

Henkilöstöjaosto

Aika 30.03.2022 klo 14:20 - 17:15**Paikka** Pohjois-Karjalan pelastuslaitos, Kokoushuone Kivijalka, Noljaantie 4,
80130 Joensuu / Teams-kokous**Käsittellyt asiat**

		Sivu
§ 31	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	4
§ 32	Pöytäkirjantarkastajien valinta	5
§ 33	Esityslistan hyväksyminen	6
§ 34	Palkkaharmonisointineuvottelujen tilannekuva	7
§ 35	Siun soten henkilöstöstrategia	9
§ 36	Mitä sinulle kuuluu? -kysely 2021	12
§ 37	Siun soten sairauspoissaolot vuonna 2021	15
§ 38	Yhteistoiminnan kehittäminen	16
§ 39	Yhteistyötoimikunnan kokoonpanon päivitys	20
§ 40	Ylilääkärin viran (614) lakkauttaminen – Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Sairaalapalvelut – Operatiivinen klinikkaryhmä – Kirurgian klinikka	23
§ 41	Apulaisylilääkärin viran perustaminen – Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Sairaalapalvelut – Operatiivinen klinikkaryhmä – Kirurgian klinikka	24
§ 42	Osastonylilääkärin viran perustaminen - Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Sairaalapalvelut – Operatiivinen klinikkaryhmä - Naistenkeskus	26
§ 43	Kahden puheterapeutin viran (184 & 185) lakkauttaminen – Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Kuntoutus – Asiantuntijapalvelut – Puheterapiapalvelut	28
§ 44	Neljän määräaikaisen vastaavan hammaslääkärin viran perustaminen - Terveys- ja sairaanhoitopalvelut - Vastaanottopalvelut - Suun terveydenhuolto	30
§ 45	Palveluvastaavan viran perustaminen – Perhe- ja sosiaalipalvelut – Vammaispalvelut	32
§ 46	Palveluvastaavan viran perustaminen – Ikäihmisten palvelut, keskinen – Kotihoito – Keskustan kotihoito	34
§ 47	Muut asiat	36
§ 48	Kokouksen päättäminen	38

Osallistujat

Läsnä	Meriläinen Juhani	Puheenjohtaja	
	Hiltunen Ilkka	Varapuheenjohtaja	
	Hokka Mervi	Jäsen	Teams-yhteys

	Honkonen Veijo	Jäsen	
	Mara Outi	Jäsen	
	Leminen Urpo	Varajäsen	Poistui kokouksesta klo 16.24
	Tolvanen Mauri	Jäsen	
Poissa	Piipponen Sirpa	Jäsen	
Muut	Harinen Jertta	Hallituksen puheenjohtaja	Poistui kokouksesta klo 16.03.
	Pirkanen Ilkka	Toimitusjohtaja	Poistui kokouksesta klo 16.03.
	Bjerregård Madsen Johanna	Henkilöstöjohtaja, esittelijä	
	Ojalampi Mari	Pöytäkirjanpitäjä	
	Härkönen Tommi	Tekninen sihteeri	
	Paasu Milla	Palvelussuhdepäällikkö, § 34	Teams-yhteys. Poistui kokouksesta klo 14.47.
	Koppinen Kati	HR-palvelujohtaja, § 36 ja § 37	Poistui kokouksesta klo 16.24

Allekirjoitukset

Tämä pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti. Allekirjoitusten oikeellisuuden voi todentaa kirjaamosta.

Juhani Meriläinen
puheenjohtaja

Mari Ojalampi
pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja todettu kokouksen kulun mukaiseksi.

Outi Mara
pöytäkirjantarkastaja

Mauri Tolvanen
pöytäkirjantarkastaja

Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tarkastettu pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon osoitteeseen www.siunsote.fi 31.03.2022 .

Päätöksiä koskevia pöytäkirjan otteita voi pyytää Siun soten kirjaamosta.
Postiosoite: Tikkamäentie 16, 80210 Joensuu

Käyntiosoite: Tikkamäentie 16, Joensuu, M-talo, 3. kerros.

Sähköpostiosoite: kirjaamo@siunsote.fi

Puhelinnumero: 013 330 8285 (puhelinaika: ti, ke ja to klo 10.00 – 14.30)

Kirjaamon aukioloaika: arkisin 9 – 14.30

Henkilöstöjaosto

§ 31

30.03.2022

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 31

Päätösehdotus

Puheenjohtaja:

Todetaan kokous laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Lisäksi todetaan, että kutsutaan tähän kokoukseen tekniseksi sihteeriksi
HR-koordinaattori Tommi Härkönen.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 32

30.03.2022

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 32

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää valita pöytäkirjantarkastajiksi Outi Maran ja Sirpa Piipposen. Pöytäkirja tarkastetaan sähköisesti kokouksen jälkeen.

Päätös

Valittiin pöytäkirjantarkastajiksi Outi Mara ja Mauri Tolvanen.

Henkilöstöjaosto

§ 33

30.03.2022

Esityslistan hyväksyminen

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 33

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja:

Henkilöstöjaosto hyväksyy kokouksen esityslistan.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 16
§ 34

28.02.2022
30.03.2022

Palkkaharmonisointineuvottelujen tilannekuva

1145/01.02.00.01/2022

Henkilöstöjaosto 28.02.2022 § 16

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna, puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi
Päätösehdotus	Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna: Henkilöstöjaosto saattaa tiedoksi palkkaharmonisoinnin tilanteen.
Päätös	Hyväksyttiin.
Selostus	<p>Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymässä on toteutettu palkkaharmonisointia vuosien 2018–2021 aikana taloussuunnitelman ja vuosittaisen talousarvion mukaisesti. Palkkaharmonisoinnilla on poistettu samoissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden tehtäväkohtaisten palkkojen eroja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattitehtävissä, lähiesimiestehtävissä sekä hallinnon ja teknisen alan tehtävissä.</p> <p>Palkkaharmonisoinnin vuosikustannukset ovat olleet vuonna 2018 0,6 miljoona euroa, vuonna 2019 1,3 miljoonaa euroa ja vuonna 2020 2,1 miljoona euroa. Kuntayhtymä on panostanut palkkaharmonisointiin vuosien 2018–2021 aikana siten, että harmonisoinnin vaikutukset henkilöstökustannuksiin ovat syksyn 2021 palkkaharmonisointi mukaan lukien yhteensä 6,0 miljoona euroa.</p> <p>Henkilöstöjaosto on kokouksessaan 24.11.2020 § 94 hyväksynyt kuntayhtymän palkkaharmonisointisuunnitelman vuosille 2021–2022. Harmonisointityötä on jatkettu harmonisointisuunnitelman ja KT kunta- ja hyvinvointityöntantajan antaman ohjauksen mukaisesti.</p> <p>Palkkaharmonisoinnista on käyty paikallisneuvottelut 30.4.2021 työnantajan ja ammattijärjestöjen Super ja Tehy kanssa sekä 25.8.2021 Jukon ja JAU:n kanssa. Molemmat neuvottelut ovat päättyneet erimielisinä ja edenneet keskusneuvotteluihin. Keskeinen erimielisyys neuvotteluissa</p>

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 16
§ 34

28.02.2022
30.03.2022

on liittynyt harmonisoinnin toteutuksen riittävään aikatauluun sekä tasoon, johon palkat tulisi harmonisoida.

Saatetaan palkkaharmonisoinnin tilannekuva tiedoksi ja käydään keskustelua palkkaharmonisoinnin keskusneuvottelujen tilanteesta.

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 34

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna,
puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Henkilöstöjaosto saattaa tiedoksi palkkaharmonisoinnin tilanteen.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Henkilöstöjaosto on käsitellyt palkkaharmonisointineuvottelujen tilannekuva kokouksessaan 28.2.2022. Käsittelyn jälkeen on muodostettu neuvottelutilanteeseen liittyen arvio palkkaharmonisoinnin kokonaiskustannuksista. Asia esitellään tarkemmin kokouksessa.

Saatetaan palkkaharmonisoinnin tilannekuva tiedoksi ja käydään keskustelua palkkaharmonisoinnin keskusneuvottelujen tilanteesta.

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto

§ 12
§ 35

10.03.2022
30.03.2022

Siun soten henkilöstöstrategia
1143/01.00.02.01/2022

Yhteistyötoimikunta 10.03.2022 § 12

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna, puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi
Käsittely	<p>Henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen esitteli yhteistyötoimikunnalle Siun soten henkilöstöstrategian vuodelle 2022.</p> <p>Yhteistyötoimikunta kävi esittelyn lomassa keskustelua henkilöstöstrategiaan liittyvistä sisällöistä. Keskustelua käytiin mm. johtamiskoulutuksesta ja sen vaikutuksen seurannasta sekä siitä paransisiko osallisuuden kokemus sillä, että asioita onnistuttaisiin sanoittamaan työntekijöille ymmärrettävämmin.</p> <p>Yhteistyötoimikunta merkitsi Siun soten henkilöstöstrategian tiedoksi.</p>
Selostus	<p>Osaava ja sitoutunut henkilöstö on Siun soten toiminnan avain. Siun sotessa valmistellaan uutta henkilöstöstrategiaa, jonka tarkoituksena on määritellä keskeisimmät henkilöstön pito- ja vetovoimatekijät vuodelle 2022 kohti hyvinvointialuetta. Hyvinvointialueen henkilöstöstrategia tullaan valmistelemaan osana hyvinvointialueen strategiatyötä. Henkilöstöstrategian tavoitteet ja toimenpiteet on johdettu Siun sote kuntayhtymän strategian kriittisistä menestystekijöistä. Henkilöstöstrategian kannalta keskeisimmät kriittiset menestystekijät ovat rekrytoinnin onnistuminen, henkilöstön osaaminen, osallisuus, yhteistyö ja hyvinvointi sekä luottamusta herättävä, arvostava johtaminen.</p> <p>Henkilöstöstrategian tarkoituksena on ohjata henkilöstöjohtamista yhteiseen ja toivottuun suuntaan. Osana vuonna 2022 alkavaa johtamisvalmennusta käynnistetään eri organisaatiosojen välinen yhteinen arvokeskustelu, jonka tavoitteena on, että kaikki Siun soten työnantajan edustajat tulkitsevat ja toteuttavat yhteisiä arvoja samankaltaisesti henkilöstöjohtamisen osa-alueilla. Henkilöstöstrategian visio päivittyi yhteisten arvokeskustelujen päätteeksi.</p> <p>Henkilöstöltä on saatu arvokasta tietoa organisaation kehittämiskohteista eri kyselyiden kautta (esim. MSK-työhyvinvointikyselyt, strategiakysely,</p>

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto§ 12
§ 3510.03.2022
30.03.2022

palkitsemiskysely, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet -kysely) ja näiden kyselyiden tulokset ovat uuden henkilöstöstrategian perusta. Henkilöstöpalveluiden johtotiimi on työstänyt henkilöstöstrategiaa henkilöstön näkemysten pohjalta eteenpäin. Tammikuussa 2022 henkilöstöstrategiaa käsiteltiin ja työstettiin eteenpäin Siun soten pääluottamusmiesten sekä henkilöstöjaoston kanssa.

Siun soten henkilöstöstrategia koostuu viidestä toiminnallisesta tavoitteesta, jotka ovat:

- Meillä työntekijän voimavarojen ja työn välinen tasapaino sekä työyhteisö tukevat hyvinvointia
- Meillä henkilöstö on osaavaa, osaaminen on jakautunut riittävän monelle ja asiakastarpeesta lähtevää erikoisosaamista on riittävästi
- Me onnistumme rekrytoimaan tarvittavan henkilöstön palveluiden tuottamiseksi
- Meillä henkilöstö voi aidosti vaikuttaa omaa työtänsä koskeviin asioihin
- Meillä johtaminen on luottamusta ja arvostusta herättävää.

Toiminnallisille tavoitteille on määritelty toimenpiteet, joita on yhteensä 17. Toimenpiteille on puolestaan määritelty vastuuhenkilöt sekä mittarit. Seurattavien asioiden ja mittareiden vuosittaiset tavoitetasomäärittelyt kuvataan erillisessä liitteessä ja tarkastetaan vuosittain.

Yhteistyötoimikunnan käsittelyn jälkeen henkilöstöstrategia viimeistellään ja saatetaan henkilöstöjaoston hyväksyttäväksi huhtikuussa 2022.

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 35

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna,
puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Henkilöstöjaosto hyväksyy osaltaan henkilöstöstrategian.

Henkilöstöstrategia lähetetään edelleen yhtymähallituksen ja -valtuuston käsiteltäväksi.

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto

§ 12
§ 35

10.03.2022
30.03.2022

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Henkilöstöstrategia vuodelle 2022 on valmisteltu yhteistyössä henkilöstön edustajien ja henkilöstöjaoston kanssa. Henkilöstöstrategia on käsitelty yhteistoiminnallisesti yhteistyötoimikunnassa 10.3.2022.

Muutoksena aiempaan henkilöstöjaoston käsittelyyn henkilöstöstrategia on valmisteltu koskemaan vain vuotta 2022 hyvinvointialueelle siirtymisen johdosta.

Hallintosäännön 2. luvun 6 § :n mukaan henkilöstöjaosto valmistelee kuntayhtymän henkilöstöstrategian.

