

Henkilöstöjaosto

Kokousaika 22.2.2024 klo 16:00 - 17:56

Kokouspaikka Teams

Jäsenet	- Ahola Lotta	pj	x Isomöttönen Katja	varajäsen
	x Lumela Meri	vpj	Aalto Touko	varajäsen
	x Haaparanta Jukka	jäsen	Åkerman Arto	varajäsen
	x Hämäläinen Jukka,			
	poistui klo 17.41	jäsen	Parkkonen Kari	varajäsen
	§ 12 aikana			
	x Nykänen Jouko,			
	poistui klo 17.40	jäsen	Tirola Mikko	varajäsen
	§ 12 aikana			
	x Paloniemi Aila,	jäsen	Kässi-Jokinen Saara	varajäsen
	saapui klo 16.07			
	x Peltonen Tuula,	jäsen	Rantanen Riikka	varajäsen
	saapui klo 16.04			

Muut läsnäolijat	x Heikkilä Eija-Liisa	esittelijä, HR-johtaja
	x Aniranta Ella Sofia	pöytäkirjanpitäjä, hallinnon asiantuntija
	x Aula Maria Kaisa	aluehallituksen puheenjohtaja
	- Tollet Jan	hyvinvointialuejohtaja
	x Mäkelä Taina,	
	paikalla § 7-11,	työhyvinvointipäällikkö
	poistui klo 16.58	

Pöytäkirjan allekirjoitus

ja varmennus

Meri Lumela
PuheenjohtajaElla Sofia Aniranta
PöytäkirjanpitäjäJukka Haaparanta
PöytäkirjantarkastajaKatja Isomöttönen
Pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan tarkastus ja Pöytäkirja tarkastetaan viimeistään 26.2.2024, ja tarkastettu pöytäkirja nähtävillä olo muutoksenhakuohjeineen pidetään yleisesti nähtävillä Keski-Suomen hyvinvointialueen verkkosivulla hyvaks.fi 28.2.2023.

Kokousaika 22.2.2024 klo 16:00 - 22.2.2024 17:56

Kokouspaikka Teams

Käsitellyt asiat

7 § Laillisuus ja päätösvaltaisuus	1
8 § Pöytäkirjan tarkastus	2
9 § Työjärjestyksen hyväksyminen	3
10 § Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	4
- Liite: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	6
11 § Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	32
- Liite: Henkilöstö ja koulutussuunnitelma	34
12 § Muut asiat	52
Muutoksenhakuohjeet	53

Henkilöstöjaosto

§ 7

Laillisuus ja päätösvaltaisuus

Selostus asiasta

Hyvinvointialuelain 108 § mukaan muu toimielin kuin aluevaltuusto on päätösvaltainen, kun yli puolet jäsenistä on läsnä. Läsnäoleviksi katsotaan myös ne toimielimen jäsenet, jotka osallistuvat kokoukseen sähköisesti.

Tästä kokouksesta on annettu tieto hallintosäännön 149 ja 150 §:n mukaisesti.

Kirjallinen kutsu on toimitettu sähköisesti henkilöstöjaoston jäsenille 15.2.2023.

HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto toteaa, että kokous on laillisesti kokoon kutsuttu ja päätösvaltainen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 8

Pöytäkirjan tarkastus

Selostus asiasta

Hyvinvointialueesta annetun lain 95 §:n mukaan pöytäkirjan tarkastamisesta annetaan tarpeelliset määräykset hallintosäännössä.

Hallintosäännön 168 §:n mukaan pöytäkirja tarkastetaan toimielimen päättämällä tavalla. Pöytäkirja voidaan tarkastaa ja allekirjoittaa sähköisesti.

HR-johtajan ehdotus

Henkilöstöjaosto päättää valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa, Aila Paloniemi ja Tuula Peltonen.

Päätös

Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Jukka Haaparanta ja Katja Isomöttönen.

Henkilöstöjaosto

§ 9 Työjärjestyksen hyväksyminen

Selostus asiasta Käsiteltävät asiat ilmoitetaan ennalta jaetussa kokouskutsussa ja sen mukana seuranneessa esityslistassa.

Asiat käsitellään esityslistan mukaisessa järjestyksessä, jollei toimitella toisin päätä.

HR-johdajan ehdotus Henkilöstöjaosto hyväksyy työjärjestyksen esityksen mukaisesti.

Päätös Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 10 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/534/01.00.02.00/2024

Henkilöstöjaosto 22.2.2024 § 10

Valmistelija(t) Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä p. 040 7058 690**Selostus asiasta** Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuosille 2024-2025 yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteiden asettamisella.

Työnantajan on laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, mikäli sen palveluksessa on vähintään 30 henkilöä. Suunnitelmasta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet. Lisäksi työnantajan on tarkasteltava työpaikan yhdenvertaisuustilannetta määräajoin sekä tehtävä tarvittaessa muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin. Erityisesti on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva arviointi. Tämä tehdään Keski-Suomen hyvinvointialueella ensimmäisen kerran 2025.

Työnantajalla on lisäksi tasa-arvolain mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat. Työnantajan on esimerkiksi ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä.

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta on vastannut henkilöstöpalvelut. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen on tehty yhteistyössä henkilöstön kanssa. Suunnitelmien toteutusta seuraa ja arvioi nimettävä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä.

Henkilöstötyöryhmän järjestöjen edustajina yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyöryhmässä ovat toimineet Heljä Siitari (JUKO), työsuojeluvaltuutetuista Anneli Aho, Kirsi Yakinlar sekä henkilöstöpalveluista Tiina Sammal, Marja-Leena Oinonen, henkilöstöpäälliköt sekä professiovastaavat.

Päätavoitteena Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmassa ovat toteuttaa strategian mukaisia tavoitteita,

Henkilöstöjaosto

joissa korostuu arvoina ihmislähtöinen ja yhdenvertainen kohtaaminen, avoimesti yhteistyössä toimiminen sekä luotettavuus ja vastuullisuus. Hyvinvointialueen strategia sekä henkilöstöohjelma tuottavat perustan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Yhdessä asetetut tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ovat:

- edistää työelämän syrjimättömyyttä
- edistää kykyä tunnistaa eriarvoisia rakenteita
- vahvistaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista
- tietoisuuden lisäämistä oikeuksista ja velvollisuuksista
- tietoisuuden lisäämistä monimuotoisuudesta

Konkretisoimme näitä tavoitteita edelleen henkilöstöohjelman kehittämiskohteiden mukaisesti.

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä esittelee asiaa kokouksessa.

HR-johtajan ehdotus	Henkilöstöjaosto esittää aluehallitukselle, että se hyväksyy yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.
Päätös	Henkilöstöjaosto päätti esittää aluehallitukselle, että se hyväksyy yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.
Liitteet	Liite: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2024–2025

Samanlaisesta kohtelusta yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjivien rakenteiden poistamiseen



Kuva 1. Joonas Rinta-Kanto

Sisällys

1.	Johdanto	3
2.	Yhdenvertaisuus – ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen	4
3.	Yhdenvertaisuuden nykytilasta	6
	3.1. Henkilöstökysely 2023	6
4.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun strategiapohja.....	8
5.	Keskeinen lainsäädäntö	9
6.	Yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet työpaikoilla	11
	6.1. Henkilöstön osaaminen ja lähijohtaminen.....	13
	6.2. Työvoiman hankinnan kehittäminen – rekrytointi ja perehdyttäminen.....	13
	6.3. Työhyvinvointia ja työolosuhteita edistävien toimintakäytäntöjen kehittäminen	15
7.	Tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi.....	17
8.	Henkilöstöprofiili ja palkkaus	18
	8.1. Henkilöstörakenne	18
9.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta ja arviointi	21
10	Yhdenvertaisuuden valvonta.....	21
	Liite 1 Käsitteet.....	23
	Liite 2 Lisätietoa.....	25

1. Johdanto

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen toimenpidesuunnitelma työpaikan yhdenvertaisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on laadittava yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, josta on käytävä ilmi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi tarvittavat toimenpiteet. Lain osittaisuudistuksella 1.6.2023 on myös tarkennettu työnantajan toimenpiteitä ja työsyryjinnän valvontaa.

Työnantajan on arvioitava määräjain, miten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla. Lisäksi työnantajan on – työpaikan tarpeet huomioon ottaen – kehitettävä työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa työyhteisössä ihmiset myös voivat hyvin ja henkilöstön hyvinvointi parantaa työn tulosta.

Keski-Suomen hyvinvointialue edistää työnantajana henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tämän suunnitelman 2024–2025 mukaisesti. Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta vastaa henkilöstöpalvelut. Suunnitelman laatiminen on tehty yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien, työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen ja professiovastaavien kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman työryhmään ovat kuuluneet henkilöstöpalvelujen palvelupäälliköt (työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, rekrytointi, palvelussuhde), professiovastaavat, työsuojeluvaltuutetuista Marja Sokkanen, Kirsi Yakinlar, Anneli Aho, henkilöstöjärjestöistä luottamusmiehet Heljä Siitari ja Tiina Sammal.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyön tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta työpaikoilla ja työnantajan toiminnassa ja palveluissa. Lisäksi työryhmän tehtäviin kuuluu tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön suunnittelu, tiedottaminen ja työn tulosten seuranta.

Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2024–2025 on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 13.11.2023 ja 12.2.2024. Se yhdistää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun velvoitteet.

2. Yhdenvertaisuus – ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen

Yhdenvertaisuudesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa sekä työelämää koskevassa lainsäädännössä. Tasa-arvolaissa on syrjinnän yleiskiellon lisäksi työelämää koskevia erityissäännöksiä.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat. Työnantajan on esimerkiksi ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Lisäksi laissa säädetään työnantajan vastuusta häirinnän poistamisesta siitä tiedon saatuaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen toimenpidesuunnitelma työpaikan yhdenvertaisuuden, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden parantamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Suunnitelman tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ja ehkäistä syrjintää aktiivisesti, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tässä ohjelmassa tasavertaisuudella tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä henkilöiden välistä yhdenvertaisuutta.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ihmisten yhdenvertaisuutta riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta. Työpaikalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tasa-arvolain mukaisesti sukupuolten tasa-arvoa. Se kattaa naisten ja miesten tasa-arvon sekä tasa-arvon sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään, joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.

Positiivinen erityiskohtelu. Yhdenvertaisuutta voidaan tukea myös positiivisen yhdenvertaisuuden keinoin, jolloin tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita parannetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Positiivinen erityiskohtelu ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että

jotain toista ryhmää syrjitään ja jos sitä käytetään, kirjataan se yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Syrjinnän tunnistaminen. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös syrjivien tilanteiden tunnistaminen ja ehkäisy, samoin kuin heikommassa asemassa olevien tukeminen ja aseman parantaminen. Laki kattaa erilaiset syrjintäperusteet laajasti ja kieltää välillisen ja välittömän syrjinnän.

Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelman mukaan aloitetaan yhdenvertaisuustilanteen selvittämisellä ja lähtötilanteen arvioinnilla. Ensimmäiseen suunnitelmaan asetetaan tavoitteet, joita seurataan säännöllisesti.



Kuva 2. Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseen (Työsuojeluhallinto)

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältyä:

- arviointi yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja tämän pohjalta laadittava suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma) tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista

- käynnistettäväksi ja toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Keski-Suomen hyvinvointialue työnantajana arvioi työarjessa yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla ja ottaa tämän huomioon kehittäessään työoloja ja toimintatapoja.

Työelämässä arvioinnin ja kehittämisen tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Tavoitteissa kaudelle 2024–2025 on painotettu muun muassa, miten

- työhönotto hoidetaan
- tehtäviä jaetaan
- koulutukseen pääsystä, palkasta ja palvelussuhteisiin liittyvistä etuuksista päätetään
- työntekoon ja palvelussuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määrätään
- työhyvinvoinnin tuki hoidetaan

3. Yhdenvertaisuuden nykytilasta

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla lisätään Keski-Suomen hyvinvointialueen kykyä tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhdenvertaisuusvaikutuksia sekä lisätä koko työyhteisön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Työlainsäädännön kautta on turvattu eri henkilöstöryhmien yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu ja näin on varmistettu muodollinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toimintatavoissa.

