



Strategia- ja konsernipalveluiden toiminnan ja rakenteiden tarkastelu

Henkilöstökysely

Henkilöstökysely

- Kysely auki ajalla xx.xx.2023-31.12.2023
- Vastauksia yhteensä 87
- Kyselyllä etsittiin:
 - Ehdotuksia strategia- ja konsernipalveluiden toiminnan kehittämiseksi.
 - Ehdotuksia strategia- ja konsernipalveluiden organisaatorakenteiden kehittämiseksi.
- Seuraaville dioille on koottu tiiviisti kyselyssä nousseita teemoja ja kommentteja (satunnaisessa järjestyksessä, ei painotettu teemoihin liittyvien vastausten määrällä.)

Ehdotukset strategia- ja konsernipalveluiden toiminnan kehittämiseksi

- Byrokratian vähentäminen/normipurku/vähemmän palaverreja, etätöiden lisääminen.
- Johdon keventäminen.
- Tiedottamisen / Intran kehittäminen siten, että asiat ja ohjeet löydettävissä. Avoin tiedottaminen. Yhteystiedot paremmin esiin.
- Yksiköt ja palvelualueet liian pieniä ja pirstaleisia, yhteistyö vaikeutuu. Yksiköiden / palvelualueiden yhdistäminen.
- Johto irrallaan ja kaukana toimijoista.
- Strategiset linjaukset osaksi toimintaa ja toiminnan mittaaminen.
- HVAjohtajan suorien alaisten vähentäminen, Strategia- ja konsernipalveluille oma johtotiimi.
- Tiedolla johtaminen ja talouden ennustaminen -> Yksi yksikkö.
- Talouden ohjaus, ohjeet, prosessit ja aikataulut.

- Prosessien johtaminen ja vuosikellot.
- Koulutustoiminnan tarkastelu koko konserninlaajuisesti ja keskittäminen yhteen yksikköön, Koulutusmassojen suurentaminen.
- Keskitettyjen palveluiden jakaminen toimialoille omiksi yksiköiksi, toiminnot lähemmäksi palvelutuotantoa.
- Päällekkäisten toimintojen / esihenkilötehtävien tarkastelu.
- Palkanlaskenta takaisin omaksi yksiköksi.
- Yliopistoyhteistyön tiivistäminen (TKI), yliopiston sähköpostit jne.
- Hankintapalveluiden vahvistaminen.
- Sähköisen asiainnin kehittäminen.
- Päällekkäisten työtehtävien nivominen yhteen, ei aina uutta resurssia.
- Henkilöstöpalveluiden vahvistaminen.

- Organisaatorakenteiden muuttaminen ja sitä kautta toiminnan järkevöittäminen, tiivistäminen ja kehittäminen. Päällekkäisten rakenteiden ja työnkuvien poistaminen, vastuiden selkiyttäminen.
- Koulutus (talousosaaminen, O365).
- Tieto- ja laitehallinnon, kehittämisspalveluiden ja hankevoimalan toimintojen uudelleen järjestely, saatavissa synergiahyötyjä. Tosin liian paljon keskeisiä resursseja määräaikaissa toimissa.
- Työsuojeluvaltuutettujen ja työsuojeluasiantuntijoiden tehtävien tarkastelu ja päällekkäisyydet.
- Työhyvinvointi.
- Päällikkötehtävät ja niiden kriteerit (alaisten määrä jne.).
- Johtamisjärjestelmän selkeyttäminen.
- Riittävät sihteeriresurssit.
- Lakisääteisten tehtävien tukeminen (palvelutuotanto).
- Siiloutuminen pois, prosessit kuntoon.
- YTA tasoinen yksikkö koordinointi varten (esim. tutkimus).
- Hallintosäännön kehittäminen, vastuut selvemmiksi.

- Valmius - ja varautuminen on hajaantunut kokonaan eli yhden johdon alle kaikki selkeästi, yksi johtaja voi kyllä johtaa, vaikka taustalla olisi eri lakeja, onhan operatiivisessa tuotannossakin eri lakeja saman toimialajohtajan alla.
- Riskienhallinta ja sen koordinointi ja vastuut ulotuttava myös tyttäriin, in-house toimijoihin, kriittisiin palveluntuottajiin, nyt nimetty riskienhallintatyöryhmä koostuu liian eri tasoista henkilöistä, jolloin työskentelystä ei tule tehokasta.
- Turvallisuus jää liian kauaksi operatiivisesta toiminannasta mykyisellään, se olisi hyvä saada kiinnitettyä selkeämmin arkeen mukaan takaisin.
- Palkkaharmonisaation edistäminen nopeammin.
- Johtoryhminen kokousten avoin viestintä.
- Palaverien tavoitteet, asialistat ja aikataulut.
- Nimikkeiden ja kelpoisuuksien yhdenmukaistaminen.
- Inhouse vs. oma tuotanto tarkastelu.
- Hyvinvointialueen tukipalvelut ovat unohtaneet tukipalvelujen tuottamisen ja konkreettiset työt kohdistetaan toimialoille esim. henkilöstö- ja taloushallinnon osalta pitkälti esihenkilöille.

Ehdotukset strategia- ja konsernipalveluiden organisaatorakenteiden kehittämiseksi

- Koulutukseen liittyvien yksiköiden yhdistäminen.
- Keskitetyt henkilöstöpalvelut tulisi eriyttää omaksi toimialaksi.
- Hallintopalvelut (yleish, oikeudelliset p, kiinteistöhallinto, tukipalvelut) näyttää selkeältä.
- Pelastustoimen turvallisuuspalveluiden organisaatorakenne on todella raskas ja kallis palvelualueen henkilöstömäärään nähden.
- Tietohallinto ja digitaaliset palvelut pitäisi olla omana toimialana.
- Kehittämisen- ja hankevoimalan yhdistäminen.
- Asiantuntija ja hyte ja osallisuusyksikön yhdistäminen.
- Tietohallinnon siirto hallintopalveluihin, joissa on jo tiedonhallinta.
- Digitalisaation kehittäminen ja kehittäminen yleensä ei ole kytkeytynyt tietohallintoon riittävästi.

- Ehdotan, että talous- ja henkilöstöpalveluita yhdistettäisiin.
- Kehittämispalvelut yksikkö, mikä sen perustehtävä on ja sen resurssit nyt pienet toimimaan palveluyksikkönä. Voisiko sen palvelut tuottaa osana muita yksiköitä esim digitalisaation voisi liittää tietohallintoon. Leanin koulutusyksikköön ja toimintajärjestelmä toiminnan tietohallintoon tai asiantuntijayksikköön.
- Tieto- ja laitehallintopalvelujen, kehittämissyksikön sekä hankevoimalan yhtenäistämiseksi tuovat mukanaan tarvittavaa yhteistyön tiivistämistä.
- Turvallisuuspalveluiden varautuminen ja strategiapalveluiden asiantuntijayksikön valmiuskeskuksen yhdistäminen (pelastustoiminnan ja sotehuollon valmius ja varautuminen yhdeksi kokonaisuudeksi).
- Henkilöstöpalveluissa lisäksi useita pieniä yksiköitä, joiden yhdistäminen olisi järkevää ja sujuvoittaisi toimintaa.
- Strategia ja konsernipalvelu olisi järkevää muuttaa yhdeksi toimialaksi, ja sen alaiset organit palvelualueiksi.
- Johtajaylilääkäri, sosiaalijohtaja ja johtajaylihoitaja samaan paikkaan organisaatorakenteessa. Vaikka erillään oleminen ei ole estänyt toimimasta yhdessä. On myös imagollinen kysymys, mikäli ollaan erillään.

Kaksi nostoa vastauksista tiedolla johtamisen kehittämiseen - 1

Tietojohtamisen funktio, jossa kaksi tiimiä/yksikköä ja jota johtaa uusi, avoimella haulla haettu ja osaamisen perusteella valittu tietojohtaja:

1. Tiedon johtaminen ja raportointi

- tiedon keruu, tietomallinnus, raportit, tilastoinnin käsitelmäärittelyjen hallinta, tietopoiminnat

-tiedonhallinnan lakisääteinen prosessi

-nykyinen raportointitiimi +talouden erikoissuunnittelija + toimintajärjestelmän kehittämisen puolelta ne työntekijät, jotka työskentelevät ARC:n parissa (tiedonhallintalain mukaiset tiedonhallinnan tehtävät)

2. Tiedolla johtaminen ja tiedon laatu

-tietojohtamisen tarpeiden määrittely, datan laatu ja kirjaamisen kehittäminen, jalkautus, kansallinen seuranta

-tiedolla johtamisen asiantuntijat + laatu ja vaikuttavuus, RAI-asiantuntijat

• Lisäksi muilla toimialueilla yksiköissä pitäisi olla tietojohtamisen yhdyshenkilöt.

Kaksi nostoa vastauksista tiedolla johtamisen kehittämiseen - 2

Haluaisimme esittää uutta rakennetta kehittämisspalveluiden ja asiantuntijayksikön osalta. Mielestämme kehittämisspalveluiden sisällä toimivan Toimintajärjestelmä ja Lean – tiimien tulisi jatkossa sijaita Asiantuntijayksikössä, lähellä laatua ja vaikuttavuutta ja Tiedolla johtamisen tiimiä. Näemme useita synergiaetuja tässä:

- Laatu: hoitotyön ja prosessien laatu, samoin kuin asiakas- ja potilasturvallisuus sijaitsevat jo nyt asiantuntijayksikössä – Toimintajärjestelmätiimi vastaa laatu järjestelmistä joten olisi luontevaa että nämä kaikki laatuun liittyvät osa-alueet ovat samassa yksikössä. Lisäksi rakennamme parastaikaa Laatu politiikkaa yhdessä kaikkien em. toimijoiden kanssa.
- Vaikuttavuuden kehittäminen: Tiedolla johtamisen yksikössä tehdään paljon vaikuttavuuden kehittämistä ja tässä hyödynnetään Lean työkaluja. Olisi luontevaa että Lean-tiimi olisi samassa yksikössä.
- Tiedon hallinta/Tietojohtaminen: Tiedonhallintamallia on rakennettu Toimintajärjestelmätiimissä ja Tietopolitiikkaa yhdessä Tiedolla johtamisen tiimin kanssa. Tietojohtamiseen liittyvien eri osa-alueiden olisi hyvä sijaita samassa yksikössä.