

Ilmiöntekijöiden käsikirja
Henkilöstöohjelma 2020 – 2021

Edessäsi on Ilmiöntekijöiden käsikirja, joka on Nurmijärven kunnan henkilöstöohjelma. Ilmiöntekijöitä olemme me – työntekijät, esimiehet, johtajat ja päättäjät. Henkilöstöohjelma kertoo yhteisen tahtotilan ja kehityssuunnan. Se ohjaa meidän toimintaamme, kunnan henkilöstötyötä ja johtamista.

Jotta henkilöstöohjelma toteutuu, tarvitaan konkreettisia tekoja ja askelia kohti hyvää fiilistä, parempaa osallisuutta ja uudistumista kaikilla kunnan työpaikoilla.

Perustana kuntastrategia

Henkilöstöohjelman perustana on Nurmijärven kunnan strategia vuosille 2018 – 2025. Strategiassa yhdeksi päämääräksi on asetettu, että kunta on osaavien työntekijöiden hyvin johdettu työpaikka. Työpaikka, jossa jokaisen on hyvä työskennellä, hyvän fiilisen työpaikka.

Kunnan ja siten jokaisen työntekijämme perustehtävänä on huolehtia asukkaiden hyvinvoinnista ja kunnan elinvoimasta. Haluamme vahvistaa työllämme positiivista yhteisöllisyyttä sekä lisätä viihtyisyyttä ja turvallisuutta.

Ohjelmasta käsikirja

Henkilöstöohjelma laadittiin työryhmässä, joka ryhtyi valmistelutyöhön syyskuussa 2019. Lisäksi henkilöstölle järjestettiin keskustelutilaisuuksia marras-joulukuussa. Tilaisuuksissa puhuttiin asioista, joiden koetaan olevan työpaikoilla hyvin ja asioista, jotka voisivat olla paremmin. Koko valmistelun aikana käydyissä keskusteluissa toivottiin esimerkiksi yhteisöllisyyden, vuoropuhelun ja osallisuuden lisäämistä.

Henkilöstöohjelma on nimetty Ilmiöntekijöiden käsikirjaksi. Sillä halutaan kertoa, että henkilöstötyön yhteisen tahtotilan toteutumisen vaatii meidän kaikkien osallistumista kehittämistyöhön. Käsikirjaan valittiin kolme painopistealuetta: Ylpeitä ammattilaisia, Osallistuva ja oppiva yhteisö sekä Uudistuva johtaminen. Näihin liittyvien konkreettisten toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus jatkuu työpaikoilla ja johtoryhmissä. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain toimintakertomusten ja henkilöstökertomusten yhteydessä.

laatikkoon: *Puimala on laajasti ihmisiä osallistava työpajamenetelmä, jossa puhutaan avoimesti ideoista ja ajatuksista monialaisen joukon voimin. Nurmijärven kunnassa on pitkä perinne varhaisen avoimen yhteistyön toimintamallista, jotka halutaan edelleen jatkaa.

kuva tähän/työryhmän jäsenet

Hyvän fiiliksen työpaikoilla toimimme kunnan yhteisten arvojen mukaisesti

- ★ Vastuullisesti
- ★ Avoimesti
- ★ Uudistuen
- ★ Yhteistyötä edistäen
- ★ Yhteisöllisyyttä vaalien

Työpaikoilla hyvä fiilis näkyy usein pienissä arjen asioissa, kuten ystävällisissä eleissä ja tavassa jutella työkavereiden kesken. Sen voi huomata myös innostuneista tiimeistä ja jaetuista onnistumisista.

Näin voit edistää hyvää fiilistä omalla työpaikallasi (esim. ajatuskuplaan tai laatikkoon)

- ★ Arvosta, älä arvostele
- ★ Innosta ja kannusta
- ★ Huomioi erilaiset ideat ja ratkaisut
- ★ Osallistu yhteiseen keskusteluun ja kehittämiseen
- ★ Luota ja ole itse luottamuksen arvoinen

Ylpeitä ammattilaisia

Nurmijärven positiivinen ilmiö syntyy jokaisen työntekijän ja päätöksentekijän työpanoksen tuloksena. Ilmiöntekijöinä uskallamme olla ylpeitä työstämme kunnassa ja omista vahvuksistamme. Saamme käyttää osaamisemme merkitykselliseen työhön, joka palvelee yksilöitä, mutta myös laajemmin yhteisöä ja yhteiskuntaa.

Työntekijät toimivat kuntatyön lähettiläinä päivittäisessä työssään. Jokainen työntekijä edustaa kuntaa, kuntatyötä ja palveluja hyvällä työpanoksellaan. Haluamme välittää tietoa monipuolisista työmahdollisuuksista myös tulevaisuuden ilmiöntekijöille.

Tuomme rohkeasti esiin aikaansaannoksiamme ja annamme tunnustusta saavutetuista tuloksista.

Tavoitteet	Mittarit
Kunta on kiinnostava työnantaja.	Ennakoivan rekrytoinnin keinot Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden määrä
Huolehdimme hyvästä perehdyttämisestä, jotta jokainen työntekijä kokee olevansa tervetullut kuntaan töihin.	Uudistetut perehdyttämisen ohjeet käytössä Perehdyttämisen arviointikysely vuosittain uusille työntekijöille
Teemme näkyväksi ja huomioimme työn tuloksia.	Johtoryhmäkysely Henkilöstökysely
Viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välinen yhteistyö on rakentavaa.	Toimielinten puheenjohtajiston ja johtavien viranhaltijoiden yhteistyön arviointikeskustelu (toimielinten itsearvioinnin yhteydessä).

