Ylimääräinen yhtiökokous 10.6.2014, liite 2

Strategia 2017

SEURE

Ansaittuihin asiakkaisiin

Palvelun on oltava korkealaatuista eli
- Helposti saatavilla
- Keikkalaiset asiakkaiden tarpeiden mukaisia
- Täyttöaste korkea

Tavoite: 1) Asiakaskattavuus omistajien konserneissa on korkea ts. konsernin eri toimijat ovat asiakkaitamme joko henkilöstövuokrauksessa tai joissain muissa henkilöstöpalveluissa
2) Kilpailukyky vastata muuttuviin tilanteisiin on hyvä

Palvelun hinnan on oltava kilpailukykyinen verrattuna tilaajien omaan työhön

Markkinoinnin ja asiakkuusjohtamisen on oltava kunnossa

Palvelutuotteiden kehittämiseen ja ”keikkalaispoolin” hoitoon on satsattava

Omistajat: Paikka omistajien sisäisillä markkinoilla on ansaittava ts. konsernijohto ei aktiivisesti ohjaa asiakkaiksemme, virastot itse arvioivat, onko palvelu sellaista, että sitä halutaan/ kannattaa meiltä hankkia

VISIO:

Muuttuvan kuntatyön inhimillinen ratkaisija

-

Omistajilleen paras kumppani

- Ratkaisu löytyy Seuresta
- Töitä tekijöille - Tekijöitä töille

TIE VUOTEEN 2017

2014

Toimintarakenne selvillä, parhaat osaajat kussakin roolissa

Prosessit ohjeineen IMSissä ja koulutus toteutettu tiimeissä

Asiakkuusajattelu sisäistetty ja avainasiakkaiden haltuunotto suunniteltu

Keikkalaisohjelma toteutuksessa

Kehittymissuunnitelmia toteutetaan

2015

Uusi ERP käytössä, toiminta prosessikuvausten mukaista

Laatukäsikirja ja –auditointimalli tehty

Uusi palkka- ja palkitsemisjärjestelmä käytössä

Tuotteistustapa mallinnettu ja uusia tuotteita otettu palveluvalikoimaan

Uusia merkittäviä asiakkuuksia syntynyt

2016

Toiminta vakiinnutettu

Johdon tietojärjestelmä käyttöönotettu

Laatujärjestelmä auditoitu

Uuden strategian työstäminen aloitettu

2017

Visio toteutunut

Uusi strategia laadittu

Ohjelmissa suunnitelmat, mitä tehdään

malli henkilöstöohjelmasta

	STRATEGIAN TOIMEENPANO-OHJELMA, HENKILÖSTÖ			
Tavoite	Tehtävä	Mitä asioita, alatehtäviä	Aikataulu/ tehtävä viimeistään	Vastuuhenkilö
JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN	- johtamisen periaatteiden kuvaaminen - esimiesvalmennus - muutosjohtaminen - uusien esimiesten valmennus	-johtamisjärjestelmän laatiminen - uusien esimiesten perehdyttäminen	- johtamisjärjestelmä laaditaan heti - esimiesvalmennus ja muutosjohtaminen aloitetaan heti ja se on jatkuvaa - palaverikäytännöt sovittuina 31.7.2014	- Anne - Tuire - Anne
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	- kehityskeskustelujen pitäminen - kehittymissuunnitelmien laatiminen (Seure-taso, työyhteisötaso ja henkilökohtainen taso) - tehtäväkohtaiset osaamisvaatimukset (henkilöstön osaamiskartoitus ja osaamisen vahvistaminen) - perehdyttäminen hoidetaan perehdytysohjelman mukaisesti - osaamisen ja hyvien käytäntöjen jakaminen Seuren sisällä - koulutusten suunnittelu ja organisointi - tehtäväkuvat	- kehityskeskusteluissa työn tavoitteiden määrittäminen, mittaaminen ja seuranta sekä tehtäväkohtaisten osaamisvaatimusten määrittäminen ja kehittymissuunnitelma - sisäinen perehdyttäminen sisällytetään kehittymissuunnitelmiin -uusien työntekijöiden perehdyttämissuunnitelma	- kehityskeskustelut, kehittymissuunnitelmat ym. 31.12.2014 - tehtäväkohtaiset osaamisvaatimukset tehdään heti liiketoiminnassa, muut syksyllä - koulutussuunnitelma valmistuu samanaikaisesti henkilöstösuunitelman kanssa - esimiesten perehdytysmateriaali valmis 20.6.2014, muiden syksyllä ja uusien 31.12.2014 - tehtäväkuvat tehdään heti, valmiit syys-	- esimiehet - Johanna, Aino, Jenni (liiketoiminta) -Anne, Virpi - ? - Anne