

	Toimenpide	Vastuutaho	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?
<p><b>Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.</b></p>	Tiedotamme sisäisesti avoimista työpaikoista ja suhtaudumme kannustavasti sisäiseen liikkuvuuteen.	Rekrytoijat ja esihenkilöt	Toimialan avoimista työpaikoista ilmoitetaan Lanssissa. Toimialalla ja koko kaupunkiorganisaatiossa avoimina olevien tehtävien läpikäynti henkilöstöinfoissa ja niistä tiedottaminen henkilöstön Teams-kanavalla.
	Käytämme määräaikaisia palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syystä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksellisuutta rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Toimialan henkilöstösuunnitelman muodostaminen niin, että määräaikaisille palvelussuhteille ei lähtökohtaisesti ole tarvetta (pl. hankkeiden työntekijät).
	Parannamme palkkausjärjestelmämme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta.	Henkilöstöpalvelut	
	Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Esihenkilöt	Kehityskeskustelut pidetään vuosittain. Työllisyyspalvelut vuonna 2025: keväällä ryhmäkehityskeskustelut, syksyllä yksilökehityskeskustelut. Tarvittaessa uusille työntekijöille kehityskeskustelu puolen vuoden työssäolon jälkeen.
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentiaalin ja tunnistamme osaamisen kehittämisen tarpeet. Tuomme myös omaa osaamistamme työnantajan tietoon.	Esihenkilöt, työntekijät	Esihenkilöt ylläpitävät tietouttaan henkilöstön osaamisesta esimerkiksi kehityskeskustelujen yhteydessä ja ottavat henkilöstön osaamisen huomioon, kun toimialan tai yksikön tehtäviin on tarve tehdä muutoksia.
	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	Toimitaan ohjeistuksen mukaisesti. Mahdollistetaan etätöön ja työajan liukumien hyödyntäminen vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa niissä tehtävissä, joissa se on tehtävänkuvan puolesta mahdollista.
	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä	<i>Toimenpiteiden valmistelun yhteydessä nousut ajatus: voisiko kaupunkitasolla mitata henkilöstön tyytyväisyyttä poliittiseen johtamiseen? Poliittinen johtaminen on myös toiminnassa isossa roolissa, mutta sen tilaa ei ole arvioitu samalla tavalla kuin esihenkilöiden ja johdon johtamista.</i>
	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	Kaupungilla olevien liikuntaa liittyvien etujen tuominen esille etenkin uudelle henkilöstölle. Otetaan mallia organisaatiossa hyväksi todetuista toimintamalleista liikkumisen tukemiseen työn ohessa.

<p><b>Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.</b></p>	<p>Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.</p>	<p>Esihenkilöt, työntekijät</p>	<p>Varmistetaan, että yksiköissä on selkeää millaiset etätyökäytänteet on käytössä ja, että kaikki työntekijät ja esihenkilöt ovat tavoitettavissa helposti eri kanavien kautta.</p> <p>Lisäksi selkeytetään työntekijän roolia ja vastuuta asioiden esille ottamisessa esihenkilön kanssa matalalla kynnyksellä.</p> <p>Yksiköissä järjestetään säännöllisesti yksikköpalavereja.</p> <p>Toimialalle toteutetaan keväällä 2025 sähköinen terveyskysely, jonka tulosten perusteella on luontevaa lähteä pohtimaan työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä.</p>
<p><b>Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.</b></p>	<p>Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.</p>	<p>Esihenkilöt, koko henkilöstö</p>	<p>Tarvitaan perehdytysohjelma kiireellisesti korvaamaan hyväksi koetun Intron jättämä aukko. Intro mahdollisesti myös tehtävänjaon laajemmin työyhteisössä, jolloin perehdytystehtävän vastuuttaminen yksikön muille työntekijöille oli vaivatonta.</p> <p>Perehdytyksen suhteen toimialalla toivotaan, että osa työnantajan perusperehdyttämisestä (yleiset periaatteet, ohjeistukset, järjestelmät yms.) pystyttäisiin toteuttamaan keskitettynä siitä yksiköstä, jonka vastuulle tehtävä kuuluu. Näin vastuun siirtyisi pois esihenkilöltä, joka ei monestikkaan ole näiden asioiden asiantuntija. Lisäksi esihenkilöille kaivataan omaa perehdytystä.</p>
	<p>Tarjoamme vertaismentorointia erityisesti uraansa aloittaville tai tehtäviään vaihtaville työkavereille.</p>	<p>Koko henkilöstö</p>	<p>Kartoitetaan vertaismentoroinnin tarve toimialalla.</p>
	<p>Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtaamisia.</p>	<p>Esihenkilöt, koko henkilöstö</p>	<p>Järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa kehittämis/virkistyspäiviä. Seuraava on toukokuussa.</p>
	<p>Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.</p>	<p>Esihenkilöt, viestintä</p>	<p>Kehitetään toimialan yhteinen toimintamalli, jossa hyödynnetään toimivaksi todettuja toimenpiteitä (esimerkkinä onnistumisien esille tuonti Business Rovaniemessä). Otetaan toimintamallissa myös huomioon päättäjät, jotta hekin voisivat viestiä toimielinten alaisen toiminnan onnistumisista.</p>

	<p>Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.</p>	<p>Johto</p>	<p>Johto on tavoitettavissa monikanavaisesti ja henkilöstölle on selkeää millä tavoin heihin voi ottaa yhteyttä. Yksiköissä on selkeää ja yhteisesti määritelty käytänteet etätöön ja lähityön välillä. Kehittämissäpäivässä tullaan paneutumaan kasvuohjelman rakentamiseen. Henkilöstöinfoja tullaan hyödyntämään tiedottamisessa.</p>
--	--	--------------	--