

# **Ulvilan** **kaupungin** **henkilöstöohjelma** **2030**

## Mihin henkilöstöohjelma perustuu?

Henkilöstöohjelma on osa Ulvilan kaupungin strategiakokonaisuutta. Sen perustana on Ulvilan kaupunkistrategia 2030, jota se tukee ja täydentää. Kaupunkistrategia pohjautuu tunnistettuihin arvoihin, jotka ovat iloa, älyä ja yhteiseloä. Kaupunkistrategiassa on kuvattu, miten arvot näkyvät arjessa. Arvojen pohjalta on määritelty visio, joka on etunojassa Ulvilassa.

ILOA	ÄLYÄ	YHTEISELOA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vahvistetaan työn ja tekemisen iloa.</li><li>• Luodaan myönteisyyttä kohtaamisissa ja viestinnässä.</li><li>• Kehitetään hyvää johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kannustetaan idea- ja kokeilukulttuuriin.</li><li>• Tehostetaan tiedolla johtamisen avulla ennakoivaa ja viisasta johtamista ja talousajattelua.</li><li>• Edistetään vihreän siirtymän tekoja ja investointeja sekä vastuullista kehittämistä.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opitaan tekemään tuloksekkaampaa yhteistyötä eri verkostojen kanssa.</li><li>• Hyödynnetään erilaisuuden voima.</li><li>• Terästetään palveluiden ja palvelukulttuurin kehittämistä hyödyntäen osallistavaa palvelumuotoilua.</li></ul>

**- ETUNOJASSA ULVILASSA**

Kaupunkistrategiassa on nimetty neljä päätavoitetta, joiden pohjalta Ulvilan kaupunki määrittelee vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä toiminnalliset tavoitteet ja mittarit:

- 13 000 ulvilalaista
- työpaikkojen ja yritysten määrän kasvu
- Satakunnan onnellisimmat ja osaavimmat lapset ja nuoret
- Satakunnan terveimmät ja liikkuvimmat kuntalaiset

## Mikä henkilöstöohjelma on? 1/2

Ulvilan kaupungin ylin johto, toimialajohto, päälliköt ja esihenkilöt ovat vastuussa strategisesta henkilöstöjohtamisesta. Ulvilan kaupungin hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus vastaa henkilöstöä koskevista merkittävistä suositussopimuksista ja toimintaohjeista.

Henkilöstöpolitiikkaan kuuluvat asiakokonaisuudet ovat:

- työelämän laatu ja tuloksellisuus
- henkilöstövoimavarojen riittävyyden turvaaminen
- työvoimatarpeiden ennakointi ja työssä jatkamisen tukeminen
- työhyvinvointi ja sen seuranta
- henkilöstön osaamisen kehittäminen ja varmistaminen
- johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen, osaamisen johtaminen
- palkitsemis- ja palkkausjärjestelmä
- työsuojelu, työturvallisuus, työterveyshuolto
- työelämäsuhteiden toimivuus: yhteistoimintamenettely

## Mikä henkilöstöohjelma on? 2/2

Henkilöstöohjelma on **strategisen henkilöstöjohtamisen väline**. Sen avulla viestitään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille yhtenäisistä periaatteista henkilöstöasioiden hoitamisessa ja luodaan työnantajakuva. Henkilöstöohjelma on pitkän aikavälin näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki huolehtii siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen henkilöstö. Henkilöstöohjelma tarkistetaan ja tarpeen mukaan päivitetään vuosittain valtuustossa.

Henkilöstöohjelma on kaupunkistrategian tavoin **laadittu vuoteen 2030**. Se on koottu syyskaudella 2023. Valmistelun aikana on kerätty työyksiköiltä ja toimialoilta esihenkilöiden ja henkilöstön näkemyksiä toimintatavoista ja toimenpiteistä, joilla arvot saadaan toteutumaan työn arjessa ja joilla kehitetään henkilöstön työhyvinvointia entisestään. Lisäksi on hyödynnetty keväällä 2023 henkilöstölle tehdyn työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöille tehdyn työhyvinvointikyselyn tuloksia.

