



KIIMINGIN KUNTA

HENKILÖSTÖ- STRATEGIA

Kunnanvaltuusto
18.6.2001



SÄLLYSLUETTELO

TOIMINTAYMPÄRISTÖ	1
Talouden perusta	1
Työelämän muutos	1
HENKILÖSTRATEGISET PAINOPISTEET JA TAVOITTEET	2
Henkilöstrategian keskeiset painopisteet	2
Henkilöstrategian tavoitteet	2
HENKILÖSTRATEGIAN LINJAUKSET	3
JOHTAMINEN JA ESIMIESTOIMINTA	4
PALKKAUSRAKENTEIDEN- JA PALKITSEMISKEHITTELYN KEHITTÄMINEN	5
TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	6
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEN TUKEMINEN	7
HENKILÖSTÖN MITOITUS	9
YHTEISTOIMINTA	10
HENKILÖSTÖPALVELUT	10
TASA-ARVO	11

TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Henkilöstöstrategia perustuu kunnan painopistealueiden ja toiminnallisten tavoitteiden ohella kunnan toiminta-ajatukseen:

Kuntaa kehitetään luonnonolojensa perusteella siten, että siitä muodostuu yhdyskuntarakenteellisesti viihtyisä ja toimiva, asukkaita monipuolisesti palveleva, elinkeinoelämälle suotuisa, virikkeellinen ja turvallinen ympäristö.

Kunnan painopistealueet ja toiminnalliset tavoitteet on hyväksytty taloussuunnitelmassa 2000 – 2002. Yhtenäistä kuntastrategiaa ei ole vielä tehty, mutta vanhustyöllä, sivistystoimella, kirjastolaitoksella ja päivähoitolla on omat valtuuston hyväksymät strategiansa.

TALOUDEN PERUSTA

Yhtenä taloussuunnitelmaan sisältyvänä painopistealueena on talouden tasapainottaminen, mikä edellyttää muiden keinojen ohella tiukkuutta henkilöstömenoissa.

YÖELÄMÄN MUUTOS

Kunnallisen työn muutossuuntia ovat mm.

- keskushallinnosta tulevan normiohjauksen vähentyminen
- asiakaskeskeisyyden vahvistuminen
- taloudellisen tulosvastuullisuuden ja kilpailuttamisen lisääntyminen
- osaamisen ja jatkuvan koulutuksen korostuminen
- osallistuvan ja osallistavan johtajuuden vahvistuminen; itseohjautuvuuden lisääntyminen
- työn tietoteknistyminen
- organisaatioiden madaltuminen
- kiireen ja muutosvauhdin lisääntyminen
- työn projektimaisuuden lisääntyminen

Kiimingin kunnan asukasluvu kasvaa voimakkaasti, minkä vuoksi palvelu- ja viranomaistoimintaan kohdistuu määrällisiä kehittämispaineita. Samalla kuntalaisten vaatimukset palveluiden laadusta ja valinnan mahdollisuuksista kasvavat. Kunnan kireänä jatkuva talous ja palvelujen määrälliset ja laadulliset kasvupaineet aiheuttavat sen, että tuloksellisuuteen, toimintojen järjestämiseen ja resurssien kohdentamiseen on kiinnitettävä

entistä perusteellisemmin ja ennakkoluulottomammin huomiota. Kasvavassa kunnassa tarvitaan koko nykyinen henkilöstö palvelujen kehittämiseksi tarkastelemaan avoimesti toimintoja ja työprosesseja. Tarvitaan muutoshalukkuutta sekä rohkeutta irrottautua vanhasta ja oppia uutta.

ENKILÖSTÖSTRATEGIAN PAINOPISTEET JA TAVOITTEET

ENKILÖSTÖSTRATEGIAN KESKEISET PAINOPISTEET

Henkilöstöstrategian tarkoituksena on vaikuttaa kunnan palvelutavoitteiden toteutumiseen ja henkilöstön toiminnan tuloksellisuuteen. Henkilöstöstrategia kuvaa sitä henkilöstöpolitiikkaa, jota kunta toiminnassaan noudattaa.

