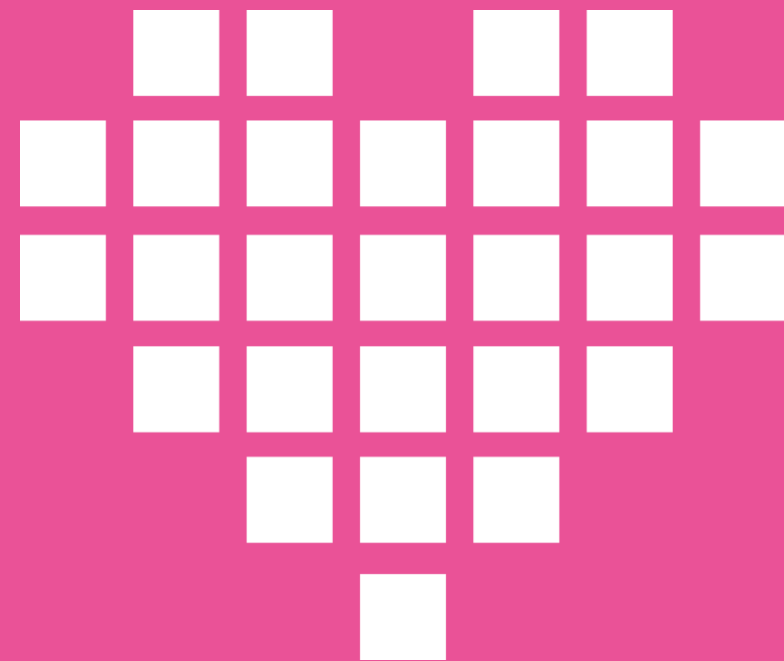


Förslag till övergångsplanen för personalen

Det temporära beredningsorganet 16.2.2022



Basis för övergångsplanen för personalen



Övergångsplanen för personalen baserar sig på lagen



10 § i lagen om genomförande av reformen av social- och hälsovården och räddningsväsendet och om införande av den lagstiftning som gäller reformen

- Det temporära beredningsorganet ska bereda i samarbete med de myndigheter från vilka det övergår uppgifter och personal som utför uppgifterna till välfärdsområdet:
 - Utreda vilken personal som övergår till välfärdsområdet och för välfärdsområdesfullmäktige bereda förslag till **övergångsplan och övergångsavtal för personalen**



Samarbete i de överlåtande organisationerna



1. Samarbetsförfarande om överlämnandet av uppgifter gäller överlämnandet av personalens uppgifter

Enligt 26 § i införandelagen ska kommunen senast 28.2.2022 med stöd av 18 § ge välfärdsområdet en uppskattning av

- antalet anställda som överförs
- lönekostnaderna
- semesterlöneskulden enligt 24 §

2. Samarbetsförhandlingar om överföring av personalen vid överlåtelse av rörelse förs under 2022 i överlåtande organisationer

- Utredning om vilken juridisk, ekonomisk och social inverkan överlåtelsen av rörelse har



18 § i införandelagen, personalens ställning



- Överföringen från kommuner och samkommuner till välfärdsområden och välfärdssammanslutningar av uppgifter inom social- och hälsovården och räddningsväsendet och den personal som utför dem ska **betraktas som överlåtelse av rörelse**. Överföringen till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning av kuratorer och psykologer inom elevhälsan som är anställda av kommunen eller samkommunen ska också betraktas som överlåtelse av rörelse.
- Som överlåtelse av rörelse betraktas även överföring av uppgifter som stöder de kommunala uppgifter som avses i 1 mom. och av den personal som utför dem, om minst hälften av personens faktiska arbetsuppgifter består av stöduppgifter till de uppgifter som avses i 1 mom.
- Om ett i 29 § avsett avtal med en privat tjänsteproducent om köpta tjänster är ogiltigt eller om välfärdsområdet säger upp avtalet, överförs social- och hälsovårdspersonalen och personal som utför stöduppgifter enligt 2 mom. till välfärdsområdet genom överlåtelse av rörelse när avtalet upphör, om av personalen tidigare med stöd av avtalet om köpta tjänster har övergått i tjänsteproducentens tjänst.



