

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025
Konsernihallinto

	Toimenpide	Vastuutaho	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Toimialan arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen	Toimialan arvio lopullisesta toteutumisesta tilinpäätökseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt	Tiedotamme avoimesti työpaikoista ja kerromme aktiivisesti sisäisesti mahdollisuudesta hakeutua avoimiin tehtäviin. Suhtaudumme myönteisesti tehtävien täyttämiseen sisäisillä järjestelyillä.	Toteutunut.	
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Tehtävät täytetään lähtökohtaisesti vakituisesti.	Toteutunut.	
	Parannamme palkkausjärjestelmiemme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut	KVTES:n tasopalkkausjärjestelmän käyttöönotto parantaa läpinäkyvyyttä. Pilotoimme KVTES-sopimusallalla kertapalkitsemisjärjestelmää.	Osittain toteutunut.	
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	Kehityskeskustelut käydään kevään ja kesän aikana.	Osittain toteutunut.	
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Kehityskeskusteluissa kartoitetaan koulutustarpeet. Kouluttautumiseen suhtaudutaan myönteisesti.	Toteutunut.	
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut	Etuja on päivitetty intraan.	Toteutunut.	
	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	Henkilöstöpalvelut on antanut ohjeistusta asiassa.	Toteutunut.	
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä	Johtamisosaamisen kehittämisen tavat ja aikataulu määritellään vuoden 2025 aikana.	Osittain toteutunut.	
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Lanssin sisältövastaavat, viestintä, tietohallinto	Selvitetään siirtymistä M365-pohjaiseen intraan.	Osittain toteutunut.	
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalvelut.	Henkilöstöpalvelut	Työterveyshuoltopalvelujen laatu on arvioitu ja kilpailuttamista harkitaan.	Toteutunut.	
	Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut	Pyöräedun käyttö laajenee koko ajan. Jatketaan tukemista totutuilla keinoilla. Järjestetään pyörällä töihin -päivä.	Toteutunut.	
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Huolehdimme sisäisten palaverien järjestämisestä säännöllisesti eri organisaatiossilla. Johdamme työhyvinvointia aktiivisesti yhteistyössä henkilöstöyksikön asiantuntijoiden ja työterveyden kanssa. Laajennamme Pulssi-kyselyn käyttöä.	Toteutunut.	
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Suunnitellaan Intron korvaava menettely.	Osittain toteutunut.	
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Mahdollistetaan vertaismentorointi konsernihallinnossa.	Osittain toteutunut.	
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtaamisia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Järjestämme aamukahvitilaisuuksia ja yhteisiä lounastapaamisia.	Toteutunut.	
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	Kiinnitämme huomiota onnistumisten huomioimiseen. Kerromme muillekin onnistumisista ja asioiden etenemisestä.	Osittain toteutunut.	

	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategista ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Kuukausittaisissa aamukahvitilaisuuksissa on johto läsnä ja henkilöstöä tiedotetaan kaupunkia ja konsernihallintoa koskevista kehityskuluista.	Toteutunut.	
--	--	-------	--	-------------	--

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Sivistys- ja hyvinvointipalvelut