Työnantajana Keski-Suomen hyvinvointialue edistää henkilöstön tosiasiallista yhdenvertaisuutta kaikille työyhteisöille yhteisin ohjein ja menettelytavin. Yhdenvertaisuutta edistettäessä otetaan huomioon työyksikkö ja sen toimintaympäristö, henkilöstöresurssi sekä muut olosuhteet ja työpaikan tarpeet.

3.1. Henkilöstökysely 2023

Keski-Suomen hyvinvointialueella toteutettiin Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely? lokamarraskuussa 2023, jossa samalla mitattiin muutamalla kysymyksellä henkilöstön

kokemusta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta kysymyksellä:

”Koetko, että työyhteisössäsi toimitaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti seuraavien syyden perusteella: ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema, alkuperä, kansalaisuus tai kieli, uskonto tai vakaumus, poliittinen toiminta tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila tai vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu?”

Vastaajista 81 % koki, että työyhteisössä toimitaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Vastausta ei tarkennettu avoimella kysymyksellä.



Kuva 3. Vaikutusmahdollisuudet ja johtaminen henkilöstökysely 2023

Henkilöstökyselyn vastanneista 45 % koki, että heillä on sananvaltaa työtehtäviinsä ja että työ on hallittavissa. Kysymykseen ei vaikutusmahdollisuuksia töissä 46,5 % työntekijöistä on kokenut muutosten tulleen yllättäen ilman vaikutusmahdollisuuksia. Vastanneista 62 % koko työyhteisön yhteistyön toimivaksi. Vastanneista 76,5 % koki lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaiseksi.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilan arvioimiseksi ja tavoitteiden asettamiseksi käytetään yleistä tietopohjaa sekä yhteistoiminnassa työstettyjen strategian ja henkilöstöohjelman tavoitteita ja konkreettisia toimenpiteitä, jotka kuvataan henkilöstötyön osa-alueittain.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun strategiapohja

Keski-Suomen hyvinvointialueen arvoja ovat ihmislähtöinen ja yhdenvertainen kohtaaminen, avoimesti yhteistyössä toimiminen sekä luotettavuus ja vastuullisuus, joka ulottuu myös tuleville sukupolville. Strategisina menestystekijöinä Keski-Suomen hyvinvointialue on linjannut palveluiden yhteensovittamisen, jossa ihmislähtöisyys ja kustannusvaikuttavuus ovat keskiössä. Hyvinvoiva, osaava ja osallistava henkilöstö vankalla tietopohjalla tukee lisäksi sujuvaa ja saumatonta yhteistyötä. Hyvinvointialueen kehittämisessä ja uudistamisessa hyödynnetään henkilöstön asiantuntemusta. Hyvinvointialueen strategia tuottaa perustan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.



Kuva 3. Keski-Suomen hyvinvointialueen arvot

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päätavoitteet noudattavat henkilöstöohjelmaan valittuja kehittämiskokonaisuuksia.

Keski-Suomen hyvinvointialueen toiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on valittu ensimmäiseksi henkilöstöohjelmaan perustuen seuraavat kehittämisen osa-alueet seuraavalle strategiakaudelle:

1. Henkilöstön osaaminen ja lähijohtaminen
2. Työvoiman hankinta
3. Palkitseminen
4. Työhyvinvointi ja työolosuhteet
5. Resurssisuunnittelun kehittäminen



Kuva 4. Henkilöstön kehittämiskohteet strategiakaudelle

Osa-alueisiin liittyvät yksityiskohtaiset tavoitteet, kehittämistoimenpiteet, vastuut ja seurannan menetelmät on kuvattu myöhemmin osa-alueittain tässä suunnitelmassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta edistäen. Hyvinvointialueen tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta myös muissa toiminnoissaan ja palveluissaan.

5. Keskeinen lainsäädäntö

Osittain uudistettu yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.6.2023. Laissa tarkennetaan muun muassa, miten työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehtävä

yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuuslain uudistuksen tavoitteena on vahvistaa yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää, myös työelämässä.

Työnantajalla on jo ennestään ollut velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpäikällä. Arviointivelvollisuuden selvennettiin koskevan myös työhönottoa ja kaikkia eri syrjäperusteita, joita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Säännöksiä on täsmennetty myös häirintään ja vammaisen työntekijän kohtuullisiin mukautuksiin liittyen.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa laajennettiin valvoa lain noudattamista myös työelämässä työsuojeluviranomaisten lisäksi.

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Laki kieltää välittömän (suoran) syrjinnän, välillisen (epäsuoran) syrjinnän, häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Myös syrjivä työpaikkailmoittelu kielletään laissa. Kielletyt syrjäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), jonka 6 § mukaan ”jokaisen työntekijän tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti”

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

[Rikoslaki \(39/1889\)](#)

Syrjintäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset määräytyvät rikoslain mukaan. Rikoslain 11 luvun 9 § sisältää laajan syrjintäkiellon. Rikoslain 47 luvun 3 §:llä puolestaan kielletään syrjintä työelämässä.

Työsopimuslaki (55/2001)

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, eikä ketään saa asettaa toisiin nähden eri asemaan syntyperän, uskonnon, iän, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun syyn vuoksi.

Työsopimuslaki on keskeinen työelämän yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa säätelevä laki hallintolain, valtion virkamieslain sekä lain kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain lisäksi. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat myös monen muun lainsäädännön taustalla ja suositussopimuksissa työelämän käytäntöihin.

6. Yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet työpaikoilla

Keski-Suomen hyvinvointialueen strategian mukaisesti edistämme henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta. Tavoitteenamme on

- edistää työelämän syrjimättömyyttä
- edistää kykyä tunnistaa eriarvoisia rakenteita
- vahvistaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista
- tietoisuuden lisäämistä oikeuksista ja velvollisuuksista
- tietoisuuden lisäämistä monimuotoisuudesta

Asiaa edistämme henkilöstön ja esihenkilöiden kohdennetulla viestinnällä, koulutuksella sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhdistämisellä eri toimintakokonaisuuksiin (rekrytointi ja perehdyttäminen, osaamisen kehittäminen, johtamisosaamisen osaksi, työpaikan riskien ja vaarojen tunnistamisen osaksi ym.). Tavoitteena on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tunnistettavuuden lisääminen ja ymmärrys arjen toiminnassa ja työssä.

Taulukko 1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen – tunnistettavuus ja ymmärrys arjessa

Tavoitteet	Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Vastuu	Aikataulu	Yhdenvertaisuuden edistämistöiden seuranta
<p>Työntekijät kehittävät osaamistaan osallistumalla olemassa oleviin ja tuleviin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsitteleviin koulutuksiin ja tilaisuuksiin.</p> <p>Johto tukee ja sitoutuu vahvasti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemojen edistämiseen ja sisällyttää teemat osaksi viestintäänsä.</p> <p>Viestinnässä huomioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvostrategiaa ja toimintakulttuuria vahvistaen.</p> <p>Työntekijät saavat tietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta perehdytyksen osana ja sisäisin tietosisällöin</p> <p>Henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä (työelämän joustot, perhevapaat) ja henkilöstökokemuksena henkilöstökyselyin.</p>	<p>Keskitetty ja kohdennettu koulutus teemaan liittyen</p> <p>Verkko-oppimisympäristöt ja materiaalit</p> <p>Suunnitelman viestintä ja sen edelleen konkretisointi ja edistäminen arjessa</p> <p>Kansalliset teemapäivät ja niiden huomioiminen</p> <p>Erytis-/vähemmistöryhmien näkyminen (kuvapankki, sisällöt)</p> <p>Introon lisätään osakokonaisuutena ja Polkuun</p>	<p>Osaamisen ja kehittämisen palvelut</p> <p>Esihenkilöt</p> <p>Johto</p> <p>Viestintäpalvelut</p>	Jatkuvaa	Henkilöstökysely

6.1. Henkilöstön osaaminen ja lähijohtaminen

Tasavertaiset toimintatavat osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen mahdollistamiseen toteutetaan suunnitelmallisella toimintatavalla.

Taulukko 2. Henkilöstön osaamisen kehittämisen tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Vastuu	Aika- taulu	Yhdenvertaisuuden edistämistoi- mien seuranta
<p>Henkilöstöllä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua hyvinvointialueen pakollisiin koulutuksiin.</p> <p>Ylläpidetään henkilöstön ammatillisia valmiuksia ja osaamista työympäristön sijainnista riippumatta</p>	<p>Koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen ja edellytykset:</p> <ul style="list-style-type: none"> • huomioidaan henkilökohtaiset edellytykset osaamisen ylläpitoon ja koulutukseen (ikä, sukupuoli, kieli, kulttuuri ym.) • käytössä monipuoliset osaamisen kehittämisen ja koulutuksen menetelmät • lähi-/etä-/verkkokoulutusmahdollisuus • koulutukseen osallistumisen periaatteet ja käytännöt sovittu koulutusohjeessa • työajan käytöstä on sovittu koulutusohjeessa • koulutukset kirjattu henkilökohtaiseen/yksikön/palvelualueen koulutussuunnitelmaan ja pakollisten koulutusten listaan Polussa • koulutukset Juuren kouluskalenterissa 	<p>Esihenkilöt Osaamisen ja kehittämisen palvelut</p>	<p>Jatkuvaa</p> <p>Vuosittain</p>	<p>Juuren koulutusraportit</p> <p>Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma</p> <p>Henkilöstökertomus</p>

6.2. Työvoiman hankinnan kehittäminen – rekrytointi ja perehdyttäminen

Työpaikalla tulee olla aidosti syrjimättömät toimintatavat työhön ottamisessa ja perehdyttämisessä. Rekrytointipalveluiden asiantuntijat tukevat esihenkilöitä rekrytointiprosesseissa ja

ohjeistavat rekrytointien toteuttamiseen siten, että ne edistävät hakijoiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua.

Taulukko 3. Työvoiman hankinnan kehittäminen – rekrytointi

Tavoitteet	Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Vastuu	Aikataulu	Yhdenvertaisuuden edistämistoimien seuranta
<p>Työpaikkailmoitukset ovat syrjimättömiä.</p> <p>Henkilövalinnat ovat syrjimättömiä.</p> <p>Osatyökykyisten uudelleensijoittumista edistetään osana täyttölupaprosessia ja ura- ja uudelleensijoittumisen ohjausta.</p> <p>Kansainvälisen rekrytointin kehittäminen</p>	<p>Kelpoisuusehdot määritellään haettavana olevan tehtävän mukaisesti ja ilmoituksessa mainitaan työehtosopimus, jonka ehtoja palvelussuhteessa noudatetaan.</p> <p>Ilmoituksessa mainitaan työehtosopimus, jonka ehtoja palvelussuhteessa noudatetaan.</p> <p>Palkka on näkyvillä kaikissa ilmoituksissa.</p> <p>Hakulomakkeen kysymykset valitaan tehtävän mukaisen arvioinnin perusteella (esim. ikä vain tarvittaessa).</p> <p>Rekrytointipalveluilta saa tukea haastattelutilanteeseen sekä haastattelurunkoja käytettäväksi. Haastattelun sisältö on kaikilla hakijoilla samanlainen.</p> <p>Valinnat perustuvat tehtävän vaatimuksiin ja hakijoiden kokonaisarviointiin. Ansiovertailupohja on esihenkilöiden käytettävissä. Virkavalinnat perustellaan valintapäätöksessä.</p> <p>Anonyymirekrytointi -toiminnallisuus olemassa (kokeilut)</p>	<p>Rekrytointipalvelut Esihenkilöt</p>	<p>Jatkuvaa</p>	<p>Rekrytointikäytäntöjen seuranta</p> <p>Toiminta- ja henkilöstökertomus</p>

Taulukko 4. Työvoiman hankinnan kehittäminen – perehdyttäminen

Tavoitteet	Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Vastuu	Aika- taulu	Yhdenvertaisuuden edistämistoimien seuranta
Meillä on tasavertaiset, yhtenäiset ja vakioidut perehdyttämisen prosessit.	<p>Avaamme ja kirjoitamme auki osaamisemme vaatimustasoja, joiden perusteella toteutamme perehdytysuunnitelmia.</p> <p>Huomioidaan yksilöllisyys ja henkilökohtaiset ominaisuudet perehdyttämisessä.</p> <p>Suunnittelemme perehdytysprosessin vaadittujen taitotasojen mukaan.</p> <p>Huomioimme ammatillisen osaamisen, sen mittaamisen ja arvioinnin osaamisen kehittämisen näkökulmasta.,</p> <p>Kehitämme aktiivisesti kansainvälisten ja ei suomea äidinkielenä puhuvien perehdytysprosesseja.</p>	Perehdytyksen ja perehdyttämisen palvelut	Jatkuvaa	<p>Toiminta- ja henkilöstökertomus Osavuosikatsaukset</p> <p>Perehdytyskäytäntöjen seuranta</p> <p>Raportointitietojen seuranta</p>

6.3. Työhyvinvointia ja työolosuhteita edistävien toimintakäytäntöjen kehittäminen

Keski-Suomen hyvinvointialueen työhyvinvoinnin palveluprosessit ja työkyvyn tuen toimenpiteet ovat keinoja työkyvyn varhaiseen ja tehostettuun tukeen työntekijöille ja työyhteisöissä. Työhyvinvoinnin palvelut ovat koko henkilöstön tukena.

Yhdenvertaiset työkyvyn tuen muodot sekä työn mukautus tarvittaessa koetaan keskeiseksi työhyvinvoinnin ja -työkyvyn tekijänä.

Työterveyden palvelut (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja yleislääkäritasoinen sairaushoito) ovat koko henkilöstön käytössä maksutta. Osa-työkykyisille työntekijöille osana varhaista tukea suunnitellaan yhdessä esihenkilöiden, työkykyasiantuntijoiden ja työterveydessä kanssa työtehtäviin liittyen kohtuullisia mukautuksia työajan ja -tehtävien osalta. Korvaava työn käyttö on käytävissä.

Koko työyhteisön hyvinvointi muodostuu työyhteisön toimivasta ja avomesta vuorovaikutuksesta ja ryhmän toimivuudesta, jossa jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin.

Työhyvinvointia edistetään koko työyhteisön yhteisillä yhdenvertaisilla ja tasa-arvoisilla toimintatavoilla, joihin henkilöstö voi luottaa.

Oikeudenmukaisuus toimintaperiaatteena lisää työhyvinvoinnin kokemusta, joka vahvistaa sitoutumista ja motivaatiota. Henkilöstö toimii eri tehtävissä, asemissa ja rooleissa. Suoriutuminen tehtävissä on myös erilaista työ- ja toimintakyvyn vaihdellessa. Henkilökohtaiset edellytykset otetaan huomioon esihenkilön ja työntekijän välisissä keskusteluissa osana työkyvyn tukea.

Taulukko 5. Työhyvinvointia ja työolosuhteita edistävät toimintakäytännöt

Tavoitteet	Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	Vastuu	Aika- taulu	Yhdenvertaisuuden edistämistoimien seuranta
Työkyvyn hallintamallia toteutetaan yhdenmukaisesti	Työhyvinvointijohtamisen perehdytyksessä osa-alueena Työntekijät saavat tukea työkykyperusteisesti Annetaan palautetta työssä suoriutumisesta ja kehittymisestä ja puututaan varhain ja ennalta ehkäisevästi työkyvyn ollessa uhattuna	Työntekijä Esihenkilö Linjajohto Työhyvinvointipalvelut Työsuojeluorganisaatio	Jatkuvaa	Koettu työkyky Henkilöstökysely Riskien ja vaarojen arviointi Laatuportin poikkeamailmoitukset Työsuojeluviranomaiselle tehdyt ilmoitukset
Syrjimätön ja tasa-arvoinen kulttuuri	Syrjintätapaukset osataan tunnistaa ja syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan.			
Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt	Työyhteisöjen toimintaa tuetaan ja puututaan epäasialliseen käyttäytymiseen			

Osallisuuden kehittäminen	<p>Vastuullinen työkäyttäytyminen (Ohje hyvään ja vastuulliseen työkäyttäytymiseen ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn) -oppaan mukaisesti.</p> <p>Työyhteisöt kehittävät osaamistaan osallistumalla olemassa oleviin ja tuleviin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviin koulutuksiin ja valmennuksiin.</p>			
---------------------------	--	--	--	--

7. Tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan usein sekä muodollista lakiin perustuvaa tasa-arvoa, eli syrjimättömyyttä ja yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia.

Tasa-arvoinen työelämä on Keski-Suomen hyvinvointialueella jokaisen työntekijän oikeus. Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja syrjimättömien työolojen ja -käytäntöjen kehittämisestä hyötyvät sekä työnantajat että henkilöstö.

Työpaikalla tasa-arvon edistäminen parantaa työn tuloksia, lieventää alojen ja ammattien sukupuolen mukaista jakautumista ja tukee kaikkien työntekijöiden osaamisen saamista hyötykäyttöön.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä (THL):

- parantaa kaikkien sukupuolten asemaa ja ehkäisee syrjintää
- lisää oikeudenmukaisuuden kokemuksia, työmotivaatiota ja työhyvinvointia
- parantaa organisaatioiden sisäistä vuorovaikutusta
- lisää työn tehokkuutta ja tuottavuutta
- parantaa työnantajakuvaa
- lisää työpaikan houkuttelevuutta helpottaen moninaisten osaajien rekrytointia.

Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL) on laatinut [Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle - THL](#), jossa tasa-arvon toteutumista tarkastellaan, esim. että johto on sitoutunut tasa-arvotyöhön ja strategiaan, toimintasuunnitelmiin sisältyy tasa-arvotavoitteita, sukupuoli ymmärretään moninaisena,

työnantaja on laatinut henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma, noudatetaan syrjintäkieltoa, lisätään tasa-arvotietoisuutta ja arvioidaan sukupuolivaikutuksia.

8. Henkilöstöprofiili ja palkkaus

Naisten ja miesten palkkaeroa verrataan keskimääräisellä kuukausiansiolla, joka kuvaa kokoaikaisen palkansaajan säännöllisen työajan ansioita. Tällä hetkellä palkkaero on keskimäärin 16 % koko työmarkkinoilla, eli naisten keskiansio on noin 84 % miesten keskiansioista (Tilastokeskus, Ansiota-soindeksi 2020).

Palkkaeroja kavennetaan muun muassa lakisääteisillä tasa-arvosuunnitelmilla ja palkkakartoituksilla, sopimus- ja palkkapolitiikalla, kehittämällä palkkausjärjestelmiä ja purkamalla työelämän sukupuolittumista eli segregaatiota.

Henkilöstö siirtyi Keski-Suomen hyvinvointialueen palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti, jolloin henkilöstön palvelussuhteiden ehdot pysyivät samoina työnantajan vaihtuessa. Työntekijän vakituinen työsuhde jatkui näin ollen samana ja keskeytymättömänä ja työsopimuksessa sovitut asiat siirtyivät työntekijän mukana.

Erot palkoissa ovat syntyneet uudesta työnantajasta riippumattomista syistä. Palkkojen harmonisointityö on aloitettu ja sitä jatketaan asteittain. Samasta ja samanarvoisesta työstä pitää lain mukaan maksaa yhtä suurta palkkaa sukupuolesta riippumatta.

8.1. Henkilöstörakenne

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmassa laaditaan selvitys henkilöstöprofiilista ja selvitys miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä myöhemmin päivitettäessä suunnitelmaa kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta ja palkoista.

Tasa-arvotilanteen selvitys pohjautuu nyt henkilöstöjärjestelmäraportointiin ja muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin.

Henkilöstö jakaantuu toimialoille seuraavasti: konsernipalvelut 12,9 %, pelastustoimi 3,9 % ja sosiaali- ja terveystyö 84 % palvelusuhteista. Pelastustoimessa on em. henkilöiden lisäksi 897

sivutoimista vakituista sopimushenkilöä. Henkilöstörakenne on naisvaltainen, henkilöstömäärästä 84,2 % naisia, pelastustoimessa miehiä 80,9 %.

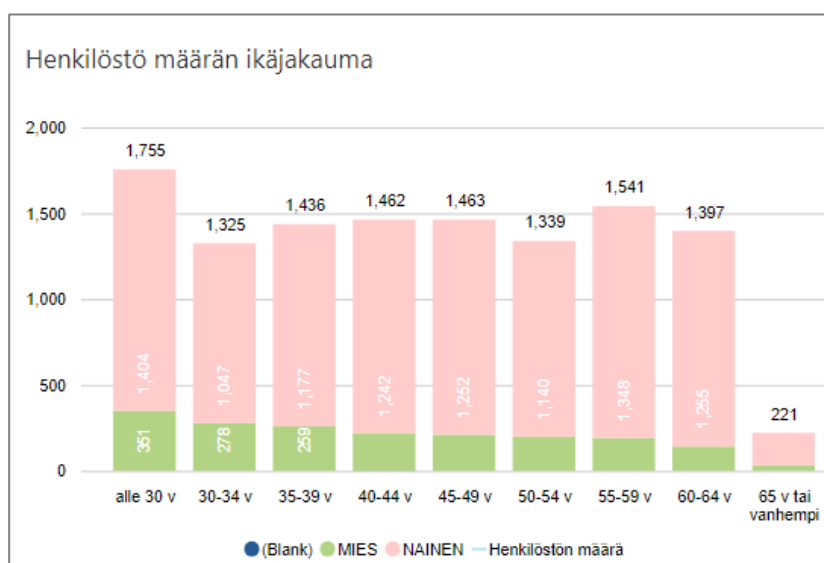
Taulukko 6. Henkilöstön määrä hyvinvointialueella joulukuussa 2023.

Tilanne	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	%
Keski-Suomen hyvinvointialue	9 520	2 432	11 939	100
Konsernipalvelut	1 230	215	1 433	12,9
Pelastustoimi	366	100	466	3,9
Sosiaali- ja terveystoimet	7 916	2111	10018	83,9

Henkilöstöstä 79,7 % on vakituissa palvelussuhteissa ja 20,3 % eripituisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa. Palvelussuhteista 84,1 % on työsopimussuhteisia ja 15,9 % virkasuhteisia. Tehtävänimikkeittäin henkilömäärältään suurimmat löytyvät hoitotyön tehtävänimikkeistä, joita ovat lähihoitajat ja sairaanhoitajat.

Sukupuolen perustella henkilöstö on voimakkaasti naisenemmistöinen, koska edelleen sosiaali- ja terveystoimien tehtävissä ammatit eriytyvät, vaikka muutosta on tapahtunut.

