



Henkilöstö- ohjelma 2026–2030

Elisa Parkkila, henkilöstöpäällikkö

Hyväksytty:
Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto
Kaupunginhallitus



Sisältö

Johdanto	3
Henkilöstöohjelman tarkoitus	4
Henkilöstöohjelman visio	5
Ohjelmakauden tavoitteet ja toimenpiteet	6
Työn tuloksellisuutta, turvallisuutta ja työkykyä tukeva johtaminen	7
Henkilöstön osaamisen ja muutoskyvyn kasvattaminen	8
Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävien toimintatapojen kehittäminen	9
Toimenpidematriisi	10



Johdanto

Henkilöstöohjelmassa linjataan strategiakauden henkilöstöpoliittiset painopistealueet. Sen tarkoituksena on toimia yhteisenä suuntaviivana henkilöstöjohtamiselle, työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä osaamisen vahvistamiselle.

Strategisena tavoitteenamme on rakentaa tulevaisuuden työkykyä ja arjen sujuvuutta tukeva työpaikka. Tämä tarkoittaa työympäristöä, jossa johtaminen, henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi vahvistavat sekä yksilöiden että koko organisaation kykyä onnistua muuttuvassa toimintaympäristössä. Yhdessä tekeminen on kaiken ytimessä.

Toimintamme perustuu yhteistyökykyyn, yhdenvertaisuuteen ja palveluhenkisyyteen.

Henkilöstöohjelma nojaa kaupungin toimintaperiaatteisiin: kestävä, rohkea ja turvallinen.

Kestävyys ohjaa meitä pitkäjänteisiin, vastuullisiin ratkaisuihin, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja osaamista.

Rohkeus ohjaa meitä kokeilemaan uutta, kehittämään toimintaamme sekä kohtaamaan toisemme avoimesti.

Turvallisuus varmistaa työympäristön, jossa jokaista työntekijää arvostetaan ja hänen työhyvinvoinnistaan pidetään huolta.

Tornion kaupungin henkilöstöohjelma pohjautuu Rajaton Tornio 2035 -kaupunkistrategiaan.

Henkilöstöohjelman tarkoitus

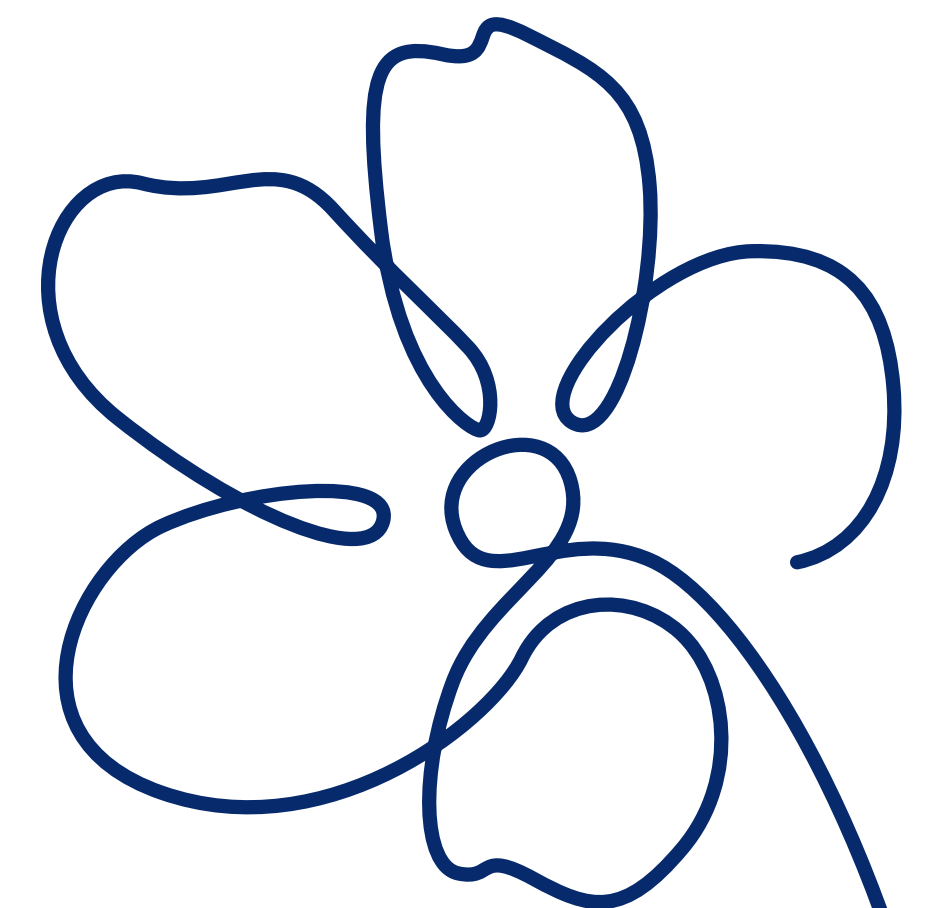
Henkilöstöohjelma

- ✓ täydentää ja tukee kaupunkistrategian tavoitteiden saavuttamista henkilöstöpolitiikan keinoin.
- ✓ on strategisen henkilöstöjohtamisen väline, joka tukee johtamista ja ohjaa henkilöstötyötä. Toteutuessaan hyvin henkilöstöohjelma ulottuu lähijohtamisen kautta arkipäivän työhön jokaisella organisaatiotasolla.
- ✓ on toimintamallien, johtamisen, esihenkilötyön, organisaatiokulttuurin sekä työhyvinvoinnin kehittämisen työkalu, jolla tuetaan tuloksellisuutta ja tuottavuutta.

Henkilöstöohjelman laatimisessa on hyödynnetty henkilöstökyselyjen tuloksia, työsuojelutoiminnassa kertynyttä tietoa sekä taustakeskusteluja esihenkilöpäivillä, kaupungin johtoryhmässä ja kaupunginhallituksen henkilöstöjaostossa.

Henkilöstöohjelman tavoitteiden seuranta on osa kaupunkistrategian arviointia.

Henkilöstöohjelman toteutumisesta raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa.



