



KUNTAYHTYMÄN KATSAUS YHTYMÄHALLITUS

16.6.2020

KATSAUKSEN AIHEET

- Ikääntyneiden hyvinvointisuunnitelma sekä lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma osana Keski-Uudenmaan soten alueellista hyvinvointisuunnitelmaa
- Henkilöstöohjelma



IKÄÄNTYNEIDEN HYVINVOINTISUUNNITELMA SEKÄ LASTEN JA NUORTEN HYVINVOINTISUUNNITELMA OSANA KESKI-UUDENMAAN SOTEN ALUEELLISTA HYVINVOINTISUUNNITELMAA

KRISTIINA KARINIEMI-ÖRMÄLÄ
INTEGRAATIOJOHTAJA

LAKISÄÄTEISET OHJELMAT OSANA ALUEELLISTA HYVINVOINTISUUNNITELMAA

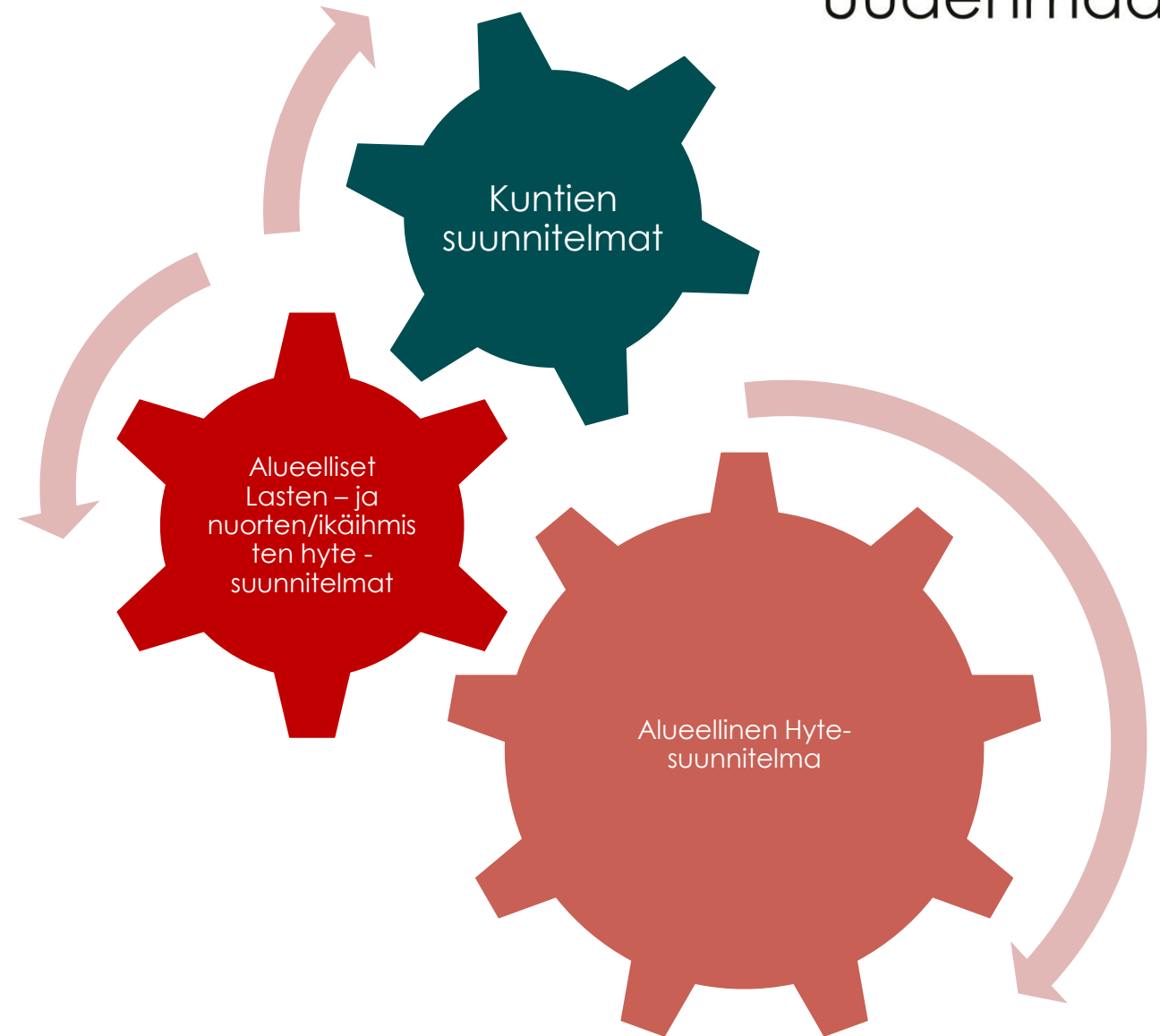
- Alueellinen hyvinvointisuunnitelma 2020-2025 hyväksyttiin 19.12.2019
- Raportointi vuosittain (suppea) ja valtuustokausittain (laaja) Alueellisessa hyvinvointikertomuksessa
- Muut suunnitelmat liittyvät Alueellisen hyvinvointisuunnitelman kokonaisuuteen
 - Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma
 - Ikääntyneiden hyvinvointisuunnitelma
 - Ehkäisevän työn suunnitelma (valmis 2020)
 - Lähisuhde ja perheväkivallan ehkäisyn suunnitelma (valmisteilla)

