

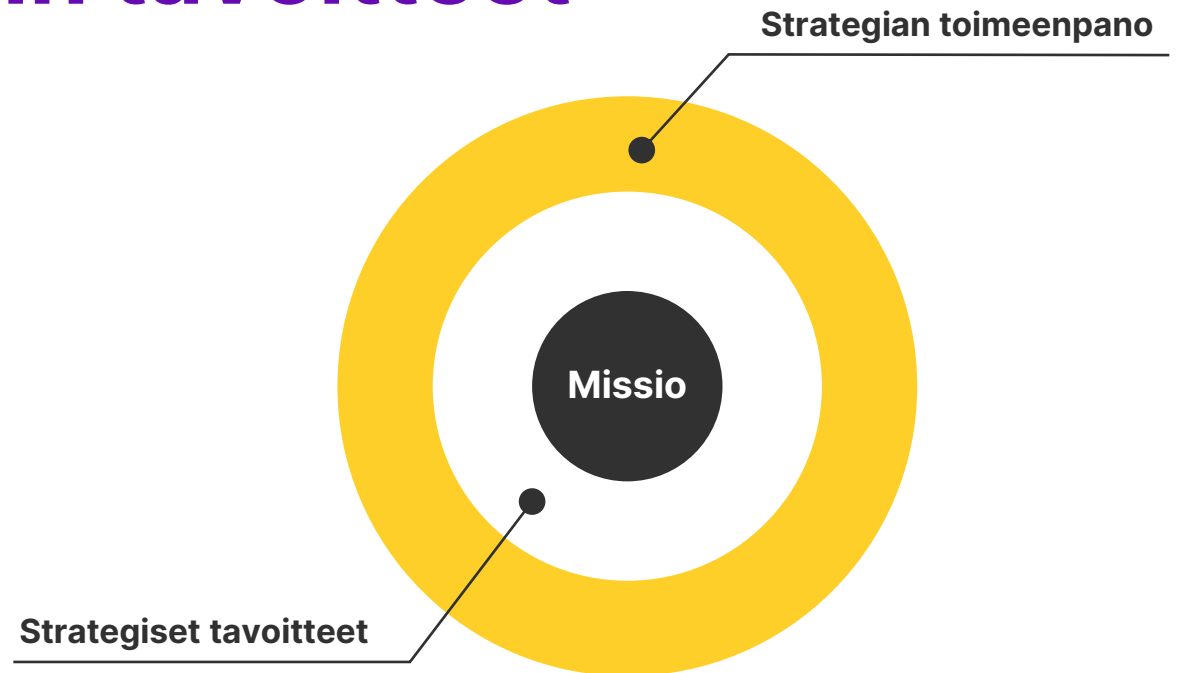
Strategian toimeenpanosuunnitelma 2026-2028



Strategia määrittää Pohjois-Savon hyvinvointialueen toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteet

Strategiatyö jatkuu vuoden 2026 aikana:

- ♥ Käynnistämme strategian toimeenpanon
- ♥ Toimeenpanoa varten valmistellaan strategiset toimenpideohjelmat vastaamaan strategian painopisteitä.



Hyvinvointialuestrategia						
Strategiset ohjelmat ja palvelutasopäätökset	SOTE-palvelustrategia sekä YTA-sopimus		Henkilöstöohjelma		Digitalisaation ja ICMT-palveluiden kehittämisen tiekartta	
					TKKI-strategia*	
					Hyvinvointikertomus- ja suunnitelma (ml.osallisuusohjelma)	
					Pelastustoimen palvelutasopäätös	
Strategiset suunnitelmat ja sopimukset	Talousarvio ja investointisuunnitelma		Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma		Viestintäsuunnitelma	
	Omavalvontaohjelma		Strategiset yhteistyö- ja yhdyspintasopimukset		Omistajastrategia	
					Muut strategiset suunnitelmat	

Strategian mittarit

Keskeiset konsernitasoisten mittarit suunnitellaan osana strategian toimeenpanoa.

Mittarit tarkentuvat osana toimeenpano-ohjelmien valmistelua.

