

Kajaanin kaupungin henkilöstöstrategia 2009 - 2012

Luovuuden, osaamisen ja vaivattoman arjen kaupunki

Esipuhe

Kaupunki on palveluorganisaatio, joten miltei kaikki sen toiminta on ihmistyötä. Tämän ihmistyön suorittajat, kaupungin työntekijät, ovat kaupungin merkittävin voimavara. Tavoitteena on ohjata tätä inhimillistä voimavaraa siten, että se ylläpitää ja parantaa kaikkien kaupunkilaisten hyvinvointia mahdollisimman laadukkaasti ja tehokkaasti. Henkilöstöstrategiaan on kirjattu pelisäännöt, joilla tämä tärkeä tavoite saavutetaan.

Nyt käsillä oleva henkilöstöstrategia vuosille 2009-2012 on pyritty laatimaan mahdollisimman selkeäksi ja kaiken olennaisen ja tarpeellisen sisältäväksi. Hyvä strategia näyttää ohjeet, joilla yhteiseen tavoitteeseen päästään. Henkilöstöstrategia on tehty kaikkien työntekijöiden noudatettavaksi. Strategia on pyritty muotoilemaan mahdollisimman helposti avautuvaksi ja turhat kliseet ja juhlasanat on karsittu tyystin pois.

Toivon, että tämä paperi auttaa ja ohjaa osaltaan meidän kaikkien kaupungin henkilöstöön kuuluvien päivittäistä toimintaa ja auttaa selviytymään niistä tulevaisuuden haasteista, joita meillä riittää vuosikausiksi eteenpäin. Toivon myös, että tämä paperi kuluu hiirenkorville tuhansien ja taas tuhansien lukukertojen jäljiltä.



Jari Tolonen
kaupunginjohtaja

Henkilöstöstrategian perusta

Kajaanin kaupungin perustehtävä on turvata kajaanilaisten hyvinvoinnin perusta ja luoda edellytykset ihmisten ja yritysten menestymiselle ja viihtymiselle Kajaanissa ja Kainuussa.

Kajaanin kaupunki pyrkii olemaan hyvä ja arvostettu työnantaja. Tavoitteena on, että jokainen työntekijä voi tuntea olevansa arvokas. Henkilöstö on työnantajan huolenpidon kohteena.

Johtaminen

Koko henkilöstö vastaa hyvästä laadusta ja tuloksellisesta toiminnasta. Toimintaa ohjaavat yksilöllisyyden arvostaminen, erilaisuuden hyväksyminen, yhdenvertaisuuden kunnioittaminen ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Asiat valmistellaan yhteisesti ja niistä keskustellaan avoimesti. Näin toteutuu ihmisen perustarve; olla osallinen, kuulua johonkin ja kokea työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi.

Tavoitteena on tasa-arvoinen, kannustava ja yksilöllistä osaamista arvostava oikeudenmukainen johtaminen, johon kuuluu tiedonkulun varmistaminen jo valmisteluvaiheessa. Esimiehen tehtävä on vastata siitä, että yksikkö saavuttaa sille asetetut tavoitteet, vuorovaikutus toimii ja yhteistyö sujuu. Esimies johtaa työyhteisönsä töiden ja työnhallinnan kehittämistä.

Kehityskeskustelut kuuluvat työntekijöiden ja esimiesten oikeuksiin ja velvollisuuksiin ja ne on käytävä vuosittain (ks. intranet > Henkilöstöasiat > Kehityskeskustelut Kajaanin kaupungin työyhteisöissä -opas).

Työyhteisötaidot

Kaupunki työnantajana vaatii hyviä työyhteisötaitoja. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan vastuun ottamista työstä, sovittujen periaatteiden noudattamista, työskentelyä kehityskeskusteluissa sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, hyvää käyttäytymistä työkavereita kohtaan ja lojaalisuutta esimiehille.

Työyhteisötaidot ovat käyttäytymistä ja toimintaa, joilla edistetään työyhteisön toiminnan sujuvuutta ja keskinäistä kanssakäymistä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Siihen kuuluu tunnollisuus työssä ja muiden auttaminen.

Työyhteisötaitoja ovat myös työpaikan viihtyisyydestä huolehtiminen, järkevä resurssien käyttö, mielipiteen ilmaisu ja aktiivinen osallistuminen.

Arvot:

- * Oikeudenmukaisuus
- * Suvaitsevaisuus
- * Turvallisuus
- * Luottamus tulevaisuuteen

Henkilöstön rekrytointi ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön määrä mitoitetaan tuotettavien palvelujen mukaisesti. Tuotettavat palvelut määritellään palvelustrategiassa. Kaupungin on varauduttava suureen eläkepoistumaan, joka toteutuu seuraavan kymmenen vuoden aikana. Hyvä toiminta ja palvelukyky edellyttävät, että kaupunki on työnantajana kilpailukykyinen. Näin osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen onnistuu ja se pysyy kaupungin palveluksessa.

Uusien työntekijöiden palkkaaminen perustuu palvelutarpeisiin. Tarvittava osaaminen, mitä vaaditaan ja edellytetään, määritellään ennen uusien työntekijöiden palkkaamista. Ennen virkaan valintaa tai työsopimuksen tekemistä selvitetään, onko työnhakijalla riittävät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Esimiesten osalta selvitetään, onko hakijalla myös riittävät johtamistaidot.

Osaaminen on aineetonta varallisuutta ja osaamisen kehittäminen on investointi. Henkilöstöä kehitetään tämän hetken ja tulevaisuuden osaamistarpeita vastaavasti. Osaamistarpeet käsitellään kehityskeskusteluissa. Osaamista kehitetään suunnitelmallisesti koulutuksella ja perehdyttämisellä (ks. intranet > Henkilöstöasiat > Työhön perehdyttämishjeet).

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan voimia antavaa, mielekkyyden, hallinnan, arvostuksen, oikeudenmukaisuuden ja turvallisuuden tunnetta. Työhyvinvointitoiminta kohdistuu henkilöstön terveyteen, toimintakykyyn, sitoutumisedellytysten luomiseen, ammattitaitoon ja työyhteisön kehittämiseen.

Työkyvyn ylläpitäminen on jokapäiväistä toimintaa ja osa työtä. Vastuu työhyvinvoinnista on koko henkilöstöllä, mutta työnantajalla on erityinen huolehtimisvelvollisuus. Johtaminen ja hyvät työyhteisötaidot tukevat työhyvinvointia.

Kaupunki työnantajana järjestää työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyviä, erillisiä kohdennettuja hankkeita. Avo- ja laitoskuntoutukset suunnitellaan yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Työyhteisöjen toimivuustutkimukset tehdään joka toinen vuosi ja tulokset käsitellään kaikilla organisaatiotasoilla. Työsuojelun toimintaohjelmat päivitetään tulosyksiköissä joka toinen vuosi.

Palkkaus ja palkitseminen

Työn vaativuuden arviointijärjestelmiä ja henkilökohtaisen lisän harkinnanvaraisen osan maksamisperusteita kehitetään edelleen. Tulospalkkiojärjestelmiä toteutetaan valtakunnan sopimusten mukaan niin, että paikalliset sovellukset hyväksyy kaupunginhallitus.

Tasa-arvo

Tasa-arvoa edistetään valtuuston hyväksymän tasa-arvosuunnitelman mukaisesti (ks. www.kajaani.fi > Hallinto > Säännöskokoelma > Tasa-arvosuunnitelma).

Hyväksytty kaupunginhallituksessa

10.11.2009