Jotta hyvinvoinnin rattaat pyörisivät,
eikä mikään heittäisi sinne hiekkaa!

Alueellisten suunnitelmien ohjaavat
Periaatteet

- Strategia
 - Osallisuus
 - Arvoa asiakkaalle, hyvinvointi - ja terveyshyöty
 - Paikalliset painotukset
 - Tuottavuusohjelma
-
- Toimivat yhdyspinnat
 - Keusote
 - Kunnat
 - Järjestöt, srk
 - Muut toimijat

Keski-**SOTE**
Uudenmaan



ALUEELLINEN HYVINVOINTISUUNNITELMA 2020-2025

HYVINVOINNIN JA TERVEYDEN EDISTÄMISEN TAVOITTEET KEUSOTESSA



Sähköisen omahoidon ja asiointin lisääminen



Kansansairauksien ennaltaehkäisy



Hyvinvointi ja terveyserojen kaventaminen



Osallisuuden lisääminen

ALUEELLISEN HYVINVOINTISUUNNITELMAN TAVOITTEET

Keusoten alueen asukkaiden:

- Sairastavuus vähenee
- Liikunta lisääntyy vähän liikkuvien ja liikkumattomien parissa
- Ylipainoisten ja lihavien määrä laskee
- Yksinäisyyden kokemus vähenee
- Sähköinen omahoito ja asiointi hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä lisääntyy
- Mielensterveysongelmien määrä vähenee
- Päihteiden (nikotiinituotteet, alkoholi, huumeet) käyttö vähenee
- Konkreettisten toimenpiteiden kohdentaminen erityisesti riskiryhmiin yhteistyössä eri toimijoiden kanssa

Alueellisessa hyvinvointisuunnitelmassa määritellään, mitä Keski-Uudenmaan sote - kuntayhtymä tekee yhdessä muiden toimijoiden kanssa asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi sekä eriarvoisuuden vähentämiseksi.

Hyvinvointisuunnitelma kuvaa alueellista yhteistyötä, jonka tavoitteena on tuottaa hyvinvointi- ja terveyshyötyä alueen asukkaille.

Hyvinvointisuunnitelma täydentää ja tukee kuntien omaa hyvinvointityötä alueillaan.

OSALLISUUSOHJELMA 2020-2025

Osallisuus on kuulluksi, arvostetuksi ja ymmärretyksi tulemistä sekä halua ja mahdollisuutta päättää ja vaikuttaa.

