



Yhteistyötä ja tekemisen iloa

Henkilöstöohjelma vuosille 2017–2019



NURMIJÄRVI



Henkilöstöohjelma 2017–2019

Hyväksytty valtuustossa 25.1.2017, §7.

Mikä henkilöstöohjelma on?.....	3
Elinvoimaa ja elämisen tilaa.....	4
Miten henkilöstöohjelma on laadittu?.....	5
Työntekijöitä kuultiin puimalassa.....	6
Työhyvinvointi.....	7
Vastuulliset työyhteisöt.....	8
Työkuormituksen hallinta.....	8
Osaaminen.....	11
Palkkaus ja palkitseminen.....	15
Johtaminen ja esimiestyö.....	15
Oikeudenmukainen johtaminen.....	15
Esimies valmentajana.....	17
Muutos vaatii osaamista.....	18
Miltä tulevaisuuden työ näyttää?.....	18
Teknologian hyödyt.....	19
Pelisäännöt mahdollistavat joustoja.....	19

Julkaisija Nurmijärven kunta
Pirroksiset Riitta Rantatalo
Taitto Mainospalvelu Kristasta Oy
Paino xx

Mikä henkilöstöohjelma on?

Tämä henkilöstöohjelma sisältää kunnan henkilöstöasioiden kehittämisen yhteiset suuntaviivat ja tavoitteet vuosille 2017–2019. Henkilöstöohjelma kattaa työhyvinvoinnin, osaamisen, palkkauksen ja palkitsemisen sekä esimiestyön ja johtamisen yhteiset tavoitteet ja lisäksi konkreettisia toimenpiteitä, joita tehdään näiden asioiden kehittämiseksi.

Työ muutoksessa

Tulevaisuudessa kunnan palvelut ja rooli muuttuvat historiallisen paljon sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen myötä. Kunnan tehtävänä ja jokaisen työntekijän perustehtävänä on huolehtia

alueen elinvoimasta ja asukkaiden hyvinvoinnista. Henkilöstöohjelman tavoitteena on vahvistaa kunnan henkilöstön voimavaroja ja hyvinvointia, jotta onnistumme perustehtävässämme.

Arviointia ja palautetta

Kerran vuodessa toteutettavan henkilöstökyselyn avulla kootaan työntekijöiden palautetta ja näkemyksiä työilmapiiristä ja henkilöstöasioiden tilasta. Lisäksi henkilöstökertomuksessa ja toimintakertomuksessa kerrotaan vuosittain, miten henkilöstöohjelman tavoitteet ja toimenpiteet ovat toteutuneet.



Elinvoimaa ja elämisen tilaa

Nurmijärven kuntastrategia on laadittu vuosille 2014–2020. Siinä painopisteinä ovat vastuullinen johtaminen ja talous, kuntalaisten aktiivisuus ja osallisuus, hyvinvointia edistävät palvelut sekä kunnan vetovoima ja kilpailukyky. Kuntastrategiassa on myös määritelty kaikille yhteiset toimintatavat eli arvot.

Yhteiset arvot kuvaavat tapaamme toimia päivittäisissä tilanteissa. Arvojen mukaista toimintaa edellytetään kaikilta. Palvelemme kuntalaisia erilaisissa tehtävissä eri toimipisteissä, mutta arvot on kaikkia yhdistävä tekijä.

Arvot

Vastuullisesti

Teemme päätöksiä pitkäjänteisesti ja päätöksemme perustuvat vaihtoehtojen ja vaikutusten arviointiin. Seuraamme myös päätösten toteutusta. Otamme huomioon myös ne, jotka eivät saa itse ääntään kuuluviin. Kannamme vastuuta kunnan taloudesta, toiminnan vaikuttavuudesta, kuntalaisten hyvinvoinnista ja ympäristöstä.

Toimintatapoja uudistaen

Muuttuvassa maailmassa uusien asioiden ja toimintatapojen omaksuminen ja osaamisen kehittäminen on jatkuvaa. Olemme Nurmijärvellä uudistumishaluisia ja -kykyisiä. Uudistuminen ei ole meille kuitenkaan itsetarkoitus, vaan suhtaudumme uusiin asioihin myös kriittisesti.

