
Aika 05.05.2022, klo 16:00 - 18:28

Paikka Teams -kokous

Käsitellyt asiat

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Kuntayhtymän palkkausjärjestelmien kehittäminen ja palkkojen harmonisointi vuosina 2019–2022**
- § 3 Hyvinvointialuejohtajan viran kelpoisuusehdot ja hakuilmoitus**
- § 4 Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö ja henkilöstön osallistaminen hyvinvointialueen valmisteluun**
- § 5 Henkilöstöjaoston kokousaikataulut**

Saapuvilla olleet jäsenet

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja
Aila Koivunen
Anna-Liisa Lyytinen, poistui 17:57
Arto Järvinen
Kalevi Kannisto
Kenneth Morelius, saapui 16:02

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, henkilöstön kehittämisspäällikkö, sihteeri
Helinä Perttu, poistui 17:50
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja, poistui 18:26
Pirjo Laitinen-Parkkonen, va. hyvinvointialuejohtaja, saapui 16:03, poistui 17:38
Saara Partanen, työhyvinvointipäällikkö

Allekirjoitukset

Tuija Linna-Pirinen
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

§ 1

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 tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkistaa kokouksessa.

§ 2

Kuntayhtymän palkkausjärjestelmien kehittäminen ja palkkojen harmonisointi vuosina 2019–2022

KEUHDno-2022-62

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Kuntayhtymän toiminnan käynnistymisen yhteydessä eri henkilöstöryhmille on rakennettu neljä uutta palkkausjärjestelmää 1) hammaslääkäreille, 2) terveyskeskuslääkäreille, 3) sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille sekä 4) asiantuntijoille ja johdolle (KVTES liite 1). Kuntayhtymän toiminnan käynnistyessä palkkojen harmonisointiin varattiin vuosille 2019 – 2022 noin 4,6 M€ (+ sivukulut). Yhtymähallituksen päätös 29.10.2020 § 144.

Kesäkuussa 2021 täsmennettiin neljännen vaiheen harmonisointisuunnitelma vastamaan kuntayhtymän toimintaympäristön muutoksia ja tukemaan henkilöstön saatavuutta. Yhtymähallitus päätti (22.6.2021 § 84) kohdentaa 1,5 M€ 1.1.2022 ja 750 000 € 1.7.2022 palkkojen neljännen vaiheen harmonisointiin vuodelle 2022. Kustannuksissa on huomioitu palkkojen heijastevaikutukset mm. kokemusvuosi- ja henkilökohtaiseen lisään.

Nykyisellä suunnitelmalla saavutetaan Sote-sopimuksen liitteen 1 ja 2 sekä KVTES liitteen 1, asiantuntijat ja ylin johto, palkkausjärjestelmien tavoitepalkat 1.7.2022. Palkat on tällöin harmonisoitu ylimpään desiiliin. 8%:lla henkilöstöstä tehtäväpalkka on edelleen korkeampi kuin tavoitepalkka. 1.7.2022 palkkojen harmonisointiin on investoitu yhteensä noin 7,9 M€. Laskemissa on huomioitu virka- ja työehtosopimusten edellyttämä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärien täytyminen.

1) Terveyskeskushammaslääkärien palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.9.2020 ja tehtäväkohtaiset palkat harmonisoitiin tavoitepalkkatasoon käyttöönoton yhteydessä. Kokonaiskustannukset olivat sivukuluineen 161 000 €. Harmonisoinnin piirissä oli 90 työntekijää ja kohdentaminen tehtiin kokonaispalkkarakenteen muutoksena KVTES:n II luvun Palkkaus § 6 mukaisesti sopien JUKO/LS:n kanssa, että kenenkään kokonaispalkka ei laske, mutta palkkarakenne muuttuu.

3) Terveyskeskuslääkäreiden palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkausjärjestelmän kehittämistyöhön kohdennettiin vuosina 2019–2021 yhteensä sivukuluineen noin 942 000 € ja palkkojen yhteensovittaminen saatiin päätökseen 1.4.2021. Harmonisoinnin piirissä oli 160 työntekijää ja kohdentaminen tehtiin kokonaispalkkarakenteen muutoksena KVTES:n II luvun Palkkaus § 6 mukaisesti sopien JUKO/LS:n kanssa, että kenenkään kokonaispalkka ei laske, mutta palkkarakenne muuttuu.

3) Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön, Sote-sopimuksen liitteen 1 ja 2, palkkausjärjestelmän palkkojen harmonisointiin on kohdennettu 1.7.2022 mennessä sivukuluineen noin 6,2 M€. Kohdentaminen on tehty KVTES:n II luvun Palkkaus § 6 mukaisesti. Palkkojen harmonisointi on aloitettu yhteensovittamalla nykyiset

tehtäväkohtaiset palkat useammassa eri vaiheessa kohti tavoitepalkkoja vuosina 2020–2022. Harmonisoinnin piirissä on noin 2 850 työntekijää.