- Esim. TKKI- ja henkilöstömittarit



Painopiste 1. Ihmiset tulevat aina ensin

Tavoite	Mittarit*
Parannamme palveluiden saatavuutta ja asiakaslähtöisyyttä.	- ESH hoitoonpääsyn jonotilanne - Perusterveydenhuollon hoitoonpääsyn toteuma - Suun terveydenhuollon hoitoonpääsyn toteuma - Ikääntyneiden ympärivuorokautisen asumisen jonotilanne - Perhepalveluiden yli 90 vrk kestäneet keskeneräiset palvelutarpeen arviot - Pelastustoimen toimintavalmiusaika - NPS
Vahvistamme ennaltaehkäiseviä palveluita ja peruspalveluita.	
Kehitämme toimintaamme rohkeasti teknologian mahdollisuuksia hyödyntäen.	
	Toimeenpano-ohjelma
	- SOTE-palvelustrategia - YTA-sopimus - Pelastustoimen palvelutasopäätös - Digitalisaation tiekartta

*voi tarkentua osana ohjelmien valmistelu

Painopiste 2. Työntekijöiden hyvinvointi on toimintamme perusta

Tavoite	Mittarit*
Pidämme henkilöstöstämme hyvää huolta	- Henkilötyövuodet (HTV) - Sairauspoissaolojen määrä / HTV - Henkilöstön kokonaisvaihtuvuus - QWL
Panostamme henkilöstön osaamisen vahvistamiseen.	
	Toimeenpano-ohjelma
	Henkilöstöohjelma

*voi tarkoittaa osana ohjelmien valmistelu



Painopiste 3. Uudistumalla tasapainotamme talouden

Tavoite

Tasapainotamme vastuullisesti
hyvinvointialueen talouden.

Vahvistamme tutkimus-, kehitys-, koulutus-
ja innovaatiotoimintaa.

Mittarit*

- HVA:n yli/alijäämä
- Toimintakulujen muutos

Toimeenpano-ohjelma

- Talousarvio- ja suunnitelma
- Investointisuunnitelma
- Tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma
- TKKI-strategia (YTA)

Strategian toimeenpano ja johtaminen

Toimeenpano-ohjelma sisältää

- Suunnitellut kehittämistoimenpiteet
- Aikataulu
- Tavoitteet / seuranta / mittarit
- Ohjelman omistaja / vastuhenkilöt

Toimeenpanon seuranta

Hyvinvointialuestrategia, palvelustrategia, pelastustoimen palvelutasopäätös, muut toimeenpano-ohjelmat (ml. tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma) sekä talousarvio ja investointisuunnitelma muodostavat tiiviin kokonaisuuden myös seurannan näkökulmasta. Tiivis seuranta mahdollistaa muutostarpeiden arvioinnin ja muutosten ennakkoinnin sekä toimenpiteiden vaikuttavuuden seurannan.

Toimeenpano-ohjelmien seuranta suunnitellaan osana niiden valmistelua ml. mittarit ja seuranta- ja raportointitiheys. Seurannan suunnittelussa huomioidaan mm. valtion ohjauksen vaatimukset.

Seurannan tarkoitus on, että havaittuihin haasteisiin tai poikkeamiin voidaan puuttua. Samalla voidaan arvioida, tarvitaanko muutosta tehtyyn suunnitelmaan, uusia tai korjaavia toimenpiteitä.

Strategian jalkautussuunnitelma



Strategian jalkautus

Keskeinen osa hyvinvointialueen päivitetyn strategian käytäntöön viemistä on selkeä, monipuolinen ja innostava viestintä. Varsinkin strategian jalkautuksen alkuvaiheessa painopisteenä on henkilöstöviestintä.

Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstö tuntee strategian, pääsee pohtimaan strategian merkitystä omassa arjessaan, sekä vaikuttamaan strategian jatkuvaan kehittämiseen. Tämä auttaa heitä sitoutumaan strategian tavoitteisiin. Tärkein tavoite on tehdä strategiasta hyvinvointialueen työn yhteinen ohjenuora, joka näkyy jokapäiväisessä arjessamme. Viestintä tehdään näiden tavoitteiden mukaisesti kolmessa eri vaiheessa.

Jotta strategiasta todella tulee ”meidän strategia”, on tärkeää raportoida henkilöstölle avoimesti strategian tavoitteiden toteutumisesta, sekä mahdollistaa säännölliset keskustelut strategian tiimoilta.