Liitteet

[1] Henkilöstöstrategia

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto§ 10
§ 3610.03.2022
30.03.2022**Mitä sinulle kuuluu? -kysely 2021**

659/01.04.01.05/2022

Yhteistyötoimikunta 10.03.2022 § 10

Lisätiedot

Vs. työhyvinvointipäällikkö, Huotari Pasi,
puh. 013 330 7943, pasi.huotari@siunsote.fi

Käsittely

Vs. työhyvinvointipäällikkö Pasi Huotari esitteli yhteistyötoimikunnalle
Mitä sinulle kuuluu? -kyselyn tuloksia vuodelta 2021.

Yhteistyötoimikunta kävi keskustelua asiasta. Keskustelussa korostettiin muun muassa tulosten käsittelyn ja konkreettisten toimenpiteiden määrittelyn tärkeyttä työyksiköissä. Lisäksi todettiin, että kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia tulisi seurata.

Yhteistyötoimikunta merkitsi saadun esityksen tiedoksi.

Selostus

MSK-työhyvinvointikysely lähetettiin 6900 henkilölle ja kyselyyn vastasi yhteensä 4821 henkilöä (70 %). Kysely oli avoinna 26.10-28.11.2021 välisen ajan.

Työmittareissa työn imun kokemus on laskusuunnassa vuodesta 2019 asti (66 % -> 65 % -> 64 %). Työaikoihin vaikuttaminen on noussut viime vuodesta, kuitenkin hieman matalammalla tasolla kuin MSK2021. Eettisesti haastavia tilanteita on aiempaa harvemmin (54 %). Sääntöjen ja normien vastaista toimintaa on aiempaa useammin (16 %). Aiempaa useampi kokee muutokset työssä myönteisiksi (26 %) ja harvempi kokee, ettei ole vaikutusmahdollisuuksia (45 %). Epävarmuustekijät on laskussa, pl. epävarmuus työmäärän lisääntymisestä (47 %).

Työyhteisömittareissa on läpi linjan pientä positiivista kehitystä. Aiempaa vahvempi työyhteisön tuki esimiestyölle (72 %). 62 % mielestä työyhteisössä jokainen voi tuntea tulevansa ymmärretyksi ja hyväksytyksi. Nuoremmat ikäryhmät arvioivat useita työyhteisöön liittyviä asioita muita positiivisemmin.

Johtaminen -mittarissa lähiesimiestyön oikeudenmukaisuuden kokemus (78 %) on kasvanut ja hyvällä tasolla. Valmentavan johtamisen arviot on kehittyneet positiivisesti. Lähiesimiehen toimintaa työn ja muun elämän

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto

§ 10

10.03.2022

§ 36

30.03.2022

yhteensovittamisessa arvioidaan aiempaa positiivisemmin. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden (36 %) ja johdonmukaisuuden (41 %) arviot on hieman viime vuotta kriittisempiä, samoin arviot johdon toiminnasta muutoksissa. 61 % suosittelisi työnantajaa ystävälleen.

Työterveys ja -turvallisuusosiossa työpaikkakiusaamisen kokemus on ennallaan (15 %), näistä ilmoittaminen työnantajalle on laskussa (43 %). 36 % kokee työkykynsä alentuneeksi, terveydentilan alentuneeksi kokevia 25 %. Useammalla kuin yhdellä kolmesta on vähintään lievää psyykkistä rasittuneisuutta (36 %). Koronan takia työmäärän kasvua on lähes puolella vastaajista (47 %). Enää yksi kymmenestä sanoo, että korona ei ole vaikuttanut omaan työhönsä.

Vuoden 2021 avoimen kysymyksen muotoilu: ”Millä keinoin työyksikössäsi (sinä, työyhteisö, lähiesimies) on onnistuttu tukemaan palautumiskykyä viimeisen vuoden aikana?” tuotti 2454 vastausta. Aineiston analysointi on vielä kesken, mutta henkilöstö kirjasi hyviä ajatuksia jaettavaksi, uusia kehittämisehdotuksia sekä kriittisiä palautetta, ettei palautuminen onnistu ja perustelut tähän.

Tulosten käsittely etenee kevään aikana linjajohdon kautta työyksiköissä. Yksiköt kirjaavat tulosportaalin toimenpidekohtaan niin työyhteisö tukevat voimavarat kuin kehittämiskohteet. Tukea tulosten käsittelyyn esihenkilöille valmennettiin 14.1.2022 webinaarissa.

MSK2021 palkitseminen etenee toimialueen johdon kautta nimeämällä palvelualueittain työyhteisön, jonka työn osa-alueella on tapahtunut positiivista kehitystä edellisvuosien toimenpidesuunnitelmien ja niiden toteutuksen perusteella. Lisäksi uutena on Työterveyslaitoksen Kipinä palkinto, jonka voi saada työyhteisö, joka on kirjannut 31.3.2022 mennessä tulosportaaliin Työyhteisö osa-alueeseen joko kehittämistoimenpiteen tai voimavaran. Kipinä –palkinto jaetaan kaikkien MSK-kyselyyn osallistuneiden organisaatioiden kesken.

Työhyvinvointipäällikkö Pasi Huotari esittelee asian yhteistyötoimikunnalle.

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 36

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna,
puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto

§ 10

10.03.2022

§ 36

30.03.2022

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Henkilöstöjaosto merkitsee annetun esityksen tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

HR-palvelujohtaja Kati Koppinen esittelee Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän Mitä sinulle kuuluu? – kyselyn tulokset vuodelta 2021 henkilöstöjaostolle.

Henkilöstöjaosto

§ 37

30.03.2022

Siun soten sairauspoissaolot vuonna 2021

1892/00.01.03.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 37

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna, puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi
Päätösehdotus	Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna: Henkilöstöjaosto merkitsee saadun selvityksen tiedoksi.
Päätös	Merkittiin tiedoksi.
Selostus	<p>Tarkasteltaessa Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän vuoden 2021 kirjattuja työkykyperäisiä sairauspoissaolopäiviä on niitä kertynyt 138 017 päivää ja ne ovat kasvaneet 3,5 % edelliseen vuoteen verrattuna. Näihin poissaoloihin lasketaan sairauspoissaolot, kuntoutustuet ja tapaturmasta johtuvat sairauspoissaolot. Kokonaistilanteessa tapahtui vuoden 2021 aikana iso muutos, sillä työkykyperäiset poissaolot vähenivät meillä vuonna 2020 noin 10 % ja suunta pysyi hyvin samanlaisena vielä alkuvuoden 2021. Kesän jälkeen työkykyperäiset poissaolot kääntyivät kuitenkin kasvuun.</p> <p>Vuonna 2021 työkykyperäisiä poissaoloja oli 20,4 pv/htv2 (2020: 20,14 pv/htv2). Diagnosoituja sairauspoissaolopäiviä meillä oli vuonna 2021 yhteensä 101 620 päivää (2020: 98 948). Eniten diagnosoitiin tuki- ja liikuntaelinsairauksia, joita oli 33,3 % (2020: 32,1 %), mielenterveys-sairauksia, joita oli 17,1 % (2020: 13,5 %) sekä vammoja ja tapaturmia, joita oli 12,1 % (2020: 13 %).</p> <p>HR-palvelujohtaja Kati Koppinen esittelee asian henkilöstöjaostolle.</p>

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto§ 13
§ 3810.03.2022
30.03.2022**Yhteistoiminnan kehittäminen**
1359/00.00.01.01.00/2022

Yhteistyötoimikunta 10.03.2022 § 13

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna,
puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi

Käsittely

Henkilöstöpäällikkö Mari Ojalampi esitteli yhteistyötoimikunnalle
yhteistoiminnan kehittämisen taustaa ja suunniteltuja toimenpiteitä.

