

Aluevaltuusto 13.06.2023 § 36

§ 36

Vastauksen antaminen valtuutettu Johanna Värmälän ja valtuutettu Eeva Hiilan sekä 19 muun valtuutetun valtuustoaloitteeseen 2/2023 Henkilöstöasioiden hoitamisen tehostaminen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):

Syrjänen Markus

Sarekoski Kimmo

Päätösehdotus

Aluevaltuusto päättää

1. antaa seuraavan vastauksen valtuustoaloitteeseen:

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen toiminta järjestäjävastuullisena on alkanut 1.1.2023. Tätä varten hyvinvointialueelle on siirtynyt lähes 9000 työntekijää ja viranhaltijaa kunnallisista organisaatioista, kuntayhtymistä ja erityishuoltopiireistä. Toimintakulttuurit ja henkilöstöpolitiikat ovat olleet kussakin luovuttajaorganisaatiossa omanlaisensa, eikä yhteensovittamista ole tehty ennen siirtymää. Toiminnan käynnistyessä on hyvinvointialueen tullut luoda toimintamalleja, prosesseja, käytäntöjä ja ottaa käyttöön tietojärjestelmiä, jotta henkilöstö on voinut toteuttaa tehtäviään ja asiakkaat ovat voineet saada tarvitsemansa palvelut. Tässä yhteydessä on myös syntynyt tilanteita, joissa henkilöstö on voinut kokea, että eivät ole voineet jatkaa työtään hyväksi tuntemallaan tavalla ja heidän on tullut opetella uusia tekemisen tapoja. Toiminnan käynnistäminen ei myöskään ole tapahtunut ilman kitkaa, epätarkoituksenmukaisia tilapäisratkaisuja tai epäselvyyksiä. Tavoitteena on ollut turvallinen siirtymä, jonka voidaan nyt todeta toteutuneen varsin laajasti, vaikka edellä mainittuja häiriöitä on toki esiintynyt.

Henkilöstöhallinto ja työsuojelu

Valtuustoaloitteessa on ehdotettu, että henkilöstöhallintoa kehitettäisiin suunnitelmallisesti ja että työsuojeluorganisaation toimivuutta parannettaisiin. Henkilöstöhallinnon asiakirjojen, suunnitelmien ja työvälineiden valmistelu etenee; mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja yhteistoimintasopimus on solmittu. Yhteistoimintasopimuksessa on henkilöstöjärjestöjen kanssa sovittu siitä, miten yhteistoiminta on hyvinvointialueella organisoitu sekä mm. siitä miten organisaation muutossuunnitelmia käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Uusi palkkajärjestelmä prosesseineen on otettu käyttöön ja siihen otetaan uusia toiminnallisuuksia, kun järjestelmä on saatu vakautettua. Esihenkilöiden tueksi luodaan käytäntöjä mm. tavoite- ja kehityskeskustelujen käymiseksi. Henkilöstökokemusta selvitetään kuukausittaisella Pulssi-kyselyllä, joka tuloksia käytetään työn, työyhteisön hyvinvoinnin ja esihenkilötyön kehittämiseksi. Työsuojeluorganisaatio on

luotu siirtymän yhteydessä siten, että työsuojelun yhteistoiminta toteutetaan henkilöstötoimikunnassa, jonka työskentelyyn osallistuu säännöllisesti hyvinvointialueen ylin johto, henkilöstöjärjestöjen edustajat sekä työsuojelupäälliköt sekä osa työsuojeluvaltuutetuista. 1.4.2023 lukien henkilöstötoimikunnan vakiokokoonpanoon kuuluvat kaikki työsuojeluvaltuutetut, joita tulee vaalien jälkeen olemaan 11 täysipäiväistä. Heidän työnsä täysipainoinen käynnistyminen odottaa vaaleilla valittavien uusien valtuutettujen aloittamista elokuussa 2023. Työsuojelun toimintasuunnitelma laaditaan yhdessä aloittavien työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Työntekijöiden osaaminen, osallistuminen ja työhyvinvointi

Hyvinvointialueen työntekijöiden osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen panostetaan suunnitteleamalla ja järjestämällä erilaisia koulutuksia ja koulutusohjelmia; sisältäen skaalan aloittavan työntekijän perehdytyksestä kokeneen esihenkilön ja johtajan valmennuksiin. Tavoitteemme on erottua erityisen koulutusmyönteisenä hyvinvointialueena ja tarjota kaikki työntekijät kattavat mahdollisuudet oman osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Mahdollisuuksia henkilöstön vuoropuheluun ja henkilöstön osallistumismahdollisuuksiin tarjoaa mm. palvelustrategian valmistelun yhteydessä toteuttavat avoimet työpajat ja kyselyt. Muutoinkin erilaisilla henkilöstökyselyillä pyritään saamaan näkyvyys henkilöstökokemukseen ja kyselyjen tulosten työyhteisökäsittelyillä kokemus osallisuudesta ja sitoutumisesta yhteistyöhön ja kehittämiseen.

Henkilöstön työhyvinvoinnin strategista johtamista ohjaavat jo nyt tai tulevat ohjaamaan HR-mittarit, Pulssi-kysely, muut henkilöstökyselyt ja selvitykset ja työterveyslaitoksen FPS-tutkimuksen tulokset. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka on valmisteltu ja käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa, sisältyvät aktiivisen tuen mallin mukaisesti työkyvyn säilyttämisen ja edistämisen lisäksi myös sen selvittämisen, miten työpaikan olosuhteet vaikuttavat työntekijöiden terveyteen.

Palkkojen yhteensovitus ja henkilöstösuunnitelma

Hyvinvointialan valtakunnallisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyy palkantarkistuserät palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkajärjestelmien kehittämiseen. Sopimuksissa määritetty aikajänne on kesään 2025 saakka, mihin mennessä palkkojen yhteensovitus on tullut tehdä. Palkkauksen kehittämisohjelma jatkuu vuoteen 2027 saakka. Palkkojen yhteensovittamisesta neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa ja ensimmäinen yhteensovitus toteutuu kesäkuussa 2023, mutta työ tulee jatkumaan vuoden 2025 kesään saakka.

Osana henkilöstötoimintoa on käynnistynyt urapalvelutoiminto, johon sisältyy rekrytointi eri muodoissaan, oppilaitosyhteistyö ja vuokratyövoiman käytön ohjaus. Tähän liittyy myös henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön kouluttautumismahdollisuudet, työssäoppiminen ja urapolut, joiden suunnittelu on käynnissä. Tavoitteena on luoda edellytykset sille, että työyhteisöjen työolot, työhyvinvointi, osaaminen ja johtaminen olisivat sellaisella tasolla, joka tukisi sotealojen arvostuksen ja houkuttelevuuden kasvua.

Yhteenveto

Valtuustoaloitteessa on ansiokkaasti ja aiheellisesti nostettu esille henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet ja erilaiset toimet, joiden avulla voidaan edistää organisaation palvelutuotantokykyä ja positiivista henkilöstökokemusta. Valtuustoaloitteessa esitetyt aihealueet ovat olleet hyvinvointialueen valmistelussa vastaavalla tavalla korkealla prioriteetilla.

ja

2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsittelyksi.

Käsittely

Käsittelyn aikana valtuutettu Värmälä teki seuraavan aluehallitukselle osoitettavan toivomuksen, jota valtuutettu Hiila kannatti:

Aluevaltuusto toivoo, että Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstöhallinnon kehittämisessä esille tulleiden kokemusten myötä arvioidaan henkilöstöjaoston tarpeellisuus.

Puheenjohtaja julisti keskustelun päättyneeksi. Puheenjohtaja tiedusteli kokoukselta, voidaanko valtuutettu Värmälän tekemä toivomus hyväksyä yksimielisesti. Koska ei voitu, totesi puheenjohtaja, että asiasta suoritetaan äänestys.

Niiden, jotka kannattivat toivomuksen hylkäämistä, tuli äänestää "JAA". Niiden, jotka kannattivat toivomuksen hyväksymistä, tuli äänestää "EI".

Suoritetussa äänestyksessä toivomuksen hylkääminen sai 47 JAA-ääntä ja toivomuksen hyväksyminen 30 EI-ääntä. Lisäksi annettiin yksi tyhjä ääni.

JAA-äänien antoivat puheenjohtaja Limnell, valtuutetut Aintila, Alaviiri, Backman, Braskén, Castrén, Cederlöf, Ekholm, Grönberg, Gästrin, Haapaniemi, Havu, Hietanen-Tanskanen, af Hällström, Järvenpää, Kajava, Katainen, Knaapi, Laakso, Laiho, Laitinen, Lassus, Leivo, Mollgren, Mykkänen, Mönttinen, Noro, Pelkonen, Piirtola, Rasinsalo, Räf, Sahiluoma, von Smitten, Thure-Toivanen, Uusitalo, Vehmanen, Wejberg, Westerholm, Wickström sekä varavaltuutetut Ampuja, Elo, Fagerström, Kurri, Laakso, Meurman, Vanhanen ja Valle.

