



**Rohkeasti, avoimesti ja
rakkaudella – tavoitteena
työ, joka lisää hyvinvointia**

HYVÄ PAIKKA TYÖSKENNELLÄ, ASUA JA VIERAILLA

Porin kaupungin henkilöstöstrategia tukee johtamista ja ohjaa kaupungin henkilöstötyötä. Sen tavoitteena on vahvistaa esihenkilötyötä ja tukea henkilöstön työkykyä, mukaan lukien mielen hyvinvointia. Henkilöstöstrategia täydentää kaupungin strategiaa, sisältää mitattavia tavoitteita ja kuvailee toimenpiteet tavoitteisiin pääsemiseksi.

Porin kaupungin strategian yhtenä kärkitavoitteena on kuntasektorin paras johtaminen. Henkilöstöstrategiassa kuvattu johtaminen lisää hyvinvointia. Johtaminen on väline, jolla työn tuloksellisuus ja sujuvuus sekä työntekijöiden

jaksaminen varmistetaan. Hyvä johtaminen lisää myös veto- ja pitovoimaa. Tällaisen johtamisen varmistamiseksi tarjoamme esihenkilöille tukea ja koulutusta sekä kehitämme tapaamme viestiä asioista.

Hyvä johtaminen mahdollistaa onnistuneen työn. Se näkyy osaamisen johtamisena, onnistuneina rekrytointina, laadukkaana perehdytyksenä ja avoimena, oikeudenmukaisena työyhteisönä sekä turvallisina työoloina. Näihin tekijöihin keskitytään koko ohjelmakauden ajan kolmen painopistealueen kautta.

Henkilöstöstrategia kertoo, mitä haluamme saavuttaa, miten tavoitteisiin päästään ja mitlaisten mittarien avulla edistymistä seurataan. Tulokset syntyvät arjen teoilla – yhteistyöllä, esihenkilötyöllä ja jokaisen työntekijän tekemisellä. Vaikka työ välillä haastaa ja kuormittaa, se tarjoaa myös mahdollisuuksia kasvuun, onnistumisiin ja palautumiseen.

Me teemme yhdessä töitä, jotta Pori on hyvä paikka työskennellä, asua ja vierailla.

LUPAUKSET KERTO VAT, MITÄ JOKAINEN MEISTÄ VOI TEHDÄ

Me Porin kaupungilla teemme työtä yhteisten arvojemme mukaisesti. Henkilöstöstrategia kertoo tavoitteista ja toimenpiteistä, mutta jokapäiväinen työ ratkaisee, miten strategia toteutuu. Strategian osaksi on luotu lupaukset, jotka auttavat jokaista tunnistamaan oman roolinsa ja vastuunsa yhteisessä työssä.

Lupaukset tekevät strategiasta henkilökohtaisen. Työ, joka lisää hyvinvointia, on asia, joka koskee jokaista. Lupaukset kertovat, miten johdamme ja teemme työtä yhdessä. Ne kertovat, miten teemme työtä kaupungin arvojen mukaisesti ja henkilöstöstrategian tavoitteiden suuntaisesti.



TYÖNANTAJALUPAUS

Pori on työnantaja, joka haluaa mahdollistaa henkilöstön onnistumisen, hyvinvoinnin ja merkityksellisen työn.

JOHTAJANA:

→ **Luon edellytykset onnistumiselle.** Rakennan selkeät puitteet ja johtamisjärjestelmän, jotka tukevat työn sujumista ja vahvistavat luottamusta. Teen päätöksiä avoimesti ja perustellen. Johdan taloutta ja resursseja vastuullisesti, linjakkaasti ja jämäkästi. Kannan vastuun ja tuen esihenkilöitä myös haastavissa tilanteissa.

→ **Johdan ihmisiä ja työntekijäkokemusta.** Kehitän hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja johtamista, jotka lisäävät pitovoimaa ja vetovoimaa. Vahvistan toiminnallani avointa keskustelukulttuuria. Tuen johtamisosaamisen kehittymistä ja rohkaisen kokeilemaan, kehittämään ja ajattelemaan uudella tavalla.

→ **Sitoudun johtamaan organisaatiotamme koko henkilöstömme terveyttä ja turvallisuutta edistävien lainsäädäntövelvoitteiden mukaisesti.** Kehitän turvallisuuskulttuuria ja riskienhallintaa läpi organisaation.

