

Kauniaisten kaupungin henkilöstöohjelma 2027-2029

Henkilöstöjaosto hyväksynyt
15.9.2026 § 5

Henkilöstöohjelman lähtökohdat

Kauniaisten kaupunki elää aikaa, jossa kunta-ala muuttuu nopeasti. Työ, palvelut ja ihmisten tarpeet uudistuvat, ja samalla myös arjen tekeminen muuttuu. Muutoksen keskellä haluamme pitää kiinni siitä, mikä on tärkeintä: ihmisistä, sujuvasta työstä ja merkityksellisestä arjesta.

Tavoitteemme on, että jokainen työntekijä voi tehdä työnsä selkeissä rooleissa, toimivilla välineillä ja hyvässä yhteistyössä muiden kanssa. Digitaalisuus ja teknologia eivät ole itseisarvo, vaan niiden tehtävä on helpottaa arkea, tukea osaamista ja jättää enemmän aikaa kohtaamisille ja vaikuttavalle työlle.

Uudistamme työtä ja johtamista yhdessä henkilöstön kanssa. Kuuntelemme kokemuksia arjesta, vahvistamme osaamista ja rakennamme toimintatapoja, jotka tukevat onnistumista muuttuvassa toimintaympäristössä. Muutosta tehdään hallitusti, avoimesti ja ihmisiä arvostaen.

Haluamme olla vastuullinen, inhimillinen ja joustava työnantaja. Tuemme työn ja muun elämän yhteensovittamista, huolehdimme työhyvinvoinnista ja kehitämme palkitsemista sekä kannustamista oikeudenmukaisella tavalla. Henkilöstön ääni kuuluu niin päätöksenteossa kuin arjen keskusteluissa.

Kauniaisissa jokaisen työ on tärkeää. Yhdessä rakennamme työyhteisöä ja kaksikielistä kaupunkia, jossa voi kehittyä, onnistua ja kokea työnsä merkitykselliseksi myös muutoksen keskellä. Henkilöstöohjelma tukee strategian toteutumista henkilöstön, johtamisen ja työyhteisöjen kehittämisen kautta.

Kestävästi onnellinen – i en lite bättre stad



Kestävästi onnellinen tarkoittaa Kauniaisissa arkea, jossa hyvinvointi syntyy vastuullisista valinnoista ja kestävistä ratkaisuista. Se on tasapainoa ihmisten, ympäristön ja talouden välillä niin tänään kuin tulevaisuudessa.

Onnellisuus ei ole hetkellistä, vaan rakentuu sujuvasta arjesta, laadukkaista palveluista, yhteisöllisyydestä ja mahdollisuudesta osallistua ja vaikuttaa. Kestävyys puolestaan varmistaa, että hyvä arki on mahdollista myös tuleville sukupolville.

Arvot



Asukaslähtöisyys

Kauniaisissa on tärkeää, että arki sujuu molemmilla kansalliskielillämme, suomeksi tai ruotsiksi.

Kauniaisten parhaat voimavarat ovat asukkaat, yhteisöt ja yritykset.

Asukkaiden aktiivinen osallistaminen palvelujen kehittämiseen ja yhteistyö kumppaneiden kanssa takaavat tulokselliset ja asukkaiden tarpeisiin vastaavat palvelut.



Avoimuus

Kaupungin avoin päätöksenteko ja viestintäkulttuuri näkyy organisaation sisällä

sekä yhteyksissä asukkaiden, kaupungin yhteistyökumppaneiden ja kolmannen sektorin kanssa.



Yhteisöllisyys ja yhdenvertaisuus

Yhteisöllisyys ja aito yhteishenki ovat Kauniaisten valttikortteja.

Yhteisöllisyys merkitsee osallisuuden ja turvallisuuden tunnetta kaikille.

Yhdenvertaisuus on kaikkien kauniaislaisten tasapuolista kohtelua ja vaikutusmahdollisuuksia.



Vastuullisuus ja kestävyys

Vastuullisuus ja kestävyys ovat osa kaupungin koko toimintaa.

Vaikutusten arviointi on luonnollinen osa päätöksentekoa.

Vastuullisuus saa aikaan luottamusta.

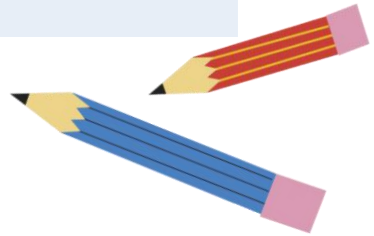
Esihenkilön huoneentaulu: Vaikuttava johtaminen ja työyhteisökokemus

Vaikuttava johtaminen & arjen tekeminen	Työyhteisökokemus & kulttuuri
Luon yhteisen suunnan ja selkeät roolit, jotta jokainen tietää tavoitteensa.	Rakennan luottamusta ja psykologista turvallisuutta.
Johdan tavoitteilla ja datalla sekä seuraamme edistymistä säännöllisesti.	Kuuntelen aktiivisesti ja hyödynnän palautetta.
Mahdollistan työn sujuvuuden ja osaamisen kehittymisen.	Varaan aikaa johtamiselle ja ihmisille.
Tuemme itseohjautuvuutta ja vastuunkantoa yhdessä.	Toimin esimerkkinä oikea-aikaisesti ja ammattitaitoisesti.



