



**Nurmijärvi**

# **Nurmijärven kunnan henkilöstöohjelma 2023–2025**



# Sisällysluettelo

Paremman arjen ilmiön tekijät . . . . .	3
Toimintaperiaattemme . . . . .	4
Henkilöstöohjelman päämäärät . . . . .	5
Hyvinvoiva henkilöstö . . . . .	6
Laadukas johtaminen . . . . .	7
Työkirja . . . . .	8



**Nurmijärvi**

# Paremman arjen ilmiön tekijät

Tämän henkilöstöohjelman perustana on Nurmijärven kunnan strategia vuosille 2022–2030. Strategian toimintaperiaatteet – asukas- ja asiakaslähtöisyys, vastuullisuus ja rohkeus – ovat työmme yhteinen arvoperusta. Strategian mukaisesti kunta vastuullisena työnantajana haluaa huolehtia henkilöstönsä hyvinvoinnista ja työnteon edellytyksistä.

Henkilöstöohjelma laadittiin syyskaudella 2022. Valmistelun aikana kuunneltiin esihenkilöiden ja henkilöstön näkemyksiä, mm. työryhmässä, kyselyllä ja avoimissa työpajoissa. Keskusteluissa nousivat esille tärkeimpinä teemoina yhteisöllisyys, työyhteisö, työkaveruus sekä arvostava kohtaminen. Ne sisältyvät henkilöstöohjelmaan ja ohjelmalla edistetään erityisesti henkilöstön hyvinvointia ja laadukasta johtamista.

Hyvinvointi ja johtaminen ovat isoja kokonaisuuksia, ja niiden kehittäminen vaatii monia toimenpiteitä eri tasoilla, työyhteisöissä, toimialoilla ja koko organisaatiossa. Henkilöstöohjelman toteuttaminen on osa päivittäistä toimintaa ja johtamista. Tukena on työkirja, jonka avulla henkilöstöohjelma teemoineen muuttuu konkreettisemmaksi jokaisessa työyhteisössä.

Ohjelman toteutumista seurataan ja arvioidaan vuoden aikana mittareiden avulla. Toteutumisesta kerrotaan henkilöstölehti Supliikin välityksellä ja kunnan toimintakertomuksissa.



# Toimintaperiaattemme – yhteinen arvoperusta

## 1. Asukas- ja asiakaslähtöisyys

Tunnetta asukkaamme ja heidän palvelutarpeensa muuttuvassa maailmassa. Toimimme vuorovaikutteisesti viestimällä aktiivisesti ja ennakoivien kunnan toiminnasta sekä osallistamalla merkittävässä asioissa kuntalaisia ja muita sidosryhmiä. Toimimme erilaisten sidosryhmien toiminnan mahdollistajana.

## 2. Vastuullisuus

Tarkastelemme asioita kokonaisvaltaisesti ja päätöksemme ovat aikaa kestäviä ja kunnan kokonaisedun mukaisia. Toimimme resurssiviisaasti ja saatamme kunnan talouden tasapainoon. Huomioimme ympäristö- ja ilmastonäkökulmat toiminnassamme. Työnantajana huolehdimme henkilöstömme hyvinvoinnista ja työnteon edellytyksistä.

## 3. Rohkeus

Ennakoimme tulevaa ja mukautamme toimintaamme ajoissa. Kehitämme ennakkoluulottomasti uusia toimintamalleja. Valvomme kunnan etua tarmokkaasti eri verkostoissa.

