

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

Aika 17.11.2021, klo 15:00 - 16:14

Paikka Teams -kokous

### **Käsitellyt asiat**

- § 40 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 41 Palkitseminen ja palkkaharmonisaation eteneminen**
- § 42 Henkilöstön pitovoima ja työnantajakuva -projekti**
- § 43 Keusoten Syke -kyselyn tulokset ja logiikka (työelämän laatu)**
- § 44 Tiedonantoja**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

#### Saapuvilla olleet jäsenet

Jaakko Rainio, puheenjohtaja  
Tuija Reinikainen, 1. varapuheenjohtaja, poistui 15:25  
Liljan-Kukka Runolinna, saapui 15:01  
Tapio Havula

#### Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri  
Pirjo Laitinen-Parkkonen, kuntayhtymän johtaja, saapui 15:12  
Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö  
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja  
Saara Partanen, Työhyvinvointipäällikkö, saapui 15:03

#### Poissa

Virpi Rätty

#### Allekirjoitukset

Jaakko Rainio  
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski  
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## **§ 40**

### **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

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 tarkastetaan kokouksessa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

## § 41

### **Palkitseminen ja palkkaharmonisaation eteneminen**

KEUDno-2021-20045

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Kuntayhtymän palkitsemisen kokonaisuuden valmistelua on viety eteenpäin. Tehtäväkohtaisen palkan määrittämisen perusteena toimivat palkkausjärjestelmien kokonaisuus on saatu valmiiksi kesäkuussa 2021. Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmää ja laatu/innovaatiopalkitseminen on valmistelussa. Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän jakamisen kriteereistä neuvotellaan parhaillaan. Henkilöstöeduista työterveyshuoltopalvelu laajenee vuoden 2022 alusta alkaen. Selvitystyötä tehdään muiden henkilöstötujen, kuten auton käyttöedun osalta.

Vuodelle 2021 kuntayhtymän palkkojen kolmannen vaiheen harmonisointiin oli varattu talousarviossa 1 835 962 € (Yhtymävaltuusto 17.12.2020 § 51, yhtymähallitus 19.1.2021 § 10). Kolmannen vaiheen harmonisoinnin määrärahan kohdentamisesta neuvoteltiin yhtymähallituksessa päätettyjen harmonisoinnin periaatteiden mukaisesti (Yhtymähallitus 29.10.2019 § 144). Talousarviossa 2021 harmonisointiin varatut määrärahat sekä 1.4.2021 jaossa olleet paikalliset järjestelyerät kohdennettiin palkkojen harmonisointiin palkkausjärjestelmittäin 1.4.2021 lähtien. Kolmannen vaiheen palkkojen harmonisointiin käytettiin vuositasolla 1 909 932,96 €.

1) Terveyskeskuslääkäreiden palkkausjärjestelmään kohdennettiin 299 880 €/ vuosi (23 800 €/kk). Lisäksi kohdennettiin 1.4.2021 jaossa ollut paikallinen järjestelyerä 4397,63 €/kk palkkojen harmonisointiin ja saavutettiin tavoitepalkkataso 1.4.2021 alkaen. 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.

2) Sote-sopimuksen liitteen 1 ja 2 (entinen KVTES:n liite 3 ja 4) palkkausjärjestelmän palkkojen harmonisointiin kohdennettiin 1 402 493,4 €/vuosi (111 309 €/kk). Lisäksi kohdennettiin 1.4.2021 jaossa ollut 50 068,5 €/kk suuruinen paikallinen järjestelyerä palkkojen harmonisointiin. Kohdentaminen tehtiin KVTES:n II luvun Palkkaus § 6 mukaisesti, siten, että palkkojen harmonisointi aloitetaan yhteensovittamalla nykyiset tehtäväkohtaiset palkat uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin nostamalla tehtäväkohtaisia palkkoja kohti uuden palkkausjärjestelmän mukaisia tavoitepalkkoja. Harmonisoinnin piirissä 2055 työntekijää (liite 1: 1619 liite 2: 436 henkilöä).

3) Liitteen 1, asiantuntijat ja johto – palkkausjärjestelmä hyväksyttiin yhtymähallituksessa 25.5.2021 § 69. Palkkojen harmonisointiin kohdennettiin 1.4.2021 jaossa ollut 9376,22 €/kk suuruinen paikallinen järjestelyerä. Kohdentaminen tehtiin KVTES:n II luvun Palkkaus § 6 mukaisesti, siten, että palkkojen harmonisointi aloitetaan yhteensovittamalla nykyiset tehtäväkohtaiset palkat uuden palkkausjärjestelmän mukaisiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin nostamalla tehtäväkohtaisia palkkoja kohti uuden palkkausjärjestelmän mukaisia tavoitepalkkoja. Harmonisoinnin piirissä oli 63 työntekijää.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

4) Terveyskeskushammaslääkärien palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.9.2020 ja tehtäväkohtaiset palkat on harmonisoitu tavoitepalkkatasoon käyttöönoton yhteydessä – ei kolmannen vaiheen harmonisointitarvetta.

