

151 Henkilöstöstrategia

Visio: Tekemisen kotipaikka

Nivalan kaupungin henkilöstöstrategia rakentuu päivitetylle kaupunkistrategialle. Henkilöstöstrategiassa on huomioitu työhyvinvointikyselyn tulokset ja kehittämissuunnitelmat sekä talousarvio 2026 ja taloussuunnitelma 2027-2028 tavoitteet. Keskeistä on kaupunkikonsernistategian ja henkilöstöstrategian yhteensovittaminen.

Henkilöstö on organisaatiomme tärkein voimavara. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö luo perustan laadukkaille palveluille, toiminnan kehittämiseksi sekä kuntalaisten tarpeisiin vastaamiselle muuttuvassa toimintaympäristössä.

Organisaation menestyminen riippuu kyvystämme houkutella, sitouttaa, kehittää ja tukea henkilöstöä kaikissa työuran vaiheissa.

Tämä henkilöstöstrategia määrittelee yhteiset tavoitteet henkilöstöjohtamiselle sekä henkilöstön kehittämiselle vuosille 2026-2030. Strategian tavoitteena on vahvistaa organisaation vetovoimaa työnantajana, tukea henkilöstön työhyvinvointia, kehittää osaamista sekä varmistaa palvelutuotannon edellyttämä henkilöstön saatavuus ja työkyky myös tulevaisuudessa.

Strategia perustuu organisaation arvoihin, toimintatapoihin ja kaupunkikonsernin strategiaan. Sen onnistunut toteuttaminen edellyttää yhteistyötä johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja luottamushenkilöiden välillä. Jokainen työyhteisön jäsen osallistuu omalla toiminnallaan hyvän työyhteisön, avoimen toimintakulttuurin ja jatkuvan kehittämisen rakentamiseen.

Nivalan kaupungin tavoitteena on olla hyvin johdettu, vetovoimainen ja vastuullinen työnantaja, jossa henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä, kehittyä ammatillisesti ja voida hyvin.

Toimintaympäristön muutokset, työelämän murros, digitalisaatio, muuttuvat osaamistarpeet sekä kilpailu osaavasta työvoimasta haastavat kuntatyönantajia uudistumaan. Samaan aikaan henkilöstön työhyvinvointi, työkyvyn tukeminen ja mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen ovat nousseet entistä tärkeämmiksi menestystekijöiksi. Näihin haasteisiin vastaaminen edellyttää suunnitelmallista henkilöstöjohtamista sekä koko organisaation yhteistä sitoutumista henkilöstön kehittämiseen.

Nivalan kaupungin tavoitteena on rakentaa ammattitaitoista, vastuullista ja ratkaisukeskeistä työ kulttuuria.

Nivalan kaupungin hallintosäännön mukaan henkilöstöasioita valmistellaan kaupunginhallituksen alaisuudessa. Yhteistoimintaelin, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, on tärkeä työnantajan ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa ja työn ja työolojen moninaisessa kehittämisessä. Nivalan kaupunki tarjoaa henkilöstölleen työterveyshuollon palvelut myös sairaanhoidon osalta. Palveluntuottajana on Mehiläinen Oy.

Työhyvinvointia tukevana Nivalan kaupungilla on ns. Aktiivisen tuen malli, joka sisältää työhyvinvoinnin heikentymisen uhatessa ennaltaehkäisevän tuen, tarvittaessa tehostetun tuen ja poissaolon jälkeen työhön paluun tuen. Henkilöstöetuihin kuuluu 100 € ePassi/vuosi, yksi työpäivä virkistyspäivänä käytettäväksi ja jouluruokailu.

Vuoden 2025 lopussa Nivalan kaupungilla oli 441 työntekijää (338 vakinaista). Vuoden 2025 alusta Nivalan kaupungin henkilöstö kasvoi 8 henkilöllä TE-palveluiden siirryttyä kuntien tuottamaksi. Nivala on osa YKN työllisyysaluetta ja Nivalassa sijaitsee TE-palveluiden toimipiste, jonka henkilöstö on Nivalan kaupungin palveluksessa.

Kaupunkikonsernin strategian missio on "Menestymisen mahdollisuuksia ihmisille, ideoille ja yrityksille". Nivalan arvot ovat uusiutuva, vastuullinen ja yhteisöllinen. Valtuustokauden kärkitavoitteeksi on valittu kestävä kasvu ja uudistuminen, hyvä arki kutsuu viihtymään ja rohkeasti omaperäinen.

Henkilöstöstrategian strateginen tavoite on "hyvä arki kutsuu viihtymään" -> rakennamme ammattitaitoista, vastuullisesta ja ratkaisukeskeistä työ kulttuuria.

Henkilöstöstrategian tavoitteet strategiakaudelle

Strateginen tavoite	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi	Mittari toteutumiseksi
Rakennamme ammattitaitoista, vastuullista ja ratkaisukeskeistä työ kulttuuria.	Eduhousen koulutussisällön käytön lisääminen	Käydyt koulutukset toimialoittain ja henkilöittäin.
	Eduhousen tekoäly koulutuksen käyminen	Käydyt koulutukset tavoite 100.
	Valmistellaan ja toimeen pannaan organisaatio uudistus	Uusi organisaatorakenne toiminnassa.
	Keskittetyt hallinto- ja toimistopalvelut	Hallinto ja toimistohenkilöstö yhden toimialan alaisuudessa.
	Muutosjohtamisen koulutusta henkilöstölle.	Järjestetyt koulutukset.
	Teemme työhyvinvointikyselyn joka toinen vuosi.	Työtyytyväisyys vähintään 3,5 asteikolla 1-5.
		Kiusaaminen ja epäasiallinen käyttäytyminen 0 %.
	Ohjeet epäasiallisen käytöksen tilanteisiin	Ohje päivitetty
	Pulssikyselyt	Vastaus aktiivisuus 50 %
	Vahvistamme työssä jaksamista: esihenkilökompassissa olevan varhaisentuen keskustelujen suorittamiset	Käydyt varhaisentuen keskustelut tavoite 100 %
	Rekrytoinnin kehittäminen	Rekrytointi palautteet Kelpoiset /soveltuvat hakijat
	Esihenkilö-työntekijä keskustelut	Keskustelut on pidetty 100%
	Ikääntyvien työntekijöiden tuki	Työaika- ja työtehtäväjärjestelyt toteutettu
	Palkitseminen hyvästä työstä	Palkitsemisjärjestelmä luotu
	Turvallinen työympäristö	Jälkihoito-toimintatapa luotu
		Turvalliset toimitilat

	Esihenkilöiden tukeminen	Toimivat tiimit käynnissä
--	--------------------------	---------------------------