

**RIIHIMÄEN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖOHJELMA**

2023–2025



**NIIN
KUIN
ME**

RAKAS RIKSU -HENKILÖSTÖOHJELMA

Henkilöstöohjelman linjaukset kuvaavat, miten kaupungin strategiaa toteutetaan henkilöstöjohtamisessa ja työyhteisöissä. Henkilöstöohjelman tavoitteena on varmistaa kaupungin palvelujen tuottamiseksi ja järjestämiseksi tarvittavan henkilöstön saatavuus, pysyvyys ja jaksaminen. Sillä varaudutaan myös johtamisen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen tulevia palvelutarpeita vastaavaksi.

RIIHIMÄEN KAUPUNGIN VISIO

Riihimäki on aurinkokunnan kaunein ja rohkein onnellisten asukkaiden ja oivallisten yritysten yhteisö. Suuri pikkukaupunki on mielekkään arjen, kulttuurin ja tulevaisuuden osaamisen koti. Meillä yhdistyvät kestävä kasvu ja ensiluokkainen elämänlaatu.

Muutamme maailmaa – hauskuutta unohtamatta.

RAKASRIKSU2035-STRATEGIAN KÄRJET

Vastustamaton vartin kaupunki

Tulevaisuuden tekijöiden koti

Kestävän kasvun yhteisö

HENKILÖSTÖOHJELMAN TÄHTITAVOITTEET

Henkilöstön ammattitaito vastaa tulevia tarpeita

Kaupunki on houkutteleva ja reilu työnantaja

Johtaminen ja esihenkilötyö on laadukasta

Kaupungin töissä jaksetaan ja viihdytään

HENKILÖSTÖOHJELMAN ARVOT



REILUUS tarkoittaa tasa-arvoista kohtelua, luottamusta ja erilaisuuksien ymmärtämistä ja vastavuoroista johtamista



ROHKEUS tarkoittaa ennakkoluulottomuutta, uudistumiskykyä ja uuden tekniikan hyödyntämistä työssä



RIPEYS tarkoittaa henkilöstön osaamisen kehittämistä ja ylläpitoa sekä asiakaslähtöistä, joustavaa toimintatapaa

HENKILÖSTÖOHJELMAN TÄHTITAVOITTEET

Henkilöstön ammattitaito vastaa tulevia tarpeita

Henkilöstön asiantuntemusta arvostetaan ja hyödynnetään työn kehittämässä. Henkilöstöllä on oikeus ja mahdollisuus kehittää ammattitaitoaan sekä osallistua työyksikön tavoitteiden asettamiseen sekä työolosuhteiden ja työyhteisön viihtyvyyden parantamiseen. Työkiertoa ja sisäistä hakumenettelyä suositaan tehtävien täytössä ja luodaan näin etenemismahdollisuuksia kaupungin sisällä. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa sovitaan yksilölliset tavoitteet osaamisen kehittämiseksi.

Tavoitetasot: Henkilöstökyselyn asteikko on 1-6

- Henkilöstön työmotivaatio on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 4,7.
- Ammattitaitoa kehittävän koulutuksen riittävyys on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 4,7.
- Kehityskeskustelut on käyty vähintään 80 %.

Kaupunki on houkutteleva ja reilu työnantaja

Työyhteisöissä noudatetaan yhdessä luotuja pelisääntöjä, arvostetaan avointa ja reilua tekemisen meininkiä, rohkeutta ja luovuutta sekä suhtaudutaan arvostavasti ja kunnioittavasti kaikkiin ihmisiin. Työyhteisöjen monimuotoisuus nähdään rikkautena ja niissä pystytään avoimesti keskustellen ratkomaan ongelmia. Kilpailukykyinen palkkaus, hyvät kouluttautumismahdollisuudet ja henkilöstöedut sekä modernit rekrytointi- ja perhdytyskäytännöt lisäävät kaupungin houkuttelevuutta työnantajana. Henkilökunnan työtilat ovat nykyaikaiset ja monimuotoiset, mikä tukee niin pitovoimaa kuin vetovoimaa kilpailluilla kuntatyömarkkinoilla. Myös työvälineet ja -olosuhteet sekä työskentelytavat ovat asianmukaiset, terveelliset ja turvalliset niin lähi- kuin etätyössä.