Skillnader mellan övergångsavtalet och övergångsplanen för personalen



- Övergångsavtalet för personalen är ett avtal mellan välfärdsområdet och arbetsgivarna som överlåter personal, i vilket ska skrivas relevanta uppgifter om överföring av personalen vid överlåtelse av rörelse
- Övergångsplanen för personalen är en arbetsplan om hur överföringen av personalen och beredningen av personalfrågor till välfärdsområdet sker under 2022

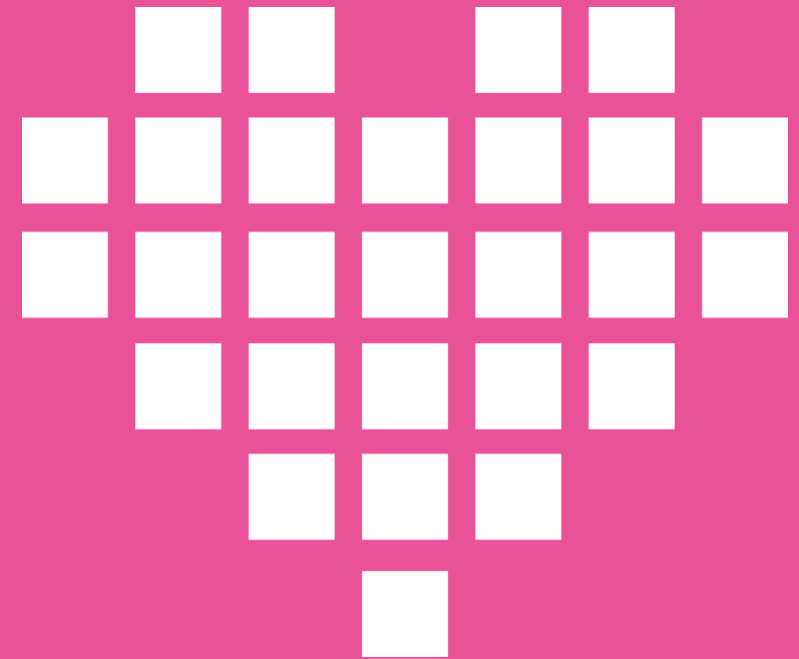
Principerna för övergångsplanen för personalen



- Övergångsplanen för personalen beskriver arbetsplanen med mål och konkreta åtgärder i överföringen av personalen samt i beredningen av personalfunktioner
- Arbetsplanen genomförs
 - i samarbete med representanter för personalen
 - genom chefernas deltagande
 - genom att se till att personalen kan delta
 - regelbunden kommunikation med personalen i olika former
 - i samarbete med Vanda och Kervo samt med Eteva och Kårkulla samkommuner
- Tidtabellen för åtgärderna för övergångsplanen preciseras när beredningen och beslutsfattandet av välfärdsområdet fortskrider under 2022