JOHTAMISLUPAUS

Johdan ihmistä arvostaen, työn sujuvuutta tukien ja yhteistä tavoitetta kohti edeten. Vien asiat loppuun asti. Johtamisella luon selkeyttä ja rohkaisen kehittymiseen.

ESIHENKILÖNÄ:

→ **Mahdollistan onnistumisen.** Selkeytän työntekijöitteni tavoitteet, varmistan toimivat rakenteet ja tuen työn sujuvuutta sekä osaamisen kehittämistä. Otan rohkeasti puheeksi ja annan palautetta.

→ **Kohtaan arvostaen ja kuuntelen.** Huolehdin työhyvinvoinnista, oikeudenmukaisuudesta ja kohtuullisesta kuormituksesta. Johdan ihmisiä, en vain työtä. Osoitan kiinnostusta työntekijöitä ja heidän työtään kohtaan.

→ **Kehitän osaamistani.** Tunnistan tilanteet, joissa voin priorisoida. Haluan oppia palautteesta ja johdan avoimesti.

TYÖNTEKIJÄLUPAUS

Kannan vastuun omasta työstäni, osaamisestani ja hyvinvoinnistani. Etsin aktiivisesti tietoa työtäni ja työyhteisöäni koskevista asioista. Toimin rakentavasti ja teen yhteistyötä.

TYÖNTEKIJÄNÄ:

→ **Teen työni vastuullisesti ja hyvin.** Edistän sujuvaa työtä. Pidän huolta omasta jaksamisestani ja osaamisestani. Uskallan pyytää ja tarjota apua.

→ **Olen hyvä työkaveri.** Arvostan muiden työntekijöiden ammattitaitoa. Luon puheillani ja teoillani myönteistä ilmapiiriä. Edistän työrauhaa. Tuon näkemykseni esiin rakentavasti ja kuuntelen muita. Haluan kehittyä palautteen avulla.

→ **Toimin rakentavasti ja avoimesti.** Keskustelen esihenkilöni kanssa avoimesti työn sujumisesta ja työhön liittyvistä tarpeistani ja toiveistani. Noudatan yhteisiä ohjeita ja sopimuksia. Pyrin suhtautumaan muutoksiin avoimesti ja ymmärrän, että työtä ja työtapoja on välillä hyvä uudistaa.

→ **Olen aloitteellinen työolojen terveellisyyden ja turvallisuuden edistämässä sekä kehitysehdotusten tekemisessä.**

JOKAISELLA PORIN KAUPUNGIN TYÖNTEKIJÄLLÄ ON OIKEUS:

- Selkeään tehtäväkuvaan ja määriteltyihin työn tavoitteisiin.
- Palkkaan, jonka perusteet ovat oikeudenmukaiset, yhdenvertaiset ja avoimesti perusteltavissa.
- Vuosittaiseen kehityskeskusteluun, jossa voi vaikuttaa omaan työhön, osaamiseen ja kehittymisen tavoitteisiin.
- Turvallisiin työoloihin.
- Koulutukseen osallistumiseen.



HENKILÖSTÖSTRATEGIAN PAINOPISTEET

Mieliystävällinen ja hyvinvointia lisäävä työ

Meillä työ tukee hyvinvointia ja tasapainoista elämää. Kehitämme työyhteisöjä, joissa vastuullinen työkäyttäytyminen ja toisten arvostaminen ovat osa arkea. Esihenkilötyö ja selkeät tavoitteet luovat perustan työn hallinnan tunteelle ja palautumiselle. Lisäämme koko henkilöstön mielenterveysosaamista ja varmistamme, että työkykyä tuetaan elämän eri vaiheissa.

Tässä hetkessä ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen varmistaminen

Meillä palvelut rakentuvat osaavan ja motivoituneen henkilöstön varaan. Huolehdimme siitä, että jokaisella on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja hyödyntää sitä työn tavoitteiden saavuttamiseksi nyt ja tulevaisuudessa. Esihenkilöt käyvät laadukkaita kehityskeskusteluja, tunnistavat osaamistarpeita ja luovat edellytyksiä jatkuvalla oppimiselle.

