

**HENKILÖSTÖÄ KOSKEVA TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA VUOSILLE 2021–2022
HUS HELSINGIN YLIOPISTOLLINEN SAIRAALA**

Yhtymähallinto, henkilöstöjohto
9/2021

Sisällysluettelo

1 Johdanto	3
1.1 Tasa-arvolaki	3
1.2 Yhdenvertaisuuslaki.....	4
2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen	4
2.1 Henkilöstörakenne	4
2.2 Johtaminen & esihenkilötyö.....	5
2.3 Henkilöstön kehittymismahdollisuudet.....	6
2.4 Rekrytointi & perehdytys.....	7
2.5 Palkkaus	8
2.5.1 Palkkavertailu, säännöllisen työajan ansio	9
2.5.2 Palkkavertailu hinnoittelutunnuksittain ja nimikkeittäin	10
2.5.3 Henkilökohtainen palkanosa	11
2.6 Työhyvinvointi	12
3 Aiempien toimenpiteiden toteutumisen arviointi.....	13
4 Tavoitteet ja toimenpiteet 2019 – 2020.....	15
5 Seuranta ja arviointi	15
Lisätietoja	16

1 Johdanto

Ihmisten yhdenvertaisuus ja keskinäinen arvostaminen ovat HUSin keskeisiä arvoja, joita HUS haluaa edistää myös työnantajana. Oikeudenmukaisuuden kokemus vaikuttaa merkittävästi henkilöstötyytyväisyyteen ja yhtenäiset toimintatavat ovat edellytys sen toteutumiselle. Työnantajan on kaikessa toiminnassaan kohdeltava henkilöstöä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti sekä edistettävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisöissä. Lisäksi työnantajan tehtävänä on ehkäistä ja puuttua henkilöön kohdistuvaan syrjintään ja häirintään työpaikalla. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslaki yhdenvertaisuussuunnitelman.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi HUSissa on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosina 2013, 2017 ja vuosina 2019–2020 ohjelmaa on päivitetty kattavasti. Tämä suunnitelman päivitys koskee toimintavuotia 2021–2022 ja päivityksessä on huomioitu yleiset päivittyneet henkilöstötiedot sekä vuonna 2021 teetetyn yhdenvertaisuuskyselyn tiedot. Suunnitelmassa on tarkasteltu aikaisemmat toimenpiteet ja tavoitteet sekä asetettu uudet.

Suunnitelma koostuu kolmesta osasta: ensimmäisessä osassa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista HUSissa perustuen erilaisiin tilastotietoihin ja työolobarometrin tunnuslukuihin, toisessa osassa arvioidaan aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja viimeisessä osassa esitellään vuosille 2021–2022 asetetut tavoitteet ja toimenpiteet sekä suunnitelma seurannasta.

1.1 Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä siinä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemuksta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Laki asettaa työnantajalle velvollisuuden edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennalta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelman on myös sisällytettävä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

1.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaissa, perustuslaissa tai työsopimuslaissa kielletyllä syrjintäperusteella. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella. Syrjintä voi olla välillistä, välitöntä, häirintää, ohje tai käsky syrjiä jotakuta, läheissyrjintää, oletussyrjintää, moniperusteista tai risteävää syrjintää tai kohtuullisen mukauttamisen epäämistä vammaiselta.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilöön kohdistuvaa kielteistä toimintaa tai muuta epäasiallista kohtelua, mikä aiheuttaa henkilön terveydelle haittaa tai vaaraa. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä myös silloin, jos työnantaja ei toteuta käytettävissä olevia toimenpiteitä häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä.

Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon edistäminen, esimerkiksi työ järjestetään siten, että otetaan paremmin huomioon syrjinnän vaarassa olevien työntekijöiden erityistarpeet. Positiivista erityiskohtelua voidaan tarjota esimerkiksi ikääntyneille, vajaakuntoisille tai vammaisille.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.

2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista on selvitetty vuoden 2020 Tasa-arvoraportin (Tilastokeskus), vuoden 2020 henkilöstökertomuksen tunnuslukujen ja vuoden 2020 työolobarometrin tulosten avulla sekä vuoden 2021 henkilöstöraporttien tietojen perusteella. Palkkaselvitystä on tehty HUSin Tilastokeskukselle toimittamien lokakuun 2020 palkkatietojen perusteella. Tehtäväkohtaisten ja henkilökohtaisten palkanosien tarkastelussa on käytetty HUSin omia palkkatilastoja huhtikuulta 2021.

2.1 Henkilöstörakenne

HUS:n henkilöstörakenne on ikärakenteen osalta tasapainoinen. Henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2020 43,5 vuotta. Sukupuolen osalta henkilöstörakenne on selvästi naisenemmistöinen, sillä ammattien eriytyminen on hoitoalalla hyvin voimakasta. Miesten osuus henkilöstöstä on 16,4 %, miesten osuus on edeltävän viiden vuoden aikana hivenen lisääntynyt (0,5 %) pysyen kuitenkin samassa suuruusluokassa.

Vakinaisessa työsuhteessa on 76,5 % henkilöstöstä. Henkilöstöstä valtaosa (n. 86 %) on kokoaikaisia. Osa-aikatyötä tekevät sekä naiset että miehet. Yleisimmät syyt osa-aikatyöhön

ovat osittainen hoitovapaa ja osa-aikaeläke. Vuonna 2020 eläkkeelle siirtymisikä oli 61,7 vuotta, mikä oli lähes sama kuin koko maassa keskimäärin (61,9 vuotta).

Vuoden 2021 (tammikuu) tietojen mukaisesti koko henkilökunnasta hoitohenkilökunnan osuus on noin 54 % ja heistä naisia on 90 %. Lääkäreiden osuus koko henkilöstöstä on noin 13 % ja heistä naisia on 64 %. Naisten osuus lääkäreistä on kasvanut hieman verrattuna edellisiin vuosiin (2018 62 %). Naisten yleisimmät tehtävänimikkeet ovat sairaanhoitaja, laitoshuoltaja, osastonsihtööri, laboratoriohoitaja ja lähihoitaja. Miesten yleisimmät tehtävänimikkeet ovat sairaanhoitaja, erikoistuva lääkäri, osastonlääkäri, erikoislääkäri ja laitoshuoltaja. Erilaisia nimikkeitä on yli 340. (Liite 1 naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin).

