

Kangasalan kaupunki

Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma 2023–2029



Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma 2023–2029

1. Johdanto

Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma on Kangasalan kaupunkistrategiaa täsmentävä asiakirja, joka linjaa kaupungin henkilöstöjohtamista ja työnantajatoimintaa. Se asettaa tavoitteita myös henkilöstön toiminnalle. Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman tavoitteena on tukea kaupungin perustehtävien toteuttamista ja kaupunkistrategian palvelutavoitteiden saavuttamista.

Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman. Henkilöstöohjelma määrittelee keskeiset henkilöstöjohtamisen periaatteet ja strategiset painopistealueet sekä viestii ne organisaation esihenkilöille ja henkilöstölle. Henkilöstömäärää joudutaan sopeuttamaan tulevana vuosina taloustilanteen heikennyttyä. Siksi henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman toteuttaminen on erityisen tärkeää.

Henkilöstöjohtaminen on osa strategista johtamista. Strateginen henkilöstöjohtaminen on osa ennakoivaa ja tulevaisuuteen suuntautuvaa toimintaa: linjauksia tulevaisuuden henkilöstöratkaisuille, joilla varmistetaan onnistuminen perustehtävässä ja tavoitteiden saavuttaminen tulevaisuudessa. Strategisesta henkilöstöjohtamisesta ovat kukin omasta roolistaan käsin vastuussa kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja, palvelukeskusten johtajat sekä palvelualueen esihenkilöt.

Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman valmisteluun ja päivitykseen ovat osallistuneet kaupungin henkilöstöpalveluiden lisäksi johtoryhmä, palvelukeskusten johtoryhmät, pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Taustalla on hyödynnetty lisäksi mm. strategiaprosessin keskusteluja, Kevan ja työterveyshuollon kanssa käytyjä keskusteluja sekä työhyvinvointikyselyjä.

Tavoitteena on kannustava, luottamuksellinen, myönteinen ja yhteisöllinen toimintakulttuuri: "Työyhteisöissä on yhdessä tekemisen meininki. Autamme toisiamme ja olemme ylpeitä siitä, mitä teemme ja saamme aikaan. Muutokset ja uudistukset nähdään mahdollisuuksina. Iloitsemme onnistumisista ja arvostamme toistemme työtä. Annamme toisillemme rakentavaa palautetta ja kiitosta hyvin tehdystä työstä. Jokainen tuntee työhönsä kohdistuvat vastuut ja ymmärtää oman roolinsa osana kokonaisuutta. Osallistumme kaikki aktiivisesti työyhteisön, työtapojen ja oman työn kehittämiseen."

2. Kaupunkistrategian linjaukset

Kaupunkistrategian toteuttamisessa oleellisessa osassa on henkilöstö. Strategia ohjaa kaupunkiorganisaation johtamista ja sen henkilöstön toimintaa.

Kaupunkistrategian tavoitteet konkretisoituvat ohjelmien, suunnitelmien ja talousarviotavoitteiden kautta työpaikkojen tavoitteiksi. Kunkin henkilökohtaiset tavoitteet muodostuvat kehityskeskustelujen kautta.



Kuvio: Kaupunkistrategia sisältää 9 strategista tavoitetta

Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman kannalta keskeisin tavoite on "Osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö"



Osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö

- Ylläpidämme ja vahvistamme kaupungin hyvää imagoa työnantajana työvoimasta kilpailtaessa
- Työpäivä Kangasalla vahvistaa hyvän piiriä
- Kehitämme johtamista ja esihenkilötyötä
- Korostamme osaamisen johtamista ja osaamistarpeiden ennakoitua
- Panostamme työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työyhteisötaitoihin
- Kannustamme henkilöstöä työn ja toimintatapojen aktiiviseen kehittämiseen

Kuvio: Henkilöstötavoite

Muita henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman kannalta keskeisiä linjauksia ovat:

Osallistava ja palveleva, sujuvan arjen Kangasala

- Kerromme aktiivisesti ja avoimesti toiminnastamme
- Kuulemme palautteen ja kehitämme asiakaskokemusta
- Lisäämme sähköisiä palveluita kaupunkilaisille
- Vastuullinen viestintä on kaikkien yhteinen asia

