

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022

(Seuranta toteutettu toimialueittain marraskuussa 2022)

Käytetyt lyhenteet:

TESA: Terveys- ja sairaanhoito- palvelut, **IKÄ:** Ikäihmisten palvelut,
PESO: Perhe- ja sosiaalipalvelut, **YMP:** Ympäristöterveydenhuolto,
YHT: Yhteiset palvelut, **PELA:** Pelastuslaitos

Yhtenäinen rekrytointiprosessi ja rekrytointiyksikön asiantuntemuksen hyödyntäminen.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Rekrytointisuunnittelija on mukana kaikissa esihenkilövirantäyttöprosesseissa koko prosessin ajan lukuun ottamatta hallituksen päätöksellä toteutettavia ja valittavia rekrytointeja.	Rekrytointipäällikkö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla. Ylläkäärivalinnoissa suunnittelijaa ei toistuvasti käytetty rekrytointiprosessissa.
Rekrytointisuunnittelija on mukana kaikissa virantäyttöprosesseissa lukuun ottamatta hallituksen päätöksellä toteutettavia ja valittavia rekrytointeja.	Rekrytointipäällikkö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.
Käytetään kyseiselle haulle räätälöityä haastattelurunkoa kaikille haastateltaville.	Rekrytoiva esihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.
Edistetään osatyökykyisten sisäisiä rekrytointimahdollisuuksia Laura-prosessin (käytössä oleva rekrytointiohjelma) kautta ja tietoisuutta lisäämällä.	Työhyvinvointipäällikkö ja rekrytointipäällikkö	Toteutunut vaihtelevasti. Lauran kautta pyritään löytämään osatyökykyisten työntekijöiden työkyvyille soveltuvia tehtäviä. Työterveyshuollon kanssa tehtäviä työkykyprosesseja lähtökohtaisesti ollut vähän huolimatta suurista poissaolomääristä (työterveyshuolto ei ole voinut ottaa prosesseja hoitaakseen) ja monilla työntekijöillä on jo hyvin haastava tilanne työkyvyn rajoitteiden kannalta. Usein työkykyprosessissa olevien työntekijöiden työkyvyn rajoitteet ovat niin merkittäviä, että Laurassa olevat rekrytointimahdollisuudet eivät enää sovellu vaan tarvitaan merkittävämpipä työn muokkauksia ja muita toimenpiteitä (esim. ammatillinen kuntoutus). Asiaa tulee kehittää niin, että työntekijöitä saadaan tuettua entistä varhaisemmassa vaiheessa kohti sopivampia vaihtoehtoja.
Laaditaan kirjalliset ansiovertailut kaikissa virkahauissa.	Rekrytointipäällikkö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.
Vain TeSa: Noudatetaan laadittua lääkärirekrytointiprosessikuvausta.	Rekrytoiva esihenkilö	Ei toteudu jatkuvasti. Lääkärirekrytoinnissa syntyy poikkeavia tilanteita ja kilpailun ollessa työvoimasta kovaa, rekrytointi vaatii lähes poikkeuksetta luovia ja nopeita ratkaisuja.

Anonyymi rekrytointi.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Järjestetään esihenkilökoulutusta anonyymien rekrytoinnin periaatteista ja soveltamisesta toimialueen rekrytointeihin.	Rekrytointipäällikkö	Toteutuu: Rekrytointipalvelut antavat ohjausta ja neuvontaa, kun rekrytointeja on suunniteltu. Anonyymien rekrytoinnin käyttö on jätetty toimialueiden harkintaan.
Käytetään anonyymiä rekrytointia siihen soveltuvien ammattiryhmien rekrytoinneissa silloin, kun se on tarkoituksenmukaista.	Rekrytointipäällikkö	Anonyymiä rekrytointia on käytetty kun on ollut tarkoituksenmukaista. Myös lähiesihenkilöitä rekrytoitu anonyymisti.
Kaikki keski- ja ylemmän johdon virkavaalit toteutetaan anonyyminä rekrytointina.	Rekrytointipäällikkö	Anonyymiä rekrytointia ei ole lähdetty toteuttamaan toimialueilla keski- ja ylemmän johdon rekrytoinneissa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022

(Seuranta toteutettu toimialueittain marraskuussa 2022)

