



Henkilöstöpoliittinen ohjelma 2021-2025

Miehikkälä ja Virolahti



Johdanto

Henkilöstöpoliittisella ohjelmalla kuvataan, kuinka Kaakon kaksikon palveluohjaustyöryhmän asettamia **toiminta-ajatusta ja tavoitteita toteutetaan käytännössä.**

Linjaukset on laadittu yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.

Tulevaisuudessa työelämän muutokset edellyttävät erityisesti **henkilöstön osaamisen, johtamisen ja yksilön vastuunottokyvyn kehittämistä.**

Henkilöstöpolitiikan on lisäksi tarkoitus **tukea henkilöstön jaksamista, saatavuutta ja pysyvyyttä.**





Tavoitteena

Kaakon kaksikolla on jatkossakin osaava, oikein mitoitettu ja kohdennettu sekä tavoitteisiin sitoutunut henkilöstö.



Johdanto

Henkilöstöpoliittinen ohjelma määrittelee, kuinka palveluohjaus-työryhmän asettamat **toiminta-ajatus** ja **tavoitteet** näkyvät:





Toiminta-ajatus ja tavoitteet

Kaakon kaksikon henkilöstöpolitiikka perustuu palveluohjaustyöryhmän asettamille Kaakon kaksikko 2.0. organisaatiouudistuksen tavoitteille.

Toiminta-ajatuksena on **jatkuvan parantamisen kulttuurin kasvattaminen sekä vastuunkannon ja itseohjautuvuuden painottaminen.**

- Luottamuksellinen ilmapiiri, vuoropuhelu ja viestintä
- Toiminnan avoin ja säännöllinen arviointi
- Osallistava suunnittelu, sitoutuminen tavoitteisiin
- Yhteinen visio, tavoitteet ja ”meidän tapa toimia”





Johtaminen

Kaakon kaksikossa johtaminen on osallistavaa ja päätöksenteossa halutaan kuulla henkilöstöä.

Johtaminen on ennen kaikkea vuorovaikutusta ja viestintää, minkä johdosta organisaation sisäistä keskustelukulttuuria pyritään johdonmukaisesti kehittämään.

Johtamiseen tulee varata riittävästi aikaa ja esimiesten tulee käydä säännöllistä henkilökohtaista vuoropuhelua alaisten kanssa.

Henkilöstöä johdetaan ja kohdellaan tasapuolisesti palvelussuhteen laadusta, sukupuolesta, iästä tai taustasta riippumatta. Kaakon kaksikossa on laadittu erillinen tasa-arvosuunnitelma.





Käytännön keinoja

Vuosittaiset laajemmat kehityskeskustelut tammi-helmikuun aikana

- Esimiesten tehtävänä on huolehtia, että kaikki tietävät perustehtävänsä ja tavoitteet ja työskentelevät niiden toteuttamiseksi. Tavoitteet asetetaan yhdessä.

Fiilismittarit neljännesvuosittain

- Tulokset koostetaan henkilöstön nähtäville Intraan ja ne käsitellään johtoryhmässä.





Käytännön keinoja

Kuukausittaiset tulosaluekohtaiset palaverit

- Vapaamuotoinen palaveri, josta voidaan laatia muistio.

Laajemmat työhyvinvointikyselyt

- Vuosittain. Kyselyssä otetaan kantaa mm. vuoropuhelun riittävyteen.

24/7 kehitysidealaatikko Intrassa

- Anonyymi kysely Google Formsissa, jota käydään läpi johtoryhmässä kuukausittain.





Johtaminen

Sisäinen viestintä

tukee myös osaamisen hallintaa ja käytäntöjä kehitetään säännöllisesti vastaamaan muuntuvia tarpeita.

Viestintään

tulee kiinnittää huomiota myös vapaa-ajalla.

Jokainen Kaakon kaksikon henkilöstöön kuuluva työntekijä/ viranhaltija on meille yksittäinen käyntikortti.

Työnantaja siten odottaa jokaiselta työntekijältään/ viranhaltijaltaan vastuullista käytöstä työnantajaa kohtaan myös työajan ulkopuolella eri foorumeilla (kahvipöytäkeskustelut, some, lehdet jne.).





Osaamisen kehittäminen

Toimenkuvien säännöllinen päivittäminen, seuranta ja arviointi edistävät perustehtävän ja työn tavoitteiden toteutumista.

Tämän vuoksi osaamisen kehittämisessä kehityskeskustelut ja koulutussuunnitelma ovat keskeisessä asemassa.

Jokaisella tulee olla tiedossa, mitä häneltä odotetaan ja mikä omassa työssä korostuu.





Osaamisen kehittäminen

Kaakon kaksikossa **kehityskeskustelut** käydään talousarvion laadinnan jälkeen **heti alkuvuodesta** (tammi-helmikuu) ja **henkilökohtainen koulutus-suunnitelma** tulee olla laadittuna **huhtikuun loppuun** mennessä.

Kehityskeskustelujen toteuma-astetavoite on 100 %. **Kehityskeskustelujen** toteutumista seurataan **ennakoivasti**.

Koulutussuunnitelman toteuma-astetavoite on myös 100 %. **Molempia arvioidaan vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa.**





Osaamisen kehittäminen

Kehityskeskustelut ovat vain osa kokonaisuutta. Osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisen ja kehittämisen tärkein työkalu on ympäri vuoden käytävä säännöllinen vuoropuhelu.

Toimintaympäristön nopeat muutokset vaativat jatkuvaa keskustelua, rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja, nostaa sille onnistumisia sekä kykyä tarkastella ja suunnitella omaa työtään kriittisesti.





Tässä ohjelmassa mainitut viestintäkeinot
ovat esimiesvetoisia, mutta keskustelukulttuurin
kehittämisen

VASTUU ON KAIKILLA

henkilökuntaan kuuluvilla
työntekijöillä ja viranhaltijoilla.



Vastuunkanto

Kaakon kaksikossa **jokainen henkilö on oman työnsä paras asiantuntija** ja työnantaja luottaa henkilökunnan kykyyn kantaa vastuuta ilman jatkuvaa valvontaa.

Työnantaja tukee työntekijöiden itseohjautuvuutta koulutuksilla ja tarvittavalla välineistöllä.

Peruslähtökohtana siis on, että yhteisiin ja sovittuihin tavoitteisiin sitoudutaan ja niiden toteutumisesta välitetään.

Työnantaja osoittaa luottamusta esim. mahdollistamalla etätöiden niissä työtehtävissä, joissa se on mahdollista.

Kaakon kaksikossa etätöistä on mahdollista sopia lähiesimiehen kanssa joustavasti ja työnantaja tarjoaa vapaaehtoiseen etätöihin vaadittavat tietokoneen sekä lisenssit.

Esimiehellä on kuitenkin aina perustellusta syystä mahdollisuus evätä etätöiden tekeminen. **Etätöistä on laadittu erillinen ohjeistus.**





Vastuunkanto

Vaikka jatkuvaa valvontaa ei ole, työtehtävistä suoriutumista ja **tavoitteiden toteutumista seurataan kuitenkin säännöllisesti** ja tarkastellaan yksityiskohtaisemmin vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.

Kehityskeskustelut, kuten muutkin viestintäkanavat, tarjoavat myös mahdollisuuden esittää parannusehdotuksia työnteon edellytyksiin.

Työntekijöitä/viranhaltijoita kannustetaan oma-aloitteisuuteen ja työyksikön toimintatapojen kriittiseen tarkasteluun.

Työyhteisön kehittäminen on koko henkilöstön yhteinen asia.





Vastuuta on myös

työkaverin jaksamisesta välittäminen ja auttaminen – olemme osa samaa joukkuetta, jossa jokainen tarvitsee joskus tukea.

Liian suurta henkilökohtaista vastuuta pyritään välttämään oikeudenmukaisella tehtävänkuvalla ja vastuuttamisella.

Vastuuta jaetaan tasaisesti henkilöstön sisällä ja myös systemaattiseen alisuoriutumiseen puututaan ajoissa.



Työhyvinvointi





Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin edistämistä ei voida ulkoistaa, vaan **jokainen työntekijä vaikuttaa omalla panoksellaan työyhteisönsä ilmapiiriin.**

Esimerkiksi **reiluus, kohteliaisuus ja muiden auttaminen** ovat tapoja, joilla parannetaan Kaakon kaksikon ilmapiiriä ja me-henkeä.





Työhyvinvointi

Hyvinvointi työssä antaa työntekijälle merkityksellisyyden tunnetta ja lisää jaksamista.

Työhyvinvointiin satsaamisella pidennetään työuria ja vähennetään henkilöstön vaihtuvuutta, minkä lisäksi sillä on ehkäisevä yhteys tapaturmiin ja sairauspoissaoloihin.

Työhyvinvointia seurataan Kaakon kaksikossa säännöllisesti esimerkiksi fiilismittareilla, kehityskeskusteluilla ja sairauspoissaolojen seurannalla.

Sairauspoissaolot raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa.





Kiitos.

Kaakon Kaksikko 21.10.2020