Tuottava ja tehokas kaupunkikonserni

- Pidämme tulot ja menot pysyvästi tasapainossa
- Olemme rohkeita, sallimme erehtymisen ja opimme virheistä

3. Arvot ohjaavat toimintaa

Organisaation arvot kertovat siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä organisaation toiminnassa ja mitä asioita pidetään toiminnan perustana. Yhteiset arvot kuvaavat tapaamme toimia. Arvojen mukaista toimintaa edellytetään kaikilta. Arvoista on tärkeää käydä keskustelua työpaikoilla: *"Mitä ne tarkoittavat meidän työssämme ja miten voimme niitä edistää?"*

Kaupunkistrategiaan kirjatut arvot ohjaavat myös henkilöstöjohtamista ja henkilöstön toimintaa.



Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta arvoilla tarkoitetaan esimerkiksi seuraavaa:

Avoin

- Viestimme asioista aktiivisesti
- Jaamme osaamista ja tietoa työyhteisön sisällä
- Keskustelemme yhdessä avoimesti
- Kuulemme toisiamme

Edelläkävijä

- Kehitämme toimintaamme aktiivisesti ja rohkeasti
- Olemme avoimia uusille ideoille ja ajatuksille
- Mahdollistamme parhaat toimintatavat

Luotettava

- Rakennamme ja vahvistamme luottamusta työyhteisöissä
- Palvelemme asiakkaita asiantuntevasti
- Pidämme kiinni sovitusta

Turvallinen

- Panostamme asiakasturvallisuuteen, työturvallisuuteen ja työhyvinvoinnin edistämiseen

Vastuullinen

- Toimimme vastuullisesti, tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti

4. Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman tavoitteet

Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma sisältää kaupunkistrategiaan pohjautuvat viisi päätavoitetta:

- Vetovoimainen työnantaja
- Laadukas johtaminen
- Osaava ja motivoitunut henkilöstö
- Hyvinvoivat työyhteisöt
- Aktiivinen kehittäminen ja kilpailukyky

4.1. Vetovoimainen työnantaja

Kangasalan kaupunki on vetovoimainen työnantaja, joka panostaa toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen. Henkilöstöjohtaminen on vastuullista. Henkilöstö viihtyy työssään ja hyvä työnantajakuva houkuttelee myös uusia tekijöitä. Kaupungin työtehtävät ovat monipuolisia ja merkityksellisiä. Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittyä työssään.

- Ylläpidämme ja vahvistamme kaupungin hyvää työnantajakuva.
- Työpäivä Kangasalla-brändi vahvistaa hyvän piiriä ja työntekijäkokemusta.
- Pidämme huolen siitä, että palvelussuhteen ehdot ja palkkausjärjestelmämme ovat kilpailukykyisiä ja kannustavia.
- Henkilöstösuunnittelumme on ennakoivaa, tulevaisuuden muutokset ja toiminnalliset tarpeet huomioivaa sekä talouden hallintaa edistävää. Toimimme hallitusti muutostilanteissa.
- Panostamme rekrytoinnissa hakijakokemukseen.
- Vahvistamme monipuolista yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Tarjoamme harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja.
- Hyödynnämme oppisopimuskoulutusta.
- Tuemme johtamista aktiivisella työyhteisöviestinnällä ja vuorovaikutuksella.
- Teemme hyvän työn näkyväksi ja iloitemme saavutuksista.
- Edistämme jokainen osaltamme positiivista Kangasala-kuvaa. Vastuullinen viestintä on kaikkien yhteinen asia.
- Noudatamme toiminnassamme eettisiä periaatteita.

4.2. Laadukas johtaminen

Laadukas, kannustava, tietoon perustuva johtaminen luo pohjan työhyvinvoinnille ja tulokselliselle, kilpailukykyiselle palvelutuotannolle. Johtaminen perustuu kaupunkistrategiaan ja se on tavoitteellista, johdonmukaista sekä luottamusta herättävää.