	Toimenpide	Vastuutaho	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Toimialan arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen	Toimialan arvio lopullisesta toteutumisesta tilinpäätökseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt	Mahdollistamme sisäiset siirrot ennen ulkoisia rekrytointeja; Rekrytoinneista tiedotetaan omissa yksiköissä ja Lanssissa.	Toteutunut	
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Tehtävät täytetään lähtökohtaisesti vakinaisena. Tavanomaisimpia määräaikaisuuden perusteita ovat sijaisuudet ja avoimien vakanssien hoito. Oppilasmäärän pienemiseen ja palveluverkossa tapahtuviin muutoksiin varaudutaan määräaikaisilla palvelussuhteilla ja niiden asteittaisella vähenemisellä.	Toteutunut	
	Parannamme palkkausjärjestelmämme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut	Tehtävän peruspalkka ilmoitetaan rekrytoinneissa hakulmoituksessa.	Toteutunut	
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	Kehityskeskusteluiden vapaat ajat ilmoitetaan henkilöstölle hyvissä ajoin niin, että jokaisen on mahdollista löytää itselleen sopiva ajankohta.	Toteutunut hallinnossa, yksiköissä käytännöt vaihtelevat	
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Henkilöstön osaaminen ja halukkuus osallistua koulutuksiin käsitellään kehityskeskusteluissa. Kannustetaan henkilöstöä kehittämään omaa osaamistaan ja tiedotetaan heitä kaupungin mahdollistamista koulutusvapaista.	Toteutunut	
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut			
	Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupaamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kuukauden määräaikaisen työsuhteen perhevapaan päättyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Suunnittelemme perhevapaat yhteistyössä henkilöstön kanssa ja pyrimme mahdollistamaan myös osittaisen hoitovapaan niin, että toteutuisi mahdollisuuksien mukaan työntekijän toivomalla tavalla.	Toteutunut	
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä			
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Lanssin sisältövastaavat, viestintä, tietohallinto			
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalveluita.	Henkilöstöpalvelut			
	Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut	Tiedotamme työnantajan tarjoamista liikuntaeduista. Kannustamme osallistumaan kaupungin liikuntakampanjoihin.	Toteutunut	
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Esihenkilöt ovat läsnä yksiköissä. Hyödynnämme varhaisen puuttumisen toimintamalleja ja muotoilua työtä siten, että se tukee työntekijän työssäjaksamista ja hyvinvointia.	Toteutunut	
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Jatketaan perehdytyspäivien kehittämistä. Kouluissa hyödynnetään uusien työntekijöiden mentorointia ryhmä- ja yksilömuotoisena työtapana palvelussuhteiden alussa.	Toteutunut ja kehitetty edelleen	
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Jatketaan ja kehitetään vertaismentoroinnin toimintatapoja. Uusille työntekijöille ja uusiin tehtäviin valituille työntekijöille tarjotaan mahdollisuus osallistua verme-ryhmiin ensimmäisen työvuoden aikana.	Toteutunut	
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtauksia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Yksiköissä järjestetään virkistyspäivät vuosittain. Myös esihenkilöille järjestetään yhteisiä epämuodollisia kokouksia. Suositetaan työpalaverissa keskustelevia ja yhteistyöhön kannustavia työtapoja.	Toteutunut	
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	Kouluissa hyödynnetään yhteissuunnitteluaiakaa hyvien käytänteiden edistämiseen. Yhteiset ajankohdat mahdollistavat henkilöstön yhteistyön myös eri yksiköiden välillä.	Toteutunut	
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Yksiköiden esihenkilöt työskentelevät pääasiassa fyysisesti yksiköissä. Etätöiden osalta hyödynnetään sähköpostin ohella pikaviestikanavia ja pidetään yhteyttä puhelimitse. Yhteiset suunnitelmat, tavoitteet ja ohjeet tiedotetaan yksiköihin.	Toteutunut	

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025
Elinvoimapalvelut

Elinvoimalautakunta 25.3.2025

Elinvoimalautakunta 26.8.2025

	Toimenpide	Vastuutaho	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Toimialan arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen	Toimialan arvio lopullisesta toteutumisesta tilinpäätökseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja eshenkilöt	Toimialan avoimista työpaikoista ilmoitetaan Larssissa. Toimialalla ja koko kaupunkiorganisaatiossa avoimina olevien tehtävien läpikäynti henkilöstöinfoissa ja niistä tiedottaminen henkilöstön Teams-kanavalla.	Toteutunut osittain. Henkilöstöinfot alkavat syyskuyllä 2025.	
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syytä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisin palvelussuhteisin.	Johto, eshenkilöt	Toimialan henkilöstösuunnitelman muodostaminen niin, että määräaikaissille palvelussuhteille ei lihtokohtaisesti ole tarvetta (pt. hankkeiden työntekijät).	Toteutunut. Toimialan määräaikaiset työnsuhteet ovat lähinnä sijaituksia ja hankkeiden tuottoajankäyttöiden tuottoajankäyttöä.	
	Parannamme palkkausjärjestelmämme läpinäkyvyyttä. Valvoitamme palkanuksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut			
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Eshenkilöt	Kehityskeskustelut pidetään vuosittain. Työllisyyspalvelut vuonna 2025: kevyillä ryhmäkehityskeskustelut, syksyllä yksilökehityskeskustelut. Tarvittaessa uusille työntekijöille kehityskeskustelu puolen vuoden työsuolion jälkeen.	Toteutunut.	
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Eshenkilöt, työntekijät	Eshenkilöt ylläpitävät tietoutaan henkilöstön osaamisesta esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä ja ottavat henkilöstön osaamisen huomioon, kun toimialan tai yksikön tehtävin on tarve tehdä muutoksia.	Toteutunut osittain. Kehityskeskustelut on käyty, jossa työntekijöiden osaamista ja toiveita kehittämiseen on käsitelty.	
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tuken. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut			
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kuukauden määräaikaisen työsuojimuksen perhevapaan päättyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensuovittamisen.	Johto, eshenkilöt, henkilöstöpalvelut	Toimitaan ohjeistuksen mukaisesti. Mahdollistetaan etätöyön ja työajan liukumien hyödyntäminen vapaa-ajan ja työn yhteensuovittamisessa niissä tehtävissä, joissa se on tehtävänkuvan puolesta mahdollista.	Toteutunut.	
	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten eshenkilöiden ja johtajien johtamisoaamista kehitetään.	Johto, viestintä	Toimenpiteiden valmistelun yhteydessä otetaan huomioon: voiko kaupunkitasolla mitata henkilöstön tyytyväisyyttä poliittiseen johtamiseen? Poliittinen johtaminen on myös toiminnassa isosa roolissa, mutta sen tilaa ei ole arvioitu samalla tavalla kuin eshenkilöiden ja johtajien johtamista.		
	Kehitämme intraa siten, että siellä on saatavilla ajantasaisia ja helposti löydettävää tietoa.	Larssin sisäiltovaatavat, viestintä, tietohallinto			
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalveluita.	Henkilöstöpalvelut			
	Tuomme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn oheissa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, eshenkilöt, liikuntapalvelut	Kaupungilla olevien liikuntaa liittyvien etujen tuominen esille etenkin uudelle henkilöstölle. Oetaan mallia organisaatiossa hyviksi todetuista toimintamalleista liikkumisen tukemiseen työn oheissa.	Toteutunut osittain. Liikutaetuja on tuotu henkilöstölle esille, mutta hyviksi todettuja toimintamalleja ei ole vielä kartoitettu tai koettu.	
	Johdamme työehtojemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työehtojen arjessa.	Eshenkilöt, työntekijät	Varmistetaan, että yksiköissä on selkeää millaiset etätyökäytännöt on käytössä ja, että kaikki työntekijät ja eshenkilöt ovat tavoitettavissa helposti eri kanavien kautta. Lisäksi selkeytetään työntekijän roolia ja vastuuta asioiden esille ottamisessa eshenkilön kanssa matalalla kynnyksellä. Yksiköissä järjestetään säännöllisesti yksikköpalaveria. Toimialalle toteutetaan kevyillä 2025 sähköinen terveyskysely, jonka tulosten perusteella on laadittava lähtöä pohtimaan työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä.	Toteutunut. Ei toteutunut.	
Tavoite 3: Työtyytyisö on suurin vahvuutemme.	Perchedytykseen sitoutuu eshenkilön lisäksi myös muu työtyytyisö. Perchedytyksen etenemistä seurataan.	Eshenkilöt, koko henkilöstö	Tarvitaan perchedytysohjelma kireellisesti korvaamaan hyväksi koetun intron jättämä aukko. Intro mahdollisti myös tehtävänkuvan laajemmin työtyytyisössä, jolloin perchedytystehtävien vastuuttaminen yksikön muille työntekijöille oli vaivatonta. Perchedytyksen suhteen toimialalla toivotaan, että osa työnantajan perusedityttämistä yleiset periaatteet, ohjeistukset, järjestelmät yms.) pystytään toteuttamaan keskitettynä sitä yksiköistä, jonka vastuulle tehtävä kuuluu. Näin vastuu siirtyisi pois eshenkilöiltä, joka ei momentikaan ole niiden asioiden asiantuntija. Lisäksi eshenkilöille kaivataan omaa perchedytystä.	Ei toteutunut. Perchedytysohjelmaa ei ole käytössä.	
	Tarjomme vertaismentoroimista erityisesti uuraassa aloittaville tai tehtävään vaihtaville työkalvereille.	Koko henkilöstö	Kartoitetaan vertaismentoroimien tarve toimialalla.	Toteutunut.	
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtauksia.	Eshenkilöt, koko henkilöstö	Järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa kehittämis-/virikystyspäivä. Seuraava on toukokuussa.	Kysely vertaismentoroimista ja työneuvoksesta lähetetty kesäkuussa 2025. Tulosten analysointi syyskuussa.	
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Eshenkilöt, viestintä	Kehitetään toimialan yhteinen toimintamalli, jossa hyödynnetytään toimivaksi todettuja toimenpiteitä (esimerkkinä onnistumisen esille tuonti Business Rovaniemessä). Oetaan toimintamallissa myös huomioon päättäjät, jotta hekin voisivat viestiä toimintien alaisen toiminnan onnistumista.	Toteutunut. Koko toimialan kehittämis- ja virikystyspäivä järjestettiin 9.5.2025. Syksyllä yksiköiden omat kehittämis-/virikystyspäivät.	
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategista ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Johto on tavoitettavissa monikanavaisesti ja henkilöstölle on selkeää millä tavoin hekin voi ottaa yhteyttä. Yksiköissä on selkeää ja yhteisesti määriteltyä käytäntöä etätöyön ja lähtöyön välillä. Kehittämissäpäivässä tullaan paneutumaan kasvuohejelman rakentamiseen. Henkilöstöinfoja tullaan hyödyntämään tiedottamisessa.	Toteutunut. Henkilöstöinfot alkavat syksyllä.	