EI-äänien antoivat 1. varapuheenjohtaja Hyrkkö, 3. varapuheenjohtaja Guzenina, valtuutetut Aavaparta, Ahjoniemi, Aittakumpu, Felipe, Grönroos, Hiila, Hiilamo, Hukari, Jaatinen, Juvonen, Karimäki, Kivekäs, Kokko, Koponen, Laine, Marttila, Myllyniemi, Nummelin, Rehn-Kivi, Salovaara, Skaffari, Uotila, Värmälä sekä varavaltuutetut Dookie, Harinen, Metsäkivi, Paakkunainen ja Saari.

Tyhjän äänen antoi valtuutettu Seppälä.

Koska toivomuksen hylkääminen oli saanut äänestyksessä eniten ääniä, totesi puheenjohtaja, että aluevaltuusto hylkäsi toivomuksen.

Päätös

Aluevaltuusto hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Selostus

Liitteet

Oheismateriaali

- Valtuutettu Värmälän ja Hiilan valtuustoaloite: Henkilöstöasioiden hoitamisen tehostaminen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella / Ledamot Värmäläs och Hiilas fullmäktigemotion: Effektivisering av skötseln av personalärenden i Västra Nylands välfärdsområde

Tiedoksi

Päätöshistoria

Aluehallitus 29.05.2023 § 78

§ 78

Valmistelijat ja lisätiedot (etunimi.sukunimi@luvn.fi):

Päätösehdotus

Hyvinvointialuejohtaja Svahn Sanna

Aluehallitus päättää esittää aluevaltuustolle, että aluevaltuusto päättää

1. antaa seuraavan vastauksen valtuustoaloitteeseen:

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen toiminta järjestäjävastuullisena on alkanut 1.1.2023. Tätä varten hyvinvointialueelle on siirtynyt lähes 9000 työntekijää ja viranhaltijaa kunnallisista organisaatioista, kuntayhtymistä ja erityishuoltopiireistä. Toimintakulttuurit ja henkilöstöpolitiikat ovat olleet kussakin luovuttajaorganisaatiossa omanlaisensa, eikä yhteensovittamista ole tehty ennen siirtymää. Toiminnan käynnistyessä on hyvinvointialueen tullut luoda toimintamalleja, prosesseja, käytäntöjä ja ottaa käyttöön tietojärjestelmiä, jotta henkilöstö on voinut toteuttaa tehtäviään ja asiakkaat ovat voineet saada tarvitsemansa palvelut. Tässä yhteydessä on myös syntynyt tilanteita, joissa henkilöstö on voinut kokea, että eivät ole voineet jatkaa työtään hyväksi tuntemallaan tavalla ja heidän on tullut opetella uusia tekemisen tapoja. Toiminnan käynnistäminen ei myöskään ole tapahtunut ilman kitkaa, epätarkoituksenmukaisia tilapäisratkaisuja tai epäselvyyksiä. Tavoitteena on ollut turvallinen siirtymä, jonka voidaan nyt todeta toteutuneen varsin laajasti, vaikka edellä mainittuja häiriöitä on toki esiintynyt.

Henkilöstöhallinto ja työsuojelu

Valtuustoaloitteessa on ehdotettu, että henkilöstöhallintoa kehitettäisiin suunnitelmallisesti ja että työsuojeluorganisaation toimivuutta parannettaisiin. Henkilöstöhallinnon asiakirjojen, suunnitelmien ja työvälineiden valmistelu etenee; mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja yhteistoimintasopimus on solmittu. Yhteistoimintasopimuksessa on henkilöstöjärjestöjen kanssa sovittu siitä, miten yhteistoiminta on hyvinvointialueella organisoitu sekä mm. siitä miten organisaation muutossuunnitelmia käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa. Uusi palkkajärjestelmä prosesseineen on otettu

käyttöön ja siihen otetaan uusia toiminnallisuuksia, kun järjestelmä on saatu vakautettua. Esihenkilöiden tueksi luodaan käytäntöjä mm. tavoite- ja kehityskeskustelujen käymiseksi. Henkilöstökokemusta selvitetään kuukausittaisella Pulssi-kyselyllä, joka tuloksia käytetään työn, työyhteisön hyvinvoinnin ja esihenkilötyön kehittämiseksi. Työsuojeluorganisaatio on luotu siirtymän yhteydessä siten, että työsuojelun yhteistoiminta toteutetaan henkilöstötoimikunnassa, jonka työskentelyyn osallistuu säännöllisesti hyvinvointialueen ylin johto, henkilöstöjärjestöjen edustajat sekä työsuojelupäälliköt sekä osa työsuojeluvaltuutetuista. 1.4.2023 lukien henkilöstötoimikunnan vakiokokoonpanoon kuuluvat kaikki työsuojeluvaltuutetut, joita tulee vaalien jälkeen olemaan 11 täysipäiväistä. Heidän työnsä täysipainoinen käynnistyminen odottaa vaaleilla valittavien uusien valtuutettujen aloittamista elokuussa 2023. Työsuojelun toimintasuunnitelma laaditaan yhdessä aloittavien työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Työntekijöiden osaaminen, osallistuminen ja työhyvinvointi