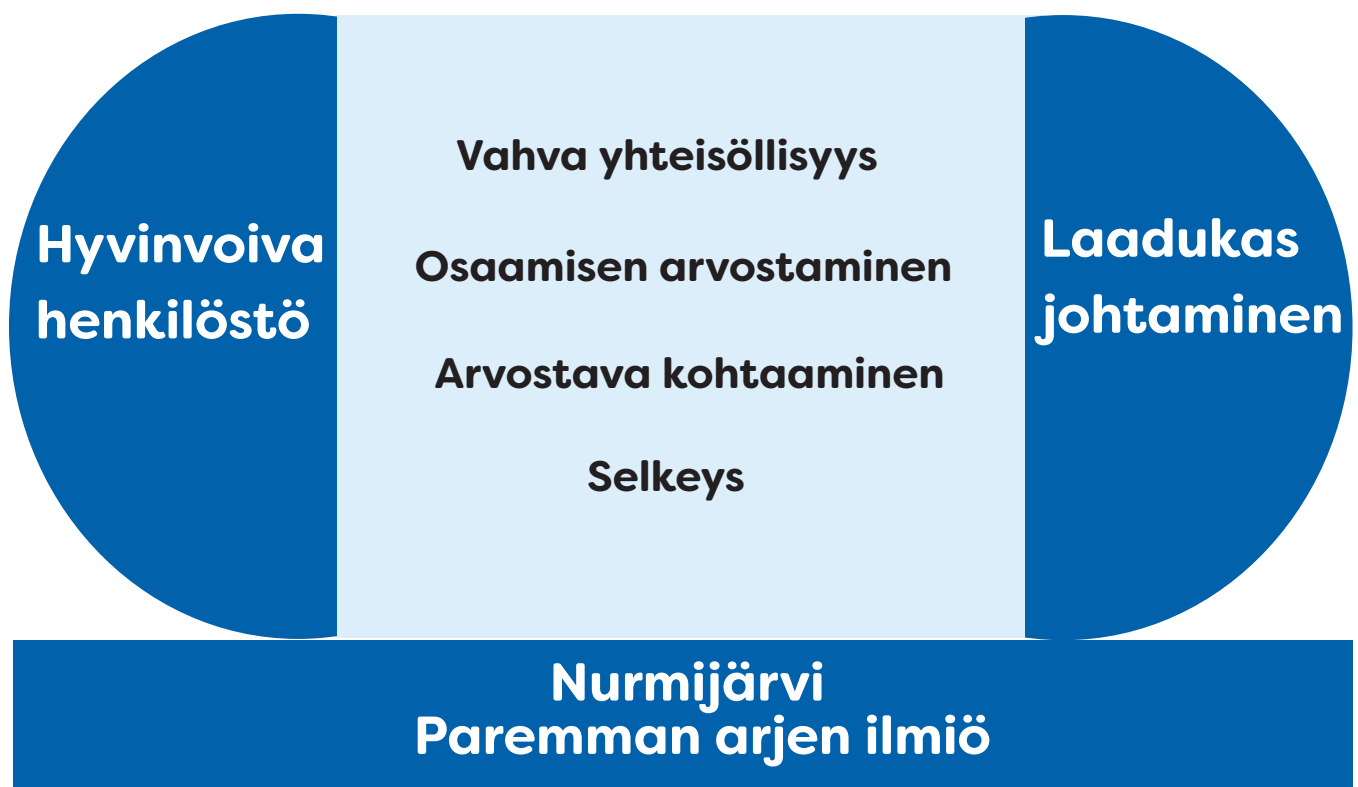
# Henkilöstöohjelman päämäärät

## Hyvinvoiva henkilöstö

Henkilöstön hyvinvointi on palvelujemme ja toimintamme kivijalka, jota yhdessä rakennamme ja pidämme kunnossa. Panostamme siihen, että koko työyhteisömme voi hyvin. On tärkeää, että jokainen osallistuu ja kokee osallisuutta työyhteisössämme. Kasvamme arvostavan kohtaamisen sekä avoimen vuoropuhelun kautta. Tunnumme ylpeyttä ja innostusta siitä, mitä osaamme ja olemme jo saaneet aikaan.

## Laadukas johtaminen

Ohjaamme toimintaa kohti sovittuja ja selkeitä tavoitteita ja etsimme yhdessä tulevaisuuden haasteisiin sopivia ratkaisuja. Edistämme kaikissa tilanteissa rakentavaa vuorovaikutusta ja arvostavia kohtaamisia. Esihenkilö mahdollistaa työntekijän ja työyhteisön onnistumisen tehtävissään.



