

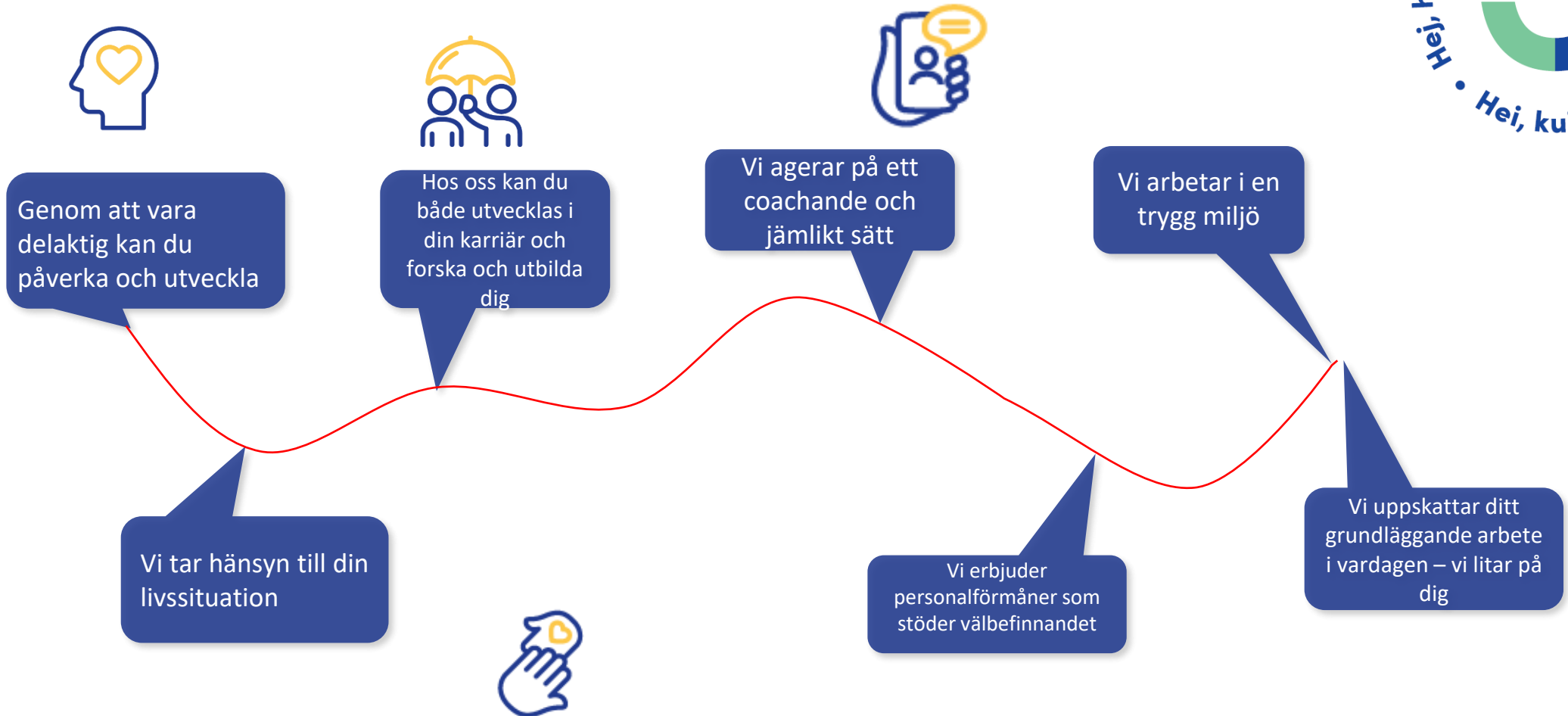


Personalprogram 2026–2029

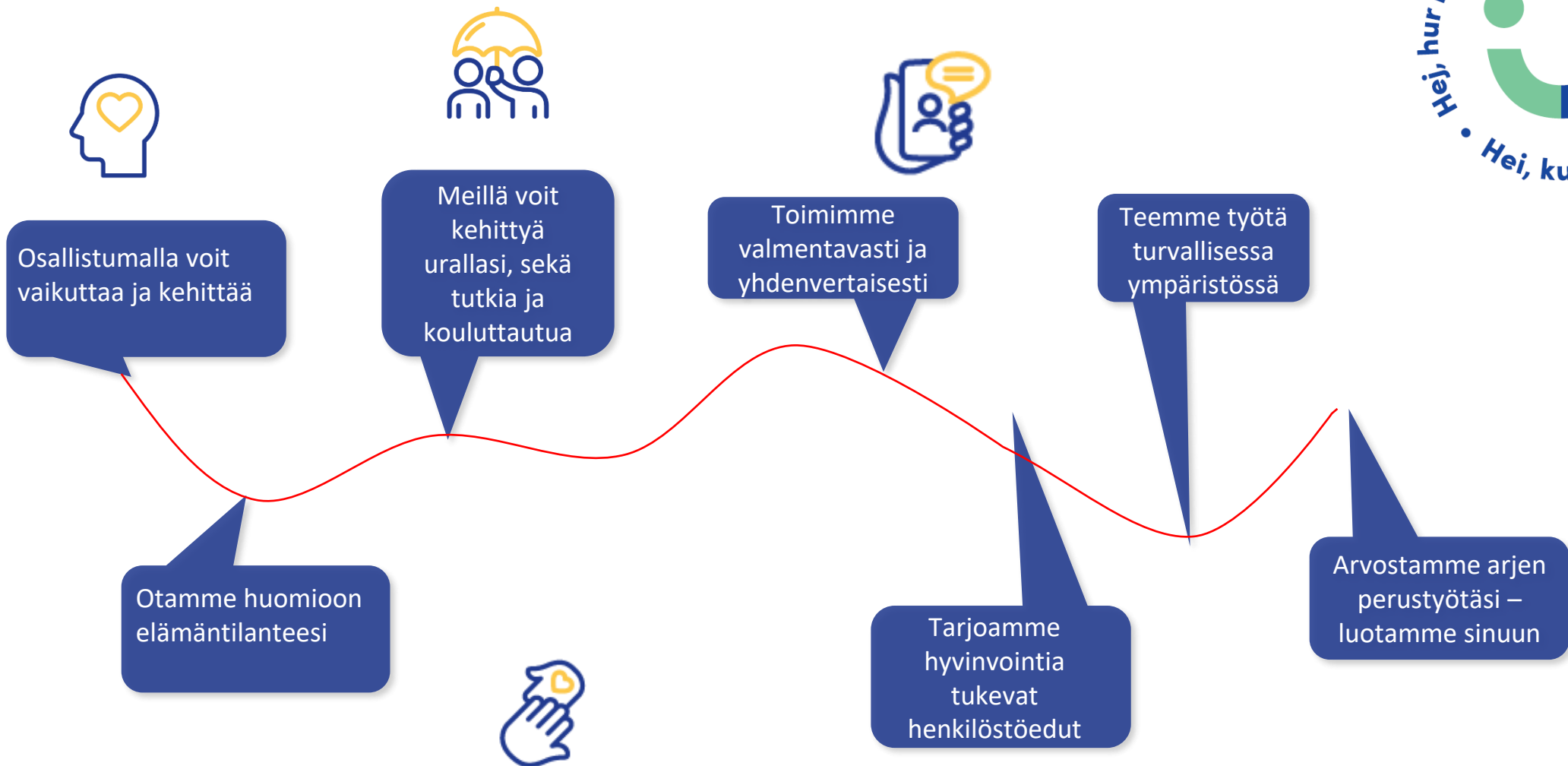
Henkilöstöohjelma 2026–2029

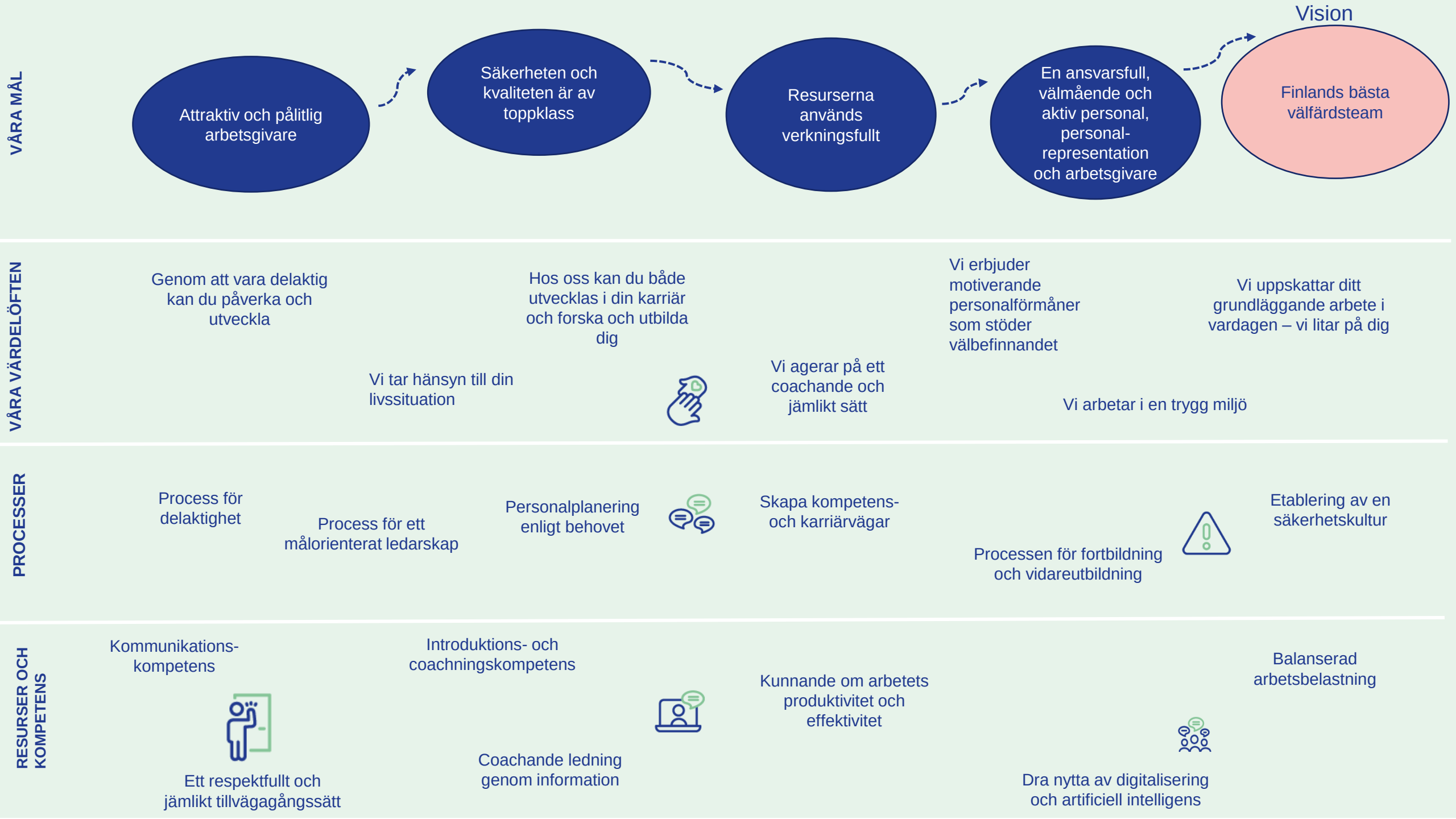


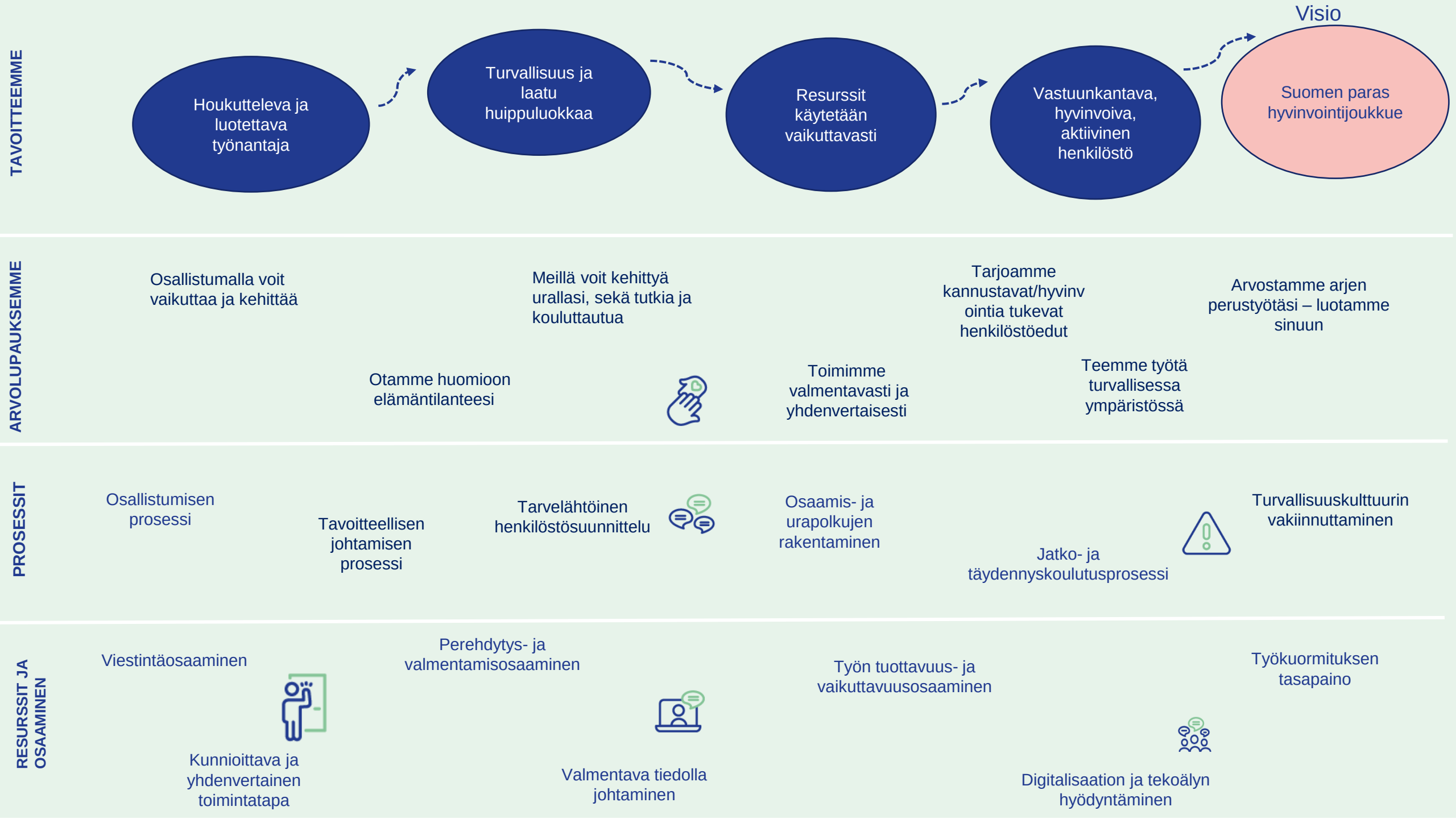
Våra värdelöften till våra anställda



Arvolupauksemme työntekijöillemme









Mål	Mätare	Åtgärder
Attraktiv och pålitlig arbetsgivare	Personalens rekommendationsindex (eNPS) NNS Personalomsättning Tillsättningsgrad i lediga uppgifter Skolningsdag/person	• Skapa strukturer för kompetensutveckling och karriärutveckling: introduktionsprogram, plan för kompetensutveckling, modell för utvecklingssamtal, avslutande diskussioner, mentorsprogram • Stärka ett coachande och effektivt ledarskap på alla närcheffsnivåer • Utveckla belöningsystemet och göra det dynamiskt – Uppmärksamma framsteg i vardagen som en del av de nuvarande verksamhetsmodellerna.
Säkerheten och kvaliteten är av toppklass	Arbets säkerhetsanmälningar och olycksfall i arbetet HaiPro, SPro Ibruktagande av mätare för säkerhetskulturen	• Utveckla riskkartläggningar och slå fast och följa upp åtgärder i anslutning till detta. • Arbets skyddets verksamhetsprogram • Öka den grundläggande yrkeskompetensen med hjälp av metoder för kompetensutveckling
Resurserna används verkningsfullt	Effektivitetsmätare (utvecklas som bäst) Procentandel som används för löner	• Skapa en modell för att utvärdera produktiviteten och effektiviteten i årsverken. • Standardisera dokumentationspraxisen, informationsproduktionen och rapporteringen. • Utveckla en proaktiv personal- och resursplanering. • Uppdatera personaldimensioneringar och arbetsbeskrivningar. • Verksamhets- och gemenskapsorienterad arbetsskiftsplanering som beaktar arbetstidsergonomin.
En ansvarsfull, välmående och aktiv personal	Sjukfrånvaron Innovations- och forskningskvantiteten Förfrågan om välbefinnandet i arbetet Diskussioner om tidigt stöd	• Utveckla ett coachande och effektivt ledarskap och verktyg för verksamheten. • Utveckla ledningen av arbetsförmågan • Utveckla forsknings-, utvecklings-, utbildnings-, innovations- och kompetensverksamheten (FUUIK). • Öka personalens möjligheter att påverka samt stärka kunskan om effektivitet. • Skapa en öppen och förtrolig diskussionskultur.



