

*Siun*  
**SOTE**

# Henkilöstöstrategia 2022

## Väliaikakatsaus

Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen

Henkilöstöjaosto 26.9.2022

# Henkilöstöstrategian seuranta

- Siun soten Henkilöstöstrategia 2022 hyväksyttiin henkilöstöjaostossa 30.3.2022 ja yhtymävaltuustossa 14.6.2022.
- Henkilöstöstrategiaan on kirjattu viisi kuntayhtymän strategian kriittisistä menestystekijöistä johdettua tavoitetta ja tavoitteille on määritelty yhteensä 17 toimenpidettä. Toimenpiteille on määritelty seurantamittarit.
- Henkilöstöstrategiaa ja sen toteuttamista on käsitelty organisaation eri toimialueilla johtotiimeissä sekä yhteistoimintaelimissä.
- Henkilöstöstrategiaa toteutetaan kullakin toimialueella johtamis- ja esihenkilötyössä sekä keskitetysti henkilöstöpalveluissa.
- Henkilöstöjaostostolle esiteltävässä henkilöstöstrategian toteutumisen väliaikakatsauksessa tarkastellaan kunkin päätavoitteen toteutumista joidenkin seurantamittareiden kautta.
- Lopullinen henkilöstöstrategian toteutumisen tarkastelu tehdään henkilöstöjaoston kokouksessa 19.12.2022, kun seurantatiedot kaikkien mittareiden osalta on käytettävissä. Esimerkiksi MSK-kyselyn tulokset saataneen käyttöön vasta joulukuun puolessa välissä.

# 1. Meillä työntekijän voimavarojen ja työn välinen tasapaino sekä työyhteisö tukevat hyvinvointia

- a) **Henkilöstöressurssien johtamisella tuetaan henkilöstön palautumista ja hallitaan työn kuormittavuutta.**
  - **Käynnissä:** Esim. työergonomian mittaristo tulossa osaksi työvuorosuunnittelun ohjelmistoa ja henkilöstön tyytyväisyyttä työvuoroihin seurataan systemaattisesti.
- b) **Esihenkilö soveltaa työkykyjohtamisen toimintamalleja ja hyödyntää työterveyshuoltoa. Esihenkilö käyttää hyväksi tiedolla johtamisen työkaluja.**
  - **Käynnissä:** Esim. Työterveysyhteistyötapaamiset ovat toteutuneet ja ammatillisen kuntoutuksen käyttö on lisääntynyt viime vuodesta. Toisaalta sairauspoissaolojen määrä ja kesto ovat kasvaneet, eikä korvaavan työn (sisu-työn) määrä ole lisääntynyt tavoitellusti.
- c) **Jokaiselle työntekijälle varmistetaan turvalliset ja terveelliset työolosuhteet.**
  - **Käynnissä:** Esim. Defusing-purkukoulutukset käynnistyvät jälleen syyskuussa 2022 ja toiminnasta on viestitty laajasti organisaatiossa. Vuoden 2022 riskien arviointi vielä kesken.
- d) **Mielen tuki -mallin kautta vähennetään mielenterveydenhäiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja, ennenaikaista työkyvyttömyyttä sekä lisätään työstä syntyvää hyvinvointia.**
  - **Käynnissä:** Malli valmistuu suunnitellussa aikataulussa.

## 2. Meillä henkilöstö on osaavaa, osaaminen on jakautunut riittävän monelle ja asiakastarpeesta lähtevää erikoisosaamista on riittävästi

- a) Jokainen uusi tai tehtävää vaihtava työntekijä saa SiunPerehdytys -mallin mukaisen perehdytyksen.
- **Käynnissä:** Esim. Perehdyttäjä-koulutuksia toteutettu vuoden 2022 aikana, mutta osallistujamäärät vähäisiä. Perehdytysprosessista kerätään palautetta, mutta palautteen määrä on vielä hyvin vähäistä.
- b) Henkilöstövoimavaroja johdetaan toiminnan ja osaamistarpeiden mukaan.
- **Käynnissä:** Esim. Numeron-käyttöönotto etenee suunnitellusti ja tällä hetkellä (31.8.2022) Numeron työvuorosuunnittelun piirissä on n. 4400 henkilöä. Numeronissa työvuorosuunnittelu tehdään aina työvuorossa vaaditun osaamisen perusteella.
- c) Toimialueilla tunnistetaan kriittiset ja tulevaisuuden osaamistarpeet.
- **Käynnissä:** Esim. Järjestelmäpohjaista osaamiskartoituksen mallia on pilotoitu. Osaamisen kehittämisen suunnitelmien hyväksyminen siirtyy vuodelle 2023.