Jalkautuksen tarkemmat toimenpiteet on määritelty erillisessä, operatiivisessa jalkautussuunnitelmassa. Eri vaiheet toteutetaan ajallisesti osin päällekkäin.



Vaihe 1: Tehdään strategia tutuksi ja käynnistetään yhteinen pohdinta asiakaslähtöisyyden merkityksestä (Q4 2025 – Q1 2026)

Ensimmäisen vaiheen tavoitteena on tehdä strategia tutuksi organisaation sisällä. Tutustumista tukee yhden strategisen teeman nostaminen keskusteluun, joka loppuvuoden 2025 ja vuoden 2026 aikana on asiakaslähtöisyys. Tämä auttaa myös käynnistämään yhteisen pohdinnan strategiasta osana jokaisen hyvinvointialueen työntekijän arkea.

Jalkauttamisen alussa toteutetaan mm. asiakaslähtöisyys-kysely, jonka tulosten pohjalta kehitetään asiakaslähtöisyyden työskentelymalli. Alkuvuodesta 2026 myös lanseerataan koko henkilöstön Teams-tapahtuma Strategiakahvit, jonka tavoitteena on herättää keskustelua strategisten teemojen ympärillä.

Henkilöstön strategiaan tutustuminen jatkuu jalkauttamisen seuraavissakin vaiheissa ja toisto on tärkeää: strategia tulee nostaa esille säännöllisesti tiimipalavereissa, toimiala- ja palvelualueinfoissa, sekä muissa henkilöstön yhteisissä keskusteluissa.



Vaihe 2: Yhteinen pohdinta strategisten ohjelmien tiimoilta konkretisoituu (Q1-Q2 2026)

Toisen vaiheen tavoitteena on tuoda henkilöstön näkemykset ja ääni näkyviin strategisten ohjelmien ja suunnitelmien päivityksessä. Henkilöstö on siis mukana esim. sote-palvelustrategian ja henkilöstöohjelman päivityksessä.

Strategian tutuksi tekeminen henkilöstölle jatkuu ja yhteistä keskustelua tukee pohdinta hyvinvointialueen arvoista ja hyveistä. Arvot ja hyveet kertovat, millainen työyhteisö haluamme olla ja millaisiin pelisääntöihin sitoudumme.

Viestinnän toimenpiteitä ovat esimerkiksi Pulssi-intran päivitykset strategiaan liittyen ja koko henkilöstön uutiskirjeen Strategia-teemanumero.

Kevään 2026 Strategiakahveilla teemana on asiakaslähtöisyys. Esittelyssä ovat asiakaslähtöisyyden työskentelymalli ja henkilöstön näkemysten pohjalta tehdyt suositukset asiakaslähtöisyyden vahvistamiseksi.



Vaihe 3: Strategia osaksi arkea - toteutumista arvioidaan ja seurataan yhdessä (Q3 2026 ->)

Kolmannen vaiheen päätavoitteena on, että henkilöstö toimii arjessa strategian arvojen ja tavoitteiden mukaisesti ja organisaation päätöksenteko seuraa strategisia linjauksia. Säännöllinen ja avoin vuoropuhelu organisaation eri tasojen kesken on osa strategian toteutusta ja toteutumisen arviointia. Tämä ei ole pelkästään viestinnän tavoite, vaan koko organisaation yhteinen. Viestintä mahdollistaa jatkuvan vuoropuhelun, sekä tukee yhteistä strategian toteutumisen arviointia.

Osavuositarkastuksen yhteydessä julkaistaan lyhyt ja selkeä raportti "Hyvänvoimaa pohjoissavolaisille", jossa ovat mukana strategian toteutumisen tärkeimmät mittarit ja tunnusluvut. Näin halutaan varmistaa, että henkilöstö, alueen asukkaat ja sidosryhmät tietävät, mitä edistystä tai muuta kehitystä on tapahtunut. Näin pyritään mahdollistamaan avoin vuoropuhelu.

Organisaation sisäinen keskustelu strategian teemoista ja toteutuksesta jatkuu esim. Strategiakahvien yhteydessä.



Pohjois-Savon
hyvinvointialue