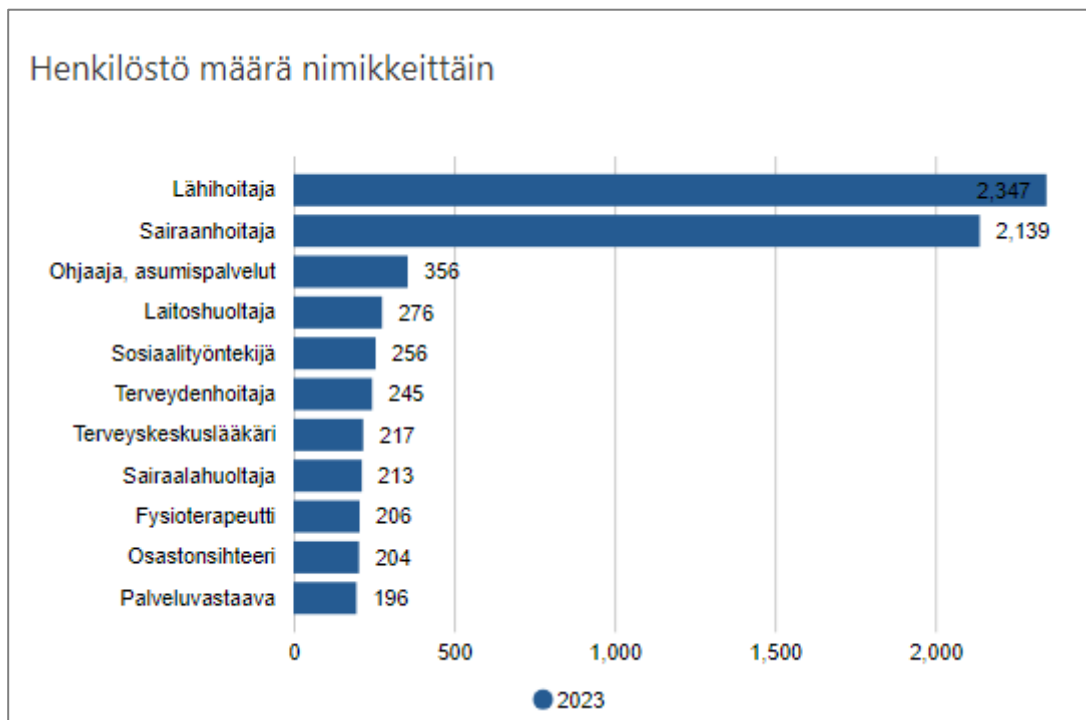
Taulukko 7. Henkilöstömäärä ja ikä sukupuolen mukaan



Henkilöstön keski-ikä on 45 vuotta ja suurin ikäryhmä on alle 30-vuotiaissa, joita on 1755 eli 15,4 % henkilöstöstä. Henkilöstöstä noin 50 % tekee vuorotyönluonteista epäsäännöllistä työtä. Työaika-muodoista on jaksotyötä (114,75 h/3 viikkoa) 48 %, yleistyöaika (38,25 h/viikko) 30 % ja ns. liite 4 (37,75 h/viikko) 6,6 %, toimistotyöaika (36,25 h/viikko) 6,3 %, lääkäreiden työaika 6,2 %, pelastus-toimen työaikoja 1,6 %, Kokonaispalkassa on noin 1,2 % henkilöstöstä.

Osa-aikatyötä tekevät sekä naiset että miehet. Yleisimmät syyt osa-aikatyöhön ovat hoitovapaa sekä osa-aikaeläke.

Taulukko 8. Yleisimmät tehtävänimikkeet



Naisten yleisimmät tehtävänimikkeet ovat lähihoitaja, sairaanhoitaja, ohjaaja laitoshuoltaja. Miesten yleisimmät ammattinimikkeet ovat hyvinvointialueella lähihoitaja, sairaanhoitaja, lääkäri, pelastaja.

Erilaisia nimikkeitä Keski-Suomen hyvinvointialueella on yhteensä noin 300, vanhoja tehtävänimikkeet on muutettu sukupuolineutraaleiksi.

9. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman seuranta ja arviointi

Keski-Suomen hyvinvointialueen yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta ja arviointi perustuu organisaation toiminnan ja toimintaympäristön tarkasteluun 1.1.2023 alkaen

Yhdenvertaisuuden arviointi perustuu alkuvaiheessa Keski-Suomen hyvinvointialueen strategiaan ja ohjeisiin siitä, kuinka ohjeet huomioivat yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksiä sekä henkilöstöä koskevat aineistot ja tilastot.

Suunnitelmaa arvioidaan tietojärjestelmien ja palkkatietojen kehittyessä. Arviointimenetelminä voidaan käyttää esim. henkilöstökyselyitä, työsuojelutilastoja, asiantuntija-arvioita, työpajoja, asiakirja-analyysin sekä kuulemalla henkilöstöä.

Hyvinvointialueella syrjintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvät ilmoitukset saadaan esille Laatuportti-järjestelmän avulla haitta- ja vaaratilanneilmoituksista sekä työsuojeluviranomaiselta selvittävien syrjintäepäilysten määränä.

Keski-Suomen hyvinvointialueen yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen arvioidaan päivitetessä yhdenvertaisuussuunnitelmaa esimerkiksi henkilöstökyselyn tai erilliskyselyn avulla.

Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Kuitenkin silloin, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan tehdä, joka kolmas vuosi. Palkkakartoitus Keski-Suomen hyvinvointialueella laaditaan joka toinen vuosi ja ensimmäisen kerran vuonna 2025 palkkaharmonisaation edetessä.

10 Yhdenvertaisuuden valvonta

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuutta ja työsyrijintää valvotaan työntekijän aloitteesta tai viranomaisaloitteisen työpaikantarkastuksen yhteydessä. Lakia on uudistettu 1.6.2023 ja jatkossa sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu että työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän kieltoa työelämässä.



Valvonta voi kohdentua yhdenvertaisuussuunnitelmiin, ulkomaisen työvoiman käyttöön ja syrjiviin työpaikkailmoituksiin ja työsuojeluviranomainen voi antaa myös kehotuksia työpaikan yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuu osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa ja että työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tarkastellaan määräajoin. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteillä tarkoitetaan sellaisia konkreettisia keinoja, joilla vaikutetaan työpaikan tosiasialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työnantajan toimintaa. Valvonnan tarkoituksena on selvittää, onko työnantaja noudattanut yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa ja edistänyt yhdenvertaisuutta työpaikalla. Valvontatoimenpiteet määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/200) mukaisesti.

Työntekijä voi tehdä työ- ja henkilöturvailmoituksen Laatuportissa kohdatessaan työsyRJintää, häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä yhdenvertaisuuteen liittyen. Työsuojelutarkastuksella käsitellään tarvittaessa työsyRJintää.

Omavalvonnalla Keski-Suomen hyvinvointialue arvioi omia toimenpiteitään yhdenvertaisuuden edistämisestä ja kehittämisestä sekä puuttuu mahdollisesti työpaikalla esiintyviin syrjiviin käytäntöihin ja menettelytapoihin.

Liite 1 Käsitteet

Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä. Tasa-arvolla viitataan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvään tasa-arvoon.

Yhdenvertaisuus

Perustuslain mukaan yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan henkilöön liittyvän syyn, kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai vammaisuuden, perusteella.

Monimuotoisuus

Henkilöstön monimuotoisuudella tai diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisten taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta.

Ikäsyjintä

Ikään perustuvaa ennakkoluuloisuutta ja eriarvoista kohtelua. Ihmisiä syrjitään liian nuoren tai vanhan iän vuoksi. Ikäsyjintää voi esiintyä esimerkiksi työhönotossa

Kohtuullinen mukauttaminen

Vammaisen henkilön tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaaminen erilaisissa tilanteissa.

Monikulttuurisuus

Kulttuurien moninaisuus, ajattelutapa tai ideologia, jossa monikulttuurisuuden tilaa arvostetaan, vaalitaan tai lisätään. Voi tarkoittaa myös politiikkaa, jonka avulla pyritään ylläpitämään ja löytämään yhteisiä sääntöjä kulttuuriselle monimuotoisuudelle ja kulttuurien väliselle vuorovaikutukselle.

Positiivinen erityiskohtelu

Erityistukea, jota voidaan tarjota heikommassa asemassa olevalle. Työpaikalla positiivinen erityiskohtelu voisi koskea esimerkiksi ikääntyneitä tai vajaakuntoisia.



Seksuaalivähemmistö

Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan seksuaaliselta suuntautumiseltaan muita kuin heteroseksuaaleja ja muodostavat siksi vähemmistön. Seksuaalivähemmistöön kuuluvat muun muassa homot, lesbot, aseksuaalit, biseksuaalit sekä panseksuaalit.

Sukupuolivähemmistö

Sukupuolivähemmistö on vähemmistö, joka koostuu ulkoisten tai henkisten ominaisuuksiensa perusteella mies- ja naissukupuolesta poikkeavista ihmisistä. Tyypillisiä esimerkkejä ovat transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset ja intersukupuoliset.

Työsyrintä

Ihmisten eriarvoista kohtelua työssä jollakin yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolaisissa kielletyllä syrjintäperusteella.

Vammainen

Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista.

Yhteiskuntavastuu

Organisaation velvoite toimia vastuullisesti omassa yhteiskunnassaan ja muualla maailmassa.

Liite 2 Lisätietoa

Yhdenvertaisuus, tietoa ja materiaalia yhdenvertaisuudesta, syrjimättömyydestä. lainsäädännöstä, tutkimuksista ja vähemmistöistä

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Sukupuolten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo – verkkokoulutusmateriaali

[Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus - Miksi ja Miten? - eOppiva](#)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunta

<http://yvtltk.fi/fi/>

Yhdenvertaisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Perustuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Rikoslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Työturvallisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Tasa-arvolaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

FIBS monimuotoisuusverkosto

<http://www.fibsry.fi/fi/palvelut/monimuotoisuusverkosto>

THL

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvon-tarkistuslista-tyopaikalle>

KT

<https://www.kt.fi/palvelussuhde/tyoelaman-kaytannot/tasa-arvo-yhdenvertaisuus>



Yhdenvertaisuusvaltuutettu

<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/etusivu>

Tasa-arvovaltuutettu

<https://www.tasa-arvo.fi/>

Työ ja elinkeinoministeriö

<http://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>

Henkilöstöjaosto

§ 11 **Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma**

Julkinen

Diaarinumero Hyvaks/535/00.02.02/2024

Henkilöstöjaosto 22.2.2024 § 11

Valmistelija(t) Henkilöstön kehittämispäällikkö Carita Lepikonmäki p. 050 3256 814 ja työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä p. 040 7058 690**Selostus asiasta** Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan Lain taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1136/2013) edellyttämällä tavalla ja käsitellään yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Suunnitelma perustuu tulevan vuoden talousarvioon ja sen sisältämään henkilöstösuunnitelmaan.

Hyvinvointialue vastaa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä alueellaan ja on järjestämisvastuussa asukkaidensa sosiaali- ja terveydenhuollosta (59 § Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, 8 § Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuu). Tämän lain nojalla julkaistiin 30.1.2024 Sosiaali- ja terveysministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta.

Asetuksessa täydennyskoulutuksen laadun edellytyksissä mainitaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävällä ja kehittäväällä täydennyskoulutuksella tulee edistää henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvata asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveystyöpalvelut sekä pelastustoimen palvelut.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan ja sen sisällön on tuettava henkilöstölle asetettuja täydennyskoulutuksen tavoitteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet. Osana hyvää henkilöstöpolitiikkaa, asetuksen mukaista täydennyskoulutusta sovelletaan kaikkiin Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöryhmiin.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää koko hyvinvointialueen yhteisten osaamisen kehittämistavoitteiden lisäksi:

- kuvauksen Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstörakenteesta ja
-

Henkilöstöjaosto

eläköitymistä

- työhyvinvoinnin ja työkyvyn hallinnan periaatteet ja toimintatavat
- hyvinvointialueen periaatteet ikääntyneiden ja työkyvyttömyysuhan alaisten työkyvyn ylläpitämiseksi
- toimenpiteet osaamisen kehittämisestä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

HR-johtajan ehdotus Henkilöstöjaosto esittää aluehallitukselle, että se hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Päätös Henkilöstöjaosto päätti esittää aluehallitukselle, että se hyväksyy henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Työhyvinvointipäällikkö Taina Mäkelä oli esittelemässä asiaa kokouksessa ja poistui kokouksesta tämän asian päätöksen teon jälkeen klo 16.58.

