



Henkilöstöohjelma 2035

Perustuu Kotkan kaupunkistrategiaan 2035



Kotkan kaupunkistrategia 2035

VISIO

Puistopääkaupunki Kotka – hyvinvoiva ja kansainvälinen satama- ja kulttuurikaupunki.

Hyvinvoiva Kotka

Varmistamme toimivan ja turvallisen arjen kaikenikäisille.

Rakennamme vetovoimaista ja viihtyisää elinympäristöä.

Osaava Kotka

Luomme kasvatuksen ja koulutuksen kautta elinvoimaa.

Yrittävä Kotka

Mahdollistamme yritysten kasvun ja sijoittumisen.
Parannamme työvoiman saatavuutta ja osaamista.

MISSIO

Rakennamme Kotkaa, jossa asukkaiden hyvinvointi, sujuva arki ja toimivat palvelut sekä monipuolinen elinkeino- ja kulttuurielämä ja ympäristöystävälliset ratkaisut kulkevat käsi kädessä.

Vaallamme alueen historiallista ja merellistä kulttuuriperintöä ja puistoja, edistämme teollisuuden uudistumista sekä houkuttelemme uusia asukkaita, yrityksiä ja matkailijoita.

Toimimme vastuullisesti säilyttääksemme luonnon monimuotoisuuden ja luodaksemme kestäviä mahdollisuuksia tuleville sukupolville.

ARVOT

Rakkaus, reiluus, rohkeus.

Poikkileikkaavat teemat

Tasapainoinen talous ja osaava henkilöstö, kestävä kehitys, kokonaisturvallisuus ja varautuminen.





Työnantajalupaus

Panostamme Kotkan kaupungilla monipuolisesti henkilöstön työhyvinvointiin, perehdyttämiseen sekä koulutukseen ja työssä kehittymiseen.

Työnantajana luomme työn tekemiseen olosuhteet, joissa on mahdollista toimia terveellisesti ja turvallisesti sekä hyvällä mielellä. Panostamme laadukkaaseen johtamiseen ja esihenkilötyöhön.

Vaалимме hyväntahtoisuutta ja myönteistä asennetta.
Viemme työelämän muutokset läpi vastuullisesti yhdessä.

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



Arvot

Rakkaus, reiluus, rohkeus

Rakkaus – Kotiseudusta ja sen ihmisistä välittäen, ilon kautta!

Reiluus – Tasa-arvoisesti, kestävästi ja kotkalaisella asenteella.

Rohkeus – Innostuen, uskaltuen ja uudistuen.

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 ja ammatillista
käyttäytymistä ”huonoinakin hetkinä”.

...suvaitsevaisuutta, sallivuutta ja
monimuotoisuutta työyhteisöissä.

...jokaisen työpanoksen arvostamista,
myös oman työn arvostusta.
Hyväksymme työn tekemisen eri
tavoilla.

...hyvän huomaamista. Näemme, miten
upeaa työtä meillä tehdään.

...itsestä ja omasta työkyvystä
huolehtimista. Kuormittumisen
moninaisten merkkien tunnistamista ja
niihin reagoimista.

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

..oman työpanoksen merkityksen
huomaamista koko Kotkan ja sen
asukkaiden kannalta.

...työnilon ja mielekkyyden
mahdollistamista.

REILUUS

henkilöstömme toiminnassa on...

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

...johdonmukaisuutta päätöksenteossa.

...luottamusta ja avoimuutta: turvallisuudentunne syntyy paitsi välittämisestä myös yhteisistä pelisäännöistä.

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

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

...joustavuutta ja yhteisöllisyyttä.

...vastuullisuutta, muiden auttamista, tukemista ja vastavuoroisuutta.

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

...vastavuoroisuutta – reiluus ei tapahdu vain yhdensuuntaisesti.

...muiden mielipiteiden kunnioittamista – silloinkin jos ne poikkeavat omista.

...yhdessä sovittuihin asioihin sitoutumista.

ROHKEUS

henkilöstömme toiminnassa on...

