

HENKILÖSTÖPOLIITTISET LINJAUKSET

”Menestyksen eväät”

”Kohtaamisten kaupungissa” uskotaan tulevaisuuteen ja uudistamista ei pelätä. Tulevaisuuden kunta tehdään yhdessä päättäjien, kuntalaisten ja kaupungin työntekijöiden kanssa, joka perustuu rakentavaan vuorovaikutukseen, vahvaan osaamiseen ja kaikkien kykyyn vanhasta poisoppimiseen.

Henkilöstö

Palveluja tuottaa osaava ja motivoitunut henkilöstö. Henkilöstö arvioi palvelujen onnistumista säännöllisesti ja palveluja kehitetään asiakaskokemukseen perustuen. Kehittäminen on keskeinen osa perustehtävää. Nopeisiin kehittämiskokeiluihin kannustetaan ja epäonnistumisesta opitaan.

Henkilöstövoimavarojen joustavan käytön turvaamiseksi kaupunki käyttää ja sijoittaa henkilöstöään toiminnallisten tarpeiden ja henkilön osaamisen mukaisesti.

Kaupunki edellyttää henkilöstöään omaehtoiseen osaamisensa kehittämiseen tietoyhteiskunnan edellyttämällä tavalla ja kannustaa siirtymään digitaaliseen maailmaan myös oman elämänhallinnan turvaamiseksi työelämän jälkeen.

Osallistu, innostu, ideoi, kokeile, onnistu/erehdy, opi!

Johtaminen

Vuorovaikutteinen, reilu ja selkeä johtaminen parantaa tuottavuutta. Esimies toimii työyksikössä työnantajan edustajana. Johtamiseen varataan riittävästi aikaa.

Esimiehen tehtävänä on johtaa työntekijän suoriutumista arvioimalla säännöllisesti (kehityskeskustelut ja päivittäisjohtaminen) perustehtävässä onnistumista tietoon perustuen sekä tukea jatkuvaa oppimista. Innostava ja osallistava johtaminen tukee henkilöstön mahdollisuuksia kehittää itseään, omaa työtään, työyhteisöä ja prosesseja. Työyhteisöhaasteisiin puututaan heti.

Muutosprosessien suunnittelussa otetaan jo varhaisessa vaiheessa henkilöstövaikutuksen huomioon. Yhteys henkilöstöön on kiinteä ja yhteistoiminta on arkipäivää.

Työhyvinvointi nähdään hyvän, systemaattisen henkilöstöjohtamisen tuloksena, mikä tarkoittaa työhyvinvointiohjelman toimenpiteiden kattavaa ja oikea-aikaista käyttöönottoa.

Osallista, innosta, palkitse ja kehitä itseäsi jatkuvasti!

Palkkaus ja palkitseminen

Palkkaus ja palkitseminen tukevat johtamista ja toiminnan tuloksellisuutta.

Yksilöllistä ja tuloksiin sidottua palkkausta vahvistetaan ja kaupungin palkkausta kehitetään kilpailukykyiseksi. Palkitsemista kehitetään, jossa lähtökohtana on oikeudenmukaisuus, avoimuus ja helppokäyttöisyys.

Osaaminen

Osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista ja hyvin johdettua sekä perustuu tunnistettuihin nykyisiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Osaamisen kehittämiseen ja koulutukseen investoidaan. Pääpaino on työpaikoilla ja vertaisryhmissä oppimisella. Kaikilla työntekijöillä on omat kehityssuunnitelmat. Osaamisen kehittäminen perustuu yksikön osaamistarpeisiin ja kehityskeskusteluissa sovittuihin kehittämiskohteisiin sekä sovittuihin urasuunnitelmiin.

Henkilöstön osaamista hyödynnetään tarkoituksenmukaisilla tehtäväkokonaisuuksilla. Osaamisen syventymistä tuetaan mm. työkierrolla, mentoroinnilla ja verkko-oppisella.

Toimintatapoja muutetaan uuden teknologian avulla tietoyhteiskunnan edellyttämällä tavalla. Muutos edellyttää kaikilta tietoteknisten taitojen ja informaatioteknologia -osaamisen kehittymistä.

Työprosessien kehittäminen

Uusi teknologia mahdollistaa töiden uudelleen organisoinnin ja uusien, tuottavampien toimintatapojenkäytön, joka onnistuakseen edellyttää ennakkoluulotonta suhtautumista ja jatkuvaa oppimista kaikilla toimijoilla. Kaupungin toimintakulttuuria kehitetään prosessiorganisaation mukaisesti.

Sisäisessä viestinnässä käytetään eri viestintätapoja ja vuorovaikutteisia viestintävälineitä, jossa myös työntekijät ovat vastuussa viestinnän seuraamisesta ja edelleen viestittämisestä.

Tarvitaan luottamusta, iloa, puuttumista ja satsausta!