

## KAJAANIN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖOHJELMA 2019–2022

Kajaanin kaupungin perustehtävä, arvot ja visio muodostavat toimialojen, tulosalueiden ja liikelaitosten strategisen perustan. Kuntalain mukaan kuntastrategiassa määritellään kunnan toiminnan ja talouden tavoitteista. Kajaanin kaupungin perustehtävän mukaisesti Kajaani luo asukkaille, yrityksille ja yhteisöille hyvinvointia, turvallisuutta, sujuvaa arkea sekä menestymisen edellytyksiä. Arvojamme ovat oikeudenmukaisuus, suvaitsevaisuus, turvallisuus ja luottamus tulevaisuuteen.

Kaupunkistrategian yleisen tason linjaukset konkretisoituvat hallituksen hyväksymässä henkilöstöohjelmassa. Kunnanhallituksen tehtävä on edustaa kuntaa työnantajana ja vastata kunnan henkilöstöpolitiikasta. Poliittinen johtajuus henkilöstöasioissa toteutuu valtuuston hyväksymän talousarvion ja taloussuunnitelman kautta. Käytännön johtamisesta ja operatiivisesta toiminnasta vastaa kaupungin henkilöstö hallintosäännön mukaisesti.

Kaupunkistrategian tavoitteen mukaan Kajaani on kasvun kärjessä väestön hyvinvoinnissa, kaupungin vetovoimaisuudessa ja innovatiivisuudessa vuonna 2022.

Suuntaamme tulevaisuuteen neljällä kasvuteemalla

1. Hyvää elämää älykkäässä kaupungissa

Kajaanilaisten tyytyväisyys palveluihin ja mahdollisuuksiin osallistua ja vaikuttaa lisääntyvät.

2. Resurssiviisautta luontokaupungissa

Kannamme vastuumme tulevaisuudesta ja vähennämme kasvihuonekaasupäästöjä.

3. Tulevaisuus on nuorissa

Nuorilla on mielekästä tekemistä. He opiskelevat tai ovat töissä.

4. Osaajista elinvoimaa

Väkiluku kääntyy kasvuun. Työllisyystilanne on hyvä ja opiskelijat hakeutuvat Kajaaniin.

### Kajaanin kaupunki työnantajana

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö tuottaa kuntalaisten hyvinvointia ja alueen kilpailukykyä lisääviä, asiakaslähtöisiä palveluita. Palvelut mitoitetaan resurssien mukaisiksi. Henkilöstösuunnittelulla ennakoidaan henkilöstön osaamisen, määrän ja kohdentumisen tarvetta. Tuloksellisuutta ja tuottavuutta parannetaan panostamalla työhyvinvointiin ja osaamisen vahvistamiseen. Henkilöstöltä edellytetään kehittämis- ja muutoskykyä. Lisäksi tarvitaan työyhteisön sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Tuomme esille Kajaanin kaupungin hyvää työnantajakuva, kaupungin houkuttelevuutta asuinpaikkana ja vaivatonta arkea. Luomme edellytyksiä erityisesti nuorten työllistymiseen ja lisäämme myönteistä kokemusta Kajaanista opiskelupaikkana.

Hyödynnämme työskentelyssä ajantasaisia työvälineitä ja -tapoja. Tavoitteenamme on tehtävien luonteeseen sopivat, vuorovaikutukseen kannustavat sekä turvalliset ja ajanmukaiset toimitilat. Henkilöstö osallistuu työhön liittyvään kehitystoimintaan. Osaavan työvoiman saamiseksi ja pitämiseksi kiinnitämme huomiota palkkauksen kilpailukykyisyyteen.

## Myönteinen työpäiväkokemus osana työhyvinvointia

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys ja turvallisuus. Hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön myönteinen ja kannustava ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaolojen määrään. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työhyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työoloja ja ammatillista osaamista, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon toimivilla käytänteillä.

## Työyhteisön vaikutus myönteiseen työpäiväkokemukseen

Kaupunki työnantajana edellyttää henkilökunnaltaan hyviä työyhteisötaitoja. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan käyttäytymistä ja toimintaa, jotka edistävät työyhteisön toiminnan sujuvuutta ja keskinäistä kanssakäymistä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työyhteisössä, -tavoissa, työn organisoinnissa ja organisaatiossa tapahtuu koko ajan muutoksia. Työhön sitoutumisen kannalta on tärkeää, että asiat käsitellään yhdessä keskustellen. Näin toteutuvat ihmisen perustarpeet olla osallinen, kuulua yhteisöön ja kokea työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Epäasialliseen käytökseen ja häirintään puututaan ja ristiriidat käsitellään avoimesti ja viivyttelämättä toimintaohjeen mukaisesti. Työyhteisössä on mahdollisuus pyytää, antaa ja saada rakentavaa palautetta.

