

A close-up photograph of two hands, one from a person wearing a blue denim jacket and a red knit cuff, and the other from a person wearing a grey ribbed sweater. The hands are positioned to form a heart shape with the index and thumb fingers. The background is a soft-focus outdoor scene with green foliage and a reddish-brown wall.

VIHDIN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA 2024-2025

LUONNOS 7.2.2024



VIHDIN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA 2024-2025

Henkilöstöohjelma on pitkän aikavälin suunnitelma siitä, kuinka Vihdin kunnan strategia toteutuu henkilöstön tekemässä arjen työssä ja kuinka henkilöstönäkökulma otetaan huomioon kunnan toiminnassa.

Ohjelma perustuu kuntastrategiassa asetettuihin hyvinvoivan henkilöstön tavoitteisiin, ja sen toteutuminen on meillä jokapäiväistä johtamista, esihenkilötyötä, työntekoa ja yhteistoimintaa.

Vihdin kunnan peruspalvelujen ja hyvinvoivan yhteisön perustana on osaava, hyvinvoiva ja arvostettu henkilöstö, joka tuntee työnsä merkityksellisyyden kuntalaisille. Henkilöstötyötä tuetaan arvo- ja strategialähtöisellä johtamisella. Edistämme myönteistä ilmapiiriä ja yhteishenkeä kunnassa ja kehitämme toimintaamme jatkuvan parantamisen periaatteella.

Työyksiköt ovat merkittävässä roolissa henkilöstöohjelman toteuttamisessa. Vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä.

HENKILÖSTÖOHJELMAN RAKENNE

Henkilöstöohjelma on rakennettu kuntastrategiassa mainittujen hyvinvoivan yhteisön kulmakivien mukaan, joita ovat **osaava, hyvinvoiva ja arvostettu henkilöstö**.

Ohjelman onnistumista mittaamme kuntastrategiassa määriteltyjen tavoitteiden toteutumisella.

Tavoitteita ovat:

- 1) työhyvinvointi paranee
- 2) psyykkisistä syistä johtuvat sairauspoissaolot vähenevät
- 3) lähtövaihtuvuus pienenee.

Strategiakauden vaihtuessa arvioimme toimenpiteiden toteutumista ja henkilöstöohjelman päivitystarvetta.

HENKILÖSTÖOHJELMAN KULMAKIVET

OSAAVA HENKILÖSTÖ

Meillä osaamisen kehittäminen nähdään tärkeänä osana työntekijöiden motivointia, hyvinvointia sekä kehittymistä työssään. Oppimisen mahdollistava kulttuuri on työntekijälähtöinen kulttuuri, joka mahdollistaa ammattimaisen osaamisen kehittymisen, osaamisen jakamisen kunnan sisällä sekä yhteisten toimintatapojen jatkuvan kehittämisen. Organisaatiomme tuntemus ja yhteistyöverkostojen luominen ovat olennainen osa osaamisen kehittämistä. Pidämme tärkeänä esihenkilöiden onnistumista johtamistyössään ja tuemme sitä aktiivisesti.

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Hyvinvointi tukee työssä viihtymistä ja työssä jaksamista. Hyvinvoiva työntekijä vaikuttaa positiivisesti kilpailukykyymme, taloudelliseen tulokseemme ja maineeseemme. Tukemalla työhyvinvointia ja työkykyä mahdollistamme työyhteisöemme kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin.

ARVOSTETTU HENKILÖSTÖ

Osallistamme henkilöstöä työn kehittämisessä sekä kehitämme kuntatasoista palkitsemisen kokonaisuutta. Edistämme myönteistä ilmapiiriä ja yhteishenkeä kunnassa.

Seuraavilla sivuilla on esitetty henkilöstöohjelman tavoitteet ja niille määritellyt toimenpiteet.

OSAAVA HENKILÖSTÖ

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Yksiköiden välisen yhteistyön kehittäminen

- Tunnistamme yhteistyötarpeet ja -tahot.
- Perehdymme kunnan uudistettuun organisaatioon.

