
Aika 25.01.2023, klo 16:28 - 17:48

Paikka Hyvinkää

Käsitellyt asiat

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Tiedonantoja**
- § 3 HR-tilannekatsaus**
- § 4 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023**
- § 5 Vastaus valtuustoaloitteeseen**
- § 6 Kokousaikataulujen tarkistaminen kevät 2023**

Saapuvilla olleet jäsenet

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja, poistui 16:56
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja
Arto Järvinen
Kalevi Kannisto
Aila Koivunen
Anna-Liisa Lyytinen
Kenneth Morelius
Pinja Perholehto, varajäsen, saapui 16:56

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Mikko Komulainen, vt. hyvinvointialuejohtaja, saapui 16:38
Kirsi Manssila, kehittämispäällikkö
Helinä Perttu

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 päätetään tarkastaa kokouksessa.

Päätös

Kokous todettiin laillisesti koollekututuksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkistaa kokouksessa.

§ 2

Tiedonantoja

Päätös

Tiedoksi annettiin palkanmaksun sujuva tilanne.

§ 3

HR-tilannekatsaus

KEUHDno-2023-257

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Katsaus liikkeenluovutuksella siirtyneeseen henkilöstöön henkilöstöjaosto 25012023

2 Henkilöstötunnusluvut_12_2022_hva_henkilöstöjaosto 25012023

Katsaus Keusoten henkilöstön tunnuslukuihin 1.1.-31.12.2022, henkilöstön saatavuuteen ja liikkeenluovutuksella siirtyneeseen henkilöstöön.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 4

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

KEUHDno-2023-258

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 KEUSOTE_Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023

2 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023_henkilöstöjaosto 25012023

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnista edellyttää vuosittaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien käsittelyn yhteistoiminnassa.

Henkilöstösuunnitelma perustuu Keusoten henkilöstöpolitiikkaan sekä henkilöstöohjelman tavoitteisiin ja siinä kuvataan mm. tavoitteet, rekrytointipolitiikka, henkilöstön rakenne ja määrä, hyvinvointia tukevat toimenpiteet sekä perehdytyskäytännöt. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla varaudutaan toimintaympäristön, henkilöstömäärän ja rakenteen muutoksiin. Henkilöstöressurssien oikealla kohdentamisella, työtapoja ja -prosesseja kehittämällä sekä joustavilla tehtävien ja työnjaon muutoksilla varmistetaan kohtuulliset resurssit palvelujen tuottamiseksi. Henkilöstömitoitukseen liittyvät lakimuutokset saattavat aiheuttaa paineita henkilöstömäärän kasvulle.

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain ja siinä pyritään arvioimaan hyvinvointialueen henkilöstön koulutustarpeet, jotta ammattitaitoa ja osaamista voidaan ylläpitää ja kehittää. Osaamisen ennakoinnilla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee organisaation strategian toteuttamista. Suunnitelma koskee koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai se on muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmitelty. Koulutussuunnitelma on laadittu tiiviissä yhteistyössä kaikkien palvelu- ja tulosalueiden kanssa ja siihen on kirjattu alueiden koulutustarpeet teemoittain. Koulutussuunnitelmaa on mahdollista päivittää kalenterivuoden aikana tarpeen niin vaatiessa.

Hyvinvointialueella on oikeus hakea Työllisyysvakuutusrahastolta rahallista tukea koulutuksista aiheutuvien kustannusten korvaamiseen (Laki koulutusten korvaamisesta 1140/2023). Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvausten hakemisen edellytyksenä on ennakkoon laadittu ja yhteistoiminnassa käsitelty koulutussuunnitelma. Koulutuskorvaus on 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta.

Henkilöstöjohtaja ja henkilöstön kehittämispäällikkö esittelevät asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 5

Vastaus valtuustoaloitteeseen

KEUHDno-2023-259

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

21.9.2022 päivätyssä valtuustoaloitteessa esitetään, että Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella ryhdytään selvittämään, potentiaalisten yhteistyötahojen kanssa, mahdollisuuksia työhön- ja alalle paluun koulutuksen toteuttamisen mahdollisuuksia, ja sen kautta sote-alan koulutuksen omaavien henkilöiden palaamiseksi alan työtehtäviin.

Aloitteen käsittelemät asiat ovat merkittäviä. Lähtökohtaisesti voidaan sanoa, että kenen tahansa työntekijän vastuu osaamisensa kehittamisestä ja ylläpitämisestä on hänellä itsellään. Tämä koskee myös sote-alalle palaamista harkitsevia.

Terveystieteiden ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 18§:n mukaan:

“terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Terveystieteiden ammattihenkilön työnantajan tulee seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi osallistumalla tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja muilla ammatillisen kehittymisen menetelmillä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti.”

Useat ammattikorkeakoulut tarjoavat koulutusmahdollisuuksia ”paluu hoitotyöhön” -tyyppiseen koulutukseen, joka voi palvella nimenomaan alalle paluuta suunnittelevia. Teemme tiivistä yhteistyötä alueella toimivien oppilaitosten kanssa ja voimme nostaa tämän asian ohjausryhmien asialistalle, jotka kokoontuvat säännönmukaisesti eri oppilaitoksissa.

Yhtenä porttina takaisin sotetyöhön voi olla Keusoten sijaisvälitys, joka mahdollistaa sosiaali- ja terveysalalla aikaisemmin työskennelleen työhön paluun portaittain myös osaamisvaatimusten osalta. Sijaisten osaaminen esimerkiksi lääkehoidon osalta varmistetaan mahdollistamalla lääkehoitokoulutuksen suorittaminen.

Hyvinvointialueen normaaliin perehdytykseen kuuluu potilastietojärjestelmien käyttökoulutukset, lääkehoidon osaamisen varmistaminen lääkehoitosuunnitelman mukaisesti, tarpeelliset ensiapu-, tietosuoja- ja tietoturvakoulutukset, yleistä turvallisuuskoulutusta sekä yksikön erityisiin käytänteisiin perehtymistä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto esittää aluehallitukselle, että aluehallitus päättää esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto:

- hyväksyy valtuustoaloitteeseen annetun vastauksen
- toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti esittää aluehallitukselle, että aluehallitus päättää esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto:

- hyväksyy valtuustoaloitteeseen annetun vastauksen
- toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

§ 6

Kokousaikataulujen tarkistaminen kevät 2023

KEUHDno-2023-260

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Tarkistetaan ja tarvittaessa täsmennetään kevään 2023 kokousaikataulut

Ehdotus

Täsmennetään kokousaikataulut ja merkitään tiedoksi

Päätös

Päätettiin aikaistaa 8.3. kokousta klo 15.30 ja järjestää se teams -kokouksena.

Muutoksenhakukielto

§1, §2, §3, §4, §5, §6

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 §).