Litteet Liite: Henkilöstö ja koulutussuunnitelma



HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUS-
SUUNNITELMA 2024



Sisällys	
Johdanto	3
1 Henkilöstön osaamiseen vuonna 2024 vaikuttavia tekijöitä	3
1.1 Hyvinvointialueen tuottavuus- ja tasapainotusohjelma.....	4
1.2 Henkilöstöohjelma 2023–2025	5
1.3 Hyvinvointialueen henkilöstömäärä ja -profiili	5
1.4 Hyvinvointialueen henkilöstön eläköityminen.....	6
2 Koulutustoiminta ja osaamisen kehittäminen.....	7
2.1 Lainsäädäntö, suositukset ja strategia linjaamassa koulutusta ja jatkuvaa oppimista.....	7
2.2 Koulutussuunnitelmatyöllä osaamisen vahvistamista.....	8
3 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen	11
3.1 Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely	12
3.2 Työturvallisuuslain muutos	13
3.3 Työkyvyn ylläpitämisen tuki	14
3.3.1 Osatyökykyisen työntekijän tuki.....	15
3.3.2 Toimiva työyhteisö	16
LIITE 1. Työttömyysuhan alaiset työntekijät.....	17

Johdanto

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen pohjautuu [Lakiin taloudellisesti tue-
tusta ammatillisen osaamisen kehittämistä](#). Se käsitellään yhteistoiminnassa. Lain
tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Työnantaja saa toteutuneiden koulutusten perusteella koulutuskorvauksen, jonka edel-
lytyksenä on, että työnantaja on laatinut henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sisältää koko hyvinvointialueen yhteisten osaami-
sen kehittämistavoitteiden lisäksi:

- kuvauksen Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstörakenteesta ja eläköity-
mistä
- työhyvinvoinnin ja työkyvyn hallinnan periaatteet ja toimintatavat
- hyvinvointialueen periaatteet ikääntyneiden ja työkyvyttömyysuhan alaisten työ-
kyvyn ylläpitämiseksi
- toimenpiteet osaamisen kehittämisestä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden
työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

1 Henkilöstön osaamiseen vuonna 2024 vaikuttavia tekijöitä

Toimintaympäristön muutos lisää esihenkilötyön ja johtamisen haasteita. Johtajilta vaa-
ditaan henkilöstöjohtamisen taitoja ja valmentavaa työtettä työhyvinvoinnin lisää-
miseksi. Johtajien ja esihenkilöiden tulee hallita useita osa-alueita, kuten talouden, hen-
kilöstöjohtamisen, palvelujen ja oman työkyvyn hallintaa.

Työ muuttuu digitalisaation myötä osassa tehtäviä yhä monipaikkaisemmaksi. Keski-Suo-
men hyvinvointialueella maantieteellisesti laajalla alueella olisi paremmin hyödynnettävä
digitalisaation mahdollisuudet. Etä-, lähi- ja hybridityö jatkuu osassa työyhteisöjä työ-
kentelymuotona. Tilat ja tekemisen tavat joustavat työn mukaan.

Uudistuvat konkreettiset osaamistarpeet osaamissisältöjen muutoksena sote-työssä vaa-
tivat aikaresurssia osaamisen kehittämiseen.

Talouden tasapainottaminen edellyttää uudenlaisia toimivia ratkaisuja, mikä edellyttää
henkilöstöltä esimerkiksi uusien tehtävien ja toimintamallien käyttöönottoa.

Työvoimapula sosiaali- ja terveystaloudissa vaatii huolehtimaan alan vetovoimasta. Ny-
kyisen työvoiman sekä väestön ikääntyminen haastaa hyvinvointialuetta työnantajana.
Esihenkilötyön ja työyhteisöjen toimivuus korostuu entisestään myös veto- ja pitovoima-
tekijänä. Tämä edellyttää toimivaa ja konkreettista työhyvinvoinnin tiekarttaa sekä

toimivia työhyvinvoinnin - ja työkyvyn palveluprosesseja työkaluineen sekä hyvää arkijohdantamista.

Keski-Suomen hyvinvointialue on aloittanut toimintansa 1.1.2023 muodostuen 26 organisaation henkilöstöstä. Keski-Suomen hyvinvointialueen vuosi 2024 on toiminnan vakiinnuttamisen ja uudistumisen aikaa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyys ja saatavuus on heikentynyt voimakkaasti viime vuosina koko maassa. Riittävän ja osaavan sote-henkilöstön turvaaminen tulevaisuuden työvoimatarpeisiin vastaamiseksi edellyttää monipuolisia toimenpiteitä. Sote-ammattiryhmissä valtakunnallisesti ulkomaisen työvoiman osuus on noin 3–4 %. Yleisesti arvioidaan, että kansainvälisen rekrytoinnin tarve on kuitenkin vähintään 10 % alan kokonaistarpeesta vuoteen 2030 mennessä.

Henkilöstön rekrytointitilanne on heikentynyt viime vuosien aikana myös Keski-Suomen hyvinvointialueella. Erityisesti kauempana maakuntakeskuksesta sijaiseviin työyksiköihin on haastavaa saada joidenkin ammattiryhmien henkilöstöä. Sosiaalityöntekijöiden ja terveyskeskuslääkäreiden osalta rekrytoinnin haasteet ovat jatkuneet jo pidempään. Työnantaja on haastavimmissa tilanteissa käyttänyt määräaikaista rekrytointilisiä ja sopinut palvelussuhteen ehdoista kuten etätönn tekemisestä. Kansainvälistä rekrytointia kehitetään muun muassa Itä-Suomen YTA-alueen yhteistyönä.

Henkilöstövuokrausta on käytetty täydentämään lääkäreiden ja hoidon ja hoivan ammattien työpanosta, silloin kun omaa henkilöstöä ei ole ollut käytettävissä. Vakituinen keskitetty varahenkilöstö perustetaan hyvinvointialueen oman organisaation sisäiseksi palveluyksiköksi ja varahenkilöiden määrän lisätään sekä toimintamalli laajennetaan koko hyvinvointialueelle.

Keski-Suomen hyvinvointialueelle siirtyy vuoden 2024 aikana liikkeenluovutuksena

- Sovatek-säätiön mielenterveys- ja päihdepalvelut sekä sosiaalipalvelut
- Jämsän terveystalouksista suun terveydenhuollon ja dialyysiyksikön palvelut, vanhustalouksien kokonaisuus, perhekeskuksen, mielenterveys- ja päihdepalvelut, sekä perusterveydenhuollon kuntoutuksen palvelut

1.1 Hyvinvointialueen tuottavuus- ja tasapainotusohjelma

Toimintaa haastaa myös kiristynyt taloustilanne. Hyvinvointialueen tuottavuus- ja tasapainotusohjelman yhtenä kärkihankkeena on henkilöstön pitovoimatekijöiden kokonaisvaltainen uudistaminen. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi on määritelty henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen, osatyökykyisten urapolkujen kehittäminen sekä henkilöstöhankinnan ja resurssisuunnittelun kehittäminen.

1.2 Henkilöstöohjelma 2023–2025

Hyvinvointialueen ensimmäinen henkilöstöohjelma on laadittu vuosille 2023–2025. Henkilöstöohjelma konkretisoi hyvinvointialueen strategiaa. Henkilöstöohjelman sloganiksi on muodostunut:

”Hyvä työarki kaikille”. Henkilöstöohjelman visio on ”Meillä henkilöstö elää hyvää työarkea. Hyvän työn tekemiseen on hyvät olosuhteet ja voimavarat sekä tukena hyvä johtaminen.”

Kehittämiskohteiksi strategiakaudelle 2023–2025 on valittu lähijohtamisen kehittäminen, työvoiman hankinnan kehittäminen, palkitsemisen kehittämisen, työhyvinvointia ja työolosuhteita tukevien käytäntöjen kehittäminen sekä resurssisuunnittelun kehittäminen. Avainalueille määritellään tavoitteet, keinot ja mittarit.

Työntekijöiden jatkuva mahdollisuus kouluttautumiseen ja monimuotoisen osaamisensa kehittämiseen on avaintekijä houkuttelevuudessamme. Henkilöstön hyvinvointia ja veto- ja pitovoimaa parannetaan muun muassa organisaation eri tasojen johtamisen kehittämisellä ja monivuotisella esihenkilöiden johtamisosaamista kehittämällä. Vuoden 2023 aikana on käynnistynyt Hyvaks-akatemia oppimiskokonaisuus, joka koostuu neljästä eri moduulista. Akatemian moduulit ovat suunnattu luottamushenkilöille, esihenkilöille ja henkilöstölle, kumppaneille sekä hyvinvointialueen asukkaille. Hyvaks-akatemian tavoitteena on koota yhteen olennainen tieto ja tuoda ratkaisevaa osaamista Keski-Suomen hyvinvointialueelle.

Henkilöstön hyvinvointi on kriittinen tekijä hyvinvointialueella. Ensimmäinen Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely toteutettiin loka-marraskuun vaihteessa 2023. Tutkimustuloksista nousivat keskiöön positiivisina asioina erityisesti työyhteisön toimivuus, kokemus lähiesihenkilön toiminnan oikeudenmukaisuudesta ja työnantajan suosittelu. Kehitettävänä asioina nousivat kokemus alentuneesta työkyvystä ja palautuminen työpäivän jälkeen. Kehittämistoimenpiteet laadinta käynnissä niin yksikkö- kuin organisaatiotasollakin.

1.3 Hyvinvointialueen henkilöstömäärä ja -profiili

Henkilöstö jakaantuu toimialoille seuraavasti: konsernipalvelut 12,1 %, pelastustoimi 3,9 % ja sosiaali- ja terveystoimi 84 % palvelusuhteista. Pelastustoimessa on em. henkilöiden lisäksi 897 sivutoimista vakituista sopimushenkilöä.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä hyvinvointialueella joulukuussa 2023. Monet-raportointi

Tilanne	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Keski-Suomen hyvinvointialue	9 520	2 432	11 939
Konsernipalvelut	1 230	215	1 433
Pelastustoimi	366	100	466
Sosiaali- ja terveystalvet	7 916	2111	10018

Liikkeenluovutuksien jälkeen vuonna 2024 henkilöstömäärä nousee ollen 12 500. Henkilöstöstä 79,7 % on vakituisissa palvelussuhteissa ja 20,3 % eripituisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa. Palvelussuhteista 84,1 % on työsopimussuhteisia ja 15,9 % virkasuhteisia. Tehtävänimikkeittäin henkilömäärältään suurimmat löytyvät hoitotyön tehtävänimikkeistä, joita ovat lähihoitajat ja sairaanhoitajat.

Henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta ja suurin ikäryhmä on alle 30-vuotiaat, joita on 1755 eli 15,4 % henkilöstöstä. Naisia henkilöstöstä on 84,2 %, pelastuslaitoksella miehiä on vastaavasti 80,9 %.

Henkilöstöstä noin 50 % tekee vuorotyöluonteista epäsäännöllistä työtä. Työaikamuodoista on jaksotyötä (114,75 h/3 viikkoa) 48 %, yleistyöaika (38,25 h/viikko) 30 % ja ns. liite 4 (37,75 h/viikko) 6,6 %, toimistotyöaika (36,25 h/viikko) 6,3 %, lääkäreiden työaika 6,2 %, pelastustoimen työaikoja 1,6 %, Kokonaispalkassa on noin 1,2 % henkilöstöstä.

1.4 Hyvinvointialueen henkilöstön eläköityminen

Hyvinvointialueella työskentelee vielä 128 työntekijää, jotka ovat saavuttaneet eläkeiän ennen vuotta 2024. Heistä 92 työskentelee sosiaali- ja terveystalvetuissa, 28 konsernipalveluissa ja 8 pelastustoimessa.

