

Yhtä joukkuetta



**Henkilöstöohjelma
2026–2029**

Työntekijöiden hyvinvointi on toimintamme perusta

Tavoite:

- Pidämme henkilöstöstämme hyvää huolta
- Panostamme henkilöstön osaamisen vahvistamiseen

Mittarit:

- Henkilötyövuodet (htv)
- Sairauspoissaolojen määrä / htv
- Henkilöstön kokonaisvaihtuvuus
- QWL -työhyvinvointimittari

Toimeenpano-ohjelma

- Henkilöstöohjelma



Vahva valmentava organisaatio-kulttuuri rakennetaan yhdessä

Hyvinvointialueemme yhtenäinen organisaatiokulttuuri muodostuu rakentamalla sitä systemaattisesti yhdessä. Organisaatiollamme on jatkossa yhteinen yhteisö-kulttuuri, jota jokaisen työyksikön kulttuuri osaltaan tukee.

Tavoitteena on rakentaa sisältä ulospäin vahva ja vetovoimainen henkilöstölähtöinen organisaatiokulttuuri, joka näyttäytyy ulospäin vetovoimaisena työnantajabrändinä. Jokainen työntekijä ilmentää yhtenäistä työnantajabrändiä ja organisaatiokulttuuria.

Asioita suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyöalueen yhteistyönä (YTA-rakenne).

Strategiset päätavoitteet:

1. Hyvinvointi on joukkueemme perusvoimavara.
2. Vakiinnutamme yhdenmukaisen johtamisen ja valmentavan työ-kulttuurin.
3. Henkilöstösuunnittelumme on ennakoaavaa, systemaattista ja perustuu palvelutarvelähtöisyyteen.
4. Pohjois-Savon hyvinvointialueen oppimisen ja osaamisen ekosysteemi tukee jatkuvaa ja ennakoaavaa osaamisen kehittämistä.
5. Henkilöstötiedolla johtaminen perustuu tiedolla johtamiseen ja tuottaa vaikuttavia HR-toimintamalleja.



1. Hyvinvointi on joukkueemme perusvoimavara

Tavoite: Hyvinvoiva henkilöstö on palvelumme perusta. Työhyvinvoinnin painopistettä kohdennetaan yksilön tuesta vahvemmin ennaltaehkäisyyn, työn muotoiluun ja työyhteisöjen tukemiseen.

Keinot:

- Työtehtäväkohtaisten kuormitustekijöiden tunnistaminen (mm. psykososiaaliset riskitekijät, tekoäly)
- Työyhteisön ja henkilöstön resilienssin vahvistaminen (mm. työyhteisövalmennus, yhteisöfoorumit)
- Yhdenvertaisuuden, tasa-arvoisuuden ja monimuotoisten työyhteisöjen toiminnan edistäminen (mm. yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma)
- Elämäntilannelähtöinen hyvinvointituki (mm. liikuntalähtetila, hyvinvointi-/mielenterveyslähtetila, ennakkoiva eläkeneuvonta, tietoon perustuva sairaspotilaisten hallinta, ergonomia, kinestetiikka, työn tauottaminen, ym.)
- Hyvekulttuurin rakentaminen ja juurruttaminen (mm. työyksikkötasoinen hyveiden juurruttaminen)

Mittarit:

- Palkkauksellinen tasa-arvo vuosittain, tavoite: samasta tehtävästä sama palkka, ei sukupuolieroja
- QWL-indeksin mittaaminen vuosittain, tavoite vuodelle 2026: 58 %, vuodelle 2027: 59 %, vuosina 2028–2029: 60 %
- eNPS, mitataan 3 kertaa vuodessa, tavoitetaso: nolla
- Sairauspotilaisten määrä. Tavoite vuodelle 2026: < 18,5 pv/htv, vuodelle 2027 18 pv/htv ja vuodelle < 18 pv/htv
- Laatuportti, psykososiaalisten riskien systemaattinen arviointi, kerran vuodessa
- Laatuportti, työturvallisuusilmoitusten käsittely, tavoite 100 % käsitelty 2 viikon sisällä

Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstön määrittelemät työyhteisön hyveet

- Arkijärkisyys
- Avuliaisuus
- Huumorintajuisuus
- Joukkuehenkisyys
- Joustavuus
- Keskustelevuus
- Luotettavuus
- Oikeudenmukaisuus
- Vastuullisuus
- Ystävällisyys

Hyveet ovat ne ominaisuudet, jotka tekevät ihmisistä hyviä ja heidän yhteisöistään vahvoja. Organisaatiolle hyveet ovat strateginen työkalu, jonka avulla organisaatio voi hyödyntää sen, mikä ihmisessä on parasta.





