

Henkilöstöohjelmaluonnos

Valmistelun koordinointi: Monica Hostio, Henkilöstöjohtaja

Lautakunnan evästys valmisteluun liittyen

- Kysymyksiä evästyksen tukemiseksi
 - Ovatko henkilöstöohjelman tavoitteet linjassa toimintaympäristön muutosten kanssa
 - Puuttuuko tavoitteista tai keinoista jotain oleellista (strategiatasoinen ohjaus, keinot täsmentyvät)
 - Antavatko suunnitellut mittarit riittävästi tietoa onnistumisesta

Henkilöstöohjelma on osa hyvinvointialueohjelmaa

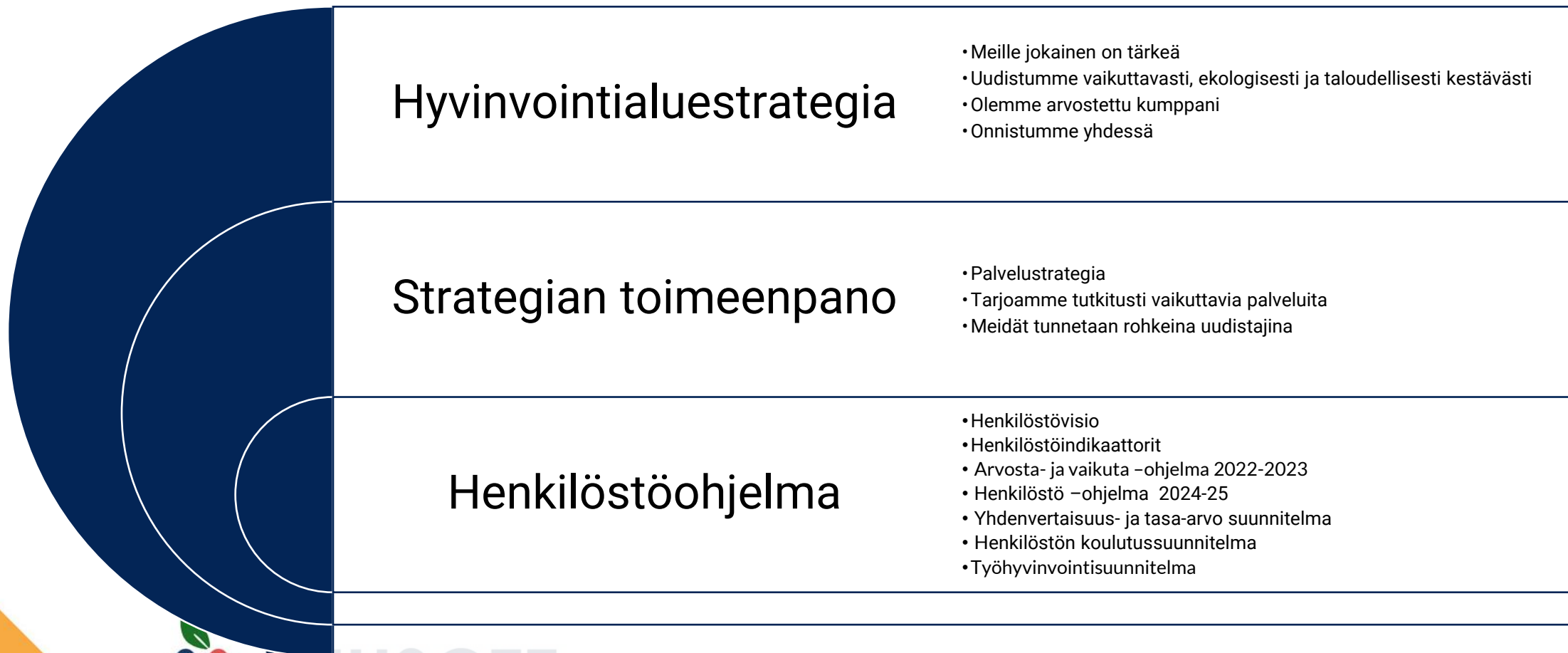
- perustuu hyvinvointialueen strategiaan sekä arvoihin ja sisältää henkilöstöä koskevat strategiset linjaukset
 - koskee **jokaista hyvinvointialueella palvelussuhteessa olevaa työntekijää** ammattiryhmästä, asemasta ja tehtävänimikkeestä riippumatta
 - sisältää ja viestii **henkilöstöä koskevat keskeiset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



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



Henkilöstöohjelma toteuttaa hyvinvointialuestrategiaa ja on osa hyvinvointialueohjelmaa



Henkilöstövisio

1

Onnistumme yhdessä:
hyvinvoiva ja kyvykäs
henkilöstö toimii
yhteisöohjautuvasti
vetovoimaisessa työpaikassa

2

Tavoitteena työpaikka, josta
on helppo puhua hyvää

Työpaikka, josta on helppo puhua hyvää

(henkilöstötyöpajan
innovaatio)

Mitä nousi esiin keskusteluissa?