Asukasosallisuudella tarkoitetaan alueen asukkaiden oikeutta osallistua ja vaikuttaa alueensa päätöksentekoon ja palveluihin



ALUSTAVA TIEKARTTA: LASTEN JA NUORTEN HYVINVOINTISUUNNITELMA & IKÄÄNTYNEIDEN HYVINVOINTISUUNNITELMA

Keski-**SOTE**
Uudenmaan

Lasten ja nuorten
hyvinvointisuunnitelma

Työryhmä

Keusote:
Tero Seitsonen
Olli Laiho
Janne Kortemäki
Johanna Tervanen
kuntien hyte-
ryhmät

Kuntayhtymän
ajankohtais-
katsaus
16.6.2020

Kysely
kuntien
neuvostoille,
palautus
8/2020 ja
työpajat

Kuulemiset
(työpajat ja
toiminta-
ympäristöt,
asukaskehittä-
jät) 08-
09/2020

Alue- ja
kuntien hyte
ryhmät ja
LANUPE –
ryhmän
kokoukset
08-09/2020

Hyvinvointi-
suunnitelmat
hallitus ja
valtuusto
iltakoulu
10/2020

Hyvinvointi-
suunnitelmien
hyväksy-
minen hallitus
ja valtuusto
11/2020

Ikäntyneiden
hyvinvointisuunnitelma

Työryhmä

Keusote:
Marjut Suo
Katri Kakko
Minna Koivumäki
kuntien hyte-
ryhmät

Poliittinen
päätöksen
teko

Osallisuus

Työryhmät
ja
verkostot

LASTEN JA NUORTEN HYVINVOINTISUUNNITELMA 2020-2025

LASTEN JA NUORTEN HYVINVOINTISUUNNITELMA

Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman avulla

- **ohjataan**
- **johdetaan**
- **kehitetään**

lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointityötä.

Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma (lastensuojelulaki 12 §) laaditaan lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi sekä lastensuojelun järjestämiseksi ja kehittämiseksi.

Suunnitelmassa ja sen valmistelussa tarkastellaan lasten ja nuorten palveluja kokonaisuutena. Eri toimialat laativat suunnitelman yhteistyönä. (lähde: THL)

SISÄLTÖ, LASTENSUOJELULAKI §12

12 §, Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma (30.12.2013/1292)

Kunnan tai useamman kunnan yhdessä on laadittava lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi ja lastensuojelun järjestämiseksi ja kehittämiseksi kunnan tai kuntien toimintaa koskeva suunnitelma, joka hyväksytään kunkin kunnan kunnanvaltuustossa ja tarkistetaan vähintään kerran neljässä vuodessa. Suunnitelma on otettava huomioon kuntalain (365/1995) 65 §:n mukaista talousarviota ja -suunnitelmaa laadittaessa.

▪ Suunnitelman tulee sisältää suunnittelukaudelta tiedot:

1) lasten ja nuorten kasvuoloista sekä hyvinvoinnin tilasta → alueellisen hyvinvointisuunnitelman mittarit ja väestötiedot

2) lasten ja nuorten hyvinvointia edistävästä sekä ongelmia ehkäisevistä toimista ja palveluista → kuntien OSUUS

3) lastensuojelun tarpeesta kunnassa → lastensuojelun tilastot kunnittain

4) lastensuojeluun varattavista voimavaroista → Keusote

5) lastensuojelulain mukaisten tehtävien hoitamiseksi käytettävissä olevasta lastensuojelun palvelujärjestelmästä → Keusote

6) yhteistyön järjestämisestä eri viranomaisten sekä lapsille ja nuorille palveluja tuottavien yhteisöjen ja laifosten välillä → Keusote, kunnat, palvelun tuottajat, yhdistykset ja järjestöt

7) suunnitelman toteuttamisesta ja seurannasta → raportointi hyvinvointikertomusten kautta alueellisen hyvinvointisuunnitelman raportoinnin yhteydessä

IKÄÄNTYNEIDEN HYVINVOINTISUUNNITELMA 2020-2025

SISÄLTÖ, 5 §, SUUNNITELMA IKÄÄNTYNEEN VÄESTÖN TUKEMISEKSI

5 §, Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi

Kunnan on laadittava suunnitelma toimenpiteistään ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja itsenäisen suoriutumisen tukemiseksi sekä iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien palvelujen ja omaishoidon järjestämiseksi ja kehittämiseksi. Suunnittelussa on painotettava kotona asumista ja kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä. Suunnitelma on laadittava osana kunnan strategista suunnittelua. Suunnitelman hyväksyy kunnanvaltuusto ja se on tarkistettava valtuustokausittain.

