

Ilmiöntekijöiden käsikirja - henkilöstöohjelma 2020 - 2021, voimassaolon jatkaminen vuodeksi 2022

Kunnanhallitus 16.03.2020 § 56

Henkilöstöohjelman lähtökohtana on Nurmijärven kunnan strategia vuosille 2018 – 2025. Strategiassa yhdeksi päämääräksi on asetettu, että kunta on osaavien työntekijöiden hyvin johdettu työpaikka. Henkilöstöohjelmassa on määritelty henkilöstöpolitiikan ja henkilöstötyön tarkemmat tavoitteet. Henkilöstöohjelma kertoo yhteisen tahtotilan ja kehityssuunnan henkilöstötyössä ja johtamisessa. Uuden, vuosille 2020-2021 laaditun henkilöstöohjelman tarkoituksena on suunnata toiminnan kehittämistä kohti hyvää fiilistä, parempaa osallisuutta ja uudistumista kunnan kaikilla työpaikoilla.

Henkilöstöohjelma on nimetty Ilmiöntekijöiden käsikirjaksi, joka liittyy henkilöstötyön painotuksiin ja työnantajakuvaan. Ohjelmassa viitataan kuntastrategian mukaisiin arvoihin, joita henkilöstö omalta osaltaan toteuttaa toiminnassaan. Ohjelman kolme painopistealuetta ovat: Ylpeitä ammattilaisia, Osallistuva ja oppiva yhteisö sekä Uudistuva johtaminen. Näiden sisältö on ohjelmassa kuvattu lyhyesti tekstinä sekä esitetty tavoitteet ja niiden toteutumisen arvioinnissa käytettävät mittarit. Konkreettisten toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen jatkuu mm. työpaikoilla ja johtoryhmissä ohjelman hyväksynnän jälkeen. Ilmiöntekijöiden käsikirja – henkilöstöohjelma 2020-2021 on esityslistan liitteenä.

Valmisteluprosessin kuvaus

Edellinen henkilöstöohjelma oli voimassa v. 2017-2019. Uuden henkilöstöohjelman valmistelu sisältyi valtuuston vuodelle 2019 hyväksymään talousarvioon ja toimintasuunnitelmaan. Uuden ohjelman valmistelu käynnistyi syyskuussa 2019. Valmisteluun nimettiin henkilöstön edustajista sekä toimialojen esimiehistä ja asiantuntijoista koostuva työryhmä.

Valmistelussa asetettiin tavoitteeksi, että henkilöstöohjelmaan valitaan henkilöstötyön keskeiset painotukset, tahtotila ja tavoitteet. Lisäksi tavoiteltiin tiivistä ja selkeää ohjelma-asiakirjaa, joka on viestittävässä suunnitelmallisesti ja laajasti koko henkilöstölle.

Valmistelevan työryhmän lisäksi kunnan henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua keskustelutilaisuuksiin eli puimaloihin 25.11. ja 4.12.2019. Tilaisuuksissa jaettiin henkilöstön näkemyksiä asioista, joiden koetaan olevan hyvin kunnassa työpaikkana ja asioista, joissa on kehitettävää. Keskustelun sisältöjä on huomioitu ohjelman sisällössä. Valmistelun yhteydessä laadittiin myös selvitys kunnan ulkoisesta työnantajakuvasta, jonka tuloksia otettiin huomioon ohjelman sisällössä.

Kunnan johtoryhmä on käsitellyt ohjelman luonnoksen tammikuussa ja helmikuussa 2020. Toimialojen ja liikelaitosten johtoryhmät ovat antaneet kirjalliset kommenttinsa luonnoksesta. Valmisteleva työryhmä on viimeistellyt ohjelman sisällön ja kokouksessaan 25.2.2020 todennut yksimielisesti ohjelman valmistuneen päätöksentekoa varten.

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa todetaan (4§), että yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia. Yhteistoimintamenettely on toteutunut siten, että henkilöstön

edustajat ovat osallistuneet ohjelman valmisteluun. Lisäksi henkilöstöohjelman valmistelua ja sisältöjä on käsitelty kunnan yhteistoimintaelimessä eli yhteistyöryhmässä 24.9. ja 17.12.2019 sekä 6.2.2020, jolloin ohjelman luonnos hyväksyttiin ja sen todettiin tulleen yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla käsitellyksi.

