

Versio 2
Johtoryhmä 15.4.2019
Integraatiofoorumi 17.4.2019
Yhteistyötoimikunta 17.4.2019 § 19
Henkilöstöjaosto 25.4.2019 § 38
Yhtymähallitus 29.5.2019 § 104
Yhtymävaltuusto 6.6.2019 § 22

Henkilöstöstrategia 2019 - 2020

Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja
terveyspalvelujen kuntayhtymä

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	2
1. Johdanto.....	3
2. Meillä on huippu henkilöstö	5
3. Meillä on parhaat pomot.....	7
4. Meillä työt sujuvat	9
5. Me välitämme ja vaikutamme	11
6. Me innostumme, ideoimme ja onnistumme.....	13

Tekijät Henkilöstöpalvelun johtotiimi

1. Johdanto

Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän (jäljempänä Siun sote) henkilöstöstrategia on henkilöstöjohtamiseen suunniteltu työväline, jonka avulla henkilöstöjohtamista suunnataan kuntayhtymän yhteisen päämäärän toteuttamiseen. Henkilöstöstrategian toteuttaminen on jokaisen kuntayhtymän työntekijän asia. Henkilöstöstrategian mukaisesti lähtökohtana on ajatus hyvinvoivasta henkilöstöstä tuloksellisuuden, tuottavuuden ja laadun aikaansaajana.

Henkilöstöstrategian tarkoituksena on valita painopisteet ja tavoitteet henkilöstövoimavarojen suunnittelulle, henkilöstöjohtamiselle, osaamisen kehittämislle sekä työhyvinvoinnin että työkyvyn johtamiselle.

Siun soten arvot ovat vastuullisuus, välittäminen, asiakaslähtöisyys ja yhdenvertaisuus. Siun soten strategiassa Siun soten tehtävänä on turvata ihmisten arkea yhteistyössä kuntien, yritysten ja kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Siun soten henkilöstöstrategiaa ohjaavana visiona on olla **Itä-Suomen vetovoimaisin sote-työpaikka**. Siun soten henkilöstöstrategian ohjaava visio ja toiminnalliset tavoitteet, on johdettu Siun soten arvoista ja strategiasta.

Henkilöstöpalveluiden palvelulupaus organisaatiolle ja kaikille sen toimijoille on, että haluamme **auttaa juuri Sinua** onnistumaan **vahvistamalla osaamista**, tarjoamalla henkilöstöpalveluiden **asiantuntemusta käyttöösi** sekä **ennakoimalla tulevaa**.

Siun soten henkilöstöstrategia koostuu viidestä toiminnallisesta tavoitteesta, jotka ovat **huippu henkilöstö, paras pomo, sujuva työ sekä välitän ja vaikutan että innostun, ideoin ja onnistun**. Toiminnalliset tavoitteet tarkoittavat asioita, joissa on onnistuttava henkilöstöstrategian vision saavuttamiseksi. Lisäksi toiminnallisille tavoitteille on määritelty toimenpiteet, mittarit sekä raportointi- ja seurantavastuu.

Henkilöstöstrategia voi toteutua vain, kun

*“Oikeat henkilöt, ovat oikeassa paikassa, oikealla osaamisella, oikeaan aikaan”,
toimintayksikön tarve ja henkilöstön osaaminen potilas- ja henkilöstöturvallisesti huomioiden,
osaamista ja työhyvinvointia kehittäen.*



Kuvio 1. Siun soten henkilöstöstrategian visio ja toiminnalliset tavoitteet vuosille 2019 – 2020

2. Meillä on huippu henkilöstö

Siun soten vetovoima syntyy kokemuksista ja siksi omat työntekijämme ovat parhaita mainelähettiläitämme. Ilman osaavia ja oppivia, innostuneita, luovia ja omistautuvia työntekijöitämme Siun sote ei menesty. Vetovoimainen työnantajamaine on kilpailuetu myös rekrytoinnissamme.



