

Aika 25.05.2022, klo 16:00

Paikka Teams-kokous

**Käsiteltävät asiat**

- § 15 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**
- § 16 Henkilöstön osallistaminen Hyvinvointialueen valmisteluun**
- § 17 Henkilöstön siirtosuunnitelma**
- § 18 Oiva - osaamisen kehittämisen alusta**
- § 19 Tiedonantoja**

Osallistujat

Jaakko Rainio, puheenjohtaja  
Tuija Reinikainen, 1. varapuheenjohtaja  
Ville Saarikoski, sihteeri  
Liljan-Kukka Runolinna  
Tapio Havula  
Virpi Rätty  
Pirjo Laitinen-Parkkonen, kuntayhtymän johtaja  
Monica Hostio, henkilöstöjohtaja  
Saara Partanen, Työhyvinvointipäällikkö

---

**§ 15****Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen. Pöytäkirja pidetään nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

**§ 16****Henkilöstön osallistaminen Hyvinvointialueen valmisteluun**

KEUDno-2022-10102

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

## Liitteet

1 henkilöstön\_siirto\_osallistaminen\_25052022

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue muodostuu Keski-Uudenmaan sote - kuntayhtymästä, alueella sijaitsevista Etevan palveluyksiköistä, kuntien oppilas- ja opiskelijahuollosta sekä Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymästä.

Hyvinvointialueelle siirtyy yhteensä noin 4250 työntekijää marraskuussa kerätyn tiedon perusteella. Etevan henkilöstö jakaantuu viidelle eri hyvinvointialueelle ja erikoissairaanhoidon (HUS-yhtymään). Avoinna on vielä Etevan tukipalveluhenkilöstön (n=52) jakaantuminen eri hyvinvointialueille liikkeenluovutusten yhteydessä.

Henkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella. Liikkeenluovutuksen yhteydessä henkilöstö siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän palvelussuhteensa ehdot pysyvät samoina työnantajan vaihtumisesta huolimatta. Uudella työnantajalla on sama oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja kuin luovuttavalla työnantajalla

Hyvinvointialueelle eivät siirry nk. luontaisetuudet, jotka ovat työnantajan yksipuolisesti tarjoamia ja kustantamia henkilöstöetuuksia. Yleisimpiä henkilöstöetuuksia ovat esimerkiksi työterveyshuollon lääkäripalvelut, ravintoetu, liikunta- ja kulttuurietu, matkapuhelinetu sekä autoetu. Hyvinvointialueelle valmistellaan henkilöstöetuuksien kokonaisuutta, ja arvioidaan kustannuksia, liikkeenluovutuksen piirissä olevien organisaatioiden nykykäytäntöjen pojalta.

Tavoitteena on mahdollistaa tehokas henkilöstötiedottaminen sekä henkilöstön osallistuminen Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen valmisteluun eri foorumeilla. Hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilöstölle järjestetään kerran kuukaudessa tunnin mittainen henkilöstöinfo, jossa käydään läpi valmisteluun liittyvät ajankohtaiset asiat. Henkilöstöllä on mahdollisuus lähettää kysymyksiä etukäteen tai tilaisuuden aikana valmistelijoille. Henkilöstöinfojen osallistujamäärä on ollut Teamsissa noin 500–600 (joissakin tapauksissa Teamsin äärellä on ollut koko työyhteisö).

Kerran kuukaudessa ilmestyvä uutiskirje hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilöstölle, on myös kuukausittainen katsaus hyvinvointialueen valmisteluun. Uutiskirjeestä saa myös tiedon henkilöstölle suunnatuista tapahtumista sekä työkaluja työelämän muutosten kohtaamiseen.

Hyvinvointialueelle siirtyvät esihenkilöt tapaavat kerran kuukaudessa ja hyödyntävät tapaamisissa ”Meille muutoksenteikijöille” tehtyä työkalupakin sisältöä tavoitteena oman työyhteisön valmentaminen muutosmatkalla. Tapaamiset ovat olleet erittäin suosittuja.

---

Koko henkilöstöllä on mahdollisuus rakentaa Henkilöstölle Hyvä Hyvinvointialue (HHH) osallistumalla toukokuun aikana henkilöstöpolitiikan ja toimintakulttuurin rakentamiseen sähköisellä alustalla ja workshopeissa. Myös yhteinen palvelujen ja toiminnan kehittäminen on käynnistynyt opiskelija- ja kouluterveydenhuollon, vammaispalvelujen sekä päihdehuollon toiminnan osalta yhteisillä tapaamisilla ja workshopeilla.

Liitteessä on kuvattu siirtyvän henkilöstön tunnuslukuja sekä henkilöstön osallistamisen keinoja.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**§ 17****Henkilöstön siirtosuunnitelma**

KEUDno-2022-10101

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

## Liitteet

1 henkilöstön\_siirtosopimus\_HVA

Henkilöstön asemasta sote-uudistuksessa säädetään laissa sosiaali- ja terveydenhuolto- ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaantulusta (voimaantulolaki). Voimaantulolain 18 §:n mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävien sekä niitä hoitavan henkilöstön siirto kunnista ja kuntayhtymistä hyvinvointialueelle sekä hyvinvointiyhtymään katsotaan liikkeen luovutukseksi. Liikkeen luovutukseksi katsotaan myös kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevien opiskelu- ja psykologien ja kuraattoreiden siirtyminen hyvinvointialueelle ja hyvinvointiyhtymään.

Sujuvan siirtymän varmistamiseksi liikkeenluovutuksen piirissä olevat organisaatiot käsittelevät siirtosopimuksen omissa yhteistoiminta- ja päätöksentekokokouksissaan. Siirtosopimus käsiteltiin Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymän yhteistyötoimikunnassa 25.5.2022. Siirtosopimuksessa sovitaan käytännössä liikkeenluovutuksen periaatteista, jotka perustuvat olemassa olevaan lainsäädäntöön.

Siirtosopimus on käsitelty VATE:n väliaikaisessa yhteistoimintaelimessä 16.12.2021.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**§ 18****Oiva – osaamisen kehittämisen alusta**

KEUDno-2022-10103

Valmistelijat / lisätiedot:

Monica Hostio

monica.hostio@keusote.fi

henkilöstöjohtaja

## Liitteet

1 Oiva henkilöstöjaosto 25052022

Osaamisen johtamisen ja hallinnan kannalta merkittävä asia on osaamisen hallintaohjelmiston käyttöönotto. Etaikan toimittama ratkaisu on nimetty Keusotessa "Oivaksi". Projekti on alkanut vuonna 2021 ja nyt ensimmäisessä vaiheessa käyttöön on otettu koulutuskalenteri ja koulutusten hallinta, jossa koulutuksiin ilmoitaudutaan, ilmoittautumiset hyväksytään. Näin henkilöstölle muodotuu myös koulutusrekisteri Keusoten osalta. Myöhemmin järjestelmään rakentuvat luvat ja pätevyudet sekä sen kolmas elementti, eli kehityskeskusteluiden alusta.

Oivan käyttöönotto on edennyt suunnitellusti ja palvelualueilla sitä pidetään osaamisen johtamisen kannalta merkittävänä kehitysaskeleena sekä esihenkilötyön että henkilöstön kannalta. Työnantajan näkökulmasta se auttaa selkeästi esimerkiksi tarkkojen tunnuslukujen saamisessa koulutuskorvaushakemusten yhteydessä.

Henkilöstön kehittämispäällikkö antaa kokouksessa katsauksen Oivaan.

**Ehdotus**

Esittelijä: Monica Hostio, henkilöstöjohtaja

Merkitään tiedoksi.

**§ 19**

**Tiedonantoja**