

Muut asiat

Henkilöstöjaosto 28.09.2023 § 105

Päätösehdotus	Henkilöstöjohtaja Manninen Pirjo: Henkilöstöjaosto merkitsee asiat tiedoksi.
Päätös	Merkittiin tiedoksi. Pöytäkirjaan merkittiin, että Juha Mustonen poistui klo 13.50, tämän asian käsittelyn aikana.
Selostus	Suunnitelma henkilöstön palkitsemisohjelman kehittämisestä Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen palkitsemisohjelma perustuu Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymässä tammikuussa 2022 käyttöön otettuun palkitsemisohjelmaan ja palkitsemisohjelmaa on tarve kehittää edelleen vastaamaan henkilöstömme toiveita ja huomioimaan yleinen kehitys ympäröivässä yhteiskunnassa henkilöstön palkitsemisen osalta. Henkilöstön palkitsemisohjelman kehittämisen tueksi on toteutettu keväällä 2023 henkilöstökyselyitä ja palkitsemisohjelman kehittämistä on valmisteltu näiden kyselyiden kautta saatujen palautteiden pohjalta. Kyselyiden kautta saatu palaute kohdentui suurelta osin nyt käytössä olevaan työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän järjestelmiin. Työnantajalla on työ- ja virkaehtosopimukseen perustuva velvollisuus maksaa henkilökohtaista lisää tietyn verran palkkasummasta ja sopimusmääräysten mukaan henkilökohtaisia lisiä maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen arvioinnin perusteella. Myös Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella henkilökohtaisten lisien maksaminen perustuu työsuorituksen arviointijärjestelmään, jossa työntekijät voivat itse vaikuttaa työsuorituksellaan henkilökohtaisen lisän muodostumiseen. Työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän järjestelmiä on kehitetty henkilöstöltä saatu palaute huomioiden. Suunnitelmana muun muassa on numeraalisesta arvioinnista luopuminen, arviointitehtävien tarkentaminen huomioimaan paremmin henkilökohtaiset ominaisuudet ja huomioimaan substanssityön hallinnan lisäksi myös taidot toimia työyhteisössä ja organisaation jäsenenä. Esihenkilöasemassa toimivien henkilöiden arviointiin lisättäisiin uusi arviointitehtävä: Johtaminen. Henkilökohtaisen lisän maksuun laittamisen aikataulua on myös suunniteltu muutettavan, jonka uskotaan parantavan tasapuolisuuden toteutumista henkilökohtaisten lisien myöntämisessä. Työsuorituksen arviointi ja siihen perustuva henkilökohtainen lisä on työ- ja virkaehtosopimukseen perustuva ja henkilöstön palkkaukseen suoraan vaikuttava elementti, jonka vuoksi se on tarkoitus irrottaa nykyisestä palkitsemisohjelmasta omaksi kokonaisuudekseen ja henkilöstön

palkitsemisohjelma tulisi jatkossa käsittämään palvelussuhteeseen perustuvat, kaikille yhteiset henkilöstöetuudet sekä harkinnanvaraiset palkitsemisenmuodot ja aineettoman palkitsemisen.

Yhteistoiminnallinen palkitsemistyöryhmä on kokouksessaan 19.9.2023 tehnyt ehdotuksen henkilöstön palkitsemisohjelmaan esitettävistä muutoksista, jotka on valmisteltu henkilöstökyselyiden kautta saatujen palautteiden ja muun lisäselvityksen pohjalta. Palkitsemistyöryhmä ehdottaa käytössä olevan Epassi Flex -hyvinvointisaldon kasvattamista ja työsuhdepolkupyöräedun käyttöönottamista uutena henkilöstöetuna. Myös pikapalkitsemisen muotoihin ehdotetaan muutoksia. Pikapalkitsemisen muotoja vähennettäisiin ja määrärahan käyttö pikapalkitsemisen osalta yhtenäistettäisiin. Pikapalkitsemiseen ehdotettavat muutokset tulisivat selkeyttämään palkitsemisen kokonaisuutta ja mahdollistaisivat pikapalkitsemisen kohdentamisen nykyistä vapaammin joko henkilökohtaisena tai työyhteisökohtaisena palkitsemisenä esihenkilön harkinnan mukaisesti ja käyttötilanteesta riippuen. Ehdotus sisältää muutoksen myös käytössä olevaan tyhy-rahaan heijastevaikutuksena muiden palkitsemisenmuotojen kasvattamiselle. Lisäksi työnantaja pyrkii lisäämään henkilöstöetuuksiin työntekijöiden vapaa-ajan vakuutuksen.