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Tekniset palvelut

	Toimenpide	Vastuutaho	Nykytilanne (piilotetaan tarvittessa)	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Toimialan arvio toteutumisesta osavuosikatsaukseen	Toimialan arvio lopullisesta toteutumisesta tilinpäätökseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt	Kaikki toimialat avoimet paikat näkyvät myös Lanssissa.	Kaikki toimialan avoimet työpaikat laitetaan edelleen näkyville Lanssiin. Testetaan avoimista työpaikoista erikseen tiedottamista henkilöstölle esim. henkilöstön yhteisen Teams-kanavan kautta.	Toteutunut osittain. Avoimet työpaikat on ilmoitettu Lanssissa ja keskeisimpien tehtävien rekryistä on tiedotettu johtoryhmän tiedotteen	
	Käytämme määräaikaaisia palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Määräaikaiset työsuhteet keskittyvät kesätyöntekijöihin.	Toimialan henkilöstösuunnitelma muodostetaan niin, että tarvetta määräaikaisille palvelussuhteille ei lähtökohtaisesti ole tarvetta (pl. kesätyöntekijät).	Toteutunut osittain. Toimialalla on joitakin määräaikaisia työsuhteita johtuen sijaistamisista tai ylimääräisistä tehtävistä.	
	Parannamme palkkausjärjestelmämme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut				
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	Kehityskeskusteluita ei ole käyty kaikissa yksiköissä.	Kehityskeskustelu liitetään toimialalla henkilökohtaisten lisien arvioinnin prosessiin, jolloi keskustelut tulevat luontevasti käytyä kerran vuodessa. Huolehditaan, että kaikissa yksiköissä käydään kehityskeskustelut.	Toteutunut osittain. Henkilökohtaiset lisien prosessi toteutetaan loppuvuodesta.	
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Teemaa ei ole systemaattisesti viety toimialalla eteenpäin. Henkilöstön olemassa olevaa osaamista on kuitenkin pyritty hyödyntämään.	Kannustetaan ja koulutetaan esihenkilöitä osaamisen johtamiseen, sekä yksilön osaamisen tunnistamiseen. Rohkaistaan henkilöstöä tuomaan esille omat erityisosaamisen taidot. Muodostetaan tehtäväankuvat mahdollisuuksien mukaan niin, että kukin työntekijä pääsee hyödyntämään tehokkaasti omaa erityisosaamistaan.	Toteutunut osittain. Tehtäväankuvia on päivitetty vastaamaan työntekijän osaamista. Henkilöstölle tehty kartoitus työohjauksen tarpeesta.	
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut				
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	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	Suurella osalla henkilöstöä on etätyömahdollisuus ja poikkeustilanteissa etätyön laajemmasta tekemisestä on mahdollisuus neuvotella esihenkilön kanssa. Työajan liukumat ovat käytössä toimistohenkilökunnalla.	Liukumien hyödyntämisen tukeminen vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa. Etätyöhön kannustetaan, mikäli työnkuva soveltuu etätyön tekemiseen.	Toteutunut. Teknisen toimialan henkilöstön yhteinen viikottainen liikuntavuoro alkaa syyskuussa 2025.	
	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisoaamista kehitetään.	Johto, viestintä				
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Lanssin sisältövästaaavat, viestintä, tietohallinto				
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalvelut.	Henkilöstöpalvelut				
	Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut	Mäntyvaarantie 2 tiloissa on käytössä pyöräkatos sekä pukuhuoneet. Lisäksi Epassi on käytössä kaikilla työntekijöille ja kaupungin pyöräetu on mahdollista ottaa käyttöön.	Kartoitetaan, onko toimialan henkilöstölle mahdollista järjestää yhteinen liikuntavuoro. Kaupungilla olevien liikuntaan liittyvien etujen tuominen esille etenkin uudelle henkilöstölle.	Toteutunut. Teknisen toimialan henkilöstön yhteinen viikottainen liikuntavuoro alkaa syyskuussa 2025.	
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Yksikköpalaverit, sähköisen terveyskyselyn pohjalta on pohdittu toimenpiteitä tulosten parantamiseksi	Edistetään syksyllä 2024 tehdyn sähköisen terveyskyselyn tulosten pohjalta suunniteltuja toimenpiteitä teemoittain. Tuodaan esille ja pidetään esillä työhyvinvoinnin parantamisen teemaa.	Toteutunut. Työhyvinvoinnin luennot järjestetty esihenkilöille ja henkilöstölle 4.-6.6.2025. Asiaa jatkokäsitellään henkilöstöpäivässä syyskuussa 2025.	
	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Perehdytys on parantui Intro-perehdysjärjestelmän käytön myötä, mutta järjestelmä ei ole enää käytössä.	Perehdytystä tukemaan tarvitaan ehdottomasti perehdytysjärjestelmä ja tämä on vahvasti ilmaistu henkilöstöhallintoon. Intron käytön aikana perehdytyksen laatu kasvoi, kun järjestelmä ohjasi perehdyttäjää sekä perehdytettävää. Toimialalla käytännössä jokaisen asiantuntijan tehtävä on erilanen, jonka takia perehdyttäminen täytyy olla järjestelmällisempää kuin tehtävissä, joita suorittaa useita työntekijöitä.	Ei toteutunut. Perehdytysohjelmaa ei ole käytössä toistaiseksi.	
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Vertaismentorointia ei ole käytetty.	Vertaismentroinnin tarpeen kartoitus toimialalla.	Toteutunut. Kysely vertaismentoroinnista ja työnohjauksesta lähetetty kesäkuussa 2025. Tulosten analysointi syyskuussa.	
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtaamisia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Toimialalla on järjestetty useampia tilaisuuksia vuosittain, jotka ovat suuntautuneet koko henkilöstölle.	Toimiala järjestää vähintään yhden yhteisen kehittämis- ja virkistyspäivän sekä kannustaa yksiköitä järjestämään vastaavasti oman yksikön kehittämisen ja virkistyspäivän joko yksin tai yhdessä muiden yksiköiden kanssa. Lisäksi hankintaan yhteinen sisäliikuntavuoro jonkin joukkuelajin (tai useamman) harrastamista varten.	Toteutunut. Koko henkilöstön yhteinen kehittämisen ja virkistyspäivä järjestetty 5.-6.2025 (kehittämisen osuus 5.6., virkistysosuus 6.6. aikataulusyistä)	
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	Vuonna 2024 henkilöstöä palkittiin kaupugin pipolla hyvistä mediaesiintymisistä.	Toimialalla jatketaan henkilöstön palkitsemista hyvistä suorituksista myös vuonna 2025. Toimialan johtoryhmä päättää tämän vuoden teeman keväällä 2025.	Ei toteutunut. Vuoden 2025 palkitsemisia ei ole vielä toteutettu.	

