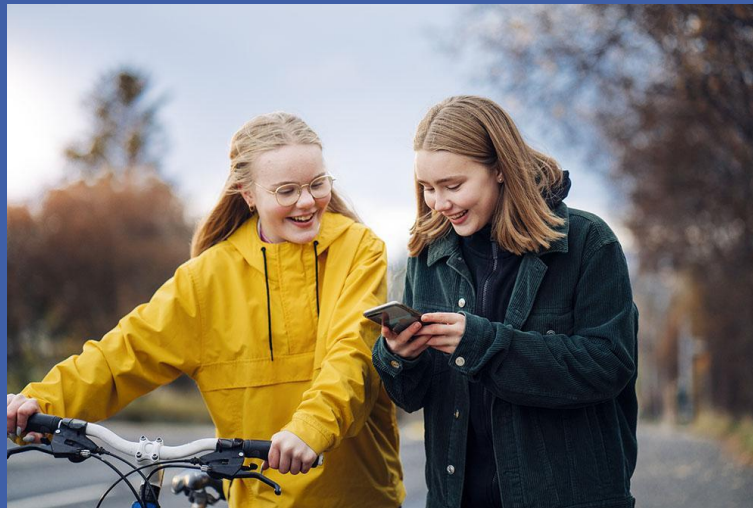


# Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöstrategia 2023



Itä UUSIMAA  
Östra NYLAND

Hyvinvointialue  
Välfärdsområde

# Sisällys

01 Mistä on kyse

---

02 Henkilöstövisio

---

03 Painopisteet ja tiekartta

---

04 Liitteet

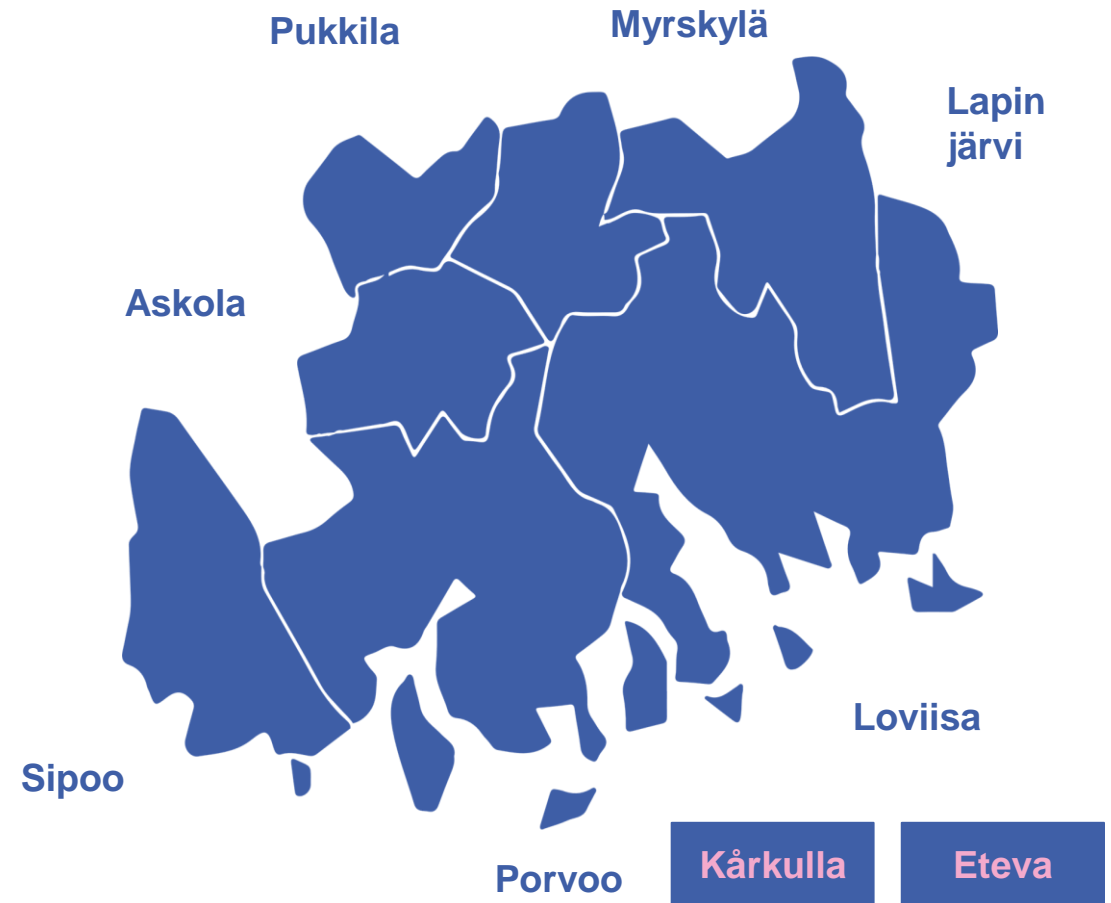
Henkilöstöstrategian valmistelu  
Toimintaympäristön kuvaus

# Mistä on kyse

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella teemme joka päivä yhdessä töitä alueemme ja asiakkaidemme hyvinvoinnin ja turvallisuuden puolesta.

Henkilöstöstrategia on luotu syksyllä 2022 osallistaen työntekijöiden edustajia ja tulevia työntekijöitä.

Henkilöstöstrategia on yhteinen kompassi, jonka avulla suunnistamme muuttuvissa tilanteissa kohti yhteistä päämäärää. Se kertoo, keitä me olemme ja mikä meille on tärkeää.



# 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 kehitysmuonteisia.

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.

Osana henkilöstöstrategian valmisteluvaiheen haastatteluja työntekijöitä pyydettiin kertomaan, mitä arvot heille tarkoittavat ja miten ne näkyisivät arjessa (ks. liite: Henkilöstöstrategian valmistelu)

# Henkilöstövisio

Yhteinen tahtotila

# Onnistumme yhdessä



Taidolla ja sydämellä

# Tiekartta

Kehittämisen painopisteet, toimenpiteet ja mittarit

# Painopisteet

Osaaminen ja  
kehittyminen

Valmentava ja  
osallistava  
johtaminen

Terveellinen ja  
turvallinen työ

Osallisuus ja  
yhdessä tekeminen





# Osaaminen ja kehittyminen

## Mistä on kyse

Koulutus- ja kehittämismyönteinen ilmapiiri sitouttaa ja motivoi työntekijöitä sekä luo hyvää työnantajakuva.

Osaava henkilöstö mahdollistaa sujuvan työn ja laadukkaan palvelun.

Ura- ja kehittymispolkuja luomalla mahdollistetaan työssä kehittyminen.

Oppimiseen kannustava ja motivoiva ilmapiiri sekä johtaminen luovat perustan kehittämismyönteiselle kulttuurille.

Koulutusten lisäksi myös työssä oppiminen ja jatkuva kehittyminen.

## Onnistumisen edellytykset

- Esihenkilöiden rooli kehityskeskusteluiden ja jatkuvan kannustamisen kautta
- Osaamisen seuranta ja kehittämistä tukevat tietojärjestelmät
- Oikeat kumppanit sekä määrärahat ulkoisiin koulutuksiin
- Aikaa oppimiselle ja kehittymiselle

## Toimenpiteet 2023

1. Osaamisen nykytason, vaatimustason ja tarpeiden kartoittaminen
2. Koulutusstrategian ja -kalenterin määrittely (sisäiset ja ulkoiset koulutukset)
3. Oppisopimusmallin laajentaminen läpi organisaation
4. Perehdytysprosessin ja kehityskeskustelumallin luominen ja käyttöönotto
5. Työnkierron ja urapolkujen mallien kehittäminen
6. Koulutuksen- ja osaamisen hallintajärjestelmän käyttöönotto

## Mittarit ja seuranta

- Kehityskeskusteluiden kattavuus %/yksikkö
- Koulutuspäivien lukumäärät
- Palaute- ja tyytyväisyyskyselyt koulutuksista
- Työnkiertoon osallistuneita määrä
- Oppisopimuksesta valmistuvien määrä/oppisopimustoimien täyttöaste

# Valmentava ja osallistava johtaminen

## Mistä on kyse

Muuttuva työelämä vaatii uudenlaista toimintatapaa, jossa valmentavan johtamisen merkitys korostuu.

Valmentavalla johtamisella tuetaan työntekijöiden kasvua ja kehittymistä sekä luodaan itseohjautuvaa vastuunoton kulttuuria.

Luottamusta rakentava, arvostava ja yksilöt huomioiva johtaminen kannustaa huippusuorituksiin. Työntekijöiden osaaminen saadaan käyttöön ja hyvinvointi paranee.

Valmentavan johtamisen ytimessä on työntekijöiden kuunteleminen, kuuleminen, kohtaaminen ja läsnäolo.

## Onnistumisen edellytykset

- Esihenkilöiden osaaminen/taidot ja aikaa esihenkilötyölle
- Valmiudet etätyön ja hybridityön johtamiseen
- Johtamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen
- Työyhteisön saaminen mukaan osallistavaan johtamistapaan ja itseohjautuvaan toimintamalliin

## Toimenpiteet 2023

1. Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen yhteisen johtamiskulttuurin ja -periaatteiden määrittely
2. Perehdytys- ja koulutusmallin luominen ja käyttöönotto esihenkilöille
3. Ohjeistusten ja toimintakäytänteiden laatiminen esihenkilötyön tueksi
4. Palvelussuhdekäsikirjan luominen
5. Valmentavan ja osallistavan johtamisen koulutuskokonaisuus
6. Esihenkilöiden verkostoitumisen ja viestinnän vahvistaminen, mm. esihenkilöinfot

## Mittarit ja seuranta

- Esihenkilöiden perehdytyksen läpikäyneet
- Valmentavan johtamisen koulutuskokonaisuuden läpikäyneet
- Säännöllinen kysely valmentavasta ja osallistavasta johtamisesta esihenkilöille
- Henkilöstökokemuksen pulssimittaus

# Terveellinen ja turvallinen työ

## Mistä on kyse

Tavoitteenamme on, että henkilöstö voi tehdä työtä terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä, joka sisältää fyysisen ja psykologisen turvallisuuden.

Henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia luodaan ja ylläpidetään työterveysyhteistyöllä ja hyvällä johtamisella.

Vuoden 2023 aikana kartoitetaan työpaikan työturvallisuustilanne ja suunnitellaan toimenpiteet kartoituksen pohjalta. Tunnistamme hyvinvointialueen työturvallisuuden painopisteet ja yhteiset toimintatavat terveellisen ja turvallisen työn edistämiseksi.

Vahvistamme työn sujuvuutta ja henkilöstön hyvinvointia.

## Onnistumisen edellytykset

- Yhtenäiset johtamisen käytännöt ja rakenteet saadaan vakiinnutettua
- Työterveyspalvelut, vakuutuspalvelut ja työturvallisuussovellus ovat käytössä vuoden 2023 alussa
- Työsuojeluorganisaation toiminta on vakiintunut
- Organisaatorakenne on valmis ja kaikki tietävät omat työtehtävänsä

## Toimenpiteet 2023

1. Työsuojelun toimintasuunnitelman laatiminen vuodeksi 2023
2. Eri toimijoiden työturvallisuusvastuiden määrittely
3. Työterveyspalvelujen tunnetuksi tekeminen
4. Työturvallisuussovelluksen käyttöönotto ja koko henkilöstön perehdyttäminen sen käyttöön
5. Työkykyjohtamisen ja aktiivisen tuen toimintamalliin käyttöönotto ja perehdytykset

## Mittarit ja seuranta

- Työturvallisuusvastuut määritelty
- Työturvallisuussovelluksen perehdytykseen osallistujien määrä
- Vaaratilanneilmoitusten määrä
- Työtapaturmien ja ammattitautien määrä
- Sairauspoissaolojen määrät diagnosiryhmittäin
- Työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökykyisten määrä

# Osallisuus ja yhdessä tekeminen

## Mistä on kyse

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöllä on selkeä yhteinen identiteetti ja tahtotila

Henkilökuntaa kuullaan ja kuunnellaan systemaattisesti. Osallisuuden tunne synnyttää toimintaa ja halun puhaltaa yhteen hiileen, samalla työn ilo ja pitovoima vahvistuvat.