...varhaista välittämistä ja työkyvyn tukemista.

...jämyä: esimerkiksi nopeaa ristiriitatilanteisiin puuttumista.

...itseohjautuvuuteen kannustamista.

...muutosmyönteisyyttä, ideointiin ja kokeiluihin kannustamista sekä niihin mukaan lähtemistä.

...kehittymistä, uuden oppimista ja opiskelua. Vastuun ottamista oman osaamisen kehittämisestä ja suuntaamisesta. Uusiin haasteisiin tarttumista.

...virheiden ja epäonnistumisten sallimista. Avun pyytämistä tarvittaessa. Rohkeutta priorisoida.

...armollisuutta itseä ja muita kohtaan. Aina ei tarvita täydellistä suoritusta. Joskus on järkevintä etsiä toiseksi parasta vaihtoehtoa.

...rohkeaa ja rakentavaa keskustelua, myös vaikeista asioista.

...rakentavan palautteen antamista ja vastaanottamista.

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

Painopisteitä on kuusi:

Painopiste 1. Toimiva tiimihenki ja innostava työympäristö.

Painopiste 2. Henkilöstön kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja voimavarat.

Painopiste 3. Asiantuntevat esihenkilöt.

Painopiste 4. Osaava henkilöstö.

Painopiste 5. Myönteinen työnantajamielikuva ja laadukkaat rekrytointikäytännöt.

Painopiste 6. Käytännölliset, turvalliset ja miellyttävät työtilat.

Painopiste 1:

Toimiva tiimihenki ja innostava työympäristö

Toimenpiteet

- Kannamme kaikki vastuuta työilmapiiristä: luomme myönteisen vuorovaikutuksen kehän, joka ylittää aina palveluihin saakka.
- Kehitämme arjen tilanteiden vuorovaikutus- ja keskustelutaitoja. Luomme toimintatavat, joilla kannustamme kehittämiseen ja kriittistenkin näkemysten esille ottamiseen rakentavalla tavalla.
- Panostamme yhteisöllisyyteen kohdennetuin koulutuksin, keskusteluin tai tarvittaessa työyhteisösovittelun keinoin.
- Viestimme ja tiedotamme yhteisistä asioista aktiivisesti ja kiinnostavasti.
- Tiedämme, huomioimme ja arvostamme oman työn lisäksi myös muiden tehtäviä. Katsomme Kotkan kaupunkia kokonaisuutena.
- Toimimme yhtenäisten käytäntöjen ja ohjeiden mukaisesti kaikilla vastuualueilla ja toimintayksiköissä.

Painopiste 2:

Henkilöstön kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja voimavarat

Toimenpiteet:

- Käytössämme ovat toimivat ja ennaltaehkäisevät työhyvinvointia tukevat toimintamallit. Niihin ovat sitoutuneet sekä työnantaja että työntekijät.
- Varmistamme toimivan työterveysyhteistyön. Panostetaan työterveyshuollon ennaltaehkäisevään toimintaan (KELA I/KELA II).
- Jokainen edistää omaa hyvinvointiaan ja jaksamistaan. Huomioidaan myös muiden hyvinvointia työyhteisössä.
- Linjaamme ja toteutamme työhyvinvointia tukevaa henkilöstötoimintaa vuotuisessa työhyvinvointisuunnitelmassa.

Painopiste 3:

Asiantuntevat esihenkilöt

Toimenpiteet:

- Esihenkilötoimintaa kehitetään ja tuetaan ajantasaisilla ohjeistuksilla ja keskitetyllä perehdytyksellä.
- Esihenkilötyötä vahvistetaan valmennuksin, koulutuksin ja vertaisoppimisen keinoin.
- Esihenkilöt antavat vastuuta ja tukevat itseohjautuvuutta.
- Esihenkilöitä kannustetaan läsnäoloon ja siihen, että he ovat hyvin saavutettavissa. Panostetaan keskusteluun ja vuorovaikutustaitoihin.
- Toteutamme säännölliset kehityskeskustelut sekä ilmapiirikyselyt ja esihenkilötyönarvioinnit.

