

SLU-julkaisusarja

**SLU-yhteisö
- elämänvoimainen työyhteisö**

SLU-yhteisön henkilöstöstrategia

Hyväksytty SLU:n vuosikokouksessa 25.11.2000

**Suomen Liikunta ja Urheilu
Finlands Idrott**

Sisällysluettelo

Lähtökohtia	6
Henkilöstöstrategian visio, arvot ja johtaminen	7
Henkilöstöstrategian sisältö	8
1. Rekrytointi ja perehdyttäminen	8
2. Palkkaus ja kannustavuus	9
3. Johtamisen periaatteet SLU-yhteisössä	9
Luottamus	9
Vuorovaikutus	10
Lojaalisuus	10
Tavoitteellisuus.....	10
Osaaminen.....	10
Itsetunto, yhteisvastuu ja välittäminen.....	10
4. Sisäinen viestintä	11
5. Osaamisen kehittäminen.....	11
6. Jaksamisen kehittäminen.....	12

SLU-yhteisö -elämänvoimainen työyhteisö

Lähtökohtia

SLU:n henkilöstöstrategia perustuu yhdessä hyväksytyyn visioon ja SLU:n yhteisiin arvoihin. Henkilöstöstrategia edustaa samoja esimerkillisiä arvoja kuin SLU edustaa yhteiskunnassakin. SLU:n tavoitteena on olla Suomen paras työnantaja kehittämishakuisuudessa ja työssä jaksamisen huomioimisessa.

SLU on toiminut vuodesta 1993 ja yhteisöön kuuluu SLU:n ohella paljon erikokoisia työnantajia. Omaleimaista SLU-yhteisössä on se, että kaikkiin sen työyhteisöihin kuuluu sekä palkallista henkilöstöä että luottamushenkilöitä. Tämä omaleimaisuus muovaa SLU-yhteisön johtamiskulttuuria, toimintatapoja ja päätöksentekojärjestelmiä. Tulevaisuudessa työvoimasta on monilla aloilla pulaa ja siksi myös SLU-yhteisön maineen työnantajana tulee olla kilpailukykyinen. Osaava, yrittävä, sitoutunut ja asiakaslähtöisesti toimiva henkilöstö varmistaa koko SLU-yhteisön menestyksen.

6

Tähän henkilöstöstrategiaan on pyritty kokoamaan ne periaatteet, joita koko SLU-yhteisössä toivotaan noudatettavan. Oleellista olisi, että tässä esitetyt periaatteet näkyisivät ja niitä toteutettaisiin päivittäisessä toiminnassa.

SLU - yhteisössä tulee ELÄMÄNVOIMA olla koko ajan aistittavissa!

Henkilöstöstrategian visio, arvot ja johtaminen

Henkilöstövisio

- Työ SLU - yhteisössä tuottaa **elämänvoimaa, iloa ja onnistumisen elämyksiä**
- SLU - yhteisö on **Suomen paras työnantaja** kehittämishakuisuudessa ja työssä jaksamisen edistäjänä

Arvot johtamisen perusteena

- SLU - yhteisön johtaminen perustuu sen arvoihin; **elämänvoima, yhteistyö ja paikallisuus**
- Henkilöstöstrategia perustuu ennen kaikkea elämänvoimaan

Johtamisen tavoitekulttuuri

- SLU on työyhteisönä erikoinen: hajanainen mutta kuitenkin **yhtenäinen henkisesti, eettisesti ja fyysisesti**
- Johtamisen periaatteet ovat **luottamus, vuorovaikutus, lojallisuus, tavoitteellisuus, osaaminen, itsetunto, yhteisvastuu ja välittäminen**

Henkilöstöstrategian sisältö

1. Rekrytointi ja perehdyttäminen

Tavoitteena tulee olla löytää työtehtävään siihen parhaiten soveltuva henkilö. Rekrytointi pohjautuu kunkin organisaation ennakolta suunniteltuun henkilöstötarpeeseen. Suunnittelun tulee toimia joustavasti sekä kasvutilanteissa että toimintoja mahdollisesti supistettaessa. SLU-yhteisössä joudutaan rekrytoinnissakin huomioimaan talousresurssien osittainen riippuvuus yhteiskunnan rahoituksesta.

SLU-yhteisön henkilöstön tulisi olla etusijalla toimia täytettäessä. Näin voidaan hyödyntää urheilujärjestöissä jo kertynyttä kokemusta ja osaamista ja vähennetään rekrytoinnin kokonaiskuluja.

