



Pohjois-Savon hyvinvointialue
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

2023

Sisällys

| | |
|--|---|
| 1 JOHDANTO..... | 3 |
| 1.1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tausta ja periaatteet | 3 |
| 1.2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman keskeinen sisältö..... | 3 |
| 2 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA..... | 3 |
| 2.1 Siirtyvän henkilöstön taustaa ja tulevaisuuden näkymiä | 3 |
| 2.2 Periaatteet erilaisten työ- ja virkasuhdemuotojen käytöstä | 4 |
| 2.3 Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde | 4 |
| 2.4 Hoito – ja hoivahenkilöstön sisäinen sijainen | 4 |
| 2.5 Määräaikainen palvelussuhde..... | 5 |
| 3 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTIPERAATTEET JA SUUNNITELMA | 5 |
| 3.1 Työttömyysuhan alaisen henkilöstön työllistymisen tuki..... | 5 |
| 4 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN JOHTAMINEN, KEHITTÄMINEN JA TÄYDENNYSKOULUTUSSUUNNITELMA | 6 |
| Luettelo terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevasta lainsäädännöstä ja suosituksista | 6 |
| 4.1 Osaamistarpeiden määrittely nyt ja tulevaisuudessa | 6 |
| 4.2 Ammatillisen osaamisen kehittämisen prosessi ja arviointi | 7 |
| 4.3 Täydennyskoulutussuunnitelma | 9 |
| 5 TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN JA EDISTÄMINEN | 9 |
| 6 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN..... | 9 |

1 JOHDANTO

1.1 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tausta ja periaatteet

[Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella](#) tuli voimaan 1.7.2021. Tämä laki luo perustan Pohjois-Savon hyvinvointialueen (P-S:n HVA) henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalle. Uusi [Yhteistoimintalaki](#) astui voimaan 1.1.2022. Olemme huomioineet myös tämän lain suunnitelmaa laatiessa. Uuden Yhteistoimintalain tarkoituksessa painotetaan erityisesti toiminnan jatkuvaluonteisen kehittämisen lisäksi työyhteisön jatkuvaluonteista kehittämistä, toiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön työhyvinvoinnin parantamista sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamista lain piirissä olevissa työnantajan pää-tösasioissa. Laki korostaa jatkuvaa vuoropuhelua henkilöstön edustajien kanssa. Pohjois-Savon hyvinvointialueen Henkilöstö ja koulutussuunnitelma on laadittu osana henkilöstön edustajien kanssa käytävää jatkuvaa vuoropuhelua.

1.2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman keskeinen sisältö

Henkilöstö ja koulutussuunnitelmassa kuvataan vuoden 2023 alussa aloittavan P-S:n HVA:n henkilöstön nykytila suunnitelmaan laatimisen hetkellä olevan tiedon pohjalta:

- siirtyvä henkilöstö vakituiset ja määräaikaisten työ- ja virkasuhteet sekä arvio niiden kehittymisestä
- periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä ja joustavat työaikajärjestelyt
- yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä osatyökykyisten työllistämisen periaatteet
- henkilöstön rekrytoinnin periaatteet
- arvio koko henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä
- arvioon perustuva vuosittainen ammatillisen osaamisen kehittämisen suunnitelma henkilöstöryhmittäin tai muutoin tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmiteltynä (koulutussuunnitelma -taulukko)
- periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta
- periaatteiden ja suunnitelmien toteuttaminen ja niitä koskevat seurantamenettelyt

Pohjois-Savon hyvinvointialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on erillinen asiakirja.

2 HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

2.1 Siirtyvän henkilöstön taustaa ja tulevaisuuden näkymiä

Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtyy noin 12 500 työntekijää 22 eri organisaatiosta voimaanpanolain mukaisesti sekä 7 henkilöä Pohjois-Savon liiton hankehallinnosta. Viroissa ja työsopimussuhteisissa tehtävissä olleet henkilöt siirtyvä henkilöstösiirtosopimuksella liikkeenluovutuksen periaattein hyvinvointialueelle.

KEVA:n ennusteen mukaisesti seuraavan kymmenen vuoden aikana hyvinvointialueen siirtävästä henkilöstöstä eläköityy noin 24 % eläköityy vanhuuseläkkeelle. Suurimmat eläkkeelle siirtyvät ammattinimikeryhmät ovat lähihoitajat ja sairaanhoitajat, erikoislääkärit, palomiehet sekä sihteerit ja sosiaalialan ohjaajat. Samaan aikaan siirtävästä henkilöstöstä noin 5,9 % jää osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja noin 5,2 % työkyvyttömyyseläkkeelle.

Merkittävimmät työkyvyttömyysriskit liittyvät kotipalvelu- ja avustustehtäviin sekä sairaanhoitoon, kuten myös ensihoidon työhön. Ennusteiden mukaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin työkyvyttömyysriski, toiseksi suurin mieleen vaikuttavat sairaudet (mielenterveys ja käyttäytymisen häiriöt). Näin ollen työhyvinvointi ja sen merkitys niin fyysisesti kuin henkisesti korostuu johtamistyössä.

Pohjois-Savon hyvinvointialueella tullaan panostamaan pitkiin työuriin kehittämällä seniorijohtamista, jonka keskiössä ovat henkilöstön hyvinvointi ja toimiva henkilöstösuunnittelu. Se on osa diversiteetin johtamista ikänäkökulmasta. Tämä vaatii uudenlaisten lähijohtamiskäytäntöjen kehittämistä, joilla edistetään työuralle sitoutumista tavoitteena täyspainoinen työskentely työuran alusta loppuun asti. Hyvinvointialueella johtaminen perustuu valmentavan ja osallistavan johtamisen käytänteisiin, joiden sisäistämiseen me kaikki tarvitsemme vielä tukea ja valmennusta.

2.2 Periaatteet erilaisten työ- ja virkasuhdemuotojen käytöstä

Palvelussuhteet jakautuvat työ- ja virkasuhteisiin. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, siinä käytetään ns. julkista valtaa. Valtaosa henkilöstöä on työsopimussuhteista. Virkaa käytetään vain, jos tehtävä edellyttää julkisen vallan käyttöä, eli lain perusteista harkintaa tehdessä päätöstä. Virkaa käytetään myös, jos tehtävässä on erityisen suuri taloudellinen vastuu.

2.3 Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde

Palvelussuhde tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei ole perustetta käyttää määräaikaisuutta tai sijaisuutta. Työsopimuslain 1. luvun 3 §:n mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen täyttöön tarvitaan aina lupa hyvinvointialueen ohjeistuksen mukaisesti, jonka myöntää toimivaltainen viranomainen. Viran täytössä tulee aina käyttää julkista hakumenettelyä, työsopimussuhteinen toimi voidaan täyttää ilman julkista hakumenettelyä.

Päätös valinnasta virkaan tulee tehdä aina, myös määräaikaisuuksista (virkavalintapäätös). Työsopimussuhteisten tehtävien täytössä valintapäätös tehdään vakituisista työsopimussuhteista sekä 6kk tai yli kestävästä määräaikaisuuksista.

2.4 Hoito- ja hoivahenkilöstön sekä ensihoidon ja pelastusalan sisäinen sijainen

Sisäinen sijainen on työsopimussuhteinen henkilö, jonka toimen taustalla on työyksiköiden perusmiehityksen sijaistarpeiden täyttäminen. Sisäinen sijainen voi olla toistaiseksi voimassa

olevassa palvelussuhteessa tai määräaikainen (sijainen). Sisäisen sijaisen hallinnollinen kotiyksikkö on henkilöstöpalvelujen keskitetyissä sijaishallinnan yksikössä. Sisäiselle sijaiselle määritellään kotiyksikkö (huom. matkustussääntö).

