

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 17.02.2021, klo 15:30 - 16:39

Paikka Sähköinen teams-kokous

Käsitellyt asiat

- § 1 Henkilöstöjaosto / Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 2 Liitteen 1 asiantuntijat ja johto -palkkausjärjestelmän kehittämisen tilannekatsaus**
- § 3 Palkitsemisen kehittäminen ja palkkojen harmonisointi**
- § 4 Työhyvinvointi teema voimia vapaa-aikaan – keinovalikoima**
- § 5 Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Annika Kokko, puheenjohtaja
Pauliina Naala
Tapio Havula
Virpi Rätty
Liljan-Kukka Runolinna, varajäsen

Muut saapuvilla olleet

Matleena Ylitalo, erityisasiantuntija, sihteeri
Ritva Hyvärinen, työhyvinvointipäällikkö
Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö
Tarumo Saara , Happy company, saapui 15:48, poistui 16:08

Poissa

Arto Lindberg
Pirjo Laitinen-Parkkonen, kuntayhtymän johtaja
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Allekirjoitukset

Annika Kokko
Puheenjohtaja

Matleena Ylitalo
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 1

Henkilöstöjaosto / Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen. Pöytäkirja pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Ehdotus

Esittelijä: Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, § 44, 28.10.2020

Henkilöstöjaosto, § 2, 17.02.2021

§ 2

Liitteen 1 asiantuntijat ja johto -palkkausjärjestelmän kehittämisen tilannekatsaus

KEUDno-2019-1398

Henkilöstöjaosto, 28.10.2020, § 44

Valmistelijat / lisätiedot:

Virpi Kolehmainen

virpi.kolehmainen@keusote.fi

palvelussuhdepäällikkö

Kunnallinen yleinen virkaehtosopimus KVTES määrittelee palkkausluvun 6 § palkkausjärjestelmistä seuraavaa:

Työnantajan muutostilanteissa uudelle työnantajalle kehitetään oma palkkausjärjestelmä, jolla korvataan entiset palkkausjärjestelmät. Uusi palkkausjärjestelmä voi olla jo käytössä ollut palkkausjärjestelmä. Entisten palkkausjärjestelmien mukaiset palkat yhteensovitetään mahdollisuuksien mukaan valitun uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin palkkoihin.

Syyskuussa 2020 käynnistettiin Liitteen 1, asiantuntijat ja johto - palkkausjärjestelmän kehittämistyö. Palkkausjärjestelmässä määritellään työntekijän palkan määräytymisen perusteet: tehtävät ja niiden vaativuus (tehtäväkohtainen palkka), ammatinhallinta ja työssä suoriutuminen (henkilökohtainen lisä) palvelusaika (työkokemuslisä) ja tuloksellinen toiminta (tulospalkkio). Lisäksi voidaan maksaa muita sopimuksessa erikseen mainittuja lisiä, korvauksia ja palkkioita (KVTES palkkausluku 6 §).

Valmisteilla olevan palkkausjärjestelmän piiriin kuuluu KVTES (Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimus) ja LS (Kunnallinen lääkäreiden virkaehtosopimus) piiriin kuuluvaa henkilöstöä. Palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat hallinnon, sosiaalihuollon ja terveydenhuollon asiantuntijatehtävät, toimistoalan, ICT-alan ja sisäisessä palvelutoiminnassa toimivan henkilöstön tehtävät, eräät palkkahinnoittelun ulkopuoliset ammattiryhmät kuten puheterapeuttien ja psykologien tehtävät sekä tulosaluepäällikköiden ja johtajien tehtävät. Palkkausjärjestelmän piirissä on n. 300 tehtävää.

Valmisteilla olevan Liitteen 1, asiantuntijat ja johto - palkkausjärjestelmän viitekehys, tehtäväkohtaisen palkan määrittämisen perusteet ja palkkapolitiikka sekä valmistelun eteneminen aikatauluineen esitellään henkilöstöjaostolle.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaoston merkitsee valmistelutilanteen tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, 17.02.2021, § 2

Valmistelija / lisätiedot:

Virpi Kolehmainen

virpi.kolehmainen@keusote.fi

palvelussuhdepäällikkö

Liite 1 asiantuntijat ja johdon palkkausjärjestelmän tavoitteena on edistää toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kuntayhtymän palkkojen kilpailukyky.

Syyskuussa käynnistetyn asiantuntijat ja johdon työn vaativuusjärjestelmän kehittämistyötä tarkasteltiin henkilöstöjaoksessa edellisen kerran lokakuussa 2020. Järjestelmän kehittämiskumppanina on toiminut Saara Tarumo, Happy Companysta.

Käydään läpi työn vaativuuden arviointijärjestelmän valmistelutilanne, neuvottelujen eteneminen sekä päätöksenteon prosessi. Saara Tarumo esittelee vaativuuden arvioinnin kokonaisuutta.

Ehdotus

Esittelijä: Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö

Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 3

Palkitsemisen kehittäminen ja palkkojen harmonisointi

KEUDno-2019-1398

Valmistelija / lisätiedot:

Virpi Kolehmainen

virpi.kolehmainen@keusote.fi

palvelussuhdepäällikkö

Palkitsemisen kehittäminen

Keusoten henkilöstöohjelman 2020-2025 henkilöstöpolitiikan tavoitteena on huolehtia, että palkka- ja palkitsemisen keinot kannustavat ja palkitsevat työntekijöitä hyvästä työsuorituksesta.