4) KVTES liitteen 1, asiantuntijat ja johto – palkkausjärjestelmä hyväksyttiin yhtymähallituksessa 25.5.2021 § 69. Palkkojen harmonisointiin on kohdennettu 1.7.2022 mennessä yhteensä sivukuluineen noin 593 000€. Kohdentaminen on tehty KVTES:n II luvun Palkkaus § 6 mukaisesti. Palkkojen harmonisointi on aloitettu yhteensovittamalla nykyiset tehtäväkohtaiset palkat useammassa eri vaiheessa kohti tavoitepalkkoja vuosina 2021–2022. Harmonisoinnin piirissä on noin 340 työntekijää.

Järjestöt ovat jättäneet eriävän mielipiteen palkkojen harmonisoinnista ja sen aikataulusta. He ovat vaatineet palkkojen tarkistamista nk. piikkipalkkaan eri tehtävien vaatuvuustasoilla takautuvasti vuoden 2021 alusta. Jos jokaisen työntekijän tehtäväkohtainen palkka nostettaisiin samalle tasolle, kuin ko. hinnoittelutunnuksen tason korkein nykyinen tehtäväkohtainen palkka, lisärahoituksen tarve olisi noin 13,5 – 14M€.

Nykyiset valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset ovat päättyneet helmikuun lopussa 2022. Ja tällä hetkellä olemme sopimuksettomassa tilassa. Uudet virka- ja työehtosopimukset tulevat sisältämään valtakunnallisia palkkaratkaisuja. Kuntayhtymän talousarvioesityksessä 2022 on varauduttu 1,5 % palkkakustannusten nousuun. Valtakunnallisen palkkaratkaisun, henkilöstön saatavuuden ja hyvinvointialueen tulevan perustamisen vaikutuksia palkkojen harmonisointiin ja kuntayhtymän palkkapolitiikkaan tullaan arvioimaan vuoden 2022 aikana

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 3

Hyvinvointialuejohtajan viran kelpoisuusehdot ja hakuilmoitus

KEUHDno-2022-61

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

- 1 Hyvinvointialueen_johtaja_rekrytointiprosessi_HVA_henkilöstöjaosto_05052022
- 2 Luonnos_HVA_henkilöstöjaosto_05052022_johtajarekrytointi-ilmoitus

Aluehallitus päätti (19.4 §38) esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto päättää perustaa hyvinvointialuejohtajan viran (28.4.2022). Hyvinvointialueesta annetun lain 42 §:n mukaan hyvinvointialuejohtaja johtaa aluehallituksen alaisena hyvinvointialueen hallintoa, taloudenhoitoa ja muuta toimintaa. Hyvinvointialuejohtajan toimivallasta ja tehtävistä määrätään tarkemmin hallintosäännössä.

Hyvinvointialuelain 45 § mukaan hyvinvointialuejohtajan valitsee aluevaltuusto. Hallintosäännön (§11, §38) mukaan Henkilöstöjaoston tehtävänä on valmistella ne palvelussuhteeseen ottamiseen liittyvät asiat, joissa päätösvalta on aluehallituksella tai aluevaltuustolla. Henkilöstöjaosto tekee hallitukselle ehdotuksen viran kelpoisuusehdoista ja hakuilmoituksesta.

Hyvinvointialuejohtaja voidaan valita joko toistaiseksi tai määräajaksi ja hän on virkasuhteessa hyvinvointialueeseen. Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 4 §:n mukaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä, jollei jäljempänä toisin säädetä. Haku aika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu hyvinvointialueesta annetun lain 113 §:ssä säädetyllä tavalla. Edelleen lain 5 §:n mukaan "sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta. Hyvinvointialuejohtajaa ei siten ole mahdollista valita suostumusmenettelyllä, vaan jokaisen hakijan on jätettävä virallinen hakemus julkisen hakumenettelyn kautta."

Viran täyttöä ohjaavat perustuslain 125 §:n yleiset virkanimitysperusteet ja määritellyt kelpoisuusehdot. Virkanimitysperiaatteet ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Yleisen käytännön mukaan taidolla tarkoitetaan koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja, kyky viittaa henkilön tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävän hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin ja koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä.

Taustamateriaalina ovat hakuilmoitusluonnos ja hyvinvointialueen hallintosäännöstä tehty yhteenveto hyvinvointialuejohtajan tehtävistä ja toimivallasta, ehdotuksia kelpoisuusehdoiksi sekä valintaa tukeviksi muiksi kriteereiksi.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto:

1. päättää ehdottaa aluehallitukselle, että se ehdottaa aluevaltuustolle, että hyvinvointialuejohtajan kelpoisuusehdot ovat:
 - a. soveltuva ylempi korkeakoulututkinto (yliopisto)
 - b. useamman vuoden johtamiskokemus
 - c. toimialatuntemus
2. päättää ehdottaa hallitukselle, että se hyväksyy liitteenä olevan hakuilmoituksen ja valtuuttaa ma. henkilöstöjohtajan tekemään tarvittavat muutokset ilmoitukseen eri hakukanaviin

Päätös

1. Päätti ehdottaa aluehallitukselle, että se ehdottaa aluevaltuustolle, että hyvinvointialuejohtajan kelpoisuusehdot ovat:
 1. soveltuva ylempi korkeakoulututkinto
 2. useamman vuoden konsernitason johtamiskokemus
 3. toimialatuntemus
2. valtuutti henkilöstöjohtajan tekemään tarvittavat muutokset liitteenä olleeseen ilmoitukseen eri hakukanaviin

Esteellisyys

Pirjo Laitinen-Parkkonen

§ 4

Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö ja henkilöstön osallistaminen hyvinvointialueen valmisteluun

KEUHDno-2022-63

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 henkilöstön_siirto_osallistaminen_HVA_henkilöstöjaosto_05052022.pdf

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue muodostuu Keski-Uudenmaan sote - kuntayhtymästä, alueella sijaitsevista Etevan palveluyksiköistä, kuntien oppilas- ja opiskelijahuollosta sekä Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymästä.

Hyvinvointialueelle siirtyy yhteensä noin 4250 työntekijää marraskuussa 2021 kerätyn tiedon perusteella. Etevan henkilöstö jakaantuu viidelle eri hyvinvointialueelle ja erikoissairaanhoidon (HUS-yhtymään). Avoinna on vielä Etevan tukipalveluhenkilöstön (n=52) jakaantuminen eri hyvinvointialueille liikkeenluovutusten yhteydessä.

Henkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella. Liikkeenluovutuksen yhteydessä henkilöstö siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän palvelussuhteensa ehdot pysyvät samoina työnantajan vaihtumisesta huolimatta. Uudella työnantajalla on sama oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja kuin luovuttavalla työnantajalla.

Hyvinvointialueelle eivät siirry nk. luontaisetuuudet, jotka ovat työnantajan yksipuolisesti tarjoamia ja kustantamia henkilöstöetuuksia. Yleisimpiä henkilöstöetuuksia ovat esimerkiksi työterveyshuollon lääkäripalvelut, ravintoetu, liikunta- ja kulttuurietu, matkapuhelinetu sekä autoetu. Hyvinvointialueelle valmistellaan henkilöstöetuuksien kokonaisuutta ja arvioidaan kustannuksia, liikkeenluovutuksen piirissä olevien organisaatioiden nykykäytäntöjen pohjalta.

Tavoitteena on mahdollistaa tehokas henkilöstötiedottaminen sekä henkilöstön osallistuminen Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen valmisteluun eri foorumeilla. Hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilöstölle järjestetään kerran kuukaudessa tunnin mittainen henkilöstöinfo, jossa käydään läpi valmisteluun liittyvät ajankohtaiset asiat. Henkilöstöllä on mahdollisuus lähettää kysymyksiä etukäteen tai tilaisuuden aikana valmistelijoille. Henkilöstöinfojen osallistujamäärä on ollut Teamsissa noin 500–600 (joissakin tapauksissa saman Teamsin äärellä on ollut koko työyhteisö).

Kerran kuukaudessa ilmestyvä uutiskirje hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilöstölle on myös kuukausittainen katsaus hyvinvointialueen valmisteluun. Uutiskirjeestä saa myös tiedon henkilöstölle suunnatuista tapahtumista sekä työkaluja työelämän muutosten kohtaamiseen.

Hyvinvointialueelle siirtyvät esihenkilöt tapaavat kerran kuukaudessa ja hyödyntävät tapaamisissa ”Meille muutoksentekijöille” tehtyä työkalupakin sisältöä, jonka

tavoitteena on edistää oman työyhteisön valmentamista muutosmatkalla. Tapaamiset ovat olleet erittäin suosittuja.

Koko henkilöstöllä on mahdollisuus rakentaa Henkilöstölle Hyvä Hyvinvointialue (HHH) osallistumalla toukokuun aikana henkilöstöpolitiikan ja toimintakulttuurin rakentamiseen sähköisellä alustalla ja workshopeissa. Myös yhteinen palvelujen ja toiminnan kehittäminen on käynnistynyt opiskelija- ja kouluterveydenhuollon, vammaispalvelujen sekä päihdehuollon toiminnan osalta yhteisillä tapaamisilla ja workshopeilla.

Liitteessä on kuvattu siirtyvän henkilöstön tunnuslukuja sekä henkilöstön osallistamisen keinoja.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 5

Henkilöstöjaoston kokousaikataulut

KEUHDno-2022-64

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Päätetään hyvinvointialueen henkilöstöjaoksen kokousaikatauluista vuodelle 2022.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Päätetään aikataulut ja merkitään tiedoksi.

Päätös

Päätettiin seuraavasta kokousaikataulusta:

- 7.9.2022 klo 16.30
- 5.10.2022 klo 16.30
- 9.11.2022 klo 16.30
- 7.12.2022 klo 16.30

Päätettiin järjestää henkilöstöjaoksen kokoukset läsnäkokouksina lähtökohtaisesti Hyvinkäällä.

Muutoksenhakukielto

§1, §2, §3, §4, §5

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 §).