

Kauniainen



TYÖHYVINVOINTIOHJELMA

2018-2022

Työhyvinvointiohjelman painopistealueet 2018-2022



1. Yksilön ja työyhteisön kyvykkyydet lisääntyvät.

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

3. Työsuojaus 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
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.
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 kehittymistä 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.
Parannetaan ympäristöosaamista.		Perehdyttämissuunnitelmaan lisätään ympäristöosaaminen. Ympäristönäkökulmia pidetään aktiivisesti esillä kaikessa toiminnassa ja järjestetään aiheesta koulutusta.	
Huolehditaan henkilöstön kielitaidon ylläpitämisestä.		Jatketaan ruotsin kielen koulutusta ja keskusteluryhmiä sekä varmistetaan vieraskielisen henkilöstön riittävä kielitaitoa tehtävään nähden.	

2. Painopistealue

JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ TUKEVAT OPPIMISTA, VUOROVAIKUTUSTA JA ITSEOHJAUTUVUUTTA

	2018	2019	2020
Kehitetään esimiestyötä ja johtamista. Lisätään tiimien itseohjautuvuutta.	.	Esimiestyössä kehitetään erityisesti valmentavia menetelmiä ja itseohjautuvuuden kasvattamista. Johtamista kehitetään. Kaikki esimiehet osallistuvat aktiivisen tuen koulutuksiin	
Kehitetään palkitsemista suhteessa strategiaan tavoitteisiin.	Kertapalkkion ja rekrytointilisän käytön periaatteet määritellään.	Uusi HR-järjestelmä tukee palkitsemiskäytäntöjen toteuttamista ja seurantaan. Tehdään palkitsemisen periaatteet näkyväksi koko henkilöstölle viestimällä ja kouluttamalla.	
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.	Johdon dashboard on käytössä kaikilla esimiehillä.
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.	

3. Painopistealue

TYÖSUOJELU JA TYÖTURVALLISUUS OVAT TYÖHYVINVOINNIN EDELLYTYKSIÄ JA VASTUU NIISTÄ KUULUU JOKAISELLE

	2018	2019	2020
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 kouluissa.
		Laaditaan suunnitelma työyhteisöjen riskikartoituksille. Otetaan käyttöön Arki-Arvi sovellus riskiarviointien tekemiseen sellaisissa työyhteisöissä, joissa muuta sovellusta ei ole käytössä. Riskikartoitukseen lisätään ennaltaehkäisevää näkökulmaa. Työsuojelu seuraa aktiivisesti työtapaturmien ja ”läheltä piti” -ilmoitusten laatimista, käsittelyaikoja ja sovittuja toimenpiteitä sekä laatii tarvittaessa ohjeistusta.	Johdon dashboard tuottaa ajantasaista tietoa työhyvinvoinnin tunnusluvuista. Kehitetään tiedolla johtamista enemmän kohti ohjaavaan ja ennustavaan analytiikkaan.
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.	Toteutetaan pyöräilyn ja liikkumisen edistämisen kampanja.
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. Pulssi-kyselyt 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 tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi.

4. Painopistealue

OLEMME OSAAJIA KIINNOSTAVA TYÖNANTAJA - MEILLE HALUTAAN TÖIHIN!

	2018	2019	2020
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.
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. Pehdytetään esimiehet rekrytointiasioihin ja luodaan yhtenäiset toimintatavat. Määritellään rekrytointiprosessin laadun ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi seurattavat tunnusluvut ja mittarit.	Tiedolla johtaminen tukee ennakoivaa henkilöstösuunnittelua ja hyvinvoinnin johtamista. Mittareita seurataan aktiivisesti ja reagoidaan nopeasti (johdon dashboard on käytössä ja sisältää myös rekrytoinnin tunnusluvut).