Tammikuussa 2021 esihenkilötehtävissä toimivia oli 1 067, joista naisten osuus oli 73,6 %. Naiset olivat enemmistönä esihenkilötehtävissä kaikissa henkilöstöryhmissä. Yleisin nimike naisiesihenkilöillä oli osastonhoitaja (317) ja miesesihenkilöillä ylilääkäri (98). Naisten osuus ylilääkäreistä oli 49,7 % ja osuus on kasvanut vuoteen 2018 (44 %) verrattuna. Ylimmissä johtotehtävissä on noin 40 % naisia. Helsingin yliopistollisen keskussairaalan (HYKS) toimialajohtajista naisia on n. 38,5 %, muiden sairaanhoitoalueen johtajista kaksi kolmesta on naisia. HUSille tukipalveluja tuottavissa yksiköissä johtajista kolmannes on naisia. HUS kuntayhtymän johtoryhmässä naisia 41 %, luku on hieman laskenut verrattuna edelliseen (46 %).

Yhdellä esihenkilöllä on keskimäärin noin 26 suoraa alaista. Suorien alaisten määrän vaihteluväli on 1-183. Alaisten keskimääräinen määrä on hieman noussut aiemmista vuosista. Naisiesihenkilöillä on keskimäärin 29 alaista ja miesesihenkilöillä 16 alaista. Hoitohenkilökuntaan kuuluvilla esihenkilöillä on keskimäärin 33 alaista ja lääkäriesihenkilöillä 13. Osastonhoitajilla esihenkilötehtäviä on delegoitu myös apulaisosastonhoitajille.

Vuoden 2020 tietojen perusteella henkilöstöstä noin kolmanneksella on korkeakoulututkinto (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutusaste) ja kolmanneksella henkilöstä on toisen asteen ammatillinen tutkinto. Sukupuolittain tarkasteltuna koulutus rakenne eroaa siten, että suhteellisesti useammalla naisella on ylempi korkeakoulututkinto ja miehellä tutkijakoulutus kuin vastakkaisella sukupuolella. Naisten koulutuksen taso on noussut edeltävästä mittauksesta.

2.2 Johtaminen & esihenkilötyö

Vuoden 2020 työolobarometrin tulosten mukaan tyytyväisyys johtamiseen ja esihenkilötyöhön pysynyt samalla tasolla (3,66) aiempiin vuosiin verrattuna, mutta jää asetetusta tavoitteesta (3,90). Naisten arviot esihenkilötyön onnistumisesta olivat jonkin verran kriittisempiä kuin miesten. Esihenkilötyön osalta koettu oikeudenmukaisuus, kannustavuus ja palautteenanto jäivät naisvastaajilla hieman alhaisemmalle tasolle kuin miesvastaajilla. Ammattiryhmistä lääkärit ja muu henkilökunta olivat hieman tyytyväisempiä esihenkilötyöhön kuin hoitohenkilökunta ja erityistyöntekijät. Työntekijöistä 30–40 vuotiaat olivat muita ikäryhmiä tyytymättömämpiä esihenkilötyöhön ja johtamiseen.

Laadukas johtaminen on yksi HUSin vuoden 2021 strategisista tavoitteista. Tavoitteena on, että henkilöstöstä 90 % on tyytyväisiä esihenkilönsä ja työyksikkönsä johtamiseen. Tämän seuraamiseksi toteutetaan vuoden 2021 aikana neljä kertaa HUS Johtamissyke. Sen avulla saadaan tietoa siitä, miten esihenkilötyö ja johtaminen koetaan HUSissa. Tieto tukee esihenkilöitä oman johtamisensa ja koko työyhteisön kehittämistä.

Esihenkilöuran alkuvaihetta tuetaan HUSin omien esihenkilövalmennusten avulla. Valmennuksessa käydään läpi esihenkilön vastuut ja velvollisuudet mm. laista tulevat yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteet rekrytoinnissa, palvelusuhteen eri vaiheissa sekä päivittäisjohtamisessa. Kokeneille esihenkilöille ja keskijohdolle tarjotaan kohdennettuja johtamisvalmennuksia.

Esihenkilöitä myös ohjataan esihenkilövalmennukseen, jos esim. yksikön tulokset työolobarometrissä ovat olleet alhaisia. Koulutusten lisäksi esihenkilötyön kehittämisessä ovat käytössä myös työnohjaus ja coaching sekä esihenkilötyön mentorointiohjelma, joka antaa esihenkilölle mahdollisuuden mm. verkostoitumiseen ja vertaistukeen.

Työkykyvalmennuksissa esihenkilöt saavat tietoa toimintamalleista, miten puuttua oikeudenmukaisesti työkykyongelmiin jo varhaisessa vaiheessa. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kehitetään jakamalla tietoa esihenkilöille työkyvyn tukemisen eri vaihtoehdoista ja työhön paluun tukemisesta. Lisäksi keskiössä on työkykyjohtamiseen liittyvien ohjeiden laadinta ja päivittäminen. Esihenkilöille järjestetään jatkuvasti koulutuksia työkykyprosessien hoitamisen tueksi. Tavoitteena on, että kaikki esihenkilöt tuntevat HUSin työkyvyn tukiohjelman ja siihen liittyvät ohjeistukset ja osaavat toimia ohjelman mukaisesti yhteistyössä työntekijän kanssa sopivan ratkaisun löytämiseksi.

Käytännön toimia suunnitelmakaudella ovat olleet mm.:

- Työkyvyn tukiohjelma on päivitetty, jossa pääpaino oli prosessien ja roolien selkiyttämisessä.
- Muuttuneissa tilanteissa on laadittu esihenkilötyön tueksi Esihenkilöviesti ajankohtaisista teemoista (esim. Esihenkilöviesti sairaspöissaolohälytyksistä).
- Koulutuksissa tiedotetaan työkyvyn tuen vaihtoehdoista, kuten esimerkiksi korvaavasta työstä ja lisätään esimiesten osaamista työn muokkauksen keinoista työtehtävien räätälöimiseen (Ratko-pajat) sekä lisätään ja ylläpidetään esihenkilöiden tietoa ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehdoista ja niiden soveltamisesta omalla alueella.
- Työkykyvastaavien verkosto työskentelee HUS-tasoisesti, sen avulla pyritään luomaan rakenteita mm. uudelleen sijoitusten tueksi ja ratkaisujen tueksi sekä sovelletun työn käytön edistämiseksi.

