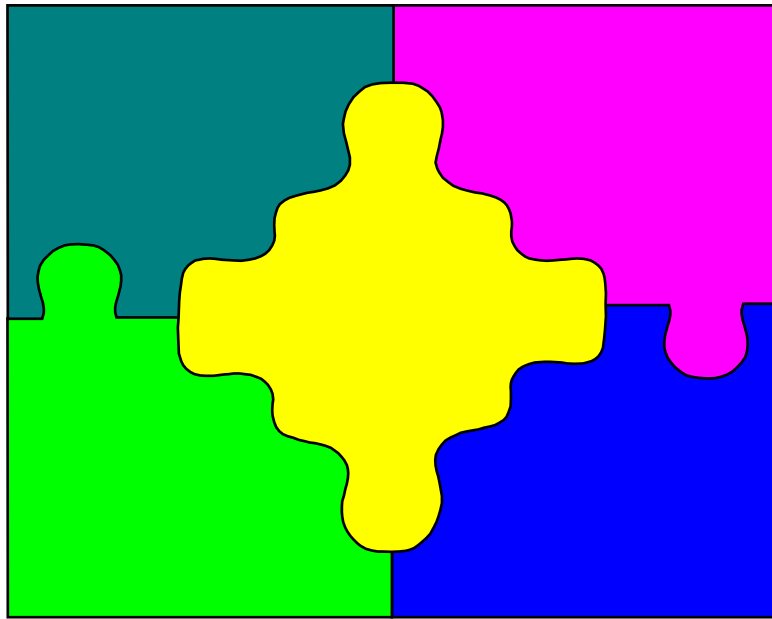




Haapajärven kaupunki

Haapajärvellä on hyvä  
ASUA - ELÄÄ - YRITTÄÄ - HARRASTAA



# HENKILÖSTÖ- OHJELMA

*Hyväksytty kaupunginvaltuustossa 5.11.2012 § 65*

# 1. STRATEGIA

Henkilöstöohjelman taustalla ovat Haapajärven kaupunki-, elinkeino- ja konsernistrategiassa esitetyt asiat:

## Arvot, toiminta-ajatus ja visio

### Arvot

**Työnteko  
Asuminen Haapajärvellä  
Viihtyisä ympäristö  
Huolenpito vauvasta vaariin  
Palveluhenkisyys**

### Toiminta-ajatus

**Haapajärvellä on hyvä  
Asua – Elää – Yrittää - Harrastaa**

### Visio

**Haapajärvi on vetovoimainen  
keskus**

## 2. HENKILÖSTÖOHJELMAN TAVOITTEET

Henkilöstöohjelman tavoitteena on henkilöstöressurssien kehittäminen siten, että kaupunkistrategian sekä toiminta- ja taloussuunnitelman mukaiset tavoitteet toteutuvat.

Henkilöstöohjelman tavoitteet ovat seuraavilla osa-alueilla:

- **Johtaminen**

Johtamisella vaikutetaan olennaisesti työpaikkojen työilmapiiriin. Haapajärven kaupungissa johtamisen keskeiset periaatteet ovat avoimuus ja tasapuolisuus.

Johtamisjärjestelmä ja vastuut on määritelty kaupungin hallintosäännössä ja sen pohjalta tehdyissä kaupunginhallituksen ja lautakuntien delegointipäätöksissä, joissa on todettu mm. esimiehet ja mitä henkilöstöhallinnon päätöksiä kukin voi tehdä. Säännöllisesti käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi mm. työntekijän tehtävät ja asetettujen tavoitteiden saavuttaminen sekä kehittämistä vaativat työolosuhteet yms.

Johtamisen kehittäminen on osa muuta toiminnan kehittämistyötä. Sivistyspalveluissa on käytössä säännöllinen arviointityö. Myös teknisissä palveluissa ja hallintopalveluissa tehdään arviointia.

Työnantaja tukee esimiehiä johtamisen kehittämisessä. Kaupungin henkilöstön työkykyä ylläpitävän toiminnan yksi osa-alue on esimiesten koulutus.

Suurimalle osalle työtehtävistä on tehty tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkan arviointijärjestelmä, jota kehitetään ja laajennetaan asteittain. Palaute- ja palkkiojärjestelmää kehitetään. Työnantaja tukee henkilökunnan oma-aloitteisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa työmenetelmien jatkuvaan kehittämiseen.

Kaupungin johtamisessa vaikuttaa osaltaan myös kunnallishallinnon toimintamalli, jossa myös luottamushenkilöt osallistuvat päätöksillään johtamiseen tekemällä heille kuuluvia päätöksiä, jotka eivät kuitenkaan ole työnjohdollisia päätöksiä.

- **Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito**

Ammatillisella täydennyskoulutuksella ylläpidetään ja kehitetään työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Koulutuksessa huomioidaan sekä nuoret että ikääntyvät työntekijät. Koulutuksen sisältöä monipuolistetaan ja laajennetaan. Työyhteisön ja työntekijän innostavaa asennetta kouluttautumiseen ja kehittämiseen arvostetaan.

Päävastuualueittain tehdään vuosittain suunnitelma ammatillisen täydennyskoulutuksen painopisteistä. Koulutusta järjestetään mahdollisimman paljon omalla paikkakunnalla tai

seutukunnan muissa kunnissa. Koulutukseen osallistumisessa ja järjestämisessä noudatetaan samoja periaatteita läpi koko kaupungin organisaation.

Toimintaympäristön jatkuvat muutokset, tekniikan lisääntyminen ja työtehtävien monipuolistuminen edellyttävät panostamista henkilöstön jatkuvaan kouluttamiseen. Ajan tasalla oleva tieto-taito ja toimivat työvälineet ovat tehokkaan organisaation perusedellytyksiä. Kaupunki luo mahdollisuuksia henkilöstön täydennyskoulutukseen sekä tukee omaehtoista oman ammattitaidon ylläpitämiseen tähtäävää kouluttautumista. Kaupungilla on voimassa *henkilöstön koulutukseen liittyvät periaatteet*.

Kaupungilla on vuonna 2009 hyväksytty talouden tasapainottamissopimus, minkä mukaisesti henkilökunta vähenee luonnollisen poistuman hyödyntämisen kautta. Tasapainottamissopimus on tehty vuoteen 2013 saakka. Toisaalta työnantaja tukee henkilökunnan sisäistä liikkuvuutta ja uralla etenemistä, koska mm. eläkkeelle jää enemmän henkilöstöä mitä luonnollista poistumaa pystytään hyödyntämään ja sen johdosta tarvitaan uutta työvoimaa. Tarkempia ja koko organisaation yhteisiä periaatteita ja toimintaohjeita sisäisen liikkuvuuden ja uralla etenemisen osalta on selvitetty *henkilökunnan työtehtävien muutoksiin liittyvissä periaatteissa*.

- **Henkilöstön työkyky**

Kaupungin henkilökunnan työhyvinvointia edistetään ja työkykyä ylläpitävää toimintaa kehitetään edelleen. Kaupungilla on käytössä *työsuojelun toimintaohjeet*. Henkilökunnan työterveyshuollon palvelut ostetaan Ppky Selänteeltä ja Ppky Kalliolta ja saadun palvelun laatua seurataan.

Henkilöstön työkyvyssä korostetaan myös työntekijöiden omaa vastuuta omasta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista. Kaupungilla on hyväksytty *Varhaisen puuttumisen malli* ja lisäksi on laadittu erilliset *toimintaohjeet päihdeongelmien hoitamiseen, henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi sekä väkivaltilanteiden varalle*.

Työtyytyväisyyskyselyllä, mikä tehdään kerran valtuustokaudessa, seurataan henkilökunnan käsitysten muutoksia ja tehdään niiden johdosta kehittämistoimenpiteitä.

- **Yhteistoiminta ja tiedottaminen**

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta sovitaan *yhteistoimintasopimuksessa*.

