



# Henkilöstöpoliittinen toimintasuunnitelma 2021–2024



KORSHOLM  
MUSTASAARI

Mustasaaren kunta  
Konsernijaosto

3/2021

# Henkilöstöpoliittinen toimintasuunnitelma 2021–2024

Mustasaaren kunnan henkilöstöpoliittinen toimintasuunnitelma 2021–2024 on kunnan suunnitelma henkilöstöpolitiikan toteuttamiseen näinä vuosina. Toimintasuunnitelma on laadittu helposti käytännössä toteutettavaksi ja käytettäväksi kunnan eri toimintapisteissä. Hyvä henkilöstöpolitiikka on perustana laadukkaiden ja helposti saavutettavien palveluiden toteuttamiselle nykyisiä ja tulevia kuntalaisia varten. Se on myös kestävän talouden perusta.

Toimintasuunnitelma pohjautuu kolmeen painopistealueeseen:

1. Rekrytointi
2. Motivaatio ja sitoutuneisuus
3. Hyvinvointi.

Kuntastrategian kohdassa *Hyvin boidettu kunta* määritellään henkilöstöpolitiikan suuntaviivat:

*”Mustasaaren kunnalla on osaavia, motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä, jotka tuntevat ammattitaitoa. Luottamushenkilöt ja työntekijät tekevät yhdessä työtä kunnan parhaaksi. Mustasaari tarjoaa hyviä työpaikkoja, joissa työntekijät tuntevat työnsä mielekkääksi, tuntevat iloa ja yhteisöllisyyttä sekä haluavat kehittää toimintaa ja itseään.”*  
*”Mustasaari hyödyntää työntekijöiden osaamista ja kannustaa tekemään aloitteita toiminnan ja työympäristön kehittämiseksi. Tavoitteena on jatkuva kehittyminen.”*  
*”Mustasaarella on henkilöstövahvuus, joka on oikein mitoitettu työtehtävien vaihtelevien vaatimusten mukaisesti.”*

Toimintasuunnitelma koskee kaikkia Mustasaaren kunnassa. Suunnitelman laatimisessa on pyritty selkiyttämään asioiden ja toimenpiteiden vastuita ja tehty seuraava jako:

## 1. Poliittiset päätökset

Henkilöstöpolitiikan yleisistä suuntaviivoista päättää kunnanvaltuusto. Henkilöstöasioissa päätökset tekee ja toimintaa ohjaa talousarviovaroin kunnanhallitus ja lautakunnat.

## 2. Kunnan johto

Kunnan johto, eli kunnanjohtaja ja toimialajohtajat, vastaa henkilöstöpolitiikan sisäisestä ohjauksesta ja myös kunkin toimialan seurannasta.

## 3. Esimiehet

Organisaation esimiehet vastaavat strategian toteuttamisesta ja noudattamisesta osastoilla ja tiimeissä. Esimiehet vastaavat myös työntekijöidensä ja kunnan johdon välisestä yhteydenpidosta.

## 4. Työntekijät

Työntekijöillä on joissakin asioissa vastuu muutosten edistämisestä ja tulosten seuraamisesta. Työntekijöillä on myös vastuu oman osaston ja oman tiimin viihtyvyydestä ja työilmapiiristä.

# Rekrytointi

Mustasaaren kunta pyrkii jokaisessa rekrytinnissa tavoittamaan uusia hakijoita ja näkemään rekrytointiprosessin kunnan markkinointina. Mustasaaren kunta tunnetaan osaamisesta ja ammattitaidosta, joilla houkutellessa uusia, päteviä hakijoita. Työnantajaimago on kunnalle erittäin tärkeä ja iso haaste. Rekrytointien johdonmukaisena tavoitteena on rekrytoida oikea henkilö oikeaan tehtävään.

## Tarjoamme

- hyvän vastaanoton ja perehdytyksen
- turvallisen palvelussuhteen
- turvallisen organisaation ja hyvät esimiehet
- tet- ja työharjoittelumahdollisuuksia
- selkeät tehtäväkuvaukset.

## Odotamme sinulta

- oma-aloitteisuutta ja kykyä oppia uutta
- että pidät itsesi ajan tasalla omasta ja tiimisi toiminta-alueesta
- että pidät oman osaamisesi ajan tasalla ja päivität sitä toiminnan ja työtehtävien kehittyessä/muuttuessa.

## Tavoitteet

- Käytössä olevat rutinit uusien työntekijöiden, harjoittelijoiden ja opiskelijoiden perehdyttämiseen.
- Työntekijät halutaan pitää meillä pitkään olemalla joustavia ja houkuttelevia uusille ja nykyisille työntekijöille.
- Työntekijöitä otetaan aiempaa laajemmin toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen.
- Henkilöstömitoitus suhteessa työtehtäviin.