Vaikuttava johtaminen ja selkeät prosessit

Meillä johtaminen on tavoitteellista. Vaikuttava johtaminen sitouttaa, luo edellytykset onnistumisille ja tukee palvelujen laatua. Kehitämme johtamisjärjestelmää ja esihenkilöiden osaamista järjestelmällisesti sekä varmistamme, että vastuut ja toimintatavat ovat selkeät koko organisaatiossa. Rakennamme yhteistyöllä sujuvia prosesseja ja palvelupolkuja, jotka tukevat esihenkilötyötä ja vahvistavat luottamusta.

Painopiste	Tavoite, eli tähän me pyrimme.	Toimenpiteet, eli näin tavoitetta kohti edetään.	Mittarit, eli näistä tiedämme onnistuneemme.
Mieliystävällinen ja hyvinvointia lisäävä työ	Työmme on mieliystävällistä. Työn kuormituksen ja palautumisen tasapaino tukee hyvinvointia.	Vahvistamme koulutuksen keinoin vastuullista työkäyttäytymistä ja työyhteisötaitoja.	→ Työhyvinvointikyselystä työyhteisön toimintaa kuvaavat väittämät: Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja, Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri, Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti. Lähtötaso (ka) 3,8. Tavoitetaso v. 2026 3,9 ja v. 2028 4,1. → Seurataan kohdennetusti 50-59-vuotiaiden sairauspoissaolojen kehitystä. → Kokonaisuudessaan mielenterveyspoissaolojen määrän väheneminen (vrt. 2024). Tavoitetaso -5 % vuoteen 2028 mennessä. → Työhyvinvointikyselystä: Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi. Lähtötaso (ka) 3,4. Tavoitetaso v. 2026 3,5 ja v. 2028 3,6.
		Määrittelemme tehtäväkuvan ja asetamme tavoitteet jokaisen työlle. Seuraamme tavoitteita muun muassa kehityskeskusteluissa.	
		Lisäämme esihenkilöiden ja henkilöstön ymmärrystä mielenterveyteen vaikuttavista tekijöistä ja toimintavoista, joilla tuetaan mielen hyvinvointia työssä.	
		Tuemme työterveysyhteistyöllä vaihdevuosisoireisten työkykyä.	
		Laadimme palautumista, aivoergonomiaa ja työn hallinnan tunnetta tukevat pelisäännöt koko organisaatiolle.	

Painopiste	Tavoite, eli tähän me pyrimme.	Toimenpiteet, eli näin tavoitetta kohti edetään.	Mittarit, eli näistä tiedämme onnistuneemme.
Tässä hetkessä ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen varmistaminen	Henkilöstöllä on tarvittava osaaminen sekä mahdollisuudet kehittyä työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Osaaminen vastaa myös tuleviin palvelutarpeisiin.	Käymme laadukkaat kehityskeskustelut, joissa henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja toiminnan kehittämiseen.	→ Työhyvinvointikyselystä: Esihenkilöni käy kanssani säännöllisesti kehityskeskustelun. Lähtötaso (ka) 4,3. Tavoitetaso v. 2026 4,5 ja v. 2028 4,6. → Kehityskeskustelujen määrä suhteessa henkilöstöön. Tavoitetaso: kehityskeskustelut käydään vuosittain kaikkien työntekijöiden/viranhaltijoiden kanssa. → Vähintään 3 laskennallista päivää (= 18 h) vuodessa kouluttautuneiden työntekijöiden osuuden kehitys (% henkilöstöstä). Lähtötaso 21,2 %.
		Järjestämme koulutuksia havaittuihin ja ennakoitaviin osaamistarpeisiin perustuen ja henkilöstöllä on säännöllinen mahdollisuus osaamisen kehittämiseen.	
		Kehitämme tapoja tukea osaamisen kehittymistä.	
Vaikuttava ja vastuullinen johtaminen ja selkeät prosessit	Palkkausjärjestelmät ovat kannustavat, oikeudenmukaiset ja yhdenvertaiset.	Lisäämme palkkatuntemusta sillä, että varmistamme, että jokainen tuntee oman palkkansa määräytymisen perusteet.	→ Työhyvinvointikyselystä: Palkkani määräytyy oikeudenmukaisin perustein. Lähtötaso (ka) 3,6. Tavoitetaso v. 2026 3,7 ja v. 2028 3,8. → Palkkaerot sukupuolten välillä maks. 2 % (palkkaryhmän/vertailuryhmän osalta). → Kannustavia palkkauskokeiluja: pilottien määrä 1 vuodessa. Kokeilun piirissä olevilta henkilöiltä kerätään palaute.
		Kokeilemme rohkeasti erilaisia kannustavia palkitsemisen tapoja.	
		Kehitämme esihenkilöiden arviointiosaamista.	
		Toteutamme laadukkaan palkkakartoituksen vuosittain.	