Työnantajan, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen yhteistoimintarakenteita koskevien työpajojen jälkeen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut olivat käyneet yhteisen keskustelun henkilöstön edustajien määrästä uusissa yhteistyöryhmissä. Käydyn keskustelun perustella yhteistyötoimikunnalle esitettiin, että henkilöstön edustajien määrää kasvatetaan aiemmin suunnitellusta määrästä. Henkilöstön edustajiin nimettäisiin aiemmasta pohjaehdotuksesta poiketen myös vaaleilla valitut toimihenkilöiden ja työntekijöiden työsuojelutoimikunnan jäsenet.

Yhteistyötoimikunta kävi keskustelua asiasta. Keskustelun päätteeksi todettiin, että muutos voidaan hyväksyä. Syksyllä tarkastellaan yhteistyöryhmien toimintaa, jolloin jäsenmääräkin voidaan ottaa uudelleen tarkasteluun.

Työsuojelun edustajat on ilmoitettu pykälän liitteessä. Henkilöstöjärjestöt ilmoittavat edustajansa 23.3.2022 mennessä. Henkilöstöjaosto nimeää työnantajan edustajat kokouksessaan 30.3.2022.

Selostus

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantaminen on yksi Siun soten strategisista linjauksista ja perustuu MSK-työhyvinvointikyselyn tuloksiin henkilöstön heikoista vaikutusmahdollisuuksista. Työnantaja voi tarjota henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia niin välittömän yhteistoiminnan kuin välillisen eli edustuksellisen yhteistoiminnan kautta. Välitöntä yhteistoimintaa, kuten työntekijöiden ja esihenkilön välistä vuorovaikutusta ja henkilöstöviestintää, kehitetään kullakin toimialueella, jokaisella organisaatiosalla, jokaisen esihenkilön ja työyhteisön toimesta. Edustuksellisen yhteistoiminnan kehittäminen sen sijaan edellyttää organisaatiosatoista, rakenteellista kehittämistä. Edustuksellista

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto§ 13
§ 3810.03.2022
30.03.2022

yhteistoimintaa Siun sotessa toteutetaan esimerkiksi yhteistyötoimikunnassa, työsuojelutoimikunnassa, työ- ja virkaehtosopimusten mukaisissa palkkaus- ja kehittämistyöryhmissä, erilaisissa valmistelemissä työryhmissä sekä muussa yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Syksyllä 2021 toteutetun henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia koskevan kyselyn mukaan Siun soten yhteistoimintarakenteet ovat melko vieraita henkilöstöllemme. Vain noin 30 % vastaajista tiesi yhteistyötoimikunnan olemassaolosta, vaikka se on Siun soten virallinen, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin. Vastaavasti noin 30 % kyselyyn vastanneista tiesi erilaisten valmistelevien työryhmien olemassaolosta. Osa yhteistoimintarakenteista tunnistettiin paremmin (esim. työsuojelutoimikunta, jonka olemassaolosta tiesi lähes 80 % vastaajista).

Työnantaja on yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa valmistellut ehdotuksen Siun soten uusiksi yhteistoimintarakenteiksi. Ehdotus sisältää kaksitasoisen organisoitumisen. Ylätaso käsittää organisaatiotasoisien yhteistyötoimikunnan sekä organisaatiotasoisien työsuojelutoimikunnan. Nämä vastaavat pitkälti nykyistä Siun soten yhteistoimintaorganisaatiota. Alempi taso käsittää uudet, toimialuekohtaiset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat, toimialueiden yhteistyöryhmät. Toimialueen omassa yhteistyöryhmässä on tarkoitus käsitellä ko. toimialueen henkilön asemaan vaikuttavat muutokset ja suunnitelmat, kun taas organisaatiotasoisissa yhteistoimintaelimissä käsitellään koko organisaatiota koskevat merkittävät ja laajakantoiset asiat.

Toimialuekohtaisten yhteistyöryhmien kautta yhteistoimintaa ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia pystytään kehittämään mm.

- tuomalla asioiden käsittely lähemmäs työntekijää
- mahdollistamalla myös pienempien muutosten ja suunnitelmien käsittely
- lisäämällä linjajohdon, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen yhteistyötä
- lisäämällä asioiden käsittelyyn enemmän konkretiaa
- tehostamalla yhteistoiminta-asioiden henkilöstöviestintää toimialueilla.

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut: 8 henkilöstön edustajaa ja 6 työntäjän edustajaa

Ikäihmisten palvelut: 8 henkilöstön edustajaa ja 6 työnantajan edustajaa

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto§ 13
§ 3810.03.2022
30.03.2022

Perhe- ja sosiaalipalvelut: 6 henkilöstön edustajaa ja 6 työnantajan edustajaa
Yhteiset palvelut ja ympäristöterveydenhuolto: 6 henkilöstön edustajaa ja 6 työnantajan edustajaa

Pohjois-Karjalan pelastuslaitos on tehnyt johtokunnassaan itsenäisen päätöksen omasta yhteistoimintaorganisaatiostaan.

Yhteistoimintarakenteista sekä työntäjien edustajien nimeämisestä tekee päätöksen Siun soten henkilöstöjaosto. Asia viedään henkilöstöjaoston käsiteltäväksi 30.3.2022. Toimialueiden yhteistyöryhmien on määrä käynnistää toimintansa huhtikuussa.

Henkilöstöjärjestöjä pyydetään nimeämään edustajansa toimialueiden yhteistyöryhmiin. Nimeämisissä pyydetään huomioimaan työsuojeluvaltuutettujen osuus henkilöstön edustajista työsuojeluvälitoimikunnan pöytäkirjan 28.10.2021 mukaisesti.

Henkilöstöpäällikkö Mari Ojalampi esittelee asiaa yhteistyötoimikunnalle.

