

	OSAAVA HENKILÖSTÖ									
	Strateginen tavoite	Teot 2024	Mittari	Suunniteltu aikataulu	Mittarin tavoitetaso					
OSAAVA HENKILÖSTÖ	1. Osaamisen kehittäminen	Panostamme henkilöstön kouluttamiseen ja huolehdimme kaikkien työntekijöiden oppimismahdollisuuksista	Koulutuspäivien määrä, osallistujien määrä	Vuosittainen tarkastelu	3 pv/hlö					
		Mahdollistamme omaehtoisen kouluttautumisen ja rohkaisemme työntekijöitä opiskeluun	Opintovapaan käyttö, omaehtoisen kouluttamisen vapaat, (Opintovapaa poistuu käytöstä 1.1.2025 jälkeen)	vuosi 2025	Vuoden 2023 taso					
		Perehdytysohjelman laatiminen	Perehdytysohjelman laatiminen (K/E)	kevät 2025	Kyllä					
	2. Henkilöstön rekrytointi	Ennakoimme henkilöstötarpeet ja hyödynnämme muutostilanteet niin tarvittavan osaamisen kuin toiminnan kehittämisen kannalta koko organisaatiossa.	Ikäjakauma, sijaisten ja määräaikaisten määrä, OSS-järjestelmä	vuosi 2025						
		Henkilöstösuunnitelman laatiminen	rekrytointiprosessin kehittäminen (K/E)	syky 2024						
		Rekrytoimme osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä	pätevien hakijoiden määrä, OSS-järjestelmä	vuosi 2025						
3. Palkkaus ja palkitseminen	Kehitämme palkitsemisjärjestelmää, tulokellisuutta soveltuvien osin.	Työhyvinvointikysely, kehitysideoiden määrä	Henkilöstöraportoinnin yhteydessä							
	Pyrimme tekemään pitkän tähtäimen palkkapolitiikkaa yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.	Palkkavertailu	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa laaditun aikataulun mukaan joka toinen vuosi. Myös alueellinen palkkavertailu huomioitava.	K/E						
HYVÄ JOHTAMINEN	1. Johtamisen kehittäminen	Esimiesvalmiuksia kehitetään kouluttamalla sekä vertaistuen avulla	Esimieskoulutusten määrä	Vuosittainen tarkastelu	Vähintään 4 yhteistä koulutuspäivää/vuosi					
		Vuosittaiset kehityskeskustelut	Kehityskeskusteluiden määrä	Vuosittainen tarkastelu	Vähintään 1/työntekijä/vuosi					
		Muutosjohtamisen kehittäminen	Työhyvinvointikysely, Esimiestyöhön liittyvät mittarit.	Vuosittainen tarkastelu	Kaikki mittarit vähintään 4,0					
	2. Viestintä	Uudistamme intra-ympäristön	Uusittu intra (K/E), seurataan intra-ympäristön käyttötilastoja	syky 2024	Kyllä					
		Huolehdimme ajantasaisesta ohjeistuksesta	Ohjeistusten päivitystiheys. Seurataan päivitettyjen asiakirjojen määrää	Vuosittainen tarkastelu	Kaikki päivitetty					
		Työyksiköiden sisäisen viestinnän kehittäminen	Työhyvinvointikysely, sisäisen viestinnän ohje (K/E)	vuosi 2025	Kyllä					
	TOIMIVA TYÖYHTEISÖ	Strateginen tavoite	Teot 2024	Mittari		Mittarin tavoitetaso				
1. Työhyvinvointi							Teemme yhteistyötä työterveyden kanssa työyhteisön hyväksi; työnohjauksen käytön madaltaminen	Sairauspoissaolojen määrä, työhyvinvointikysely	Vuosittainen tarkastelu	tavoitetaso 13 pv/työntekijä. Sairauspoissaoloprosentti 5,0 %
							Hyödynnämme tehokkaasti erilaisia työskentelytapoja; etätyö	etätyöpäivien määrä	Vuosittainen tarkastelu	Vuoden 2023 taso
							Osallistuva budjetointi	Vuosittain budjettiin varattava määräraha	talousarvioprosessin yhteydessä	vuosittainen määräraha varattuna talousarvion yhteydessä
2. Motivointi ja sitouttaminen							Nostamme henkilöstön erilaisten työelämän joustomahdollisuuksien käyttöä. Joustavuus työuran eri vaiheissa mahdollistaa pitkän työuran ja helpottaa työn ja perhe-elämän yhdistämistä.	Yksilölliset joustosuunnitelmat, etätyömäärät, tiedotustilaisuudet henkilöstölle, kyselyt henkilöstölle	Vuosittainen tarkastelu	tilaisuuksien määrä kyselyiden määrä yksilöllisten joustosuunnitelmien määrä
	Otamme käyttöön ikäsuunnitelman	Ikäsuunnitelman teko (K/E), Palautekyselyt eri ikäryhmiltä	vuosi 2025	Kyllä						