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Meillä on vetovoimainen työnantajamaine	<p>Osallisuutta ja välitöntä yhteistyötoimintaa vahvistetaan</p> <p>Kesänuorille webropol-palautekysely</p> <p>Opiskelijapalautetta kerätään webropolilla koko vuoden ajan</p>	<p>MSK: Työntekijöistä 75 % suosittelee Siun sotea ystävilleen</p> <p>Vastaus-% on 75 % ja kesänuorista 90 %:a suosittelee Siun sotea ystävilleen</p> <p>NPS-luku yli 50 sote ja lääketieteen opiskelijoiden palautteessa</p>	<p>Esimiehet, työhyvinvointipäällikkö, 1 x vuosi, joulukuu</p> <p>Rekryointipäällikkö, 1 x vuosi, elokuu</p> <p>Esimiehet, osaamisen kehittämisen päällikkö, osavuosisikastausten yhteydessä</p>
Me myymme työpaikan ja onnistumme rekrytoinnissa	<p>Siun soten organisaation CCV: työnantajabrändin laadinta</p> <p>Houkuttelevien työpaikkailmoitusten laadinta ammattiryhmittäin</p> <p>Anonyymirekrytointia toteutetaan vuonna 2020</p> <p>Digitaalinen lähtökysely lähetetään kaikille irtisanoutuneille</p>	<p>CCV valmis 09/2019</p> <p>K / E</p> <p>Anonyymirekrytointi 5 -10 hakuprosessia/v</p> <p>Lähtökysely kaikille 1.9.2019 alkaen</p>	<p>Rekryointipäällikkö, osavuosisikastausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, rekryointipäällikkö, osavuosisikastausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, henkilöstöjohtaja, henkilöstötilinpäätös</p> <p>Esimiehet, henkilöstöpäällikkö, osavuosisikastausten yhteydessä</p>

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Meillä on toimiva perehdytysmalli	<p>Sähköisen yleis-perehdytysoppaan tekeminen ja julkaisu</p> <p>Itseopiskeltava yleis-perehdytys-materiaali Moodlessa.</p> <p>Siun soten perehdytyksen rakenne kuvattu.</p>	<p>Valmis 05/2019</p> <p>Valmis 12/2019. Suoritusten määrä</p> <p>Valmis 5/2020 K/E</p>	<p>Henkilöstöjohtaja, henkilöstötilinpäätös</p> <p>Esimiehet, osaamisen kehittämisen päällikkö, osavuosikatsausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, osaamisen kehittämisen päällikkö</p>
<p>Meillä on toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu käytössä</p> <p>Meillä on riittävä määrä osaajia työssä poissaoloista huolimatta</p>	<p>Mitoitustavoitteet toteutuvat toimialueiden työvuorosuunnittelussa</p> <p>Ympärivuotiset vuosilomajannot on täytetty vakituisilla sijaisilla</p>	<p>Optimaalinen mitoitus ja toimintalähtöinen työvuorosuunnittelu 24/7 toimintayksiköissä 2020</p> <p>Vakituisia varahenkilöitä (sissejä) on poissaoloihin 10 % vakinaisen henkilöstön määrästä</p> <p>Äkillisistä sijais-tarpeesta 75 – 80 % on täytetty varahenkilöstöllä koko maakunnan alueella</p>	<p>Toimialuejohtaja, henkilöstöjohtaja, rekrytointipäällikkö, arviointiylihoitaja, osavuosikatsausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, rekrytointipäällikkö osavuosikatsausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, rekrytointipäällikkö osavuosikatsausten yhteydessä</p>
Me vahvistamme ja kehitämme henkilöstön osaamista	<p>Organisaation sisäiset täydennyskoulutukset ovat tavoitetasoilla</p> <p>Toteutuneet verkko-koulutusten suoritusmäärät</p> <p>Organisaation ulkopuoliset täydennyskoulutukset tavoitetasolla</p> <p>APTJ järjestelmän koulutusten ja muutosvalmennusten suunnittelu ja toteutus</p>	<p>Koulutuspäivät / työntekijä</p> <p>Koulutuspäivät / työntekijä</p> <p>Koulutuspäivät / työntekijä</p> <p>Muutosvalmennuksen suunnitelma</p>	<p>Esimiehet, osaamisen kehittämisen päällikkö, osavuosikatsausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, osaamisen kehittämisen päällikkö, osavuosikatsausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, osaamisen kehittämisen päällikkö, osavuosikatsausten yhteydessä</p> <p>Digijohtaja, osaamisen kehittämisen päällikkö</p>

