



Kotka 2030 henkilöstöohjelma





VISIO

Kotka – väylä uusiin mahdollisuuksiin

KESTÄVÄ TALOUS

DIGITAALISUUS

ILMASTO JA LUONNON
MONIMUOTOISUUS

ARVOT
REILUUS
ROHKEUS
RAKKAUS

OPPIVA JA YRITTÄVÄ KOTKA

Koulutuksen,
jatkuvan oppimisen ja
yrittämisen kaupunki

UPEAN ELINYMPÄRISTÖN KOTKA

Ensiluokkaisen elinympäristön,
kulttuurin ja tapahtumien
kaupunki

YHTEINEN KOTKA

Yhdessä tekemisen ja
hyväntuulisten
kohtaamisten
kaupunki

LUOVAT POHJAN
KAUPUNGIN
ELINVOIMALLE JA
ASUKKAIDEN
HYVINVOINNILLE

MISSIO

Edistämme Kotka-konsernina kaikkien asukkaiden hyvinvointia ja yritysten menestystä sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävällä tavalla. Kotka on kansainvälinen meri- ja satamakaupunki, joka on vetovoimainen muuttajille, uusille yrityksille ja matkailijoille.

Kotka 2030 -henkilöstöohjelma

- Kotkan kaupunkistrategia on tehty avoimesti ja osallistavasti. Strategia näkyy meillä kaikessa tekemisessä, pienetkin asiat tärkeitä
- Kotka 2030 viedään käytännön teoiksi myös kaupungin henkilöstötoiminnassa, jota kuvataan käsillä olevassa henkilöstöohjelmassa.

Kotka 2030 -henkilöstöohjelma

- Henkilöstöohjelman pohjana on kaupunkistrategia Kotka 2025 ja Kotka 2030.
- Henkilöstöohjelma on laadittu vuonna 2018 ja päivitetty syksyllä 2022.

Päivityksen prosessi on edennyt seuraavasti:

- 23.9. ja 28.9.2022 Henkilöstöasioiden yksikön työhyvinvointiin työpajat
- 7.9. ja 29.9.2022 Pääluottamusmiesten ja työsuojelelun työpajat
- 5.10.2022 Henkilöstön ja esihenkilöiden työpaja
- 29.9.-9.10.2022 Henkilöstön kommentointimahdollisuus sähköisen lomakkeen kautta
- 17.10.2022 Kaupunginjohtajan johtoryhmä
- 17.10.2022 Kaupunginhallituksen iltakoulu
- 7.11.2022 Kaupunginvaltuuston tiedonanto
- 21.11.2022 Yhteistoimintaneuvottelukunta
- 28.11.2022 Kaupunginhallitus
- 12.12.2022 Kaupunginvaltuusto

TYÖNANTAJALUPAUS

Panostamme Kotkan kaupungilla monipuolisesti henkilöstön perehdyttämiseen, hyvinvointiin, työkyvyn edistämiseen sekä koulutukseen ja työssä kehittymiseen.

Työnantajana luomme olosuhteet, joissa on mahdollista työskennellä terveellisesti ja turvallisesti. Viemme työelämän muutokset läpi vastuullisesti yhdessä.

Vaalimme hyvántahtoisuutta ja myönteistä asennetta.

Teemme kaupunkistrategian ja henkilöstöohjelman hengessä rohkeita tekoja, huolehdimme toisistamme ja kaupungistamme reilusti ja rakkaudella.

Mitä Kotkan arvot tarkoittavat henkilöstömme toiminnassa?

REILUUS henkilöstömme toiminnassa on...

...Oikeudenmukaisuutta, tasapuolisuutta ja johdonmukaisuutta henkilöstön kohtelussa: niin esihenkilötyössä kuin kaupungin ylimmän johdon ja poliittisten päättäjien sekä työntekijöiden toiminnassa.

...Vastuullisuutta, muiden auttamista, tukemista ja vastavuoroisuutta.

...Joustavuutta ja yhteisöllisyyttä.

...Yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia kaikille: huomioimme töiden, työyksiköiden ja yksilöiden arkitodellisuudet henkilöstötoiminnassa.

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

...Hyväntahtoisuutta ja myönteisyyttä: asiakkaiden, työkavereiden sekä esihenkilön lähestymistä reilulla ja ystävällisellä asenteella.

...Muiden mielipiteiden kunnioittamista.

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

Mitä Kotkan arvot tarkoittavat henkilöstömme toiminnassa?

RAKKAUS henkilöstömme toiminnassa on...

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

.....Inhimillisyyttä ja muista
välittämistä. Arvostavaa ja
ystävällistä vuorovaikutusta.
Muiden aitoa kuuntelua ja
kohtaamista.

...Asiallista käyttäytymistä
”huonoinakin hetkinä”.

...Suvaitsevaisuutta, sallivuutta ja
monimuotoisuutta työyhteisöissä.

...Jokaisen työpanoksen
arvostamista, myös oman työn
arvostusta. Hyväksymme työn
tekemisen eri tavoilla.
Huomaamme, miten upeaa työtä
meillä tehdään.

...Itsestä ja omasta työkyvystä
huolehtimista.

...Sitoutumista työhön. Ollaan
ylpeästi vastuussa omasta
työstä ja sen tuloksista.

...Työnilon, mielekkyyden ja
merkityksellisyyden
mahdollistamista.

Mitä Kotkan arvot tarkoittavat henkilöstömme toiminnassa?

ROHKEUS henkilöstömme toiminnassa on...

...Varhaista välittämistä ja työkyvyn tukemista.

...Jämäkkyyttä: esimerkiksi nopeaa työyhteisötilanteisiin puuttumista.

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

...Uudella tavalla tekemistä: virheitä tehdään ja niistä opitaan.

...Kehittymistä, uuden oppimista ja opiskelua. Vastuun ottamista oman osaamisen kehittämistä ja suuntaamisesta. Uusiin haasteisiin tarttumista.

...Rohkeaa ja rakentavaa keskustelua. Myös rakentavan palautteen antamista ja vastaanottamista.

...Rohkeutta sopia erimielisyydet. Tarvittaessa sekä pyydetään että annetaan anteeksi.

...Itseohjautuvuuteen kannustamista.

Poiju 1: Oppiva ja yrittävä Kotka

Tavoite	Toimenpiteet
<p>Tuemme oma-aloitteisuutta, vastuullisuutta, sitoutumista ja työn merkityksellisyyttä.</p> <p>Kehitämme ja uudistamme työtä yhdessä niiden kanssa, joita muutos koskee.</p>	<p>Toimivien kokouskäytäntöjen ja kehityskeskustelujen kautta turvaamme osallistavat puitteet. Järjestämme arjessa suunnitellusti yhteisiä tilaisuuksia keskustelulle.</p> <p>Lisäämme vaikutusmahdollisuuksia järjestämällä yhteisiä vaikuttamis- ja keskustelutilaisuuksia. Kannustamme työntekijöitä näihin mukaan tiedottamalla sekä mahdollistamalla osallistumisen.</p>
<p>Osaava henkilöstö tuottaa toimivat palvelut. Toimintamme keskiössä on asiakaspalvelu ja työn tekeminen laadukkaasti.</p>	<p>Ylläpidämme ammattitaitoa ja osaamista täydennyskoulutuksin. Tarjoamme työn muutoksiin riittävästi koulutusta sekä valmistelu- ja työaika. Koulutuksia linjaa vuosittain laadittava koulutussuunnitelma. Seuraamme koulutuspäivien määrää ja koulutukseen osallistumista. Keräämme asiakaspalautteita säännöllisesti.</p>
<p>Vaalimme uudistamista ja luovuutta työssä. Olemme ajan hermolla ja suhtaudumme myönteisellä uteliaisuudella tulevaisuuteen.</p> <p>Panostamme suunnitelmalliseen perehdytykseen.</p>	<p>Uuden oppimisen rinnalla keskeistä on henkilöstön sitouttaminen ja siten osaamisen säilyttäminen. Toteutamme hyvää perehdytystä. Kannustamme vertaisoppimiseen oman osaamisen ja organisaation kehittämisessä.</p> <p>Arvioimme työyksikön perehdytyksen onnistumista kehityskeskusteluissa.</p> <p>Tarjoamme erilaisia oppimis- ja koulutusmahdollisuuksia. Käytämme monipuolisia oppimisen menetelmiä.</p>