Lisätään ja vahvistetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Avoin ja osallistava päätöksenteko eri tasoilla luo yhdessä tekemisen kulttuuria.

Asiakkaat osallistetaan palvelujen kehittämiseen.

## Onnistumisen edellytykset

- Kaikki työntekijät, esihenkilöt ja johto osallistuvat toiminnan kehittämiseen
- Suunnitelmallinen, aktiivinen ja selkeä sisäinen viestintä
- Avoin ja osallistava päätöksenteko
- Toimivat ja riittävät yhteistyön foorumit
- Osallistavan johtamistavan vahvistaminen läpi organisaation

## Toimenpiteet 2023

1. Organisaatio on lyöty lukkoon ja henkilöstö tuntee organisaation
2. Henkilöstön kick-off-tilaisuudet
3. Määritellään ja luodaan rakenteet sisäiselle viestinnälle ja henkilöstön kuulemiselle (ml. palaute- ja aloitekanavat)
4. Osallistamisen ja yhteistyön foorumien määrittely

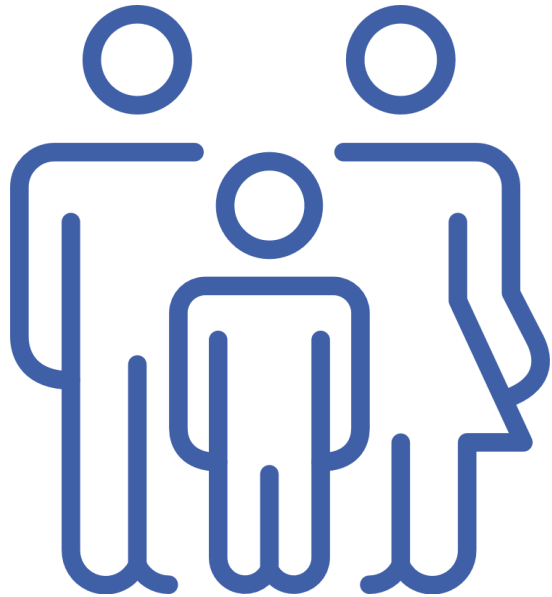
## Mittarit ja seuranta

- Henkilöstökysely ja sen säännöllinen seuranta
- Henkilöstön tekemien aloitteiden määrä
- Työntekijöiden kehittämissuhteiden kanavat ja prosessi määritelty
- Järjestelmät on kehitetty toimiviksi



# Liitteet

Henkilöstöstrategian valmistelu  
Toimintaympäristön kuvaus



## Henkilöstöstrategian valmistelu

Henkilöstöstrategiaa valmisteltiin osallistavalla otteella syksyn 2022 aikana muun muassa

- laajapohjaisen työryhmän toimesta, jossa oli osaamista eri tehtävistä ja luovuttavista organisaatioista.
- työryhmän palaverissa, työpajoissa ja virtuaalisen yhteistyöskentelyn kautta.
- henkilöstön edustajien työpajoissa (2 kpl).
- haastatteleamalla hyvinvointialueen tulevia työntekijöitä eri organisaatioista ja ammattiryhmistä (14 kpl).
- keräämällä kommentteja ja palautetta työntekijöiltä työskentelyn edetessä eri vaiheissa.

## 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 esihenkilötaitoja
- 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
- Tietojohtamiseen 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)



*Itä* UUSIMAA  
*Östra* NYLAND

Hyvinvointialue  
Välkädsområde