

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Aika 17.03.2021, klo 15:32 - 16:48

Paikka Sähköinen teams-kokous

Käsitellyt asiat

- § 6 Henkilöstöjaosto / Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 7 Katsaus LaaS-palveluihin sekä toimintamalliin poislähtevien osalta**
- § 8 Kyvykkyudet ja osaamiset parhaaseen käyttöön - osaamisen ja johtamisen kehittämisen prosessit ja keinot**
- § 9 Henkilöstötunnuslukuja**
- § 10 Liite 1 palkkausjärjestelmän hyväksyntä**
- § 11 Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja**

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Saapuvilla olleet jäsenet

Annika Kokko, puheenjohtaja

Pauliina Naala

Tapio Havula

Virpi Rätty

Liljan-Kukka Runolinna, varajäsen, saapui 16:21

Muut saapuvilla olleet

Matleena Ylitalo, erityisasiantuntija, sihteeri

Pirjo Laitinen-Parkkonen, kuntayhtymän johtaja, poistui 16:09

Virpi Kolehmainen, palvelussuhdepäällikkö

Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Poissa

Arto Lindberg

Allekirjoitukset

Annika Kokko
Puheenjohtaja

Matleena Ylitalo
Sihteeri

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 6

Henkilöstöjaosto / 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

Hyväksyttiin.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 7

Katsaus LaaS-palveluihin sekä toimintamalliin poislähtevien osalta

KEUDno-2020-3706

Valmistelija / lisätiedot:

Matleena Ylitalo

matleena.ylitalo@keusote.fi

erityisasiantuntija

Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä on meneillään toimintakulttuurin muutoshanke, jonka tavoitteena on itse- ja yhteisöohjautuvuuden vahvistaminen sekä samanaikaisesti esimiesroolin muutos kohti valmentavaa johtamista.

LaaS-palvelut (*Leadership as a service tai Learning as a service*) on digitaalinen alusta, jossa Keusoten sisäisesti tuotetut osaamis- ja johtamispalvelut ovat kaikkien saatavilla. LaaS-palvelut tukevat osaltaan tiimien ja esimiesten kehittymistä kohti itse- ja yhteisöohjautuvaa toimintatapaa ja valmentavaa johtamista vuoteen 2025 mennessä, strategisen tavoitteen mukaisesti.

LaaS on ollut esimiesten käytössä kesäkuusta 2020 asti. LaaS:n käyttöönotto henkilöstölle tapahtuu vaiheittain yhteisöohjautuvuus-valmennusohjelman jatkona, kun pilottiaallot siirtyvät juurruttamisvaiheeseen. Ensimmäisenä juurruttamisvaiheeseen siirtyivät 1-2 aallot (n. 1200 hlöä) maaliskuussa 2021. LaaS:n palveluvalikoima muodostuu tällä hetkellä 38 eri palvelusta viidessä eri kategoriassa, joita ovat johtamispalvelut, esimiehen arjen perustaidot, henkilöstön arjen perustaidot, toimintakulttuuri sekä hyvinvointi. Palveluvalikoimaa laajennetaan, arvioidaan ja uudelleen muotoillaan jatkuvasti käyttäjien tarpeita vastaaviksi.

LaaS:n ajattelutavan ytimenä on johtamispalvelut ja tarvelähtöinen johtaminen. Osana johtamispalveluja poislähtevä työntekijä voi jatkossa tilata LaaS:ista lähtökeskustelun omalta esimieheltään. Keskustelun jälkeen esimies myös pyytää työntekijää täyttämään sähköisen lähtökyselyn. Esimies voi niin ikään tilata LaaS:ista itselleen tukipalvelun lähtökeskustelun pitämiseen onnistuneen työntekijäkokemuksen varmistamiseksi.

Erityisasiantuntija esittelee kokouksessa asiaa.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 8

Kyvykkyudet ja osaamiset parhaaseen käyttöön - osaamisen ja johtamisen kehittämisen prosessit ja keinot

KEUDno-2021-4526

Valmistelija / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

Osaaminen ja sen johtaminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden rakentamista. Työn muuttuvat vaatimukset edellyttävät ihmisiltä ja organisaatioilta jatkuvaa oppimista ja osaavat ihmiset ovat merkittävässä roolissa palvelujen tuloksellisessa ja vaikuttavassa tuottamisessa ja johtamisessa.

Osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan, että henkilöstön kehittäminen perustuu tulevaisuuden tarpeisiin ja tukee organisaation strategian toteuttamista ja tavoitetta voittavasta joukkueesta. Keusotessa on määritelty strategiset kyvykkyudet, joita vahvistamalla voimme varmistaa strategian toteutumisen ja palvelutarpeen mukaisten palveluiden kehittämisen ja tuottamisen. Kyvykkyudet on purettu osaamisiksi, jotka määrittävät osaamisen kehittämiseen liittyviä sisältövalintoja henkilöstökoulutuksen osalta. Strategiset kyvykkyudet kirkastavat Keusoten kilpailuedun ja varmistavat strategian toteutumisen edellytykset.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimukset kasvavat ja monipuolistuvat lähivuosien aikana Henkilöstökoulutuksessa vahvistetaan sekä työelämän yleisiä taitoja että substanssiosaamista koulutussuunnitelman mukaisesti. KeuAkademia varmistaa esihenkilöiden ja päälliköiden johtamisosaamisen kehittymisen yhdenmukaiseen suuntaan ja toteuttaa omalta osaltaan vetovoimaisen työnantajan kuvaa.

