

**FORSSA**

**HIHAT HEILUMAAN**

**Henkilöstöohjelma**

**2020**

Yhteistoimintaryhmä 31.8.2015  
Kaupunginhallitus 21.9.2015

## Sisällys

HIHAT HEILUMAAN .....	1
Henkilöstöohjelman tarkoitus on .....	3
Henkilöstöjohtamisen visio .....	4
Henkilöstöjohtamisen periaatteet .....	5
Henkilöstöjohtamisen näkökulmat .....	6
Johtaminen .....	7
Osaaminen.....	8
Toimintatapa .....	9
Toimintatapa .....	10
Hyvinvointi.....	11
Hyvinvointi.....	12
Priorisointi .....	13

# Henkilöstöohjelma

---

## Henkilöstöohjelman tarkoitus on

- lisätä henkilöstön motivaatiota
- parantaa palvelutuotannon tuottavuutta
- selkiyttää ja yhdenmukaistaa henkilöstökäytäntöjen toimintamallia
- edistää osaamisen hyödyntämistä
- rohkaista työtapojen kehittämiseen
- ylläpitää henkilöstön hyvinvointia
- lisätä henkilöstön poikkihallinnollista yhteistyötä
- lisätä osallistamista ja osallistumista
- aktivoida henkilöstöä innovatiivisuuteen
- selkiyttää yhteisiä tavoitteita
- rohkaista avoimeen vuorovaikutukseen
- edistää yhdenvertaista ja avointa johtamiskulttuuria
- mahdollistaa itsensä kehittämisen
- mahdollistaa esimies- ja alaistaitojen kehittymisen
- mahdollistaa kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumisen

Forssan kaupunki on:

**Hyvä työyhteisö**

Jossa sovellamme kaupunkistrategian arvoja:

**Avoimuus**

**Vastuullisuus**

**Rohkeus**

## Henkilöstöjohtamisen periaatteet

### Forssan kaupunki on työnantajana:

#### Turvallinen

- pysyvät työpaikat
- hyvä työilmapiiri
- vähäinen vaihtuvuus

#### Tasa-arvoinen

- tasa-arvoinen työyhteisö
- syrjimätön työpaikka
- oikeudenmukainen

#### Yhteistoiminnallinen

- henkilöstön mukaanottava
- vuorovaikutteinen toimija
- osallistumista edistävä

#### Avoin ja innovatiivinen

- avoin viestijä
- moderni ja rohkea
- ennakkoluuloton kokeilija

#### Järkivihreä

- kestävä kehitys
- eettiset toimintatavat
- ekologiset palvelut

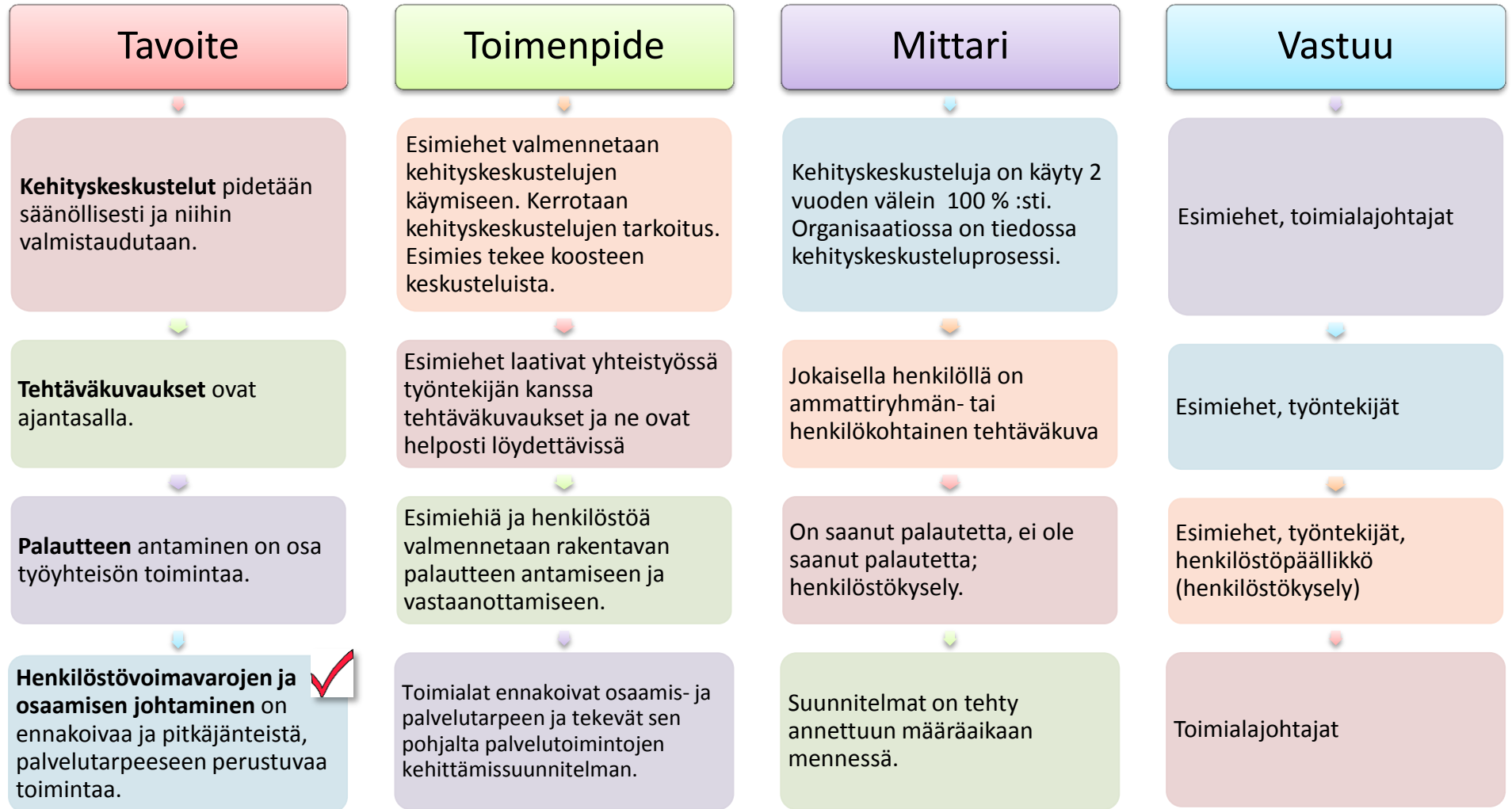


- Johtaminen
- Osaaminen
- Toimintatapa
- Hyvinvointi



Ensisijaiset hankkeet

## Johtaminen



## Osaaminen





**Toimintatapa**

## Toimintatapa

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuu
Palvelutoiminnan tuloksellisuus ja sujuvat työprosessit	Keskeiset työprosessit käydään läpi toimialoilla ja työyksikössä ja ongelmakohdat korjataan.	Keskeiset työprosessit on käyty läpi määräaikaan mennessä.	Esimiehet, työntekijät
Työn tuloksellisuudesta palkitseminen	Tuloksellisuutta tukevan palkitsemisjärjestelmän kehittäminen	Palkitsemisjärjestelmä on määräaikaan mennessä valmis käyttöön otettavaksi.	Johtoryhmä, henkilöstöpäällikkö, esimiehet, pääluottamusmiehet
Toimivaltasuhdemuutokset uudistetaan tukemaan henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutumista	Hallintosäännön tarkastelu ja toimivaltasuhteiden uudistaminen	Toimivaltasuhteet on uudistettu / ei ole uudistettu	Kaupuginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstöpäällikkö
Innovatiivinen henkilöstö hyödyttää organisaation toimintaa ja edistää Forssan elinvoimaisuutta	Innovatiivisuutta edistetään soveltuvin osin innovatiivisuustyöpajan ja -raportin suositusten mukaisesti.	Innovaatioaloitteiden lukumäärä on hyvällä tasolla.	Työntekijät, esimiehet.

