

Henkilöstöstrategia 2024 - 2025

Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde

Ilmiöitä

- Työelämän ja -tapojen murros
- Suhde työhön, uraan ja sitoutumiseen muutoksessa
- Kilpailu osaajista yli alarajojen
- Epävarma maailma ja tulevaisuus kuormittavat ihmisiä
- Digitaalisuus
- Uusi maailma vaatii uudenlaista johtamista ja esihenkilöitä
- Ajantasaisen ja avoimen tiedonkulun aikakausi → viestinnän tarve korostuu

Vahvuuksia

- Pieni ja ketterä hyvinvointialue
- Kaksikielisyys
- Paljon osaamista ja pitkiä työuria
- Monipuolisia työnkuvia ja uramahdollisuuksia
- Ei huonoa mainetta taakkana
- Aikaisempi yhteistyö, verkostot ja yhteishankkeet alueella
- Hyviä johtajia ja esihenkilöitä
- Henkilöstö ja kulttuuri johdon agendalla

Mahdollisuuksia

- Uusia urapolkuja, työtehtäviä ja kehittymismahdollisuuksia
- Uusia yhteisöjä, tiimejä ja työkavereita
- Mahdollisuus uudistaa ja kehittää toimintatapoja
- Rohkeat uudet kokeilut
- Rakennetaan ajassa elävä ja hyvämaineinen sote-työnantaja
- Palveluiden laatu ja tasalaatuisuus kehittyvät
- Tietojohdantamiseen saadaan rakennetta ja välineitä
- Palkkojen tarkistamisen mahdollisuus

Uhkia

- Osaajapula ja -pako, rekrytoinnin vaikeus
- Kuntien erilaiset kulttuurit uhkana yhdistymiselle
- Muutoksen viestimisen ja läpiviennin epäonnistuminen
- IT-asioiden yhtenäistämisen haaste
- Vauhtisokeus, liian suuria muutoksia kerralla
- Siiloutuminen yhdistymisestä huolimatta
- Ongelma perusasioissa, kuten palkanmaksu
- Sosiaali- ja pelastuspalvelut jäävät vähemmälle huomioille
- Kaksikielisyyden luomat huolet henkilöstössä
- Työntekijät eivät jaksaa (eläkkeelle asti)

Arvot arjessa - tapamme toimia yhdessä

Yhdenvertaisuus

Kaikki työntekijät pääsevät osalliseksi ja osaksi uutta hyvinvointialueen työyhteisöä.

Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti, kunnioittavasti ja oikeudenmukaisesti.

Teemme töitä myös asiakkaiden yhdenvertaisuuden eteen.

Ihmislähtöisyys

Jokainen työkaveri ja asiakas ansaitsee arvostavaa kohtelua.

Olemme olemassa asiakkaita varten.

Kun asiakas saa tarvitsemansa avun tai palvelun, myös meidän työmme on merkityksellistä ja palkitsevaa.

Osallisuus

Ihmisillä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan työhön ja itseä koskeviin asioihin.

Työtä suunnitellaan huomioiden ihmisten yksilölliset tarpeet, toiveet ja vaikutusmahdollisuudet.

Avoimuus, läpinäkyvyys ja aktiivinen viestintä luovat kokemuksen osallisuudesta.

Rohkeus

Ilmaisemme mielipiteemme ja kuuntelemme rohkeasti erilaisia näkökulmia.

Meillä on rohkeutta käyttää arkijärkeä.

Olemme kehitysmuutoksia.

Uskallamme kokeilla uutta, epäonnistua ja oppia.

Vastuullisuus

Jokainen kantaa vastuunsa, hoitaa oman tonttinsa ja tietää miten toimia.

Tunnetta vastuuta toinen toisistamme kanssaihmisinä: huolehdimme ja huomaamme.

