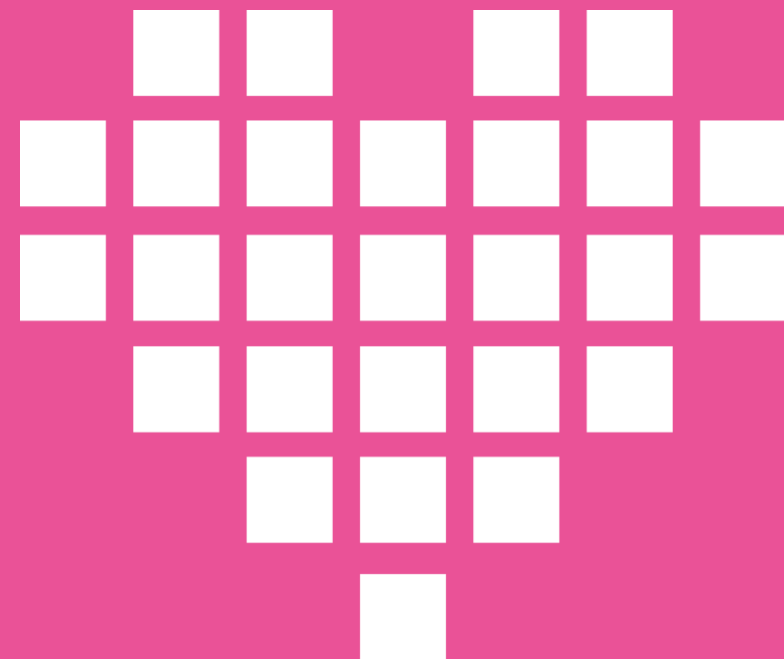


Ehdotus henkilöstön siirtosuunnitelmaksi

Väliaikainen valmistelutoimielin 16.2.2022



Henkilöstön siirtosuunnitelman perusta



Henkilöstön siirtosuunnitelma perustuu lakiin



Laki sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja pelastustoimeen koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaantulusta 10 §:

- Väliaikaisen valmistelutoimielimen on valmistettava yhteistyössä niiden viranomaisten kanssa, joista tehtäviä ja niitä hoitavaa henkilöstöä siirtyy hyvinvointialueelle:
 - Selvitettävä hyvinvointialueille siirtyvä henkilöstö ja valmistettava aluevaltuustolle ehdotukset **henkilöstön siirtosuunnitelmaksi ja -sopimuksiksi**





1. Tietojen luovuttamisen yhteistoimintakäsittely koskee siirtyvän henkilöstön tietojen luovuttamista

Voimaanpanolain 26 §:n mukaan kunnan on annettava viimeistään 28.2.2022 hyvinvointialueelle arvio 18 §:n nojalla

- siirtyvän henkilöstön määrä
- palkkakulut
- 24 §:n mukainen lomapalkkavelka

2. Siirtyvän henkilöstön liikkeenluovutusta koskevat yhteistoimintaneuvottelut käydään vuoden 2022 aikana luovuttavissa organisaatioissa

- Selvitys liikkeenluovutuksen oikeudellisista, taloudellisista ja sosiaalisista vaikutuksista



Voimaanpanolaki 18 §, henkilöstön asema



- Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle sekä hyvinvointiyhtymään **katsotaan liikkeenluovutukseksi**. Liikkeenluovutukseksi katsotaan myös kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevien opiskeluhuollon psykologien ja kuraattoreiden siirtyminen hyvinvointialueelle ja hyvinvointiyhtymään.
- Liikkeenluovutukseksi katsotaan myös kunnan 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien tukitehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirrot, jos tehtävää hoitavan henkilön tosiasiallisista tehtävistä vähintään puolet on 1 momentissa tarkoitettujen tehtävien tukitehtäviä.
- Jos tämän lain 29 §:n perusteella yksityisen palvelutuottajan kanssa tehty ostopalvelusopimus on mitätön tai hyvinvointialue irtisanoo ostopalvelusopimuksen, sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö ja edellä 2 momentissa tarkoitettuja tukitehtäviä hoitava henkilöstö siirtyy sopimuksen päätyttyä liikkeenluovutuksena hyvinvointialueelle, jos henkilöstöä on aiemmin ostopalvelusopimuksen perusteella siirtynyt ostopalvelutuottajan palvelukseen.