Osaamisen kehittäminen

- Perehdytämme uudet työntekijät kunnan [perehdytyskortin](#) avulla.
- Teemme vuosittain koulutussuunnitelman kunnan [koulutusperiaatteita](#) noudattaen.
- Käymme vuosittain [kehityskeskustelut](#), joiden yhteydessä tehdään osaamisen kehittämissuunnitelmat. Työntekijät tuovat niihin aktiivisesti esille osaamistarpeitaan.

Johtamisen ja työyhteisötaitojen kehittäminen

- Kaikilla esihenkilöillä on lähiesimiestyön ammattitutkinto vuoden 2026 loppuun mennessä.
- Osallistumme säännöllisesti esihenkilötapaamisiin.
- Lisäämme juridista osaamista:
 - Koulutamme työntekijät tehtävän edellyttämään juridiikkaan.
 - Hankimme ulkopuolista osaamista tarvittaessa.
- Kehitämme työyhteisötaitoja vuosittaisilla koulutuksilla.

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Työhyvinvoinnin tukeminen

- Toteutamme kunnan veto- ja pitovoimaohjelmaa.
- Perehdymme [työsuojelun toimintaohjelmaan sekä vuosittaiseen työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan](#).
- Osallistumme säännöllisiin infoihin työsuojelun, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin teemoista.
- Hyödynnämme [ePassia ja muita henkilöstöetuuksia](#).

Työkyvyn tukeminen

- Pidämme huolta omasta työkyvystämme.
- Perehdymme [varhaisen tuen ja puuttumisen toimintamalliin](#).
- Toteutamme kunnan liikumisohjelmaa.
- Perehdymme [työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan](#) vuosittain.

ARVOSTETTU HENKILÖSTÖ

TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Työn resurssointi

- Päivitämme mallitehtävänkuvat kaikkien saataville [intraan](#).
- Ylläpidämme henkilökohtaisia [tehtävänkuvia](#).
- Käymme vuosittain [kehityskeskustelun](#).
- Mahdollistamme työnkierron ja uudelleen sijoittumisen.

Palkitseminen

- Hyödynnämme palkitsemisen kokonaisuutta.

Henkilöstön osallistaminen

- Toteutamme paikallista [yhteistoimintasopimusta](#).
- Mahdollistamme vastaamisen vuosittaiseen henkilöstökyselyyn.
- Teemme työyksikön henkilöstökyselyn tuloksista johdetun kehittämissuunnitelman ja arvioimme sen toteutumista.

HENKILÖSTÖOHJELMAN AIKATAULU

Suunnitelma henkilöstöohjelman tekemisestä Vihdin kuntaan käynnistyi valtuustoseminaarissa 17.6.2023, kun asiasta oli tehty valtuustoaloite 6.6.2022.

Syksyn 2023 aikana henkilöstöohjelman sisältöjä kerättiin esihenkilöiltä ja henkilöstöltä.

Joulukuussa 2023 henkilöstö antoi äänensä itselle tärkeimmiksi kokemistaan toimenpide-ehdotuksista, ja siten henkilöstöohjelman sisällöt pitkälti määrittyivätkin lukuun ottamatta erillisiä määrärahoja vaativia toimenpiteitä. Toiveisiin, jotka sisältävät määrärahatarpeita, palataan tulevien talousarvioiden yhteydessä.

Ohjelmaa on työstänyt työryhmä, joka on koostunut henkilöstön ja työnantajan edustajista eri palvelukeskuksista.

Kunnanhallitus käsittelee luonnosta 19.2.2024 ja antaa oman evästyksensä henkilöstöohjelman jatkotyöstöä varten.

Lopullinen henkilöstöohjelman käsittely on 4.3.2024 kunnanhallituksessa, jonka jälkeen se viedään kunnanvaltuuston hyväksyttäväksi 18.3.2024.

Helmikuun 2024 aikana se käsitellään myös kunnan yhteistoimintaryhmässä ja johtoryhmässä.