	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Toimialan esihenkilöt ovat säännöllisesti toimistolla. Lisäksi esihenkilöt ovat tavoitettavissa monikanavaisesti ollessaan etätöissä.	Toimialan johto on säännöllisesti läsnä toimistolla. Strategian ja tulevaisuuden näkymien tiedottamiseen varataan riittävästi aikaa yksikköpalavereissa sekä toimialan yhteisissä kehittämissäpäivissä. Johtoryhmän päätöksistä tiedottamista jatketaan. Microsoftin työkalujen (esim. henkilöstön oma kanava) hyödyntäminen ajankohtaisten asioiden, ideoiden, keskusteltavien asioiden yms. tiedottamiseen.	Toteutunut.	
--	---	-------	---	---	-------------	--

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Rovaseudun Markkinakiinteistöt Oy

	Toimenpide	Vastuutaho	Konserniyhteisö täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt	kyllä		
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	kyllä		
	Parannamme palkkausjärjestelmiemme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut	Tavoitteeseen pyritään mahdollisuuksien mukaan. Organisaation tehtävärakenteesta johtuen tehtävä on haastava.		
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	kyllä		
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Varsinaisesta henkilöstön osaamiskartoitusta ei ole tehty. Osaamisen kehittämistarpeita arvioidaan kehityskeskusteluissa.		
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut	kyllä		
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	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	ei ole määräaikaista työsuhteita		
	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä	ei ole määritelty johtamisosaamiseen liittyvää koulutusta vaan		
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Lanssin sisältövastaavat, viestintä, tietohallinto	kyllä		
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaat työterveyshuoltopalvelut.	Henkilöstöpalvelut	kyllä		
	Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut	kyllä		
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	kyllä		
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	kyllä		
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	kyllä		
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtaamisia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	kyllä		
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	kyllä		
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	kyllä		

