

HENKILÖSTÖPOLITIikka

Mittarit kuntastrategioissa

JOHTAMINEN

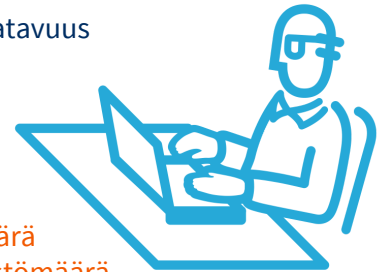
- Strateginen henkilöstöjohtaminen yhdenmukaistuu (Keva, asteikko 0-3)
- Kokeilujen/kehittämishankkeiden määrä kasvaa
- Kannustava henkilöstöjohtaminen
- Eettiset pelisäännöt
- Kehittämishankkeiden ja kokeilujen määrä
- Digitalisaation hyödyntäminen kasvaa - digiohjelman toimenpiteiden toteutuma (%)
- Valtuustotyön arviointi
- Kunta10-kysely*): indikaattori johtamisesta; esimiestuki, kohtelun oikeudenmukaisuus, päätöksenteon oikeudenmukaisuus

TYÖNANTAJA

- Henkilöstökyselyt
- Valtaosa (yli 80 %) henkilöstökyselyyn vastanneista viihtyy työssään ja pitää kaupunkia hyvänä työnantajana.
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Hyvä työnantajaimago
- Osaavan työvoiman saatavuus

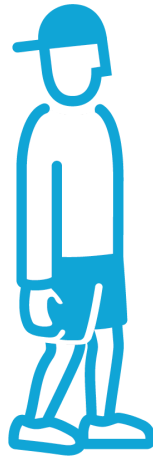
HENKILÖSTÖ

- Henkilöstön kokonaismäärä ei kasva
- Henkilötyövuodet eivät kasva
- Henkilötyövuodet ja henkilöstön määrä
- Keskitettyjen tukipalvelujen henkilöstömäärä



ESIMIESTYÖ

- Esimiesosaaminen vahvistuu (360 arviointi)
- Kehityskeskustelujen koettu hyödyllisyys (osuus kasvaa)
- Esimiestyön arviointi
- Työyhteisö- ja esimiespalaverit
- Kehityskeskustelujen toteutuminen



OSAAMINEN

- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Palveluosaaminen nousee
- Koulutuspäivät/hlö kasvaa
- Henkilöstön osallistuminen täydennyskoulutukseen kasvaa
- Työyhteisötaitojen kehittyminen
- Koulutuspäivien lkm.
- Oppimistypäivät
- Koettu henkilöstön ammattitaito asiakastytyväisyysmittauksissa ja muilla nopeilla arvioinneilla
- Asiakaspalvelun asiakastytyväisyys

TYÖHYVINVOINTI

- Työhyvinvoinnin edistäminen
- Työhyvinvointi- ja työilmapiirikyselyiden tulokset
- Henkilöstön hyvinvointi - Henkilöstökyselyn tulosten kehitys
- Työntekijöiden työhyvinvointi säilyy vähintään ennallaan
- Henkilöstön sairauspoissaolot (lkm, %)
- Henkilökunnan sairauspoissaolojen väheneminen 10 % edellisvuoteen verrattuna
- Terveysperusteiset poissaolot laskevat

TYÖYHTEISÖ

- Henkilöstön kehittämisaloitteiden määrä
- Työyhteisötaidot
- Kunta10-kysely: indikaattori työstä, työyhteisöstä ja johtamisesta: työpaineita paljon, työn hallintaa vähän (ennen työstressin nimellä) työyhteisön tavoitteellisuus, yhteistyö esimiehen kanssa, sosiaalinen pääoma
- Ei vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin (Kunta10)