdon ja esihenkilöiden vastuulla. Sen tulee perustua kaupungin strategiaan, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin.

## HENKILÖSTÖPOLIITIKAN OSA-ALUEET

Johtaminen ja esihenkilötyö

Henkilöstösuunnittelu ja osaamisen kehittäminen

Työnantajakuva ja henkilöstön saatavuus

Työhyvinvointi ja yhteistoiminta

## TAVOITTEEMME ON...

- mahdollistaa hyvää elämää ja palveluita kaikille ikäryhmille palvelutarvetta vastaavalla henkilöstömäärällä
- olla houkutteleva, läpinäkyvä, yhdenvertainen, vastuullinen ja suvaitsevainen työnantaja
- uudistua muutosten myötä ja reagoida nopeasti ja määrätietoisesti haasteisiin ja mahdollisuuksiin
- rakentaa parempaa työelämää hyvinvoivien, ammattitaitoisten ja kehittyvien työntekijöiden ja työyhteisöjen voimin

## JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Johtamisen suuntaviivat tulevat strategiasta, arvolupauksista sekä eettisistä periaatteista. Arjessa onnistunut henkilöstöjohtaminen näkyy siten, että johtaminen on hyvin vastuutettua, roolit ovat selkeitä ja henkilöstö on sitoutunut sekä hyvinvoivaa. Lisäksi organisaationa saavutamme tavoitteemme.

- Johtamisen periaatteet ovat läpinäkyviä, yhdenvertaisia, vastuullisia ja suvaitsevia.
- Noudatamme lakeja ja asetuksia sekä hyvän johtamisen ja hallintotavan periaatteita.
- Esihenkilötyö on yhdenvertaista ja tasa-arvoa tukevaa.
- Johtamista ja lähijohtamista kehitetään ja esihenkilöitä tuetaan työssään.
- Onnistumista esihenkilötyössä mitataan ja työyhteisöjen toimintaa kehitetään.
- Esihenkilöt kannustavat henkilöstöään näkemään muutokset mahdollisuuksina ja reagoimaan ketterästi.

## TAVOITE:

- Olla houkutteleva, reilu ja vakaa työnantaja, jota ohjaavat yhdessä sovitut arvot ja periaatteet.
- Onnistunut johtaminen näkyy keskiarvoa parempina tuloksina työhyvinvointikyselyssä.

## MITTARIT:

- Strategian toimeenpano-ohjelman tavoitteiden toteuttamisprosentti
- Työhyvinvointikyselyn johtamista ja esihenkilötyötä mittaavien osa-alueiden tulokset

## **HENKILÖSTÖSUUNNITTELU JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN**

Henkilöstösuunnittelua ohjaavat talouden ja toiminnan reunaehdot yhdistettynä henkilöstön osaamiseen.

- Ennakoiva henkilöstösuunnittelu mahdollistaa oikein mitoitettun henkilöstörakenteen, jossa oikeanlainen osaaminen on huomioituna.
- Henkilöstösuunnittelussa katse on tulevaisuudessa ja suunnittelua tehdään yli vastuualuerajojen.
- Suunnittelussa otetaan huomioon erilaiset palveluiden järjestämistavat.
- Palvelutoiminta määrittelee henkilöstön määrän ja osaamisen tason.
- Kannustamme omaehtoiseen koulutukseen ja osaamisen edistämiseen.

## **TAVOITE:**

- Henkilöstöresurssit mahdollistavat laadukkaat palvelut kaikille ikäryhmille.

## **MITTARIT:**

- Henkilötyövuodet (HTV)
- Henkilöstömäärä
- Koulutuspäivien lukumäärä organisaatiossa
- Kelpoisten hakijoiden puuttumisen vuoksi määräaikaisina täytettyjen palvelussuhteiden määrä
- Maksettujen kertapalkkioiden (suoritetut tutkinnot) määrä

## **TYÖNANTAJAKUVA JA HENKILÖSTÖN SAATAVUUS**

Hyvinvoiva henkilöstö toimii työnantajakuvaan sanansaattajana ja positiivinen työnantajakuva edesauttaa osaavan henkilöstön rekrytoinnissa.

- Hyödynnämme anonyymiä rekrytointia.
- Hakuilmoituksessa palkka on näkyvillä avoimesti.
- Henkilöstövalinnat tehdään kokonaisarvioinnin ja soveltuvuuden perusteella. Mahdollisuus hyödyntää henkilöarviointeja.
- Vahvistamme oppilaitos- ja opiskelijayhteistyötä.
- Tarjoamme työelämässä oppimisen paikkoja vastuualueilla monipuolisesti.
- Aidosti syrjimättömät ja tasa-arvoiset menettelytavat rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen asti.

## **TAVOITE:**

- Pidämme kiinni olemassa olevasta henkilöstöstä ja olemme houkutteleva työnantaja uusille mahdollisille työntekijöille.

## **MITTARIT:**

- Suosittelijaprosentti työhyvinvointikyselyssä
- Lähtövaihtuvuusprosentti

## **TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA**

Toimivan työyhteisön rakentaminen ja omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu meille jokaiselle.

- Kohtelemme työntekijöitä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita kunnioittavasti ja yhdenvertaisesti. Emme hyväksy syrjintää, häirintää tai epäasiallista käytöstä.
- Edistämme henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia toimivilla työterveys- ja työturvallisuuskäytänteillä.
- Tuemme henkilöstön työssä viihtymistä erilaisin henkilöstöeduin.
- Olemme perheystävällinen työyhteisö.
- Työkykyjohtaminen on osa organisaation strategiaa ja roolitus on selkeää.
- Yhteistoimintamalli on toimiva ja kattaa koko organisaation.
- Henkilöstö on avain asemassa oman työnsä kehittämisessä.

## **TAVOITE:**

- Hyvinvoiva ja onnellinen henkilöstö sekä toimiva yhteistyö

## **MITTARIT:**

- Terveysprosentti
- Sairauspoissaoloprosentti / henkilö
- Työtapaturmista aiheutuneet poissaolopäivät
- Työhyvinvointikyselyn kokonaisarvosana
- Vertailu lähimaakuntien seutukaupunkien henkilöstökertomuksen avainlukujen välillä