



Henkilöstöohjelma 2023-2026

Sisälllys

Ihmiset tekevät kaupungin – me työyhteisön	3
Kivijalkana kaupunkistrategia ja arvot	4
Nykytila ja toimintaympäristö	5
Toimintaympäristö muuttuu	5
Tavoitteemme	6
Osaava ja oppiva henkilöstö	6
Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia	7
Avoin ja keskusteleva työyhteisö	9
Johtamista tiedolla ja tunteella	10
Tasapuolinen ja reilu palkkaus	12
Yhdessä tekemisen meininki	13
Toimenpiteet ja mittarit	14



”

Haluamme olla paras työnantaja, jossa työntekijäkokemus on huippua!

Ihmiset tekevät kaupungin – me työyhteisön

Meitä on monenlaisia ammattilaisia tekemässä töitä kaupunkimme hyväksi. Työllämme on todellista merkitystä - rakennamme yhdessä Porvoosta unelmien kotikaupunkia.

Porvoon kaupungin tavoitteena on olla paras työpaikka työntekijöilleen. Paras työpaikka tarkoittaa, että työyhteisössä on yhdessä tekemisen meininki ja työntekijäkokemus on huippua. Työyhteisön jokainen jäsen tietää tehtävänsä, roolinsa ja vastuunsa tiimissä ja huolehtii koko työyhteisön tavoitteiden saavuttamisesta.

Työnantajana haluamme olla vastuullinen työnantaja ja huolehtia työntekijöidemme hyvinvoinnista. Kun henkilöstön työntekijäkokemus on hyvä, sitouttaa se omaan työhön ja houkuttelee myös uusia ihmisiä työkaveriksemme. Meillä on sekä pitovoimaa että vetovoimaa.

Henkilöstöohjelmaan on sovittu keskeisimmät kehittämissuunnitelmat, jotka edistävät ohjelman tavoitteita. Kehittämistä seurataan henkilöstöohjelmaan valituilla mittareilla henkilöstöraportoinnin yhteydessä.

Porvoon kaupungin henkilöstöohjelmassa linjataan kaupungin strategiaa tukeva henkilöstöpolitiikka ja henkilöstöstrategiset päämäärät toimintakaudelle. Henkilöstöohjelma on laadittu vuosille 2023–2026.

Henkilöstöohjelma toimii myös työsuojelun toimintaohjelmana ja ohjaa työhyvinvoinnin kehittämistä.

Henkilöstöohjelma on valmisteltu henkilöstön edustajien, toimialojen ja henkilöstöjohtajien yhteistyönä.

Kivijalkana kaupunki-strategia ja arvot

Kaupunkistrategian mukaisesti Porvoon kaupunki on suosittu ja vetovoimainen työnantaja, joka tukee henkilöstöään muutoksen tekemisessä ja huolehtii henkilöstön osaamisen kehittämisestä ja työhyvinvoinnista. Kehitystyömme pohjautuu kaupunkistrategiaan, se on kaupunkimme kivijalka. Työtämme on olla asukkaita ja asiakkaitamme varten. Luomme yhdessä kestäväää työelämää. Huomioimme vastuullisuuden ympäristön, ihmisen ja talouden näkökulmasta

Kaupungin arvot ovat pelisäännöt, jotka kertovat toimintatapamme. Elämme arvoja todeksi arjessa ja erityisesti päätöksenteon hetkellä. Lupaamme toimia yhdessä, toisiamme arvostaen, rohkeasti ja vastuullisesti.

Arvomme
**Yhdessä,
toisiamme
arvostaen,
rohkeasti,
vastuullisesti.**



Nykytila ja toimintaympäristö

Perinteinen työtyytyväisyys on Porvoon kaupungissa hyvällä tasolla. Henkilöstökyselyyn keväällä 2022 vastanneista 72 % ilmoitti perinteisen työtyytyväisyyden olevan melko hyvällä, hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla. Jopa 92 % esihenkilöistä ja 87 % muista työntekijöistä uskovat, että ensi vuonna asiat ovat omassa työyhteisössä joko samalla tasolla tai paremmin kuin nyt.

Tiimien elinvoima eli yhteisöllisyys, yhteinen vastuunkanto ja toisen tukeminen on keskimäärin kehittynyt myönteiseen suuntaan. Johtamisen laatu on parantunut henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella ollen hyvällä tasolla.

Henkilöstön terveisperusteiset poissaolot ovat pysyneet kuntasektorin keskitasoa alempana, mutta myös Porvoossa mielen-terveyden häiriöt ovat nousseet suhteellisesti suurimmaksi terveisperusteisten poissaolojen syyksi.

Kaupungin vetovoima kantaa myös rekrytointeihin. Valtakunnallinen työvoimapula kuitenkin heijastuu rekrytointeihin ja osaavan henkilöstön saamiseksi tehdään aktiivisesti työtä. Porvoon kaupungin palkat maksetaan oikein ja ajallaan. Ammatitaitoisista palkkapalveluistamme vastaa kaupungin omistama konserniyhtiö HPK Palvelut Oy.

Toimintaympäristö muuttuu

Vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä siirtyi vuoden 2023 alussa Porvoon kaupungilta Itä-Uudenmaan hyvinvointialueelle ja kaupungin organisaatio on uudistettu palvelemaan kaupunkilaisia uudella tavalla. Organisaation hiominen ja jatkokehittäminen vaikuttavat vielä pitkään toimintaan ja käytäntöihin. Laki työ- ja elinkeinopalveluiden siirtämisestä kunnille hyväksyttiin maaliskuussa 2023. Vuoden 2025 alussa voimaan tuleva uudistus on suuri ja sen organisoiminen ja johtaminen edellyttää paljon työtä.

Väestön ikääntyminen muuttaa asiakkaidemme palvelutarvetta ja kannustaa työurien jatkamiseen. Yhtä lailla kansainvälistymiseen on varauduttava sekä palvelujen tuottamisessa että rekrytointilinjauksissa. Ilmastonmuutoksen hillitseminen on otettava huomioon palvelujen tuottamisessa ja työn tekemisessä.

Osaavan henkilöstön saatavuus on keskeinen onnistumisen edellytys. Kaupunki kilpailee työvoimasta muiden työnantajien kanssa, niin yksityisten kuin julkisten. Työolosuhteiden on oltava kunnossa ja palkkauksen kilpailukykyinen.

Toimintaympäristön muutos on nähtävä myös mahdollisuutena. Organisaatiomuutoksessa on mahdollisuus tehdä asioita paremmin, luopua vanhasta ja kehittää uutta. Osaamisen kehittämisellä tuetaan urapolkuja ja työn merkityksellisyyttä. Nykyisen henkilöstön osaamisen laajentaminen, osaamisen uudelleen muotoilu, digitalisaatio ja prosessien kehittäminen mahdollistavat osaamisen lisäämisen ja henkilöresurssien kohdentamisen viisaasti ja oikeisiin tehtäviin.

Porvoon kaupungin talous on vielä ollut vahva, mutta seuraavien vuosien aikana kustannusten kasvu ja samanaikainen tulojen väheneminen asettaa selkeitä rajoitteita kaupunkiorganisaation toiminnalle. Se edellyttää palvelujen priorisointia, muutoskyvykkyyttä, prosessien sujuvoitamista, digitalisaation ja eläköitymisten hyödyntämistä, keskeisten osaamistarpeiden tunnistamista ja nykyisen henkilöstön osaamisen laajentamista.

2428

palvelusuhdetta

2079

vakanssia

282

tehtävänimikettä

2,2

koulutuspäivää/työntekijä

72%

kokee työtyytyväisyyden hyväksi

215 €

motivaatiolisät/työntekijä

Luvut ovat helmikuulta 2023

Tavoittemme

Osaava ja oppiva henkilöstö

Sanotaan, että ainoa pysyvä asia on muutos. Muuttuvassa ympäristössä osaamisen kehittämisen merkitys korostuu. Jotta meillä on hyvä olla muutoksen keskellä, meidän kannattaa suhtautua muutoksiin oppimiskokemuksena. Haluamme luoda yhdessä ilmapiirin, joka mahdollistaa toimivan oppimiskulttuurin. Kehitämme osaamistamme strategian tavoitteiden mukaisesti ja huomioimme ihmisten henkilökohtaiset kehitystarpeet ja toiveet.

