



Henkilöstöhallinto/ Jaettu materiaali

HJTVR

Kaija Metsänranta

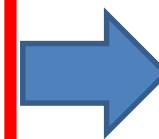
24.4.2019



Henkilöstöpolitiikka prosessi

Henkilöstöpolitiikan prosessi

Arvot	Muutosajurit	Missio	Visio 2030	Päätavoitteet	Strategiset painopistealueet
Ajassa eläminen	Digitalisaatio	Luomme asukkaille hyvän elämän edellytykset: sujuvaa arkea, hyvinvointia ja turvallisuutta	Etelä-Pohjanmaa - Lakeutta laajempi, ihmisten metropoli	Hyvinvoinnin ja elinvoiman luominen	Viihtyisä, turvallinen ja kestävä elinympäristö Asukas osallisena ja vaikuttajana
Ihmisen arvostaminen	Väestörakenteen muutos	elinvoimaisella Etelä-Pohjanmaalla		Vaikuttava ja laadukas palvelu	Vahva ja vastuullinen julkinen toimija Toimivat palvelukokonaisuudet ja uudet tuottamisen muodot
Vastuun kantaminen	Ilmastonmuutos			Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö	Vuorovaikutuksellinen johtaminen Kehittyvä henkilöstö ja työyhteisö
	Yksilöllisyyden kasvu			Toimiva ja avoin yhteistyö	Maakuntakonsernin sisäinen toiminta Maakuntakonsernin ulkoiset verkostot
	Julkisen talouden haasteet				



Henkilöstöpolitiikka



Asiakasryhmittely

- Keitä HR:n asiakkaat ovat? Keitä varten HR on olemassa?
- 2-4 keskeistä asiakasryhmää ja näiden asiakasryhmien keskeiset odotukset palvelulle

Asiakasryhmittely ja asiakasodotukset

Asiakasryhmä 1	Asiakasryhmä 2	Asiakasryhmä 3
Odotukset	Odotukset	Odotukset

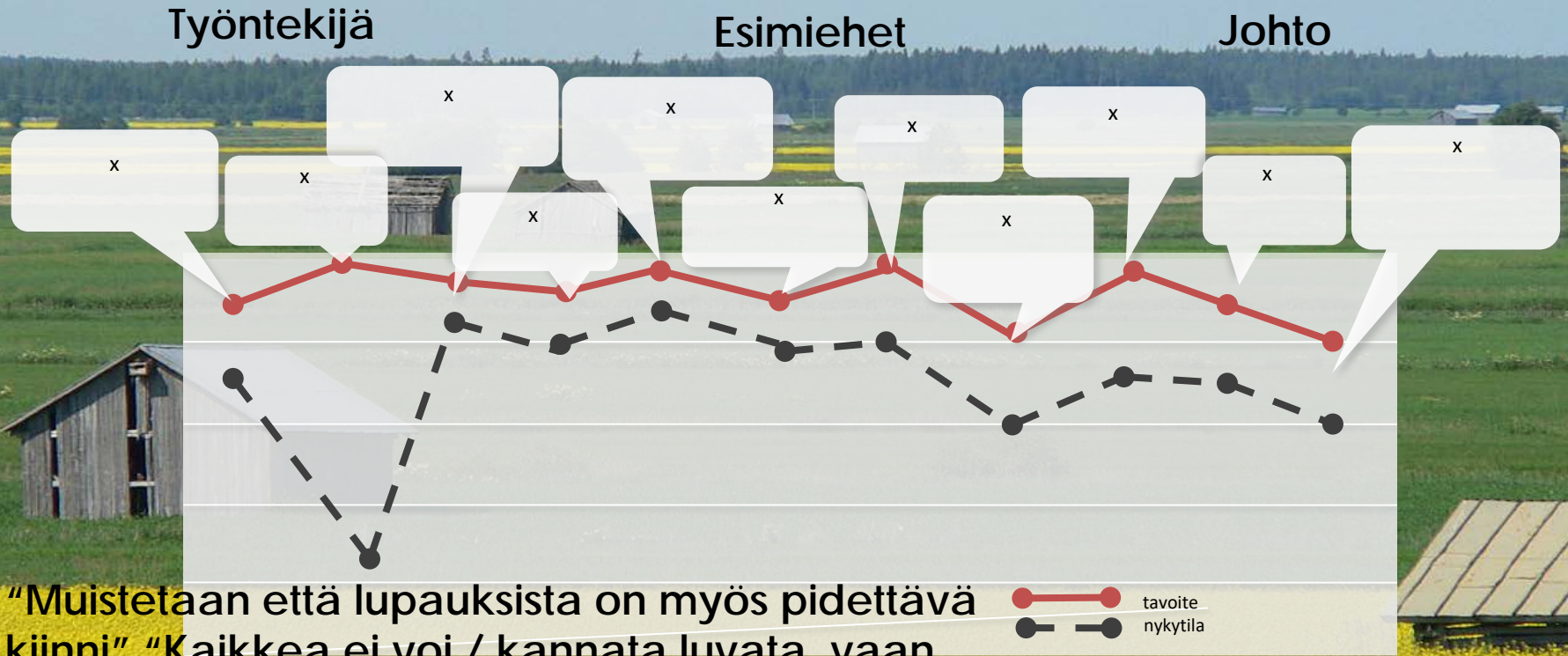


Asiakasarvolupaus

- Mitä haluamme luvata tärkeimmille asiakkaillemme
- Mitä ovat keskeiset arvolupauksemme elementit?
- “Muistetaan että lupauksista on myös pidettävä kiinni” “Kaikkea ei voi / kannata luvata, vaan pitää priorisoida, fokusoida”
- Mitkä ovat kaikista tärkeimpiä elementtejä arvolupauksessamme, mitkä arvotamme tasolle 10? Entä mitkä lupaukset sijoittuvat ennemmin tasolle 7?
- Millä tasolla olemme nykyhetkellä kunkin arvolupauksen osalta?



Asiakasarvolupaukset



"Muistetaan että lupauksista on myös pidettävä kiinni" "Kaikkea ei voi / kannata luvata, vaan pitää priorisoida, fokusoida"

● tavoite
● nykytila

Strategiakartta

- Strategiakartta kuvaa organisaation koko strategian tiivistetysti yhdellä kalvolla

Kysymyksiä:

- Mitkä ovat ne toimintatavat, prosessit, aktiviteetit, joita kehittämällä pääsemme lupauksiimme ja tavoitteisiimme?
- Millaisilla toimintatavoilla, prosesseilla, aktiviteeteilla tuotamme asiakasarvon osaamisista ja resursseista?
- Millaisia osaamisia ja resursseja tarvitsemme tulevaisuudessa? Millaiset osaamiset ja resurssit tuottavat meille kilpailuetua?



Tavoitteet	<p>Vuorovaikutuksellinen johtaminen</p> <p>Etelä-Pohjanmaa - Lakeutta laajempi, ihmisten metropoli</p> <p>Kehittyvä henkilöstö ja työyhteisö</p>		
Asiakasarvot	<p>Työntekijät</p> <p>Tarjolla työ @elämä</p> <p>Rehti ja reilu esimiestyö</p> <p>Kehittyemisessä taivas kattona</p>	<p>Esimiehet</p> <p>Sijainen tunnissa</p> <p>Valta ja vastuu oikeassa suhteessa</p> <p>Tuki ja työkalut kunnossa</p>	<p>Johto</p> <p>Todennettua täsmätietoa</p> <p>Kaasu pohjassa</p> <p>Tukea päätöksiin</p>
Prosessit	<p>Mitkä ovat ne toimintatavat, prosessit, aktiviteetit, joita kehittämällä pääsemme lupauksiimme ja tavoitteisiimme?</p> <p>Millaisilla toimintatavoilla, prosesseilla, aktiviteeteilla tuotamme asiakasarvon osaamisista ja resursseista?</p>		
Resurssit ja osaaminen	<p>Millaisia osaamisia ja resursseja tarvitsemme tulevaisuudessa?</p> <p>Millaiset osaamiset ja resurssit tuottavat meille kilpailuetua?</p>		

Henkilöstöpolitiikan työpajat 2018

Työpajat:

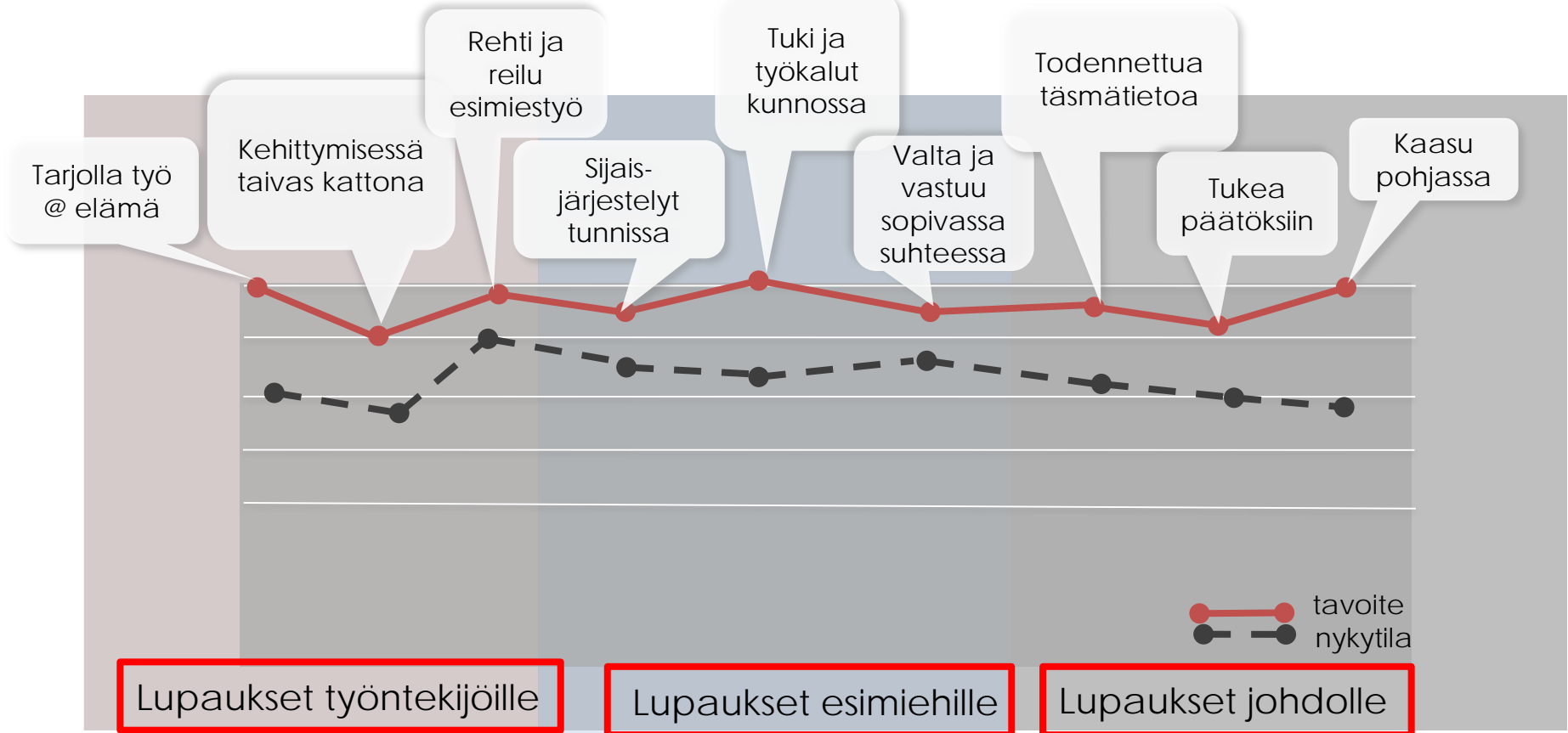
- 9.3.2018 SWOT
- 12.4.2018 Henkilöstölupaus
- 2.5.2018 Henkilöstöpoliittiset linjaukset
- 6.6.2018 Tavoitteet, mittarit ja toimenpiteet
- 22.11.2018 Tarkennettiin mittareita ja toimenpiteitä

Työpajoihin kutsuttu:

- valmistelujohtaja, muutosjohtajat ja vastuuvalmistelijat
- henkilöstöjärjestöjen edustajat
- siirtyvien organisaatioiden HR –asiantuntijat (+Seinäjoki ja Lapua)
- VATE



Aallonharjalla reaaliajassa



Tavoitteet	Etelä-Pohjanmaa - Lakeutta laajempi, ihmisten metropoli					
Asiakasarvot	Työntekijät Tarjolla työ @elämä Kehittymisessä taivas kattona		Esimiehet Sijaisjärjestelyt tunnissa Tuki ja työkalut kunnossa		Johto Todennettua täsmätietoa Tukea päätöksiin Kaasu pohjassa	
Prosessit	Työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtaminen Osallistamisen kulttuuri Työnantajakuvan kehittäminen Koulutus- ja kehittämissuunnittelu		Toimivat henkilöstöjohtamisen prosessit Ennakoiva henkilöstösuunnittelu ja resurssointi Päätöksentekoprosessin kehittäminen		Tiedontuotanto ja raportointi Viestintä Sidosryhmäyhteistyö Ennakointitiedon hyödyntäminen	
Resurssit ja osaaminen	Perheystävällinen työpaikka Yhteistoiminta Yhteiset pelisäännöt Perehdytyskoordinaattori ja sähköinen perehdytysjärjestelmä		Toimivat tilat ja tietojärjestelmät HR-resurssit ja kompetenssi Keskitetty rekrytointiyksikkö Esimiesverkosto		Osaamistarpeiden ennakointi Esimiesverkosto Reaaliaikainen toimintajärjestelmä Innovaatio-osaaminen	

TAVOITTEET	MITTARIT	TOIMENPITEET
TYÖNANTAJAKUVAN KEHITTÄMINEN	Hakijamäärät Mielikuva Palautekyselyt Henkilöstöbarometrit Sidosryhmäkyselyt	<ul style="list-style-type: none"> • Luodaan brändiä houkuttelevan ja hyvin toimivan henkilöstöpolitiikan avulla • Satsataan markkinointiin ja visuaaliseen ilmeeseen • Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuuksia • Mahdollistetaan kestävät työsuhteet ja hyvät urakehitysmahdollisuudet • Houkutellaan opiskelijoita harjoittelu- ja kesätyöpaikkojen avulla
ENNAKOIVA HENKILÖSTÖ-SUUNNITTELU JA RESURSOINTI	Vuosittainen henkilöstösuunnittelu Mitoitusten toteutuminen Henkilöstömittarit: - HTV - Koulutus - Ikäjakauma - Sairastavuus	<ul style="list-style-type: none"> • Kehitetään ennakoivan henkilöstösuunnittelun prosessi, joka kytketään kokonaistoiminnan suunnitteluun, jossa arvioidaan ja ennakoidaan vuosittain systemaattisesti henkilöstömäärää, kohdentumista ja osaamistarpeita • Perustetaan keskitetty rekrytointiyksikkö, joka vastaa erikseen määritellyistä rekrytoinneista tai rekrytointiprosessin osista (esim. testaukset) • Kehitetään urasuunnittelua ja koulutusmahdollisuuksia • Panostetaan kehityskeskusteluihin
TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN	Sairaspoissaolot Suositteluindeksi Lähtövaihtuvuus Henkilötyövuosien määrä Henkilöstötyytyväisyys Korvaavassa työssä olevien määrä	<ul style="list-style-type: none"> • Johdetaan työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja tavoitteellisesti. Perustetaan työhyvinvointikoordinaattorin tehtävä. • Tiivistetään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa • Satsataan ennakoivaan ja ennaltaehkäisevään tyhy-toimintaan koko maakunnan alueella • Toteutetaan työhyvinvointikysely säännöllisesti koko maakunnan alueella • Toteutetaan resurssointi, palkitseminen ja muistamiset tasapuolisesti

TAVOITTEET	MITTARIT	TOIMENPITEET
<p>OSAAMISEN SUUNNITELMALLINEN KEHITTÄMINEN</p>	<p>Kehityskeskustelujen käymisprosentti</p> <p>Osaamisen kehittymisen suunnitelmien toteumat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laaditaan vuosittain arvio osaamisen kehittämistarpeista ja suunnitelma tarvittavan osaamisen hankinnasta vastuualueittain ja maakunnan tasolla. Osaamistarpeet huomioidaan rekrytoinneissa ja henkilöstön kohdentamisessa. • Luodaan yhteiset perehdytysohjeet, hankitaan sähköinen perehdytysjärjestelmä sekä käynnistetään perehdytyskoordinaattoritoiminta koko maakunnan alueella • Yhtenäistetään kehityskeskusteluprosessi ja luodaan toimivat lomakkeet • Otetaan käyttöön maakunnan koko henkilöstön kattava osaamisrekisteri, jota päivitetään säännöllisesti • Toteutetaan yleiset perehdyttämispäivät uusille työntekijöille maakuntatasoisesti • Otetaan käyttöön jatkuvan oppimisen ohjelma yhteistyössä alueen koulutusorganisaatioiden kanssa • Laaditaan sähköinen henkilöstöopas • Kehitetään mentoritoimintaa
<p>OSALLISTAVIEN TOIMINTA- KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN</p>	<p>Työntekijäkokemus</p> <p>Työpaikkapalaverien ja kehittämispäivien toteumat</p> <p>Työnkierrossa olevien määrä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehitetään osallistamista tehostavia ja osallistumiseen innostavia käytäntöjä: säännölliset työpaikkapalaverit ja kehittämispäivät sovitusti • Otetaan käyttöön palaute-/ aloitekanava • Innovaatiopalkinnon käyttöönotto • Toteutetaan henkilöstöinfot säännöllisesti • Mahdollistetaan työnkierto • Tuetaan toisilta oppimiseen

TAVOITTEET	MITTARIT	TOIMENPITEET
<p>ESIMIESTOIMINNAN KOKONAISVALTAINEN KEHITTÄMINEN</p>	<p>Työhyvinvointikyselyn tulokset</p> <p>YT-toimikunnan ja työsuojelutoimikunnan kokoontumisten määrä</p> <p>Kehityskeskusteluiden toteutuminen</p> <p>Vuosikellon mukaisessa toiminnassa pysyminen</p> <p>Esimieskoulutuksen määrä</p> <p>Esimiestehtävään hakijoiden määrä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Määritellään esimiesten vastuut ja velvollisuudet sekä esimiehiltä vaadittava johtamisosaaminen selkeästi • Huomioidaan esimiesvalmiudet rekrytoinneissa • Järjestetään esimiehille koulutusta ja valmennusta esimiestyöhön: Esimiesohjelman kehittäminen • Esimiestoiminnan arvioinnin kehittäminen • Luodaan esimiehen vuosikello selkeyttämään esimiehen tehtäviä • Tavoitteistetaan ja arvioidaan esimiestyön laatua: palkitaan hyvästä esimiestyöstä ja puututaan huonoon esimiestyöhön. • Henkilöstöraportoinnin kehittäminen • Esimiesverkoston luominen • Sisäisen auditoinnin kehittäminen
<p>JOHTAMIS-JÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN</p>	<p>Ajantasainen tiedontuotanto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maakuntaorganisaation johtamisjärjestelmä kehitetään yksinkertaiseksi ja selkeäksi, ja se viestitään hyvin kaikilla organisaation tasolla. • Kehitetään HR-järjestelmän johtamisjärjestelmää ja esimiestoimintaa tukevaksi



Esimieskoulutukset

Muutosprosessien dynamiikkaa ja johtamisen keinoja koskevan tietämyksen vahvistaminen (tietoiskut)

Yleisluennot /tietoiskut

- Johtaminen ja esimiestyö muutoksen murroksessa
Riitta Viitala
- Valmentavan johtajuuden rooli muutoksessa
Susanna Kultalahti
- Strategisen johtamisen rooli muutoksen läpiviemisessä
Suvi Einola

