

Keski-Suomen hyvinvointialueen väliaikainen yhteistoimintaelin

Esityslista 18/2022

Aika: 19.12.2022 klo 8.00–11.06

Paikka: Teams

Kutsuttu:

- x Riitta Hallberg, puheenjohtaja, työnantajan edustaja
- x Jan Tollet, hyvinvointialuejohtaja, työnantajan edustaja
- x Anne Puronaho, Sote ry, varapuheenjohtaja
- x Sari Puikkonen, Sote ry, jäsen
- x Joni Leppänen, JAU, jäsen
- x Tiina Sorri, JAU, jäsen, paikalla klo 10.59 asti
- x Heljä Siitari, Juko, jäsen
- x Outi Kavasmaa, Juko, jäsen, paikalla klo 8.16 alkaen
- x Anneli Aho, työsuojeluvaltuutettu Saarikka, jäsen
- x Marko Lehtonen, työsuojeluvaltuutettu K-S Pelastuslaitos, jäsen
- x Marianne Lukkarila, työsuojeluvaltuutettu Jyväskylä, jäsen
- x Marja Sokkanen, työsuojeluvaltuutettu KSSHP, jäsen, paikalla klo 9.51 asti
- x Taina Mäkelä, työhyvinvointipäällikkö KSSHP
- x Marja-Leena Oinonen, työkykypäällikkö Jyväskylä
- x Merja Virtanen, HR-valmistelija, paikalla klo 8.22 asti
- x Tiina Häyhä, matkustuspalveluiden valmistelija, paikalla klo 10.35–10.59
- x Julia Koukkari, matkustuspalveluiden valmistelija, paikalla klo 10.41–10.59
- x Simo Oksanen, HR-valmistelija
- x Anna-Maija Kääriäinen, perusturvajohtaja Joutsa
- x Vuokko Pihlainen, koulutuspäällikkö KSSHP, paikalla klo 8.26. alkaen
- x Annika Mäkeläinen, koulutussuunnittelija KSSHP, paikalla klo 10.28 asti
- x Elina Laiho-Logren, viestinnän asiantuntija
- x Kaisa Karnio, HR projektityöntekijä, pöytäkirjanpitäjä

Käsiteltävät asiat

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi kokouksen klo 8.00.

2. Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Esitys:

Todetaan kokouksen osallistujat sekä kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Päätös:

Todettiin läsnäolijat ja kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

3. Pöytäkirjantarkistajien valinta

Aikaisemmin on sovittu, että pöytäkirjan tarkistaa kaksi pöytäkirjantarkistajaa.

Eesitys:

Valitaan pöytäkirjantarkistajiksi Heljä Siitari ja Marko Lehtonen.

Päätös:

Pöytäkirjan tarkastajiksi valittiin Heljä Siitari ja Marko Lehtonen.

4. Jatkoliikkeen luovutus Monetra Keski-Suomi Oy:lle

HR-valmistelija Merja Virtanen esitteli jatkoliikkeen luovutusta Monetra Keski-Suomi Oy:lle. Läpi käytiin perusteita, toimenpiteitä, seurauksia sekä ajankohtaa.

Keski-Suomen hyvinvointialueen valmistelutoimielin on päättänyt 11.11.2021, että palkka- ja taloushallinnon palveluiden tuottaja hyvinvointialueella on Monetra Keski-Suomi Oy. Tähän päätökseen perustuu liikkeen luovutus Keski-Suomen hyvinvointialueelta edelleen Monetra Keski-Suomi Oy:lle 1.1.2023 klo 00.01. Käytännössä tämä koskee kuutta henkilöä, jotka siirtyvät liikkeen luovutuksen periaattein luovutuksensaajan palvelukseen entisin työsuhteen mukaisin ehdoin ns. vanhoina työntekijöinä.

Keski-Suomen hyvinvointialueen Monetra Keski-Suomi Oy:lle tehtävään liikkeen edelleen luovutukseen liittyvä yhteistoimintatilaisuus on pidetty henkilöstölle 1.12.2022 ja lain vaatimat selvitykset on annettu asianomaisille.

Lisäksi läpi käytiin siirtosopimusta Monetralle.

Keskustelua:

- Yhteydenotoista Monetraan on tulossa erillinen ohje. Käytännössä yhteydenotot tapahtuvat esihenkilöiden kautta.
- Tällä hetkellä ei ole muita vastaavia prosesseja menossa. Se tuleeko muita tulevaisuudessa, jää selvitykseen ensi vuodelle.
- Henkilöstön edustajien mukana olosta prosessissa ja yhteistoimintatilaisuudessa. Mukaan oli kutsuttu laajasti sen jäsenistön edustajia, ketä asia koskee. Myös työntekijöillä itsellään on ollut mahdollisuus kutsua edustajia mukaan.

