



Hyvinvoiva työntekijä – laadukkaat palvelut

PORIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖOHJELMA VUOTEEN 2030

SISÄLLYS



| | |
|--|----|
| Johdanto..... | 3 |
| Hyvinvoiva henkilöstö – valtuustosopimus ja strategia..... | 6 |
| Henkilöstötyön toimintatavat..... | 8 |
| Kehitämme uudenlaista työskentelykulttuuria ja kokeilemme rohkeasti uutta..... | 8 |
| Kaikkien vastuu työhyvinvoinnista..... | 9 |
| Jokapäiväistä henkilöstötyötä ohjaavia asioita..... | 11 |
| Henkilöstöohjelmakooste..... | 13 |

Henkilöstöjohtaminen on osa strategista johtamista. Strateginen henkilöstöjohtaminen on ennakoivaa toimintaa: linjauksia tulevaisuuden henkilöstöratkaisuille, joilla varmistetaan onnistuminen perustehtävässä ja tavoitteiden saavuttaminen tulevaisuudessa.

Strategisesta henkilöstöjohtamisesta ovat vastuussa kaupungin ylin johto, henkilöstöjohto, toimialajohto, päälliköt ja esihenkilöt. Kaupunginhallitus vastaa kaupungin työnantaja ja henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Hyvä työnantajakuva on keskeinen osa henkilöstöpolitiikkaa.

Henkilöstöpolitiikkaan kuuluvat asiakokonaisuudet:

- 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
- palkitseminen ja palkkausjärjestelmä
- työsuojelu, työturvallisuus, työterveyshuolto
- työelämäsuhteiden toimivuus: yhteistoimintamenettely (Harjula & Prättälä 2015. Kuntalaki – Taustat ja tulokset. 9. uud. painos. Talentum, Helsinki)

Hyvään henkilöstöpolitiikkaan kuuluu henkilöstöohjelman laatiminen osana kaupunkistrategiaa. Henkilöstöohjelman tarkoituksena on tukea ja täydentää kaupunkistrategiaa. Henkilöstöohjelma on strategisen henkilöstöjohtamisen väline. Sen avulla viestitetään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille henkilöstöasioiden hoidon yhtenäisistä periaatteista. Henkilöstöohjelma on pitkän tähtäyksen näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki aikoo huolehtia siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen joukko ihmisiä.

Henkilöstöohjelman tavoitteet:

- toteuttaa kaupungin strategisia tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin
- ennakoida odotettavissa olevat lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutokset
- tukea työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittymistä
- edistää henkilöstön ammatillisen osaamisen säilymistä ja kehittymistä
- edistää johtamisosaamisen säilymistä ja kehittymistä
- edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyden säilymistä
- toimia pohjana ja perusteluina esihenkilötyössä tehdyille ratkaisuille

Pori toimii tehtäviensä ja palvelujensa mukaisena kaupunkina organisaation, hallinnon ja henkilöstön osalta. Pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella henkilöstöpolitiikalla varmistetaan, että Porissa on oikeanlainen henkilöstömitoitus laadukkaiden palveluiden tuottamiseen. Työnantajana Pori on hyvä ja vetovoimainen. Hyvinvoiva henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara ja palveluiden laadun takaaja.

Erityistä huomiota kiinnitetään henkilöstön hyvinvointiin ja jakamiseen muuttuvassa työ ja toimintaympäristössä, henkilöstöjohtamiseen sekä kaupungin työnantajakuvaan kehittämiseen. Työnantajakuva muodostuu erityisesti työntekijöiden, kuntalaisten ja yhteistyökumppaneiden mielikuvista – mitä Porin kaupungin organisaatiossa työskentelystä, kaupungin palveluista ja kaupungin kanssa toimimisesta ajatellaan. Tärkeää on koko organisaation sitoutuminen työnantajakuvaan rakentamiseen.

Porin henkilöstöohjelman painopisteet ovat **henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva, osaamisen johtaminen sekä työhyvinvoinnin johtaminen**. Ohjelman sisällölliset tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit esitetään painopistealueittain. Painopistealueet ja niihin sisältyvät tavoitteet perustuvat toiminnallisiin tarpeisiin ja henkilöstön ammatillisen osaamisen,

työhyvinvoinnin sekä työkykyisyyden edistämiseen. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuosittain ja toteutuminen esitetään henkilöstöraportissa. Arvioinnin vastuutoimija on HR-yksikkö.

Tiedolla johtamisella tuotetaan faktoihin pohjautuvaa tietoa sekä varmistetaan oikeaan tietoon perustuva toiminnan kehittäminen ja päätöksenteko. HR-tiedolla johtamisessa olennaista on johtamisen edellytysten edistäminen ja sitä kautta henkilöstön parempi työntekijäkokemus. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus. Organisaation johdon strateginen tuki ja organisaation tekninen osaaminen ovat tiedolla johtamisen edellytyksiä. Porin kaupungissa on keskeistä panostaa pitkäjänteiseen ns. kulttuurisen kyvykkyyden kehittämiseen. Toisin sanoen tiedolla johtaminen on saatava luontevalle ja arkipäiväiselle tasolle päivittäisen johtamisen välineenä. ●

Seuraavaksi →

**Hyvinvoiva henkilöstö –
valtuustosopimus ja strategia**



**TYÖNANTAJANA PORI ON
HYVÄ JA VETOVOIMAINEN.
HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ
ON KAUPUNGIN TÄRKEIN
VOIMAVARA JA PALVELUIDEN
LAADUN TAKAAJA.**

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ – VALTUUSTOSOPIMUS JA STRATEGIA

Porin kaupungin valtuustoryhmät ovat laatineet vuosia 2021–2025 koskevan valtuustososopimuksen. Sopimuksessa linjataan henkilöstöstä seuraavaa:

Sopeutamme organisaation, hallinnon ja henkilöstön Porin tehtävien ja palvelujen mukaiseksi. Pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella henkilöstöpolitiikalla varmistamme, että meillä on oikeanlainen henkilöstömitoitus laadukkaiden palveluiden tuottamiseen.

Pori on hyvä ja vetovoimainen työnantaja. Hyvinvoiva henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara ja palveluiden laadun takaaja. Kiinnitämme erityistä huomiota henkilöstön hyvinvointiin ja jaksamiseen muuttuvassa työ ja toimintaympäris-

*tössä, henkilöstöjohtamiseen sekä kaupungin työnantajaku-
van kehittämiseen.*

Kaupungin toimintaa johdetaan kaupunginvaltuuston hyväksymän strategian mukaisesti. Porin kaupungin strategia 2030 **Sujuvan arjen ja kestävän kasvun kotikaupunki** hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 11.4.2022. Strategia ohjaa kaupungin suunnittelua ja toimintaa. Strategiasta johdetaan toimialoille pitkän aikavälin tavoitteet sekä vuositavoitteet ja niiden mittarit osaksi talousarviota. Tavoitteiden toteutumista seurataan talousraportoinnin yhteydessä.

Porin kaupungin visiona on **Olemme kiinnostava, veto- ja pito-voimainen kaupunki. Pori on houkutteleva paikka yrityksille,**

asukkaille ja opiskelijoille. Matkailija etsii elämyksensä täältä. Ja porilainen. Hän kasvaa ja kouluttautuu, ja suhde jatkuu eliniän. Strategian porilaiset arvot:

- **AVOIMUUS:** Tieto on kivijalka. Se antaa meille mahdollisuuksia ja sitouttaa asioihin. Tieto kuuluu kaikille. Luottamus päätöksentekoon ja sen valmisteluun syntyy vuoropuhelulla. Kaupunkilaiset keskustelevat ja osallistuvat. Me koemme rakentavamme porilaisten tulevaisuutta, yhdessä.
- **RAKKAUS:** Välitämme toisistamme. Kohtelemme toisiamme reilusti ja oikeudenmukaisesti. Porilaisuus on vahvaa yhteisöllisyyttä. Kaupungin monipuolisuus on ylpeyden aihe. Olemme kotiseururakkaita.
- **ROHKEUS:** Tartumme epäröimättä uusiin mahdollisuuksiin. Villit ja uniikit ideat houkuttelevat ja vievät meitä eteenpäin. Rohkaisemme toisiamme luovaan ajatteluun. Sitkeys ja luja tahto kantavat meidät yli esteiden.

