



Keuruun kaupungin henkilöstön aloitejärjestelmä

Aloitetoiminnan tavoite

Aloitejärjestelmän tulee olla aidosti kannustava ja keskittyä erityisesti prosessien ja rakenteiden kehittämiseen. Aloitteita on tärkeä pohtia ja tehdä myös ryhmätasolla. Palkitseminen sidotaan aloitteen vaikuttavuuteen, esimerkiksi aloitteesta aiheutuvaan säästövaikutukseen.

Aloitetoiminnan tarkoituksena on edistää henkilöstön oma-aloitteista työn ja työympäristön kehittämistä sekä kannustaa henkilöstä pohtimaan yhdessä, miten asioita voisi tehdä paremmin. Kannustava aloitejärjestelmä on keino lisätä henkilöstön työhyvinvointia ja vaikutusmahdollisuuksia oman työhön.

Mikä on aloite ja kuka sen voi tehdä?

Aloite on nykyisen käytännön parantamisehdotus, joka

1. parantaa organisaation toimivuutta, työhyvinvointia, työturvallisuutta tai työpaikan viihtyisyyttä, ja/tai
2. vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuottavuutta tai laatua, ja
3. sisältää toteuttamiskelpoisen ratkaisun ongelman ratkaisemiseksi.

Kaikilla Keuruun kaupungin palveluksessa olevilla henkilöllä on oikeus tehdä aloitteita. Aloitteen voi tehdä myös useamman henkilön ryhmä. Johtoryhmätason aloitteet tehdään suoraan kaupunginhallitukselle.

Aloitteen tekeminen, käsittely ja palkitseminen

Aloite tehdään kaupungin intranetissä sähköisellä lomakkeella. Lomake ohjaa aloitteen tekijää arviomaan aloitteen toteutumisesta syntyvää konkreettista hyötyä.

Henkilöstöpäällikkö kokoaa tehdyt aloitteet ja vie ne yhteistyötoimikunnalle tiedoksi aloitteen saapumisen jälkeiseen kokoukseen.

Jokainen sääntöjen mukainen aloite palkitaan pikapalkinnolla heti yhteistyötoimikunnan tiedoksi merkitsemisen jälkeen. Pikapalkinto on n. 20 euron arvoinen palkinto, esimerkiksi lounaslahjakortti tai saldolisäys Edenred-etuun.

Yhteistyötoimikunta päättää aloitteen palkitsemisesta. Saapuneiden aloitteiden pisteytys tehdään yhteistyötoimikunnan kokouksessa kaksi kertaa vuodessa seuraavien kriteereiden avulla:

- Miten iso osa henkilöstöstä/kuntalaisista hyötyy toteutuneesta aloitteesta? 0–2 p.
- Mikä on konkreettinen saavutettava hyöty? Kustannussäästöä / työajan säästymistä / työhyvinvoinnin paranemista / muuta konkreettista hyötyä 0–4 p.
- Onko aloite pitkälle pohdittu (valmis, toteuttamiskelpoinen ajatus) ja/tai kehitetty ryhmätasolla 0–4 p.

Aloite palkitaan rahapalkinnolla kaupungin johtoryhmän määrittämien pisterajojen mukaisesti:

3–5 p.	100 €
6–8 p	300 €
9 p.	1000 €

Maksimipistemäärä on 10 pistettä, jolloin palkinto on vähintään 1000 euroa.

Yhteistyötoimikunta voi lisäksi tehdä kaupunginhallitukselle esityksen täydet pisteet saaneen aloitteen palkitsemisesta erityisellä tunnustuspalkkiolla.

Aloitteet viedään tiedoksi johtoryhmälle ennen yhteistyötoimikunnan käsittelyä ja palkitsemista. Johtoryhmä päättää vastuuhenkilöt aloitteiden toteutukselle. Lisäksi voidaan pyytää aloitteen tekijöiltä tarkentavia selvityksiä tai asiantuntijalausuntoja ennen yhteistyötoimikunnan käsittelyä.

Kaikki saapuneet aloitteet ja niiden käsittelytilanne ja palkitseminen ovat henkilöstön nähtävillä kaupungin intranetissä.

Aloitelomakkeeseen merkitään aloitteen tekijä/tekijät palkitsemista ja mahdollista lisätietojen kysymistä varten, mutta aloite käsitellään nimettömänä. Palkittujen aloitteiden tekijöiden henkilöllisyys julkistetaan vain asianomaisten suostumuksella.

Henkilöstökertomukseen koostetaan vuosittainen arviointi tehtyjen aloitteiden toteutumisesta ja käytännön toteutuksesta.

Yhteistyötoimikunnalla on oikeus tarvittaessa muuttaa aloitejärjestelmän sääntöjä.