Henkilöstösopimuksen ja henkilöstön siirtosuunnitelman ero



- Henkilöstön **siirtosopimus** on hyvinvointialueen ja henkilöstöä luovuttavien työnantajien välinen sopimus, siihen kirjataan henkilöstön liikkeenluovutukseen liittyvät keskeiset seikat
- Henkilöstön **siirtosuunnitelma** on työsuunnitelma siitä, miten henkilöstön siirtymisen ja henkilöstöasioiden valmistelu hyvinvointialueelle vuoden 2022 aikana tapahtuu

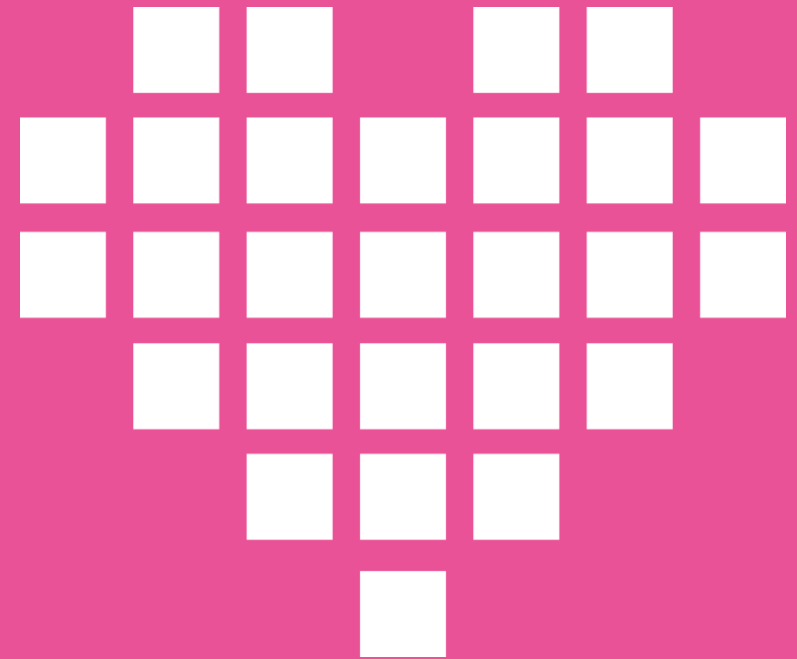


Henkilöstön siirtosuunnitelman periaatteet



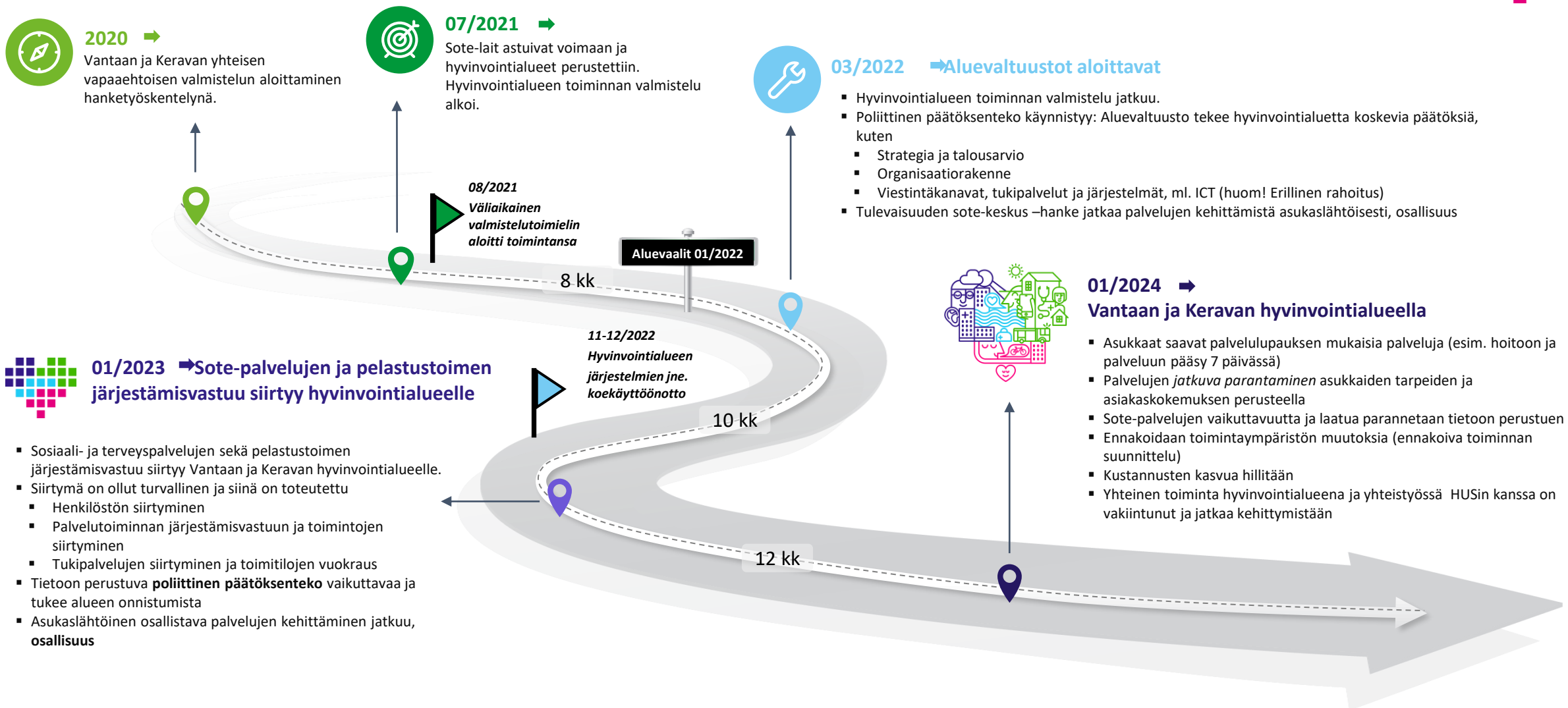
- Henkilöstön siirtosuunnitelmassa kuvataan työsuunnitelma tavoitteineen ja konkreettisine tekemisineen henkilöstön siirrossa sekä henkilöstötoimintojen valmistelussa
- Työsuunnitelma toteutuu
 - yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa
 - esihenkilöiden osallistumisen kautta
 - henkilöstön osallisuuden varmistamisen kautta
 - säännöllinen henkilöstöviestinnän eri muodoissa
 - yhteistyössä Vantaa ja Keravan kaupunkien sekä Etevan ja Kärkullan kuntayhtymien kanssa
- Siirtosuunnitelman toimenpiteiden aikataulu tarkentuu hyvinvointialueen valmistelun ja päätöksenteon edetessä vuoden 2022 aikana

Hyvinvointialueen valmistelusta yleisesti





Hyvinvointialueen toiminnan käynnistämisen tiekartta



Henkilöstön osalta tavoitteena on Turvallinen siirtymä



Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen työntekijät

”Haluan tietää, mitä muutos tarkoittaa kohdallani.”



Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen työntekijät huomioidaan muutoksessa, riippumatta siitä, mitä organisaatiota he nykyisin edustavat. Jokainen hyvinvointialueelle siirtyvä työntekijä tietää, mitä muutos hänen kohdallaan tarkoittaa ja tuntee itsensä tervetulleeksi uuteen organisaatioon osana yhteistä kokonaisuutta.