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa suunnitelmassa on:

- 1) arvioitava ikääntyneen väestön hyvinvoinnin tilaa, ikääntyneelle väestölle tarjolla olevien palvelujen riittävyyttä ja laatua sekä ikääntyneen väestön palveluntarpeeseen vaikuttavia tekijöitä;
- 2) määriteltävä tavoitteet ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja itsenäisen suoriutumisen tukemiseksi sekä ikääntyneelle väestölle tarjottavien palvelujen määrän ja laadun kehittämiseksi;
- 3) määriteltävä toimenpiteet, joilla kunta vastaa 2 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden toteutumisesta, sekä arvioitava voimavarat, jotka kunnassa tarvitaan toimenpiteiden toteuttamiseksi;
- 4) määriteltävä kunnan eri toimialojen vastuut 3 kohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden toteuttamisessa; sekä
- 5) määriteltävä, miten kunta toteuttaa yhteistyötä 4 §:n 2 momentissa tarkoitettujen tahojen kanssa.

Kunnan on otettava suunnitelma huomioon valmisteltaessa ikääntyneen väestön asemaan ja iäkkäiden henkilöiden tarvitsemiin palveluihin vaikuttavaa kunnan päätöksentekoa, kuntalain (365/1995) 65 §:ssä tarkoitettua talousarviota ja -suunnitelmaa sekä terveydenhuoltolain 12 §:n 1 momentissa tarkoitettua raporttia ja hyvinvointikertomusta

IKÄÄNTYNEIDEN HYTE-LINJAUKSET VUONNA 2019

POHJA SUUNNITTELULLE:

- Ministeriöt, Uusimaa 2019, I&O-hanke ja kuntien hyvinvointisuunnitelmat
- hyödynnetään aiempi valmistelumateriaali

MUKANA LINJAUKSIA LAATIMASSA:

- Hyvinkään kaupunki, Järvenpään kaupunki, Mäntsälän kunta, Pornaisten kunta, Tuusulan kunta, Nurmijärven kunta
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri, Seurakunnat, Järjestöt ja yhdistykset, Eläkeläisneuvostot ja Vammaisneuvostot, Yritykset
- Kuntien asiakastilaisuuksiin osallistui 152 henkilöä

