

Tornion kaupungin henkilöstöohjelma 2018- 2021

Tornion kaupunkistrategia 2017-2021 on kaupungin tärkein johtamista ja toimintaa ohjaava strategiatason asiakirja (päästrategia), jossa valtuusto päättää kaupungin toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kaupungin toimintaa johdetaan valtuuston hyväksymän kaupunkistrategian mukaisesti. Kaupungin talousarvio- ja suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kaupunkistrategiaa ja edellytykset kaupungin tehtävien hoitamiseen turvataan. Torniossa on uuden kaupunkistrategian myötä ainoastaan yksi kaupunkitason strategia (kaupunkistrategia) josta johdettavat suunnitelmat ja ohjelmat ovat kaupunkistrategian toteuttamisohjelmia. Tornion kaupungin henkilöstöohjelma on näin ollen yksi kaupunkistrategian toteuttamisohjelmista. Henkilöstöohjelmalla luodaan puitteet, joilla kaupunki johto, esimiehet ja henkilöstö toimivat kaupunkistrategiassa hyväksytyjen tavoitteiden toteuttamiseksi.

Henkilöstöohjelmassa on otettu huomioon Tornion kaupungin toimiminen kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti sekä jatkuva uudistuminen, asiakaslähtöisyys, avoimuus ja turvallisuus.

Henkilöstönäkökulmasta kaupunkistrategian tavoitteista keskeisiä ovat strateginen henkilöstöjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen.

Henkilöstöohjelmassa on strategiseksi tavoitteeksi valittu strateginen muutosjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen, koska tulossa olevat muutokset tulee ennakoita ja perinteisten johtamiskäytäntöjä rinnalle tulee ottaa uusia johtamisen työkaluja, joilla henkilöstö voi aktiivisesti osallistua muutosten suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Toisena strategisena tavoitteena on henkilöstö muutoksen tekijänä, koska henkilöstö muutosvoima takaa muutosten onnistumisen. Henkilöstön työhyvinvointi varmistaa tuloksellisen työn ja henkilöstö omalla panoksellaan tukee kaupunkistrategian toteutumista.

Kaupunkistrategiassa strategisen henkilöstöjohtamisen toimenpiteiksi on hyväksytty:

- Muutosjohtamisen ja henkilöstön muutoksiin valmistautumisen tukeminen
- Henkilöstön motivointi ja osaamisen vahvistaminen
- Työhyvinvoinnin edistäminen
- Myönteisen työnantajamielikuvan vahvistaminen

Johtamisjärjestelmän kehittämisen toimenpiteiksi on hyväksytty

- Toimintatapojen yhtenäistäminen koko kaupunkikonsernissa (yhteiset pelisäännöt)
- Sisäisen ja ulkoisen viestinnän vahvistaminen
- Toimintaprosessien kehittäminen

Henkilöstöohjelman tavoitteena on tukea johtamista ja ohjata henkilöstötyötä. Ohjelma innostaa henkilöstöä tekemään asiakaslähtöistä työtä, osallistumaan muutosten valmisteluun ja toteuttamiseen sekä tukee työhyvinvoinnin kehittämistä.

Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi valmistellaan kehittämishankkeita yhteistyössä esim. Lapin yliopiston kanssa, jotta ohjelman tavoitteet ja toimenpiteet saadaan osaksi työyhteisöjen jokapäiväistä toimintaa.

Tornion kaupunkistrategia 2017–2021

Toiminta-ajatus / kaupungin perustehtävä

Onnellisten asukkaiden, uudistuvien palveluiden ja menestyvien yritysten vetovoimainen rajakaupunki

Visio 2027 / tavoiteltava tulevaisuuskuva

Maailman toimivin rajakaupunki

Strategiset päämäärät ja valtuustokauden tavoitteet 2017–2021

1 Vetovoimainen rajakaupunki

1. Tornion väkiluku kasvaa
2. Investoinnit lisääntyvät, työpaikkamäärä kasvaa ja työttömyys vähenee
3. Matkailuvetovoiman vahvistaminen
4. TornioHaparandan yhteinen ydin-keskusta kasvaa ja kehittyy myönteisesti
5. Myönteinen Tornio-kuva vahvistuu (brändi)
6. Vetovoimaiset ja vaikuttavat koulutuspalvelut
7. Saavutettavuuden parantaminen
8. Toimiva maankäyttöpoltikka

2 Toimivat ja uudistuvat palvelut

9. Sähköinen asiointi ja itsepalvelut lisääntyvät
10. Asiakaslähtöinen palvelukulttuuri vahvistuu
11. Julkisten palveluiden tuottavuus, tehokkuus ja vaikuttavuus paranevat
12. Vaihtoehtoiset palveluiden tuottamistavat yhteistyössä yritysten ja kolmannen sektorin kanssa
13. Kuntarajat ylittävä yhteistyö ja verkostojen hyödyntäminen sekä kehittäminen
14. Maakunta- ja soterakenneuudistuksen sekä muiden hallinnon uudistusten edellyttämien toimenpiteiden toteutus

3 Onnellinen ja osallistuva torniolainen

15. Kuntalaisten hyvinvointi paranee ja vastuu sekä aktiivisuus omassa hyvinvoinnissa kasvavat
16. Terveellinen, turvallinen ja viihtyisä asuin- ja elinympäristö tukee ja vahvistaa kuntalaisten hyvinvointia
17. Kuntalaisten yhteisöllisyys ja me-henki vahvistuvat
18. Kuntalaisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet kotikaupunkinsa asioihin paranevat

4 Toimiva kaupunki-konserni

19. Talouden tasapainottaminen
20. Omistajapolitiikan ja omistajaohjauksen vahvistaminen
21. Strateginen henkilöstöjohtaminen
22. Johtamisjärjestelmän kehittäminen

Toimintaperiaatteet / näin toimimme

Tornion kaupunki toimii kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti.