Avoimesti

Toimintamme ja päätöksentekomme on vuorovaikutteista ja läpinäkyvää. Jaamme tietoa avoimesti ja oikea-aikaisesti.

Yhteistyössä kuntalaisia palvellen

Yhteistyö on osa arjen toimintaamme sekä kuntaorganisaation sisällä että ulkopuolisten organisaatioiden kanssa. Osoitamme palveluhenkisyyttä työssämme ja opastaessamme kuntalaisia ja muita asiakkaita.



Miten henkilöstöohjelma on laadittu?

Uuden henkilöstöohjelman valmistelu käynnistyi huhtikuussa 2016. Valmisteluun nimettiin esimiehistä, henkilöstön edustajista ja henkilöstöhallinnosta koottu työryhmä, joka ryhtyi kokoomaan aineistoa henkilöstöohjelmaa varten. Työryhmä jakautui lisäksi pienempiin tiimeihin, jotka valmistelivat eri teemoja ohjelmaan. Yhteisissä kokouksissa keskusteltiin ja muokattiin henkilöstöohjelman sisältöä.

Työryhmä

Sanna Nieminen, Johanna Jahnukainen, Kati Luostarinen, Leena Laine, Tiina Jaakola-Siimes, Leena Vuorenpää, Anu Savander-Hämäläinen, Juhani Olenius, Kirsi Kirves, Leila Kivi, Anita Saarenpää, Jouni Rantakare, Samuli Niemi, Tarja Luomppää, Taina Karjalainen, Leena Sieviläinen, Tiina Nurmi, Katja Savolainen ja Leena Ojala.

Työntekijöitä kuultiin puimalassa

Henkilöstöohjelmaan haluttiin työntekijöiden näkemyksiä. Siksi henkilöstöä kutsuttiin kahteen puimalaan elo-syyskuussa tuomaan terveisiä ja näkemyksiä työpaikoilta. Puimaloissa käytiin yhteensä noin 55 osallistujan voimin monipuo-

lista keskustelua kunnasta työpaikkana, hyvistä asioista ja asioista, jotka voisivat olla paremmin. Ideat ja kommentit koottiin yhteen ja henkilöstöohjelmaan on sisällytetty puimaloiden antia. Lämpimät kiitokset kaikille osallistuneille!

Puimalassa kuultiin mm. seuraavaa:

Mitä hyviä asioita työpaikallasi on?

- "Koulutuksiin pääsee hyvin."
- "Perehdyttäminen on parantunut."
- "Esimies luottaa ja työpaikalla on hyvä henki."
- "On vaikuttamisen mahdollisuus työvuorosunnitteluun."
- "Työtä tehdään ihmisille ja työllä on tarkoitus."
- "Työpaikalle on kiva mennä."
- "Toimivat ihmissuhteet ja terve ilmapiiri."
- "Ei lintsata, hommat hoidetaan."
- "Asioista pystyy puhumaan, vaikka olisi eri mieltä."
- "Saa vaikuttaa ja pystytään vaikuttamaan omaan työhön."

Mikä voisi olla paremmin?

- "Arvot: avoimuus ja läpinäkyvyys ei aina kaikessa toteudu".
- "Pitäisi olla napakampaa puuttumista, jos yhteisiä toimintatapoja ei noudateta".
- "Pelätään antaa keskeneräisistä tietoa eteenpäin – olisi oltava läpinäkyvämpää."
- "Esimiestyöskentely ei ole selkeää."
- "Ikävän palautteen antamiseen tarvitaan tukea, jotta se tulisi tehtyä."
- "Ulkoisen kontrollin vähentäminen lisäämisen sijaan."
- "Työaika on toisilla tosi jäykkä, työajan käytön liian tarkka kirjaaminen."
- "Sisäilmaongelmat verottaa jaksamista."
- "Työntekijöiden osaamispankkia pitää hyödyntää paremmin."
- "Selkeä, läpinäkyvä ja tasapuolinen palkitseminen."

Työhyvinvointi

Työhyvinvointia syntyy työpaikkojen arjessa yhdessä tekemällä. Jokainen työntekijä on osaltaan luomassa työyhteisönsä ilmapiiriä ja työ-kulttuuria. Vastuu työpaikan hyvinvoinnista on koko työyhteisöllä. Työn kokeminen merkitykselliseksi, asiakkaan tyytyväisyys, hyvä esimiestyö, oikeudenmukainen johtaminen ja töiden sujuminen lisäävät henkilöstön hyvinvointia, motivaatiota ja työhön sitoutumista.