Tavoitteet	Mittarit	Toimenpiteet
Houkutteleva ja luotettava työnantaja	Henkilöstön suositteluindeksi (eNPS) NNS Henkilöstön lähtövaihtuvuus Avointen tehtävien täyttöaste Koulutuspäivät /hlö	- Osaamisen kehittämisen ja urakehityksen rakenteiden luominen: perehdytysohjelma, osaamisen kehittämisen suunnitelma, kehityskeskustelumalli, lähtöhaastattelut, mentoriohjelma - Vahvistetaan valmentavaa ja vaikuttavaa johtamista kaikilla esihenkilötasoilla - Palkitsemisen kehittäminen ja monipuolistaminen - Arjen onnistumisten huomiointi osana nykyisiä toimintamalleja
Turvallisuus ja laatu huippuluokkaa	Työturvallisuusilmoitukset ja työtaturmat Haipro, Spro Turvallisuukskulttuurimittarin käyttöönotto	- Riskikartoitusten kehittäminen ja siihen liittyvien toimenpiteiden määrittäminen ja seuranta - Työsuojelun toimintaohjelma - Ammatillisen perusosaamisen lisääminen osaamisen kehittämisen menetelmillä
Resurssit käytetään vaikuttavasti	Vaikuttavuusmittarit (kehitystyön alla) Palkkoihin käytettävä % osuus	- Henkilötyön tuottavuuden ja vaikuttavuuden arviointimallin luominen - Kirjaamiskäytäntöjen, tiedon tuotannon ja raportoinnin standardisointi - Ennakoivan henkilöstö- ja resurssisuunnittelun kehittäminen - Henkilöstömitoitusten ja tehtävänkuvien päivittäminen - Toiminta- ja yhteisölähtöinen työaikaergonomian huomioiva työvuorosuunnittelu
Vastuunkantava, hyvinvoiva, aktiivinen henkilöstö	Sairauspoissaolot Innovaatio- ja tutkimusmäärä Työhyvinvointikysely Varhaisen tuen keskustelut	- Valmentavan ja vaikuttavan toiminnan johtamisen ja työkalujen kehittäminen - Työkykyjohtamisen kehittäminen - Tutkimus-, kehittämis-, koulutus-, innovaatio- ja osaamistoiminnan (TKKIO) kehittäminen - Lisätään henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia ja vahvistetaan vaikuttavuusosaamista - Luodaan avointa ja luottamukseen perustuvaa keskustelukulttuuria



Anvisningar som står under personalprogrammet och som godkänns av sektionen

- Ledning av personalens arbetsförmåga
- Arbetarskyddets verksamhetsprogram
- Plan för jämställdhet och likabehandling
- Handlingsprogrammet för en rusmedelsfri arbetsplats
- Verksamhetsplan för företagshälsovården
- Hur vi bemöter varandra – handlingsprogram
- Anvisning för utvecklingssamtal
- Anvisning för deltagande i utbildning

Henkilöstöohjelmalle alisteiset ohjeet, jotka hyväksytään jaostossa

- Henkilöstön työkyvyn johtaminen
- Työsuojelun toimintaohjelma
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma
- Päihteetön työpaikka-toimintaohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Miten kohtelemme toisiamme -toimintaohjelma
- Kehityskeskusteluohjeistus
- Koulutukseen osallistuminen -ohjeistus