Jatkuva uudistuminen / asiakaslähtöisyys / avoimuus / turvallisuus

Strateginen tavoite: strateginen muutosjohtaminen ja johtamisjärjestelmän kehittäminen	Arviointikriteeri; Kilpailukyinen ja työhyvinvoinnista huolehtiva työnantaja
---	--

Toimenpidekokonaisuudet	osa-alueet /Yksittäiset toimenpiteet ja aikataulu	Mittarit	Toteuma 2018-2021
Tiedolla johtaminen	Johtamiseen tarvittavien työkalujen hankinta/ Hr-työpöydän hankinta 2019-2020. Valtuustoinfo henkilöstöohjelmasta vuosittain	Käyttö, strategian toteuma	
Esimiesten vastuuttaminen ja valtuuttaminen tuloksellisuuteen ja kustannustietoiseen johtamiseen/ tuloksellisuuden varmistaminen	Tulostavoitteiden selkeät määrittelyt ja tavoitteiden seuranta	Tilinpäätös	
Henkilöstösiirtojen valmistelu sote- ja maakuntauudistusta varten	Tiedottaminen ja henkilöstösuunnitelma tulevaa kuntaa, maakuntaa ja sotea varten. Työpajat muutoksen hallintaan 2019-2020	Tehdyt toimenpiteet	
Työhyvinvoinnilla tuloksellisuuteen	Esimieskoulutuksen painopisteenä asiakaslähtöinen ja myötäintoinen johtaminen 2018-2019. Työyhteisöjen varhainen tuki toimintamallin kehittäminen Tehtäväkuvaukset ja palkkausjärjestelmä tukevat muutoksen toteuttamista. Tuloksellisuuteen perustuva palkkaus	henkilöstöraportti Tulospalkkion kriteerien määrittely ja käyttöönotto 2020-2021	
Viestintä	Kaupunkistrategian mukainen viestintä. Intranet viestintävälineeksi	Intran käyttöaste	
Verkostomainen työote toimintatavaksi	Verkostomaiseen työskentelyyn periaatteet ja pelisääntöjen laadinta v.2019-2020	Henkilöstökysely Ohjeistus laadittu ja seuranta sovittu	

Strateginen tavoite: Henkilöstö strategisen muutoksen tekijänä	Arviointikriteeri: asiakaslähtöistä palvelua tuottava henkilöstö
---	--

Toimenpidekokonaisuus	Osa-alueet yksittäiset toimenpiteet	mittarit	Toteutuma
Henkilöstön osallistuminen kaupunkistrategian tavoitteiden toteuttamiseen Me-henki	Strategiset tavoitteet ja seuranta osaksi työyksikköpalavereita 2019-2021. Työyhteisön varhainen tuki suunnitelmat	työpaikkapalaverit	
Verkostomainen työote toimintatavaksi	Verkostomaisten toimintatapojen käyttöönotto	palaute toimintatavoista	
Osaamisen systemaattinen kehittäminen	Muuttuvien osaamistarpeiden kartoitus ja tarvelähtöinen koulutussuunnitelma. Verkkokoulutusten hyödyntäminen	osallistuminen koulutuksiin	
Ammatillisuus, tuloksellisuus ja kustannustietoinen työote	Strategien johtamisen, talouden seurannan ja toimeenpanon yhteensovittaminen palveluyksikötasolla	Puolivuotiskatsaus ja Tilinpäätös	
Toimintatapojen kehittäminen muuttuvassa työympäristössä	Digitalisaation ja työyhteisöjen muutosten vaatiman koulu-tuksen toteuttaminen ja uusien toimintatapojen käyttöönotto	palaute työntekijöiltä	
Uusien työntekijöiden sitouttaminen kaupungin työntekijänä	Perehdyttämisen käytäntöjen juurruttaminen työyksiköissä	kysely	
Kehityskeskustelujen säännöllisyys	kehitys- ja työyhteisökeskustelujen kehittäminen ja toteutus 100 % ja seuranta toimialoittain	Toteuma	
Turvalliset ja terveelliset työyhteisöt	Pelisääntöjen päivittäminen muutosten hallintaa varten vastuu riskien ennalta ehkäisystä (vak.yhtiön opetustuokiot)	Henkilöstöraportti, riskien arviointi, Työpaikkapala-verit ja toimenpiteet	
Omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukeminen	Erilaiset kampanjat hyvinvoinnin parantamiseksi	tapahtumakerrat osallistujamäärät	

