

LIMINGAN KUNNAN HENKILÖSTÖOHJELMA

2025-2027



Hyväksytty

Työyhteisötoimikunta 17.10.2024 § 43

Kunnanhallitus 18.11.2024 § 18.11.2024 § 267

MEIDÄN YHTEINEN OHJELMA

Limingan kunnan henkilöstöohjelma kulkee käsi kädessä Limingan kuntastrategian (2022-2025) kanssa ja se tukee osaltaan kuntastrategian tavoitteiden toteutumista. Henkilöstöohjelma ohjaa kunnan johtamista, esihenkilötyötä sekä tapojamme toimia osana tätä työyhteisöä. Ohjelma toimii myös kunnan työhyvinvoinnin kehittäjänä. Työhyvinvointiohjelma antaa toimintaohjeita ja työkaluja.

Henkilöstöohjelma on meidän kaikkien yhteinen: se on osa joka päiväistä työtämme ja vastaamme kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määriteltyjen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamisesta sekä kehittämisestä.

Henkilöstöohjelma on valmisteltu henkilöstön edustajien ja toimialojen yhteistyönä.



NÄIN MEILLÄ TOIMITAAN

Limingan kuntastrategiassa määritellyt lupaukset toimivat myös henkilöstöohjelman kantavana teemana. Lupausten mukaisella toiminnalla pyrimme vaikuttamaan työntekijöidemme työhyvinvointiin, yhdenvertaisuuteen, kehitysmuutokseen ja merkityksellisen työn kokemukseen. Lupaukset toimivat samalla meidän jokaisen ohjenuorana työarjessa.



MEILLÄ TEHDÄÄN YHDESSÄ

- Toimintamme pohjautuu kumppanuuteen ja verkostoihin.
- Toimimme mahdollistajana ja kumppaniemme menestys on meidän menestys.
- Luomme yhdessä avointa, luottamuksellista ja kannustavaa ilmapiiriä.



MEILLÄ USKOTAAN OMAAN TEKEMISEEN

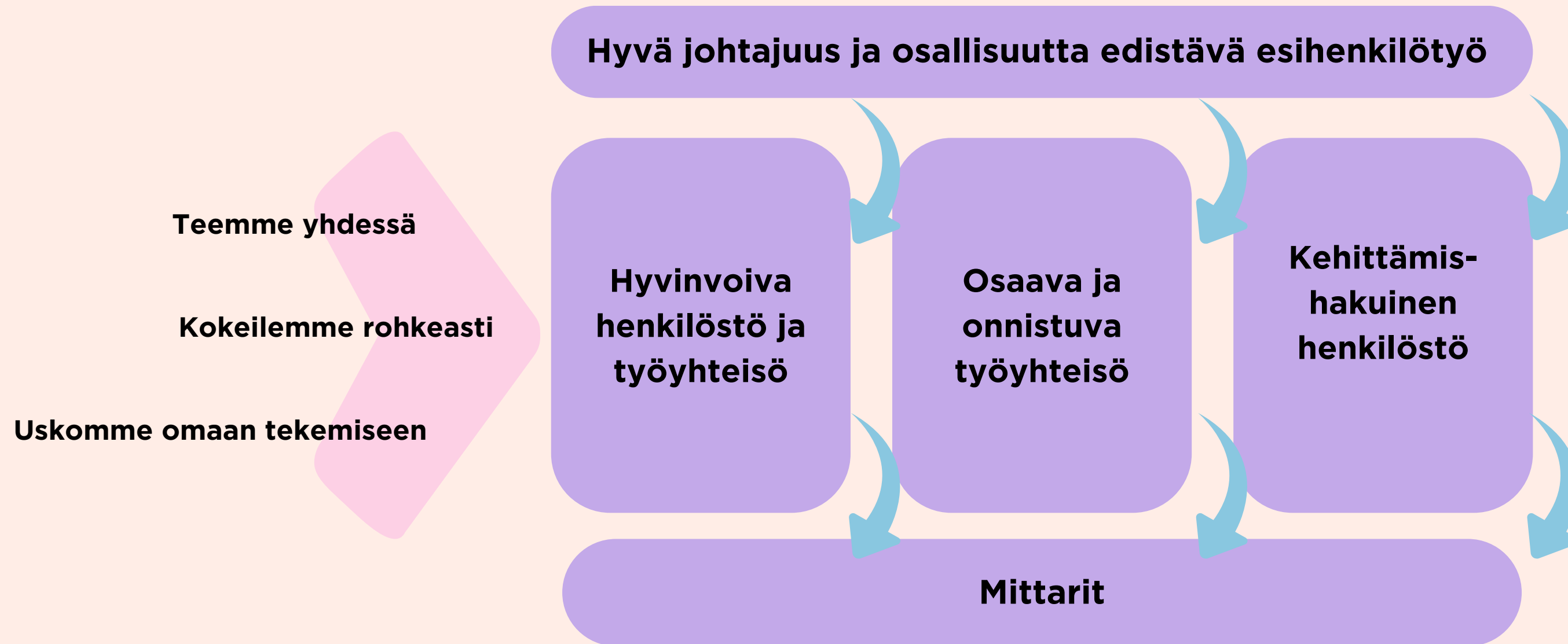
- Olemme yhdessä ylpeitä kunnastamme ja uskomme siihen, mitä teemme.
- Työntekijöinä sitoudumme vetovoimaisen kuntakuvan vahvistamiseen.