Taulukko 2. Eläkeiän täyttävä henkilöstö. Eläkevakuutuslaitos Kevan tiedot 27.11.2023

Vuosi	2024	2025	2026	2027	2028	Yhteensä
Keski-Suomen hyvinvointialue	198	190	222	311	293	1214
Konsernipalvelut	39	30	46	49	47	211
Pelastustoimi	4	7	8	6	13	38
Sosiaali- ja terveystalvet	155	153	168	256	233	965

Vuoden 2028 loppuun mennessä eläkeiän saavuttaa 1342 henkilöä eli vakituisiin palvelussuhteisiin suhteutettuna 12,4 % henkilöstöstä. Konsernipalveluissa eläkeiän saavuttaa 17,1 %, sotepalveluissa 11,8 % ja pelastuksen palveluissa 10,3 % vakituisista palvelussuhteista. Suurimmat eläköitymiset ovat ammattiryhmissä:

- Terveystalvet/hoitajat, terveystalvet/hoitajat ja vastaavat: 293

- Sosiaalihuolto/lähihoitajat, perushoitajat ja kodinhoitajat ja vastaavat: 235
- Terveysthuolto/lähihoitajat, perushoitajat ja vastaavat: 184
- Muu henkilöstö/siivous- ja ravitsemus: 172

Vuoden 2028 loppuun mennessä 62 lääkäriä täyttää eläkejärjestelmän mukaisen eläkeiän.

2 Koulutustoiminta ja osaamisen kehittäminen

2.1 Lainsäädäntö, suositukset ja strategia linjaamassa koulutusta ja jatkuvaa oppimista

Hyvinvointialueella on oltava riittävä osaaminen, toimintakyky ja valmius vastata sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä ja sen on huolehdittava asukkaidensa palvelutarpeen mukaisesta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen saatavuudesta kaikissa tilanteissa.

Hyvinvointialue vastaa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä alueellaan ja on järjestämisvastuussa asukkaidensa sosiaali- ja terveydenhuollosta (59 § Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, 8 § Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuu). Tämän lain nojalla julkaistiin 30.1.2024 Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksesta. Asetuksessa täydennyskoulutuksen laadun edellytyksissä mainitaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista ylläpitävällä ja kehittäväällä täydennyskoulutuksella tulee edistää henkilöstön jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä turvata asiakas- ja potilasturvalliset ja vaikuttavat, väestön terveyttä ja hyvinvointia edistävät sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen tulee perustua suunnitelmaan ja sen sisällön on tuettava henkilöstölle asetettuja täydennyskoulutuksen tavoitteita. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksessa tulee huomioida henkilöstön yksilölliset sekä ammattiryhmien koulutus- ja osaamistarpeet. Osana hyvää henkilöstöpolitiikkaa, asetuksen mukaista täydennyskoulutusta sovelletaan kaikkiin Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstöryhmiin.

Osaamisen kehittämistä ohjaavat laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä, laki koulutuksen korvaamisesta sekä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella määrittelee henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön (631/2021 4a§) ja käsittelyn yhteistoiminnassa (631/2021 4§). Lainsäädäntöön perustuen työnantaja voi saada taloudellista tukea työntekijöidensä koulutukseen, jos organisaatiossa on laadittu koko henkilöstön koulutustarpeiden tunnistamiseen perustuva

koulutussuunnitelma.

Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen kehittämistä linjaavat myös Hyvinvointialueen strategia. Menestystekijänä on hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö. Tutkimuksen, koulutuksen, kehittämisen ja innovaatioiden neuvottelukunta toimii hyvinvointialueella aluehallituksen neuvoa antavana elimenä koskien tutkimuksen, osaamisen ja koulutuksen roolia sekä tulevaisuuden ennakointi. Keski-Suomen hyvinvointialueen strategiaa toimeenpaneva TKKI-ohjelma linjaa koulutuksen tavoitteita, sekä henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden varmistaminen tavoitteita ja toimenpiteitä [TKKI-ohjelma \(tweb.fi\)](#). Myös Itä-Suomen yhteistyöalueen (YTA-alue) kaikki hyvinvointialueet muodostavat kumppanuuksien verkoston, jossa on tavoitteena yhteistyö ja uudistuksen eteenpäin vieminen alueen yliopistojen, ammattikorkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa.

Työn vaatimukset edellyttävät jatkuvaa oppimista ja osaamisen ennakkoinnilla varmistetaan hyvinvointialueen strategian toteutumista. Kunta- ja hyvinvointialan [henkilöstön osaamisen kehittämistä koskeva suositus](#) (Yleiskirje 25/2022 liite 2) määrittää osaamisen johtamisen keskeiseksi tehtäväksi ja osaamisen kehittämisen avulla suunnataan osaamista suhteessa strategiaan, palveluihin, palvelurakenteisiin ja henkilöstöön. [Osaamisen ennakointifoorumissa](#) on ennakoitu työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa keskipitkällä aikavälillä (vuosille 2018–2028). Sotealoilla on ennakoititiedon perusteella tälle aikavälille työvoiman tasapainoa sekä alitarjontaa.

Osana esihenkilötyötä lähiesihenkilöt seuraavat, että eri-ikäiset, ikääntyvät ja osatyökykyiset, eri ammattiryhmiin kuuluvat ja erilaisissa työsuhteissa olevat henkilöt pääsevät koulutukseen yhdenvertaisesti. Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, että osaaminen ei olisi työurien jatkamisen esteenä.

2.2 Koulutussuunnitelmatyöllä osaamisen vahvistamista

Tässä suunnitelmassa esitetään Keski-Suomen hyvinvointialueen henkilöstön osaamisen kehittämisen vuoden 2024 painopisteet. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma laaditaan yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Suunnitelma perustuu tulevan vuoden talousarvioon ja sen sisältämään henkilöstösuunnitelmaan. Kokonaissuunnitelman lisäksi laaditaan vastuu- ja palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat, jotka perustuvat mm. työyhteisö-, tiimi- ja yksilötason osaamiskeskusteluihin ja niissä määriteltyihin kehittämiskohteisiin. Nämä tarkentavat koulutussuunnitelmat tehdään tarkoituksenmukaisesti ryhmitellen. Ne laaditaan ja toteutetaan esihenkilöiden johdolla. Koulutussuunnitelman tulee olla laadittu ennen koulutusten alkamista. Suunnitelmaa päivitetään tarpeen mukaan vuoden aikana.

Vuoden 2024 henkilöstökoulutuksella tuetaan vastuu- ja palvelualueiden kartoitettujen koulustarpeiden ja koulutussuunnitelmien mukaisia koulutuksia. Osaamista kehitetään

lakisääteisten koulutusten, toiminnan kannalta välttämättömien koulutusten ja uusien toimintamallien vaatimilla koulutuksilla. Työn vaatimukset edellyttävät myös jatkuvaa oppimista ja osaamisen ennakointia. Henkilöstölle järjestetään koulutusta keskitetysti Osaamisen ja kehittämisen palveluiden toimesta. Lisäksi yksiköt voivat järjestää koulutuksia itse omalle henkilöstölleen ja henkilöstö voi osallistua ulkopuolisten toimijoiden järjestämiin koulutuksiin.

Keskitetty toimintamalli koulutustoteutuksissa tukee [*osaamisen ennakointifoorumin](#) toimenpide-ehdotuksia oppimispolkujen kehittämiseen, pienten oppimiskokonaisuuksien saatavuuteen ja mm alueellisen koulutustarjonnan keskittämiseen ja näkyväksi tekemiseen. Kaikki Keski-Suomen hyvinvointialueen koulutukset suunnitellaan laadukkaasti ja koulutusohjelmista selviää koulutuksen tavoitteet, sisällöt ja kohderyhmät. Koulutusmenetelmät suunnitellaan tarkoituksenmukaisiksi esimerkiksi lähi-, etä- ja hybriditoteutuksina (luennot, pienryhmät, simulaatiot, kädentaidot jne) erilaisina verkko-opintoina sekä peleinä. Koulutuksista kerätään systemaattisesti palautetta ja koulutustoimintaa kehitetään palautteiden pohjalta, myös tutkimusperusteisesti.

(*Kohtaanto kohdalleen, Osaamisen ennakointifoorumi 28.11.2023 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Toimenpide-ehdotukset_Julkaisuversio_28112023.pdf

Koulutuksen ja osaamisen hallinnan järjestelmä Juuri ja koulutuskalenteri palvelevat koko henkilöstöä. Kaikki henkilöstön koulutustiedot kirjataan Juureen. Juuressa on myös pätevyystietojen hallinta. Jokaisella työntekijällä on oma henkilökohtainen koulutuskortti. Esihenkilö saa osaamisen johtamisen tueksi vastaavat tiedot henkilöstöstään. Keski-Suomen hyvinvointialueen kaikille pakollisten koulutusten listaus löytyy Polku-intrasta ja tietoja päivitetään tarpeen mukaan.

Vuoden 2024 koulutussuunnitelmassa on pääpaino turvata osaaminen ja ammattitaito henkilöstön koulutuksilla:

- Asiakas, -potilas- ja henkilöturvallisuus, ensiapu, - elvytyskoulutukset
- Työturvallisuus ja työhyvinvointi
- Taito- ja simulaatiokoulutukset, ammatilliset koulutuspäivät
- Lääkehoidon, laitteiden ja säteilysuojelun osaaminen
- Hoito- ja palveluketjut
- Digitaaliset palvelut osana kaikkia palvelukokonaisuuksia
- Järjestelmäkoulutukset (mm Saga, RAI, LifeCare, Effector)
- Esihenkilövalmennukset -ja koulutukset, esihenkilöperehdytykset (omat johtamiskoulutukset ja tuetut johtamiskoulutukset Hyvaks-akatemiassa)
 - Esihenkilön ammatillinen rooli –vastuut, velvollisuudet, käyttäytyminen

- Henkilöstöjohtaminen
 - Muutoksessa johtaminen
 - Talousosaaminen ja hallinto: päätökset, seuranta, raportointi
 - Työsuhdejuridiikka
 - Sopimukset ja hankinta
 - Vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen
 - Työhyvinvointi (henkilöstön ja esihenkilön oma)
 - Digitaaliset taidot
- Eri oppilaitoksissa opintojen, tutkinnon osien ja tutkintojen suorittaminen osana jatkuvaa henkilöstön oppimista

Sotepalvelujen vastuu- ja palvelualueilta yhteisinä koulutustarpeina korostuvat mielen-terveys- ja päihdeosaamisen vahvistaminen, juridiikan osaaminen, kirjaamisen laaja-alainen osaaminen työssä, sähköisten palvelujen osaaminen, ohjausosaaminen, hoitotyön koulutukset. Lasten, nuorten ja perheiden palveluissa koulutustarpeina edellisten lisäksi erilaiset työmenetelmien koulutukset (mm systeeminen työote ja Lapset puheeksi).

Pelastustoimi järjestää lakisääteisiä ja henkilöstölle välttämättömiä koulutuksia oman koulutussuunnitelmansa mukaisesti. Keskeistä pelastajien ja ensihoitajien pätevyysien ylläpitäminen eri teema-alueilla (mm ensihoito, savusukellus, vesipelastus, tieliikennepe-lastaminen)

Konsernipalvelujen tehtävänä on järjestää tukipalveluna kaikille muille vastuu- ja palvelualueille erilaisia keskitettyjä koulutuksia. Tämän lisäksi konsernin johtamisen tukipalvelujen henkilöstön osaamistarpeisiin nousee koulutussuunnitelmaan asiakirjojen hallintaprosessit, tietosuojasaaminen, sopimus- ja hankintaosaaminen, tiedolla johtaminen sekä riskienhallinta ja omavalvonta. Palvelutuotannon tukipalvelut vahvistavat mm amatillista moniosaamista. Teknisillä palveluilla laite- ja järjestelmäkohtainen osaaminen sekä työn erityispiirteisiin liittyvä työturvallisuusosaaminen korostuu.

Geneerisinä osaamistarpeina kaikilla alueilla on psykologinen turvallisuus, palveluasenne sekä vuorovaikutus- ja viestintätaidot.

Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan hyvinvointialueella toteutusvuoden aikana yhteistoimintaelimessä ja suunnittelukeskusteluissa vastuu- ja palvelualueiden kanssa. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan edellisen vuoden osaamisen kehittämisen toteutumaa. Koulutusraportti saadaan koulutuksen hallintajärjestelmään tehtyjen kirjausten mukaisena edellisen vuoden kirjausten perusteella.

Koulutusraportilla on kerrottu mm. seuraavat tiedot:

- Täydennyskoulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä
- Täydennyskoulutuspäivien yhteismäärä eli htpv/
- Täydennyskoulutustilaisuuksien lukumäärä/ Hyväksin järjestämät koulutukset

- Oppisopimuskoulutukset (koulutettavien määrä ja koulutukset)

Keski-Suomen hyvinvointialueen koulutusohjeet [Polku > sivun oikealla reunalla Koulutusohjeet](#) täydentävät koulutussuunnitelmaa. Ohjeissa kerrotaan tarkemmin ammatillisen täydennyskoulutuksen määrittelystä, koulutuspäivien käytöstä, koulutuksiin osallistumisesta ja niiden kustannuksista. Täydennyskoulutusta toteutetaan suunnitelmallisesti osana työn kehittämistä ja laadun hallintaa.

3 Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen

Työhyvinvointi on Keski-Suomen hyvinvointialueen strategian keskeinen linjaus ja kivijalka, jonka tavoitteena on hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö. Vuoden aikana työstetyn henkilöstöohjelman ja henkilöstökyselyn tulokset linjaavat työhyvinvoinnin toimintatapoja vuonna 2024.

Hyvinvointialueen työkyvyn hallintamalli sisältää yleiset periaatteet ja prosessit työkyvyn ylläpitämiseksi. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa työkyvyn ylläpitämistä ja edistämistä.

Työturvallisuuslain muutos 1.6.2023 täsmentää osaamisen kehittämisessä uuden oppimisen mukauttamista työntekijän ikäryhmään sekä huomioimaan digitaalisten välineiden opiskelun ja ohjaamisen tarve. Lisäksi lain muutos täsmentää työnantajan yleistä huolehtimisvelvoitetta, velvollisuutta selvittää ja arvioida työn vaarat sekä antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta huomioiden työntekijän henkilökohtaiset edellytykset.

Henkilöstön työkykyisyyttä seurataan strategisten mittarein hyödyntäen Monet henkilöstöraportteja, Kevan Avaintietoja sekä työterveyshuollon tuottamia raportteja vuoden aikana ja vuositasoisesti. Työkyvyn hallinnan toimenpiteiden toteumaa arvioidaan henkilöstöraportoinnin yhteydessä vuositasolla esimerkiksi työkyvyn tehostetun tuen (ammatillinen kuntoutus) toimenpiteiden toteutumisella ja työkyvyttömyyden kustannusten seurannalla.

Poikkeamailmoitusjärjestelmän Laatuportin avulla seurataan työntekijöiden ilmoituksia (väkivalta- ja uhkatilanteet, vaara- ja läheltä piti, tilanteet sekä häirintä- ja epäasiallinen käytös sekä sisäilma-asioita) ja toimenpiteitä tilanteisiin. Työ- ja työmatkatapaturmat raportoidaan vakuutusyhtiön tilastoin.

3.1. Työhyvinvoinnin keskeiset tarpeet ja toimenpiteet 2024

Keski-Suomen hyvinvointialueen yleistavoitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi nousevat henkilöstöohjelman sekä Mitä kuuluu -kyselyn perusteella. Erityisesti työhyvinvoinnin kehittämisen perustana vuoden 2024 aikana ovat työyhteisötaidot, vuorovaikutus ja psykologinen turvallisuus sekä esihenkilöiden työhyvinvointiprosessien osaamisen vahvistaminen.

Työhyvinvoinnin tukemisen keskeiset linjaukset ja keinot vuodelle 2024:

- Kehitetään työtä tukemaan paremmin työntekijöiden hyvinvointia, jossa parannetaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia ja kehitetään joustavuuden lisäämistä työvuorosuunnittelun avulla
- Edistetään työhyvinvointia työn muotoilun avulla esimerkiksi osa-aikatyön ja etätöiden mahdollistamisella ja työn sisällöllisellä muokkauksella.
- Työhyvinvoinnin edistämisen toimintakäytännöt linjaukset selkiytetään, viestitään ja toiminnallistetaan arkeen työpaikoilla. Työkyvyn hallintamalli otetaan kattavasti käyttöön sekä dokumentoidaan ja jalkautetaan hyviä käytäntöjä.
- Kehitetään työterveyshuollon palveluja ja yhteistyötä.
- Kehitetään perehdytystä, jossa yhtenä teemana on työhyvinvointi.
- Vahvistetaan koko henkilöstön työyhteisötaitoja ja yhteisvastuuta työhyvinvoinnista työpaikkojen arjessa.

Kehittämistoimenpiteiden tuloksellisuus perustuu yhteiskehittämiseen eri tahojen kanssa. Yhteistyön kehittäminen työyhteisöissä vaatii aikaa ja yhteistä keskustelua ja sovitut työvälineitä. Työyhteisöjen keskustelukulttuurin ja erityisesti psykologisen turvallisuuden vahvistaminen ovat tavoitteina.

Työhyvinvointia johdetaan osana palvelutoiminnan kokonaisuutta ja toiminnan johtaminen perustuu työhyvinvointijohtamisen palveluprosessien tuntemukseen sekä yhteisiin toimintatapoihin. Työnantajan vastuulla on huolehtia koko henkilöstön työhyvinvoinnista.

3.1 Mitä kuuluu -työhyvinvointikysely

Keski-Suomen hyvinvointialueen Mitä kuuluu? -henkilöstökyselyn mukaan kyselyyn vastanneiden työntekijöiden työkykyisyys on alentunut yli 40 %:lla vastanneista ja palautuminen heikentynyt, mikä vaatii erityistä huomiota työhyvinvoinnin ja työkyvyn hallintaan ja tukeen.

Alentunut työkyky

Alentunut työkyky ennakoi työstä poissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä. Tämä vaatii myös työyhteisötason toimenpiteitä, ei pelkästään yksilötason työkyvyn tukimuotoja. Työkykyyn vaikuttaa paitsi työntekijän oma terveys, myös se miten työolot, työn sisältö, työyhteisöjen toimivuus, johtamisjärjestely sekä työn organisointi on järjestetty.

Työkyvyn edistämässä kiinnitetään erityisesti huomiota varhaiseen tukeen ja puheeksi ottamiseen. Sairauspoissaolojen (7-29 päivää) vähentämiseksi ja sairauspoissaolojen pitkittymisen ehkäisemiseksi kehitetään esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista ja hyödynnetään monipuolista keinovalikoimaa muun muassa puheeksi ottamisen, työn muokkauksen ja korvaavan työn keinoin.

Työstressin vähentäminen

Työstä palautuminen on keino ehkäistä haitallista työkuormitusta, josta aiheutuu terveydellisiä ongelmia. Työstä palautumista edistetään jo työpäivän aikana sopivalla tauotuksella sekä käyttämällä liikunnallisen työelämän tavoitteita ja keinoja.

Työmäärään ja työskentelytapoihin vaikuttaminen, sen seuraaminen ja hallinta ovat esihenkilön tärkeitä tehtäviä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Myönteisten asioiden vahvistaminen vähentää haitallista työkuormitusta. Näihin keinoihin kuuluvat toimivan työilmapiirin vahvistaminen, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työssä sekä avoin vuorovaikutus ja lähiesihenkilön toiminta ja tuki.

Lähiesihenkilön toiminta

Lähiesihenkilön oikeudenmukainen toiminta suojaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia ja se on yhteydessä työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Lähiesihenkilön toiminta suojaa myös lyhyiltä ja pidemmiltä sairauspoissaoloilta ja vähentää ahdistuneisuushäiriöistä johtuvia poissaoloja. Lisäksi lähiesihenkilötyö suojaa myös työntekijää, jos hän on kokenut jotakin stressaavaa yksityiselämässään. Vuoden 2024 aikana kehitetään edelleen esihenkilöiden työkykyjohtamisen osaamista muun muassa keskitetyissä esihenkilökoulutuksissa.

Esihenkilöiden työkuormitus

Esihenkilötyössä kyselyn mukaan työkuormituksen hallinta ja siitä palautuminen on paremmalla tasolla kuin työntekijöiden. Lähiesihenkilöiden työkuormitus on kuitenkin suurempaa kuin johdon. Voimavaroja ovat muutosmyönteisyys, vaikutusmahdollisuus työhön, johtamisen oikeudenmukaisuus sekä toimiva yhteistyö. Työpaineiden hallintamahdollisuuden ovat kuitenkin vähäisempiä kuin työntekijöillä.

Mitä kuuluu? -henkilöstökyselyn tuloksen perusteella työyhteisöt nostavat omat kehittämistavoitteensa työyhteisön toimintaan ja työhyvinvoinnin tukeen vuodelle 2024 oman tuloksensa perusteella.

3.2 Työturvallisuuslain muutos

Työturvallisuuslain ja yhteistoimintalain muutoksilla varmistetaan työnantajan yleistä huolehtimisvelvollisuutta. Lisäksi työntekijän henkilökohtaiset edellytykset huomioidaan

yksilöllisin toimenpitein. Laki täsmentää työnantajan velvoitetta tarkkailuun, jossa työolojen lisäksi huomioidaan työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.

Työturvallisuuslain muutoksien huomioiminen ja noudattaminen työarjessa vähentää työn kuormittavuutta ja tukee työolojen ja työhyvinvoinnin kehittymistä. Koko työyhteisö tulee huomioida työn vaarojen selvittämisessä ja arvioimisessa.

Työyhteisössä tulee huomioida henkilöstöprofiili ja siinä vaikuttavat tekijät mm. yksilötasolla työntekijän ikä ja ikääntyminen, sukupuoli, ammattitaito ja hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Nuoren työntekijän erilaiset kuormitustekijät esim. psyykkiset tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät tulee huomioida työuran alkaessa.

Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Pehdytyksessä, ohjauksessa ja opetuksessa huomioidaan työntekijän ammatillinen osaaminen, työkokemus, ikä ja kielitaito. Työstä ja työolosuhteista voi aiheutua vaaraa raskaana oleville työntekijöille, joka tulee huomioida työolosuhteiden muutoksien myötä raskauden jälkeen.

Lain muutokset huomioidaan työsuojelun toimintaohjein ja työhyvinvointitiimin tuella työhyvinvoinnin kehittämiseksi yhdessä työyhteisön ja esihenkilöiden kanssa.

3.3 Työkyvyn ylläpitämisen tuki

Hyvinvointialue vastaa työpaikan terveellisyydestä ja turvallisuudesta työntekijöilleen työhyvinvoinnin hallinnan ohjein ja mallein. Esihenkilöitä ja työntekijöitä tuetaan työpaikoilla työkyvyn hallinnan ohjein kuormituksen tunnistamiseen ja varhaiseen tukeen työntekijöille sekä suunnitelmallisella työpaikkatoiminnalla siten, että kaikki työyhteisössä sitoutuvat yhteisiin tavoitteisiin.

Henkilöstön omasta työhyvinvoinnista huolehtimisen kykyä vahvistetaan osaamisen kehittämällä, kiinnittämällä huomiota kokonaisvaltaisesti elintapoihin, työstä palautumiseen ja myönteiseen motivoivaan ja kokemukseen merkityksellisestä työstä. Lisäksi huolehditaan turvallisesta työyhteisöstä ja toimivista työkyvyn toimenpiteistä ja hyvästä ja oikeudenmukaisesta johtamisesta.

Esihenkilöitä ohjataan huomioimaan työuran eri vaiheita ja ikäystävällisiä toimintatapoja. Esihenkilö pyrkii ehkäisemään työkyvyn uhkia, puuttumaan niihin varhain ja tukemaan työhön paluuta pitkän poissaolon jälkeen. Hän on kiinnostunut työyhteisön kaikkien jäsenten vahvuuksista ja siitä, mitä he odottavat työltään. Ikääntyessä mahdollistetaan tarvittaessa työajan joustoja sekä tuetaan työssä jaksamista työtehtäviä mukauttamalla.

Työuralle kiinnittyessä huolehditaan hyvästä perehdytyksestä. Hyvinvointialueella päivitetään mentoroinnin periaatteet ja käytännöt koko henkilöstön hyödynnettäväksi. Esihenkilöitä kannustetaan työkyvyn aktiivisen tuen toimintamallein varhaiseen keskusteluun työntekijöiden kanssa ja rohkaistaan työntekijöitä puhumaan ajoissa omaan työkykyyn vaikuttavista asioista. Käytössä ovat myös erilaiset työhyvinvoinnin oppimisolustat mm. Kevan oppimisympäristö, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen oppimismateriaalit, joihin esihenkilöitä ja työntekijöitä ohjataan aktiivisesti.

Työhyvinvointi- ja työkykyasiantuntijat tukevat silloin, kun työkyvyssä tapahtuu muutoksia ja tarvitaan tehostettua työ- ja toimintakyvyn tukea työssä jatkamiseksi.

Esihenkilön kykyä havainnoida ja tunnistaa työyhteisön tilaa-, osaamis- ja työkykytarpeita vahvistetaan. Työyhteisöihin, joissa kuormittuneisuus on suurta tai työturvallisuusriskejä ilmenee, kohdennetaan tehostetun tai erityisen tuen toimenpiteitä työkyvyn hallintamallin mukaisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työyhteisöjä ja esihenkilöitä ohjataan työpaikkaselvityksissä ehdotettujen toimenpiteiden ja työpaikan riskien seurantaan.

Keski-Suomen hyvinvointialue mahdollistaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen muun muassa perhevapailla sekä harkinnanvaraisilla vapailta sekä tilanteisiin sopivilla joustavilla työaikajärjestelyillä. Työaikoihin vaikuttaminen yhteisöllistä työvuorosuunnittelua lisäämällä on yksi keino työ- ja yksityiselämän yhteen sovittamisessa.

Kehitämme työkyvyn edistämiseen ja tukeen liittyviä käytäntöjä yhdessä muun muassa Kevan, Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen yhteistyönä, erilaisten kehittämishankkeiden ja menetelmin. Lisäksi hyödynnämme verkkomateriaaleja ja oppimisympäristöjä monipuolisesti niin työkyvyn tuen osana kuin työkykyjohtamisen osaamisen kehittämisessä.

3.3.1 Osatyökykyisen työntekijän tuki

Keski-Suomen hyvinvointialueen työpaikoilla voidaan monin eri keinoin ylläpitää hyvää työkykyä, tunnistaa työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä ja tukea heikentyntä työkykyä. Työnantaja huolehtii yleisistä edellytyksistä työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle.

Työkyvyn aktiivinen tuki muodostuu varhaisesta tuesta, työhön paluun tuesta ja tehostetusta tuesta. Varhaisessa vaiheessa esihenkilö keskustelee työntekijän kanssa työhön liittyvistä asioista, työnkuvasta, työmäärästä ja kehittymismahdollisuuksista sekä päätetään työkykyä tukevat ja edistävät ratkaisut.

Työhön paluun tuki auttaa työntekijää palaamaan työhön pitkän poissaolon jälkeen esihenkilön ja työkykyasiantuntijan tuella. Paluun tuen avulla työpaikalla voidaan ehkäistä sairauspoissaolojen uusiutumista ja lyhentää poissaolojen kestoja. Työhön paluuta edistetään työn ja työajan mukautuksella. Työntekijän työssä paluun mahdollisuuksista ja

mahdollisista tukitoimista keskustellaan työterveysneuvottelussa, joissa oma työkykyasiantuntija on tarvittaessa mukana.

Tehostettua tukea tarvitaan, kun työyksikön varhaisen ja työhön paluun tuen toimet eivät riitä. Työhyvinvoinnin asiantuntija tai työkykyasiantuntija tukee esihenkilöitä ja työntekijää ammatillisen kuntoutuksen keinovalikoimien suunnittelussa ja toteutuksessa verkostoyhteistyössä (työterveyshuolto, Te-toimisto, Kela ja Keva ym.). Työntekijän urapolkua ja uudelleensijoittumista tuetaan yhteistyössä rekrytointipalvelujen kanssa.

Työterveyspalvelujen sisältö muodostuu ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluista (vuonna 2023 75 %) ja lisäksi kohdennetuista terveystieteiden sairaanhoidon palveluista (vuonna 2023 25 %). Työterveyden toimintasuunnitelmassa tarkennetaan vuosittain painopisteet hyvinvointia- ja työkykyä tukeville pito- ja vetovoimatekijöille ja niiden avulla tuetaan työntekijöitä, esihenkilöitä sekä työyhteisöjä. Työterveyspalvelujen saatavuutta vahvistetaan yhteistyötä kehittämällä sekä digitaalisilla ratkaisulla ja monituottajamallin palveluverkolla.

Esihenkilön oman työhyvinvoinnin tukemiseksi noudatetaan samoja etenemis- ja toimintatapoja työkyvyn tukeen oman esihenkilön johdolla.

Työyhteisöjen kehittämisen ja esihenkilön tukena ovat muun muassa

- konsultaatio henkilöstön osaamisen ja kehittämisen palvelujen kanssa
- kuormitusta aiheuttaneiden ja tunteita herättäneiden tilanteiden purku ja käsittelytuki
- työterveyshuollon työpaikkaselvitys (perustyöpaikkaselvitys, suunnattu/kohdennettu työpaikkaselvitys esihenkilötyöhön) toimenpide-ehdotuksineen, jotka toteutetaan yhdessä työhyvinvointipalvelujen, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.
- esihenkilösparraukset ja -perehdytys

3.3.2 Toimiva työyhteisö

Toimivan työyhteisön tukipalveluja ovat mm. erilaiset työyhteisöjen ohjaus- ja valmennuspalvelut, työnohjaus, henkisen ensiavun palvelut sekä tarvittaessa työyhteisösovitteleva. Toimivan työyhteisön tukipalveluilla pyritään osaltaan lisäämään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä vahvistamalla työarjen perustaa sekä tukemalla tarvelähtöisesti ja tilannesidonnaisesti sitä tarvittaessa vaikuttavin tukikekein. Henkisen ensiavun osalta vahvistamme erityisesti esihenkilöiden osaamista toimia henkisesti kuormittavissa tilanteissa Hetipurku -mallin mukaisesti.

Vuonna 2024 tuotamme yksilö-, ryhmä-, työyhteisö-, tilanne-, esihenkilö- ja johdon työnohjauspalveluja tilanne- ja tarveperusteisesti monipuolisella työnohjauspalvelulla ja osaamisella.

LIITE 1. Työttömyysuhan alaiset työntekijät

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamista, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tulee lisäksi sisällyttää periaatteet, joiden mukaan työnantaja hankkii henkilöstölleen työsopimuslain 7 luvun 13 §:n ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 37 b §:n mukaista työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta.

Yhteistoimintamenettelyissä ja henkilöstön mahdollisessa uudelleensijoittamisessa sekä muutostuessa käytetään apuna henkilöstöpalveluiden koordinoimaa ja hallinnoimaa toimintamallia. Toimintamalliin mukaisesti käynnistyvien yhteistoimintamenettelyjen tueksi laaditaan tarvittaessa yhteistoiminnassa työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on auttaa ja tukea konkreettisesti työttömyysuhan alaisten henkilöiden uudelleensijoittumista hyvinvointialueen omaan organisaatioon tai sen ulkopuolelle. Työntekijän koulutus- ja osaamistietoja hyödynnetään mahdollisessa uudelleensijoituksessa.

Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen periaatteet

Työnantajalle on velvollinen tarjoamaan tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanotulle työntekijälle mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Koulutusta tai valmennusta on tarjottava työntekijälle, joka on työskennellyt työnantajan palveluksessa vähintään viisi vuotta.

Mikäli uhkana on tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanomisia, niin yhteistoimintaneuvotteluissa tehdään työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma. Siihen kirjataan tarkemmin koulutuksen tai valmennuksen järjestämisestä mahdollisesti irtisanottaville. Tällöin arvioidaan, millaista koulutusta tai valmennusta työntekijät tarvitsevat parantaakseen työllistymisen mahdollisuuksiaan. Tavoitteena on mahdollisimman henkilökohtainen prosessi huomioiden irtisanottavien määrä ja tarpeet.

Koulutus tai valmennus voi olla ryhmä tai yksilökoulutusta tai valmennusta. Koulutus tai valmennus hankitaan keskitetysti HR-palveluista. Muutosturvan toteuttamiseksi työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä on kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarve sekä sovitaa nämä palvelut yhteen työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen kanssa. Koulutus tai valmennus pyritään järjestämään kahden kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä.

Työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen olisi arvoltaan vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai työnantajan palveluksessa olevan toimipisteen henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Tuntipalkkaisesta työntekijästä, joka työaika vaihtelee, koulutuksen tai valmennuksen arvo lasketaan keskimääräisen palkan perusteella. Palkan käsitteen määrittelyssä otettaisiin huomioon vuosilomapalkan laskemisessa käytettävät periaatteet.

Työnantaja voi harkintansa mukaan tukea myös irtisanottavan työntekijä itse hankkimaa koulutusta tai valmennusta. Koulutuksen tai valmennuksen on tällöin tuettava irtisanotun työntekijän työllistymismahdollisuuksia. Koulutus tai valmennus maksetaan työntekijälle tositetta vastaan.

Lakiin on kirjattu, että valtakunnallisella työehtosopimuksella on mahdollista poiketa työ-sopimuslain 13§ pykälän sisällöstä ja menettelytavoista sekä rajata työnantajan ja henkilöstön sopimisoikeudenlaajuutta. Mikäli kunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa sovi-taan työ-sopimuslain 13 § sisällöistä, menettelytavoista tai rajataan sopimisoikeutta, nou-datamme tältä osin työ- ja virkaehtosopimustemme kirjauksia.

Talousarvion hyväksyminen yhteydessä ei ole tiedossa vuodelle 2024 sellaisia asiakoko-naisuuksia, joista olisi seuraamassa irtisanomisia taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä. Uusien esille tulevien asiakokonaisuuksien valmisteluvaiheessa arvioidaan niitä myös tästä näkökulmasta.

Henkilöstöjaosto

§ 12

Muut asiat

Julkinen

Diaarinumero

Hyvaks/1195/00.02.02/2023

Henkilöstöjaosto 22.2.2024 § 12

Selostus asiasta

- 1) Paikalliset sopimukset
- 2) Aluehallituksen 20.2.2024 kokouksen henkilöstöön liittyvät asiat
- 3) SOTE-sopimuksen palkkahinnoittelurakennemuutos 1.2.2024 lukien ja vuoden 2024 järjestelyerät

HR-johtajan ehdotus

Merkitään muut asiat tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Kokouksesta poistuivat asian käsittelyn aikana Jouko Nykänen klo 17.40 ja Jukka Hämäläinen klo 17.41.

Henkilöstöjaosto

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Hyvinvointialueesta annetun lain 141 §:n mukaan seuraavista päätöksistä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä aluevalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa: 7-12.