Käytetyt lyhenteet:

TESA: Terveys- ja sairaanhoito- palvelut, **IKÄ:** Ikäihmisten palvelut,
PESO: Perhe- ja sosiaalipalvelut, **YMP:** Ympäristöterveydenhuolto,
YHT: Yhteiset palvelut, **PELA:** Pelastuslaitos

Henkilöstön moninaisuuden huomioiminen perehdytyksessä.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Noudatetaan Siun soten perehdytysohjelmaa (SiunPerehdytys) kaikissa yksiköissä ja kaikissa tehtävissä: Laaditaan perehtyjälle henkilökohtainen perehdytysuunnitelma, jossa huomioidaan perehtyjän yksilölliset tarpeet.	Lähiesihenkilö	TESA: Viimeisen vuoden aikana tilanne parantunut, mm. lääkäreiden perehdytyskäytännöt yhtenäistetty perusterveydenhuollossa terveysasemien osalta. Vastaanotto- ja kuntoutuspalveluissa Siun sote-tasoiset perehdytysohjeet ja -ohjelma otettu tavoitteellisesti käyttöön. IKÄ: Toteutuu, vaikkakin vaihtelua sovitusta käytännöstä on. PESO: Perehdytysohjelmaa noudatetaan toimialueella soveltaen. YHT: Perehdytysohjelma on käytössä, mutta perehdytysohjelman käytössä vaihtelua on. YMP: Toteutuu. Käytössä myös toimialueen omia perehdytysohjeita. PELA: Uudelle operatiiviselle henkilöstölle pelastuslaitoksella järjestetään vakioituiden perehdytysviikot 3 krt/vuodessa. Perehdytysviikko sisältää organisaation esittelyn, ensihoidon laitteet ja toimintaohjeet, kenttäjohtajajärjestelmän, turvallisen hälytysajon sekä täydentävien sammutusmenetelmien koulutuksen. Uusi työntekijä jatkaa perehtymistä suunnitelman mukaisesti työssä oppimalla yhdessä vastuuperehdyttäjän kanssa (kaikkiaan yhteensä 1 kk.) Mentori-aktori suhde kestää 3 kk.
Noudatetaan Siun soten perehdytysohjelmaa kaikissa yksiköissä ja kaikissa tehtävissä: Perehdytysmateriaalia on saatavilla monessa muodossa - mahdollistetaan monimuotoisen materiaalin käyttö.	Osaamisen kehittämisen päällikkö	SiunPerehdytys - malli on ollut käytössä vuoden 2022 alusta alkaen. Pela: Uudelle työntekijällä toimitetaan perehdytysopas (sisältää Siun soten arviointikeskustelurungon), Pelastuslaitoksen oppimisympäristönä käytetään koulumaalia.

Yhdenvertaisuusasioiden, työlaissäädännön sekä työpaikan toimintamallien ja käytäntöjen tunteminen.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Järjestetään esihenkilökoulutusta yhdenvertaisuutta tukevista teemoista, esim. työelämän lainsäädäntö.	Osaamisen kehittämisen päällikkö	PELA: Esihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuspäivien teemana yhdenvertaisuus 11/2022. Esihenkilöitä valmennettu ja valmisteltu KV-työntekijöiden saapumisen ikäihmisten toimialueelle. Työlainsäädännön muutoksista infotettiin esihenkilöitä, esim. työlaissäädännön ja perhevapaalain uudistuksista. Suoraan koulutusta yhdenvertaisuudesta tai sen edistämisestä ei ole järjestetty.
Yhdenvertaisuussuunnitelma sekä toimeenpanosuunnitelma käsitellään kaikissa yksiköissä esihenkilön johdolla.	Lähiesihenkilö	Tämä ei ole toteutunut toimialueilla. Asiaa käsitelty esihenkilöiden kesken ja asiat on käyty johtoryhmissä läpi, mutta yksikkötasolla toiminta ei ole jalkautunut. Asiaa pyritään edistämään. PELA: Pelastuslaitokselle on juuri valmistunut yhdenvertaisuussuunnitelma (joka yhdistetään toimeenpanosuunnitelmaan), tämän suunnitelman implementointityö on kesken, mutta suunniteltu koko henkilöstölle.
Kuntayhtymän toimintamallit ja ohjeet ovat kaikkien saatavilla intrassa.	Ohjeen laatija	Toteutuu. Intrasta löytyy kaikki tarvittavat ohjeet ja toimintamallit. Haasteena tiedostopankin toimivuus. Haettavaa asiaa voi olla joskus vaikea löytää - saavutettavuus. PELA: Kuntayhtymän yhteiset toimintamallit ja ohjeet ovat kaikkien saatavilla, lisäksi pelastuslaitoksen suunnitelma yhdenvertaisuuden kehittämisestä ja siihen liittyvät toimintaohjeet tulevat koko henkilöstön saataville monikanavaisen viestinnän keinoin.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022