- Positiivisten asioiden esille nostaminen
- Yhteiset pelisäännöt ja tiedon avoimuus
- Osallisuuden vahvistaminen ja vaikuttamismahdollisuudet
- Yhteisöohjautuvuus, päätöksenteko alemmas
- Aikaa henkilöstön kohtaamiselle

“

**Positiivinen puhe esihenkilöltä työyhteisöille,
positiivisten asioiden esille nostaminen
keskusteluissa. Yhteiset pelisäännöt , millä voi
olla vaikutus työntekijään sitoutumiseen.
Perustehtävän selkeyttäminen ja henkilöstölle
annetaan mahdollisuus toteuttaa ja onnistua
työssään.**

Henkilöstöindikaattorit

Tavoitteet ja mittarit

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

Henkilöstö-ohjelma

Tavoitteet, keinot ja mittarit



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

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
- Yksikkökojojen tarkastelu

Mittarit

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



2

Hyödynnämme osaamisen ja kyvykkyydet vaikuttavien palveluiden tuottamiseksi

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 kehittäväää 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 toteuttamista

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



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

1. Arvosta ja vaikuta -ohjelma

henkilöstön pito- ja vetovoiman lisäämiseksi

1. Rekrytoinnin keinot **henkilöstön satavuuden lisäämiseksi**
2. Esihenkilöiden ja henkilöstön **työhyvinvoinnin lisääminen**
3. Urapolkujen ja osaamisen kehittäminen
4. Palkitseminen ja henkilöstöedut
5. Henkilöstöviestintä ja osallistaminen



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue



Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

1. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen rekrytointi
2. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen
3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä työurat
4. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt
5. Johdon ja esihenkilöiden sekä esihenkilöiden ja työyhteisöjen välinen vuorovaikutus avointa, oikea-aikaista ja luotettavaa
6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita nostetaan esille henkilöstöfoorumissa, pääluottamusmiesten- ja työsuojeluvaltuutettujen työryhmissä sekä työpaikkakokouksissa



Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

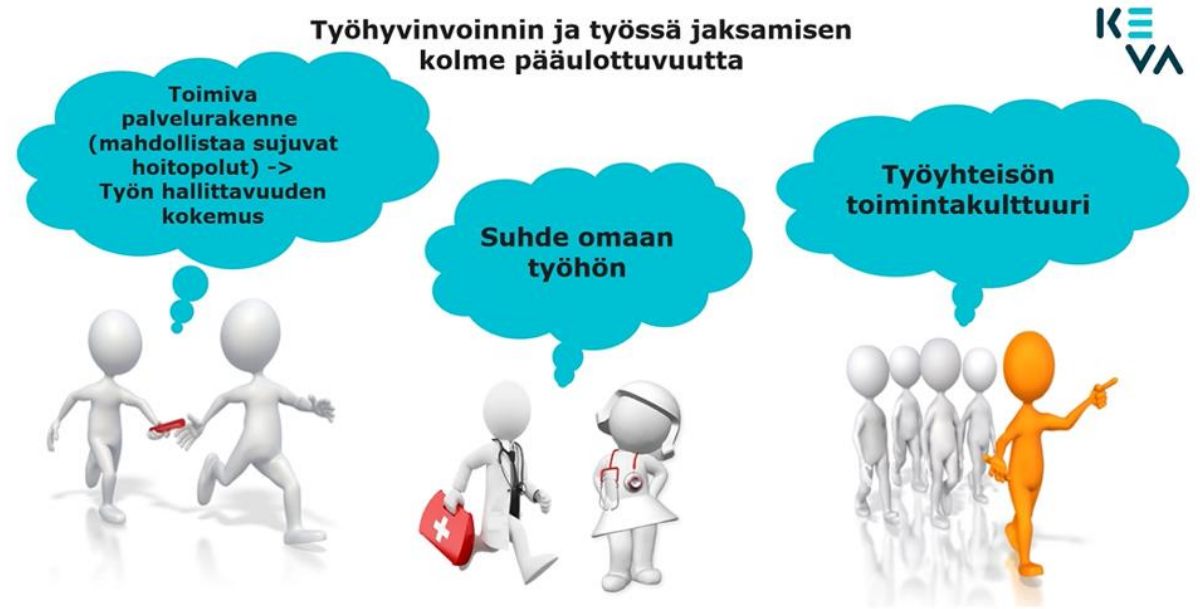
1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistoimintaneuvotteluissa työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.
2. Ennakoivalla henkilöstö- ja koulutussuunnittelulla varaudutaan toimintaympäristön, henkilöstömäärän ja -rakenteen muutoksiin
3. Hyvinvointialueen strategia, palveluntarve, palvelurakenne sekä työntekijöiden yksilölliset työurat luovat raamit osaamisen johtamiselle ja kehittämiselle. Strategian toteuttamisen tueksi vahvistetaan strategiaan kyvykkyyksiin kuten talous-, asiakas-, johtamis- sekä ennakointi- ja uudistumiskyvykkyyksiin liittyvää osaamista.
4. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen on ennakoivaa ja tuottavaa: Palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä hyödynnetään vaikuttavia ja laadukkaita toimintamalleja ja työkaluja sekä tiedolla johtamisen keinoja.
5. Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain yhteistyössä kaikkien palvelu- ja tulosalueiden kanssa ja se koskee koko henkilöstöä. Suunnitelmaan kuvataan kaikille yhteiset yleiset koulutukset sekä kunkin palvelualueen oma koulutustarjonta teemoittain.



