



Österbottens välfärdsområde
Pohjanmaan hyvinvointialue

Henkilöstöjaoston esityslista
27.10.2022 klo 9.00

Elin: Hyvinvointialueen henkilöstöjaosto
Aika: 27.10.2022 klo 9.00
Paikka: Vaasan keskussairaala, kokoushuone T1 (pääaula)

Kutsutut: Varsinainen jäsen Varajäsen

Hans-Erik Lindqvist, pj	Mikael Fredman
Aira Helala, varapj	Ralf Holmlund
Jan Ray	Marcus Suojoki
Nina Brännkärr-Friberg	Linnea Strand
Nadja Suomela	Birgitta Källberg
Eva-Maria Strömsholm	Sari Somppi
Sauli Tuomela	Raija Kujanpää
Kjell Heir	Kenneth Pärus
Matti Vahtera	Esa Kannelmaa

Poissaolijat:

Asiantuntijat: Annika Backlund kielenopettaja

Muut kutsutut: Anne Salovaara-Kero aluehallituksen puheenjohtaja
Marina Kinnunen hyvinvointialueen johtaja
Peter Nieminen johtajaylilääkäri
Marjo Orava johtajaylihoitaja
Carina Näls sosiaalihoitaja
Tero Mäki pelastusjohtaja

Esittelijät: Ann-Charlott Gröndahl, Peter Nieminen, Marjo Orava, Carina Näls, Tero Mäki

Sihteeri:

Pykälät: 13 - 25

Allekirjoitettu: Puheenjohtaja Sihteeri
Johanna Becker

Tarkastaja: Paikka ja aika: Paikka ja aika:

Asetettu
nähtäväksi:

Otteen oikeaksi todistaa:

Elin: Hyvinvointialueen henkilöstöjaosto
Aika: 27.10.2022 klo 9.00
Paikka: Vaasan keskussairaala, kokoushuone T1 (pääaula)

Asialuettelo

Pykälä	Käsiteltävä asia	Sivu
§ 13	Kokouksen avaus – laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 14	Pöytäkirjantarkastajien valitseminen	3
§ 15	Panostaminen kaksikielisyyteen sekä kieltenopetusta ja kielitestiä koskevat linjaukset	4
§ 16	Yleiskatsaus tilanteesta	5
§ 17	Henkilöstöstrategia	6
§ 18	Kelpoisuussääntö 1.1.2023	7
§ 19	Harkinnanvaraisia virka- ja työvapaita koskevat ohjeet	8
§ 20	Ohje henkilöstön osallistumisesta koulutukseen 1.1.2023	9
§ 21	Työpaikan suosittelumittaus 30.6.–29.8.2022	10
§ 22	Panostukset henkilöstön hyvinvointiin	11
§ 23	Tietoa, ilmoituksia, aloitteita, kysymyksiä	12
§ 24	Seuraava kokous	13
§ 25	Kokouksen päättäminen	13

Henkilöstöjaosto

§ 13 - 14

27.10.2022

§ 13 Kokouksen avaus - laillisuus ja päätösvaltaisuus

HJ:

§ 14 Pöytäkirjantarkastajien valitseminen

Pöytäkirjantarkastajia valitaan kaksi.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 15

27.10.2022

§ 15 Panostaminen kaksikielisyyteen sekä kieltenopetusta ja kielitestiä koskevat linjaukset

Kieltenopettaja Annika Backlund siirrettiin Vaasan sairaanhoitopiiristä Pohjanmaan hyvinvointialueelle, kun uusi kuntayhtymä muodostettiin. Kieltenopetuksella ja henkilöstön kielitaidon parantamisella oli sairaanhoitopiirissä suuri painoarvo. Vuonna 2021 kehitettiin lisäksi uusi oma kielitesti, jolla saattoi osoittaa käytännön valmiudet käyttää ruotsia tai suomea työssä. Testi oli tarkoitettu määräaikaisille työntekijöille, jotka eivät onnistuneet saamaan virallista todistusta kielitaidosta, mutta joilla kuitenkin oli työn edellyttämät kielitaidot. Olemme uutta hyvinvointialueorganisaatiota varten selvittäneet kielitestin ja kieltenopetuksen rakenteita, sillä henkilöstö on nelinkertaistunut ja alue on maantieteellisesti laaja.

