

MIKKELIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖPOLITIIKAN PERIAATTEET

1. Perusteet

Kaupunginhallitus vastaa kaupungin henkilöstö- ja työnantajapolitiikasta ja hyväksyy henkilöstöpolitiikan periaatteet. Näitä periaatteita noudatetaan soveltuvin osin myös konserniyhtiöissä. Kaupunginjohtaja johtaa kaupunginhallituksen alaisena kaupungin hallintoa.

Henkilöstöpolitiikan periaatteet määrittävät Mikkelin kaupungin henkilöstöjohtamisen strategiset linjaukset ja tavoitteet. Periaatteet tukevat kaupungin strategian toteutumista ja ohjaavat henkilöstöpolitiikan keskeisiä painopisteitä, kuten osaamisen kehittämistä, työhyvinvointia, henkilöstöressurssien ennakointia sekä esihenkilötyön vahvistamista. Jotta henkilöstöpolitiikka olisi ohjaavaa ja käytännössä toteutuvaa, sitä toimeenpannaan kolmitasoisella kokonaisuudella:

- 1) Henkilöstöpalveluiden ohjeistus tarkoittaa henkilöstöpolitiikan käytännön soveltamista ja yhtenäistää toimintatapoja koko organisaatiossa. Päivittäinen toteutus tapahtuu palvelu- ja tulosalueilla esihenkilöiden johdolla.
- 2) Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistoimintamenettelyssä osana talousarvioprosessia. Suunnitelma on lakisääteinen ja se konkretisoi henkilöstöpolitiikan tavoitteet vuositason määrittelemällä tarkemmin henkilöstöressurssien kehittämistarpeet, osaamisen kehittämisen painopisteet sekä koulutuksen kohdentamisen. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan vuosittain myös henkilöstöjohtamisen keskeiset toimenpiteet sekä niiden toteuttaminen palvelualueilla. Näin varmistetaan, että henkilöstöpolitiikan linjaukset jalkautuvat konkreettisiksi toimenpiteiksi ja johtamiskäytännöiksi koko organisaatiossa.
- 3) Henkilöstöpolitiikan toteutumista seurataan ja arvioidaan osana vuosittaista henkilöstökertomusta sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman seurantaa. Tämä mahdollistaa tavoitteiden toteutumisen systemaattisen arvioinnin ja jatkuvan kehittämisen.

Henkilöstöpolitiikkaan kuuluvat asiakokonaisuudet ovat:

- työelämän laatu ja tuloksellisuus
- henkilöstövoimavarojen riittävyyden turvaaminen
- työvoimatarpeiden ennakointi ja työssä jatkamisen tukeminen
- työhyvinvointi ja sen seuranta
- henkilöstön osaamisen kehittäminen ja varmistaminen
- johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen, osaamisen johtaminen
- palkitsemis- ja palkkausjärjestelmä
- työsuojelu, työturvallisuus, työterveyshuolto
- työelämäsuhteiden toimivuus: yhteistoimintamenettely
- monimuotoisuuden edistäminen.

Henkilöstöpolitiikan, ohjeistuksen ja henkilöstöasioiden käytännön toteutuksen tulee olla yhtenäistä ja eri toimialoille sovellettavissa. Henkilöstöpolitiikan periaatteet luovat kestävä pohjan työnantajan toiminnalle. Yhteistoiminta henkilöstön kanssa on tärkeää ja henkilöstön näkemykset huomioidaan niin päivittäisessä työskentelyssä kuin edustuksellisessakin yhteistoiminnassa. Henkilöstöasioista neuvotellaan ennakoivasti henkilöstön edustajien kanssa ja yhteistyö ammattiyhdistystoimijoiden ja luottamushenkilöiden kanssa on välitöntä ja avointa.

Kaupungissa on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Mikkelin kaupunki työnantaja edellyttää työpaikoilla hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai syrjintää.

2. Käytäntö perustuu strategiaan

Henkilöstöpolitiikan perustana ovat Mikkelin strategian keskeiset painotukset. Lisäksi henkilöstöpolitiikka tukee strategian toteutumista ja vahvistaa organisaation kykyä uudistua.

Henkilöstö - strategian toteuttajat

Tavoite: Kaupunki on tiedolla johdettu palveluorganisaatio, jolla on hyvinvoiva, osaava ja arvostettu henkilöstö, riittävät resurssit, toimiva johtaminen ja realistinen mitoitus.