IKÄÄNTYNEIDEN HYVINVOINTISUUNNITELMA VAHVISTAA JA EDISTÄÄ

Turvallista asumista ja elinympäristöä

Ikäystävällinen asuinympäristö

Esteettömyys ja turvallisuus

Monimuotoinen asuminen

Toimintakykyisyyttä ja itsenäisyyttä

Toimintakyvyn edistäminen

Toimintakyvyn mahdollistaminen

Osallisuutta ja aktiivisuutta

Mahdollisuus osallisuuteen

Tieto osallistumismahdollisuuksista

Riskiryhmiin kuuluvien osallisuuden edistäminen

Yhteisöllisyys

Palvelujen saatavuutta ja saavutettavuutta

Saatavuus

Saavutettavuus

Oikea-aikaisuus ja tarpeenmukaisuus

luonnos

Keski-**SOTE**
Uudenmaan

EHKÄISEVÄN TYÖN SUUNNITELMA 2020- 2025

EHKÄISEVÄ PÄIHDETYÖ - MÄÄRITELMÄ

Tavoitteena päihdehaittojen ehkäisy ja vähentäminen

- Ehkäisevä päihdetyö on osa terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä. Sen tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden käytön aiheuttamia haittoja niin päihteiden käyttäjille, heidän läheisilleen kuin yhteiskunnallekin. Työn tavoitteena on myös lisätä ymmärrystä päihteiden käytöstä ja niihin liittyvistä ilmiöistä sekä edistää perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista päihteisiin liittyvissä asioissa.
- Ehkäisevä päihdetyö kohdistuu alkoholiin, huumausaineisiin, tupakkaan ja muihin päihtymiseen käytettyihin aineisiin. Rahapeliriippuvuus ja muut toiminnalliset riippuvuudet kuuluvat myös työn piiriin.

(<https://www.avi.fi/web/avi/ehkaiseva-paihdetyo>)

(<https://thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihdetyo>)






EHKÄISEVÄTYÖ KEUSOTEN ALUEELLA



TAVOITE: KANSANSAIRAUKSIEN ENNALTAEHKÄISY & HYVINVOINTI- JA TERVEYSEROJEN KAVENTAMINEN

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu	Tila	Tila		Mittarit
					Ei aloitettu	Kesken	
Päihteiden käyttö (nikotiinituotteet, huumeet, alkoholi) vähenee	Alueellisen ehkäisevän päihdetyön toimintamalli	Kunnat, hyte vastuhenkilöt Keusote (Miepä) Yhdistykset / Järjestöt	Suunnittelu alkoi syyskuu 2019, Toimintamalli valmis 12/2020, tarkentuu HYTE- allianssin kautta?				Toimintamalli valmis.
	Ehkäisevän päihdetyön toimintamallin toimenpiteiden kohdentaminen erityisesti riskiryhmiin	Keusote Yhdistykset, järjestöt ESH Kunnat (varhaiskasvatus, perusopetus, II asteen oppilaitokset)	Valmistelu HYTE-allianssin yhteydessä				
	Alueellinen koordinaatio ohjaa yhteistä toimintaa. Verkostoituminen, paikallisen ja valtakunnallisen hiljaisen tiedon ja hyvien käytäntöjen sekä akuuttien ilmiöiden näkyväksi tekeminen alueellisesti.	Koordinaatio: Alueellinen hyvinvoinnin ja terveydenedistämisen ryhmä Toimijat: kunnat, kuntien hyte-työryhmät, Keusote, järjestöt, seurakunnat	Aloitukset kevät 2020.				Konkreettinen uusi tai päivitetty verkostotoimintamalli
	Työttömien terveystarkastukset	Keusote (Tepasa / Miela)					
	Matalamallin alueellinen kehittäminen Keusotessa	Keusote, Miela	Keusujuvat II				

TAVOITE: KANSANSAIRAUKSIEN ENNALTAEHKÄISY & HYVINVOINTI- JA TERVEYSEROJEN KAVENTAMINEN

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuut	Aikataulu	Tila	Aikataulu
Päihteiden käyttö (nikotiinituotteet, huumeet, alkoholi) vähenee	Yhteinen toimintamalli/rakenne. Ankkuritoiminta Keski-Uudenmaan alueella.	Toimintamallista vastaa poliisi. Keusote ja jokainen kunta on tehnyt sopimuksen Ankkuri-toiminnan kanssa	Käynnistymässä, Hyvinkäällä jo käynnissä aikaisempi malli	 Ei aloitettu  Kesken  Valmis	Toiminnan mittarit, esim. asiakasmäärät ja niihin liittyviä toimenpiteitä. Vaikuttavuus PROM/PREM
	Alueellinen koordinaatio ohjaa yhteistä toimintaa. Verkostoituminen, paikallisen ja valtakunnallisen hiljaisen tiedon ja hyvien käytäntöjen sekä akuuttien ilmiöiden näkyväksi tekeminen alueellisesti.	Koordinaatio: Alueellinen hyvinvoinnin ja terveydenedistämisen ryhmä Toimijat: kunnat, kuntien hyte-työryhmät, Keusote, järjestöt, seurakunnat	Aloitus kevät 2020.		Konkreettinen uusi tai päivitetty verkostotoimintamalli
	Huolen puheeksi ottaminen varhain ja dialogisesti. Verkkokoulutuksen valmistaminen sekä koulutusten järjestäminen.	Keusote; Olli Laiho	Aloitus syksyllä 2020.		Koulutusten määrä, katsotut verkkokoulutukset, verkkokoulutuspalautte, koulutuspalautte
	Ilmiötyöpajat	Keusote, ulkoinen integraatio Kunnat, hyte -vastaavat Yhdistykset / järjestöt	I ilmiöpaja 30.1.2020, Järvenpää II ilmiöpaja 31.3.2020, Hyvinkää III ilmiöpaja 25.5.2020		30.1.2020, N 130 (60% järjestöt, 25 % kunnat ja SRK, 15 % Keusote) Kevään tilaisuudet siirtyivät