Työntekijän huoneentaulu: Meidän tapamme työskennellä

Ammatillisuus & vastuu	Yhteistyö & toimintakulttuuri
Pidän osaamiseni ajan tasalla ja kehitän työtäni jatkuvasti.	Rakennan luottamusta ja olen luotettava, reilu ja avoin.
Huolehdin työ- ja asiakasturvallisuudesta joka päivä.	Tuon esiin havaintoja, kehitysideoita ja osallistun ratkaisuihin.
Toimin sovittujen pelisääntöjen, ohjeiden ja sopimusten mukaisesti.	Edistän hyvää ilmapiiriä, yhteistyötä ja hyvinvointia.
Kunnioitan työelämän pelisääntöjä ja toimin vastuullisesti myös digitaalisissa ympäristöissä.	Tuon tukea kollegoille ja esihenkilöille, onnistumme yhdessä.



Työnantajalupaus:
Hyvä työ rakentaa hyvää arkea



- Meillä työ ei ole vain tehtäviä, vaan mahdollisuus vaikuttaa ihmisten arkeen joka päivä. Rakennamme työyhteisöä, jossa osaaminen, hyvinvointi ja sujuva arki kulkevat rinnakkain.
- Haluamme, että jokainen voi tehdä työnsä hyvin, kehittyä omassa roolissaan ja tuntea olevansa tärkeä osa yhteistä onnistumista.
- Johdamme työtä tavoitteellisesti ja inhimillisesti. Uskomme avoimeen yhteistyöhön, luottamukseen ja siihen, että parhaat ratkaisut syntyvät yhdessä tekemällä.
- Rakennamme tulevaisuuden kuntaa osaavien ja motivoituneiden ihmisten kanssa **ilolla, vastuullisesti ja vaikuttavasti.**

Tavoitteet 2027-2029



1. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö
2. Hyvin johdettu ja vetovoimainen työnantaja
3. Tuloksellinen ja tiedolla johdettu organisaatio
4. Yhdenvertainen, osallistava ja yhteisöllinen työyhteisö

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

- **Vahvistamme osaamista ja hyvinvointia, jotka ovat kestävän ja tuloksellisen toiminnan perusta.**

- Henkilöstöllä on mahdollisuus kehittyä, ylläpitää työkykyään ja onnistua työssään sujuvassa ja turvallisessa arjessa.
- Tuemme työssä jaksamista ennakoivasti ja luomme edellytykset pitkäjänteiselle työuralle



Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö

Tavoite	Keinot	Mittari
Työyhteisötaidot tukevat tavoitteiden saavuttamista	• Työyhteisötaitojen kehittäminen • Tukemalla yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä työpaikkojen erityispiirteet huomioimalla • Vahvistamalla vuorovaikutusta ja tiedonkulkua	• Tyhy kysely: Yhteisöllisyys 4,5
Työ on turvallista ja terveellistä, henkisesti ja fyysisesti	• Tukemalla työssä jaksamista • Varmistamalla turvallinen työympäristö	• Tyhy kysely: Työkäyttäytyminen 4,5
Perustehtävä on selkeä ja merkityksellinen	• Selkeyttämällä vastuut ja työnjaot työtä ja tehtäviä uudistaen	• Tyhy kysely: Tavoitteellisuus 4,5
Henkilöstön osaaminen vastaa muuttuvia tarpeita ja mahdollistaa kehittyä.	• Keskustelemalla työstä, kehittymisestä ja uusiutumisesta tavoite- ja kehityskeskustelussa • Turvaamalla osaaminen myös muutoksessa mm. henkilöstön koulutuksen avulla	• Käydyt tavoite- ja kehityskeskustelut 90% • Tyhy kysely: Motivaatio 4,5
Uudistamiskyky	• Vahvistamalla työyhteisöjen kykyä kehittää omaa toimintaansa	• Tyhy kysely: Työn sisältö 4,5

Hyvin johdettu ja vetovoimainen työnantaja

- **Vahvistamme johtamista ja kehitämme työnantajakuvaa suunnitelmallisesti ja vaikuttavasti.**
- Hyvä johtaminen luo sujuvat rakenteet työlle, tukee onnistumista ja vahvistaa luottamusta arjessa.
- Rakennamme vetovoimaista työnantajakuvaa tarjoamalla toimivan työympäristön, selkeät tavoitteet sekä mahdollisuudet kehittyä ja vaikuttaa



