

**Henkilökunnan työhyvinvoinnin tukeminen – SDP:n ja vasemmistoliiton valtuustoryhmä 17.3.2021**  
1776/00.02.00.03/2021

Yhtymähallitus 29.11.2021 § 261

Lisätiedot	Henkilöstöpäällikkö Johanna Bjerregård Madsen <a href="mailto:johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi">johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi</a> Puh. 013 330 4501
Päätösehdotus	Toimitusjohtaja Pirskanen Ilkka:  Yhtymähallitus antaa yhtymävaltuustolle liitteen mukaisen vastauksen SDP:n ja vasemmistoliiton valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen 'Henkilökunnan työhyvinvoinnin tukeminen', ja esittää valtuustolle, että aloite todetaan loppuun käsitellyksi.
Päätös	Hyväksyttiin.  Vastauksen 4. viimeisen kappaleen lause 'Uusien palkitsemismuotojen käyttöönotto edellyttää varausta vuoden 2022 talousarvioon.' korjattu virkatyönä vastaamaan asian todellista laitaa seuraavasti: 'Palkitsemisen määräraha sisältyy talousarvioon 2022.' Korjattu versio on pöytäkirjan liitteenä.
Selostus	Maaliskuussa 2021 Siun soten valtuustossa (Yhtymävaltuusto 17.03.2021 § 11) SDP:n ja vasemmistoliiton valtuustoryhmä jättivät valtuustoaloitteen, jossa he esittävät että "henkilöstön kanssa yhteistyössä valmistellaan malli, miten ja millä keinoin työhyvinvointia tukien henkilökuntaa tulisi huomioida korona-tilanteen sen mahdollistaessa." Aloite saatettiin kuntayhtymän hallituksen ja edelleen henkilöstöpalvelujen valmisteltavaksi. Aloitteessa mainitun henkilöstön huomioimiseksi valmisteltavan mallin tarkoitusta tarkennettiin ja selkiytettiin Siun soten henkilöstöjohtajan, henkilöstöpäällikön, työhyvinvointipäällikön sekä aloitteen valmistelijoiden kesken 14.4.2021 pidetyssä palaverissa. Keskustelussa ilmeni, että valtuustoaloitteessa henkilöstön huomioimisella tarkoitettiin sekä korvauksia korona-ajan aiheuttamista muutoksista, mutta myös muuta henkilöstön palkitsemista, huomioimista ja hyvinvoinnin tukemista niin korona-aikana kuin pidemmällä aikajänteellä.  Vastauksessa on avattu Siun soten toimenpiteitä henkilöstön huomioimiseksi ja palkitsemiseksi korona-aikana sekä selvitetty Siun soten henkilöstön työhyvinvoinnin eteen tehtävää systemaattista ja pitkäjänteistä työtä monilta osin. Vastauksessa on kerrottu uusista avauksista ja menneillään olevasta valmistelusta muun muassa henkilöstön palkitsemisen ja vaikutusmahdollisuuksien parantamisen osalta. Henkilöstön työhyvinvoinnin edistäminen, aineellinen palkitseminen ja aineeton huomioiminen muodostavat ison kokonaisuuden, jonka

kuvaaminen tiivistä ja lyhyesti on haasteellista. Vastaus valtuustoaloitteeseen ei näin ollen ole tyhjentävä, mutta antaa yleiskuvan Siun sotessa tehtävästä työstä henkilöstön hyvinvoinnin eteen.

Työnantajana Siun sote on henkilöstön hyvinvoinnin johtamisessa pyrkinyt reagoimaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin, kehittämään systemaattisesti toimintatapoja työhyvinvoinnin edistämiseksi, panostamaan palkitsemiseen entistä enemmän käytettävissä olevien määrärahojen puitteissa sekä panostamaan esimies- ja johtamisosaaamisen kehittämiseen. Kehittämistyössä noudatetaan Siun soten strategiaa tavoitteita. On muistettava, että pääosin työhyvinvoinnin johtaminen tapahtuu arjessa lähiesimiehen ja työntekijän välisessä yhteistoiminnassa sekä työyhteisötasolla. Henkilöstöpalvelut tukevat toimialueiden johtoa, päälliköitä ja lähiesimiehiä henkilöstöjohtamisen eri osa-alueilla.