Strategian painopistealueiden ja tavoitteiden yhtenä läpileikkävänä teemana on vastuullisuus. Vastuullisuus pitää sisällään kohdan osaava, hyvinvoiva ja innostunut henkilöstö:

- Kehitämme uudenlaista työskentelykulttuuria ja kokeilemme rohkeasti uutta.
- Annamme henkilöstöllemme mahdollisuuden kehittää työtään sekä lisäämme työnteon sujuvuutta ja joustavuutta.

- Tuemme erilaisin toimenpitein henkilöstön työhyvinvointia, mistä vastuu kuuluu koko henkilöstölle.
- Tarjoamme kattavat työterveyshuollon palvelut ja panostamme ennalta ehkäiseviin toimintamalleihin.
- Kannustamme esihenkilöitä johtamisosaamisensa kehittämiseen ja tarjoamme heille tukea ja toimintamalleja päivittäiseen johtamistyöhön.

Kaupungin henkilöstöpolitiikka ja ohjelma pohjaavat edellä mainittuihin arvoihin ja teemoihin. Henkilöstöohjelma on osa Porin kaupungin strategiakokonaisuutta. Henkilöstöohjelman hyväksyy kaupunginvaltuusto ja se hyväksytään kahdeksi valtuustokaudeksi. Henkilöstöohjelma päivitetään kuitenkin joka valtuustokauden alkaessa. ●

Seuraavaksi →

Henkilöstötyön toimintatavat

HENKILÖSTÖTYÖN TOIMINTATAVAT

Porin kaupunki on monialainen palvelu- ja asiantuntijaorganisaatio, jonka perustehtävänä on huolehtia asukkaidensa hyvinvoinnista ja edistää alueensa elinvoimaa.

Kehitämme uudenlaista työskentelykulttuuria ja kokeilemme rohkeasti uutta

Kannustamme esihenkilöitä johtamisosaamisensa kehittämiseen. Hyvän johtamisen ja hallinnon periaatteet ohjaavat kaupunkiorganisaation johtamista ja toimintaa. Kaiken toiminnan kulmakivenä on kaupungin perustehtävä ja johtaminen tarkoittaa Porin kaupungin organisaatiossa työtä tekevien arvostamista, välittämistä ja oikeudenmukaista kohtelua sekä vuorovaikutteista ja luottamuksellista ilmapiiriä. Hallinto ja hallinnon lainalaisuudet luovat kehikon, jossa hyvä johtaminen tapahtuu. Johto jakaa vastuita ja valtuuksia.

Vastuullisella henkilöstöpolitiikalla luomme tuloksellista toimintaa ja laadukkaita palveluita. Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu, työhyvinvoinnin edistäminen ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä toimintatapoja, joiden avulla pystymme tulokselliseen toimintaan muuttuvassa toimintaympäristössä.

Toimintamme on avointa ja läpinäkyvää, tavoitteet tehdään yhteisiksi ja tieto on kaikkien saatavilla. Teemme päätöksiä, jotka ovat loogisia ja perusteltuja ja siten henkilöstön, asiakkaiden ja kuntalaisten ymmärrettävissä. Henkilöstön ajatuksia ja näkökulmia kuunnellaan ja huomioidaan johtamisessa ja päätöksen teossa sekä uudistusten vaikutusten arvioinnissa. Työpaikalla on turvallista keskustella avoimesti, johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi ja jokaista henkilöä arvostetaan.

Annamme henkilöstöllemme mahdollisuuden kehittää työtään sekä lisäämme työnteon sujuvuutta ja joustavuutta. Porin kaupunki työnantajana on tulevaisuuteen katsova, tukee henkilöstöä kehittymään ja mahdollistaa urakehityspolut organisaation sisällä. Työn ja muun elämän yhteensovittamista erilaisilla tavoilla tuetaan arjessa. Työnantaja sallii erilaiset kokeilut, myös epäonnistumisen. Porin kaupunki työnantajana kuuntelee henkilöstöään, hyödyntää henkilöstönsä ideoita ja aloitteita työn ja toimintatapojen kehittämiseksi. Työnantaja maksaa tehtävän vaativuuden mukaisen palkan ja palkitsee, kun on sen aika.