Tavoitetasot: Henkilöstökyselyn asteikko on 1-6

- Yhteisöllisyys on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 4,5.
- Palkkauksen koettu kannustavuus on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 3,7.
- Suosittelemisindeksi (eNPS -luku) on vähintään 10 lähtöpalautekyselyn ja henkilöstökyselyn perusteella asteikolla -100- +100.

Johtaminen ja esihenkilötyö on laadukasta

Johtamisessa ja esihenkilötyössä noudatetaan avoimen ja dialogisen vuorovaikutuksen periaatetta, jossa arvostetaan yksilöllisyyttä, tuetaan yhteisöllisyyttä ja kunnioitetaan yhdenvertaisuutta. Johtamisessa noudatetaan yhdenmukaisia johtamiskäytäntöjä ja ohjeita sekä yhteisiä arvoja. Johtaminen on valmentavaa johtamista, jonka lähtökohtana on sujuva yhteistoiminta, henkilöstön osallistaminen ja keskustelevan kulttuurin luominen. Esihenkilöillä on hyvät työkyky- ja turvallisuusjohtamisen taidot.

Tavoitetasot: Henkilöstökyselyn asteikko on 1-6

- Esihenkilötyö on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 5.
- Tiedonkulku on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 4,5.
- Työn tavoitteellisuus on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 5.

Kaupungin töissä jaksetaan ja viihdytään

Yksilön fyysistä, henkistä ja sosiaalista työkykyä edistetään mm. tukemalla terveyttä, hyvinvointia, työssä ja vapaa-ajalla liikkumista sekä virkistymistä. Työyhteisöissä vallitsee henkistä ja sosiaalista hyvinvointia edistävä toimintakulttuuri ja siellä noudatetaan yhteisesti sovittuja toimintaohjeita ja pelisääntöjä. Mikäli työntekijän työkyvyssä havaitaan alenemista, noudatetaan varhaisen tuen mallia, jonka tarkoituksena on tukea työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista. Henkilökunnalla on käytössä kattavat työterveydenhuoltopalvelut. Työn joustot helpottavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Tavoitetasot: Henkilöstökyselyn asteikko on 1-6

- Henkilöstön kokema työkyky on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 4,7.
- Avoimuus on henkilöstökyselyn mukaan vähintään tasolla 4,8.
- Henkilöstön sairauspoissaolojen määrä on keskimäärin alle 16 kp/hlö/v.

Henkilöstöohjelman toteutumisesta vastaavat esihenkilöt, vastuualuepäälliköt ja toimialajohtajat oman vastualueensa osalta. Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain kehittämistoimikunnassa ja henkilöstöraportissa.

Henkilöstötyön tähtitavoitteet

Arvomme
Reiluus
Rohkeus
Ripeys

Johtaminen ja esihenkilötyö on laadukasta

- * Olen reilu
- * Luon turvalliset puitteet työlle
- * Luotan ihmisten osaamiseen
- * Kannustan uskaltamaan ja kehittymään

Henkilökunnan ammattitaito vastaa tulevia tarpeita

- * Asiantuntemustani arvostetaan
- * Voin kehittää ammattitaitoani
- * Voin osallistua työyhteisöni tavoitteiden asettamiseen

Kaupunki on houkutteleva ja reilu työnantaja

- * Arvostamme avoimuutta ja reilua
- * Arvostamme toisiamme ja näemme työyhteisön monimuotoisuuden rikkautena
- * Palkkaus ja henkilöstöedut ovat kannustavia

Kaupungin töissä jaksetaan ja viihdytään

- * Saan tukea työssä jaksamiseen
- * Noudatamme yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja toimintaohjeita
- * Työn joustot mahdollistavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen

RIIHIMÄKI