# Hyvinvoiva henkilöstö

Tavoite	Toimenpiteet	Mittari
Osallisuuden, arvostavan kohtaamisen ja avoimuuden edistäminen työyhteisöissä	Toimintakulttuurin muutosta tukevat henkilöstökoulutukset Hyvän fiiliksen työyhteisö –palkinto Hyvistä käytännöistä viestiminen Uudistettu henkilöstökysely ja fiiliskysely toiminnan kehittämiseksi	Henkilöstökysely Fiiliskysely Koulutukset
Mielen hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla	Mielen hyvinvoinnin hankkeen kautta tulevat keinot Esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamisen vahvistaminen (erityisesti ennakoivat keinot)	Fiiliskysely Korvaavan työn käyttö Koulutukset
Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen	Osaamisen johtamisen prosessit Kouluttautumisen tuen muodot Kehityssuunnitelmat osana kehityskeskusteluja Sisäiset ja ulkoiset koulutukset ja muut kehittymisen keinot	Kehityskeskustelujen kattavuus Koulutuspäivien määrä ja muiden keinojen käyttäminen



# Laadukas johtaminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari
Henkilöstöjohtamisen ja valmentavan johtamisotteen vahvistaminen	Perehdyttämiskoulutukset Johtamisarviot ja kehityssuunnitelmat (osana kehityskeskusteluja) Kunnan henkilöstöjohtamisen koulutusohjelma Muutosjohtamisen tukiprosessi	Henkilöstökysely Esihenkilö- ja johtamis- koulutuspäivien lkm
Henkilöstön palkitsemisen kokonaisuuden kehittäminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja johtamisen tueksi	Rahallisen ja aineettoman palkitsemisen keinojen käyttäminen ja kehittäminen	Palkitsemisen eurot, määrät ja henkilömäärät
Työn kognitiivisen ergonomian* vahvistaminen organisaation eri tasoilla	Työ- ja toimintatapojen muokkaaminen	Henkilöstökysely Fiiliskysely Toimialojen arviot

\* Kognitiivinen ergonomia = työn suunnittelemista ihmisen mittaiseksi siten, että tiedolla työskentelyn vaatimukset ja olosuhteet tukevat sujuvaa työskentelyä.



# Työkirja - henkilöstöohjelma käytäntöön

Henkilöstöohjelman toteuttaminen on osa päivittäistä toimintaa ja johtamista. Tämän työkirjan avulla ja työyhteisön yhteisen keskustelun ja pohdinnan kautta henkilöstöohjelman sisältö muuttuu konkreettisemmaksi – ja alkaa myös toteutua.

Käykää työyhteisössänne henkilöstöohjelman sisältö läpi. Pysähtykää sen jälkeen muutaman kysymyksen äärelle ja jakakaa ajatukset ja fiilikset sisällöstä.

Miten henkilöstöohjelma vaikuttaa juuri teidän työyhteisössä? Miten itse – toimenpiteillä, keinoilla tai käytännöillä - toteutate henkilöstöohjelmaa? Jokaisen kysymyksen osalta voitte kirjata vastauksia ylös.



Mitä henkilöstöohjelmasta jäi päällimmäisenä mieleen?

---

---

---

---

---

---

---

---

Mikä oli mielestäsi olennaista?

---

---

---

---

---

---

---

---



Mikä fiilis henkilöstöohjelman sisällöstä jäi?



Mikä sai aikaan fiiliksen?