Lisäksi kesäkuussa v. 2021 on päivitetty Terveydellisistä ja toiminnallisista syistä tehtävän uudelleen sijoittamisen periaatteet –pysyväisohje.

2.3 Henkilöstön kehittymismahdollisuudet

Vuoden 2020 työolobarometrin tulosten mukaan henkilöstö kokee omat tietonsa ja taitonsa sekä ammatilliset kehittymismahdollisuudet varsin hyviksi ja on ylpeä työstään (ammatillinen itsetunto – indeksi 3,97). Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 40-vuotiaat poikkeavat jonkin verran keskiarvosta alaspäin. Sukupuolittain tarkasteltuna ammatillisen itsetunnon indeksissä ei ole merkittävää eroa. Ammattiryhmistä lääkärit (4,10) kokevat ammatilliset kehittymismahdollisuudet paremmiksi kuin muut ammattiryhmät (3,97–4,06).

Vuonna 2020 koulutuspäivien määrä oli 2,1 henkilöä kohden. Koulutuspäivien laskuun vaikutti vuoden 2020 aikana merkittävästi maailmanlaajuinen pandemiatilanne. Aikaisempien työolobarometrin tulosten perusteella miesten ja naisten koulutukseen osallistumisen välillä oli vain vähäisiä eroja.

Urapoluiksi on HUSissa tunnistettu ammatilliset asiantuntijatehtävät, kehittämistehtävät ja esihenkilötehtävät. Hoitohenkilöstön urapolkuja tukemaan on luotu erilaisia ammattiuramalleja. Myös päivitetyt eri tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) mallit kannustavat osaamisen kehittämiseen ja tekevät näkyväksi mahdollisuuksia siirtyä vaativampiin tehtäviin osaamisen karttuessa. Osaamisen kehittymistä ja uralla etenemistä tukevat myös sisäisenä sijaisena (SISSI) toimiminen tai uuden tehtävän kokeileminen tehtäväkierrossa. Henkilöstön on mahdollista hakea sisäisessä haussa HUSin avoimia tehtäviä tai virkoja sekä pidempiä sijaisuuksia.

Oppisopimusopinnot toimivat hyvänä väylänä mm. työllistymiseen, ammattitaidon kehittämiseen ja kelpoisuusehtojen vaatimusten täyttämiseen. Esimerkiksi Asviassa oppisopimusopinnoilla on tuettu Asvian ydinpalvelun laadukasta tuottamista ja monipalvelujen kehittämistä samalla vahvistaen positiivista työnantajamielikuvaa. Vuonna 2020 Asviassa solmittiin 500 eritasoista oppisopimusta. Suomen Oppisopimusosaajat ry:n hallitus valitsi HUS Asvian vuoden 2020 oppisopimustyönantajaksi.

Kehityskeskustelu tulee käydä vähintään vuosittain. Mikäli yksikön koko on niin suuri, ettei se ole käytännössä mahdollista, niin työntekijän henkilökohtainen kehityskeskustelu voidaan käydä kerran kahdessa vuodessa kun rinnalla käytetään vuosittaisia ryhmäkehityskeskusteluja. Työntekijä ja esihenkilö sopivat osaamisen kehittämisen toimenpiteistä kehityskeskustelussa, jossa työntekijä voi tuoda esiin omia uratoiveitaan.

Vuonna 2020 kehityskeskustelujen käyntiaste oli 59 %, ja se on hieman laskenut vuosittain. Kehityskeskustelun käyneistä kehityskeskustelun koki hyödylliseksi 69 % vastaajista. Sukupuolittain tarkasteluna kehityskeskustelujen käymisessä ei eroja juurikaan ollut, mutta ammattiryhmistä erityistyöntekijät ja lääkärit kokevat ne muita hyödyllisemmäksi (2020).

2.4 Rekrytointi & perehdytys

HUSissa tehdään vuosittain reilusti yli 2000 rekrytointia. Työntekijää valittaessa tärkein ohjaava kriteeri on osaaminen. Valintaprosessissa varmistetaan yhdenvertaisuus, kun tehtävään valitaan parhaiten hakukriteerit täyttävä ja tehtävään soveltuva työntekijä. Tehtäville määritellyt kelpoisuusehdot edistävät tasa-arvon toteutumista valinnoissa ja valintaperusteissa painottuvat tehtävän hoitamisen kannalta oleelliset asiat.

Rekrytointia ohjaa yhteinen rekrytointiprosessi. HUS-tasoinen ohjeistus ja rekrytointijärjestelmä tukevat prosessin toteutumista yhdenvertaisesti. Esihenkilöitä ja rekrytointia avustavaa henkilökuntaa tuetaan rekrytoinneissa myös rekrytointivalmennuksella.

Käytännön toimia suunnitelmakaudella ovat olleet mm.:

- rekrytointijärjestelmävalmennukset (uuden järjestelmäsovelluksen myötä valmennukset on pyritty muotoilemaan ajasta ja paikasta riippumattomiksi)
- yksiköille on pyynnöstä järjestetty erilaisia rekrytointivalmennuksia esim. rekrytointimarkkinoinnista ja -viestinnästä, vaikuttavan hakuilmoituksen laadinnasta ja hakijaviestinnästä
- nimetyille rekrytoijille (Porvoo ja Psykiatria lääkärirekrut) on järjestetty myös ulkopuolista rekrytointivalmennusta.

HUSin rekrytoinneissa edellytetään riittävää suomen kielen taitoa ja asiakaspalvelutehtävissä myös ruotsin kielen taitoa. Työntekijöille tarjotaan tarvittaessa suomen kielen opetusta ja ulkomailla koulusivistyksensä hankkineille ruotsin kielen opetusta.

