



**KOKKOLAN KAUPUNKI
KARLEBY STAD**

**KOKKOLAN KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖOHJELMA
2018–2021**

Hyväksytty kaupunginhallituksessa 10.9.2018 § 341

1 Johdanto

Henkilöstöohjelmalla tuetaan Kokkolan kaupunkistrategian toteuttamista. Kaupunkistrategia ”Rohkeasti uudistuva Kokkola” on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 13.11.2017 ja se antaa suunnan kaupungin ja koko konsernin toiminnalle ja sen kehittämiseksi. Strategia sisältää vision: ”Kokkola on rohkeasti uudistuva, kaksikielinen kestävä kehityksen kaupunki. Menestyksemme perustuu sisäiseen yhtenäisyyteen, vastuulliseen taloudenpitoon ja linjakkaaseen päätöksentekoon”. Strategia ja kaantuu neljään näkökulmaan: sopivasti lähellä, houkuttava ja koukuttava kaupunki, onnistumme yhdessä ja resurssiviisas kaupunki. Arvoina, jotka ovat myös henkilöstöohjelman lähtökohtana, ovat: rohkeus uudistua, vastuuntunto ja vastuunkanto, kestävyys ja kunnioitus.

Henkilöstöohjelmassa on määritelty kaupunkistrategiaa tukevat henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2018–2021. Ne täsmentyvät vuosittain talousarvion ja toimintasuunnitelman kautta, kaupungin johtoryhmän valmistelusta. Henkilöstöohjelma tuo näkyväksi kaupunkistrategian henkilöstöä koskevat päämäärät. Siinä määritellään kaupungin henkilöstöjohtamisen strategiset tavoitteet, painopisteet ja toimenpiteet. Ohjelman tarkoituksena on myös vahvistaa yhtenäistä henkilöstöpolitiikkaa ja käytännön henkilöstötyötä.

Tarkoituksena on ollut laatia selkeä ja realistinen strateginen ohjelma, jonka toteutuminen näkyy päivittäisessä työssä. Henkilöstöohjelman laadinta aloitettiin marraskuussa 2017. Ohjelman sisältö rakentui pääosin helmikuussa 2018 esimiehille ja henkilöstön edustajille järjestetyn Learning cafe – osallistavan ryhmätyömenetelmän aineistosta. Learning cafe työskentelypisteiden teemat johdettiin kaupunkistrategian 2018–2021 henkilöstöä koskevista tavoitteista ja toimenpiteistä. Lisäksi työhyvinvoinnin näkökulmaa työstettiin ja avattiin valtuustoseminaarissa 21.5.2018. Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita on myös työstetty ja pohdittu yhdessä henkilöstön edustajien kanssa keväällä 2018. Työryhmätyöskentelyiden pohjalta laadittu henkilöstöohjelmaluonnos viimeisteltiin henkilöstöpalveluissa ja se valmistui kesällä 2018.

Henkilöstöohjelman keskeiset osa-alueet ovat

- henkilöstön osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistaminen ja kehittäminen
- tarkoituksenmukaiset toimenkuvat
- sairauspoissaolojen vähentäminen, työtyytyväisyyden edistäminen ja työtapaturmien ehkäisy
- hyvän johtamisen vahvistaminen.

Henkilöstöohjelmaa toteuttavat esimiehet, henkilöstö ja päättäjät. Henkilöstöohjelman toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain toimialojen toimintakertomuksissa ja koko kaupungin osalta henkilöstöraportissa. Kerran vuodessa toteutettavan henkilöstökyselyn avulla kootaan työntekijöiden palautetta ja näkemyksiä muun muassa työilmapiiristä ja henkilöstöasioiden tilasta.

2 Arvot

Organisaation arvot kertovat siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä organisaation toiminnassa ja mitä asioita pidetään toiminnan perustana. Yhteiset arvot kuvaavat tapaamme toimia ja arvojen mukaista toimintaa edellytetään kaikilta. Toimimme erilaisissa tehtävissä eri puolilla organisaatiota, mutta arvot ja niille rakentuva toimintakulttuuri yhdistävät koko kaupungin henkilöstöä.

Arvot ohjaavat ihmisten valintoja ja siksi yhteisten arvojen tietoiseksi tekeminen on tärkeää. Koska arvojen sisäistäminen luo perusedellytykset samansuuntaiselle toiminnalle ja kehittymiselle, on arvoista ja periaatteista keskusteltava jokaisella työpaikalla. Mitä ne tarkoittavat ja merkitsevät meidän työssämme ja toiminnassamme ja miten niitä voi edistää? Yhteisten merkitysten ja tulkintojen löytäminen mahdollistaa arvoihin sitoutumisen ja sitä kautta näkymisen arkityön valinnoissa. Arvot ohjaavat päivittäistä päätöksentekoamme ja määrittelevät, miten meidän tulisi kohdata toisiamme ja työskennellä yhdessä. Arvot toimivat ikään kuin ohjenuorana kohti päämääräämme, visiota.