Yhteisen toimintakulttuurin luomisessa ja toimintojen kehittämisessä tarvitaan henkilöstön kykyä uusiutua, ottaa haltuun uusia tehtäviä sekä kykyä selviytyä erilaisista yllättävistä ja nopeaa reagointia edellyttävistä tilanteista työssä. Tämän vuoksi koulutuksen suunnittelu ja tuottaminen tehdään HR:n ja palvelualueiden yhteistyönä säännöllisissä koulutustyöryhmän kokouksissa.

Koulutusryhmässä on mukana osajia kaikista tulosyksiköistä. Henkilöstön koulutussuunnitelma sisältää vuosittaiset koulutuksen tavoitteet. Koulutusten sisällöt ja ajankohdat ovat tällä hetkellä Teamsissa koko henkilöstön saatavilla. Tämä helpottaa työvuorosuunnittelua koulutukseen osallistumisen mahdollistamiseksi. Tavoitteena on ottaa koulutusalaan käyttöön, jossa olisi sähköinen koulutuskalenteri ja koulutukseen ilmoittautuminen sekä raportointi.

Koulutuksen ohjausryhmä, jossa on palvelualueiden johtajat ja päälliköt valmistelevat osaamisen kehittämistä ja johtamista koskevat Keusoten tasoiset linjaukset. Ohjausryhmä kokoontuu neljä kertaa vuodessa.

Henkilöstöjohtaja esittelee kokouksessa tilannekatsauksen osaamisen ja johtamisen kehittämisen tavoitteista, prosesseista ja keinoista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 9

Henkilöstötunnuslukuja

KEUDno-2021-4529

Valmistelija / lisätiedot:

Virpi Kolehmainen

virpi.kolehmainen@keusote.fi

palvelussuhdepäällikkö

Henkilöstöjaostolle esitellään 1.1.-28.2.2021 keskeisten henkilöstön tunnuslukujen tilanne: vaihtuvuus, sairaspöissaolat, lomat, avoinna olleet tehtävät, hakijat ja hakijakokemus, lähtökyselyn tuloksia. Tunnusluvut päivitetään PowerBI 15.3. Materiaali toimitetaan henkilöstöjaoston jäsenille erikseen 15.3. jälkeen.

Ehdotus

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Henkilöstöjaosto, § 44, 28.10.2020

Henkilöstöjaosto, § 2, 17.02.2021

Henkilöstöjaosto, § 10, 17.03.2021

§ 10

Liite 1 palkkausjärjestelmän hyväksyntä

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 yhteensovitetaan 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 lääkärin 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

Valmistelijat / 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.

Henkilöstöjaosto, 17.03.2021, § 10

Valmistelija / lisätiedot:

Virpi Kolehmainen
virpi.kolehmainen@keusote.fi
palvelussuhdepäällikkö

Työnantaja on neuvotellut pääsopijajärjestöjen kanssa Liite 1 asiantuntijat ja johdon palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvan KVTES:n II luvun palkkaus § 9 mukaisen työn vaativuuden arviointijärjestelmästä sekä KVTES:n II luvun palkkaus § 6 mukaisesti työn vaativuuden arviointijärjestelmän käyttöönotosta. Neuvotteluissa todettiin, että palkkausjärjestelmän käyttöönotto tulee tehdä KVTES:n II luvun Palkkaus § 6 mukaisesti. Työn vaativuuden arviointijärjestelmän osalta jatketaan neuvottelua vielä 18.3.2021.

Palkkausjärjestelmän piiriin kuuluu kuntayhtymän ylimmän johdon tehtävät. Yhtymähallitus päättää ylimmän johdon palvelusuhteeseen ottamien viranhaltijoiden palkasta ja palkan määräytymisperusteesta sekä palkan harkinnanvaraisesta tarkistamisesta ja muusta palkitsemisesta toimivaltansa nojalla (Hallintosääntö 6 luku Henkilöstöasiat 32§ Päätöksenteko henkilöstöasioissa).

Ehdotus

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Henkilöstöjaosto päättää esittää yhtymähallitukselle järjestöjen kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen, että yhtymähallitus päättää

- Liitteen 1, asiantuntijat ja johto palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvan henkilöstön työn vaativuuden arviointi tehdään esitetyn työn vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisesti
- Palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön KVTES:n II luvun palkkaus § 6 määräyksiä noudattaen erikseen sovitun aikataulun mukaisesti – tavoiteaikataulu 1.5.2021 lähtien
- Tehtäväkohtaiset palkat harmonisoidaan palkkausjärjestelmän tavoitepalkkaan erillisen harmonisointisuunnitelman mukaisesti

Päätös

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

§ 11

Henkilöstöjaosto / Tiedonantoja

Seuraava henkilöstöjaoston kokous on 28.4.2021 klo 17

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty asianhallintajärjestelmässä

Muutoksenhakukielto

§7, §8, §9, §10

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§).