- Kehitämme johtamista ja esihenkilötyötä – onnistumme yhdessä.
- Annamme esihenkilönä palautetta onnistumisista sekä kannustamme ja motivoimme henkilöstöä. Johdamme työn tekemistä tavoitteellisesti.
- Puutumme epäkohtiin aktiivisesti (mm. pelisääntöjen noudattamatta jättäminen, työtehtävien hoitamisen puutteellisuus ja alisuoriutuminen sekä vastuuton työkäyttäytyminen).
- Edistämme henkilöstötuottavuutta, joka koostuu motivaatiosta, osaamisesta ja koetusta työkyvystä.
- Painotamme esihenkilörekrytoinneissa johtamis- ja esihenkilöosaamista.
- Hyödynnämme johtamisessa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi kannustavaa palkitsemisjärjestelmää.
- Panostamme välittömään ja vuorovaikutteiseen yhteistoimintaan kaupunki- ja työpaikkatasolla.
- Luomme lisäarvoa toimintakulttuurin johtamisella, yhteistoiminnallisuudella ja osallistamisella.
- Teemme tiivistä ja pitkäjänteistä yhteistyötä palvelukeskus- ja palvelualuerajat ylittävissä kokonaisuuksissa.
- Edistämme toiminnallamme kaupunkilaisten hyvinvointia.
- Kannustamme henkilöstöä työn ja toimintatapojen aktiiviseen kehittämiseen ja innovatiivisuuteen.
- Johdamme hankkeita, projekteja ja muutosta aktiivisesti, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

4.3. Osaava ja motivoitunut henkilöstö

Motivoitunut, osaava ja kehitysmönteinen henkilöstö on palvelutoiminnan voimavara. Toimintaympäristön muutos ja työn murros heijastuvat osaamistarpeisiin, mikä edellyttää jokaiselta työntekijältä muutosvalmiutta ja osaamisen ylläpitoa. Osaamista johdetaan suunnitelmallisesti ennakoiden ja tulevaisuuden tarpeet huomioiden. Asiakaspalveluosaaminen on osa jokaisen perusammattitaitoa. Mahdollistamme laadukkaan asiakaskokemuksen hyvällä asiakaspalveluasenteella. Asiakastyytyväisyys heijastuu työhyvinvointiin.

- Tuntemme kaupunkistrategian tavoitteet ja ymmärrämme sen vaikutuksen työhömmme.
- Sitoutamme henkilöstön laadukkaalla perehdytyksellä.
- Panostamme osaamisen kehittämiseen ja hyödynnämme osaamisen kehittämisen menetelmiä monipuolisesti.
- Mahdollistamme oppimisen: Jaamme osaamistamme, kehitämme yhdessä ja opimme toisiltamme.
- Kannustamme sisäiseen liikkuvuuteen ja työkiertoon.
- Kannustamme henkilöstöä omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen.
- Tarjoamme mahdollisuuksia digiosaamisen kehittämiseen.
- Korostamme rekrytoinnissa laaja-alaista osaamista ja kehitysmönteisyyttä. Huomioimme tulevaisuuden osaamisvaateet.
- Osallistumme jokainen toiminnan kehittämiseen. Hyödynnämme henkilöstön kyvykkyyksiä ja ideoita palvelutoiminnan kehittämisessä ja toimintatapojen uudistamisessa.

4.4. Hyvinvoivat työyhteisöt

Toimivan työyhteisön perusta muodostuu työntekoa palvelevasta organisaatiosta, johtamisesta ja esihenkilötyöstä, selkeistä työjärjestelyistä, perustehtävän ja vastualueiden selkeydestä, yhteisistä pelisäännöistä ja avoimesta vuorovaikutuksesta. Arvioimme toimintaa ja ryhdymme tarvittaessa muutoksiin.

Tavoitteena on kannustava, luottamuksellinen, myönteinen ja yhteisöllinen toimintakulttuuri: "Työyhteisöissä on yhdessä tekemisen meininki. Autamme toisiamme ja olemme ylpeitä siitä, mitä teemme ja saamme aikaan. Muutokset ja uudistukset nähdään mahdollisuuksina. Iloitsemme onnistumisista ja arvostamme toistemme työtä. Annamme toisillemme rakentavaa palautetta ja kiitosta hyvin tehdystä työstä. Jokainen tuntee työhönsä kohdistuvat vastuut ja ymmärtää oman roolinsa osana kokonaisuutta. Osallistumme kaikki aktiivisesti työyhteisön, työtapojen ja oman työn kehittämiseen." Työturvallisuusjohtamisen tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ sekä hyvinvoiva työyhteisö.