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Neve Oy

Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Toimenpide	Vastuutaho	Konserniyhteisö täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen
	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt	Kaikista avoimista työpaikoista tiedotetaan jatkossakin sisäisesti Neven Teams-kanavalla. Sisäisen liikkuvuuden mahdollistaminen on yksi motivaatiotekijä, jolla sitoutetaan henkilöstöä.		
	Käytämme määräaikaaisia palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syytä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Määräaikaaisia työsuhteita tehdään kesätyöntekijöille ja erilaisiin sijaistuksiin.		
	Parannamme palkkausjärjestelmämme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut	Kaikilla työntekijöillä ja toimihenkilöillä on tehtävänkuvaukset järjestelmään tallennettuna ja ne käydään läpi vähintään vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Työnsisältöjen muuttuessa kuvauksia päivitetään tarvittaessa useamminkin. Palkkaus perustuu Energiatöteollisuuden työehtosopimuksiin.		
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	Jokaisen henkilön kanssa käydään vuosittain tammi-helmikuun aikana kehityskeskustelu, jonka muistio tallennetaan kehityskeskustelu-järjestelmään.		
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Koulutussuunnitelma on Työyhteisön kehittämissuunnitelman liite ja tehdään vuosittain liiketoiminnollain/henkilöstöryhmittäin. Kehityskeskusteluissa osaamisen tarpeet käydään yksilötasolla.		
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tuken. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut	Henkilöstöeduista kerrotaan rekrytoinnin haastatteluvaiheessa, ja listaus eduista sekä ohjeet niiden käyttöön on intrassa ja muistutellaan aika ajoin myös Teamsissä.		
	Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupaamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kuukauden määräaikaisen työ sopimuksen perhevapaan päätyttyä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen Energiatöteollisuuden työehtosopimuksien mukaan.		
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä	Esihenkilöille pidetään vuosittain sisäisiä esihenkilöparrauspäiviä. Ulkoiseen esihenkilökoulutukseen osallistuu etenkin uudet esihenkilöt. Koulutusta on saatavilla kohdennettuna energia-alalla työskenteleville esihenkilöille.		
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Laussin sisältö vastaavat, viestintä, tietohallinto	Intrasta löytyy kaikkia työsuhteen elinkaareen liittyvät ohjeistukset ja muut materiaalit. Intran käytettävyyttä, etenkin tiedon hakua kehitetään sisäisellä projektilla v 2025 aikana.		
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalveluita.	Henkilöstöpalvelut	Nevellä on laaja työterveyshuollon palvelusopimus.		
	Tuomme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut	Neve tarjoaa työsuuhdepyöräedun ja liikunta- ja kulttuuriedun koko henkilöstölle.		
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Työhyvinvointia kehitetään monin eri tavoin. Henkilöstöä osallistetaan suunnitelmallisesti niin kehitystyössä kuin toteuttamisessa.		
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Jokaiselle uudelle ja uuteen tehtävään sisäisesti siirtyvälle laatii esihenkilö perehdyttämssuunnitelman järjestelmään. Suunnitelmassa esihenkilö määrittää perehdyttäjän, joka määrätty perehdytettävästä teemasta riippuen. Rajoitteita perehdyttäjäksi valittavalle ei ole. Perehdytysjärjestelmään asetetaan tavoitteajat perehdytyksen valmistumiselle, ja järjestelmä lähettää muistutuksen mikäli perehdytys on vanhentumassa.		
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Vertaismentorointia ei erikseen määritellä, vaan sitä tapahtuu luonnollisesti perehdytyksen yhteydessä ja sen jälkeenkin.		
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtauksia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Neve-konserni järjestää kaksi kertaa vuodessa koko henkilöstölle henkilöstöönfinon, joiden yhteydessä on myös vapaampaa yhteisöllisyyttä tukevaa ohjelmaa. Vuonna 2025 Suosiolan voimailaitos täyttää 30 vuotta ja Neve 10 vuotta. Henkilöstölle järjestetään tähän liittyen myös oma juhla.		
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	Neven Teams-kanavilla viestimme sisäisistä onnistumisista, mutta lisäksi teemme nostoja sosiaaliseen mediaan mm. facebookiin ja instagramiin.		
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategista ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Nevellä on kahden viikon välein Teamsissä puoli tuntia kestävä Perjantaikahvit, joissa kerrotaan johdon ja muunkin organisaation toimesta ajankohtaisia asioita, liittyen mm strategian toteuttamiseen, investointien toteuttamiseen jne.		

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Rovaniemen Teatteri - Lapin Alueatteri

