
HOLLOLAN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA 2018 - 2021

HOLLOLAN VALTUUSTO ON HYVÄKSYNYT STRATEGIAN VUOSILLE 2018 - 2021. KUNNAN UUSI VISIO ON JUUREVA HOLLOLA - PARAS KUNTA. ARVONA ON VASTUULLISUUS, JOKA TARKOITTAÄ SITÄ, ETTÄ TOIMIMME ENNAKOIVASTI, RATKAISUKESKEISESTI, AVOIMESTI JA VÄLITTÄEN.

30.10.2018

Johtoryhmä on määritellyt, miten toteutamme vastuullisuutta henkilöstöohjelmassa:

NÄIN TOIMIMME ENNAKOIVASTI:

- Huomioimme toimintaympäristön muutokset ja pyrimme varautumaan niihin ennakolta.
- Arvioimme yhdessä eri vaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia.
- Valmistelemme asiat huolellisesti.
- Arvioimme toimintaa ja olemme valmiita tekemään tarvittaessa muutoksia.
- Puutumme ajoissa havaittuihin epäkohtiin tilanteiden korjaamiseksi.

Johtoryhmä on määritellyt, miten toteutamme vastuullisuutta henkilöstöohjelmassa:

NÄIN TOIMIMME RATKAISUKESKEISESTI:

- Tunnistamme ongelmia/haasteita ja etsimme ja esitämme niihin ratkaisumalleja.
- Mietimme uusi mahdollisuuksia ratkaisujen tekemiseen ja toiminnan kehittämiseen.
- Sovimme toimenpiteistä ja työnjaosta sekä seuraamme ratkaisujen vaikutuksia.

Johtoryhmä on määritellyt, miten toteutamme vastuullisuutta henkilöstöohjelmassa:

NÄIN TOIMIMME AVOIMESTI:

- Olemme avoimia uusille ideoille.
- Ylläpidämme aktiivista vuoropuhelua asiat perustellen.
- Tiedotamme henkilöstölle aktiivisesti suunnitelmista, vaihtoehtoista ja perusteluista.

Johtoryhmä on määritellyt, miten toteutamme vastuullisuutta henkilöstöohjelmassa:

NÄIN TOIMIMME VÄLITTÄEN:

- Huomioimme toisemme ja osaamme asettua toisen asemaan.
- Huolehdimme kaikkien mukana pysymisestä.
- Osallistamme henkilöstön.
- Kuuntelemme ja kuulemme eri näkökulmia.
- Kehitämme palautteen antamisen ja vastaanottamisen kulttuuria.
- Panostamme henkilöstöjohtamiseen ja työhyvinvointiin.



Toiminnan tavoitteena on hyvinvoiva kuntalainen. Strategian mukaisen toiminnan toteutumisen edellytyksenä on hyvinvoiva, osaava ja työstään innostunut henkilöstö sekä tasapainoinen talous.



Keväällä 2017 toteutetun henkilöstökyselyn mukaan viisi tärkeintä asiaa, joita henkilöstö odottaa hyvältä johtamiselta ja esimieheltä ovat:



- oikeudenmukainen
- luotettava
- osaa johtaa ja ymmärtää työhyvinvointia ja sen merkitystä työn tuloksellisuuteen
- hyvät vuorovaikutustaidot
- puuttuu havaitsemiinsa ongelmiin.



Työn
Hollola

Tekemisen
Hollola

Asumisen
Hollola

Palvelujen
Hollola

Samassa kyselyssä pyydettiin henkilöstöä määrittelemään viisi tärkeintä asiaa, joita hyvältä työntekijältä voidaan odottaa. Vastausten perusteella viisi tärkeintä asiaa ovat

- ammattitaito
- yhteistyökyky, hyvät vuorovaikutustaidot
- vastuu omasta työstä ja elämänhallinnasta
- sitoutuminen
- luotettavuus

JOKAISEN OMALLA
VASTUULLAJOHDON /ESIMIESTEN
LUPAUS

TOIMENPITEET

MITTARIT

Huolehdin omasta ja työkaverin työhyvinvoinnista sekä kiinnitän huomiota omaa jaksamistani tukevaan toimintaan vapaa-ajalla.

Johtamisella ja esimiestyöllä varmistamme virka- ja työehtosopimusten, lainsäädännön ja kunnan omien ohjeistusten noudattamisen.

Ohjeistus ja esimiesten osaaminen ajan tasalla. Tasa-laatuksen esimiestyön edistäminen.

Henkilöstökyselyn tulosten keskiarvo vähintään 4. Vastausprosentti 80 %.

Olen valmis kehittämään omia vuorovaikutustaitojani.

Kehitämme vuorovaikutustaitojamme, puutemme havaittuihin epäkohtiin, toimimme oikeudenmukaisesti. Edistämme omalla toiminnallamme luottamuksen rakentamista.

Henkilöstökyselyt. Yhteistoiminnan toteutuminen.

Yhteistyöryhmän, yhteistyötoimikunnan ja työsuojelujaoksen säännölliset kokoukset. Johtoryhmän ja pääluottamusmiesten säännölliset tapaamiset.

