

## Henkilöstöjaosto

**Aika** 19.12.2022 klo 13:02 - 14:14**Paikka** Keskussairaala, M-talo 1 krs kokoustila Pielinen, Tikkamäentie 16, 80210 Joensuu**Käsittellyt asiat**

		Sivu
§ 126	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 127	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
§ 128	Esityslistan hyväksyminen	5
§ 129	Katsaus vuoden 2022 henkilöstöasioihin	6
§ 130	Siun soten henkilöstöstrategian toteutumisen seuranta	7
§ 131	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022	9
§ 132	Mitä siulle kuuluu -kyselyn tulokset 2022	12
§ 133	Kokouksen päättäminen	14

**Osallistujat**

Läsnä	Meriläinen Juhani	Puheenjohtaja	
	Hiltunen Ilkka	Varapuheenjohtaja	
	Kaverinen Maija	Jäsen	
	Mara Outi	Jäsen	
	Parikka Tuula	Jäsen	
	Leminen Urpo	Varajäsen	
	Tolvanen Mauri	Jäsen	
Poissa	Piipponen Sirpa	Jäsen	
	Pirskanen Ilkka	Toimitusjohtaja	
Muut	Harinen Jertta	Hallituksen puheenjohtaja	Poistui klo 14.08
	Koppinen Kati	Va. Henkilöstöjohtaja, esittelijä	
	Kokko Eija	Vs. Henkilöstöpäällikkö	
	Härkönen Tommi	Tekninen sihteeri	

## Allekirjoitukset

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

Juhani Meriläinen  
puheenjohtaja

Eija Kokko  
pöytäkirjanpitäjä

#### Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu ja todettu kokouksen kulun mukaiseksi.

Ilkka Hiltunen  
pöytäkirjantarkastaja

Mauri Tolvanen  
pöytäkirjantarkastaja

#### Pöytäkirjan nähtävilläpito

Tarkastettu pöytäkirja on asetettu yleisesti nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon osoitteeseen [www.siunsote.fi](http://www.siunsote.fi) 20.12.2022 .

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](mailto:kirjaamo@siunsote.fi)

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

Kirjaamon aukioloaika: arkisin 9 – 14.30

Henkilöstöjaosto

§ 126

19.12.2022

### **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 126

Päätösehdotus

Puheenjohtaja:

Todetaan kokous laillisesti koollekutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

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

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 127

19.12.2022

### **Pöytäkirjantarkastajien valinta**

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 127

Päätösehdotus

Va. Henkilöstöjohtaja:

Henkilöstöjaosto päättää valita pöytäkirjantarkastajiksi Mauri Tolvanen ja Ilkka Hiltunen. Pöytäkirja tarkastetaan sähköisesti kokouksen jälkeen.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 128

19.12.2022

### **Esityslistan hyväksyminen**

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 128

Päätösehdotus

Va. Henkilöstöjohtaja:

Henkilöstöjaosto hyväksyy kokouksen esityslistan.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto

§ 129

19.12.2022

**Katsaus vuoden 2022 henkilöstöasioihin**  
7439/01.00.02.01/2022

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 129

Lisätiedot

Va. Henkilöstöjohtaja, Koppinen Kati,  
puh. 013 330 8545, kati.koppinen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Va. Henkilöstöjohtaja Koppinen Kati:

Henkilöstöjaosto merkitsee katsauksen vuoden 2022 henkilöstöasioista tiedoksi.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto päätti saattaa katsauksen Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluehallitukselle tiedoksi.

Selostus

Siun sote - Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän henkilöstökertomus on tehty vuosittain osana tilinpäätösvalmistelua. Kuntayhtymä lakkaa ja samalla henkilöstöjaoston toiminta päättyy vuodenvaihteessa 2023. Henkilöstöjaosto on perinteisesti hyväksynyt laaditun henkilöstökertomuksen vuosittain ja lähettänyt sen edelleen yhteistyötoimikunnan ja yhtymähallituksen käsiteltäväksi.

Henkilöstökertomus on antanut kattavan kuvauksen Siun soten henkilöstörakenteesta, henkilöstön palkka- ja palvelussuhde-ehdoista sekä henkilöstön kehittämistyöstä. Vuoden 2022 henkilöstökertomusta ei pystytä tässä vaiheessa valmistelemaan KT:n suosituksen mukaisella tasolla, sillä henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut valmistuvat vasta ensi vuoden puolella. Siun soten henkilöstöjaostolle esitellään kokouksessa katsaus vuoden 2022 merkittäviin henkilöstöasioihin.

Liitteet

[1] Katsaus henkilöstöasioihin 2022

Yhteistyötoimikunta  
Henkilöstöjaosto§ 71  
§ 13008.12.2022  
19.12.2022**Siun soten henkilöstöstrategian toteutumisen seuranta**  
5488/00.01.03.00/2022

Yhteistyötoimikunta 08.12.2022 § 71

Lisätiedot	Vs. Henkilöstöjohtaja, Koppinen Kati, puh. 013 330 8545, kati.koppinen@siunsote.fi
Käsittely	Vs. henkilöstöjohtaja Kati Koppinen esitteli yhteistyötoimikunnalle henkilöstöstrategian tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen loppuraportin 2022.  Yhteistyötoimikunta merkitsi asian tiedoksi.
Selostus	<p>Siun soten henkilöstöstrategian tavoitteet ja toimenpiteet on johdettu Siun sote -kuntayhtymän strategian (Yhtymävaltuusto 15.06.2022 § 25) kriittisistä menestystekijöistä. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta keskeisimmät kriittiset menestystekijät ovat rekrytoinnin onnistuminen, henkilöstön osaaminen, osallisuus, yhteistyö ja hyvinvointi sekä luottamusta herättävä, arvostava johtaminen.</p> <p>Siun soten henkilöstöstrategia koostuu viidestä toiminnallisesta tavoitteesta, jotka ovat:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Meillä työntekijän voimavarojen ja työn välinen tasapaino sekä työyhteisö tukevat hyvinvointia.</li><li>2. Meillä henkilöstö on osaavaa, osaaminen on jakautunut riittävän monelle ja asiakastarpeesta lähtevää erikoisosaamista on riittävästi.</li><li>3. Me onnistumme rekrytoimaan tarvittavan henkilöstön palveluiden tuottamiseksi.</li><li>4. Meillä henkilöstö voi aidosti vaikuttaa omaa työtänsä koskeviin asioihin.</li><li>5. Meillä johtaminen on luottamusta ja arvostusta herättävää.</li></ol> <p>Toiminnallisille tavoitteille on määritelty toimenpiteet, joita on yhteensä 17. Toimenpiteille on puolestaan määritelty vastuuhenkilöt sekä mittarit.</p> <p>Vs. Henkilöstöjohtaja Kati Koppinen esittelee yhteistyötoimikunnalle henkilöstöstrategian tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen loppuraportin 2022.</p>

Yhteistyötoimikunta  
Henkilöstöjaosto

§ 71  
§ 130

08.12.2022  
19.12.2022

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 130

Lisätiedot

Va. Henkilöstöjohtaja, Koppinen Kati,  
puh. 013 330 8545, kati.koppinen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Va. Henkilöstöjohtaja Koppinen Kati:

Henkilöstöjaosto merkitsee tiedoksi henkilöstöstrategian tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen seurantaraportin 2022.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto päätti saattaa asian Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluehallitukselle tiedoksi.

Selostus

Va. Henkilöstöjohtaja Kati Koppinen esittelee henkilöstöjaostolle henkilöstöstrategian tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen seurantaraportin 2022.

Liitteet

[2] Henkilöstöstrategian toimenpiteiden seuranta



Yhteistyötoimikunta  
Henkilöstöjaosto§ 72  
§ 13108.12.2022  
19.12.2022**Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022**  
3273/01.00.02.01/2022

Yhteistyötoimikunta 08.12.2022 § 72

Lisätiedot

vs. Työhyvinvointipäällikkö, Huotari Pasi,  
puh. 013 330 7943, pasi.huotari@siunsote.fi

Käsittely

Vs. työhyvinvointipäällikkö Pasi Huotari esitteli tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seurantaa  
yhteistyötoimikunnalle.

Yhteistyötoimikunta merkitsi asian tiedoksi.