Perehdytykseen ollaan työolobarometrin tulosten perusteella melko tyytyväisiä (2020). Nuorimpien ikäryhmien vastaajat ja henkilöstöryhmistä erityistyöntekijät eivät olleet yhtä tyytyväisiä perehdytykseen kuin muut. Sukupuolittain tarkasteluna miehet olivat hieman tyytyväisempiä perehdytykseen kuin naiset.

Perehdytystä ohjaavat yhteiset periaatteet, mutta perehdytys toteutetaan yksilöllähtöisesti uuden työntekijän osaamisen mukaan. Perehdytystä annetaan myös tehtäviä vaihtavalle työntekijälle sekä pidemmän poissaolon jälkeen perhevapaalta palaaville.

Perehdytys on esihenkilön vastuulla (suunnittelu, toteutus, seuranta ja perehdytyksen päättäminen). Usein perehdytyksen toteuttaminen on delegoitu perehdyttäjille. Vaikka esihenkilö vastaa perehdytyksestä, uuden työntekijän perehdytys kuuluu koko työyhteisölle, jotta uusi työntekijä saadaan mahdollisimman pian osaksi työyhteisöä ja sen täysivaltaiseksi jäseneksi.

Perehdytyksen laadun parantamiseksi on kehitetty yhteinen HUS-tason yleisperehdytysohjelma, jonka käyttöönotto tapahtuu suunnitelman kaudella. Yleisperehdytys (kaikille huslaisille yhteinen) toteutetaan todennäköisesti joulukuusta 2021 alkaen verkkototeutuksena (Moodle kurssi). Yleisperehdytystä tukee myös Tervetuloa HUSiin verkkoperehdytys kurssi, joka on organisaation lyhyeen esittelyyn tarkoitettu kurssi kaikille HUSissa aloittaville työntekijöille. Verkkototeutuksen tavoitteena on taata kaikille työntekijöille yhdenvertainen yleisperehdytys. Ammattiryhmäkohtaisesta ja yksikkötason perehdytyksestä ja sen sisällön tuotannosta vastaa ko. ammattiryhmät ja yksiköt.

Perehdytyksen verkkokursseista kerätään palautetta. Yleisperehdytyksen verkkokurssin yhteyteen laaditaan myös perehdytyskysely, Uuden työntekijän kysely, jolla kerätään palautetta uusilla rekrytoituilta työntekijöiltä.

Vuoden 2021 aikana käynnistetään perehdytyksen koordinaatioryhmän toiminta. Koordinaatioryhmän tehtävänä on koota HUSin perehdytyksen kehittämiseen liittyvät asiat yhteen siten, että löydetään synergiaetuja ja voidaan tehokkaasti toteuttaa perehdytykseen liittyviä kehittämissuunnitelmia.

2.5 Palkkaus

HUSin henkilöstöä kuuluu viiden eri virka- ja työehtosopimusten piiriin riippuen ammattiryhmästä (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus SOTE, Lääkärisopimus LS ja Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS ja Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES). Suunnitelmaan sisältyvä palkkavertailu on laadittu v. 2020 palkkatilaston ja em. ajankohtana sovellettujen virka- ja työehtosopimusten perusteella.

Palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen, minkä perusteella määräytyy kunkin tehtävän tehtäväkohtainen palkka. Tehtävän vaativuuden arvioinnilla on tärkeä merkitys tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa palkkauksessa ja arviointijärjestelmän selkeys ja läpinäkyvyys antavat pohjan sille, että palkkaus koetaan tasa-arvoiseksi ja oikeudenmukaiseksi.

Varsinaiseen palkkaan voi lisäksi kuulua esim. työkokemuksellisia, tulospalkkio, henkilökohtainen lisä tai lisätehtävien ja – vastuiden perusteella maksettava tehtävälisä. Henkilökohtaiseen suoritukseen perustuva henkilökohtainen lisä voi olla enintään 20 % tehtäväkohtaisesta palkasta (teknisillä 30 %) ja sen myöntäminen ja suuruus perustuu yhteisten kriteerien mukaisesti tehtävään työsuorituksen arviointiin. Arviointikriteerejä ja ohjeistusta on selkiytetty vuonna 2020 ja 2021. Kokonaisansiotasoon vaikuttavat lisäksi erilaiset työaikakorvaukset.

Vuonna 2021 valmistui HUSin päivitetty palkkaohjelma. Palkkaohjelma sisältää HUSin palkkausjärjestelmän sisältämät keskeiset palkkauselementit. Palkkaohjelmaan liittyen on myös päivittyä lukuisia palkkaukseen liittyviä pysyväisohjeita (mm. tehtävälisän myöntämisen periaatteet, henkilökohtaisen lisän määräytyminen ja TVA –pysyväisohjeiden sisällön päivittäminen sekä kertapalkkion periaatteet). Pysyväisohjeiden tarkoituksena on ohjata toimintaa yhdenmukaisin periaattein.

Palkkavertailu tehtäväkohtaisten palkkojen ja säännöllisen työntekijän ansion osalta on tehty HUSin Tilastokeskukselle toimittamaan lokakuun palkkatilastoon pohjautuen ja Tilastokeskuksen tasa-arvoraporttiin 2020. Vaativuusryhmien välisten tehtäväkohtaisten palkkojen sekä henkilökohtaisten lisien tarkastelu perustuu HUSin omiin huhtikuun 2021 palkkatilastoihin.

Toimenpidekohdassa jäljempänä esitetään, että palkkavertailu päivitetään lokakuun 2020 palkka-aineiston perusteella suunnitelmakaudella 2021-2022. Palkkavertailu sisältyy tähän suunnitelmaan ja se on laadittu elo-syyskuussa 2021.

Vuodesta 2020 lukien HUSissa on toiminut TVA –koordinaatiotyöryhmä. Työryhmän tehtävänä on huolehtia, että HUSissa sovelletaan yhdenvertaisesti työn vaativuuden arvioinnin (TVA) sisältämiä periaatteita, kriteereitä ja ohjeistuksia riippumatta siitä, missä yksikössä työtä tehdään. Työryhmässä valmistellaan tehtävän sijoittuminen oikeaan vaativuusryhmään sovellettavien TVA-pysyväisohjeiden vaativuus-kriteerien perusteella. Uudistuneet TVA –pysyväisohjeet käydään läpi valmisteleavassa työryhmässä, jotta esimiehillä on ajantasainen tieto sovellettavista uusista kriteereistä.