MEILLÄ UUDISTUTAAN JA KOKEILLAAN ROHKEASTI

- Ymmärrämme muutoksen välttämättömyyden maailman muuttuessa.
- Rohkaisemme avoimeen keskusteluun ja tuemme uusia toimintatapoja.
- Kokeilemme uusia toimintatapoja ja olemme entistä ketterämpiä.

OHJELMA PÄHKINÄNKUORESSA



HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ JA TYÖYHTEISÖ

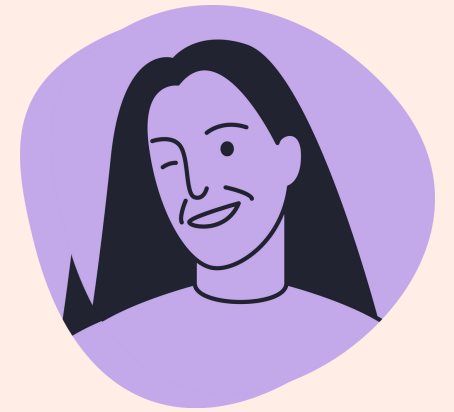
Hyvinvoiva henkilöstö on tärkein voimavaramme. Limingassa pidämme hyvää huolta toisistamme. Olemme yksilöinä ja yhteisöinä tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia. Arvostamme monimuotoisuutta. Tulemme erilaisista lähtökohdista ja taustoista: teemme erilaisia töitä ja olemme erilaisissa elämäntilanteissa. Huomioimme yksilöllisyyden ja yksilölliset tarpeet. Käytössämme on turvallisemman tilan periaatteet.

Limingassa huolehdimme yhdessä siitä, että työyhteisön asiat ovat kunnossa. Jokaisella meistä on rooli sekä oman että työyhteisön hyvinvoinnin rakentajana. Toimimme ennaltaehkäisevästi ja hyvinvointia vahvistaen työtehtävästä ja iästä riippumatta. Ymmärrämme, että työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen tukee työkykyä. Panostamme siihen, että henkilöstö voi hyvin sekä huolehdimme työntekijöiden työkyvystä ja jaksamisesta. Etsimme yhdessä ratkaisuja, joilla tuemme henkilöstöämme eri työ- ja elämäntilanteissa. Haluamme myös olla perheystävällinen työnantaja. Tuemme henkilöstön aktiivista vapaa-aikaa erilaisin henkilöstöeduin. Rakennamme työhyvinvointia jatkuvasti.

Huolehdimme työympäristön turvallisuudesta. Turvallinen ja terveellinen työympäristö on sujuvan työn perusta. Panostamme työvälineiden ja työtapojen jatkuvaan kehittämiseen. Teemme työtä eri tavoin ja monipaikkaisesti: osa tietyssä toimipisteessä, toinen liikkuen monipaikkaisesti ja kolmas toimistotyössä hybridisti.

Hyvinvoivaa henkilöstöä ja työyhteisöjä tuemme seuraavien tavoitteiden kautta:

- Huomioimme työntekijät yksilöllisten tarpeiden kautta, osana työyhteisöä. Tuemme työntekijöitä työarjen ja elämän eri tilanteissa.
- Mahdollistamme työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhdistämisen. Tuemme työntekijöidemme liikunallista ja terveellistä elämäntapaa erilaisin keinoin.
- Työntekijämme työskentelevät turvallisissa ja terveellisissä työympäristöissä.



OSAAVA JA ONNISTUVA HENKILÖSTÖ

Limingassa olemme yksi joukkue: Meistä jokainen on rakentamassa Limingan vetovoimaa. Meillä on yhdessä tekemisen meininkiä.

