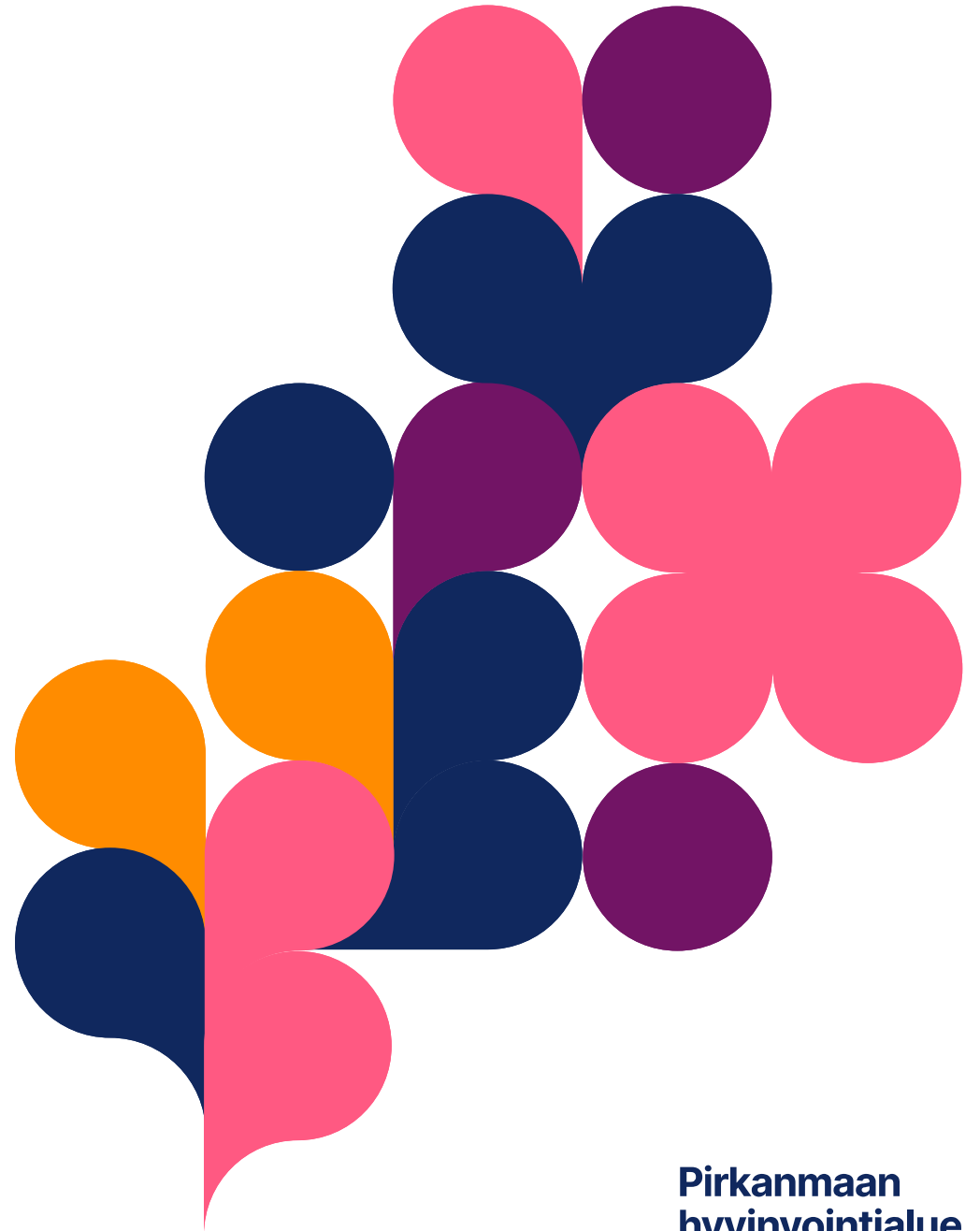


HR-raportoinnin tavoitetila

Johdon yhteenveto

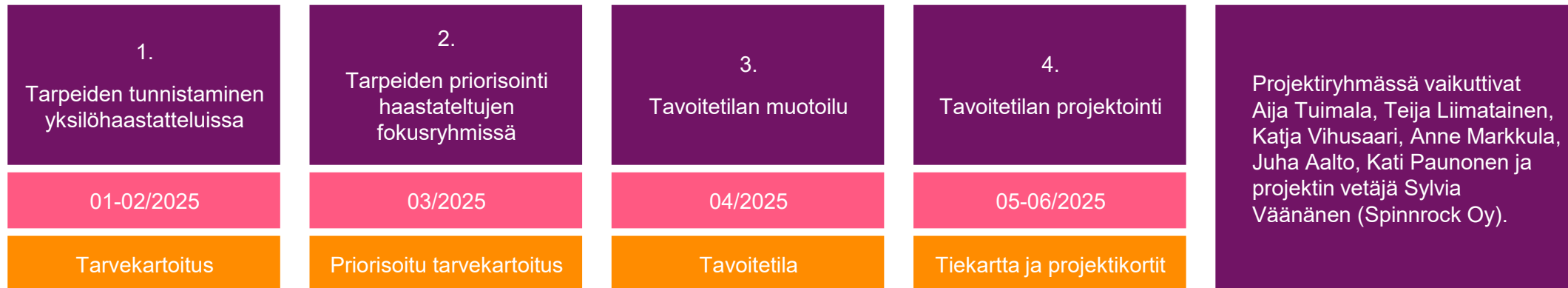
9.7.2025

HR-raportoinnin tavoitetilan muotoilu



Projektin esittely

- HR-raportoinnin tavoitetila-projektissa muotoiltiin HR-raportoinnin tavoitetila ja projektoitiin kehittämistoimenpiteet
- Projektin tuloksilla parannetaan Pirhan päätöksentekoa entisestään johtamisen eri tasoilla; johtoryhmä, keskijohto, lähiesihenkilöt ja HR-asiantuntijat
- Projektin omistaa HR-palveluiden Aija Tuimala
- Projektin vaiheet, aikataulu ja lopputulokset:



- Projektin tuloksia verrattiin myös tukipalveluiden henkilöstökyselyn ja HR-raportoinnin opinnäytetyön tuloksiin (Pirha, 2025) ja todettiin, että tulokset näiden välillä olivat HR-raportoinnin kehittämiskohteiden osalta hyvin yhteneväiset

Yhteenveto HR-raportoinnin nykytilasta

- HR-raportoinnin vahvuudet kiteytyvät saatavilla olevaan tiedon määrään, HR-raportoinnin kehittämisen ammattitaitoon ja viimeaikaiseen kehittämisen suuntaan