Keväällä

täsmennettiin neljännen vaiheen harmonisointisuunnitelmaan vastamaan kuntayhtymän nykyistä toimintaympäristöä ja tukemaan henkilöstön saatavuutta. Yhtymähallitus päätti (22.6.2021 § 84) kohdentaa 1,5 milj € 1.1.2022 ja 750 000 € 1.7.2022 palkkojen neljännen vaiheen harmonisointiin vuodelle 2022. Nykyisellä suunnitelmalla saavutetaan Sote-sopimuksen liitteen 1 ja 2 palkkausjärjestelmän ja Liitteen 1, asiantuntijat ja ylin johto- palkkausjärjestelmän tavoitepalkat 1.7.2022 mennessä sekä virka- ja työehtosopimusten edellyttämä henkilökohtaisten lisien vähimmäismäärien täyttyminen.

Nykyiset valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset päättyvät helmikuun lopussa 2022.

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

Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi kolmannen vaiheen harmonisoinnin kohdentamisen, palkitsemisen kokonaisuuden ja neljännen vaiheen harmonisoinnin valmistelun tilanteen.

### **Päätös**

Henkilöstöjaosto merkitsi tiedoksi kolmannen vaiheen harmonisoinnin kohdentamisen, palkitsemisen kokonaisuuden ja neljännen vaiheen harmonisoinnin valmistelun tilanteen.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## § 42

### **Henkilöstön pitovoima ja työnantajakuva -projekti**

KEUDno-2021-20047

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Sote -henkilöstön saatavuus on tällä hetkellä valtakunnallinen ongelma, jota pyritään ratkaisemaan monella eri tasolla. Myös Keusoten onnistuminen osaavan työvoiman rekrytoinnissa ja työvoiman pitämisessä on merkittävä haaste. Tällä hetkellä henkilöstöpula vaikeuttaa palvelujen yhteensovittamista ja niiden kokonaisvaltaista kehittämistä.

Keusoten tavoitteena on kehittää organisaation työnantajamielikuvaa ja henkilöstön pitovoimaa, jotta Keusote nähdään markkinoilla kilpailukykyisenä työnantajana. Tavoitteena on hillitä myös henkilöstön korkeaa vaihtuvuutta ja tunnistaa tekijät, joilla sekä nykyinen henkilöstö saadaan sitoutumaan nykyistä paremmin sekä onnistutaan rekrytoimaan uusia ammattilaisia ja vastavalmistuneita opiskelijoita.

Tiedonkeruu käynnistyy eri henkilöstöryhmien ryhmähaastatteluilla. Kohderyhmänä ovat mm. henkilöstöfoorumi, pääluottamusmiehet, työsuoja- ja valtuutetut, ylintä johtoa, esimiehiä eri ammattiryhmistä, HR:n ja viestinnän edustajia. Lisäksi käytössä on useiden eri henkilöstökyselyjen tuloksia, joilla on selvitetty sisäistä työnantajakuva, työnantajan vastuullisuutta ja eri henkilöstöetuuksien arvostusta.

Kehitystoimenpiteiden tunnistamiseksi laaditaan selvitys nykytilasta, jotta tunnistetaan yhtymän haasteet ja vahvuudet. Tavoitteena on, että nykytilan analyysin pohjalta laaditaan kehitysehdotukset työntekijäkokemukseen ja henkilöstönpitovoiman parantamiseksi. Kehitysehdotuksen mukaiset toimenpiteet myös priorisoidaan, jotta tunnistetaan ne tekijät, joilla on suurin vaikutus.

Henkilöstöjohtaja selostaa asiaa kokouksessa.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

#### **Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## **§ 43**

### **Keusoten Syke -kyselyn tulokset ja logiikka (työelämän laatu)**

KEUDno-2021-20046

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Henkilöstö on tunnetusti organisaation tärkein voimavara. Työelämän laatu (QWL = quality of working life) tarkoittaa kokonaisvaltaista kokemusta esimerkiksi esihenkilötyöstä/johtamisesta, toimintakulttuurista, prosessien toimivuudesta ja turvallisuudentunteesta. Nämä osatekijät ovat yhteydessä esimerkiksi henkilöstötuottavuuteen, palveluiden laatuun sekä työnantajamielikuvaan.

Työelämän laadun mittaamisessa mennään kohti nopeasyklisempää sekä riskejä ja niiden taloudellisia vaikutuksia ennustavaa henkilöstötietoa, joka palvelee myös tulevaisuuden tiedolla johtamisen tarpeita.

Keusoten "Syke" on ns. uuden sukupolven älykäs henkilöstökysely, joka tuottaa viidentoista kohdennetun ja tieteellisesti validoidun kysymyksen avulla työelämän laadun indeksin, eli QWL-indeksin. Taustalla on Lapin yliopiston dosentin ja tutkimusjohtaja Marko Kestin pitkäaikainen tutkimustyö työelämän laadun mittaristo- ja analyysimallien parissa.

Henkilöstön kehittämispäällikkö selostaa kokouksessa Keusoten Syke -mittarin tuloksia.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

#### **Päätös**

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

## **§ 44**

### **Tiedonantoja**

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Henkilöstöjaostolle annettavat tiedonannot.

### **Päätös**

Ei tiedonantoja.



Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

---

**Muutoksenhakukielto**

§40, §41, §42, §43, §44

**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§).