Hyvinvoivat työntekijät ovat työpaikan tärkein voimavara, jolla on suuri vaikutus tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Säännöllisen, vuosittain toteuttavan henkilöstökyselyn avulla kootaan henkilöstön palautetta työhyvinvointiin vaikuttavista asioista.

Hyvinvoivilla työpaikoilla

- työt sujuvat ja koetaan onnistumisia
- on kiva tulla aamulla töihin
- johtaminen on tasapuolista ja osallistavaa
- sairauspoissaolot eivät ole ongelma



Vastuulliset työyhteisöt

Hyvin toimivissa työyhteisöissä kyetään rakentamaan ja avoimeen vuorovaikutukseen ja mahdolliset ristiriidat osataan ratkaista sopuisasti. Tämän edellytyksenä on, että koko henkilöstöllä on riittävän hyvät työyhteisötaidot. Toimivissa työyhteisöissä toimitaan oikeudenmukaisesti, arvostetaan erilaisuutta ja kyetään antamaan ja vastaanottamaan palautetta. Toimivat työyhteisöt selviytyvät muutoksista ja osaavat lähteä rakentamaan uutta.

Työkuormituksen hallinta

Työn kuormitustekijät voivat aiheuttaa työssä haitallista kuormittumista. Eri työtehtävissä korostuvat erilaiset tekijät. Esimerkiksi fyysisesti raskaissa tehtävissä tai hankalissa työasennoissa fyysiset kuormitustekijät kuormittavat tuki- ja liikuntaelimistöä, mutta voivat myös lisätä työn psykososiaalista kuormitusta. Henkistä kuormitusta taas voivat aiheuttaa esimerkiksi työmäärä tai töiden organisoinnin puutteet. Kuormittumiseen vaikuttavat myös työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ja elämäntilanne.

Haitalliseen kuormitukseen puututaan aktiivisesti ja etsitään ratkaisuja sen vähentämiseksi. Eri-tyisesti huomioidaan muutostilanteiden vaikutus työkuormitukseen. Työpaikoilla tiedetään työn voimavarat ja työn hallinnan keinot, ja osataan käyttää työterveyshuollon asiantuntijoiden apua kuormituksen vähentämiseksi. Henkilöstö on myös itse vastuussa hyvinvointinsa ylläpitämisestä.



Työhyvinvointi

Työyhteisöt

Tavoite	Toimenpide	Seuranta	Toimenpiteiden vastuutahot
Vastuulliset työyhteisöt ja riittävän hyvät työyhteisötaidot.	Työyhteisötaitoista järjestetään säännöllisesti koulutusta.	Koulutussuunnitelmat, järjestettyjen koulutusten ja osallistujien määrät vuosittain	Esimiehet, henkilöstöpalvelut
Virkistyspäivät vahvistavat työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.	Työyhteisöjen virkistyspäivien järjestämiseen laaditaan yhteiset ohjeet tasapuolisuuden vuoksi.	Henkilöstökysely	Henkilöstöpalvelut
	Henkilöstölehdessä ja/tai muulla työpaikalla sovitulla tavalla on käytössä "Kehu työkaveria" -palsta.	Käytössä v. 2017	Koko henkilöstö

Turvallisuus

Tavoite	Toimenpide	Seuranta	Toimenpiteiden vastuutahot
Turvallinen ja terveellinen työympäristö.	Työturvallisuusilmoituksia ja työtapaturmia käsitellään säännöllisesti työpaikkakokouksissa riskien vähentämiseksi.	Työturvallisuus-ilmoitusten määrä, tapaturmatilastot	Esimiehet, työsuojelu
	Sisäilmaongelmien käsittely- ja korjausprosessi tehdään nykyistä sujuvammaksi ja avoimemmaksi.	Sisäilmaprosessiin liittyvä viestintä	Tilakeskus ja sisäilmatyöryhmä

