

Henkilöstöohjelma

OSAAVAN JA INNOSTUNEEN HENKILÖSTÖN JOENSUU

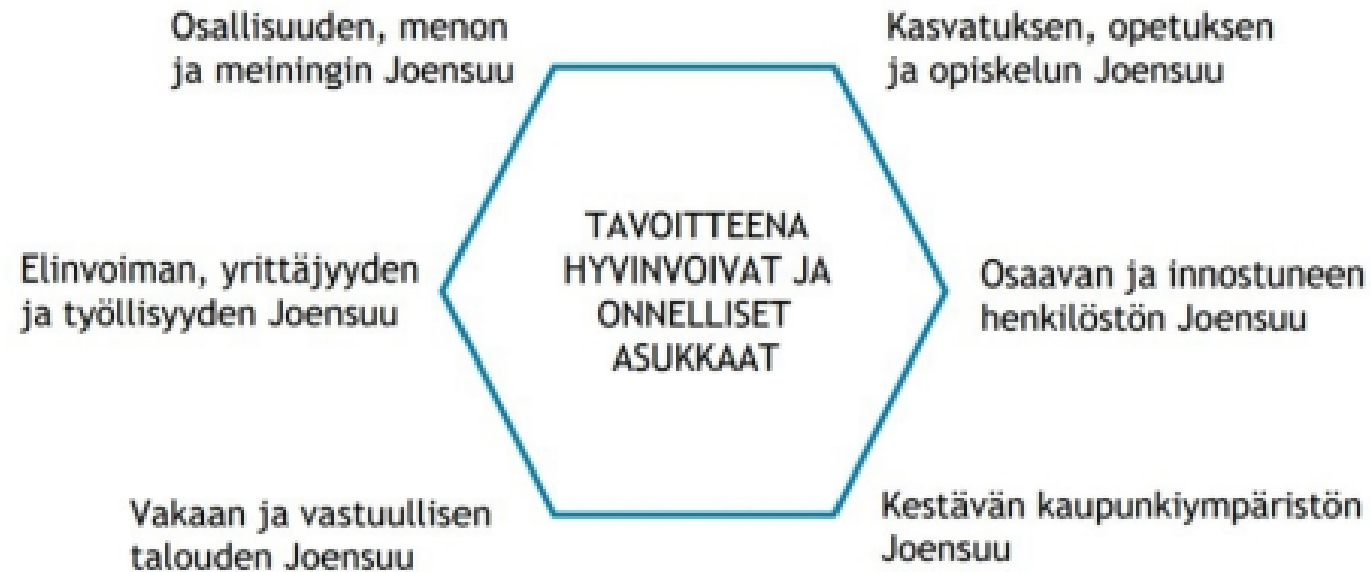
'Meissä on se jokin'

2022-2025

J•ENSUU

Henkilöstöohjelmalla toteutetaan Joensuun strategian painopisteitä ja arvoja

STRATEGISET PAINOPISTEET



Arvot

Joensuussa toimimme yhdessä, yhdenvertaisesti, rohkeasti ja kestävästi

- Teemme yhdessä työtä kaupunkilaisten parhaaksi. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua toiminnan kehittämiseen.
- Kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasaveroisesti ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, kiusaamistilanteisiin puututaan aina. Rekrytointimme on oikeudenmukaista. Viestimme henkilöstöllemme monikanavaisesti ja oikea-aikaisesti.
- Teemme rohkeasti valintoja paremman tulevaisuuden puolesta. Uskallamme kokeilla ketterästi ja luopua vanhasta, erehtyä, onnistua ja kehittyä.
- Meillä on vapaus tehdä työtä merkityksellisellä ja tuloksia tuottavalla tavalla. Edistämme valinnoillamme ja toiminnallamme kestävä elämäntapaa ja toimimme vastuullisesti siten, että tulevat sukupolvet voivat tehdä myös valintoja. Tuotamme palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristön näkökulmasta kestävällä tavalla.

Henkilöstöohjelman tarkoitus

- Henkilöstöohjelma tukee kaupungin strategiaa. Se on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen valinnoilla tuemme Joensuun kaupungin strategian toteutumista.
- Henkilöstöohjelman toteuttaminen on yhteistyötä, joka koostuu johtamisesta, hyvästä esihenkilötyöstä, työntekemisestä ja yhteistoiminnasta. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määritettyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä.