Painopiste	Tavoite, eli tähän me pyrimme.	Toimenpiteet, eli näin tavoitetta kohti edetään.	Mittarit, eli näistä tiedämme onnistuneemme.
Vaikuttava ja vastuullinen johtaminen ja selkeät prosessit	Johtaminen sitouttaa henkilöstöä ja mahdollistaa onnistumiset.	Kuvaamme johtamisjärjestelmän, joka sisältää muun muassa johtoryhmät ja niiden tehtävät, poikkihallinnollisen yhteistyön sekä johtamisviestinnän.	→ Vähintään 5 laskennallista päivää (= 30 h) vuodessa kouluttautuneiden esihenkilöiden osuuden kehitys (% esihenkilöistä). Lähtötaso 48 %.
		Kartoitamme järjestelmällisesti esihenkilöosaamista ja tarjoamme koulutusta havaittuihin osaamistarpeisiin perustuen. Esihenkilöt kehittävät osaamistaan säännöllisesti.	→ Työhyvinvointikyselystä: Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen. Lähtötaso (ka) 3,3. Tavoitetaso v. 2026 3,4 ja v. 2028 3,6. Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan. Lähtötaso (ka) 3,2. Tavoitetaso v. 2026 3,3 ja v. 2028 3,5.
		Toimialojen johtoryhmät tekevät suunnitelman siitä, miten organisaatorakenne tukee vaikuttavaa johtamista ja miten päästään työntekijöiden määrä/esihenkilö -tavoitteeseen.	→ Työhyvinvointikyselystä lähiesihenkilötyötä koskevien kysymysten keskiarvo. Lähtötaso (ka) 3,8. Tavoitetaso v. 2026 3,9 ja v. 2028 4,1.
	Sisäiset palvelupolut ja prosessit ovat selkeät sekä esihenkilötyötä tukevat.		→ Työhyvinvointikyselystä: Suositteisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi (suosittelijoiden %-osuus vastaajista). Lähtötaso 77 %. Tavoitetaso v. 2026 78 % ja v. 2028 79 %.
		Selvitämme ja analysoimme, mistä palkkavirheet johtuvat. Tehostamme poikkeamaprosessia.	→ Työntekijöiden määrä/esihenkilö alle 30.
		Konsernipalveluiden yksiköt laativat toimintaohjeet ja prosessit sujuviksi yhteistyössä toimialojen kanssa. Tehtävät ja vastuunjaot ovat selkeät ja ne on kirjattu esimerkiksi palvelulupauksiksi.	→ Yli 30 päivää kestävien poissaolojen määrän (poissaolot/HTV2) väheneminen. Lähtötaso 2,56. Tavoitetaso -10 % vuoteen 2028 mennessä.
		Vahvistamme esihenkilöiden osaamista ja rohkeutta ottaa puheeksi.	→ Varhaisen tuen keskustelut käydään aukottomasti.
		Kehitämme tulo- ja lähtöprosessia.	→ Palkkavirheitä koskevien päätösten määrä. Lähtötaso 16 kpl. Tavoitetaso enintään 10 kpl vuodessa.
			→ Konsernipalveluiden asiakaspalvelukyselyn tulokset. Lähtötaso 7,3. Tavoitetaso v. 2027 7,5 ja v. 2029 7,7.

MITÄ SEURAAVAKSI?

- Henkilöstöstrategia kattaa neljä seuraavaa vuotta. Tavoitteiden toteutumista seurataan määriteltyjen mittareiden mukaisesti vuosittain tai kahden vuoden välein.
- Koska henkilöstöstrategia liittyy monilta osin esihenkilötyöhön ja johtamiseen, esitellään etenemistä esihenkilöfoorumeissa kerran vuodessa.
- Henkilöstöstrategia päivitetään seuraavan kerran syksyllä 2029.



