



Kivijärven kunta

HENKILÖSTÖPOLITIikka

KIVIJÄRVEN KUNNAN HENKILÖSTÖPOLITIikka

Henkilöstöpolitiikka on osa kunnan toimintapolitiikkaan. Se täydentää muuta henkilöstöhallinnon säännöstöä.

Tavoitteiden aikaansaamisessa kunnan henkilöstön panos on ratkaiseva.

Henkilöstöpolitiikan tarkoituksena on ilmaista ne arvot ja vakiintuvat periaatteet, joiden mukaisesti henkilöstöasioita työpaikoilla hoidetaan.

Lisäksi henkilöstöpolitiikan tarkoituksena on saada aikaan kuntaorganisaation laajuista yhdenmukaisuutta henkilöstöhallinnollisissa päätöksissä.

Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on varmistaa tehokkaan ja tehtävistään kiinnostuneen henkilöstön saaminen ja pysyminen kunnan palveluksessa.

HENKILÖSTÖPOLITIIKAN TOTEUTTAMISVASTUU

Henkilöstöpolitiikan toteuttaminen edellyttää työnantajan ja koko henkilöstön aktiivista työskentelyä avoimen, asiallisen ja luottamukseen perustuvan ilmapiirin aikaan saamiseksi ja säilyttämiseksi työpaikoilla.

Henkilöstöhallinnolliset tehtävät kuuluvat olennaisena osana jokaisen esimiehen päivittäiseen toimintaan. Esimies on omien alaistensa henkilöstöasioiden hoitaja. Tässä mielessä henkilöstöhallinto on hajautettua toimintaa.

Keskitetyn henkilöstöhallinnon tehtävänä on valvoa henkilöstöpolitiikan toteuttamista ja avustaa esimiehiä henkilöstöhallinnollisissa asioissa ja sekä hoitaa muut sovitut keskitetyn henkilöstöhallinnon tehtävät.

Kunnanhallitus kunnan ylimpänä työnantajaedustajana vastaa henkilöstöpoliittisista peruslinjauksista.

HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kunnalla on jatkuvasti palveluksessaan sen toiminnan edellyttämä määrä koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja muilta edellytyksiltään sopivaa henkilöstöä.

Henkilöstösuunnittelussa painotetaan suunnittelun pitkäjänteisyyttä.

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on yksikön toimintasuunnitelma ja sen mahdollisimman tehokas ja taloudellinen toteuttaminen. Henkilöstömäärä pidetään sopeutettuna toimintasuunnitelman edellyttämään tarpeeseen. Palvelukyky varmistetaan mm. sijaisjärjestelyin.

Työpaikan henkilöstörakenteen tulee olla iän, palveluajan, koulutuksen ja työkokemuksen suhteen mahdollisimman monipuolinen.

Uudet tehtävät hoidetaan ensi sijaisesti nykyisellä henkilöstöllä toimenkuvia, hallintoa ja rakenteita kehittämällä sekä henkilöstön osaamista laajentaen ennakoiden tilanteita koulutuksin ym.

Henkilöstöä ei kytketä vakansseihin. Palvelutarve määrää, missä tehtävissä ja työpisteissä kulloinkin työskennellään.

Henkilöstösuunnittelun avulla varmistetaan, että kullakin palveluksessa olevalla on mahdollisuus työskennellä edellytyksiään vastaavissa tehtävissä.

HENKILÖSTÖHANKINTA

Henkilöstöhankinnan tavoitteena on löytää avoinna olevaan tehtävään sopiva ja pätevä henkilö.

Viran/toimen tarpeellisuus, sisältö, sen kehittämistarve sekä viran/toimenhaltijalta edellytettävät ominaisuudet selvitetään aina ennen hankintatoimiin ryhtymistä.

Omalle henkilöstölle annetaan uralla etenemismahdollisuus. Sisäiselle hakijalle voidaan antaa koulutusta uuteen tehtävään.

Avoimista työpaikoista kerrotaan tarkoituksenmukaisin menetelmin henkilöstölle esim. intranetissä tai ilmoitustaululla.

Ulkopuoliselle hakijalle annetaan kirjallista informaatiota kunnasta ja kunnan organisaatiosta haastattelun yhteydessä.

PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisen tavoitteena on varmistaa, että tulokkaalle annetaan riittävät tiedot ja opastus työn tehokkaaksi suorittamiseksi ja työyhteisöön sopeutumiseksi periaatteella kaikki ottavat tulokkaan huomioon.

Perehdytys on tavanomaista esimiestoimintaa.

Tulokkaalle annetaan yleinen perehdytysmateriaali, jota täydennetään kaikkien osastonjohtajien vuorollaan pitämällä perehdytyskeskusteluilla tulokkaan kanssa. Näin perehdytettävä opitaan tuntemaan organisaation laajuisesti ja hänelle muodostuu käsitys organisaatiosta kokonaisuutena.

HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on kehittää henkilöstön tietoja, taitoja ja asenteita koulutuksen ja muun kehittämisen avulla niin, että henkilö kykenee hoitamaan menestyksellisesti sekä nykyiset että suunnitellut työtehtävät.

Henkilöstön kehittäminen ymmärretään laaja-alaisena toimintana, johon kuuluvat koulutuksen ohella mm. opintomatkat, projekteissa toimiminen ja omaehtoinen kouluttautuminen.

Koulutuksen tulee olla henkilökohtaisessa toimintasuunnitelmassa määriteltyihin kehittämistarpeisiin perustuvaa.

Sisäistä koulutusta painotetaan ja omaa henkilöstöä käytetään hyväksi kouluttajina.

Koulutuksesta raportoidaan koulutustilaisuuden jälkeen esimiehelle ja niille henkilöille, joita asia koskee.

Omatoimista itseopiskelua tuetaan mm. tenttivapaita myöntämällä.

PALKKAUS JA PALVELUSSUHTEEN EHDOT

Palkkauksen ja palvelussuhdeasioiden hoidon tavoitteena on turvata kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot sekä edistää toiminnan tehokkuutta sekä henkilöstön työmotivaatiota

Virka- ja työehtosopimukset ovat palvelusuhteen ehtojen määräytymisen perustana. Kuntakohtaiset palvelussuhteeseen vaikuttavat seikat määritellään kirjallisesti.

Palkkapolitiikan tulee olla aktiivista, mikä merkitsee palkkojen pitämistä oikeassa suhteessa mm. tehtävien vaativuuteen ja henkilön pätevyyteen nähden.

Palkkatasoa määriteltäessä otetaan huomioon myös paikkakunnan ja talousalueen yleinen palkkataso.

Työaikajärjestelmiä valittaessa otetaan huomioon toisaalta toiminnan tehokkuus- ja palvelukykyvaatimukset ja toisaalta mahdollisuudet joustavien työaikojen käyttöön.

Virkasuhteenkäyttö rajataan niihin työtehtäviin, joissa on kyse julkisen vallan käyttämisestä.

YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminnan tavoitteena on varmistaa henkilöstön tietojen ja taitojen hyväksikäyttö kunnan toiminnan kehittämisessä ja lisätä henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia omaa työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmistelussa.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutetaan kaikilla organisaatiotasolla.

Muodollisen yhteistoiminnan sijasta painotetaan yhdessä tekemistä.

Henkilöstö osallistetaan merkittävien kehittämishankkeiden suunnitteluun.

Henkilöstön aloitteellisuutta ja omatoimisuutta tuetaan.

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on ohjata ja tukea henkilöstöä tavoitteelliseen työskentelyyn.

Henkilöstöä johdetaan positiiviseen ihmiskäsitykseen perustuvan johtamisen periaattein.

Käytännön johtamisessa painotetaan vuorovaikutteista työskentelytapaa esimiehen ja työntekijän välillä.

Esimiehen johtamistehtävään kuuluu huolehtia, että työyksikön, työryhmien ja yksittäisten henkilöiden työskentelyä ohjataan kunnan kokonaistavoitteiden suuntaan.

Toimivalta ja vastuu asetetaan sille organisaatiotasolle, jossa tuloksen kannalta on paras tieto ja taito.

Johtamisessa otetaan huomioon pyrkimys työntekijän laaja-alaisen osaamisen kehittämiseen, johon sisältyy tekemisen ohella oman työn suunnittelua ja itseohjausta.

HENKILÖSTÖPALVELUT

Henkilöstöpalveluiden tavoitteena on tukea motivaation ylläpitämistä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä.

Työterveyshuolto tukee jokaisen kunnan palveluksessa olevan henkilön terveyden ja työkyvyn ylläpitämistä aktiivisella tiedottamisella ja ohjauksella sekä suunnitelmien mukaisilla työhöntulo- ja seurantatarkastuksilla.

Terveydentilan vuoksi työtehtävien vaihtoa tarvitsevien työhön sijoitus hoidetaan henkilöiden itsensä, esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyöllä.

Ensisijainen vastuu fyysisestä ja psyykkisestä työsuojelusta on esimiehellä. Työsuojelun kehittäminen tapahtuu yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Harrastus- ja virkistystoiminta perustuu henkilöstön omaehtoisuuteen. Työnantaja tukee taloudellisesti harrastus- ja virkistystoimintaa.

Työnantaja ylläpitää mahdollisuutta työpaikkaruokailuun.

Hyväksytty kunnanhallituksen päätöksellä 22.3.2010 § 73