



Kotka 2025 henkilöstöohjelma





Kotka 2025 -henkilöstöohjelma

- Kotkan kaupunkistrategia on tehty avoimesti ja osallistavasti. Strategia näkyy meillä kaikessa tekemisessä, pienetkin asiat tärkeitä
- Kotka 2025 viedään käytännön teoiksi myös kaupungin henkilöstötoiminnassa, jota kuvataan käsillä olevassa henkilöstöohjelmassa.

Kotka 2025 -henkilöstöohjelma

- Henkilöstöohjelman pohjana on kaupunkistrategia Kotka 2025.
- Henkilöstöohjelmaa työstetty kesäkuussa 2018 henkilöstöpalveluissa, myös pääluottamusmiehet ja työsuojelu mukana.
- Johtoryhmäkäsittely ja -työstö elokuussa 2018.
- Luonnos kommenteille henkilöstölle syys-lokakuussa.
- Kaksi henkilöstötyöpajaa loka-marraskuun aikana.



Kotka 2025 – arvot

REILUUS henkilöstötoiminnassa on...

...Oikeudenmukaisuutta, tasapuolisuutta ja johdonmukaisuutta henkilöstön kohtelussa: niin lähiesimiestyössä kuin kaupungin ylimmän johdon ja luottamushenkilöiden sekä työntekijöiden toiminnassa.

...Vastuullisuutta, muiden auttamista ja vastavuoroisuutta.

...Yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille: töiden, työyksiköiden ja yksilöiden erilaiset arkitodellisuudet pyritään huomioimaan henkilöstötoiminnassa.

...Yksilöllisyyden mahdollistamista: myös työkyvyn, elämäntilanteen ja muun elämän huomioimista työn järjestelyissä.

...Hyväntahtoisuutta ja myönteistä asennetta toiseen työntekijään ja omaan esimieheen: lähestymistä reilulla, ystävällisellä asenteella.

...Joustavuutta, luottamusta ja yhteisöllisyyttä.



Kotka 2025 – arvot

RAKKAUS henkilöstötoiminnassa on...

...Inhimillisyyttä ja aitoa välittämistä - asiakkaista ja työyhteisön jäsenistä. Jokaisen arvostavaa kohtelua.

...Vastuunkantamista ilmapiiristä: läsnäoloa, huomiointia, kunnioittamista.

...Itsestä ja omasta työkyvystä huolehtimista.

...Suvaitsevaisuutta ja sallivuutta; vastuunottoa ja vapautta.

...Jokaisen työpanoksen arvostamista, myös oman työn arvostusta: Hyväksytään työn tekeminen eri tavoilla. Nähdään, miten upeaa työtä meillä tehdään.

...Sitoutumista työhön.

...Työn tekemistä ”suurella sydämellä”: työn ilon, mielekkyyden ja merkityksellisyyden varmistamista.

...Luottamusta ja avoimuutta: turvallisuudentunne syntyy paitsi välittämisestä myös johdonmukaisuudesta ja yhteisistä pelisäännöistä.



Kotka 2025 – arvot

ROHKEUS henkilöstötoiminnassa on...

...Varhaista välittämistä ja työkyvyn tukemista.

...Jämäkkyyttä: esimerkiksi nopeaa työyhteisötilanteisiin puuttumista.

...Ideointiin ja kokeiluihin kannustamista sekä niihin mukaan lähtemistä.

...Uudella tavalla tekemistä: virheitä välillä tulee ja niistä opitaan - "sometimes you win, sometimes you learn".

...Kehittymistä, rakentavan palautteen antamista ja vastaanottamista, uuden oppimista ja opiskelua.

...Avointa vuorovaikutusta ja aitoa kohtaamista.

...Rohkeaa & rakentavaa keskustelua.

...Itseohjautuvuutta.

Poiju 1: Oppiva ja yrittävä Kotka

Tavoite	Toimenpiteet
Tuemme oma-aloitteisuutta, vastuullisuutta, sitoutumista ja työn merkityksellisyyttä.	Luodaan osallistavia puitteita, huomioiden esimerkiksi kokouskäytännöt ja kehityskeskustelut. Järjestetään arjessa suunnitellusti yhteisiä tilaisuuksia keskustelulle. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen: Työtä kehitetään ja uudistetaan yhdessä niiden kanssa, joita muutos koskee.
Onnistunut asiakkaiden palveleminen on toiminnan ja työn keskiössä.	Palvelut pohjautuvat kuntalaisten tarpeeseen ja palautetta kerätään jatkuvasti/systemaattisesti. Toimintoja kehitetään palautteen perusteella.
Vaalimme uudistamista ja luovuutta työssä, olemme ajan hermolla, suhtaudumme myönteisellä uteliaisuudella tulevaisuuteen.	Osaamista kehitetään. Uuden oppimisen rinnalla keskeistä on henkilöstön sitouttaminen ja siten osaamisen säilyttäminen. Tarjotaan erilaisia oppimismahdollisuuksia; monipuoliset oppimisen menetelmät. Nostetaan esiin rohkeita kokeiluja ja luovuutta.