Työsuorituksen arvioinnin ja henkilökohtaisen lisän periaatteet ja prosessi on käsitelty yhteistoiminnallisesti henkilöstöedustajien kanssa alkusyksystä 2023 ja henkilöstön palkitsemisohjelmaan ehdotettavat muutokset on valmisteltu yhteistoiminnallisessa palkitsemistyöryhmässä. Asiat tuodaan henkilöstöjaoston päätettäväksi syksyn 2023 aikana ja tavoite on, että nämä muutokset tulisivat voimaan vuoden 2024 alusta lukien, mutta koska osa palkitsemisohjelmaan ehdotetuista muutoksista tulevat edellyttämään hankintalain mukaista etenemistä, aikataulu muutosten käytännön toteuttamiselle määräytyy sen mukaan, miten hankintaprosessi valmistuu.

Henkilöstöohjelma

Henkilöstöpalveluissa valmistellaan Siun soten henkilöstöohjelmaa. Sen pohjana ovat Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen hyvinvointialuestrategia 2023-2026 ja palvelustrategia 2023-2038 sekä talousarviokirja 2023. Henkilöstöohjelma tukee ja täydentää näitä asiakirjoja.

Henkilöstöohjelma on suunnitelma siitä, miten henkilöstö on mukana toteuttamassa Siun soten strategisia tavoitteita j miten henkilöstö otetaan huomioon toiminnassa.

Henkilöstöohjelma kertoo, mitä Siun soten strategia tarkoittaa henkilöstön näkökulmasta, miten henkilöstö on mukana strategian toteutuksessa ja miten henkilöstö huomioidaan Siun soten toiminnassa. Henkilöstöohjelma toimii myös johdon ja esihenkilötyön työvälineenä, koska se linjaa ne teemat, jotka priorisoitu henkilöstöjohtamisen kärkeen ja joihin panostetaan. Henkilöstö on Siun soten tärkein voimavara:

henkilöstöohjelma on luotu sekä jokaista yksittäistä siunsoitelaista että koko organisaation etua ajatellen.

Henkilöstöohjelma on rakennettu kokoamalla edellä mainituista asiakirjoista henkilöstöä koskevat maininnat. Tämän jälkeen ne on ryhmitelty ja kerätty keskeisimmät esiin nousevat teemat. Tämän jälkeen on pohdittu, mitä me haluamme henkilöstöllemme luvata ja mikä on tavoitetilä henkilöstöjohtamisessa.

Henkilöstöohjelman valmistelu on vielä kesken, mutta henkilöstöjohtaja esittelee sen tämänhetkisen sisällön kokouksessa.

Kansainvälinen hoito- ja hoivatyön rekrytointi

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella on haasteita useiden eri ammattiryhmien rekrytoimisessa. Erityisesti hoitohenkilöstön saatavuuden haasteet ovat kasvaneet merkittävästi muutaman viimeisen vuoden aikana. Rekrytointihaasteet ovat valtakunnallinen ongelma.

Haasteen ratkaisemiseksi tarvitaan useita erilaisia toimenpiteitä, joista yksi on kansainvälisen rekrytoinnin käynnistäminen ja lisääminen. Henkilöstöjaostolle esitellään kokouksessa Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen kansainvälisen rekrytoinnin suunnitelmaa.