

Tavoitteellinen työkierto

Strategian toimeenpano-ohjelma, kärki 3.4. b

Työryhmä

Sami Lahdenmäki, koordinaattori, henkilöstön kehittämisen palvelut

Jani Ovaska, koordinaattori, henkilöstö- ja resurssisuunnittelupalvelut

Sami Uusitalo, henkilöstöpäällikkö, sairaalapalvelut

Ritva Nurmilo, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelun palvelut

Saara Partanen, pääluottamusmies, sairaalapalvelut



Henkilöstöohjelmassa:

Henkilöstön liikkuvuuden edistäminen
Osaamisen jakaminen

Kehitymme työssä - kehitymme yhdessä

Tätä tavoittelemme

- Tarjoamme henkilöstöllemme monipuolisia urapolkuja ja kehittymismahdollisuuksia
- Tuemme henkilöstön työssä jaksamista ja työkykyä
- Huomioimme työntekijöiden erilaisuuden ja elämäntilanteet ja etsimme yhdessä ratkaisuja

Mitä tarkoitamme

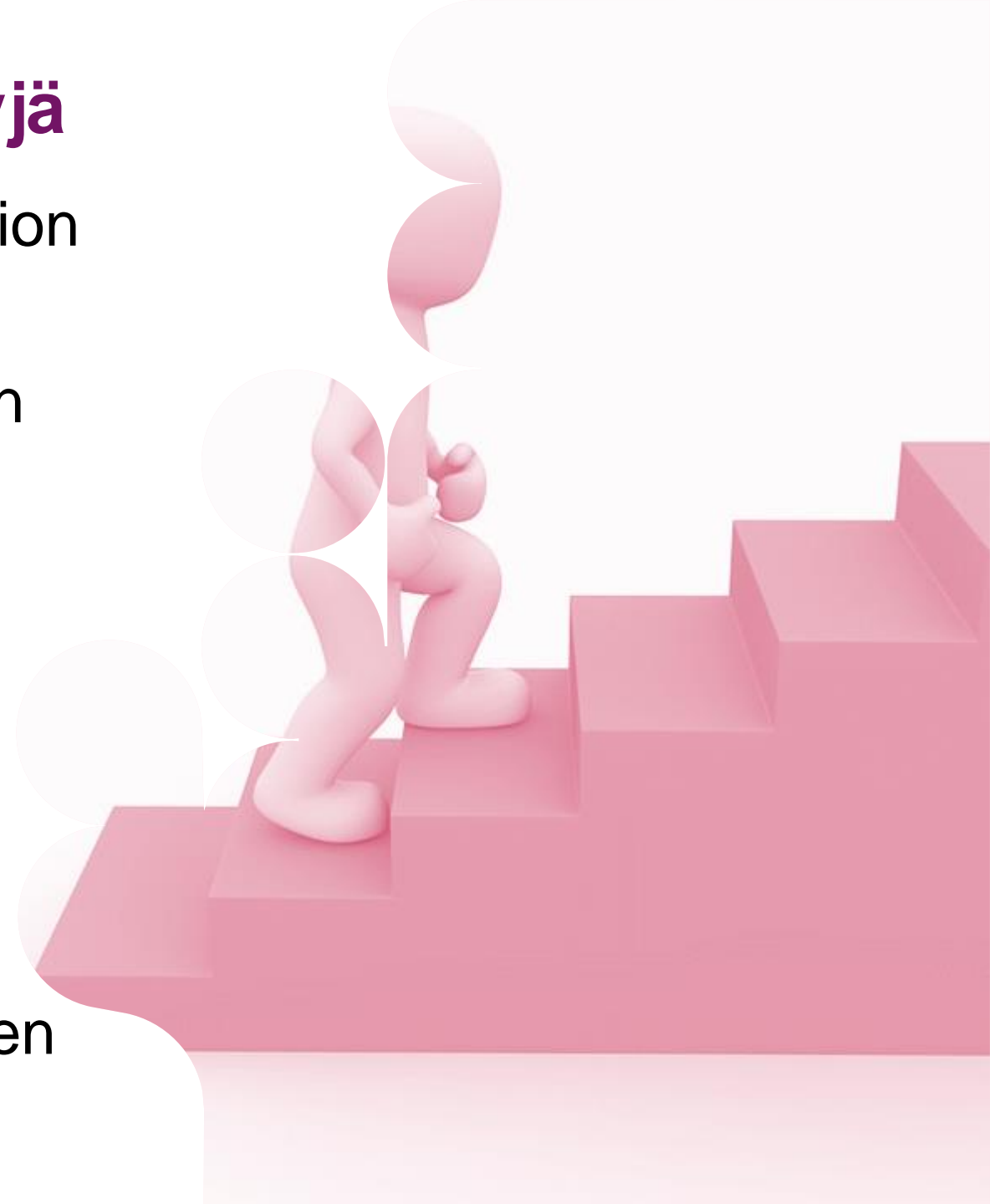
- Huolehdimme yhdessä osaamisen ja ammattitaidon jatkuvasta kehittämisestä ja osaamisen hyödyntämisestä
- Kannustamme työntekijöitä oman työn sisällön ja työmenetelmien kehittämiseen
- Vähennämme työn kuormitustekijöitä ja luomme myönteistä työilmapiiriä, jotta meillä on hyvä tehdä töitä
- Mahdollistamme erilaisia työjärjestelyitä, jotka tukevat työkykyä erilaisissa elämäntilanteissa