Painopisteet

• Suorakulmion muotoinen leike

Osaaminen ja
kehittyminen

Valmentava ja
osallistava
johtaminen

Terveellinen ja
turvallinen työ

Osallisuus ja
yhdessä tekeminen



OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN

Koulutus- ja
kehittämismyönteinen ilmapiiri

Ura- ja kehittymismahdollisuuksia
tarjoava työnantaja

Onnistumisen edellytykset:

Kehityskeskustelujen
toteutuminen ja
niiden hyödyllisyys

Osaamiskartoitukset
ja osaamisen-
hallintajärjestelmä

Strategisia tavoitteita
tukeva
koulutussuunnittelu

Tavoitteet

- Henkilöstön saatavuuden edistäminen
- Henkilöstön veto- ja pitovoiman edistäminen
- Vuokratyövoiman käytön vähentäminen

Mittarit

- Henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuus sekä lähtö- ja tulohaastattelut
- Vuokratyövoimakustannukset

Toimenpiteet

- Osatyökykyisyyden uramalli: terveydellisistä syistä johtuvan uudelleensijoittamisen toimintaprosessi
- Sitouttamisrahan pilotointi
- Sijaishallinnan rakentaminen
- Koulutuslinjaukset

VALMENTAVA JA OSALLISTAVA JOHTAMINEN

Luottamusta rakentava ja
kannustava johtamiskulttuuri

Muuttuviin työelämän tarpeisiin
reagoiva johtamistapa

Onnistumisen edellytykset:

Laadukas ja
ammattitaitoinen
esihenkilötyö

Yhdenmukaiset
johtamiskäytännöt

Osallistava ja
itseohjautuvuutta
tukeva johtaminen

Tavoitteet

- Yhtenäinen johtamiskulttuuri
- Henkilöstön yhdenvertainen kohtelu ja kohtaaminen

Mittarit

- Johtamista ja esihenkilötyötä koskevat arviot työhyvinvointikyselyssä

Toimenpiteet

- Velvoittavat esihenkilövalmennukset keskeisistä osa-alueista
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- Koulutuslinjaukset

TERVEELLINEN JA TURVALLINEN TYÖ

Terveellinen ja turvallinen työympäristö

Työhyvinvointia, työkykyjohtamista ja työelämän tarpeita tukeva työterveysyhteistyö

Onnistumisen edellytykset:

Ammattitaitoinen työkykyjohtaminen

Työturvallisuuden perusteiden laaja tunteminen

Ajantasainen ja muutokseen reagoiva työturvallisuusohjeistus

Tavoitteet

- Työskentely-ympäristö on fyysisesti ja psykologisesti turvallinen ja terveellinen
- Työkykyjohtaminen ja työhyvinvoinnin johtaminen on tunnistettu osaksi esihenkilötyön arkea
- Työterveysyhteistyö edistää työssä jaksamista ja jatkamista
- Työolojen kehittämistarpeiden tunnistaminen

Mittarit

- Työperäiset sairauspoissaolot
- Työtapaturmien lkm

Toimenpiteet

- Työsuojelun toimintaohjelma

OSALLISUUS JA YHDESSÄ TEKEMINEN

Yhteinen identiteetti ja osallisuuden tunne

Henkilöstön osallistamista, vaikutusmahdollisuuksia ja yhdessä tekemisen kulttuuria edistävä toimintamalli

Onnistumisen edellytykset:

Toiminnan yhteiskehittäminen

Osallistava ja vuoropuheluun kannustava sisäinen viestintätapa

Päätöksenteon avoimuus

Tavoitteet

- Osallistava ilmapiiri vahvistaa yhteenkuuluvuutta
- Osallisuuden tunne vahvistaa veto- ja pitovoimaa

Mittarit

- Työhyvinvointikyselyn arvio yhtenäisestä identiteetistä sekä kokemukset yksiköiden välisestä vuoropuhelusta ja yhteistyön toimivuudesta

Toimenpiteet

- Valmistellaan yhteiskehittämisen toimintamalli
- Otetaan käyttöön osallistavan vuoropuhelun mahdollistava digitaalinen alusta

Onnistumme yhdessä



Taidolla ja sydämellä



Itä UUSIMAA
Östra NYLAND

Hyvinvointialue
Välfärdsområde