(Seuranta toteutettu toimialueittain marraskuussa 2022)

Käytetyt lyhenteet:

TESA: Terveys- ja sairaanhoito- palvelut, IKÄ: Ikäihmisten palvelut,
PESO: Perhe- ja sosiaalipalvelut, YMP: Ympäristöterveydenhuolto,
YHT: Yhteiset palvelut, PELA: Pelastuslaitos

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Noudatetaan Siun soten yhteisiä toimintatapoja, ohjeita ja linjauksia osa-aikatyöstä, etätystä ja työaikajoustoista.	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.
Noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia ja pelisääntöjä työvuorosuunnittelussa. Huomioidaan työntekijöiden toiveita yhdenvertaisesti yksikön tilanne huomioiden.	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla. Ympäristöterveydenhuollon puolella ei relevantti.
Noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia myönnettäessä harkinnanvaraisia vapaita.	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.

Palkkatasa-arvon edistäminen ja palkitsemislinjausten laatiminen.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Noudatetaan palkkaa ja palkitsemista koskevia kuntayhtymän linjauksia.	Lähiesihenkilö	Toteutuu lähtökohtaisesti Siun soten toimialueilla. Erityisesti palkkauslinjauksia säännönmukaisesti tulee seurata ja ohjata.
Edistetään palkkojen yhdenvertaisuutta toteuttamalla palkkaharmonisointia palkkaharmonisointisuunnitelman mukaisesti.	Palvelussuhdepäällikkö	Palkkaharmonisointia on toteutettu ja toteutetaan kuntayhtymässä hyväksytyin suunnitelman mukaisesti.
Sisällytetään tehtäväkohtainen palkka sekä kuvaus muista mahdollisista palkanosista rekrytointi-ilmoituksiin.	Rekrytointipäällikkö	Lähtökohtaisesti tehtäväkohtainen palkka ilmoitetaan, mutta asia ei toteudu 100%. Ilmoituksessa mainitaan mitä työehtosopimusta noudatetaan ja mahdolliset rekrytointilisät. Työsuorituksen arviointiin liittyen ei mainintaa ei rekrytointi-ilmoituksissa ole.

Toimintakykyyn liittyvän yhdenvertaisuuden edistäminen HAVAHU-toimintaperiaatteen ja Defusing-mallin mukaisella toiminnalla.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Lisätään tietoisuutta ja osaamista olemassa olevista toimintamalleista ja niiden käytöstä: Noudatetaan matalalla kynnyksellä Havahu-toimintaperiaatetta.	Työhyvinvointipäällikkö	Työhyvinvointiyksikkö tarjoaa jatkuvasti ohjausta ja neuvontaa Siun soten toimintamalleista kuten HAVAHU:sta ja sen käytännön soveltamisesta kaikille toimialueille. Lisäksi asiasta viestitään aktiivisesti intrassa.
Lisätään tietoisuutta ja osaamista olemassa olevista toimintamalleista ja niiden käytöstä: Jokainen työntekijä ja esihenkilö toimii Havahu-toimintaperiaatteen mukaisesti.	Jokainen siunsovelainen	TESA: Työterveyshuolto on antanut palautetta, että parannettavaa yhä on, että toiminta on yhdenmukaista. IKÄ JA PESO: Työntekijät ja esihenkilöt toimivat lähtökohtaisesti Havahu-toimintaperiaatteen mukaisesti. YHT: Toimintamallit ja HAVAHU pääsääntöisesti tunnetaan, mutta niiden käytännön sovellus voi vaihdella, esimerkiksi laukaiseeko poissaolohälytys esihenkilön käymään keskustelua työntekijän kanssa, tai mitä työterveyshuollon kanssa tehdään yhteistyössä. Työhyvinvointipäällikön kommentti. Vaihtelevuutta soveltamisessa on kaikilla toimialueilla, mutta mallit tunnetaan hyvin. Työterveyshuollon tukea tarvittaisiin vahvemmin toimialueiden esihenkilöille, jotta toiminta toteutuisi yhdenmukaisena. Työterveyshuolto ei ole aina selvillä Siun soten työkykyjohtamisen malleista tai niiden soveltamisesta.
Työkyky- ja työhyvinvointiasioista keskustellaan esihenkilön ja työntekijän välillä säännöllisesti vähintään vuosittain (esim. kehityskeskustelun yhteydessä).	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.
Konsultoidaan haastavissa työkykyprosesseissa työhyvinvointiyksikköä.	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.
Konsultoidaan kaikissa työkykyperusteisissa irtisanomisissa henkilöstöyksikköä.	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022

