
Aika 20.03.2024, klo 16:00 - 19:12

Paikka Teams-kokous

Käsitellyt asiat

- § 10 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 11 Tiedonantoja**
- § 12 Henkilöstökertomus 2023 ja HR-tilannekatsaus 02/2024**
- § 13 Katsaus työelämän laatuun ja Syke -tuloksiin**
- § 14 Keusoten työurajohtamisen kokonaisuus, Minun urani Keusotessa -malli:
Työurajohtaminen ja Työuravalmennuspalvelut**
- § 15 Henkilöstöohjelman toimeenpano**
- § 16 SOTE-sopimuksen uusi palkkausjärjestelmä 1. vaiheen käyttöönotto**
- § 17 Tuottavuus- ja talousohjelman henkilöstövaikutukset**

Saapuvilla olleet jäsenet

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja, saapui 16:01
Arto Järvinen
Kalevi Kannisto
Aila Koivunen
Anna-Liisa Lyytinen, poistui 18:51
Kenneth Morelius

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Kirsi Manssila, kehittämispäällikkö
Nina Nikkinen, HR-päällikkö
Helinä Perttu, saapui 16:01

Poissa

Kristiina Kariniemi-Örmälä, vs. hyvinvointialuejohtaja

Allekirjoitukset

Tuija Linna-Pirinen
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

§ 10**Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen. Pöytäkirja pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätetään tarkastaa kokouksessa.

Päätös

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkastaa kokouksessa.

§ 11**Tiedonantoja**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 12**Henkilöstökertomus 2023 ja HR-tilannekatsaus 02/2024**

KEUHDno-2024-1133

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Keusote_Henkilostokertomus_2023_web

2 Henkilöstötunnusluvut_2_2024_hva_henkilöstöjaosto 20032024

3 Henkilöstökertomus Keusote Henkilöstöjaosto 20032024

Henkilöstökertomukseen on koottu tietoja mm. hyvinvointialueen henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työhyvinvoinnista, rekrytoinneista, toimintakulttuurin kehittämisestä ja henkilöstömenoista vuonna 2023. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan myös erilaisesta kehittämistyöstä.

Esitellään myös 02/2024 HR-tilannekatsaus.

Henkilöstöjohtaja selostaa asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 13**Katsaus työelämän laatuun ja Syke -tuloksiin**

KEUHDno-2024-1134

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Liitteet

1 KEUSOTE_työelämän laatu henkilöstöjaosto 20032024

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöohjelman pääteemoina ovat henkilöstön saatavuus, riittävyys ja pysyvyys. Henkilöstökokemuksen säännöllinen mittaaminen antaa tietoa siitä, mikä näitä tekijöitä mahdollistaa ja mitkä ovat niiden haasteita henkilöstökokemuksen ja työelämän laadun kannalta.

Keusote on hyödyntänyt vuodesta 2021 työelämän laadun (Quality of working life) henkilöstömittarina kyselyä, joka perustuu Lapin yliopiston tutkimusjohtaja ja dosentti Marko Kestin pitkäaikaiseen työhön työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja henkilöstökokemuksen mittaamisessa. Se kertoo paitsi työelämän laadun nykytilasta, myös ennakoii henkilöstöriskejä sekä laskee niistä aiheutuvia taloudellisia riskejä ja kehittämispotentiaalia. Kyseinen metodi antaa perinteisiä henkilöstökyselyitä enemmän ennakoivaa tietoa pitkäjänteisen kehittämisen tueksi.

Vastaajien määrä on noussut joka kierroksella, niin myös tällä kertaa, jolloin vastaajia oli n. 2200. Työelämän laadun tulokset kertovat pienestä laskusta edelliseen kertaan (10/2023) verrattuna. Historiallisessa tarkastelussa viimeisen kolmen vuoden aikana tulos on toiseksi paras.

Työnantajan suositeltavuus (eNPS = employer Net Promoting Score) on noussut voimakkaasti muutaman vuoden aikana. Keusoten tavoitteena on päästä tällä mittarilla vakiintuneesti positiiviseen tulokseen, eli että Keusotea työnantajana suosittelee useampi kuin kritisoi. Nyt tuosta rajasta jäätiin niukasti, tuloksen ollessa -4.

Avoimessa palautteessa erityisesti työelämän laatua nostavina tekijöinä mainitaan useimmin oman tiimin hyvä toiminta, koulutusmahdollisuudet, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuudet, hybridityömahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet oman ja tiimin työn kehittämiseen sekä hyvät esihenkilösuhteet.

Henkilöstön kehittämispäällikkö esittelee tuoreimpia työelämän laadun tuloksia.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 14**Keusoten työurajohtamisen kokonaisuus, Minun urani Keusotessa -malli: Työurajohtaminen ja Työuravalmennuspalvelut**

KEUHDno-2024-1135

Valmistelija / lisätiedot:

Kirsi Manssila

kirsi.manssila@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Liitteet

1 Työurajohtamisen kokonaisuus Keusotessa_työurajohtaminen ja työuravalmennuspalvelut Henkilöstöjaosto 20032024

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöohjelman pääteemoina ovat henkilöstön saatavuus, riittävyys ja pysyvyys. Saatavuuden toimenpiteenä on mm. sisäisen liikkuvuuden mahdollistaminen ja työkierto. Riittävyyden ja pysyvyyden toimenpiteinä työntekijöiden kehittymismahdollisuudet, joihin kuuluvat mm. monimuotoiset työurapolut, erilaiset työn tekemisen tavat sekä työelämän joustot, kuten osa-aikatyö.

Erilaisten sisäisten työurapolkujen luominen on tärkeää sekä työntekijälle että hyvinvointialueelle. Työurajohtamisen ja -ohjauksen tavoitteena on mahdollistaa erilaisten työurien toteutuminen Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen sisällä, vahvistamalla esihenkilöiden ja henkilöstön osaamista sekä tarkastelemalla ja tarjoamalla erilaisia urapolkumahdollisuuksia.

Todettu tarve uudistaa ja parantaa mallia, sillä työurasuunnittelun ja -johtamisen prosessit eivät tällä hetkellä tue tavoitteissa onnistumista. Minun urani Keusotessa -mallin uudistaminen ja toteuttaminen edellyttävät esihenkilöiden työurajohtamiseen liittyvän osaamisen varmistamista sekä erilaisten työurapolkujen toteutumista tukevien toimintamallien ja työkalujen kehittämistä.

Esittelyssä Minun urani Keusotessa -mallista Työurajohtamisen ja Työuravalmennuspalvelujen kokonaisuuksiin liittyvä kehittämistyö.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 15**Henkilöstöohjelman toimeenpano**

KEUHDno-2024-1131

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 KEUSOTE_henkilöstöohjelma_päivitetty

Henkilöstöohjelma on hyvinvointialueen henkilöstöä koskeva ohjausasiakirja, joka perustuu strategiaan ja arvoihin ja on osa hyvinvointialueohjelmaa. Henkilöstöohjelma sisältää ja viestii henkilöstöä koskevat strategiset linjaukset, tavoitteet ja toimenpiteet. Henkilöstöohjelma ennakoii henkilöstöä koskettavia ilmiöitä sekä lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutoksia. Se tuottaa suuntaviivat henkilöstöjohtamiselle sekä määrittelee perustan johtamisen ratkaisuille ja päätöksille. Lisäksi se luo ja vahvistaa tietoperustaista, asiakastarpeisiin pohjautuvaa yhdessä tekemisen toimintakulttuuria.

Liitteenä oleva henkilöstöohjelma on vuosittain päivittyvä ohjelma toimenpiteiden osalta. Ohjelma on myös tulostettavissa printtiversiona esimerkiksi uusille työntekijöille.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 16**SOTE-sopimuksen uusi palkkausjärjestelmä 1. vaiheen käyttöönotto**

KEUHDno-2024-1136

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

Liitteet

1 SOTE_sopimuksen uusi palkkausjärjestelmä_Henkilöstöjaosto 20032024

SOTE-sopimuksen palkkahinnoitteluliitteet on uudistettu 1.2.2024 lukien. Uudistuksessa palkkahinnoittelurakenne on muuttunut.

Nyt palkkahinnoitteluliitteitä on viisi aikaisemman kahden palkkahinnoitteluliitteen sijasta. Kussakin palkkahinnoitteluliitteessä on 3–6 palkkahinnoittelukohtaa. Tehtäviä on ryhmitelty uudella tavalla palkkahinnoittelukohtiin. Uudistuksen tarkoituksena on ollut tuoda näkyväksi terveyden ja sosiaalihuollon tehtäviä tekevien työssä kehittyminen ja luoda parempi näkymä mm. uralla etenemiselle.

Palkkahinnoittelu-uudistus on ensimmäinen vaihe palkkausjärjestelmän kehittämisessä. SOTE-sopimuksen palkkausluvun (II luku) määräyksiä ei ole tässä yhteydessä muutettu. Palkkahinnoittelu-uudistuksessa ei ole kyse vielä tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmän korvaavasta järjestelmästä.

Neuvottelut SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmästä jatkuvat. Seuraavassa vaiheessa osapuolet neuvottelevat palkkahinnoittelukohtien sisällä olevista palkkatasoista, eli tarkemmasta palkanmuodostuksesta tehtävässä vaadittavan osaamisen ja vastuun perusteella. Lisäksi neuvotellaan erillisistä lisistä, joita voidaan maksaa tietyistä lisätehtävistä. Uusi valtakunnallinen järjestelmä korvaisi nykyiset paikalliset tehtävän vaatavuuden arviointiin perustuvat järjestelmät.

Palkkahinnoittelu-uudistukseen on käytetty 1.2.2024 kehittämisohjelman mukainen valtakunnallinen keskitetty erä (0,4 %) määritettäessä palkkahinnoittelukohdille uudet peruspalkat. Keskitetty erä on käytetty kokonaisuudessaan em. tarkoitukseen. Tämä koskee hyvinvointialueita, hyvinvointiyhtymiä ja Helsingin kaupunkia.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 17**Tuottavuus- ja talousohjelman henkilöstövaikutukset**

KEUHDno-2024-1132

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Alijäämän kattaminen edellyttää noin 64M€ sopeutustoimia, eli noin 5 – 8 % säästötoimia koko organisaation osalta. Kaikki keinot ovat tarkastelussa myös henkilöstökustannusten vähentämiseksi. Näitä ovat esimerkiksi vapautuvien toimien /virkojen täyttämättä jättäminen, määräaikaisten työsuhteiden päättäminen määräaikaisuuden loppuessa ja rekrytointikielto muihin kuin asiakas- tai potilastyössä oleviin tehtäviin. Suoria säästöjä haetaan myös esimerkiksi henkilöstöeduista tai -henkilöstökoulutuksesta. Henkilötyövuosia pyritään lisäämään sairauspoissaoloja vähentämällä.

Talous- ja tuottavuusohjelman poliittinen käsittely käynnistyy rahoitus- ja talousjaostossa 21.3.2024. Päätöksenteon edetessä ratkeaa myös palvelujen verkostoon liittyvät henkilöstömuutokset ja niiden aikataulu ja joudutaanko muuta kuin asiakas- tai potilasrajapinnassa työskentelevää henkilöstöä irtisanomaan.

Joka tapauksessa erilaisista henkilöstöön kohdentuvien muutosten takia, mm. palveluverkostomuutokset, tehtävämuutokset jne., tulemme käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut, jotka päättyvät toukokuun loppupuolella.

Henkilöstöjohtaja esittelee asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Muutoksenhakukielto

§10, §11, §12, §13, §14, §15, §16, §17

Muutoksenhakukielto**Muutoksenhakukielto**

Tähän päätökseen ei voi hakea muutosta. Oikaisuvaatimusta tai valitusta ei saa tehdä

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (hyvinvointialuelaki 141 §),
- hallinnon sisäisestä määräyksestä, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (laki oikeudenkäynnistä hallintotuomioistuimissa 6§),
- päätöksestä, josta lainsäädännön nojalla ei voi hakea muutosta (lainkohta mainittava erikseen päätöksen perusteluissa) tai
- hankintapäätöksestä, jota ei tehdyn hankinta-oikaisun johdosta muuteta (hankintalaki 126 § ja 132 §).