

HENKILÖSTÖPOLIITTISET PERIAATTEET

Henkilöstöpolitiikan perustana ovat Tampereen strategian ja toimintamallin keskeiset painotukset: asiakaslähtöisyys, johtamisen selkeys, henkilöstön osallistuminen, kumppanuus sekä toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus. Kaupungin toimintatavat ja hyvä henkilöstöjohtaminen tukevat laadukkaiden palveluiden järjestämistä kuntalaisille. Kumppanuus- ja kehittämiskulttuurissa henkilöstö kehittää, johtaminen on mahdollistavaa ja yhteisöllisyys vahvaa.

Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstöpolitiikan periaatteet. Konsernihallinnon henkilöstöyksikkö vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikan sisällöstä ja henkilöstöasioiden strategisesta ohjauksesta. Henkilöstöpolitiikkaa tarkentaa henkilöstöhallinnon ohjeistus. Päivittäisjohtaminen tapahtuu toimintayksiköissä ja esimiehet ovat avainasemassa henkilöstöpolitiikan toteuttamisessa.

Henkilöstöpolitiikan, ohjeistuksen ja henkilöstöasioiden käytännön toteutuksen tulee olla yhtenäistä ja eri toimialoille sovellettavissa. Henkilöstöpolitiikan periaatteet luovat kestävä pohjan työnantajan toiminnalle. Yhteistoiminta henkilöstön kanssa on tärkeää ja henkilöstön näkemykset huomioidaan niin päivittäisessä työskentelyssä kuin edustuksellisessakin yhteistoiminnassa. Henkilöstöasioista neuvotellaan ennakoivasti henkilöstön edustajien kanssa ja yhteistyö ammattiyhdistystoimijoiden ja luottamushenkilöiden kanssa on välitöntä ja avointa.

Kaupungissa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tampereen kaupunki työnantaja edellyttää työpaikoilla hyvää käytöstä eikä hyväksy minkäänlaista epäasiallista kohtelua, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai syrjintää.

Johtaminen on selkeää

Johtaminen on kaupungin johtamisperiaatteiden mukaista ja perustuu johtoryhmätyöskentelyyn. Johtamisperiaatteet ovat: annan selkeän suunnan ja teemme tuloksia, mahdollistan onnistumisen, kannustan vaikuttavaan kehittämiseen sekä edistän kumppanuutta ja asiakaskokemusta. Nämä periaatteet rakentavat organisaation johtamiskulttuuria ja johtamislupausta. Johtamisperiaatteet ohjaavat arjen johtamista, esimiesten kehittämistä ja rekrytointia. Vuosittain toteutettavassa esimiesarvioinnissa arvioidaan johtamiskyvykkyyttä suhteessa johtamisen osaamisvaatimuksiin.

Toiminnassa noudatetaan lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, hyvää johtamis- ja hallintotapaa, työsuojelumääräyksiä, kaupungin ohjeita ja muita velvoitteita tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Johtamisessa ja esimiestyössä on tärkeää tuntea keskeiset palvelussuhteisiin liittyvät ehdot.

Vuosittain käytävillä tavoite- ja kehityskeskusteluilla linkitetään strategia jokaisen omaan työhön. Suorituksen johtamisessa esimiehen tehtävänä on arvioida tehtäväkuvien ajantasaisuus sekä asettaa tavoitteet. Esimiehen tehtäviin kuuluvat myös osaamisen ja työtulosten arviointi sekä palautteenanto.

Työnantajan toiminta on avointa ja johdonmukaista

Kaupunki on vastuullinen ja luotettava työnantaja, joka tarjoaa merkityksellisiä työtehtäviä, kehittymismahdollisuuksia ja hyvät palvelussuhteen ehdot. Kaupunki osallistuu aktiivisesti työelämän

kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Kaupungin oman tuotannon rinnalla on kumppanuuksiin perustuvaa yritysten ja yhteisöjen tuottamaa palvelutuotantoa. Kaupunki vastaa järjestämisvastuulla olevien palveluiden saatavuudesta ja laadusta palveluiden tuottamisen tavasta riippumatta.

Yhteiskunnalliset muutokset ja kaupungin taloustilanne voivat vaatia olennaisia muutoksia tuotantotavoissa ja tehtävissä. Kuluvalla valtuustokaudella erityisenä haasteena on sote- ja maakuntauudistukseen valmistautuminen. Tavoitteena on hallittu henkilöstön siirtyminen maakunnan organisaatioon sekä uuden Tampereen organisaation kehittäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa. Palvelut tuotetaan kaupungin kokonaisedun kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Muutokset palveluiden järjestämisessä käsitellään yhteistoimintamenettelyssä ja päätöksenteossa huomioidaan muutoksen arvioidut henkilöstövaikutukset.

Henkilöstömäärän sopeuttamistilanteissa työnantaja tarjoaa muuta työtä työntekijöille ja pyrkii löytämään muun ratkaisun irtisanomisen sijaan. Työnantaja tukee työntekijän selviytymistä uudessa tilanteessa. Uudelleensijoituksen onnistuminen edellyttää myös työntekijältä oma-aloitteisuutta, muutosvalmiutta ja vastuunottoa.

Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla varmistetaan kaupungin toimintakyky ja palvelujen laatu
Henkilöstövoimavarojen toiminnan ja talouden suunnittelu on koordinoitua ja perustuu kaupungin strategiaan. Henkilöstösuunnitelmassa huomioidaan tarvittava henkilöstön määrä ja osaaminen. Toiminnan häiriötön jatkuminen varmistetaan varahenkilöjärjestelyin ja ennakoivalla suunnittelulla.

Tehokkailla työaikatarkoituksilla ja henkilöstöresurssin käytöllä voidaan vaikuttaa merkittävästi työn tuottavuuteen. Henkilöstön osaamisen joustava hyödyntäminen yli yksikkörajojen on mahdollista suuressa organisaatiossa. Tehtävien vapautuessa toimintatapamuutokset, työtehtävien sisältöjen muotoilu ja yksikön työjärjestelyt ovat ensisijaisia toimenpiteitä rekrytoinnin sijaan.

Rekrytoinnissa tavoitellaan osaavia ja motivoituneita työntekijöitä. Avoinna olevat tehtävät pyritään täyttämään lähtökohtaisesti ensin sisäisesti. Esimies vastaa uusien, tehtäviään vaihtavien tai työhön palaavien työntekijöiden perehdytyksestä. Näissä tilanteissa laaditaan kirjallinen henkilökohtainen perehdytysuunnitelma.

Muuttuva toimintaympäristö edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä

Organisaation kyvykkyys toimia ja vastata tulevaisuuden haasteisiin sekä henkilöstön osaaminen vaikuttavat merkittävästi kaupungin menestymiseen ja tavoitteissa onnistumiseen. Muuttuvassa ja kehittyvässä organisaatiossa tarvitaan uudistumis-, johtamis-, oppimis- sekä vuorovaikutus- ja viestintäkykyä.

Nopeasti muuttuvassa maailmassa tarvitaan jatkuvaa oppimista. Kyky oppia, omaksua uusia ajatuksia ja hyödyntää tietoa ovat edellytyksenä menestykselle sekä jatkuvan parantamisen kulttuurille. Henkilöstöä kannustetaan kehittämään aktiivisesti omaa osaamistaan tulevaisuuden muuttuvien osaamistarpeiden mukaisesti. Osaaminen ja luovuus kehittyvät vuorovaikutuksessa – työtä tekemällä ja toisilta oppimalla. Tehtäväkiertoa hyödynnetään muutosvoimana ja mahdollisuutena henkilöstön ammatilliseen kehittämiseen.

Jokaisen työlle asetetaan tavoitteet

Esimiehen ja työntekijän kannalta on tärkeää, että tehtäväkuvat ja tavoitteet ovat selkeitä. Kun vaadittu osaaminen ja tavoitteet ovat tiedossa, voidaan työssä suoriutumista seurata ja hyvistä työtuloksista palkita. Tehtäväkohtainen palkkaus määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella. Tehtävän vaativuuden arviointi perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen ja kaupungin palkkausjärjestelmässä määriteltyihin arviointikriteereihin. Hyvistä työtuloksista voidaan palkita muilla palkitsemisen elementeillä, joita ovat henkilökohtainen lisä, kertapalkkiot ja tulospalkkio.

Palkitsemisen tavoitteena on kannustaa hyviin työsuorituksiin ja motivoida henkilöstöä pitkäjänteiseen työhön tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi. Palkitseminen on keskeinen osa strategista henkilöstöjohtamista.

Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa palveluiden laatuun ja työn tuottavuuteen

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa johtamista. Esimiehen tulee seurata ja arvioida aktiivisesti työn haasteita, reagoida ongelmatilanteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja tukea henkilöstön työkykyä ennaltaehkäisevästi. Työkyvyn vaarantuessa henkilöstöä tuetaan työjoustoin, kuten työnkuvaa tai työaikoja muokkaamalla. Eri elämäntilanteissa olevien työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista edesautetaan joustavilla työaikaratkaisulla, osallistavalla työvuorosunnittelulla, etätyöllä ja tarkoituksenmukaisilla työvälineillä. Työnantaja kannustaa henkilöstöä ylläpitämään omaa hyvinvointiaan, ottamaan vastuuta omasta terveydestään sekä pitämään huolta myös muista työyhteisön jäsenistä.

Hyvinvoivalla henkilöstöllä työn haasteet ja kuormitustekijät ovat hallinnassa. Ongelmiin saa esimieheltä ja työyhteisöltä tarvittaessa tukea. Työyhteisöissä kunnioitetaan ja arvostetaan kaikkia ja annetaan tilaa uusille ideoille ja avoimelle vuorovaikutukselle. Työkyvyn ja työturvallisuuden hallinta on järjestelmällistä ja perustuu vaara- ja kuormitustekijöiden säännölliseen arviointiin. Työpaikka-arvioinnit ohjaavat työterveyshuollon toimintaa sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintaa.