



HENKILÖSTÖPOLITIikka

Johdanto

Rovaniemen kaupungin henkilöstöhallinto toimii yhtenä kokonaisuutena ja tukee johtoa, esihenkilöitä ja koko henkilöstöä työsuhteen elinkaaren kaikilla osa alueilla.

Pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu, kilpailukykyiset johtamis- ja palkitsemiskäytännöt, suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen ja toimivat HR-järjestelmät ja -palvelut tukevat linjajohtoa päivittäin vastuullisessa johtamistyössä.

Henkilöstöhallinto vastaa Rovaniemen kaupunkikonsernin henkilöstöjohtamisen menetelmistä, välineistä ja asiantuntijapalveluista. Palvelut kattavat henkilöstösuunnittelun, rekrytoinnin, henkilöstön kehittämisen, palvelussuhde-, työmarkkina-, palkkaus-, turvallisuus-, riskienhallinta- ja palkitsemisasiat sekä työhyvinvoinnin, työterveyshuollon ohjauksen ja HR-raportoinnin.

Edistämme henkilöstömme kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia.

Soveltamisala

Tätä henkilöstöpolitiikkaa sovelletaan kaikissa Rovaniemen kaupunkikonserniin kuuluvissa yhteisöissä ja niiden henkilöstön tulee toiminnassaan noudattaa tässä kuvattuja periaatteita.

Toimintaperiaatteet

1. Arvot

Henkilöstöjohtaminen perustuu kaupunkistrategiassa määriteltyihin arvoihin: turvallinen ja luotettava, inhimillinen ja lämmin, rohkea ja luova.

2. Johtaminen ja henkilöstösuunnittelu

Johtamista kehitetään kaupunkikonsernin tehtävien ja kokonaisedun toteutumisen tukemiseksi arvojemme mukaisilla periaatteilla. Johtamista ja esihenkilötyötä tuetaan johtamis- ja esihenkilökoulutuksilla. Henkilöstösuunnittelu perustuu pitkän aikavälin tarpeisiin ja on osa vuosisuunnittelua. Henkilöstösuunnittelu kattaa organisaatio- ja henkilöstörakenteen, henkilöstömäärän ja henkilöstön osaamisen. Henkilöstösuunnittelun kokonaisuudessa huomioidaan työssä jatkamisen tukeminen, kuten esim. uudelleensijoitustarpeet. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ennakoida ulkoisia ja sisäisiä resurssitarpeita, tarjota henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja toteuttaa suunnitelmallista sisäistä tehtäväkiertoa.



3. Rekrytointi

Sisäisissä ja ulkoisissa rekrytoinneissa noudatetaan avoimuutta ja sovittuja pelisääntöjä ja valtuuksia. Kaupungin organisaatiossa noudatetaan anonyymiä rekrytointimenettelyä. Avoimet työpaikat pyritään ensisijaisesti täyttämään julkisen haun kautta. Rovaniemen kaupunkikonsernin yhteisöt tekevät aktiivista yhteistyötä Lapin korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten sekä henkilöstöjärjestöjen kanssa tulevaisuuden henkilöstöressurssien turvaamiseksi ja vahvistaakseen työnantajakuvaansa.

4. Palkkaus ja palkitseminen

Rovaniemen kaupunkikonsernissa noudatetaan oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä palkitsemiskäytäntöä, joka perustuu työ- ja virkaehtosopimusten mukaisiin tekijöihin kuten tehtävien vaativuuteen ja työsuorituksiin. Konserniyhtiöt noudattavat palkkaukseen ja palkitsemiseen soveltuvaa lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja paikallisia sopimuksia.

Mahdollisesti sovellettavien kannustinjärjestelmien tavoitteena on palkita hyvistä suorituksista ja tukea sitoutumista. Kaupunkikonsernin yhtiöiden hallitukset käsittelevät mahdollisten kannustinjärjestelmien periaatteet ja pyytävät kannustinjärjestelmistä kaupunginhallituksen lausunnon ennen niiden hyväksymistä. Palkkauksesta ja palkitsemisesta annetaan konsernissa erillinen toimintaohje.

5. Osaamisen, toimintatapojen ja organisaatioiden kehittäminen

Osaamista, toimintatapoja, prosesseja ja organisaatorakennetta kehitetään pitkäjänteisesti ja jatkuvasti kaupungin strategian ja talousarviossa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti. Henkilöstön osaamisen kehittämistä ohjataan mahdollisuuksien mukaan puolivuositaisilla dialogisilla kehityskeskusteluilla.

Osaamisen ja työssä menestymisen tueksi tarjotaan monipuolisesti ja käytännönläheisesti mahdollisuuksia työssäoppimiseen, tehtäväkiertoon, valmennuksiin ja koulutuksiin. Jokainen vastaa siitä, että ylläpitää ja kehittää aktiivisesti omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan. HR tukee henkilöstöä ja esimiehiä asiantuntijana osaamisen kehittämiseen liittyvissä asioissa ja tarjoaa koko henkilöstöä koskevaa koulutusta.

6. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen kuuluu vuosisuunnitteluun. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijöillä. Työnantaja luo puitteet ja toimintaedellytykset työhyvinvoinnin tukemiseen, ja työntekijät vastaavat oman työhyvinvointinsa aktiivisesta ylläpitämisestä.

7. Työsuhteen päättäminen

Palvelussuhteen päättyessä noudatetaan soveltuvaa lainsäädäntöä, sopimuksia ja toimintaohjeita. Palvelussuhteen päättyessä tuotannollisista ja taloudellisista syistä henkilöstöä tuetaan uudelleen työllistymisessä lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Palvelussuhteen päättyessä kartoitetaan henkilön omakohtaisia kokemuksia



työtehtäviin liittyvistä asioista ja työelämän kehittämistarpeista sekä palvelussuhteen päättymisen syitä henkilöstöhallinnon laatiman toimintamallin pohjalta. Keskusteluista laadittu muistio toimitetaan esihenkilöiden toimesta henkilöstöhallinnolle työolojen edelleen kehittämiseksi. Kehittämistoimenpiteet tuodaan tiedoksi osana henkilöstöraporttia.

8. Vastuullisuus ja yhdenvertaisuus

Kaupunkikonsernin ja sen henkilöstön edellytetään toimivan vastuullisesti ja noudattavan kaupunkistrategiassa määriteltyjä vastuullisuuden toimintaperiaatteita. Konsernissa henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia urakiertoon ja työssä menestymiseen.

9. Yhteistoiminta

Kaupunkikonsernissa noudatetaan EU-tasoista ja kansallista lainsäädäntöä ja sopimuksia yhteistoiminnasta. Tavoitteena on rakentava, avoin ja aktiivinen vuoropuhelu henkilöstön ja sen edustajien kanssa.

Täydentävät ohjeet

Henkilöstöpolitiikkaan liittyen henkilöstöpalvelut-yksikkö voi antaa täydentäviä toimintaohjeita.

Vastuulliset tahot ja muutokset

Tämän politiikan päivittämisestä ja siihen tehtävistä muutoksista päättää kaupunginhallitus ja politiikan vastuuvastuun valmistelijana ja tulkintaohjeiden antajana toimii konsernin henkilöstö- ja hallintojohtaja.