

Henkilöstöohjelman toimenpiteet 2025

Tekniset palvelut

Tavoite 1: Työpaikkamme ovat vetovoimaisia. Palvelussuhteet ovat pitkiä ja vaihtuvuutta vähän, koska kaupunki koetaan hyväksi työnantajaksi.	Toimenpide	Vastuutaho	Nykytilanne (piilotetaan tarvittaessa)	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Toimialan arvio toteutumisesta osavuosikatsaukseen	Toimialan arvio lopullisesta toteutumisesta tilinpäätökseen
	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 siaistamisista tai ylimääräisistä tehtävistä.	
	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.	Toteutunut osittain. Henkilökohtaiset lisien prosessi toteutetaan loppuvuodesta.	
	Hyödynnämme henkilöstön osaamispotentialin 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.	Toteutunut osittain. Tehtäväkuvia on päivitetty vastaamaan työntekijän osaamista. Henkilöstölle tehty kartoitus työohjauksen tarpeesta.	
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukien. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intraassa.	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 päätyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Suurella osalla henkilöstöä on etätömahdollisuus ja poikkeustilanteissa etätöy laajemmasta tekemisestä on mahdollisuus neuvotella esihenkilön kanssa. Työajan liukumat ovat käytössä toimistohenkilökunnalla.	Liukumien hyödyttämisen tukeminen vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa. Etätyöhön kannustetaan, mikäli työnkuva soveltuu etätöy tekemiseen.	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 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 liikuntaan liittyvien etujen tuominen esille etenkin uudelle henkilöstölle.	Toteutunut. Teknisen toimialan henkilöstön yhteinen viikottainen liikuntavuoro alkaa syyskuussa 2025.	
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömmе 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.	
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 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	Vertaismentoirointia 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 kehittämis- ja virkistyspäivän joko yksin tai yhdessä muiden yksiköiden kanssa. Lisäksi hankintaan yhteinen sisäliikuntavuoro jonkin joukkuelajin (tai useamman) harrastamista varten.	Toteutunut. Koko henkilöstön yhteinen 'kehittämis- ja virkistyspäivä järjestetty 5.-6.2025 (kehittämisen osuus 5.6., virkistysosuus 6.6. aikataulusyistä)	
	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 etätoissa.	Toimialan johto on säännöllisesti läsnä toimistolla. Strategian ja tulevaisuuden näkymien tiedottamiseen varataan riittävästi aikaa yksikköpalaverissa sekä toimialan yhteisissä kehittämissäpäivissä. Johtoryhmän päätöksistä tiedottamista jatketaan. Microsoftin työkalujen (esim. henkilöstön oma kanava) hyödyntäminen ajankohtaisten asioiden, ideoiden, keskusteltavien asioiden yms. tiedottamiseen.	Toteutunut.	