Painopiste 4:

Osaava henkilöstö

Toimenpiteet:

- Tarjoamme monipuolisia oppimis- ja koulutusmahdollisuuksia tasapuolisesti.
- Vaalimme uudistamista, ennakoimista sekä luovuutta työssä ja olemme mukana kehityksessä.
- Ammatillisten taitojen lisäksi kiinnitämme huomiota myös yleisiin valmiuksiin, kuten taloustietoisuuteen sekä hallinnolliseen osaamiseen.
- Kannustamme oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen, mikä lisää työn merkityksellisyyttä ja sitoutumista.
- Arvostamme omaa osaamistamme. Jokaisen velvollisuus on kehittää omaa työtään ja osaamistaan.
- Uudistamme työtä yhdessä niiden kanssa, joita se koskee, ja kokeilemme rohkeasti uusia tapoja toimia. Uudistusten ideat kerätään niin johdolta kuin työntekijöiltä. Etsimme aktiivisesti muiden työyksiköiden parhaita käytäntöjä ja sovellamme niitä luovasti omaan työhömme.
- Koulutuksia linjaa vuosittain laadittava koulutussuunnitelma.

Painopiste 5:

Myönteinen työnantajamielikuva ja laadukkaat rekrytointikäytännöt

Toimenpiteet:

- Jokainen työntekijä rakentaa omalla toiminnallaan realistista ja myönteistä kuvaa, sekä organisaation sisällä että ulospäin.
- Toteutamme rekrytointiprosessit ammattimaisesti.
- Ilmoitamme työpaikoista innostavasti, houkuttelevasti ja mielenkiintoisesti.
- Kartoitamme ja kehitämme hakijakokemusta säännöllisesti.
- Kehitämme edelleen suunnitelmallisia perehdyttämiskäytäntöjä.
- Vahvistamme vetovoimatekijöiden ohella myös pitovoimaa.
- Toimintaa linjaa vuotuinen rekrytointimarkkinointisuunnitelma.

Painopiste 6:

Käytännölliset, turvalliset ja miellyttävät työtilat

Toimenpiteet:

- Toteutamme kaikissa työympäristöissä systemaattisesti työn ergonomiaan sekä työsuojeluun ja –turvallisuuteen liittyviä toimia.
- Tilojen käyttäjät osallistuvat toimitilojen suunnitteluun läpi prosessin.
- Seuraamme tilojen toimivuutta säännöllisesti ja teemme muutoksia mahdollisuuksien mukaan. Edistämme työtilojen käytännöllisyyttä ja työn sujuvuutta niissä - tilatehokkuus huomioiden.
- Turvallisen tilan periaatteet ovat käytössä työyksiköissä.
- Vähennämme työtapaturmia.
- Työsuojelun toimintaohjelma ohjaa työsuojelun toimintaa.

Henkilöstöohjelman toteutumisen seuranta

Henkilöstöohjelman toteutumisesta raportoidaan kaksi kertaa vuodessa:

- henkilöstökertomuksessa tilinpäätöksen yhteydessä ja
- osavuosisikatsauksen yhteydessä.

Henkilöstöohjelma 2035 – laatiminen ja hyväksyminen

- Henkilöstöasioiden yksikön käsittely syys-lokakuu 2025
- Pääluottamusedustajien ja työsuojelun työpaja 10.10.2025
- Esihenkilöiden työpaja 5.11.2025
- Henkilöstön työpaja 7.11.2025
- Henkilöstön kommentointimahdollisuus intrassa / sähköisen lomakkeen kautta viikot 46–47
- Kaupunginjohtajan johtoryhmä 10.11.2025
- Kaupunginhallituksen iltakoulu 1.12.2025
- Kaupunginjohtajan johtajakokous 15.12.2025
- Yhteistoimintaneuvottelukunta 19.1.2026 § 4
- Kaupunginhallitus 2.2.2026 § 25
- Kaupunginvaltuusto 16.2.2026 § 16