Suunnitelman kaudella valmistellaan palkkakehitysohjelmaa, jonka yhteydessä palkkausta tarkastellaan ammattiryhmissä, joissa on ilmennyt työntekijöiden saatavuudessa haasteita. Palkkakehitysohjelmaan sisältyy myös kertapalkkioperiaatteiden (NOPSA –ohjeen) päivittäminen.

2.5.1 Palkkavertailu, säännöllisen työntekijän ansio

HUSin Tilastokeskukselle toimittaman lokakuun 2020 palkkatilaston mukaan kokoaikaisen henkilöstön säännöllisen työntekijän ansio* HUSissa oli 3 503 euroa kuukaudessa. Naisilla säännöllisen työntekijän ansio oli 3 391 euroa ja miehillä 4 037 euroa. KVATES:n piiriin kuuluvien osalta ero miesten ja naisten säännöllisen työntekijän ansioissa oli noin 176 euroa, teknisillä 376 euroa ja lääkäreillä 318 euroa miesten hyväksi (Taulukko 1.). Lääkäreiden ja teknisen sopimuksen piiriin kuuluvilla sukupuolten välinen palkkaero oli selvästi kaventunut, kun taas KVATESin piiriin kuuluvilla hieman kasvanut vuoden 2016 tarkasteluun verrattuna. Myös

*Säännöllisen työntekijän ansioon luetaan varsinaisen palkan lisäksi säännölliseltä työntekijältä maksettavat työaikakorvaukset kuten ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja arkipyhälisät (ei sisällä lisä- tai ylityötä tai lääkäripäivystyksiä)

tehtäväkohtaisissa palkoissa on eroja sukupuolten välillä, mutta lääkärien ja teknisten osalta ne ovat suhteessa pienemmät kuin säännöllisen työajan ansioissa.

Taulukko 1. Kokoaikaisten, täysipalkkaisten ansiot sukupuolen ja sopimusalan mukaan sekä palkkaero miehet-naiset 2020 (Tilastokeskuksen lokakuun palautetilasto, tarkistamaton aineisto)

Sopimusala	Tehtäväkohtainen palkka				Säännöllisen työajan ansio			
	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %	Naiset	Miehet	Ero, €	Ero, %
KVTES	2605	2754	149	5,40 %	3175	3351	176	5,3
Tekniset (TS)	2743	3046	303	9,90 %	3071	3439	368	10,7
Lääkärit (LS)	5081	5318	237	4,50 %	5656	5974	318	5,3
Yhteensä	2821	3432	611	17,8	3391	4037	646	16

Palkkaerot sukupuolten välillä selittyvät pääosin eri vaativuusryhmien välisillä palkkaeroilla. Miehet sijoittuvat hieman useammin johtotehtäviin tai ylempiin asiantuntijatehtäviin. Tehtäviin sijoittumiseen ja palkkaeroon vaikuttaa myös se, että suhteessa useammalla miehellä on ylempi korkeakoulututkinto verrattuna naisiin.

KVTES:iin kuuluvien ammattiryhmien tehtävien vaativuuden arviointimallit (TVA) on päivitetty vuosina 2020-2021 ja sen yhteydessä työntekijöiden tehtävien vaativuus on arvioitu ja palkkatasoja tarkistettu. Palkkahinnoittelun ulkopuolisissa tehtävissä tehtävänkuvat ovat usein yksilöllisiä ja käytetyt palkkahaarukat ovat muita tehtäviä laajemmat. Yhdenvertaisen palkkauksen ja oikeudenmukaisen palkkatason varmistamiseksi HUSissa on käynnissä työ palkkahinnoittelun ulkopuolisten tehtävien vaativuuden arvioinnin ja palkkauksen määrittämiseksi.

2.5.2 Palkkavertailu hinnoittelutunnuksittain ja nimikkeittäin

Tehtäväkohtaisia palkkoja tarkasteltiin nimikkeittäin ja hinnoittelutunnuksittain. Tilastokeskuksen vertailussa oli mukana 30 tehtävänimikettä. Tarkastelussa olivat mukana sellaiset nimikkeet ja hinnoittelutunnukset, joissa oli kussakin vähintään 5 miestä ja naista. Palkkatilastoa verrattiin myös hinnoittelukohtaisiin vaativuusryhmäjakaumiin, jotta saatiin kuva tehtävien sijoittumisesta eri vaativuusryhmiin sukupuolittain.

KVTES:n hinnoittelun mukaisissa tehtävissä on jonkin verran palkkaeroja sukupuolten välillä, mutta erot ovat pienehköjä. Toimistoalan tehtävissä naisilla on jonkin verran korkeampi palkkataso (5 %) kuin miehillä. Hoitoalan tehtävissä erot tehtäväkohtaisten palkkojen osalta olivat pieniä. Naisten palkkataso hoitoalan esihenkilötehtävissä oli hieman korkeampi kuin miehillä (0,8 %), ammattitehtävissä miesten palkkataso on 0,20 % korkeampi. Miespuolisten sosiaalityöntekijöiden palkkataso oli korkeampi kuin naisten (5,2 %), sen sijaan ohjaajien palkkataso oli sama. Osassa ICT-alan tehtävistä naisilla on hieman korkeampi palkkataso (sovellussuunnittelija, sovellusasiantuntija). KVTES:n hinnoittelemattomissa tehtävissä suurimmat erot miesten ja naisten palkkojen välillä olivat kehittämispäällikön ja projektipäällikön nimikkeissä.

Lääkäritehtävissä sukupuolten väliset palkkaerot tehtäväkohtaisessa palkassa olivat suurimpia osastonylilääkäreillä ja ylilääkäreillä. Miespuoliset lääkärit sijoittuvat hieman useammin korkeampiin vaativuusryhmiin kuin naiset. Hammaslääketieteen lääkäritehtävissä taas naisilla oli hieman korkeampi palkkataso kuin miehillä. Mieslääkäreiden kokonaisansiot ovat selvästi naisia suuremmat johtuen siitä, että mieslääkärit tekevät enemmän päivystyksiä.