Poiju 2: Upean työympäristön Kotka

Tavoite	Toimenpiteet
Rakennamme kaikki yhdessä toimivan, terveen ja turvallisen sekä viihtyisän työympäristön.	Kaikissa työympäristöissä panostetaan systemaattisesti työn ergonomiaan sekä työsuojeluun ja –turvallisuuteen, myös viihtyisyys ja visuaalisuus huomioiden. Hyödynnämme muutostilanteet kokonaisvaltaisesti työympäristön kehittämiseksi. Suunnitteluun osallistuvat myös tilojen käyttäjät. Kehitämme ja noudatamme sisäilmaprosessia.
Palveleva johtaminen on kiinteä osa henkilöstötoimintaamme: esimiehet ovat työssään henkilöstöä varten.	Valmennamme ja koulutamme esimiehiä. Esimerkiksi hyvin toteutetut kehityskeskustelut ja ilmapiirikyselyt sekä esimiestyön arvioinnit vahvistavat upean työympäristön Kotkaa. Esimiestaitojen ohella painotamme kaikkien työyhteisön jäsenten hyviä työyhteisötaitoja. Työkulttuuri tukee vastuullisuutta ja kunkin omaa itsensä johtamista.
Tuemme henkilöstön työkykyä ja panostamme työhyvinvointijohtamiseen.	Käytämme ennaltaehkäiseviä ja tukevia työhyvinvointitoimenpiteitä. Sitoudumme niihin sekä työnantajan että työntekijän taholta. Varmistamme toimivan työterveyshuoltoyhteistyön. Arvostamme ja tuemme kaikenikäisten ja myös osatyökykyisten työpanosta ja osaamista: esimerkiksi korvaavan työn mahdollisuus tukee tätä.

Poiju 3: Yhteinen Kotka

Tavoite	Toimenpiteet
Työorganisaatiomme on yhtenäinen ja kaikkien yhteinen. Tunnumme paitsi omaa myös muiden työtä.	Teemme perehdytyksen suunnitelmallisesti, sekä työyksiköissä että organisaation tasolla. Panostamme viestintään ja tiedottamiseen. Kaikilla vastuualueilla on mahdollisimman yhtenäiset käytännöt.
Työyksiköissä on hyvä työilmapiiri ja kannamme kaikki siitä vastuuta: luomme myönteisen vuorovaikutuksen kehän, joka yltää aina asiakkaisiin.	Kehitämme edelleen vuorovaikutus- ja keskustelutaitoja. Kannustamme kehittämiseen ja kriittistenkin näkemysten esille ottamiseen. Panostamme työyhteisötasoiseen toimintaan, esimerkiksi kohdennetuin koulutuksin, keskusteluin tai tarvittaessa työyhteisösovittelun keinoin.
Luomme Kotkan kaupungilla työskenteleville myönteisiä työntekijäkokemuksia ja meillä on positiivinen työnantajakuva.	Satsaamme monipuolisiin mahdollisuuksiin ja hyvinvointiin. Viestimme henkilöstölle runsaasti ja kiinnostavasti. Luomme omalla toiminnallamme realistista ja myönteistä kuvaa, organisaation sisällä että ulospäin.

e-Kotka henkilöstötoiminnassa:

- Skypen mahdollisuuksien entistä laajempi hyödyntäminen.
- E-lomake –ohjelman entistä laajempi hyödyntäminen.
- Monikanavainen viestintä henkilöstöasioissa
- Sähköinen koulutuskortti ja perehdytys.
- Hyödynnetään sähköisiä välineitä koulutuksissa; mm. verkkokoulutukset.
- Tuetaan asiakaspalvelun toteutumista nykyaikaisilla sähköisillä välineillä
- IT-taitojen vahvistaminen työntekijätasolla: esim. työparit/”it-mentorit” ja koulutusta.
- Tyhy-sovellusten hyödyntäminen, mahdollisuuksien tarkasteleminen.

Kestävä talous henkilöstötoiminnassa:

- Tehokas henkilöstösuunnittelu: riittävien resurssien määrittely ja turvaaminen
- Täyttölupakäytäntö ja osuva rekrytointi
- Henkilöstösuunnitelma kiinteänä osana talousarviota
- Henkilöstötoiminnan hankintojen asianmukainen kilpailuttaminen
- Kilpailukykyinen palkkaus
- Sairauspoissaolojen, erityisesti pitkien sairauspoissaolojen, vähentäminen.
- Osatyökykyisten työssä pärjäämiseen panostaminen; ennaltaehkäisevään toimintaan panostaminen.
- Kaupungin talouden toiminnasta viestiminen: ”rautalankamalli” esimiestasolle ja/tai koko henkilöstölle.

Käsittely-/hyväksymisprosessi

- Ytnk 3.12.2018 § 100
- Kh 17.12.2018 § 405, 11.3.2019 § 87
- Kv 8.4.2019 § 36