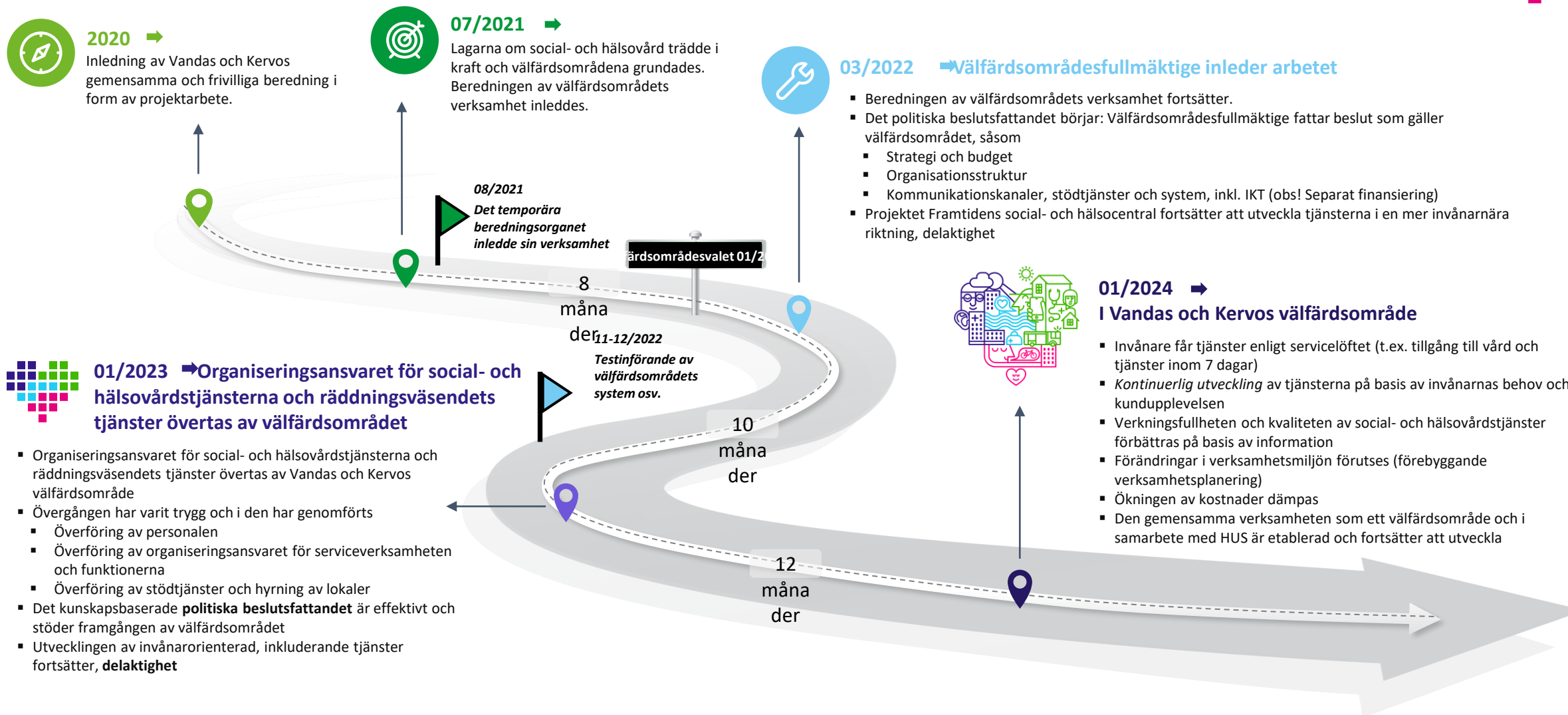


Allmänt om beredningen av välfärdsområdet





Färdplan för inledningen av välfärdsrådets verksamhet



Vad gäller personalen är målet en Trygg övergång



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.

Trygg övergång för personalen stöds av en öppen beredning, information om förändringen och personalens möjligheter att delta



Personalens anställningsvillkor är klara



Förutsättningarna för överlåtelse av rörelse förverkligas



Personalen känner till tidtabellerna och vet vad som händer i processen i god tid/i förväg



