



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry:n sekä Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT:n välisen SOTE ry:tä koskevan kunta- ja hyvinvointialan työriidan ratkaisemiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen

erillissopimukseksi ajalle 1.5.2022–30.4.2025 tehtyjen kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten sekä muiden asiakirjojen soveltamisesta.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan.

Vastaukset sovintoehdotukseen jätetään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistolla maanantaina 3.10.2022.

Helsingissä 2. päivänä lokakuuta 2022.

Anu Sajavaara
Valtakunnansovittelija

Liite: Ajalle 1.5.2022–30.4.2025 tehtyjen Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten sekä muiden asiakirjojen muutokset

Erillissopimus kunta-alan työ- ja virkaehtosopimusten soveltamisesta (työ- ja virkaehtosopimus)

Ministeri Tuula Haataisen 8.4.2022 asettama sovittelulautakunta on antanut 10.5.2022 sovintoehdotuksen kunta-alan työriidassa.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja Sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelujärjestö Sote ry hyväksyvät annetun ratkaisun tässä sovintoehdotuksessa esitetyin muutoksin. Ratkaisua sovelletaan 1.5.2022 alkaen.

Ratkaisua sovelletaan tämän sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen ja niiden alayhdistysten jäseniin.

Tämä on kunnallisen pääsopimuksen 17 §:n mahdollistama erillissopimus.

Ratkaisu sisältää:

- Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES 2022-2025)
- Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus 2022-2025)
- Kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES 2022-2025)
- Lääkärien virka- ja työehtosopimuksen (LS 2022-2025)
- Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS 2022-2025)
- Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES 2022-2025)
- Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen sekä siihen liittyvän liitännäisasiakirjan
- KT-Yritysjäsen työehtosopimuksia koskevan työehtosopimuksen
- Ns. työelämäpaketin (useita asiakirjoja)
- Virka- ja työehtosopimuksen kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023-2027
 - Sillä tarkennuksella, että osapuolet voivat sopia työ- ja virkaehtosopimuskohtaisesti yhden paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta keskitetysti.
- Lautakunnan ratkaisussa mukana olleet muut asiakirjat

Keväällä 2022 toteutuneiden lakkopäivien osalta palkansaajille ei aiheudu lomarahaa- tai lomaoikeuksien menetyksiä. Mahdollisesti pidätetyt edut maksetaan 30.11.2022 mennessä.

Työnantajat suorittavat lakon aikana tehdystä suojelutyöstä vielä maksamattomat palkat 30.11.2022 mennessä.

Palkansaajille ei aiheudu palkanmenetyksiä siirtokiellon noudattamisesta. Mahdollisesti pidätetty palkka maksetaan takaisin 30.11.2022 mennessä.

Sote ry peruu välittömästi asettamansa ylityö- ja vuoronvaihtokiellon sekä tilapäisen siirron kiellon. Lisäksi Sote ry lopettaa valmistelun liittyen joukkoihtisanoutumisiin tai muihin työtaistelutoimenpiteisiin.

Työnantajat sitoutuvat peruuttamaan työtaistelu-uhan aikana hakemansa turvaamistoimihakemukset ja vastaavat niistä aiheutuneista kustannuksista. Tehy ja SuPer sitoutuvat siihen, että ne eivät kantele tehdyistä väliaikaisista turvaamistoimipäätöksistä.

Mikäli KT, JUKO tai JAU irtisanovat 8.6.2022 tekemänsä erillissopimuksen, voidaan myös KT:n ja SOTE ry:n välinen erillissopimus irtisanoa päättymään 12 kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Kuitenkin työ- ja virkaehtosopimuksissa 1.6.2024 oleva ja kehittämisohjelmassa vuodelle 2024 sovitut palkankorotuserät maksetaan erillissopimuksen mukaisesti. Muut sopimukset päättyvät, mutta pääsopimuksen ja siihen liittyvän liitännäisasiakirjan sekä ns. työelämäpaketin voimassaolo jatkuu.

Irtisanominen ei koske tässä sopimuksessa mainittua hyvinvointialan palkkojen yhteensovittamista ja kehittämistä koskevaa ratkaisua. Ratkaisu pysyy voimassa mahdollisesta irtisanomisesta huolimatta.

Muutokset sovittelulautakunnan 10.5.2022 antamaan sovintoehdotukseen

SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittäminen (hyvinvointiala)

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen 2022–2025 allekirjoituspöytäkirjan 10 §:ään on kirjattu palkkausryhmää koskeva toimeksianto:

Palkkausryhmä: SOTE-sopimukseen neuvotellaan viisi palkkahinnoitteluliitettä. Tämä tarkoittaa mm. nykyisten palkkahinnoittelukohtien uudelleenarviointia ja tarvittaessa nykyisten hinnoittelukohtien jakamista toisiin kokonaisuuksiin. Ryhmiä voidaan tarvittaessa siirtää hinnoitteluun ja toisaalta hinnoittelun ulkopuolelle.

Palkkaustyöryhmä neuvottelee uudesta järjestelmästä (esim. ns. tasopalkkajärjestelmä), jolla on tarkoitus korvata nykyinen tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä. Malliin sisältyy tarvittaessa simulointia ja pilotointia. Myös palkkausjärjestelmän muista osista (esim. työkokemuksilisa, henkilökohtainen lisä) sekä suoritepalkkauksesta voidaan neuvotella. Neuvottelut pyritään päättämään 1.2.2024 mennessä.

Virka- ja työehtosopimuksessa kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta 2023–2027 todetaan, mm. että uusien työnantajien aloittaessa syntyy mahdollisuus myös uudenlaisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen.

Kehittämisohjelman tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Tarkoituksena on uudistaa palkkausjärjestelmiä siten, että työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun huomioiminen sekä yksilön palkitseminen hyvistä työsuorituksista toteutuvat nykyistä paremmin. Myös muu yksilö- ja ryhmäkohtainen palkitseminen ja suoritepalkkausjärjestelmät ovat kehittämisen kohteina. Hyvinvointialueiden palkkausjärjestelmästä neuvotellaan mm. SOTE-sopimuksen osalta.

SOTE-sopimuksen osalta on tärkeää hyödyntää KVTES-sopimuksen simuloinneista ja kokeiluista saatavat kokemukset täysimääräisesti.

Kehittämisohjelman mukaan:

SOTE-sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa todetulla tavalla jatketaan hinnoitteluliitteiden neuvotteluita. Lisäksi neuvotellaan ns. tasopalkkajärjestelmä, johon voi sisältyä myös tasopalkkalisa (vrt. KVTES-kokeilumääräykset). Neuvotteluissa sovitaan myös muut palkkausjärjestelmän osat.

Neuvottelujen takaraja on 1.2.2024. Joka tapauksessa uuteen järjestelmään siirtyminen vaatii paikallisesti tarkoituksenmukaisen siirtymäkauden. Hyvinvointialueiden aloittaessa 1.1.2023 palkkausjärjestelmäksi valitaan jonkun vanhan työnantajan järjestelmä, jota sovelletaan uusiin rekrytointeihin ja tarvittaessa myös muihin.

Palkkausjärjestelmäuudistuksen rahoitus:

Kehittämissuunnitelmassa on vuosille 2023-2027 varattu paikallisia eräjä sekä 1.2.2024 keskittetty erä, joka käytetään tasopalkkajärjestelmän valtakunnantason kustannuksiin. Erät ovat yhteensä 5,0 %.

Yksi paikallinen erä voidaan erillissopimuksen mukaan tarvittaessa neuvotella myös keskittetyksi eräksi, mikäli palkkausjärjestelmäuudistuksen vuoksi tämä olisi tarpeen.

SOTE-sopimuksessa jaetaan lisäksi 2023 ja 2024 paikalliset erät, joiden suuruus on 0,4 % SOTE-sopimuksen palkkasummasta (SOTE-sopimuksen 2022-2025 allekirjoituspöytäkirja). Erierojen suuruuteen voivat vaikuttaa allekirjoituspöytäkirjan 3–4 §:n 4 momentit (ns. perälautakirjaus). Näitäkin eräjä voidaan tarvittaessa käyttää palkkausjärjestelmäuudistukseen.

SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittäminen ja palkkojen yhteensovittaminen

SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän käyttöönotto vaatii sekä valtakunnallisen neuvottelutuloksen ja ohjeistuksen että järjestelmän paikalliset tarkentavat neuvottelut. Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotto ajoittuu näin ollen 2024 vuoden toiseen puoliskoon.

Tarkemmat neuvottelut SOTE-sopimuksen hinnoittelukohdista ja tasopalkkajärjestelmästä ja palkkausjärjestelmän muista osista ovat vielä käymättä.

Hinnoittelu:

Valtakunnallisesti tehtävistä vähintään maksettavat palkat (nykyisin peruspalkat) neuvotellaan viiteen ns. palkkahinnoitteluliiitteeseen (nykyisin 2 liitettä). Tarkoituksena on nykyistä paremmin huomioida mm. eri ammattiryhmien ja mm. lisäkoulutuksen/perehtyneisyyden merkitys tehtävästä vähintään maksettavaan palkkaan. Järjestelmässä on tarkoitus huomioida vaativimmat tehtäväkokonaisuudet (esim. sairaanhoitajien ja lähihoitajien ns. asiantuntijatehtävät) omiksi hinnoittelukohdiksi. Esimerkiksi sairaanhoitajien hinnoittelukohta (nykyisin Liite 1 HOI030) voidaan jatkossa jakaa useampaan lähtötasoon (esim. kättilöt/terveydenhoitajat/ asiantuntijatehtävät/vaativat ammattitehtävät). Myös vammais- ja vanhuspalveluiden osalta on tunnistettavissa asiantuntijatasoista tehtäviä.

Tasopalkkajärjestelmä:

Tasopalkkajärjestelmässä jokainen tehtävä asetettaisiin oikeaan tasopalkkaan (hinnoittelukohtaan), sekä valittuun OSVA-tasoon. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että esimerkiksi

edellä mainittu asiantuntijatehtävä jakautuisi vielä kolmeen tasopalkkaan (normaali/vaativa /erittäin vaativa).

KT:n tekemien alustavien laskelmien mukaan palkkojen yhteensovittamisen SOTE-sopimuksessa hyvinvointialalla arvioidaan maksavan noin 6,0 prosenttia.

Palkkojen yhteensovittamista ja palkkauksen kehittämistä varten tulee uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoprosessin yhteydessä ja siitä eteenpäin varata paikallisesti yhteensä 6,0 prosenttia SOTE-sopimuksen palkkasummasta kehittämisohjelmassa mainittujen varojen lisäksi. Vuosittain varat jakaantuvat seuraavasti:

1.6.2023 palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen sekä palkkausjärjestelmien käyttöönottoon valmistautumiserä 1,5 %. Erä kohdistetaan paikallisesti kussakin voimassa olevassa hinnoittelukohdassa muihin kuin tasoryhmien ylimpiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

Erästä rahoitetaan myös työaikajärjestelmien yhteensovittamisesta mahdollisesti aiheutuva kustannus.

1.10.2024 Palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen ja/tai palkkausjärjestelmien käyttöönoton 2,5 % paikallinen erä.

1.6.2025 Palkkojen yhteensovittamisen, palkkauksen kehittämisen ja/tai palkkausjärjestelmien käyttöönoton 2 % paikallinen erä.

Paikallisen työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelevat kaikkien yllä mainittujen erien kohdentamisesta. Jollei asiasta päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää erien käytöstä.

Mikäli lakisääteinen palkkojen yhteensovittamisen velvoite (tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslain ja kuntien ja hyvinvointialueiden viranhaltijalain tasapuolisen kohtelun periaate) on 1.6.2025 maksuun tulevan erän jälkeen kesken yksittäisellä hyvinvointialueella, yhteensovittaminen viedään tästä huolimatta päätökseen.

Valmiuslain aikaisiin erityisolosuhteisiin liittyvä SOTE-sopimuksen henkilöstölle maksettava kertapalkkio

Soveltamisala

COVID-19 -viruksen aiheuttama erityinen altistumisen riski sekä valmiuslain rajoitukset kohdistuivat koronapandemian alkuaikoina erityisesti erikoissairaanhoidon tiettyihin yksiköihin (teho-osastot, teho-osastoihin kytkeytynyt kuvantaminen ja laboratoriotointa, kohortit eli koronavuodeosastot, päivystys ml. synnytysten hoito ja ensihoito) ja niiden henkilöstöön. Puutteellinen suojaus altisti henkilöstöä myös erityisesti kotihoidon palveluissa, vanhusten tehostetussa palveluasumisessa ja vanhusten pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä. Koronaepidemian alkuvaiheessa kyse oli uudesta ja ennenkokemattomasta tilanteesta.

Koronapotilaiden hoitoon osallistuneelle em. toimintojen SOTE-sopimuksen henkilöstölle maksetaan SOTE-sopimuksen II luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettu kertapalkkio.

Kertapalkkio

Ko. henkilöstölle maksetaan SOTE-sopimuksen II luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettu kertapalkkio maaliskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. Kertapalkkion suuruus on 600 euroa.

Kertapalkkio maksetaan ko. henkilöstölle, joiden palvelussuhde työnantajaan oli voimassa vähintään seitsemän kalenteripäivää 13.3.-15.6.2020 välisenä aikana. Kertapalkkion edellytyksenä on, että palvelussuhde samaan työnantajaan on edelleen voimassa 28.2.2023.

Neuvottelumenettely ja päätöksenteko

Pääsopijajärjestöjen edustajat voivat esittää omat ehdotuksensa palkkion jakamiseksi yllä olevien periaatteiden mukaisesti.

Jollei esityksistä ole mahdollista päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää kertapalkkion yllä mainittujen periaatteiden pohjalta annetun aikataulun puitteissa.

Muutetaan SOTE-sopimuksen 2022-2025 III lukua seuraavasti:

25 § Päivittäiset lepoajat

1 mom. Jos vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pitempi eikä viranhaltijan/työntekijän työpaikalla ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika (ruokailutauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana viranhaltija/työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta. Lepoaika voidaan viranhaltijan/työntekijän pyynnöstä antaa edellä mainittua lyhyemmissäkin työvuoroissa, ellei tehtävien järjestely ole esteenä. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, viranhaltijalla/työntekijällä on niin halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä työaikaan kuulumaton lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Jollei lepoaikaa voida virkaksi työtehtävien laadun vuoksi järjestää, viranhaltijalle/työntekijälle on annettava tilaisuus aterioida työpaikalla työaikana.

Soveltamisohje

Lepoaikaa (ruokailutaukoa) ei ole välttämätöntä määrätä pidettäväksi tietyinä kellonaikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että lepoaika pidetään tietyjen kellonaikojen välisenä aikana silloin kun se on virka-/työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisinta, jolloin tarkan ajankohdan määrää asianomainen esimies tai viranhaltija/työntekijä itse.

Määräys työaikana ruokailusta tulee sovellettavaksi vain niissä poikkeuksellisissa tapauksissa, joissa ruokailutauon järjestäminen ei ole toiminnallisista syistä mahdollista.

