

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Tekniset palvelut

	Toimenpide	Vastuutaho	Nykytilanne (piilotetaan tarvittessa)	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?
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.
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syytä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Määräaikaiset työsuhteet keskittyvät kesätyöntekijöihin.	Toimialan henkilöstösuunnitelma muodostetaan niin, että tarvetta määräaikaistulle palvelussuhteille ei lähtökohtaisesti ole tarvetta (pl. kesätyöntekijät).
	Parannamme palkkausjärjestelmiemme 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.
	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 tehtäväkuvat mahdollisuuksien mukaan niin, että kukin työntekijä pääsee hyödyntämään tehokkaasti omaa erityisosaamistaan.
	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 päätyttyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Suurella osalla henkilöstöä on etätömahdollisuus ja poikkeustilanteissa etätöön laajemmasta tekemisestä on mahdollisuus neuvotella esihenkilön kanssa. Työajan liukumat ovat käytössä toimistohenkilökunnalla.	Liukumien hyödyntämisen tukeminen vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa. Etätööhön kannustetaan, mikäli työkuva soveltuu etätöön tekemiseen.	
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 laadukkaat, tavoitettavissa olevat ja kustannustehokkaat 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 pyöräretu on mahdollista ottaa käyttöön.	Kartoitetaan, onko toimialan henkilöstölle mahdollista järjestää yhteinen liikuntavuoro. Kaupungilla olevien liikuntaa liittyvien etujen tuominen esille etenkin uudelle henkilöstölle.
Johtamme 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.	

Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Perehdytys on parantui Intro-perehdytysjärjestelmän 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 erillinen, jonka takia perehdyttäminen täytyy olla järjestelmällisempää kuin tehtävissä, joita suorittaa useita työntekijöitä.
	Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Vertaismentorointia ei ole käytetty.	Vertaismentroinnin tarpeen kartoitus toimialalla.
	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 kehittämis- ja virkistyspäivän joko yksin tai yhdessä muiden yksiköiden kanssa. Lisäksi hankintaan yhteinen sisäliikuntavuoro jonkin joukkuelajin (tai useamman) harrastamista varten.
	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.
	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 yksikköpalaverissa sekä toimialan yhteisissä kehittämisspäivissä. Johtoryhmän päätöksistä tiedottamista jatketaan. Microsoffin työkalujen (esim. henkilöstön oma kanava) hyödyntäminen ajankohtaisten asioiden, ideoiden, keskusteltavien asioiden yms. tiedottamiseen.