Kaupungin organisaation tiedottamisen kehittämistä jatketaan. Kaikille työntekijöille tarkoitettua Kuulumiset –tiedotetta julkaistaan muutaman kerran vuodessa ja päävastuualueet julkaisevat omia sisäisiä tiedotteitaan. Työpaikoilla pidettävät työpaikkakokoukset ovat myös hyviä tiedottamisen välineitä. Yksittäisiä asioita voidaan tiedottaa sähköpostiviestillä joko koko henkilöstölle tai kohdennetulle ryhmälle. Tiedottamiseen käytetään myös kaupungin internet-sivuilla olevaa Ajankohtaista –palstaa. Monipuolisesta tiedottamisesta on hyvänä esimerkkinä sivistyspalveluissa käytössä oleva Wilma –järjestelmä.

Aktiivisella ja monipuolisella tiedottamisella huolehditaan myös siitä, että kaupungin toiminnan kehittämislinjaukset sisäistetään työpaikoilla.

- **Henkilöstön suunnittelu ja hankinta**

Kunnissa on edessä työvoimapula erityistyöntekijöistä. Tilanne korostaa henkilöstösuunnittelun ja uusien työntekijöiden työhön ottamisen merkitystä. Henkilöstösuunnittelun tarvetta lisää erityisesti työntekijöiden lähivuosien eläkkeelle jääminen, johon on varauduttava. Toisaalta talouden tasapainottamissopimuksen mukainen henkilöstön luonnollisen poistuman hyödyntäminen on muistettava. Kaupungilla on *osa-aikaeläkkeeseen liittyvät periaatteet* käytössä.

Työntekijöiden perehdyttämiseen on käytössä perehdyttämiskansio ja sitä päivitetään säännöllisesti. Lähiesimies vastaa uusien työntekijöiden perehdyttämisestä.

Työntekijöiden hakemisessa käytetään sähköisiä ja perinteisiä (lehti-ilmoitukset) välineitä. Työntekijöiden hakeutumisessa paikkakunnalle korostuvat jatkossa muutkin kuin työhön liittyvät asiat, kuten harrastusmahdollisuudet, asuntojen taso ja saatavuus, päivähoido sekä muut elämisen laatuun liittyvät tekijät.

- **Henkilöstötilinpäätös**

Henkilöstötilinpäätöstä kehitetään sisällöltään monipuolisemmaksi. Henkilöstötilinpäätöstä käytetään aktiivisesti työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämistyössä seurantavälineenä.

- **Toimintaympäristön muutokset**

Kaupungin henkilöstöohjelmaan ja työpaikkojen toimintaan vaikuttavat toimintaympäristön muutokset. Yhteistyökumppaneita henkilöstölle ovat mm. Ppky Selänteen tukipalveluyksikkö Selma (mm. palkanlaskenta, laskujen käsittely, ict-palvelut), työterveyshuolto, kouluterveydenhuolto.

Kuntarakenneuudistus tuo muutoksia kuntakenttään ja valtionosuuksien leikkaukset heikentävät kaupungin taloudellista tilannetta. Tämän vuoksi kaupungin toimintoja ja organisaatiota joudutaan jatkuvasti kehittämään ja muuttamaan. Työntekijöitä kannustetaan osallistumaan muutoksen aiheuttamiin toimenpiteisiin ja niiden suunnitteluun työpaikkansa kehittämistyössä ja yhteistoimintasopimuksen mukaisissa menettelyissä. Lisäksi toimintaympäristön aiheuttamista muutoksista työpaikkojen toimintaan tiedotetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja koko muutoksen ajan. Henkilöstön näkökulma huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

- **Henkilöstöohjelman arviointi**

Henkilöstöohjelman edellyttämien toimenpiteiden arviointia suoritetaan seuraavasti:

- talousarvion toiminnallisissa tavoitteissa huomioidaan henkilöstöohjelman mukaiset toimenpiteet ja niistä raportoidaan talouden ja toiminnan raporteissa
- lisäksi arviointia suoritetaan vuosittain yhteistyötoimikunnassa
- myös henkilöstötilinpäätös sisältää henkilöstöohjelman arvioinnin

- **Henkilöstöohjelman hyväksyminen**

Tämä henkilöstöohjelma on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 5.11.2012 § 65 ja tulee voimaan 1.1.2013.