Työyhteisömme haastavat ja kannustavat jäseniänsä osallistumaan ja antamaan parhaansa toiminnan kehittämiseen. Osaavat työntekijät toimivat oikeanlaisissa työtehtävissä. Työntekijöiden osaaminen, ideat ja kokemukset hyödynnetään uudistumisessa. Työyhteisömme ovat monimuotoisuutta ja eri-ikäisiä työntekijöitä arvostavia.

Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva sekä osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen ovat painopistealueitamme. Panostamalla yhteisten toimintatapojen ja henkilöstöjohtamisen kehittämiseen varmistamme henkilöstön yhdenvertaisen aseman toimialasta tai tehtävästä riippumatta.

Työpaikat, joissa halutaan työskennellä, tekevät merkityksellisiä asioita. Niihin on helppo samaistua ja sitoutua. Jokainen ihminen haluaa tulla kuulluksi, nähdyksi ja tehdä merkityksellistä työtä. Asukkaat tai yritykset eivät pärjäisi ilman kaupungin palveluita. Me kaikki teemme merkityksellistä työtä, josta voimme olla ylpeitä.

Kaikkien vastuu työhyvinvoinnista

Kaikilla Porin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevillä on vastuu hyvästä työilmapiiristä ja yhteistyöstä, työyhteisötaitoistaan, osaamisestaan ja hyvinvoinnistaan sekä toimintakykynsä ylläpitämisestä.

Hyvän työsuorituksen lisäksi tarvitaan työyhteisötaitoja – kykyä tehdä töitä yhdessä. Jokainen vaikuttaa omalla asennoitumisellaan ja vuorovaikutustaidoillaan yhteistyön toimivuuteen.

Hyvät käytöstavat, arvostava suhtautuminen asiakkaisiin, työtovereihin ja esihenkilöihin, kuunteleminen, luotettavuus, viestintä ja vuorovaikutustaidot, tiimissä toimiminen, oman ja toisten roolin ymmärtäminen työyhteisössä, rakentava palautteen anto ja vastaanotto sekä yhteisten pelisääntöjen noudattaminen ovat keskeisiä työyhteisötaitoja.

Työyhteisötaidot ilmenevät hyvinä tekoina ja käyttäytymisenä sekä myönteisenä asennoitumisena organisaation kannalta keskeisiä asioita, työyhteisön jäseniä, esihenkilöä ja työpaikkaa kohtaan.

Organisaation tuloksellisuus perustuu osaamiseen ja sen tehokkaaseen hyödyntämiseen. Olennaista on kyky uudistaa palveluja ja niiden tuottamistapoja. Työpaikka on töiden tekemistä varten ja omalta osaltamme varmistamme niiden sujumisen. Pidämme huolta osaamisestamme ja hyvinvoinnistamme.

Esihenkilöillä on merkittävä rooli toimivien edellytysten luomisessa hyvän työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle. Siksi kehitämme ja tuemme johtajuutta ja esihenkilötaitoja. Esihenkilötyössä painotamme henkilöstön yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kohtelua, henkilöstön kuuntelua ja osallisuuden mahdollistamista.

Tuemme erilaisin toimenpitein henkilöstön työhyvinvointia. ●

Seuraavaksi →

Jokapäiväistä henkilöstötyötä ohjaavia asioita



**JOKAINEN IHMINEN HALUAA
TULLA KUULLUKSI,
NÄHDYKSI JA TEHDÄ
MERKITYKSELLISTÄ TYÖTÄ.
ASUKKAAT TAI YRITYKSET
EIVÄT PÄRJÄISI ILMAN
KAUPUNGIN PALVELUITA.
ME KAIKKI TEEMME
MERKITYKSELLISTÄ TYÖTÄ,
JOSTA VOIMME OLLA
YLPEITÄ.**

JOKAPÄIVÄISTÄ HENKILÖSTÖTYÖTÄ OHJAAVIA ASIOITA

TEEMME TYÖTÄ ASIAKKAIDEN HYVÄKSI

Porissa pidetään kaikki mukana ja huolehditaan kuntalaisten arjen kannalta sujuvista palveluista.