# 3. Me onnistumme rekrytoimaan tarvittavan henkilöstön palveluiden tuottamiseksi.

- a) **Esihenkilöt hyödyntävät rekryointipalveluita hyvän hakijakokemuksen ja rekryointiprosessin läpinäkyvyyden turvaamiseksi.**
  - **Käynnissä:** Esim. Esihenkilörekrytoinneissa hyödynnetään rekryointipalvelujen asiantuntemusta ja mitataan rekryointikokemusta. Henkilöarviointien sekä anonyymien rekrytoinnin käyttö keski- ja ylemmän johdon rekrytoinneissa on mahdollista, mutta vähäistä.
- b) **Toimialueilla panostetaan aktiivisesti positiiviseen työnantajanäkyvyyteen.**
  - **Käynnissä:** Esim. Työnantajamielikuvan vahvistamista koskevan suunnitelman laatiminen on työn alla.
- c) **Toimialueilla panostetaan ennakoivaan kriittisten osaajien rekryointiin.**
  - **Käynnissä:** Esim. KV-rekrytoinnit käynnistetty ja monimuotoisille työyhteisöille tarjotaan tukea ja valmennusta. Kriittisten ammattiryhmien määrittelyä toimialueilla ei ole systemaattisesti tehty.

## 4. Meillä henkilöstö voi aidosti vaikuttaa omaa työtänsä koskeviin asioihin

- a) **Toimialueiden ja palvelualueiden asioita käsitellään yhteistoiminnallisesti.**
  - **Käynnissä:** Esim. Kullekin toimialueelle on perustettu oma yhteistyöryhmä täydentämään kuntayhtymätasoisia yhteistoimintaorganisaatiota. Yt-elinten pöytäkirjat julkaistaan intrassa ja käsitellyistä asioista tiedotetaan henkilöstöä kuukausittain HR-sähkeessä.
- b) **Henkilöstö osallistuu muutosten valmisteluun.**
  - **Käynnissä:** Esim. HR-asiantuntijat ovat mukana henkilöstöä koskevien muutosten valmistelussa ja huolehtivat osaltaan yhteistoiminnan ja henkilöstöviestinnän suunnittelusta muutoksessa. Uudistumisen johtamisen työkalun valmistelu etenee. Työkalu on tarkoitettu muutoksen johtamisen apuvälineeksi esihenkilöille.

# 5. Meillä johtaminen on luottamusta ja arvostusta herättävää

- a) **Jokainen työnantajan edustaja sekä esihenkilö vahvistaa omaa johtamisosaamistaan.**
- **Käynnissä:** Esim. Siun soten kaikkia esihenkilöitä koskeva johtamisvalmennuksen kokonaisuus on käynnistynyt. Myös muuta johtamisosaamisen vahvistamiseen tähtäävää koulutusta on valmisteltu.
- b) **Henkilöstöä palkitaan hyvistä saavutuksista ja strategisten tavoitteiden eteen tehdystä työstä.**
- **Käynnissä:** Esim. Uusi työsuorituksen arviointijärjestelmä on käytössä ja palkitsemisohjelman erilaisten palkitsemismenetelmien käyttöä seurataan säännöllisesti. Esihenkilöitä kannustetaan edelleen hyödyntämään palkitsemisohjelmaa. Uusia heko-lisiä on myönnetty yli 40 000 eurolla (n. 50 % käytettävissä olevasta määrärahadista), ylimääräisiä tyhy-rahoja noin 7500 eurolla (n. 10 % määrärahadista), rahallista kertakorvausta n. 30 000 eurolla (n. 30 % määrärahadista) sekä pieniä pikapalkitsemisia noin 5500 eurolla (alle 10 % määrärahadista).
- c) **Aineettoman palkitsemisen tapoja kehitetään ja hyödynnetään.**
- **Käynnissä:** Esim. Palkitsemistyöryhmä on toteuttanut aineetonta palkitsemista koskevan henkilöstökyselyn sekä käynnistänyt joidenkin uusien aineettoman palkitsemisen keinojen valmistelun.
- d) **Päätökset perustellaan ja asioista viestitään henkilöstölle avoimesti, rehellisesti ja oikea-aikaisesti.**
- **Käynnissä:** Esim. Johtotiimit, johtofoorumit ja esihenkilöinfot toteutuvat säännöllisesti. Koko henkilöstölle toimitettavassa kuukausittain julkaistavassa HR-sähkeessä kerrotaan ajankohtaisista asioista, suunnitelluista muutoksista sekä yhteistoimintaelimissä käsitellyistä asioista.
- e) **Organisaation kaikilla johtamistasoilla sitoudutaan yhteisiin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin henkilöstön yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.**
- **Käynnissä:** Esim. Yhteisiin tavoitteisiin ja toimintamalleihin sitoutumista selvitetään MSK-kyselyn sekä erillisten toimintamallien tuntemusta koskevan kyselyn kautta syksyn 2022 aikana.



# Kiitos