(Seuranta toteutettu toimialueittain marraskuussa 2022)

Käytetyt lyhenteet:

TESA: Terveys- ja sairaanhoito- palvelut, IKÄ: Ikäihmisten palvelut,
PESO: Perhe- ja sosiaalipalvelut, YMP: Ympäristöterveydenhuolto,
YHT: Yhteiset palvelut, PELA: Pelastuslaitos

Luottamustehtävissä toimivan henkilöstön tukeminen luottamustehtävän hoitamisessa.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Kunnallisia luottamustehtäviä hoitaviin työntekijöihin noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia ja linjauksia.	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla.
Ylläpidetään henkilöstöpalvelujen/johdon sekä luottamusmiesten/työsuojeluvaltuutettujen säännöllisiä tapaamisia.	Toimitusjohtaja, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö	On toteutunut. Työsuojelutoimikunta on kokoontunut vuonna 2022 sovitulla tavalla. Luottamusmiesten ja johdon välillä on säännöllinen tapaamiskäytännö.

Epäasiallisen kohtelun nollatoleranssi.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Lisätään tietoisuutta työpaikkakiusaamista koskevan ohjeen sisällöstä.	Työsuojelupäällikkö	Työsuojeluvaltuutetut ovat pyydettyä olleet yksikkökäynnillä kertaamassa työpaikkakiusaamisen ohjeistusta. Työsuojeluyksikkö myös neuvoo ja ohjeistaa toimimaan tilanteiden ilmettyä.
Jokaisen työntekijän vastuulla on tuoda esille epäasiallisen kohtelun tilanteet.	Jokainen siunsovelainen	Siun sotella on ohje työpaikkakiusaamisesta ja epäasiallisesta käytöksestä löytyy. Vastuu ottaa esille epäasiallinen kohtelu koskee kaikkia Siun sotelaisia. PELA: Toimintaohje työntekijälle epäasiallisen käytöksen, häirinnän, syrjinnän ja kiusaamisen tilanteisiin on laadittu.
Toimialueen johtajat ja esihenkilöt selvittävät viivytyksettä kaikki esiin tulleet epäasiallisen kohtelun tilanteet.	Esihenkilö	Toimialueiden kommenttien perusteella asia toteutuu lähtökohtaisesti. Kaikkia toimialueita koskevana huomiona, että hajontaa on siinä havaitaan epäasiallinen kohtelu, että osataan puuttua. Toisaalta myös työntekijän ja johdon/esihenkilön näkemys siitä, onko kyseessä epäasiallinen kohtelu voi vaihdella. Työhyvinvointikyselyn (Mitä siulle kuuluu) mukaan epäasiallista kohtelua on lähdetty selvittämään yhtä aktiivisesti kuin edellisenä vuonna. Vuoden 2022 tulos 55,4 % (v.2021 54,3 %).
Epäasiallisesta kohtelusta tehdään aina ilmoitus työnantajalle.	Jokainen siunsovelainen	Vuoden 2022 Mitä siulle kuuluu -työhyvinvointikyselyn perusteella tilanteessa on hienoista kohentumista. Koettua työpaikkakiusaamista on ilmoitettu 45,7 %:ssa työnantajalle (v. 2021 tulos 42,7 %). PELA: Ilmoituskynnystä on pyritty madaltamaan toimintaohjeiden ja uusien toimintamallien avulla (yhdenvertaisuusyhdyshenkilötoiminnan käynnistäminen).

