

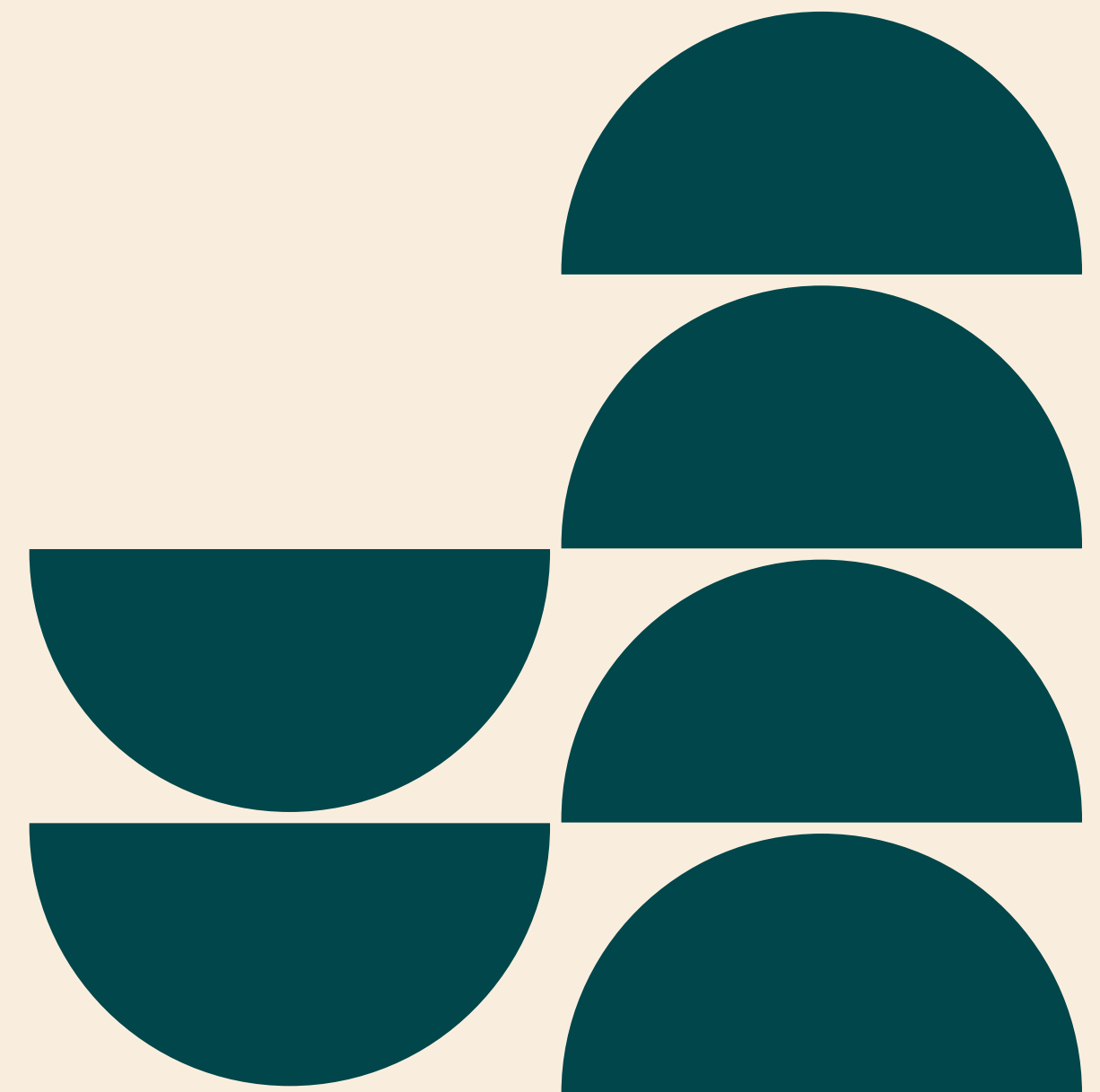
Personalprogram

2022-2025



Ett personalprogram är en plan om med vilka val av personalledning och personalresurser vi stöder genomförandet av Karleby stadsstrategi.

- I programmet definieras stadens strategiska mål, insatsområden och åtgärder för personalledning.
- Programmets syfte är också att stärka den enhetliga personalpolitiken och personalarbetet i praktiken, alltså att säkerställa personalens jämlika bemötande i olika arbetsuppgifter och arbetsenheter.