3. Meillä on parhaat pomot

Siun sotessa hyvinvoiva esimies ja työntekijä arvostavat omaa työtä, kokevat työnsä mielekkäänä ja innostavana. Esimies ja työntekijä saavat käyttää työssään osaamistaan ja kokea onnistumisen elämyksiä. Siun sotessa työstä tulee nauttia – vastuu siitä on niin työntekijällä itsellään, kuin esimiehillä ja johdolla.



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Me määrittelimme millainen on paras pomo	Laaditaan kuvaus yhteistyössä henkilöstön ja työnantajan edustajien kanssa	Lähiesimiestyön kuvaus valmis 08/2019	Esimiehet, henkilöstöjohtaja, henkilöstötilinpäätös
Meillä lähiesimiehen toiminta ja päätöksenteko on oikeudenmukaista	Esimiehen henkilökohtaiset mieltymykset eivät vaikuta oikeudenmukaiseen päätöksentekokykyyn	MSK: 50 % kokee päätöksenteon oikeudenmukaisena MSK: 60 % kokee päätöksen johdonmukaisina (kaikilla samat säännöt)	Esimiehet, työhyvinvointipäällikkö, 1 x vuosi, joulukuu Esimiehet, työhyvinvointipäällikkö, 1 x vuosi, joulukuu
Meillä johtamisen osaamista kehitetään kuntayhtymän strategian mukaisesti	Johtamista ja esimiestyötä tuetaan tarjoamalla esimiehille suunnattuja koulutuksia Lähiesimiesten osaamiskartan määrittely ja osaamisen vahvistaminen esimiehelle tehdyn arvioinnin perusteella.	Johtamisen koulutustapahtumia 50 ja osallistujia 1500/v Valmis 8/2019	Johtoryhmä, osaamisen kehittämisen päällikkö, osavuosikatsausten yhteydessä Osaamisen kehittämisen päällikkö, palvelujohtajat, ylilääkärit, ylihoitajat, päälliköt

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Meillä kehityskeskustelut koetaan hyödylliseksi	Kehityskeskustelut on käyty ja koettua hyötyä arvioidaan	<p>MSK: Yksilökehityskeskustelut on käyty 100 %</p> <p>Ryhmäkehityskeskustelulle on tehty mallipohja 5/2019</p> <p>MSK: Kehityskeskusteluja pitää hyödyllisenä 60 % vastanneista</p>	<p>Esimiehet, työhyvinvointipäällikkö, 1 x vuosi, joulukuu</p> <p>Osaamisen kehittämisen päällikkö osavuosisikastausten yhteydessä</p> <p>Osaamisen kehittämisen päällikkö</p> <p>Esimiehet, työhyvinvointipäällikkö 1 x vuosi, joulukuu</p>
Meillä kehityskeskusteluissa osaamista ja osaamistarvetta arvioidaan	Kehittymissuunnitelma on laadittu kehityskeskusteluissa	Kehittymissuunnitelma on kaikilla Onni HR-ohjelmassa (100 %)	Esimiehet ja työntekijät, henkilöstötilinpäätös

4. Meillä työt sujuvat

Siun sotessa asiakaslähtöisyys on toimintamme arvoperusta ja tämä tarkoittaa sitä, että palvelutoimintamme pyritään tekemään mahdollisimman hyvin asiakkaiden ja potilaiden tarpeita vastaavaksi. Meillä työn kehittäminen parantaa työn sujuvuutta. Siun sotessa sujuva työpäivä on tuloksellinen ja mielekäs.



