

Kauniainen



TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

2018-2022

Työhyvinvointiohjelman painopistealueet 2018-2022



1. Yksilön ja työyhteisön kyvykkyydet lisääntyvät.

2. Johtaminen ja esimiestyö tukevat oppimista, vuorovaikutusta ja itseohjautuvuutta.

3. Työsuojelu ja työturvallisuus ovat työhyvinvoinnin edellytyksiä ja vastuu niistä kuuluu jokaiselle.

4. Olemme osaajia kiinnostava työnantaja –meille halutaan töihin!

1. Painopistealue

YKSILÖN JA TYÖYHTEISÖN KYVYKKYYDET LISÄÄNTYVÄT

	2018	2019	2020	2021
Varmistetaan henkilöstön hyvät digitaaliset ja viestinnälliset taidot. Tuetaan oppimista.	Kehityskeskusteluissa laaditaan osaamisen kehittämisen suunnitelmat, joissa yhtenä painopisteenä on digitaalisten taitojen kehittyminen kaupungin digiohjelman mukaisesti.	Henkilöstön osaamisen kehittämisen suunnitelmat tallennetaan uuteen HR-järjestelmään. Järjestelmä tukee toteutuneiden koulutusten seurantaa ja sertifikaattien ylläpitoa. Koulutetaan digiagentit tukemaan uusien järjestelmien ja uuden Intran käyttöönottoa. Perustetaan Digi-foorumi tukemaan muutosta. Järjestetään Intran sisällöntuottajille verkkoviestintä- ja kielenhuoltokoulutusta.	Osaamisia ja kyvykkyyksiä ylläpidetään HR-järjestelmässä ja myös kehityskeskustelut ovat tallennettu järjestelmään. Kannustetaan ja opastetaan vastuulliseen viestintään ja huolehditaan että kaikilla on riittävästi osaamista kohdata asiakas eri kanavissa.	Jatketaan digi- ja viestintäkoulutuksia huomioiden kunkin työtehtävän vaatimukset ja kehitystarpeet.
Lisätään tietosuoja- ja –turva osaamista.	.	Tietosuoja- ja tietoturva-asiat lisätään perehdytysohjelman yhteiseen osioon.	Esimiehet ja osa henkilöstöstä suorittavat tietoturva-ajokortin.	
Edistetään avointa, osallistuvaa ja kokeilevaa työskentelyä.		Työyhteisötaitojen kehittämistä tuetaan koulutuksella ja viestinnällä. Kokeillaan taitojen lisäämistä myös pelillistämisen keinoin. Uusiin kokeiluihin otetaan mahdollisuuksien mukaan osallistujia myös yli oman työyhteisön tai toimialan. Kokeiluista viestitään aktiivisesti.	Osallisuus- ja viestintäkyselyjen sekä työhyvinvointikyselyn tuloksien perusteella laaditaan toimintasuunnitelma esimiesten ja henkilöstön osallistamis- ja viestintätaitojen kehittämiseksi.	Jatketaan johdon infoja. Haastetaan henkilöstö esittämään kehittämisideoita ja tiedotetaan näistä aktiivisesti.
Parannetaan ympäristöosaamista.		Perehdyttämissuunnitelmaan lisätään ympäristöosaaminen. Ympäristönäkökulmia pidetään aktiivisesti esillä kaikessa toiminnassa ja järjestetään aiheesta koulutusta.	Tiekartta tehty	Nimetään ekotukihenkilöt eri kiinteistöihin.
Huolehditaan henkilöstön kielitaidon ylläpitämisestä.		Jatketaan ruotsin kielen koulutusta ja keskusteluryhmiä sekä varmistetaan vieraskielisen henkilöstön riittävä kielitaitoa tehtävään nähden.	Jatketaan edelleen ruotsin kielen koulutusta sekä varmistetaan vieraskielisen henkilöstön riittävä kielitaito työtehtävistä selviytymisen ja työturvallisuuden varmistamiseksi.	Jatketaan asiakaspalveluun painottuvaa ruotsin kielen koulutusta.

2. Painopistealue

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ TUKEVAT OPPIMISTA, VUOROVAIKUTUSTA JA ITSEOHJAUTUVUUTTA

	2018	2019	2020	2021
Kehitetään esimiestyötä ja johtamista. Lisätään tiimien itseohjautuvuutta.	.	Esimiestyössä kehitetään erityisesti valmentavia menetelmiä ja itseohjautuvuuden kasvattamista. Johtamista kehitetään. Kaikki esimiehet osallistuvat aktiivisen tuen koulutuksiin	Esimieskoulutuksia jatketaan ja varmistetaan hyvän johtamisen toteutuminen myös poikkeustilanteissa.	Jatketaan säännöllisiä esimiesforumeita ja kehitetään esimiesten työsuhteasioiden osaamista. Seurataan Pulssi-kyselyn tuloksia ja tuetaan tarvittaessa tiimien toimivuutta ja johtamista esim. työterveyspsykologin sparrauksella.
Kehitetään palkitsemista suhteessa strategiaan tavoitteisiin.	Kertapalkkion ja rekrytointilisän käytön periaatteet määritellään.	Uusi HR-järjestelmä tukee palkitsemiskäytäntöjen toteuttamista ja seuranta. Tehdään palkitsemisen periaatteet näkyväksi koko henkilöstölle viestimällä ja kouluttamalla.		Varmistetaan, että esimiehet käyttävät palkitsemisen eri muotoja strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Tehtäväkuvaukset on päivitetty 31.1.2021 mennessä ja tätä tietoa hyödynnetään järjestelyvaraerän kohdentamisessa.
Lisätään tiedolla johtamista.	Kokeillaan työntekijäkokemuksen mittaamista viikoittain.	Pulssi-kyselyt käynnistetään ja toteutetaan kuukausittain. Laajempi työntekijäkokemuksen mittaaminen tehdään marraskuussa. Otetaan käyttöön uusi HR-järjestelmä ja määritellään seurattavat tunnusluvut ja mittarit. Arvioidaan esimiesten roolit ja vastuut HR-päätöksissä. Varmistetaan toimivat päätöksenteon prosessit, joissa hyödynnetään digitalisuutta sekä lisätään tiedolla johtamista.	Pulssi edelleen käytössä	Pulssi-kysely toteutetaan kahden kuukauden välein. Kehitetään tiedolla johtamisen hankkeessa henkilöstötunnuslukujen hyödynnettävyyttä.
Varmistetaan, että rakenteet tukevat aktiivista vuorovaikutusta ja itseohjautuvuutta.		Esimiesfoorumeita jatketaan. Kehitetään kokouskäytäntöjä. Uuden ihmiset ja asiat yhdistävän Intran sähköiset työtilat otetaan aktiivisen käyttöön. Jokainen esimies käy kehityskeskustelut.	Varmistetaan työyhteisöjen hyvä vuorovaikutus ja itseohjautuvuus myös etätöön/ poikkeustilanteen aikana. Varmistetaan digitaalisten työvälineiden käyt	Työyhteisötaitojen Grani-peli pelataan jokaisessa työyhteisössä ja käydään aktiivista keskustelua työyhteisön toimintatavoista ja pelisäännöistä. Kehityskeskustelut käydään 1.1.-31.3.2021

3. Painopistealue

TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS OVAT TYÖHYVINVOINNIN EDELLYTYKSIÄ JA VASTUU NIISTÄ KUULUU JOKAISELLE