"Karleby är en blomstrande och vidsynt, tvåspråkig havsnära stad som till sitt sinne är större än sitt invånarantal. Tillsammans lyfter vi fram pärlorna för tillväxt och upplevelse och skapar djärvt möjligheter för dem."

Med personalprogrammet stöds genomförandet av Karleby stadsstrategi. Stadsstrategin "Karleby – vi har en bredare horisont" godkändes i stadsfullmäktige 7.3.2022. Den beskriver i vilken riktning utvecklingen i staden ska styras och vilka teman är de viktigaste under det här utvecklingsskedet. Personalprogrammet utgår från de mål för personalen som tas upp i stadsstrategin.

Syftet har varit att utarbeta ett tydligt och realistiskt personalprogram som genomförs i vardagen av chefer, personalen samt beslutsfattare. Personalprogrammets mål och åtgärder preciseras varje år via budgeten och verksamhetsplanen vilka har beretts av stadens ledningsgrupp. Genomförandet av personalprogrammet följs upp och utvärderas årligen i sektorernas verksamhetsberättelser och för hela staden i personalrapporten. Med hjälp av arbetshälsoenkäten sammanställs arbetstagarnas respons och åsikter om bland annat arbetsklimatet och situationen med personalärenden.



Stadsstrategins mål

Kunnig, ansvarsfull och välmående personal

1. Våra arbetsgemenskaper främjar välbefinnandet i arbetet, ett tryggt och sunt arbete samt arbetsförmågan
2. Mångfaldsledning
 - Med mångfald avser vi den blandning av olikheter som finns mellan människor, såsom ålder, kön, förmågor, kompetens, utbildning och behov.
 - Mångfaldsledning ökar engagemanget, välbefinnandet i arbetet och kundtillfredsställelsen samt organisationens attraktivitet som arbetsgivare.
3. En ansvarsfull, förnyande och experimenterande verksamhetskultur
4. Positiv arbetsgemenskap och betydelsefull arbetstagarupplevelse. Dessa återspeglas också i kundbetjäningen.



Värden som styr vår verksamhet och som även utgör grunden för personalprogrammet

Arbete tillsammans och respektfullt bemötande

Vi värdesätter varandra, håller våra löften och betjänar invånarna så bra som möjligt. Vi agerar respektfullt och ansvarsfullt, vi skapar en gemensam servicekultur för arbetsgemenskaperna. När vi utvecklar staden skapar vi fungerande partnerskap såväl regionalt som nationellt och internationellt.

Öppenhet

Vi beaktar jämlikhetsprincipen och livets mångfald i vår verksamhet. Vi uppmuntrar till delaktighet och fördomsfrihet och till att modigt komma med idéer. Öppen kommunikation via många olika kanaler möjliggör växelverkan och deltagande i utvecklingen av staden.

Ansvarsfullhet

I vår verksamhet bär vi ansvar för stadens ekonomi, kommuninvånarnas välbefinnande och verksamhetens effektivitet. Vi bygger upp framtidens Karleby på ett ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbart sätt.



"Vi uppmuntrar till delaktighet och fördomsfrihet och till att modigt komma med idéer."

Karleby stads ledningsprincip är människoorienterat, coachande ledarskap

I praktiken innebär det här:

- Gestaltning av helheten och deltagande i fastställandet av den
- Sökning av nya verksamhetssätt och lösningar
- Verksamhet genom människor och engagerande av människor
- Kontinuerlig strävan att bli bättre



Utarbetandet av personalprogrammet inleddes i september 2022. Programmets innehåll byggdes i huvudsak upp i september-oktober i en Howspace-arbetsyta som var riktad till chefer för att möjliggöra deltagandet i personalprogrammets planering och kunna påverka dess innehåll. Arbetsytans teman härleddes ur mål som berör personalen i stadsstrategin 2022–2025.

I arbetsytan gavs cheferna och deras enheter möjlighet att kommentera och rösta på åtgärder som redan pågick samt komma med idéer om nya åtgärder i personalprogrammet. Inbjudan till arbetsytan skickades till 163 chefer av vilka 84 besökte arbetsytan. Av chefer eller arbetsgemenskaper som besökte arbetsytan deltog 20 i arbetsytan i utarbetandet av programmet.

I personalprogrammet infördes också några lån av chefer och röstningsresultat från arbetsytan. Utkastet till personalprogrammet, som utarbetades på basis av arbetet i arbetsytan, finslipades i personaltjänster varefter programmet behandlades i beslutsfattandet.