Henkilöstön turvallisen siirtymää tukee avoin valmistelu, tiedon saaminen muutoksesta ja henkilöstön osallistumismahdollisuudet



Henkilöstön palvelussuhteen ehdot ovat selvät



Liikkeenluovutuksen edellytykset toteutuu



Henkilöstö tietää aikataulut ja mitä prosessissa tapahtuu ajoissa/ennakoivasti



Henkilöstö tietää mikä muuttuu ja mikä ei

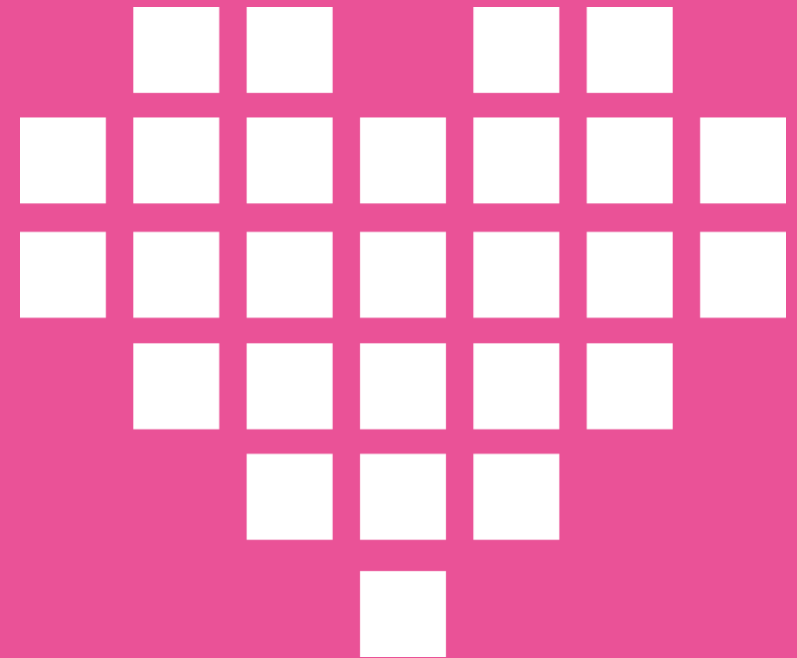


Työn jatkuvuus ja arjen sujuvuus on turvattu




Henkilöstösiirtosuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet

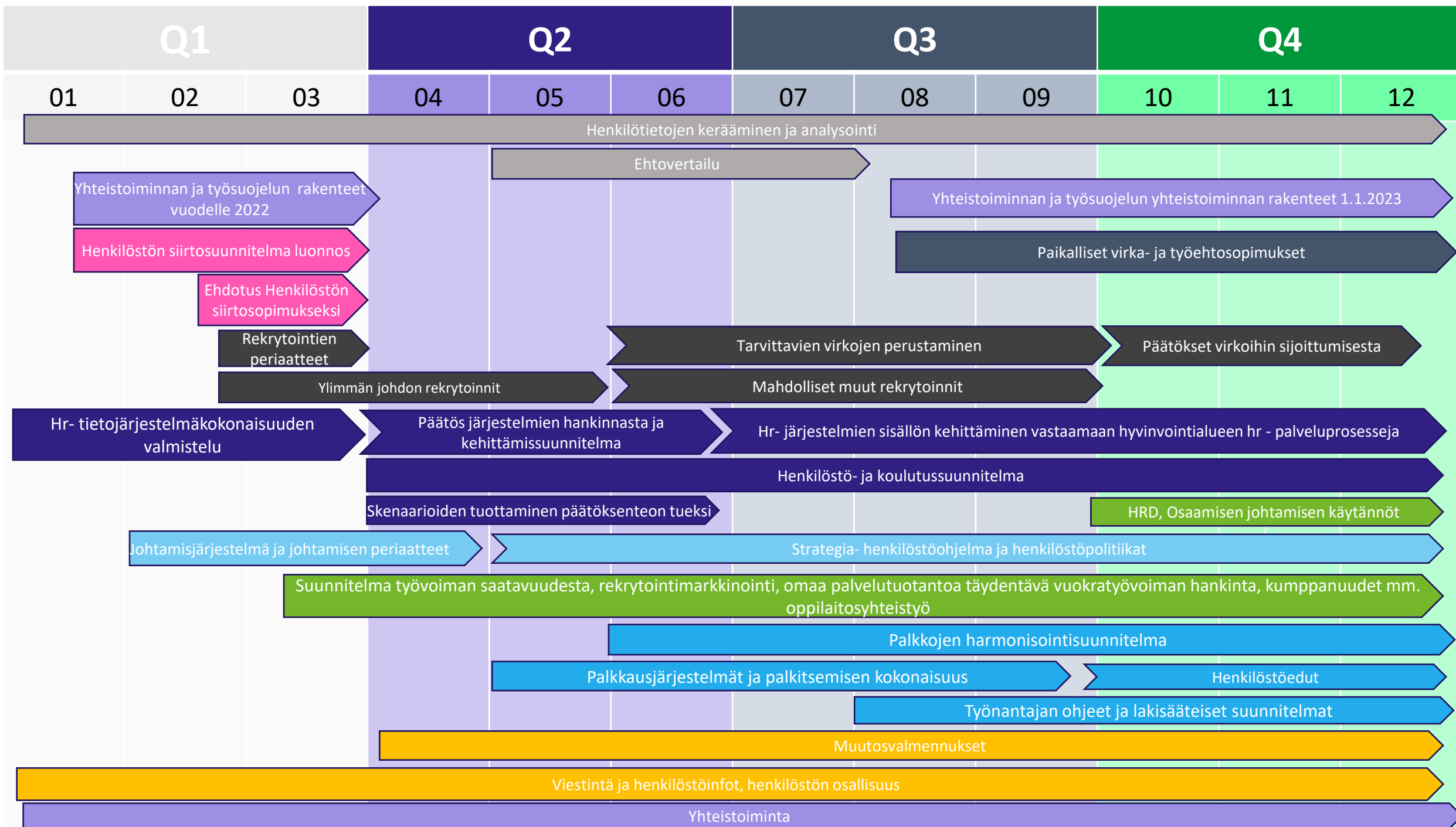
Työsuunnitelma hyvinvointialueen henkilöstötoimintojen
kehittämiseksi