Tapahtuupa rekrytointi sisältä tai ulkoa, tulee sen perustua tehtävän asettamiin vaatimuksiin, todelliseen osaamiseen ja aikaansaannoksiin aiemmissa tehtävissä. Henkilövalinnoissa toteutetaan tasa-arvon periaatteita.

8

Valinnan onnistumiseksi hankitaan tehtävään ehdolla olevista riittävät taustatiedot, joita voidaan tarvittaessa täydentää soveltuvuustesteillä. Kaiken aineiston tulee pysyä luottamuksellisena ja se jää vain valintaan osallistuvien tietoon. Valinnan jälkeen tulee tehdä kirjallinen työ sopimus, jossa täsmennetään sovitut palkka- ja työehdot.

Hyvä yhteistyö ja neuvottelusuhteet ovat tärkeitä sekä työnantajan että työntekijän kannalta. Työsuhdeasiat perustuvat alakohtaisiin työehtosopimuksiin ja työlainsäädäntöön sekä toisaalta SLU-yhteisössä tehtäviin omiin ratkaisuihin (paikallinen sopiminen).

Valitun henkilön esimies vastaa työntekijän perehdyttämisestä tehtäväänsä riittävässä laajuudessa. Näin varmistetaan sujuvasti tuloksellinen töiden käynnistyminen ja motivoituneen uuden työntekijän sijoittuminen osaksi toimivaa työyhteisöä.

Ja muista; jokainen haku viestii organisaatiosta työntarjoajana. Siksi jokaiseen hakutapahtumaan on paneuduttava ja se on toteutettava yksilöllisesti ja aina yhtä huolellisesti. Yhtä ja samaa kaavaa ei rekrytoinneissa voida noudattaa.

2. Palkkaus ja kannustavuus

SLU-yhteisön palkkauksen tavoitteena on tarjota henkilöstölle kilpailukykyinen palkka ja muut edut ja siten varmistaa työntekijöiden kohtuullinen elintaso ja taloudellinen perusturva. Tavoitteena on myös tuottavuuden lisääminen kunkin organisaatiossa ja henkilöstön kannustaminen yhä parempiin suorituksiin.

Palkkaa ja etuja määritettäessä huomioidaan työn todelliset tulokset ja niiden muutos, kokemus ja koulutus, tasa-arvoisuus ja palkkauksen johdonmukaisuus. Lisäksi tulee mahdollisuuksien mukaan kehittää yhteisiä tai yksilöllisiä ja uudenlaisia palkitsemisjärjestelmiä työssään ansioituneille.

Kuten rekrytoinnissa, myös palkkauksessa joudutaan SLU-yhteisössä huomioidaan järjestöjen talouden osittainen riippuvuus yhteiskunnan tuesta. Tämänkin vuoksi on erittäin tärkeää pystyä luomaan yhdessä työyhteisöön ilmapiiri, joka palkan lisäksi motivoi ja kannustaa kaikkia työyhteisön jäseniä sekä tuo elämänvoimaa- ja iloa jokaisen arkeen.

3. Johtamisen periaatteet SLU-yhteisössä

SLU-yhteisössä esimiesten tulee omata tarvittavat taidot niin ihmisten kuin asioiden johtamista ajatellen. Näissä taidoissa kehittyäkseen esimiestenkin tulee osata ottaa avoimesti vastaan palautetta toiminnastaan. Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa johtaa. Parhaaseen lopputulokseen päästään, kun yhdistetään yksilölliset persoonallisuudenpiirteet ja kehittyvät johtamistaidot. Esimiehellä tulee olla realistinen kuva itsestään, tehtävästään ja suhteestaan työyhteisön jäseniin.

Luottamus

- Esimiestyön peruslähtökohta on luottamuksellisen johtamis- ja työilmapiirin luominen. Oleellista on aktiivinen tiedon välittäminen, arvojen ja tavoitteiden yhteneväisyys, toimintaperiaatteiden yhdenmukaisuus, esimerkkinä toimiminen, alaisten etujen puolustaminen ja riittävä palautteen anto.

Vuorovaikutus

- Avoin, epämuodollinen ja aito vuorovaikutus lisää luottamusta, yhteenkuuluvuutta ja sitoutuneisuutta.
- Jokainen esimies käy alaistensa kanssa vähintään kerran vuodessa hyvin valmistellun kehityskeskustelun.

Lojaalisuus

- Henkilöstö ymmärtää SLU-yhteisön yhteiskunnallisen merkityksen ja toimii työssään ja sen ulkopuolella sen mukaisesti. Yhteisön sisällä tulee käydä avointa keskustelua, mutta ulospäin olemme yhtenäinen ja yksimielinen organisaatio.