HENKILÖSTÖOHJELMA

Henkilöstöjaosto 20.4.2020 §18
Yhteistyötoimikunta 30.4.2020 §27
Johtoryhmä 5.5.2020

Keusoten yhtymästrategia 2020-2025

Keski-**SOTE**
Uudenmaan

Missio

Painopisteet

Strategiset tavoitteet 2020-2025

Erottautumistekijät

Visio 2030

Jokainen on tärkeä

*Hyvinvoiva ihminen
Ytimessä asiakaskokemus*

Elinvoimainen uudistuminen

*Laadukkaat ja
kustannustehokkaat palvelut
Tulevaisuutta rakentavat
ratkaisut*

Voittava joukkue

*Hyvä työntekijäkokemus
Yhdessä kehittäminen*

Haluttu kumppani

*Yhteistyöllä parasta palvelua
Kunnat ja Keusote yhdessä*

1. Sosiaali- ja terveydenhuollon paras asukaskokemus
2. Aukkaiden hyvinvointi ja terveys paranee yhteistyössä kuntien, yhteisöjen, yritysten ja aukkaiden kanssa
3. Kustannustehokkaimmat sosiaali- ja terveyspalvelut
4. Edelläkävijä yksilöllisen ja ennakoivan hyvinvointiteknologian hyödyntämisessä
5. Keusote innovoi ja vahvistaa ennaltaehkäiseviä ja elämänlaatua parantavia palveluja
6. Keusote on tiedolla johtamisen kärjessä
7. Helppokäyttöiset ja sujuvat palvelukokonaisuudet tuottavat arvoa asiakkaalle
8. Arvostettu ja vetovoimainen työpaikka
9. Kyvykäs ja hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa onnistumisen
10. Kaikissa työyhteisöissä toteutuu yhteisöohjautuvuus ja valmentava johtaminen
11. Keusote on arvostettu sote-innovaatioiden tuottaja
12. Verkostot ja monialainen yhteistyö parantavat palvelujen vaikuttavuutta

Paras asukas-
kokemus

Kustannus-
tehokkaimmat
palvelut

Edelläkävijä
hyvinvointi-
teknologian
hyödyntämi-
sessä

Arvostettu
työpaikka

Parasta jokaiselle

"Haluamme olla parasta asukkaille, henkilöstölle ja yhteistyökumppaneille. Hyvinvointi ja elinvoimaisuus ovat toimintamme ytimessä - meille jokainen on tärkeä"

Palvelutehtävämme on tukea ja parantaa hyvinvointia ja terveyttä – Sinä olet meille tärkeä

Arvomme

Toimintaperiaattemme:
Ihmisen silmin – Ihmisen kanssa - Ihmiselle

Painopiste 3: Voittava joukkue

Johtaminen muuttuu enemmän valmentavaksi ja mahdollistavaksi. Myös työn tekemisen tavat muuttuvat ja ratkaisuja etsitään yhdessä. Toimiminen erilaisissa verkostoissa vaatii uudenlaista työkulttuuria ja kykyä hahmottaa kokonaisuuksia.

Toimintaympäristön nopeat muutokset edellyttävät kehittämiseltä kokeilua ja ketteryyttä. Sopeutuminen muutoksiin vaatii jatkuvaa uuden oppimista.

Henkilöstön hyvinvointi ja kyvykkyys tekevät meistä voittavan joukkueen

Haluamme jokaisen kokevan työnsä merkitykselliseksi sekä mahdollistaa kehittymisen niin yksilönä kuin työyhteisönä. Panostamalla hyvään työntekijäkokemukseen luomme me-henkeä, josta koko organisaatio hyötyy.



Toimintaympäristön tunnistetut muutokset:

- 1. Johtaminen sekä työnteon tavat muuttuvat** ja ongelmia ratkotaan enemmän yhdessä
- 2. Nopeat muutokset ja kompleksisuus** haastavat jatkossakin pitkänaikavälin suunnittelua
- 3. Elinikäinen oppiminen** on välttämättömyys

Painopiste 3: Voittava joukkue

Strateginen tavoite	Strategiset mittarit	Tavoitetasot 2025	Toimenpiteet
<p>8. Arvostettu ja vetovoimainen työpaikka</p>	<ul style="list-style-type: none"> Keusote työpaikkana -suositteluindeksi (NPS) Henkilöstön vaihtuvuus (%) <ul style="list-style-type: none"> Lähtötaso 2019: 9,2%, josta eläköityminen 1,5% (osavuosisikatsaus II) Henkilöstökysely / työtyytyväisyys-, hyvinvointi-, kyvykkyys- ja johtamisosioiden tulokset 	<ul style="list-style-type: none"> Keusote työpaikkana suositteluindeksissä yli 70% työntekijöistä on suosittelijoita (9-10) Henkilöstön vaihtuvuus on 5-8% Henkilöstön työtyytyväisyys kasvaa eri osa-alueilla (työtyytyväisyys, työhyvinvointi, kyvykkyys, johtaminen) Hakijamäärät avoimiin paikkoihin kasvavat (valikoidut ammattiryhmät) 	<p>Strateginen ohjelma 5: Henkilöstö -ohjelma</p>
<p>9. Kyvykäs ja hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa onnistumisen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hakijamäärät avoimiin paikkoihin (valikoidut ammattiryhmät) Yhteisöohjautuvuuden mittarit 	<ul style="list-style-type: none"> Yhteisöohjautuvuuden toteutumisen taso 	
<p>10. Kaikissa työyhteisöissä toteutuu yhteisöohjautuvuus ja valmentava johtaminen</p>			

Henkilöstöohjelma 2020-2025



Henkilöstöohjelma toteuttaa strategiassa määriteltyä painopistettä 3:
Voittava joukkue.



Henkilöstöpolitiikka perustuu strategiassa määriteltyihin arvoihin.
Henkilöstöpolitiikka ohjaa ja läpileikkaa henkilöstöohjelman tavoitteet.



Henkilöstöohjelman tavoitteita on neljä.



Henkilöstöohjelman tavoitteet saavutetaan hankkeiden ja projektien sekä jatkuvan kehittämisen ja toimintamallien avulla.

HENKILÖSTÖPOLITIIKAN
AVULLA EDISTETÄÄN
HENKILÖSTÖN TASA-
ARVOISTA JA
YHDENVERTAISTA
KOHTELUA



Keusote huolehtii, että

- ✓ palkka- ja palkitsemisen keinot kannustavat ja palkitsevat hyvästä työsuorituksesta
- ✓ lakien, sopimusten ja ohjeiden noudattaminen on itsestään selvää
- ✓ päätöksiä valmistellaan avoimesti henkilöstön kanssa
- ✓ mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön ja jatkuvaan kehittämiseen edistetään
- ✓ esimies onnistuu työssään ja saa työhönsä riittävän tuen