Teknisten sopimukseen piiriin kuuluvan henkilöstön osalta palkkaero selittyy pääosin sijoittumisella erilaisiin palkkaryhmiin: suuri osa naistyöntekijöistä sijoittuu palveluohjaajan ja palveluesimiehen tehtäviin ja enemmistö miehistä taas ns. perinteisempiin teknisiin suunnittelutehtäviin tai erityisosaamista edellyttäviin asiantuntijatehtäviin, joissa palkkataso on korkeampi.

Tehdyn palkkavertailun perusteella voidaan sanoa, että keskimäärin miesten tehtäväkohtaiset palkat ovat jonkin verran korkeampia kuin naisten johtuen tehtävien sijoittumisesta korkeampiin malliryhmiin. Erityisesti eroja näkyy lääkärien palkoissa, kun taas KVTES:n piiriin kuuluvissa palkkaerot ovat pienehköjä. Palkkaeroja selittää myös erilaiset palkkahistoriat esim. liikkeenluovutuksina siirtyneen henkilöstön osalta. Harmonisoinnit liikkeenluovutustilanteissa voidaan tehdä vasta, kun on tiedossa, mihin vaatuvuusryhmään siirtyvä henkilöstö sijoittuu. Liikkeenluovutustilanteissa palkkojen harmonisointi on tehtävä kohtuullisessa ajassa, ohjeellisena ajanjaksona pidetään kahta vuotta oikeuskäytännön mukaan.

2.5.3 Henkilökohtainen palkanosa

Tammikuun 2021 palkkatietojen perusteella työsuorituksen arviointiin perustuva henkilökohtainen lisä oli myönnetty 34 % naisista ja 30 % miehistä (taulukko 2). Sopimuksittain tarkasteltuna lääkäri- ja teknisten sopimuksen piiriin kuuluville miehille on myönnetty useammin henkilökohtainen lisä kuin naisille, kun taas KVTES:in osalta tilanne on päinvastoin. Miehille myönnetty lisät ovat kuitenkin keskimäärin korkeammat kuin naisilla kaikkien sopimusten osalta: HUS-tasolla tarkasteluna erotus on noin 80 euroa, KVTES:n piirissä 17 euroa ja lääkäreillä sekä teknisillä noin 50 euroa. Sukupuolten väliset erot ovat kuitenkin kaventuneet edelliseen tarkasteluun verrattuna. (Liite 4: Henkilökohtaisten lisien määrät ja keskiarvot huhtikuun 2020)

Taulukko 2. Miesten ja naisten henkilökohtaiset lisät vuosina 2019 ja 2021.

Henkilökohtainen lisä		Tammikuu 2019			Tammikuu 2021		
		Lisän saajien lukumäärä	Osuus henkilöstöstä	Henk.koht. lisän keskiarvo	Lisän saajien lukumäärä	Osuus henkilöstöstä	Henk.koht. lisän keskiarvo
HUS yhteensä	Molemmat sukupuolet	8643	34 %	119,21 €	9581	36 %	121,78 €
	Miehet	1208	30 %	188,59 €	1375	31 %	186,14 €
	Naiset	7435	34 %	107,94 €	8206	37 %	111,00 €
KVTES	Molemmat sukupuolet	7613	35 %	93,90 €	8519	38 %	96,33 €
	Miehet	781	29 %	109,21 €	939	34 %	110,85 €
	Naiset	6832	35 %	91,48 €	7580	39 %	94,53 €
Lääkärit	Molemmat sukupuolet	928	28 %	324,04 €	956	23 %	339,10 €
	Miehet	364	31 %	356,13 €	369	24 %	367,04 €
	Naiset	564	27 %	303,32 €	587	22 %	321,53 €
Tekniset	Molemmat sukupuolet	102	48 %	194,20 €	105	44 %	207,83 €
	Miehet	63	56 %	211,43 €	66	49 %	245,93 €
	Naiset	39	39 %	166,37 €	39	38 %	143,36 €

Henkilökohtaisten lisien käytön toteutumista tarkastellaan HUS-tasoisesti kolme kertaa vuodessa sopimuksittain, KVTES-liitteittäin ja hinnoittelutunnuksittain sekä tulosityksiköittäin. Työnantajan on käytettävä tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta henkilökohtaisiin lisiin KVTES:n piirissä olevilla 1,3 %, lääkäreillä 1,5 % ja teknisillä 0,6 %. Huhtikuun 2019 henkilökohtaisten lisien tarkastelussa palkkatarkastelussa HUS-tasoinen toteuma oli KVTES:n osalta 1,29 %, lääkäreillä 1,8 % ja teknisillä 3,3 % (huom. tehtäväkohtaiset palkat eivät sisällä vuoden 2019 järjestelyeräkorotuksia pl. farmasia ja tekniset). Lääkärien ja teknisten osalta vähimmäistaso täyttyy, mutta KVTES:n osalta jäädytään hieman alle vähimmäistason. KVTES:n osalta henkilökohtaisten lisien tasoa on korjattava erityisesti hoitoalan tehtävien, liitteen neljä

ja liitteen 8 (lääkehuolto, peruspalvelutehtävät, logistiikka- ja varastotyöntekijät) tehtävien osalta. Syksyllä v. 2021 on ohjeistettu vielä täydentämään em. ammattiryhmien henkilökohtaisten lisien osuutta 1.4.2021 lukien.

Henkilökohtaisten lisien myöntämisen perusteena on työntekijän henkilökohtainen työsuorituksen arviointi. Uusia lisiä voidaan myöntää ja olemassa olevia tarkastaa ajankohdasta riippumatta. Henkilöstön vaihtuvuus, organisaatiomuutokset ja henkilömäärän vaihtelu sekä tehtäväkohtaisten palkkojen korotukset vaikuttavat henkilökohtaisten lisien toteumaan.