Selostus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla perustuu lakiin. Työsopimuslaki (55/2001, 2 Luku § 2) sisältää tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, kieltää työntekijän epäasiallisen kohtelun ja sisältää säännökset perhevapaalta paluusta. Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Yhdenvertaisuuslaissa ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työpaikalla tai viranomaisessa. Yli 30 työntekijän työpaikalla on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä sukupuolten välisen tasa-arvon ja muun yllä mainitun yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 2 Luku § 7, Tasa-arvolaki § 6 a).

Siun sotella tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää 13 tavoitetta Siun soten henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelmaa täydentää erillinen toimeenpanosuunnitelma, joka asettaa tavoitteisiin kohdistettuja toimenpiteitä. Toimialueille yhteisiä toimenpiteitä on määritelty yhteensä 46 kappaletta. Toimialueet ovat määrittäneet lisäksi itselleen yksittäisiä tavoitteita yhteensä seitsemän (7). Työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvalla Tasa-arvo- ja

Yhteistyötoimikunta  
Henkilöstöjaosto§ 72  
§ 13108.12.2022  
19.12.2022

yhdenvertaisuustyöryhmällä on ollut ohjaava rooli suunnitelman ja toimenpiteiden valmistelussa, jonka lisäksi se omalta osaltaan seuraa ja kommentoi toimenpiteiden toteutumista. Vastuu tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta on toimialueilla.

Toimialueiden kanssa toteutetun seurannan perusteella voidaan arvioida toimenpiteiden toteutuneen kohtalaisen hyvin. Toimenpiteistä suurin osa 72 % (38 kpl) on toteutunut. Toimenpiteistä osittain on toteutunut 18 % (10) ja toteutumattomaksi on jäänyt 10 % (5).

Merkittävä toimenpide yhdenvertaisuussuunnitelman sekä toimeenpanosuunnitelman käsittelystä kaikissa yksiköissä esihenkilön johdolla ei ole toteutunut vuonna 2022. Yleiseksi kehittämiskohteeksi tulisi ottaa, että asiaan saadaan muutos. Tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun toteutumisen kannalta on merkityksellistä, että kaikki siunsoitelaiset ovat tietoisia ja tekevät oman osansa asian eteen. Yhteistyö henkilöstöpalveluiden ja toimialueiden sekä yhteistoiminta kokonaisuutena ilmenee seurannan perusteella toimivan. Tätä hyvää tulee pitää yllä ja edistää myös tulevaisuudessa.

Vs. työhyvinvointipäällikkö Pasi Huotari esittelee asian yhteistyötoimikunnalle.

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 131

Lisätiedot

Va. Henkilöstöjohtaja, Koppinen Kati,  
puh. 013 330 8545, kati.koppinen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Va. Henkilöstöjohtaja Koppinen Kati:

Henkilöstöjaosto merkitsee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seurannan tulokset tiedoksi.

Päätös

Hyväksyttiin.

Henkilöstöjaosto päätti saattaa asian Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluehallitukselle tiedoksi.

Yhteistyötoimikunta  
Henkilöstöjaosto

§ 72  
§ 131

08.12.2022  
19.12.2022

Selostus

Va. Henkilöstöjohtaja Kati Koppinen esittelee henkilöstöjaostolle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seurannan tulokset vuodelta 2022.

Liitteet

[3] Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta

Henkilöstöjaosto

§ 132

19.12.2022

**Mitä siulle kuuluu -kyselyn tulokset 2022**

7440/01.04.01.05/2022

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 132

Lisätiedot

Va. Henkilöstöjohtaja, Koppinen Kati,  
puh. 013 330 8545, kati.koppinen@siunsote.fi

Päätösehdotus

Va. Henkilöstöjohtaja Koppinen Kati:

Henkilöstöjaosto merkitsee Mitä siulle kuuluu -kyselystä saadut vuoden  
2022 tulokset tiedoksi.

Päätös

Hyväksyttiin.

Selostus

Siun sotella on käytössä Työterveyslaitoksen ”Mitä kuuluu?” -  
työhyvinvointikysely (Siun sotella Mitä siulle kuuluu?).  
Työhyvinvointikysely on järjestetty vuosittain vuodesta 2017 lähtien. Mitä  
siulle kuuluu -työhyvinvointikysely koostuu eri kokonaisuuksista, joilla  
kartoitetaan työhyvinvointia. Näitä ovat: työ, työyhteisö, johtaminen,  
työterveys ja turvallisuus. Lisäksi tänä vuonna kysyttiin erikseen  
mielipiteitä ja odotuksia hyvinvointialueelle siirtymisestä.