Poiju 2: Upean työympäristön Kotka

Tavoite	Toimenpiteet
Rakennamme kaikki yhdessä toimivan, terveen ja turvallisen sekä viihtyisän työympäristön.	Toteutamme kaikissa työympäristöissä systemaattisesti työn ergonomiaan sekä työsuojeluun ja –turvallisuuteen liittyviä toimia. Työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijuus on työyksiköiden käytettävissä. Suunnitteluun osallistuvat myös tilojen käyttäjät.
Osaava johtaminen ja esihenkilötyö ovat kiinteä osa henkilöstötoimintaamme.	Valmennamme ja koulutamme esihenkilöitä. Toteutamme säännöllisesti kehityskeskustelut ja ilmapiirikyselyt sekä esihenkilötyön arvioinnit.
Esihenkilömme ovat työssään henkilöstöä varten.	Koulutuksissa ja keskusteluissa nostamme esiin esihenkilötaitojen lisäksi kaikkien työyhteisön jäsenten työyhteisötaitoja. Esihenkilö antaa vastuuta ja tukee kunkin omaa itsensä johtamista.
Tuemme henkilöstön työkykyä ja panostamme työhyvinvointijohtamiseen.	Käytössämme ovat toimivat ja ennaltaehkäisevät työhyvinvointia tukevat toimintamallit. Niihin ovat sitoutuneet sekä työnantaja että työntekijät. Varmistamme toimivan työterveyshuoltoyhteistyön. Työhyvinvointia tukevaa henkilöstötoimintaa linjaa vuosittain laadittava työhyvinvointisuunnitelma.

Poiju 3: Yhteinen Kotka

Tavoite	Toimenpiteet
<p>Vaalimme Kotkan kaupungin yhtenäisyyttä ja yhteisöllisyyttä kaikissa työyksiköissä.</p> <p>Tiedämme ja huomioimme oman työn lisäksi muiden tehtäviä.</p>	<p>Viestimme ja tiedotamme aktiivisesti ja kiinnostavasti. Toimimme yhtenäisten käytäntöjen ja ohjeiden mukaisesti kaikilla vastuualueilla.</p>
<p>Työyksiköissä on hyvä työilmapiiri ja kannamme kaikki siitä vastuuta: luomme myönteisen vuorovaikutuksen kehän, joka ylittää aina palveluihin saakka.</p>	<p>Kehitämme vuorovaikutus- ja keskustelutaitoja. Kannustamme kehittämiseen ja kriittistenkin näkemysten esille ottamiseen rakentavalla tavalla. Panostamme näihin kohdennetuin koulutuksin, keskusteluin tai tarvittaessa työyhteisösovittelun keinoin.</p>
<p>Luomme Kotkan kaupungilla työskenteleville myönteisiä työntekijäkokemuksia ja meillä on positiivinen työnantajakuva.</p> <p>Panostamme työhyvinvointiin.</p>	<p>Rakennamme omalla toiminnallamme realistista ja myönteistä kuvaa, sekä organisaation sisällä että ulospäin. Ilmoitamme työpaikoista innostavasti, houkuttelevasti ja mielenkiintoisesti.</p> <p>Toteutamme aktiivisesti työhyvinvointisuunnitelman toimenpiteitä.</p>

Kestävä talous henkilöstötoiminnassa:

- Tehokas henkilöstösuunnittelu: riittävien resurssien määrittely ja turvaaminen, myös riittävä sijaisresurssi
- Henkilöstösuunnitelma kiinteänä osana talousarviota
- Täyttölupakäytäntö
- Uuden henkilöstön laadukas rekrytointi ja perehdytys
- Nykyisen henkilöstön sitouttaminen ja työpaikan pitovoiman vahvistaminen
- Kilpailukykyinen palkkaus
- Sairauspoissaolojen, erityisesti pitkien sairauspoissaolojen, vähentäminen
- Työtapaturmien ehkäisy
- Osatyökykyisten työssä pärjäämiseen panostaminen; ennaltaehkäisevään toimintaan panostaminen
- Kaupungin henkilöstön ja esihenkilöstön taloustietoisuuden vahvistaminen

Digitaalisuus:

- M365 mahdollisuuksien entistä laajempi hyödyntäminen.
- E-lomake –ohjelman entistä laajempi hyödyntäminen.
- Monikanavainen viestintä henkilöstöasioissa.
- HRM-järjestelmän käyttäminen tehostaa koulutusseurantaa.
- Toteutetaan koulutuksia, kokouksia ja muita tilaisuuksia etäyhteyksin.
- Digitaitojen vahvistaminen työntekijätasolla.
- Etäyhteyksin toteutettu työhyvinvointia tukeva toiminta.
- Työajanseurannan mobiilileimaus.
- Eduhouse/Hallintoakatemia –koulutusportaali (Wistec).
- Etätyövälineiden toimivuudesta huolehtiminen.
- Aktivoituminen työnantaja- ja työyhteisökuvan viestimiseen some-kanavissa.
- Some-kanavien hyödyntäminen rekrytoinneissa.

Ilmasto ja luonnon monimuotoisuus:

- Energiansäästötalkoot
- Kestävän liikkumisen vahvistaminen:
 - tuetaan erilaisilla kampanjoilla kestävää liikkumista
- Joukkoliikennekortti työasiointiin
- Työasiointipyörät, kaupunkipyörät ja yhteiskäyttöautot
- Taloudellisen autolla ajamisen kurssit
- Etätyö
- Etäkokoukset ja –koulutukset
- Lähikokousten ja –tapaamisten keskittäminen
- Toteutetaan jätteiden kierrätystä työpaikoilla

Mittareita

- Henkilökuntamäärä; vakituinen ja määräaikainen sekä yhteensä
- Henkilötyövuodet; vakituinen ja määräaikainen sekä yhteensä
- Rekrytoinnin tunnusluvut: avoimien paikkojen ja hakijoiden lukumäärät
- Täyttölupien määrä; vakituinen ja määräaikainen
- Sairauspoissaolot, määrä kalenteripäivinä
- Alle 10 päivää vuodessa sairastavien määrä henkilöinä sekä kalenteripäivinä
- Sairauspoissaolopäivien kustannukset
- Terveysprosentti
- Työtapaturmien määrä (myös ammattitaudit); työpaikalla ja työmatkalla sekä yhteensä
- Työterveyshuollon käyttömäärät; työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työpsykologi, työfysioterapeutti
- Työhyvinvointitoimenpidemäärät: työterveysneuvottelut, vajaakuntoisten tarkastukset, työkokeilut, uudelleensijoitukset, osa-aikaratkaisut, eläkeratkaisut, korvaavaan työhön sijoitetut
- Maksetut palkat (€)
- Henkilöstökertomuksessa henkilökohtaisten lisien myöntäminen vuosittain (€)
- Lisä- ja ylityökustannukset koko kaupunki ja vastuualueittain (€)
- Palkaton vapaa säästösyistä; henkilömäärä, päivien määrä, palkkasäästö (€)
- Koulutus-, info- ja keskustelutilaisuuksien: tilaisuuksien lukumäärä, palaute ja osallistujamäärät
- Työilmapiirikyselyn toteuttaminen kahden-kolmen vuoden välein
- Esimiesarvioinnit säännöllisin väliajoin
- Kehityskeskustelujen toteutumisaste

Käsittely-/hyväksymisprosessi

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

Päivitys:

- Ytnk 21.11.2022 § 96
- Kh 28.11.2022 § 375
- Kv 12.12.2022 § 174