- HR-raportoinnin heikkoudet kiteytyvät tiedon hajanaisuuteen, epäluotettavuuteen, tulkinnanvaraisuuteen, huonoon käytettävyyteen, työntekijöiden kattavamman asiointikanavan puuttumiseen, johdon HR-raportoinnin olemattomuuteen ja mm. ennusteiden puutteeseen
- Nykytilan HR-raportointi sai seuraavat kouluarvosanat, jotka olivat Pirkan eri johtamisen tasoilla hyvin yhtenäiset
 - HR-raportointi kaiken kaikkiaan KA 6,75 (asteikolla 4-10)
 - Oma HR-tiedon hyödyntämisen osaaminen KA 7,75 (asteikolla 4-10)
- HR-tietoa hyödynnetään nykytilassa johtoryhmän osalta kuukausittain, keskijohdon ja HR-asiantuntijoiden osalta päivittäin ja lähiesihenkilöiden osalta viikoittain tai päivittäin
- HR-tiedon riittävälle hyödyntämiselle löytyy arjesta aikaa, lukuun ottamatta keskijohtoa
 - Johtoryhmä koki lisäksi, että käytännöt HR-tiedon hyödyntämisen ovat puutteelliset
 - HR-asiantuntijat kokivat lisäksi, että aikaa ei jää arjessa HR-raportoinnin kehittämiseksi koska raportointi on hyvin manuaalista
- HR-raportoinnin nykytila perustuu projektin ensimmäisen vaiheen yksilöhaastatteluissa kartoitettuihin kokemuksiin

HR-raportoinnin tavoitetilat johtamisen eri tasoilla

Johtoryhmä



Tukea strategisten
tavoitteiden
seurantaan,
ennustamiseen ja
johtamiseen.



Keskijohto



Tukea
henkilöstöbudjetin,
resurssien ja
osaamisen
kehittämisen
johtamiseen.



Lähiesihenkilöt



Tukea henkilöstön
osaamisen
kehittämiseen ja
rekrytointiin.



HR-asiantuntijat



Tukea manuaalisen
työn vähentämiseen ja
tiedon oikeellisuuden
parantamiseen sekä
kattavampi
näkyvyys HR-tietoon
HR:n sisäisille
asiakkaille.



HR-raportoinnin kehitysteemat

- Edellä kuvattuihin HR-raportoinnin tavoitetiloihin vastataan alla mainittujen kuuden kehitysteeman kautta
- Jokainen kehitysteema sisältää teemaan liittyviä kehitysprojekteja, joiden yhteenvedot on esitelty sivuilla 6-11

1

**HR-
raportoinnin
strateginen
kehittäminen**



2

**HR-
tiedon
saatavuuden
parantaminen**



3

**HR-
tiedon
luotettavuuden
parantaminen**



4

**HR-
raportoinnin
manuaalisen
työn
vähentäminen**



5

**HR-
tietonäkymien
kehittäminen
Pirha Tabuun**



6

**HR-
tiedon
hyödyntämisen
tukeminen**



HR-raportoinnin strateginen kehittäminen

09/2025

1. Olemme linjanneet, että kehitämme tietoallas pohjaista HR-raportointia ja tunnistaneet tarvittavat kyvykkyydet ja kehitystoimenpiteet johtaaksemme muutoksen arkeen.

12/2025

2. Olemme määritelleet konkreettiset tavoitteet ja mittarit strategisella sekä operatiivisella tasolla, tunnistaneet lähteet ja aloittaneet tietonäkymien tuottamisen Tabuun.

12/2026

3. Olemme määritelleet ennustamisen tietotarpeet, tunnistaneet sisäiset ja ulkoiset lähteet, toteuttaneet tietonäkymät Tabuun ja organisoituneet datapohjaisen ennakkoinnin tuottamiseksi ja kehittämiseksi.

12/2026

4. Olemme tunnistaneet strategiset osaamistarpeet, määritelleet osaamisen raportoinnin tarpeet, kehittäneet osaamisen kirjaamista ja aloittaneet tietonäkymien tuottamisen Tabuun.



HR-tiedon saatavuuden parantaminen

09/2025

1. Olemme parantaneet lähiesihenkilöiden HR-raporttien saatavuutta Tabussa ja raporttien tietosisältöjen kehittäminen voi alkaa.

12/2025

2. Olemme määritelleet tiedon toisiokäytön vaatimukset ja organisoituneet niiden ylläpitämiseksi, huomioimiseksi järjestelmien hankintaprosessissa ja integroimisessa tietoaalastaan.

10/2025

3. Olemme mahdollistaneet lääkäreiden erikoistumisalatiedon kirjaamisen työsopimuksiin ja Primaan ja tiedon kokoaminen palvelulinjoilta voi alkaa sen näkyväksi saamiseksi Tabun raporteille.

12/2025

4. Olemme integroineet ja mallintaneet tarpeelliset HRM-tiedot tietoaalalle ja mahdollistaneet tarvittavien tietonäkymien tuottamisen Tabuun.

12/2025

5. Olemme mahdollistaneet kattavamman näkyvyyden Tabun HR-tietoon rivitason käyttöoikeushallinnan kautta.

12/2026

6. Olemme vieneet taloussuunnittelujärjestelmän (FPM) tiedot tai henkilöstösuunnitteluun ja palkkabudjetointiin liittyvät rajatut tiedot tietoaalalle ja luoneet tietonäkymät Tabuun.

12/2027

7. Olemme vieneet tarpeelliset työterveyshuollon (Pirte) tiedot tietoaalalle ja luoneet työkykyjohtamista tukevat tietonäkymät Tabuun.



HR-tiedon luotettavuuden parantaminen

06/2025

1. Olemme määritelleet People Analyticsin maksetut palkat tilikartan mukaisesti ja korjanneet palkkalajien kohdentumisen kirjanpidon kanssa yhdenmukaiseksi.

12/2026

- Olemme korvanneet People Analytics-raportit Tabu-raporteilla ja mahdollistaneet palkkojen kattavamman yhdistelyn muihin tietoihin Tabun raporteilla.

12/2025

2. Olemme ohjeistaneet henkilöstön perustietojen seurantaan vain yhden ensisijaisen lähteen, Tabun tai Peoplen Analyticsin.
 - Olemme aloittaneet työn, jossa korvaamme kaikki henkilöstön perustietoja koskevat HR-työpöydän raportointinäkyvät Tabu-raporteilla.

10/2025

3. Olemme kuvanneet Tabun raportteihin mittareiden tietosisällön, laskentalogiikan, tiedon päivittymisen aikataulun ja päivittymiseen vaikuttavat tekijät sekä miten nämä tulee huomioida raportin tulkinnessa.

12/2025

4. Olemme toteuttaneet työajan palkkakustannusten jakautumisen Primassa myös kotiorganisaation ulkopuolisille kustannuspaikoille ja mahdollistaneet tiedon näkyväksi tekemisen tietoaltaan kautta Tabun raporteille.



HR-raportoinnin manuaalisen työn vähentäminen

03/2026

1. Olemme toteuttaneet suurimman osan manuaalisesti päivitettävistä raporteista Tabuun automaattisesti päivittyviksi ja vähintäänkin kehittäneet manuaalisten raporttien kirjaustapaa vähemmän työllistäväksi, esim. eNPS, rekrytoinnin tunnusluvut ja influenssarokotekattavuus.

12/2026

2. Olemme toteuttaneet johdon HR-työpöydät Tabuun automaattisesti päivittyviksi tietoaaltaan kautta ja validoineet ja tarkentaneet niihin liittyvät mittaristot.



HR- tietonäkymien kehittäminen Pirha-Tabuun

10/2025

1. Influenssarokotusten oikeellinen kattavuusraportti mahdollisuuksien mukaan

12/2025

2. Henkilöresurssien käytön, palvelutarpeen mukaisen jakautumisen ja kustannusten tilannekuva

03/2026

3. Kehityskeskusteluiden oikeellinen toteutumisaste

03/2026

4. Osaamistietojen ja täydennyskoulutustietojen raportoinnin kehittäminen

12/2025

5. Alkuperäisen budjetoidun HTV:n rinnalle käyttösuunnitelman mukainen HTV sekä toteutunut HTV

12/2025

6. Turvallisuustietojen raportoinnin kehittäminen

05/2026

7. Sairauspoissaolojen raportointi ja tietojen yhdistäminen muihin tietoihin, kuten HTV, vaihtuvuus, eNPS, vuokratyö, työhyvinvointi, muut henkilöstökyselyt

12/2026

8. Palkkakustannusten tarkempi raportointi ja visualisoinnin kehittäminen

12/2026

9. Ennustavan HR-raportoinnin kehittäminen erityisesti osaamis- pohjaisen resurssisuunnittelun, henkilöstötarpeen arvioinnin sekä henkilöstökustannusten ennustamisen osalta



HR-tiedon hyödyntämisen tukeminen

12/2025

1. Viestimme olemassa olevista käytännöistä liittyen kehityskeskusteluihin, lomasuunnitteluun, henkilöstöbudjetointiin, henkilöstön perustietoihin, koulutusten kirjaamiseen ja lähiesihenkilöiden raportointiin.

12/2025

2. Koulutamme, ohjeistamme ja tuemme eri johtamisen tasoja HR-tiedon hyödyntämisessä kehittämällä muun muassa perehdytystä, Tabu-klinikoita, verkkokoulutuksia ja Tabun henkilöstötiedon rakennetta.

03/2026

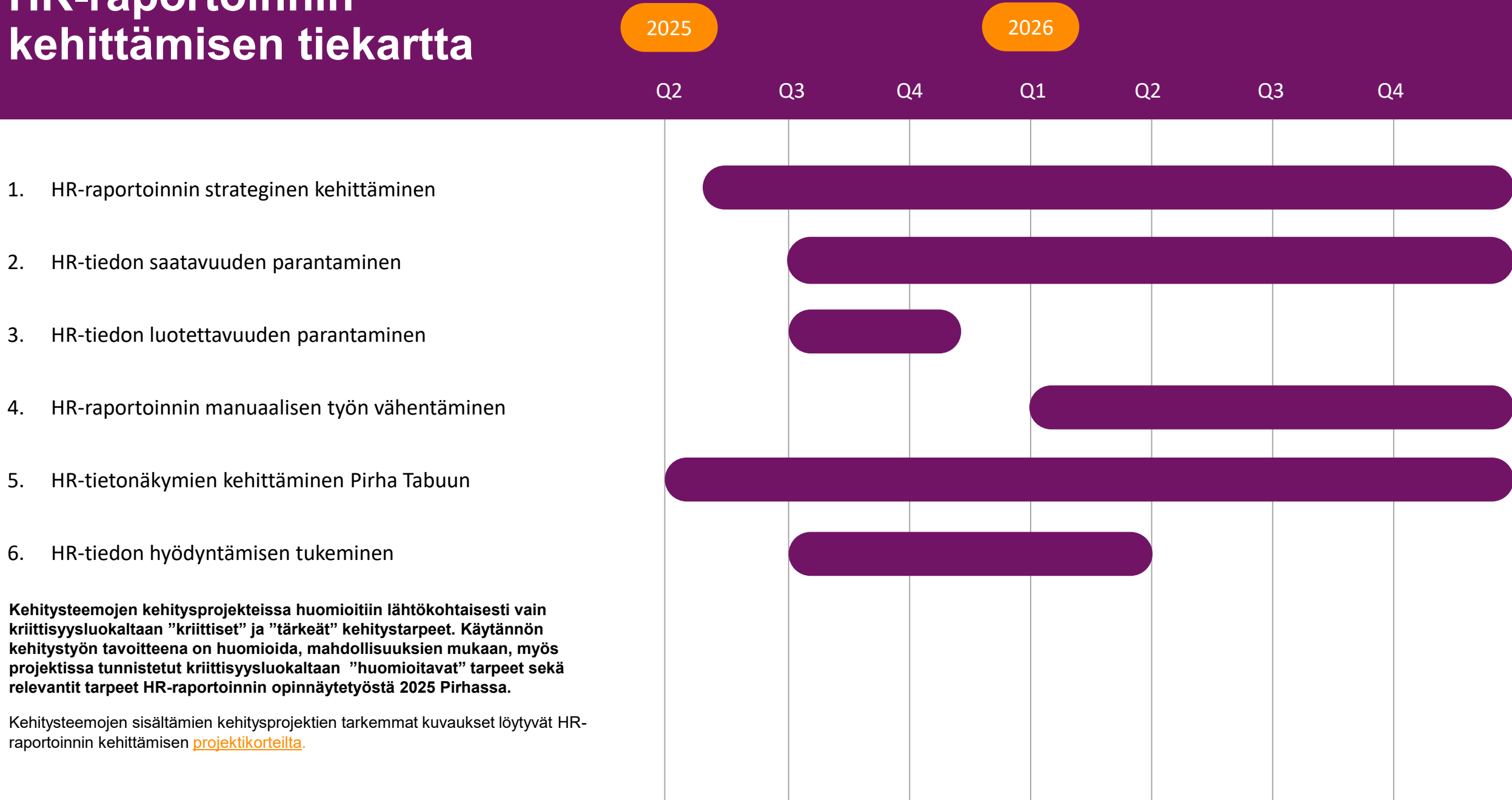
3. Olemme kehittäneet vuosikelloon perustuvan toimintamallin HR-tiedon hyödyntämiseksi eri johtamisen tasoilla kattaen ohjeet mistä tietoa löytyy, miten sitä hyödynnetään ja minkälaista tukea on saatavilla.

03/2026

4. Olemme käyttöönnöttäneet toimintamallin tuottaaksemme säännöllisesti HR-tilannekuvaa eri johtoryhmiin strategisen johtamisen ja ennustamisen tueksi sekä mahdollistaneet tietonäkymien toteuttamisen Tabuun.



