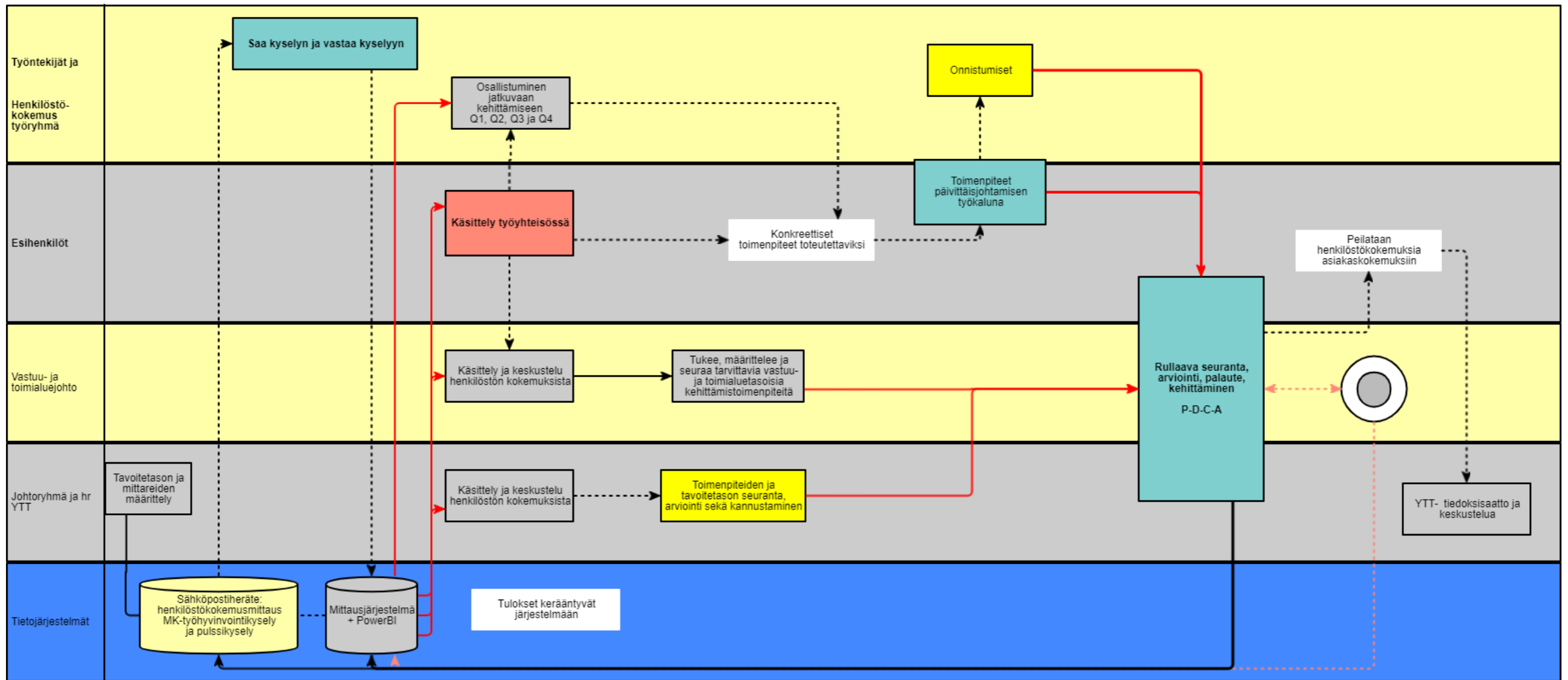


# Henkilöstökokemustiedon keruu- ja käsittelymalli



Kuva 1 Henkilöstökokemustiedon keruu- ja käsittelymalli

Työntekijä saa sähköpostiin tiedon kyselystä ja vastaa kyselyyn.

- Työhyvinvointikysely toteutetaan 1krt/vuosi loka-marraskuussa ja jatkuva pulssikysely 3–4 krt/vuosi.

Esihenkilöt käyvät läpi tuloksia työyhteisöissään mahdollisimman nopeasti kyselyjen toteuttamisen jälkeen.

- Esihenkilö antaa palautetta/tunnustusta ja nostaa esiin työyksikkönsä positiiviset onnistumiset ja saavutukset sekä yksikkökohtaisesti että henkilökohtaisesti.

Vastuualuejohto käsittelee ja keskustelee henkilöstön kokemuksista 3–4 kertaa vuodessa omissa johtoryhmissä.

Toimialuejohto käsittelee ja keskustelee henkilöstön kokemuksista 2 kertaa vuodessa työkykyjohtamisen ohjausryhmissä.

Vastuu- ja toimialuejohto seuraa 2 kertaa vuodessa henkilöstökokemuksen tuloksia sekä esihenkilöiden kirjaamia jatkotoimenpiteitä tulosportaaleissa.

- Vastuu- ja toimialuejohto auttaa tarvittaessa yksikön esihenkilöitä kehittämistoimenpiteiden toteutuksessa.

Johtoryhmä/HR käsittelee ja keskustelee henkilöstön kokemuksista 2 kertaa vuodessa hyvinvointialueen johtoryhmässä.

- Johtoryhmä/HR seuraa vuosittain ja tarvittaessa antaa tukea vastuu- ja toimialuejohdolle.

Työntekijät ja henkilöstökokemustyöryhmä osallistuvat mukaan sovittuihin kehittämistoimenpiteisiin.

- Toimenpiteiden avulla esihenkilöt voivat parantaa prosesseja ja käytäntöjä sekä luoda positiivisen ja tuottavan työympäristön, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja tehokkuutta osana päivittäisjohtamista.

Esihenkilöt, vastuu- ja toimialuejohto seuraavat, arvioivat ja kehittävät henkilöstökokemusta sekä asettavat tavoitteet niiden saavuttamiseksi.

- Mitä kuuluu kyselyn tuloksista, raportoidaan kerran vuodessa ja Pulssi kyselystä raportoidaan neljä kertaa vuodessa organisaation johdolle.
- Samalla peilataan henkilöstökokemusta asiakaskokemukseen.

Tarpeiden mukaan sovitaan hyvinvointialueen laajuisista kehittämistoimenpiteistä, jotka edistävät ja parantavat hyvää henkilöstökokemusta.

Satakunnan hyvinvointialueen johtoryhmä / HR määrittelee tavoitetasot.

Tuloksista raportoidaan myös vähintään vuositasolla yhteistyötoimikuntaan (YTT).