Painopiste olisi edelleen kieltenopetuksessa, jossa sovelletaan erilaisia kieltenoppimismenetelmiä. Toiminta koostuu eri ammattiryhmille räätälöidyistä opetuskokonaisuuksista, kielten oppimisesta tandem-menetelmällä sekä kielikoutsimenetelmästä, jossa työtoveri toimii kielellisenä mallina. Kieltenopetuksesta voi tehdä aloitteen joko työntekijä itse tai esihenkilö.

Hyvinvointialueella kaksikielisyys nähdään laatukysymyksenä, ja siksi osa opetuksesta on tähän saakka voitu järjestää työaikana.

Sisäinen kielitesti on tarkoitettu lähinnä määräaikaisille työntekijöille, jotka ovat käyneet kielikursseilla tai muulla tavoin panostaneet kielitaitonsa parantamiseen. Testi on tarkoitettu niille, joilta puuttuu virallinen voimassa oleva kielitodistus ja jotka hakevat toimea. Tenttitilaisuudet rajoitetaan 1–2 kertaan kuukaudessa, ja jokin tilaisuuksista järjestetään Pietarsaareissa, Oravaisissa tai Närpiössä.

Kieltenopettaja Annika Backlund kutsutaan kokoukseen kertomaan lähemmin kieltenopetuksesta ja kielitestistä.

HRJ: ehdottaa, että henkilöstöjaosto merkitsee selvityksen tiedoksi ja päättää seuraavista linjauksista:

- Työntekijät, joiden äidinkieli on ruotsi tai suomi, saavat käyttää enintään 30 tuntia työajastaan kieltenopetukseen osallistumista varten.
- Työntekijät, joiden äidinkieli on jokin muu kuin ruotsi tai suomi, saavat käyttää kunkin kielen osalta enintään 50 tuntia työajastaan kieltenopetukseen osallistumista varten.
- Kielitesti on maksuton. Se tehdään omalla ajalla, ja matkakorvauksia ei makseta.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 16

27.10.2022

§ 16 Yleiskatsaus tilanteesta

HR-johtaja, johtajaylihoitaja, sosiaalihoitaja ja johtajaylilääkäri luovat tilannekatsauksen.

HRJ: ehdottaa, että henkilöstöjaosto merkitsee tilannekatsauksen tiedoksi.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 17

27.10.2022

§ 17 Henkilöstöstrategia

Ehdotus henkilöstöstrategiaksi on nyt laadittu. Henkilöstöstrategia pohjautuu strategiatyöhön, jota on jo pitkään tehty valtuusto- ja hallitustasolla. Henkilöstöstrategia tukee muita toimintastrategioita.

Henkilöstöstrategian valmistelu alkoi kuntayhtymän ja hyvinvointialueen henkilöstöjaostojen yhteisellä työpajalla. Tällöin laadittiin ne lupaukset, jotka me Suomen parhaimpana hyvinvointialueyönantajana haluamme henkilöstöllemme antaa.

Työ jatkui tämän jälkeen isommalla henkilöstötyöpajalla, johon osallistuivat päaluottamusmiehet sekä henkilöstön ja esihenkilölinjan edustajia. Tällöin strategiaan lisättiin tavoitteet ja mitä prosesseja, resursseja ja osaamista on tarpeen kehittää, jotta tavoitteet saavutetaan ja annetut lupaukset voidaan täyttää. Viimeisessä vaiheessa määrittelimme konkreettiset toimenpiteet, joiden parissa teemme työtä tulevina vuosina sekä mittarit, joilla voimme seurata tavoitteiden toteutumista. Toimenpideosiota seurataan ja täydennetään vuosittain.

Hyvinvointialueen kaikkea strategiatyötä on johtanut strategia- ja kehitysjohtaja Suvi Einola, ja kaikkien osa-alueiden strategiat on tehty samalla mallilla ja visuaalisella rakenteella. Strategiakartan avulla pyritään kuvamaan organisaation strategian logiikkaa.

Ehdotus henkilöstöstrategiaksi on liitteessä 1/§17 27.10.2022

HRJ: ehdottaa, että henkilöstöjaosto hyväksyy ehdotuksen henkilöstöstrategiaksi liitteen mukaisesti ja vie sen hallituksen käsiteltäväksi.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 18

27.10.2022

§ 18 Kelpoisuussääntö 1.1.2023

Hyvinvointialueen nykyistä kelpoisuussääntöä on päivitetty ja täydennetty uutta hyvinvointialuetta varten. Sääntö sisältää käytössä olevat ammattinimikkeet ja sellaisia nimikkeitä, joihin arvioidaan jatkossakin rekrytoitavan uutta henkilöstöä. Sääntöä on täydennetty pelastuslaitoksen ja erityishuollon omilla ammattinimikkeillä. Kielitaitovaatimukset perustuvat Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymälle vuonna 2021 laadittuihin linjauksiin. Pääosa yksiköistä on kaksikielisiä ja ottaa vastaan potilaita ja asiakkaita kummastakin kieliryhmästä. Jotkut yksiköt on kuntayhtymässä määritelty yksikielisiksi, ja näitä yksiköitä koskevaa luetteloa ei ole muutettu. Uudessa ehdotuksessa sekä Kårkullan että Eskoon yksiköt on määritelty yksikielisiksi. Lopullisen jaon vahvistaa hallitus. Kelpoisuussäännön liitteenä on luettelo yksiköistä, joiden ehdotetaan olevan yksikielisiä.

Henkilöstön kielitaitovaatimukset on määrätty kelpoisuussäännössä. Yksikielisissä yksiköissä ei ole muodollista kielitaitovaatimusta lukuun ottamatta sitä kieltä, jota kyseisessä yksikössä käytetään. Ehdotuksen mukaan henkilöstöjaostolla olisi oikeus erityisten syiden niin vaatiessa myöntää erivapaus tai lievennys kielitaitovaatimuksesta. Linjaus perustuu hallitukselle tehtävän hallintosäännön valmisteluun. Kelpoisuussäännön liitteenä on soveltamisohje, jossa selvitetään tarkemmin, millä tavoin kielitaito toisessa kotimaisessa kielessä voidaan osoittaa.

Säännön valmisteluun on osallistunut viranhaltijoita eri tasoilta sekä henkilöstön edustajia. Kelpoisuussääntö on käsitelty yhteistyöryhmässä.

HRJ: ehdottaa, että henkilöstöjaosto hyväksyy omalta osaltaan ehdotuksen kelpoisuussäännöksi sekä valtuuttaa resurssijohtajat ja HR-johtajan tekemään siihen tarvittaessa teknisuonteisia korjauksia. Kelpoisuussääntö viedään hallituksen käsiteltäväksi.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 19

27.10.2022

§ 19 Harkinnanvaraisia virka- ja työvapaita koskevat ohjeet

Harkinnanvaraisilla virka- ja työvapailta tarkoitetaan sellaisia virka- tai työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään. Harkinnanvaraisista vapaista päättää hallintosäännön mukaan esihenkilö. Harkinnassa huomioidaan kokonaisuus: miten tehtävät saadaan hoidettua kyseisenä aikana, mikä on työntekijän tilanne, henkilöstön saatavuus jne.

Yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan organisaatioissa olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten vapaiden myöntämisen osalta. Kun asia on harkinnanvarainen, on samalla otettava huomioon tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat säännöt.

Olemme laatineet uudet ohjeet Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymää varten laadittujen perusteiden sekä yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa annettujen soveltamisohjeiden pohjalta.

Ohjeet sisältävät myös säännöt osittaisia virkavapaita varten, sillä niitä on tällä hetkellä melko paljon. Ohjeessa on huomioitu työnantajan juridinen velvollisuus tarjota ensisijaisesti toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita, mikä ei ole mahdollista, jos samaan aikaan sovelletaan käytäntöä, jossa myönnetään pitkiä virkavapaita. Osa-aikajärjestelyä koskevassa linjauksessa on huomioitu lisäksi työntajalle asetettavat vaatimukset, jotka koskevat työajanseurantaa ja vuosilomakirjanpitoa. Ohjeessa on mainittu ne työaikaprosentit, joita voidaan käyttää, jos työnantaja pystyy järjestämään osa-aikatyötä.

Harkinnanvaraisia virka- ja työvapaita koskevat ohjeet ovat liitteessä 1/§19 27.10.2022

HRJ: ehdottaa, että henkilöstöjaosto hyväksyy ohjeet liitteen 1 mukaisesti.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 20

27.10.2022

§ 20 Ohje henkilöstön osallistumisesta koulutukseen 1.1.2023

Osaamisen johtaminen ja henkilöstön kehittäminen on yksi hyvinvointialueen painopisteistä. Henkilöstöstrategian yhtenä keskeisenä tavoitteena on henkilöstön kehittäminen osana ammattiuraa. Myös keskusjärjestöt ovat antaneet suosituksia henkilöstön koulutuksesta, ja sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöillä on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää ammattinsa edellyttämää osaamista. Kun henkilöstön osaamisen kehittämiseen panostetaan, samalla panostetaan myös rekrytointiin ja hyvinvointialueen työntajakuvaan.

Päätös siitä, myönnetäänkö koulutukseen osallistumista varten vapaata, on harkinnanvarainen. Esihenkilö ottaa kantaa siihen, maksetaanko koulutuksen ajalta palkkaa ja osallistuuko työnantaja muihin kuluihin. Uusi ohje henkilöstön osallistumisesta koulutukseen on nyt laadittu. Se pohjautuu hyvinvointialueen nykyiseen malliin, ja siinä on huomioitu henkilöstöään siirtäneiden organisaatioiden erilaiset käytännöt. Ohjeen avulla pyrimme yhtenäiseen käytäntöön ja yhdenvertaiseen kohteluun.

Ehdotus ohjeeksi, joka koskee henkilöstön osallistumista koulutukseen, on liitteessä 1/§20 27.10.2022

HRJ: ehdottaa henkilöstöjaoston hyväksyvän ohjeen henkilöstön osallistumisesta koulutukseen.

HJ:

Henkilöstöjaosto

§ 21

27.10.2022

§ 21 Työpaikan suosittelumittaus 30.6.-29.8.2022

Valmistelu: resurssihoitajat

Työpaikan suosittelumittari on yksi välineistä, joita johto käyttää kartoittaakseen henkilöstön viihtyvyyttä ja saadakseen tietoa siitä, mitä mieltä työntekijät ovat työpaikastaan. Mittaus tehdään kaksi kertaa vuodessa yhteistyössä työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa. Tutkimus toteutetaan käytännössä siten, että kaikille työntekijöille lähetetään sähköpostissa linkki sähköiseen kyselyyn. Tutkimus toteutettiin hyvinvointialueella ensimmäisen kerran kaudella 30.6.–29.8.2022. Kyselyyn vastasi yhteensä 3162 kuntayhtymän työntekijää. Eri toimialojen tutkimusten tietoaineistoa työsetetään parhaillaan tulosityksikkötasolle saakka.

Suosittelumittaus antaa NPS-arvon (lyhenne englanninkielisestä ilmaisusta Net Promoter Score). Esimerkiksi 0:n ylittävä NPS-pistemäärä tarkoittaa sitä, että suurin osa työntekijöistä suosittelee työpaikkaa ja 50:n ylittävä NPS-pistemäärä tarkoittaa erinomaista arvosanaa.

Viranhaltijat ovat laatineet yhdessä työsuojelun ja henkilöstön edustajien kanssa jo keväällä suunnitelman ja ohjeen tulosten käsittelystä organisaatiossa. Tavoitteena on ollut löytää malli, jonka avulla voidaan tukea henkilöstöä paremmin ja suunnitella yhdessä henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa, miten eri toimintayksiköissä esiintyviin ongelmiin ja haasteisiin vastataan.

Jos suositteluarvo on alle 6, asia käsitellään yksikössä perusteellisemmin yhdessä tulosalueesta vastaavien kanssa. Tilaisuudessa laaditaan suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä ja päätetään, kuka vastaa suunnitelman toimeenpanosta. Lisäksi tulee laatia muistio ja suunnitella mahdolliset seurantatilaisuudet. Tarvittaessa kokoukseen voidaan kutsua myös muita asiantuntijoita, esimerkiksi työsuojelun edustaja. On päätetty, että jos yksikön tulos on erittäin hyvä, on siinäkin tapauksessa tärkeää pysähtyä pohtimaan positiivisia tekijöitä ja vahvistaa niitä.