Kunnan organisaatiota ja työyhteisöjä kehitetään yhteistoiminnalliseen suuntaan, mikä edellyttää uutta näkemystä ja asennoitumista johtamisessa ja esimiestoiminnassa sekä jatkuvaa vuorovaikutteisuutta toiminnan kaikilla tasoilla.

Henkilöstön määrä mitoitetaan palvelujen tuotannon ja rakenteen sekä taloudellisen tilanteen mukaan turvaten vakinaisen henkilöstön palvelussuhteet. Uusien henkilöiden palkkaamisessa huomioidaan myös henkilöstön ikäjakauma. Tehtäväkiertoa edistämällä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa täsmentämällä pyritään nostamaan eläköitymisikää.

Tulevaisuuden haasteisiin vastataan ylläpitämällä ja kehittämällä henkilöstön asiantuntemusta ja työtyytyväisyyttä sekä edistämällä muutosvalmiuksia.

Palkkausjärjestelmää kehitetään suuntaan, jossa työn määrällä, laadulla ja tuloksella on selkeä yhteys palkan määräytymiseen, mikä edellyttää tavoitteiden määrittelyä ja niiden toteutumisen arviointia.

ENKILÖSTÖSTRATEGIAN TAVOITTEET

Tavoitetilana on, että:

- ➔ Johtamismenettelyä on kehitetty kohti yhteistyöjohtajuutta. Lisäksi on hyödynnetty tulos- ja laatujohtamisen soveltuvia menetelmiä sekä lisätty tiimityöskentelyä ja verkostoitumista. Kehityskeskustelut ovat laajasti käytössä.
- ➔ Henkilöstö on motivoitunut ja sitoutunut kunnan tavoitteiden saavuttamiseen.

- ➔ Luottamushenkilöt ymmärtävät oman toimintansa vaikutuksen henkilöstön motivaatioon ja hyvinvointiin ja edesauttavat toiminnallaan henkilöstöstrategian toteutumista.
- ➔ Henkilöstön määrä ja rakenne on mitoitettu vastaamaan palvelutavoitteita, jotka on suhteutettu kunnan taloudelliseen tilanteeseen.
- ➔ Vakinaisen henkilöstön palvelussuhde kuntaan on turvattu. Työnkiertoa, lähtökohtana kehittyminen ja työkyvyn ylläpito, on runsaasti.
- ➔ Henkilöstön työtyytyväisyys on lisääntynyt ja työilmapiiri on hyvä. Ikääntymisen vaikutuksia työkykyyn on pystytty hidastamaan tehostetulla työ -toiminnalla.
- ➔ Henkilöstön palkkaus-, palkitsemis- ja motivointijärjestelmiä on kehitetty.
- ➔ Henkilöstön kehittämistoimien suuntaajana on ollut kunnan toiminnallisista tavoitteista syntyneet osaamisvaatimukset.
- ➔ Kehittyvää teknologiaa on hyödynnetty laajasti.

ENKILÖSTÖSTRATEGISET LINJAUKSET

Henkilöstöstrategian peruslähtökohtia ovat:

- * **Asiakslähtöisyys**
- * **Palvelualltius ja joustavuus**
- * **Tuottavuus ja tuloksellisuus**
- * **Luotettavuus ja turvallisuus**
- * **Kyvykkyys ja osaaminen**
- * **Tasa-arvo**
- * **Viestintä ja vuorovaikutus**
- * **Alueellinen yhteistyö**
- * **Raportointi ja seuranta.**

JOHTAMINEN JA ESIMIESTOIMINTA

Kunnan ja sen palvelutuotannon johtamista selkeytetään. Luottamushenkilöt johtavat pääasiassa toimintastrategioitten ja –suunnitelmien, tulostavoitteiden asetannan, arvioinnin ja muun seurannan kautta. Operatiivisen johtamisen hoitaa toimintaorganisaation jäsenet selkeästi määriteltyjen valtuuksien puitteissa. Ohijohtamista vältetään kaikilla tasoilla.

Kunnan organisaation perusrakenne muotoillaan palvelutuotannon toimintaprosessien pohjalta. Organisaatio vahvistetaan valtuustossa vain pääkohdiltaan, varsinainen toimintaorganisaatio on joustava ja helposti muunnettavissa kulloisenkin tilanteen mukaan. Organisaatiota mataloitetaan lisäämällä tiimityöskentelyä, jolloin johtaminen siirtyy osittain tiimien sisälle. Tällöin yksi johtaja/esimies voi johtaa huomattavasti suurempaa joukkoa, kuin nykyisessä yksilötyöhön perustuvassa järjestelmässä.

Kunnanjohtajan apuna toimivan johtoryhmän työtä suunnataan linjaavaan, ideoivaan, ongelmia ratkovaan ja kokonaisvastuuta korostavaan suuntaan. Tarvittaessa tulee järjestää osaston sisällä ja osastojen välillä kokouksia.

Johtamisen kehittämiskohteita ovat yhteistoiminnallisuus, tulos- ja laatuajattelu, tiimityöskentely ja verkostoituminen. Keskeistä on henkilöstön ottaminen mukaan palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen sekä tulosten ja saavutusten arviointiin. Tulos- ja laatujohtamisessa painottuu tavoitteiden merkitys ihmisen toiminnassa, jokaisen tarve vaikuttaa omaan tilanteeseensa ja mahdollisuus kehittää työtään Yhteistyön ja yhdessä kehittämisen perustana ovat työpaikoilla järjestettävät keskustelevat kokoukset ja yksilö- tai tiimikohtaiset kehityskeskustelut.

Johtamisen ja esimiestoiminnan kehittäminen mielletään työkuulttuurin muutoksen avainprosessiksi. Roolin on tarkoitus muuttua johtajasta valmentajaksi, jolloin johtaminen on ryhmän tai yksilön toiminnan tukemista; tiimityössä tiimien jäseniä osallistavaa ja valtuuttavaa, ryhmän vastuuta korostavaa, kannustavaa ja kehittymistä tukevaa. Johtamisella pyritään tavoitteiden toteutumista tukevien arvojen, normien ja ajattelutapojen muovaamiseen. Johdon tehtävänä on saada työyhteisön jäsenet omaksumaan erilaisia muutoksia ja ottamaan vastuuta. Johtamisen tavoitteena on myös tasapainottaa niitä ristiriitatilanteita, joita muutostilanteet aiheuttavat.

Johtajien onnistumista arvioidaan vertaamalla johtamista mm. seuraaviin hyvän johtamisen piirteisiin:

- yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen korostaminen
- ihmiskeskeisyys
- luotettavuus
- johdonmukaisuus
- osallistuminen ja taitava palautteen anto
- tavoitteellisuus ja tuloshakuisuus.



ALKKAUSRAKENTEIDEN- JA PALKITSEMISMENETTELYN KEHITTÄMINEN

Kunnan palkitsemiskulttuuria kehitetään ja siitä tehdään läpinäkyvä ja helposti tulkittavissa oleva järjestelmä. Tämä edellyttää avointa keskustelua siitä, millaista toimintaa kunnassa odotetaan ja mistä palkitaan. Keskiarvosuoritusten ylittävistä työsuorituksista ja kehittymisestä palkitsemista käytetään kannustimena, joka samalla auttaa kuntaa strategioittensa toteuttamisessa.

Palkitsemisen keinoina pidetään:

- palkkaa ja palkkioita
- mahdollisia muita rahanarvoisia etuuksia
- kiitosta ja arvostusta
- luovuuden ja itsensä kehittämisen tukemista
- joustavuutta työaikojen, -paikan ja -tapojen suhteen
- lisähaasteita ja vastuuta.

Yksilöpainotteisen palkitsemisen ohella myös tiimejä tai työryhmiä voidaan palkita kollektiivisesta tuloksesta.

Palkkausrakenteiden kehittämisen tavoitteena on, että

- palkkaus on kannustavaa
- henkilöstöä voidaan palkita tuottavuuden ja tehokkuuden lisääntymisestä
- palkkausjärjestelmä tukee organisaation uudistamista ja tehtävien muutoksia.

Tarkoituksena on, että myös palkkausjärjestelmä kannustaa työntekijöitä tekemään oikeita ja tavoitteiden kannalta tärkeitä asioita.

