



STADEN JAKOBSTADS PERSONALSTRATEGI

PIETARSAREN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖSTRATEGIA



*Vi gör det
tillsammans*
—
*Teemme sen
yhdessä*



Wikström Media

Pärmbilder/Kansikuvat:

Handskakning/Kättely – Nathalie Lindvall

Folkmassa/Väkijoukko – Okänd/Tuntematon

Bakpärmen bild/Takakannen kuva – Gun Österbacka

INNEHÅLL:

1. Hand i hand med stadens strategi – för invånarnas bästa	5
2. Styrande dokument	8
3. Vision och mål	10
4. Värden	12
5. Personalstrategin i vardagen	16
6. Förverkligande och uppföljning	18

SISÄLTÖ:

1. Käsi kädessä kaupungin strategian kanssa – asukkaiden parhaaksi	7
2. Ohjausasiakirjat	8
3. Visio ja tavoitteet	10
4. Arvot	14
5. Henkilöstöstrategia arjessa	17
6. Toteutus ja seuranta	18



1. Hand i hand med stadens strategi – för invånarnas bästa

Kommunens roll förändras, och denna förändring återspeglas i staden Jakobstads strategi 2017–2025 (Staden Jakobstads strategi finns att tillgå här). I och med landskapsreformen och den nya lagstiftningen kommer ett av stadens främsta uppdrag att vara främjandet av välfärden hos invånarna, som framför allt kommer att förverkligas genom att stärka och stöda varje människans autonomi.

På samma sätt vill man med den här personalstrategin säkerställa att den potential och drivkraft som finns inneboende hos stadens medarbetare tas tillvara och främjas, för att åstadkomma en positiv arbetskultur där varje människa tror på sin egen och sitt arbetsteams förmåga. En viktig del i detta arbete är att förankra och sprida stadens nya strategi i alla delar av organisationen så att

alla individer ser kopplingen mellan sitt arbete och de övergripande målen.

Stadens nya strategi stöder stadens verksamhets- och ekonomistyrning, såväl i formuleringen som i förverkligandet av målsättningarna. En förutsättning för att vi ska kunna tjäna invånarna i en tid av förändring och uppnå dessa målsättningar är att vi själva utvecklas och visar vägen.

Den här personalstrategin skall tillämpas inom alla verksamhetsenheter i staden Jakobstad, även inom affärsverken, koncernbolagen och social- och hälsovårdsverkets enheter.

Precis som stadens strategi ska personalstrategin ses som en kontinuerlig process och uppmuntra till ett gemensamt engagemang. Tillsammans skapar vi en positiv arbetsgemenskap med målmedvetna arbetstagare.



1. Käsi kädessä kaupungin strategian kanssa – asukkaiden parhaaksi

Kunnan asema muuttuu, ja tämä muutos heijastuu Pietarsaaren kaupungin strategiaan 2017–2025 (Pietarsaaren kaupungin strategia täällä). Maakuntauudistuksen ja uuden lainsäädännön mukaisesti yhtenä kaupungin ensisijaisista tehtävistä tulee olemaan asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen, mikä toteutetaan lähinnä jokaisen ihmisen itsemääritämisoikeutta vahvistamalla ja tukemalla.

Samalla tavoin halutaan tämän henkilöstöstrategian avulla varmistaa, että kaupungin työntekijöiden kykyjä ja voimavarajoja vaalitaan ja edistetään, jotta saadaan aikaan myönteinen työkulttuuri, jossa jokainen uskoo omiin ja työtiiminsä kykyihin. Tärkeä osa tästä työtä on kaupungin uuden strategian juuruttaminen organisaation kaikkiin osiin siten,

että kaikki yksilöt näkevät oman työnsä ja yleisten tavoitteiden välisen yhteyden.

Kaupungin uusi strategia tukee kaupungin toiminnan- ja talousohjausta sekä tavoitteiden muotoilussa että niiden toteuttamisessa. Asukkaiden palveleminen muutoksen aikoina ja näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että kehitymme itse ja toimimme tiennäyttäjinä.

Tätä henkilöstöstrategiaa sovelletaan Pietarsaaren kaupungin kaikissa toimintayksiköissä, liikelaitoksissa, tytäryhtiöissä ja sosiaali- ja terveysviraston yksiköissä.

Kaupungin strategian tavoin tulee henkilöstöstrategia nähdä jatkuvana prosessina, joka kannustaa yhteiseen osallistumiseen. Yhdessä luomme määritetuloisten työntekijöiden myönteisen työyhteisön.

2. Styrande dokument

Staden Jakobstad har flera olika styrande dokument som är till nytta för varje enskild medarbetare. Personalstrategin är det viktigaste styrdokumentet. Den är till stöd för alla medarbetare och avsikten är att allt arbete vi gör genomsyras av dess innehåll. I personalstrategin ligger fokus på hur vi kan utveckla och främja den inneboende styrkan hos vår personal, samt vilken gemensam värdegrund som vårt arbete ska utgå ifrån.

Personal- och förmannaguiden är ett annat viktigt styrdokument, den hjälper oss att hantera personalfrågor som uppkommer i vardagen. I den återfinns konkreta personaladministrativa principer och riktlinjer.

Ett åtgärdsprogram skall uppgöras till stöd för tillämpningen av personalstrategin. Åtgärdsprogrammets primära syfte är att säkerställa att personalstrategin förverkligas inom alla delar av staden. Därtill kan finnas olika sektorspecifika styrande dokument som tangerar personalfrågor.

De ovannämnda styrande dokumenten kompletterar varandra och tillsammans bildar de en helhet som vägleder oss i personalrelaterade frågor.