Henkilöstön osallisuuden parantaminen.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Pidetään säännölliset työyksikköpalaverit/tiimikokoukset.	Lähiesihenkilö	Lähtökohtaisesti toteutuu toimialueella. Vaikutusmahdollisuuksia koskevan henkilöstökyselyn mukaan 3 % vastaajista kertoo, että säännöllisiä kokouksia ei pidetä tai niitä pidetään hyvin harvoin. Muilta osin säännölliset työyksikköpalaverit toteutuvat. TESA: Työyksikköpalaverit voivat jäädä väliin esihenkilölle tulevan kuormituksen ja ennakoimattomien tehtävien johdosta (esim. ad hoc sijaishankinta). PELA: Henkilöstöinfo toimialuejohtajan johdolla viikottain, operatiiviset palaverit päivittäin.
Varmistetaan jokaisen työntekijän mahdollisuus osallistua kokouksiin säännöllisesti.	Lähiesihenkilö	Toimialueilla asia pyritään varmistamaan. TESA: Asian varmistaminen voi ajoittain jäädä. IKÄ: Vuorotyössä ei ole aina mahdollista. PELA: Työvuorokierto mahdollistaa henkilöstöinfoon osallistumisen neljän viikon välein, monet osallistuvat myös vapaalta (TEAMS). Operatiiviset infot ovat työvuorossa olevalle henkilöstölle.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022

(Seuranta toteutettu toimialueittain marraskuussa 2022)

Käytetyt lyhenteet:

TESA: Terveys- ja sairaanhoito- palvelut, **IKÄ:** Ikäihmisten palvelut,

PESO: Perhe- ja sosiaalipalvelut, **YMP:** Ympäristöterveydenhuolto,

YHT: Yhteiset palvelut, **PELA:** Pelustuslaitos

Huolehditaan, että jokaisella on mahdollisuus saada tietoonsa tiimikokouksessa läpikäydyt asiat.	Lähiesihenkilö	Toteutuu kaikilla Siun soten toimialueilla yksikössä sovituin periaattein.
Kehitetään ja kokeillaan eri menetelmiä henkilöstön osallistamiseksi oikea-aikaisesti esim. muutostilanteissa. Henkilöstöpalvelut mukana muutostilanteiden valmistelussa.	Asian valmistelija	HR-asiantuntijat ovat mukana toimialueiden johtotiimityöskentelyssä, muutosprosessien valmistelussa ja läpiviennissä. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaamiseksi käytetään erilaisia menetelmiä, kuten henkilöstökyselyitä, henkilöstöinfoja ja muuta viestintää, kysely- ja keskustelutilaisuuksia, yksilökuulemisia jne. sekä yhteistoimintaelimiä mukaan lukien uudet toimialueiden yhteistyöryhmät. TESA: Kuntoutuspalveluissa hyvä jatkuvuus vuodesta 2018, Vastaanottopalveluiden osalta meidän malli lisää osallistavaa kehittämistä merkittävästi. Viikottain toistuvaa fiiliskyselyä otetaan käyttöön kaikilla vastuualueilla. Johdon osalta käynnistetty 10/2022. IKÄ: Osallistetaan kyllä, mutta enemmän perinteisin menetelmin. Henkilöstöpalvelut ovat pikkuhiljaa tulossa mukaan muutosvalmisteluihin esimerkiksi kansainvälisten opiskelijoiden tulon liittyvä muutosvalmennus. PESO: Kehitetään osallistavia keinoja. YHT: Siun sotelle valmisteilla työhyvinvointiyksikössä uudistumisen johtamisen toimintaperiaate muutostilanteiden johtamisen (Hyvinvoiva Siunsotelainen - hanke). Toteutuu lähtökohtaisesti. YMP: Toteutuu osin. PELA: Toteutuu.
Kehitetään henkilöstöviestintää kuntayhtymä-, toimialue- ja työyksikötasolla.	Henkilöstöpäällikkö	Yhteistoimintaelimet kokoontuvat säännöllisesti, pöytäkirjat julkaistaan intrassa, henkilöstöä tiedotetaan yhteistoimintaelimissä käsitellyistä asioista kuukausittaisen sähköpostilla jaettavan HR-sähkeen kautta. Toimialueiden yhteistyöryhmissä on viestitty muutoinkin intrassa sekä toimialueiden omissa foorumeissa.
Kehitetään toimialueen yhteistoiminnan rakenteita.	Henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö	PELA: Toteutuu. Lisäksi pelalla monikanavainen henkilöstöviestintä -> Teams-yleinen, kirjallinen viikottainen henkilöstöinfo, viikottainen Teams-välitteinen toimialuejohtaja-johtoinen infotilaisuus.
TeSa: Osallisuuskyselyn tulokset käsitellään ja kehittämistoimenpiteet määritellään toimialueella.	Toimialuejohtaja	Ei ole toteutunut vuonna 2022.
PeSo: Johdon tallennettavat infot henkilöstölle teamsissa.	Toimialuejohtaja	Toteutuivat.
Ikä: Pidetään lähiesihenkilöiden ja palvelujohdon tapaamiset viikoittain.	Palvelujohtajat	Toteutuu.
Ikä: Pidetään henkilöstön kuulumistuokioita säännöllisesti toimialueen johdon ja henkilöstön välillä.	Palvelujohtajat	Toteutuu.
Ikä: Seurataan työyksiköiden työilmapiiriä osavuosikatsauksittain fiiliskyselyiden avulla.	Palvelujohtajat	Toimialueella on tehty kyselyitä vuoteen 2021 asti.
Ikä: Pidetään säännölliset luottamusmiestapaamiset 2 krt. vuodessa palvelualueittain.	Palvelujohtajat	Toteutuu.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022