Kunnig, ansvarsfull och välmående personal

Det är allas vår gemensamma uppgift att utveckla personalens kompetens och välbefinnande hos Karleby stad. Kompetensutvecklingen stärker arbetstagarnas beredskap att sköta arbetsuppgifter, att tillägna sig motivation och välbefinnande i arbetet. Genom framgångsrik introduktion kan vi inverka på våra arbetstagares motivation och välbefinnande redan från första början i ett nytt arbete. Genom att förnya och utveckla våra introduktionsprocesser säkerställer vi att nya arbetstagare engagerar sig i arbetets mål, verksamhetsmodeller samt Karleby stads organisation. Genom utvecklingsamtal siktar vi på utveckling av våra anställdas kompetens och välbefinnande som en del av ledningspraxis och arbetsgemenskapens vardag.

Genom att förnya rekryteringspraxis samt arbetsgivarmarknadsföringen strävar vi efter att garantera tillgången till kompetent personal även i framtiden. Anonym rekrytering främjar uppbyggandet av mångfaldiga arbetsgemenskaper och stöder en positiv ansökarupplevelse i och med att rekryteringsprocessen görs allt rättvisare.

Kunnig, ansvarsfull och välmående personal

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarig	Utvärdering
Tillgång till kompetent arbetskraft samt utveckling av rekryterings- och introduktionsprocesser	Vi effektiviserar användningen av anonym rekrytering, utarbetar rekryteringsanvisningar och stärker arbetsgivarmarknadsföringen. Vi utvecklar den elektroniska introduktionsplattformen och främjar bredare användning av den.	2022-kontinuerlig	Personal-tjänster, marknadsförings- och kommunikationsteamet	Antalet anonyma rekryteringar över 20 (utgångsnivå 11 år 2022). Introduktionsplattformen förnyas och introduktionsutbildning 2 gånger / år.
Utvecklingsamtal hålls till 100 % för att stärka personalens kunnande, utveckling och välbefinnande	Vi utbildar, vägleder och stöder under förfarandet med utvecklingsamtal samt utvecklar processen.	2022-kontinuerlig	Personal-tjänster	Utvecklingsamtal hållits till 100% (utgångsnivå år 2021 i arbetshälsokenkäten 84%).