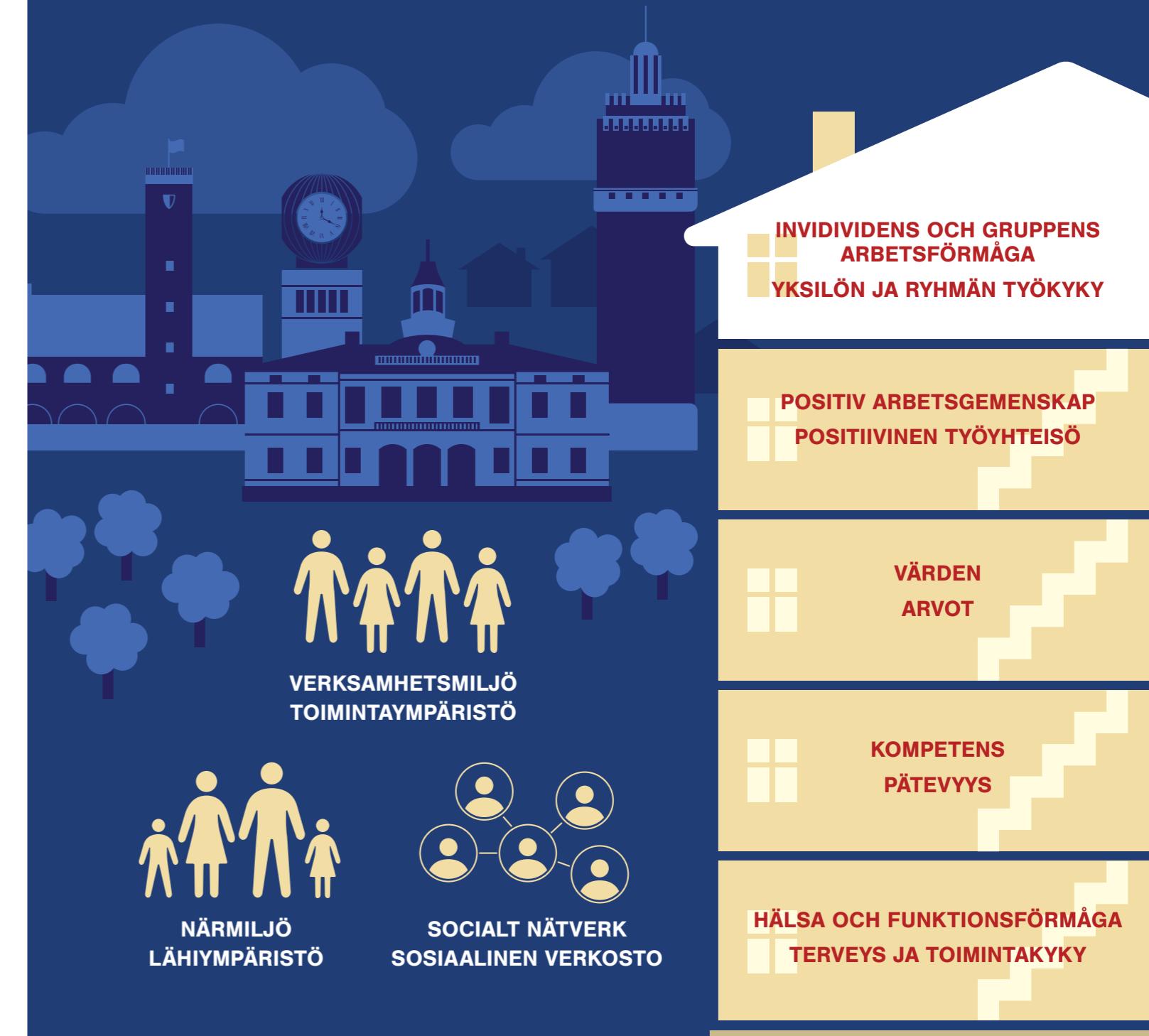
2. Ohjausasiakirjat

Pietarsaaren kaupungilla on useita erilaisia ohjausasiakirjoja, joista on hyötyä jokaiselle työntekijälle. Henkilöstöstrategia on tärkein ohjausasiakirja. Se on tarkoitettu tueksi kaikille työntekijöille, ja tarkoituksena on, että sen sisältö leimaa kaikkea tekemäämme työtä. Henkilöstöstrategian painopiste on siinä, miten voimme kehittää ja edistää henkilöstömmme sisäisiä vahvuksia ja millaiselle yhteiselle arvopohjalle työmmme tulee perustua.

Toinen tärkeä ohjausasiakirja on henkilöstö-ja esimiesopas, joka auttaa meitä käsittelemään arjessa esiin tulevia henkilöstöasioita. Se sisältää konkreettisia henkilöstöhallinnollisia periaatteita ja linjauksia.

Henkilöstöstrategian soveltamisen tueksi laaditaan toimenpideohjelma. Toimenpideohjelman ensisijaisena tarkoituksena on varmistaa henkilöstöstrategian toteutuminen kaupunkiorganisaation kaikilla tahoilla. Lisäksi käytössä voi olla erilaisia toimialakohtaisia ohjausasiakirjoja, jotka sivuavat henkilöstöasioita.

Edellä mainitut ohjausasiakirjat täydentävät toisiaan ja muodostavat yhdessä kokonaisuuden, joka ohjaa meitä henkilöstöä koskevissa asioissa.



3. Vision och mål

3. Visio ja tavoitteet



VISION

Vi vill med vår personalstrategi föregå med gott exempel och inspirera alla i organisationen att arbeta mot samma mål – det vill säga att uppnå och upprätthålla välbefinnande, jämställdhet och effektivitet samt bibehålla en tillförsikt gentemot framtiden.

MÅL

Staden Jakobstad har som målsättning att vara en modern och attraktiv arbetsgivare, som har en kunnig, välmående och motiverad personal. Vi vill skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare har samma förutsättningar att utvecklas och prestera, där diversitet och oliktänkande ses som något positivt och överensstämmer med den mångfald som återfinns hos stadsinvånarna. Vi vill skapa en arbetsmiljö där medarbetare välkomnar nya med en positiv attityd.

En sådan målsättning kräver att vi arbetar långsiktigt, och att vi betraktar personalstrategin som ett heltäckande verktyg. Personalstrategin stöder oss i alla skeden av anställningsförhållandet. Personalstrategin ska vara riktgivande i de beslut och handlingar som görs i vardagen, och den ska användas på alla arbetsplatser inom organisationen.

VISIO

Henkilöstöstrategian avulla haluamme näyttää hyvä esimerkki ja innostaa organisaation kaikkia jäseniä työskentelemään saman tavoitteen hyväksi – toisin sanoen hyvinvoinnin, tasa-arvon ja tehokkuuden saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä tulevaisuudenuskon säilyttämiseksi.

