

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 21.09.2022, klo 15:00 - 16:37

Paikka Teams -kokous

Käsitellyt asiat

- § 25 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 26 Tiedonantoja**
- § 27 HR-tilannekatsaus**
- § 28 HR-valmistelun tiekartta hyvinvointialueelle siirtymiseksi**
- § 29 Työmarkkinaneuvottelutilanne**
- § 30 Työelämän laadun (QWL) katsaus ja kehittäminen**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Jaakko Rainio, puheenjohtaja
Tuija Reinikainen, 1. varapuheenjohtaja
Tapio Havula
Liljan-Kukka Runolinna, saapui 15:02
Virpi Rätty, saapui 15:03

Muut saapuvilla olleet

Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö, sihteeri
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja
Pirjo Laitinen-Parkkonen, kuntayhtymän johtaja
Nina Nikkinen, HR-päällikkö
Saara Partanen, Työhyvinvointipäällikkö

Allekirjoitukset

Jaakko Rainio
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 25

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

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.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 26**Tiedonantoja**

Tiedoksi saatettavia asioita.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Ei ajankohtaisia tiedonantoja.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 27**HR-tilannekatsaus**

KEUDno-2022-11091

Valmistelija / lisätiedot:

Nina Nikkinen

nina.nikkinen@keusote.fi

HR-päällikkö

Liitteet

1 Keusote Henkilöstöjaosto 21092022 Henkilöstötunnusluvut

Katsaus Keusoten henkilöstön tunnuslukuihin 1.1.-31.8.2022 ja henkilöstön saatavuuteen.

Ehdotus

Esittelijä: Nina Nikkinen, HR-päällikkö

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 28

HR-valmistelun tiekartta hyvinvointialueelle siirtymiseksi

KEUDno-2022-11094

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Keusote Henkilöstöjaosto 21092022 tiekartta.pdf

Sujuva siirtymä hyvinvointialueelle edellyttää lukuisia valmistelutehtäviä ja ratkaisuja myös henkilöstöön liittyvissä asioissa. Kriittisin tehtävä on varmistaa palkanmaksuprosessi, mutta on myös useita muita toiminnan kannalta merkittäviä käytänteitä, jotka pitää olla valmiina jo ensimmäisestä päivästä lähtien. Näitä ovat esimerkiksi henkilöstöohjeet työsuhteen elinkaareen hallintaan. Työsuhteella on yleensä organisaation näkökulmasta alku (rekrytointi ja siihen liittyvät tehtävät) ja loppu (työsuhteen päättymisen ja siihen liittyvät tehtävät) sekä siinä välissä lukuisia eri tapahtumia.

Kun puhutaan HR-prosesseista, viitataan yleensä johonkin osaan tästä työsuhteen elinkaaresta, sen hallintaan ja parantamiseen. Tyypillisiä aliprosesseja alun ja lopun välissä ovat esimerkiksi palkanmaksu, työvuorosunnittelu, sairauspoissaolojen hallinta, kehityskeskustelut, palkitseminen, suorituksen ja osaamisen kehittäminen.

HR-prosesseissa tulee huomioida paitsi työlainsäädännön ja työehtosopimusten, niin myös johdon, esimiesten ja organisaation tarpeita, työntekijäkokemusta, HR:n työn sujuvuutta, yhdenvertaista ja tasapuolista kohtelua, organisaation kuluja sekä tietoturvaan ja yksityisyyden suojaan liittyviä velvoitteita ja vaatimuksia.

Tärkeä osa-alue on myös tietojärjestelmien toimivuus. Valmistelemme useiden eri HR-järjestelmien käyttöönottoa hyvinvointialueelle, joilla varmistamme toimivat HR-prosessit. Näitä järjestelmiä ovat esimerkiksi rekrytointijärjestelmä Laura, palkanlaskentajärjestelmä Populus, työajanseurantajärjestelmä Nepton ja työvuorosunnittelujärjestelmä Titania. Näiden välillä on myös lukuisia integraatiota, joiden toimivuus tulee varmistaa hyvinvointialueelle siirtymisen yhteydessä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 29

Työmarkkinaneuvottelutilanne

KEUDno-2022-11092

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Liitteet

1 Keusote henkilöstöjaosto 21092022 työmarkkinatilanne

Henkilöstöjaostolla on merkittävä rooli mahdollisissa työtaistelutilanteissa. Henkilöstöjaosto toimii yhtymähallituksen toimielimenä, joka tekee tarvittavat päätöksentekoon liittyvät ratkaisut. Työtaistelutoimenpiteisiin liittyvät, nopeaa päätöksentekoa vaativissa tilanteissa työnantajan periaatteelliset ratkaisut tekee johtoryhmä. Henkilöstöjaosto tiedottaa yhtymähallitusta työtaistelutilanteesta ja johtavien viranhaltijoiden tekemistä ratkaisuista.

KT, JAU ja JUKO pääsivät kesäkuussa erillissopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista 2022–2025. Kuntien ja kuntayhtymien lisäksi ratkaisua sovelletaan myös hyvinvointialueella tällä hetkellä työskentelevään ja palkattavaan henkilöstöön. Sote Ry ei hyväksynyt sopimusta, jonka vuoksi työmarkkinatilanne on kuumentunut viimeisten viikkojen aikana.

