



Keski-Pohjanmaan
hyvinvointialue

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026

22.1.2026
Henkilöstöpalvelut



SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO
2. HENKILÖSTÖRAKENNE KESKI-POHJANMAAN HYVINVOINTIALUEELLA
 - 2.1 Henkilöstörakenne nyt
 - 2.2 Ikäjakautuma
 - 2.3 Eläkepoistuma
 - 2.4 Vaihtuvuus
3. HENKILÖSTÖVOIMAVAROIHIN LIITTYVÄT TARPEET JA MUUTOKSET
 - 3.1 Perusteet henkilöstöhallinnollisille toimenpiteille
 - 3.2 Keskeiset mittarit vuodelle 2026
4. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN HALLINTA
 - 4.1 Rekrytointi ja työnantajamielikuva
 - 4.2 palvelussuhteen ehtojen kehittäminen
 - 4.3 Henkilöstösuunnittelu
5. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN
 - 5.1 Lakisääteinen ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittämisen suunnitelma
6. TYÖKYKYISYYDEN TURVAAMINEN
 - 6.1 Työkykyjohtaminen
 - 6.2 Työturvallisuus ja työhyvinvointi
 - 6.3 Henkilöstöetuudet
 - 6.4 Palkitseminen
7. LOPUKSI

1. Johdanto

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) 4 § ja 4 § a määrittelee, että hyvinvointialueella on laadittava vuosittainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jolla edistetään ja ylläpidetään työntekijöiden osaamista. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella. Vuodesta 2026 alkaen Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan yhtenä asiakirjana.

Soite 2030 -ohjelma sekä hyvinvointialueen strategia (strategia vahvistetaan helmikuussa 2026) linjaavat Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuodelle 2026. Soite 2030 -ohjelma rakentuu portaista kohti vuotta 2030, ja vuoden 2026 portaan teemana on ”rohkeasti uudistunut Soite”. Strategian kolmesta painopistealueesta yhtenä on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö, ja painopisteen tavoitteena ovat houkutteleva työnantaja ja erinomainen henkilöstökokemus, ihmislähtöinen johtaminen sekä osaava ja motivoitunut henkilöstö. Tavoitteen saavuttamiseksi strategiakaudella toteutetaan seuraavanlaisia toimenpiteitä;

- vahvistetaan työnantajabrändiä tarinallistamisen, monikanavaisen viestinnän ja hakijakokemuksen kehittämisen avulla, varmistetaan kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot sekä kehitetään työhyvinvointia.
- vahvistetaan johtamiskulttuuria ihmislähtöiseen johtamiseen valmentavan johtajuuden periaatteiden mukaisesti esihenkilövalmennuksen, mentoroinnin ja vertaistuen avulla, kehitetään palautekulttuuria, lisätään henkilöstön osallistamista ja sisäistä viestintää sekä tuodaan arvot ja eettiset periaatteet näkyväksi arjen toiminnassa.
- kehitetään henkilöstön osaamista ja motivaatiota tarjoamalla koulutus- ja oppimispolkuja, digitaalisia oppimiskursseja, selkeitä uramahdollisuuksia ja tehtäväkiertoa sekä vahvistetaan merkityksellisyyttä, yhteisöllisyyttä ja arvostavaa toimintakulttuuria.

Soite 2030 ohjelman mukaisesti Suomen toimivin hyvinvointialue tuottaa hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta ihmiselle. Laadukkaalla henkilöstöjohtamisella varmistetaan, että Soiteessa on toiminnan edellyttämä, riittävä, osaava, hyvinvoiva, ja motivoitunut henkilöstö oikeissa paikoissa oikeaan aikaan. Keski-Pohjanmaan väestön vanheneminen ja työikäisten osuuden väheneminen väestöstä vaikuttaa hyvinvointialueen palvelurakenteen ja henkilöstöresurssien riittävyyteen ja kohdentamiseen tulevaisuudessa. Henkilöstö- ja koulutussuunnittelu perustuu hyvinvointialueen strategiaan, jossa on otettu huomioon väestömuutokset ja tarpeet palveluverkon muutokselle.

Henkilöstösuunnittelulla varmistetaan, että hyvinvointialueen palvelua tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä nyt ja tulevaisuudessa. Henkilöstösuunnitelmassa otetaan huomioon henkilöstön määrään, rakenteeseen, laatuun ja muuttuvaan toimintaympäristöön liittyvät vaatimukset strategian ja toiminnan kannalta. Henkilöstöresurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan tarkoituksenmukaiset resurssit palvelujen tuottamiseksi.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa kuvataan henkilöstön nykyinen rakenne ja määrä, henkilöstöresurssin tarpeet ja muutokset tulevaisuudessa sekä painopisteet henkilöstövoimavarojen

hallinnan, osaamisen kehittämisen sekä työkykyisyyden turvaamisen osalta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma tarkistetaan vuosittain talousarvion yhteydessä. Hyvinvointialueelle on laadittu myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

2. Henkilöstörakenne Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella

2.1 Henkilöstörakenne nyt

Lokakuun lopulla palvelussuhteiden määrä Soitessa oli 3785, joista 24,5 % oli määräaikaista (v. 2024 28,4 %). Määräaikaista palvelussuhteita käytetään silloin, kun henkilö hoitaa viran tai toimen sijaisuutta, avointa virkaa tai tointa rekrytointiprosessin ollessa kesken tai kun ei ole onnistuttu rekrytoimaan kelpoisuusehdot täyttävää henkilöä tai kyseessä on projektiluonteinen tehtävä. Osa määräaikaista henkilöstöstä on vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä, jotka ovat esimerkiksi hankkeen vuoksi määräaikaista vapautettuna omasta tehtävästään. Lokakuun lopulla hankkeissa työskenteli yhteensä 41 työntekijää, ja vapautettuna omasta tehtävästä oli yhteensä 129 työntekijää sisältäen osan hanketyöntekijöistä.

Tilanteessa 1–10/2025 oli tehtynä 97,4 henkilötyövuotta vähemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Määräaikaisten osalta henkilötyövuosia oli 150,1 htv vähemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Vakituisten osalta henkilötyövuosia oli tehtynä 52,7 htv enemmän kuin viime vuonna vastaavaan aikaan. Henkilötyövuosien tarkastelussa on huomioitava karkauspäivä, joka lisäsi vuoden 2024 henkilötyövuosia arviolta noin 10. Näin ollen vertailukelpoinen henkilötyövuosien muutos on -87,4 htv.

Henkilöstön lukumäärä				Henkilötyövuosi		
Toimialue	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Järjestämisen palvelut	27	34	61	21,7	23,2	44,9
Konsernipalvelut	537	98	635	392,6	84,1	476,8
Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut	862	342	1 201	621,8	278,7	900,4
Sote-keskus	525	171	694	383,5	122,6	506,1
Sairaala- ja akuuttipalvelut	857	280	1 134	632,0	245,9	877,9
Pelastustoimi	58	8	66	43,8	7,8	51,6
Yhteensä 1-10/2025	2 865	930	3 785	2 095,5	762,2	2857,7
Yhteensä 1-10/2024	2 790	1 133	3 915	2 042,8	912,3	2955,1

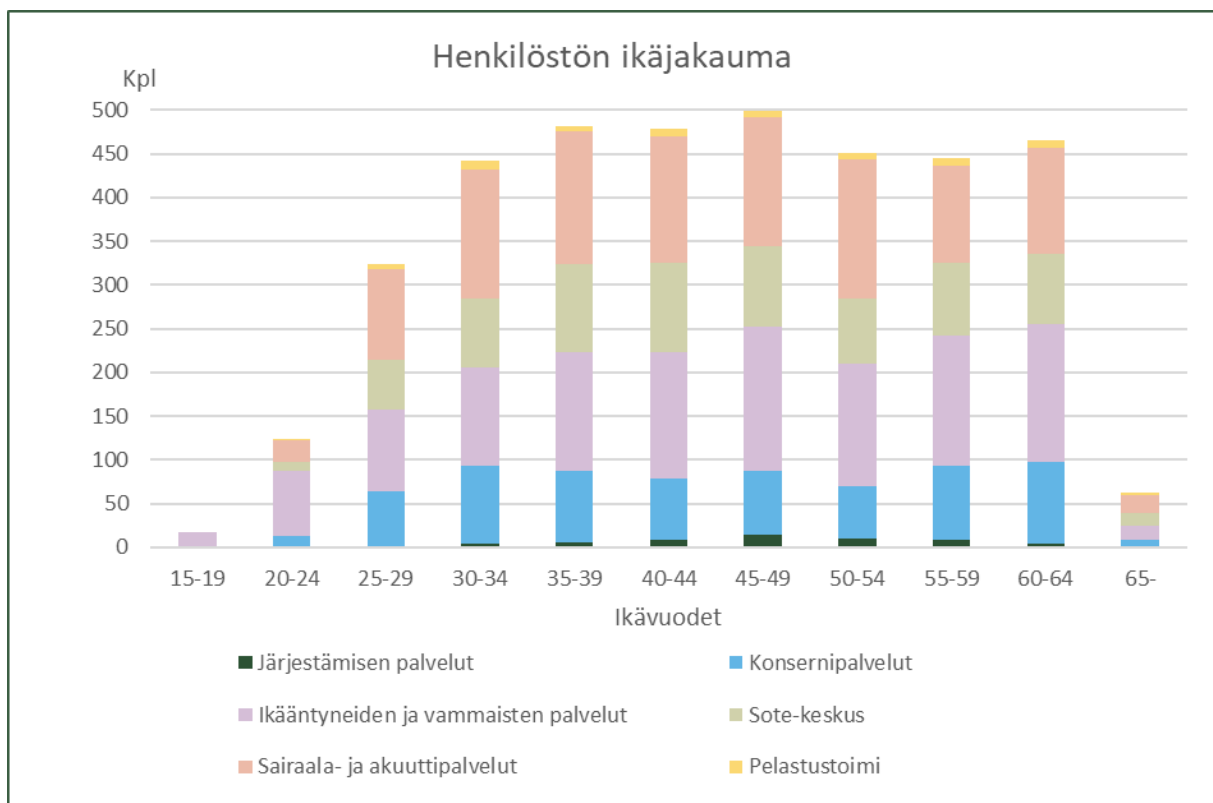
Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä ja henkilötyövuodet organisaatorakenteen mukaan 31.10.2025.

Taulukon lukuohje: jos henkilöllä on voimassa useampia palvelussuhteita (vakituksena ja määräaikaisena palvelussuhteena) eri toimialueilla tai samalla toimialueella, hän näkyy yhteensä -rivillä vain kerran.

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueella keskimäärin 67,7 % henkilöstöstä toimii hoito- ja hoivatyössä. Lääkäreinä henkilöstöstä toimii noin 6,3 % ja sosiaalityöntekijöinä ja -ohjaajina 4,3 %. Toimistotyötä tekevää henkilöstöä on noin 5,7 % ja tukipalveluissa, kuten ICT-palvelut, kiinteistötekniikan, materiaali- ja kuljetuspalvelut sekä ravintopalvelut, työskentelee noin 3,1 % henkilöstöstä. Pelastustoimen työntekijöitä on henkilöstöstä noin 1,7 %, jonka lisäksi hyvinvointialueella on yli 220 sivutoimista pelastajaa. Erilaisia esihenkilö- ja johtotehtäviä hoitaa noin 4,5 % henkilöstöstä.