(Seuranta toteutettu toimialueittain marraskuussa 2022)

Käytetyt lyhenteet:

TESA: Terveys- ja sairaanhoito- palvelut, **IKÄ:** Ikäihmisten palvelut,
PESO: Perhe- ja sosiaalipalvelut, **YMP:** Ympäristöterveydenhuolto,
YHT: Yhteiset palvelut, **PELA:** Pelastuslaitos

Henkilöstön tehtävänimikkeiden tarkastaminen ja muuttaminen sukupuolineutraaleiksi.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Valmistellaan sukupuolineutraalit nimikkeet ja niiden käyttöönotto.	Henkilöstöjohtaja	Valmisteltu ja käsitelty yhteistoiminnassa. Nimikemuutosten toteutusaikataulu ajoittuu loppuvuoteen 2022. Osa muutoksista on toteutettu 01.11.2022 alkaen. Osa nimikemuutoksista tullaan toteuttamaan mahdollisesti vasta hyvinvointialueen aikana, koska nimikkeiden käyttöä ohjaavat lainsäädäntömuutokset tai muut valtakunnalliset linjaukset eivät valmistu vuoden 2022 aikana (esim. pelastuslaitos).
Noudatetaan kuntayhtymän linjauksia nimikkeiden käytöstä.	Rekrytoiva esihenkilö	

Työn riskienarviointi joka yksikössä.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Päivitetään riskienarviointi työyksiköissä vuosittain ja aina olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Hyödynnetään työsuojelun asiantuntemusta ja turvallisuusvastaavia riskienarvioinnissa.	Lähiesihenkilö	Yleisesti kaikilla Siun soten toimialueilla ja Pelalla tehdyissä riskien arvioinneissa kuormitustekijät tunnistettu, mutta niiden suuruutta ei osata arvioida luotettavasti ja riittäviä toimenpiteitä ei toteuteta tai seurata. Linjajohdossa ei toteuteta suunnitelmallista valvontaa.
Käydään riskienarviointi läpi uuden työntekijän kanssa perehdytyksen yhteydessä.	Lähiesihenkilö	SiunPerehdytys malliin sisältyy riskien arvioinnin läpikäynti. Käytännön toteutuminen toimialueilla onnistuu vaihtelevasti. TESA: Riskienarvioinnin läpikäyntiä perehdytyksessä ei voida varmistaa. Tunnistettu kehittämiskohde ja asiaa pyritään edistämään osana perehdytystä. IKÄ: Sisältyy perehdytykseen. PESO: Tyypillisimmät työn riskit käydään läpi, muttei välttämättä kirjallisen riskienarvioinnin lomakkeen pohjalta. YMP: Riskejä käydään läpi perehdytyksessä, mutta ei koko riskienarviointia. YHT: Käytäntö on hyvin vaihtelevaa. PELA: Työturvallisuuteen liittyvät asiat käydään läpi perehdytysviikolla.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta vuodelta 2022