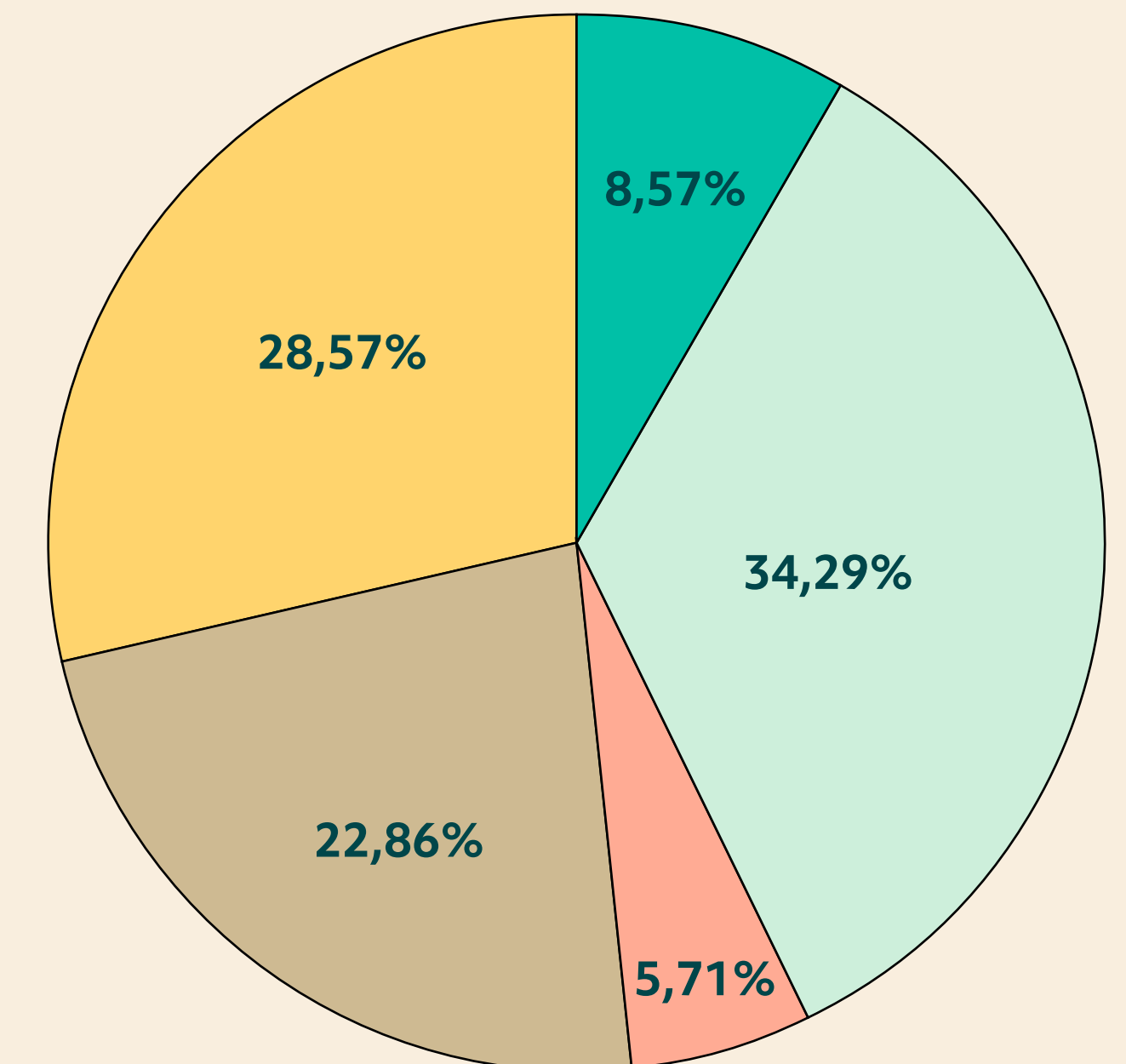
“En bra introduktion tar inte bara en ny arbetstagare till en del av arbetsgemenskapen utan ger också den nya arbetstagaren chansen att föra sitt kunnande till arbetsgemenskapen. Det är inte bara chefen som ansvarar för introduktionen utan hela arbetsgemenskapen.”

Våra arbetsgemenskaper främjar välbefinnandet i arbetet, tryggt och sunt arbete samt arbetsförmågan

Välbefinnandet i arbetet och trygga samt sunda förhållanden kompletterar arbetstagarens upplevelse av ett meningsfullt arbete. Vi främjar välbefinnandet i arbetet och arbetstagarupplevelsen målorienterat såväl i hela Karleby stad som i arbetsgemenskaperna genom att utnyttja information som vi får via arbetshälsoenkäterna. Arbetshälsoplanen utnyttjas som utvecklingsverktyg.

Därtill erbjuder vi personalen interna nonstop-utbildningar om viktiga och aktuella teman. Vi utvecklar hälsofrämjande ledarskap med nya, digitala lösningar och genom utbildning av personalen. Vårt arbetarskydd har som mål att främja arbetarskyddsmedvetenheten och att effektivera användningen av säkerhetsanmälan i hela organisationen.

Vilka åtgärder anser du att är viktiga?



- Arbetarskyddspersonalen vägleder och instruerar samt gör arbetsplatsbesök, olika informationsinslag och kampanjer riktade till arbetsgemenskaper
- Effektiverad användning av säkerhetsanmälan (PRO24)
- Interna nonstop-utbildningar för personalen
- Vi utvecklar positiva arbetstagarupplevelser på basis av arbetsgemenskapernas arbetshälsoplaner
- Pilotering av digitala verktyg i hälsofrämjande ledarskap samt utbildning i stöd för arbetsförmågan

Våra arbetsgemenskaper främjar välbefinnandet i arbetet, tryggt och sunt arbete samt arbetsförmågan