Kysely oli avoinna 25.10-27.11.2021 välisenä aikana. Vuonna 2022 Mitä  
siulle kuuluu -työhyvinvointikysely lähetettiin 7.121 henkilölle ja kyselyyn  
vastasi yhteensä 4.255 henkilöä (vastausprosentti 59,8). Vastausprosentti  
laski vuodesta 2021 tuntuvasti. Vuonna 2021 työhyvinvointikysely  
lähetettiin 6.900 henkilölle ja kyselyyn vastasi yhteensä 4.821 henkilöä (70  
%). Työterveyslaitos on kommentoinut myös muiden toimittamiensa  
kyselyiden vastausinnokkuuden tänä vuonna laskeneen.

Yleiskuvana vuoden 2022 tulokset ovat varsin positiiviset. Kaikki kyselyn  
kokonaisuudet ovat joko samalla tai paremmalla tasolla kuin vuonna 2021.  
Monilla mittareilla on tapahtunut parannusta edellisiin vuosiin verrattuna,  
trendinomaisesti.

Työn mittarit ovat parantuneet läpi linjan. Aiempina vuosina laskussa ollut  
työn imun kokemus on lähtenyt positiiviseen nousuun ja oli tänä vuonna  
67,1 % (2021: 63,5 %). Työaikoihin vaikuttamisen kokemus on parantunut  
viime vuodesta kuten myös työn palkitsevuuden kokemus. Työn eettisen

kuormituksen kokemus on laskenut viime vuodesta. Yhä harvempi kokee, ettei vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ole (v. 2022: 37,8 % - 2021: 44,7 %).

Työyhteisön mittareissa on nähtävissä vuosittaisen kehittymisen trendejä. Esimerkiksi työyhteisön toimivuuden kokemus on parantunut vuosi vuodelta vuoden 2017 tuloksesta (65,9 %) vuoteen 2022 (72,1 %). Kielteisiä tunteita käsitellään työyhteisössä säännöllisemmin (2022: 42,7 % - 2021: 38,9 %).

Johtamisen mittareissa erityisesti valmentavan johtamisen tulokset ovat parantuneet. Lähiesihenkilöt kannustavat työntekijöitä itsenäiseen työskentelyyn (74,5 %) sekä yhteistyöhön (75,5 %) ja vahvistavat alaistensa kyvykkyyttä (78,5 %). Valmentavan johtamisen mittarit ovat vertailuaineistoa paremmalla tasolla. Työnantajaa suosittelisi ystävilleen 68 % vastaajista. Muutosjohtamisen mittareissa on lievää kehitystä viime vuodesta, tosin parannettavaa on yhä. Esimerkiksi: Työntekijät kokevat varsin heikosti olevansa mukana muutoksen suunnittelussa ja toteutuksessa (15,4 %).

Työterveys ja turvallisuus mittareiden perusteella myös jatkossa tulee kiinnittää huomiota työkykyjohtamisessa onnistumiseen. Vastanneista työkykynsä hyväksi kokee 65,7 % ja terveydentilansa hyväksi kokee 76,9%. Kaikki luvut ovat hieman edellisvuotta paremmalla tasolla. Pitkiä yli 50 tunnin työviikkoja on erityisesti lääkäreillä, johdolla sekä erityisasiantuntijoilla.

Työhyvinvointikyselyn tulokset julkaistaan joulukuussa 2022 kaikille siunsotelaisille. Siun soten esihenkilöille järjestetään 16.01.2023 esihenkilöpäivä, joissa tuloksiin pureudutaan tarkemmin ja tuetaan tulosten käsittelyä toimialueilla. Tulosten käsittely ja työhyvinvoinnin kehittämistyö etenee kevään 2023 aikana.

Tarkemmat tulokset esitellään henkilöstöjaostolle kokouksessa.

Liitteet

[4] MSK 2022 - Henkilöstöjaosto

Henkilöstöjaosto

§ 133

19.12.2022

### **Kokouksen päättäminen**

Henkilöstöjaosto 19.12.2022 § 133

Päätösehdotus

Puheenjohtaja päättää kokouksen.

Päätös

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 14.14.

Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 126, § 127, § 128, § 129, § 130, § 131, § 132, § 133

## 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.