Valmistelukokonaisuudet	Tavoitteet
1. Siirtyvä henkilöstö ja yhteistoiminta	<ol style="list-style-type: none"> 1) Turvallinen siirtymä, työn jatkuvuus ja arjen sujuvuus ovat turvattu 2) Ehtovertailu on tehty ja henkilöstön palvelussuhteen ehdot ovat selvät 3) Liikkeenluovutuksen edellytykset toteutuvat 4) Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan rakenteet on luotu ja kuvattu ja ne tukevat vuorovaikutteista ja osallistavaa toimintatapa,
2. Johtaminen, toimintakulttuuri ja rekrytointi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Haluttu toimintakulttuuri tunnistettu ja tavoitteet asetettu 2) Toimitaan yhteisin johtamisen tavoin ja esihenkilöille tarjoutuu mahdollisuus kasvaa johtajina, ja erikoistua johtamiseen 3) Henkilöstö voi luottaa työnantajaan, on yhteiset lupaukset ja toimintatavat, yhdenvertaisuus toteutuu 4) Houkuttelevuus työpaikkana ja työnantajana paranee
3. Työvoiman saatavuus	<ol style="list-style-type: none"> 1) Suunnitelman laatiminen työvoiman saatavuuden varmistamiseksi ja keinojen kehittäminen 2) Työnantajakuvan kehittäminen
4. Työntäjän pitovoima	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pitovoimainen ja haluttu työnantaja - pitovoimatekijät määritelty 2) Palkkaus- ja palkitseminen sekä tehtävänkuvien kehittyminen, työtyytyväisyys/työn ilo, henkilöstön osallisuus, toimivat HR-käytännöt, osaamisen ja kyvykkyyksien johtaminen ja tuki, henkilöstökokemuksen parantaminen 3) Luotu tiekartta henkilöstöetujen määrittelylle, palkkausjärjestelmien uudistamiselle ja palkkojen harmonisoinnille
5. Muutosjohtaminen, -valmennukset ja henkilöstöviestintä	<ol style="list-style-type: none"> 1) Turvallinen muutos - työn jatkuvuus ja arjen sujuvuus 2) Henkilöstö saa ajantasaista ja oikeaa tietoa muutoksesta, sen etenemisestä ja pääsee suunnitelmallisesti osallistumaan 3) Johdon ja esihenkilöiden tuki arjen sujuvuuden mahdollistajana 4) Johdon ja esihenkilöiden muutosjohtamisen ja valmentavan johtajuuden valmiudet kehittyvät 5) Hyvinvointialueen kehittämishankkeet (Tulevaisuuden sotekeskus) kytkeytyvät hyvin muutoksen etenemiseen ja tukevat tavoitteiden saavuttamista
6. Henkilöstöressurssin suunnittelu, hr-analytiikka, hr-tiedolla johtaminen ja HR-järjestelmät	<ol style="list-style-type: none"> 1) Määrällinen ja laadullinen henkilöstösuunnittelu perustuu tietoon, henkilöstömäärä suhteessa (asiakasmäärät, mitoitus, osaaminen) 2) Lisäarvon tuottaminen palvelutuotantoon, HR-tieto johtamisen tueksi strategisella, taktisella ja operatiivisella tasolla 3) Henkilöstömäärä suhteessa (asiakasmäärät, mitoitus, osaaminen) 4) Tilannekuva henkilöstö voimavarojen johtamisesta sekä valtakunnallisen että hyvinvointialueen päätöksenteon tueksi 5) Pitkän aikavälin tavoite: kuvailevasta analytiikasta kohti ennakoivaa ja ohjaavaa analytiikkaa
7. HR-toiminnot, rakenteet ja prosessit	<ol style="list-style-type: none"> 1) Henkilöstövoimavarojen johtaminen perustuu tietoon, tietoperustainen HR – palvelu tuottaa lisäarvoa palvelutuotannolle 2) HR-tietojohtamisen kokonaisuus (HR-järjestelmäarkkitehtuuri, kyvykkyydet sekä tavoitetilan valmistelu) suunniteltu ja toteutuksessa 3) HR-prosessit ja palvelut on suunniteltu yhdessä siirtyvän hr-henkilöstön kanssa palvelemaan hr:n perustehtävää, visiota ja hyvinvointialueen strategiaa