Kannustamme työssä kokeiluihin ja luovuuteen ja sallimme myös epäonnistumisen. Arvostamme yksilöllisyyttä ja erilaisuutta ja kohtelemme kaikkia tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Vaalimme hyvää yhteishenkeä emmekä jätä ketään yksin. Sovimme työyhteisön pelisäännöistä ja pidämme niistä kiinni.

Työntekijän työkykyä heikentäviin tekijöihin puututaan varhaisessa vaiheessa. Vastuu työkyvystä on jokaisella työyhteisössä, työntekijällä itsellään, esimiehellä ja työkavereilla. Erityinen huolehtimisvelvollisuus on työnantajalla eli esimiehellä. Esimiehen pitää pystyä tunnistamaan työhyvinvointia ja työkykyä heikentävät tekijät riittävän ajoissa ja ottaa ne puheeksi sekä toimia jämäkästi tilanteen korjaamiseksi.

## Esimiestyö myönteisen työpäiväkokemuksen mahdollistajana

Kiinnitämme huomiota esimiestyön tukemiseen. Esimiehen tehtävä on selkeyden rakentaminen työyhteisössä. Yhteinen perustehtävä ja yhteiset tavoitteet ovat kaikkien tiedossa.

Työyhteisöiltä vaaditaan kykyä muuttaa toimintatapojaan tarpeita vastaaviksi. Tämä toteutuu vain, kun johtaminen on hyvää ja kannustavaa sekä kaikille on luotu edellytykset sitoutua. Työn tekeminen rauhoitetaan niin, että se voidaan tehdä hyvin. Työpaikkakokoukset käydään säännöllisesti ja ne ovat henkilöstöä osallistavia. Kehityskeskustelut kuuluvat työntekijöiden ja esimiesten oikeuksiin ja velvollisuuksiin ja ne on käytävä vuosittain. Työntekijän erilaiset elämänvaiheet otetaan huomioon. Työtä järjestellään joustavasti, esimerkiksi erilaisia työaikajärjestelyjä hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan. Työyhteisössä kannustetaan perhevapaiden tasaiseen jakamiseen.

## Henkilöstön rooli myönteisen työpäiväkokemuksen rakentajana

Jokaisen työntekijän vastuulla on hoitaa oma perustehtävänsä. Henkilöstö ylläpitää osaamistaan, jotta organisaation tehtävä toteutuu ja kuntalaisille suunnatut palvelut toteutuvat jouhevasti ja laadukkaasti. Työskenteleminen on mielekästä, kun osaaminen on oikeassa suhteessa työn vaativuuteen. Työhallinnan tunne luo myönteistä ilmapiiriä. Työssä viihtymistä edistää, kun jokainen työntekijä viestii työyhteisössä positiivisessa ja rakentavassa hengessä. Toiminnallaan henkilöstö rakentaa ja ylläpitää myönteistä työpäiväkokemusta. Työn tekemistä tukevat olosuhteet edesauttavat myönteisen työpäiväkokemuksen syntymistä.

Kehityskeskustelujen yhteydessä jokaiselle luodaan suunnitelma osaamisen kehittämiseksi. Suunnitelma pohjautuu yksikkökohtaisiin toiminnallisiin ja taloudellisiin tavoitteisiin. Yhtenä tavoitteena on osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtäminen ja mielekkäiden urapolkujen mahdollistaminen. Osaamisen kehittämisen välineinä käytetään esimerkiksi perehdyttämistä ja työkiertoa. Esimies selkiyttää osaamisen kehittämisen tavoitteita, kehittää oppimista edistävää ilmapiiriä ja tukee oppimisprosesseja. Työntekijä ja esimies yhdessä vastaavat kehityssuunnitelmien toteuttamisesta ja tavoitteiden seurannasta.

Puhallamme yhteen hiileen toinen toistemme vahvuuksia täydentäen. Päivitämme ammattitaitoamme, kehitämme yksikkömme toimintaa sekä jaamme osaamista toisillemme.

## Toiminnan arviointi

Työyhteisössämme arvioimme tavoitteidemme toteutumista usein eri tavoin. Analysoimme tuloksellisuuden kehitystä esimerkiksi kuvaamalla prosessejamme sekä arvioimalla toimintaamme ja osaamisen kehittymistä. Yhteistoiminnallisen johtamisen ja henkilöstön osallistumisen onnistumisen mittaamisessa hyödynnämme työyhteisöjen toimivuuskyselyä ja henkilöstöraporttia sekä yhteistoimikunnan näkemystä. Työtehtävien sisältöön ja mitoitukseen tehtyjen muutosten määrä kuvaa osaltaan aktiivisuutta toteuttaa työssäjaksamista tukevia toimenpiteitä.

Muita henkilöstöjohtamista koskevia ohjeita:

- Kehityskeskusteluohjeistus
- Perehdyttämislomake
- Työsuojelun toimintaohje
- Epäasiallisen kohtelun ehkäisy
- Aktiivisen tuen toimintamalli
- Päihdeohjelma
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma