

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 02.03.2022, klo 15:00 - 16:10

Paikka Teams -kokous

Käsitellyt asiat

- § 6 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 7 Palkkaharmonisaation tilannekatsaus**
- § 8 Katsaus esihenkilötyön ja johtamisen kehittämiseen (KeuAkatemia)**
- § 9 Palkitsemisen kehittäminen - henkilöstön pitovoiman ja saatavuuden lisäämiseksi**
- § 10 Tiedonantoja**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Jaakko Rainio, puheenjohtaja, poistui 16:00
Tuija Reinikainen, 1. varapuheenjohtaja
Liljan-Kukka Runolinna
Tapio Havula
Virpi Rätty

Muut saapuvilla olleet

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

Poissa

Kirsi Mikkola, HR-päällikkö

Allekirjoitukset

Jaakko Rainio
Puheenjohtaja

Ville Saarikoski
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 6

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

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

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Päätös

Kokous todettiin lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 7

Palkkaharmonisaation tilannekatsaus

KEUDno-2022-5945

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Kuudesta kunnasta siirtyneen henkilöstön palkkojen yhteensovittamista on tehty järjestelmällisesti vuodesta 2019 alkaen. Samalla on rakennettu neljä eri palkkausjärjestelmää.

Ensimmäisenä valmistui terveyskeskuslääkäreiden palkkausjärjestelmä, joka otettiin käyttöön lokakuussa 2019. Syksyllä 2020 valmistuivat hammaslääkäreiden sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön palkkausjärjestelmät (Sote-sopimus liitteet 1 ja 2). KVTES, liite 1 johto ja asiantuntijat palkkauksen kokonaisuus valmistui kesällä 2021. Lääkäreiden ja hammaslääkäreiden palkkojen yhteensovittaminen tapahtui palkkarakenteen uudelleen arvioinnilla siten, että kenenkään kokonaispalkka ei laskenut. Muiden sopimusten osalta on tarkasteltu vain tehtäväkohtaisia palkkoja.

Yleiskorotusten lisäksi sote-sopimuksen piirissä olevien henkilöiden palkkoja on tarkistettu uusilla palkkataulukoilla 08/2020, 05/2021 ja 01/2022. Yli 2000 sote-sopimuksen piirissä olevan työntekijän palkkaa on tarkistettu ylöspäin. Määritellyt tavoitepalkat saavutetaan 1.7.2022, jolloin palkat on harmonisoitu ylimpään kymmenykseen.

Vuoden 2022 heinäkuussa 92 % henkilöstöstä on tavoitepalkoissa ja tällöin palkkojen harmonisointiin on investoitu yhteensä 8 M€ vuodesta 2019. Summa on noin kolme miljoonaa euroa enemmän kuin vuoden 2019 laskelmassa oli arvioitu. Kasvua selittää mm. henkilöstön määrän kasvu ja alueellinen palkkakilpailu, jolloin tavoitepalkkoja on nostettu kilpailukykyiselle tasolle.

Noin 350 henkilön palkka ylittää heinäkuussa voimaan tulevat tavoitepalkat. Järjestöt edellyttävät nk. piikkipalkkojen käyttöönottoa, joka edellyttäisi vielä noin 13,5 – 14 M€ lisäinvestointeja vuositasona. Näihin ei ole varauduttu.

Seuraavassa vaiheessa keskitytään palkkausjärjestelmien sisällölliseen kehittämiseen ja eri ammattiryhmien tehtävänvaativuuksien arviointiin yhteistyössä esihenkilöiden ja järjestöjen edustajien kanssa.

Henkilöstöjohtaja esittelee asiaa kokouksessa

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 8

Katsaus esihenkilötyön ja johtamisen kehittämiseen (KeuAkatemia)

KEUDno-2022-5944

Valmistelija / lisätiedot:

Ville Saarikoski

ville.saarikoski@keusote.fi

kehittämispäällikkö

Liitteet

1 KeuAkatemia 02032022 henkilöstöjaosto

Keusoten strategisten kyvykkyyksien viitekehyksen kivijalka on vahva operatiiviseen kyvykkyyteen, jolla tarkoitetaan lähinnä oman alan ja tehtävässä vaadittavaa ammattitaitoa. Tämän lisäksi on määritelty 7 strategista kyvykkyyttä.