Valmistelukokonaisuudet	Keskeiset valmisteltavat asiat tiivistettynä - Mitä pitää valmistelussa saada aikaan, jotta pystytään varmistamaan turvallinen siirtymä?
1. Siirtyvä henkilöstö ja yhteistoiminta	 <ol style="list-style-type: none"> 1) Yhteistoimintaorganisaation valmistelu ja toteuttaminen vuodelle 2022 sekä 2023 alkaen 2) Työsuojeluorganisaation perustaminen ja työsuojeluperiaatteiden määrittäminen vuodelle 2022 ja 2023 alkaen 3) Voimaantulolain 18 §:n mukainen arvio siirtyvän henkilöstön määrästä, palkkakuluista sekä 24 §:n mukaisesta lomapalkkavelasta 4) Henkilöstön siirtosopimusluonnos 5) Henkilöstön siirtosuunnitelman valmistelu <ul style="list-style-type: none"> • Tietojen keruu ja ehtovertailut • Paikalliset virka- ja työehtosopimukset, palkkausjärjestelmän valmistelu ja palkkojen harmonisointisuunnitelma, henkilöstöedut ja työnantajan ohjeet
2. Johtaminen, toimintakulttuuri ja rekrytointi	<ol style="list-style-type: none"> 1) Virkojen perustamiset ja päätökset siirroista virkoihin 2) Rekrytointiperiaatteet ja johdon rekrytoinnit 3) Hyvinvointialueen johtajan, toimialajohtajat, päälliköt, lähiesihenkilöt rekrytoinnit 4) Strategia- henkilöstöohjelma ja henkilöstöpolitiikat ja lakisääteiset työnantajan suunnitelmat 5) Johtamisjärjestelmä ja johtamisen periaatteet
3. Työvoiman saatavuus	<ol style="list-style-type: none"> 1) Suunnitelma työvoiman saatavuudesta, rekrytointimarkkinointi, omaa palvelutuotantoa täydentävä vuokratyövoiman hankinta, kumppanuudet mm. oppilaitosyhteistyö
4. Työnantajan pitovoima	<ol style="list-style-type: none"> 1) Palkitsemisen kokonaisuus, työhyvinvointi/työsuojelu, osaamisen johtaminen, henkilöstön osallisuus – valmistelu
5. Muutosjohtaminen, -valmennukset ja henkilöstöviestintä ja osallisuus	<ol style="list-style-type: none"> 1) Muutosvalmennukset ja henkilöstöviestinnän toteuttaminen (henkilöstöinfot, kanavat, muutosvalmennukset) yhteistyössä viestinnän kanssa
6. Henkilöstöresurssin suunnittelu, hr-analytiikka, hr-tiedolla johtaminen ja HR-järjestelmät	<ol style="list-style-type: none"> 1) Hyvinvointialueen järjestäjän henkilöstövoimavarojen tilannekuva ja skenaariot päätöksenteon tueksi 2) HR-raportointikokonaisuus 3) Henkilöstö- ja koulutus suunnitelma 2023 4) Henkilöstövoimavarojen järjestäjän raportoinnin tilannekuvan valmistelu 5) HR- tietojärjestelmäkokonaisuuden valmistelu ja kehittämissuunnitelma
7. HR-toiminnot, rakenteet ja prosessit	<ol style="list-style-type: none"> 1) HR-palvelukokonaisuus ja toiminnot hyvinvointialueella 2) Palkanmaksupalvelun tuottaminen - HUS Asialta ostettavat palvelut ja projektisuunnitelma



HR: Valmistelun kriittiset pisteet



Suurimmat mahdollisuudet

- Mahdollisuus uudistaa ja ottaa parhaat palvelutuotantoa tukevat HR- käytännöt ja toimintamallit käyttöön hyvinvointialueelle
- Henkilöstö haluaa tietää muutoksesta ja osallistua muutoksen valmisteluun
- Valtakunnalliset verkostot tukevat valmistelua – Kuntatyönantajien ja 21 hyvinvointialueen valmistelijoiden verkosto
- Tiivis yhteistyö Vantaan ja Keravan valmistelukokonaisuuksien kesken



Tunnistettuja haasteita

- Valmisteluresurssitarve ja useat valmistelun toimenpiteet painottuvat kahdelle viimeiselle Q 3 ja 4
- Valtakunnallinen neuvottelutilanne virka- ja työehtosopimusneuvotteluista – kuntatyönantaja arvioinut, että neuvottelut voivat kestää pitkälle kevääseen
- Johdolla, lähiesihenkilöillä ja henkilöstöllä sekä luovuttavilla organisaatioilla keskeinen rooli valmistelussa – työvoiman saatavuus ja yleinen työmarkkinatilanne esim. mahdolliset työtaistelutoimenpiteet voivat vaikuttaa siihen, että resurssit joudutaan kohdentamaan henkilöstön hankintaan ja operatiivisen toiminnan johtamiseen

