

Henkilöstöjaosto  
Kaupunginhallitus

§ 6  
§ 45

11.03.2019  
25.03.2019

Työhyvinvointiohjelma 2018–2022

93/01.04.01/2019

HJ 11.03.2019 § 6

Lisätiedot:

henkilöstöpäällikkö Päivi Hytönen, puh. 050 382 2754  
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kauniaisten kaupunkistrategiassa 2018–2022 on tavoitteeksi asetettu henkilöstön työhyvinvointiohjelman laatiminen.

Ohjelma on laadittu kaupungin johdon, esimiesten, työsuojelun, työterveys-  
huollon ja henkilöstön edustajien yhteistyössä.

Työhyvinvointiohjelma rakentuu kulttuurisesti aiempien työsuojelun ja työ-  
hyvinvoinnin kehittämisen toimintasuunnitelmien päälle huomioiden uuden  
strategisen kokonaisuuden.

Toimintavuosina korostuu myös hyväksytyt digi-ohjelman mukaiset tavoit-  
teet, koska sen toteuttaminen ja uuden teknologian ja ohjelmien käyttöön-  
otto muuttaa rooleja, työtehtäviä, -tapoja sekä tapaa olla läsnä ja viestiä.

Tausta-ajatuksina ovat lisäksi olleet:

- Kaksikielinen yhteisöllisyys (strategia) ja henkilöstön kielitaidon lisääminen (talousarvio 2019).
- Kaupungin uusi ihmiset ja asiat -yhdistävä Intra (käyttöönotto vuonna 2019) ja digitaalisten palvelujen kehittäminen ja asiakkaan osallistaminen palveluiden suunnittelussa (kaupungin osallisuusohjelma) edellyttävät henkilöstöltä hyviä vuorovaikutus- ja verkkoviestintätaitoja, kykyä hankkia ja jakaa luotettavaa tietoa sekä erilaisten digitaalisten palvelujen käyttöön liittyvää tietosuoja- ja tietoturvaosaamista.
- Ajatus siitä, että työyhteisötaidoilla, työhyvinvoinnilla ja tuottavuudella on yhteys. Työyhteisötaidot lisäävät organisaation tehokkuutta ja innovaatiokykyä.
- Ympäristönäkökulmien huomioiminen kaikessa toiminnassa (Vihreä kävelykaupunki)
- Fiksun toiminnan, talouden ja yhteistyön Kauniainen (strategia).
- Muutoksessa johtamisen merkitys kasvaa ja työyhteisötaidot korostuvat. Jatkuvan oppimisen tukeminen on edellytys laadukkaille palveluille ja henkilöstön hyvinvoinnille.
- Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön parantavat sitoutumista ja henki-

löstökokemusta.

- Työhyvinvointiin panostamalla syntyy kustannussäästöjä ja parannetaan henkilöstökokemusta ja sitä kautta asiakaskokemusta.
- Vihreä kävelykaupunki jossa myös työntekijät liikkuvat ja voivat hyvin (strategia ja talousarvio 2019).
- Laadukkaat ja toimivat palvelut edellyttävät määrällisesti ja laadullisesti oikeanlaista henkilöstöä suhteessa palveluihin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Työhyvinvointiohjelman painopistealueiksi on valittu seuraavat alueet:

1. Yksilön ja työyhteisön kyvykkyudet lisääntyvät.
2. Johtaminen ja esimiestyö tukevat oppimista, vuorovaikutusta ja itseohjautuvuutta.
3. Työsuojelu ja työturvallisuus ovat työhyvinvoinnin edellytyksiä ja vastuu niistä kuuluu kaikille.
4. Olemme osaajia kiinnostava työnantaja – meille halutaan töihin.

Ohjelma jaetaan jaoston jäsenille **oheismateriaalina**.

HP:

Henkilöstöjaosto merkitsee työhyvinvointiohjelman tiedoksi ja saattaa sen edelleen KH:lle tiedoksi.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.

KH 25.03.2019 § 45

Työhyvinvointiohjelma 2018–2022 on **liitteenä**.

KJ:

KH päättää hyväksyä työhyvinvointiohjelman 2018–2022.

Henkilöstöjaosto päättää vuosittain kyseiselle vuodelle asetettavat tarkemmat tavoitteet ja mittarit.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.