

## LIEKSAN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Kaupunginvaltuusto hyväksynyt 12.12.2005  
Voimaantulo 19.12.2005

### HENKILÖSTÖSTRATEGIA

Henkilöstöstrategian perustana olevat **arvot**

- yhteistyön ilmapiiri - Lieksa on kotikaupunkimme
- toiminta on taloudellista, tehokasta ja laadukasta
- toimintatapa on osallistava
- Lieksa on oikeudenmukainen ja turvallinen työnantaja

Henkilöstöstrategian perustana on **positiivinen ihmiskäsitys**; ihminen on vastuuntuntoinen ja haluaa tehdä hyvää työtä. Jokaisella on halu onnistua - saada onnistumisen kokemuksia.

Lieksan kaupungin työtehtävien on kyettävä antamaan näitä onnistumisen kokemuksia.

### Sopeuttaminen

Henkilöstömenot ovat yli puolet ( $\frac{1}{2}$ ) käyttötalousmenoista. Kaupungin henkilöstön määrä on suhteessa väestön määrään selvästi suurempi kuin muissa kunnissa. Henkilöstön määrää on vähennettävä.

Väestökehitys, väestörakenteen muutos ja palvelujen rakenteen muutos edellyttävät henkilöstön joustavaa käyttöä ja liikkuvuutta eri hallintokuntien välillä. Henkilöstöä on voitava joustavasti siirtää tehtävästä toiseen.

Tavoitteena on, että henkilöstön määrällinen ja laadullinen sopeuttaminen pyritään hoitamaan ilman irtisanomisia, neuvotellen ja sopien, mutta tiukasti ja johdonmukaisesti. Tämä ei sulje pois sitä, etteikö henkilöstöä voitaisi irtisanoa tilanteissa, joissa lainsäädännön ja voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten mukaiset irtisanomisperusteet ovat olemassa.

## Uuden henkilöstön rekrytointi

Lähivuosina viime vuosituhannen suurimmat ikäluokat siirtyvät pois työelämästä. Samanaikaisesti entistä pienemmät ikäluokat tulevat työelämään. Kilpailu ammattitaitoisesta työvoimasta kiristyy. Kehityssuunta näkyy Lieksassa aikaisemmin kuin kunnissa keskimäärin. Jotta Lieksan kaupunki voi menestyä tässä kilpailussa sen tulee kaikin keinoin säilyttää kuvansa hyvänä ja houkuttelevana työnantajana.

## Henkilöstön jaksaminen

Henkilöstön ikääntyminen, työelämässä tapahtuvien muutosten nopeus alituinen kiireen tunne jne. lisäävät työelämän kuormittavuutta. Uuden työvoiman rekrytoinnin tullessa aikaisempaa vaikeammaksi korostuu jo palveluksessa olevan henkilöstön ammatillisen, fyysisen ja psyykkisen työkyntöisyyden säilyttämisen vaatimus. TYKY-toimintaan panostamalla pyritään työkyntöisyys säilyttämään hyvänä normaaliin eläkeikään saakka.

## Osaamisen turvaaminen

Ammatillinen työkyntöisyys on työelämässä pysymisen kannalta tärkeää. Tehdyn osaamistarvekartoituksen pohjalta laaditaan kaupungin koulutusstrategia. Se sisältää kullekin henkilölle laadittavan henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman, johon sekä asianomainen työntekijä että kaupunki sitoutuvat. Käytännön toiminnassa kehittämissuunnitelmat, vakiintuneena toimintana muodostavat perustyökalun.

Työelämässä pysymisen lisäksi henkilöstön kehittäminen tähtää entistä parempaan työstä suoriutumiseen, moniammatillisuuteen ja henkilöstön joustavaan käyttöön.

## Esimiestyö ja johtaminen

Lieksan kaupunki on jo useiden vuosien ajan johdonmukaisesti kehittänyt esimiestyötä ja johtamista osallistavien johtamiskäytäntöjen suuntaan. Tätä kehittämistyötä jatketaan.

Turvaamalla laajat osallistumismahdollisuudet työn hallinta ja työn tuloksellisuus paranevat.

Esimiestyön valmiuksia kohennetaan käynnistämällä useamman vuoden mittainen esimiesvalmennus, johon jokainen esimiestehtävissä toimiva osallistuu.