	Toimenpide	Vastuutaho	Konserniyhteisö täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt	Rovaniemen Teatteri julkaisee avoimeen hakuun ne työtehtävät, jotka siihen soveltuvat. Teatterialalla on paljon erityisosaamista, jossa rekrytointia on tarpeen tehdä suoraan. Tehtäviä tarkastellaan sisäisesti jatkuvasti, mutta erityisesti uusien rekrytointien yhteydessä.	Toteutuu
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Teatterialalla työskentelee asiantuntijoita ja osaajia hyvin erilaisissa tehtävissä, joten esimerkiksi näyttelijät tulevat tyypillisesti ensin määräaikaisella sopimuksella taloon, minkä jälkeen voidaan tarkastella toistaiseksi voimassa olevaa sopimusta. Käytämme paljon vierailevia suunnittelijoita ja näyttelijöitä, joiden työsuhteet ovat määräajallisesti määräaikaisia. Rovaniemen Teatteri pyrkii kuitenkin yhdenvertaiseen kohteluun ja mahdollisimman laajaan toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden laamiseen.	Toteutuu
	Parannamme palkkausjärjestelmämme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut	Tulemme vuonna 2025 laatimaan yhdessä luottamus henkilön kanssa talon sisäiset suuntaviivat vierailevien näyttelijöiden palkkauksen osa-alueisiin, eli esimerkiksi kerromme miten erityisosaaminen vaikuttaa palkkaan. Tarkastelemme mahdollisuutta lisätä bonus-järjestelmää myyntityöhön.	Toteutuu Q3/2025
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	Kehityskeskustelut pidetään kerran näytäntövuodessa	Toteutuu koko henkilöstön osalta viimeistään Q2/2025
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Teatteri päivittää työtehtäviä ketterästi työntekijöiden osaamisen tunnistuen. Työnkuvaukset elävät tekijänsä mukaisesti.	Toteutuu
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut	Henkilöstöllä on käytössään talon sisäisiä henkilöstöetuja että ePassi sekä muita ulkoisia henkilöstöetuja. Ulkoisia lisätään vuonna 2025, ja yksi uusi taho on jo sovittu.	Toteutuu
	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	Esimerkiksi hyödynnämme perhevapaauudistuksen luomaa joustoa muutoin haastavassa näyttelijän tehtävässä. Perhevapaita käyttävä näyttelijä pystyy osallistumaan keväällä 2026 ensi-ilansa saavaan näytelmään, kun entisen perhevapaamallin aikana tällainen ei välttämättä olisi ollut mahdollista.	Toteutuu
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä	Teatterilla on käytössään vuosittain päivitettävä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, johon tämä osuus voidaan lisätä	Toteutuu viimeistään Q2/2025
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Lanssin sisältövästävät, viestintä, tietohallinto	Kehitämme erityisesti sitä, että työyhteisö löytää tiensä Lähteeseen.	Toteutuu
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalvelut.	Henkilöstöpalvelut	Työterveyshuollon sopimus on päivitetty 1.1.2025 alkaen.	Toteutuu
	Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut	Selvitämme työsuohdesäköpyörien käyttöönottoa.	Toteutuu viimeistään Q2/2025
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömmme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Rovaniemen Teatterin strategian mukaisesti keskitymme vuonna 2025 erityisesti työhyvinvointiin.	Toteutuu
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Perehdytykseen on käytössä seikkaperäinen listaus. Perehdytykseen osallistuu useita henkilöitä ja yksi tärkeä osa sitä on tutustua taloon ja sen henkilöstöön.	Toteutuu
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäväänsä vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Erityisesti hallinnon tehtävissä tämä on välttämätöntä	Toteutuu
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtauksia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Henkilöstökokouksiin pyritään tuomaan lisää yhteisöllisyyttä.	Toteutuu viimeistään Q2/2025
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	Jaamme onnistumisia aiempaa enemmän myös sisäisessä viestinnässä.	Toteutuu
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategista ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Toiminnanjohtaja kiertää osastoja aktiivisesti, viestii sisäisesti ja kertoo avoimesti muun muassa talouteen liittyvistä realiteeteista.	Toteutuu

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Kiinteistö Oy Lappi Areena

	Toimenpide	Vastuutaho	Konserniyhteisö täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuosisikatsukseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Toteutuu
	Käytämme määräaikaisia palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Toteutuu
	Parannamme palkkausjärjestelmiemme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	Olemme uudistamassa	Osin
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Toteutuu
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Toteutuu
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	Epassi, pyöräetu, edullisempi lounas, edullisempi kuntosali, omat jäävuorot, tapahtumasisäänpääsy	Toteutuu
	Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupaamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kuukauden määräaikaisen työsopimuksen perhevapaan päätyttyä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Ei ole ollut tarvetta
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	Koulutus	Osin
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	Ei ole intralle tarvetta	Face-to-face -viestintä
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalveluit.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	Lappica, laaja palvelu	Toteutuu
	Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	ks. ed.	Toteutuu
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Toteutuu
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	Perehdytys esimiehen ja kollegoiden avulla	Toteutuu
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	ks. ed.	Toteutuu
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtaamisia.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö	Viikkopalaverit, kehittämis- ja virkistyspäivät	Toteutuu
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Toteutuu
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Toimitusjohtaja ja areenapäälikkö		Toteutuu

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Napapiirin Residuum Oy

	Toimenpide	Vastuutaho	Konserniyhteisö täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja eshenkilöt	Toteutamme sisäistä kiertoa tarpeen/ mahdollisuuksien mukaan		
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, eshenkilöt	Vuonna 2025 yhtiöllä ei ole yhtään määräaikaista työntekijää		
	Parannamme palkkausjärjestelmiemme läpinäkyvyyttä. Valvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut	Hyödynnämme valtakunnallista keskiarvoa eri tehtäväkokonaisuuksien suhteen		
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	Esihenkilöt pitävät joka vuosi kehityskeskustelut sekä one-to-one		
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Osaamisen kehittämistä tuetaan vuosittain säännöllisillä koulutustumisilla / alan tilaisuuksilla		
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut	Useat työsuhte- edut jo henkilökunnan saatavilla / käytössä		
	Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kuukauden määräaikaisen työsuhteen perhevapaan päätyttyä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, eshenkilöt, henkilöstöpalvelut	Mahdollistamme etätyön ja joustamme parhaiden mahdollisuuksien mukaisesti		
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä	Esihenkilöt ylläpitävät ja kehittävät osaamistaan soveltuvin koulutuksiin		
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Lanssin sisältövastaavat, viestintä, tietohallinto	Teams intran korvikkeena		
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaat työterveyshuoltopalvelut.	Henkilöstöpalvelut	Työterveyshuollon kilpailutus v. 2025		
	Tuomme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut	Vapaa-aikaa varten liikuntaedut olemassa, työn ohessa taukojumppasuositukset		
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Residuumin työyhteisössä toisten kunnioitus on lähtökohta nro 1. Muut työhyvinvointiin liittyvät asiat on helpompi pitää kunnossa (esim. työvälineet)		
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Perehdytystä varten kehitteillä nettipohjainen oppimisolusta		
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtävään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Koko työyhteisö tukee uusia tai toimenkuvaansa vaihtavia työntekijöitä		
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtauksia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Yhtiön kesäpäivät sekä pikkujoulu ja välissä tapaamisia mahdollisuuksien mukaisesti		
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	Esihenkilöt huomioivat antamalla positiivista palautetta, isommat asiat viestinnän toimesta		
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Suosimme lähiyhtä, ja viestimme yhteisesti säännöllisesti uusista asioista sekä toimintojen kehityssuunnista		

