

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 15.12.2021, klo 15:01 - 17:01

Paikka Teams

Käsitellyt asiat

- § 45 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 46 Vate -valmistelun katsaus siirtosuunnitelma + rekrytoinnit**
- § 47 Mitä Kuuluu -henkilöstötutkimuksen tulokset**
- § 48 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022**
- § 49 Tiedonantoja**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Jaakko Rainio, puheenjohtaja
Tuija Reinikainen, 1. varapuheenjohtaja
Liljan-Kukka Runolinna, saapui 15:04, poistui 16:54
Tapio Havula
Virpi Rätty, saapui 15:04

Muut saapuvilla olleet

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

Allekirjoitukset

Jaakko Rainio
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 45

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 tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Kokouksen todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja päätettiin tarkastaa kokouksessa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 46

Vate -valmistelun katsaus siirtosuunnitelma + rekrytoinnit

KEUDno-2021-21713

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Liitteet

1 Henkilöstön siirtosuunnitelma_versio_1.0

HR, johtaminen ja osaaminen -työryhmän työskentely on edennyt työsuunnitelman mukaisesti. Ryhmä on kokoontunut neljä kertaa. Valmistelun teemoja ovat olleet:

- Liikkeenluovutuksen piiriin kuuluva henkilöstö, sekä liikkeenluovutuksen piiriin kuuluvien henkilöstöryhmien ohjauspykälät toimeenpanolaissa (esim. tukipalveluhenkilöstö, Eteva)
- Lähetekeskustelu henkilöstöpolitiikan valmisteluun osana hyvinvointialueen strategian valmistelua
- Kerättävät henkilöstötiedot
- Yhteenveto HR-palveluissa käytetyistä tietojärjestelmistä
- Yhteenveto henkilöstöeduista ja toimintakäytänteistä
- Johtamisjärjestelmä, organisaatorakenne ja johtajavalinnat
- Viestintäsuunnitelma
- Muutoksen johtamisosaamisen varmistaminen
- Siirtosuunnitelma ja siirtosopimus

Liitteenä on luonnos henkilöstön siirtosopimuksesta.

Henkilöstöjohtaja esittelee asiaa kokouksessa

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 47

Mitä Kuuluu -henkilöstötutkimuksen tulokset

KEUDno-2021-21711

Valmistelija / lisätiedot:

Saara Partanen

saara.partanen@keusote.fi

Työhyvinvointipäällikkö

Liitteet

1 Palaute_MK_keusote2021.pdf

Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä toteutettiin 26.10.-28.11.2021 välisenä aikana Mitä kuuluu-kysely yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa.

Kysely toteutettiin Keusotessa nyt kolmatta kertaa. Kysely tarjoaa vertailukelpoista tietoa työhyvinvoinnin johtamiseen. Kysely koostuu neljästä kokonaisuudesta: työ, työyhteisö, johtaminen ja työterveys ja -turvallisuus. Kyselyyn vastasi Keusotessa kaikkiaan 1710 henkilöä (vastaus% 50).

Vastauksissa nousee esiin epävarmuuden väheneminen työtehtävän lakkautusuhan tai toiseen tehtävään siirron takia. Lähiesihenkilötyössä valmentavan otteen koetaan lisääntyneen. Työpaikkakiusaamisen kokemus on laskenut ja työyhteisöt koetaan toimivina. Tukea ja rohkaisua saadaan työkavereilta.

Työpaineiden koetaan kuitenkin nousseen ja koetaan epävarmuutta työmäärän lisääntymisestä. Melko harva vastaajista kokee kehityskeskustelut hyödyllisinä. Kuormittuneisuutta, psyykkistä rasittuneisuutta ja alentuneeksi koettua työkykyä tuotiin vastauksissa esiin.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 48

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022

KEUDno-2021-21712

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Liitteet

1 Keusoten henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022_ FINAL

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnista edellyttää vuosittaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien käsittelyn yhteistoiminnassa. Perustana henkilöstösuunnittelulle on muutosten ennakointi. Millaisilla yhtymän toiminnan tai toimintaympäristön tapahtumilla on vaikutuksia henkilöstöön. Henkilöstövaikutuksia ja koulutustarpeita syntyy esimerkiksi palvelurakenteen uudistamisen, keskitetyn asiakasohjauksen ja generisen vastaanottoimintamallin käyttöönoton myötä ja valmistauduttaessa kohti hyvinvointialuetta.

Henkilöstösuunnitelma perustuu henkilöstöpolitiikkaan sekä Keusoten henkilöstöohjelmaan. Henkilöstösuunnitelmassa kuvataan mm. nykyinen henkilöstön rakenne ja määrä ja miten nämä kehittyvät tulevan vuoden aikana. Suunnitelmassa myös avataan yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhanalaisten sekä ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja työmarkkinakelpoisuutta. Suunnitelmassa on kuvattu strategiset painopisteet henkilöstön kehittämiseksi ja hankinnalle.

Koulutussuunnitelmassa määritellään Keusotessa ilmenneet osaamisen kehittämistarpeet sekä ne tavoitteet ja periaatteet, joita yrityksen osaamisen kehittämisessä noudatetaan. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimiehen tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Kunnallinen työnantaja voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta koulutussuunnitelmaan kirjatuista koulutuksista. Koulutuskorvaus on 10 % koulutusajan palkkakustannuksesta.

Henkilöstöjohtaja esittelee asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Kokouskäsittely

1. Sote ry edellyttää, että työnantaja käy kehityskeskustelut vuosittain henkilöstön kanssa. Nyt esihenkilöt käyvät vaihtelevasti keskustelua työntekijöiden kanssa ja näin

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

ollen ei saada reallista näkemystä koulutus tarpeesta henkilöstölle. Jhl, Jyty ja JUKO KVTES/SOTETES yhtyvät Sote ry:n kirjaukseen.

2. Sote ry pyytää työnantajaa kartoittamaan, millä hoitohenkilöstön lisäkoulutuksilla olisi vaikutusta erikoissairaanhoidon kustannusten vähentämiseen. Jhl, Jyty ja JUKO KVTES/SOTETES yhtyvät Sote ry:n kirjaukseen.

3. Jhl kirjauttaa, että on syytä kiinnittää huomiota työnantajakuvaan ja pitää huolta , että sovitut asiat mm.koulutukset myös mahdollistetaan, eikä niitä peruta, koska se ei edesauta positiivista työnantajakuva. Huomioidaan myös joka tasolla positiivinen työnantajakuvan ylläpitäminen. Jyty yhtyy JHL:n kirjaukseen.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 49

Tiedonantoja

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§45, §46, §47, §48

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§).