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 38

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna,
puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Henkilöstöjaosto päättää

1. perustaa kuntayhtymään toimialuekohtaiset yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta vastaavat yhteistyöryhmät
2. nimetä toimialuekohtaisiin yhteistyöryhmiin työnantajan edustajat liitteen mukaisesti.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sotessa käynnistettiin syksyllä 2021 organisaation yhteistoimintarakenteiden kehittäminen. Kehittämistyö liittyy henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen, mikä on yksi Siun soten

Yhteistyötoimikunta
Henkilöstöjaosto§ 13
§ 3810.03.2022
30.03.2022

strategisista tavoitteista. Yhteistoiminnan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kehittämistä on käsitelty koko henkilöstölle suunnatussa henkilöstökyselyssä, työntäjän ja henkilöstön edustajien yhteisissä työpajoissa, esihenkilöinfossa, toimialueiden johtotiimeissä sekä työsuojelutoimikunnassa ja yhteistyötoimikunnassa.

Työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteinen esitys on, että Siun soteen perustetaan nykyisen organisaatiotasaisen yhteistyötoimikunnan sekä nykyisen organisaatiotasaisen työsuojelutoimikunnan lisäksi toimialuekohtaiset yhteistyöryhmät, joiden tehtäviin kuuluu toimialuetta koskevien yhteistoimintaa edellyttävien asioiden käsittely.

Toimialuekohtaisten yhteistyöryhmien kokoonpanoista on käyty keskustelu yhteistyötoimikunnassa 10.3.2022. Ehdotetut kokoonpanot ovat seuraavat:

Terveys- ja sairaanhoitopalvelut: 10 henkilöstön edustajaa ja 6 työntäjän edustajaa

Ikäihmisten palvelut: 9 henkilöstön edustajaa ja 6 työnantajan edustajaa

Perhe- ja sosiaalipalvelut: 8 henkilöstön edustajaa ja 6 työnantajan edustajaa

Yhteiset palvelut ja ympäristöterveydenhuolto: 8 henkilöstön edustajaa ja 6 työnantajan edustajaa.

Hallintosäännön 2. luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on huolehtia kuntayhtymän yhteistoimintajärjestelmän sekä työsuojelutoiminnan järjestämisestä.

Liitteet

[2] Toimialuekohtaiset yhteistyöryhmät - Työnantajan edustajat

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 110
§ 39

15.12.2021
30.03.2022

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanon päivitys

5131/00.00.01.01.00/2021

Henkilöstöjaosto 15.12.2021 § 110

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna,
puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Henkilöstöjaosto päättää yhteistyötoimikunnan kokoonpanon päivittämisestä seuraavasti:

Työnantajan edustajat:

Henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja
Toimialuejohtaja, Ikäihmisten palvelut
Toimialuejohtaja, Perhe- ja sosiaalipalvelut
Toimialuejohtaja, Terveys- ja sairaanhoitopalvelut
Pelastusjohtaja

Työnantajan edustajien varahenkilöt nimetään yhteistyötoimikunnassa.

Henkilöstön edustajat ja heidän varahenkilönsä nimeävät henkilöstöä edustavat järjestöt sovitun paikkajaon puitteissa. Henkilömuutoksista ilmoitetaan yhteistyötoimikunnassa.

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii henkilöstöjaoston nimeämänä henkilöstöjohtaja. Varapuheenjohtajan nimeävät henkilöstön edustajat keskuudestaan.

Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimii henkilöstöpäällikkö. Sihteerin estyessä tehtävää hoitaa puheenjohtajan määräämä henkilö.

Kokouksissa on läsnäolo-oikeus toimitusjohtajalla, esittelijöillä sekä teknistä valmistelua hoitavalla henkilöllä.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto§ 110
§ 3915.12.2021
30.03.2022

Selostus

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 14 §:n mukaan kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Toimielimessä käsitellään laajakantoiset ja yleisesti henkilöstöä koskevat asiat. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen. Laissa tai sen esitöissä ei ole tarkemmin määritelty yhteistoimintaelimen kokoonpanoa eikä jäsenten määrää, jolloin se on kuntayhtymän vapaasti päätettävissä.

Kuntayhtymän hallintosäännön 6 §:n mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on huolehtia yhteistoimintajärjestelmän järjestämisestä työnantajan edustajana.

Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymän yhteistyötoimikunta on perustettu henkilöstöjaoston päätöksellä 29.12.2016 58 §. Myöhemmin yhteistyötoimikunnan kokoonpanoa työnantajan edustajien osalta on päivitetty henkilöstöjaostossa 25.1.2018 12 §.

Yhteistyötoimikunnan toiminta on ollut säännönmukaista ja jatkuvaa koko Siun soten olemassaolon ajan. Yhteistyötoimikunta kokoontuu noin kerran kuukaudessa.

Nykyisellään yhteistyötoimikunta koostuu viidestä (5) työnantajan edustajasta, sekä 16 henkilöstöä edustavien järjestöjen edustajasta. Henkilöstön edustajien määrä jakautuu henkilöstöjärjestöjen välillä seuraavasti:

- Tehy 5 jäsentä
- Super 5 jäsentä
- Juko 2 jäsentä
- JHL 2 jäsentä
- Jyty 1 jäsen
- Spal 1 jäsen.

Henkilöstöjaostolle esitetään teknisluontoista yhteistyötoimikunnan kokoonpanon ja työnantajan edustajien nimeämisen päivittämistä.

Henkilöstöjaosto
Henkilöstöjaosto

§ 110
§ 39

15.12.2021
30.03.2022

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna,
puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Henkilöstöjaosto päättää nimetä ympäristöterveydenhuollon johtajan
työnantajan edustajaksi yhteistyötoimikuntaan.

Työnantajan edustajien varahenkilöt nimetään yhteistyötoimikunnassa.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymän
yhteistyötoimikunnassa työnantajan edustajina toimivat toimialueiden
johtajat. Tähän saakka ympäristöterveydenhuollon edustajaa ei kuitenkaan
ole nimetty.

Henkilöstöjaosto

§ 40

30.03.2022

**Ylilääkärin viran (614) lakkauttaminen – Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Sairaalapalvelut –
Operatiivinen klinikkaryhmä – Kirurgian klinikka**
1849/01.01.00.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 40

Lisätiedot Toimialuejohtaja, Kukkonen Jarmo,
puh. 013 330 4535, jarmo.kukkonen@siunsote.fi

Päätösehdotus Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Päätetään lakkauttaa Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Sairaalapalvelujen Operatiivisen klinikkaryhmän Kirurgian klinikalta 1.4.2022 lukien ylilääkärin virka (614).

Päätös Hyväksyttiin.

Selostus Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Sairaalapalvelujen palvelualueen Operatiivisen klinikkaryhmän vastualueen Kirurgian klinikalta esitetään lakkauttavaksi 1.4.2022 lukien yksi ylilääkärin virka (virkapohja 614).

Tyhjän ylilääkärin virkapohjan lakkauttaminen kirurgian klinikalla on osa operatiivisen klinikkaryhmän virkajärjestelyjä toiminnan tosiasiallisiin tarpeisiin vastaamiseksi. Ylilääkärin viran lakkauttaminen ei aiheuta kustannuksia eikä johda henkilöstömäärän muutokseen.