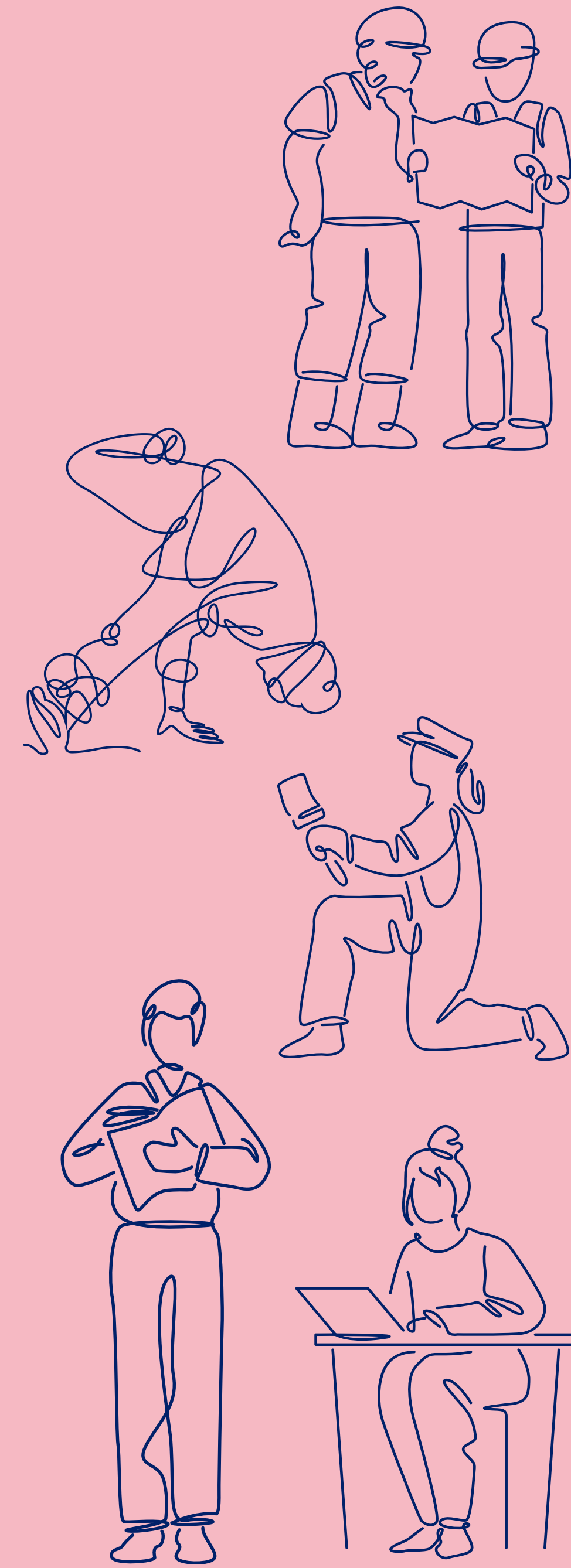
HENKILÖSTÖOHJELMAN VISIO 2035

***Tornion kaupunki on
Lapin vetovoimaisin kuntatyöyhteisö.***

*Vetovoima perustuu tuloksellisuutta ja työkykyä tukevaan johtamiseen,
osaavaan ja hyvinvoivaan henkilöstöön sekä yhdessä tekemiseen.*

Henkilöstöohjelma 2026–2030

Toimintaperiaatteet	Kestävä, rohkea, turvallinen		
Toiminta-ajatus	Hyvän elämän ja kasvun mahdollistaja		
Merkittävimmät strategiset toimenpiteet 2026–2030 Osa-tavoitteet, jotka tukevat kaupunkistrategiassa määritellyn strategisen tavoitteen sekä henkilöstöohjelman vision ja tavoitteiden toteutumista vuosien 2026–2029 aikana.	Työn tuloksellisuutta, turvallisuutta ja työkykyä tukeva johtaminen Esihenkilötyön vahvistaminen ja tuki Työkyvyn aktiivisen johtamisen mallin (TAJO) toteuttaminen	Henkilöstön osaamisen ja muutoskyvykkyyden kasvattaminen Osaamisen vahvistaminen Perehdytysprosessin kehittäminen Osallistavat työskentelytavat	Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävien toimintatapojen kehittäminen Työhyvinvointia tukevat työkäytännöt Kannustavat palautekäytännöt Työyhteisötaitojen vahvistaminen Vahva, monialainen yhteistyö toimialojen välillä



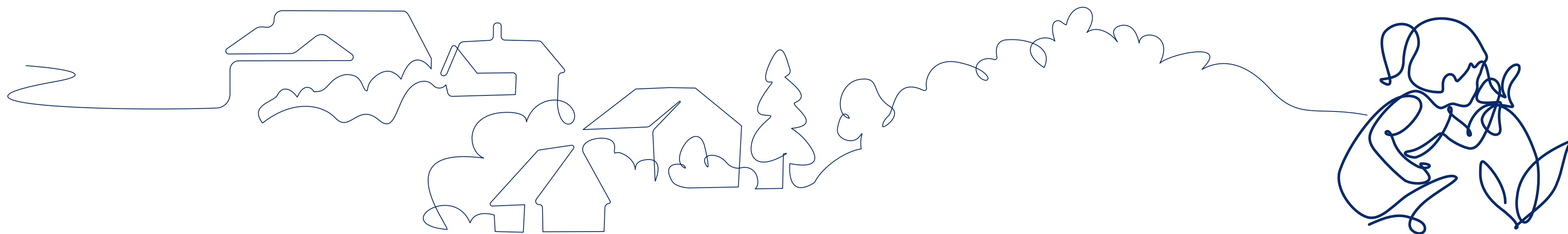
Työn tuloksellisuutta, turvallisuutta ja työkykyä tukeva johtaminen

Henkilöstön tuottavuus rakentuu työkyvyn, osaamisen ja motivaation tuloksena. Se kehittyy hyvän johtamisen ja johtajuuden kautta.

- ✓ Vahvistamme esihenkilöiden työkykyjohtamista arjen sujuvuuden ja työyhteisöjen turvallisuuden takaamiseksi. Työkyvyn aktiivisen johtamisen mallin (TAJO) toimeenpanossa vahvistamme esihenkilöiden valmiuksia arvioida henkilöstön työhyvinvointia, työmäärää, osaamistarpeita ja työn sujuvuutta.

