

# HENKILÖSTÖSTRATEGIA 2010–2017 ja sen toimintaohjelma 2010–2013



Henkilöstövoimavarojen johtamisen ja kehittämisen strategiset päämäärät ja tavoitteet vuoteen 2017 sekä toimenpiteet vuoteen 2013

# HENKILÖSTÖJOHTAMISEN VISIONME ja tavoitteemme on, että:

Forssan kaupunki on

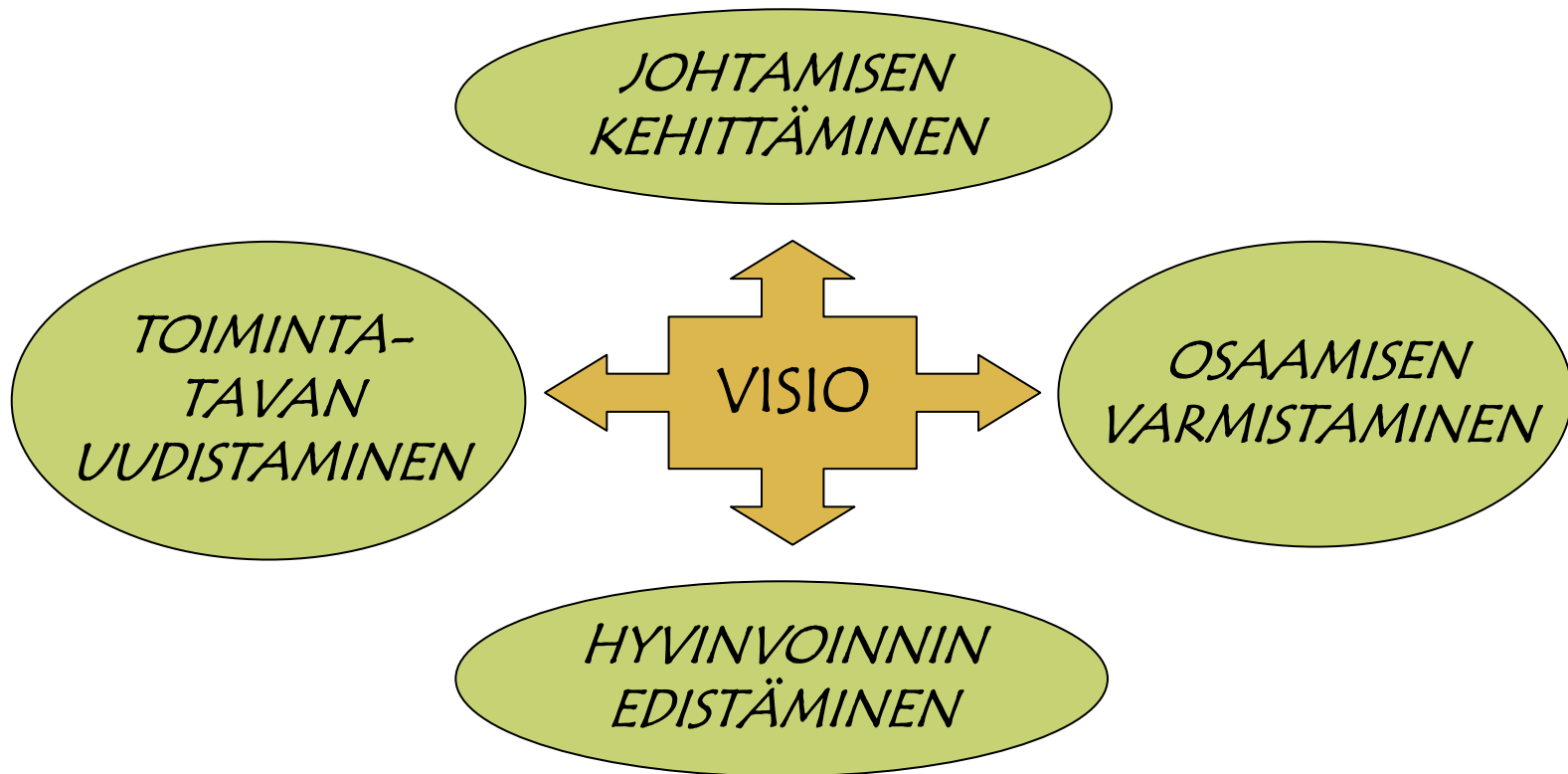
# Hyvä työyhteisö

Tavoitteellinen, kannustava, oikeudenmukainen

Sitoutunut, osaava, yhteistyökykyinen

Asiakaslähtöinen, kuunteleva, palvelualtis

# STRATEGISET NÄKÖKULMAT JOISTA KEHITÄMME TASAPAINOISESTI HENKILÖSTÖJOHTAMISTA KOHTI VISIOTAMME:



# JOHTAMINEN –näkökulma ja toimenpiteet



## AIOMME:

- Hallita taloutemme tasapainoista kehitystä ja parantaa tuloksellisuutta
- Varmistaa että Forssan kaupunki on kilpailukykyinen, haluttu ja arvostettu kuntatyönantaja
- Kehittää johtamista ja esimiestyötä vastaamaan muuttuviin johtamisen haasteisiin
- Forssa uudistaa henkilöstöpolitiikkaan liittyvää konserniohjausta sekä konserniyhteistoiminnan muotoja ja käytäntöjä