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarig	Utvärdering
Arbetarskyddsmedvetenheten utökas	Arbetarskyddspersonalen vägleder och instruerar samt gör arbetsplatsbesök, olika informationsinslag och kampanjer riktade till arbetsgemenskaper. Effektiverad användning av säkerhetsanmälan (PRO24)	2022-kontinuerlig	Arbetarskyddspersonal	Statistik över olycksfall i arbetet, sjukfrånvarostatistik och utförda bedömningar av arbetsrisker. Antalet säkerhetsanmälningar, handläggning och analysering.
Användningen av Karleby stads handlingsmodeller stärks	Interna nonstop-utbildningar för personalen.	2022-kontinuerlig	Personal-tjänster	Antalet utbildningar över 8 per år.
Vi utvecklar positiva arbetstagarupplevelser på basis av arbetsgemenskapernas arbetshälsoplaner	Arbetshälsoverkstäder för hela personalen.	2022-kontinuerlig	Personal-tjänster	Antalet arbetsgemenskaper som ordnat arbetshälsoverkstäder över 60 (utgångsnivå 48 år 2022).
Digitalisering och systematisering av processer för hälsofrämjande ledarskap samt ledning genom information	Pilotering av digitala verktyg i hälsofrämjande ledarskap samt utbildning i stöd för arbetsförmågan.	2022-kontinuerlig	Personal-tjänster Företags-hälsovård	Erfarenheter av pilotförsöket samt sjukfrånvarostatistik.

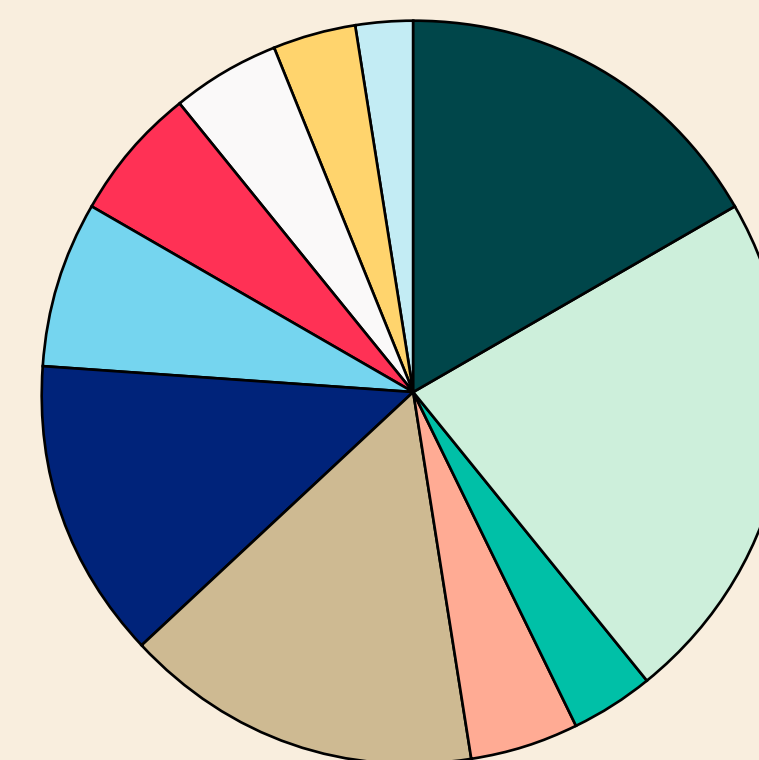
Mångfaldsledning

Vårt mål är att bygga upp arbetsgemenskaper där mångfald framför allt ses som en rikedom. En framgångsrik arbetsgemenskap kan dra nytta av sina medlemmars olika egenskaper och kunnande. Vårt syfte är att främja mångfaldsledning där utgångspunkten är att alla arbetstagare bemöts rättvist och jämlikt hos Karleby stad. Vårt mål är också att öka arbetstagarnas engagemang, välbefinnande i arbetet och kundtillfredsställelsen samt attraktiviteten som arbetsgivare.

Vi främjar mångfalden genom utbildning och stöd som riktas till såväl chefer som arbetstagare. Vårt mål är att implementera Karleby stads ledningsprinciper i chefsarbetet genom att ordna utbildning och möjligheter till kamratstöd.

Vi har mångfaldiga arbetsgemenskaper!

Kan du identifiera de faktorer som gör din arbetsenhet mångfaldig och berikar den? Svara anonymt



Mångfaldsledning

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarig	Utvärdering
Mångfaldsledning främjas	Utbildning i mångfaldsledning, enkät om jämställdhet och mångfald.	2022–2023	Personal-tjänster	Antalet deltagare i utbildningar. Arbetshälsoenkät. Enkät om jämställdhet och mångfald görs.
Karleby stads ledningsprinciper implementeras till en del av den dagliga ledningen	Yrkesexamen i arbete som teamledare-utbildningar samt interna nonstop-utbildningar. Kamratstödet för första linjens chefer stärks bl.a. med digitala metoder.	2022–kontinuerlig	Personal-tjänster	Över 100 som avlagt yrkesexamen i arbete som teamledare (utgångsnivå 58 år 2022). Antalet deltagare i utbildning i mångfaldsledning över 50 (utgångsnivå 12 år 2022). Ibruktagande av chefers digitala plattform.



