Nurmeksen kaupungin henkilöstöohjelma vuosille 2027-2029

Yhteistyötoimikunta 18.11.2026
353/01.00.00/2026

Hallintojohtaja:

Nurmeksen kaupungin henkilöstöstrategia on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 31.3.2016 § 14. Nyt Nurmeksen kaupungille on valmisteltu uusi henkilöstöstrategia, josta käytetään nimitystä henkilöstöohjelma. Henkilöstöohjelma on laadittu vuosille 2027–2029. Henkilöstöohjelma perustuu kaupungin strategiaan 2026–2029 ja sen visioon Rohkeasti uudistuva Nurmes.

Nurmeksen kaupungin henkilöstöohjelma 2026–2029 tukee kaupunkistrategian vision Rohkeasti uudistuva Nurmes toteutumista. Ohjelman tavoitteena on varmistaa, että kaupungilla on osaava, hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö sekä yhteiset toimintatavat, jotka mahdollistavat sujuvan arjen ja laadukkaat palvelut asukkaille. Ohjelma vahvistaa myös kokemusta työn merkityksellisyydestä: jokainen työntekijä toteuttaa työssään kaupungin arvoja ja rakentaa yhdessä muiden kanssa kuntalaisten hyvinvointia sekä Nurmeksen tulevaisuutta.

Henkilöstöohjelman neljä painopistettä ovat

- Johtaminen ja esihenkilötyö
- Osaaminen ja uudistuminen
- Arjen käytännöt
- Työhyvinvointi ja työkyky

Painopisteet muodostavat toisiaan tukevan kokonaisuuden. Selkeä ja johdonmukainen johtaminen luo edellytykset työn sujuvuudelle, osaamisen kehittämiselle ja työkyvyn tukemiselle. Yhteiset toimintatavat ja toimiva tiedonkulku vahvistavat yhteistyötä sekä työyhteisöissä että toimialojen välillä. Osaamisen jatkuva kehittäminen auttaa kaupunkia uudistumaan ja vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin. Ennakoiva työkykyjohtaminen puolestaan tukee henkilöstön työssä jatkamista ja mahdollisimman pitkiä työuria.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen on koko organisaation yhteinen tehtävä. Johtoryhmä vastaa ohjelman toimeenpanosta ja seurannasta, toimialajohtajat sen toteutumisesta omilla toimialoillaan ja esihenkilöt tavoitteiden viemisestä työyhteisöjen arkeen. Jokainen työntekijä osallistuu ohjelman toteuttamiseen huolehtimalla omasta työstään, osaamisestaan, työkyvystään ja työyhteisön toimivuudesta sekä noudattamalla kaupungin yhteisiä toimintaperiaatteita.

Henkilöstöohjelma ei toteudu erillisenä asiakirjana, vaan jokapäiväisinä valintoina, johtamisena ja yhteistyönä. Työskentelemme eri tehtävissä ja toimialoilla, mutta rakennamme yhdessä kuntalaisille sujuvia palveluja ja Nurmeksen tulevaisuutta. Jokaisen työ on osa kuntalaisen palvelukokonaisuutta.

Ohjelman toteutumista seurataan osana kaupungin strategista johtamista, henkilöstöraportointia, osavuosikatsauksia ja tilinpäätöstä. Seurannassa hyödynnetään henkilöstöä, johtamista, osaamista, työhyvinvointia, työkykyä ja henkilöstön saatavuutta kuvaavia tietoja. Seurantatiedon pohjalta arvioidaan toimenpiteiden vaikuttavuutta ja suunnataan seuraavien vuosien kehittämistä, johon perustuen henkilöstöohjelmaa päivitetään sekä sovitaan vuosittaisista toimenpiteistä.

Rohkeasti uudistuva Nurmes rakentuu henkilöstön, työyhteisöjen ja toimialojen yhteistyönä. Jokaisen työ on merkityksellinen osa kuntalaisen palvelukokonaisuutta ja Nurmeksen tulevaisuuden rakentamista. Yhdessä rakennamme huomisen Nurmesta.

Tarkemmat toimenpiteet määritellään vuosittain laadittavassa toimenpidesuunnitelmassa. Henkilöstöohjelman toteutumista seurataan vuosittain osana henkilöstöraportointia, osavuosikatsauksia ja tilinpäätöstä. Seurantaa tehdään yhteistyötoimikunnassa sekä kaupungin muissa toimielimissä osana strategian ja henkilöstöjohtamisen arviointia.

Henkilöstöohjelma on laadittu henkilöstöhallinnon, valmistelutyöryhmän, johto- ja ohjausryhmän toimesta syksyn aikana.

Hallintojohtaja:

Yhteistyötoimikunta esittää henkilöstöjaostolle ja siitä edelleen kaupunginhallitukselle ja kaupunginvaltuustolle, että se päättää

1. kumota Nurmeksen kaupunginvaltuuston hyväksymän 31.3.2016 § 14 Nurmeksen kaupungin henkilöstöstrategian ja

2. hyväksyä liitteen mukaisen henkilöstöohjelman vuosille 2027-2029.

Yhteistyötoimikunta: