



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Henkilöstötavoitteet 2024 toimintasuunnitelma

Henkilöstöjaosto 7.2.2024
Monica Hostio

KEUSOTE.FI

Henkilöstö (TA2024)

- Hyvinvointialueella n. 4300 työntekijää vuoden 2024 alussa, joista vakituisessa virka- tai työsuhteessa n. 83 %
- Henkilöstökulut ovat noin 260,3 Me, tavoitteena on rekrytoida henkilöstö vakituiseseen tai pitkäaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen Keusoteen.
 - vuokratyövoiman käyttöä vähennetään
- Vuonna 2023 palkat on harmonisoitu kuntayhtymän piikkipalkkatasoon, arvion mukaan kustannukset olivat 9,6 Me. Harmonisointityötä jatketaan tulevina vuosina, jotta Etevan, Ridasjärven ja kuntien opiskeluhuollon palkkataso tulee huomioiduksi hyvinvointialueella.
 - Palkkojen harmonisoinnin myötä henkilöstön saatavuus on jonkin verran parantunut
- Henkilöstön liikunta- ja kulttuurisetelietuus nostetaan 100 eurosta 200 euroon.

Vuoden 2024 tavoitteet 1/2

1. Yhdessä henkilöstön kanssa valmistellun henkilöstöohjelman tavoitteena on lisätä hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaa. Sen perusteella laaditun **toimeenpano-ohjelman** keinoilla vastataan mm. henkilöstön pysyvyyteen ja saatavuuteen liittyviin haasteisiin
2. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan työhyvinvointisuunnitelman keinoin ja esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista vahvistamalla
3. Hyvinvointialueella kerätään säännöllisesti tietoa työelämän laadusta, työnantajan suositeltavuudesta (eNPS) ja henkilöstön hyvinvoinnista
4. Henkilöstösuunnittelua vahvistetaan hyödyntämällä tekoälyä työvuorosuunnittelussa ja henkilöstön optimoinnissa.
 - a) vanhuspalvelulain edellyttämät henkilöstömitoitustiedot saadaan automaattisesti työvuorosuunnittelujärjestelmästä vuonna 2024
 - b) optimointi keskittyy osaamisen oikeanlaiseen kohdentamiseen työvuorosuunnittelussa
5. Palvelujen verkoston suunnittelu- ja kehittämistyössä huomioidaan myös henkilöstönäkökulmat:
 - a) henkilöstöä osallistetaan yhteiseen suunnitteluun
 - b) esihenkilöiden yhteistoimintaosaamista vahvistetaan valmennuksilla ja yhteisillä info -aineistoilla, joita voidaan hyödyntää oman henkilöstön osallistamisessa
 - c) tarvittaessa henkilöstöä kuullaan yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla

Vuoden 2024 tavoitteet 2/2

1. Henkilöstöraportointia kehitetään helpottamaan henkilöstön johtamista ja päätöksentekoa
 - a) henkilöstöraportointia ja –analytiikkaa kehitetään ja henkilöstötunnuslukuja yhdistetään muun muassa asiakaskokemuksen sekä toiminnan ja talouden tunnuslukuihin
 - b) ennustemallien tuottaminen vaihtuvuuden ja poissaolojen ennakoimiseen, joka vaikuttaa esim. lomien suunnitteluun ja rekrytointien ennakointiin
2. Strategian toteuttamisen tueksi vahvistetaan strategisia kyvykkyyksiä, joita ovat muun muassa talous-, asiakkuus-, johtamis- ja uudistumisen takaava innovointikyvykkyys.
 - a) henkilöstökoulutusten keinoin vahvistetaan sekä työelämän yleisiä taitoja että substanssiosaamista koulutussuunnitelman mukaisesti
3. KeuAkatemia tukee esihenkilöiden ja asiantuntijoiden johtamis- ja kehittämisosaamisen kehittymistä yhdenmukaiseen suuntaan.
4. Loppuvuodesta 2023 käynnistetyt palkanlaskentapalveluiden markkinakartoituksen perusteella arvioidaan palkanlaskentapalveluiden nyky- ja tavoitetila
 - a) Sarastian kanssa käynnistetään palkanlaskentaprosessin yhteiskehittely –projekti, jonka tavoitteena on vähentää virheiden määrää ja laskea palkkapussin hintaa
5. HR:n palveluiden tuotteistaminen ja digitalisointi jatkuu tehdyn digisuunnitelman mukaisesti

Päätösesitys

- Henkilöstöjaosto hyväksyy henkilöstöpalveluiden toimintasuunnitelman vuodelle 2024