



KEUSOTE

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Henkilöstösuunnitelma 2025

HR-päällikkö Jenni Nissilä
Henkilöstöjaosto 19.12.2024

KEUSOTE.FI

Hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma

- Hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimista ohjaa laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella. Suunnitelma tulee laatia vuosittain yhteistoimintamenettelyssä.
- Vuoden 2025 koulutussuunnitelma ja henkilöstösuunnitelma toteutetaan erillisinä kokonaisuuksina.
- Henkilöstösuunnitelman tulee sisältää ainakin toteutuneiden määräaikaisten palvelussuhteiden määrä ja arvio kehittämisestä, periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä sekä työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät yleiset periaatteet.
- Henkilöstösuunnitelma on osa Henkilöstöohjelmaa, joka on osa Hyvinvointialueohjelmaa. Henkilöstöohjelma antaa suuntaviivat henkilöstöjohtamiselle, joka tulee henkilöstösuunnitelman avulla konkreettisemmaksi ja lähelle työn arkea.

Tarkoitus ja sisältö

- Henkilöstösuunnitelman tarkoituksena on luoda katsaus hyvinvointialueen henkilöstöön ja esittää arvio tulevien vuosien aikana tapahtuvista henkilöstöön ja henkilöstösuunnitteluun liittyvistä muutoksista.
- Henkilöstösuunnitelma sisältää Keusoten henkilöstöpolitiikan keskeiset linjaukset liittyen rekrytointeihin, osaamisen kehittämiseen, työkykyjohtamiseen sekä oppilaitosyhteistyöhön. Henkilöstösuunnitelmassa on kuvattu myös käytössä olevan henkilöstön suunnittelun työkalut sekä tavoitteet tulevaisuuden työkaluille.
- Henkilöstösuunnittelu on strategista toimintaa, joka pitää sisällään niin tulevaisuuden ennakointia kuin erilaisten toimenpiteiden ja linjausten suunnittelua.
- Henkilöstösuunnitelman avulla pyrimme varmistamaan sitä, että hyvinvointialueella on oikea-aikaisesti oikeanlaista henkilöstöä oikeanlaisissa tehtävissä.
- Henkilöstösuunnittelun tulee tapahtua toiminnan ja talouden suunnittelun kanssa käsi kädessä.

Sisällysluettelo

Johdanto	3
1 Henkilöstösuunnitelman tarkoitus	4
2 Henkilöstösuunnittelu	4
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.2 Yleiset periaatteet palvelussuhdemuotojen käytöstä ja erilaiset tavat työskennellä hyvinvointialueella	7
2.3 Rekrytointipolitiikka.....	8
2.4 Perehdyttäminen	9
2.5 Osaamisen kehittäminen.....	10
2.6 Työhyvinvointia ja työkykyä tukevat yleiset periaatteet.....	11
2.7 Minun urani Keusotessa -malli.....	12
2.8 Työllistymistä edistävä valmennus.....	12
2.9 Työnohjaus	13
2.10 Oppilaitosyhteistyö	13
3 HR-tiedolla johtaminen ja henkilöstösuunnittelun työkalut	15
3.1 Henkilöstötietoja sisältävät raportit hyvinvointialueella.....	15
3.1.1 Henkilöstöraportti.....	15
3.1.2 Sarastia 365 BI.....	15
3.1.3 Työturvallisuuden vaaratapahtumien tilannekuva	16
3.1.4 Keusoten Syke	16
3.2 Titania	16
3.3 Delfoi Planner	16
3.4 Excel-resurssitaulut.....	17
3.5 Kotihoidon resurssienhallinnan käsikirja.....	17
4 Henkilöstösuunnittelussa 2025 huomioitavaa	17

Nostot henkilöstösuunnitelmasta

- Osa-aikaiset virka- ja työsuhteet
 - Tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole tai osa-aikaistaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta. Osa-aikaistaminen voi olla tarpeellista johtuen esimerkiksi osittaisesta hoitovapaasta, työn ohella suoritettavista opinnoista tai henkilön työkykyyn liittyvästä syystä.
 - **Työntekijän pyytäessä osa-aikatyöhön siirtymistä, pyritään ensisijaisesti järjestämään työt niin, että osa-aikatyö onnistuisi. Kieltäytyminen perusteltava.**
- Henkilöstön vuokrauksen ja ostopalveluiden vähentäminen ja henkilöstökustannusten vähentäminen jatkuu edelleen
 - **Tilapäisiin henkilöstöpuutoksiin reagoidaan seuraavassa järjestyksessä:** varahenkilöstön hyödyntäminen (varahenkilöstöjen määrän ja kokojen kasvattaminen), sijaisvälityksen hyödyntäminen, työn tarjoaminen osa-aikaisille työntekijöille, hälytysraha- ja kutsurahaohjeistuksen käyttäminen.
- HR-tiedolla johtaminen
 - HR-tiedolla johtaminen mahdollistuu työkuultuurilla, jossa **data huomioidaan aktiivisesti osana päätöksentekoa**. Henkilöstötietoja sisältävät raportit hyvinvointialueella ovat henkilöstöraportti, Sarastia 365 BI henkilöstöraportti, Työturvallisuuden vaaratapahtumien tilannekuva sekä Keusoten Syke.
- Työvuorosuunnittelujärjestelmä vaihtuu lähitulevaisuudessa Titania Classicista -> Titania 2.0
 - Työvuorosuunnittelussa käynnistämme pilotoinnin kautta etenemisen kohti toimintalähtöistä työvuorosuunnittelua ja optimointia, jotka ovat työvuorosuunnittelun edellytyksiä siirryttäessä lähitulevaisuudessa Titania 2.0 työvuorosuunnittelujärjestelmään.
 - Odotettavissa kustannus- ja työtyytyväisyysyhyötyjä: **toimintalähtöinen, osallistava (työvuorotoiveet huomioiva) ja optimoitu työvuorosuunnittelu** säästää merkittävästi työaikaa. Optimointi täyttää resurssitarpeet toimintalähtöisesti ja tällä on mahdollista säästää sijaiskustannuksissa.

