

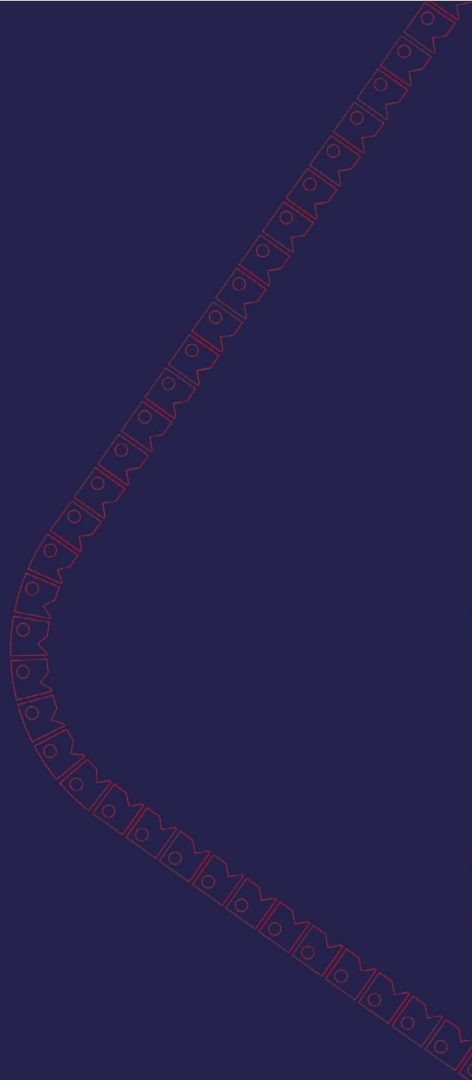
HENKILÖSTÖOHJELMA 2025

Rovaniemen kaupunki

LUONNOS
Kaupunginhallitus
17.12.2024

**Henkilöstömme voi hyvin
ja heidän osaamisensa
kehittämiseen
panostetaan.**

Lainaus kaupunkistrategiasta



Henkilöstöohjelman tarkoitus

- Henkilöstöohjelma on suunnitelma siitä, millaisilla henkilöstöjohtamisen ja henkilöstövoimavarojen kehittämisen toimenpiteillä tuemme Rovaniemen kaupungin strategian toteutumista.
- Henkilöstöohjelmaa on valmisteltu yhteistyössä henkilöstön kanssa (kysely, työpajat).
- 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.

Strategia tiivistettynä

Visio: Tulevaisuuden Rovaniemi on ihmisen kokoinen arktinen pääkaupunki, jossa yhdistyvät pohjoinen luonto ja urbaani ympäristö.

Päätavoitteet:

1. Elinvoimaa rakennetaan monipuolisesti ja vastuullisesti:
 - Vahvistetaan elinkeinoelämän toimintaedellytyksiä.
 - Panostetaan osaavaan työvoimaan ja koulutukseen.
 - Kehitetään matkailua kestävästi ja ympärivuotisesti.
2. Asukkaat voivat hyvin ja osallistuvat kaupungin kehittämiseen:
 - Edistetään hyvinvointia ja terveyttä.
 - Tuetaan osallisuutta ja yhteisöllisyyttä.
 - Panostetaan laadukkaisiin palveluihin ja saavutettavuuteen.
3. Elinympäristö on luonnonläheinen, toimiva ja viihtyisä:
 - Suojellaan luontoa ja edistetään kestäväää kehitystä.
 - Kehitetään viihtyisää ja toimivia asuinalueita.
 - Panostetaan liikenteen ja liikkumisen sujuvuuteen.

Toimintaperiaatteet:

- Palveleva: Luomme positiivisia palvelukokemuksia ja mahdollistamisen ilmapiiriä.
- Yhdessä tekevä: Panostamme yhteistyöhön eri toimijoiden kanssa.
- Vastuullinen: Toimimme kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti.
- Innovatiivinen: Etsimme uusia ratkaisuja ja kokeilemme rohkeasti.

Henkilöstöohjelmalla toteutetaan strategian arvoja

Turvallinen ja luotettava

Huolenpito, välittäminen ja luottamus ovat asioita, joiden suhteen ei tehdä kompromisseja.

Inhimillinen ja lämmin

Rovaniemen kaupunki on inhimillinen, ystävällinen ja vieraanvarainen.
Arvostamme avoimuutta, yhdessä tekemistä ja yhdenvertaisuutta.

Rohkea ja luova

Rovaniemi kehittää ja kehittyy rohkeasti. Uskallamme tehdä asioita eri tavalla ja paremmin kuin ennen tai paremmin kuin muut.

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.

Henkilöstöohjelman tavoitteet ja toimenpiteet



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 määräaikaista 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. 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 työsopimuksen perhevapaan päättyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut

Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.

Toimenpide	Vastuutaho
Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaaamista 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 kustannustehokkaat työterveyshuoltopalvelut.	Henkilöstöpalvelut
Tuemme työnantajana henkilöstön liikkumista työmatkoilla, työn ohessa ja vapaa-ajalla.	Henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, liikuntapalvelut
Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät

Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.

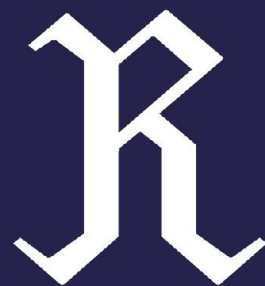
Toimenpide	Vastuutaho
Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö
Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö
Järjestämme yhteisöllisyyttä 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

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 31.1.2025 mennessä.
- Kaupunkiorganisaation osalta ohjelman toimenpiteiden toteuma raportoidaan osavuosikatsauksen ja tilinpäätöksen yhteydessä, ja toteuma käsitellään myös yhteistoiminnassa.
 - Toteumaa arvioidaan vuoden aikana toteutettavien kyselyiden pohjalta.

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 osavuositarkastuksen yhteydessä: toimialan ja konserniyhteisöjen raportointi.			Seuraavan vuoden toimenpiteiden valmistelu ja vahvistaminen talousarvion yhteydessä. Henkilöstöpalvelut koordinoi.	



ROVANIEMI