Terveys ja työkyky

Tavoite	Toimenpide	Seuranta	Toimenpiteiden vastuutahot
Työpaikoilla tunnistetaan työn kuormitustekijät ja haitalliseen kuormittumiseen puututaan.	Työpaikoilla arvioidaan työkuormitusta (esimerkiksi työpaikka-kokouksissa ja kehityskeskusteluissa) ja työterveyshuolto toimii työpaikkojen yhteistyökumppanina.	Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus (Kela1), toimialakohtaiset työterveyshuollon toimintasuunnitelmat	Esimiehet, työterveyshuolto
	Työpaikan riskien arviointi on osa työpaikkojen jokapäiväistä toimintaa.	Valmiit ja päivitetty riskien arvioinnit (määrä vuosittain)	Esimiehet, työsuojelu
Kaikilla työpaikoilla toimitaan Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamallin mukaisesti.	Työkyvyn aktiivinen tuki -toimintamallin koulutuksia järjestetään säännöllisesti ja sitä käsitellään johtoryhmissä ja esimieskokouksissa.	Työkykyraportit, koulutusten ja tilaisuuksien määrä	Esimiehet, henkilöstöpalvelut
Työntekijät kantavat vastuuta oman työkykynsä ylläpitämisestä.	Työnantaja kannustaa työntekijöitä omasta hyvinvoinnistaan huolehtimiseen liikunta- ja kulttuurisaldon avulla.	Liikunta- ja kulttuurisaldon käyttömäärä	Kaikki työntekijät
	Työterveyshuollon ohjausta ergonomisiin työtapoihin hyödynnetään aikaisempaa enemmän.	Työterveyshuollon raportit	Esimiehet, työterveyshuolto

Osaaminen

Osaamisen eli ammattitaidon kehittämisen tarkoituksena on parantaa työn hallintaa ja sujuamista.

Osaamisen kehittäminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Se alkaa ennakoivasta henkilöstösuunnittelusta ja rekrytoinnista. Perehdyttämisen ja työnopastuksen jälkeen ammattitaidon syventäminen ja laajentuminen jatkuu eri muodoissa.

Kuntatyön ja asiakkaiden palvelutarpeiden muutokset luovat vaatimuksia ja mahdollisuuksia työntekijöiden osaamisen ja esimiestyön kehittämiseen. On tärkeä uskaltaa uudistua ja osata tarttua uusiin osaamishaasteisiin. Työyhteisöissä tarvitaan osaamisen ja toiminnan kehittämiseen kannustavaa ilmapiiriä. Henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa hyödynnetään toiminnan kehittämisessä ja muutostilanteissa.

Kehityskeskustelu käydään jokaisen työntekijän tai ammattiryhmän kanssa vuosittain. Siinä päivitetään tehtäväkuva, sovitaan työn tavoitteista ja laaditaan henkilökohtainen tai ryhmän yhteinen kehityssuunnitelma.

Työyksikössä vuosittain laadittavien koulutus- ja suunnitelmien kautta koulutukset ja kehittämisen kohdistuu ammattiryhmien ja henkilökohtaisten kehittämistarpeiden mukaisesti ja tasapuolisesti. Osaamiseen kehittämiseen varataan tarvittavat määrärahat talousarviossa.



Osaamisen kehittäminen perustuu

- kuntastrategiaan ja henkilöstö-ohjelmaan
- henkilöstösuunnitelmaan
- talousarvion tavoitteisiin ja toimintasuunnitelmaan
- palvelutoiminnan ylläpitämiseen ja kehittämistavoitteisiin
- osaamistarpeiden tunnistamiseen

Kehityskeskusteluissa ja koulutussuunnitelmissa pohdittavia asioita

- Mitkä ovat tärkeimmät osaamisalueet perustehtävässä onnistumisen kannalta?
- Mitä kehittämisen tarpeita osaamisalueissa on?
- Millä keinoilla osaamista vahvistetaan?

