



Johtamisen ja uudistumisen mahdollistava henkilöstöpolitiikka

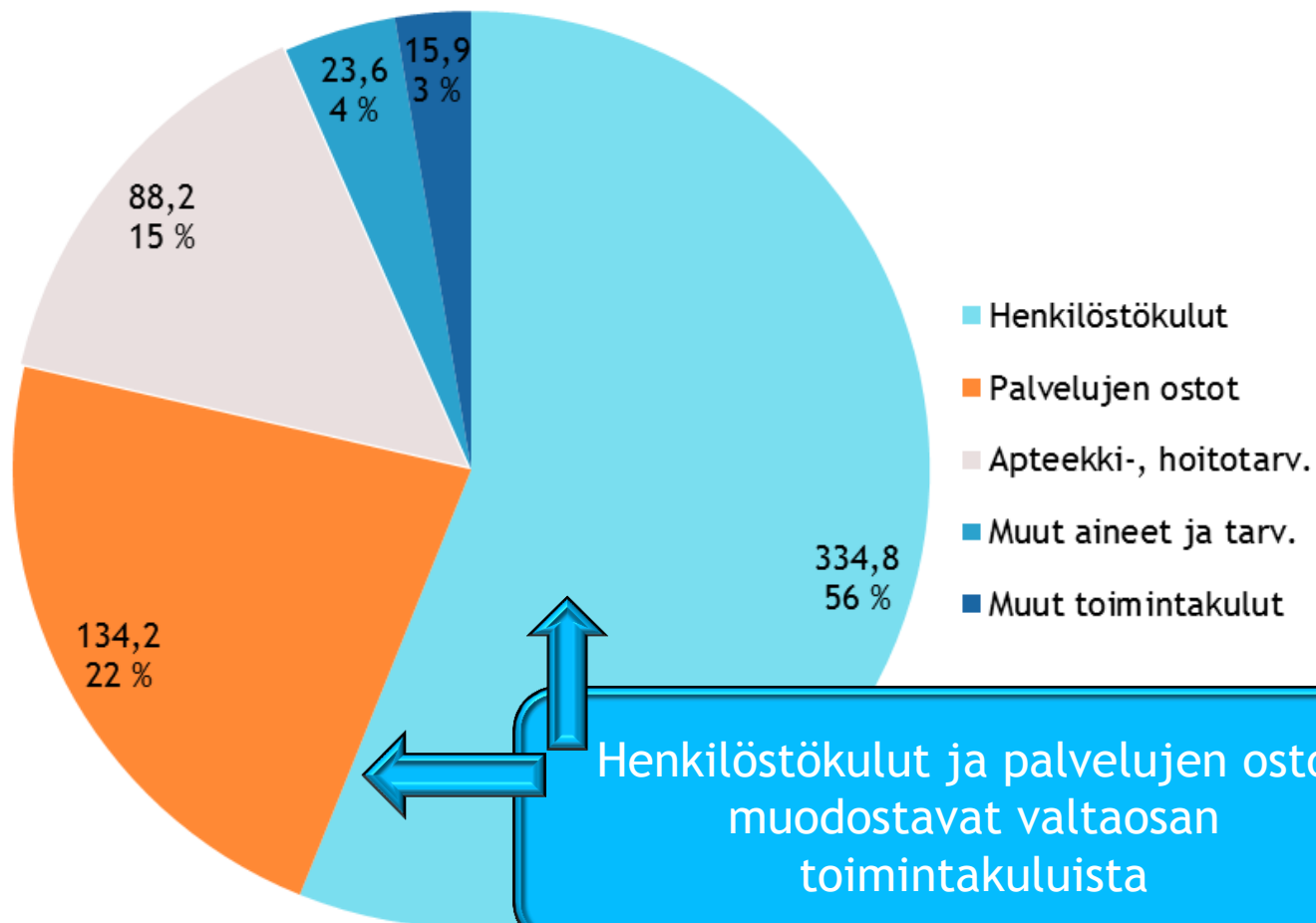
Valtuuston kokous 24.9.2018

Juha Jääskeläinen
Henkilöstöjohtaja

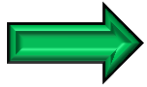
Pirjo Lukkarila
hallintoylihoitaja

Toimintakulut 2017

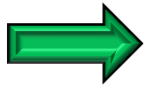
miljoonaa euroa ja osuus (%) toimintakuluista



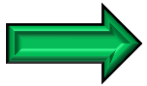
Johtamisen ja uudistumisen mahdollistava henkilöstöpolitiikka



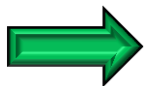
Käytössä olevien resurssien kartoitus



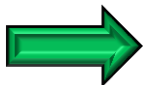
Tavoiteorganisaation määrittely



Vakanssipohjien päivitys



Tarvittavat rekrytoinnit



Ostopalvelujen huomioiminen osana kokonaisuutta => miten omia henkilöstöresursseja ja ostopalveluita johdetaan ?



Resurssipankki



Sijaisten käytön uudelleenorganisointi lyhytaikaisiin poissaoloihin

Tarvittavat rekrytoinnit

- Päivitettyjen vakanssipohjien mukaisesti
 - Voidaan tehdä rekrytoinnit julkisen haun kautta tai
 - ilman julkista hakua
 - hallintosäännön määräyksien mukaisesti
 - Virat aina pääsääntöisesti julkiseen hakuun
 - Työsuhteeseen voidaan ottaa ilman julkista hakua, jos henkilö hoitanut vastaavaa tehtävää yli vuoden määräaikaisena
- Työsopimuksen/virkamääräyksen tekeminen on jatkossa mahdollista ainoastaan vapaana olevaan vakanssipohjaan
 - Vakanssihallintoon liittyvät prosessit ohjeistetaan myöhemmin

