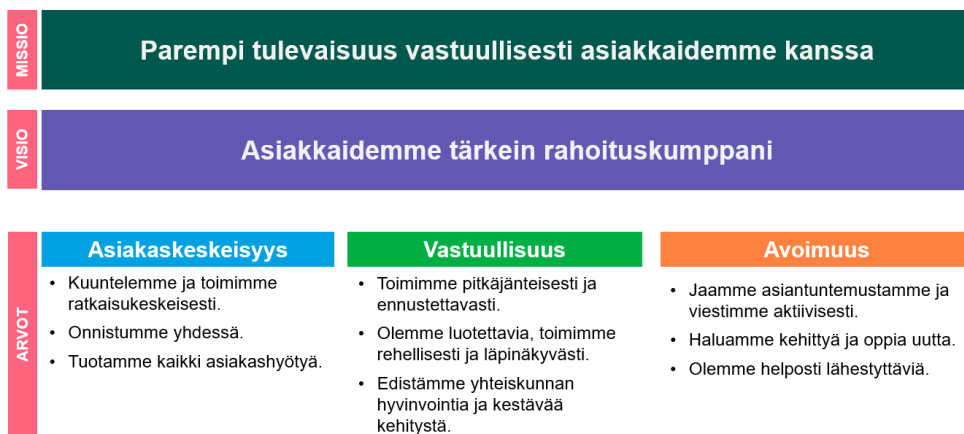


Kulttuuri, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Kuntarahoituksessa

1 Työyhteisön kehittämisen tavoitteet ja toimenpiteet

1.1 Strategia ohjaa toimintaamme ja kehittymistarpeitamme.

Voimassa olevan strategian mukaan missiomme on ”Parempi tulevaisuus vastuullisesti asiakkaidemme kanssa”. Työyhteisömme arjen työtä ohjaavat arvomme asiakaskeskeisyys, vastuullisuus ja avoimuus, jotka tarkemmin kuvattuina alla.



Kuva 1. Missio, visio ja arvot

1.2 Kulttuurikirja

Kuntarahoituksen kulttuuri syntyy päivittäisessä työssä. Se näkyy arjen teoissamme ja suuremmissa, koko yhtiötä koskevissa päätöksissämme. Kulttuuria on mahdoton tiivistää muutamaan lauseeseen tai ranskalaiseen viivaan, mutta tiettyjä ominaispiirteitä siitä voidaan tunnistaa.

Vuonna 2021 valmistunut Kuntarahoituksen kulttuurikirja määrittelee kulttuurin kulmakivet, joihin olemme sitoutuneet. Kulttuurin kulmakivet muodostavat ohjenuoran, joita pyrimme noudattamaan kaikessa tekemisessämme. Maailma ei ole valmis, emmekä voi sanoa, että näistä periaatteista jokainen toteutuisi täysimääräisesti joka päivä. Kulmakivet asettavat meille yhteisen suunnan, jotka tavoittelemme.



Kuva 2. Kulttuurin kulmakivet

1.3 Toimenpiteet, joilla kehitetään ja ylläpidetään henkilöstön osaamista

Strategia, toimintasuunnitelma ja kulttuurikirja asettavat tavoitteet osaamisen ja toimintatapojen kehittämisellemme. Organisaatorakenne tukee tavoitteiden toteutumisessa.

Vuosittain Kuntarahoitus määrittää koulutusbudjetin, joka koostuu sekä kaikille suunnatuista yhteisistä koulutuksista sekä henkilötason osaamissuunnitelmaan perustuvasta kouluttautumisesta. Yhteisiä koulutuksia ovat mm. pakolliset, toimialaan liittyvät koulutukset, mahdolliset kielikoulutukset, erilaisiin uusiin työvälineisiin liittyvät koulutukset, työyhteisötaitojen valmennukset sekä johtamisen kehittämisen koulutukset. Vuonna 2023 järjestettiin mm. SQL-koulutuksia, monimuotoisuus koulutusta henkilöstölle ja esihenkilöille, sekä esihenkilöille suunnattu fasilointivalmennus. Vuonna 2024 jatkamme henkilöstön kehittämistä mm. kohdennetuilla järjestelmäkoulutuksilla, sekä koko henkilöstön vastuullisuuskoulutuksella.

Henkilötasolla kunkin vuotuinen henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma toimenpiteineen kirjataan osana tavoite- ja kehityskeskusteluprosessia esihenkilön ja

henkilön yhteistyössä. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstön osaaminen vastaa tehtävän vaatimuksia ja osaamisen kehittämiseen saa riittävästi tukea.