- ✓ Työkyvyn johtamisen perusta on ajantasainen tieto työhyvinvoinnista ja työkyvystä. Toteutamme säännöllisesti työhyvinvointikyselyjä ja niiden tulokset toimivat työyhteisöjemme työhyvinvoinnin kehittämisen pohjana.
- ✓ Kehitämme toimintatapoja esihenkilöiden keskinäisen ja poikkihallinnollisen yhteistyön lisäämiseksi.

Mittarit: Työkykykeskustelujen toteuma, työhyvinvointikysely.



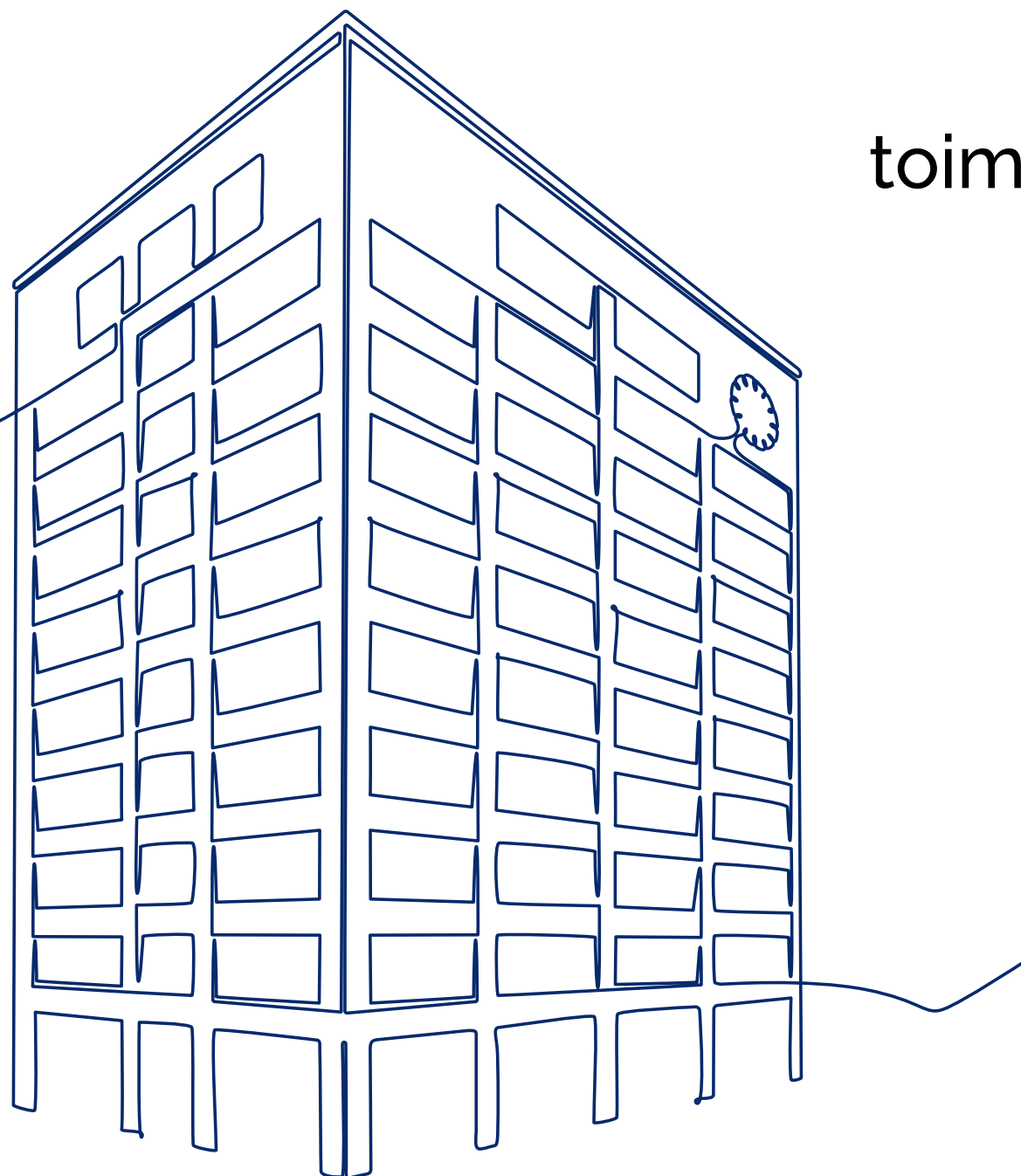
Henkilöstön osaamisen ja muutoskyvyn kasvattaminen

Muutoskyky syntyy siitä, että työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi, voivansa vaikuttaa asioihin sekä kokevat saavansa tukea muutoksen eri vaiheissa.