## Olemme päättäneet, että

- Järjestämme henkilöstölle koulutusta tasapainoista taloutta ylläpitävistä toimintatavoista
- Hankimme julkisen arvion Forssan kilpailukykyä
- Keskeiset esimiehet suorittavat johtamisen erikoisammattitutkinnon
- Järjestämme esimiehille koulutusta johtamisen haasteista
- Laadimme konserniohjeet
- Määritämme johtavien viranhaltijoiden vastuut ja tehtävät konserniohjauksessa

# OSAAMINEN –näkökulma ja toimenpiteet



## AIOMME:

- Kehittää systemaattisesti henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista
- Henkilöstösuunnittelulla varmistaa laadukkaasti palvelutoiminnan jatkumisen
- Huolehtia henkilöstön perehdyttämisestä ja osaamisen siirtämisestä ja jakamisesta
- Panostaa henkilöstön kehittämismuotojen ja menetelmien määrittämiseen

Olemme päättäneet, että

- Laadimme koulutussuunnitelmat vuosittain
- Myönnämme palkallisia koulutuspäiviä ammattitaitoa lisäävään koulutukseen
- Järjestämme henkilöstölle koulutusta osaamisen siirtämisen menetelmistä
- Otamme käyttöön osaamisen siirtämisen käytännön menetelmiä
- Uudistamme henkilöstösuunnittelun
- Käynnistämme verkkokoulutusta, eLearning



# TOIMINTATAPA –näkökulma ja toimenpiteet



## AIOMME:

- Edesauttaa luovien ja innovatiivisten toimintatapojen kehittymistä ja käyttöönottoa
- Parantaa prosesseja siten, että ne ovat tuloksellisia ja kestävä kehityksen toimintatavan mukaisia
- Kehittää osallistumisjärjestelmiä siten, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua omaa työtä ja työyhteisöä koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon



## Olemme päättäneet, että

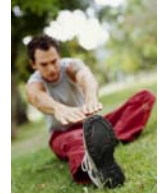
- Uudistamme aloitesäännön ja palkitsemme henkilöitä ja ryhmiä, jotka kehittävät luovia ja innovatiivisia toimintatapoja
- Otamme käyttöön kaupungin sisäisen tietoverkon eli intranetin
- Uudistamme viestintäohjeet
- Huolehdimme, että keskeiset osallistumisjärjestelmät ovat käytössä ja toimivat organisaatiossa
- Otamme käyttöön asiakaspalautejärjestelmiä
- Kuvaamme ja kehitämme keskeisiä asiakas- ja työprosesseja

# TYÖHYVINVOINTI –näkökulma ja toimenpiteet



## AIOMME:

- Parantaa fyysisiä ja psyykkisiä työolosuhteita ja työympäristöjä
- Luoda edellytyksiä kehitysmuotoisen työilmapiirin vahvistumiselle ja pidemmille työurille
- Monipuolistaa ja kehittää henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä
- Huomioida yksilölliset tarpeet työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamisessa
- Huomioida joustavat toimintatavat elämänkaaren eri vaiheissa



## Olemme päättäneet, että

- Rakennamme työsuojeluasiamiesverkoston
- Kartoitamme ja poistamme työhön liittyviä vaaroja ja riskejä
- Käynnistämme tuloksellisuushankkeita ja palkitsemme tavoitteiden saavuttamisesta
- Päivitämme työhyvinvointiohjelman
- Järjestämme työhyvinvointikoulutusta
- Kehitämme palkitsemisjärjestelmiä

# Toimenpiteet ja aikataulu

■ Työhyvinvointiohjelman päivitys	2010	Yhteistoimintaryhmä
■ eLearning, verkkokoulutus	2010	Toimialajohtajat
■ Konserniohjeet	2010	Kaupunginjohtaja
■ Innovaatiosääntö	2010	Yhteistoimintaryhmä
■ Osaamisen siirtämiskoulutus	2011	Henkilöstöpäällikkö
■ Intranet	2011	Atk päällikkö
■ Viestintäohjeet	2011	Kansliapäällikkö
■ Johtamista Aikido tyylillä	2011	Esimiehet
■ Johtamisen erikoisammattitutkinto	2011	Yksikön johtajat
■ Koulutussuunnitelmat	2011	Yksikön johtajat
■ Asiakaspalautejärjestelmät	2011	Yksikön johtajat
■ Työturvallisuusriskien ja vaarojen arviointi	2011	Yksikön johtajat
■ Talouskoulutus	2011	Talousjohtaja
■ Henkilöstösuunnittelun uudistaminen	2012	Henkilöstöpäällikkö
■ Työsuojaeluasiamesverkosto	2012	Yhteistoimintaryhmä
■ Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehitt.	2012	Henkilöstöpäällikkö
■ IIP sertifiointi	2013	Henkilöstöpäällikkö
■ Henkilöstökysely/työilmapiirimittaus	2013	Yhteistoimintaryhmä

Forssan kaupunki on  
**Hyvä työyhteisö**

Hyvää päivänjatkoa kaikille