

1. Maakuntastrategia

Projektin nimi:	Henkilöstöstrategia		
Projektin omistaja:	VATE	Projektikuvaus kirjoitettu	28.3.2018
Vastuhenkilö:	Matti Korkala	Projektikuvaus hyväksytty	<Valitse>
Toimintaohjelma:	Kirjoita tähän toimintaohjelman nimi	Projektin valmistus	31.10.2018

1. Lyhyt kuvaus

Kuuaa projektin tarkoitus ja luonne lyhyesti 1–3 lauseella. Mitä valmistelualueen tavoitetta projekti toteuttaa? Mistä projektissa on kyse? Miksi projekti pitää toteuttaa?

Projektin tarkoitus on linjata ja asettaa pitkän aikavälin henkilöstöjohtamisen tavoitteet maakuntastrategiassa. Projektissa myös tuotetaan maakuntaan siirtyvän henkilöstön rakennetta koskeva kuvaus sekä arvio henkilöstöjohtamiseen vaikuttavista tulevista toimintaympäristön muutoksista ja niiden vaikutuksista maakunnan tehtävien toteuttamiseen.

2. Projektin yhdyspinnat

Onko projekti kriittinen suhteessa jonkin toisen valmistelualueen tavoitteen saavuttamiseksi? Onko tämän projekti osa poikkihallinnollista valmistelua? Miten projekti liittyy Tietohallinto- ja ICT valmistelualueen projekteihin?

Maakuntalain mukaan maakunnan strategiassa täytyy olla määritelty henkilöstöpolitiikka. Henkilöstöpolitiikalla pyritään varmistamaan maakuntastrategiassa määriteltyjen tavoitteiden toteutuminen.

Henkilöstöpolitiikka liittyy kaikkiin muihin maakuntastrategia-pääprojektin alaisiin alaprojekteihin eli:

- arvot ja strategiset periaatteet
- visio ja missio
- asukkaiden hyvinvoinnin edistäminen
- palvelujen järjestämistä ja tuottamista koskevat strategiset linjaukset (palvelustrategia)
- maakunnan tehtäviä koskevissa laeissa säädetyt palvelutavoitteet
- alueiden, alueiden käytön, elinympäristön laadun ja alueen elinkeinojen kehittäminen
- omistajapolitiikka
- asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet

3. Projektin tavoitellut lopputulokset ja hyödyt

Mitä projekti tavoittelee lopputulokseksi? Lopputulokset ovat konkreettisia asioita, jotka ovat valmiina projektin päättyessä. Lopputulos voi olla esim. suunnitelma palveluverkosta. Lopputuloksi kirjataan 3-5.

1. Maakuntastrategia

Mitkä ovat projektin hyödyt? Hyödyt ovat vähemmän konkreettisia asioita, jotka saavutetaan projektin toteuttamisen myötä. Esim. jonkin projektin hyötynä voi olla se, että asiakkaat saavat palvelut aikaisempaa yhdenvertaisemmin.

Projektin tavoite on tuottaa ytimekäs kuvaus maakunnan henkilöstöjohtamisen strategisista linjauksista ja pitkän aikavälin tavoitteista (*4–5 henkilöstöjohtamisen kulmakiveä*) sekä toimenpiteet ja mittarit tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi projektissa tuotetaan *kyvykkyyssvisiot*, joissa kuvataan strategian edellyttämä osaaminen hahmotelmina alueittain. Kyvykkyyssvisio tarkoittaa sitä osaamisen ja toimintakulttuurin visiota, joka tarvitaan, jotta strategia voi olla tulevaisuudessa totta. Näiden lisäksi kuvataan *osaamisen kehittämisen tiekartta* tarvittavaan osaamisen saavuttamiseksi.

Asetettujen linjausten ja tavoitteiden tulee tukea maakuntastrategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Kuvauksessa arvioidaan henkilöstöressurssien tilannetta 2020, sen määrällisiä ja laadullisia tulevaisuuden tarpeita sekä tehdään suunnitelma näiden tavoitteiden toteuttamiseksi.

4. Projektin päävaiheet ja tehtävät

Hahmottele lyhyesti projektin päävaiheet ja -tehtävät.

- Henkilöstön osallistaminen ja odotusten hahmottaminen: Huhtikuu 2018: Fountain Park-verkkoaivoriihen toteutus ja tulosten raportointi.
- Kuvaus siirtyvästä henkilöstöstä: Toukokuu–elokuu 2018: Konsultti (Tamora Oy) valmistelee yhdessä Matti Korkalan kanssa maakuntaan siirtyvän henkilöstön rakennetta koskevan kuvauksen sekä arvion henkilöstöjohtamiseen vaikuttavista tulevista toimintaympäristön muutoksista ja niiden vaikutuksista maakunnan tehtävien toteuttamiseen.
- Henkilöstöjohtamisen kulmakivien ja toimenpiteiden määrittäminen: Elokuu–syyskuu: Ydintyöryhmän lähityöskentelypäivät järjestetään 10.8., 15.8. ja 7.9.2018 konsultin johdolla. Materiaalin jakaminen ja projektin hallinta tapahtuvat Trello-projektinhallintaympäristössä. Henkilöstöä osallistetaan verkkotyökalun avulla. Henkilöstöjohtamisen strategisten kulmakivien lisäksi työskentelyn pohjalta muodostetaan kyvykkyyssvisiot ja osaamisen kehittämisen tiekartat.
- Strategiatyön viimeistely ja kirjallinen tuotos: Syyskuu–lokakuu 2018: Täsmennetään pitkän aikavälin henkilöstöjohtamisen linjaukset ja tavoitteet valmistuneen maakuntastrategian tavoitteiden mukaisesti. Kirjallisen tuotoksen viimeistely. Tavoitteet, toimenpiteet niiden saavuttamiseksi ja toimenpiteiden mittarit on määritelty ja kuvattu. Optiona: Strategian toimeenpanoon tähtäävien kokeilujen aloittaminen sekä Kuntekon sparrauspäivät kokeilujen tueksi.

5. Rajaukset

1. Maakuntastrategia

Mitä projektissa tehdään tai mihin sen työskentelyn aikana otetaan kantaa?

Mitä projektissa ei tehdä tai mihin ei oteta kantaa vaan asia siirretään myöhempänä vaiheeseen?

Projektissa määritellään henkilöstöjohtamisen strategiset linjaukset ja pitkän aikavälin tavoitteet.

Projektissa ei määritellä konkreettisia henkilöstöjohtamisen toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi, vaan ne määritellään erillisessä henkilöstöohjelmassa.

6. Toteutuksen kriittisin tavoite

Arvioi, onko projektin kriittinen tavoite laatuun, kustannuksiin vai aikatauluun liittyvä. Esimerkiksi maakunnan palkanmaksuun liittyvät asiat ovat aikataulukriittisiä ja tarvittaessa projektin edetessä on joustettava kustannuksissa ja laadussa.

Projektin kriittisin tavoite on tuottaa henkilöstöjohtamisen strategiset linjaukset (kulmakivet) ja pitkän aikavälin tavoitteet, jotka tukevat maakuntastrategian tavoitteiden toteutumista ja mahdollistavat pitkäjänteisen ja systemaattisen henkilöstöpolitiikan toteuttamisen

SEKÄ

varmistaa konkreettisilla toimenpide-ehdotuksilla sekä suunnitelmalla strategian toimeenpano.

7. Resurssit, aikataulu ja kustannukset

Millä resursseilla projekti on tarkoitus toteuttaa? Millainen aikataulu projektilla on? Mitä kustannuksia projektista aiheutuu?

Projektipäällikkö Matti Korkala Oma Hämeestä vastaa projektista. Tamora Oy vastaa projektin toimenpiteiden käytännön toteutuksesta (hankinnan arvo 16.500 euroa).

Fountain Park-kyselyn tuloksia hyödynnetään.

Aikataulut: Ks. kohta 4.

Projektin ydintiimiin (työpajat) kuuluvat seuraavat henkilöt:

Tarja Andersson (varalla Jukka Saarinen khshp), JUKO

Päivi Laaksonen (varalla Juha Kankus), JAU

Helena Pimper (varalla Tanja Rajahalme-Tahvanainen), KoHo

Jukka Lindberg, muutosjohtaja, Oma Häme

Matti Lipsanen, muutosjohtaja, Oma Häme

Matti Korkala, projektipäällikkö henkilöstöasiat, Oma Häme

Annukka Kuismin, muutosagentti I&O -kärkihanke, Oma Häme

Satu Raatikainen, projektipäällikkö LAPE-hanke, Oma Häme

Eija Mannisenmäki, johtaja, Hämeen TE-toimisto

Esa Pulkkinen, pelastusjohtaja, Kanta-Hämeen pelastuslaitos

Katri Pellinen, johtava sosiaalityöntekijä aikuissosiaalityö, Hämeenlinnan kaupunki

1. Maakuntastrategia

Kristiina Kalliovalkama, palvelupäällikkö, koti- ja vanhuspalvelut Riihimäen kaupunki
Virpi Kröger, ylilääkäri, Janakkalan kunta
Sari Järvinen, johtaja ylihoitaja, Riihimäen seudun terveydenhuollon ky.
Petri Alaluusua, henkilöstöjohtaja KHSHP
Kirsi Leino, hallintoylihoitaja, KHSHP
Taina Haavisto, asumispalvelupäällikkö, FSHKY
Heli Paavola, hallintopäällikkö, Lopen kunta

8. Riskit

Kuvaa lyhyesti millaisia riskejä aiheutuu, ellei projektia toteuteta.

Maakunta työnantaja ei ole houkutteleva eikä siellä harjoiteta vaikuttavaa strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstöjohtamista ei tunnisteta strategiseksi tekijäksi maakuntastrategian tavoitteiden saavuttamisessa. Henkilöstöjohtamisesta uhkaa tulla epäsystemaattista manageerausta, mikä näkyy esim. rekrytointivaikeuksina ja kohonneina työkyvyttömyyden aiheuttamina kustannuksina.

9. Liitteet

Otsikoi mahdolliset muut dokumentit tai tarkemmat suunnitelmat.