Ennakoimme toimintaympäristön muutosten vaikutuksia henkilöstön osaamistarpeisiin ja työhyvinvointiin. Vahvistamme osaamista suunnitelmallisesti erilaisilla menetelmillä oppimista tukien. Hyödynämme aktiivisesti digitaalisia työvälineitä ja ylläpidämme digitaitojamme. Tuemme omaehtoista opiskelua, osaamisen kehittämistä sekä uralla kehittymistä uran eri vaiheissa. Jokaisella meistä on rooli ja vastuu oman osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Panostamme osaavaan ja oppivaan henkilöstöön. Arvostamme sekä omaa että toisten tekemää työtä ja ammattitaitoa. Meillä uran eri vaiheessa olevat pääsevät työskentelemään yhdessä täydentäen toinen toistaan; hyödynnämme hiljaista tietoa, arvostamme sekä kokemusta että uutta tietoa ja osaamista. Hyödynnämme palvelualue rajojen ylittävää osaamista ja jaamme osaamistamme. Osaamisen kehittymistä tukevat säännölliset tavoite- ja kehityskeskustelut.

Haluamme, että meillä työskentelevät viihtyvät ja pysyvät meillä. Toisaalta kun työpaikkoja vapautuu, rekrytoimme parhaat osaajat. Panostamme laadukkaaseen perehdyttämiseen. Meillä töitä saa tehdä itsenäisesti ja omaa ammattitaitoa hyödyntäen. Ymmärrämme töiden erilaisuutta. Meillä työskentelevä henkilöstö voi työskennellä monipaikkaisesti, liikkuen eri toimipisteiden välillä tai yksittäisessä toimipisteessä.

Osaavaa ja onnistuvaa henkilöstöä tuetaan seuraavin tavoittein:

- Jokainen työntekijä käy vuosittain laadukkaat ja kehitystä eteenpäinvievät kehityskeskustelut
- Mahdollistaminen henkilöstön kouluttautumisen ja ammatillisen kehittymisen
- Kehitämme uudet toimintamallit mentorointitoimintamallin käynnistämiseksi sekä EXIT-prosessi toiminnan kehittämisen pohjalle



KEHITTÄMISHAKUINEN HENKILÖSTÖ

Jokainen meistä on kehittäjä ja oman toimialansa paras asiantuntija. Arvostamme toistemme osaamista. Limingassa toimimme jatkuvan kehittämisen periaatteiden mukaisesti ja näemme muutoksen mahdollisuutena. Toimintatapamme on ketterä ja kokeilemme rohkeasti uutta. Kehittäminen ei tarkoita sitä, että asiat olisivat huonosti - usein päinvastoin. Meillä pienistä hyvistä arkisista teoista voi tulla merkityksellisiä parannuksia arkeen; aina ei tarvitse ajatella suuresti. Kehittämistä tehdään paljon myös hankkeiden avulla.

Kehittäminen voi tarkoittaa epämukavuusalueelle astumista - uuden oppimista, suuria muutoksia, välillä vaikeita asioita. Suhtaudumme näihin maltilla ja uteliaisuudella. Epäonnistuminen on osa kokeilukulttuuria - meillä saa myös epäonnistua.

Näemme tärkeänä verkostomaisen työskentelyn ja teemme yhteistyötä laajasti toistemme, päättäjien, kuntalaisten ja kolmannen sektorin kanssa. Olemme avoimia kuulemaan ja oppimaan.

Iloitsemme onnistumisista yhdessä. Tuemme toisiamme auttamalla ja kannustamalla. Huolehdimme, että jokainen pysyy kehityksen mukana.

Tuemme toisiamme auttamalla ja kannustamalla

Kehittämishakuista henkilöstöä tuemme seuraavin keinoin:

- Kuuntelemme henkilöstön ajatuksia, annamme vapauden innostua isosti ja tuemme sitä. Rakennamme kunnan sisäisen aloitepankin.
- Kehitämme toimintaamme asiakkailtamme saadun palautteen perusteella.



HYVÄ JOHTAJUUS JA OSALLISUUTTA EDISTÄVÄ ESIHENKILÖTYÖ

Uskomme yksilölliseen esihenkilötyöhön ja johtamistapaan. Tunnistamme erilaisuuden sekä esihenkilönä että työntekijänä ja haluamme vahvistaa jokaisen yksilöllisiä vahvuuksia. Johtaminen perustuu tietoon ja toimialojen arjen tuntemukseen.

Esihenkilöinä mahdollistamme henkilöstön kehittymisen, itsenäisen asiantuntijuuden ja kannustamme oman työn kehittämiseen. Toimimme esimerkkeinä uuden kynnyksellä. Annamme tilaa työntekijöille loistaa.

Meille on tärkeää, että esihenkilötyö ja johtaminen vastaavat tämän päivän ja tulevaisuuden tarpeisiin. Huolehdimme esihenkilöiden osaamisesta, kehittymisestä ja jaksamisesta. Kehitämme erilaisia toimintamalleja, jotka tukevat esihenkilöitä työssään.

Tuemme yhdessä työssä ja johtamisessa onnistumista. Vahvistamme avoimuuden ja kannustamisen kulttuuria, jossa tärkeää on arvostava ja rakentava palaute työntekijälle, kollegoille ja esihenkilöille. Toisaalta esihenkilöillä on myös oikeus ja velvollisuus puuttua huonoon työkäyttäytymiseen ja vaatia arvostavaa kohtelua.