(Seuranta toteutettu toimialueittain marraskuussa 2022)

Käytetyt lyhenteet:

TESA: Terveys- ja sairaanhoito- palvelut, **IKÄ:** Ikäihmisten palvelut,
PESO: Perhe- ja sosiaalipalvelut, **YMP:** Ympäristöterveydenhuolto,
YHT: Yhteiset palvelut, **PELA:** Pelastuslaitos

Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus vuorotyön järjestelyissä ja työvuorosuunnittelussa.

TOIMENPITEET	VASTUUHENKILÖ	TOIMIALUEEN KOMMENTIT: Vuosiseuranta (toteutettu 11/2022)
Noudatetaan kuntayhtymän ohjeistuksia ja pelisääntöjä työvuoro-, vuosiloma- ja resurssisuunnittelussa.	Lähiesihenkilö	TESA: Kehitystyö menossa resurssisuunnittelun suhteen vastaanottopalveluissa ja kuntoutuksessa. IKÄ: Noudatetaan. Toimialue toivoo saavansa selkeästi ohjeistukset esimerkiksi vuosilomarajoituksista listoittain. PESO, YHT ja YMP: Toteutuu. PELA: Toteutuu.
Tiivistetään yhteistyötä työvuorosuunnittelussa esihenkilön, henkilöstön ja resurssisuunnittelijan välillä.	Resurssihallinnan päällikkö	Yhteistyö on tiivistä esihenkilön ja resurssisuunnittelijan kesken. Listasuunnittelu alkaa yhteisellä palaverilla ja listasuunnittelu päättyy yhteisen palaveriin, jossa käydään listan suunnittelu läpi. Tämä toiminta toistuu 3 viikon välein.
Tiivistetään yhteistyötä vuosilomasuunnittelussa esihenkilön, henkilöstön, resurssisuunnittelijan ja sijaispalveluiden välillä.	Resurssihallinnan päällikkö ja rekrytointipäällikkö	Vuosilomasuunnitteluun opastetaan 2 kertaa vuodessa. Varsinaiselle lomakaudelle ja muulle loma-ajalle. Lomasuunnittelussa toteutetaan kiertävää lomasuunnittelua ja yksikössä voidaan tähän muutoksia tehdä. Lomasuunnittelulla pyritään tasapuolisuuteen, resurssin ja osaamisen varmistamiseen.
Huomioidaan työntekijöiden yksilölliset tilanteet/rajoitteet työvuorosuunnittelussa.	Resurssihallinnan päällikkö	Työntekijöiden yksilölliset tilanteet ja rajoitteet kirjataan työvoimahallintaohjelmaan esihenkilön toimesta, jolloin perustellut rajoitteet otetaan huomioon työvuorosuunnittelussa. Tätä tukee työkykyneuvottelu.
Lisätään tietoisuutta, mitä yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus työvuorosuunnittelussa tarkoittaa.	Resurssihallinnan päällikkö	Henkilöstön työvuorojakauma saadaan tuotua esille. Jakauma on esihenkilön käytettävissä yhtenä johtamisen välineenä.
Kehitetään henkilöstön osaamista yksikön tarpeita vastaavaksi. Seurataan yksiköiden osaamista, jotta osaamisvajeiden syntymistä voidaan ehkäistä.	Lähiesihenkilö, kumppanina resurssihallinnan päällikkö ja osaamisen kehittämisen päällikkö	Osaamispuutteet tulevat työvuorosuunnittelussa näkyviksi. Jos ja kun niitä havaitaan niin niistä käydään keskustelua yksikön esihenkilöiden kanssa, miten tilanne saadaan korjattua.