Hyvin johdettu ja vetovoimainen työnantaja

Tavoite	Keinot	Mittarit
Johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi	• Mahdollistamalla avoin dialogi työyhteisössä • Valmistelemalla muutokset yhteistyössä niiden kanssa, joihin ne vaikuttavat.	• NPS johtaminen +50
Laadukas lähijohtaminen	• Varmistamalla riittävä tuki lähijohtajatyöhön. • Varmistamalla, että lähijohtajalla on riittävästi aikaa lähijohtajatyöhön.	• Tyhy kysely: johtaminen 5
Työnantajasuosittelevuus	• Panostamme työyhteisötyöhön, osaamisen kehittämiseen, työvälineistöön sekä lähijohtamiseen.	• NPS +50

Tuloksellinen ja tiedolla johdettu organisaatio

- Tavoitteena on organisaatio, jossa päätöksenteko perustuu ajantasaiseen, luotettavaan tietoon ja jossa strategia, talous ja henkilöstö muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. Toimintaa johdetaan systemaattisesti tavoitteiden, mittareiden ja ennakoinnin avulla.
- Keskeisiä kehittämiskohteita ovat tiedolla johtamisen vahvistaminen, analytiikan hyödyntäminen, palveluprosessien sujuvuus, resurssien vaikuttava kohdentaminen sekä esihenkilöiden tiedolla johtamisen osaaminen.
- Tuloksellisuutta seurataan mm. palvelutavoitteiden toteuman, tuottavuuden, henkilöstöresurssien käytön, tiedon hyödyntämisen ja johtamisen laadun mittareilla.



Tuloksellinen ja tiedolla johdettu organisaatio

Tavoite	Keinot	Mittarit
Selkeä suunta, jossa tavoitteet ohjaavat arkea	• Strategia on kytketty toimialojen ja yksiköiden tavoitteisiin.	• Tyhy kysely: tavoitteellisuus 4,5
Tiedolla johtaminen ja analytiikka	• Mahdollistamalla henkilöstöön, toimintaan ja talouteen liittyvän datan hyödyntäminen kokonaisvaltaisesti.	• BI:n käyttölaajentaminen ja koulutukseen osallistuminen.
Resurssien vaikuttava kohdentaminen	• Kustannustehokkuus vs palvelunlaatu/ tuotettu palvelu.	• HTV kehitys/ palvelu • Asiakastyytyväisyys 4,5
Tiedolla johtamisen kypsyys	• Osaaminen tulkita mittareita ja kyky johtaa dataan perustuen.	• Raportoinnin kattavuus (Dashboard käytössä/ei) • Esihenkilöiden kokemus tiedon hyödyllisyydestä/ käytettävyydestä arjessa (webropol kysely)



Yhdenvertainen, osallistava ja yhteisöllinen työyhteisö

Rakennamme työyhteisöä, jossa jokainen tulee kohdatuksi ja arvostetuksi. Meille on tärkeää, että arjessa on tilaa kuuntelemiselle, osallisuudelle ja yhteistyölle.

Yhdessä tekemällä vahvistamme luottamusta ja luomme työpaikan, jossa jokainen voi tuoda osaamisensa esiin ja kokea kuuluvansa joukkoon.

Yhdenvertainen, osallistava ja yhteisöllinen työyhteisö

Tavoite	Keinot	Mittarit
Työyhteisössä on luottamus ja hyvä ilmapiiri	• Avoin viestintä, keskinäinen arvostus ja selkeät yhteiset pelisäännöt.	• Tyhy kysely: Yhteisöllisyys 4,5
Henkilöstö voi vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen	• Ideoita kuunnellaan ja niihin voi vaikuttaa • Kehittämistä tehdään yhdessä.	• Tyhy kysely: Tavoitteellisuus 4,5
Tasapuolinen kohtelu	• Päätöksenteko ja resurssien jakaminen on läpinäkyvää. • Rekrytointi, palkkaus ja urakehitys perustuvat osaamiseen.	• Tyhy kysely: Koettu tasa-arvo yleisesti
Syrjintään ja epäasiasialliseen kohteluun puututaan systemaattisesti	• Osaaminen puuttua ja havaita tilanteita, varmistamalla selkeät toimintamallit, nopea reagointi ja johdonmukainen seuranta.	• Tyhy kysely: Yhteisöllisyys 4,5 ja avoimuus 4,5
Elävä kaksikielisyys on osa työyhteisön arkea	• Rohkaisemme käyttämään molempia kansalliskieliä työssä. • Tuemme kielitaidon kehittämistä. • Lisäämme kaksikielisiä toimintatapoja ja kohtaamisia.	• Henkilöstön kokemus mahdollisuudesta käyttää ja kehittää kielitaitoaan työssä. • Kaksikielisyyttä edistävä toimintatapa käytössä (esim kielikaveri): kyllä/ei.

Kestävästi onnellinen – i en lite bättre stad