2.5 Määräaikainen palvelussuhde

Määräaikaisuuden perusteena voi olla sijaisuus tai esim. määrätehtävä: projektiluontoinen työ tai muu perusteltu syy määräajan kestäväälle palvelussuhteelle. Määräaikaisuutta/sijaisuutta ei ole syytä pilkkoa useampaan jaksoon, jos sijaisuustarve on ennalta tiedossa tietyksi ajaksi. Määräaikaista/sijaista ei kuitenkaan tarvitse ottaa koko siksi ajaksi, kun määräaikaisuuden peruste on olemassa, esim. vakituisen henkilön koko poissaolon ajaksi.

Määräaikaisuus/sijaisuus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyttyä. Määräaikainen viranhaltija voi irtisanoutua itse virastaan ennen määräajan päättymistä toisin kuin työsopimus-suhteinen.

3 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTIPERAATTEET JA SUUNNITELMA

3.1 Työttömyysuhan alaisen henkilöstön työllistymisen tuki

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta linjaa, että irtisanottujen tai irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden muutosturvan parantaminen ja uudelleen työllistymisen edistäminen jo irtisanomisaikana on erittäin tärkeää. Nämä seikat on otettava ennakoivasti huomioon henkilöstösuunnittelussa. Ensisijaisesti on sijoitettava liikkeenluovutuksella siirtyvä henkilöstö, vasta sen jälkeen voidaan palkata ulkopuolelta.

Hyvinvointialueella tämä huomioidaan siten, että ennen rekrytoinnin avaamista ulkoiseen haakuun kartoitetaan hyvinvointialueelta tehtävään soveltuvat työttömyysuhan alaiset henkilöt. Näin tuetaan luovuttajaorganisaatioista siirtyneiden, ilmoittautumismenettelyssä valitsematta jääneiden ja muiden työttömyysuhan alaisten henkilöiden työllistymistä hyvinvointialueelle.

3.2 Rekrytoinnin suunnittelu ja henkilöstön saatavuuden turvaaminen

Hyvinvointialueen rekrytoinnin suunnittelu perustuu olemassa olevaan tietoon ja ennakoivaan HR-tiedolla johtamiseen, jonka periaatteet ja tunnusluvut ovat kuvattu Pohjois-Savon HVA:n Henkilöstösuunnittelu ja -seuranta asiakirjassa.

Henkilöstön saatavuuden turvaaminen on yksi hyvinvointialueen kärkihankkeista. Suunnittelu toimenpiteistä on aloitettu valmisteluvaiheessa. Kohdennettujen toimien lähtökohtana on ollut eri kohderyhmien tunnistaminen. Kohderyhmiksi valikoituivat koululaiset, alan opiskelijat, alan ammattilaiset, alalle aikovat alan vaihtajat ja alalta poistuneet sekä eläkeiän saavuttava henkilöstö, joiden työuria pyritään jatkamaan. Kohderyhmien tavoittamiseksi on laadittu alustava suunnitelma hyödyntäen erilaisia vaikuttamiskanavia ja sidosryhmiä. Konkreettinen aikataulutettu suunnitelma toimenpiteistä laaditaan 2023 alussa. Lisäksi tehtävänä on kansainvälisen rekrytoinnin suunnitelma ja sen toteutuksen aloittaminen hyvinvointialueen hankkeena.

Hyvinvointialueelle siirtyvissä organisaatioissa on käytössä myös vuokratyövoimaa eri yritysten kautta. Hyvinvointialueelle laaditaan yhdenmukaiset vuokratyön käytön periaatteet, sopimusten hallinnointi sekä käytön seuranta ja arviointi keskitetään.

4 HENKILÖSTÖN AMMATILLISEN OSAAMISEN JOHTAMINEN, KEHITTÄMINEN JA TÄYDENNYSKOULUTUSSUUNNITELMA

Henkilöstön kehittämisen perustan luovat tulevaisuudessa hyvinvointialueen strategia ja arvot: ne periaatteet, joiden tulisi näkyä meidän kaikkien jokapäiväisessä toiminnassa ja johtamisessa. Hyvinvointialueen palvelujen tuotanto on vahvasti henkilöstövoimavaroiltaan, joten jokaisen ammatillinen osaaminen on avainasemassa: alueen ammatillisen osaamisen tarpeet on kartoitettu syksyllä 2022 esihenkilöille suunnatulla kyselyllä. Osaamisen kehittämisen keskiössä on yhteisen ammattitaidon ja kliinisen osaamisen kehittäminen uudistuvassa toimintaympäristössä. Hyvinvointialueen muodostavat 19 yhdistyvää organisaatiota ja toimintatapaa. Substanssiosaamisen yhtenäistäminen, organisaation kulttuuri ja yhtenäiset toimintatavat, palvelujärjestelmän tuntemus, johtamisen ja henkilöstöhallinnon käytänteet vaativat yhtenäistyäkseen koulutusta.

Sosiaali-, terveydenhuollon ja pelastusalan henkilöstöllä on lakisääteinen riittävä täydennyskoulutusvelvoite. Hyvinvointialueella tulee huolehtia riittävästä täydennyskoulutuksen mahdollistamisesta koko henkilöstölle. Asetus (1194/2003) velvoittaa työnantajan seuraamaan ja raportoimaan koulutusten toteutumista, osallistumismääriä ja koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Luettelo terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevasta lainsäädännöstä ja suosituksista

- Laki kansanterveyslain muuttamisesta 992/2003
- Laki erikoissairaanhoidon muuttamisesta 993/2003
- Hallituksen esitys 65/2003 ja sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö 14/2003
- STM:n asetus terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta 1194/2003
- Terveydenhuollon täydennyskoulutuksen laatusuositus, STM:n oppaita 2004:3
- STM:n Kuntatiedote 19.12.2003 19/2003
- Valtioneuvoston periaatepäätös 11.4.2002 terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 18 §
- Työterveyshuoltolaki 5 §
- Kunnallinen henkilökoulutusta koskeva suositussopimus, Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen, Kunnallinen työmarkkinalaitos, 2003
- Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus, KT:n yleiskirje 10/2004.

4.1 Osaamistarpeiden määrittely nyt ja tulevaisuudessa

Ammatillisen osaamisen arviointi, muutostarpeiden ennakointi ja jatkuva osaaminen kehittämisen ovat osa henkilöstövoimavarojen johtamisen kokonaisuutta. Osaamisen johtamisella on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn. Osaamista arvioidaan esihenkilöiden ja työntekijöiden välisissä kehityskeskusteluissa. Vuoden 2023 aikana otetaan käyttöön Personec OSS-järjestelmän osaamisen arvioinnin työkalu tukemaan arviointia ja tekemään näkyväksi organisaatiotasoisista osaamista sekä osaamisen kehittämisen tarpeita.

Ammatillisen osaamisen muutostarpeiden ennakoinnissa huomioidaan organisaatiossa ja toimintaympäristössä, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla, tapahtuvat muutokset. Henkilöstön osaaminen on kriittinen osa laadukasta ja tuottavaa toimintaa. Täydennyskoulutus on investointi hyvinvointialueen tulevaisuuden laadukkaaseen palvelutuotantoon.

Nopeasti eläköityvä henkilöstö aiheuttaa tietopääoman poistumista hyvinvointialueelta ja asettaa vaateita jatkuvalla aktiiviselle hiljaisen tiedon siirtämiselle sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiselle ja kouluttamiselle. Koulutus- ja osaamistarpeisiin vaikuttavia toimintaympäristön muutoksia tulevaisuudessa ovat muun muassa väestön ikääntymisen myötä kasvava palvelujen tarve, maahanmuuton myötä tapahtuva monikulttuuristuminen, ICT-teknologian jatkuva kehittyminen, sote-alan digitalisaatio ja robotisaatio sekä globaalit yllättävät, äkilliset kriisit. Kansainvälisen rekrytoinnin hankkeiden myötä monikulttuurisuus työyhteisöissä nousee lähitulevaisuuden koulutustarpeeksi.

4.2 Ammatillisen osaamisen kehittämisen prosessi ja arviointi

Ammatillinen osaaminen lähtee rakentumaan palvelussuhteen alusta lähtien ammattitutkinnon antamalle perustalle. Osaamisen kehittymistä tuetaan suunnitelmallisella organisaatio, työyksikkö ja -tehtäväkohtaisella perehdytyksellä. Perehdytykseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä hyvinvointialueen aloittaessa, monen henkilön työpiste ja -tehtävä tulee muuttumaan. Mentorointisuhte auttaa yksilöä syventämään osaamistaan ja sen jälkeen kehittyminen jatkuu läpi työuran muun muassa ammatillisen täydennyskoulutuksen tukemana. Osassa organisaatiota P-S:n hyvinvointialueella on käytössä ammattiuramalli, joka antaa strukturoidun rakenteen ammatillisen osaamisen kehittämiseksi aloittelijasta asiantuntijaksi.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan yksilöllistä oppimisprosessia, jossa ammatillista osaamista vahvistetaan suunnitelmallisesti yksilön, työtehtävien vaativuuden ja organisaation osaamisen tarpeiden sekä strategisten tavoitteiden mukaisesti. Osaamisen kehittäminen on monimuotoinen kokonaisuus, jolla vastataan asiakaslähtöisesti työn vaativuuden ja toimintaympäristön muutoksiin. Kyse on jatkuvasta prosessista, jolla ylläpidetään ja parannetaan asiakas- ja potilashoidon laatua.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan, työsuhteen alussa tai pitkältä poissaololta palatessa tai työtehtävien/ työpisteen muuttuessa, niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii suorittamaan turvallisesti työtehtävänsä. Perehdyttäminen on lakisääteistä (mm. Työturvallisuuslaki, Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä). Esihenkilöiden tulee huolehtia siitä, että jokaiselle työntekijälle mahdollistuu suunnitelmallinen, riittävä ja yksilöllinen perehtyminen. Perehtymisen toteutuminen dokumentoidaan hyvinvointialueen yhteiseen järjestelmään. Hyvinvointialueelle suunnitellaan jatkossa yhteinen perehtymisprosessi, jota ohjaa hallinnollinen ohjeistus ja ammattiryhmäkohtaisesti suunnattu perehtymiskoulutus.

Tavoite on, että Pohjois-Savon hyvinvointialueella on kaikkien käytössä yleisperehtymisen verkko-oppimisympäristöön koottu kurssi ja lisäksi esihenkilöille suunnattu oma perehtymiskurssi, johon sisältyy hyvinvointialueen Johtamisen käsikirja. Työyksikkö- ja ammattiryhmäkohtainen perehtyminen toteutuu työyksikössä ja eri menetelmin (lähi-, verkko- ja simulaatiokoulutukset) toteutettujen koulutusten sekä vieriopetuksen keinoin. Perehtymistä seurataan säännöllisesti käytävien perehtymiskeskustelujen avulla, jotka dokumentoidaan OSS-järjestelmän lomakkeille.

Mentorointi on osaamisen syventämisen menetelmä, jossa kokeneempi kollega (mentori) ja kokemattomampi kollega (aktori) sitoutuvat tavoitteelliseen suhteeseen. He käyvät säännöllisesti keskusteluja, joiden avulla syvennetään aktorin ammatillista osaamista ja samalla myös mentorin oma osaaminen kehittyy. Mentoroinnin avulla voidaan syventää ammatillisen osaamisen kehittymistä perehdyttämisen jälkeen tai sitä voidaan hyödyntää myös osaamisen

laajentamisessa työuran erivaiheissa (vertaismentorointi). Hyvinvointialueella mentoreita koulutetaan lisää vuosittain ja he muodostavat yhdessä mentorikoulutuksen käyneiden mentoriverkoston.

Ammatillisella täydennyskoulutuksella tarkoitetaan substanssiosaamista ylläpitävää tai kehittävä, tarvelähtöistä ja suunnitelmallista koulutusta, jota toteutetaan lyhyt- tai pitkäkestoisin koulutuksin, joko hyvinvointialueen sisäisenä tai ulkoisena koulutuksena. Täydennyskoulutuksella syvennetään osaamista asiakkaiden ja potilaiden hoidon laadun parantamiseksi nykyhetkessä sekä tulevaisuudessa. Ammatillista täydennyskoulutusta toteutetaan monimuotoisena opetusena simulaatio-, luento-, verkko- ja hybridikoulutuksina.

Laaja hyvinvointialue mahdollistaa monipuolisen osaamisen kehittämisen ja syventämisen työkierron avulla. Se on osaamisen kehittämisen menetelmä, joka edistää työhyvinvointia, vahvistaa kollegiaalisuutta ja auttaa hahmottamaan potilaan hoitoprosessin eri vaiheet. Työkiertoa voidaan toteuttaa monella eri tavalla. Yksipuolisella työkierrolla tarkoitetaan tilannetta, jossa työkiertoon lähtevän tilalle ei tule lähtöyksikköön ketään, vaan työtehtävät hoidetaan muilla järjestelyillä. Vastavuoroisessa työkierrossa kaksi työntekijää vaihtaa työskentelypaikkaa ja työtehtäviä keskenään. Työkierto on ketjuuntunutta silloin, kun monta yksikköä on mukana samassa hankkeessa.

Osaamisen arviointi ja seuranta on oleellinen osa esihenkilön työtä. Hyvinvointialueelle suunnitellaan yhdenmukaiset työurakeskustelulomakkeet, jotka tukevat esihenkilön ja työntekijän välistä vuoropuhelua erilaisissa tilanteissa. Osaamisen arviointia tehdään työurakeskustelujen yhteydessä, joita ovat; perehtymis-, mentorointi-, kehityskeskustelut sekä palautekeskustelu työsuhteen päättyessä. Kehityskeskusteluissa kartoitetaan henkilön/ryhmän olemassa oleva osaaminen suhteessa työtehtävien vaatimaan osaamiseen sekä tulevaisuudessa mahdollisesti tarvittavaan osaamiseen. Ammattiryhmät, joilla on ammattiuromalli käytössä, arvioivat osaamista myös suhteessa ammattiuromallin tasoihin. Yksilökeskusteluissa käsitellään myös työuran erivaiheeseen liittyviä erityiskysymyksiä, kiinnitetään huomio työhyvinvoinnin kokonaisuuteen (yksilö, työryhmä, johtaminen). Keskustelujen tuloksena tehdään yhdessä työura- ja osaamisen kehittämisen tavoitteet ja konkreettinen suunnitelma siitä, miten tavoitteet saavutetaan.

Tavoitteena on, että OSS-järjestelmän osaamisen arvioinnin työkalu otetaan käyttöön vuoden 2023 aikana.

Ammatillisen täydennyskoulutuksen periaatteet

Työnantajan järjestämä täydennyskoulutus on yksi osaamisen kehittämisen muoto, jonka tarkoituksena on ylläpitää ja kehittää henkilöstön työssä tarvittavaa välitöntä sekä tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Työnantajalla on myös lainsäädännöllisiä velvoitteita huolehtia riittävästä henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Täydennyskoulutuksessa on huomioitava henkilön peruskoulutuksen pituus, työn vaatavuus ja tehtävien sisältö. Henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti huomioiden myös yksikköjen koulutusmäärärahat. Yleinen tavoite on, että jokainen hyvinvointialueen työntekijä osallistuu vuosittain vähintään kolmeen täydennyskoulutuspäivään. Täydennyskoulutuksen määrä ja sen sisältö perustuu yksilölliseen osaamisen kehittämisen tarpeeseen suhteessa palvelutuotanto. Täydennyskoulutuksen toteutumista seurataan Personec F OSS -osaamisen johtamisen järjestelmällä.

Täydennyskoulutuksen tulee kohdentua ennakkoidusti yksikön toiminnasta lähtevään osaamistarpeeseen. Lisäksi sen tulee olla henkilön osaamisen kehittämissuunnitelmaan mukaista ja ennalta sovittua koulutusta (ei tutkintoon johtavaa). Koulutukseen osallistuvat henkilöt saavat uutta tietoa, joka heidän tulee jakaa koko työyksikön käyttöön esimerkiksi yhteisten osastotuntien välityksellä.

Hyvinvointialueen osaamisen kehittämistä ja ylläpitämistä linjaava ohjeistus täydentyy hyvinvointialueen toiminnan aloittamisen jälkeen vuoden 2023 kevään aikana.

4.3 Täydennyskoulutussuunnitelma

Täydennyskoulutussuunnitelma (liitetaulukko) tehdään syksyn 2022 esihenkilöille suunnatun kyselyn ja taloussuunnittelun yhteydessä laadittujen koulutustarpeiden kuvausten pohjalta. Hyvinvointialueen täydennyskoulutuksissa on huomioitava eri toimialojen erityispiirteitä sekä yhtäläisiä osaamisen kehittämisen tarpeita.

Täydennyskoulutussuunnitelma on perusta vuosittain Työllisyysrahastolta haettavalle koulutuskorvaukselle. Korvausta maksetaan kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti kalenterivuodessa.

5 TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITÄMINEN JA EDISTÄMINEN

Työhyvinvointi on laaja käsite ja sen edistäminen on osa meidän jokaisen perustehtävää. Se kattaa yksilöön, työympäristöön ja -tehtäviin sekä johtamiseen liittyvät teemat, kuten yksilön elämän hallinta ja palautuminen, turvallinen, toimiva työympäristö ja työyhteisö, yhteiset pelisäännöt ja vaikuttamismahdollisuudet työhön sekä osallistava ja kannustava henkilöstövoimavarojen johtaminen. Työhyvinvointi ilmenee siten, että meidän työmme sujuvat ja me voimme hyvin. Koemme työn mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. Käytännössä työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota me ammattitaitoisina työntekijöinä ja työyhteisön jäseninä teemme yhdessä hyvin johdetussa organisaatiossamme. Johtaminen on keino, jolla näiden asioiden edistymistä tuetaan arjessa.

Pohjois-Savon hyvinvointialueella jokaisen työntekijän työkykyä tuetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Koko hyvinvointialueen tasolla työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen pyritään vaikuttamalla työolosuhteisiin ja työn kuormitustekijöihin hyödyntämällä työn vaarojen ja haittojen arviointijärjestelmää, työterveysyhteistyötä sekä työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalleja, joilla voidaan vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ennaltaehkäisevästi, korjaavasti sekä tehostetusti. Tällaisia toimintamalleja ovat aktiivisen tuen toimintamalli, päihdeohjelma ja hyvän työkäyttämisen toimintamallit. Erilaisten toimintamallien lisäksi meillä jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omalla vastuullisella käyttäytymisellämme niin omaan kuin koko työyhteistyön hyvinvointiin.

6 HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMAN SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN

Pohjois-Savon hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisältöä täydennetään hyvinvointialueen käynnistymisen jälkeen. Tavoitteena on, että hyvinvointialueen henkilöstön käyttöä ja osaamisen kehittämistä linjaavat strategia, ohjeet ja toimintakäytännöt luodaan ja otetaan käyttöön vuoden 2023 aikana. Kehittämisprosessissa tullaan kuulemaan henkilöstöä.