Osaamista voidaan kehittää esimerkiksi

- perehdytyksellä
- uusilla työtehtävillä
- pari- ja tiimityöllä
- tiimin ja työkaverin osaamista hyödyntämällä (osaamispankki)
- hyödyntämällä uusien työntekijöiden ideoita ja näkemyksiä
- tehtävä- ja työkierrolla
- osallistumalla kehityshankkeisiin ja työryhmiin
- työnohjauksella
- mentoroinnilla
- huolehtimalla hiljaisen tiedon siirtymisestä
- työpaikkakokouksissa
- alan kirjallisuutta lukemalla
- osallistumalla koulutuksiin

Osaaminen

Tavoite	Toimenpide	Seuranta	Toimenpiteiden vastuutahot
Rekrytointiprosessi on sujuva.	Rekrytointikoulutuksia järjestetään vuosittain.	Koulutusten määrä vuosittain	Henkilöstöpalvelut
	Työntekijöiden verkosto- ja hyödynnetään nykyistä enemmän rekrytoinnissa.	Uusi toimintamalli käytössä v. 2017	Esimiehet
	Sisäinen työkierto on ohjeistettu ja käytössä.	Sisäisten työkiertojen lukumäärä vuosittain	Henkilöstöpalvelut
Työntekijät saavat hyvää ja riittävää perehdytystä.	Perehdyttämisprosessia noudatetaan ja perehdyttämissuunnitelmaa käytetään kaikilla työpaikoilla.	Perehdyttämisen palautekysely v. 2017	Esimiehet
Henkilöstön osaaminen vastaa asiakas- ja palvelutarpeita.	Kehityskeskustelujen toimintamalli uudistetaan.	Kehityskeskusteluiden kattavuus ja laatu, palautekysely v. 2018	Henkilöstöpalvelut
	Kehitetään henkilöstön "osaamispankki" työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseksi esimerkiksi sisäisissä koulutuksissa.	Osaamispankki valmiina v. 2018	Henkilöstöpalvelut

Palkkaus ja palkitseminen

Nurmijärven kunnan palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät ovat selkeät ja oikeudenmukaiset. Järjestelmien perusteet ovat kaikkien tiedossa. Palkkojen oikeudenmukaisuudesta ja lähikuntiin verrattavasta kilpailukyvyistä huolehditaan työn vaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän puitteissa. Hyvää työsuoritusta,

aloitteellisuutta ja johtamista arvostetaan palkkauksella ja palkitsemisella. Uusien palkitsemisjärjestelmien tarkoituksena on lisätä palautteen antamista ja hyvien suoritusten huomioimista. Palkitsemisen eri muodot tukevat toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.



Palkkaus ja palkitseminen

Tavoite	Toimenpide	Seuranta	Toimenpiteiden vastuutahot
Oikeudenmukaiset palkkausjärjestelmät	Huolehditaan henkilökohtaisten lisien oikeudenmukaisuudesta eri sopimusalojen kesken.	Henkilökohtaisten lisien %-osuudet palkkasummasta lähenevät toisiaan v. 2019 mennessä	Pääsopijajärjestöt / palvelussuhdepäällikkö
	Päivitetään työn vaativuuden arvioinnit (TVA) vastaamaan muuttuvia tehtäviä sekä tarkastellaan esimiesten ja alaisten palkkojen suhteita.	TVA-päivitys v. 2017 ja tarkastelu v. 2019	Pääsopijajärjestöt / palvelussuhdepäällikkö
Aloitteellisuutta ja tuloksellisuutta tukevat palkitsemisjärjestelmät	Määritellään periaatteet yksittäisen työntekijän, työryhmän tai tiimin pikapalkitsemiseen hyvästä työsuorituksesta.	Periaatteet sovitaan v. 2017 ja käytössä v. 2018	Pääsopijajärjestöt / palvelussuhdepäällikkö
	Uudistetaan kannustepalkkiojärjestelmä.	Käytössä v. 2019	Pääsopijajärjestöt / palvelussuhdepäällikkö
	Kehitetään uusia tapoja muistaa kuntaa pitkään palvelleita.	Käytössä v. 2018	Työryhmä

Johtaminen ja esimiestyö

Hyvällä henkilöstöjohtamisella vaikutetaan työn onnistuneeseen organisointiin. Hyvin organisoitu työyhteisö toimii työntekijöiden tukena ja silloin jokaisen osaaminen on asiakkaiden ja organisaation käytössä. Arvostava ilmapiiri, joustavuus ja kuulluksi tuleminen lisäävät työmotivaatiota ja luottamusta työyhteisöissä. Yhteistyö toimialojen, johtoryhmien, yksiköiden ja eri ammattiryhmien kesken lisääntyy. Esimiestyön tukea on saatavilla kollegoilta, johdolta ja henkilöstöpalveluista.