TAVOITTEET

Pietarsaaren kaupungin tavoitteena on olla houkutteleva nykyainen työnantaja, jolla on osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Haluamme luoda työympäristön, jossa kaikilla työntekijöillä on samat kehittymis- ja onnistumisedellytykset ja jossa monimuotoisuuteen ja toisinajatteluun suhtaudutaan myönteisesti ja ne vastaavat kaupungin asukkaiden moninaisuutta. Haluamme luoda työympäristön, jossa työntekijät toivottavat uudet työtoverit tervetulleiksi myönteisellä asenteella.

Tavoitteet vaativat, että työskentelemme pitkäjänteisesti ja että pidämme henkilöstöstrategiaa kattavana välineenä. Henkilöstöstrategia tukee meitä palvelussuhteiden kaikissa vaiheissa. Henkilöstöstrategian tulee olla suuntaa antava arjessa tehtävissä päätöksissä ja menettelyissä ja sen tulee olla käytössä organisaation kaikilla työpaikoilla.

4. Värden



© Gun Österbacka

För att lyckas med förverkligandet av personalstrategin behöver vi ha en gemensam grund att stå på. Värdena är kärnan i personalstrategin. De avspeglar den tid vi lever i och de samhällsförändringar som pågår. Våra värden förmedlar vad vi tror på och hur vi vill jobba för att tillsammans skapa en arbetsplats där vi trivs och kan utnyttja vår fulla kapacitet. Alla anställda och förtroendevalda skall tillämpa dessa värden i vardagen och i beslutsfattandet.

ENGagemang och delaktighet

Inom organisationen ansvarar vi alla för framgång och förverkligandet av målsättningarna. Vår arbetsinsats känns därför meningsfull och som enskilda arbetstagare får detta oss tydligt att inse hur vi är en del av ett större sammanhang. Vi deltar i utvecklingen genom att komma med egna idéer och uppskatta andras. Vi söker aktivt efter möjligheter att påverka och utbyter såväl kunskap som information med varandra. Viktig information som berör vår verksamhet och vårt samhälle skall finnas tillgänglig för de berörda och hållas uppdaterad. Vi accepterar fattade beslut och strävar efter att kommunicera och förverkliga dem.

Jämställdhet och likabehandling

Vi behandlar alla medarbetare med hänsyn och respekt. Alla medarbetare ges samma möjligheter, och har samma rättigheter och skyldigheter. Alla medarbetare får stöd så att de utgående från sina egna förutsättningar kan genomföra sina arbetsuppgifter. Vi uppmuntrar en mångsidig rekrytering, så att staden är en arbetsgivare med plats för arbetstagare av olika åldrar, språk, etnisk bakgrund, sexuell läggning och funktionsförmåga.

Förtroende och ansvar

Vi ger våra arbetskamrater förtroende, genom att lita på deras kompetens och förmåga. Vi agerar också själva på ett förtroendeingivande sätt. Samtidigt tar vi ansvar för våra handlingar och arbetsuppgifter och genomför dem effektivt. När vi delar ansvaret med andra, ser vi till att bidra med vår egen kompetens och förmåga.

Öppenhet och förändringsmod

Vi är öppna för nya idéer och ser hur de kunde komma till nytta i vårt arbete. Vi engagerar oss i olika diskussioner som berör vår arbetsplats, och framför allt de diskussioner som relaterar till vår egen arbetssituation. När vi genomför en förändring gör vi det med tillit till vår egen och andras kompetens och förmåga. Vi bidrar till ett positivt arbetsklimat som främjar mod och vilja att förändra, förbättra och förverkliga.

4. Arvot

Henkilöstöstrategian toteuttamisen onnistumiseksi tarvitaan yhteinen arvopohja. Arvot ovat henkilöstöstrategian ydin. Ne heijastavat aikaa ja meneillään olevia yhteiskunnallisia muutoksia. Arvomme viesitivät siitä, mihin uskomme ja miten haluamme työskennellä luodaksemme yhdessä työpaikan, jossa viihdymme ja voimme hyödyntää kaikkia voimavarjamme. Kaikkien työntekijöiden ja luottamus-henkilöiden tulee soveltaa näitä arvoja arjessa ja päätöksenteossa.