## Hyvinvointi



**Tavoite**

**Liikunta** on hyvinvointia edistävänä tekijänä oleellinen osa työntekijän arkitoimintaa

**Kulttuuri-** ja elämystapahtumat ovat hyvinvointia lisäävänä tekijänä oleellinen osa työntekijän arkea

**Toimenpide**

Tuetaan henkilökunnan liikumista. Järjestetään uusi liikuntakampana esim. Hymis. Liikuntasateljärjestelmä käytössä. Arkiliikunnan edistäminen.

Teatteri-, elokuva-, urheilu-, kulttuuri ym. käyntitapahtumien paikallinen tukeminen. Yksilöllinen lipputuki.

**Mittari**

Liikuntaseteleiden käyttö on runsasta.  
Liikuntakampanjaan osallistuneiden lukumäärä on merkittävä.

Kerran vuodessa on järjestetty henkilöstölle teatteriesitys. Elokualipputuki jatkuu.  
Holjien rannekkeita saa alennushinnalla.

**Vastuu**


Liikuntasihtööri, työntekijät.

Henkilöstöpäällikkö.

## Priorisointi



### Kärki- hankkeet

- 
- **Innovatiivinen henkilöstö** hyödyttää organisaation toimintaa ja edistää Forssan elinvoimaisuutta
  - **Työn kuormittavuus** on sopiva työntekijän voimavaroihin nähden
  - **Palvelutoiminnan tuloksellisuus ja sujuvat työprosessit**
  - **Työn tuloksellisuudesta palkitseminen**
  - **Johtamis- ja esimiesvalmiuksien** kehittäminen
  - **Henkilöstövoimavarojen ja osaamisen johtaminen** on ennakoivaa ja pitkäjänteistä, palvelutarpeeseen perustuvaa toimintaa.
  - **Vuorovaikutustaitojen kehittyminen ja ristiriitojen vähentyminen**



### Jatkuvat hankkeet

- **Osaaminen** vastaa asiakas- ja palvelutarpeita
- **Perehdyttäminen** on luonnollinen osa organisaatiokulttuuria.
- **Liikunta** on hyvinvointia edistävänä tekijänä oleellinen osa työntekijän arkitoimintaa
- **Tehtäväkuvaukset** ovat ajantasalla.
- **Palautteen** antaminen on osa kehittämistoimintaa.
- **Työn tavoitteet** ovat työntekijän tiedossa, joita hän oma-aloitteisesti toteuttaa.
- **Kulttuuri-** ja elämystapahtumat ovat hyvinvointia lisäävänä tekijänä oleellinen osa työntekijän arkea
- **Kehityskeskustelut** pidetään säännöllisesti ja niihin valmistaudutaan.
- **Toimivaltasuhdemuutokset uudistetaan**
- **Yhteiset pelisäännöt** ovat kaikkien tiedossa ja päivitetty.
- **Tiedottaminen ja viestintä** on toimivaa, avointa ja ennakoivaa. Sähköisiä välineitä hyödynnetään viestinnässä.
- **Monikulttuurisen** toimintaympäristön huomioiminen osaamisessa

Johtaminen Edistää  
ratkaisutaidot  
Kuormittavuus  
Ennakoivaa  
tuloksellisuus  
Kulttuuri  
Elinvoima  
Innovaatio  
Hyödyttää  
toimintatapa  
Perehdyttämisen  
Koulutus  
Toimivalta  
Hyvinvointi  
viestintä  
Osaaminen  
Kehityskeskustelut  
oma-aloitteisesti  
työprosessit  
avointa tehtäväkuvaus  
Palaute  
Kehittämisen  
välineet  
tavoitteet  
Pelisäännöt  
sujuvuus  
liikunta  
Sähköiset

---

## Forssan kaupunki