

Henkilökunnan osaamisen varmistaminen muutostilanteissa

Hanna Mäkilä
Palvelualuejohtaja
TYKS-Sapa Liikelaitos
Varsinais-Suomen Välinehuolto

Osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, arvoista ja asenteista sekä työkokemuksesta.

- Tieto koostuu faktoista, menetelmistä ja malleista.
- Tiedon käyttö ja soveltaminen on puolestaan taitoa.
- Arvot ja asenteet ohjaavat ihmisten toimintaa ja ajattelua sekä ilmentävät, miten ihminen suhtautuu muutokseen ja osaamisen kehittämiseen.
- Kokemus muodostaa viitekehyksen, joka auttaa oppimaan ja omaksumaan uutta tietoa.

Henkilökunnan osaamisen varmistaminen muutostilanteissa

- Henkilöstövoimavarojen riittävyys, henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi ovat menestymisen ehto ja kilpailutekijä.
- Henkilöstösuunnittelu, -valinta ja rekrytointi
 - henkilöstön määrä ja tehtävärakenne
 - henkilöstön pysyvyys/vaihtuvuus
 - ennusteet eläkkeelle siirtymisestä
 - Rekrytointitarve
 - henkilövalinnan periaatteet

Henkilökunnan osaamisen varmistaminen muutostilanteissa

Työhyvinvoinnin tukeminen

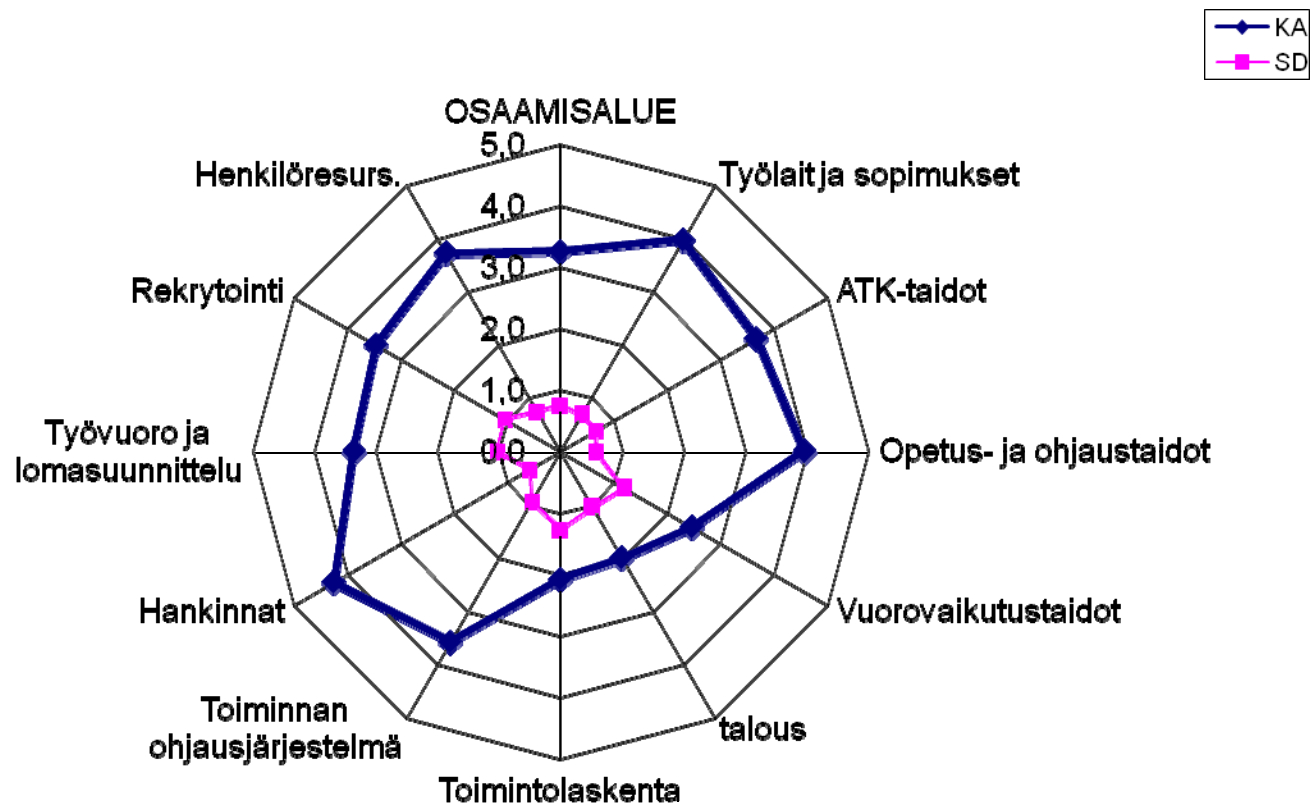
- eri-ikäisten johtaminen
- työn hallinta ja yksilölliset ratkaisut (kuntoutus jne.)
- työtehtävien uudelleen järjestelyt
- uudelleen sijoittamisen periaatteet
- työkykyä edistävä toiminta
- työhyvinvoinnin seuranta (erityisesti muutostilanteissa).
- Toimiva työterveyshuolto