Esimies

- ✓ luottaa työntekijöihinsä
- ✓ johtaa valmentavasti ja kannustaa yhdessä tekemiseen
- ✓ toimii johdonmukaisesti ja puuttuu rohkeasti epäkohtiin tai epäasialliseen käytökseen
- ✓ auttaa työntekijää onnistumaan työssään sekä tukee ammatillista kasvua

Keusotelainen

- ✓ toimii vastuullisesti, asiakaslähtöisesti ja yhteisöohjautuvasti
- ✓ on vastuussa hyvästä työilmapiiristä
- ✓ on aktiivinen työssä tarvittavan tiedon hankkimisessa ja jakamisessa
- ✓ auttaa itseään, työkaveriaan ja esimiestään onnistumaan työssään

JOKAINEN
KEUSOTELAINEN VOI
KOKEA, ETTÄ TYÖSKENTELY
KEUSOTESSA ON PARASTA
TYÖELÄMÄAIKAA.

Henkilöstöohjelman tavoitteet

1. Johtamisen muutos perustuu valmentavaan esimiestyöhön ja näkyy käytännössä hyvänä työntekijäkokemuksena
2. Strategiassa onnistuminen edellyttää, että henkilöstön kyvykkyyttä ja osaamista hyödynnetään ja kehitetään parhaalla mahdollisella tavalla
3. Yhdessä tekemisen toimintakulttuuri lisää vuorovaikutusta ja hyvinvointia sekä tuottaa parhaan lopputuloksen
4. Annamme tilaa joustavan työn muotoiluun ja edistämme digitaalisia johtamis- ja työtapoja, jotka mahdollistavat tuloksellisen työnteon

Henkilöstöohjelmaa toteuttavat hankkeet ja projektit

1.

Johtamisen muutos perustuu valmentavaan esimiestyöhön ja näkyy käytännössä hyvänä työntekijäkokemuksena

- Muutos 2022 – hanke
 - LaaS – projekti
- KeuAkatemia
 - Valmentavan johtamisen kehittäminen – projekti
 - Yhteistoimintaosaamisen kehittäminen
- Strategiset kyvykkyydet – projekti
- Palkkausjärjestelmät ja palkitsemisen käytännöt
 - Palkkaharmonisointi – projekti
 - Henkilöstöedut

Henkilöstöohjelmaa toteuttavat hankkeet ja projektit

2.

Strategiassa onnistuminen edellyttää, että henkilöstön kyvykkyyttä ja osaamista hyödynnetään ja kehitetään parhaalla mahdollisella tavalla

- Strateginen kyvykkyys – projekti
 - osaamis- ja koulutussuunnitelma
- KeuAkatemia
 - Minun urani Keusotessa
 - rekrytointi ja sisäiset siirrot
 - perehdytys
- Ennakoiva henkilöstösuunnittelu
- Tiimi- ja yksilökehityskeskustelukäytännöt ja mallit
- LaaS-projekti
- Lean-hanke

Henkilöstöohjelmaa toteuttavat hankkeet ja projektit

3.

Yhdessä tekemisen toimintakulttuuri lisää vuorovaikutusta ja hyvinvointia sekä tuottaa parhaan lopputuloksen

- Tiimi- ja yksilökehityskeskustelukäytännöt ja mallit
- Itse- ja yhteisöohjautuvuushanke (Muutos2022)
 - Kulttuuriagentit - projekti
- Aktiivisen tuen malli
- Työterveyshuoltoyhteistyön kehittäminen

Henkilöstöohjelmaa toteuttavat hankkeet ja projektit

4.

Annamme tilaa joustavan työn muotoiluun ja edistämme digitaalisia johtamis- ja työtapoja, jotka mahdollistavat tuloksellisen työnteon

- Sähköiset HR-palvelut
- HR-tietojärjestelmien kehittäminen
 - LaaS-käyttöönottoprojekti
- Ajasta ja paikasta riippumaton työn muotoilu
 - Etätyö
 - Joustavat työnkuvat
- Erkki Robotti – projekti
- Tietoallas – hankkeen HR-osuus



KIITOS!