TEEMME TYÖTÄ VASTUULLISESTI JA SUUNNITELMALLISESTI

Teemme työtä organisaation perustehtävän toteuttamiseksi.

Perehdytämme jokaisen uuden työntekijän ja esihenkilön työhönsä. Esihenkilö huolehtii perehdytysuunnitelman ja aikataulun laatimisesta.

Huolehdimme työturvallisuudesta.

Tarjoamme ajanmukaiset ja tarvittavat työvälineet sekä ergonomiset työolosuhteet.

Jokaisen työllä on tavoitteensa ja aikataulunsa. Esihenkilö seuraa tavoitteiden toteutumista.

Esihenkilö käy lähtökeskustelun jokaisen lähtijän kanssa. Jokaisella lähtijällä on mahdollisuus vastata kirjalliseen lähtökyselyyn.

TEEMME TYÖTÄ VAIKUTTAMALLA

Jokaisella Porin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevällä on mahdollisuus osallistua työyhteisönsä toiminnan kehittämiseen.

Jokainen vastaa omasta osallisuusaktiivisuudestaan.

Esihenkilö huolehtii viestinnästä työyhteisönsä jäsenille.

Välitön vuorovaikutteinen toiminta on parasta yhteistoimintaa esimiehen ja työntekijän välillä.

Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu yhteistyötoimikuntatyöskentelyssä.

Hyvän yhteistoiminnan käsikirja ohjaa meitä toiminnassamme.

TEEMME TYÖTÄ OIKEUDENMUKAISESTI

Jokainen Porin kaupunkiorganisaatiossa työskentelevä edistää toiminnallaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kohtelemme kaikkia samanarvoisesti työtehtävistä, asemasta tai henkilöön perustuvista syistä riippumatta.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvät tavoitteet ja toimenpiteet toteutetaan jokapäiväisessä työssä.



TEEMME TYÖTÄ TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI

Työhyvinvoinnin johtamisen lähtökohtiin kuuluu turvallisista työolosuhteista huolehtiminen, kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta sekä varhainen puuttuminen ongelmatilanteisiin.

Työkykyisyys ja kokemus työhyvinvoinnista kulkevat käsi kädessä.

Kaupunkiorganisaatiossa työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen toimintamallit ovat käytössä.

Jokainen työntekijä huolehtii turvallisten toimintatapojen noudattamisesta.

Jokaisella työntekijällä on vastuu oman toimintakykynsä ylläpitämisestä ja työhyvinvoinnistaan työyhteisön jäsenenä.

TEEMME TYÖTÄ UUDISTUMISEN JA OSAAMISEN EDISTÄMISEKSI

Toimintaympäristön ja osaamistarpeiden muutokset edellyttävät jokaiselta työntekijältämme muutosvalmiutta ja osaamisen ylläpitoa.

Haastamme työyhteisöissä jäsenet rohkeaan innovointiin.

Haemme yhdessä ennakkoluulottomia ja uusia ratkaisuja työtapoihin ja työelämän haasteisiin.

Kehitämme osaamista monipuolisesti erilaisin oppimismenetelmin.

Hyödynnämme osaamista työkierron avulla ja sisäisiä urapolkuja tukemalla.