Muutos edellyttää aina uutta oppimista ja toimintatapojen muokkaamista vastaamaan toimintaympäristöä. Muutoskyky kasvaa, kun ihmiset uskaltavat kysyä ja tuoda epävarmuuksia esiin sekä kokeilla uutta ilman pelkoa virheistä.

- ✓ Panostamme avoimeen ja vuorovaikutteiseen viestintään, jonka kautta luomme yhteistä ymmärrystä muutoksesta.
- ✓ Varmistamme riittävän osaamisen ennakoimalla koulutustarpeita (esim. kyselyin) sekä panostamalla perehdyttämiseen ja toimiviin ajantasaisiin työvälineisiin. Koulutussuunnitelmassa linjaamme tarkemmin vuosittaiset osaamisen tavoitteet.

Mittarit: Toteutuneet koulutuspäivät.



Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävien toimintatapojen kehittäminen

Työhyvinvointi rakentuu työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta. Voimavaroja vahvistetaan säännöllisellä, rakentavalla palautteella ja kannustuksella, avoimen ja turvallisen työilmapiirin ylläpitämisellä ja edistämällä, mahdollisuudella osallistua oman työn suunnitteluun, työn merkityksellisyyden näkyväksi tekemisellä sekä henkilöstön tarpeet ja resurssit huomioivalla johtamisella.

Yhteisöllisyydellä ja työhyvinvoinnilla on vahva, toisiaan tukeva yhteys. Yhteisöllisyyttä vahvistetaan säännöllisillä kohtaamisilla sekä tiimien yhteisellä tekemisellä ja yhdessä oppimisella.

- ✓ Vahvistamme yhdessä tekemistä sekä hyviä työyhteisötaitoja
- ✓ Kehitämme arvostavaa palvelukulttuuria, joka näkyy sujuvana yhteistyönä, laadukkaina kohtaamisina ja myönteisenä työilmapiirinä
- ✓ Panostamme kannustamiseen ja palautekulttuurin kehittämiseen
- ✓ Teemme työn voimavaratekijät näkyviksi ja meillä on selkeät tavoitteet työllemme.

Mittarit: Työhyvinvointikysely eNPS, kehityskeskustelut, sairauspoissaolot.

Toimenpidematriisi

Toimenpiteen kuvaus	Vastuutaho	2026	2027	2028	2029	Toteutuu
Työn tuloksellisuutta, turvallisuutta ja työkykyä tukeva johtaminen						
Esihenkilöpäivien kehittäminen	HR/ työsuojelu					
Palautumiskäytännöt	HR/ työsuojelu/ kaikki työyksiköt					
Osallisuuden lisääminen työyksiköissä (osallistamisohje esihenkilöille)	HR/ työsuojelu/ esihenkilöt					
Esihenkilöiden mentoroinnin kehittäminen	Hr/ työsuojelu					
Henkilöstön osaamisen ja muutoskyvykkyyden kasvattaminen						
Perehdyttämisprosessin kehittäminen (mm. sähköinen perehdytystyökalu)	HR/ esihenkilöt					
Koulutussuunnitelman kehittäminen	HR/ esihenkilöt					
Digiosaamisen vahvistaminen digiohjelman painopisteet huomioiden	HR, tietohallinto					
Sisäinen viestinnän kehittäminen viestintä- ja markkinointiohjelman painopisteet huomioiden	HR, viestintä					
Työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävien toimintatapojen kehittäminen						
Työhyvinvointikyselyn uudistaminen	HR					
Hyvän käytöksen opas	HR/ työsuojelu					
Tiimityön kehittäminen (esim. työpajat)	HR/ työsuojelu/ esihenkilöt					
Kannustamis- ja palautekäytäntöjen kehittäminen	HR/ työsuojelu					

Tarkistetaan vuosittain.



Tornio

Lisätietoja

Elisa Parkkila
Henkilöstöpäällikkö

040 645 9660
elisa.parkkila@tornio.fi

Tornion kaupunki
Suensaarenkatu 4
95400 Tornio