2.2 Ikäjakauma

Hyvinvointialueen henkilöstö jakaantui 5-vuotiskäryhmittäin noin 11–13 %:n osuuksiin 30–64-vuotiaiden osalta. Alle 30-vuotiaita oli töissä 464 eli 12,3 % henkilöstöstä. Lokakuun lopulla palvelussuhteessa oli 60 vuotta täyttäneitä 528 eli 13,9 % henkilöstöstä. 65 vuotta oli täyttänyt 62 henkilöä.



Taulukko 2. Henkilöstön ikäjakauma 31.10.2025.

2.3 Eläkepoistuma

Alin vanhuuseläkeikä vaihtelee sen mukaan, mikä on työntekijän syntymävuosi. Alimman eläkeiän lisäksi julkisella sektorilla työskentelevillä saattaa olla muitakin eläkeikä, kuten henkilökohtainen

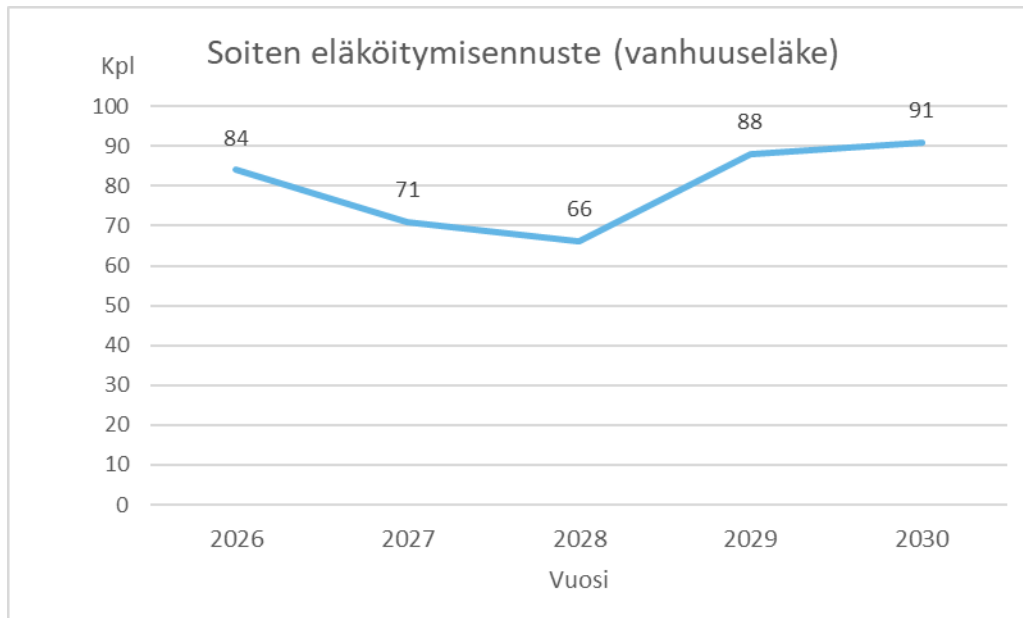
vanhuusikä. Vaikka työntekijä saavuttaisi vanhuuseläkeiän, hän voi silti halutessaan jatkaa työssään, ja kerryttää lisää eläkettä.

Eläkepoistuman laskennassa hyödynnetään tietoa henkilöstön ikäjakaumasta.

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Eläkkeen kertymisen yläikäraja
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962-1964	65 v	70 v
1965-	vahvistetaan myöhemmin	vahvistetaan myöhemmin

Taulukko 3. Eläkeikä syntymävuoden mukaan (Keva).

Hyvinvointialueen henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle jää vuosien 2026–2030 aikana arviolta 400 työntekijää, joka tarkoittaa 10,6 % nykyisen henkilöstön määrästä. Suurin osa eläkkeelle jäävästä henkilöstöstä on lähihoitajia ja sairaanhoitajia. Seuraavaksi eniten henkilöstöstä eläköityy sihteereitä sekä sosiaalialan ohjaajia.



Taulukko 4. Soiten eläköitymisennuste 2026–2030 (Keva).

2.4 Vaihtuvuus

Eläkepoistuman lisäksi on syytä arvioida vuosittaista poistumaa kokonaisuudessaan. Poistumaan lasketaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden lisäksi työpaikan vaihdon sekä opiskelun,

muuton tai muiden syiden takia päättyneet palvelussuhteet. Vuoden 2026 vaihtuvuuden arvioidaan olevan yhteensä 5,2 % sisältäen Kevan ennusteen eläkepoistumasta, normaalin poistuman sekä mahdolliset sopeuttamistoimet.

Vuoden 2025 tammi-lokakuun aikana päättyi yhteensä 135 palvelussuhdetta. Kun suhteutetaan päättyneet palvelussuhteet hyvinvointialueen henkilöstömäärään niin 3,6 % (v. 2024 5,3 %) henkilöstöstä vaihtui. Vaihtuvuuteen vaikuttavat useat asiat. Palvelussuhteista 40 kpl (v. 2024 54 kpl) päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi ja 38 kpl (v. 2023 62 kpl) päättyi työpaikan vaihdon vuoksi. Poistumien seuraaminen auttaa ennakoimaan rekrytointitarpeita ja suunnittelemaan henkilöstöresurssin sijoittamista tulevaisuudessa.

3. Henkilöstövoimavaroihin liittyvät tarpeet ja muutokset

3.1 Perusteet henkilöstöhallinnollisille toimenpiteille

Vuoden 2026 henkilöstösuunnitelman tavoitteena on sopeuttaa henkilöstöresursseja ja kohdentaa niitä hallitusti hyvinvointialueen strategian mukaisesti. Uusia vakansseja tai kustannuksia lisääviä vakanssimuutoksia ei tehdä, ellei lisäresurssilla voida vastaavasti vähentää vastaavaa määrää toiminnan kuluja esim. ostopalveluja. Hyvinvointialueella tarvitaan kaikkia osaajia, ja työvoiman pitovoiman vuoksi esihenkilöiden tulee aktiivisesti kannustaa henkilöstöä joustavaan hyödyntämiseen yksiköiden välillä. Liikkuvuudella edistetään myös työntekijöiden osaamisen kehittämistä.

