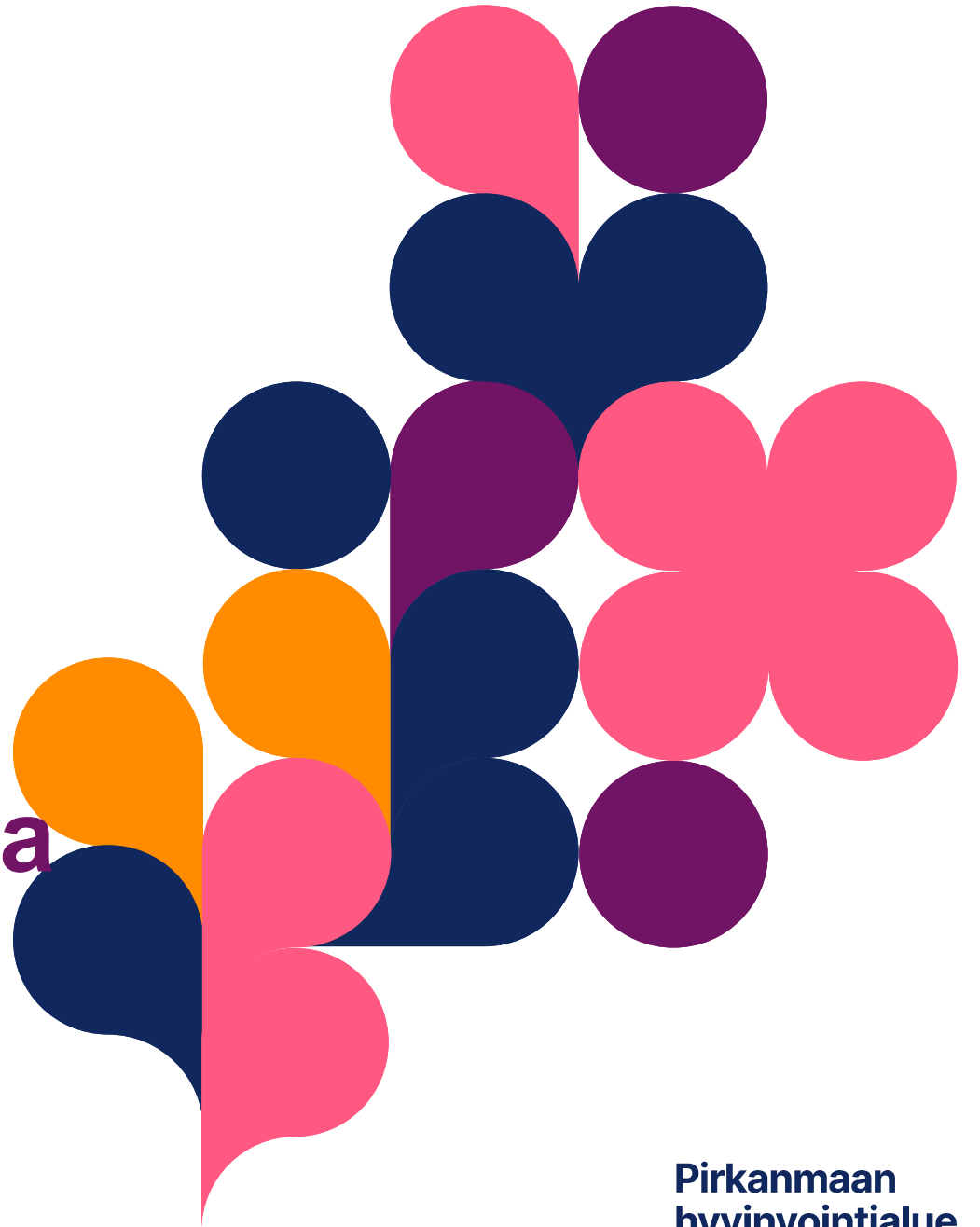


Henkilöstöasioiden henkilöstöjohtamisen strategisen johtamisen välineenä henkilöstöohjelma

Taina Niiranen, henkilöstöjohtaja



Teemme merkityksellistä työtä ja arvostamme asiakkaitamme ja toisiamme

Tätä tavoittelemme

- Tavoitteemme on erinomainen henkilöstökokemus
- Henkilöstöpolitiikkamme on avointa ja yhdenvertaista

Mitä tarkoitamme

- Hyvä henkilöstö- ja asiakaskokemus syntyvät arjen sujuvuudesta, läsnäolevasta kohtaamisesta ja laadukkaasta palvelusta
- Luomme yhdessä turvallisen, kannustavan ja hyvinvointia tukevan työympäristön
- Työntekijät tietävät mitä heiltä työssä odotetaan, heidät perehdytetään ja he saavat palautetta kehittyäkseen sekä onnistuakseen työssä
- Työntekijöitä palkitaan hyvistä työsuorituksista yhteisten palkitsemisen periaatteiden mukaisesti

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023-2025

- Varmistamme arjen sujuvuuden yhdenmukaisilla ohjeilla, menettely- ja toimintatavoilla
- Huolehdimme työntekijöiden perehdytyksestä ja sen arvioinnista sekä kannustamme myös omatoimiseen perehtymiseen
- Käymme kehityskeskustelut säännöllisesti ja niissä täsmennämme tehtäviin liittyvät tavoitteet ja odotukset sekä annamme palautetta
- Onnistumme palkkaharmonisaation toteutuksessa ja kehitämme kannustavan palkkausjärjestelmän ja henkilöstöedut

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023

- Suuri määrä HR ohjeita, menettely- ja toimintatapoja kehitetty
- Perehdytyksen sähköinen järjestelmän pilotointi Ikäihmisten ja vammaisten palvelulinjalla ja käyttöönottosuunnitelma vuodelle 2024-2025 tehty
- Kehityskeskustelukoulutukset esihenkilöille pidetty, tehty lomake, sähköinen alusta käyttöön 2024
- Palkkaharmonisaatio aloitettu, järjestelyvaraerät 1.6.2023 kohdennettu harmonisaatioon, työryhmä toiminut harmonisaatiosuunnitelman laatimiseksi (tavoite 02/2024)
- Henkilöstöedut; sähköinen järjestelmän kilpailutus ja käyttöönotto 04/2024.
- Henkilöstökokemuksen mittaus toteutettu kolmen eri tutkimusmenetelmän kautta
 - eNPS kuukausittain
 - QWL 04/2023
 - Työterveyslaitoksen

Oikeat ihmiset oikeilla paikoilla

Tätä tavoittelemme

- Kohdennamme henkilöstövoimavarat ja osaamisen hyvinvointialueen tarpeiden mukaisesti ja asiakkaiden näkökulmasta vaikuttavasti
- Olemme vahva ja vetovoimainen työyhteisö sekä arvostettu hyvinvointialue työntekijöidemme keskuudessa
- Jaamme saman ymmärryksen toimintaympäristöstä ja yhteisistä tavoitteistamme

Mitä tarkoitamme

- Tunnistamme eri asiakkaiden tarpeet yhdessä palvelutuotannon kanssa ja hyödynnämme henkilöstömme osaamista parhaalla mahdollisella tavalla asiakastarpeiden mukaisesti
- Kehitämme tiedonkulkuamme, jotta saavutamme yhteisen ymmärryksen toimintaympäristöstä, toiminnan tavoitteista ja jokaisen omasta roolista
- Luomme sujuvan ja oikeudenmukaisen rekrytointiprosessin ja onnistumme osaajien houkuttelussa eri rekrytointiväyliä hyödyntäen
- Olemme aktiivinen yhteistyökumppani, verkostoidumme ja teemme yhteistyötä erityisesti Pirkanmaan koulutusorganisaatioiden kanssa

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023-2025

- Uudistamme olemassa olevien henkilöstövoimavarojemme käyttöä, toimintamalleja ja työnkuvia
- Tarkastamme, että ammattilaisten työnjako ja tehtävät vastaavat heidän osaamistaan ja toteutamme palvelutarvelähtöistä työvuorosuunnittelua
- Jaamme ajantasaista ja reaaliaikaisesta tietoa toiminnasta, taloudesta ja henkilöstöstä
- Määritämme rekrytointitavoitteemme, -viestimme ja foorumimme