2 mom. **Yleistyöaikaa tai** jaksotyötä tekeville viranhaltijoille/työntekijöille on annettava sairaaloissa, terveyskeskuksissa sekä hoito- ja huoltolaitoksissa lepotauko taikka viranhaltijan/työntekijän **hänen** niin halutessaan tilaisuus joutuisaan ateriointiin työaikana työpaikalla tai työnantajan osoittamassa asianomaisen laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailupaikassa edellyttäen ettei järjestelystä aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluksille ja että ruokailusta aiheutuva poissaolo työstä kestää enintään 15–20 minuuttia. **Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun.**

Jos työntekijälle/viranhaltijalle, joka on valinnut työaikaan kuulumattoman lepotauon, ei voida sitä virka- tai työtehtävien laadun vuoksi järjestää, viranhaltijalle/työntekijälle on annettava tilaisuus joutuisaan ateriointiin työaikana työpaikalla.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, viranhaltijalla/työntekijällä on niin halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä työaikaan kuulumaton

lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen tai hänen niin halutessaan tilaisuus joutuisaan ateriointiin työaikana työpaikalla kuten edellä ensimmäisessä kappaleessa on todettu.

Soveltamisohje

Katso 25 § 1 momentin soveltamisohjeen ensimmäinen kappale.

~~Määräystä sovelletaan myös kotisairaanhoidossa ja kotihoitossa.~~

SOTE-sopimuksen 2022-2025 työaikaluvun 25 §:n määräyksen muutos tulee voimaan 6.3.2023 lukien.

Muutetaan SOTE-sopimuksen 2022-2025 IV lukua Muut määräykset seuraavasti:

2 § Työsuhteeseen liittyvät muut määräykset (uusi)

Työnantaja ei saa estää tai rajoittaa työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa muutoin kuin työsopimuslaissa säädetyllä tavalla.

Soveltamisohje

Määräys on voimassa 1.1.2023 alkaen tämän sopimuskauden ajan.

Työvuorosuunnitteluun liittyvä työryhmän selvitystehtävä

SOTE-sopimus 2022-2025 allekirjoituspöytäkirjan mukaan:

Työaikatyöryhmän tehtävänä on jatkaa työaikajärjestelmien ja -määräyksien kehittämistä sosiaali- ja terveysalan toimintojen ja palvelujen sekä henkilöstön terveyttä, työhyvinvointia ja tuloksellisuutta tukeviksi.

Työryhmä voi simuloida ja pilotoida erilaisia työaikamalleja ja -määräyksiä.

Työryhmä seuraa uusien määräysten toimivuutta **ja kartoittaa työvuorosuunnittelun ja toteuttamisen kokonaistilannetta SOTE-työnantajilla**. Työryhmän toimeksiantona on lisäksi selvittää ja neuvotella hyvinvointialueiden työhön liittyvään matkustamiseen, uusien työntekotapojen ja esimerkiksi usean työpisteen aiheuttamia muutostarpeita määräyksiin. Neuvoteltavat kokonaisuuden voivat liittyä sekä työaikalukuun että matkakustannusten korvaukseen. Työryhmä neuvottelee aika-ajoin tehtävän työn sopimusmääräysten kehittämisestä.

UUTTA:

Työryhmälle suunnattu selvitystehtävä

Työvuorosuunnittelun ja toteuttamisen kartoituksen yhteydessä teetetään muun muassa kysely työvuoroluettelon muuttamisen tarpeista ja syistä kokonaistilanteen hahmottamiseksi valitulla aikajänteellä hyvinvointialueilla. Kartoituksen tarkoituksena on, että sen perusteella voidaan sekä paikallisesti että tarvittaessa myös keskustasolla pohtia tarvittavia keinoja työvuorosuunnittelun ja suunnitelman pysyvyyden tukemiseksi.

Selvitys tehdään niin, että tulokset ovat käytävissä 1.10.2023 mennessä.

Mitä tarkoittaa käytännössä?

Kysely tehtäisiin tasolla (työntekijän pyyntö, tilapäinen hoitovapaa, muutos työn teettämisen tarpeessa, sairastuminen, virheellinen suunnittelu) eli kartoitettaisiin syitä ja lopputulos määrittäisi keinoja. Tilanne voi tietysti olla, että jos käytävissä oleva henkilöstömäärä on ylipäänsä liian ohut, ainoa toimiva keino on henkilöstön lisääminen. Kyse voi tällöin tarvittaessa olla myös hyvinvointialueen sisäisten työjärjestelyiden pohtimisesta ja kehittämistä sekä ulkoisista rekrytoinneista. Mutta yksiköt voivat olla eri tilanteissa.

Työelämäkysymykset

Työelämäkysymysten osalta sovintoesitys pohjautuu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n, JUKO ry:n, ja Julkisen alan unioni JAU ry:n 8.6.2022 solmimaan erillissopimukseen kuuluvaan työelämäpakettiin sisältäen sen mukaisesti:

- Erillisen asiakirjan työryhmäkirjauksista työsuojelu- ja ay-koulutussopimuksia koskien
- Sopimuksen työelämän kehittämistä koskevasta yhteistyöstä kunta- ja hyvinvointialoilla

Lisäksi sovitaan työryhmäkirjaus sopimuskauden ajaksi asettavasta työryhmästä hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseksi 2022–2025

Sopimuskauden (2022–2025) ajaksi asetetaan työryhmä arvioimaan hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien henkilöstön työhyvinvoinnin, työkyvyn tuen ja työolojen parantamista edistäviä toimenpiteitä. Työryhmä toimii tiiviissä yhteistyössä Tekryn hyvinvointialan kehittämisjaoksen kanssa. Työryhmä raportoi säännöllisesti toiminnan edistymisestä Tekrylle ja pääneuvotteluryhmälle.

Työryhmän tehtävät ja tavoitteet:

Työryhmän tavoitteena on tukea esihenkilötyötä ja muutosjohtamista, lisätä sote-alan houkuttelevuutta sekä vahvistaa rakentavaa, osallistavaa yhteistoimintakulttuuria ja luottamusta hyvinvointialueilla. Työryhmä selvittää mahdollisuudet yhteisen koulutuksen luomiseen, jossa esihenkilötyöllä ja hyvällä johtamisella tuetaan työyhteisöä muutostilanteissa, myös hyvinvointialueille siirryttäessä. Osana hyvää johtamista huomioidaan myös työturvallisuus ja sen merkitys henkilöstön hyvinvoinnille.

Työryhmän tarkoituksena on selvittää ja arvioida henkilöstön ja esihenkilöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilaa sekä selvitysten perusteella tehdä kehittämis ehdotuksia alan työolojen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työryhmän tehtävänä on lisäksi seurata ja arvioida henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin, työkyvyn, sairauspoissaolojen ja tapaturmien kehittymistä työolotutkimusten seurantatietojen pohjalta. Näitä alan työolotutkimuksia ovat esimerkiksi:

- Julkisen alan työhyvinvointi- tutkimus (Keva)
- Sairaalahenkilöstön työhyvinvointi (TTL)
- Kunta10-tutkimus (TTL)
- Mitä kuuluu- kysely (TTL)
- Tapaturmavakuutuskeskus (tilastot sote-alan tapaturmataajuudesta)

Työolotutkimusten seurantatietoon perustuen työryhmän tehtävänä on tehdä esityksiä ja aloitteita tarvittavista yhteisistä työelämän kehittämistoimenpiteistä, kohdennetuista hankkeista tai erillisrahoituksesta. Lisäksi työryhmän tehtävä on levittää hyviä työkykyjohtamisen ja vaikuttavan työterveysyhteistyön malleja.

Työryhmän tehtävänä on myös suunnitella ja toteuttaa seurantakysely hyvinvointialueiden työnantajille ja henkilöstön edustajille yhteistoiminnan (ml. työsuojelun yhteistoiminta) toteutumisesta ja henkilöstön edustajien osallistumismahdollisuuksista sekä muutoksen hallinnan onnistumisesta. Tulosten perusteella työryhmän tehtävänä on tehdä esitys Tekrylle tarvittavista yhteisistä toimenpiteistä yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työryhmä voi hakea ulkopuolista rahoitusta esimerkiksi STM:n Hyvän työn edellytysten ohjelmasta.