



**Tornio**

# Henkilöstöohjelma 2021-2025

**Salla Kivelä, kehittäjäyöntekijä**

Valtuuston kokous 29.8.2022



# Henkilöstöohjelman tarkoitus

- ✓ Henkilöstöohjelma täydentää ja tukee kaupunkistrategian tavoitteiden saavuttamista henkilöstöpolitiikan keinoin.
- ✓ Reagoi ennakoivasti lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutoksiin sekä näistä johtuviin henkilöstötarpeisiin.
- ✓ On strategisen henkilöstöjohtamisen väline, joka tukee johtamista ja ohjaa henkilöstötyötä. Toteutuessaan hyvin, henkilöstöohjelma ulottuu lähijohtamisen kautta arkipäivän työhön jokaisella organisaatiotasolla.
- ✓ On toimintamallien, johtamisen, esihenkilötyön, organisaatiokulttuurin sekä työhyvinvoinnin kehittämisen työkalu, jolla tuetaan tuloksellisuutta ja tuottavuutta.
- ✓ Tavoitteiden seuranta on osa kaupunkistrategian arviointia.



# **HENKILÖSTÖOHJELMAN VISIO 2030: ”Tornion kaupunki on Lapin vetovoimaisin kuntatyönantaja.”**

**Vetovoima perustuu tavoitteelliseen johtamiseen,  
henkilöstölähtöiseen lähijohtamiseen, sujuviin  
toimintatapoihin, turvalliseen työyhteisöön sekä  
osaavaan ja hyvinvoivaan henkilöstöön.**

# Henkilöstökehittämisen tavoitteet

HENKILÖSTÖOHJELMAN  
VISIO 2030:

LAPIN VETOVOIMAISIN KUNTATYÖNANTAJA

KAUPUNKISTRATEGIAN  
TAVOITE 2021-2025:

HENKILÖSTÖSTÄ HUOLEHTIVA TYÖNANTAJA

HENKILÖSTÖOHJELMAN  
TAVOITTEET 2021-2025:

Osaavan työvoiman  
varmistaminen nyt ja  
tulevaisuudessa

- Osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen
- Rekrytointiprosessin tehostaminen
- Sisäisen työnantajakuvaan kehittäminen

Henkilöstön hyvinvoinnin  
edistäminen

- Työarjen sujuvoittaminen
- Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin edistäminen
- Vuorovaikutteisen sisäisen viestinnän kehittäminen

Tavoitteellinen ja  
henkilöstölähtöinen  
johtaminen

- Ammatillinen, tavoitteellinen ja avoin johtaminen
- Henkilöstölähtöinen lähijohtaminen
- Toimintaympäristön muutoksiin sopeutuminen

# Tavoite 1. Osaavan työvoiman varmistaminen nyt ja tulevaisuudessa

Kehittämme henkilöstömme osaamista vastaamaan tulevaisuuden työelämän tarpeita. Oppiminen tapahtuu koulutusten lisäksi omaa työtä kehittämällä ja uudella tavalla työskentelemällä sekä työyhteisössä yhdessä kehittämällä ja osaamista jakamalla. Osaamisen lisäksi tunnistamme erilaisia vahvuuksia, joita pyrimme hyödyntämään työssä.

Haluamme olla Lapin vetovoimaisin kuntatyönantaja ja tämän avulla edistää osaavan työvoiman saatavuutta nyt ja tulevaisuudessa. Rekrytointiprosessissa saadaan ensikosketus organisaatioon. Haluamme kehittää hakijakokemusta mm. nopeuttamalla ja yhtenäistämällä rekrytointiprosessiamme sekä uudistamalla hakijaviestintää. Hakijoiden yhdenvertaisuutta edistääksemme pilotoimme anonyymia rekrytointiprosessia.

Henkilöstöohjelmassa työnantajakuvan kehittämisen keskiössä on henkilöstökokemuksen parantaminen. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkeä työnantajakuvan viestijä. Kiinnitämme huomioita perehdyttämiseen, jonka pohjalta työnantajakuva lähtee rakentumaan. Haluamme vahvistaa yhteisöllisyyttä Tornio-brändin avulla.

- **Osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen**
- **Rekrytointiprosessin tehostaminen**
- **Sisäisen työnantajakuvan kehittäminen**

# Tavoite 2. Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen

Haluamme kehittää työtä entistä sujuvammaksi ja tämä mahdollistuu hyödyntämällä aktiivisesti palautetta ja uusia ideoita kehittämistyössä. Kannustamme rohkeuteen, uteliaisuuteen ja luovuuteen; meillä saa kysyä ”miksi”. Lähtökohtia sujuvalle työn arjelle ovat selkeät perustehtävät ja -prosessit.

Yksilölliset kokemukset työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta, työn imusta, työturvallisuudesta, psykologisesta turvallisuudesta sekä vaikutusmahdollisuuksista vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Tunnistamme sisäisen motivaation merkityksen työhyvinvoinnille. Työurien pidentyessä ja työelämän kuormituksen kasvaessa työhyvinvointia edistävien ja työkykyä tukevien toimenpiteiden merkitys kasvaa osana kestäväää toimintaa. Ottamalla asiat puheeksi osoitamme, että välitämme. Tiiviillä yhteistyöllä työsuojelutiimin sekä työterveyshuollon kanssa pyrimme löytämään ratkaisut erilaisiin tilanteisiin.

