

HR-raportointimallin kehittäminen johtoryhmien päättöksenteon tueksi

Kehittämisteon kuvaus

Riikka Pääkkönen, HR-controller

Anne Markkula, kehittämispäällikkö



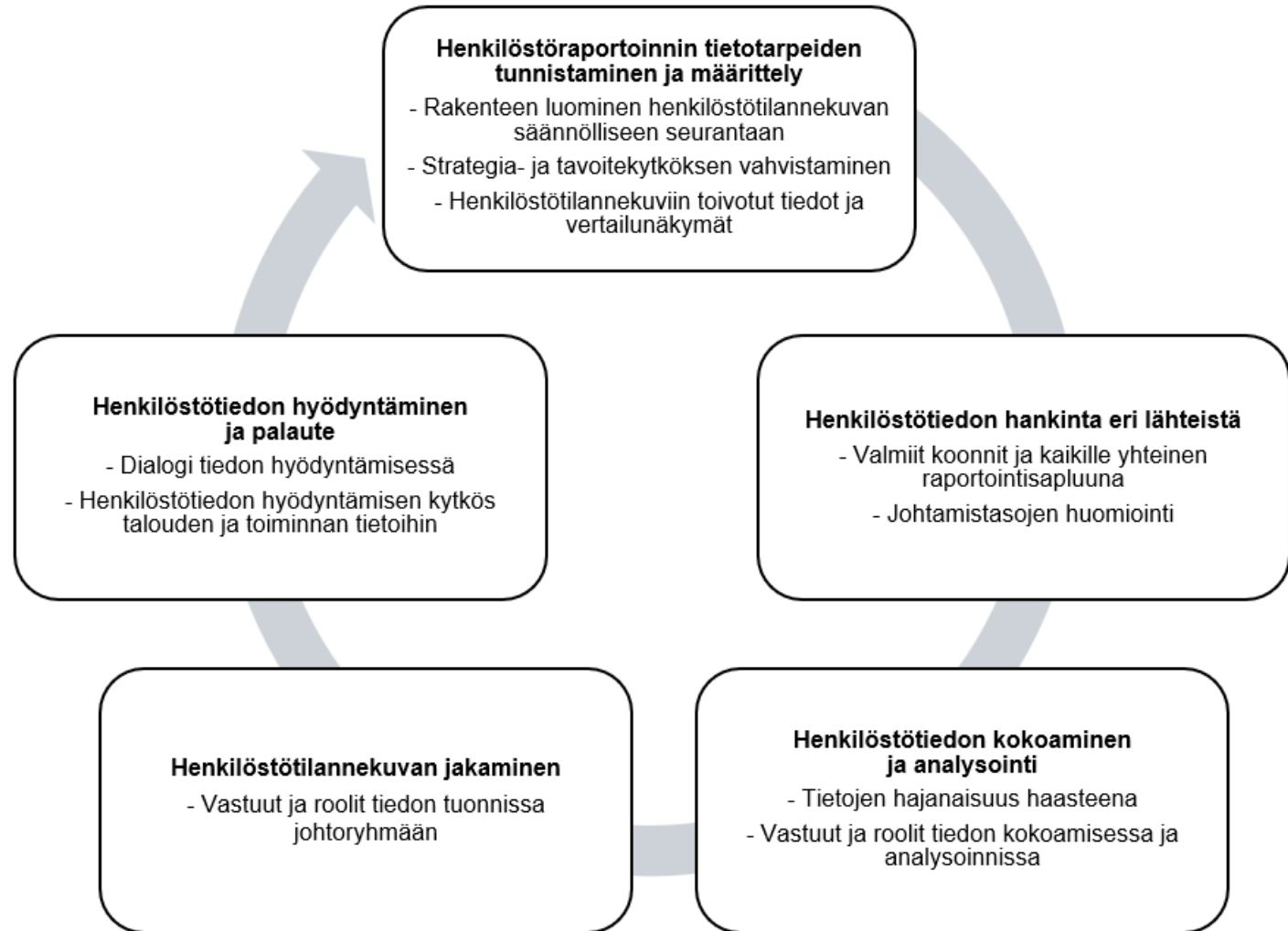
Lähtökohdat HR-raportointimallin ja henkilöstötilannekuvaraportin kehittämiseksi

Johtoryhmissä tarkasteltavana oman tehtäväalueen/palvelulinjan tilanne

- jakautuminen toimi-/vastuualueittain
- Pirha-tasoinen yleisnäköy
- tehtäväalueiden ja palvelulinjojen vertailunäköy

Näköy

- tavoitteeseen
- muutoksesta edelliseen kuukauteen
- muutoksesta vuoden takaiseen tilanteeseen



Johtoryhmissä seurattavat HR-mittarit

STRATEGIAN KÄRKITEEMA 3: HYVINVOIVAT TYÖNTEKIJÄT

- 3.1 Ylläpidämme asiantuntemustamme ja osaamistamme
- 3.2 Työhyvinvointimme ja työkulttuurimme vahvistuvat
- 3.3 Ennakoimme henkilöstötarpeita toimintaympäristön muutokset huomioiden
- 3.4 Johdamme selkeästi ja vuorovaikutteisesti
- 3.5 Tuemme avointa ilmapiiriä oikea-aikaisella sisäisellä ja ulkoisella viestinnällä

Kuukausitasolla seuranta painottuu henkilöstökulujen ja henkilöstötarpeiden ennakkoinnin seurantaan

- mm. palkat, lisä- ja ylityöt, lyhytaikaisten sijaisten käyttö (alle 13-päiväiset palvelussuhteet), sairauspoissaolot, henkilömäärä (vakituiset, määräaikaiset), HTV

Osavuositarkastuksissa laajempi seuranta

- mm. osaamisen kehittämisen, työhyvinvoinnin ja rekrytoinnin mittareita

Vuositasolla seurattavia mittareita eniten

- huomioitu mm. ehdotus valtakunnallisesti seurattavista henkilöstöä koskevista tunnusluvuista

Vaikutukset:

- tavoitteet ohjaavat arkea
- henkilöstötilannekuvat nopeuttavat yhteisen ymmärryksen muodostamista ja päätöksentekoa

Tilanne nyt

- HR-raportointimalli ja henkilöstötilannekuvaraportti käyttöön otettu kaikissa tehtäväalueiden ja palvelulinjojen johtoryhmissä keväällä 2026
- Henkilöstötilannekuvaraportit Tableaussa kaikille pirhalaisille avoimina
 - Kuukausiraportti, HVA
 - Kuukausiraportti, palvelulinjat
 - HR:n osavuosisikatsaus, HVA
 - HR:n osavuosisikatsaus, palvelulinjat
 - Kaikille palvelulinjoille samanmuotoinen, laadittu tehtäväalue- ja palvelulinjajohtoryhmiä ajatellen
 - Tarkastelutasoina koko Pirha, tehtäväalueet, palvelulinjat + toimialueet/vastuualueet
- Vaikutuksia tullaan arvioimaan systemaattisesti alkuvuonna 2027

Alustavat tulokset

- HR-raportointimallin ja henkilöstötilannekuvaraporttien myötä
 - Henkilöstötiedon saatavuus ja käytettävyys ovat parantuneet merkittävästi
 - Henkilöstöraportointi ja tiedolla johtamisen käytännöt ovat yhtenäistyneet
 - Tietojohtamisen kyvykkyys on vahvistunut
 - Yhteiskehittäminen on lisännyt sitoutumista ja osaamisen jakamista
- *Mallin kehittämistä jatketaan edelleen moniammatillisessa yhteistyössä osana henkilöstötiedolla johtamisen jatkuvaa kehittämistä*