Osallistuva ja oppiva työyhteisö

Olemme toiminnassamme rohkeasti kokeilevia ja kehittyviä. Ohjaamme yhdessä toimintaa kohti sovittuja tavoitteita ja etsimme tulevaisuuden haasteisiin toimivia ratkaisuja. Luotamme toisiimme ammattilaisina. Osaamistamme arvostetaan palvelujen kehittämisessä ja päätöksenteossa.

Osallistuvassa ja oppivassa työyhteisössä jaetaan osaamista ja kasvetaan yhdessä. Työyhteisö kehittyy arvostavan, avoimen ja rakentavan vuoropuhelun avulla. Työn suunnittelulle, tavoitteiden asettamiselle ja seurannalle sekä tiedon jakamiselle on varattu aikaa ja sovittu toimintatavat. Hyvin toimivat organisaatorakenteet ja arvostava työkuultuuri rohkaisevat osallistumaan työn kehittämiseen. Organisaatorakenteiden rinnalla on toiminnallisia rakenteita, yhteiskehittelyn foorumeita, joissa osaajat kokoontuvat ratkaisemaan yhteisiä haasteita.

Osallistuva ja oppiva työyhteisö on matkalla kohti itseohjautuvaa toimintakulttuuria.

Tavoitteet	Mittarit
Itseohjautuvuuden toimintakulttuuri on vahvistunut.	Itseohjautuvuus on määritelty ja käytännöt työpaikoilla sovittu.
Osaamisen jakaminen ja hyödyntäminen on avointa ja näkyvää.	Johtoryhmäkysely Henkilöstökysely
Henkilöstön osallisuus toteutuu toiminnallisissa rakenteissa osana arkipäivää, myös muutostilanteissa.	Johtoryhmäkysely Henkilöstökysely

Uudistuva johtaminen

Johtaminen kunnassa on arvostavaa, tavoitteellista ja osallistavaa. Johtaminen perustuu luottamukseen, osaamisen arvostukseen ja toimeenpanokykyä lisäävään vuorovaikutukseen. Parhaiden oivallusten ja ratkaisujen takana on yhteinen ajattelu.

Esimies on henkilöstön onnistumisten mahdollistaja, joka auttaa työntekijää ja yksikköä onnistumaan perustehtävässään ja varmistaa yhteisten tavoitteiden saavuttamisen. Hän arvostaa, osallistaa, haastaa, innostaa, kannustaa, ohjaa, kuuntelee ja kysyy. Valmentava johtaja rohkaisee työntekijöitä ottamaan vastuuta ja tukee ratkaisujen löytämisessä.

Johtajuus ja toimintakulttuuri muuttuvat hitaasti, konkreettisten tekojen ja askelten kautta. Esimies tarvitsee hyvään johtamiseen myös tukea omalta esimieheltään – johtamisen johtamista.

Tavoitteet	Mittarit
Valmentavan johtamisen toimintakulttuuri on vahvistunut.	Esimieskysely Henkilöstökysely
Esimiehiä johdetaan valmentavasti.	Johtoryhmäkysely Esimieskysely
Toiminnan ja henkilöstön johtaminen perustuu yhteiseen tavoitteiden asettamiseen.	Henkilöstökysely Esimieskysely
Johtaminen tukee työyhteisöjen avointa ja arvostavaa ilmapiiriä.	Henkilöstökysely Esimieskysely

tiivistelmä (kuvaksi):

Esimes mahdollistaa työntekijän työssä onnistumisen. Esimes kirkastaa tavoitteet ja varmistaa tekemisen yhteisen suunnan. Esimes huolehtii vuorovaikutuksen riittävydestä ja edistää osallisuutta. Esimes on työntekijän tukena tarvittaessa. Esimes huomioi aikaansaannoksia ja hyvää työtä.

Työkirja henkilöstöohjelmaan tutustumista ja käytäntöön viemistä varten (huom. taitossa visualisointi)

Miten henkilöstöohjelman tavoitteet näkyvät työyhteisömme toiminnassa?

Mitä henkilöstöohjelman tavoitteita työyhteisömme voisi itse edistää?

Mitä teemme itse henkilöstöohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi?

Mitkä hyvät käytänteet vahvistavat tai tukevat arvojen toteutumista? (kuva arvoista)

Miten huolehdimme näiden hyvien käytäntöjen jatkuvuudesta?

Millä keinoilla voimme hyödyntää toistemme osaamista ja tietotaitoa?

Miten ammattitilpeys ja sitoutuminen näkyvät työyhteisömme päivittäisessä toiminnassa?

Miten omassa työyhteisössämme voimme edistää sitoutumista ja motivaatiota myös muutosten edessä?

Tehdään mainos, miksi juuri meidän yksikköömme/toimialalle/Nurmijärven kuntaan kannattaa tulla töihin. Mainos voi olla esimerkiksi mainoslause julisteeseen tai työpaikkailmoitukseen, runo, näytelmä tai video uudelle työkaverille.