- Panostamme työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.
- Olemme jokainen osaltamme vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä. Vastuullinen työikäytyminen ja työyhteisötaidot ovat jokaisen perusosaamista.
- Toivotamme uuden työntekijän tervetulleeksi ja perehdytämme työpaikan toimintakulttuuriin ja pelisääntöihin.
- Tuomme jokainen ratkaisukeskeisesti oman aktiivisen panoksemme työpaikkatason yhteistoimintaan.
- Edistämme työyhteisön hyvinvointia aktiivisella työturvallisuustyöllä ja toimivalla, tiiviillä työterveysyhteistyöllä.
- Hyödynnämme aktiivisesti työkykyjohtamisen käytäntöjä.
- Jatkamme panostamista mielen hyvinvoinnin tukemiseen.
- Huomioimme toiminnassamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden.
- Emme salli häirintää tai epäasiallista kohtelua. Mahdollisiin tilanteisiin puututaan nopeasti ja tiukasti.
- Kannustamme omaehtoiseen hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen sekä liikkumiseen.

4.5. Aktiivinen kehittäminen ja kilpailukyky

Kangasalan kaupungin palvelut ovat vaikuttavia, kustannustehokkaita ja kilpailukykyisiä. Toimintaympäristön muutos edellyttää rohkeutta kokeilla uusia toimintatapoja. Siksi kehitämme aktiivisesti toimintaamme jatkuvan parantamisen periaatteella. Etsimme resurssiviisaasti uusia, tehokkaita ja omaleimaisia ratkaisuja tavoitellen vaatimattomasti parhaita ja asiakaslähtöisiä palveluita.

- Toimimme ketterästi ja mahdollistamme kehittämisen. Kannustamme rohkeisiin kokeiluihin, sallimme erehtymisen ja opimme virheistä. Huomioimme onnistumiset.
- Näemme muutokset positiivisina mahdollisuuksina.
- Kohtaamme asiakkaat silloin ja siellä, missä he liikkuvat. Kehitämme työaikakäytäntöjä huomioiden asiakastarpeet.
- Olemme yritysmyönteisiä: palvelemme yrityksiä aktiivisesti, laadukkaasti, nopeasti, ennakoivasti ja kilpailukykyisesti.
- Teemme aktiivista sidosryhmäyhteistyötä
- Toteutamme vertailukehittämistä. Tutustumme parhaisiin käytäntöihin ja hyödynnämme niitä kehittämistyössä.
- Hyödynnämme toiminnan kehittämisessä seudullista, valtakunnallista ja kansainvälistä yhteistyötä.
- Onnistumme yhteistyöllä ja jaamme hyvät käytännöt kaupungin sisällä. Toimimme suunnitelmallisesti palvelukeskusten ja palvelualueiden yhteistyötä vahvistaen. Kannustamme henkilöstöä aktiiviseen sisäiseen ja ulkoiseen verkostoitumiseen.
- Osallistamme ja kartoitamme aktiivisesti asiakkaiden tarpeita ja toiveita. Ylläpidämme hyvää asiakaskokemusta.
- Lisäämme ja kehitämme sähköisiä prosesseja.

5. Toimeenpano ja seuranta

Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma konkretisoituu määräajoin päivitettävässä kaksivuotisessa toimintasuunnitelmassa. Toimintasuunnitelmassa ja talousarviotavoitteissa henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelman linjaukset priorisoidaan toiminnaksi.

Toimintasuunnitelman toteutusta ja työhyvinvoinnin kehitystä seurataan kaupungin johtoryhmässä/hr-ryhmässä vuosittain. Toteutusta ja henkilöstöä koskevien tunnuslukujen kehitystä seurataan myös henkilöstökertomuksessa.

Henkilöstö- ja työhyvinvointiohjelma päivitetään seuraavan kerran seuraavan valtuustokauden alkaessa uuden kaupunkistrategian valmistuttua.