Henkilöstön osaamisen varmistaminen: henkilöstön kehittäminen

- johtamisen ja esimiestyön kehittäminen, osaamisen johtaminen
- henkilöstön osaamisen kehittäminen, osaamiskartoitukset ja osaamisen ennakointi
- työssä oppimisen tukeminen (mentorointi, osaamisen jakaminen, työkierto, tiimityö, verkostot jne.)
- Perehdyttäminen
- Kehityskeskustelut
- uramallit asiantuntijuuden ja ammattitaidon kehittämiseksi ja uralla etenemiselle
- henkilöstökoulutus (jatko- täydennys- ja uudelleen koulutus)
- opintovapaan ja oppisopimuskoulutuksen tukeminen.

Osaamiskartoitus Osastonhoitajat

KAIKKIEN KESKIARVO JA -HAJONTA



Palkitsemisen kannustavuus: palkitsemis- ja palkkausjärjestelmä

Palkitseminen on johtamisen väline, joka tukee organisaation strategiaa ja tavoitteiden saavuttamista.

Palkitseminen voi olla sekä aineetonta (palaute, osallistuminen jne.) että aineellista.

- strateginen palkitseminen ja erilaiset palkitsemistavat
- palkkapolitiikka, henkilökohtaisen palkanosan ja tulospalkkion perusteet
- suorituksen johtaminen: kehityskeskusteluissa työsuorituksen arviointi, palaute ja tavoitteenasettelu palvelujen tuloksellisuutta koskevien tavoitteiden pohjalta

Työelämäsuhteiden toimivuus: yhteistoiminta, osallistuminen, henkilöstön aikaansaannoskyky

- Työelämän laadulla ja tuloksellisuudella on keskinäisriippuvuus. Koetussa työelämän laadussa on kyse työntekijän kokemasta moniulotteisesta suhteesta omaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Voidaan puhua fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja taloudellisesta suhteesta työorganisaatioon.
- välitön ja edustuksellinen yhteistoiminta työnantajan ja henkilöstön välillä
- osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työyhteisöön
- työhyvinvointi, työsuojaus, työturvallisuus, työterveyshuolto
- viestintä, varsinkin muutostilanteissa
- joustavuus, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, tasa-arvo yms.

