

Aika 07.12.2022, klo 17:30 - 18:10

Paikka Hyvinkää, Antura-sali

Käsitellyt asiat

§ 25 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

§ 26 Tiedonantoja

§ 27 Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännöt ja rakenteet

§ 28 Osaamisen johtamisen ja kehittämisen suuntaviivat hyvinvointialueella

§ 29 Alkuvuoden 2023 kokousaikataulu

Saapuvilla olleet jäsenet

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja
Arto Järvinen, poistui 18:00
Kalevi Kannisto
Aila Koivunen
Anna-Liisa Lyytinen
Kenneth Morelius, poistui 18:00

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Jenni Nissilä, Työhyvinvointipäällikkö

Allekirjoitukset

Tuija Linna-Pirinen
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

§ 25

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 laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkistaa kokouksessa.

§ 26

Tiedonantoja

§ 27

Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännöt ja rakenteet

KEUHDno-2022-320

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Liite 1_Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännöt ja rakenteet_Hyvinvointialue

2 Liite 2_Yhteistyötoimikunnan_työsuojelutoimikunnan kokoonpano ja tehtävät

Yhteistoimintalain (449/2007) tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa ja hyvinvointialueilla. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen. Tavoitteena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Henkilöstö ja henkilöstön edustajat otetaan mukaan jo asioiden valmisteluvaiheessa ennen päätöksentekoon viemistä.

Päivitetyn Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan käytännöt ja rakenteet -asiakirjan siirtämisen hyvinvointialueelle on keskusteltu pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiesten kanssa 1.12.2022 ja Keusoten työsuojeluvaltuutettujen kanssa 31.11.2022. Hyvinvointialueen hallintosäännön 18 §:ssä määritellään, että yhtymähallitus asettaa yhteistyötoimikunnan ja päättää sen tehtävistä ja kokoonpanosta. Asiakirja sisältää yhteistyötoimikunnan kokoonpanon ja tehtävät. Tämän vuoksi tämä osuus tuodaan erikseen päätöksentekoon ennen hyvinvointialueen toiminnan käynnistymistä.

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä parantaa työympäristöä, työolosuhteita, työhyvinvointia ja työsuojelun viranomaisvalvontaa työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.

Yhteistyötoimikunta toimii samalla työsuojelun yhteistoimintaelimenä. Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 26 § mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset. Lisäksi päätetään periaatteista ja tavoista, joiden mukaan työpaikan vaarat ja haitat selvitetään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat.

Hyvinvointialueen tärkein yhteistoiminnan taso on työpaikka. Työpaikoilla toimivat työpaikkapalaverit työyhteisöjen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteina. Toisena keskeisenä toteuttamisrakenteena Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella on yhteistyötoimikunta (YTT), joka toimii myös työsuojelutoimikuntana. Kolmas yhteistoiminnan toteuttaja on henkilöstöfoorumi,

joka käsittelee henkilöstön tekemiä esityksiä ja ehdotuksia ja osallistuu omalta osaltaan hyvinvointialueen toiminnan kehittämiseen.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto esittää:

- että hallitus päättää yhteistyötoimikunnan kokoonpanon ja tehtävät liitteen 2 mukaisesti

Päätös

Henkilöstöjaosto esitti:

- että hallitus päättää yhteistyötoimikunnan kokoonpanon ja tehtävät liitteen 2 mukaisesti

§ 28

Osaamisen johtamisen ja kehittämisen suuntaviivat hyvinvointialueella

KEUHDno-2022-321

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 HVA henkilöstöjaosto 07122022 Osaamisen johtaminen

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen strategian yksi painopiste on "Yhdessä onnistuen: Hyvinvoiva ja kyvykäs henkilöstö toimii yhteisöohjautuvasti tehden työpaikasta vetovoimaisen". Kyvykkyys on yksittäisten osaamisten yhdistelmä ja organisaation ominaisuus. Yhteisöohjautuvuus on päätösten tekemistä yhdessä siellä, missä arjen toiminta asiakkaiden ja potilaiden kanssa tapahtuu. Niiden kehittyminen näkyy organisaatiossa strategisten tavoitteiden toteutumisena ja laadukkaana toimintana sekä veto- ja pitovoiman parantumisena.

Työelämän muutoksista ja siirtymisestä hyvinvointialueelle aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnallekin. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata tarvittava osaaminen hyvinvointialueilla. Hyvinvointialueemme toiminta ja tulevaisuus ovat riippuvaisia siitä, mitä ihmiset osaavat, miten tuota osaamista hyödynnetään ja millä aikataululla kyetään oppimaan uutta. Yksittäisen työntekijän kannalta osaamisen kehittäminen on keskeistä työssä suoriutumisen, työkyvyn ja työn mielekkyyden kokemisen kannalta.

Henkilöstön kehittämisen merkitys

Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää myös jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta ja mahdollisuuksia kouluttautua. Tätä täytyy tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöllä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja yksilöllisen kehittymisen. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä.

Pula osaavasta henkilöstöstä, palveluntarpeen kasvu ja väestön ikääntyminen lisäävät henkilöstön kehittämisen tärkeyttä. Työn tekemisen tapojen muuttuminen ja samanaikainen osaajapula vaativat ammattilaisten välisen työnjaon, toimintatapojen ja osaamisen systemaattisempaa kehittämistä.

Osaamisen johtaminen ja kehittäminen hyvinvointialueella

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella osaamisen johtaminen ja kehittäminen on strategisessa roolissa. Se tarkoittaa, että osaamisen johtamisella on entistäkin keskeisempi asema strategisen johtamisen rakenteissa, päätöksenteossa ja

seurannassa hyvinvointialueella. Se palvelee henkilöstön osaamisen ja kyvykkyyden jatkuvaa parantamista strategian painopistealueilla sekä työnantajan veto- ja pitovoimaa.

Jatkuvan parantamisen ja tiedolla johtamisen tukena voidaan hyödyntää digitaalisiaatiota henkilöstötiedon reaaliaikaiseen keräämiseen. Mittareina voivat toimia työelämän laadun tunnusluvut, koulutuspäivien määrä, sisäisen kehittämisen määrä ja laatu, työnohjausten määrä, oppisopimusten ja harjoitteluiden määrät ja niin edelleen. Tiedolla johtamisen toteutumiseksi erilaisia seuranta- ja raportointimenetelmiä tulee kehittää kiinteänä osana palveluiden kehittämistä ja uudistamista yhdessä johdon ja palvelualueiden kanssa. Esimerkiksi OIVA -järjestelmän kautta (mm. koulutuskalenteri, luvat ja pätevyudet ja kehityskeskustelut) saatava tieto nostaa esiin tiedolla johtamisen merkitystä ja mahdollisuuksia.

Tässä työssä kehitetään osaamisen kehittämisen ja johtamisen sisäistä organisointia ja vastuita, strategisten kyvykkyyksien parempaa huomioimista osaamisen kehittämisessä sekä tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointikyvykkyyttä. Myös palvelualuekohtainen yhteistyö suhteessa toisiinsa ja suhteessa henkilöstöpalveluihin on keskeisessä asemassa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 29

Alkuvuoden 2023 kokousaikataulu

KEUH-2022-322

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio
monica.hostio@keusote.fi
henkilöstöjohtaja

Hallintosäntö 145 §:

Toimielin päättää kokouksensa ajan ja paikan.

Kokous pidetään myös, milloin puheenjohtaja katsoo kokouksen tarpeelliseksi tai enemmistö toimielimen jäsenistä tekee puheenjohtajalle esityksen kokouksen pitämisestä ilmoittamansa asian käsittelyä varten. Tällöin puheenjohtaja määrää kokousajan. Puheenjohtaja voi perustellusta syystä peruuttaa kokouksen.

Henkilöstöjaoksen kokousaikataulu on suunniteltu siten, että se rytmittyisi aluehallituksen kokousten kanssa, jotka ovat aina ehdotettuja henkilöstöjaoksen kokouksia seuraavalla viikolla.

Ehdotukset alkuvuoden 2023 kokousajoiksi ovat:

Ke 25.1.2023
Ke 8.3.2023
Ke 12.4.2023
Ke 10.5.2023
Ke 14.6.2023

Kokoukset pyritään sopimaan Hyvinkään Rentolle Antura-saliin. Tarvittaessa kokoukset voivat olla myös Teamsin kautta.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää, että kevään 2023 kokousaikataulu on:

Ke 25.1.2023
Ke 8.3.2023
Ke 12.4.2023
Ke 10.5.2023
Ke 14.6.2023

Kokoukset järjestetään lähtökohtaisesti Hyvinkäällä Rentolla, tarvittaessa kokoukset voidaan pitää myös Teamsin kautta.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti, että kevään 2023 kokousaikataulu on:

Ke 25.1.2023
Ke 8.3.2023

Ke 12.4.2023

Ke 10.5.2023

Ke 14.6.2023

Kokousten alkamisaika on klo 16.30. Kokoukset järjestetään lähtökohtaisesti Hyvinkäällä Rentolla, tarvittaessa kokoukset voidaan pitää myös Teamsin kautta.

Muutoksenhakukielto

§25, §27, §28, §29

Muutoksenhakukielto

Muutoksenhakukielto

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

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Hyvinvointialueesta annetun lain 141 §),
- hallinnon sisäisestä määräyksestä, joka koskee tehtävän tai muun toimenpiteen suorittamista (Hallintolainkäyttölain 5 §),
- 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 §).