| Lähtökohta | Painopiste | Tavoitteet | Toimenpiteet | Mittarit |
|---|---|--|--|--|
| <p>Sujuvan arjen ja kestävän kasvun kotikaupunki</p> <p>PORILAISET ARVOT: avoimuus, rakkaus, rohkeus</p> <p>PAINOPISTEET JA TAVOITTEET: kasvava Pori, osaava Pori, hyvinvoiva Pori</p> | <p>Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja työnantajakuva</p> | <p>Mahdollistava ja arvostava työnantaja sekä työnantajan kilpailukyvyyn ylläpitäminen ja kehittäminen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointiprosessin laadun kehittäminen • Työntekijäkokemuksen kehittäminen • Henkilöstön yhdenvertaisen aseman varmistaminen toimialasta tai tehtävästä riippumatta (yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet) • Palkkausjärjestelmien kehittäminen • Paikallisten sopimusten kehittäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Hakemusten määrä vs. rekrytointien määrä • Rekrytointiprosessin palautekyselyt • Vakinaisten palvelussuhteiden päättymissytyt • Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt) • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman henkilöstöä koskevat mittarit • Päivitetyt paikalliset sopimukset/vuosi • Paikallisten sopimusten määrä/vuoden viimeinen pv |
| | | <p>Hyvän johtamisen periaatteet ja hyvät työyhteisötaidot</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Johtamisen laadun kehittäminen • Työyhteisötaitojen kehittäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstökyselyjen tulokset (työhyvinvointi- sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt) |
| | | <p>Palvelutarvetta vastaava henkilöstö</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Pitkän ja lyhyen aikavälin henkilöstösuunnitelmien laatiminen | <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstösuunnitelman sisällön toteutuminen (henkilöstökertomus) • Kaupunginhallituksen kvartaaliraportti |
| <p>Henkilöstöpolitiikka tukee johtamista ja edistää strategisten tavoitteiden saavuttamista.</p> <p>HENKILÖSTÖTYÖN TOIMINTATAVAT: Kehitämme uudenlaista työskentelykulttuuria ja kokeilemme rohkeasti uutta. Annamme henkilöstöllemme mahdollisuuden kehittää työtään sekä lisäämme työnteon sujuvuutta ja joustavuutta. Tuemme erilaisin toimenpitein henkilöstön työhyvinvointia, mistä vastuu kuuluu koko henkilöstölle. Tarjoamme kattavat työterveyshuollon palvelut ja panostamme ennalta ehkäiseviin toimintamalleihin. Kannustamme esihenkilöitä johtamisosaamisensa kehittämiseen ja tarjoamme heille tukea ja toimintamalleja päivittäiseen johtamistyöhön.</p> | <p>Osaamisen johtaminen</p> | <p>Hyvä ja oikeudenmukainen esihenkilötyö</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Johtamisosaamisen kehittäminen • Säännöllinen kehityskeskustelu vuosittain (matalan kynnyksen vuoropuhelu, eri toimintamallien hyödyntäminen) | <ul style="list-style-type: none"> • Porin esihenkilövalmennustarjottimen mukaisen valmennuksen/tutkinnon suorittaneiden määrä/vuosi • Esihenkilökoulutuksen suorittaneiden määrä vs. esihenkilöiden määrä • Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi • Henkilöstökyselyjen tulokset |
| | | <p>Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ajantasaisuus</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Säännölliset kehityskeskustelut vuosittain • Ammatillista kehittämistarvetta vastaavien koulutussuunnitelmien laatiminen vuosittain • Ammatillisen kehittymisen tarpeen mukainen koulutus ja valmennus | <ul style="list-style-type: none"> • Käytyjen kehityskeskustelujen määrä/vuosi • Ajantasainen koulutussuunnitelma ja -ohjelma • Henkilöstön osallistuminen heille suunnattuun koulutukseen/vuosi • Koulutuspalautteiden keskiarvo |
| | | <p>Ajantasaisen osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Urakehityksen tukeminen • Työkiertomahdollisuuden hyödyntäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Sisäiset rekrytoinnit/vuosi • Toteutuneet työkierrat/vuosi |
| | <p>Työhyvinvoinnin johtaminen</p> | <p>Työkykyinen ja hyvinvoiva henkilöstö</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Työkykyjohtamisen vahvistaminen • Työolojen arviointien ja kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen • Psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointi ja toimenpiteet • Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon toimenpiteet ja niiden kehittäminen | <ul style="list-style-type: none"> • Terveysprosentti • Terveysperusteiset poissaolot (pv ja %) • Tapaturmataajuus • Varhaisen tuen keskustelujen toteuma % • Työolojen arviointien toteuma % • Työhyvinvointikyselyn tulokset • Työterveyshuollon kustannukset (Kela I ja Kela II suhde) |

PORI

PORIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖOHJELMA VUOTEEN 2030

Julkaistu pp.kk.202x

Lisätiedot: hr@pori.fi

Porin kaupunki © Kaikki oikeudet muutoksiin pidätetään