HENKILÖSTÖOHJELMA 2027

Rovaniemen kaupunki

Luomme työnantajana innostavaa työkulttuuria. Henkilöstö on keskeinen voimavaramme. Huolehdimme työntekijöidemme hyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä. Panostamme hyvään johtamiseen ja sisäiseen yhteistyöhön.

Lainaus kaupunkistrategiasta

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Henkilöstöohjelman tarkoitus

- Henkilöstöohjelma on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen kehittämisen toimenpiteillä tuemme Rovaniemen kaupungin strategian toteutumista.
- Henkilöstöohjelman toteuttaminen tapahtuu johtamalla, tekemällä valmistelu- ja täytäntöönpanotyötä ja yhteistoiminnalla henkilöstön kanssa.
- Päättäjät, johtajat ja henkilöstö vastaavat kaikki yhdessä henkilöstöohjelmassa määritettyjen asioiden toteuttamisesta ja kehittämisestä.
- Ohjelman seuraavan vuoden toiminnalliset tavoitteet päivitetään talousarvion käsittelyn yhteydessä.

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Henkilöstöohjelmalla toteutetaan strategian arvoja

ROHKEA
Rovaniemi kehittyy rohkeasti. Uskallamme tehdä asioita uudella tavalla ja luovasti. Luomme mahdollisuuksien ilmapiiriä ja suhtaudumme myönteisesti uusiin ideoihin.

INHIMILLINEN
Rovaniemellä hyvä ja kestävä elämä kuuluu kaikille. Toimimme avoimesti ja yhdenvertaisesti. Rakennamme viihtyisää kaupunkia yhdessä asukkaiden ja paikallisyhteisöjen kanssa.

TURVALLINEN
Rovaniemi on turvallinen, terveellinen, vastuullinen ja yhdenvertainen. Kaupungin vastuullisen toiminnan ansiosta myös tulevat sukupolvet voivat elää turvallisesti ja terveellisesti.

LUONNONLÄHEINEN
Rovaniemellä luonto on lähellä ja vuodenajat näkyvät ja tuntuvat. Vaalimme luontoa hyvinvoinnin lähteenä ja toimimme sen eteen, että tulevatkin sukupolvet saavat nauttia pohjoisesta, monimuotoisesta luonnostamme.

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Työnantajalupauksemme on:

Meillä teet merkityksellistä työtä rovaniemeläisten eteen. Monialaisessa työyhteisössä kehityt ammatillisesti ja voit rakentaa erilaisia urapolkuja. Vapaalla nautit pohjoisesta luonnosta ja kokoaan suuremman kaupungin palveluista.

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Henkilöstöohjelman tavoitteet ja toimenpiteet

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.

Toimenpide	**Vastuutaho**
Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt
Käytämme määräaikaisia palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt
Parannamme palkkausjärjestelmiemme läpinäkyvyyttä. ~~Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.~~	Henkilöstöpalvelut
Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt
Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät
Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Vuodelle 2027 henkilöstön hyvinvointiedun arvo on 170 euroa koko vuodelta. Henkilöstöetuihin lisätään työmatkaetu.	Henkilöstöpalvelut
Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupaamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kuukauden määräaikaisen työsopimuksen perhevapaan päättyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.

Toimenpide	Vastuutaho
Tarjoamme uusille esihenkilöille mahdollisuuden lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon suorittamiseen. Tarjoamme kaikille esihenkilöille koulutusta ajankohtaisista esihenkilötyön aiheista vuoden aikana. Lisäksi kokeneille esihenkilöille tarjotaan mahdollisuus lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon tai johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamiseen.	Johto, viestintä
Kehitämme esihenkilötyötä tiedon pohjalta. Toteutamme kaikille esihenkilöille 360-arvioinnin vuoden 2027 aikana.	Henkilöstöpalvelut
Panostamme työergonomian parantamiseen kouluttamalla ergonomiaosaajia.	Henkilöstöpalvelut
Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Lanssin sisältövastaavat, viestintä, tietohallinto
Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaat, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaat työterveyshuoltopalvelut. ~~Työterveyshuollon palvelua kehitetään siten, että henkilöstöllä on parempi pääsy työkyvyn ja -hyvinvoinnin kannalta tärkeimpiin palveluihin. Kustannustehokkuutta parannetaan lisäarvoa tuottamattomista palveluista luopumisella.~~ Tarjoamme henkilöstölle influenssarokotuksen siten, että rokottaminen toteutetaan mahdollisuuksien mukaan työpaikoilla.	Henkilöstöpalvelut
Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut
Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.

Toimenpide	**Vastuutaho**
Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan. Selvitetään digitaalisen perehdytysjärjestelmän hankintaa.	Esihenkilöt, koko henkilöstö
Tarjoamme vertaismentorointa erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö
Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtaamisia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö
Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä
Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

Ohjelman toimeenpano ja seuranta

- Henkilöstöohjelma käsitellään kaupunginhallituksessa ja konserniyhteisöjen toimivaltaisessa toimielimessä.
- Henkilöstöohjelman tavoitteet ja toimenpiteet käydään läpi kaupungin jokaisessa työyhteisössä.
- Toimialoilla ja konserniyhteisöissä tulee itsenäisesti arvioida, miten henkilöstöohjelman toimenpiteitä voidaan toteuttaa toiminnan luonne huomioiden mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti.
- Toimialat ja konserniyhteisöt täydentävät suunnitelmansa toimenpiteiden toteuttamiseksi henkilöstöpalvelujen erikseen jakamaan taulukkoon erikseen ilmoitettavalla aikataululla.
- Kaupunkiorganisaation osalta ohjelman toimenpiteiden toteuma raportoidaan osavuosikatsauksen ja tilinpäätöksen yhteydessä, ja toteuma käsitellään myös yhteistoiminnassa.
    - Toteumaa arvioidaan vuoden aikana toteutettavien kyselyiden pohjalta.

Dokumentti ei sisällä henkilötietoja

Henkilöstöohjelman vuosikello

tammikuu	helmikuu	maaliskuu	huhtikuu	toukokuu	kesäkuu	heinäkuu	elokuu	syyskuu	lokakuu	marraskuu	joulukuu
	Edellisen vuoden toimenpiteiden toteuman arvoinnin valmistelu tilinpäätöksen yhteydessä: toimialan ja konserniyhteisöjen raportointi ja henkilöstökysely.	Kaupungin ja kaupunkikonsernin edellisen vuoden toimenpiteiden toteuman raportointi.					Kuluvan vuoden toimenpiteiden toteuman arviointi osavuosikatsauksen yhteydessä: toimialan ja konserniyhteisöjen raportointi.			Seuraavan vuoden toimenpiteiden valmistelu ja vahvistaminen talousarvion yhteydessä. Henkilöstöpalvelut koordinoi.	

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja

ROVANIEMI

Sisäinen - Ei sisällä henkilötietoja