2. Yhdenmukaisen johtamisen ja valmentavan työkuulttuurin vakiinnuttaminen

Tavoite: Yhtenäinen johtamiskulttuuri. Kaikki hyvinvointialueella työskentelevät tunnistavat valmentavan työkuulttuurin ja toimivat valmentavan johtamisen mukaisesti muuttuvissa toimintaympäristöissä.

Keinot:

- Yhteisöllinen ja henkilöstöä osallistavan toimintakulttuurin juurruttaminen sekä vuoropuhelun lisääminen työelämässä
- Kiitos- ja palkitsemiskulttuurin juurruttaminen
- Yhteisöohjautuvuuden toimintamallin laajentaminen
- Ennakoiva työurajohtaminen
- Johtajien ja esihenkilöiden 360-arviointi vuosittain

Mittarit:

- Johtajien eNPS, tavoite: +20, kerran vuodessa
- Aino Health – esihenkilön reagointinopeus prosentti, kuukausittain johtoryhmien seurantaan, ilmoitukset käsitelty 3 viikon kuluessa havaitsemisesta, tavoite yli 70 % käsitelty
- Johtamiskulttuurin arviointi QWL
- Johtajien ja esihenkilöiden 360-arviointi
- Urakeskustelut vuosittain, tavoite: 90 % keskusteluista käyty

3. Ennakoiva ja palvelutarvelähtöinen henkilöstösuunnittelu systemaattiseksi toiminnaksi

Tavoite: Henkilöstövoimavarat suunnitellaan palvelutarpeen mukaisesti tulevaisuus ennakoiden.

Keinot:

- Henkilöstövoimavarat perustuvat ajantasaiseen dataan ja digitaaliseen suunnitelmallisuuteen sekä integroituun talous-, henkilöstö- ja palvelutarvetietoon (HETA) ja rekrytointi perustuu vahvistettuun talousarvioon/henkilöstösuunnitelmaan
- Selvitetään yhteistoiminta-alueen valmius YTA-tasoiseen kv-rekrytointirakenteeseen. Sovitaan yhteiset periaatteet ja kielitaitovaatimukset sekä arviointimenetelmät rekrytointeihin.
- Työnantajamielikuvatyön ja työnantajalupauksen systemaattinen rakentaminen yhteistyössä johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa (esimerkiksi sisäiset ja ulkoiset brändilähettiläät)
- Työnjakokysymysten konkreettinen kehittäminen ja uusien työmallien kehittäminen sekä ammatinharjoittajamallin pilotointi
- Henkilöstön liikkuvuuden mahdollistaminen

Mittarit:

- Vakituisten ja määräaikaisten prosenttiosuus, esihenkilöiden prosenttiosuus henkilöstöstä
- Työnantajamielikuvan seurantamittaus vuonna 2027
- Vakituisten henkilöstön lähtövaihtuvuuden mittarit, kokonaisvaihtuvuus 1,5 % / v
- Työvoiman vuokrauksen prosenttiosuus henkilöstökuluista





4. Jatkuva ja ennakoiva osaamisen kehittäminen

Tavoite: Osaava henkilöstö on vaikuttavien ja yhdenvertaisten palvelujen perusta.

Keinot:

- Johtamisen akatemian rakentaminen ja johtamisen kyvykkyyden kasvattaminen
 - Tutkimusyhteistyö (valmentavan johtamisen viitekehyksen kokonaisuus sisällä)
- Osaamisen systemaattinen ja ennakoiva kehittäminen
- Sisäiset koulutukset pääpainona, oman organisaation ammatillisen ja asiantuntijaosaamisen hyödyntäminen
- Moniammatilliset uramallit
- Digiosaamisen ja tekoälyosaamisen vahvistaminen
- Palvelutuotantolähtöinen yhteinen suunnittelu tulevaisuuden osaamistarpeista ja esihenkilökyselyt
- Systemaattinen oppilaitosyhteistyö

Mittarit: (myös tavoitteet)

- Suoritetut koulutuspäivät / hlö, tavoite 3 pv/hlö



Pohjois-Savon hyvinvointialueen oppimisen ja osaamisen ekosysteemi

Missio: Pohjois-Savon hyvinvointialueella johdamme henkilöstön osaamista ennakoivasti ja teemme koulutustoiminnasta keskeisen keinon turvata asiakkaille laadukkaat, vaikuttavat ja yhdenvertaiset palvelut.