Työhyvinvointisuunnitelma

- Kuormituksen vähentäminen
- Sairauspoissaolojen vähentäminen
- Uhka- ja väkivaltatilanteiden vähentäminen
- Työkyvyn ja työurapolkujen tukeminen

Turvallinen ja terveellinen työelämä ja hyvinvoiva henkilöstö



Hyvinvointialueen palkitsemisen kokonaisuus ja henkilöstöedut

Hyvinvointialueen palkitsemisen kokonaisuus

Työntekijän palkka

Tehtäväkohtainen palkka työn vaativuuden arvioinnin perusteella

Työkokemuslisä

Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä arvontuon arvioinnin perusteella

Rekryointilisä

Palkkiot

Kerta- ja pikapalkitseminen työyhteisössä

Laatu- ja innovaatiopalkitseminen

Rekryointi- ja sitouttamispalkkiot

Tulospalkkiot

Kertapalkkiot: paikalliset lisätyösopimukset, kokoukset

Henkilöstöedut

Liikunta-, kulttuuri- ja hierontaetu

Merkkipäivämuistaminen

Pitkäaikaisen henkilöstön muistaminen

Ansiomerkit

Auton käyttöetu

Polkupyöräetu

Työterveyshuollon palvelut

Puhelinetu

Ryhmähenkivakuutus

Työelämän laatu

Omaehtoisen osaamisen kehittämisen tuki (palkalliset vapaat)

Työaikajoustot ja etätyö

Urakehitys- ja uraohjaus

Auntien mielen hyvinvoinnin työkalut esihenkilöille

Harrastekerhotoiminta

Tyhy-päivät ja henkilöstöjuhlat

Arvosta ja vaikuta -ohjelma

Työntekijän edut 1/2



Kattava työterveyshuolto

Työterveyshuoltomme sisältää myös työterveyspainotteisen sairaanhoidon



Palkitseminen ja muistaminen

Hyvinvointialueella huomioidaan henkilöstön merkkipäivät, työhistorian pituus ja palkitsemme kehittämisestä, onnistumisista ja rekrytoinneista



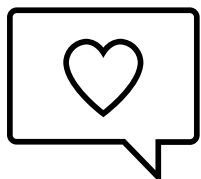
Joustava etätyö

Tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan joustavasti kotoa käsin, satunnainen ulkomailla työskentely mahdollista



Osaaminen ja työura

Kehittyvä hyvinvointialue tarjoaa erilaisia urapolkuja ja tukee omaehtoista työtehtävää tukevaa koulutusta 10 pv/vuosi, max 3 v.



Kulttuuri- ja virkistysedut

Kulttuuri-, liikunta ja hierontaetu 100€/v

Alennukset uimahalleihin

Henkilöstökerhot

Tyhy-päivät 20€ /työntekijä



Vapaaehtoinen ryhmähenkivakuutus

Koko henkilöstöllä on käytössä Kevan toimintamalli, jossa ryhmähenkivakuutusta vastaava taloudellinen tuki on mahdollinen

Työntekijän edut 2/2



Auton käyttöetu

Perustuu henkilön työtehtävien vaatimukseen, liikkumiseen Keusoten alueella työpaikalle pääsyyn tai henkilöstön saatavuushaasteisiin



Polkupyöraetu

Oikeus polkupyöraetuuun Keusoten vakituisilla työntekijöillä, joiden koeaika on päättynyt



Laatu- ja innovaatiopalkitseminen

Hyvinvointialueella palkitaan vuosittain parhaita laadun edistämiseen tehtyjä kehittämistöitä sekä uusia innovaatioita



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue