

	Toimenpide	Vastuutaho	Toimiala täydentää: miten toimialalla tullaan toteuttamaan toimenpide vuonna 2025?	Toimialan arvio toteutumisesta osavuositaukukseen	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	Toimialan avoimista työpaikoista ilmoitetaan Lanssissa. Toimialalla ja koko kaupunkiorganisaatiossa avoimina olevien tehtävien läpikäynti henkilöstöinfoissa ja niistä tiedottaminen henkilöstön Teams-kanavalla.	Toteutunut osittain. Henkilöstöinfoit alkavat syysyllä 2025.	
	Käytämme määräaikaista palvelussuhteita vain poikkeuksellisesti ja perustellusta syyistä. Edistämme työhön sitoutumista ja tuloksesuuntaa rekrytoimalla vakituisiin palvelussuhteisiin.	Johto, esihenkilöt	Toimialan henkilöstösuunnitelman muodostaminen niin, että määräaikaistille palvelussuhteille ei lähtökohtaisesti ole tarvetta (pl. hankkeiden työntekijät).	Toteutunut. Toimialan määräaikaiset työsuhteet ovat lähinnä sijaistuksia ja	
	Parammame palkkausjärjestelmiemme läpinäkyvyyttä. Vahvistamme palkkauksen kannustavuutta. Huolehdimme, että jokaisella on mahdollisuus käydä yksityinen- tai ryhmäkehityskeskustelu.	Henkilöstöpalvelut Esihenkilöt	Kehityskeskustelut pidetään vuosittain. Työllisyyspalvelut vuonna 2025: keväällä ryhmäkehityskustelut, syysyllä yksilökehityskustelut. Tarvittaessa uusille työntekijöille kehityskeskustelu puolen vuoden työssäolon jälkeen.	Toteutunut.	
	Hyödynnämme henkilöstön osaamis potentiaalin 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.	Toteutunut osittain. Kehityskeskustelut on käyty, joissa työntekijöiden osaamista ja toiveita kehittymiseen on käsitelty.	
	Kehitämme henkilöstöetuja henkilöstön työn ja vapaa-ajan tasapainoa tuken. Tuomme edut paremmin näkyväksi esim. intrassa.	Henkilöstöpalvelut			
	Edistämme perheellisten tai perhettä perustavien asemaa työelämässä esimerkiksi siten, että lupamme tarjota perhevapaalle jääville työntekijöille heidän niin halutessaan vähintään kolmen kukauden määräaikaisen työsopimuksen perhevapaan päätyessä. Mahdollistamme myös perhe-elämän ja työn yhteensovittamisen.	Johto, esihenkilöt, henkilöstöpalvelut	Toimitaan ohjeistuksen mukaisesti. Mahdollistetaan etätyön ja työajan lukumien hyödyntäminen vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa niissä tehtävissä, joissa se on tehtävänsä puolesta mahdollista.	Toteutunut.	
	Määrittelemme ja teemme näkyväksi sen, miten esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista kehitetään.	Johto, viestintä	Toimenpiteiden valmistelun yhteydessä nousut ajatus: voisiko kaupunkitasolla mitata henkilöstön tyytyväisyyttä poliittiseen johtamiseen? Poliittinen johtaminen on myös toiminnassa laissa roolissa, mutta sen tilaa ei ole arvioitu samalla tavalla kuin esihenkilöiden ja johdon johtamista.		
Tavoite 2: Henkilöstömme voi hyvin.	Kehitämme intraa siten, että sieltä on saatavilla ajantasaista ja helposti löydettyä tietoa.	Lanssin sisältö vastaavat, viestintä, tietohallinto			
	Huolehdimme siitä, että henkilöstölle tarjotaan laadukkaita, tavoitettavissa olevia ja kustannustehokkaita työterveyshuoltopalveluita.	Henkilöstöpalvelut			
	Tuomme 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 hyviksi todetuista toimintamalleista liikkumisen tukemiseen työn ohessa.	Toteutunut osittain. Liikutaetuja on tuotu henkilöstölle esille, mutta hyväksi todettuja toimintamalleja ei ole vielä kartoitettu tai kokeiltu.	
	Johdamme työyhteisöjemme työhyvinvointia. Olemme jokainen läsnä työyhteisömme arjessa.	Esihenkilöt, työntekijät	Varmistetaan, että yksiköissä on selkeä millaiset etätyökäytännöt on käytössä ja, että kaikki työntekijät ja esihenkilöt ovat tavoitettavissa helposti eri kanavien kautta. Lisäksi selkeytetään työntekijöiden roolia ja vastuuta asioiden esille ottamisessa esihenkilön kanssa matalalla kynnyksellä. Yksiköissä järjestetään säännöllisesti yksikköpalaveria. Toimialalle toteutetaan keväällä 2025 sähköinen terveyskysely, jonka tulosten perusteella on luontevaa lähteä pohtimaan työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä.	Toteutunut.	
Tavoite 3: Työyhteisö on suurin vahvuutemme.	Perehdytykseen sitoutuu esihenkilön lisäksi myös muu työyhteisö. Perehdytyksen etenemistä seurataan.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Tarvitaan perehdytysohjelma kiireellisesti korvaamaan hyväksi koetun Intron jättämä aukko. Intro mahdollisti myös tehtävänsä laajemmin työyhteisössä, jolloin perehdytystehtävän vastuuttaminen yksikön muille työntekijöille oli vaivatonta. Perehdytyksen suhteen toimialalla toivotaan, että osa työnantajan perusperehdyttämisestä yleiset periaatteet, ohjeistukset, järjestelmät yms.) pystyttäisiin toteuttamaan keskitettynä sitä yksiköstä, jonka vastuulle tehtävä kuuluu. Näin vastuun siirtyisi pois esihenkilöltä, joka ei monestikaan ole näiden asioiden asiantuntija. Lisäksi esihenkilölle kaivataan omaa perehdytystä.	Ei toteutunut. Perehdytysohjelmaa ei ole käytössä.	
	Tarjomme vertaismentorointia erityisesti uuraans aloittaville tai tehtävään vaihtaville työkavereille.	Koko henkilöstö	Kartoitetaan vertaismentoroinnin tarve toimialalla.	Toteutunut.	
	Järjestämme yhteisöllisyyttä tukevia kohtauksia.	Esihenkilöt, koko henkilöstö	Järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa kehittämis-/virikistyspäivä. Seuraava on toukokuussa.	Kysely vertaismentoroinnista ja työnohjauksesta lähetetty kesäkuussa 2025. Tulosten analysointi syyskuussa.	
	Huomioimme pienet ja suuret onnistumiset ja kerromme niistä eteenpäin.	Esihenkilöt, viestintä	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.	Koko toimialan kehittämis- ja virikistyspäivä järjestettiin 9.5.2025. Svsyllä yksiköiden omat kehittämis-/virikistyspäivät.	
	Huolehdimme, että johto on läsnä yksiköissä, ja että henkilöstöä tiedotetaan strategiasta ja tulevaisuuden näkymistä.	Johto	Johto on tavoitettavissa monikanavaisesti ja henkilöstölle on selkeää millä tavoin heihin voi ottaa yhteyttä. Yksiköissä on selkeää ja yhteisesti määritelty käytännöt etätyön ja lähtöön välillä. Kehittämispäivässä tullaan paneutumaan kasvuoajelman rakentamiseen. Henkilöstöinfoja tullaan hyödyntämään tiedottamisessa.	Toteutunut. Henkilöstöinfoit alkavat syysyllä.	