Poliittisen ja ammatillisen johtamisen hyvä yhteistyö luo edellytykset ja varmistaa hyvän henkilöstö- ja muutosjohtamisen. Poliittisen johtamisen kautta myös tuetaan ja säännöllisesti seurataan henkilöstöpolitiikan ja -johtamisen toteuttamista käytännössä.

Oikeudenmukainen johtaminen

Oikeudenmukainen johtaminen edistää työntekijöiden hyvinvointia. Oikeudenmukaisuuden kokemiseen vaikuttavat työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sekä johdonmukainen ja oikeaan tietoon perustuva päätöksenteko. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa, että samat periaatteet koskevat kaikkia ja päätösten perusteet kerrotaan niille, joita päätökset koskevat.

Esimies valmentajana

Työntekijöiden vahva luottamus omaan ammatilliseen osaamiseen tukee esimiestyötä. Itsensä johtamiseen kuuluu vastuunotto omista asenteista, tunteista ja osaamisen kehittämisestä. Esimiehet toimivat valmentajina ja työntekijät oman työnsä suunnittelijoina. Valmentavan esimiehen tehtävänä on auttaa työntekijöitä onnistumaan.

Muutos vaatii osaamista

Muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa edellytetään poliittiselta ja ammatilliselta johtamiselta kykyä vahvaan muutosjohtamiseen ja työntekijöiltä asiantuntijuutta käytännön työstä. Muutosviestintä on johtamisen keskeistä osaamista. Jokaisen on tiedettävä muutoksen tavoitteet ja miksi muutos toteutetaan. Avoimuus ja yhdessä tekeminen vähentävät muutoksen vastustamista ja ymmärrys muutoksen tarpeesta lisääntyy. Muutoksen arvioiminen ja välitavoitteiden tarkastelu lisäävät luottamusta. On tärkeä pohtia yhdessä, miten osataan päästää irti vanhasta ja suuntautua kohti uutta.

Johtaminen ja esimiestyö

Tavoite	Toimenpide	Seuranta	Toimenpiteiden vastuutahot
Johtaminen tukee työyhteisöjen avointa ja arvostavaa ilmapiiriä.	Työyhteisöissä keskustellaan ilmapiiristä ja fiiliksestä sekä sovitaan tarvittaessa tilannetta parantavista toimenpiteistä.	Henkilöstökyselyn tulokset vuosittain. Poliittisen ja ammatillisen johdon itsearviointikysely valtuustokausittain ja tarvittaessa suurten muutosten vaikutusten arvioinnissa	Esimiehet
Muutosjohtaminen on suunnitelmallista.	Esimiehille järjestetään muutosjohtamisen koulutusta.	Koulutusten ja osallistuneiden määrät vuosittain. Poliittisen ja ammatillisen johdon itsearviointikysely valtuustokausittain ja tarvittaessa suurten muutosten vaikutusten arvioinnissa	Toimialat, henkilöstöpalvelut
Sisäinen viestintä on aktiivista ja monipuolista.	Jatkuvan viestinnän periaatetta noudatetaan ja viesti kulkee molempiin suuntiin.	Henkilöstökyselyn tulokset vuosittain	Esimiehet
Etätö edistää työn joustavuutta.	Etätöön säännöt ja käytännöt päivitetään.	v. 2017	Henkilöstöpalvelut

Miltä tulevaisuuden työ näyttää?

Tähän henkilöstöohjelmaan haluttiin tuoda näkemyksiä ja odotuksia tulevaisuuden työkuultuurista. Tulevaisuus on tuomassa monia kunnan ammatteihin, henkilöstöön ja työtehtäviin vaikuttavia muutoksia.

Toivomme, että tulevaisuudessa muun muassa

- kontrollin kulttuuri vähenee ja luottamuksen kulttuuri lisääntyy
- työn joustavuus lisää ymmärrystä työajan yhteydestä työntekijän hyvinvointiin
- työehtosopimusten työaikoja koskevien säädösten lisäksi sovitaan enemmän työaikaan liittyvistä asioista paikallisesti
- työaikoihin tulee lisää juostavuutta ja liukumaa etenkin erityisesti asiantuntija- ja suunnittelutehtävissä
- asiakaspalvelua on saatavilla silloin, kun asiakkaat sitä eniten tarvitsevat