2.6 Työhyvinvointi

Vuoden 2020 työolobarometrin mukaan työntekijöistä nuorimmat ikäryhmät arvioivat oman työssä jaksamisensa muita ikäryhmiä alhaisemmaksi. Myös naisten arviot työkyvystään ovat hieman alhaisempia kuin miesten. HUSissa on käytössä työkyvyn tukiohjelma sekä useita työkykyä ohjaavia toimintamuotoja. HUSin työkyvyn tukiohjelma ohjaa esimiehiä oikeudenmukaisiin toimintatapoihin työntekijän työssä selviytymisen tukemiseksi. Yksilöllisiä tarpeita voidaan ottaa huomioon työtehtävissä ja vastuissa työkyvyn tukemiseksi esimerkiksi muokkaamalla tehtäviä, uudelleen sijoituksella, sovelletulla työllä tai sairauspoissaoloa korvaavalla työllä. Työkyvyn tukiohjelman toimenpiteet ovat positiivista erityiskohtelua osatyökykyisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi HUSilla on koko henkilöstöä koskeva työhyvinvointiohjelma sekä vuosittain päivitettävä työhyvinvoinnin- ja työsuojelun toimintasuunnitelma.

Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevat erilaiset käytössä olevat työelämän joustot kuten työaikapankki, liukuva työaika, osa-aikatyön mahdollisuus ja etätyö. HUSissa on päivitetty v. 2020 ja 2021 aikana etätyön periaatteita, työaikapankkia ja liukuvan työajan soveltamista koskevia ohjeistuksia ja käytäntöjä siten, että ne ovat aiempaa joustavampia ja mahdollistavat entistä paremmin työ- ja vapaa-ajan yhdistämisen.

Yhteisöllinen ja toimintalähtöinen työvuorosunnittelu tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden tehdä oman suunnitelmaehdotuksen työvuorolistaan. Työvuorosunnittelujärjestelmässä esihenkilö ja työntekijä voivat seurata työajan ajoittumisen kuormittavuutta ja riittävien palautumisaikojen toteutumista. Jaksotyötä tekevillä on mahdollisuus hyödyntää työaikapankkia työ- ja vapaa-ajan tasapainottamiseen. Vastaavasti toimistotyöajassa olevat voivat hyödyntää liukuvaa työaikaa ja ns. saldovapaita. Osa-aikatyötä pyritään järjestämään joustavasti työntekijän tarpeiden mukaisesti. Vuonna 2021 tehdyn tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella työelämän ja vapaaajan yhteensovittamisen vastauksissa ei ollut lapsiperheiden ja lapsettomien perheiden välillä.

Häirintää koetaan harvoin (käännetty asteikko 4,54) eikä siinä ole vuoden 2020 työolobarometrin tulosten perusteella merkitseviä eroja sukupuolten välillä tai aiempiin tuloksiin verrattuna. Seksuaalista häirintää on kokenut saman 2 % nais- ja miesvastaajista. Toisaalta nuorimpiin ikäryhmiin kuuluvat kokevat seksuaalista häirintää muita useammin. Naiset kokevat seksuaalista häirintää useammin potilaiden tai muiden työyhteisön ulkopuolisten henkilöiden taholta. HUSin ohjeistus työpaikkahäirinnän varalle ohjaa ristiriitatilanteiden ja kielteisten kokemusten ennaltaehkäisyyn sekä häirintätilanteiden käsittelyyn työyhteisössä. Esihenkilön velvollisuus on puuttua häirintään ja käynnistää korjaavat toimenpiteet.

3 Aiempien toimenpiteiden toteutumisen arviointi

Kehitettäväksi osa-alueiksi vuosille 2019-2020 valittiin esihenkilötyö ja johtaminen, henkilöstön sitoutuminen sekä työhyvinvoinnin osalta työn kuormitus.

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet	Toteutuminen
Esihenkilötyö ja johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> Oikeudenmukaisten toimintatapojen varmistaminen henkilöstöprosessien toteutumisessa (toimitusjohtajan asettama painopistealue) 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstöhallinnon päällekkäisyyksien arviointi ja roolien selkeyttäminen; yhteisen ohjauksen parantaminen (kehittämishanke 2019) Esihenkilösroolin selkeyttäminen Esihenkilövalmennusten/ palvelussuhdeasioiden koulutussisältöjen kehittäminen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioiden. Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteiden hallinnan parantaminen mm. perhevapaalla olevien sijaisten tasaveroinen huomioon ottaminen rekrytoinneissa 	<ul style="list-style-type: none"> Henkilöstöhallinto on uudelleenorganisointu vuoden 2020 alusta alkaen, ja samalla toteutettu päällekkäisyyksien poistot ja roolien selkeytys. Uudelleenorganisoinnin jälkeen aloitettu HUS-tasoisten toimitaohjeiden ja prosessien rakentaminen. Esihenkilövalmennuksissa on panostettu yhdenvertaisuusvaatimusten toteutumista arjessa ja päätöksenteossa. Perhevapaan vaikutusettomuudesta tehtävään ottamisessa on lisätty tietoa ja ohjeistusta mm. keskitetyn HR päällikkö-toiminnon kautta, minkä lisäksi on esim. ohjeistettu tarkemmin erikoistumiskoulutuksessa olevien lääkärin osalta määräaikaikäytäntöjä.
Henkilöstön sitoutuminen	<ul style="list-style-type: none"> Yhdenvertaisten kehitymis- ja uralla eteenmisen mahdollisuuksien tarjoaminen eri henkilöstöryhmille Naisten ja miesten välisen tasa-arvon varmistaminen työehdoissa, erityisesti palkkauksessa Eri-ikäisten huomioiminen johtamisessa ja työjärjestelyissä 	<ul style="list-style-type: none"> Sijaisuuksien hoitaminen, laajennetut tehtäväkuvat, tehtäväkierto sekä kouluttautuminen yhdenvertaisesti mahdollisia kaikille. Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen palkitsemisasioissa (erilaisten palkitsemiskeinojen käyttö, tasa-arvon varmistaminen) sekä työn vaativuuden arvioinnin toteuttamisessa Erilaisten työaikajärjestelyjen hyödyntäminen eri-ikäisten elämänvaiheissa 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 tehdyn kyselyn vastausten perustella yhdenvertaisten kehitymis- ja uralla etenemismahdollisuuksien tarjoamisessa jatketaan aiemman toimintakauden toimenpiteitä. Palkkavaikutteiset TVA-muutokset toteutetaan konsernitason tasolla, mikä edesauttaa palkkatasa-arvon toteutumista. Esihenkilövalmennuksissa on painotettu nimenomaisesti palkkausjärjestelmän tuntemusta ja palkkaelementtien käyttöä. Tasa-arvopalkkaselvitys toteutetaan vuosien 2021-2022 aikana, lokakuun 2020 Tilastokeskuksen palkka-analyysin pohjalta. Selvityksen pohjalta voidaan arvioida