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Meillä on paras asiakaskokemus	Asiakkaat ja henkilökunta pitävät toimintaa asiakaslähtöisenä	Toimialueiden tuottamat erilliset palautematriisit Asiakastyytyväisyysmittaukset (NPS tai vastaava) MSK: Pitää organisaation toimintaa asiakaslähtöisenä 65 % vastanneista	Toimialuejohtajat, kehittämisjohtaja, jatkuva seuranta, osavuosisikatsausten yhteydessä Toimitusjohtaja, kehittämisjohtaja, toimialuejohtajat Työhyvinvointipäällikkö 1 x vuosi, joulukuu
Meillä on toimintaa tukeva työterveyshuolto-palvelu	Toimintasuunnitelman mukaiset moniammatilliset ja toimivat työterveyshuolto-palvelut Työterveysyhteistyön rakentaminen ja toimintamallit ovat vakiintuneet	Työkyvyttömyyskustannukset vähenevät Työterveysyhteistyön indikaattorit (Työterveyslaitos)	Esimiehet, henkilöstöjohtaja, työhyvinvointipäällikkö, osavuosisikatsausten yhteydessä Esimiehet, henkilöstöjohtaja, työhyvinvointipäällikkö osavuosisikatsausten yhteydessä

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Meillä työkykyiset päivät lisääntyvät (sairauspoissaolojen vähentyminen)	<p>Ammatillisen kuntoutuksen käyttö ja laajentaminen</p> <p>ONNISTU yhdessä – Työhyvinvointi, johtaminen ja asiakasosallisuus sote-muutoksessa –ESR hanke</p> <p>Työkykyjohtamisen hallinta</p>	<p>Määrä, muodot, lopputulos</p> <p>MSK: Kuormituksen kokemuksen vähentyminen, 50 %</p> <p>Sairauspoissaolojen vähentyminen</p>	<p>Esimiehet, työhyvinvointipäällikkö, osavuosisikatsausten yhteydessä</p> <p>Esimiehet, työhyvinvointipäällikkö, 1 x vuosi, joulukuu</p> <p>Esimiehet, henkilöstöjohtaja, työhyvinvointipäällikkö, jatkuva seuranta</p>
Me otamme opiksi poikkeamista	Kaikki vaaratilanteet ja työtapaturmat kirjataan HaiPro-järjestelmään	Jokaiseen vaaratapahtumaan toteutetaan korjaava toimenpide	Linjaorganisaation esimiehet, jatkuva seuranta

5. Me välitämme ja vaikutamme

Siun sotessa yhteistoimintamme keskeinen tavoite on jakaa tietoa ja keskustella erilaisista ratkaisuvaihtoehdoista, tarjoten työntekijöillemme mahdollisuuden vaikuttaa kuntayhtymän ja oman työyhteisön asioihin. Henkilöstöllemme suunnattu viestintä on avointa ja oikea-aikaista.