## Toimenpiteet

- Rekrytointiprosessin tehostaminen ja yhtenäistäminen, houkuttelevat ilmoitukset (vastuu tasoilla 2 ja 3).
- Henkilöstökulujen kannalta riittävä ja realistinen talousarvio (1, 2).
- Kehittyneet rutinit uusista työntekijöistä huolehtimiseen (2, 3).
- Tehtäväkuvausten päivittäminen (3).

# Motivaatio ja sitoutuneisuus

Mustasaaren kunnan työntekijät ovat kaikilla tasoilla motivoituneita ja sitoutuneita. Työntekijät tuntevat osallisuutta ja tietävät oman työpanoksensa merkityksen. Motivaatiota luovat kannustavat ja valmentavat esimiehet, positiivinen asenne omaan ja tiimin työhön ja selkeiden, yhdessä asetettujen tavoitekuviin saavuttaminen. Mustasaaren kunta on edelläkävijä, joka maksaa samaa palkkaa samasta työstä ja tarjoaa työmarkkinoilla kilpailukykyisiä palkkoja.

## Tarjoamme

- vaihtelevia ja monipuolisia työtehtäviä, joissa pääset käyttämään osaamistasi ja ammattitaitoasi
- selkeät tavoitteet työlle
- mahdollisuuksia edetä organisaatiossa ja kehittyä työuran aikana
- työkiertomahdollisuuksia
- työskentelyä sitoutuneessa tiimissä
- seudulla kilpailukykyisen palkan
- huolenpitoon ja huomaavaisuuteen perustuvaa johtajuutta.

## Odotamme sinulta

- positiivista työskentelyasennetta
- motivoitunutta tapaa tarttua uusiin työtehtäviin
- sitoutuneisuutta omaan ja tiimin työhön
- ideointikykyä omassa tiimissä.

## Tavoitteet

- Kunnan työntekijät ovat motivoituneita ja sitoutuneita (mittarina kysely).
- Henkilöstö otetaan mukaan oman toimialan/tiimin yhteisiin vuositavoitteisiin.
- Vahvistetaan henkilöstön sitoutuneisuutta työhön (energisyiden tunne ja uskollisuus).

## Toimenpiteet

- Henkilöstökyselyn toteuttaminen (vastuu tasoilla 2, 3, 4).
- Johtajuuden kehittäminen sisäisesti yhä enemmän työntekijöitämme kannustavaan, motivoivaan ja sitouttavaan suuntaan (2, 3).
- Palkkojen ja palkkatasojen tarkasteleminen ja työnarviointien tekeminen (2, 3, 4).
- Ammattiroolien muuttaminen.

# Hyvinvointi

Mustasaaren kunnan henkilöstö voi hyvin. Työpaikkahyvinvoinnin mahdollistamiseen tarvitaan terveitä työympäristöjä ja työntekijöiden välinen hyvä työilmapiiri. Työpaikan hyvinvoinnin perustana on myös aktiivinen esimiestyöskentely ja esimiesten toimiminen niin tiimin kuin yksilön parhaaksi. Olemme hyviä työterveyttä edistävissä työssä: ehkäisemme ja estämme sairaus- ja muita poissaoloja.

## Tarjoamme

- mielekkään työn
- mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön
- työtä terveissä työympäristöissä
- turvalliset ja esteettömät työympäristöt
- aktiivista esimiestyöskentelyä, jolle on ominaista tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja jossa huomioidaan kaikki työntekijät.

## Odotamme sinulta

- positiivisen työilmapiirin vaalimista. ”Kohtele muita niin kuin haluaisit itseäsi kohdeltavan.”
- oman ja työtovereittesi terveyden ja hyvinvoinnin vaalimista.

## Tavoitteet

- Vähemmän sairauspoissaoloja.
- Turvallisen ja puhuttelevan työympäristön luominen kaikille.
- Kannustava ja voimia antava kohtelu (*epäasiallisen kohtelun vastakohtana*).
- Fyysisen ja psyykkisen terveyden edistäminen.
- Työkulttuurin kehittäminen: oman ja toisten työn arvostaminen.

## Toimenpiteet

- Realistinen ja riittävä kiinteistöjen kunnossapidon budjetointi (vastuu tasoilla 1, 2).
- Esimiesten jatkuva kouluttautuminen työpaikkahyvinvointiin liittyvissä asioissa (2, 3).
- Pitkän tähtäimen suunnitelma kunnan toimitilojen sisäympäristöjen parantamiseksi (1, 2).
- Varhaisen tuen ja työhön paluun suunnitelmat (2, 3).
- Syvempi yhteistyö työterveyshuollon kanssa (3).
- Henkilöstön hyvinvoinnin toimialakohtaiset suunnitelmat (2, 3).
- Henkilöstön ideoiden ja kokemusten hyödyntäminen (2, 3).



KORSHOLM  
MUSTASAARI