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Redu

	Toimenpide	Vastuutaho	Konserniyhteisö täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen	Konserniyhteisön arvio toteutumisesta osavuositarkastukseen
Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Henkilöstöpalvelut ja esihenkilöt	Kaikista avoimista työpaikoista on tiedotettu ja tiedotetaan jatkossakin sisäisesti eli kaikkia REDUn konsernin työntekijöitä. Mahdollistamme sisäisen liikkuvuuden ja kannustamme siihen. Tiedotuskanavat viikkotiedote ja sähköposti.	Toteutunut	
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tulokellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Määräaikaisissa palvelussuhteissa on REDulla lain mukaiset perustelut.	Toteutunut	
	Parannamme palkkausjärjestelmämme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Johto ja henkilöstöpalvelut	On päivitetty tehtäväkuvia ja jatkamme tehtäväkuvien päivitystä vuonna 2025. Tehtäväkuvat on taustatietona tasopalkkajärjestelmään siirtymisessä.	Osin	
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Mahdollistamme yksilökehityskeskustelut sekä ryhmäkehityskeskustelut.	Toteutunut	
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Henkilöstön koulutussuunnitelma tehdään vuosittain ja esihenkilöiden kanssa käydään osaamistarpeet suunnittelemaan henkilöstöryhmittäin. Kehityskeskusteluissa osaamisen tarpeet käydään tiimi- ja yksilötasolla. Osaamistiedot tallennetaan HR-järjestelmään.	Toteutunut	
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tuken. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut	Tieto henkilöstöeduista on rekrytoinneissa, intrassa, netissä ja perehdytysoppaassa.	Toteutunut	
	Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupaamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kuukauden määräaikaisen työsuhteen perhevapaan päättyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Tätä kolmen kuukauden määräaikaista palvelussuhdetta ei ole ole käytössä REDUssa. Määräaikaisuuden lain mukainen peruste? Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen kvt:n mukaan.	Osin	
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto,henkilöstöpalvelut	Koulutussuunnitelmassa sovittu esihenkilöiden ja johtajien osaamistarpeista. Koulutusta ja perehdytystä toteutetaan ja sitä seurataan.	Osin	
	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettävää tietoa.	Intran sisäiltovästavaat, viestintä, tietohallinto	Intrasta löytyy kaikkia palvelussuhteen elinkaareen liittyvät ohjeistukset ja yhteystiedot. Intran kehittäminen (uudistaminen) on talousarviolettoivena REDUssa tänä vuonna.	Osin	
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaita työterveyshuoltoja.	Johto, henkilöstöpalvelut	REDUlla on laaja työterveyshuollon palvelut kolmelta eri palveluntuottajalta.	Toteutunut	
	Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa- ajalla.	Henkilöstöpalvelut	E-passi käytössä ja vuonna 2025 aloitettin Loiste-valmennus 58 vuotta täyttäneille. Jatkossa laajennamme 55 vuotta täyttäneisiin.	Toteutunut	
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömmen arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Työhyvinvointisuunnitelma sisältyy Henkilöstöä koskeviin suunnitelmiin. Nostoina jatketaan työyhteisöviestinnän sekä turvallisuus ja hyvinvointiosaamisen kehittämistä ja vuonna 2025 työkykyjohtamisen kehittäminen.	Osin	
	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Esihenkilö nimeää perehdytykseen henkilön ja nyt yhdessä hankkeessa perehdytystä pilotoidaan turvallisuusasioiden vinkkelistä ja kehitetään seurattavakalua.	Osin	
	Tarjomme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtävään vaihtaville työkavereille.	Esihenkilöt	Perehdytyksen vastuuhenkilö, ei varsinaisia mentorointia.	Ei	
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtaamisia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	REDUlla on 30 vuotis juhlavuosi vuonna 2025, yhteisiä tapahtumia tämän tiimoilta on luvassa ja aloitettu jo suunnittelu.	Osin	
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	Suunnitelmissa tälle vuodelle, mutta ei vielä ole hyväksytty.	Ei	
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Strategiaa maadoitetaan johdon pitämässä infoissa sekä esihenkilöiden toimesta timeissä ja kehityskeskusteluissa.	Osin	