Tavoitteellisuus

- Johtaminen SLU-yhteisössä perustuu tavoitteisiin, joissa työntekijöiden tavoitteet on johdettu organisaation tavoitteista. Esimiehen tehtävänä on seurata tuloksia ja olla apuna niiden aikaansaamisessa. Jokainen SLU-yhteisössä hoitaa työnsä pääosin itsenäisesti ja hänellä on toimenkuvaansa vastaava valta ja vastuu.

Osaaminen

- Jokaisella on vastuu oman osaamisen kehittämisestä. Esimiesten vastuulla on luoda edellytykset kehittämiselle, josta kehityskeskusteluissa on sovittu. SLU-Akatemia on osaamisen lisäämisessä yhteisön käytössä.

Itsetunto, yhteisvastuu ja välittäminen

- SLU-yhteisö kunnioittaa yksilöllisyyttä ja kaikessa johtamisessa näkyy yksilön arvostaminen, hänen kannustaminen ja aito ihmisestä välittäminen.

4. Sisäinen viestintä

- Jokaisen SLU-yhteisössä työskentelevän tulee olla tietoinen yhteisistä arvoista, päämääristä ja tavoitteista. Jokaisen tulee tuntee myös oman yksikkönsä tavoitteet ja oman toiminnan merkitys tavoitteiden kannalta.
- Sisäinen viestintä kohdistuu strategioihin, tavoitteisiin ja päivittäisten työtehtävien hoitamiseen. Oleellista on, että viestintä on avointa, rehellistä ja oikea-aikaista. Yhteisömme henkilöstölle tulee asioista tiedottaa ennen niiden saattamista julkisuuteen.
- Päävastuu sisäisestä viestinnästä kuuluu esimiehille, mutta toisaalta jokainen on vastuussa siitä, että tieto kulkee kaikkiin suuntiin. Luottamuksellisen tiedon tulee myös pysyä luottamuksellisena.
- Sisäistä viestintää voidaan ja tulee toteuttaa sekä perinteisin (keskustelut, kokoukset, kirjeet, ilmoitustaulut jne...) että nykyaikaisin menetelmin (sähköposti, sähköiset kalenterit, keskustelupalstat jne...). Sisäisen viestinnän onnistumisesta ja tuloksista kerätään tietoa, jonka avulla toimintaa kehitetään entistä paremmaksi.
- Tärkeä osa sisäistä viestintää ja ilmapiirin luomista ovat myös arkipäivän hyviin tapoihin kuuluvat hyvät huomenet, kiitos ja ole hyvä hymyä unohtamatta.

5. Osaamisen kehittäminen

- SLU:n ”Koulutuksen ja osaamisen kehitysohjelmassa 1998-2002” yhtenä tärkeänä osakokonaisuutena on jäsenjärjestöjen päätoimisen henkilöstön koulutusmahdollisuuksien edistäminen.
- Osaamisen kehittämisen päävastuu on jokaisella jäsenjärjestöllä. SLU:n kehitysohjelman tarkoituksena on luoda yhteinen toimintamalli ja -tapa, jolla tuetaan jäsenjärjestöjen kehitysohjelmien toteutusta.
- Osaamisen kehittämisen välineitä ovat mm. SLU-Akatemian henkilöstökoulutusjärjestelmä, Studia Spordia-luentosarjat ja ATK-koulutus.

6. Jaksamisen kehittäminen

”Tavoitteena on hyvä fyysinen ja henkinen työkyky sekä ammatillisen osaamisen säilyttäminen korkeatasoisena koko työelämän ajan.”

Tätä tavoitetta kohti edettäessä tulee SLU-yhteisössä huomioida seuraavanlaisia asioita:

- Oikeus saada kokea iloa ja riemua sekä onnistumisen elämyksiä työssään
- Oikeus saada tehdä osaamistaan vastaavaa työtä
- Oikeus lisätä ammatillista osaamistaan niin halutessaan
- Oikeus saada työstään asiallista palautetta ja ihmisenä huomiota osakseen
- Oikeus antaa palautetta ja käydä kehityskeskustelua
- Oikeus hyvään työilmapiiriin ja työympäristöön
- Oikeus lainmukaisesti työaikoihin sekä lomiin ja niiden seurantaan
- Oikeus ja mahdollisuus osallistua yhteisiin ”Jaksamispäiviin” neljä kertaa vuodessa
- Oikeus työrauhaan ja omaan yksilöllisyyteen ja sen kunnioittaminen
- Oikeus laadukkaaseen työterveyshuoltoon
- Mahdollisuus työpaikkaliikunnan tarjonnan hyödyntämiseen
- Riittävä ja kilpailukykyinen palkkaus