Hallintosäännön 16 § 5 mom 1. kohdan mukaan kunnanhallitus päättää strategiaan ja johtamisjärjestelmään liittyen sille valtuustokausittain valtuuston määräämistä kuntastrategiaa toteuttavista ohjelmista.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esitys

Kunnanhallitus päättää hyväksyä liitteenä olevan henkilöstöohjelman vuosille 2020-2021. Lisäksi kunnanhallitus valtuuttaa henkilöstöjohtajan tekemään ohjelma-asiakirjaan mahdolliset tekniset korjaukset.

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Leena Ojala, p. 040 317 4409.

Päätös

Esitys hyväksyttiin.

Jakelu

Kunnanhallitus 23.08.2021 § 220
265/00.01.02.00/2020

Henkilöstöohjelma vuosille 2020 – 2021 eli Ilmiöntekijöiden käsikirja hyväksyttiin kunnanhallituksessa 16.3.2020 (§ 56). Käsikirja ohjaa henkilöstötyötä ja johtamista sekä kertoo organisaatiolle henkilöstöasioiden kehittymisen suunnan toteuttaen siten kuntastrategian päämääriä. Ilmiöntekijöiden käsikirja korostaa henkilöstön osaamisen arvostusta, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä valmentavaa johtamista. Siinä on kuvattu, millaisista asioista syntyy hyvän fiiliksen työpaikka, ja mitkä ovat esimiestyön yhteiset periaatteet. Ohjelma sisältää kolme pääteemaa - Ylpeitä ammattilaisia, Osallistuva ja oppiva työyhteisö sekä uudistuva johtaminen – sekä niihin liittyviä toimenpiteitä ja mittareita.

Käsikirjasta tehtiin syksyllä 2020 viestintämateriaalia, esimerkiksi video, postikortteja ja sähköinen työkirja tiimien käyttöön. Työn tulosten huomioimisen tavoitetta toteutettiin palkitsemisjärjestelmän kehittämällä siten, että uudessa ilmiöntekijöiden juhlassa pitkään kuntaa palvelleiden työntekijöiden lisäksi myönnettiin ilmiötekopalkintoja tiimeille. Lisäksi esimiesareenassa aloitettiin hyvän esimiestyön tunnustus -huomioiminen ja työnantajakuvan kehittämistä jatkettiin uudessa Duunitiimi -työryhmässä. Valmistelu aloitettiin myös itseohjautuvuuden toimintakulttuurin kehittämisessä. Osaamisen ja koulutusten hallintaan otettiin käyttöön uusi järjestelmä. Valmentavan johtamisen toimintakulttuuria on edistetty esimiesareenoiden ja johtoryhmän valmennuksen kautta.

Ohjelman toteuttaminen kuitenkin käytännössä viivästyi koronaepidemian muutettua toimintaa voimakkaasti juuri ohjelman hyväksynnän jälkeen. Voimavaroja ja resursseja pitkäjänteiselle kehittämistyölle ei ole ollut suunnitellulla tavalla akuuttien koronatilanteiden vuoksi. Siksi osana kunnan johtoryhmän koronaexit -suunnittelua esitetään, että kunnanhallitus hyväksyisi henkilöstöohjelman voimassaolon jatkamisen yhdellä vuodella eli vuoden 2022 ajan. Sisällöllisesti

henkilöstöohjelma on yhä ajankohtainen ja osuva ja se tarjoaa edelleen hyvän pohjan henkilöstöasioiden kehittämiseksi. Uuden kuntastrategian valmistelu käynnistyy vuoden 2021 aikana ja uusi henkilöstöohjelma laadittaisiin vuoden 2022 lopussa toteuttamaan kuntastrategiaa.

Linkki ohjelmaan: <https://www.nurmijarvi.fi/paatokseteko-ja-hallinto/paatokseteko-ja-kuulutukset/strategiat-ja-ohjelmat/>

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Esitys

Kunnanhallitus päättää, että Ilmiöntekijöiden käsikirjan eli henkilöstöohjelman voimassaoloa jatketaan vuoden 2022 loppuun saakka.

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Leena Ojala, p. 040 317 4409.

Päätös

Esitys hyväksyttiin.