Näin me sen teemme:

1. Vahvistamme osaajien veto- ja pitovoimaa ennakoivalla ja kestäväällä henkilöstöpolitiikalla.

Toimenpiteet:

- Rakennamme selkeän työnantajalupauksen ja viestimme sitä aktiivisesti
- Otamme käyttöön vielä systemaattisemmin lähtökyselyt/keskustelut ja analysoimme ne
- Kehitämme kilpailukykyiset/nykyistä paremmat ja läpinäkyvät palkitsemismallit (ml. ei-rahalliset palkitsemisen muodot)
- Parannamme palkkausjärjestelmiemme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.
- Mahdollistamme riittävän laajat joustavat työmallit (etä/hybridi, työaikajoustot)
- Toteutamme säännöllisesti uudistetun henkilöstökyselyn. Laadimme suunnitelman kehitystoimenpiteistä ja sitoudumme niiden toteuttamiseen
- Käytämme määräaikaisia palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta, rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.

Mittarit:

- Työntekijöiden suositteluhaluus kaupungista työnantajana (strategian mittari)
- Lähtökyselyjen ja -keskustelujen tulokset
- Kelpoisten hakijoiden määrä/rekrytointi

2. Panostamme jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen hyödyntämiseen ja ajantasaisiin vaatimuksiin perustuviin rekrytointeihin.

Toimenpiteet:

- Laadimme organisaatiotason osaamiskartoituksen (nykytila + tulevat tarpeet) valtuustokauden aikana ja hyödynnämme sitä korvausrekrytoinneissa
- Laadimme ja toteutamme vuosittaiset koulutussuunnitelmat
- Lisäämme tiedolla johtamista kaikilla toimialoilla mm. digitalisaation ja teköällyn avulla
- Otamme tehokkaampaan käyttöön digitaaliset oppimisalustat (eduhouse, keva jne)
- Vakiinnutamme mentorointitoimintamalli
- Tarkistamme työnantajan mahdollisuudet lisätä tukea osaamisen kehittämisessä tiettyihin tehtävänimikkeisiin liittyen
- Kehitämme jatkuvasti toimintatapojamme ja osaamistamme sekä muokkaamme työtehtäviämme muuttuvien tarpeiden mukaan
- Kehitämme kumppanuukiamme eri oppilaitosten kanssa osaamisen lisäämiseksi ja hyödynnämme oppisopimuskoulutusta

Mittarit:

- Koulutuspäivien määrä: tavoitteena 3pv a`6h/henk/v
- Oppimisalustojen käyttöaste (% aktiivisia käyttäjiä), väh 1 verkkokoulutus/työntekijä/v
- Mentorointiin osallistuvien osuus (%)
- Osaamiskartoituksen kattavuus (% tehtävänimikkeistä, nousee vuosittain)

3. Vahvistamme työhyvinvointia ja työkykyä ennakoivasti tietoa hyödyntämällä, varmistamalla riittävän henkilöstömitoituksen ja tukemalla työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä.

Toimenpiteet:

- Kehitämme tiedolla johtamisessa raportointia ja mittareita analysoimalla ja hyödyntämällä tuloksia käytännön arjessa. (mm PowerBi ja työterveyden järjestelmät: mm sairauspoissaolot, henkilöstötilanne, korvaavan työn määrä)
- Vakiinnutamme varhaisen tuen mallin, jota esihenkilöt käyttävät systemaattisesti
- Otamme työhön liittyvien muutosten vaikutukset huomioon henkilöstön työhyvinvointiin ennen päätöksentekoa osallistamalla työntekijät päätösten valmisteluun
- Kehitämme henkilöstökyselyämme saadaksemme paremmin tietoa henkilöstön työhyvinvointiin ja työympäristöön liittyvistä kehittämistarpeista ja onnistumisista.

Mittarit:

- Työhyvinvointi- ja kuormittavuusindeksi (myös strategian mittari)
- Sairauspoissaolot (HTV:t per vuosi)
- Työtyytyväisyysindeksi

- Avatut/päättyneet tukipolut/esihenkilön havaintojen perusteella avaamat tukipolut (varhaisen tuen toimet)
- Korvaavan työn määrä (suositellut/toteutuneet)
- Työtaturmien määrä

4. Vahvistamme esihenkilötyötä ja henkilöstön osallistumista palvelujen sekä toimintatapojen kehittämiseen.

Toimenpiteet:

- Johtaminen ja esihenkilötyö ovat kaupungin johtamisperiaatteiden mukaisia, jotka ovat:
 - toisten arvostaminen ja sen osoittaminen
 - luottamuksen rakentaminen, avoimuus ja yhteistyö
 - kannustaminen kehittämiseen
 - vastuun jakaminen
 - selkeiden tavoitteiden asettaminen.
- Rakennamme yhtenäisen esihenkilötyönmallin (roolit, odotukset, työkalut)
- Koulutamme esihenkilöitä vuosittain vaihtuvalla teemalla
- Kytkemme kehittämisen arjen johtamiseen, kuuntelemme ja osallistamme henkilöstöä sekä mahdollistamme aktiivinen osallistuminen ja kannustamme siihen ml. aloitepalkinnot
- Mittaamme ja seuraamme esihenkilötyön laatua (kyselyt, tiimikohtainen palaute)
- Kehitämme henkilöstön osaamista ja aktiivisuutta asiakaspalvelutyöhön

Mittarit:

- Kehityskeskustelujen toteutumisaste (%)
- Esihenkilötyön arvio (henkilöstökysely, asteikko)
- Esihenkilövalmennuksiin osallistumisaste (%)
- Henkilöstöaloitteiden määrä
- Asiakaspalautteet toimialoittain

5. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus läpileikkaavat organisaation toiminnan ja asiakaskohtaamiset.

Toimenpiteet:

- Laadimme ja päivitämme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman aktiiviseksi työkaluksi (ei vain velvoite)
- Määrittelemme selkeät tavoitteet (tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma)
- Koulutamme esihenkilöitä ja henkilöstöä
- Huomioimme monimuotoisuus asiakaskohtaamisissa ja palvelumuotoilussa
- Varmistamme psykologisen turvallisuuden (kaikki uskaltavat osallistua ja ilmaista näkemyksiä)

- Lisäämme anonyymin rekrytoinnin käyttöä
- Lisämme ymmärrystä ja läpinäkyvyyttä palkkatietämykseen

Mittarit

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumisaste (%)
- Tavoitteiden toteuma (kyllä/ei + asteikko)
- Anonyymit rekrytoinnit/rekrytoinnit
- Esihenkilöiden ja henkilöstön monimuotoisuuskoulutukset/vuosi
- Asiaan liittyvät ilmoitukset ilmoituskanavassa (whistle blowing)/vuosi
- Palkkatasa-arvoraportti

3. Muuta

Henkilöstöpolitiikan periaatteet toteutuvat arjessamme muun muassa seuraavien toimintatapojen kautta:

- Kaupunkimme on vastuullinen ja luotettava työnantaja, joka tarjoaa merkityksellisiä työtehtäviä, kehittymismahdollisuuksia ja hyvät palvelussuhteen ehdot.
- Toiminnassamme noudatetaan lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, hyvää johtamis- ja hallintotapaa, työsuojelumääräyksiä, kaupungin ohjeita ja muita velvoitteita tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.
- Kaupunkimme osallistuu aktiivisesti työelämän kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Kaupungin oman tuotannon rinnalla on kumppanuuksiin perustuvaa yritysten ja yhteisöjen tuottamaa palvelutuotantoa. Kaupunki vastaa järjestämismvastuulla olevien palveluiden saatavuudesta ja laadusta palveluiden tuottamisen tavasta riippumatta.
- Muuttuvissa tilanteissa toimimme pitkäjänteisesti ja johdonmukaisesti.
- Henkilöstömäärän mahdollisissa sopeuttamistilanteissa työnantaja pyrkii tarjoamaan muuta työtä työntekijöille ja pyrkii löytämään muun ratkaisun irtisanomisen sijaan. Työnantaja tukee työntekijän selviytymistä uudessa tilanteessa. Uudelleensijoituksen onnistuminen edellyttää myös työntekijältä oma-aloitteisuutta, muutosvalmiutta ja vastuunottoa.
- Henkilöstövoimavarojen, toiminnan ja talouden suunnittelumme on koordinoitua ja perustuu kaupungin strategiaan. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassamme huomioidaan tarvittava henkilöstön määrä ja osaaminen.
- Tehokkailla työaikaratkaisulla ja henkilöstöressurssin käytöllä voimme vaikuttaa merkittävästi työn tuottavuuteen.
- Henkilöstön osaamisen joustava hyödyntäminen yli yksikkörajojen on mahdollista suuressa organisaatiossa. Tehtävien vapautuessa toimintatapamuutokset, työtehtävien sisältöjen muotoilu ja yksikön työjärjestelyt ovat ensisijaisia toimenpiteitä rekrytoinnin sijaan.
- Toiminnan häiriötön jatkuminen varmistetaan ennakoivalla suunnittelulla, myös poikkeusoloissa ja häiriötilanteissa.