---

---

---

---

---

---

---

---

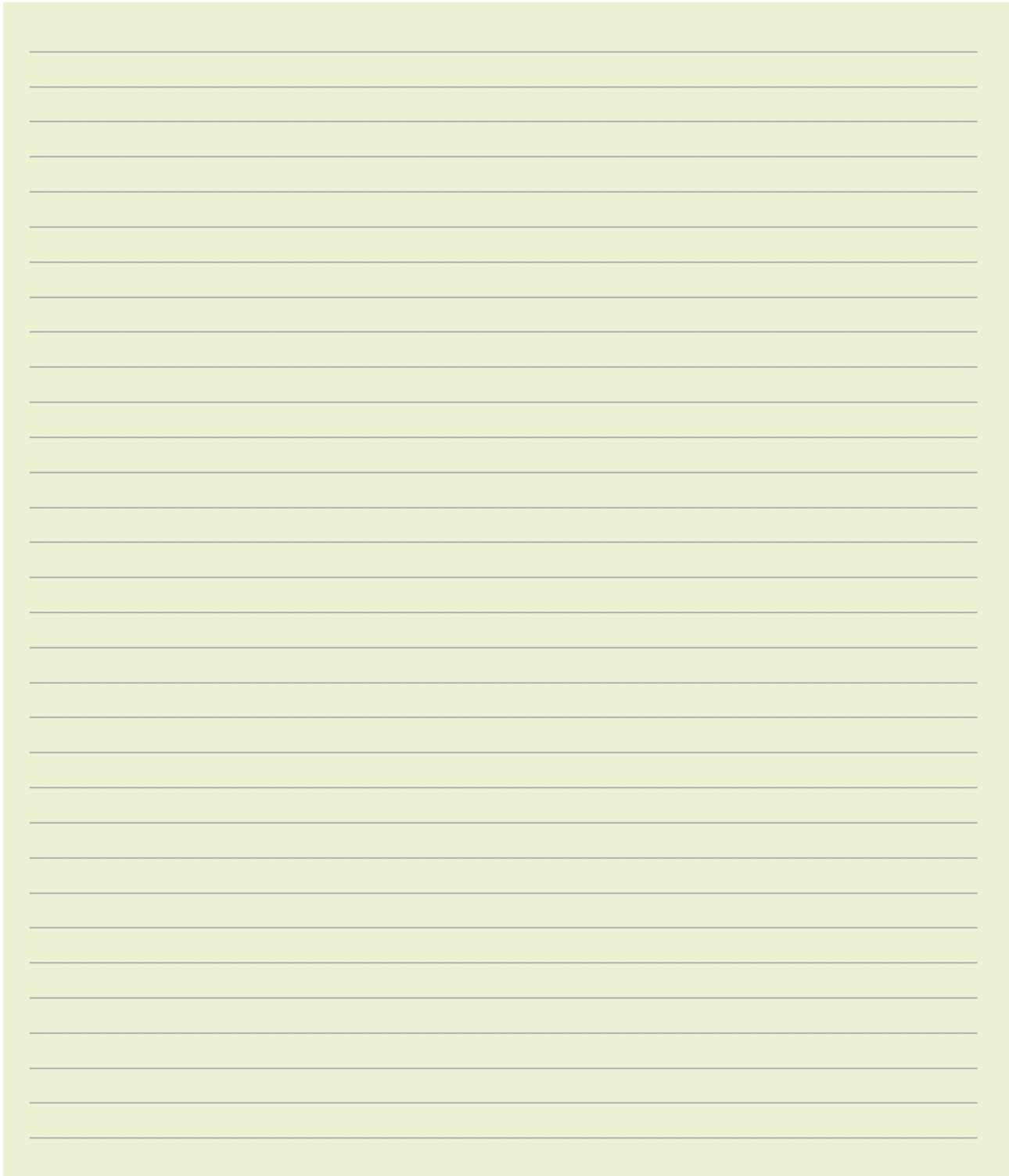






Miten me voimme edistää osaltamme näitä yhteisiä tavoitteita?

- Osallisuuden, arvostavan kohtaamisen ja avoimuuden edistäminen työyhteisöissä
- Mielen hyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla
- Ammatillisen kehittymisen tuki ja mahdollistaminen
- Henkilöstön palkitsemisen kokonaisuuden kehittäminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja johtamisen tueksi
- Työn kognitiivisen ergonomian vahvistaminen organisaation eri tasoilla





Lined writing area with horizontal lines on a light purple background.



# Nurmijärvi

Nurmijärven kunta  
PL 37, 01901 Nurmijärvi  
Puh. (09) 250 021  
[nurmijarvi.fi](http://nurmijarvi.fi)