Kokkolan kaupungin uuteen strategiaan kirjatut arvot

Rohkeus uudistua

Tulevaisuutta rakentaessamme haluamme olla rohkeasti uudistuva, kestävän kehityksen kaupunki. Uusiutumiskyky edellyttää meitä toimimaan innovatiivisesti paikallisella tasolla ja olemaan rohkeasti kansainvälinen.

Vastuuntunto ja vastuunkanto

Toiminnassamme kannamme vastuuta kunnan taloudesta, toiminnan vaikuttavuudesta ja kuntalaisten hyvinvoinnista.

Kestävyys ja kunnioitus

Teemme päätöksiä linjakkaasti ja pitkäjänteisesti. Rakennamme tulevaisuuden kaupunkia taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävällä tavalla.

3 Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, aikataulut, vastuutahot ja arviointi

Henkilöstön osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistaminen ja kehittäminen

Osaamisen kehittäminen lisää työntekijän työn hallinnan tunnetta, sisäistä motivaatiota ja työhyvinvointia. Osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisen ja kehittämisen tärkein työkalu on jatkuva keskustelu. Kehityskeskustelut tukevat osaamisen kehittämistä, joten kehityskeskustelukonseptia kehitetään vahvemmin osaamisen kehittämisen työvälineeksi. Keskustelut vakiinnutetaan kattavasti osaksi johtamiskäytänteitä. Osaamiskartoitus ja sen pohjalta laadittu koulutussuunnitelma on yksi osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen keino.

Toimintaympäristön nopeat muutokset vaativat jatkuvaa keskustelua, rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja, nostaa sille onnistumisia sekä kykyä tarkastella ja suunnitella omaa työtään kriittisesti. Sisäinen viestintä tukee osaamisen hallintaa, joten sisäisen viestinnän käytäntöjä kehitetään vastaamaan jatkuvasti muuntuvia tarpeita. Suunnitelmallisella ja tavoitteellisella rekrytoinnilla pyritään vastaamaan nykyisiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho	Arviointi
Henkilöstön osaamisen ja osaamistarpeiden tunnistaminen ja kehittäminen	Otetaan uusi osaamiskartoituksen sisältävä kehityskeskustelukonsepti käyttöön - selvitetään sähköisen järjestelmän käytön mahdollisuus osaamistarpeiden kokoamisessa	2018–	Henkilöstöpalvelut	Käydyt kehityskeskustelut (tavoite 100 % v. 2021) Seuraavassa kehityskeskustelussa arvioidaan vaikuttavuutta (ensimmäisen kerran 2019)
	Osaamiskartoitusten pohjalta laaditaan koulutussuunnitelma	2019	Henkilöstöpalvelut	Koulutussuunnitelman 2019 toteutuminen (2020)

	Organisaation nykyisiin ja tuleviin osaamistarpeisiin pohjautuva rekrytointi	2018–	Konsernihallinto ja -palvelut sekä toimialajohto. Henkilöstöpalvelut tukena	Henkilöstön pysyvyys/lähtökeskustelut
	Kannustetaan henkilöstöä oman työn ja työvaiheiden kriittiseen tarkasteluun ja suunnitteluun Annetaan kaikille vastuuta ja osallistetaan Rohkaistaan kokeilemaan erilaisia/uusia työtapoja Sallitaan epäonnistumiset, tuodaan esiin onnistumiset Järjestetään tarvittaessa aiheeseen liittyvää koulutusta	Jatkuva	Esimiehet	
Ajantasainen tieto kaikkien saatavilla	Nykyisen intran päivittäminen Intran uusiminen	2018 päivittäminen 2019–2020 uusiminen	Henkilöstöpalvelut, tietohallintopalvelut, viestintä, toimialat	Palaute, kysymysten/tiedusteluiden määrä. Havainnot ajantasaisen ohjeistusten mukaan toimimisesta

Tarkoituksenmukaiset toimenkuvat

Toimenkuvien säännöllinen päivittäminen, seuranta ja arviointi edistävät perustehtävän ja työn tavoitteiden toteutumista. Toimenkuvat tarkistetaan vuosittain mm. kehityskeskustelun yhteydessä ja ne käydään läpi yhteisesti työyksikössä. Tarkoituksenmukaiset toimenkuvat huomioivat työntekijöiden osaamisen ja vahvuudet ja ne rakentuvat perustehtävän kautta. Tarvittaessa toimenkuvat muuntuvat joustavasti.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho	Arviointi
Tarkoituksenmukaiset toimenkuvat	Tarkistetaan toimenkuvat vuosittain mm. kehityskeskustelun yhteydessä ja jatkotyöstetään tarvittaessa	Vuosittain	Esimiehet	Seuraavan kehityskeskustelun yhteydessä. Työhyvinvointikysely
	Käydään läpi toimenkuvat yhteisesti työyksiköissä	Vuosittain	Esimiehet	Havainnot arjen sujumisesta työyksiköissä.

Sairauspoissaolojen vähentäminen, työtyytyväisyyden edistäminen ja työtatapaturmien ehkäisy

Sairauspoissaolojen vähentäminen liittyy työkyvyn ylläpidon osa-alueelle eli työntekijän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Työkykyä edistävät mm. työntekijän motivaatio, asenne, fyysinen hyvinvointi, työturvallisuus ja työolot. Työyhteisön avoin ja luottamuksellinen ilmapääpiiri, arvostava ja kannustava johtaminen sekä työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttavat alentavasti sairauspoissaoloihin. Toimiva vuorovaikutus edistää hyvinvointia, yhteistyön edellytyksiä ja työilmapiiriä. Vuorovaikutuskoulutuksella nostetaan esille taitavan vuorovaikutuksen myönteisiä vaikutuksia.

Työtatapaturmien ehkäisy on järjestelmällistä toimintaa, jossa huomioidaan mm. työvälineet, työympäristö, työmenetelmät, asenne sekä toiminta- ja työtavat. Tapaturman vaaraa aiheuttavien tekijöiden tunnistaminen ja poistaminen (tai vähentäminen) on tärkeää. Työturvallisuuskoulutuksen avulla edistetään työpaikan turvallisuuskulttuuria ja käytänteitä.

Pitkäjänteisellä henkilöstön hyvinvointisuunnitelmalla sekä resurssien tarveperusteisella kohdentamisella voidaan vaikuttaa sairauspoissaolojen vähentämiseen, kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työtatapaturmien ehkäisyyn. Sairauspoissaolokäytäntöjä tarkastellaan ja kehitetään osana työkyvyn tukea.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho	Arviointi
Hyvinvoiva henkilöstö	Vaikuttavan työterveys- huoltoyhteistyön ylläpitäminen ja kehittäminen	2018–	Henkilöstö- palvelut	Työhyvinvointi- kyselyt (tuloskehitys), sairauspoissaolojen ja työtatapaturmien vähentäminen
	Aktiivisen työkyvyn tuen mallin juurruttaminen	Jatkuva	Henkilöstö- palvelut	
	Kohdennetaan budjetoitu raha tarveperusteisesti	Vuosittain	Henkilöstö- palvelut	
	Vuorovaikutuskoulutus	2018–2019	Henkilöstö- palvelut	
	Työturvallisuuskoulutus Työsuojelun toimintaohjelman noudattaminen	Jatkuva	Henkilöstö- palvelut, toimialat	
	Sairauspoissaolojen omailmoitusmenettelyn tarkastelu ja kehittäminen	2019–	Henkilöstö- palvelut	

Hyvän johtamisen vahvistaminen

Hyvä johtaminen luo edellytyksiä työhyvinvoinnille ja on siten voimavara koko työyhteisölle. Johtajuus on yhteinen prosessi, joka rakentuu vastavuoroiselle toiminnalle, ei yksilösuorittamiseen. Johtajuus on ennen kaikkea luottamusta ja arvostamista, uskoa ihmisiin ja heidän kykyihinsä. Hyvässä johtamisessa mahdollistuu työntekijän osaamisen kehittäminen, arvostava kohtaaminen, osallisuus, kannustaminen ja oikeudenmukaisuus. Johtajan toimintaa ohjaavat perustehtävä ja strategiset tavoitteet. Valmentavan johtamisen periaatteita edistetään johtajien vertaistapaamisilla ja koulutuksella. Työturvallisuuden johtamisen koulutukset myötävaikuttavat terveellisen ja turvallisen työn edellytyksiin työyhteisössä.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho	Arviointi
Hyvä johtaminen	Esimieskoulutus	Jatkuva	Johtoryhmä, henkilöstö- palvelut	Työhyvinvointi- kysely, lähtökes- kustelut
	Vertaistapaamiset	2019–		
	Esimiesinfot	Jatkuva		Työtaturma- tilastot
	Työturvallisuuden johtami- nen -koulutukset	Vuosittain		