2 Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus

2.1 Mitä monimuotoisuus ja osallisuus Kuntarahoituksessa tarkoittaa

Yhdenvertaisuutta Emme hyväksy syrjintää ja edistämme yhdenvertaisia mahdollisuuksia	Monimuotoisuuden ja erilaisuuden arvostamista Arvostamme ja hyödynnämme erilaista osaamista ja kokemusta	Mahdollisuutta olla osallinen Vaalimme yhteisöön kuulumisen tunnetta, sitoudumme yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin
--	--	--

Kuntarahoituksen tavoitteena on edistää monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta organisaation kaikilla tasoilla. Huomioimalla ja arvostamalla erilaisuutta parannamme työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Olemme sitoutuneet yhdenvertaisten mahdollisuuksien turvaamiseen ja syrjinnän vastustamiseen.

Monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitamme työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisten taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta. Jokaista työntekijää kohdellaan työpaikalla yksilöinä, ei tietyn ryhmän edustajina. Tavoitteenamme on, että jokainen voi saavuttaa oman potentiaalinsa ja kehittyä edelleen.

Hyväksymme yksilöllisten erojen olemassaolon ja näemme erilaisuuden vahvuutena. Tavoitteenamme on, että jokainen voi kokea kuuluvansa yhdenvertaisena joukkoon ja häntä arvostetaan sellaisena kuin hän on.

Tavoitteenamme on, että monimuotoisuus ja osallisuus ovat osa Kuntarahoituksen kaikkea toimintaa integroituneena luonnollisena osana arjen työhön. Kaikilla on yhteinen vastuu monimuotoisuuden johtamisesta arjessa. Yrityskulttuurimme nojaa seuraaviin kulmakiviin, joihin monimuotoisuuden ja osallisuuden toimintatavat on integroitu: Yhteisöllisyys ja yhteishenki, Avoimuus ja luottamus sekä Vastuullisuus ja työmme merkitys yhteiskunnassa.

Tavoitekulttuurin saavuttamisessa tarvitaan johdon sitoutumisen lisäksi jokaista kuntarahoituslaista ja hänen sitoutumistaan kulttuurimme määrittämiin toimintatapoihin. Toimintatapojen omaksuminen edellyttää päämäärätietoista kehittämistyötä. Olemme käynnistäneet tämän työn vuonna 2021 julkaisemalla Kuntarahoituksen kulttuurikirjan, joka syntyi henkilöstöstä kootun kulttuuriryhmän työn tuloksena. Kulttuurin juurruttaminen jatkui vuonna 2022 ja tätä työtä jatketaan myös seuraavina vuosina

2.2 Emme hyväksy syrjintää, edistämme yhdenvertaisia mahdollisuuksia

Yhteiset henkilöstöasioiden toimintatavat muodostavat pohjan tasapuoliselle kohtelulle.

Kuukausittaisissa esihenkilökokouksissa esihenkilöitä valmennetaan yhteisiin toimintatapoihin sitoutumiseen. Näin varmistamme yhdenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun kaikille.

Työnhakijoiden yhdenvertainen kohtelu

Täytämme tehtävät hakijan pätevyyden ja sopivuuden perusteella. Valintapäätöksiimme eivät siis vaikuta esimerkiksi kansalaisuus, etninen alkuperä, uskonto tai muu vakaumus, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, sukupuoli tai vamma. Julkaisemme kaikki avoimet tehtävät myös sisäisesti jo työsuhteessa olevien haettaviksi.

Palkan määräytyminen perustuu tehtävän vaativuuteen

Palkkauksen perusteena ei ole ikä, sukupuoli, etninen tausta tai muu syrjivä peruste. Palkkaus perustuu kunkin tehtävän vaativuuteen, joka on arvioitu ulkopuolisen tahon toimesta. Analysoimme sukupuolten välisen palkkauksen vastaavan vaativuuden tehtävissä vuosittain ja julkaisemme tuloksen osana vuosikertomustamme.

Vuoden 2023 lopussa sukupuolten välinen palkkaero vaativuusluokittain oli 0%. Tehtäviä huomioimatta sukupuolten välinen keskimääräinen palkkaero oli 22% ja sukupuolten välinen mediaanipalkkojen palkkaero oli 19% (myös tehtäviä huomioimatta).