Esitys:

1. Yhteistoimintaelin toteaa, että henkilöstön edustajille on selvitetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2003) liikkeen luovutusta koskevan 11 §:n mukaisesti luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta; luovutuksen syyt; luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet ja toteaa jatko liikkeen luovutusta edeltävän yhteistoiminnan päättyneeksi Keski-Suomen hyvinvointialueen osalta.
2. Merkitään tiedoksi jatkoliikkeen luovutuksen henkilöstön siirtosopimus Monetra Keski-Suomeen

Päätös:

1. Henkilöstön edustajille on selvitetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2003) liikkeen luovutusta koskevan 11 §:n mukaisesti luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta; luovutuksen syyt; luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet. Jatkoliikkeen luovutusta edeltävä yhteistoiminta merkitään päättyneeksi Keski-Suomen hyvinvointialueen osalta.
2. Merkittiin tiedoksi jatkoliikkeen luovutuksen henkilöstön siirtosopimus Monetra Keski-Suomeen.

3. Korvaavan työn toimintatapa ja -ohje Keski-Suomen hyvinvointialueella

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä ja työkykypäällikkö Marja-Leena Oinonen esittelivät korvaavan työn toimintatapaa ja -ohjetta Keski-Suomen hyvinvointialueella.

Korvaavan työn toimintatavan ohje on valmisteltu osana työkyvyn tukea Keski-Suomen hyvinvointialueelle. Korvaavaa työtä käytetään tilanteissa, joissa tekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti ja lyhytaikaisesti jotakin muuta työtä. Korvaava työ voi olla esimerkiksi kevennettyä työtä omassa työtehtävässä, muuta työnantajan osoittamaa työtä tai oman työn kannalta tarpeellista koulutusta.

Korvaava työ on aina vapaaehtoinen, lyhytaikainen ja tilapäinen järjestely ja korvaavasta työstä sovitaan työyhteisössä työntekijän ja esihenkilön kesken. Korvaavan työn hyötyjä ovat palkan ja palvelussuhteen ehtojen säilyminen ennallaan, sairauspoissaolopäivien väheneminen, uusien taitojen tai toimintatapojen oppiminen. Korvaava työ myös edistää työssä jatkamista ja

madaltaa kynnystä palata omaan työhön, sairauspoissaolokustannukset vähenevät ja työntekijän työpanos on käytettävissä.

Keskustelua:

- Tiivistä ohjeistusta tarvitaan uusille esihenkilöille ja vanhoille muistutusta. Työkykyä on hyvä miettiä kokonaisuutena ja tärkeää on myös, ettei korvaavaan työhön painosteta.
- Korvaava työ on ollut käytössä jo useissa paikoissa ja siellä on erinomaisia malleja, miten sitä on käytetty. Työyhteisössä olisi hyvä miettiä jo etukäteen mitä tekemätöntä työtä on ja mitä korvaava työ voisi olla.

Esitys:

Merkitään tiedoksi korvaavan työn toimintatapa ja -ohje.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi korvaavan työn toimintatapa ja -ohje.

4. Etätyökäytännöt ja etätyöohjeet Keski-Suomen hyvinvointialueella

Asian valmistelijat työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä ja työkykypäällikkö Marja-Leena Oinonen esittelivät luonnoksia etätyökäytännöistä ja etätyöohjeita Keski-Suomen hyvinvointialueella.

Etätyö on muualla kuin työnantajan tiloissa tehtävää työtä, joka perustuu vapaaehtoisuuteen, etätyösopimukseen ja voimassa oleviin muihin sääntöihin. Etätyö soveltuu niihin tehtäviin, joissa läsnäolo työpaikalla ei ole välttämätöntä. Työntekijä ei voi vaatia itselleen oikeutta etätyön tekemiseen, mutta hänellä ei ole siihen myöskään velvollisuutta.

Työyhteisössä on tärkeää sopia yhteiset käytänteet etätyölle, työntekijöiden saavutettavuudelle, säännölliselle yhteydenpidolle sekä sille, miten yhteisiin kokouksiin ja tilaisuuksiin tulee ja voi osallistua. Etätyössä työajan seuranta, poissaoloja koskevat ilmoitukset ja salassapitovelvollisuus koskevat samalla tavalla kuin työskenneltäessä varsinaisella työpaikalla.

Lisäksi läpi käytiin etätyöpäivinä tapahtuvan matkustamisen korvaamista sekä vakuutuksia.

Keskustelua:

- Etätyöpaikan ja muun toimipaikan kuin varsinaisen työpaikan välisistä matkoista. On tilanteita, joissa asiakaskäynteihin voi olla järkevää yhdistää etätyö jo matkojenkin takia. Tähän toivotaan palattavan alkuvuodesta.
- Varsinaisten työpisteiden nimeämisestä etätyöntekijöille. Jokaisella tulee olla tiedossa missä työskentelee, kun ei ole etätyössä.
- Kuinka paljon etätyötä voi tehdä sovitaan erikseen esihenkilön ja työntekijän kesken. Ei ole tiettyä prosenttia vaan tapauskohtaista.
- Erityisistä tilanteista kuten auto- tai junamatkan aikana työnteosta esim. palaverissa olost. Tässä on hyvä ottaa huomioon myös matkustusohjeet, tasapuolisuus niiden kanssa, jotka eivät voi tehdä etätöitä ja työturvallisuus. Tästä olisi hyvä jatkaa keskustelua ensi vuonna.
- Etätyön riskien arvioinnista ja työnantajan vastuusta. Toivotaan täsmennystä ohjeisiin.

Esitys:

Merkitään tiedoksi luonnokset etätyökäytännöistä ja ohjeista Keski-Suomen hyvinvointialueella. Ohjeisiin palataan kevään 2023 aikana.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi luonnokset etätyökäytännöistä ja ohjeista Keski-Suomen hyvinvointialueella. Ohjeisiin palataan kevään 2023 aikana.

5. Toimiva työyhteisö ja sen tukipalvelut Keski-Suomen hyvinvointialueella

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä ja työkykypäällikkö Marja-Leena Oinonen esittelivät toimivaa työyhteisöä ja sen tukipalveluita. Toimiva työyhteisö ja sen tukipalvelut ovat osana Keski-Suomen hyvinvointialueen strategiaa ja sen menestystekijöitä vahvistaen ja tukien hyvinvoivaa, osaavaa ja osallistuvaa henkilöstöä.

Toimivan työyhteisön tukipalveluilla pyritään osaltaan lisäämään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä vahvistamalla työarjen perustaa sekä tukemalla tarvelähtöisesti ja tilannesidonnaisesti sitä tarvittaessa vaikuttavin tukikeinoin. Tukea on tarjolla esihenkilöille, työntekijöille ja työyhteisölle. Tukimuotoja ovat mm. työyhteisöjen ohjaus- ja valmennus, henkilöstön henkinen tuki, työnohjaus ja työyhteisösovittelu. Työhyvinvointitiimi tukee ja koordinoi kentältä nousevia tarpeita.

Keskustelua:

- Tärkeää, että avun saa nopeasti ja ketterästi pitkistä välimatkoista huolimatta. Tarvitaan myös selkeä ohjeistus mikä kuuluu työterveyteen ja mikä työyhteisöön.
- Hyvinvointialueelle siirryttäessä on vielä keskeneräisiä prosesseja ja tässä on tärkeää tietojen siirtyminen hyvinvointialueelle

- Esihenkilöiden ja työnohjaajien roolista sekä mahdollisesta ulkopuolisesta avusta. Tarkoitus on kouluttaa ja lisätä osaamista.
- Ylimenovaiheessa voi hyödyntää myös pelan koulutettua henkilöstöä.

Esitys:

Merkittään tiedoksi toimiva työyhteisö ja sen tukipalvelut.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi toimiva työyhteisö ja sen tukipalvelut.

6. Henkilöstöedut Keski-Suomen hyvinvointialueella

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä ja työkykypäällikkö Marja-Leena Oinonen esittelivät henkilöstöetuja Keski-Suomen hyvinvointialueella.

Henkilöstöedut ovat työnantajan työntekijöilleen järjestämiä etuja, jotka annetaan työ- tai virkasuhteen perusteella, mutta jotka eivät ole korvausta tehdystä työstä. Henkilöetuja tarjotaan yleensä tasapuolisesti kaikille työntekijöille heidän asemastaan tai työn tuloksestaan riippumatta. Työntekijä voi kuitenkin itse päättää, käyttääkö hän etua vai ei.

Henkilöstöedun antamisen tarkoituksena on usein välittää positiivista työnantajakuva tai välillisesti edistää työn tekemistä esimerkiksi ylläpitämällä työntekijöiden työhyvinvointia ja -motivaatiota Henkilöstöedut ovat myös osa veto- ja pitovoimatekijöitä hyvinvointialueella.