Joensuun henkilöstöohjelman 2022-2025 toteutus

- Ohjelman laadinnassa on huomioitu sekä organisaation nykytila että työelämän yleisten muutostrendien ja kuntakentän muutosten vaikutukset.
- Ohjelman laadintaan on osallistunut koko henkilöstö pohtimalla omissa yksiköissään henkilöstöohjelman kärkiä sekä toimenpiteitä niiden saavuttamiseksi.
- Ohjelmaa on käsitelty lisäksi esihenkilöpäivillä, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työpajoissa sekä henkilöstö- ja työllisyysjaostossa. Ohjelma on käsitelty myös yhteistyötoimikunnassa.
- Hyväksytty henkilöstöohjelma käydään läpi jokaisessa työyksikössä, jotta jokainen meistä voi toteuttaa henkilöstöohjelmaa parhaalla mahdollisella tavalla.

TAVOITELINJAUS 1:

Haluamme olla veto- ja pitovoimainen kaupunkityönantaja. Hyödynnämme etätyön mahdollisuudet

Toimenpide	Toteutunut kyllä/ei, miten?
Kehitämme rekrytointikäytäntöjämme kokeilemalla anonyymia rekrytointia. Selvitämme yhteistyömahdollisuuksia rekrytoinneissa yritysten kanssa Joensuun näkyvyyden ja vetovoiman parantamiseksi sekä muualta muuttavien työntekijöiden perheiden sijoittumisen edistämiseksi.	
Kuvaamme ja valmistelemme sen, mitä tarkoitamme ja tavoittelemme työntekijäkokemuksella ja kuinka toteutamme ja johdamme sitä.	
Osallistamme henkilöstöämme rekrytointeihin esimerkiksi löytöpalkkiorekrytointien myötä.	
Jaamme arkeamme, onnistumisiamme ja opettavaisia mokiaamme organisaation sisällä ja ulospäin; vahvistamme me-henkeä ja ammatillista itsetuntoamme.	
Valmistelemme liikkumispolitiikan, joka mahdollisuuksien mukaan huomioi monimuotoisen työmatkaliikkumisen.	
Huolehdimme siitä, että palkkauksemme on kuntakentällä kilpailukykyinen ja palkkauksen perusteet ovat selkeät.	
Mahdollistamme etätyöskentelyn joustavalla etätyöohjeistuksella ja etätyökulttuurilla. Selvitämme yhteistyökumppaneiden kanssa fiksuja keinoja tarjota ergonomisia työvälineitä etätyöskentelyä varten.	
Mahdollistamme opiskelijoiden ja harjoittelijoiden työskentelyn kaupungilla, selvitämme opiskelijoiden työurapolun mahdollistamista tulevaisuuden työntekijöiden saatavuuden turvaamiseksi.	
Huolehdimme, että henkilöstöllämme on työvälineet kunnossa.	
Kannustamme henkilöstöä hakeutumaan avoimeksi tuleviin tehtäviin ja suosimme sisäistä rekrytointia työkierron, urasuunnittelun ja osaamisen kehittämisen kautta.	

TAVOITELINJAUS 2:

Haluamme edistää henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia.

Tarjoamme laadukkaat työterveyspalvelut

Toimenpide	Toteutunut kyllä/ei, miten?
Rakennamme ja kuvaamme osaamisen kehittämisen kokonaisuuden.	
Selvitämme HR-portfolion rakentamisen mahdollisuudet; mitä tarkoittaisi palveluvalikko, josta työntekijämme voisi valita itselleen tarkoituksenmukaiset 'palvelut'.	
Päivitämme perehdyttämisen aineistoa sähköiseen muotoon, jotta se on kaikille saatavissa. Laadimme erilaisia perehdytysmateriaaleja.	
Osaamisen kehittämisen yhtenä muotona kehitämme ja testaamme mentorointimallia.	
Hyödynnämme koulutuksissamme sisäisiä osaajia ja räätälöimme koulutuksia työyhteisöjen tarpeisiin.	
Panostamme esihenkilöiden osaamiseen koulutuksilla ja ajankohtaisella tiedottamisella	
Toteutamme työtyytyväisyyskyselyt ja tulosten pohjalta tuemme tarvittaessa työyhteisöjä ja suunnittelemme henkilöstöohjelmaa toteuttavia toimenpiteitä vuosittain.	
Varmistamme työterveyshuoltopalveluiden toimivuuden, jotta palvelut vastaavat nykyistä paremmin työntekijöiden ja työnantajan tarpeita.	
Huolehdimme, että VARPU ja OSSI-mallit ovat aktiivisessa käytössä ja kaikki työntekijämme tietävät toimintamallit.	
Arvioimme henkilöstöedut ja päivitämme toimintatapoja tarvittaessa.	

