

Suomussalmen kunnan henkilöstöpoliittinen ohjelma

1886/01.00.00/2024

KHALL 03.12.2024 § 229

Valmistelija

Hallintojohtaja Anniina Niemelä, 040 688 4499,
anniina.niemela@suomussalmi.fi

Suomussalmen kunta haki Kevan työelämän kehittämisrahaa (khall 5.9.2023 § 183) hankkeelleen Omalla uralla – työurajohtamisella kohti uudistuvaa henkilöstöpolitiikkaa. Keva myönsi kunnalle rahoitusta hankkeeseen 50 000 euroa. Hankkeen tavoitteena on ollut muun muassa työurajohtamisen käsikirjan laatiminen, työuratietoisuuden lisääminen ja henkilöstöpolitiikan ajantasaistaminen.

Suomussalmen kunnan henkilöstöpolitiikka on nyt päivitetty hankkeen ensimmäisen vuoden aikana. Päivitykseen on osallistettu henkilöstöä työhyvinvointikyselyn ja työurakyselyn kautta, minkä lisäksi esimerkiksi työyksiköissä on käyty Omalla uralla -kahveilla kertomassa hankkeesta ja kysymässä näkemyksiä. Lisäksi hankkeessa on pidetty asiasta oma esihenkilötyöpaja, kaksi johtoryhmän työpajaa, kunnanhallituksen työpaja sekä HEPO-ryhmän työpaja.

Uuden henkilöstöpoliittisen ohjelman lisäksi hankkeen myötä on laadittu työurajohtamisen käsikirja ja työkyvyn tukiohjelma, jotka tukevat niin ikään kunnan henkilöstövoimavarojen johtamista ja osaltaan myös työhyvinvoinnin johtamista.

Henkilöstöpolitiikan keskeisimmät päivitykset tiivistettynä (tarkemmat kirjaukset henkilöstöpoliittisessa ohjelmassa):

Työterveyshuollossa ja työterveyshuollon määräämissä tutkimuksissa käyntiä varten järjestetään palkallinen vapautus työstä. Työntekijän on ilmoitettava käynnistä mahdollisimman hyvissä ajoin.

Omaehtoista koulutusta tuetaan kolmella palkallisella vapaapäivällä, jos koulutuksesta on olennaista hyötyä työlle tai kunnan henkilöstösuunnittelulle. Palkalliset opiskelupäivät saa yhdistää koulutusrahaston tukeen, joka on niin ikään jatkossa myös määräaikaisten työntekijöiden käytössä, jos työsuhde jatkuu yli kuusi kuukautta.

Pakottavista perhesyistä johtuen on mahdollista saada yksi palkallinen vapaapäivä, jos työntekijän läsnäolo on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Palkallista pakottavan perhesyyn päivää ei voi käyttää tilapäisen hoitovapaan jatkeena, vaan kyseessä tulee olla akuutti, äkillinen ja vakava tilanne. Tämän järjestelyn tarkoituksena on tuoda lisää aikaa miettiä jatkosuunnitelmia yllättävässä ja vakavassa tilanteessa.

Lisäksi työhyvinvointietuuden summa nousee 135 euroon. Myös työsuhdepolkupyörä on lisätty henkilöstöpoliittisen ohjelman työhyvinvointiosioon. Lisäksi kertapalkkion periaatteet on uudistettu.

Lisäksi HEPO-ohjelmaan on päivitetty ajantasaisia ohjeita muun muassa perhevapaista. Myös liukuvan työajan sääntöjä on päivitetty ja joulukuussa 2023 hyväksytty työaikapankki on lisätty ohjelman teksteihin. Matkapuhelinohje on poistettu ja ulkomaanmatkaohje tiivistetty lyhyempään muotoon.

Työurajohtamisen käsikirjasta ja henkilöstöpolitiikasta järjestetään erikseen esihenkilökoulutus ja henkilöstökoulutuksia. Tämän lisäksi Omalla uralla -kahvihetket jalkautuvat työyksiköihin kertomaan muutoksista. Perjantaina 13.12. järjestetään henkilöstön Omalla uralla-päivä, joka toimii asiakirjojen lanseeraustilaisuutena.

Vuonna 2025 hankkeen työ jatkuu uusien ohjeistusten jalkauttamisen ja seurannan, vanhojen henkilöstöasiakirjojen päivittämisen, esihenkilövalmennuksen kehittämisen, koulutusten ja henkilöstöstrategian sekä kuntastrategian parissa.

Liite

Henkilöstöpoliittinen ohjelma

**Kunnanjohtajan
esitys**

Kunnanhallitus hyväksyy henkilöstöpoliittisen ohjelman siten, että se astuu voimaan 1.1.2025 lukien. Lisäksi kunnanhallitus valtuuttaa hallintojohtajan tekemään asiakirjaan teknisiä korjauksia ja lainsäädännön tai työehtosopimusten päivitysten kautta tulevia muutoksia.

Päätös

Esitys hyväksyttiin.

**Toimeksi
Tiedoksi**

Hallintojohtaja, hankekoordinaattori
Henkilöstö