Luennot lähetetty organisaatioiden viestintään, HR, kirjaamoon, voi laittaa esim. organisaation intraan



Muutosprosessien dynamiikkaa ja johtamisen keinoja koskevan tietämyksen vahvistaminen (työpajat)

3 työpajaa:

- Minä esimiehenä ja muutoksen johtajana
- Minä valmentajana: Valmentava johtajuus, työkalut ja menetelmät
- Minä strategina: Strategisen johtamisen rooli muutoksen läpiviemisessä

Luentomateriaalit lähetetty organisaatioiden viestintään, HR, kirjaamoon, voi laittaa esim. organisaation intraan



Osallistujat

	1.	2.
EPSHP	6	9
Seinäjoki	4	11
Pelastuslaitos	4	
LLKY	2	2
Kaksineuvoinen	2	
Järvi-Pohjanmaa	2	
Lapua	2	7
Kurikka	1	
ELY keskus	1	1
Isokyrö	1	2
TE- toimisto	2	
Kuusiokuntien sosiaali- ja terveyskuntayhtymä	1	4
Alavuden lomituspalvelut	1	
Järvi-Pohjanmaan lomitus	1	
Suupohjan lomituspalvelut	1	
Kauhavan lomituspalvelut	1	2
Ilmajoki		1

1. Koulutukseen osallistui 32,
2. Koulutukseen ilmoittautui 39, mutta osallistui 35



Muutosjohtamisen työkäytäntöjen ja työkalujen palvelutarjottimen luonti (muutosjohtamisen työkalupakki)

Luennot:

- Minä esimiehenä ja muutoksen johtajana
- Valmentava esimiestyö videoluentomateriaali
- Valmentava johtaminen
- Strategisen johtamisen rooli muutoksessa

Menetelmät

- Learning cafe
- Kalamalja
- Tuplatiimi



Muutosjohtamisen työkäytäntöjen ja työkalujen palvelutarjottimen luonti (muutosjohtamisen työkalupakki)

Harjoitukset

- Tutustumisharjoitus
- Eläytymisharjoitus
- Motivoiva menetelmä ja simulointiharjoitus
- Työyhteisön pelisääntöjen luonti
- Strategiatyökalut

Luennot lähetetty organisaatioiden viestintään, HR, kirjaamoon, voi laittaa esim. organisaation intraa



Mindfulnessharjoitukset

- 40 esimiestä esimieskoulutuksessa olleille
- 3 kertaa:
 - Johdanto mindfulnessiin työssä
 - Palautuminen ja stressinhallinta
 - Tunnetaidot ja vuorovaikutus

Materiaalit lähetetty organisaatioiden viestintään,
HR, kirjaamoon, voi laittaa esim. organisaation intraa



Osallistujat

Seinäjoki	7
Lapua	6
Maakuntaudistus	6
EPSHP	3
LLKY	3
Kauhavan lomituspalvelut	3
Isokyrö	2
TE- toimisto	2
Pelastuslaitos	1
Kurikka	1
Kuusiokuntien sosiaali- ja terveyskuntayhtymä	1

Yhteensä 35



Perheystävällinen työpaikka

Työ@Elämä

LAPE (Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma)

- Perheystävällisten työpaikkojen hyvien käytäntöjen käyttöönotto ja juurrutus (kuntatyöpaikat ja yksityiset)

Etelä-Pohjanmaa

- EPSHP:n pilotti (Väestöliitto, WeAll)
- Työ@Elämä **esimiesvalmentajien** koulutus (Työterveyslaitos), 7:lle maakuntaan siirtyvälle organisaatiolle ja 5:lle yritykselle

Työ@Elämä	
EPSHP	2
Pelastuslaitos	2
LLKY	1
Kaksineuvoinen	2
Järvi-Pohjanmaa	2
Lapua	4
JIKky	2

Luentomateriaalit lähetetty organisaatioiden viestintään, HR, kirjaamoon, voi laittaa esim. organisaation intraa