Personalen vet vad som ändras och inte ändras

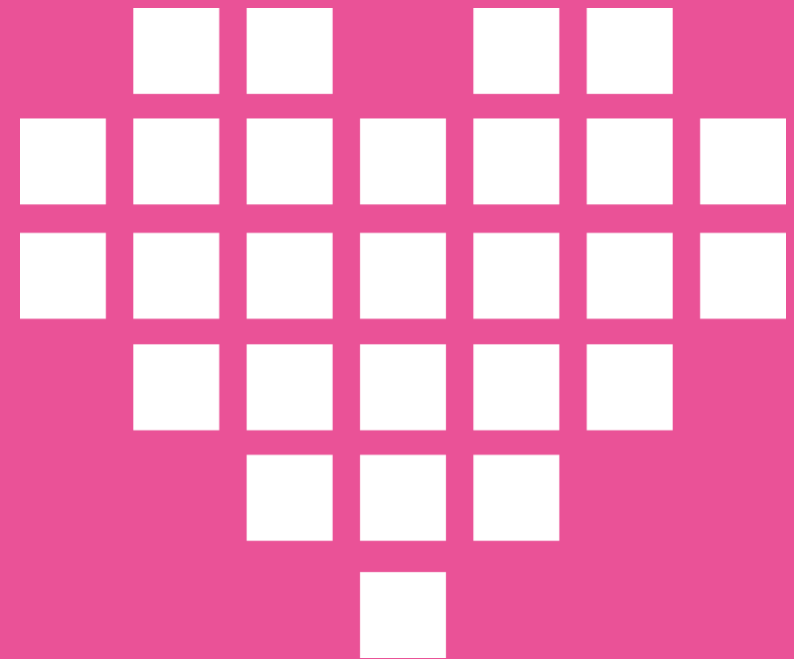


Kontinuiteten av arbetet och smidigheten av vardagen är tryggade




Målen och åtgärderna i övergångsplanen för personalen

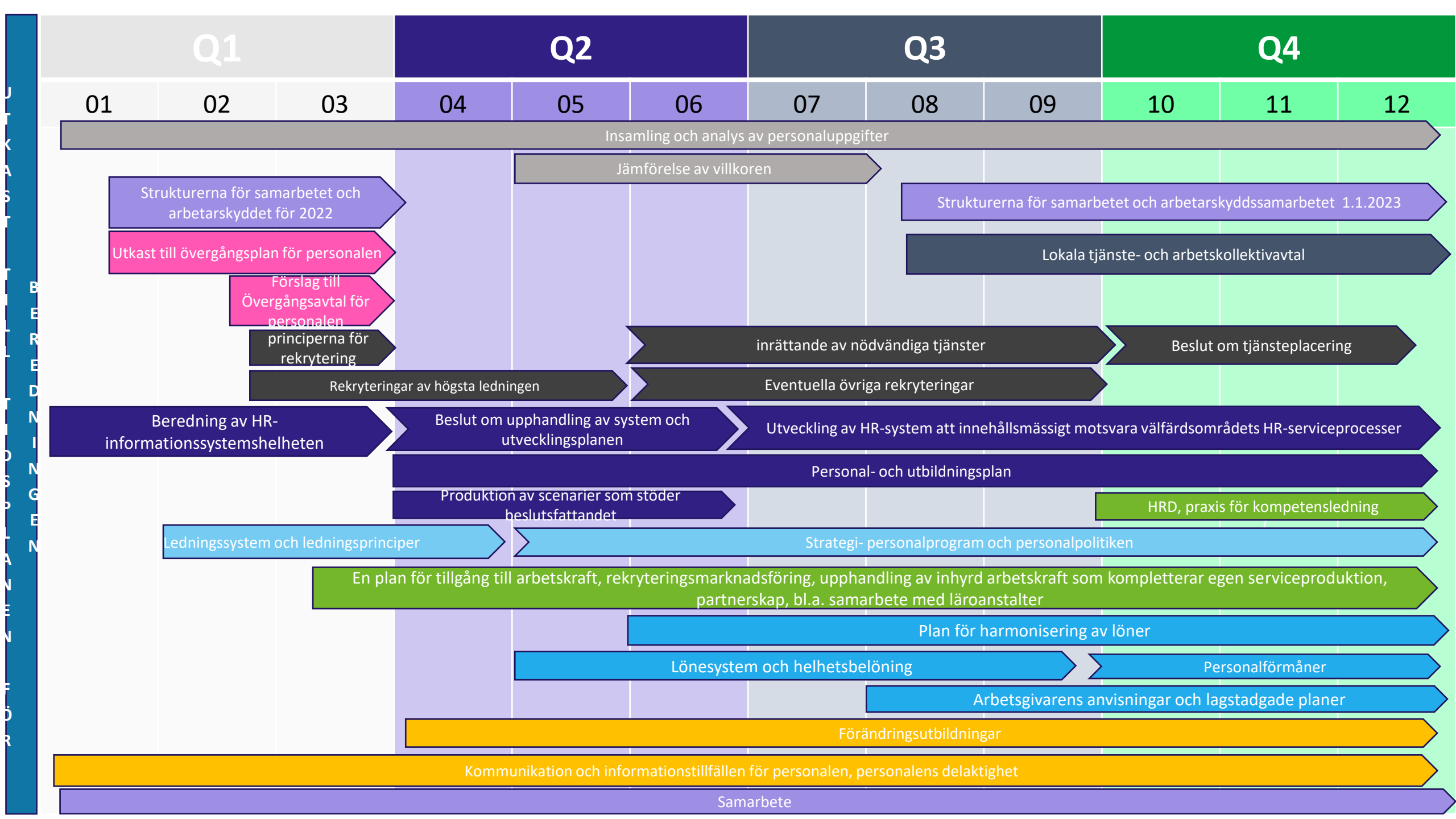
Arbetsplan för utvecklingen av välfärdsområdets
personalfunktioner



