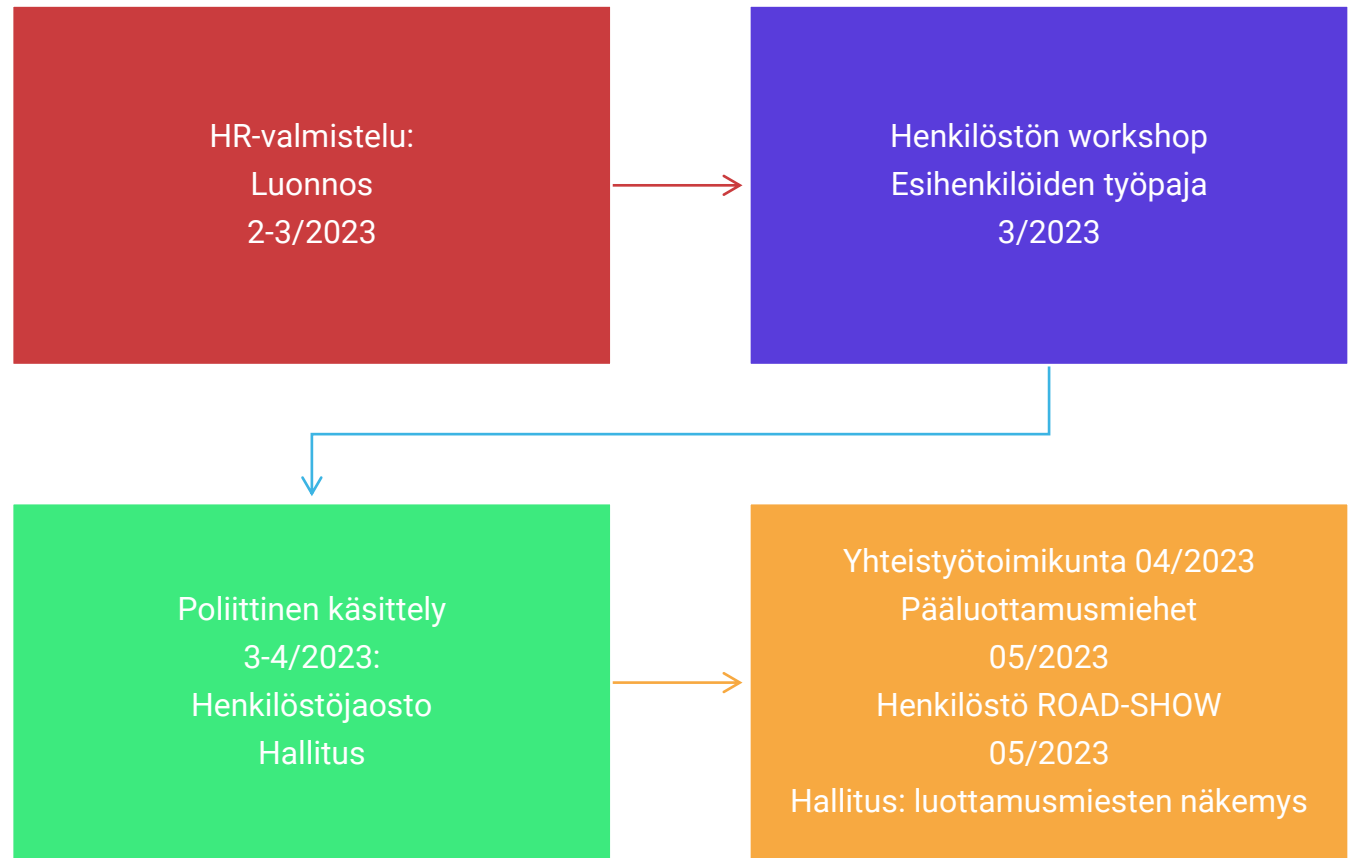


Henkilöstöohjelma ja pääluottamusmiesten näkemykset ohjelmasta

Henkilöstöohjelma luonnoksen käsittely 02- 05/2023



Henkilöstöohjelma on osa hyvinvointialueohjelmaa

- perustuu hyvinvointialueen strategiaan sekä arvoihin ja sisältää henkilöstöä koskevat strategiset linjaukset
 - koskee jokaista hyvinvointialueella palvelussuhteessa olevaa työntekijää ammattiryhmästä, asemasta ja tehtävänimikkeestä riippumatta
 - sisältää ja viestii henkilöstöä koskevat keskeiset strategiset linjaukset, tavoitteet ja toimenpiteet
 - tuottaa suuntaviivat henkilöstöjohtamiselle sekä määrittelee perustan johtamisen ratkaisuille ja päätöksille
 - luo ja vahvistaa tietoperustaista, asiakastarpeisiin pohjautuvaa yhdessä tekemisen toimintakulttuuria



Henkilöstövisio

1

Onnistumme yhdessä:
hyvinvoiva ja kyvykäs
henkilöstö toimii
yhteisöohjautuvasti
vetovoimaisessa työpaikassa

2

Tavoitteena työpaikka, josta
on helppo puhua hyvää

Seurattavat henkilöstöindikaattorit

Henkilöstön saatavuus

- luomme vahvan ja vetovoimaisen kulttuurin ja onnistumme osaajien rekrytoinneissa

Henkilöstön riittävyys

- kohdistamme henkilöstövoimavarat tieto- ja asiakasperusteisesti

Henkilöstön pysyvyys

- työntekijämme voivat hyvin ja työelämän laatu koetaan hyvänä

Saatavuus

Työntekijät valitsevat Keusoten työpaikakseen ja suosittelevat sitä myös muille

MITTARIT:

- Hakijoiden määrä/haku
- NPS

Riittävyys

Työntekijät ovat tyytyväisiä

- työhönsä,
- työyhteisöön ja
- kehittymismahdollisuuksiinsa (urapolut, joustot)

MITTARIT:

- Työelämän laatu (Syke)
- Lähtövaihtuvuus
- Sisäinen liikkuvuus

Pysyvyys

Henkilöstöresurssit ja -voimavarat mahdollistavat työssä onnistumisen

Henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa työnsä kehittämiseen

Palkkapolitiikka ja palkitsemisjärjestelmä ovat kannustavia ja kilpailukykyisiä

MITTARIT:

- Sairauspoissaolo%
- Vuokrahenkilöstön osuus henkilöstöstä
- Lyhytaikaisten sijaisten täyttöaste

Ohjelma sisältää neljä tavoitetta

Johtaminen perustuu yhteisöohjautuvuuteen ja lean-filosofiaan

1

Hyödynnämme osaamisen ja kyvykkyudet vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi

2

Edistämme yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

3

Mahdollistamme monimuotoiset työurat ja työn tekemisen tavat

4

1 Johtaminen perustuu yhteisöohjautuvuuteen ja Lean-filosofiaan

Tätä tavoittelemme

- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista
- Esihenkilötyö on tasalaatuista ja kannustavaa
- Esihenkilön alaisten lukumäärä on kohtuullinen
- Työelämän laatu on hyvää

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Hyödynnämme aktiivisesti leanin työkaluja jatkuvassa kehittämisessä
- Tuemme esihenkilöitä ja työyhteisöjä yhteisöohjautuvuuden ja lean-filosofian toteuttamisessa
- Esihenkilö- ja johtamisosaamisen kehittäminen KeuAkatemiassa

Mittarit

- Keusoten Syke: johtamisen osa-alue
- Keusoten Syke: prosessit

Hyödynnämme osaamisen ja kyvykkyydet vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi

2

Tätä tavoittelemme

- Sujuva asiakaskokemus syntyy monialaisesta ja moniammatillisesta työskentelystä
- Kohdennamme henkilöstövoimavarat ennakoivasti ja vaikuttavasti hyvinvointialueen strategian ja asiakastarpeiden mukaisesti
- Mahdollistamme työntekijöille ja työyhteisöille työssä onnistumisen ja yhteisen toiminnan kehittämisen

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Tarjoamme monipuolisia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja teemme laaja-alaisesti yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa.
- Huolehdimme työntekijöiden perehdytyksestä ja sen arvioinnista sekä kannustamme myös omatoimiseen perehtymiseen
- Käymme kehityskeskustelut säännöllisesti ja keskustelemme työtehtäviin liittyvistä tavoitteista ja odotuksista sekä osaamis- ja kehittymistarpeista ja annamme molemminpuolista kehittävää palautetta.
- Hyödynnämme päivittäisjohtamisen tauluja

Mittarit

- Asiakaspalaute (NPS)
- Henkilöstön ”vakanssien” täyttöaste
- Vuokrahenkilöstön osuus henkilöstöstä
- Lyhytaikaisten sijaisten täyttöaste
- Koulutuspäivien määrä / hlö
- Perehdytysten määrä Oivassa /vuosi
- Kehityskeskustelujen määrä Oivassa / vuosi
- Työnantajan suositeltavuus (eNPS)

3

Edistämme yhdessä tekemisen toimintakulttuuria

Tätä tavoittelemme

- Olemme arvostettu ja turvallinen hyvinvointialue
- Olemme vahva ja vetovoimainen työnantaja
- Työyhteisömme toimivat yhteisöohjautuvasti kohti yhteistä tavoitetta

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Asetamme selkeät ja ajantasaiset, tietoon perustuvat toiminnan tavoitteet
- Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen, kehittämistoimenpiteet turvallisuushavaintojen perusteella
- Luomme matalan kynnyksen palauteväyliä ja keskusteluareenoita
- Hyödynnämme aktiivisesti Keusoten kulttuuripeliä

Mittarit

- Työnantajan suositeltavuus eNPS
- Hakijoiden määrä / haku
- Turvallisuushavaintojen määrä
- QWL Syke: osa-alue Fyysinen & emotionaalinen turvallisuus
- Kulttuuripelin pelanneiden määrä

4 Mahdollistamme monimuotoiset työurat ja työn tekemisen tavat

Tätä tavoittelemme

- Meillä on hyvinvoiva ja työkykyinen henkilöstö
- Työkykyjohtamisemme on ennakoivaa ja vaikuttavaa
- Huomioimme työntekijöiden erilaisuuden ja elämäntilanteet ja etsimme yhdessä ratkaisuja

Esimerkkejä toimenpiteistä 2024-2025

- Rakennamme selkeitä urapolkuja (Minun urani Keusotessa)
- Mahdollistamme joustavia ratkaisuja työntekijöillemme (kuten osa-aikatyön parempi mahdollistaminen, työkierto jne.)

Mittarit

- Sairauspoissaolot
- Sisäinen vaihtuvuus
- Varhaisen tuen keskusteluiden määrä
- Eläköitymisikä
- Osa-aikaisten suhteellinen osuus henkilöstöstä

