

21.10.2021

Kelan hallitus

Aika 21.10.2021 klo 13.00-15.00

Paikka Teams-kokous

Osallistujat

Puheenjohtaja	Vertti Kiukas
Varapuheenjohtaja	Mira Nieminen
Jäsenet	Tuija Brax Leila Lehtinen Veli-Mikko Niemi Juha Rehula Saana Siekkinen Timo Sipilä Riitta Särkelä Tommi Toivola
Henkilöstön edustaja	Tuija Sarlin
Esittelijä	Outi Antila
Sihteeri	Pasi Lankinen

Läsnä

Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma
Nina Nissilä
Pipsa Lotta Marjamäki

Sari Hänninen	7.2, 7.6	Riku Perhoniemi	7.3
Antti Jussila	7.2, 7.6	Tuija Jokinen	7.4
Pasi Lankinen	7.3, 7.4	Tuula Hällfors-Laaksonen	7.4
Piia Bogdanoff	7.3	Paula Vesterinen	7.5

1 Kokouksen avaus

Puheenjohtaja Vertti Kiukas avasi kokouksen.

2 Päätösvaltaisuuden toteaminen

Todettiin kokous päätösvaltaiseksi ja laillisesti kokoon kutsutuksi.

3 Pöytäkirjan tarkastaminen

Todettiin 23.9.2021 kokouksen pöytäkirja tarkastetuksi.

4 Asialistan hyväksyminen (liite 1)

Hyväksyttiin kokouksen asialista.

5 Päätettävät asiat

Päätettäviä asioita ei esitetty.

6 Linjattavat asiat

Linjattavia asioita ei esitetty.

7 Tiedoksi olevat asiat

7.1 Katsaus Kansaneläkelaitosta koskevan lainsäädännön muutostarpeita selvittävän parlamentaarisen työryhmän työhön

Merkittiin tiedoksi puheenjohtajan katsaus Kansaneläkelaitosta koskevan lainsäädännön muutostarpeita selvittävän parlamentaarisen työryhmän työhön. Keskusteltiin valtiontalouden tarkastusviraston ja nykyisten tilintarkastajien mahdollisesti muuttuvista rooleista selvitettäessä lainsäädännön muutostarpeita.

7.2 Asiakasarvo ja kestävä tuottavuus -ohjelma (ASKO) tavoitteiden tilanne (liite 2)

Merkittiin tiedoksi asiakasarvo ja kestävä tuottavuus -ohjelma (ASKO) tavoitteiden tilanne.

Todettiin, että muutokset asiakaskunnan tarpeissa ja Kelan tehtäväkentässä edellyttävät asiakaskeskeistä toimintamallia.

Seuraavat uudistetut suunnittelu- ja kehittämissyksiköt toimivat muutoksen tukena: Palvelujen ja prosessien kehittäminen yksikkö (Palvelutoiminnan kehittämissyksikkö),

palvelutoiminnan tuki ja sisältöohjaus –yksikkö (Etuudet ja palvelut –yksikkö) sekä asiakastieto, prosessien analyysi ja tulosohtausyksikkö (Asiakkuusyksikkö).

Tuottavuutta edistäviä tekijöitä Asko-ohjelmassa olivat muun muassa: toimintatavat ja prosessit perustuvat tunnistettuun asiakastarpeeseen, osaamisen ja töiden parempi kohdentaminen asiakasryhmien pohjalta, kehittämiskohteiden priorisointi asiakastarpeen perusteella, asiakasymmärrykseen perustuvat palvelukanavat, päällekkäisten toimintojen karsiminen sekä tuloyksiköiden resurssien joustava käyttö.

7.3 Kelan henkilöstöbarometritulokset 2021 (liite 3)

Merkittiin tiedoksi Kelan henkilöstöbarometritutkimuksen (2021) keskeiset havainnot ja jatkotoimenpiteet tuloyksiköissä.

Todettiin, että strategisissa avaintuloksissa on asetettu tavoitteeksi, että henkilöstökokemus paranee. Henkilöstökokemusmuutosmittarin tulisi osoittaa positiivista kehitystä. Henkilöstökokemusmuutosmittari käsittää 14 henkilöstöbarometrin perusteella määritettyä mittaria, joiden muutosta seurataan. Mittari osoitti Kelassa positiivista kehitystä.

Tutkimus osoitti, että yhä useampi kelalainen kokee pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Työyhteisö kannattelee jatkuvasti kelalaisia. Yhteisöllisyyden puute kuormittaa noin kolmannesta kelalaisista, kokemus ei kuitenkaan ole enää yhtä yleinen kuin vuonna 2020 tai keväällä 2021. Erityisesti nuorten aikuisten työolosuhteisiin ja yhteydenpitoon kiinnitetään enemmän huomiota, koska moni kelalainen kokee työkykynsä heikentyneeksi (huippu oli kuitenkin keväällä 2021). Jatkuvampaa positiivista kehitystä on tapahtunut mahdollisuuksissa kehittää omaa osaamista ja löytää uramahdollisuuksia Kelassa. Myös asiakasnäkökulmassa on parannusta.

Kelan arvot näkyvät aiempaa vahvemmin työyhteisömmen toiminnassa: olemme osavia, yhteistyökykyisiä ja ihmistä arvostavia. Vahvuksiämme ovat merkityksellinen työ, tyytyväisyys lähiesihenkilöön sekä työn ja muun elämän yhdistäminen. Tiedämme työmme tavoitteet ja koemme työn olevan mielenkiintoista ja haastavaa. Positiiviset muutokset heijastuvat parantuneisiin arvioihin Kelasta työnantajana (Kela on hyvä työpaikka, suositteluhaluus, en halua vaihtaa työpaikkaa).

Kehitystä on edelleen mahdollista aikaansaada edistämällä yhteistyötä. Yhteistyö yli yksikkörajojen koetaan toimivammaksi kuin vuonna 2019 ja 2020, laskua kuitenkin keväästä 2021. Tutkimus tunnisti kehittämismahdollisuuksia seuraavissa kohdissa: saan helposti käyttööni työni kannalta oleellista tietoa ja osaamista, Sinetti tukee sujuvaa työskentelyä, voin työssäni hyödyntää sujuvasti uusia toimintatapoja (mm. digitaalisuus, tieto- ja viestintäteknologia), voin organisaatiossani kokeilla ja tehdä asioita uudella tavalla.

Kelan tulosityksiköissä käsitellään tutkimuksen tulokset henkilöstön kanssa ja laaditaan työhyvinvointisuunnitelmat 30.11.2021 mennessä.

7.4 Kelan henkilöstön ansiokehitys syyskuun 2019 – syyskuun 2020 välisenä aikana (liite 4)

Merkittiin tiedoksi selvitys Kelan henkilöstön ansiokehityksestä välillä syyskuu 2019 – syyskuu 2020.

Ansiokehitystä on käsitelty 20.9.2021 tilastotyöryhmässä, joka on asetettu työehtosopimusratkaisun yhteydessä. Ryhmä seuraa ansiokehitystä. Laskenta toteutetaan EK:n asiantuntijoiden toimesta.

Viimeisin tarkastelu tehty aikavälillä syyskuu 2019 – syyskuu 2020. Ajanjaksolla ansiokehitykseen vaikuttavia tekijöitä Kelassa: yleiskorotus 1.3.2020 1,4 %, palkkakeskusteluerää tarkistettu 0,2 % 1.6.2020 lukien, normaali palkkakeskusteluerä 0,45 %, muut liukummat (nimitykset, tehtäväjärjestelyt). Ansiokehitystä on esitelty Kelan johtoryhmälle 27.9.2021 kokouksessa. EK:n palkkatilastojen perusteella seurataan ensisijaisesti teollisuustoimihenkilöiden, ICT-alan ja Palta ry:n alojen palkkakehitystä. EK:n tilastojen perusteella seurataan myös vakuutusalan konttorien, vakuutusalan IT-henkilöstön, rahoitusalan palkkakehitystä ja muiden EK:n alojen kehitystä. Tilastokeskuksen ansiota-soindeksin perusteella seurataan kuntasektorin ja valtion ansiokehitystä.

Ansiokehitystä mitattaessa käytetään yleensä kuukausipalkan ohella säännöllisen työajan ansiota, joka sisältää kiinteän kuukausipalkan lisäksi luontoisedut, työaikaan liittyvät lisät ja suorituspalkat. Tulospalkkiot ja ylityöstä maksetut palkat eivät sisälly sään-

nöllisen työajan ansioon. Säännöllisen työajan kuukausiansiot nousivat EK:n jäsenyrityksissä keskimäärin kaksi prosenttia syyskuusta 2019 syyskuuhun 2020. Esim. teollisuustoimihenkilöillä säännöllisen työajan palkka nousi 2,0 % ja identtisillä henkilöillä 2,7 %.