Työkykyä ja motivaatiota lisää, kun omat oppimisen tavoitteet ovat linjassa työn tavoitteiden kanssa. Työntekijöillämme on hyvä mahdollisuus kehittää osaamistaan ja vaikuttaa omaan työnkuvaansa. Haluamme mahdollistaa oman osaamisen ja vahvuuksien hyödyntämisen omassa työssään. Opimme koulutuksissa, mutta myös työn ohessa ja toisiltamme.

Rohkeasti kokeilemalla, välillä epäonnistuen ja välillä onnistumisista iloiten ja niitä juhlien, kehitämme ja sujuvoitamme työarkeamme. Muuttuva työelämä tarvitsee eväikseen muutoskyvykkyyttä, luovuutta ja toimivaa vuorovaikutusta.

Rekrytointi on yksi osaamisen kehittämisen työkaluista. Uusia työkavereita rekrytoidessa, mietimme tulevaisuuden osaamistarpeita. Mitkä ovat niitä ydinosaamisia, joita tarvitsemme strategian toteuttamiseksi? Myös sisäinen työnkierto on mahdollista. Urallaan voi edetä ylöspäin, mutta myös sivusuunnassa.

“Urallaan voi edetä ylöspäin, mutta myös sivusuunnassa”

Palkkaus on kilpailukykyinen muihin kuntiin ja kaupunkeihin verraten ja työ-suhde-edut piristävät työntekijöidemme arkea. Haluamme, että työyksiköissä on riittävät resurssit ja työntekijäkokemus on huippua. Kaupungin sisäinen työnantaja-mielikuva tukee myös ulkoista työnantaja-mielikuvaa.

Panostamme vahvasti uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Hyvä perehdytys on paikallaan myös silloin kun työntekijä palaa työhönsä pitkän poissaolon jälkeen.



Oppimisen ilo ja onnistumisen elämykset

Työ lisää terveyttä ja hyvinvointia

Hyvässä työympäristössä työtilat ja työmenetelmät on suunniteltu ja toteutettu niin, että työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti. Työssä käytettävät koneet ja työvälineet ovat käyttötarkoituksensa sopivia. Töiden suunnittelussa ja mitoituksessa huomioidaan työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset.

Hybridityön tuomaan kulttuurimuutokseen haemme yhdessä toimivia käytäntöjä siten, että huomioimme sekä työyhteisön että yksilöiden tarpeet. Kohtaamiset ovat työyhteisön kannalta arvokkaita ja sopivat etenkin tilanteisiin, joissa etsitään yhdessä luovia ratkaisuja. Itsenäinen työskentely sopii hyvin keskittymistä vaativaan työhön. Kuuntelemme yksilöiden ja yhteisön tarpeita ja joustamme työnantajana sekä työntekijöinä.

Henkilöstön turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen ja siihen panostaminen on meille strateginen valinta. Työ tarjoaa meille niin terveyden kuin mielen hyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita, kuten säännöllisen vuorokausirytmän, elämänlaatua, sosiaalisia suhteita ja tärkeää työtä kuntalaisten hyväksi. Organisaatiokulttuurilla ja työntekijäkokemuksella on oleellinen vaikutus mielen hyvinvointiin.

Turvallinen ja terveellinen työympäristö on sujuvan työn perusta. Yhdessä huolehdimme siitä, että työn sisältö, työn järjestelyt ja työyhteisön toimintaan liittyvät asiat ovat kunnossa. Huolehdimme myös niiden ylläpidosta ja siitä, että vanhentuneista toimintatavoista luovutaan. Kun organisoimme työt viisaasti voimme vaikuttaa siihen, että kukaan meistä ei kuormitu liikaa. Jos ongelmia ilmenee, osaamme ratkoa ne yhdessä. Kun työolosuhteemme ovat kunnossa voimme työyhteisönä hyvin, sitoutumisemme kasvaa ja menestymme.

Luomme yhdessä työpaikan eri tasoilla työturvallisuutta ja -hyvinvointia joka päivä arjessa. Huolehdimme työympäristön turvallisuudesta toimivalla työnjaolla ja johtamisella sekä yhdenvertaisella kohtelulla. Huolehdimme myös oman työkykymme ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Yhtenäisten, mallinnettujen sekä toimivien arjen käytäntöjen avulla tuemme työssä jaksamista ja mielen hyvinvointia.