HR palkanmaksun, matkustuksen ja
osaamisen hallinnan järjestelmien
käyttöönottosuunnitelmat
9/ 2017-2/2019

HR järjestelmien käyttöönoton suunnitelmat

9/2017



15.11.2017



1/2018



HR järjestelmien käyttöönoton suunnitelmat

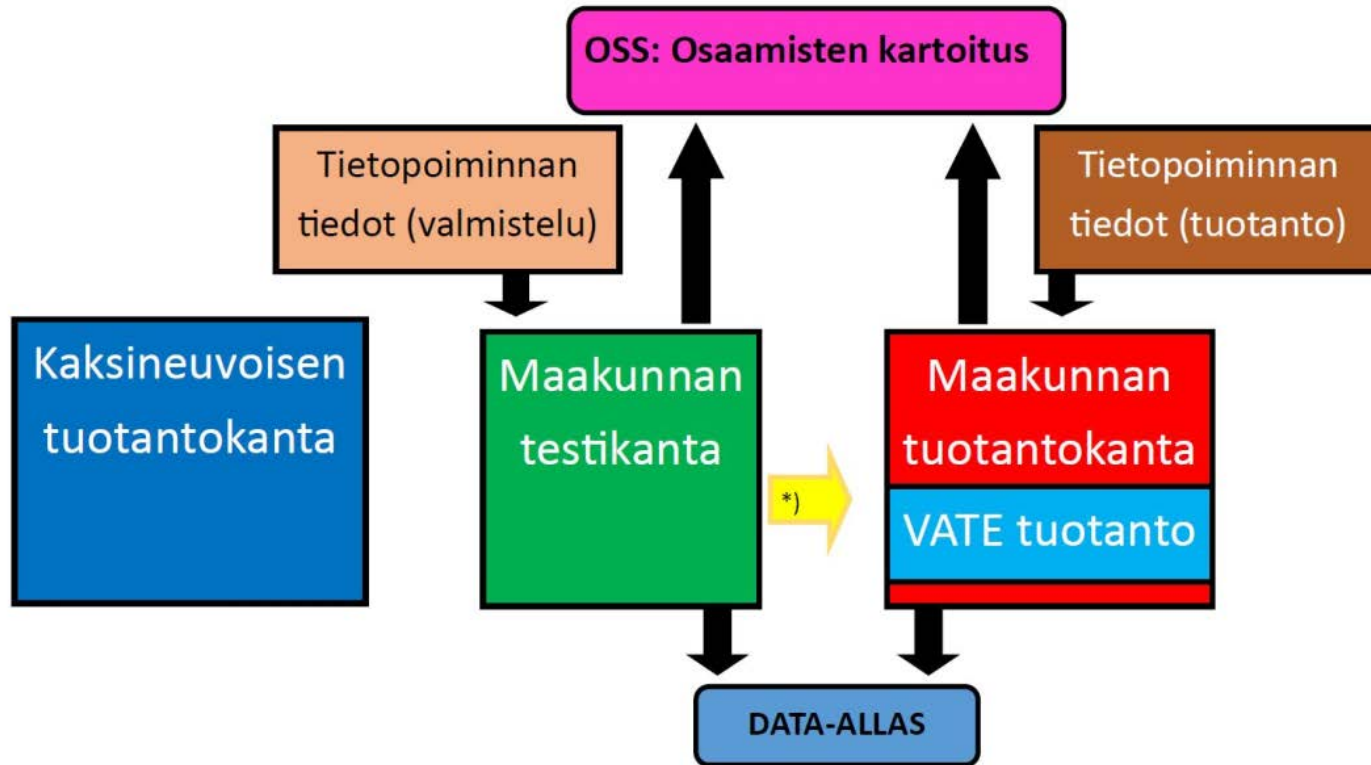
19.3.2018



10/2018



11.2.2019



*) Kopio tuotantoon siirryttäessä kun VATE aloittaa!



Yhteinen

Etelä-Pohjanmaa



Hyvästä
yhteistyöstä!

**Matka jatkuu kohti uusia
kokemuksia**

www.uusiep.fi