Esimerkkejä toimenpiteistä 2023-2025

- Tarjoamme hyvät koulutusmahdollisuudet ja teemme yhteistyötä **laaja-alaisesti eri** oppilaitosten kanssa
- Mahdollistamme työssä **oppimisen ja hiljaisen tiedon siirtymisen yksilöllisestä tiedosta työyhteisön tiedoksi**
- Luomme selkeitä urapolkuja
- Luomme joustavia ratkaisuja työntekijöillemme (kuten työnkierto) ja keskustelemme työyhteisön kanssa ratkaisuista

Henkilöstön liikkuvuuden hyötyjä

- työntekijän, työyhteisön ja organisaation kehittyminen
- uuden oppiminen, tutustuminen uusiin työtapoihin ja verkostoituminen
- uuden innon ja ideoiden saaminen omaan työhönsä
- työyhteisöissä olevan hiljaisen tiedon jakaminen
- yhteistyön lisääntyminen
- urajumien ehkäiseminen, uudistuminen



Henkilöstön liikkuvuutta tukevia toimintamalleja Pirkanmaan hyvinvointialueella

Mikä on tilanteeseen parhaiten sopiva vaihtoehto?

- Ketjulähetttöiminta
- Tavoitteellinen työkierto
- Vapauttaminen omasta virasta määräajaksi (VOV)
- Sijaispoolit

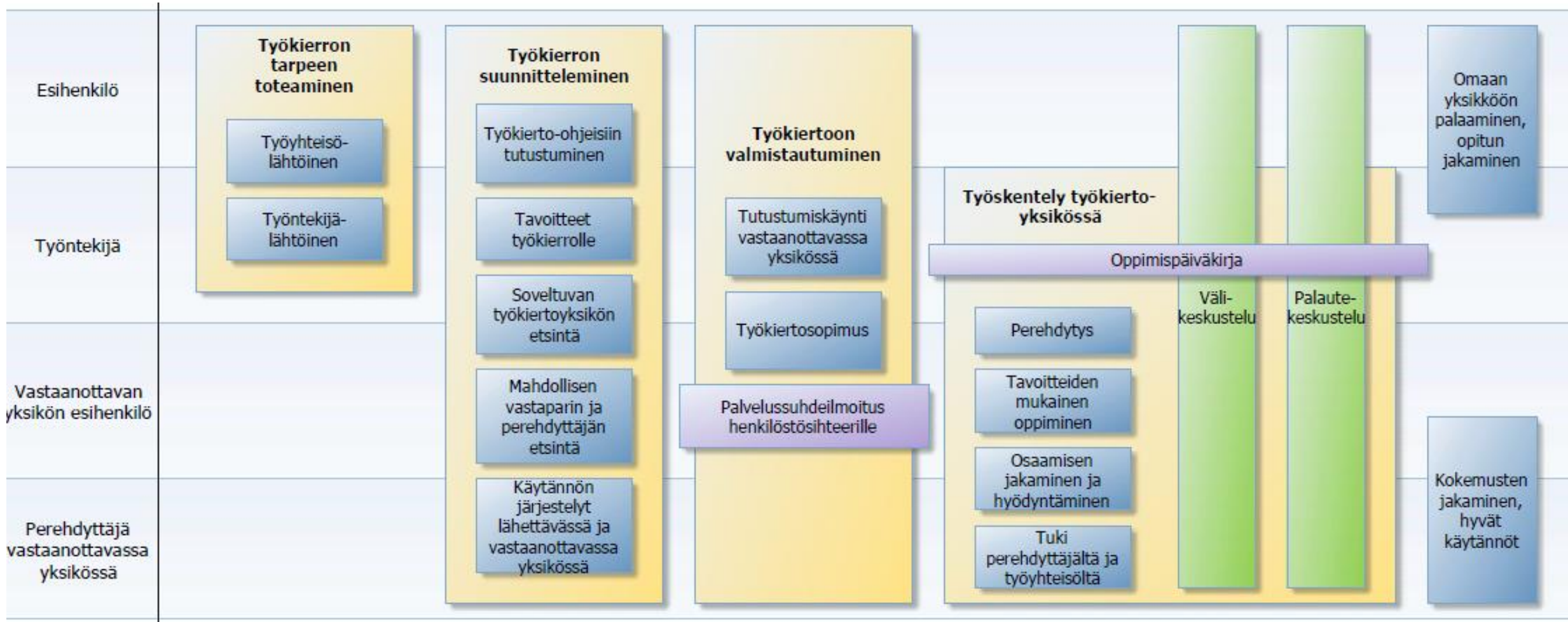
Kaikissa liikkuvuuden eri toimintamalleissa tapahtuu oppimista (ajattelun ja käyttäytymisen muutosta)

Lyhyesti tavoitteellisesta työkierrosta

Tavoitteellinen oppiminen on tehokasta

- Työkiertoon lähteminen on vapaaehtoista ja määräaikaista
- Tarkoitettu kaikille Pirhan työntekijöille, esihenkilöille ja johtajille
- Työkiertoon lähdetessä on suositeltavaa, että työntekijä siirtyy vastaanottavan yksikön kustannuspaikalle. Vastaanottavassa yksikössä tulee olla budjetoituna palkanmaksuun tarvittava raha.
- Työkierrolle asetetaan oppimistavoitteet. Työntekijä kirjaa oppimansa ja havaitsemansa hyvät käytännöt viikoittain vapaamuotoisesti. Pohjana voi käyttää oppimispäiväkirjapohjaa.
- Työkierron kesto määräytyy oppimistavoitteiden mukaan
- Välikeskustelu pidetään työkierron puolella välissä. Palautekeskustelu pidetään ennen työkierron päättymistä. Työkierron päätyttyä työntekijä vastaa sähköiseen palautekyselyyn.
- Työkierrossa opitut taidot jaetaan työyhteisössä

Tavoitteellinen työkierto uimaradalla



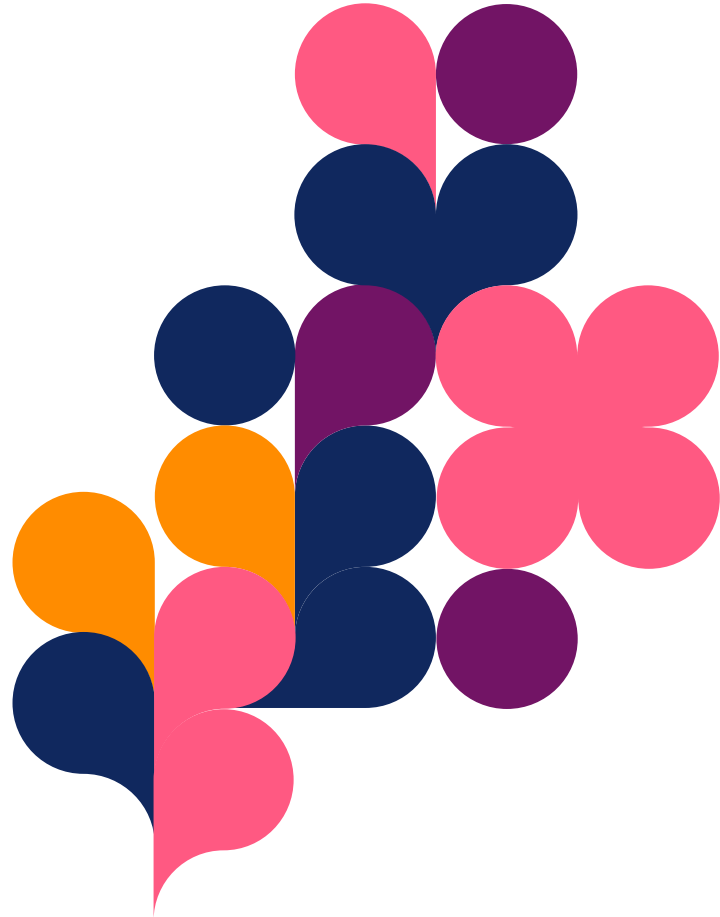
Palkanmaksu työkierron aikana

Työkiertoon lähdeäessä suositeltavaa on käyttää vapauttamista omasta virasta/toimesta, jolloin työntekijä siirtyy vastaanottavan yksikön kustannuspaikalle. Vastaanottavassa yksikössä tulee olla budjetoituna palkanmaksuun tarvittava raha.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu työn vaativuuteen. Työkierron ajalta maksetaan vähintään työntekijän omaa palkkaa kahdeksan viikon ajan. Jos työn vaativuus ja tehtäväkohtainen palkka työkiertoyksikössä on korkeampi, tarkistamisajankohta on välittömästi työkierron aloituksesta lukien. Jos työn vaativuus ja tehtäväkohtainen palkka on alempi työkiertoyksikössä, tarkastamisajankohta on kahdeksan viikon kuluttua tehtävän muutosajankohdasta. Työkierto ei muuta lomien kertymää eikä vaikuta henkilöstöetuuksiin.

Mitä seuraavaksi tapahtuu?

- Työkierto-ohjeen viimeistely
- Työkiertosopimus ja palautelinkki aktiivisiksi HR-työpöydälle + intrasivulle muun materiaalin kanssa
- Käyttöönnotosta informointi
 - Henkilöstöpäälliköt
 - Esihenkilöinfo
- Työkierrosta vastaava yksikkö, keneltä voi kysyä lisätietoja
 - Henkilöstön kehittämisen palvelut, Sami Lahdenmäki



Yhteystiedot

Sami Lahdenmäki

Koordinaattori

Henkilöstön kehittämisen palvelut

044 4859006

sami.lahdenmaki@pirha.fi