Työyhteisö tuo turvaa

Henkilöstöedut

- Kuusi vapaa-ajan mökkiä meren rannalla
- Lounasetu ja sopimushintoja paikallisiin ravintoloihin
- Virike-etu
- Liikuntailtapäivä
- Kohdennettuja vapaa-ajan liikuntamahdollisuuksia, salivuoroja ja ryhmäliikuntatunteja
- Sopimushinta elokuvalippuihin

Avoin ja keskusteleva työyhteisö

Vastamme jokainen siitä, että voimme avoimesti puhua työn sujumisesta, tekemisestä ja työssä jaksamisesta. Työpaikalla on avoin ja keskusteleva ilmapiiri. Kuuntelemme, rohkaisemme, kannustamme ja tuemme toisiamme. Palautteen saaminen, kuulluksi tuleminen ja arvostus ovat meille tärkeitä tärkeitä työssäjaksamisen ylläpitäjiä.

Käyttäydymme hyvin: tervehdimme, kiitämme ja pyydämme anteeksi. Keskustelemme ja ymmärrämme toisen näkökulmaa ja etsimme yhdessä ratkaisuja. Ristiriitojen ratkaisuun on tarjolla yhteiset toimintamallit ja työkalut.

Noudattamalla aktiivisen tuen toimintamallia ehkäisemme sairauspoissaolojen pitkittymistä ja työkyvyttömyyden uhkaa. Erilaiset työaikajoustot ja työjärjestelyt ovat meillä arkea, jotta henkilöiden työkyky ja työtehtävät kohtaavat paremmin. Kehitämme jatkuvasti uusia tukitoimenpiteitä ja työkykyä tukevia ratkaisuja, joiden avulla mahdollistetaan oikea-aikainen työhön paluu ja työelämässä pysyminen. Työterveyshuolto on työkykyprosesseissa tärkeä kumppani.

Päämäärämme on toimia ennaltaehkäisevästi ja hyvinvointia vahvistaen. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen tukee työkykyä. Tuemme aktiivista vapaa-aikaa henkilöstöeduin.

Johtamista tiedolla ja tunteella

Johtamisessa haluamme panostaa psykologiseen turvallisuuteen. Laadukkaalla johtamisella luodaan ilmapiiri, jossa uskalletaan kokeilla ja erehtyä, jakaa mielipiteitä, ideoita ja kyseenalaistaa toimintatapoja. Avoimuuden kulttuuri mahdollistaa työssä oppimisen ja kehityksen.

Ihmiset huomioidaan yksilötasolla ja työyhteisönä. Kaikilla tiimin jäsenillä on oleellinen rooli yhteisessä tunneilmastossa. Muistamme antaa toisillemme positiivista palautetta. Eri alojen osaaminen on voimavaramme ja monimuotoisen työyhteisömme eri näkökulmia hyödyntämällä pystymme luomaan uusia toimintatapoja, ja tarjoamaan ihmisläheisiä ja laadukkaita palveluita.

Toimivassa tiimissä jokainen tulee nähdyksi ja kuulluksi

Lähijohtajakin voi myöntää, ettei tiedä vastausta ja kaipaa työssään tukea.

Lähijohtaja on erityinen <3

Johtaminen on meillä sekä arvostavaa että arvostettua. Johtamisen käytännöt ovat oikeudenmukaiset ja yhtenäiset. Tavoittelemme tasalaatuista valmentavaa johtamista. Myös lähijohtajia valmennetaan systemaattisesti ja säännöllisesti. Varaamme lähijohtajuuteen riittävästi aikaa. Lähijohtajan tukena on selkeät toimintamallit ja -ohjeet.

Kehitämme tietoteknisiä ratkaisuja jatkuvasti ja koulutamme lähijohtajia tiedon käyttöön. Lähijohtaja saa tukea omalta esihenkilöltään ja arvostusta tiimiltään.

Lähijohtaja on työnantajan edustaja ja työntekijöidensä sanansaattaja. Johtaminen Porvoon kaupungissa on ihmisläheistä ja osallistavaa, yhdessä tekemistä - johtamista tiedolla ja tunteella.



Lähijohtaja on suunnannäyttävä ja onnistumisien mahdollistaja.