Tavoitteet:

Henkilöstö:

- Henkilöstön yhdenmukainen ja ennakoiva osaamisen arviointi ja siihen liittyvät yksilölliset oppimis- ja urapolut (mm. osaamisen arviointityökalu, osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen, yksilölliset oppimissuunnitelmat, urapolut ja dokumentaatio)
- Välttämättömien koulutusten hallinnointi- ja resursointimalli (sisäiset kouluttajat ja kouluttajakoulutus, kuten mm. UVT-koulutukset, akuutti- ja hätätilannekoulutukset, lääkehoidon koulutukset ja tietosuojakoulutukset)
- Johtamisosaamisen ja -kyvykkyyden vahvistaminen, johtamisen akatemia (johtamisen 13 kompetenssia, yhteistyö yliopistojen kanssa)
- Täydennyskoulutuksen riittävät ja ennakoitavat taloudelliset resurssit, jolla turvataan henkilöstölle mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen
- YTA- ja kansallisten verkostojen yhteiset tavoitteet

Opiskelijat:

- Opiskelijasta ammattilaiseksi -uramallin luominen (eri ammattialat)
- Monialaisten oppimisympäristöjen mallin laajentaminen eri toimintaympäristöihin
- Kouluttajien ja ohjaajien pedagogisen osaamisen vahvistaminen
- Opiskelijoiden vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen
- YTA- ja kansallisten verkostojen yhteiset tavoitteet
- Systemaattinen oppilaitosyhteistyö

Mittarit:

- Suoritetut koulutuspäivät, tavoite 3 pv/hlö



5. Henkilöstötiedolla johtaminen ja vaikuttavat HR-toimintamallit

Tavoite: Rakennetaan johtoryhmien käyttöön HR-tiedolla johtamisen kokonaisuus, jossa kytketään henkilöstövoimavaroja koskeva tieto ja analytiikka osaksi strategisia tavoitteita.

Keinot:

- Määritellään avainmittarit suorituskykymatriisiksi, joka yhdistää eri mittarit yhdeksi kokonaiskuvaksi. Huomioidaan myös kansalliset raportointivaateet.
- Otetaan käyttöön avainmittareita koskeva vakioraportointi. Osalle avainmittareita määritellään myös tavoitteet.
- Toteutetaan esihenkilöille tiedolla johtamisen koulutuksia tunnuslukutaitojen edistämiseksi.
- Investoidaan HR-data-analytiikkaosaamiseen.

Mittarit:

- Johtoryhmien arviointi keinojen etenemisestä.



Henkilöstökertomus – tavoitteista tuloksiin

Henkilöstöohjelman toteutumista arvioidaan ja raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa

Henkilöstökertomuksessa:

- Raportoidaan henkilöstöohjelman **strategisten tavoitteiden ja mittareiden toteutuminen sekä kehityssuunta**
- Tarkastellaan tuloksia **suhteessa asetettuihin tavoitetasoihin ja aiempien vuosien kehitykseen**
- Kuvataan keskeiset **toimenpiteet, niiden eteneminen ja saavutetut vaikutukset**
- Tunnistetaan tavoitteet, joissa kehitys edellyttää **vahvistavia tai korjaavia toimenpiteitä**
- Muodostetaan henkilöstötiedosta kokonaiskuva, jota hyödynnetään **johtamisessa, päätöksenteossa ja seuraavan vuoden toiminnan suunnittelussa**

Seuranta kokoaa yhteen hyvinvoinnin, johtamis- ja työkuultuurin, henkilöstösuunnittelun, osaamisen kehittämisen sekä henkilöstötiedolla johtamisen näkökulmat. Ohjelmassa näille on määritetty konkreettisia mittareita, kuten QWL, eNPS, sairauspoissaolot, vaihtuvuus, johtamisen arvioinnit, urakeskustelut ja koulutuspäivät.



Kiitos!