© Dieter Berghmans

SITOUTUMINEN JA OSALLISUUS

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Kohtelemme kaikkia työntekijöitä huomaavaisesti ja kunnioittavasti. Kaikille työntekijöille annetaan samat mahdollisuudet ja heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet. Kaikkia työntekijöitä tuetaan siten, että he voivat suorittaa työtehtävänsä omien edellytystensä mukaisesti. Kannustamme monipuoliseen rekrytointiin siten, että kaupunki on työnantaja, jolla on sijaa erilaisille työntekijöille iästä, kielestä, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta ja toimintakyvystä riippumatta.

LUOTTAMUS JA VASTUU

Osoitamme työtovereille luottamusta uskomalla heidän osaamiseensa ja taitoihinsa. Toimimme myös itse luottamusta herättävällä tavalla. Samalla otamme vastuun omista teostamme ja työtehtävistämme ja suoritamme ne tehokkaasti. Jakaessamme vastuun muiden kanssa huolehdimme siitä, että osallistumme omalla osaamisellamme ja taidoillamme.

Kaikki organisaation jäsenet vastaavat menestykSELLISYDESTÄ ja tavoitteiden toteutumisesta. Sen vuoksi työpanoksemme tuntuu mielekkäältä, ja tämä saa yksittäisen työntekijän ymmärtämään, että olemme osa suurempaa kokonaisuutta. Osallistumme kehitykseen esittämällä omia ja arvostamalla muiden ideoita. Haemme aktiivisesti vaikuttamismahdollisuuksia ja vaihdamme sekä asiantuntemusta että tietoa toistemme kanssa. Toimintaamme ja yhteiskuntaa koskevien tärkeiden tietojen tulee olla asianomaisten saatavilla ja ne tulee pitää ajantasaisina. Hyväksymme tehdyt päätökset ja pyrimme tiedottamaan niistä ja toteuttamaan niitä.

AVOIMUUS JA MUUTOSROHKEUS

Olemme avoimia uusille ideoille ja näemme, miten ne voisivat hyödyttää työtämme. Osallistumme työpaikkaamme ja etenkin omaa työtilannettamme koskeviin keskusteluihin. Muutosta toteuttaessamme luotamme omaan ja muiden osaamiseen ja taitoihin. Luomme osaltamme myönteistä työilmapiiriä, joka edistää rohkeutta ja tahtoa muuttaa, parantaa ja toteuttaa.

5. Personalstrategin i vardagen

I vardagen syns jämställdhet och likabehandling i vårt sätt att bemöta och behandla varandra, vi är inkluderande och rätvisa. Gemensamma spelregler gäller alla och vi tillämpar gott medarbetarskap och ledarskap i arbetet. Till exempel syns detta vid rekrytering, vid fördelning av arbetsuppgifter och förmåner, och vid samarbets situationer.

Vårt förtroende för varandra syns i vardagen i relationen vi skapar tillsammans med våra förmän och medarbetare. Det här blir tydligt i samarbets situationer, och i situationer där vi tilldelar och tilldelas ansvarsfulla uppgifter. Vi är medvetna om vilka uppgifter vi ansvarar för själva, och om vi inte vet tar vi reda på för att inget ska lämnas ojort. Kvaliteten hos de beslut som görs stärks genom att personalen bidrar med sin förmåga och kompetens. När ett beslut väl har tagits, respekterar vi beslutet och stöder att uppsatta mål förverkligas genom vårt eget arbete och uppmunstrar andra till att göra det samma.

Engagemanget syns i vardagen genom vår attityd och inställning till arbetet, och genom att vi jobbar för våra invånares bästa. Förmännen ansvarar för att öppna upp strategin till konkreta målsättningar tillsammans med arbetsteamet, som arbetar för att uppnå målsättningarna. På det här sättet skapar vi en känsla av delaktighet och alla kan vara med och påverka vår organisations framtid och utveckling. Ytterligare förstärks känslan av delaktighet genom att personalen representeras i olika former av arbetsgrupper.