Viestimme avoimesti ja oikea-aikaisesti siten, että viestintä tavoittaa kohderyhmänsä. Viestintä on kohtaamisia ja vuorovaikutusta, muodollista ja epämuodollista, satunnaista ja suunniteltua. Jokainen meistä on vastuussa viestinnästä. Kuulemme ja kuuntelemme toisiamme avoimesti ja rakentavasti. Kuunteleminen mahdollistaa oppimisen ja yhteisen arjen kehittämisen.

Tuemme vetovoimaista työnantajakuvausta suunnitelmallisella markkinoinnilla ja viestinnällä.

Vuorovaikutus ja viestintä ovat yhteisöllisyyden perusta.

Tasapuolinen ja reilu palkkaus

Tasapuolinen ja reiluksi koettu palkkaus on osa arvostusta ja hyvää työnantaja-mielikuvaa. Samasta työstä maksamme kaikille saman tehtäväkohtaisen palkan. Määrittelemme palkkausjärjestelmät yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa. Palkkauksen periaatteet tunnetaan ja ymmärretään, ne ovat avoimia ja niitä kehitetään systemaattisesti. Lisäämme ymmärrystä tehtävän kuvan tärkeydestä ja palkan muodostumisesta. Kun tehtävän kuvat ovat selkeitä ja ajan tasalla, myös palkkausjärjestelmä pysyy kunnossa.

Palkkaa Porvoon mitalla

Palkitseminen on luonteva osa toimintakulttuuria ja Porvoon mitta on meidän puheissamme reilu. Toimivat ja oikeudenmukaiset palaute-, palkka- ja palkitsemisjärjestelmät tukevat työn tekemistä ja työssä jaksamista.

Monipuolistamme palkitsemistapoja ja palautekanavia. Palautteen antaminen on osa arkijohtamista. Käymme kehitys-, osaamis- ja palautekeskusteluja säännöllisesti, oikeassa hetkessä. Kouluttautuminen, kehittyminen ja hyvä työssä suoriutuminen näkyvät palkassa.

Henkilöstöohjelman tavoitteiden toteutuessa

- Työhyvinvointi on mitatusti hyvä.
- Työntekijät ovat brändilähtöisiä.
- Rekrytointi tukee osaamisen kehittymistä.
- Työntekijäkokemus on huippua.
- Työnantajamielikuva on pitovoimainen ja vetovoimainen.
- Vaihtuvuus on sopivalla tasolla.
- Kaupunki kouluttaa työntekijöitä ja työntekijöiden osaaminen kehittyy.
- Perehdytämme järjestelmällisesti ja huolella.
- Tulemme nähdyksi ja kuulluksi omana itsenämme.
- Joustokulttuuri on oikeudenmukainen osa arkea.



Yhdessä tekemisen meininki

Luotamme toisiimme ja olemme luottamuksen arvoisia. Kaikkia kohdellaan tasavertaisesti. Yhdessä tekemisessä on ensiarvoisen tärkeää, että tunnemme toisemme. Autamme ja tuemme työkaveria tarvittaessa. Kun ohjeistukset ovat kunnossa ja kaikkien tiedossa, käytännöt ovat samoja eri yksiköissä.

Luovat kehitysajat edellyttävät toimivaa vuorovaikutusta ja eri näkökulmien hyödyntämistä. Kannustamme kokeilukulttuuriin. Epäonnistumisetkin ovat mahdollisia oppia. Jaamme tietoa toisillemme ja annamme hyvän kiertää, jakamalla tiimien hyväksi koettuja toimintatapoja myös muille.

Uuden työkaverin saadessamme, toivomme hänet lämpimästi tervetulleeksi, tutustumme ja panostamme perehdytykseen.

Epäonnistuminen on mahdollisuus oppia

Toimenpiteet ja mittarit

Jatkuva oppiminen ja oman osaamisen jakaminen vakiintuu

- Otamme käyttöön sähköisen perehdytysohjelman.
- Kehitämme koulutussuunnitelmasta strategisen ja rekrytointija ohjaavan työkalun.
- Perustamme osaamiskeskustelut ja osaamisprofiilit koulutussuunnitelmaan.
- Huomioimme kehityskeskusteluissa yksilön vahvuudet ja oppimistavoitteet.
- Seuraamme myös lähijohtajien osaamisen kehittymistä.
- Pidennämme työuria.
- Määrittelemme kelpoisuusvaatimukset tarkoituksenmukaisesti tehtävän vaatimusten mukaisesti.
- Kehitämme työyhteisöjen toimintakulttuuria ja monimuotoisuutta valmentamalla työyhteisöjä.
- Jaamme hyviä käytäntöjä.

