



LUONNOS

HR-TYÖRYHMÄ HYVINVOINTIALUE OSAAMISEN JA JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

MONICA HOSTIO

HR TYÖTYÖRYHMÄ KOKOONPANO*

- Henkilöstöjohtaja Monica Hostio, Keusote
- Palvelussuhdepäällikkö Virpi Kolehmainen, Keusote
- Henkilöstön kehittämispäällikkö Ville Saarikoski, Keusote
- Hallintojohtaja Petja Harakka, Keusote
- Henkilöstöjohtaja Armi Marttila, Eteva
- NN, Ridasjärvi
- NN, NN kuntien edustus
- Järjestöjen edustajat 2+2+2 (SOTE, JAU, JUKO)
- Työsuojeluvaltuutettujen edustus

*Kuntien henkilöstöjohtajia on pyydetty nimeämään kuntien HR edustus 20.9 mennessä. Nimeämispyyntö mennyt myös ammattijärjestöille 2+2+2 (SOTE RY, JUKO, JAU) edustajistolle sekä yhden työsuojeluvaltuutetun nimeäminen työryhmään.

KESKEISIÄ YHTEISESTI RATKAISTAVIA KYSYMYKSIÄ ETEVAN JA KUNTIEN KANSSA

- sovittava **periaatteet**: mahdollisen **siirtymävaiheen** henkilöstösuunnittelu ja rekrytointien ohjaus (hyvät käytännöt esim. palkkojen tarkistamisen yhteinen sopiminen)
- sisäinen viestintä varmistettava kaikissa organisaatioissa
- **siirtymäkauden henkilöstöpolitiikka**:
 - muutosjohtamisosaamisen varmistaminen
 - henkilöstön asema, virka/työsuhteiden siirtyminen
 - henkilöstön palkitsemisen periaatteet, henkilöstöedut
 - henkilöstön saatavuuden varmistaminen
 - osaamisen varmistaminen
 - henkilöstön osallistaminen
- Järjestöyhteistyö
- palkkaukseen liittyvän palkkaharmonisaatio -suunnitelman tekeminen (yhtenäinen TVA)

HR-TYÖRYHMÄN TOIMINTA

- Työskentelytavat
 - teema kokoukset säännöllisin väliajoin (teema kerrallaan, noin 2-3h / kerta)
 - sovittava yhteisesti mitä valmiina 2021 ja 2022 (= vate valmistelun tiekartta)
- Aikataulu
 - aikataulu määrittyy päätösten mukaisesti, joita alueella tehdään
- Rajapinnat muihin työryhmiin
 - merkittävimmät rajapinnat työskentelyn alkuvaiheessa on
 - talous
 - tukipalvelut
 - tietohallinto
 - palvelujen järjestäminen (siirtyvät palvelut)

HR TYÖRYHMÄN TEHTÄVÄT

1. Työvoiman saatavuuden varmistaminen (siirtymävaiheen henkilöstöpolitiikka)
2. Vaten yhteistoimintaelimesta sopiminen
3. Henkilöstön siirtojen käynnistämiseen liittyvä valmistelu ja henkilöstön siirtosuunnitelma
4. Olemassa olevan osaamisen arviointi/kartoitus ja osaamisstrategian päivittäminen
5. Hyvinvointialueen henkilöstövoimavarojen seuranta - tiedolla johtamiseen liittyvän keskustelun käynnistäminen
6. Henkilöstöviestinnän suunnittelu yhteistyössä viestinnän kanssa

KOKOUSAIKATAULU JA KOKOUSTEN SISÄLLÖT (LUONNOS)

23.9

- Kick off: esittäytyminen ja kokousten kulku
- Siirtymävaiheen rekrytointipolitiikka
- Tiedonkeruusta sopiminen

14.10

- Vaten yhteistoimintaelimen muodostaminen
- Henkilöstön siirtoon liittyvän valmistelun käynnistäminen
- Henkilöstöviestintäsuunnitelma

2.11

- Työvoiman saatavuuden varmistaminen
- Henkilöstösiirrot: tilannekatsaus tiedon keruun osalta

25.11

- Olemassa olevan osaamisen arviointi ja osaamisen kehittämisen tavoitteiden päivittäminen
- Henkilöstösiirrot: tilannekatsaus tiedon keruun osalta
- Henkilöstösiirtosopimuksen sisältö

16.12

- Hyvinvointialueen tiedolla johtamisen tiedonkeruu henkilöstövoimavarojen johtamisen tukemiseksi (työn käynnistäminen)
- Henkilöstösiirtosopimuksen läpikäynti

HENKILÖSTÖN SIIRTOON LIITTYVÄT SELVITYSTEHTÄVÄT

Keski-**SOTE**
Uudenmaan

- **henkilöstön perustietojen kerääminen**
 - määrä (rakenne: virat, toimet, vakinaiset, määräaikaisten, osa-aikaisten)
 - eläköityvien määrä
 - työaikamuodot
 - palkkaus, palkkatasot -> **laskelma** mahdollista **palkkaharmonisointia** varten
 - nimikkeet (kelpoisuusehdot)
 - paikalliset sopimukset
 - henkilöstöedut
 - eläkevastuut
- mitä palveluita hankitaan **ostopalveluina** (peruste voi olla strateginen tai ettei henkilöstöä ole saatavilla)
 - ⇒ tiedon **analysointi**: tulevaisuus **ei ole staattinen**, varmistettava henkilöstön alueellinen **saatavuus**
 - ⇒ **oppilaitosyhteistyö** osaajien saatavuuden varmistamiseksi

SELVITETTÄVIÄ ASIOITA

- Henkilöstöhallinnon järjestäminen
- Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmät
 - yhteenveto käytössä olevista
 - suunnitelma järjestelmien käytön yhtenäistämiseksi
- Työsuojeluorganisaatio (Sote/KVTES)
- Luottamusmiesjärjestelmä (Sote/KVTES)

=> Henkilöstön työhyvinvoinnin varmistaminen osana prosessia

Ridasjärveltä osallistumme mielellään HR-työryhmään seuraavasti:

	Edustaja	vara
- 23.9 klo 12-15 Kick off	Katariina Heinonen	Timo Rautavuori
- 14.10 klo 12-14	Katariina Heinonen	Timo Rautavuori
- 2.11 klo 13-15	Sanna Tienvieri	Katariina Heinonen
- 25.11 klo 12-14	Sanna Tienvieri	Katariina Heinonen
- 16.12 klo 14-16	Sanna Tienvieri	Katariina Heinonen

Työsuojeluvaltuutetut ovat päättäneet, että HR-työryhmään tulee Päivi Hautala ja varalle Tarja Katajamäki. Kokouksiin varmaankin tulee sitten sähköiset kutsut?