Hallintosäännön 2. luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta lukuun ottamatta toimitusjohtajan virkaa.

Henkilöstöjaosto

§ 41

30.03.2022

**Apulaisylilääkärin viran perustaminen – Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Sairaalapalvelut –
Operatiivinen klinikkaryhmä – Kirurgian klinikka**
1851/01.01.00.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 41

Lisätiedot	Toimialuejohtaja, Kukkonen Jarmo, puh. 013 330 4535, jarmo.kukkonen@siunsote.fi
Päätösehdotus	Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna: Päätetään perustaa Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Sairaalapalvelujen palvelualueen Operatiivisen klinikkaryhmän Kirurgian klinikkaan apulaisylilääkärin virka ja hyväksyä sen kelpoisuusehdot 1.4.2022 lukien. Perustettavan apulaisylilääkärin viran kelpoisuusehtona on terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 4 §:n mukainen laillistus tai lupa toimia lääkärin tehtävissä sekä erikoislääkärin pätevyys.
Päätös	Hyväksyttiin.
Selostus	Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Sairaalapalvelujen palvelualueen Operatiivisen klinikkaryhmän Kirurgian klinikkaan esitetään perustettavaksi apulaisylilääkärin virka 1.4.2022 lukien. Viran perustaminen on osa operatiivisen klinikkaryhmän virkajärjestelyjä toiminnan tosiasiallisiin tarpeisiin vastaamiseksi. Perustettava apulaisylilääkärin virka kohdistuu sydän- ja rintaelinkirurgiaan. Viran keskeisiin tehtäviin kuuluvat rintaelinkirurgisten (keuhko, keuhkopussi, kateenkorva) potilaiden hoidon järjestäminen sekä opetuksesta vastaaminen. Muutoksella ei lisätä henkilöstömäärää. Suunnitellussa muutoksessa esitetään lakkautettavaksi kirurgian klinikalta ylilääkärin virkapohja. Muutos tuo säästöjä vuositasolla noin 4.100 € sivukuluineen.

Henkilöstöjaosto

§ 41

30.03.2022

Hallintosäännön 2. luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta lukuun ottamatta toimitusjohtajan virkaa.

Henkilöstöjaosto

§ 42

30.03.2022

**Osastonylilääkärin viran perustaminen - Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Sairaalapalvelut –
Operatiivinen klinikkaryhmä - Naistenkeskus**
1852/01.01.00.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 42

Lisätiedot

Toimialuejohtaja, Kukkonen Jarmo,
puh. 013 330 4535, jarmo.kukkonen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Päätetään perustaa Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Sairaalapalvelujen palvelualueen Operatiivisen klinikkaryhmän Naistenkeskukseen osastonylilääkärin virka ja hyväksyä sen kelpoisuusehdot 1.4.2022 lukien.

Perustettavan osastonylilääkärin viran kelpoisuusehtona on terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 4 §:n mukainen laillistus tai lupa toimia lääkärin tehtävissä sekä erikoislääkärin pätevyys virkaan soveltuvalla erikoisalalla.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Sairaalapalvelujen palvelualueen Operatiivisen klinikkaryhmän Naistenkeskukseen esitetään perustettavaksi osastonylilääkärin virka 1.4.2022 lukien.

Viran perustaminen on osa operatiivisen klinikkaryhmän virkajärjestelyjä toiminnan tosiasiallisiin tarpeisiin vastaamiseksi. Naistenkeskuksessa on tarve osastonylilääkärille, jonka vastualueeseen kuuluvat gynekologisten syöpien hoidon järjestäminen sekä poliklinikkatoiminnan kokonaisvaltainen kehittäminen. Lisäksi osastonylilääkärille tulee hoitajien koulutusvastuu syövän hoitoon liittyen.

Perustamisvuoden osalta osastonylilääkärin virkaan on tarkoitus käyttää Naistenkeskukseen talousarviossa varattua ylimääräistä erikoislääkärin viran määrärahaa. Osastonylilääkärin viran perustamisen kustannusvaikutukset ovat lisäävästi noin 16.000 € / vuosi verrattuna

Henkilöstöjaosto

§ 42

30.03.2022

erikoislääkärin viran kustannuksiin. Kustannuksista osa katetaan kirurgian klinikassa tehtävän virkajärjestelyn yhteydessä säästyvistä henkilöstökuluista. Muut perustamisvuoden kustannukset on tarkoitus kattaa Naistenkeskuksen toiminnan järjestelyillä. Jatkossa osastonylilääkärin viran henkilöstökustannukset vuositasona ovat noin 95.000 € sivukuluineen. Vuosikustannuksissa ei ole huomioitu työkokemuslisiä eikä muita mahdollisia palkanlisiä.

Hallintosäännön 2. luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta lukuun ottamatta toimitusjohtajan virkaa.

Henkilöstöjaosto

§ 43

30.03.2022

Kahden puheterapeutin viran (184 & 185) lakkauttaminen – Terveys- ja sairaanhoitopalvelut – Kuntoutus – Asiantuntijapalvelut – Puheterapiapalvelut
1853/01.01.00.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 43

Lisätiedot

Toimialuejohtaja, Kukkonen Jarmo,
puh. 013 330 4535, jarmo.kukkonen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Päätetään lakkauttaa Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Kuntoutuksen palvelualueen Asiantuntijapalveluiden vastuualueen Puheterapiapalveluista 1.4.2022 lukien kaksi (2) puheterapeutin virkaa (184 & 185).

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Kuntoutuksen palvelualueen Asiantuntijapalveluiden vastuualueen Puheterapiapalveluista esitetään lakkautettavaksi 1.4.2022 lukien kaksi (2) puheterapeutin virkaa (virkapohjat 184 ja 185).

Puheterapiapalveluissa on työskennellyt kaksi virkasuhteisina liikkeenluovutuksessa kuntayhtymään siirtynyttä puheterapeuttia. Kuntalain (410/2015) 87 §:n mukaan kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa kuntaan. Virkasuhteen käyttö tulee rajata tehtäviin, joissa käytetään julkista valtaa. Lakia sovelletaan myös kuntayhtymiin.

Asianosaisten puheterapeuttien tehtäviin ei Siun sotessa kuulu julkisen vallan käyttöä. Kumpaakin puheterapeuttia on maaliskuussa 2022 kuultu ja heidän kanssaan on sovittu siirtymisestä puheterapeutin työsuhteisiin entisiin palvelussuhteen ehdoin 1.4.2022 lukien.

Kuntalain (410/2015) 88 §:n mukaan virka, jossa ei käytetä julkista valtaa, lakkautetaan viran tullessa avoimeksi.

Henkilöstöjaosto

§ 43

30.03.2022

Hallintosäännön 2. luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta lukuun ottamatta toimitusjohtajan virkaa.