Yhtenäiset ja vakiintuneet työturvallisuuskäytännöt

- Vakiinnutamme vaaratilanne-ilmoituskäytänteet keskeiseksi tekijäksi työpaikkojen työturvallisuuden kehittämisessä ja työsuojeluriskien arvioinneissa.
- Otamme käyttöön työturvallisuussovelluksen ja perehdytämme sen käyttöön niin lähijohtajat kuin työntekijätkin.
- Ylläpidämme ja edistämme työturvallisuutta ja työhyvinvointia yhdessä havainnoimalla työympäristöä ja sitä kehittämällä kaikilla organisaation tasoilla.
- Huolehdimme perehdytyksestä myös työkalujen ja tehtävien uudistuessa ja pitkien poissaolojen jälkeen.
- Uudistamme ja toteutamme säännöllisesti työhyvinvointikyselyn ja kehitämme toimintaa kyselyn tulosten pohjalta.

Johtaminen tukee työhyvinvointia

- Johtaminen on tasalaatuista ja tietoon perustuva.
- Vakiinnutamme työhyvinvointijohtamisen keskeiseksi osaksi arkijohtamista.
- Perehdytämme lähijohtajia kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja hallintaan sekä annamme heillä tarvittavat menetelmät käyttöön.
- Panostamme aktiivisen tuen toimintamallin kehittämiseen ja jatkuvaan perehdyttämiseen, erityisesti mielenterveyden tukemisen osalta.
- Tiivistämme työterveysyhteistyötä luomalla selkeän, yhteisen työkyvyn tukemisen prosessikuvauksen.
- Toteutamme lähijohtajan sähköisen toimintakäsikirjan ja johtamista tukevat sähköiset työkalut.
- Perehdytämme johtamisen työkalujen käyttöön.
- Yhtenäistämme johtamiskulttuuria valmennuksella ja koulutuksella.
- Lisäämme lähijohtajien näkyvyyttä työpaikoilla.

Työnantajamielikuva kehitty suunnitelmallisesti

- Vahvistamme pitovoimaa, kehittämällä työntekijäkokemusta.
- Huomioimme rekrytoinneissa monimuotoisuuden.
- Panostamme työnhakijakokemukseen.
- Markkinoimme avoimia työpaikkojamme ja Porvoon kaupunkia työnantajana.

Toimivat palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät

- Pidämme palkkausjärjestelmät ajan tasalla ja kehitämme niitä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.
- Viestimme aktiivisesti ja avoimesti palkkausjärjestelmistä, palkitsemiskäytännöistä ja palkan muodostumisesta.
- Arvioimme suoriutumista säännöllisesti ja palkitsemme hyvästä suoriutumisesta.
- Tuemme hyvää työskentelyasennetta, aloitteellisuutta ja suoriutumista palkitsemisjärjestelmillä.
- Perehdytämme lähijohtajia palkitsemismahdollisuuksista.
- Päivitämme työsuhte-etuudet, huomionosoitukset ja virkistysetuudet.
- Viestimme työpaikoilla yleisistä ajan tasalla olevista tehtäväkuvista ja vastuista.

Mittareita

- Esihenkilön työkalupakki on/ei ole
- Terveysperusteisten poissaolojen määrä ja kehitys
- Työtaturmien ja vaaratilanneilmoitusten kehitys, ammattitautien määrä
- Työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyjen tulokset esihenkilötyöstä, työilmapiiristä ja työhyvinvoinnista
- Koulukseen osallistuneiden määrä
- Toteutuneiden sähköisten perehdytysten määrä
- Monimuotoisuuden nykytila: näkyvyys ja toteutuminen organisaatiossa henkilöstön näkökulmasta – kysely
- Hakijakyselyt rekrytoinnissa
- Henkilökohtaisten lisien prosentuaalinen määrä ja jakautuminen, maksetut motivaatiolisät

PORVOO  BORGÅ