Nostot henkilöstösuunnitelmasta

- Rekrytointipolitiikka
 - Avoimien tehtävien täyttö tapahtuu täyttölupa-menettelyllä ja **sisäisten työmarkkinoiden tarjonta huomioidaan ennen työsuhteisten tehtävien julkista hakumenettelyä.**
- Perehdyttäminen
 - Oiva-järjestelmän yleisen perehdytysmallin lisäksi jokainen tulosalue ja toimintayksikkö vastaavat yksikkökohtaisen perehdytyksen sisällöistä ja toteuttamisesta. **Vuoden 2025 aikana on tavoitteena kehittää nykyistä suunnitelmallisempia ja yhtenäisempiä perehdytysprosesseja paneutuen erityisesti uuden työntekijän työtehtävään liittyviin käytännön asioihin sekä yksiköiden ja tiimien omiin toimintatapoihin.**
 - Vuonna 2025 uusien **esihenkilöiden perehdytystä vahvistetaan** osana esihenkilötyön vakiointia ja esihenkilöiden johtamisosaamisen varmistamista.
 - Lisäksi **kaikki Keusotessa käytössä olevat perehdytysaineistot viedään uuteen digitaaliseen oppimisympäristöön**, mikä helpottaa paitsi niiden kohdentamista ja käytettävyyttä myös seuranta- ja raportointia.
- Oppilaitosyhteistyö
 - Eri koulutusasteilla opiskelevien opiskelijoiden **harjoittelu- ja työssäoppimajaksoihin panostaminen** on keskeinen keino varmistaa osaavan henkilöstön saatavuus myös tulevaisuudessa.
 - Vuonna 2025 harjoittelujaksojen kehittäjäverkostot (palvelualueilta ja konsernista nimetty edustajat) yhdistyvät yhdeksi kaikki koulutusasteet kattavaksi **yhteistyöverkostoksi**. Verkoston tavoitteena on opiskelijamyönteisen kulttuurin kasvattaminen, harjoittelupaikkojen määrän lisääminen, opiskelijakokemuksen kehittäminen sekä yhteisten toimintatapojen ja mallien luominen palvelualueiden työssäoppimiskäytäntöihin.
 - Keusotessa on otettu vuonna 2024 käyttöön **opiskelijapalautekysely**, joka mittaa kaikkien koulutusasteiden opiskelijakokemusta.
 - Vuonna 2025 käynnistyy **opiskelijavastaavien verkoston** toiminta, jonka tavoitteena on yhtenäisten harjoittelujaksojen toteuttamiseen liittyvien toimintatapojen vakiinnuttaminen.

Nostot henkilöstösuunnitelmasta

- Työhyvinvointia ja työkykyä tukevat yleiset periaatteet
 - Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tueksi hyvinvointialueella on käytössä **Työkykymalli**. Työkykymalli sisältää hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkit ja siinä on kuvattu työkyvyn varhainen tuki, tehostettu tuki ja paluun tuki pitkän työstä poissaolon jälkeen.
 - Työkykyä tuetaan lisäksi **korvaavan työn käytöllä, kuntoutuksin ja työkykykoordinaattorin tuella**.
 - **Työkykykoordinaattori tarvittaessa auttaa työntekijää uuden työkyvylle sopivan työn etsimisessä Keusotesta**.
 - Sisäisen kehittämisen suhteen työhyvinvoinnin ja työelämän laadun palveluissa sisäistä kehittämistä suunnataan entistä enemmän **työkykyjohtamiseen ennaltaehkäisevästä näkökulmasta**. Suunnitteilla on esimerkiksi pilotti vuodelle 2025, jossa esimerkiksi kotihoidon ja ympärivuorokautisen hoivan useissa yksiköissä pilotoidaan osallistavaa ja kustannustehokasta jatkuvan parantamisen pienryhmätyöskentelyä. Tällä haetaan vaikutuksia tuottavuushyötyjen ohella nimenomaan lyhyiden ja keskipitkien sairauspoissaolojen määrään.
- Sisäisen liikkuvuuden mahdollistaminen
 - Pyritään mahdollistamaan työntekijän/viranhaltijan **siirtyminen määräajaksi toiseen tehtävään Keusotessa**. Vapautetaan omasta tehtävästä määräaikaikaisuuden ajaksi. Kieltäytyminen perusteltava.
 - **Minun urani Keusotessa –malli**, työurien kehittyminen mm. mahdollistamalla sisäinen liikkuvuus ja erilaiset työurapolut, työuravalmennus, esihenkilöiden työurajohtamiseen liittyvä osaaminen
 - Näillä keinoilla pyritään parantamaan
 - Keusoten työnantajamielikuvaa,
 - lisäämään veto- ja pitovoimaa,
 - mahdollistamaan työntekijöiden erilaisia ja monipuolisia työurapolkuja hyvinvointialueella,
 - varmistamaan esihenkilöiden johtamisosaamista sekä
 - vähentämään osaajapulaa, paitsi nykyhetkessä, myös tulevaisuudessa.
 - Toimintamallin pitkän tähtäimen tavoitteina ovat myös henkilöstön työkykyisyyden ja -tyytyväisyyden vahvistaminen, pysyvän työkyvyttömyyden vähentäminen, työurien pidentyminen sekä työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten vähentyminen ja työkyvyttömyysriskien ennakoitavuuden kehittyminen.

Hyvinvointia yhdessä

KEUSOTE.FI