Viimeisimmän mittauksen tulokset antavat organisaatiotasolla NPS-arvon -9, mutta NPS-arvo vaihtelee eri toimialojen ja niiden tulosalueiden ja -yksikköjen välillä. On myös yksiköjä, joiden tulokset ovat positiivisia. Kaiken kaikkiaan tulokset osoittavat, että organisaation henkilöstön hyvinvointiin liittyy juuri nyt haasteita monella taholla. Tuloksista on nähtävissä, että henkilöstö kokee, että suurimmat haasteet koskevat henkilöstöresursointia sekä johtamista, työtehtäviä ja työmäärää.

HJ: ehdottaa, että henkilöstöjaosto keskustelelee asiasta ja merkitsee selonteon tiedoksi.

HJ:

§ 22 Panostukset henkilöstön hyvinvointiin

Nyt laaditun henkilöstöstrategiaehdotuksen tavoitteena on, että Pohjanmaan hyvinvointialue on Suomen parhain hyvinvointityöntekijä, että meillä on Suomen parhaat hyvinvointityöntekijät ja että meillä on korkea työhyvinvoinnin taso. Tämä edellyttää, että kehitämme monia johtajuuteen, työyhteisöön, henkilöstön kehittämiseen, palkitsemisjärjestelmään ja työmenetelmiin liittyviä prosesseja. Henkilöstön hyvinvointiin kohdistuvat panostukset on priorisoitu korkealle ja hallitukselle annettavassa talousarvioehdotuksessa esitetään, että henkilöstön hyvinvointiin käytetään 2,7 miljoonaa euroa.

Talousarviomäärärahan käyttöä on jo alettu alustavasti suunnitella, sillä joistakin asioista on päätettävä jo lokakuussa. Näihin kuuluu Epassin lataaminen ensi vuodeksi. Hyvinvointiin vuonna 2022 tarkoitetuista määrärahoista (570 000 €) varattiin summa, joka mahdollisesti Epassin laatamisen 75 eurolla. Vuoden 2023 valmistelussa olemme laskeneet, että noin 1/3 talousarviomäärärahasta käytettäisiin henkilöstön palkitsemiseen. Vuonna 2022 on käytetty ainoastaan pieniä spontaaneja palkitsemismuotoja, kuten kukkia tai kakkukahveja. Olisikin syytä laatia myös palkitsemisjärjestelmä uudelle organisaatiolle. Tykytoimintaa varten on varattu 12 €/työntekijä, ja siihen on saanut käyttää puoli työpäivää. Tykytoiminnan tarkoituksena on edistää henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia sekä parantaa viihtyvyyttä ja yhteisöllisyyttä. Kuntayhtymä on vuonna 2022 tarjonnut henkilöstölle ilmaisen kahvin ja teen, ja lisäksi kaikkiin tietokoneisiin on asennettu taukojumppaohjelma.

Periaate-ehdotukset on käsitelty viranhaltijajohdossa, henkilöstöedustajien kanssa ja yhteistyöryhmässä.

HRJ: ehdottaa henkilöstöjaoston hyväksyvän, että hyvinvointimääräraha käytetään seuraavasti, mikäli valtuusto hyväksyy talousarviomäärärahan:

- Palkitsemisjärjestelmä (900 000 €)
- Epassi 170 €/hlö (1 150 000 €).
 - o Epassin käytön edellytys on, että palvelussuhde on vähintään kuusi kuukautta pitkä.
- Tykytoiminta: 20 €/hlö ja työaika puolen työpäivän verran (160 000 €)
- Ilmainen kahvi ja tee henkilöstölle (n. 90 000 €)
- Break Pro -taukoliikuntaohjelma (10 000 €)
- 390 000 € => Innovatiivinen toiminta: henkilöstön kehittäminen, työyhteisöt, hyvinvointitutkimus.

Ehdotus palkitsemisjärjestelmäksi annetaan myöhemmin kokouksessa.

PS:

Henkilöstöjaosto

§ 23

27.10.2022

§ 23 Tietoa, ilmoituksia, aloitteita, kysymyksiä

Henkilöstöjaosto

§ 24 - 25

27.10.2022

§ 24 Seuraava kokous

HJ:

§ 25 Kokouksen päättäminen