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023

- Erityishaasteellisten alojen määrittely, henkilöstövoimavarojen varmistamiseksi, toimintamalleja kehitetty ja tehtäväkuvalomake laadittu
- Ammattilaisten työnjako STM- pilotit (esim. sihteeri/sairaanhoitaja)
- Työvoimanhallintaohjelman uudistamistyö käynnissä, kilpailutus aloitettu 12/2023 Monetran kanssa yhteistyössä
- HR:n analytiikkatiimi tuottaa reaaliaikaista tietoa henkilöstöön liittyvistä, palvelutuotannon toivomista luvuista
- Rekrytointitavoitteet, viestit ja foorumit on sovittu eri tilanteisiin, Kuntarekryn kehittäminen ja rekrymarkkinoinnin osallistuminen eri foorumeilla

Kehittyminen työssä

Tätä tavoittelemme

- Tarjoamme henkilöstöllemme monipuolisia urapolkuja ja kehittymismahdollisuuksia
- Tuemme henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä

Mitä tarkoitamme

- Huolehdimme yhdessä osaamisen ja ammattitaidon jatkuvasta kehittymisestä ja osaamisen hyödyntämisestä
- Kannustamme työntekijöitä oman työn sisällön ja työmenetelmien kehittämiseen
- Vähennämme työn kuormitustekijöitä ja luomme myönteistä työilmapiiriä, jotta meillä on hyvä tehdä töitä
- Huomioimme työntekijöiden erilaisuuden ja elämäntilanteet ja etsimme yhdessä ratkaisuja erilaisiin työjärjestelyihin

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023-2025

- Tarjoamme hyvät koulutusmahdollisuudet ja teemme yhteistyötä oppilaitosten kanssa
- Luomme selkeitä urapolkuja
- Luomme joustavia ratkaisuja työntekijöillemme (kuten työnkierto)

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023-2025

- Vahva panos Pirha Akatemian rakentamiseen, Muutostuen kilpailutus ja toteutus 10/2023-
- Valmentavan johtamisen kriteerit sovittu
- Oppilaitosyhteistyön kanavat sovittu, aloitettu
- Urapolkumallien luominen aloitettu, hoitotyön hoitopolku valmis
- Työpaikanvaihtomahdollisuudet ohjeistettu, työnkiertomahdollisuudet (VOV)

Hyvä ammattimainen johtaminen kuuluu kaikille

Tätä tavoittelemme

- Rakennamme yhdessä tietoperusteista toimintakulttuuria ja henkilöstösuunnittelua sekä valmentavan johtamisen kulttuuria
- Teemme yhdessä aktiivisesti töitä yhteisen hyvinvointialueen rakentamiseksi ja kehittämiseksi
- Käymme vuoropuhelua avoimesti ja luottamusta rakentavasti

Mitä tarkoitamme

- Luomme yhdessä toimivan ja luottamukseen perustuvan yhteistoiminnan työnantajan ja työntekijöiden välillä
- Vahvistamme henkilöstön osallistumis-, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksia hyvinvointialueella
- Vahvistamme tiedonkulkua ja palautekulttuuria sekä toiminnan ennakointia kaikilla tasoilla
- Tunnistamme hyvät olemassa olevat käytännöt ja kehitämme rohkeasti uutta
- Keskustelemme avoimesti ja aktiivisesti erityisesti siirtymäkauden muutoksista

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023-2025

- Asetamme selkeät henkilöstötavoitteet
- Otamme käyttöön luotettavat mittarit henkilöstöohjelman tavoitteille ja seuraamme niitä
- Arvioimme ja seuraamme systemaattisesti tavoitteiden saavuttamista kerätyn tiedon pohjalta sekä kehitämme toimintaamme sen pohjalta

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023

- Edustukselliset yhteistoimintarakenteet luotu, laadittu periaatteet ja tehty ohjeistus
- HVA yhteistoimintaelin, työsuojelutoimikunta, tehtäväalueiden ja palvelulinjojen yhteistoimintaelimet, työsuojelutoimikunnat
- Säännölliset pääluottamusmiespalaverirakenne
- Hyvinvointialueen yhteistoimintamenettelyn rakentaminen
- Henkilöstöohjelman mittarit sovittu ja analytiikkatiimi toteuttaa raportoinnin johtamisen tueksi kuukausittain
- Strategian toimeenpano Kärjen 3. HR:n vastuulla olevien tehtävien osalta aloitettu, osa toteutettu