



Mustasaaren kunnan henkilöstöstrategia 2014–2017

Yhteistyötoimikunta 14.4.2014

Henkilöstöjaosto 12.5.2014

Kunnanhallitus 16.6.2014

Kunnanvaltuusto 22.9.2014



KORSHOLM
MUSTASAARI



Mustasaaren kunnassa



rima on korkealla. Haluamme olla varteenotettava kunta ja tarjota laadukkaita, helposti saatavilla olevia ja kestäväään talouteen perustuvia palveluja. Mustasaassa on motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä, joilla on ammattitaitoa ja työniloa. Luottamushenkilöillä ja työntekijöillä on yhteinen tehtävä – tehdä yhdessä työtä kunnan parhaaksi.

Meillä on visio

Haluamme luoda hyviä työpaikkoja, joissa työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, tuntevat iloa ja yhteisöllisyyttä sekä haluavat kehittää toimintaa ja itseään.



Yhteinen arvopohjamme:

- Kommunikointi** Kommunikoimme avoimesti ja rehellisesti kahdella kielellä.
- Itsekin lojaali** Olemme lojaaleja toimintaa ja tehtyjä päätöksiä kohtaan.
- Vastuu** Otamme vastuun työmme tuloksista ja työilmapiiristä.
- Arvostus** Arvostamme toisiamme ja otamme toisemme huomioon.

Kaikki työntekijät ja luottamushenkilöt soveltavat näitä arvoja arjen työssä ja päätöksenteossa.

Tämä Mustasaaren kunnan henkilöstöstrategia on kunnan kaikkia työpaikkoja koskeva ohjausasiakirja. Strategian tarkoituksena on tukea ja opastaa työntekijöitä ja luottamushenkilöitä vision toteuttamisessa. Henkilöstöstrategia on tarkoitettu myös sinulle, joka olet ehkä aikeissa hakea kuntaan töihin ja haluat saada käsityksen siitä, mitkä asiat ovat meille tärkeitä ja mitä haluamme saavuttaa. Strategiassa on viisi tärkeää painopistealuetta, joiden avulla pääsemme tavoitteisiimme.



1. Rekrytointi

Mikä on tavoitteemme?

Onnistunut rekrytointi, pitkät palvelussuhteet ja mahdollisuus kehittyä ja viihtyä työssä.

Myönteinen työnantajakuva.

Miten saavutamme sen?

Hyvin suunniteltu työhön perehdyttäminen ja ilmapiiri, jossa tuntee olevansa tervetullut.

Turvalliset palvelussuhteet.

Uusia haasteita ei tarvitse hakea työpaikkaa vaihtamalla.

Kunta palkkaa työntekijöitä **toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen**, kun henkilöstön tarve on jatkuva. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin palkataan vain silloin, kun siihen on laillinen peruste.

Vastaanotto työpaikalla vaikuttaa paljon siihen, millaisen vaikutelman uusi työntekijä saa Mustasaaren kunnasta työnantajana. Ensivaikutelma jää helposti pysyväksi. On tärkeää, että kaikki uudet työntekijät **perehdytetään hyvin työhön**. Esimies vastaa työhön perehdyttämisestä, ja **KAIKILLA** työntekijöillä on vastuu siitä, että uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi.

Kunta antaa työntekijöille mahdollisuuden kehittymiseen päivittäisessä työssä ja **liikkumavaraa** omien töiden järjestämisessä.



2. Kannustaminen

Mikä on tavoitteemme?

Kaikki työntekijät saavat saman palkan samasta työstä ja käyttävät osaamistaan ja kykyjään saavuttaakseen asetetut tavoitteet käytännön työssä.

Palkitsemisjärjestelmä kannustaa hyvin suoriutuksiin, hyvään työilmapiiriin ja parempaan tehokkuuteen.

Miten saavutamme sen?

Palkkaperusteet ovat selkeät, yksiselitteiset ja kaikkien työntekijöiden tiedossa.

Kehitämme ja käytämme palkitsemisjärjestelmää nopeaan ja suoraan palkitsemiseen.

Kaikkien työntekijöiden on tiedettävä, mitä heiltä odotetaan ja mitkä tekijät vaikuttavat palkkaan.

Palkkahinnoittelun on perustuttava työtehtävän vaikeustason, suorituksen ja alueen palkkatason **järjestelmällisiin ja oikeudenmukaisiin arviointeihin.**

Palkitseminen voi olla sekä **aineellista** että **aineetonta palkitsemista.**

Tarvitaan hyvä palautejärjestelmä ja säännöllisiä kehityskeskusteluja.



3. Uudistuminen

Mikä on tavoitteemme?

Henkilöstö, jolla on aina tehtävän edellyttämä osaaminen.

Pätevä henkilöstö.

Miten saavutamme sen?

Osaamisen ja työn vaatimusten kohtaaminen.

Kannustamme työntekijöitä jatkuvaan tietojen päivittämiseen.

Toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Muuttuvat tarpeet ja edellytykset vaativat paljon toiminnalta ja työntekijöiltä. Työntekijöiltä vaaditaan kykyä nopeasti omaksua **uusia rooleja** toiminnan tarpeiden täyttämiseksi.

Osaaminen on yhdistelmä tietoa, taitoa ja tahtoa. Osaaminen on "tuoretavaraa", jota on **ylläpidettävä ja täydennettävä**, jotta organisaatio saavuttaa toimintatavoitteensa.



4. Johtajuus ja alaistaidot

Mikä on tavoitteemme?

Esimiesten ja kollegojen yhteispeli sekä toimiva työnjako.

Selkeä kuva omasta tehtävästä ja vastuusta auttavat parhaiten tavoitteiden saavuttamisessa.

Toistensa roolin kunnioittaminen.

Miten saavutamme sen?

Esimies ohjaa, sitouttaa ja motivoi työntekijöitä omalla käytöksellään ja kommunikoinnillaan.

Työntekijöillä on aktiivinen ja vastuun ottava rooli, jonka ansiosta heillä on mahdollisuus kehittyä, toimia osana yhteisöä, tehdä yhteistyötä, haastaa itsensä ja saada tukea.

On tärkeää, että kaikki ovat tietoisia kunnan arvopohjasta ja työskentelevät sen mukaisesti kohti kunnan visiota.

Jotta yhteistyö toimii, on tärkeää, että **tiedotus ja kommunikointi** työpaikalla toimii. Esimies käy jatkuvaa vuoropuhelua johdon ja työntekijöiden kanssa. Olemme kaikki vastuussa tiedon jakamisesta ja hankkimisesta.

Edellytämme, että kaikki **kunnioittavat tehtyjä päätöksiä**. Työntekijällä on oltava mahdollisuus vaikuttaa hyvien päätösten syntymiseen.



5. Terveys ja työympäristö

Mikä on tavoitteemme?

Hyvinvoiva työntekijä turvallisessa työpaikassa.

Mielekkäät työtehtävät.

Myönteinen työyhteisö.

Miten saavutamme sen?

Meillä on toimiva moniammatillinen työterveyshuolto.

Meillä on toimiva työsuojaus, joka ehkäisee työtapaturmia.

Meillä on tarkoituksenmukaiset työtilat ja hyvät työvälineet.

Meillä on myönteinen asenne ja edistämme toistemme viihtymistä ja turvallisuutta.

Tarjoamme hyvän työympäristön ja annamme työntekijöille hyvät edellytykset luoda elämään tasapainoa. Tiedämme, että hyvä työpaikka ottaa huomioon, etteivät kaikki voi toimia samalla tavalla. Yritämme **sopeuttaa työolot ihmisten erilaisiin edellytyksiin.**

Pyrimme siihen, että työntekijöidemme työ on **vaihtelevaa ja että heillä on mahdollisuus sosiaalisiin kontakteihin ja yhteistyöhön.**

Työterveyshuolto on **ehkäisevää terveydenhuoltoa** ja tarjoaa yleislääkärin tason sairaanhoitoa työhön liittyviin sairauksiin.

Työsuojaus, työterveyshuolto ja työntekijät toimivat **hyvässä yhteistyössä työympäristöasioissa.**



Arviointi ja kehittäminen

Henkilöstöstrategia vahvistetaan kunnanvaltuustossa.

Kaikki esimiehet vastaavat henkilöstöstrategian tutuksi tekemisestä ja soveltamisesta toimialoillaan.

Arviointityökalut:

- ✓ Henkilöstöraportti
- ✓ Henkilöstötilastot
- ✓ Palkkatilastot
- ✓ Henkilöstökyselyt