Syksyn 2025 yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksena toteutetaan muutoksia henkilöstörakenteeseen vuoden 2026 aikana yhteensä noin 53 henkilötyövuoden verran.

Avoinna olevat tehtävät täytetään ensisijaisesti irtisanomisuhan alla olevilla ja takaisinottovelvollisuuden piirissä olevilla henkilöillä. Tiedon näistä henkilöistä saa rekrytointiyksiköstä. Avoimia tehtäviä pidetään avoimena, kunnes täyttäminen em. henkilöillä on mahdollista. Jos täyttäminen ennen tätä on välttämätöntä, voidaan se tehdä muulla henkilöillä tilapäisjärjestelyin (esim. määräaikaisuuden jatkamisella) korkeintaan 31.5.2026 asti. Täyttämiseen pitää olla toimialuejohtajan lupa.

Myös sijaisuudet annetaan ensisijaisesti takaisinottovelvollisuuden piirissä oleville. Takaisinottovelvollisuuden piirissä ovat henkilöt, jotka on irtisanottu ja joiden irtisanomisaika on päättynyt. Jos sijaisuuden kesto ylittää irtisanomisajan, tulee sijaisuutta tarjota myös irtisanomisajalla olevalle. Jos tällaisia henkilöitä ei ole, voidaan sijaisuus täyttää muilla henkilöillä korkeintaan 31.5.2026 asti.

Määräaikaisen henkilöstön käyttöä vähennetään edelleen. Vakituisen varahenkilöstön rakennetta kehitetään toimialueiden tarvetta vastaavaksi, varahenkilöstön varausten käyttöastetta (ns. kotiosasto-päivät alle 5 %/kk) ja alle 1–3 päivän sijaisten, ”keikkojen” käyttöä seurataan.

Sijaisten käyttöä ja ylitöitä on pyrittävä vähentämään hyvällä työn suunnittelulla, työaikajoustoilla sekä vakinaisten sijaisten tarkoituksenmukaisella käytöllä. Lyhyissä 1–3 päivän sijaisuuksissa ei ilman

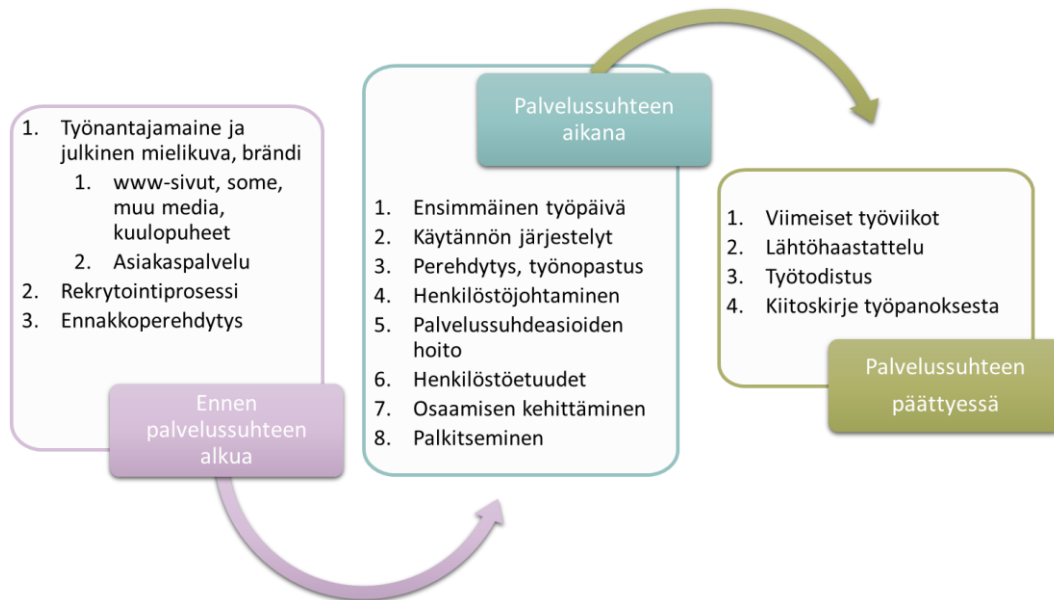
erityistä perustetta käytetä ulkopuolisia sijaisia, vaan hyödynnetään resurssikeskuksen ns. sissihenkilöstöä (=lyhyiden poissaolojen vakituinen varahenkilöstö). Sijaiset palkataan vain välttämättömiin, yhdessä määriteltyihin resurssitarpeisiin, joissa tehtäviä ei voida hoitaa poissaolon aikana työnjakoa muuttamalla, tai muilla järjestelyillä esim. yhteistyöllä toisen yksikön kanssa. Tarkastellaan kriittisesti yli- ja lisätöiden syntymistä, ja pyritään vähentämään niitä. Pyritään teettämään työtä normaalilla hinnalla ja tasaamaan työkuormia työntekijöiden ja yksiköiden kesken.

Yksiköiden on mahdollista palkata sijaisiksi perustutkintoa oppisopimuksella suorittavia opiskelijoita määräaikaiseen palvelussuhteeseen. Esihenkilö vastaa yksikkönsä osalta siitä, että yksikössä on tarvittava määrä koulutettuja, kuten lääkeluvallisia työntekijöitä.

Aikaisemmin toteutetulla organisaatiomuutoksella on haettu taloudellista vaikuttavuutta, joka näkyy yksiköiden yhdistämisenä ja toimintojen integraationa. Yhteistoimintaneuvotteluiden myötä on toteutettu henkilöstösiirtoja, nimikemuutoksia ja tehtävänkuvien päivittämistä.

Organisaatiomuutoksen myötä on tapahtunut muutoksia esihenkilöiden sijoittumisessa sekä heidän työnsä sisällössä, henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja rekrytoinnissa.

Henkilöstökokemuksen kehittämistyötä jatketaan tavoitteena erinomainen henkilöstökokemus. Henkilöstökokemuksen muodostumiseen on määritelty yhteensä 15 kohtaamispistettä, jotka jakautuvat palvelussuhteen eri vaiheisiin alla olevan kuvan mukaisesti.



Henkilöstökokemuksen kehittymistä mitataan ja arvioidaan seuraavilla tekijöillä:

1. Hakijakokemus –kysely (Laura)
2. Palaute perehdytysmateriaalista (Howspace)
3. Perehdytyksen arviointi (Webropol)
4. Työhyvinvointikyselyn tulokset (vuosittain)
5. Lähtöhaastattelu
6. Kysely lähtevälle työntekijälle (Webropol)

Hyvinvointialueen henkilöstölle toteutetaan tavoite- ja kehityskeskustelut uudistetun toimintamallin mukaisesti.

Hyvinvointialueen henkilöstövoimavaroihin liittyviä sopeuttamistoimia arvioidaan vuoden 2026 aikana ja toteutetaan tarkoituksenmukaisesti Soite 2030 –ohjelman sekä hyvinvointialueen strategian mukaisesti. Vuonna 2026 luodaan vahvasti yhdessä Soiten toimintakulttuuria Johtamislupauksen ja Työntekijälupauksen avulla. Näiden avulla jokaisen on helpompi sanoa, mitä soitelaisuus on, millaista toimintakulttuuria tavoitellaan ja miten henkilöstöä johdetaan kohti rohkeasti uudistuvan Soiten tavoitteita. Henkilöstön hyvinvointiin, esihenkilötyöhön ja arjen työn sujuvuuteen panostamalla Soite menestyy jatkossakin, mikä auttaa meitä palvelemaan palveluidemme käyttäjiä parhaalla mahdollisella tavalla.

3.2 Keskeiset mittarit vuodelle 2026

Henkilöstöjohtamisen toteutumisen arvioimiseen määritellään seuraavat keskeiset tavoitteet ja mittarit vuodelle 2026:

Tavoite	Mittari ja tavoite
1. Houkutteleva työnantaja	Hakijamäärät avoimiin paikkoihin (väh.10 hakemusta/paikka), henkilöstön vaihtuvuus (%), hakijakokemus (1-5, ka. >4.0).
2. Työtyytyväisyyskyselyn tulos (kysymys: Soitea työnantajana suosittelee)	Suosittelijoita vastaajista (% ka. >80%).
3. Ihmislähtöinen johtaminen	Johtamisen taso (osana Työtyytyväisyyskyselyä) (1-5, ka. >3.5).
4. Työkykyinen henkilöstö	Sairauspoissaolojen määrä (kalenteripv/htv, ka. <18 päivää).
5. Osaava henkilöstö	Koulutuspäivien määrä/työntekijä (ka. >2,5 päivää). Koulutuksiin osallistuneet (% ka. >95).
6. Tavoitteellinen toimintakulttuuri	Tavoite- ja kehityskeskusteluiden toteutuminen (% ka. >95).

4. Henkilöstövoimavarojen hallinta

4.1 Rekrytointi ja työnantajamielikuva

Keskitetyn sijaisresurssihallinnan kehittäminen jatkuu ja sen olennaisena osana keskitetään myös varahenkilöstö sijaisten ohjausjärjestelmää (Sotender). Vuonna 2025 Resurssikeskukseen keskitettyä lyhytaikaisen sijaistyövoiman hankintaa jatketaan vuonna 2026. Sijaistyövoiman hankintaan hankittu

ohjausjärjestelmä on osoittautunut toimivaksi ja vuonna 2026 järjestelmää kehitetään palvelemaan myös pitempiaikaisten sijaisten hankinnassa.

Hoitajien saatavuus on ollut hyvällä tasolla Soitessa, eniten haastetta rekrytoinnissa on ollut maakunnan yksiköissä. Edelleen on haasteita rekrytoida lääkäreitä, sosiaalityöntekijöitä ja psykologeja. Psykologien saatavuudessa on ollut elpymisen merkkejä ja eteenkin psykologiharjoitteluun hakeneiden määrä on ylittänyt tarpeen.

Yhtenä painopisteenä 2026 on lääketieteen edustajien rekrytoinnin kehittäminen ja tehostaminen, esim. Valikoituihin rekrytointi tapahtumiin osallistumalla sekä kansainvälistä lääkirrekrytoinnin kanavia aktivoimalla. Rekrytointikiellon ulkopuolelle siirrettäviä ammattiryhmiä tulee tarkastella aktiivisesti. Henkilöstön riittävyyteen ja saatavuuteen tulevaisuudessa voidaan vaikuttaa panostamalla sitoutuneeseen ja hyvinvoivaan henkilöstöön.

Työnantajamielikuvan kehittämisen näkökulmasta on hyvä, että Laura -järjestelmän hakijakokemuksen arvosana pysyi hyvänä, keskiarvo oli 4,1. Vuoden 2025 poislähteneen työntekijän exit –kyselyn vastauksista voidaan esiin nostaa urakehityksen, vaihtelun halun ja henkilökohtaisten syiden olleet pääasialliset syyt työnantajan vaihtamiseen.

Uusien työntekijöiden vastaanottoa ja perehdytystä kehitetään edelleen. Vuonna 2025 kaikille uusille työntekijöille ja esihenkilöille koottua yleisperehdytys-materiaalia päivitetään tarpeen mukaan. Exit –kyselyn vastaajien määrä on tosin johtopäätöksiä ajatellen liian alhainen, joten exit –kyselyn käyttöä tullaan tehostamaan.

Rekrytointimarkkinoinnissa tavoite on monipuolisen ja monikanavaisen näkyvyyden jatkaminen ja sitä kautta passiivisten hakijoiden tavoittaminen. Tätä tarkoitusta varten otetaan käyttöön uusi työpaikkailmoitusluokka, jolla tavoitetaan paikallismedioiden sähköisten alustojen käyttäjät.

Oppilaitosyhteistyötä ja messutyötä jatketaan aiempien vuosien tapaan ja pyritään aktivoimaan yksiköiden osallistumista. Myös yhteistyö Kokkola Works markkinointikampanjassa yhdessä Kokkolan kaupungin ja KIP alueen kanssa jatkuu. YTA-alueen kanssa yhteisesti valmistellun kansainvälisen rekrytoinnin osalta akuuttia tarvetta ei ole, mutta tilannetta tarkastellaan aktiivisesti.

4.2 Palvelussuhteen ehtojen kehittäminen

SOTE-sopimuksen tasopalkkajärjestelmä otetaan käyttöön 1.10.2026, joka tuo käyttöön uuden ja kannustavan palkkausmallin. Tasopalkkajärjestelmä huomioi tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun. Sovittujen muutosten myötä esimerkiksi sairaanhoitajien, lähihoitajien, sosiaalityöntekijöiden, välinehuoltajien sekä muiden sote-ammattilaisten palkkaus uudistuu tasopalkkajärjestelmäksi.

HYVTES tasopalkkajärjestelmä tulee voimaan 1.10.2026. Tasopalkkajärjestelmä tulee ottaa käyttöön viimeistään 1.1.2027 ja tämä on velvoittava. Tasopalkkajärjestelmä tuo käyttöön uuden, kannustavan palkkausmallin, joka huomioi tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun. Sovittujen muutosten myötä tehtävän vaativuuteen perustuva palkkaus uudistuu tasopalkkajärjestelmäksi.

Palkkausjärjestelmien uudistus sisältää henkilöstön työaikamuotojen sekä nimikkeiden tarkastelun. Lisäksi 2026 aikana tarkastetaan vakanssien palvelusuhdelajit ja tarpeellisuus sekä uudistetaan henkilöstön työaikaleimausjärjestelmä nykyaikaiseksi. Samalla tarkastetaan ja yhdenmukaistetaan eri tehtävissä noudatettavat työaikamuodot tarkoituksenmukaisimmiksi.

Hyvinvointialueella luodaan työsuorituksen arviointimenetelmän eli henkilökohtaisen lisien myöntämisen periaatteet 30.11.2026 mennessä. Henkilökohtainen lisä on euromääräinen, kuukausittain palkanmaksun yhteydessä maksettava palkanlisä. Henkilökohtainen lisä perustuu työ- ja virkaehtosopimukseen ja se koskee niin työntekijöitä kuin viranhaltijoita. Tämä koskee SOTE-sopimuksen, HYVTES:n ja lääkärisopimuksen alaista henkilöstöä. Työnantaja tarkastaa henkilökohtaisten lisien määrän vuosittain, vuoden 2026 tarkastus tehdään joulukuussa.

Henkilökohtaisen lisien myöntäminen perustuu aina henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmään, joka valmistellaan yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa. Arvioinnin työvälineenä käytetään arviointilomaketta.

Henkilöstövoimavarojen hallintaan liittyvää hallinnollista ohjeistusta päivitetään ja ohjeiden toteuttamista valvotaan. Esimerkiksi vuosilomien, säästövapaiden ja työaikavapaiden pitämisestä ja hallinnoimisesta annettujen ohjeiden toteuttaminen saatetaan ohjeistuksen mukaiselle tasolle.

Hyvinvointialueella eri tehtävissä käytettävät tehtävänimikkeet muutetaan vastaamaan nykyaikaista, yleisesti käytössä olevaa tehtävänimikkeistöä.

4.3 Henkilöstösuunnittelu

Hyvinvointialueen vakanssirekisteri tarkastetaan 31.7.2026 mennessä toimintayksikön tarkkuudella, jonka perusteella tarpeettomat vakanssit poistetaan ja uudet tarvittavat perustetaan.

Hyvinvointialueella virka- ja työsuhteet ovat lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita. Virka- tai työsuhde voidaan tehdä määräajaksi vain silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu perusteltu syy tai henkilö sitä itse pyytää. Sijaisuus on tyypillisin määräaikaisuuden peruste. Jokaiseen määräaikaiseen työsuopimukseen ja virkamääräykseen merkitään syy määräaikaisuuden perusteista. Tämän lisäksi määräaikaisia voivat olla esimerkiksi projektiluonteiset tehtävät, jossa henkilöstöä on palkattu määräajaksi suorittamaan ennalta määrätty, kestoaltaan rajoitettu tehtäväkokonaisuus projektin päättymiseen asti. Määräaikainen palvelussuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sovitun määräajan päättyessä tai ennalta määrätyn tehtävän tultua suoritetuksi.

Hyvinvointialueella selvitetään määräaikaisen henkilöstön työvoimatarve kaksi kertaa vuodessa (kevällä ja syksyllä).

Henkilöstölle mahdollistetaan osa-aikatyön tekeminen tai osa-aikaeläkkeellä lyhyemmän säännöllisen työajan tekeminen erikseen sopimalla huomioiden sekä työntekijän tarpeet että tuotanto- ja palvelutoiminnan järjestäminen.

Etätyö/hybridityö luovat parempia mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhdistämiseen eri elämäntilanteissa oleville. Hyvinvointialueella on mahdollisuus tehdä etätyötä, jos tehtävien sisältö sen mahdollistaa. Henkilöstö tekee kirjallisen etätyösopimuksen esihenkilön kanssa hyvinvointialueen etätyöohjeen mukaisesti.

5. Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2024 voimaan astunut sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 57/2024, velvoittaa hyvinvointialueen mahdollistamaan henkilöstön riittävän osallistumisen ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävään ja kehittävään oman alansa täydennyskoulutukseen.

Täydennyskoulutuksen yleisenä tavoitteena on osaamisen päivittäminen ja ammattitaidon syventäminen. Täydennyskoulutus voi toteutua esimerkiksi erilaisina lyhyt- tai pitkäkestoisina koulutuksina, webinaareina, verkkokursseina tai kehittämisprojekteina. Täydennyskoulutus mahdollistaa uusien taitojen oppimisen ja myös olemassa olevien taitojen päivittämisen ja mahdollisuuden urapolulla etenemiseen. Ammatillinen osaaminen lisää myös työssä koettua työn imua ja työtyytyväisyyttä.

Soiten moniammatillisen osaamisen kehittämisen työryhmän tehtävänä on edistää organisaation osaamisen kehittämisen käytänteiden ja linjausten yhtenäistämistä, määrittää painopistealueita sekä seurata ja arvioida osaamisen kehittämisen toteutumista, kustannustehokkuutta, laatua ja vaikuttavuutta.

5.1 Lakisääteinen ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittämisen suunnitelma

Vuoden 2026 hyvinvointialueen osaamisen kehittämisen suunnitelmaan kehittämisen tarpeita on kerätty toimialueilta, palvelualueilta ja toimintayksiköistä. Näistä on koostettu 4 keskeistä osaamisen kehittämisen painopistettä.

- **Johtaminen, työyhteisö ja tiimityö**

Täydennyskoulutuksen myötä luodaan hyvinvointialueelle yhtenäinen toimintakulttuuri. Esihenkilöiden johtamisosaamista vahvistetaan esihenkilöille suunnatun Soihdunkantaja-akatemia sekä johtoryhmä valmennuksen kautta. Soiten henkilöstölle järjestetään Soite-akatemia, jolla tavoitellaan toimivia malleja mm yhtenäiseen toimintakulttuuriin, tiimityöhön ja muutoksenkykyyn.

- **Asiakas- ja potilasturvallisuus sekä laadun varmistaminen**

Organisaatiossa varmistetaan henkilöstön ajantasainen osaaminen asiakas- ja potilasturvallisten toimintatapojen toimeenpanossa sekä laadunhallinnan periaatteiden noudattamisessa. Osaamisen kehittämisen painopisteitä ovat lääkehoidon, laiteturvallisuuden ja infektioiden torjunnan osa-alueet, jotta turvalliset ja yhdenmukaiset käytännöt toteutuvat kaikissa toimintaympäristöissä. Omavalvonnan hallintaa vahvistetaan ohjauksen, koulutusten ja seurannan avulla. Lisäksi kehitetään henkilöstön tietosuoja- ja tietoturvaosaamista tietosuoja ja tietoturva koulutuksilla kaikissa ammattiryhmissä ja näin varmistetaan henkilötietojen lainmukaisen käsittelyn, tietoturvariskien tunnistamisen. Näiden toimien tavoitteena on tukea laadukasta, turvallista ja vastuullista palvelutoimintaa sekä vahvistaa organisaation kykyä toimia muuttuvissa toimintaympäristöissä.

- **Palvelun ja hoidon laadun parantaminen ja tasalaatuisuus**
Kehitetään ja vahvistetaan täydennyskoulutuksella organisaation eri toimialueilla alakohtaista ja ammatillista osaamista. Varmistetaan ajantasaisen lainsäädännön sekä uusien menetelmien käyttöönotto. Tavoitteena on, että monialaisessa yhteistyössä on käytössä ajantasaiset ja yhtenäiset toimintatavat.
- **Tekoäly- ja digiosaaminen**
Varmistetaan tarvittavalla koulutuksella järjestelmien ja digitaalisten palvelukanavien sujuva käyttö. Kehitetään käytännön tekoälyn käyttöä tukipalveluissa ja tietotyössä sekä parannetaan raportointia. Jatketaan yhtenäisten kirjaamisohjeiden ja eri järjestelmien hallinnan kehittämistä.

Täydennyskoulutusta hyvinvointialueen pelastuslaitoksella kohdennetaan pelastustoimen palvelutasopäätöksen perusteluosan, riskianalyysin avulla. Pelastuslaitos järjestää vuosittain pelastuslain 379/2011 48 §:n mukaisia suuronnettomuusharjoituksia erityistä vaaraa aiheuttavissa kohteissa. Pelastuslain 56 §:n mukaan pelastuslaitoksen tulee huolehtia siitä, että sen sivutoimisella henkilöstöllä sekä sopimuspalokunnilla on pelastuslaissa säädetty koulutus. Pelastuslaitos järjestää siten perus- ja täydennyskoulutusta sivutoimiselle henkilöstölleen palvelutasopäätöksen mukaisesti. Pelastuslaitoksen koulutukset valmistavat henkilöstöä toimimaan kaikissa turvallisuustilanteissa normaalioloista poikkeusoloihin. Lisäksi pelastuslaitoksen tehtäviin kuuluu väestönsuojeluun varautuminen, mikä otetaan huomioon koulutuksissa. Pelastuslaitos kehittää ja ylläpitää toimintaympäristön riskien edellyttävää osaamista kuten merellisen toiminnan suorituskyykyä sekä ympäristövahinkojentorjunnan valmiutta.

Hyvinvointialueen sisäiset koulutukset löytyvät Soitenetistä olevasta koulutuskalenterista, jonka kautta koulutuksiin ilmoittaudutaan. Hyvinvointialueella järjestetään myös alueellisia koulutuksia, joihin osallistuminen on avointa, nämä koulutukset löytyvät julkisesta koulutuskalenterista Soiten verkkosivuilta. Sisäisten koulutusten lisäksi ulkoisia koulutuksia markkinoidaan henkilöstölle Soitenetin välityksellä, esimerkiksi pohjoisen YTA alueen ajankohtaisia koulutuksia. Osa täydennyskoulutuksia suunnitellaan yhteistyönä koulutuspalveluiden ja yksiköiden kanssa. Tilauskoulutuksissa noudatetaan organisaation hankintaohjeita.