Henkilöstöjaosto

§ 44

30.03.2022

Neljän määräaikaisen vastaavan hammaslääkärin viran perustaminen - Terveys- ja sairaanhoitopalvelut - Vastaanottopalvelut - Suun terveydenhuolto
1854/01.01.00.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 44

Lisätiedot

Toimialuejohtaja, Kukkonen Jarmo,
puh. 013 330 4535, jarmo.kukkonen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Päätetään perustaa Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen toimialueen Vastaanottopalvelujen palvelualueen Suun terveydenhuoltoon neljä (4) vastaavan hammaslääkärin määräaikaista virkaa ajalle 1.4.2022–31.3.2023 ja hyväksyä virkojen kelpoisuusehdot.

Perustettavien virkojen kelpoisuusehtona on terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 4 §:n mukainen laillistus tai lupa toimia hammaslääkärin tehtävissä.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen Vastaanottopalvelujen palvelualueen Suun terveydenhuollon vastuualueelle esitetään perustettavaksi neljä (4) vastaavan hammaslääkärin määräaikaista virkaa ajalle 1.4.2022–31.3.2023.

Suunnitellussa järjestelyssä tarkoituksena on määräaikaaisesti vahvistaa Suun terveydenhuollon johtamisrakennetta. Vastuualueen keskiselle alueelle esitetään perustettavaksi neljä vastaavan hammaslääkärin määräaikaista virkaa päivittäisjohtamista vahvistamaan. Virkojen vastuulle tulevat toimipisteet on suunniteltu jaettavaksi seuraavasti: Pyhäselän ja Niinivaaran hammashoitolat, Rantakylän hammashoitola, Kontiolahden, Lehmon ja Enon hammashoitolat sekä Siilaisen hammashoitola ja Tikkamäen J-talon yhteispäivystys päiväsaikaan.

Vastaava hammaslääkäri osallistuu toiminnan suunnitteluun, valvontaan ja seurantaan paikallistasolla omalla alueellaan. Vastaava hammaslääkäri toimii alueen hammaslääkäreiden lähiesihenkilönä ja huolehtii

Henkilöstöjaosto

§ 44

30.03.2022

lähiesihenkilötyöhön liittyvistä henkilöstöhallinnollisista tehtävistä sekä uusien työntekijöiden perehdytyksestä. Vastaavan hammaslääkärin vastuulle kuuluvat myös alueensa taloushallinto ja tiedottaminen, hammaslääkärikoulutuksen edistäminen omalla alueella sekä toisten alueiden vastaavien hammaslääkärien sijaistaminen.

Ratkaisulla ei lisätä henkilöstömäärää. Esitetty järjestely lisää henkilöstökustannuksia vuositasolla noin 14.000–16.500 € yhtä virkaa kohden. Kustannukset katetaan vuoden 2022 osalta kokonaisuudessaan Suun terveydenhuollon vastuualueelle varatuista määrärahoista. Vuoden 2023 osalta järjestely huomioidaan budjettiraamissa.

Hallintosäännön 2. luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta lukuun ottamatta toimitusjohtajan virkaa.

Henkilöstöjaosto

§ 45

30.03.2022

Palveluvastaavan viran perustaminen – Perhe- ja sosiaalipalvelut – Vammaispalvelut
1858/01.01.00.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 45

Lisätiedot

Toimialuejohtaja, Korhonen Leena,
puh. 013 330 5768, leena.korhonen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Päätetään perustaa Perhe- ja sosiaalipalvelujen toimialueen
Vammaispalveluihin palveluvastaavan virka 1.4.2022 lukien.Viran kelpoisuusehtona on sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun
lain (817/2015) 8 §:n mukainen laillistus sekä lupa toimia sosionomin
ammattitehtävissä.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sote- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalveluiden
kuntayhtymän Perhe- ja sosiaalipalveluiden Vammaispalveluihin esitetään
perustettavaksi palveluvastaavan virka 1.4.2022 lukien.Vammaisten lasten ja nuorten tilapäinen viikonloppuhoito on palveluna
toiminut määräaikaisesti Siun sotessa useita vuosia ja tehtävää on hoidettu
määräaikaisella viralla. Avohuollon palvelukokonaisuus on tarpeellinen
nimenomaan niiden lapsiperheiden tukemisessa, joissa on vammaisen
lapsi tai nuori. Palveluvastaavan tehtäviin kuuluvat viikonloppuhoidon
toiminnan suunnittelu, johtaminen ja arviointi taloudellinen näkökulma
huomioiden. Lisäksi tehtäviin kuuluu myös asiakastyötä. Palveluvastaava
toimii palveluesimiehen työparina.Yllämainitut palveluvastaavan tehtävät sisältävät julkisen vallan käyttöä,
jonka vuoksi niitä hoitavan henkilön on oltava virkasuhteessa.Viran henkilöstökustannukset ovat vuositasolla noin 42.500 €.
Vuosikustannuksissa ei ole huomioitu mahdollisia työkokemuksellisia tai
 muita palkanlisiä. Henkilöstökustannukset eivät sisälly vuoden 2022
talousarvioon.

Henkilöstöjaosto

§ 45

30.03.2022

Hallintosäännön 2.luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta lukuun ottamatta toimitusjohtajan virkaa.

Henkilöstöjaosto

§ 46

30.03.2022

Palveluvastaavan viran perustaminen – Ikäihmisten palvelut, keskinen – Kotihoito – Keskustan kotihoito

1855/01.01.00.00/2022

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 46

Lisätiedot

Toimialuejohtaja, Rieppo Eija,
puh. 013 330 4510, eija.rieppo@siunsote.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna:

Päätetään perustaa yksi (1) palveluvastaavan virka Ikäihmisten toimialueelle kotihoitoon (keskinen) 1.4.2022 lukien ja hyväksyä kelpoisuusehdot.

Kelpoisuusehtona on terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain (559/1994) 5 §:n tai sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (817/2015) 8 §:n mukainen laillistus sekä lupa toimia terveydenhuollon/ sosiaalihuollon ammattitehtävissä.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän Ikäihmisten palvelujen toimialueelle kotihoitoon (keskinen alue) esitetään perustettavaksi yksi (1) palveluvastaavan virka. Palveluvastaavan työtehtävät sijoittuvat Joensuun keskustan kotihoitoon.

Joensuun keskustan kotihoidon henkilöstöresurssi on 55 henkilötyövuotta. Yksikössä on oma palveluesimies, mutta kotihoidon keskitetyt palvelut - yksikön kanssa yhteinen palveluvastaava. Palveluvastaavan vastuulla olevien kahden yksikön henkilöstöresurssi on näin ollen yhteensä 95,5 henkilötyövuotta. Kahden henkilöresurssiltaan suuren yksikön hoitaminen on työmäärältään liian suuri yhdelle palveluvastaavalle.

