
Aika 07.02.2024, klo 16:38 - 18:09

Paikka Hyvinkää, Rentto

Käsitellyt asiat

- § 1 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Tiedonantoja**
- § 3 Palkkaharmonisaation kokonaisuus**
- § 4 Henkilöstöraportointi 2023**
- § 5 Henkilöstöpalveluiden vuoden 2024 toimintasuunnitelma**
- § 6 Palkitsemisen ja henkilöstöetujen kokonaisuus 2024**

Saapuvilla olleet jäsenet

Tuija Linna-Pirinen, puheenjohtaja
Inka Utriainen, 1. varapuheenjohtaja
Arto Järvinen
Kalevi Kannisto
Aila Koivunen
Kenneth Morelius

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Jenni Nissilä, HR-päällikkö

Poissa

Mikko Komulainen, vt. hyvinvointialuejohtaja
Anna-Liisa Lyytinen
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 lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkastaa kokouksessa.

§ 2**Tiedonantoja**

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 3**Palkkaharmonisaation kokonaisuus**

KEUHDno-2024-492

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Harmonisointiyhteenveto henkilöstöjaosto 07022024

Kuntayhtymässä aloitettu palkkojen yhteensovittaminen saatettiin loppuun eli palkat harmonisoitiin nk. piikkipalkkoihin vuonna 2023. Ratkaisun taustalla oli järjestöjen eriävä mielipide palkkojen harmonisoinnista ja sen aikataulusta. Neuvottelut käytiin kattojärjestötasolla ja ratkaisu saatiin elokuun 2023 lopussa. Keusoten henkilöstölle maksettiin palkkojen yhdenmukaistamisen myötä kertakorvaus viideltä ensimmäiseltä kuukaudelta sekä takautuva tehtäväkohtaisen palkan tarkistaminen nk. kärkipalkkaan 1.6. 2023 alkaen.

Kuntayhtymä investoi palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja palkkojen yhteensovittamiseen 7,9 M€ vuosina 2019-2022. 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€.

Kuntayhtymän aikaisen palkkaharmonisaation kokonaiskustannus oli yhteensä noin 17,5 M€, josta vuoden 2023 palkkojen yhteensovittamisen osuus oli 9 569 356 €. Neljännes (2 422 700 €) palkkojen yhteensovittamisen kustannuksista katettiin erilaisilla virkaehtosopimukseen liittyvillä järjestelyerillä, loppu rahoitus oli nk. työnantajan omaa rahaa.

Hyvinvointialueelle on perustettu palkkauksen kehittämissyöryhmä, jossa ovat mukana sekä työnantajan että järjestöjen edustajat. Työryhmän tavoitteena on palkkausjärjestelmän kehittämissyö ja hyvinvointialueen palkkaharmonisaation edistäminen, työnvaativuuden arviointijärjestelmän prosessikuvaksen tuottaminen ja tehtäväkuvien käsittely sekä tasoille 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 käynnistyi Etevan, opiskeluhuollon ja Ridasjärven henkilöstön sijoittamisesta palkkausjärjestelmien eri tasoille. Hyvinvointialueen palkkojen yhteensovittamiseen liittyvä valmistelua tehdään kevään 2024 aikana.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

§ 4**Henkilöstöraportointi 2023**

KEUHDno-2024-490

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Henkilöstötunnusluvut_2023_henkilöstöjaosto 07022024

Katsaus Keusoten henkilöstön tunnuslukuihin 2023.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkitään tiedoksi.

§ 5**Henkilöstöpalveluiden vuoden 2024 toimintasuunnitelma**

KEUHDno-2024-491

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 HR_tavoitteet_henkilöstöjaosto 07022024

Hyvinvointialueen tavoitteena on olla arvostettu ja vetovoimainen työpaikka, jossa onnistutaan yhdessä ja työelämän laatu koetaan hyväksi. Hyvinvointialueella työskentelee vuoden alussa noin 4 300 työntekijää, joista 83 % ovat vakituissa työ- tai virkasuhteissa.

Henkilöstöpalveluiden vuoden 2024 toimintasuunnitelma sisältää useita toiminnan ja sisäisen palvelun kehittämiskohdetta. Yksi painopistealueista henkilöstön saatavuustilanteessa on henkilöstösuunnittelu, jonka tavoitteena on henkilöstöressurssien tarkoituksenmukainen kohdentuminen laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi. Henkilöstösuunnittelua vahvistetaan hyödyntämällä tekoälyä työvuorosuunnittelussa ja henkilöstön optimoinnissa. Vanhuspalvelulain edellyttämät henkilöstömitoitustiedot saadaan automaattisesti työvuorosuunnittelujärjestelmästä ja palvelujen verkoston suunnittelu- ja kehittämistyössä huomioidaan myös henkilöstönäkökulmat.

Palkanlaskentapalveluiden vakiinnuttaminen edellisen vuoden palkanlaskennan haasteiden vuoksi. Käynnistämme yhteistyöhankkeen Vaken ja Sarastian kanssa, jonka tavoitteena on lisätä kustannustehokkuutta ja vähentää palkkaproessin virheitä. Hyvinvointialueen palkitsemisen kokonaisuus ylläpidetään monipuolisena ja kannustavana. Palkkausjärjestelmien kehittämistä jatketaan huomioiden valtakunnalliset sopimukset.

Yhdessä henkilöstön kanssa valmistellun henkilöstöohjelman tavoitteena on lisätä hyvinvointialueen veto- ja pitovoimaa. Sen perusteella laaditun toimeenpano-ohjelman keinoilla vastataan mm. henkilöstön pysyvyyteen ja saatavuuteen liittyviin haasteisiin. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan työhyvinvointisuunnitelman keinoin ja esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista vahvistamalla. Vuokrahenkilöstön määrää pyritään vähentämään ja palkkaamaan tilalle Keusoten palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä.

Henkilöstön johtamista ja esihenkilötyötä vaikeuttaa ajantasaisen henkilöstötiedon saatavuuden haasteet. Tilanteen korjaamiseksi kehitetään henkilöstöraportointia ja -analytiikkaa, sekä yhdistetään henkilöstötunnuslukuja muun muassa asiakaskokemukseen sekä toiminnan ja talouden suoritteisiin. Tavoitteena on ennustemallien tuottaminen henkilöstöriskien tunnistamiseen ja ennakointiin. HR:n palveluiden tuotteistaminen ja digitalisointi jatkuu tehdyn digisuunnitelman mukaisesti.

Strategian toteuttamisen tueksi vahvistetaan strategisia kyvykkyyksiä, joita ovat muun muassa talous-, asiakkuus-, johtamis- ja uudistumisen takaava innovointikyvykkyys. Henkilöstökoulutusten keinoin vahvistetaan sekä työelämän yleisiä taitoja että substanssiosaamista koulutussuunnitelman mukaisesti.

KeuAkatemia tukee esihenkilöiden ja asiantuntijoiden johtamis- ja kehittämisaamien kehittymistä yhdenmukaiseen suuntaan. Yhteisöohjautuvuuden ja Lean -käytäntöjen vahvistamista jatketaan siten, että esihenkilöt ja työyhteisöt voivat tilata Guidin- ja Jelppi -palveluista palveluja toiminnan ja palveluiden kehittämisen tueksi.

Henkilöstökokemuksen ja työelämän laadun mittaamiseen ja eri henkilöstökyselyiden tulosten hyödyntämiseen panostetaan edelleen. Hyvinvointialueella kerätään säännöllisesti tietoa työelämän laadusta, työnantajan suositeltavuudesta (eNPS) ja henkilöstön hyvinvoinnista.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto hyväksyy henkilöstöpalveluiden toimintasuunnitelman vuodelle 2024.

Päätös

Henkilöstöjaosto päätti hyväksyä henkilöstöpalveluiden toimintasuunnitelman vuodelle 2024.

§ 6**Palkitsemisen ja henkilöstöetujen kokonaisuus 2024**

KEUHDno-2024-514

Valmistelija / lisätiedot:
Jenni Nissilä
jenni.nissila@keusote.fi
HR-päällikkö

Liitteet

1 Palkitseminen ja henkilöstöedut Keusote 2024 henkilöstöjaosto 07022024

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstön palkitsemisen kokonaisuudessa tuodaan esille eri osatekijät, jotka yhdessä muodostavat hyvinvointialueen palkitsemisen ja henkilöstöetujen kokonaisuuden: työntekijän tai viranhaltijan palkka, mahdollisuus käyttää palkitsemisen keinoja eri tilanteissa ja työelämän vaiheissa, monipuoliset ja laajat henkilöstöedut sekä säännöllinen huomion kiinnittäminen hyvään työelämän laatuun.

Esittelyssä palkitsemisen ja henkilöstöetujen kokonaisuus vuonna 2024.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkitään tiedoksi.

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 §).