Kelan toimihenkilöiden kuukausipalkka oli vastaavalla aikavälillä noussut 1,0 % ja identtisillä henkilöillä 3,0 %. Säännöllisen työajan ansioon kuului ravintoedun verotusarvo. Sen poistuminen osoitti ansiokehityksen olevan -0,8 % ja identtisillä 1,0 %. Kelan pyynnöstä laskelmiin oli lisätty poikkeuksellisesti ravintoedun rahakorvaus, jota oli maksettu laajan etätyön aikana toimihenkilöille, koska etua ei oltu voitu järjestää heille normaalisti. Kun ravintoedun rahakorvaus huomioidaan, säännöllisen työajan keskiansiot kehittyivät 3,3 % ja identtisillä 5,1 %. Kun ravintoedun rahakorvaus poistuu, tulee tämä näyttämään todellista vähäisempää ansiokehitystä vuonna 2022. Parhaiten todellista ansiokehitystä kuvasi kuukausipalkkaperusteella tehty laskelma. Mandatum Lifen palkkatutkimus vuodelta 2020 osoitti, että Kelan palkkakäytäntö vastaa julkisen sektorin palkkakäytäntöä.

7.5 Kehittämisen toimintamalli Kelassa (liite 5)

Merkittiin tiedoksi kehittämisen toimintamallia koskeva esittely.

Kehittämisen toimintamallin tavoitteena on varmistaa strateginen kokonaisuuden toteutuminen ja, että Kela olisi muutoskykyinen. Kaikki kehittäminen muodostaa Kelan kehitysportfolion. Avaintuloksia toteuttavat toimenpiteet muodostavat siitä strategisen kehittämisen kokonaisuuden. Strateginen kehittämisohjelma (Eepos) sisältyy strategisen kehittämisen kokonaisuuteen. Ohjelma suunnitellaan toteuttamaan strategisia avaintuloksia. Strateginen kehittämisryhmä varmistaa kehittämisen kokonaisuuden.

Kaikki kehittäminen näkyväksi tavoitellut hyödyt:

- Mahdollistamme Kelan yhteisten tavoitteiden toteuttamisen yhteistyössä liike-toiminta-alueiden välillä.
- Tehostamme resurssien käyttöä ja mahdollistamme moniosaavien tiimien (eri organisaatioiden) osallistumisen saman tavoitteen ääreen.

- Parannamme kehittämisen riippuvuuksien hallintaa.
- Saamme selville kehittämisen kokonaishinnan ja -hyödyn.
- Vältämme osaoptimointia.

7.6 Pääjohtajan ajankohtaiskatsaus (liite 6)

Merkittiin tiedoksi pääjohtajan ajankohtaiskatsaus.

Ajankohtaiskatsauksessa käsiteltiin etuuksien läpimenoajat, perustoimeentulotuen käsittelyaika, palvelutilanne sekä Kelan toiminnan ja toimintaympäristön katsaus ja Kelan toiminnan tilannekuva. Lisäksi pääjohtajan ajankohtaiskatsauksessa todettiin palvelukanavakampanjan ja muiden viestinnän ajankohtaisten asioiden tilanne.

7.7 Vuoden 2022 kansaneläkeindeksin pisteluvun vahvistaminen (liite 7)

Merkittiin tiedoksi kansaneläkeindeksin pisteluvun vahvistamista koskeva päätös.

7.8 Kelan vuoden 2021 tilintarkastajien 10.6.2021 pitämän kokouksen pöytäkirja nro 1/2021

Merkittiin tiedoksi Kelan vuoden 2021 tilintarkastajien 10.6.2021 pitämän kokouksen pöytäkirja nro 1/2021.

8 Muut asiat

8.1 Hallituksen surunvalittelut Matti Puhakan omaisille

Kelan hallitus ilmaisi syvän osanottonsa Kelan entisen johtajan, ministeri Matti Puhakan kuoleman johdosta hänen omaisilleen. Todettiin, että Matti Puhakan muistotilaisuudessa Kelan edustajat esittävät hallituksen surunvalittelut Matti Puhakan läheisille.

8.2 Hallitusten jäsenten kysymykset seuraavaan kokoukseen, joka pidetään 23.11.2021

Todettiin, että hallituksen seuraava kokous pidetään 23.11.2021.

9 Kokouksen päätös

Puheenjohtaja Vertti Kiukas päätti kokouksen.

Pöytäkirjan vakuudeksi

Vertti Kiukas
hallituksen puheenjohtaja

Pasi Lankinen
sihteeri