Palveluvastaavan tehtävänä on toimia palveluesimiehen tukena vahvistamassa johtamis- ja esimiestyötä. Lähiesimiestyötä on tarkoituksenmukaista vahvistaa suurissa yksiköissä sekä tilanteissa, jossa esimiehellä on johdettavanaan useampi fyysisesti erillään oleva yksikkö.

Henkilöstöjaosto

§ 46

30.03.2022

Palveluvastaavan tehtävänä on tukea palveluesimiestä yksikön kehittämisessä organisaation strategian mukaisesti. Palveluvastaava ja palveluesimies muodostavat kollegiaalisen verkoston ja tukevat toisiaan muutoksen johtamisessa palvelupäällikön tukemana. Palveluvastaava vastaa tiimien päivittäisen toiminnan järjestämisestä, organisoinnista ja kehittämisestä yhteistyössä tiimin jäsenten ja esimiehen kanssa siten, että tiimi pääsee tavoitteisiinsa. Tehtäviin kuuluvat muun muassa päivittäisten asioiden koordinointi ja tiedonkulun tukeminen yksikössä. Lisäksi palveluvastaava osallistuu päivittäiseen asiakastyöhön sairaanhoitajana.

Palveluvastaavan tehtävästä 60 % on asiakastyötä ja 40 % päivittäisen toiminnan organisointia palveluesimiehen työparina. Palveluvastaava toimii tarvittaessa palveluesimiehen sijaisena.

Viran perustamisen vaikutus henkilöstökustannuksiin vuositasolla on noin 42.500 €. Vuosikustannuksissa ei ole huomioitu työkokemuslisää eikä muita mahdollisia palkanlisäjä. Vaikutus henkilöstökustannuksiin on huomioitu vuoden 2022 talousarviossa.

Hallintosäännön 2. luvun 6 §:n mukaan henkilöstöjaosto päättää virkojen perustamisesta ja lakkauttamisesta lukuun ottamatta toimitusjohtajan virkaa.

Henkilöstöjaosto

§ 47

30.03.2022

Muut asiat

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 47

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja, Bjerregård Madsen Johanna, puh. 013 330 4501, johanna.bjerregardmadsen@siunsote.fi
Päätösehdotus	Henkilöstöjohtaja Bjerregård Madsen Johanna Henkilöstöjaosto merkitsee asian tiedoksi.
Päätös	Merkittiin tiedoksi.
Selostus	<p>Siun sote – Pohjois-Karjalan terveys- ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymälle on jätetty lakkoilmoitus.</p> <p>“Tehy ry ja SuPer ry toimeenpanevat 14 vrk lakon alkaen perjantaina 1.4.2022 klo 6:00 seuraavissa kohdeorganisaatioissa; Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Pohjois-Savon Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä (lukuun ottamatta Kysteri liikelaitos), Varsinais-Suomen Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Helsingin ja Uudenmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Keski-Suomen Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä (lukuun ottamatta Keski-Suomen Seututerveyskeskus), Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä, Kymenlaakson sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä, Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä, Satakunnan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Etelä-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä, Lapin Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Järvi-Suomen Terveys Oy, Docta Oy, Tervia Osaajat Oy, Pohjois-Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon osuuskunta sekä Kaiku24 Oy.</p> <p>Lisäksi lakon piiriin kuuluvat Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n sekä Sarastia Rekry Oy:n sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työtehtävät, joita suoritetaan yllä mainituissa lakon kohdeorganisaatioissa. Lakko päättyy perjantaina 15.4.2022 klo 6:00. Työtaistelu koskee kaikkia tällä aikavälillä alkavia työvuoroja.</p> <p>Lakossa ovat kaikki työsopimussuhteiset Tehyn ja SuPerin jäsenet yllä olevissa paikoissa. Kohteissa tehtävä työ on lakonalaista työtä.</p>

Henkilöstöjaosto

§ 47

30.03.2022

Lakkokohteissa annetaan suojelutyötä suojelutyöneuvotteluun perustuen välittömään hoitoon; tehohoito, mukaan lukien keskosten ja vastasyntyneiden tehohoito; päivystys; synnytykset; välitöntä hoitoa edellyttävät syöpätapaukset; dialyysihoito; välitön tahdosta riippumaton psykiatrinen hoito; edellä mainittuihin hoitoihin liittyvät kiireelliset anestesiapalvelut, laboratorio- ja kuvantamispalvelut sekä muu näihin verrattava, potilaiden hengen turvaamiseksi tai pysyvän vakavan vammautumisen estämiseksi tarvittava hoito.”

Työnantaja on käynnistänyt paikalliset neuvottelut suojelutyöstä.

Henkilöstöjaosto

§ 48

30.03.2022

Kokouksen päättäminen

Henkilöstöjaosto 30.03.2022 § 48

Päätösehdotus

Puheenjohtaja päättää kokouksen.

Päätös

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 17.15.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 31, § 32, § 33, § 34, § 35, § 36, § 37, § 38, § 39, § 47, § 48

MUUTOKSENHAKUKIELTO

Päätöksestä ei kuntalain (410/2015) 136 §:n mukaan saa tehdä oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.

Työntekijä ei saa valittamalla hakea muutosta tai tehdä oikaisuvaatimusta sellaisesta työ- ja virkaehtosopimusta koskevasta asiasta, jossa häntä edustavalla ammattiliitolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 40, § 41, § 42, § 43, § 44, § 45, § 46

OIKAISUVAATIMUS / KUNTALAKI

OHJEET KUNTALAIN MUKAISEN OIKAISUVAATIMUKSEN TEKEMISEKSI

Oikaisuvaatimusoikeus

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä:

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen)
- kuntayhtymän jäsenkunta
- jäsenkunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusoikeutta ei kuitenkaan ole, mikäli työntekijällä on oikeus saattaa asia pääsopimuksen mukaisesti paikallisneuvotteluun.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Oikaisuvaatimus on toimitettava Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa katsotaan asianosaisen saaneen tiedon päätöksestä kolmantena päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä.

Jäsenkunnan ja sen jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomaisen

Viranomaisen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän hallitus.

Postiosoite: Tikkamäentie 16, 80210 Joensuu

Käyntiosoite: Tikkamäentie 16, Joensuu, M-talo, 3. kerros.

Sähköpostiosoite: kirjaamo@siunsote.fi

Sähköinen asiointikanava

(tietoturvallinen): Suomi.fi viestit -palvelu www.suomi.fi/viestit

Puhelinnumero: 013 330 8285 (puhelinaika: ti, ke ja to klo 10.00 – 14.30)

Kirjaamon aukioloaika: arkisin 9 – 14.30

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava:

- päätös, johon haetaan oikaisua
- se, millaista oikaisua vaaditaan
- millä perusteella oikaisua vaaditaan

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero. Jos oikaisuvaatimuspäätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.