



**Pohde**

Pohjois-Pohjanmaan  
hyvinvointialue

# **Henkilöstönedustajien ja työsuojeluvaltuutettujen työpajan kooste**

Henkilöstöjaosto 22.6.2026

# Työpajan tavoitteet




---

- Työpajan tarkoituksena on tukea henkilöstöohjelman valmistelua tuomalla siihen henkilöstön näkökulma, arvioida ohjelman sisältöä käytännön näkökulmasta ja tunnistaa vaikutukset työhyvinvointiin, työoloihin ja arkeen.
- Tilaisuus tarjoaa mahdollisuuden yhteiseen keskusteluun, näkemysten vaihtoon ja kehittämiskohteiden tunnistamiseen.
- Henkilöstön edustajien näkemykset, havainnot ja kehittämissuhteukset kootaan osaksi valmisteluaineistoa ja huomioidaan jatkotyössä ennen päätöksentekoa.



# Strategian toimeenpanon onnistumisen näkökulmasta osioittain tärkeimmät nostot

Strateginen painopiste	Toimenpide
Varmistamme palvelutarpeeseen nähden riittävän ja osaavan henkilöstön saatavuuden ja lakisääteiset henkilöstömitoitukset.	Henkilöstösuunnittelu 
	Henkilöstökustannusten seuranta
	Ennakoi muutoksia 
	Täyttölupamenettely
	Rekrytointi
	Työsuorituksen arviointi ja kehityskeskustelut
	Koulutussuunnitelma ja sen toteuttaminen
	Omaehtoinen kouluttautuminen

# Strategian toimeenpanon onnistumisen näkökulmasta osioittain kolme tärkeintä nostoa

<p>Tuemme johtamisella ja esihenkilötyöllä henkilöstön pito- ja vetovoimaa sekä mahdollistamme strategisten tavoitteiden saavuttamisen organisaation kaikilla tasoilla.</p>	<p>Perehdytys </p>
	<p>Johtamisosaaminen  </p>
	<p>Esihenkilövalmennus</p>
	<p>Yhteisöllisyys</p>

# Strategian toimeenpanon onnistumisen näkökulmasta osioittain kolme tärkeintä nostoa

<p>Vahvistamme henkilöstön työhyvinvointia ja kyvykkyyttä sekä edistämme osallisuutta, kehittämismahdollisuuksia ja urapolkuja.</p>	<p>Terveys ja työkykyisyys </p>
	<p>Turvallinen työ ja työympäristö</p>
	<p>Osaaminen ja monipuoliset urapolut</p>
	<p>Välitön yhteistoiminta ja osallisuus </p>
	<p>Toiminnan jatkuva arviointi ja kehittäminen onnistumiset</p>
	<p>Kehittämistoimenpiteet</p>

# Strategian toimeenpanon kannalta tärkeimmiksi tekijöiksi nähtiin

---

- Selkeät tavoitteet ja vastuut
- Suunnitelmallinen seuranta ja arviointi
- Henkilöstön aito osallistaminen ja perehdytys



# Mikä henkilöstöohjelman luonnoksessa nähtiin toimivaksi

---

- Selkeä ja helposti ymmärrettävä kokonaisuus
- Konkreettiset toimenpiteet (ei liikaa sisältöä)
- Vastuut kuvattu hyvin (esihenkilöt ja henkilöstö)
- Osin tunnistettu työkaluja tavoitteiden toteuttamiseen
- Mittarit uupuu seurantaan ja arviointiin



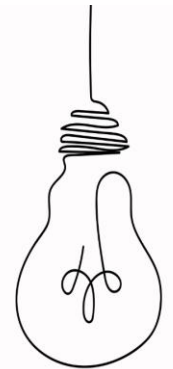
# Keskeiset kehittämistarpeet henkilöstöohjelman luonnoksessa

- Seurantamittarien täydentäminen: selkeä mittaristo ja vaikuttavuuden seuranta
- Osa tavoitteista koetaan epäselviksi tai liian yleisiksi
- Konkreettisempi kuvaus toimenpiteistä (mitä tehdään käytännössä)
- Käytännön toteutettavuus herättää kysymyksiä (esim. resurssit, kehityskeskustelujen toteutuminen)
- Resurssien riittävyys
- Henkilöstökyselyiden käsittelyyn ja hyödyntämiseen tarvitaan aikaa ja rakenteita
- Ajan puute: ei ehditä osallistua koulutuksiin ja perehdytykseen
- Koulutusten kohdentuminen (ammattillinen vs. pakollinen)
- Vastuiden selkeä jakautuminen: lähiesihenkilöt, keskijohto, ylin johto, henkilöstön edustajien roolin huomiointi
- Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen (valmennus ja tuki)



# Jalkauttamisen onnistumisen edellytykset

- Monikanavainen viestintä (infot, esihenkilöinfot, viikkopalaverit)
- Jonkinlainen verkkomateriaali, jonka avulla voi käydä perehtymässä
- Videotallenteita henkilöstöohjelmasta
- Viikkokirje
- Esihenkilöiden perehdytys ennen jalkauttamista
- Sisältö pienempiin kokonaisuuksiin (ei kerralla kaikkea)
- Kytkeä arjen rakenteisiin: työpaikkakokoukset, kehityskeskustelut
- Yhtenäinen viestintä ja näkyvyyden lisääminen
- Vuosineljännekselle tavoitteita henkilöstöohjelmaan, palkitaan hyvin suoriutunut yksikkö



# Henkilöstöohjelman käsittely

---

- Työpaja henkilöstöedustajille ja työsuojeluvaltuutetuille 26.5.2026
- Valmistelu jatkuu...
- Henkilöstöjaosto 22.6.
- YT-toimikunta: syksyn kokous henkilöstöjaoston käsittelyn jälkeen
- Syksyllä jalkauttaminen esihenkilöstölle ja henkilöstölle
  - Yhdessä Pohteella (syyskuun tilaisuus 11.9. tai myöhemmin)
  - Perjantai-kahvit henkilöstölle (vielä avoin)

---

Sanni Saglamer

Henkilöstöpalvelupäällikkö

[sanni.saglamer@pohde.fi](mailto:sanni.saglamer@pohde.fi)

p. 050 388 1830