Sote Ry:n järjestöt Tehy ja Super ovat uhanneet kolmella eri työtaistelutoimenpiteellä. Näitä ovat olleet Kanta-Hämeen keskussairaalan teho-osaston vuorokauden mittainen lakko, Turun yliopistollisen keskussairaalan teho-osastoa ja osaa Helsingin kotihoitoa sekä Oulun yliopistollisen keskussairaalan teho-osastoa ja kotihoitoa on uhannut neljän vuorokauden lakko. Keski-Uudella maalla ei lakonuhkia ei vielä ole ollut. Käräjäoikeus kielsi 14.9.2022 kaikki tuleviksi viikoiksi kaavailut tehohoitajien lakot ja määräsi väliaikaisen turvaamistoimen miljoonan euron uhkasakon uhalla kummallekin hoitajajärjestölle erikseen kaikkien sairaanhoitopiirien osalta. Hallitus on valmistellut myös potilasturvallisuuslakia, jonka tarkoituksena on velvoittaa työntekijäjärjestöjä turvaamaan välttämätön sosiaali- ja terveydenhuolto työtaistelun aikana.

Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymällä on suunnitelma, jolla se varautuu mahdollisen työtaistelu-uhan tai työtaistelutoimenpiteiden varalta. Sisäisessä ohjeessa on määritelty toimielinten ja virkamiesten vastuut työtaistelutoimenpiteiden aikana. Lisäksi se sisältää palvelualuekohtaiset suunnitelmat vastuineen palvelujen saatavuuden ja toimintojen turvaamiseksi mahdollisessa työtaistelutilanteessa.

Kesän jälkeen hoitajaliittojen Tehyn ja Superin jäsenten ylityö- ja vuoronvaihtokiellot ovat vaikuttaneet jonkin verran toimintaan, kun työvuorolle ei ole aina helposti löytynyt jatkajaa ylityökieltojen vuoksi. Kriittisempi asia toiminnan näkökulmasta on ollut yleinen henkilöstön saatavuustilanne.

Henkilöstöjohtaja selostaa asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 30

Työelämän laadun (QWL) katsaus ja kehittäminen

KEUDno-2022-11093

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Liitteet

1 Keusote henkilöstöjaosto 21092022 Työelämän laatu

Keusote on hyödyntänyt vuodesta 2021 yhtenä henkilöstömittarina ns. Työelämän laadun (Quality of working life) mittaria, joka perustuu Lapin yliopiston tutkimusjohtaja Marko Kestin pitkäaikaiseen työhön työelämän laadun, työhyvinvoinnin henkilöstökokemuksen mittaamiseksi, tutkimalla myös sen yhteyksiä muihin olennaisiin organisaatioiden tunnuslukuihin. Se kertoo paitsi työelämän laadun nykytilasta, myös ennakoii henkilöstöriskejä sekä laskee niistä aiheutuvia taloudellisia riskejä ja kehittämispotentiaalia. Kyseinen metodi antaa perinteisiä henkilöstökyselyitä enemmän ennakoivaa tietoa pitkäjänteen kehittämisen tueksi.

Keusotessa työelämän laadun indeksi on pysynyt melko samana eri mittauksissa 2021-2022. Palvelualuekohtaiset sekä tulosaluekohtaiset erot ovat osin merkittävät ja ne myös ilmentävät erilaisia haasteita ja onnistumisia sekä henkilöstöriskien vaihteluja ja niiden taloudellisia vaikutuksia. Haasteet ilmentävät koko toimialan tilannetta, joihin kuuluvat esimerkiksi tulevaisuuden henkilöstöriskit, toimialan houkuttelevuus sekä esimerkiksi henkilöstön saatavuusongelmista johtuva kiire ja vaihtuvuus.

Kohti hyvinvointialuetta ja 2022-2024 aikana työelämän laadun mittaristoa kehitetään syvällisempään suuntaan. Tähän liittyy myös Kevasta saatu työelämän kehittämisen rahoitus (40 000 euroa). Tämä tarkoittaa esimerkiksi työelämän laadun mittariston ja datan viemistä osaksi hyvinvointialueen tietoallasta, jolloin sen yhteydet esimerkiksi asiakaspalautteeseen ja muihin, myös taloudellisiin mittareihin, syvenee merkittävästi. Myös tulosten saatavuus etenee työyhteisökohtaisempaan suuntaan ja osaksi esihenkilöiden arjen työtä. Tämä luonnollisesti vaatii entistä parempaa koulutusta kaikille henkilöstöryhmille ja jatkuvaa valmennusta. Rahoitukseen liittyvä projekti alkaa 1.11.2022.

Henkilöstön kehittämispäällikkö esittää katsauksen tuloksiin ja työelämän laadun mittariston tulevaisuuden suunnitelmiin.

Ehdotus

Esittelijä: Ville Saarikoski, kehittämispäällikkö

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§25, §26, §27, §28, §29, §30

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 hankinto-oikaisun johdosta muuteta (Hankintalaki 126§ ja 132§).