Hyvää johtajuutta ja osallisuutta edistävää esihenkilötyötä tuemme seuraavin keinoin:

- Tuemme esihenkilöitä työssään. Järjestämme erilaisia koulutuksia osaamisen kehittämiseksi.
- Kehitämme esihenkilötyön tueksi mentorointimallin.
- Vahvistamme esihenkilöiden välistä vuorovaikutusta yhteisissä tapaamisissa sekä työtapoja tehostamalla.



JOHTAMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN PERIAATTEET



- Johtaminen on käyttäytymistä, ei asema.
- Esihenkilöinä olemme täällä työntekijöitämme ja toisiamme varten.
- Esihenkilöinä olemme sanamme mittaisia.
- Ymmärrämme ihmisten erilaisuutta, emme tasapäistä.
- Edistämme yhteisesti sovittuja asioita ja seisomme niiden takana.
- Esihenkilöinä ymmärrämme roolimme tunneilmaston rakentajina. Osaamme asettua myös toisen näkökulmaan. Pyrimme kuuntelemaan ja kuulemaan erilaisia näkemyksiä.
- Kannustamme työntekijöitä oma-aloitteisuuteen, pohtimiseen ja erilaisten ratkaisujen hakemiseen. Esihenkilökään ei aina tiedä kaikkea.
- Ymmärrämme muutoksen pysyvyyden. Toimimme esimerkkeinä ja viestintä on osa jokaisen esihenkilön työtä.
- Muistamme jokainen, että teemme parhaamme ja pyydämme tarvittaessa apua.

TOIMINNAN MITTAAMINEN

TEEMA	TAVOITE	MITTARI	VASTUU
Hyvinvoiva henkilöstö ja työyhteisö	• Huomioimme työntekijät yksilöllisten tarpeiden kautta, osana työyhteisöä. Tuemme työntekijöitä työarjen ja elämän eri tilanteissa. • Mahdollistamme työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhdistämisen. Tuemme työntekijöidemme liikunallista ja terveellistä elämäntapaa erilaisin keinoin. • Työntekijämme työskentelevät turvallisissa ja terveellisissä työympäristöissä.	• Varhaisen tuen malli (kertaa) • Tilapäisen työn käyttö (päivää) • Työssäolopäivät (lukumäärä) • Henkilöstökysely: suositteluhalukkuus, työn mielekkyys • Pyöräetu (lkm) • Smartumit ja niiden käyttö • Henkilöstöliikunnat ja kävijä-määrät • Työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet (lukumäärä)	• esihenkilö • työntekijä • työsuojelupäällikkö • työsuojeluvaltuutettu
Osaava ja onnistuva työyhteisö	• Jokainen työntekijä käy vuosittain laadukkaat ja kehitystä eteenpäinvievät kehityskeskustelut • Mahdollistaminen henkilöstön kouluttautumisen ja ammatillisen kehittymisen • Kehitämme uudet toimintamallit mentorointitoimintamallin käynnistämiseksi sekä EXIT-prosessi toiminnan kehittämisen pohjalle	• Kehityskeskusteluiden kattavuus (tavoite 100 %) • Koulutuspäivien määrä, tavoite 3 pv/vuosi/henkilö • Omaehtoisen kouluttautumisen tukeminen (palkalliset päivät/vuosi) • Henkilöstökyselyn tulokset (työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen)	• esihenkilö • työntekijä

TOIMINNAN MITTAAMINEN

TEEMA	TAVOITE	MITTARI	VASTUU
Kehittämishakuinen henkilöstö	• Kuuntelemme henkilöstön ajatuksia, annamme vapauden innostua isosti ja tuemme sitä. Rakennamme kunnan sisäisen aloitepankin. • Kehitämme toimintaamme asiakkailtamme saadun palautteen perusteella.	• Aloitepankin valmistuminen (kyllä/ei) • Aloitteiden määrä (lkm) • Aloitteiden eteneminen toimintaan asti (lkm) • Asiakkaille kohdistetut kyselyt ja niiden toteutus	• koko henkilöstö
Hyvä johtajuus ja osallisuutta edistävä esihenkilötyö	• Kuuntelemme henkilöstön ajatuksia, annamme vapauden innostua isosti ja tuemme sitä. Rakennamme kunnan sisäisen aloitepankin. • Kehitämme toimintaamme asiakkailtamme saadun palautteen perusteella.	• Aloitepankin valmistuminen (kyllä/ei) • Aloitteiden määrä (lkm) • Aloitteiden eteneminen toimintaan asti (lkm) • Asiakkaille kohdistetut kyselyt ja niiden toteutus	• esihenkilö • koko henkilöstö



H y v ä P a r e m p i L i m i n k a