Vuonna 2021 palkitsemisen kokonaisuuden kehittämistä viedään eteenpäin. Palkkausjärjestelmistä liitteen 1, asiantuntijat ja ylin johto palkkausjärjestelmän kehittämistyö saatetaan loppu kevään aikana.

Syksyyn mennessä valmistellaan henkilökohtaisen työsuoriutumisen ja Laaturipalkitsemisen toimintamalli.

Osaksi palkitsemisen kokonaisuutta kuuluvat ketterät palkitsemisen keinot - kerta- ja pikapalkitseminen. Henkilöstöjaostolle esitellään Keusoten kerta- ja pikapalkkio-toimintamalli kokouksessa.

Palkkojen harmonisointi

Valtuusto hyväksyi § 51 vuoden 2021 talousarvion ja taloussuunnitelman vuosille 2022-2023 17.12.2020 kokouksessa. Kuntayhtymän hallitus käsitteli talousarvion käyttösuunnitelman 19.1.2021 kokouksessaan. vuodelle 2021 kolmannen vaiheen harmonisointiin on varattu talousarviossa 1 835 962 € määräraha, joka on 145 711,30 €/kk (loma-ajan palkkojen huomioimiseksi jakaja on 12,6 kk). Järjestöjen kanssa on neuvotteluissa sovittu kolmannen vaiheen määrärahan kohdentamisesta. Määrärahasta kohdennetaan 125 711 €/kk KVTES:n liitteen 3 ja 4 palkkausjärjestelmän palkkojen harmonisointiin, terveyskeskuslääkäreiden palkkojen harmonisointiin kohdennetaan 23 800 €/kk ja Liitteen 1, asiantuntijat ja yli johto palkkausjärjestelmän piirissä olevien palkkojen tarkastukseen 15 000 €/kk. Terveyskeskushammaslääkäreiden palkat on harmonisoitu.

Tarkempi määrärahojen kohdentaminen sekä 1.4.2021 jaossa olevien paikallisten järjestelyerien kohdentaminen neuvotellaan erikseen palkkausjärjestelmäkohtaisesti.

Taloussuunnitelmavuodelle 2022 on neljännen vaiheen harmonisointiin on varattu 800 000 €/vuosi määräraha. Neuvottelut määrän kohdentamisesta käynnistyy erikseen sovitun aikataulun mukaisesti.

Kokonaisuudessaan palkkojen harmonisointiin on kuntayhtymätasolla varattu 4 614 602 euron määräraha. Palkkojen harmonisointiin varatun määrärahan laskenta perustui vuoden 2019 henkilöstömäärään ja palkkadataan. Näissä on tapahtunut muutoksia vuoden 2020 aikana. Liitteen 1, asiantuntijat ja ylin johto palkkausjärjestelmän valmistuttua saamme kokonaiskuvan kuntayhtymän palkkojen

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

kokonaisharmonisointikustannuksista ja mahdollisesta lisämäärärahatarpeesta. Keusotella, kuten muillakin pääkaupunkiseudun sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tuottajilla on suuria haasteita henkilöstön saatavuudessa useiden eri ammattiryhmien osalta. Tavoitteena on kilpailukykyinen palkkataso, jolla varmistamme henkilöstön saatavuuden. Mahdollinen lisäharmonisointiraha tuodaan päätöksentekoon tarvittaessa.

Ehdotus

Esittelijä: Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö

Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 4

Työhyvinvointi teema voimia vapaa-aikaan – keinovalikoima

KEUDno-2021-1694

Valmistelija / lisätiedot:

Ritva Hyvärinen

ritva.hyvarinen@keusote.fi

työhyvinvointipäällikkö

Keusotessa toteutettiin yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa Mitä kuuluu -kysely 27.10 – 30.11.2020. Tulosten perusteella mm. työn kuormittavuuden koettiin lisääntyneen. Kyselyyn vastanneista vain 36% koki, että palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Johtoryhmä käsitteli tulokset joulukuun puolessa välissä ja valitsi vuoden 2021 hyvinvointiteemaksi ”Voimia vapaa-aikaan”. Tavoitteena on tehdä vuoden aikana erilaisia ratkaisuja ja toimenpiteitä tavoitteen saavuttamiseksi. Henkilöstölle oli avoinna 1-14.2 ideointikysely, jossa pyydettiin 1-2 parasta ideaa miten työstä palautumista voi edistää työpäivän aikana (työnantajan, työyhteisön ja yksilön näkökulma).

Työhyvinvointipäällikkö esittelee luonnoksen keinovalikoimasta, jolla ”Voimia vapaa-aikaan” hyvinvointiteeman tavoite pyritään saavuttamaan.

Ehdotus

Esittelijä: Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö

Merkitään tiedoksi.

Kokouskäsittely

Henkilöstöjaosto toivoo, että ehdotetaan konkreettisia tavoitteita, niiden seuraamista ja toteutumista sekä väliarviointeja.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 5

Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja

- Seuraava kokous 17.3.2021 klo 15.30

Ehdotus

Esittelijä: Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§2, §3, §4

Muutoksenhakukielto

Muutoksenhakukielto

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

- päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (Kuntalain 136 §),
- 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 hankintoaikaisun johdosta muuteta (Hankintalaki 126§ ja 132§).