## Mitkä ovat henkilöstöohjelman tarkoitus ja painopisteet? 1/2

**Ulvilan kaupunkistrategiassa on johtamisen ja työyhteisön kehittämisen osalta linjattu seuraavaa:**

- Strategia on osa jokapäiväistä toimintaa ja elämää Ulvilassa.
- Kehitämme kaupungin tiedolla johtamista.
- Osallistaminen kuuluu osana nykyaikaisen kunnan johtamista ja ilmenee prosesseissa.
- Ulvilan kaupungissa johdetaan asiakasarvon tuottamista niin sisäisissä kuin ulkoisissa palveluissa.
- Henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin ja organisaation sisäisen yhteistyön kehittäminen.

**Näiden linjausten pohjalta henkilöstöohjelman tarkoituksena on:**

- Syventää henkilöstöpolitiikan keinoin näkemystä siitä, miten arvot saadaan näkyviksi Ulvilan kaupungin henkilöstön työn arjessa. Tätä varten on työkaluksi laadittu Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu (liite 1).
- Edistää henkilöstöpolitiikan keinoin kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista.
- Vahvistaa HR-tiedolla johtamista sekä siirtymistä reagoivasta toiminnasta ennakoivaan toimintaan. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.
- Toimia esihenkilötyön perustana.
- Vahvistaa valmentavaa johtamistapaa.

## Mitkä ovat henkilöstöohjelman tarkoitus ja painopisteet? 2/2

Henkilöstöohjelman painopisteet ovat **työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö**. Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot esitetään painopistealueittain liitteessä 2.

**Henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet** on kuvattu liitteessä 3. Esimerkiksi vuosittain laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma konkretisoi, miten Ulvilan kaupunki huolehtii määrällisesti ja laadullisesti palvelutarvetta vastaavasta henkilöstöstä ja miten henkilöstön osaamisen kehittäminen ja ylläpito toteutetaan. Osaamista kehittämällä pyritään varmistamaan laadukkaat palvelut, kaupungin kilpailukyky ja jatkuva uudistuminen. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy lisäksi talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin.

**Henkilöstöohjelman toteuttaminen tapahtuu työn arjessa päivittäisillä teoilla, joihin jokaisella on oikeus ja velvollisuus osallistua.**

Henkilöstöohjelman **seuranta ja arviointi** kytetään esihenkilökyselyyn ja työhyvinvointikyselyyn, jonka painopistealueet ovat yhteneväiset henkilöstöohjelman painopisteiden kanssa. Raportointi tapahtuu henkilöstöraportin sekä tilinpäätösprosessin yhteydessä.

## **Uvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu: 10 lupaus iloon, älyyn ja yhteiseloon**

### **Liite 1**

1. Tervehdin työkavereitani.
2. Käyttäydyn huomaavaisesti ja kannustavasti työkavereitani kohtaan – ymmärrän erilaisuutta.
3. Kysyn ja kuuntelen työkavereideni kuulumisia.
4. Olen luotettava ja luotan työkavereihini.
5. Pyydän tarvittaessa apua ja autan työkavereitani – kiitän aktiivisesti.
6. Annan ja vastaanotan rohkeasti palautetta – myös rakentavaa.
7. Edistän mahdollisten ristiriitojen ennaltaehkäisemistä ja ratkaisemista – pyydän tarvittaessa anteeksi.
8. Osallistun aktiivisesti oman työni ja palvelujemme kehittämiseen.
9. Pidän kiinni sovituista tehtävänjaoista ja aikatauluista – mahdollisuuksien mukaan etunojassa.
10. Ennaltaehkäisen omalla käytökselläni kiireen tunnetta – annan muille työrauhan.

## Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot painopistealueittain

### Liite 2

PAINOPISTEALUE	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUU
	Perehdyttämisen tehostaminen	Perehdyttämismateriaalin hyödyntäminen koko organisaatiossa Perehdytysmateriaalin jatkuva kehittäminen ja kertaaminen	Käytyjen perehdytyskeskustelujen määrä verrattuna alkaneisiin työsuhteisiin Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Henkilöstöhallinto ja esihenkilöt
	Työtehtävien ja tavoitteiden kirkastaminen	Kehittämiskeskustelujen toteuttaminen ja seuranta koko organisaatiossa	Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto
<b>Työn sujuminen työyhteisössä</b>	Palvelutarvetta vastaava henkilöstö	Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen	Henkilöstösuunnitelman toteutuminen Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely Henkilöstöraportti	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto
	Henkilöstön aktiivinen osallistuminen oman työnsä ja palveluiden kehittämiseen	Henkilöstön kunnioittaminen oman työnsä parhaana asiantuntijana Kokeilukulttuurin ja palvelumuotoilun hyödyntäminen	Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja koko henkilöstö
	Yhteistyön lisääminen yksiköiden ja toimialojen välillä	Kokeilukulttuurin ja työnkierron hyödyntäminen	Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja koko henkilöstö



PAINOPISTEALUE	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUU
	Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen	Kehittymissuunnitelmat osana kehityskeskusteluja Sisäiset ja ulkoiset koulutukset ja muut kehittymisen keinot Pitkän ja lyhyen aikavälin koulutussuunnitelmien kehittäminen	Kehityskeskustelujen kattavuus Koulutuspäivien määrä ja muiden keinojen käyttäminen Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely Henkilöstöraportti	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto
<b>Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö</b>	Luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden vahvistaminen	Työyhteisötaitojen kehittäminen Häiriökäyttäytymisen nollatoleranssi Mahdollisten ristiriitojen nopea ratkaiseminen Häiriökäyttäytymistä koskevan osaamisen lisääminen koko henkilöstössä Aktiivinen puheeksi ottaminen	Esihenkilö- ja henkilöstövalmennuksien ja -infojen määrä Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto
	Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen	Esihenkilöiden työkyky- ja työhyvinvointijohtamisen osaamisen lisääminen Työkykyä ja työhyvinvointia koskevan osaamisen lisääminen koko henkilöstössä Työolojen ja kuormitustekijöiden arviointi ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteet ja niiden kehittäminen	Kehityskeskustelujen kattavuus Koulutuspäivien määrä ja muiden keinojen käyttäminen Työhyvinvointikyselyjen tulokset Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja Kela II suhde) Henkilöstöraportti Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto Työsuojelu Työterveystoimija Eläkevakuutusyhtiö Tapaturmavakuutusyhtiö

PAINOPISTEALUE	TAVOITE	TOIMENPIDE	MITTARI	VASTUU
	Valmentavan johtamisen ja esihenkilötyön vahvistaminen	Johtamista koskevan osaamisen lisääminen ml. itsensä johtaminen Johtamista koskevien periaatteiden ja tavoitteiden määrittäminen Esihenkilötyötä koskevan osaamisen kehittäminen Esihenkilötyötä koskevien periaatteiden ja tavoitteiden määrittämien Työyhteisötaitojen kehittäminen	Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt, koko henkilöstö ja henkilöstöhallinto
<b>Laadukas johtaminen ja esihenkilötyö</b>	Työnantajan kilpailukyvyn säilyttäminen ja kehittäminen	Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen Työntekijäkokemuksen kehittäminen	Hakemusten määrä / rekrytointien määrä Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissyöt Työhyvinvointikysely Esihenkilökysely	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto
	Palkitsemismallin kehittäminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä johtamisen ja esihenkilötyön tueksi	Aineellisen ja aineettoman palkitsemisen keinojen käyttäminen ja kehittäminen	Palkitsemiskerrat ja -eurot sekä henkilömäärät	Johtoryhmä, toimialajohtajat, esihenkilöt ja henkilöstöhallinto

# Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet

## Liite 3

