

## Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2024

Keski-Pohjanmaan hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunta 14.12.2023 § 50  
4623/00.02.01/2023

Valmistelija henkilöstöjohtaja Jaana Sandström, hallintosihteeri Mia Lukkarila

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) 4 § ja 4 § a määrittelee, että hyvinvointialueella on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jolla edistetään ja ylläpidetään työntekijöiden osaamista. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella.

Vuoden 2024 osalta Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan omina asiakirjoinaan. Vuoden 2024 suunnitelmaa on valmisteltu henkilöstöjohtajan ja henkilöstöpalveluiden eri vastuhenkilöiden kanssa yhteistyössä. Suunnitelmassa ennakoitaan hyvinvointialueen toiminnassa tapahtuvia muutoksia, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillisesta osaamista koskevaa merkitystä sekä suunnitellaan tarvittavia toimenpiteitä henkilöstöasioissa.

Soite 2023 ja henkilöstöohjelma 2023-2025 linjaavat Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelmaa vuodelle 2024. Laadukkaalla henkilöstöjohtamisella varmistetaan, että Soitessa on, toiminnan edellyttämä, riittävä, osaava, hyvinvoiva, ja motivoitunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan. Henkilöstöohjelman kiintopisteinä ovat strategiassa tehdyt linjaukset. Henkilöstöohjelman avainalueet ja tärkeimmät kehityskohteet. Henkilöstön riittävyys ja lähijohtaminen sekä palkitsemismalli, työhyvinvointia tukevat käytännöt ja yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta tukevat periaatteet ja käytännöt.

Vuonna 2024 siirrytään keskitettyyn rekrytointimalliin. Rekrytoinnin keskittämällä haetaan henkilöstö- ja resurssisuunnittelun tehokkuutta, osaamisen vahvistamista ja lähiesihenkilöiden työajan kohdentamista lähityön ja palvelutoiminnan operatiiviseen johtamiseen. Rekrytoinnin painopisteinä ovat rekrytointiprosessin uudistaminen ja hakijakokemuksen parantaminen. Rekrytointimarkkinoinnissa tavoite on monikanavaisen näkyvyyden lisääminen ja passiivisten hakijoiden tavoittaminen.

Hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen painopisteiksi on määritetty uusien palvelumuotojen, erityisesti sähköisten palveluiden, kehittämiseen liittyvän osaamisen, erikoisalakohdaisen ydinosaamisen, asiakas-, potilas- ja työturvallisuuteen sekä digiturvallisuuteen liittyvän osaamisen vahvistaminen kaikissa ammattiryhmissä. Lisäksi tavoitteena on henkilöstön osaamisen kehittyminen integroiduissa palveluprosesseissa toimimiseen sekä

johtamis- ja esimiestyön vahvistaminen valmentavan johtamisen, muutoksen tukemisen ja tiedolla johtamisen osa-alueilla.

Asia käsitellään yhteistyötoimikunnassa 15.12.2023 ja viedään aluehallituksen hyväksyttäväksi 18.12.2023.

Oheismateriaalina Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2024.

Päätösesitys

Hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunta käy asiasta evästyskeskustelun ja merkitsee asian tiedoksi.

Päätös

Hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunta kävi asiasta evästyskeskustelun ja merkitsi asian tiedoksi.