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat lisäksi vuorovaikutussuhteiden laatu, työyhteisön toimivuus sekä esihenkilötyö. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön työhyvinvointiin. Turvallinen työyhteisö ja hyvät työyhteisötaidot luovat pohjan yhteiselle onnistumiselle. Työhyvinvoinnin kehittäminen on osa jatkuvaa työyhteisöjen toimintaa. Vuorovaikutteinen sisäinen viestintä on yksi keskeinen työhyvinvointitekijä.

- **Työarjen sujuvoittaminen**
- **Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin edistäminen**
- **Vuorovaikutteisen sisäisen viestinnän kehittäminen**



**Tornio**

# Tavoite 3. Tavoitteellinen ja henkilöstölähtöinen johtaminen

Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin, työelämän ja palveluiden laatuun sekä tuottavuuteen. Haluamme edistää johtamisen ammatillisuutta, tavoitteellisuutta sekä avoimuutta uudistamalla johtamisen toimintamallejamme.

Henkilöstölähtöisyys tarkoittaa meillä osallistavaa, vuorovaikutteista, mahdollistavaa, yhdenvertaisuuteen pohjautuvaa ja samalla yksilölliset tarpeet huomioivaa lähijohtamista. Vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot ovat keskeisiä onnistumisen avaimia. Palkitseminen ja huomioiminen tukevat työssä jaksamista. Annamme toisillemme palautetta hyvästä työstä ja nostamme esiin onnistumisia.

Suurimmat toimintaympäristön muutokset ohjelmakaudella koskevat sote-uudistuksen toimeenpanoa sekä TE-palveluiden järjestämisvastuun siirtymistä kunnille. Perhevapaaudistus haastaa pohtimaan tasa-arvoisempaa työelämää ja Työelämä 2030 –raportti osoittaa, kuinka tulevaisuuden työelämä edellyttää mm. ajattelu- ja toimintatapojen muutosta sekä sopeutumista teknologiseen muutokseen. Lisäksi etätyö ja työn monipaikkaisuus on tullut jäädäkseen ja tämä muutos edellyttää toimintatapojen uudelleen tarkastelua.

- **Ammatillinen, tavoitteellinen ja avoin johtaminen**
- **Henkilöstölähtöinen lähijohtaminen**
- **Toimintaympäristön muutoksiin sopeutuminen**



**Tornio**

<b>Tavoite</b>	<b>Rohkeasti</b> ”Uudistuminen, kokeilukulttuuri, toimimattomasta luopuminen”	<b>Turvallisesti</b> ”Turvallinen työympäristö ja työyhteisö, avoin viestintä ja vuorovaikutus”	<b>Kestävästi</b> ”Työhyvinvointi ja henkilöstökokemus työnantajakuvan rakentajana”	<b>Arviointi 2025</b> Mittarit
<b>Osaavan työvoiman varmistaminen nyt ja tulevaisuudessa</b>	<b>Rekrytointiprosessin tehostaminen</b>	<b>Osaamisen ja vahvuuksien hyödyntäminen</b>	<b>Sisäisen työnantajakuvan kehittäminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eNPS (suosittelemalukkuus)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekrytointiprosessin vaiheiden avaaminen ja päivittäminen</li> <li>Hakijaviestinnän ja –markkinoinnin kehittäminen</li> <li>Anonyymin rekrytoinnin pilotoiminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koulutussuunnitelmaprosessin määrittelemine</li> <li>Moniosaajuuden hyödyntäminen (mm. sisäinen rekrytointikäytäntö)</li> <li>Hiljaisen tiedon hallinta sekä osaamisen jakaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perehdytysoppaan laatiminen</li> <li>Henkilöstökokemuksen kehittäminen työnantajan ja henkilöstön välisissä kohtauspisteissä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekrytointiprosessin kesto</li> <li>Hakijapalaute</li> <li>Pätevien hakijoiden määrä/rekrytointi</li> </ul>
<b>Henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen</b>	<b>Työarjen sujuvoittaminen</b>	<b>Vuorovaikutteisen sisäisen viestinnän kehittäminen</b>	<b>Suunnitelmallinen työhyvinvoinnin edistäminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>QWL (työelämän laatu)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intranetin päivittäminen</li> <li>Palautejärjestelmän käyttöönotto osaksi työn jatkuvaa kehittämistä</li> <li>Tehtävänkuvien sähköistäminen ja päivittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vuorovaikutteisten palaverikäytäntöjen laatiminen ja käyttöönotto</li> <li>Päivitetyn kehityskeskustelumallin käyttöönotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Työhyvinvointiohjelman laatiminen</li> <li>Varhaisen tuen toimintamallin kouluttaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kehityskeskustelujen toteutuminen ja koettu hyödyllisyys</li> <li>Varhaisen tuen keskustelujen määrä</li> </ul>
<b>Tavoitteellinen ja henkilöstölähtöinen johtaminen</b>	<b>Toimintaympäristön muutoksiin sopeutuminen</b>	<b>Ammatillinen, tavoitteellinen ja avoin johtaminen</b>	<b>Henkilöstölähtöinen lähijohtaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esihenkilötyön arviointi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hybridityön ohjeistuksen päivittäminen</li> <li>Toimintaympäristöanalyysin tekeminen osaksi henkilöstösuunnitelmaa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esihenkilötyön periaatteiden määrittelemine</li> <li>Esihenkilöiden koulutussuunnitelman laatiminen</li> <li>Esihenkilöiden perehdyttämiskansion luominen</li> <li>Esihenkilöiden vertaistuen toimintamalli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Osallistavien menetelmien hyödyntäminen työn arjessa ja kehittämisessä</li> <li>Palkitsemisjärjestelmän päivittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimenpiteiden toteutumisen arviointi</li> </ul>