
Aika 08.03.2023, klo 15:29 - 17:26

Paikka Teams-kokous

Käsitellyt asiat

§ 7 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 8 Tiedonantoja

§ 9 Henkilöstökertomus 2022

§ 10 Katsaus työelämän laatuun

§ 11 Palkkaharmonisaation tilannekuva

§ 12 HR-tilannekatsaus

Saapuvilla olleet jäsenet

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja
Arto Järvinen
Kalevi Kannisto, poistui 17:12
Aila Koivunen
Anna-Liisa Lyytinen
Kenneth Morelius, saapui 15:38

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Nina Nikkinen, HR-päällikkö
Helinä Perttu, poistui 16:40

Poissa

Mikko Komulainen, vt. hyvinvointialuejohtaja

Allekirjoitukset

Tuija Linna-Pirinen
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

§ 7**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.

§ 8**Tiedonantoja****Päätös**

Merkittiin tiedoksi informointi neuvottelutuloksesta.

§ 9**Henkilöstökertomus 2022**

KEUHDno-2023-877

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Keusote_Henkilöstökertomus_2022

Vuosi 2022 oli edellisen lailla työntäyteinen, poikkeuksellinen sekä yhdessä tekemistä täynnä. Poikkeuksellisen vuodesta teki koronan lisäksi työtaistelutoimenpiteet sekä hyvinvointialueelle siirtymisen valmistelu. Henkilöstön saatavuushaasteet näkyivät toiminnassa monella tavoin mm. palveluiden piiriin pääsyn hidastumisena, vuodepaikkojen sulkemisena tai henkilöstöhankintaan käytettynä aikana.

Henkilöstön saatavuuteen panostettiin vahvistamalla keskitettyä rekrytointia sekä lyhytaikaisten sijaisten hankintapalveluita. Lisäksi pilotoimme onnistuneesti kansainvälistä rekrytointia ja saimme yhteensä 24 filippiiniläistä työkaveria ikäihmisten palveluihin ja kotihoitoon.

Asetimme yhteiseksi tavoitteeksi työpaikan, josta on helppo puhua hyvää. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi valmisteltiin yhteistyössä henkilöstön kanssa Arvosta ja vaikuta -toimenpideohjelma, joka sisältää useita eri toimenpiteitä henkilöstön pito- ja vetovoiman vahvistamiseksi. Ohjelman keskeisiä tavoitteita ovat olleet henkilöstön saatavuuteen vaikuttaminen, esihenkilöiden ja henkilöstön hyvinvointi, urapolut ja osaamisen kehittäminen, palkitseminen ja henkilöstöedut sekä henkilöstöviestintä ja osallistumismahdollisuuksien lisääminen.

Henkilöstökertomuksessa tuotettujen tietojen avulla on mahdollista myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Olemme kirjanneet eri teemojen osalta kehittämistavoitteita vuodelle 2023. Kuntayhtymän henkilöstön osuus hyvinvointialueen henkilöstöstä on noin 87 %, tämän vuoksi on perusteltua huomioida kehittämistavoitteet myös hyvinvointialueella.

Henkilöstökertomus 2022 liitteenä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 10**Katsaus työelämän laatuun**

KEUHDno-2023-876

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Liitteet

1 Henkilöstöjaosto 08032023 Työelämän laatu

Keusote on hyödyntänyt vuodesta 2021 yhtenä henkilöstömittarina Työelämän laadun (Quality of working life) mittaria, joka perustuu Lapin yliopiston tutkimusjohtaja Marko Kestin pitkäaikaiseen työhön työelämän laadun, työhyvinvoinnin henkilöstökokemuksen mittaamiseksi, tutkimalla myös sen yhteyksiä muihin olennaisiin organisaatioiden tunnuslukuihin. 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 pitkäjänteen kehittämisen tueksi.

Keusotessa työelämän laadun indeksi pysyi melko samana eri mittauksissa 2021-5 /2022. Joulukuun 2022 mittauksessa tulokset parantuivat selvästi aiempaan verrattuna, indeksin ollessa nyt n. 57%. Trendi on palvelualuekohtaisesti kaikissa sama. Kainuun Sotessa on heidän hankkeessaan hyödynnetty samaa mittaria ja tulos siellä on ollut sama tai vielä hiukan parempi.

Selityksiä parantumiselle voi olla useita, esimerkiksi:

- koronatilanteen helpottuminen
- "työmarkkinrauha"
- hyvinvointialueelle siirtymisen toiveikkuus ja suunnitelmien selkeytyminen syksyn 2022 aikana
- tavoitteellinen ja pitkäjänteinen työ työyhteisöissä ja johdon taholta

Palvelualuekohtaiset sekä tulosaluekohtaiset erot ovat osin merkittävät ja ne myös ilmentävät erilaisia haasteita ja onnistumisia sekä henkilöstöriskien vaihteluja ja niiden taloudellisia vaikutuksia. Haasteet ilmentävät koko toimialan tilannetta, joihin kuuluvat esimerkiksi toimialan houkuttelevuus sekä henkilöstön saatavuusongelmista johtuva kiire ja vaihtuvuus.

2023-2024 aikana työelämän laadun mittaristoa kehitetään edelleen. Tähän liittyy osin myös Kevasta saatu työelämän kehittämisen rahoitus. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työelämän laadun mittariston ja datan viemistä osaksi hyvinvointialueen tietoallasta, jolloin sen yhteydet esimerkiksi asiakaspalautteeseen ja muihin, myös taloudellisiin mittareihin, syvenee merkittävästi. Tämä mahdollistaa työelämän laadun tekijöiden entistä paremman huomioinnin osana päätöksentekoa. Myös tulosten saatavuus etenee työyhteisökohtaisempaan suuntaan ja osaksi esihenkilöiden arjen työtä. Tämä vaatii entistä parempaa koulutusta kaikille henkilöstöryhmille ja jatkuvaa valmennusta.

Henkilöstön kehittämispäällikkö esittää katsauksen työelämän laatuun ja mittarin tuloksiin.

Ehdotus

Esittelijä: Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 11**Palkkaharmonisaation tilannekuva**

KEUHDno-2023-878

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Hyvinvointialueella on tavoitteena jatkaa sote-kuntayhtymässä aloitettua palkkojen yhteensovittamista eli palkkojen harmonisointia nk. piikkipalkkoihin.

Sote-sopimuksen palkkausluvussa (6 §) todetaan, että työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle voidaan kehittää kokonaan uusi tai ottaa käyttöön jo aikaisemmin jossain organisaatiossa käytössä ollut palkkausjärjestelmä. Hyvinvointialueen määräaikaisessa yhteistoimintaelimessä päätettiin ottaa sote-kuntayhtymän palkkausjärjestelmät käyttöön myös hyvinvointialueella. Yhtenä perusteluna oli se, että Sote-sopimukseen on tulossa uusi palkkausjärjestelmä hyvinvointialueen sen piirissä olevalle henkilöstölle vuonna 2024.

Sote -kuntayhtymässä rakennettiin vuosina 2020–2021 eri henkilöstöryhmille neljä uutta palkkausjärjestelmää 1) hammaslääkäreille, 2) terveyskeskuslääkäreille, 3) sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille sekä 4) asiantuntijoille ja johdolle (KVTES liite 1).

Kuntayhtymässä investoitiin palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja palkkojen yhteensovittamiseen 7,9 M€. Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkojen harmonisointi toteutettiin palkkarakenteen muutoksella siten, että kenenkään kokonaispalkka ei alentunut. Investoinnit näiden kahden henkilöstöryhmän palkkojen harmonisointiin olivat 1,1 M€. Sote-sopimuksen ja KVTES:in piirissä olevien työntekijöiden palkat harmonisoitiin ylimpään desiiliin vuosina 2019–2022 taloudellisten investointien ollessa 6,8 M€.

Järjestöt ovat jättäneet eriävän mielipiteen palkkojen harmonisoinnista ja sen aikataulusta. He ovat vaatineet palkkojen tarkistamista nk. piikkipalkkaan eri tehtävien vaatuvuustasoilla takautuvasti vuoden 2021 alusta. Neuvotteluja käydään parhaillaan kattojärjestätasolla ja seuraava neuvottelupäivä on huhtikuussa 2023. Jos jokaisen työntekijän tehtäväkohtainen palkka nostettaisiin samalle tasolle, kuin ko. hinnoittelutunnuksen tason korkein nykyinen tehtäväkohtainen palkka, lisärahoituksen tarve olisi noin 15M€ kahdelta vuodelta (vuodet 2021–2022).

Hyvinvointialueelle on perustettu palkkauksen kehittämistyöryhmä, jossa ovat mukana sekä työnantajan että järjestöjen edustajat. Työryhmän tavoitteena on palkkausjärjestelmän kehittämistyö ja palkkaharmonisaation edistäminen, työnvaativuuden arviointijärjestelmän prosessikuvaksen tuottaminen ja tehtäväkuvien käsittely sekä tasolle asettaminen, palkkauksen yhteensovittamiserien lähetekeskustelu sekä henkilökohtaisen lisän kriteeristön luominen, ohjeistus ja asiaan liittyvä lähetekeskustelu. Työryhmä kokoontuu joka toinen viikko kolme tuntia kerrallaan.

Hyvinvointialueella palkkojen yhteensovittamisen tarkastelu on käynnistynyt Etevan, opiskeluhuollon ja Ridasjärven henkilöstön sijoittamisesta palkkausjärjestelmien eri tasoille. Tämän työvaiheen tavoiteaikataulu on maaliskuun loppu. Tämän jälkeen pääsemme laskemaan palkkojen yhteensovittamisesta syntyvän kustannuslaskelman ja valmistelemaan palkkojen yhteensovittamisen aikataulua.

Kesäkuussa tavoitteena on se, että koko henkilöstö on vähintään palkkausjärjestelmien mukaisilla palkkatasoilla. Palkkaharmonisaatio toteutetaan takautuvasti 1.1.2023 alkaen ennen kesää, siihen asti uusien työntekijöiden palkkaus tapahtuu yksiköiden "vanhaan tehtäväkohtaiseen palkkaan".

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 12**HR-tilannekatsaus**

KEUHDno-2023-875

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

Liitteet

1 Henkilöstöjaosto 08032023 Henkilöstötunnusluvut

Katsaus Keusoten henkilöstön saatavuuteen ja vaihtuvuuteen 1.1.-28.2.2023.

Ehdotus

Esittelijä: Nina Nikkinen, HR-päällikkö

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Muutoksenhakukielto

§7, §8, §9, §10, §11, §12

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 §).