	2018	2019	2020	2021
Työsuojelun ja työterveyshuollon tiivis yhteistyö tukee hyvinvointia ja ohjaa toimintaa. Tiedolla johtamista parannetaan.	Toteutetaan työpaikkaselvitykset yhdyskuntatoimessa ja yleishallinnossa.	Toteutetaan työpaikkaselvitykset varhaiskasvatuksessa ja Villa Bredassa. Työpaikkaselvityksissä nostetaan esille erityisesti psykososiaaliset kuormittavuustekijät.	Toteutetaan työpaikkaselvitykset varhaiskasvatuksessa.	Toteutetaan työpaikkaselvitykset opetustoimessa. Teemana erityisesti psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen. Hyödynnetään työterveyspsykologin osaamista tämän osalta.
		Laaditaan suunnitelma työyhteisöjen riskikartoituksille. Otetaan käyttöön Arki-Arvi sovellus riskiarviointien tekemiseen sellaisissa työyhteisöissä, joissa muuta sovellusta ei ole käytössä. Riskikartoituksiin lisätään ennaltaehkäisevää näkökulmaa. Työsuojelu seuraa aktiivisesti työtaturmien ja ”läheltä piti” -ilmoitusten laatimista, käsittelyaikoja ja sovittuja toimenpiteitä sekä laatii tarvittaessa ohjeistusta.	Kehitetään tiedolla johtamista enemmän kohti ohjaavaa ja ennustavaa analytiikkaan.	Vaarojen ja riskien arviointi toteutetaan samanaikaisesti kaikissa kaupungin toimipisteissä yhtenäisellä työsuojelun kehittämällä lomakkeella.
Joukkoliikenteen, kävelyn ja pyöräilyn suosiota lisätään henkilöstön liikkumisessa.	Tuetaan joukkoliikenteen käyttämistä työmatkoissa (ePassiin työmatkaetu).	Suunnitellaan 2020 käynnistyvä kampanja työmatka- ja työasiointipyöräilyn edistämiseksi. Edistetään viestinnän keinoin liikkumista, pyöräilyä ja joukkoliikenteen käyttämistä. Aktivoidaan kaupungin pyörien käyttämistä ja hyödyntämistä asiointimatkoilla.		Hankitaan sähköpyöriä työpäivän aikaisten, kaupungin sisäisten matkojen hoitoon.
Seurataan, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat arjessa.	Tehdään tasa-arvoselvitys palkoista.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään. Edistetään avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä, jotta epäasialliset kokemukset uskalletaan tuoda esille. Pulssikyselyt on yksi tapa kerätä henkilöstön kokemusta epäasiallisen käytöksen esiintymisestä. Esimiehet perehdytetään tunnistamaan ja puuttumaan epäasialliseen käytökseen, häirintään ja kiusaamiseen.	Arvioidaan työhyvinvointikyselyn tulokset ja tehdään laaditaan niiden perusteella toimenpiteet.	Huomioidaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva osio uudessa työhyvinvointikyselyssä.

4. Painopistealue

OLEMME OSAAJIA KIINNOSTAVA TYÖNANTAJA - MEILLE HALUTAAN TÖIHIN!

	2018	2019	2020	2021
Kaupunki profiloituu hyvinvointiin panostavana työnantajana; meillä on hyvä tehdä töitä ja kehittyä yhdessä toisten kanssa.	Rekrytointilisä otetaan käyttöön tehtävissä, joissa on saatavuusongelmia osaavasta henkilöstöstä.	Pulssi-kyselyssä kysytään myös kokemusta siitä, miten hyvin henkilöstö haluaa suositella työnantajaa ja esimiestä. Työhyvinvointia johdetaan ja työntekijäkokemusta seurataan aktiivisesti, ja reagoidaan nopeasti mahdollisiin huonoihin tuloksiin. Ulkoisella ja sisäisellä viestinnällä luodaan hyvää työnantajamielikuvaa.	Pulssi-kyselyjen ja työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella laaditaan toimenpiteet hyvinvoinnin kehittämiseksi. Kyselyjen hyvistä tuloksista viestitään aktiivisesti.	Huolehditaan, että syksyn 2020 aikana päivitetty toimintaohjeet on jalkautettu työyksiköihin ja henkilöstö on tietoinen yhteisistä toimintatavoista. Ristiriitojen varhaiseen ratkaisuun panostetaan. Päivitetään yhtenäinen turvallisuusohje.
Rekrytointiprosessia kehitetään ja esimiehiä tuetaan rekrytoinnin hallinnassa.	Hyödynnetään sosiaalista mediaa entistä paremmin rekrytoinneissa. Uuden strategian mukainen ilme otetaan käyttöön ilmoittelussa ja rekrytointiviestinnässä.	Uusi rekrytointijärjestelmä otetaan käyttöön. Toimialoille nimetään omat rekrytoinnin yhteyshenkilöt, jotka tukevat esimiehiä rekrytoinneissa. Perehdytetään esimiehet rekrytointiasioihin ja luodaan yhtenäiset toimintatavat.	Tiedolla johtamista kehitetään tukemaan ennakoivaa henkilöstösuunnittelua ja hyvinvoinnin johtamista.	Tiedolla johtamisen tunnuslukuja hyödynnetään henkilöstösuunnittelussa. Päivitetään perehdytysohje. Otetaan käyttöön yhtenäinen lähtöhaastattelu ja hyödynnetään sitä kautta saatavaa tietoa vahvuusistamme ja kehittämiskohteistamme.