Beredningshelheter	Mål
1. Övergående personal och samarbete	<ol style="list-style-type: none"> 1) Trygg övergång, kontinuiteten av arbetet och smidigheten av vardagen är tryggade 2) Villkoren har jämförts och anställningsvillkoren för personalen är klara 3) Förutsättningarna för överlåtelse av rörelse förverkligas 4) Samarbetet och strukturerna för arbetarskyddssamarbetet har inrättats och beskrivits och de stöder ett interaktivt och inkluderande tillvägagångssätt.
2. Ledning, verksamhetskultur och rekrytering	<ol style="list-style-type: none"> 1) Den önskade verksamhetskulturen har identifierats och målen har satts upp 2) Följer gemensamma ledningssätt, och chefer får möjlighet att växa som ledare och specialisera sig på ledarskap 3) Personalen kan lita på arbetsgivaren, löftena och tillvägagångssätten är gemensamma, jämställdheten förverkligas 4) Attraktiviteten av arbetsplatsen och arbetsgivaren ökar
3. Tillgång till arbetskraft	<ol style="list-style-type: none"> 1) Upprättande av en plan för säkerställandet av tillgång till arbetskraft och utveckling av medel 2) Utveckling av arbetsgivarbilden
4. Arbetsgivarens hållkraft	<ol style="list-style-type: none"> 1) En hållkraftig och efterfrågad arbetsgivare – hållkraftsfaktorerna har bestämts 2) Lön, belöning och utveckling av arbetsuppgifter, tillfredsställelse i arbetet, personalens delaktighet, fungerande HR-praxis, ledning av och stöd för kompetens och förmåga, förbättring av personalens upplevelse 3) En färdplan har skapats för att bestämma om personalförmåner, förnya lönesystem och harmonisera löner
5. Förändringsledning, utbildning och kommunikation med personalen	<ol style="list-style-type: none"> 1) Trygg övergång – kontinuiteten av arbetet och smidigheten av vardagen 2) Personalen får korrekt och aktuell information om förändringen och hur den fortskrider och får delta på ett planmässigt sätt 3) Stöd av ledningen och cheferna för att göra vardagen mer smidig 4) Ledningens och chefers beredskap för förändringsledning och coachande ledarskap utvecklas 5) Utvecklingsprojekt för välfärdsområdet (Framtidens social- och hälsocentral) är väl anknutna till hur förändringen fortskrider och stöder måluppfyllelsen
6. Planering av personalresurser, HR-analys, ledning med hjälp av HR-kunskap och HR-system	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kvantitativ och kvalitativ personalplanering baserar sig på kunskap, relativt antal anställda (antal kunder, dimensionering, kompetens) 2) Att tillföra mervärde i serviceproduktionen, HR-kunskap för att stöda ledningen på strategisk, taktisk och operativ nivå. 3) Relativt antal anställda (antal kunder, dimensionering, kompetens) 4) Lägesbild över ledning av personalresurser till stöd för beslutsfattande på både nationell nivå och välfärdsområdesnivå. 5) Långsiktig mål: från deskriptiv analys mot förebyggande och styrande analys
7. HR-verksamhet, strukturer och processer	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ledning av personalresurser baserar sig på information, kunskapsbaserad HR – tjänsten producerar en mervärde till serviceproduktionen 2) Helheten för HR-kunskapsledning (HR-systemarkitektur, förmåga samt måltillstånd) har planerats och är i genomförandefasen 3) HR-processer och tjänster har planerats tillsammans med den övergående HR-personalen för att betjäna HR:s grundläggande vision och välfärdsområdets strategi