Hyvinvointialueen aluehallitus teki päätöksen liikunta- ja kulttuuriedusta vuodelle 2023. Kilpailutus on käynnissä ja käytännön toteutuksen valmistelu käynnistyy 20.12. jälkeen palveluntuottajan valinnan jälkeen. Tavoitteena on, että etu on käytössä mahdollisimman pian heti vuoden alusta. Muita henkilöstöetuja ovat muun muassa työterveyspalvelut, yritysälennukset sekä muistamiset.

Keskustelu:

- Pyöräilijöitä olisi hyvä huomioida.
- Nämä ovat tekijöitä, joissa veto- ja pitovoima näkyy ja on myös kilpailua muiden hyvinvointialueiden kanssa. Erityisesti naapurihyvinvointialueita on hyvä seurata ja tarvittaessa tarkastella kulttuuri- ja liikuntaedun määrää.
- Eläkkeelle jäävät saavat myös kulttuuri- ja liikuntaedun eikä heiltä vaadita neljän kuukauden työssäoloa. Kuitenkin etu pitää käyttää sinä aikana, kun on vielä töissä
- Näillä lähdetään liikkeelle. Hyviä ajatuksia ja uusia luovia ratkaisuita voi tuoda esille.

Esitys:

Merkitään tiedoksi Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöedut.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöedut.

7. Koulutussuunnitelma ja koulutusohjeet Keski-Suomen hyvinvointialueella

Osaamisen johtamisen työryhmän vetäjä Anna-Maija Kääriäinen ja työryhmän jäsenet Vuokko Pihlainen ja Annika Mäkeläinen esittelivät koulutusohjeita sekä vuoden 2023 koulutussuunnitelmaa Keski-Suomen hyvinvointialueella.

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstölle ja esihenkilöille on laadittu koulutussuunnitelma linjaamaan vuoden 2023 koulutussuunnittelua. Koulutussuunnitelman pohjana on Keski-Suomen hyvinvointialueen strategia ja sieltä linjatut osaamisen kehittämisen kärjet yleisellä tasolla. Alkuvuoden tavoitteena on turvata turvallinen siirtymä. Yksityiskohtaisempi osaamisen kehittämisen ja koulutussuunnitelma tehdään esihenkilöiden johdolla palvelu- ja vastuualuetasoilla.

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstölle ja esihenkilöille työkaluksi on laadittu koulutusohjeet. Koulutusohjeista löytyvät muun muassa määritelmät erilaisista ammatillista osaamista kehittävästä koulutuksesta ja täydennyskoulutuksesta. Koulutusohjeessa kuvataan täydennyskoulutuksen perustaa sekä sen seurannan, kirjaamisen ja raportoinnin periaatteita koko hyvinvointialueen henkilöstön osalta. Koulutusohjeessa linjataan koulutukseen liittyvien vapaiden myöntämisestä ja koulutukseen hakeutumisesta, koulutukseen liittyvästä työajankäytöstä ja koulutuksista syntyvien kustannusten korvaamisesta. Koulutusohjeen on tarkoitus olla päätöksenteon apudokumentti, jota päivitetään ja täydennetään tarvittaessa toiminnan tarpeisiin ja/tai säännösten ja ohjeiden, esimerkiksi työehtosopimusten, muuttuessa. Koulutusohjeita päivitetään erityisesti vielä vuoden 2023 aikana.

Keskustelua:

- Koulutusmatkat junassa eivät ole työaikaa ja tähän olisi hyvä miettiä ratkaisua, mikäli henkilö tekee töitä junamatkan ajan.
- Moni asia koulutusohjeissa kaipaa vielä tarkennuksia ja näihin palataan vuoden 2023 keväällä. Tällaisia asioita ovat esim. sanamuodot, linjaukset ja tulkintaepäselvyydet kuten mikä on ammatillista täydennyskoulutusta ja mikä työnantajan vaatimaa ylläpitokoulutusta.
- Jukon kantana on, ettei pitkäkestoisten koulutusten takaisinmaksusäännöt ole kohtuullisia ja haluaa jättää asiasta eriävän mielipiteen. JHL yhtyy eriävään mielipiteeseen.

Esitys:

Merkittään tiedoksi Keski-Suomen hyvinvointialueen koulutussuunnitelma ja koulutusohjeet sellaisena kuin ne tällä hetkellä ovat. Ohjeisiin palataan kuitenkin vielä kevään 2023 aikana.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi Keski-Suomen hyvinvointialueen koulutussuunnitelma ja koulutusohjeet sellaisena kuin ne tällä hetkellä ovat. Ohjeisiin palataan kevään 2023 aikana.

