

Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -strateginen ohjelma 2023-2025

Ahall 05.06.2023 § 186
660/00.01.02.04/2022

Valmistelija: Mari Antikainen
puh. 044 718 6401, mari.antikainen(at)pshyvinvointialue.fi
Leila Pekkanen, puh. 040 830 2789,
leila.pekkannen(at)pshyvinvointialue.fi
Jussi Lampi, puh. 044 714 2631, jussi.lampi(at)pshyvinvointialue.fi

Pohjois-Savon hyvinvointialueen aluevaltuusto hyväksyi joulukuussa 2022 hyvinvointialueen strategian (22.12.2022; § 151). Vuoden 2023 aikana strategiatyö jatkui strategian toimeenpanosuunnitelman valmistelulla, jonka aluehallitus hyväksyi huhtikuussa 2023 (Ahall 24.04.2023 § 138).

Strategian toimeenpanosuunnitelma kuvasi hyvinvointialueen strategian seurannassa käytettävät mittarit ja sen toimeenpanoa varten suunniteltavat strategiset ohjelmat sekä strategian juurruttamisen ja viestinnän periaatteet.

Kaikki strategiset ohjelmat tuodaan sovitusti erikseen hallitukseen käsiteltäväksi ennen toimeenpanoa. Strategiset ohjelmat sisältävät syksyllä hyväksytyyn tuottavuus- ja taloudellisuusohjelman toimenpiteitä.

Kaikki strategiset ohjelmat valmistellaan vuoden 2023 aikana.

Vuoden 2023 aikaan valmistellaan 5 strategista ohjelmaa:

- Palvelustrategia ja sen toimeenpano-ohjelma
- Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen (nimi päivitetty)
- Digitaalisten palveluiden kehittäminen
- Hallinto, hankinnat ja tilat
- Tutkimus, kehitys, koulutus ja innovaatio (TKKI) (nimi päivitetty)

Strategisten ohjelmien toimeenpanossa hyödynnetään hyvinvointialueen toiminnan vakiinnuttamisen ja kehittämiseen vuosiksi 2023 - 2025 saatua valtionavustusta aluehallituksen aiemman päätöksen mukaisesti (12.4.2023, § 123). Pääosin kehittämistoimet tehdään kuitenkin osana normaalia jokapäiväistä toiminnan kehittämistä budjettirahoituksella. Ohjelman toimenpiteet tuodaan erilliseen päätöksentekoon tarvittaessa hallintosäännön mukaisesti.

Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -strateginen ohjelma 2023-2025

Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -strateginen ohjelman (Henkilöstöstrategisen ohjelma) lähtökohta on paremminvoiva henkilöstö, uuden ja kookkaan toimintaympäristön vaatimuksia vastaava johtamis- ja henkilöstörakenne sekä tuottavuuden kehityksen huomioiva henkilöstösuunnittelu sekä työtä motivoiva palkitseminen. Henkilöstöstrategisen ohjelman avulla tuetaan hyvinvointialueen strategian, palvelustrategian tavoitteiden sekä rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten toteuttamista. Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma, talousarvio, Digitaalisten palveluiden kehittäminen - ja TKKI –strateginen ohjelma sekä henkilöstöstrateginen ohjelma muodostavat yhdessä merkittävän strategiaa vahvistavan kokonaisuuden.

Henkilöstöstrategian keskeisimpiä kehittämiskohteita ovat vuosina 2023 – 2025:

- työhyvinvoinnin säännöllinen seuranta, arviointi ja mittaaminen
- sairauspoissaolojen hallintaan liittyvät toimintamallit ja työterveyshuollon kumppanuuden kehittäminen
- palkitsemisen ja kannustimien huomioiminen osana tuottavuuden kehittymistä
- ennakoiva ja palvelutarvelähtöinen henkilöstösuunnittelu
- johtamis- ja henkilöstörakenteen säännöllinen arviointi ja kehittäminen
- valmentavan johtamisen juurruttaminen

Henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -ohjelmatyötä on valmisteltu kevään aikana yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Lisäksi hyvinvointialueen henkilöstöä on osallistunut ohjelmatyön sisältöihin henkilöstölle kohdennetun kyselyn kautta. Tämän lisäksi ohjelmatyöhön on pyydetty kommentit sekä hyvinvointialueen in house- yhtiöiltä että keskeisiltä koulutusorganisaatioilta.

Ohjelmaa on käsitelty tulevaisuus- ja strategiajaostossa (Tulstrja 16.03.2023 § 22) ja yhteistoimintaelimessä (24.5.2023).

Esityslistan liitteenä:

- henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -strateginen ohjelma, luonnos

Valmistelijan päätösehdotus:

Aluehallitus päättää hyväksyä henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -strategisen ohjelman (liite) sisällön ja käynnistää ohjelman toimeenpanon.

Taloudellisuus-, tuottavuus- ja integraatiovaikutusten arviointi

Tuottavuusohjelmaan sisältyvillä toimenpiteillä tuetaan henkilöstövoimavarojen oikeaa ja osaamiseen perustuvaa kohdentumista sekä työvoimakustannusten alentumista. Palvelutarvelähtöinen henkilöstösuunnittelu vähentää tarvetta käyttää sijaisia sekä auttaa kohdentamaan niukkenevat

henkilöstövoimavarat asiakkaan ja toiminnan tarpeiden näkökulmasta oikealla tavalla. Automaation avulla toteutetaan prosesseja, joissa voidaan vähentää merkittävästi manuaalisyötä.

Toimenpideohjelma tukee sairauspoissaolojen vähentämiseen kohdistuvaa kehittämistyötä ja työhyvinvointia. Työvoiman ja osaamisen turvaamiseksi on mallinnettu hyvinvointialueen koulutuksen ekosysteemi, joka kokoaa osaamisen verkoston.

Henkilöstökustannuksiin kohdistuu kolmen vuoden aikana (2023 – 2025) mittavat sääätavoitteet ollen yhteensä yli 58 milj. €. Henkilöstöselvitys on perusta henkilöstörakenteen, työnjaon uudistamisen ja osaamisen oikealle kohdentamiselle. Prioriteettina tulisi olla resurssien kohdentaminen ydinpalveluun. Työtä, joka voidaan tuottaa joko automaatio- tai tekoälyavusteisesti tai sähköisiä toimintaprosesseja hyödyntämällä, tulisi hyödyntää täysimääräisesti.

Toimenpideohjelma antaa edellä mainittuihin tavoitteisiin hyvät edellytykset.

Esittelijä	hyvinvointialuejohtaja
Päätösehdotus	Aluehallitus päättää hyväksyä henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -strategisen ohjelman (liite) sisällön ja käynnistää ohjelman toimeenpanon. Ohjelman toimenpiteet tuodaan erilliseen päätöksentekoon tarvittaessa hallintosäännön mukaisesti.
Päätös	Aluehallitus hyväksyi henkilöstövoimavarojen kehittäminen ja vahvistaminen -strategisen ohjelman (liite) sisällön ja käynnistää ohjelman toimeenpanon ja valtuuttaa viranhaltijat tekemään keskustelun mukaiset tarkennukset. Ohjelman toimenpiteet tuodaan erilliseen päätöksentekoon tarvittaessa hallintosäännön mukaisesti.