Beredningshelheter	Kortfattat om de centrala ärenden som bereds – Vad ska beredningen åstadkomma för att kunna garantera en trygg övergång?
1. Övergående personal och samarbete	 <ol style="list-style-type: none"> 1) Beredning och genomförande av samarbetsorganisationen för 2022 och från och med 2023. 2) Grundande av arbetarskyddsorganisationen och bestämning av arbetarskyddsprinciper för 2022 och från och med 2023. 3) En uppskattning av antalet anställda som överförs med stöd av 18 § införelagelagen, lönekostnaderna och semesterlöneskulden som överförs med stöd av 24 §. 4) Utkast till övergångsavtalet för personalen 5) Beredning av övergångsplanen för personalen <ul style="list-style-type: none"> • Insamling av uppgifter och jämförelse av villkor • Lokala tjänste- och arbetskollektivavtal, beredning av lönesystem och plan för harmonisering av löner, personalförmåner och arbetsgivarens anvisningar
2. Ledning, verksamhetskultur och rekrytering	<ol style="list-style-type: none"> 1) Inrättande av tjänster och beslut om övergång till tjänster 2) Rekryteringsprinciper och rekrytering av ledningen 3) Rekryteringar av välfärdsområdesdirektören, sektordirektörerna, cheferna, närmaste cheferna 4) Strategi- personalprogram och personalpolitiken och arbetsgivarens lagstadgade planer 5) Ledningssystem och ledningsprinciper
3. Tillgång till arbetskraft	<ol style="list-style-type: none"> 1) En plan för tillgång till arbetskraft, rekryteringsmarknadsföring, upphandling av inhyrd arbetskraft som kompletterar egen serviceproduktion, partnerskap, bl.a. samarbete med läroanstalter
4. Arbetsgivarens hållkraft	<ol style="list-style-type: none"> 1) Helhetsbelöning, välbefinnande i arbetet/arbetarskydd, kompetensledning, personalens delaktighet – beredning
5. Förändringsledning, -utbildningar, kommunikation med personalen och delaktighet	<ol style="list-style-type: none"> 1) Förändringsutbildningar och genomförande av kommunikation med personalen (informationstillfällen för personalen, kanaler, förändringsutbildningar) i samarbete med kommunikation
6. Planering av personalresurser, HR-analys, ledning med hjälp av HR-kunskap och HR-system	<ol style="list-style-type: none"> 1) Välfärdsområdets organisatörs lägesbild över personalresurser samt scenarier som stöder beslutsfattandet 2) HR-rapporteringshelhet 3) Personal- och utbildningsplan 2023 4) Beredning av lägesbilden över personalresursorganisatörs rapportering 5) Beredning av HR-informationsystemshelheten och utvecklingsplanen
7. HR-verksamhet, strukturer och processer	<ol style="list-style-type: none"> 1) HR-tjänstehelheter och verksamhet inom välfärdsområdet 2) Produktion av avlöningstjänsten – tjänster och projektplan köps av HUS Asvia



HR: Kritiska punkter i beredningen

Våra största möjligheter

- Möjlighet att förnya och införa bästa HR-praxis och verksamhetsmodeller för stöd av serviceproduktionen i välfärdsområdet
- Personalen vill veta mer om förändringen och ta del i beredningen
- Nationella nätverk stöder beredningen – Ett nätverk av kommunala arbetsgivare och beredare för 21 välfärdsområden
- Nära samarbete mellan Vandas och Kervos beredningshelheter



Utmaningar som identifierats

- Behovet av resurser i beredningen och flera beredningsåtgärder betonas i de två sista Q 3 och 4
- Det nationella förhandlingsläget i tjänste- och kollektivavtalsförhandlingarna – kommunsektorns arbetsgivare har beräknat att förhandlingarna kan vara långt till våren
- Ledningen, närcheferna och personalen samt de överlåtande organisationerna har en central roll i beredningen – tillgång till arbetskraft och det allmänna arbetsmarknadsläget, t.ex. eventuella stridsåtgärder kan påverka att resurser måste allokeras i rekrytering av personal och ledning av operativ verksamhet