			<p>palkitsemiselementtien tasa-arvioinen käyttö.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2021 tehdyn kyselyn vastausten perustella työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koettiin olevan n. 70 % melko hyvin tai hyvin järjestystä.
Työhyvinvointi	<ul style="list-style-type: none"> • Työkuormituksen vähentäminen painopisteenä nuoremmat ikäryhmät 	<ul style="list-style-type: none"> • HUS-tasoinen suunnitelma työn kuormituksen vähentämiseksi. (kehittämishanke 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Työkuormituksen seurantaan varten luotiin koonti raportti pohja Power Bi järjestelmään. Järjestelmästä saadaan kuukausittain ja vuosittain kuormitusluvut graafeineen automaattisesti • Työsuojelun Työkuormitus-sivusto perustettiin HUSin intraan vuoden 2020 aikana. Sivustolla on toimintamalleja, työvälineitä, ohjeita ja linkkejä työkuormituksen hallintaan. Aiheesta on järjestetty koulutustilaisuuksia, joissa asiantuntijat toivat esille kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ja miten selvittää ja hallita kuormittavuutta.

Suurin osa asetetuista kehittämistavoitteista on toteutunut, mutta toimenpiteet ja kehittämistyö jatkuvat edelleen useammalla osa-alueella.

4 Tavoitteet ja toimenpiteet 2021 – 2022

HUSin arvoja ovat edelläkävijyys, yhdenvertaisuus ja kohtaaminen. Näiden arvojen toteutumista tukevia strategisia tavoitteita vuonna 2021 ovat erityisesti henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen osa-alueilta mm. laadukas johtaminen ja osaamisen jatkuvuuden varmistaminen. Startegisena päämääränä on että HUS on paras yhteisö oppia, tutkia ja tehdä merkityksellistä työtä ja että henkilöstö on hyvinvoivaa ja HUSissa on hyvä kasvaa terveydenhuollon ammattilaiseksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden tulee tukea osaltaan myös arvojen ja strategisten päämäärien toteutumista. Näiden tavoitteiden pohjalta kehitettävänä osa-alueina on tarkoituksenmukaisena pitää edelleen esihenkilötyötä ja johtamista, henkilöstön sitoutumista sekä työhyvinvoinnin osalta työn kuormitus.

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet
Esihenkilötyö ja johtaminen	<ul style="list-style-type: none">Tasalaatuinen johtaminen.Esihenkilötyössä varmistetaan yhdenvertaisen toimintatapojen toteuttaminen rekrytoinneista palvelussuhteen elinkaaren loppuun.Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen palkkaus.	<ul style="list-style-type: none">Organisaatorakenteen ja esihenkilövästuiden arviointi ja tarvittavat muutokset arvioinnin perusteella.Esihenkilövalmennusten/palvelussuhdeasioiden koulutussisältöjen kehittäminen ja koulutusten lisääminen saatujen palautteiden ja arviointien perusteella.Palkkatasa-arvoselvitys.Ohjeistetaan henkilökohtaisten lisien kohdentamista siten, että tasa-arvonäkökulma huomioidaan lisää myönnettäessä.
Henkilöstön sitoutuminen	<ul style="list-style-type: none">Yhdenvertaisten kehittämis- ja uralla eteenpäin mahdollisuuksien tarjoaminen eri henkilöstöryhmilleHenkilön vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omassa työssään.	<ul style="list-style-type: none">Konsernin uuden rekrytointijärjestelmän käyttö kaikissa, mutta erityisesti sisäisissä, ja soveltuvin osin myös määräaikaisten tehtävien, rekrytoinneissa.Esihenkilöiden osaamisen kehittäminen johtamisessa ja palkitsemisasioissa (erilaisten palkitsemiskeinojen käyttö, tasa-arvon varmistaminen)Yhteisöllisen työaikajärjestelyjen hyödyntäminen.
Työhyvinvointi	<ul style="list-style-type: none">Työkuormituksen vähentäminen painopisteenä nuoremmat ikäryhmät	<ul style="list-style-type: none">Uuden työntekijän yleisperehdystys valmistuu syksyllä 2021, mikä tukee työssä aloittamista kaikilla työntekijöillä.Uusi työhyvinvointisuunnitelma ja vuosittain päivitettävä työhyvinvointisuunnitelma laaditaan vuosille 2022-2025.

5 Seuranta ja arviointi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstötoimikunnassa. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota tehtyihin toimenpiteisiin sekä tarkastellaan mm. palkkaukseen liittyvien lukujen kehitystä. Vastuu suunnitelman toteutumisen seurannasta on yhtymähallinnon henkilöstöjohdolla.

Lisätietoja

- Menestystä monimuotoisuudesta - elinvoimaa erilaisuudesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010)
<http://tem.fi/documents/1410877/2934378/Menestystä%20monimuotoisuudesta%20-%20elinvoimaa%20erilaisuudesta/b81222ba-b6b7-44be-886c-bf18335ff2d2>
- Monikulttuurinen työelämä (Työterveyslaitos): <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä (Työturvallisuuskeskus 2016)
http://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf
- Monimuotoisuusbarometri 2016 : Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen:
<https://www.julkari.fi/handle/10024/131381>
- Tietoa tasa-arvosta (Tasa-arvovaltuutettu): <https://www.tasa-arvo.fi>
- Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015):
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74462>
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>
- Yhdenvertaisuussivusto (Oikeusministeriö): <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>
- Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille (FIBS 2015):
<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yritysten+yhdenvertaisuussuunnittelun+o+pas>