Palkkausrakenteiden reunaehdot on asetettu kunnan eri viranhaltija- ja työntekijäryhmiä koskevissa virka- ja työehtosopimuksissa. Niillä toimialoilla, missä se on mahdollista, lähdetään kehittämään työn vaatavuuden arviointiin perustuvaa palkkausjärjestelmää.

Tavoitteena on järjestelmä, jossa

- ➔ Työn vaatavuus muodostaa palkkauksen perusosan (sisältää mm. koulutuksen)
 - se motivoi työntekijää pyrkimään vaativiin tehtäviin ja ottamaan itselleen vastuuta ja velvollisuuksia
- ➔ Henkilökohtaisesta ammattitaidosta ja pätevyyydestä maksettava osuus on työn vaatavuudesta maksettua osaa pienempi

- tavoitteena on kannustaa työntekijää kehittämään itseään sekä tekemään laadukasta ja hyvää työtä. Tässä palkanosassa huomioidaan myös monipuolinen ammattitaito ja osaaminen sekä laaja-alainen käytettävyys ja kehittämismyönteisyys.
- ➔ Työn tulokseen tai poikkeuksellisen hyvään laatuun perustuva palkanosa on palkkauksen pienin osa
 - näin siksi, että liian vaihteleva palkka saattaa aiheuttaa epävarmuutta ja pelkoja, jotka häiritsevät sekä työntekijän asennoitumista työhönsä että työyhteisön tavoitteiden toteutumista. Tämän palkanosan on tarkoitus olla kuitenkin niin suuri, että se kannustaisi ja luonteeltaan sellainen, jota maksetaan vain normaalia paremman tavoitteen saavuttamisesta.

Palkkausjärjestelmä edellyttää työn määrällistä ja laadullista arviointia ollakseen oikeudenmukainen ja kannustava. Rakenteiden uudistamisen ohella kunnan palkkatasoa korotetaan kunnan palkanmaksukyvyn puitteissa ja se pyritään pitämään Oulun ympäristökuntien tasolla.



YÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Työhyvinvointia edistävänä toimintana (TYKY-toiminta) pidetään toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio ja muut toimijat yhteistyössä pyrkivät edesauttamaan ja tukemaan henkilöstön työ- ja toimintakykyä läpi kunkin henkilön työuran. Työhyvinvointitoiminnan piiriin kuuluu kaikki työyhteisöt ja koko henkilöstö. Toiminnan avulla parannetaan henkilöstön hyvinvoinnin lisäksi samalla työn tuottavuutta ja laatua.

Työhyvinvointia edistävä toiminta kohdentuu seuraavasti:

- **työntekijöiden toimintakyvyn parantamiseen;** mm. ammattitaidon kehittäminen, liikunta, terveelliset ja virikkeelliset elämäntavat sekä työnjaon, vastuukysymysten ja pelisääntöjen selkeyttäminen
- **työn haitallisen henkisen kuormituksen vähentämiseen;** mm. työn hallinnan parantaminen, työyhteisön ja johtamisen kehittäminen, optimaalinen työmäärä
- **työn haitallisen ruumiillisen rasituksen vähentämiseen** työympäristöä parantamalla; mm. työsuojelu - ja turvallisuus, ergonomia.

Työhyvinvointia edistävä toiminta saatetaan kiinteäksi osaksi työyhteisöjen jokapäiväistä johtamista ja toimintaa työhyvinvointi –hankkeen ja siihen liittyvän koulutuksen avulla. Tavoitteena on käynnistää kullakin työpaikalla jatkuva, pitkäjänteinen työyhteisön kehittämisprosessi, jonka avulla syntyy työyhteisön yhteinen näkemys kehittämistarpeista

ja –tavoista ja jonka puitteissa huolehditaan syntyvien kehittämishankkeiden toteuttamisesta.

Hankkeeseen liittyy myös henkilöstön motivaation herättäminen omasta ja koko työyhteisön ruumiillisesta, henkisestä ja sosiaalisesta työ- ja toimintakunnosta huolehtimiseen.