Naisten ja miesten palkkaeroja korjataan myös käyttämällä osa vuosittaisesta henkilökohtaisesta korotusvarasta sukupuolten välisten palkkaerojen korjaamiseen ja niiden palkkaerojen korjaamiseen joihin ei löydy perustetta.

Tavoite- ja kehityskeskustelut käydään yhteisen prosessin mukaisesti.

Keskusteluissa esihenkilön kanssa dokumentoidaan mahdolliset toiveet tehtävien muutoksista. Keskustelussa myös sovitaan oppimiseen liittyvistä tavoitteista ja niiden toteutustavoista.

Puuttuminen syrjintään ja häirintään

Seuraamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta osana vuosittain toteutettavaa henkilöstökyselyä. Kuntarahoituksella on käytössään anonyymi ilmoituskanava, jonka kautta voi tehdä ilmoituksen epäilyistä syrjinnästä. Kuntarahoituksella on käytössään toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen käyttämisen tilanteisiin.

2.3 Vaalimme yhteisöön kuulumisen tunnetta, sitoudumme yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin

Strategia, arvot ja kulttuuri muodostavat pohjan yhteiselle suunnalle.

Varmistamme yhteisen suunnan johtamalla strategiasta vuosittaiset painopistealueet yhtiölle ja tästä johdettuna toiminnoille ja henkilötasolle. Kulttuurikirjamme kuvaa tavoitetoimintamallimme.

Johtamisen merkitys

Esihenkilöt avaavat tavoitteita ja edistävät vuoropuhelua strategisten tavoitteiden, arvojen ja kulttuurin käytännön merkityksestä työyhteisössä. Esihenkilön tehtävänä on huolehtia, ettei kukaan jää yhteistyön ja verkostojen ulkopuolelle, osallistaa henkilöstöä suunnittelussa ja päätöksenteossa sekä kehittää yhteistyötä ja avointa työilmapiiriä. Olemme linjanneet, että jokaisella on oikeus esihenkilön kanssa käytävään henkilökohdaiseen 121 - keskusteluun vähintään kuukausittain. Esihenkilön tehtävänä on myös huolehtia yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta ja ottaa puheeksi myös hankalat asiat sekä ennaltaehkäistä syrjintää ja epäasiallista käytöstä ja puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen herkästi. Kehitämme esihenkilötyötä mm. kuukausittain toistuvien esihenkilötapaamisten kautta, joissa varmistamme yhteisen suunnan ja toimintatavat.

Työntekijän toiminta

Jokaisen kuntarahoituslaisen tulee tarkastella omia asenteita ja arvoja arjen työssä, kohdella työtovereita hyvin ja kunnioittaa heitä sellaisina kuin he ovat sekä rakentaa omalla käyttäytymisellä yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä.

3 Tuki elämän eri vaiheissa

Tavoitteenamme on tukea henkilöstöämme elämän eri vaiheissa huomioiden eri-ikäisten ja työuransa eri vaiheissa olevien työntekijöiden erilaiset tarpeet ja osaamisen. Kaikille yhteisten kehittymismahdollisuuksien (koulutukset ja sisäiset avoimet tehtävät) lisäksi tarjoamme mahdollisuuden opintovapaaseen.

Kannustamme vanhempain- ja hoitovapaiden pitämiseen sekä sairaan lapsen kotona hoitamiseen sukupuolesta riippumatta. Tarjoamme myös vaihtoehtona sairaan lapsen hoitopalvelun työnantajan kustannuksella.

Laaja työterveyshuolto ja sitä tukevat maksuton fysioterapia, työkykyvakuutus ja muut vakuutusetumme tukevat työkyvyn säilymistä

Työntekijän työkyky voi alentua väliaikaisesti tai pysyvästi esimerkiksi sairauden, vamman tai elämänkriisin takia. Varhaisen välittämisen mallin avulla pyrimme tukemaan työkyvyn säilymistä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Pidempään kestäneen sairausloman jälkeen on mahdollista palata työhön kevennetysti osasairauspäivärahalla.

Ikääntyvien ja osatyökykyisten työntekijöiden työkyvyn säilymistä ja työssä jaksamista pyritään tukemaan huomioimalla mahdollisia erityistarpeita muun muassa joustavilla työaikajärjestelyillä, myös osa-aikaisen työtehtävän mahdollisuutta voidaan harkita.

Joustava etätyökäytäntö tukee jaksamista.