"Alla kan vara sig själva i arbetsgemenskapen."

En verksamhetskultur med ansvar, förnyelse och experiment

Vårt mål är att främja en verksamhetskultur med ansvar, förnyelse och experiment hos Karleby stad.

Se vad våra arbetsgemenskaper redan gör för att möjliggöra en experimenterande verksamhetskultur!

Vårt mål är att förnya belöningssystemet i en allt mer uppmuntrande form som också stöder arbetsgemenskapers och enskilda arbetstagares iver att utveckla sitt arbete. Vi erbjuder verkstäder med vilka vi stöder enskilda arbetstagares samt arbetsgemenskapers vilja att utveckla och testa nytt. Vi främjar även en verksamhetskultur med ansvar genom utbildning.



En verksamhetskultur med ansvar, förnyelse och experiment

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarig	Utvärdering
Genom att förnya belöningsystemet vill vi uppmuntra arbetsgemenskaper till en experimenterande verksamhetskultur	Belöningsystemet och belöningsanvisningarna förnyas.	2022–2023	Personal-tjänster	En belöningsanvisning utarbetas. Över 60 inkomna idéer (utgångsnivå 30 st. år 2022).
En verksamhetskultur med ansvar främjas	Utbildning i ansvarsfullt arbetsbeteende, modellen Vägen till ansvarsfullt beteende i arbetet uppdateras och implementeras.	2022–2023	Personal-tjänster	Ansvarsfullt beteende i arbetet över 70 % (utgångsnivån 70 % enligt arbetshälsoenkäten år 2020).
Personalen uppmuntras till experimenterande och inkluderande utveckling	Olika inkluderande verkstäder tillhandahålls.	2022–2023	Personal-tjänster	Arbetstagarnas och arbetsgemenskapernas erfarenheter av utvecklingsarbetet. Antalet deltagare i projekt och verkstäder.



"Att utveckla nya verksamhets sätt och att lära nytt är enda sättet att få till stånd bestående förändring. Därför är det viktigt att skapa en atmosfär där det accepteras att arbetstid används för utvecklingsprojekt och till att lära sig nytt. Alltså åtgärder som stöder ett experimenterande och utvecklande grepp om det egna arbetet."