6. Työkykyisyyden turvaaminen

6.1 Työkykyjohtaminen

Hyvinvointialue huolehtii työnantajana työntekijöiden työolosuhteiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä huomioiden työhön, työolosuhteisiin, -ympäristöön ja työmatkoihin liittyvät tekijät. Työnantaja tukee ja edistää henkilöstön työkykyä, fyysistä ja psykososiaalista hyvinvointia työuran kaikissa vaiheissa. Työhyvinvointia ja työsuojelua kehitetään yhteistyössä työntekijöiden sekä useiden eri sisäisten ja ulkoisten toimijoiden kanssa.

Kehitys- ja tavoitekeskustelun sekä Aktiivisen tuen mallin mukaisen varhaisen tuen keskustelun tehokkaalla käytöllä pystytään ennakoimaan, puuttumaan ja reagoimaan yhä aikaisemmassa vaiheessa ilmenneisiin työkyvyn haasteisiin.

Esihenkilöiden vastuuta ja velvoitteita osatyökykyisten työntekijöiden työurasuunnittelussa korostetaan. Yhteistyö työterveyshuollon, Kevan ja Soiten asiantuntijoiden kanssa tukee työurasuunnittelua.

Sovelletun työn mallia muokataan ja pyritään toteuttamaan mahdollisimman kustannustehokkaasti työurasuunnittelun tukena.

6.2 Työhyvinvointi, työsuojelu ja työturvallisuus

Hyvinvointialueella jatketaan työhyvinvoinnin ja työsuojelun käytänteiden kehittämistä.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun painopisteinä vuodelle 2026 ovat:

- Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi, sisältäen Turvallisuushavainto -kampanjan
- osatyökykyisten ja osa-aikatyötä tekevien työssäjaksaminen ja työkyvyn tukeminen
- Psykososiaalisen kuormituksen hallinta

Tavoitteena on löytää osatyökykyisille sopivia terveydentilaan soveltuvia tehtäväkokonaisuuksia. Tällä pyritään tukemaan osatyökykyisten työuran jatkumista. Hyvinvointialueella tehdään yhteistyötä eri toimijoiden kanssa ja pyritään parantamaan osatyökykyisten työkykyä esimerkiksi työtehtävien jakautumisen ja työn uudelleen järjestelyn keinoin. Lisäksi työkyvyttömyysuhan alaisten työkyvyn ylläpitämiseksi käytetään muun muassa osatyöaikatarkaisua, sovelletun työn järjestelyä ja ammatillista kuntoutusta. Hyvinvointialueella on käytössä Aktiivisen tuen malli (AKTU) työkyvyn tueksi.

Psykososiaaliset kuormitustekijät jaotellaan työn sisältöön, työn järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin kuormitustekijöihin. Nämä tekijät voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykologisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen ja hallintaan on valmistunut moniammatillisesti työstetty toimintamalli. Toimintamalli on otettu käyttöön keväällä 2025, ja sen haltuunotossa ja hyödyntämisessä ollaan vasta alkuvaiheessa.

Työhyvinvoinnin ja työsuojelun edistämiseksi hyvinvointialueella tehdään työterveysyhteistyötä mm. työterveysneuvottelut, työpaikkaselvitykset terveystarkastuksineen sekä sairauspoissaolojen seuranta. Vuosittaisella työhyvinvointikyselyllä kartoitetaan henkilöstön hyvinvoinnin nykytilaa ja tuloksia hyödynnetään yksikötasolla toiminnan kehittämisessä.

6.3 Henkilöstöetuudet

Henkilöstöetuuksia Soiten palveluksessa olevalle henkilöstölle vuonna 2026 on käytössä seuraavasti:

- ePassi Flex-etuus 160 euroa vuodessa (kuntoilu, kulttuuri ja hyvinvointi) vakituiseen virka- tai työsuhteeseen tulevalle työntekijälle heti palvelussuhteen alkaessa sekä määräaikaiselle työntekijälle, jolla on vähintään 4 kuukauden työsuhde vuoden 2026 aikana. Kesken

toimintavuotta palvelukseen tulevan työntekijän osalta ePassi-etuutta maksetaan palvelussuhteen pituuden suhteessa (kokonaisina kuukausina).

- Polkupyöräetu (vaikka veroetus poistui uusista hankinnoista 1.1.2026 alkaen).
- Erityistyölasit näyttöpäätetyöhön.
- Henkilökuntayhdistyksen jäsenedut.
- Edut Synsam-liikkeessä.
- Tervetulopaketti vakituiseen virka- tai työsuhteeseen tulevalle työntekijälle.
- Tervetulolahja määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen tulevalle työntekijälle.

6.4 Palkitseminen

Hyvinvointialueella on Palkitsemisohjelma, joka otetaan käyttöön vuoden 2026 alussa.

Palkitsemisohjelmaa kehitetään tarvittaessa henkilöstöltä tulleen palautteen perusteella.

Palkitsemisohjelma sisältää vuosittain toteutettavan palkitsemisen (Soihdunkantaja -esihenkilö, Tähti -työntekijä sekä Timanttinen tiimi -työyksikkö), toimintavuoden aikana työyksiköittäin toteutettavan pikapalkitsemisen (Tähtipalkkio) sekä henkilöstöpalveluiden koordinoimat, erikseen määritellyt kohdennetut palkitsemiset.

7. Lopuksi

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen Soiten henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026:n strategisena tavoitteena on vahvistaa Soitea haluttuna työpaikkana sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen erikoisosajille. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman keskiössä on palvelutuotannossa tarvittavan henkilöstön riittävyyden turvaaminen, ihmislähtöinen johtaminen sekä osaava, motivoitunut ja työkykyinen henkilöstö. Tavoitteenamme on luoda erinomainen henkilöstökokemus sekä rakentaa innostava johtamis- ja tavoitteellinen toimintakulttuuri siten, että Hyvin voimme.