HR-raportoinnin kehittämisen tiekartta



Viestintä ja kehitystyön organisointi

Kehittämisen toimintamalli

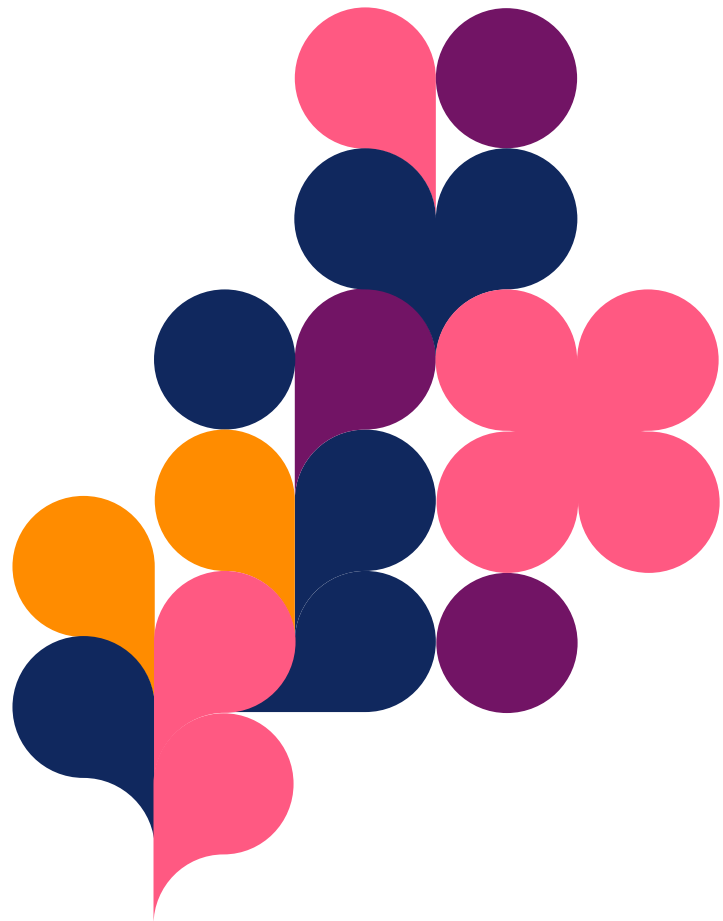
- Kehitys- ja koordinoituvastuut teemakohtaisesti
- Seuranta teemoittain ja projekteittain
- Suurin osa toimenpiteistä henkilöstösuunnittelun ja tiedolla johtamisen tiimin vastuulla – normaali esihenkilövastuu asioiden edistämisessä
- Lisäksi järjestelmiin liittyviä ja teknisiä kehittämistehtäviä, joita toteutetaan yhteistyössä muiden sisäisten ja ulkoisten toimijoiden kanssa ja määrärahojen puitteissa

Kehitystyön ohjaus

- Ohjausryhmänä toimii HR-raportoinnin kehittämistyöryhmä
- Ohjausryhmän kanssa tarkempi projektoitujen kehittämiskohteiden priorisointi, aikataulutus, tarkentaminen ja seuranta
- Hyödynnetään tietotuotantomallin arviointityökalua tietonäkymien priorisoinnissa
- Tiedon johtamisen tuki: strateginen ja operatiivinen taso

Viestintä ja seuranta

- Johdolle ja haastatelluille yhteenveto projektin tuloksista
- Tilannekatsaukset tehtäväaluejohtoryhmissä toimenpiteiden etenemisestä
- Henkilöstöpalvelut johtoryhmässä / HR strategiset johtotiimissä toimeenpanovaiheen ajan tilannekatsaus 1 x kk (seurantakorttien yhteenvetönäkymä teematasolla)
- Projektikohtainen seuranta henkilöstösuunnittelun ja tiedolla johtamisen tiimissä ja tarvittaessa ohjausryhmässä
- Kehittämisen tulokset viedään osaksi vuosikellon mukaista raportointia



Yhteystiedot

Sylvia Väänänen

Vastuukonsultti

ext-sylvia.vaananen@pirha.fi



Pirkanmaan
hyvinvointialue