Henkilöstöön liittyvät suunnitelmat tukevat ohjelman toteutumista

1. Arvosta ja vaikuta
2. Tasa-arvo ja
yhdenvertaisuussuunnitelma
3. Koulutussuunnitelma
4. Hyvinvointisuunnitelma





Pääläluottamusmiesten näkemyskset henkilöstöohjelmasta

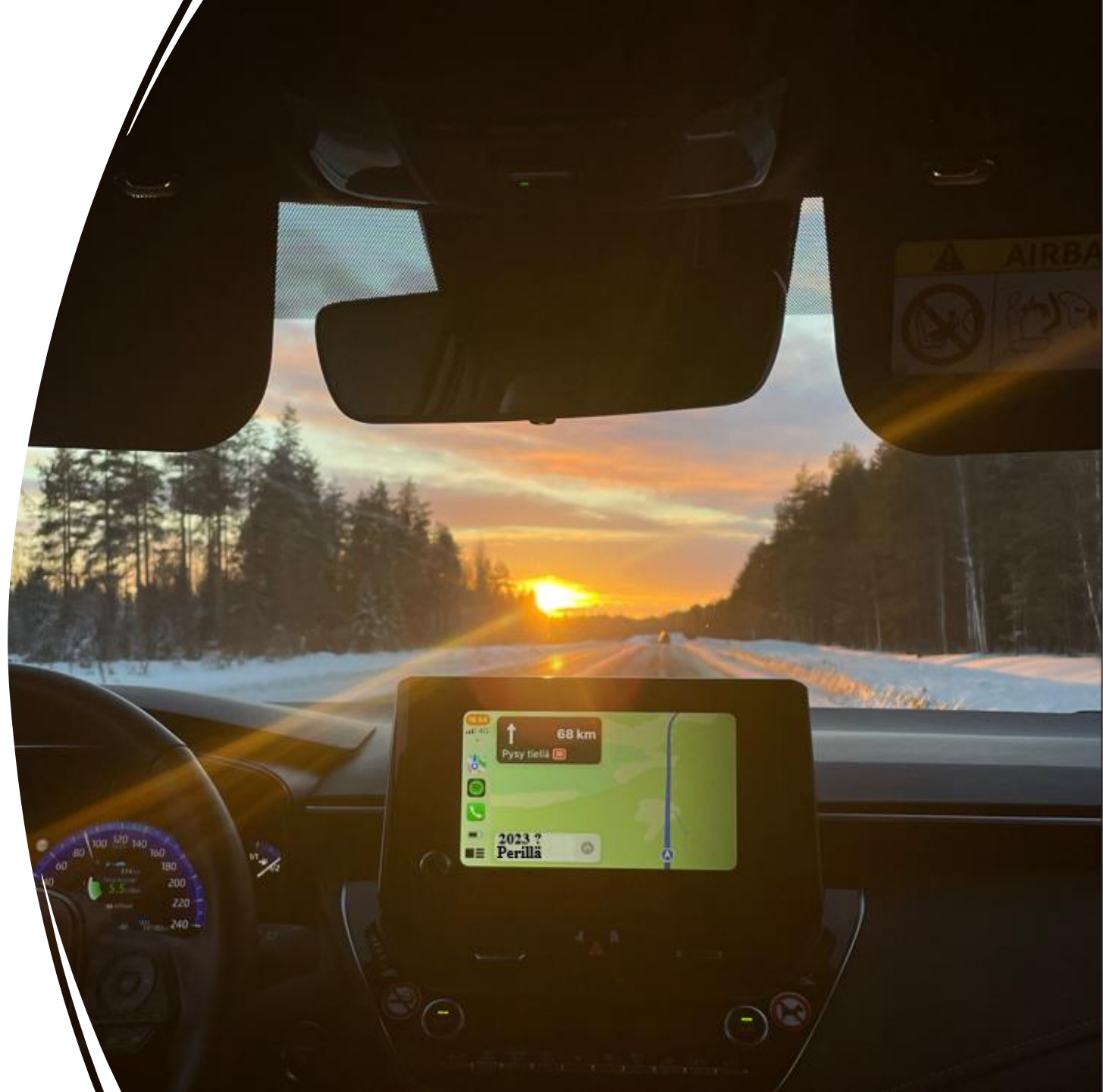


Merkitys

- Luoda näkyvyyttä Keusoten henkilöstöpolitiikkaan
- Näyttää että henkilöstöllä on merkitystä
- Antaa konkretiaa mitä Keusote tarjoaa työntekijän näkökulmasta
 - Monipuolinen työoura
 - Yhdessä tekeminen
 - Yhteisö-ohjautuvuus
 - Palkitsemisen kokonaisuus
 - Muistuttaa henkilöstöä että palkitaan ja etuja on tarjolla
 - Myös unohdetut edut joita ei itse käytetä (työterveyshuolto, autoetu, ryhmähenkivakuutus, uimahallialennus...)

Tärkeää

- Ohjelman jalkautuminen
- Henkilöstöohjelman mittarit
 - Oikea suunta?
- Henkilöstöohjelma itsessään
 - on kannanotto



Uskomme

- Keusote on mahdollisuus
 - Henkilöstölle
 - Asukkaille
- Henkilöstöohjelman luominen itsessään on viesti henkilöstölle
 - Nykyiselle
 - Tulevalle
- Keusote ei ole virheaskel ansaan



Uskomme valoisampaan Keusoten tulevaisuuteen