Hyvinvointialueen työntekijöiden osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen panostetaan suunnittelemalla ja järjestämällä erilaisia koulutuksia ja koulutusohjelmia; sisältäen skaalan aloittavan työntekijän perehdytyksestä kokeneen esihenkilön ja johtajan valmennuksiin. Tavoitteemme on erottua erityisen koulutusmyönteisenä hyvinvointialueena ja tarjota kaikki työntekijät kattavat mahdollisuudet oman osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Mahdollisuuksia henkilöstön vuoropuheluun ja henkilöstön osallistumismahdollisuuksiin tarjoaa mm. palvelustrategian valmistelun yhteydessä toteuttavat avoimet työpajat ja kyselyt. Muutoinkin erilaisilla henkilöstökyselyillä pyritään saamaan näkyvyys henkilöstökokemukseen ja kyselyjen tulosten työyhteisökäsittelyillä kokemus osallisuudesta ja sitoutumisesta yhteistyöhön ja kehittämiseen.

Henkilöstön työhyvinvoinnin strategista johtamista ohjaavat jo nyt tai tulevat ohjaamaan HR-mittarit, Pulssi-kysely, muut henkilöstökyselyt ja selvitykset ja työterveyslaitoksen FPS-tutkimuksen tulokset. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan, joka on valmisteltu ja käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa, sisältyvät aktiivisen tuen mallin mukaisesti työkyvyn säilyttämisen ja edistämisen lisäksi myös sen selvittämisen, miten työpaikan olosuhteet vaikuttavat työntekijöiden terveyteen.

Palkkojen yhteensovitus ja henkilöstösuunnitelma

Hyvinvointialueen valtakunnallisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyy palkantarkistuserät palkkojen yhteensovittamiseen ja palkkajärjestelmien kehittämiseen. Sopimuksissa määritetty aikajänne on kesään 2025 saakka, mihin mennessä palkkojen yhteensovitus on tullut tehdä. Palkkauksen kehittämisohjelma jatkuu vuoteen 2027 saakka. Palkkojen yhteensovittamisesta neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa ja ensimmäinen yhteensovitus toteutuu kesäkuussa 2023, mutta työ tulee jatkumaan vuoden 2025 kesään saakka.

Osana henkilöstötoimintoa on käynnistynyt urapalvelutoiminto, johon sisältyy rekrytointi eri muodoissaan, oppilaitosyhteistyö ja vuokratyövoiman käytön ohjaus. Tähän liittyy myös henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön kouluttautumismahdollisuudet, työssäoppiminen ja urapolut, joiden suunnittelu on käynnissä. Tavoitteena on luoda edellytykset sille, että

työyhteisöjen työolot, työhyvinvointi, osaaminen ja johtaminen olisivat sellaisella tasolla, joka tukisi sotealojen arvostuksen ja houkuttelevuuden kasvua.

Yhteenveto

Valtuustoaloitteessa on ansiokkaasti ja aiheellisesti nostettu esille henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet ja erilaiset toimet, joiden avulla voidaan edistää organisaation palvelutuotantokyvykkyyttä ja positiivista henkilöstökokemusta. Valtuustoaloitteessa esitetyt aihealueet ovat olleet hyvinvointialueen valmistelussa vastaavalla tavalla korkealla prioriteetilla.

ja

2. todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Päätös

Aluehallitus hyväksyi päätösehdotuksen yksimielisesti.

Selostus

Valtuutetut Johanna Värmälä ja Eeva Hiila sekä 19 muuta valtuutettua ovat jättäneet aluevaltuuston kokouksessa 14.2.2023 § 11 aloitteen henkilöstöasioiden hoitamisen tehostaminen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella.

Valtuustoaloitteessa esitetään, että aluevaltuusto tehostaa henkilöstöasioiden hoitamista Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella huomioimalla eri aihealueiden kehittäminen.

Hallintosäännön 26 §:n mukaan valtuutetuilla on oikeus tehdä aloitteita hyvinvointialueen toimintaan liittyvissä asioissa. Aloitteeseen, jolla ei ole talousarviovaikutuksia ja jonka on allekirjoittanut vähintään 15 valtuutettua, tulee aluehallituksen esitellä vastaus aluevaltuuston käsiteltäväksi ensi tilassa, viimeistään puolen vuoden kuluessa sen jättämisestä.

Liitteet
Oheismateriaali
Tiedoksi
Päätöshistoria