Teknologian hyödyt

Tulevaisuuden työtä voidaan tehdä joustavasti monikäyttöisillä, eri ammattiryhmien yhteisillä työpisteillä. Eri paikoissa tehty liikkuva työ raportoidaan mobiililaitteilla. Työhuoneet ovat monikäyttöisiä. Tulevaisuudessa työt pilkkoutuvat erilaisiin kokonaisuuksiin ja digitalisaation myötä osa työstä automatisoituu. Suurin osa kunnan palvelutyöstä tehdään kuitenkin edelleen fyysisesti läsnä työpisteissä. Tehokkaissa ja tuloksellisissa palaveri- ja kokouskäytännöissä hyödynnetään teknologian mahdollisuuksia.

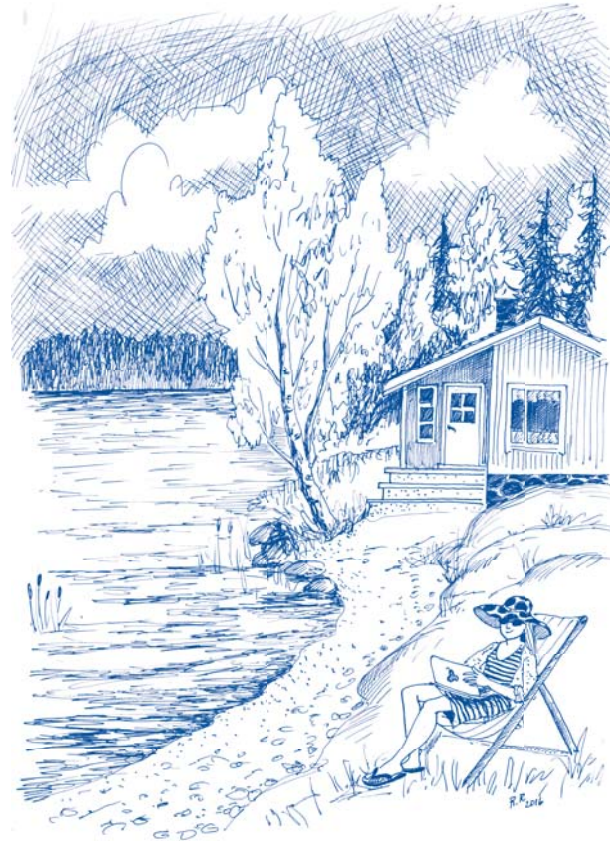
Työ on jatkuvasti muutoksessa, kun teknologia ja ohjelmistot kehittyvät. Työntekijän itsenäinen työskentelyote ja tiedonhankinta korostuvat entisestään. Kotiin tarjottavien palvelujen merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Henkilöstö tarvitsee riittävästi koulutusta uusien työkalujen käyttöön teknologian mahdollisuuksien hyödyntämiseksi.

Pelisäännöt mahdollistavat joustoja

Selkeät pelisäännöt luovat mahdollisuuksia työn joustoille ja tukevat työhyvinvointia. Työkierron avulla on mahdollisuus oppia työtehtäviä eri työyhteisöissä ja työntekijöillä voi olla monta eri urapolkua. Työurien pidentyminen voi vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden jaksamiseen.

Työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan asettaa haasteita, mutta selkeät pelisäännöt ja työaika-kirjanpito selkeyttävät tilannetta. Etätö mahdollistetaan useammassa ammateissa. Työkulttuurit ovat avoimempia. Työntekijät tietävät toistensa työt ja opettelevat uudentyypin laaja-alaisen osaamispohjan, eikä osaamista sidota enää tiukasti ammattiperusteiseen osaamiseen.

Sopimusedunvalvonta säilyy ja muuttua muotoaan, paikallinen yhteistoiminta ja sopiminen lisääntyvät. Henkilöstön ääni kuullaan. Työmarkkinoiden sopimusprosessit ja rakenteet muuttuvat siten, että työehtojen sopimiseen ja työolojen kehittämiseen tulee paikallista joustavuutta.





NURMIJÄRVI



Nurmijärvi
on
ilmiö

Nurmijärven kunta
PL 37, 01901 Nurmijärvi
Puhelin (09) 250 021
Faksi (09) 2500 2010
Sähköposti kunta@nurmijarvi.fi
www.nurmijarvi.fi