Resurssipankki

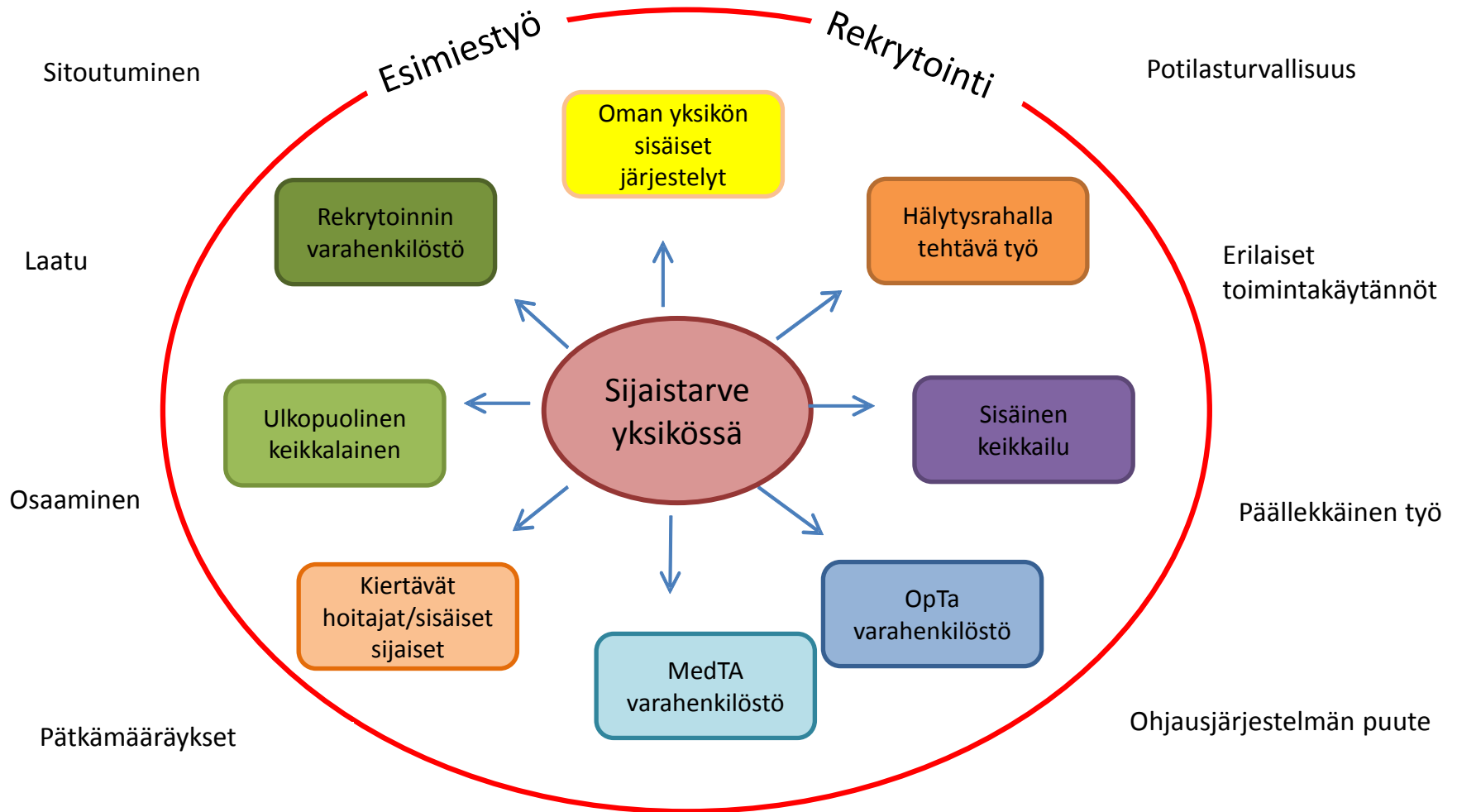
- Resurssipankin tarkoitus
 - Tuottavuuspotentiaalin hyödyntäminen
 - Resurssien uudelleenallokointia
 - Henkilöstörakenteen ja osaamisen päivittäminen
- Resurssipankki käytännössä
 - Eläköityvien tai organisaatiosta poislähtevien vakanssi ja siihen varatut palkkarahat siirtyvät resurssipankkiin
 - Yksiköt hakevat vakanssin täyttölupaa resurssipankilta, joko vapautuneen vakanssin tilalle tai muuhun toiminnalliseen tarpeeseen
 - Täyttölupatyöryhmä käsittelee ja tekee päätökset resursointiehdotuksista

SIJAISTEN KÄYTÖN KOKONAISORGANISOINTI

”Varahenkilöstö-hankkeesta eteenpäin”

- Tavoitteena kokonaisuudistus, joka integroituu vakanssien/ resurssien hallintaan
- Jatkossa perehdytetyt, osaavat ammattilaiset varmistavat potilasturvallisuuden
- Sijaisten hankkimiseen käytetään vähemmän työaika ja se on mahdollisimman pitkälle keskitetty rekrytointiin
- Tuleva malli tukee taloudellista ja tuottavaa henkilöresurssien käyttöä
- Vähentää vakituisen henkilöstön kuormitusta mm. vähentää työvuoronvaihtoja ja lisää työtyytyväisyyttä
- Tuo varmuutta osaajista ja laatua potilashoittoon; kiristynvä tilanne haastaa:
 - Ulkopuolisia sijaisia on vaikea saada, kilpailu työntekijöistä kasvaa
 - Kertaluonteinen keikkailu kallista
 - Vierihoidon tarve lisääntyy
 - Äkilliset tarpeet ovat lisääntyneet

Lähtötilanne sijaistarpeen ilmaantuessa



Tarvitaan sijaisten hallinnan johtamisen uudistamista sekä prosessien integrointia ja leanausta

Kiitos mielenkiinnosta !



ppshp.fi