Öppnenheten blir synlig i vårt sätt att välkomna innovativa lösningar och förhållningssätt, till exempel när nya arbetsmetoder införs och nya verktyg tas i bruk. Vi värdesätter rollen som föregångare, tillämpar nya sätt att genomföra arbetet och förmedlar den nyförvärvade kunskapen vidare till andra i organisationen. Vid rekrytering ser vi nyanställda som en positiv förstärkning till vårt team, och låter oss inspireras av deras sätt att förhålla sig till arbetet.

5. Henkilöstöstrategia arjessa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät arjessa tavassamme kohdata ja kohdella toisiamme. Olemme osallistavia ja oikeudenmukaisia. Yhteiset pelisäännöt koskevat kaikkia ja noudatamme työssä hyvä työkumppanuutta ja johtajuutta. Tämä näkyy esimerkiksi rekrytoinnissa, työtehtävien ja etuuksien jaossa ja yhteistyötilanteissa.

Sitoutuneisuus näkyy arjessa asenteissamme ja suhtautumisessamme työtä kohtaan sekä siten, että työskentelemme asukkaiden parhaaksi. Esimiehet vastaavat strategian avaamisesta konkreettisiksi tavoitteiksi yhdessä työiiminsä kanssa, joka työskentelee tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällä tavoin luomme osallisuuden tunnetta ja kaikki voivat olla mukana vaikuttamassa organisaation tulevaisuuteen ja kehitykseen. Osallisuuden tunne vahvistuu entisestään siten, että henkilöstö on edustettuna erilaisissa työryhmässä.

Avoimuus näkyy tavassamme toivottaa terve tulleiksi innovatiiviset ratkaisut ja suhtautumista vat esimerkiksi otettaessa käyttöön uusia työskentelymenetelmiä ja välineitä. Arvostamme edelläkävijän roolia, sovellamme uusia tapoja työn suorittamisessa ja välitämme saamaamme uutta tietoa edelleen muille organisaation jäsenille. Rekrytointitilanteissa näemme uudet työntekijät myönteisenä vahvistuksena tiimimme ja otamme vaikutteita heidän tavastaan suhtautua työhön.

6. Förverkligande och uppföljning

Alla vi tillsammans, med särskilt ansvar hos ledning, förmän och förtroendevalda, förverkligar personalstrategin genom att omfatta dess värden och riktlinjer. Strategins anda avspeglas i vårt arbete och vi lyfter upp arbetsätt och metoder som både går i linje med och avviker från strategin. Personalstrategin uppdateras minst vart fjärde år. Personalstrategin är riktgivande till exempel vid följande aktiviteter:

- ◆ vid uppgörandet av den årliga personalrapporten
- ◆ vid arbetsolycksfall, hot om våld och nära ögat-situationer
- ◆ vid arbetsplatsernas riskutvärderingar och utvecklingsplaner
- ◆ vid arbetsklimatundersökningar

Personalstrategin följs upp av personalsektionerna och av samarbetsgruppen i samband med att åtgärdsprogrammet uppdateras.

6. Toteutus ja seuranta

Me kaikki yhdessä toteutamme henkilöstöstrategiaa omaksumalla sen arvot ja periaatteet, ja erityinen vastuu tästä on johdolla, esimiehillä ja luottamushenkilöillä. Strategian henki heijastuu työhömme, ja nostamme esille sekä strategian mukaisia että siitä poikkeavia työskentelyapoja ja -menetelmiä. Henkilöstöstrategia päivitetään vähintään joka neljäs vuosi. Henkilöstöstrategiaa käytetään ohjeena esimerkiksi seuraavissa yhteyksissä:

- ◆ vuotuisen henkilöstöraportin laadinta
- ◆ työtapaturma-, väkivallan uhka- ja lähetä -tilanteet
- ◆ työpaikkojen riskienarviointi ja kehittämисuunnitelmat
- ◆ työilmapiiritutkimukset

Henkilöstöjaostot ja yhteistoimintaryhmä seuraavat henkilöstöstrategian toteutumista toimenpideohjelman päivittämisen yhteydessä.





JAKOBSTAD



PIETARSAAARI