

HR:n painotukset 2026

Keski-Pohjanmaan hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunta 09.12.2025
4673/00.02.02/2025

Valmistelija henkilöstöjohtaja Markku Hämäläinen

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia päivitetään talven 2025–2026 aikana. Strategialuonnoksessa yhtenä kolmesta strategisesta painopisteestä on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Soite 2030 – ohjelmassa vuosi 2026 on nimetty *Rohkeasti uudistunut Soite* – nimellä. Henkilöstön näkökulmasta se tarkoittaa, että vuoden 2026 aikana rakennetaan vahvasti yhdessä Soiten toimintakulttuuria uudistamalla rakenteita ja yhteistä tapaa toimia. Panostamme johtajuuden kehittämiseen, parannamme henkilöstö- ja palvelukokemustamme sekä jatkamme palvelujärjestelmämme kehittämistä.

Ensimmäisenä henkilöstöön liittyvänä strategisena tavoitteena on olla *houkutteleva työnantaja*. Tämän tavoitteen saavuttaminen varmistetaan seuraavilla toimenpiteillä:

- vahvistetaan työnantajabrändiä tarinallistamisen, monikanavaisen viestinnän ja hakijakokemuksen kehittämisen avulla,
- parannetaan henkilöstökokemusta,
- varmistetaan kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot sekä
- kehitetään työhyvinvointia työkykyjohtamisen keinoin.

Toisena strategisena henkilöstöön liittyvänä tavoitteena on *Ihmislähtöinen johtaminen*. Tämän tavoitteen saavuttaminen varmistetaan seuraavilla toimenpiteillä:

- vahvistetaan johtamiskulttuuria ihmislähtöiseen johtamiseen valmentavan johtajuuden periaatteiden mukaisesti esihenkilövalmennuksen, mentoroinnin ja vertaistuen avulla,
- kehitetään palautekulttuuria ja kannustavia palkitsemiseen liittyviä mahdollisuuksia,
- lisätään henkilöstön osallistamista ja sisäistä viestintää sekä
- tuodaan arvot ja eettiset periaatteet näkyväksi arjen toiminnassa.

Kolmantena strategisena henkilöstöön liittyvänä tavoitteena on *Osaava ja motivoitunut henkilöstö*. Tämän tavoitteen saavuttaminen varmistetaan seuraavilla toimenpiteillä:

- kehitetään henkilöstön osaamista ja motivaatiota tarjoamalla koulutus- ja oppimispolkuja, digitaalisia oppimiskursseja, selkeitä uramahdollisuuksia ja tehtäväkiertoa sekä

- vahvistetaan merkityksellisyyttä, yhteisöllisyyttä ja arvostavaa toimintakulttuuria.

Soiten suorituskyykyyn olennaisesti vaikuttavassa henkilöstön osaamisessa ja kyvykkyydessä keskitytään tehtävässä tarvittavien ammatillisten taitojen varmistamisen lisäksi palvelukokemukseen liittyvän asiakaspalvelun kehittämiseen, tiimi- ja työyhteisötaitojen vahvistamiseen sekä työn sujuvuuteen liittyvien asioiden uudistamiseen.

Henkilöstökulut muodostavat noin 57 % Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen ulkoisista kuluista. Lisäksi palveluostot sisältävät välillisesti henkilöstökuluja, sillä osa järjestämisvastuun mukaisesta toiminnasta hoidetaan ostopalveluna. Henkilöstön määrän, osaamisen ja tuottavuuden varmistaminen ovat erittäin tärkeässä asemassa toiminnan ja talouden yhteensovittamisessa. Näiden toteutumisen varmistetaan vuosittain laadittavan ja aluehallituksen vahvistaman henkilöstö- ja koulutussuunnitelman avulla.

Päätösesitys

Hyvinvointi- ja tulevaisuuslautakunta merkitsee tiedoksi HR:n painotukset vuodelle 2026.

Päätös