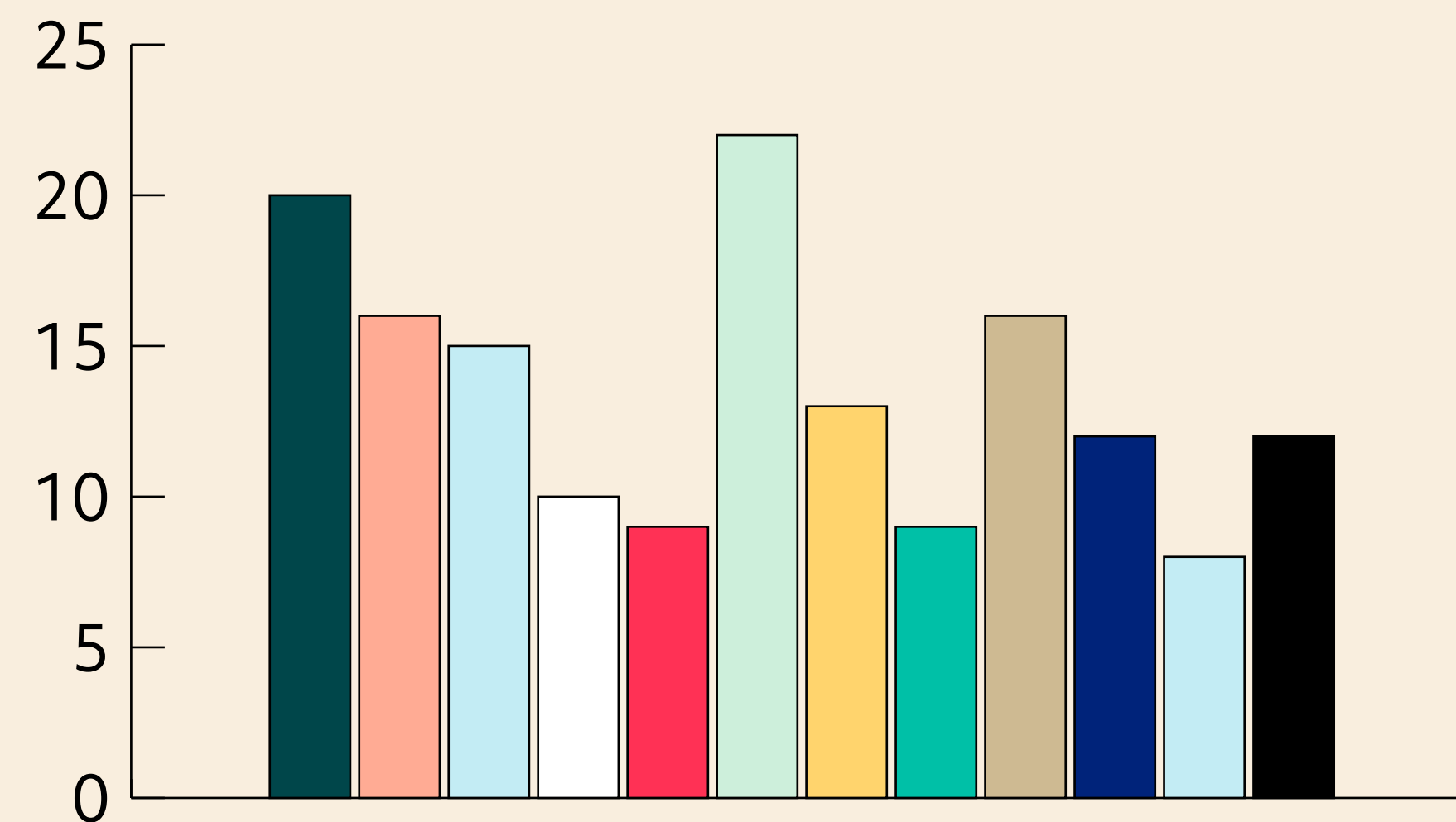
Positiv arbetsgemenskap och betydelsefull arbetstagarupplevelse som också återspeglas i kundbetjäningen

En betydelsefull arbetstagarupplevelse är summan av många faktorer. Vårt mål är att möjliggöra positiva upplevelser för alla våra arbetstagare om arbetets betydelsefullhet, uppskattning, ansvar samt delaktighet. Våra positiva arbetsgemenskaper byggs upp av arbetstagare som upplever att deras arbete hos Karleby stad är betydelsefullt.

Vi mäter vår arbetstagarupplevelse med personalens rekommendationsindex och deltar i ett projekt med en bättre arbetstagarupplevelse som mål. Vi utreder möjligheterna att utveckla arbetshälsoenkäten så att den blir smidigare och mera dubbelriktad än tidigare. Alla mål och åtgärder i personalprogrammet stärker arbetstagarupplevelsen.

Vilka faktorer består arbetstagarupplevelsen av?

Rösta på faktorer som du anser att arbetstagarupplevelsen består av!



- Arbetets meningsfullhet
- En trygg arbetsgemenskap
- Chefsarbetet
- Den fysiska arbetsmiljön
- Arbetets smidighet
- Arbetsgemenskapens atmosfär
- Möjlighet att utvecklas
- Organisationskulturen
- Öppen växelverkan
- Värden
- Mål
- Möjlighet att förverkliga sig själv

Positiv arbetsgemenskap och betydelsefull arbetstagarupplevelse som också återspeglas i kundbetjäningen

Mål	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarig	Utvärdering
Personalens rekommendationsindex (eNPS) förbättras (över 20)	Bättre arbetstagarupplevelse och bättre tjänster genom projekt i syfte att stärka designmognaden och implementering av projektets verksamhetsätt.	2022-kontinuerlig	Personal-tjänster	eNPS-rekommendationsindex över 20 (utgångsnivå +12 år 2020). Förverkligad sparring.
Praxis med arbetshälsoenkäten utvecklas	Möjligheterna att genomföra arbetshälsoenkäten smidigare med digitala lösningar utreds.	2022-kontinuerlig	Personal-tjänster	Utredningen av smidigare arbetshälsoenkäter förverkligas.



*"Vi tar varandra och hela arbetsgemenskapen
i beaktande med små vardagliga gester."*