Tavoitteena on henkilöstön ja työyhteisöjen toimivuuden, työkyvyn, osaamisen ja muutosvalmiuden paraneminen vastaamaan työn muuttuvia vaatimuksia sekä sairauspoissaolojen vähentyminen ja keskimääräisen eläköitymisiän nostaminen.

Omaehtoista terveyden ylläpitoa edistetään ohjauksen ja neuvonnan keinoin, testauksilla ja järjestämällä tai tukemalla liikuntamahdollisuuksia. Taukoliikuntaa kehitetään omaehtoisuuteen perustuen.

Työkyvyn ja erityisesti jäljellä olevan työkyvyn arviointia kehitetään ottamalla käyttöön työkyvyn itsearviointimenetelmä (työkykyindeksi) ikäkausitarkastusten yhteydessä. Henkilöstötilinpäätöstä ja siihen liittyvää sairauspoissaolotilastointia sekä niiden hyväksikäyttöä kehitetään.



HENKILÖSTÖN KEHITTÄMISEN TUKEMINEN

Kuntaan ja sen eri työyhteisöihin luodaan kehittymistä ja oppimista tukeva toimintakulttuuri. Oppiminen liitetään osaksi itse toimintaa siirtämällä oppiminen työn yhteyteen niiltä osin kuin se on mahdollista. Henkilöstön kehittämisen tukeminen kuuluu esimiesten ja työyhteisöjen vastuualueeseen. Henkilöstöpalveluilla on tukeva ja avustava rooli. Jokaisen itsensä vastuuta omasta kehittymisestä ja oppimisestaan korostetaan.

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena pidetään

- kunnan toimintatavoitteiden saavuttamisen turvaamista
- muutoksen hallinnan varmistamista
- työhyvinvoinnin lisäämistä
- mahdollisuuksien antamista henkilöstön omien ammatillisten tavoitteiden toteuttamiseen.

Käytännön työkaluna käytetään osaamiskartoituksia ja niiden pohjalta tehtäviä kunta-, tulosalue- ja työyhteisökohtaisia kehittämissuunnitelmia ja henkilökohtaisia kehityssuunnitelmia.

Osaamiskartoitusten avulla selvitetään, millaista osaamista kunnassa on ja miten henkilöstön ja yksilöiden tulisi kehittyä, jotta osaaminen vastaisi tavoitteita. Osaamiskartoituksissa esiin tulleiden osaamisaukkojen pohjalta laaditaan kehittämis- ja

kehittymissuunnitelmat. Osaamiskartoitusten tehtävänä on myös nostaa esille jo olemassa oleva osaaminen, jolloin sen arvostus lisääntyy.

Henkilöstö osallistuu työyhteisöissään kehittämissuunnitelmien laatimiseen. Henkilökohtainen kehityssuunnitelma laaditaan yhteistyössä esimiehen ja ao. henkilön kesken. Suunnitelmassa pyritään yhdistämään työyhteisön tavoitteet ja henkilön omat tavoitteet. Nykyisessä työssä tarvittavan osaamisen lisäksi suunnitelmassa valmistaudutaan myös tuleviin haasteisiin.

Henkilöstön kehittämisen tukemiseksi pidetään perinteisen koulutustilaisuuksiin osallistumisen ohella seuraavia:

- työpaikoilla toteutettavat oppimisprojektit
- avoin keskustelu työpaikoilla
- jokapäiväinen johtaminen (ml. kehityskeskustelut)
- opiskelu oppilaitoksissa
- monimuoto-opiskeluohjelmat
- opintokäynnit
- työn laajentaminen
- kehittämishankkeisiin osallistuminen
- sijaisuudet

- työnkierto
- projektityöskentely tai vastuulliset erityistehtävät
- ammattikirjallisuuden ja -lehtien lukeminen
- itseopiskeluohjelmat ja tietojen haku internetistä
- toimiminen kouluttajana tai opastajana

- perehdyttäminen
- työntekijöiden perehdyttäminen toistensa tehtäviin
- tiimityö
- mentorointi
- työnohjaus
- itsearviointi
- havaintojen tekeminen
- suunnitteluun osallistuminen
- laatutyö

Työyhteisöjen ulkopuolella tapahtuvaa koulutusta käytetään lähinnä henkilön työhön liittyvien olennaisten tietojen hankkimisessa ja ajantasaistamisessa. Tällöinkin punnitaan koulutustilaisuuteen osallistumisen hyöty/kustannussuhdetta verrattuna muihin oppimisvaihtoehtoihin. Ulkopuoliseen koulutustilaisuuteen osallistumisen hyödyntämistä parannetaan kehittämällä saadun tiedon käytäntöönviemistä (esim. työyhteisölle raportti, suullinen selostus tai toimenpide-ehdotukset).

Osaamisen kehittymistä seurataan henkilöstötilinpäätöksessä. Tavoitteena on nostaa henkilöstön koulutustasoa kannustamalla omaehtoiseen opiskeluun mm. työjärjestelyjen, opintovapaan, oppisopimuksen ja työn kehittämisen keinoin silloin, kun opiskelu on

henkilökohtaisen kehityssuunnitelman mukaista tai siitä katsotaan olevan työyhteisölle tai kunnalle muutoin hyötyä.

ENKILÖSTÖN MITOITUS

Henkilöstön määrä ja rakenne mitoitetaan vastaamaan kulloinkin asetettavista toimintatavoitteista johdettavia tarpeita. Samanaikaisesti edistetään henkilöstövoimavarojen tehokasta käyttöä panostamalla tuloksellisuuden lisäämiseen. Toimintojen uudelleenjärjestelyitä tai organisaatiomuutoksia koskeviin suunnitelmiin tulee sisällyttää myös suunnitelma henkilöstön sijoittumisesta. Henkilökunnan sisäistä liikkuvuutta tehtävästä ja tulosalueesta/-yksiköstä toiseen edistetään.

Virkoja/toimia ja muita tehtäviä täytettäessä selvitetään etukäteen, voidaanko työtehtävään siirtää henkilö muualta organisaatiosta tai onko tehtävä muutoin hoidettavissa sisäisin järjestelyin, vai laitetaanko tehtävä julkiseen hakuun.

Uudet työtehtävät perustetaan viroiksi, jos niihin sisältyy kuntalain mukaisia viranomaistehtäviä tai erityislaki edellyttää virkasuhdetta. Muihin tehtäviin otetaan työntekijät työsopimussuhteisiin. Mikäli avoimeksi tuleva virka ei täytä em. edellytyksiä, se lakkautetaan ja korvataan työsopimussuhteella. Virat perustetaan Kiimingin kuntaan, ei tiettyihin yksiköihin tai laitoksiin. Samoin tehdään myös työsopimussuhteisten kohdalla.

Kunnan vakinaiselle henkilöstölle turvataan pysyvä palvelussuhde. Palvelussuhteen turvaaminen edellyttää kuitenkin henkilön omaa halukkuutta uusiin tehtäviin ja mahdollisesti nykyisen nimikkeen ja nykyisen suorituspaikan muuttumisen hyväksymistä sekä tarvittaessa kouluttautumista. Henkilöstöltä odotetaan joustavuutta ja muutosvalmiutta tehtäväjärjestelyissä.

Työajat järjestetään tehtävien vaatimusten pohjalta joustavasti. Tavoitteena on mahdollistaa monipuolisia työaikavaihtoehtoja yhteensovittamalla työtehtävien asettamia vaatimuksia ja henkilöstön yksilöllisiä tarpeita.

Kunta suhtautuu myönteisesti työvoimapoliittisiin työaikajärjestelyihin (osa-aikalisä ja vuorotteluvapaa) sekä osa-aikaeläkejärjestelyihin, mikäli ne on palvelutuotantoa kohtuuttomasti haittaamatta järjestettävissä.

Vuosilomien sijoittelussa huomioidaan työajan tehokkaan käytön vaatimus. Lomat annetaan vuosilomamääräysten rajoissa työn vaatimusten mukaisesti silloin, kun poissaolosta on vähiten haittaa. Poikkeustilanteessa loma voidaan antaa kannustusmielessä muunakin ajankohtana.

Työkierto myös muiden työnantajien tehtäviin mahdollistetaan määrääjäksi, mikäli tehtävistä voidaan katsoa olevan kunnalle hyötyä ja tehtäväjärjestelyt saadaan tarkoituksenmukaisesti hoidetuiksi.

YHTEISTOIMINTA

Yhteistoiminnan painopiste on välittömässä yhteistoiminnassa. Työhyvinvointiprojektiin liittyvä esimieskoulutus tähtää siihen, että kullakin työpaikalla esimies ja henkilöstö suunnittelevat yhdessä työn ja työyhteisön kehittämistarpeita ja –tapoja ja huolehtivat yhdessä kehittämishankkeiden toteuttamisesta. Välittömän yhteistoiminnan muotoina käytetään päivittäisessä työssä toteutettavan yhteistoiminnan ohella työpaikkakokouksia, kehityskeskusteluja, palautteen antamista, tiedotus- ja neuvottelutilaisuuksia, osallistumista kehittämisprojekteihin ja tiimejä.

Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä, yhteistyötoimikunnassa, käsitellään henkilöstöä yleisesti koskevat yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat. Edustuksellisenä yhteistoimintana pidetään myös työnantajan ja henkilöstön edustajien välistä neuvottelua yhtä tuloaluetta, -yksikköä, työpaikkaa tai henkilöstöryhmää koskevassa asiassa.

HENKILÖSTÖPALVELUT

Henkilöstöpalveluilla tuetaan työhyvinvoinnin edistämistä. [Työpaikkaruokailu](#) toimii muun ruokahuollon yhteydessä kouluissa, palvelukeskuksessa sekä päiväkodeissa ja muissa jakeluyksiköissä. Työpaikkaruokailuun kehitetään palautejärjestelmä, jonka avulla kehitetään ruokapalveluita pyrkimyksenä lisätä työpaikkaruokailuun osallistumista.

[Virkistystoimintaan](#) on käytettävissä puolitoista työpäivää vuodessa. Talousarvioon otetaan määräraha virkistystoimintaan ja sen käyttöä varten laaditaan ohje, jonka puitteissa työpaikat voivat järjestää toimintaa.

Lakisääteisen [työterveyshuollon](#) lisäksi kunnan henkilöstölleen tarjoamaan työterveyshuoltoon kuuluu sairaanhoito ja siihen liittyvät lääkärin määräämät tutkimukset. Liikuntaan kannustetaan ohjatuilla jumppatunneilla, kuntosalivuorolla, kuntosali- ja uimahallilippuja tukemalla sekä järjestämällä UKK-kävelytestejä. Lisäksi henkilökunnalla on mahdollisuus varata koulujen liikuntasaleja käyttöönsä. Kävelytestin ja muun terveydentilan perusteella valitaan vuosittain 5 henkilöä kuntoremonttikurssille. Kuntoremonttikurssien pitempiaikaista vaikutusta osallistujien kunnan ylläpitämiseen selvitetään ja mikäli hyöty-kustannussuhde on hyvä, niin vuosittain kuntoremonttikurssille osallistujien määrää lisätään.

Kunta [huomioi henkilökuntaa](#) 50- ja 60-vuotispäivien yhteydessä, eläkkeelle siirryttäessä tai muutoin palvelussuhteen päättyessä. Huomioimisen muotona on palvelussuhteen pituuteen sidotun rahamäärän suuruinen lahja sekä tietyin edellytyksin kunnan viiri ja Suomen kuntaliiton ansiomerkki. Huomioimisohjeet tarkistetaan vuoden 2001 aikana.



Tasa-arvo käsitetään laajasti tasavertaisuutena erilaisten ihmisten kesken. Henkilöitä kohdellaan yhdenvertaisesti sukupuolesta, iästä, terveydentilasta, elämäkatsomuksesta, poliittisesta tai ammatillisesta toiminnasta, sukupuolisesta suuntautumisesta, perhesuhteista tai muusta näihin rinnastettavasta seikasta riippumatta. Henkilöstövalinnoissa suositaan tasa-arvoa.

Tasa-arvon edistäminen on osa työhyvinvoinnin edistämistä ja sen tulee kuulua luontevana osana kaikkeen työyhteisöjen toimintaan.