Varhaisen puuttumisen mallin ja työkykyjohtamisen toimintatavan noudattaminen.

Sairauslomien määrä enintään nykyisellä tasolla.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman noudattaminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset vähintään samalla tasolla kuin edellisessä kyselyssä.

Työterveyshuoltopalvelut

Työterveyshuollon kustannuksissa ei nousua edellisiin vuosiin verrattuna. Toimintasuunnitelma vuosittain tarkistettu ja toteutuminen arvioitu.

Henkilöstön muistaminen ja palkitseminen.

Muistamissääntö uudistettu. Muistamiseen ja palkitsemiseen käytetty määräraha vähintään nykyisen tasolla.

JOKAISEN OMALLA
VASTUULLA

JOHDON /ESIMIESTEN
LUPAUS

TOIMENPITEET

MITTARIT

Ajan tasalla oleva,
oikeudenmukainen ja
läpinäkyvä
palkkausjärjestelmä.

Taplausen käyttö
kaikissa työyhteisöissä.

Vuosittaiset
kehityskeskustelut.

Säännöllinen
palaverikäytäntö ja
tiedottaminen.

Uusi palkkausjärjestelmä otettu
käyttöön 2019.
Palkkausjärjestelmän
säännöllinen arviointi joka toinen
vuosi.

Palautteiden määrän kasvava
kehitys ja palautteiden
hyödyntäminen.

Osallistuminen 100 %
henkilökohtaiseen tai
ryhmäkehityskeskusteluun.

Toimiva käytäntö kaikissa
työyhteisöissä. Kuukausitiedotteet
(pl. heinäkuu)

OSAAVA HENKILÖSTÖ

JOKAISEN OMALLA
VASTUULLAJOHDON /ESIMIESTEN
LUPAUS

TOIMENPITEET

MITTARIT

Pidän yllä omaa ammattitaitoani, olen kehittämis- ja kouluttautumismyönteinen, suhtaudun uusiin asioihin ja ideoihin myönteisesti.

Sitoudun noudattamaan pelisääntöjä ja ohjeita ja työskentelen luottamuksen arvoisesti.

Huolehdimme henkilöstön osaamisesta ja sen kehittämisestä.

Kannustamme henkilöstöä tuomaan esille kehittämisideoita ja viemme niitä toteutukseen mahdollisuuksien mukaan.

Kuulemme aidosti henkilöstöä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadinta.

Tehtäväkuvaukset laadittu ja ajantasalla.

Osaamiskartoitukset ja työsuorituksen arviointi kehityskeskustelun yhteydessä.

Järjestelmä kehittämisideoiden käsittelemiseksi.

Henkilöstön palkitseminen

Koulutusten toteutuminen suunnitelman mukaisesti.

Toteutunut 100 %.

Toteutunut 100 %

Järjestelmä käytössä.

TYÖSTÄÄN INNOSTUNUT HENKILÖSTÖ

JOKAISEN OMALLA
VASTUULLA

JOHDON /ESIMIESTEN
LUPAUS

TOIMENPITEET

MITTARIT

Tunnen työn imua ja suonsen muillekin.
Arvostan omaa ja muiden tekemää työtä. Iloitsen omasta ja koko työyhteisön onnistumisesta ja tuen sitä omalla osaamisellani ja asenteellani.

Mahdollistamme oikeudenmukaisella, avoimella ja kannustavalla johtamisella. Annamme ja vastaanotamme rakentavaa palautetta.

Henkilöstön fiiliksen mittaaminen ja seuranta Taplausella.
Henkilöstökyselyn tulokset.

Pelisäännöt sovittu ja niitä noudatetaan.
Vähintään nykyinen taso.

Strategiaan kirjatut mittarit, joiden tavoitetasoa tarkistetaan vuosittain



MITTARIT	HENKILÖSTÖ- INVESTOINNIT	JATKUVA ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN	TYÖHYVIN- VOINTIKYSELY	SAIRAUS- POISSAOLOT	LÄHTÖ- VAIHTUVUUS
VOOSITTAIN TARKIS- TETTAVA TAVOITE- TASO	Koulutus pv/hlö	Kehityskeskustelut % ja CAF-arviointi osa-alueittain vuosittain	kokonaistulos	tpv/hlö	%
TOIMET, JOS EI TOTEUDU	Koulutus- suunnitelman arviointi.	Palvelualuejohtajat huolehtivat, että omalla palvelualueella toteutuvat.	Palvelualueilla käytävä tulokset toimintayksiköittäin läpi. Apuna työsuojelu. Asetettava aikataulu ja korjaavat toimet. Valittava tulosten perusteella kehittämiskohteet.	Pureuduttava sairauspoissa- olojen syihin. Varmistettava, että varhaisen puuttumisen malli ja työkyky- johtamisen malli ovat käytössä ja niitä noudatetaan.	Lähtöhaastattelu- jen tekeminen lähtijöiden osalta, koonti henkilöstö- palveluihin. Lähtövaihtuvuu- den ollessa yli 5 %, lähtemisen sytä tulee analysoida tarkemmin.