TAVOITELINJAUS 3:

Haluamme kehittää toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista.

Toimenpide	Toteutunut kyllä/ei, miten?
Tuemme henkilöstömme tiedonsaantia ja vuorovaikutteista osallistumista uudistamalla viestinnän prosessin.	
Osallistamme henkilöstöämme mm. osallistavan budjetin keinoin.	
Vahvistamme palkitsemisen kulttuuriamme ja kehitämme palkitsemisen käytäntöjämme esimerkiksi ottamalla käyttöön esihenkilöiden palkintokaapin työyhteisöjen palkitsemiseen.	
Teemme toiminnan ja prosessien kehittämistä laaja-alaisesti ja tiedolla johtamisen periaattein.	
Toteutamme yhteistoimintaa säännöllisesti eri organisaatiotasoilla.	
Luomme hyvää mieltä ja henkeä huomioimalla onnistumiset ja juhlahetket. Vahvistamme työpaikkojen yhteisöllisyyttä.	
Meillä on yhteisesti sovitut toimintamallit, joilla varmistamme tasapuolisen kohtelun.	

Mittarit

- Henkilöstöohjelmassa on määritelty henkilöstötavoitteet ja niiden mittarit. Toteutuksen seuranta ja arviointi kytketään henkilöstöraportointiin, talousarvio-, käyttösuunnitelma- ja tilinpäätösprosessiin.
- Henkilöstösuunnitelma tehdään vuosittain talousarvion osana ja sillä varmistetaan, että työnantajalla on käytettävissään palvelujen tuottamiseen taloudellisesti kohdennettu, osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö.

Avainmittari	Lähtötila (vuosi)	Tavoitetila 2022	Tavoitetila 2025
Vakituisten rekrytointien täyttö-%	100 % (2022)	100 %	100 %
Työkyvyttömyyskustannukset ja suhteutus verrokkikaupunkeihin	4,1% palkkasummasta/verrokkien keskiarvo 5,5% palkkasummasta (2020)	4,05% palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon	4,0% palkkasummasta/kustannukset alle verrokkien keskiarvon
Sairauspoissaolot/htv	13 päivää/htv (2020)	13 päivää/htv	12,5 päivää/htv
Työtyytyväisyys	3,1 (2021)	Säilyy vähintään ennallaan	Säilyy vähintään ennallaan
Pito- ja vetovoima, lähtövaihtuvuus	0,09 % (2022)	Ei kasva	Ei kasva

Ohjelman seuranta

- Toiminnallisten tavoitteiden toteutumista seurataan puolivuositain
- Ohjelman laajempi tarkastelu kerran vuodessa. Samalla tehdään valintoja seuraavan vuoden toiminnallisiksi tavoitteiksi ja konkretisoidaan valittujen toimenpiteiden toteutusta.
- Raportointi valtuustolle strategian arvioinnin yhteydessä sekä tilinpäätöksessä toimintakatsauksen kohdalla

Liite 1 Käsittelyaikataulu

- Syksy 2021 pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työpajat
- Esihenkilöpäivät, marras-joulukuu 2021
- Työyksiköissä käsittely joulukuu 2021- tammikuu 2022
- 16.3.2022 pääluottamusmiehet
- 17.3.2022 työsuojeluvaltuutetut
- 23.3.2002 yhteistyötoimikunta
- 12.4.2022 henkilöstö- ja työllisyysjaosto

'Meissä on se jokin'