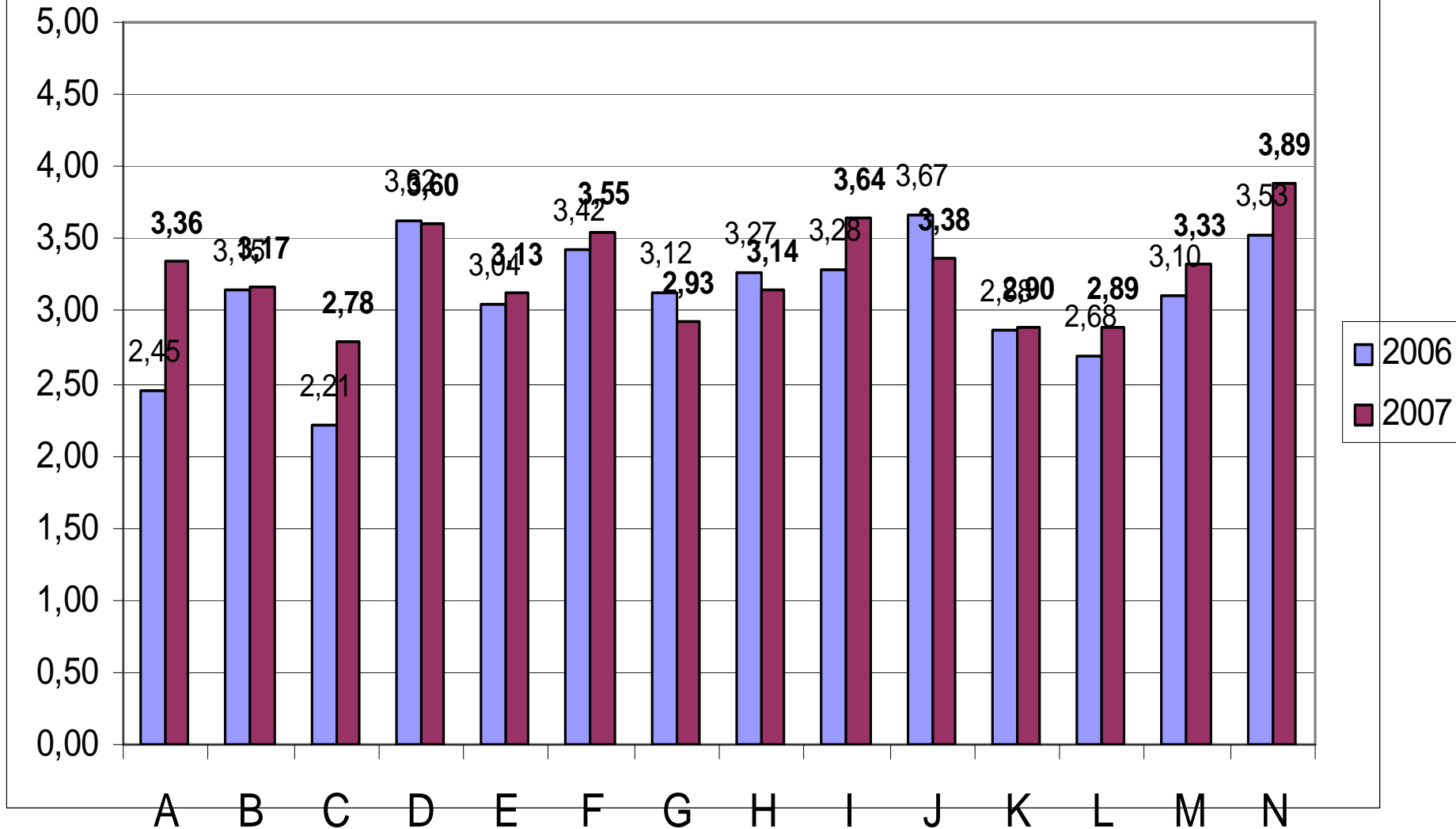
TULOSKUNTOMITTAUS

Johtaminen

- esimieheltä saatu palaute työssä suoriutumisessa
- esimies suhteiden toimivuus työpisteessä
- työilmapiiri
- työyhteisön kyky käsitellä ristiriitoja
- esimiesten ja henkilöstön välinen tiedon kulku työpisteessä
- muutosten suunnittelu ja toteutus
- töiden jakoon liittyvä oikeudenmukaisuus työpisteessä
- tulokuntomittarin tulosten hyödyntäminen työyhteisön ja toiminnan kehittämisessä

Tuloskunto 2007 Johtaminen (summamuuttuja)

2006 p-arvo 0,00000 2007 p-arvo 0,00002



TYKSLAB tulostunto 2008

