

Työnantajan lakisääteisten suunnitelmien ja ohjelmien vahvistaminen hyvinvointialueelle siirtymävaiheessa
438/01.00.00.01/2022

Henkilöstöryhmä 03.10.2022 § 33

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen, puh. 013 330 4501
Käsittelyehdotus	Henkilöstöryhmä käsittelee yhteistoiminnassa työnantajan esitykset hyvinvointialueen päihdeohjelmaksi sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.
Käsittely	<p>Henkilöstöryhmä käsitteli esitykset hyvinvointialueen päihdeohjelmaksi sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.</p> <p>Käydyssä keskustelussa todettiin, että ko. suunnitelmat on valmisteltu Siun sotessa yhteistoiminnassa ja ne voidaan henkilöstöryhmän näkemyksen mukaan vahvistaa hyvinvointialueelle siirtymävaiheessa.</p>
Selostus	<p>Hyvinvointialuestrategia on valmisteilla ja tavoitteena on hyväksyä se lokakuussa 2022 aluevaltuustossa. Hyvinvointialuestrategian hyväksymisen jälkeen tullaan sen pohjalta valmistelemaan hyvinvointialueen henkilöstöohjelma. Työnantajan toimintasuunnitelmien ja ohjelmien uudistaminen vastaamaan hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikkaa on ajankohtaista vuoden 2023 aikana.</p> <p>Työnantajalla tulee työterveyshuoltolain, työturvallisuuslain, yhteistoimintalain ja tasa-arvolain mukaisesti olla seuraavat suunnitelmat ja toimintaohjelmat:</p> <ul style="list-style-type: none">- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma- Työsuojelun toimintaohjelma- Päihdeohjelma- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. <p>Näiden lakisääteisten toimintasuunnitelmien osalta esitetään toimittavaksi siten, että ne vahvistetaan siirtymävaiheeseen Siun soten vastaavien asiakirjojen pohjalta päivittäen ne vain välttämättömin osin. Edellä esitetty lähtökohta tukee myös hyvinvointialueen vuoden 2022 valmistelun painopistettä, joka on keskittynyt niihin välttämättömiin tehtäviin, joita sote- ja pelastustoimen järjestämistehtävien sekä henkilöstön siirto hyvinvointialueelle 1.1.2023 edellyttää. Edellä esitetty lähtökohta on kuvattu myös henkilöstön siirtosuunnitelmassa, jota on käsitelty aluevaltuustossa §23 /14.3.2022 sekä henkilöstöryhmässä §14/21.2.2022.</p> <p>Tässä kokouksessa henkilöstöryhmän käsittelyyn tuodaan seuraavat asiakirjaluonnokset:</p>

- Päihdeohjelma
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Asiakirjat on valmisteltu yhteistoiminnassa Siun sotessa. Ne on päivitetty vain välttämättömin osin hyvinvointialueelle siirtymävaiheessa.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma sekä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään myöhemmin loppuvuoden 2022 aikana.

Henkilöstöryhmä 07.11.2022 § 41

Lisätiedot	va. henkilöstöjohtaja Kati Koppinen, puh. 013 330 8545
Käsittelyehdotus	Henkilöstöryhmä käsittelee esitykset hyvinvointialueen Työsuojelun toimintaohjelmaksi sekä Osaamisen kehittämisen suunnitelmaksi.
Käsittely	Henkilöstöryhmä käsitteli esitykset hyvinvointialueen Työsuojelun toimintaohjelmaksi ja Osaamisen kehittämisen suunnitelmaksi. Henkilöstöryhmä ei tehnyt muutosesityksiä asiakirjojen sisältöihin.
Selostus	<p>Henkilöstöryhmä on käsitellyt §33/3.10.2022 työnantajan lakisääteisten toimintasuunnitelmien ja -ohjelmien vahvistamisen periaatteita Pohjois-Karjalan hyvinvointialueelle siirtymävaiheessa. Henkilöstöryhmä on käsitellyt em. kokouksessaan ja henkilöstöjaosto § 43/13.10.2022 edelleen vahvistanut Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen Päihdeohjelman sekä Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman.</p> <p>Tässä kokouksessa henkilöstöryhmän käsittelyyn tuodaan seuraavat asiakirjaluonnokset:</p> <ul style="list-style-type: none">- Työsuojelun toimintaohjelma- Osaamisen kehittämisen suunnitelma <p>Osaamisen kehittämisen suunnitelma on tarkoitus päivittää jatkossa Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaksi lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) pohjautuen. Tämän lisäksi toimi- ja palvelualueittain tullaan luomaan osaamisen kehittämisen suunnitelmat, joihin määritellään kunkin toimi- ja palvelualueen osaamisen kehittämisen tarpeet ja edelleen näihin pohjautuen yksikkökohtaiset osaamisen kehittämisen suunnitelmat, jotka ohjaavat tulevan hyvinvointialueen osaamisen kehittämistä ja johtamista.</p> <p>Sekä työsuojelun toimintaohjelma että osaamisen kehittämisen suunnitelma on valmisteltu yhteistoiminnassa Siun sotessa. Ne on päivitetty välttämättömin osin hyvinvointialueelle siirtymävaiheessa.</p>

Työnantajan toimintasuunnitelmien ja ohjelmien uudistaminen vastaamaan hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikkaa on ajankohtaista vuoden 2023 aikana.

Työsuojelun toimintaohjelmassa mainitut virat esitetään perustettavaksi hyvinvointialueen henkilöstöjaostolle 17.11.2022 ja ko. viranhaltijoiden palvelussuhteet siirtyvät liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle 1.1.2023.

Henkilöstöjaosto 17.11.2022 § 61

Lisätiedot	va. Henkilöstöjohtaja, Koppinen Kati, puh. 013 330 8545, kati.koppinen@siunsote.fi
Päätösehdotus	va. Henkilöstöjohtaja: Henkilöstöjaosto hyväksyy Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen Työsuojelun toimintaohjelman ja Osaamisen kehittämisen suunnitelman.
Päätös	Hyväksyttiin.
Selostus	<p>Työnantajalla tulee työturvallisuuslain (23.8.2022/738) ja yhteistoimintalain (13.4.2007/449) mukaisesti olla Työsuojelun toimintaohjelma sekä Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.</p> <p>Hyvinvointialueen henkilöstöryhmä on käsitellyt § 41/7.11.2023 hyvinvointialueen Työsuojelun toimintaohjelman sekä Osaamisen kehittämisen suunnitelman valmistelua ja esitykset ko. asiakirjoiksi.</p> <p>Työsuojelun toimintaohjelma ja Osaamisen kehittämisen suunnitelma on päivitetty Siun soten vastaavista ohjelmista hyvinvointialueelle siirtymävaiheessa. Työnantajan toimintasuunnitelmien ja ohjelmien uusiminen vastaamaan hyvinvointialueen henkilöstöohjelmaa ja -politiikkaa on ajankohtaista vuoden 2023 aikana.</p>