Juko jätti eriävän mielipiteen pitkäkestoisten koulutusten takaisinmaksusäännöistä pitäen niitä kohtuuttomina. JHL yhtyi Jukon eriävään mielipiteeseen.

8. Muutosjohtaminen hyvinvointialueella

HR-valmistelija Simo Oksanen esitteli onnistuneen muutoksen tueksi tehtäviä toimenpiteitä vuodenvaihteessa ja toiminnan käynnistyttyä vuoden 2023 alussa. Tässä vaiheessa muutosjohtaminen keskittyy turvallisen siirtymän ja jatkuvuuden varmistamiseen. Eri alueilla on tehty riskienhallintasuunnitelmat, joissa on mietitty mitkä asiat voivat mennä pieleen ja mitä tehdään, jos näin käy sekä missä asioissa onnistuminen on erityisen tärkeää ja miten tämä varmistetaan. Erityisen tärkeää on turvata asiakkaiden kriittiset palvelut kaikissa tilanteissa. Lisäksi tärkeää on, että esihenkilöt varmistavat tilanteen hallinnassa pysymisen ja henkilöstön työhyvinvoinnin muutostilanteessa. Lisäksi läpi käytiin tilannejohtamista häiriö- ja poikkeustilanteissa.

Keskustelua:

- Kaikissa esityksissä on hyvä huomioida koko Keski-Suomen hyvinvointialue. Ollaan yksi iso alue, jossa kaikki ovat yhdenvertaisia.

Esitys:

Merkittään muutosjohtaminen hyvinvointialueella tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin muutosjohtaminen hyvinvointialueella tiedoksi.

9. Työmatkustus hyvinvointialueella

Matkustusohjeiden valmistelija Tiina Häyhä esitteli työmatkustamisen valmistelun tilannetta ja suunniteltuja linjauksia. Isoimmat linjaukset työmatkustamisen osalta alkavat olla valmiita, mutta keskustelu jatkuu vielä. Alkuvuodesta olisi tarkoitus

perustaa työryhmä, jossa mukana olisi myös henkilöstön edustajia ja, jossa käydään vielä asioita läpi. Tärkeää on löytää yhdenmukainen ja yhdenvertainen tapa toimia.

Keskustelua:

- Niin laaja kokonaisuus, että työryhmän perustaminen on hyvä. Paljon yksityiskohtia, joista on vielä hyvä keskustella ja palata asiaan ensi vuonna.
- Tärkeää on hakea nimenomaan veto- ja pitovoimaa lisääviä elementtejä.
- Selvyyttä kaivataan mm. oman auton käyttöön ja mikä on omaa aikaa ja mikä työaikaa. Myös vakuutusasioita tulee tarkastella.
- Korvausten hakemisesta: kaksi kuukautta korvausten hakemiseen on aika lyhyt aika.
- Työryhmään olisi hyvä saada useampi henkilöstön edustajia, koska matkustaminen näyttäytyy eri ammattiryhmissä eri tavalla.
- Ohje tulee voimaan, mutta jos ei muuta mainita, niin noudatetaan sovellettavaa työehtosopimusta ja vakiintuneita käytäntöjä.

Esitys:

Merkittään hyvinvointialueen matkustusohjeen tämänhetkinen tilanne ja suunnitelma työryhmätyöskentelystä tiedoksi. Asiaan palataan ensi vuoden alussa.

Päätös:

Merkittiin hyvinvointialueen matkustusohjeen tämänhetkinen tilanne ja suunnitelma työryhmätyöskentelystä tiedoksi. Asiaan palataan ensi vuoden alussa.

10. Muut asiat

Tiedotusasioita:

- Aluehallitukseen 20.12. on menossa esitys väliaikaisen yhteistoimintaelimen toimikauden jatkosta helmikuun loppuun tai siihen saakka, kunnes asiasta on sovittu.
- HR-johantajaksi on valittu Eija-Liisa Heikkilä, joka aloittaa 6.2. Riitta Hallberg toimii siihen asti avoimena viran hoitajana
- Aikataulutetaan paikallisia neuvotteluita ensi vuodelle, pyritään saamaan ripeällä vauhdilla eteenpäin.
- Luottamusmiessopimukseen liittyen pidetään järjestökohtaisesti neuvottelut heti alkuvuonna.

Kiitos kuluneesta vuodesta -työ jatkuu ensi vuonna!

11. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 11.06.

Jyväskylä 19.12.2022

Riitta Hallberg
Puheenjohtaja

Kaisa Karnio
Sihteeri

Pöytäkirjan tarkastajat

Heljä Siitari
Juko

Marko Lehtonen
työsuojeluvaltuutettu, K-S Pelastuslaitos