Henkilöstön ja yksittäisten henkilöiden näkökulmasta on vain ihmisten osaamista ja strateginen kyvykkyys on osaamisten yhdistelmä. Kyvykkyys on organisaation tasolla laajempi kokonaisuus kuin yksittäiset osaamiset. Riski on, että strategian toteuttamisessa ei onnistuta tarvittavan kyvykkyyden puuttuessa. Siksi strategisten kyvykkyyksien tunnistamiseen ja johtamiseen on panostettava.

Johtaminen on yksi Keusoten strateginen kyvykkyys. Se on tilannesidonnaista ja kollektiivista kykyä reagoida erilaisissa tilanteissa ja toteuttaa johtamisen ja esihenkilötyön kautta strategisia tavoitteita. Tulokset voidaan nähdä joka päivä, mutta pidemmällä tähtäimellä kysymys on vuosien aikana nähtävistä tuloksista, eli miten onnistutaan strategisissa tavoitteissa pidemmällä aikajänteellä. Osaamista ja kyvykkyyksiä voidaan kehittää eri tavoin.

KeuAkatemia on kehittyvä viitekehys sille, miten esihenkilötyötä ja johtamista Keusotessa halutaan kehittää. Se on edelleen kehittyvä viitekehys ja noudattaa osaamisen johtamisen tunnustettuja kehittämisen keinoja.

Henkilöstön kehittämispäällikkö esittelee kokouksessa erityisesti kahta teemaa: sisäistä vertaiscoachingia ja suunniteltuja johtamisen tutkintoryhmiä.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 9

Palkitsemisen kehittäminen – henkilöstön pitovoiman ja saatavuuden lisäämiseksi

KEUDno-2022-5943

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Keusoten henkilöstöpolitiikan tavoitteena on huolehtia, että palkka- ja palkitsemisen keinot kannustavat ja palkitsevat työntekijöitä hyvästä työsuorituksesta ja onnistumisista työssä sekä vaikuttavat henkilöstön pitovoimaan myönteisesti.

Keväällä 2021 otettiin käyttöön ensimmäisenä palkitsemisen kokonaisuutena kerta- ja pikapalkitsemisen toimintamalli. Ketterä palkitseminen työpaikan arjessa lisää työntekijän motivaatiota ja työnantajan pitovoimaa. Työyhteisön tai yksilön onnistumisista voidaan vahvistaa julkisella kiitoksella sekä pikapalkitsemisen keinoilla, joita ovat esimerkiksi kakkukahvit, lahjakortit ja nokkela-vapaa. Kertapalkkioihin liittyvä toimintakäytäntö pitää sisällään useamman eri vaihtoehdoisen tavan palkita, joko yksilöä tai yhteisöä, hyvistä työsuorituksista. Kertapalkkion suuruus on 200 € /työntekijä ja kertapalkkio merkittävästä, kuntayhtymälle tuotetusta taloudellisesta, euromääräisestä säästöstä voi olla 500 € tai 1000 €.

Valmisteilla olevia palkitsemisen muotoja ovat mm. suoriutumisen arviointiin liittyvä toimintamalli, rekrytointipalkkiokäytännöt sekä innovaatio ja laatupalkitsemisen kokonaisuus. Suoriutumisen arviointia tarkastellaan, perinteisestä ajattelusta poiketen, työntekijän arvon tuottamisena organisaation tai työyhteisön toiminnalle.

Myös henkilöstöedut vaikuttavat henkilöstön pitovoimaan ja työnantajakuvaan. Näiden osalta arviotavaksi on nostettu mm. auton käyttöedun käyttöönotto ja kulttuuri- ja liikuntaetuihin käytettävien taloudellisten resurssien lisääminen.

Henkilöstöjohtaja esittelee asiaa kokouksessa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkittään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 10

Tiedonantoja

Päätös

Käsiteltiin ajankohtaista työmarkkinatilannetta.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§6, §7, §8, §9

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§).