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Meillä edustuksellisen yhteistoiminta onnistuu	Kiinteät toimielimet kokoontuvat säännöllisesti toimintasuunnitelmansa mukaisesti ja aina tarvittaessa	Henkilöstöjaosto kokoontuu 10 x vuodessa Yhteistyötoimikunta kokoontuu 10 x vuodessa Työsuojelutoimikunta kokoontuu 5 – 8 x vuodessa	Toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö, hallintojohtaja, osavuositarkastusten yhteydessä
Meillä henkilöstöasioita valmistellaan yhdessä, luottamusta ja avointa vuorovaikutusta rakennetaan	Henkilöstöä laajasti koskevilla asioilla valmisteluun kootaan työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteinen ryhmä	MSK: Työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuuksien muutoksiin lisääntyneen	Toimialuejohtajat, palvelujohtajat, luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut, työhyvinvointipäällikkö osavuositarkastusten yhteydessä, 1 x vuosi, joulukuu
Meillä on yhteistoiminnan alueelliset rakenteet ja pelisäännöt	Palvelutuotantoon perustetaan kiinteät alueelliset yhteistoimintaforumit Yhteistoiminnan pelisäännöt on käytössä kaikissa työyhteisöissä	K / E K / E	Toimialuejohtajat, palvelujohtajat, päälliköt, esimiehet, alueluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut Toimialuejohtajat, palvelujohtajat, päälliköt, esimiehet, alueluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Me onnistumme HR-viestinnässä	Henkilöstöpalveluissa on markkinointi- ja viestintäasiantuntija käytössä	06/2019	Henkilöstöjohtaja, viestintäpäällikkö
	Yksi yhteinen intra - projektiryhmän nimeäminen ja aikataulusuunnitelman laadinta	Aikataulu ja projektisuunnitelma	Digijohtaja, viestintäpäällikkö
	Johtoryhmän jäsenten kyselytunti, Skype - henkilöstöinfot	Lkm/Osallistujamäärät	Johtoryhmän jäsenet
	Henkilöstöpalvelun päälliköiden kyselytunti vastuualueittain, Skype	Lkm/Osallistujamäärät	Henkilöstöpäällikkö, osaamisen kehittämisen päällikkö, rekrytointipäällikkö, työhyvinvointipäällikkö, työsuojelupäällikkö
	Palvelualueet järjestävät henkilöstön kyselytunteja yhteistyössä henkilöstöpalvelun kanssa	Lkm/Osallistujamäärät	Palvelujohtajat

6. Me innostumme, ideoimme ja onnistumme

Siun sotessa tunnemme työmme tavoitteet ja pidämme niitä tärkeinä. Olemme avoimia ja aktiivisia kehittämään ja ideoimaan uutta. Meillä on lupa kehittää. Ideoimme uutta, innostumme ja iloitsemme työstämme.



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
Meillä on tasapuolinen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä palkitseminen	Monipuolisen palkitsemisjärjestelmän rakentaminen	Palkitsemisjärjestelmä on monipuolisesti käytössä MSK: Työ on palkitsevaa 40 % mielestä vastaajista	Henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö, osavuosikatsausten yhteydessä Työhyvinvointipäällikkö, 1 x vuosi, joulukuu
Me olemme ketteriä ja yhteisöllisiä kehittämisessä	Yhteiset tavoitteet on varmistettu, Yhteisillä tavoitteilla varmistetaan kaikkien sitoutuminen päämäärään ja aikatauluihin	MSK: Kokee muutokset työssä myönteisiksi 40 %	Työhyvinvointipäällikkö, 1 x vuosi, joulukuu
Meillä on halu kokeilla ja halu oppia uutta	Henkilöstön aloitteet käsitellään 1 x kuukaudessa integraatiofä Omaehtoisia ja toimintalähtöisiä työkiertoja toteutetaan	Aloitteen tekijään ollaan yhteydessä, toimintamuutokseen johtavat aloitteet palkitaan Omaehtoisia työkiertoja on toteutunut 80 % hakemuksista / vuosi	Henkilöstöjohtaja, integraatiofoorumin jäsenet Rekrytointipäällikkö, lähiesimiehet

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Raportointi- ja seurantavastuu
<p>Meillä jatkuva kehittäminen on jatkuvaa ideointia ja ideoiden jatkojalostamista</p> <p>Me menestymme valtakunnallisissa vertailuissa</p>	<p>Kehittämisideoiden kokeilu ja uusien toimintamallien hyöty otetaan käyttöön</p> <p>Hyvien ja valtakunnallisesti merkityksellisten innovaatioiden tai hyvin tehdyn työn huomioiminen</p>	<p>Sisäinen benchmarking – käytössä (K/E) ja hyvät toimintamallit laajenevat käyttöön/lukumäärä/vuosi</p> <p>Lukumäärä / valtuustokausi</p>	<p>Toimialuejohtajat, kehittämisjohtaja, palvelujohtajat, lähiesimiehet</p> <p>Toimitusjohtaja, toimialuejohtajat</p>