

Henkilöstön siirtosuunnitelma Keski-Uudenmaan Hyvinvointialueelle (luonnos)

Kehittyvä työsuunnitelma, joka täydentyy
valmistelun edetessä

keusote.fi

HYVINKÄÄ | JÄRVENPÄÄ | MÄNTSÄLÄ | NURMIJÄRVI | PORNAINEN | TUUSULA

Siirtosuunnitelma

- Kuvaa hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön tuotantokokonaisuutta ja tarkastelee asioita henkilöstön näkökulmasta
- Kuvaa henkilöstön siirtoon liittyviä tehtäviä ja niiden aikatauluja
- Asiakirjan lähtökohtana on luovuttajan esiselvitysvaiheen ehtovertailutietojen tuottaminen
- Henkilöstöasioita koskevan ehtovertailun tarkoituksena on määritellä ja selvittää
 - luovutuksen kohteena oleva henkilöstö
 - henkilöstön nykyiset palvelussuhteet ja niihin liittyvät tiedot
 - henkilöstön edut
 - henkilöstöön liittyvät vastuut
 - muut henkilöstöön liittyvät oleelliset tiedot
- Sisältö voidaan päivittää ja tarkentaa tarpeen mukaisesti

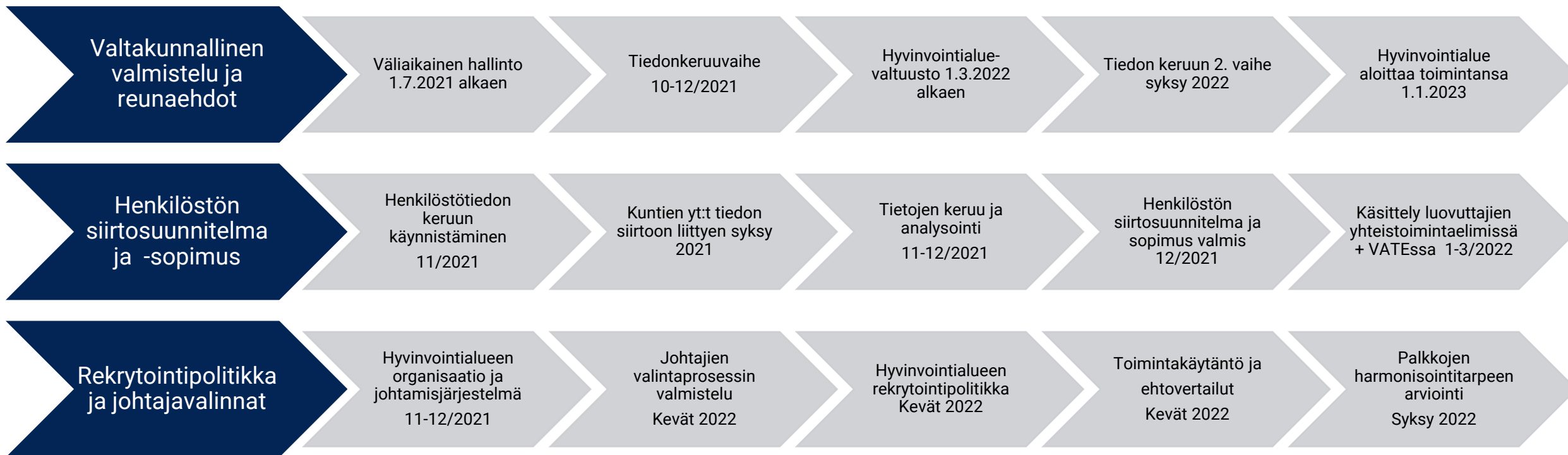
Henkilöstön työhön vaikuttavat toimintaympäristön muutokset

- Henkilöstön saatavuuden haasteet vaikuttavat laajasti palvelutuotantotapoihin. Myös erilaiset lainsäädännön muutokset merkitsevät henkilöstömäärän lisäämistä ja henkilöstön kouluttamistarvetta
- Palvelurakennemuutokset vaikuttavat palveluiden painopisteeseen, joka muuttuu laitos- ja sairaalahoidosta entistä enemmän avopalveluihin
- Tulevaisuudessa asiakkaan oma rooli terveyden edistämisessä korostuu aikaisempaan enemmän. Asiakkaan omalla sitoutumisella ja vastuullisuudella on vaikutusta hoidon tuloksiin
- On myös huomioitava, että palvelujen käyttäjien tietämys omista oikeuksistaan (esim. tieto hoitotakuusta, tiedonsaantioikeuksista) lisääntyy, mikä edellyttää palveluketjujen toimivuutta
- Lainsäädännöstä nousevien aikataulujen noudattamisvelvollisuus lisää jatkuvasti paineita paitsi terveydenhuollossa myös sosiaalipalveluissa.
- Tieto- ja viestintäteknologian kehittäminen, digitalisaation nopea kehittyminen sekä teknologian innovaatiot lisäävät palveluiden joustavuutta, mutta samalla uuden osaamisen vaade kasvaa
- Palveluiden kustannusvaikuttavuus ja asiakaslähtöisyys edellyttävät moniammatillisen työskentelyn vahvistamista ja palvelukokonaisuuksien integrointia. Palveluja organisoidaan uusilla tavoilla, joilla on vaikutusta eri toimijoiden työnjakoon.
- Henkilöstön osalta näillä asioilla on vaikutusta tehtävän sisältöjen ja vaativuuden määrittelyissä ja toimintaympäristön muutokset edellyttävät uudenlaista osaamista ja erilaista työotetta kuin aikaisemmin. Uudistuvilla tehtävä- ja toiminta-alueilla vastataan terveystarpeiden ja palvelurakennemuutoksen asettamiin vaatimuksiin. Hoidon laatu ja turvallisuus edellyttävät myös klinisen osaamisen kehittämistä

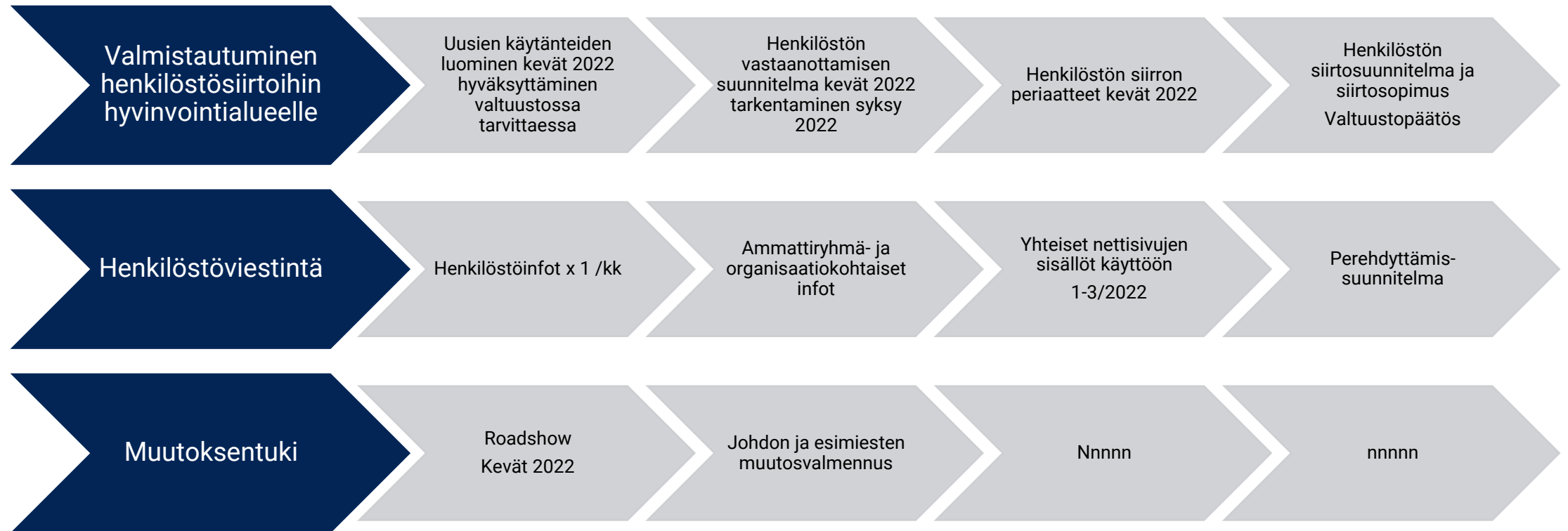
Voimaanpanolaki 18 § ja 57§ Henkilöstön asema liikkeenluovutuksessa

- 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.
- Vaalijalan, **Etevan** ja Eskoon kuntayhtymien toiminta ja henkilöstö siirtyvät sille hyvinvointialueelle, jonka alueella tehtävää hoitava henkilöstö pääasiallisesti työskentelee. Jos henkilöstö on hoitanut tehtävää ennen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain voimaantuloa myös muiden hyvinvointialueiden alueella, hyvinvointialueiden on sovittava viimeistään 31 päivänä joulukuuta 2022 kyseisten palvelujen tuottamisesta myös näiden muiden hyvinvointialueiden alueella.
- Liikkeen luovutuksen yhteydessä henkilöstö **siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen** ja heidän palvelussuhteensa ehdot pysyvät samoina työnantajan vaihtumisesta huolimatta.

Henkilöstön siirtosuunnitelma 1/2



Henkilöstön siirtosuunnitelma 1/2



Johtamisjärjestelmä, organisaatiorakenne ja johtajien rekrytoinnit



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Johtamisjärjestelmä yksinkertaistettuna => Keusotea rakennettu vuodesta 2019 lähtien kohti soteuudistusta

- **organisaation johtaminen**
 - arvot, missio, visio, strategia => *rakennettu sote-uudistusta ajatellen*
 - tavoitteet ja organisoituminen tavoitteiden saavuttamiseksi => *organisaatio rakennettu sote-uudistusta vahvistavaksi (so-te integraatio, asiakassegmentointi, yhdyspinnat)*
 - *Järjestäjätoimintoa* kehitetty systemaattisesti järjestäjän ja tuottajan roolien kautta ml. poliittinen järjestäjä (esim. asiakasohjaus)
- **toiminnan kehittäminen** (esim. keusoten palveluverkosto + digitalisaatio + tuottavuusohjelman sisältö + TKIO)
 - palvelut, joilla organisaatio tuottaa lisäarvoa asiakkailleen/potilailleen
 - kehitetään strategiassa asetettujen tavoitteiden mukaisia uusia toimintatapoja ja -malleja
- **toiminnan tukeminen** (esim. IMS, tiedolla johtaminen, strategia ja kehittäminen, yhteiset palvelut)
 - toiminnan tuki ja ohjaaminen johdon operatiivisten tavoitteiden mukaisesti
 - toiminnan tukemisen painopisteet
 - Prosessit ja toiminnanohjaus
 - Tiedon tuottaminen – tiedolla johtaminen
 -

=> Hyvinvointialueen toiminnan käynnistymisen yhteydessä minimoidaan tuottavuuden notkahdus, estetään hallitsematon kaaos ja turvataan sujuva siirtymä

Aluevaltuusto

Aluehallitus

Muut toimielimet



LUONNOS



Hyvinvointialueen johtaja

HYVINVOINTIALUEEN JOHTORYHMÄ

Strategia, kehittäminen ja rahoitus tulosalue

Strategia, kehittäminen, rahoitus, tietohallinto, hankkeet, laatu, TKIO, tiedolla johtaminen,

Yhteiset palvelut tulosalue

talouspalvelut, henkilöstöpalvelut, tietojärjestelmäpalvelut, hankintapalvelut, viestintäpalvelut, hallinto- ja tukipalvelut, tilapalvelut, työhyvinvointipalvelut jne.



Yhteistoiminta-
sopimus



Integraatiojohtaja



PALVELUJOHTAJAT

Pelastustoimen
tulosalue (PELA)

Pelastustoimen järjestäjätoiminto

Yhteistoiminta-
sopimus Vantaa-
Kerava
hyvinvointialueen
kanssa pelastustoimen
palveluista

Hyvinvointi, terveys
ja asiakkuudet

Järjestäjätoiminto

- Alueellinen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen
- Osallisuus
- Asiakkuuksien johtaminen
- asiakasohjaus

Asiakasohjausyksikkö

- Sosiaali- ja kriisipäivystys
- Sosiaalipalvelujen neuvonta ja ohjauspalvelut



KEUS

Keski-Uudenmaan sote

Terveyspalvelut ja
sairaanhoito (TEPASA)

Avopalvelut

- Vastaanottopalvelut
- Suun terveydenhuolto
- Perhekeskus ja mielenterveys-
palvelujen lääketieteellinen tuki

Keskittetyt palvelut

- Kuntoutus- ja apuvälinepalvelut
- Tukipalvelut
- Infektio- ja tartuntatautiyksikkö
- Keusoten kuntoutuskeskus

Sairaalapalvelut

- Terveyskeskussairaala
- Kotisairaala
- Kotona asumisen lääkärituki

Aikuisten mielenterveys, päihde- ja sosiaalipalvelut
sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelut (MIELA)

Aikuisten mielenterveys, päihde- ja sosiaalipalvelut

- Aikuisten sosiaalipalvelut ja työhön kuntoutus
- Päihde- ja mielenterveyspalvelut
 - Päihdehoitokeskus (Ridasjärvi)

Lasten, nuorten ja perheiden palvelut

- Perhekeskuspalvelut
 - Oppilashuollon koulukuraattori ja -
psykologipalvelut
- Lastensuojelun palvelut

Ikäihmisten ja vammaisten
palvelut (IKVA)

Ikäihmisten palvelut

- Kotona asumista tukevat
palvelut
- Ympäri vuorokautiset
palvelut

Vammaisten palvelut

- Vammaissosiaalityö
- Hankinta ja ostopalvelut,
HA-keskus
- Päiväaikainen toiminta
- Asumis- ja palvelut
- Vammaisalan
erityispalvelut (Eteva)

Johtajavalinnat

- Laki hyvinvointialueesta 45 §:
 - Hyvinvointialuejohtajan valitsee aluevaltuusto.
 - Hyvinvointialuejohtaja voidaan valita joko toistaiseksi tai määräajaksi ja hän on virkasuhteessa hyvinvointialueeseen.
- Valtuusto perustaa hyvinvointialuejohtajan viran + muut virat
 - Kyseessä uusi virka
 - Virka voidaan laittaa julkiseen hakuun siinä vaiheessa, kun valtuusto on hyväksynyt hallintosäännön

Muut johtajavalinnat

1. Juridisesti suositeltavin malli (KT):

- liikkeenluovutuksella siirrytään hyvinvointialueelle 1.1.2023.
 - siirtyvästä henkilöstöstä valitaan johtajat ansiovertailun ja yhteistoiminnassa sovitun valintamenettelyn kautta.
 - Ts. työnantaja päättää omien sisäisten prosessien ja lainsäädännön mahdollistamien keinojen (haastattelut/ansiovertailu) kautta, kuka on sopivin ja kelpoisin ko. virkaan.
- kyseessä siis liikkeen luovutuksen jälkeen ns. sisäinen kartoitus liikkeen luovutuksen piirissä olevista henkilöistä
- Ei julkista hakua
 - KvHL 4 § ”..muun työnantajan palveluksessa olevan henkilön ottaminen virkasuhteeseen lain tai sopimuksen nojalla tapahtuvan toiminnan siirtämisen yhteydessä taikka muu näihin rinnastettava hallintosäännössä määrätty peruste.”

Muut johtajavalinnat

- Sovellettaviksi siis KvHL 23 § (virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen) ja 24 § (siirto toiseen virkasuhteeseen)
- Hyvinvointialue siirtää henkilöitä toisiin virkasuhteisiin tai muuttaa virantoimitusvelvollisuutta KvHL 23 § ja 24 §:n perusteella
 - yhteistoimintamenettelyt
 - KvHL 24 § siirto voidaan tehdä vain työnantajan sisällä, ei työnantajalta toiselle työnantajalle, eli siirtoja voidaan tehdä vasta hy-alueella 1.1.2023 jälkeen
 - Edellytykset: varsinainen palkka ei laske tai suostumus
- Jos ei löydy sopivaa henkilöä ko. virkaan, virat julkiseen hakuun (harvinaista)

Tiedonkeruu



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Henkilöstösiirtoihin liittyvä tiedonkeruu vaihe 1

- Henkilöstön määrä ja rakenne (vakituiset, määräaikaisten, osa-aikaisten, sukupuoli- ja ikäjakautuma, ammattiryhmät, esimiesten lukumäärät)
- Henkilöstökulut ja henkilöstöpalveluiden ostot suhteessa palkkakuluihin
- Käytössä olevat virka- ja työehtosopimukset ja henkilöstön sijoittuminen niihin
- Työajat
- Palkka- ja muut edut (palkkausjärjestelmät)
- Paikalliset sopimukset
- Eläköitymisennusteet
- Henkilöstöedut
- Henkilöstön muistamiset
- Työkyvyttömyys kustannukset (sairauspoissaolot) ja varhemaksut
- Tietojärjestelmät

Tietojen vertailu



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Nykytilan analyysi – siirtyvä henkilöstö (11/2021)



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Yhteenveto HR-palveluissa käytetyistä tietojärjestelmistä



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Yhteenveto henkilöstöeduista ja toimintakäytännöistä



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

Valmistelutehtävät ja aikataulut



KEUSOTE
Keski-Uudenmaan sote

TO DO -lista

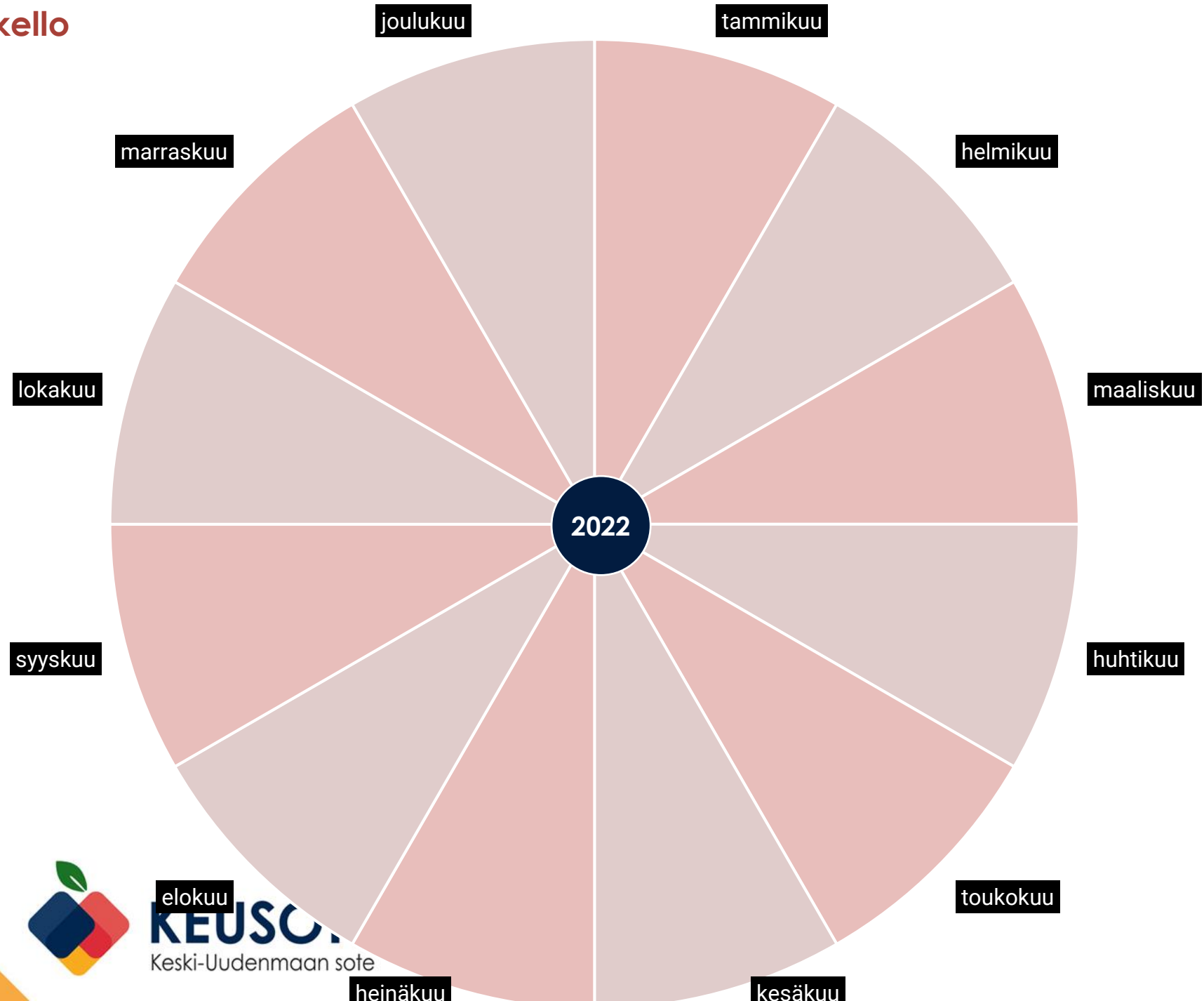
Tehtävä	Aikataulu
Henkilöstön saatavuuden varmistaminen	
Yhteistoimintaorganisaation määrittely	
Henkilöstön viestintäsuunnitelma (henkilöstöinfot, roadshow, muutosjohtamisen osaaminen)	
Liikkeenluovutusprosessi (siirtyvien henkilöiden määrittely, yhteistoiminta)	
Siirtyminen as is. Organisaatorakenteen määrittely siirtyvien toimintojen osalta (kustannuspaikat)	
Palkanlaskennan projektin perustaminen ja projektisuunnitelma (konversiot)	
Rekrytointipolitiikka ja johtajavalinnat	
Paikallisten sopimusten irtisanominen ja neuvotteluaikataulusta sopiminen	
Tietojärjestelmät kuntoon kriittisiä mm. palkkahallinto, työvuorosuunnittelu- ja seuranta, sähköinen rekrytointi, työajan seuranta, henkilöstöraportointi,	
Palkkojen yhteensovittamisen tarpeen arviointi (ei tehdä varsinaista yhteensovittamista)	
HR-organisaation valmistelu	

TO DO -lista

Tehtävä	Aikataulu
Henkilöstön siirron periaatteet	
Henkilöstön sisäisen liikkuvuuden prosessit ja työkalut Huomioi myös uudelleen sijoittamisen (työkykykoordinaattori)	
Henkilöstön osallistaminen tulevaisuuden toiminnan suunnitteluun (keinot – sisältö substanssilta)	
Muutosvalmennusten suunnittelu ja koordinointi (esimiehet tärkeä ryhmä muutoksen onnistumisessa)	
Osaamisen varmistaminen muutoksessa (prosessit ja työkalut)	
Nimikkeiden ja kelpoisuusehtojen tarkastelu – yhtenäistäminen	
Työaikamuotojen yhtenäistäminen – valmisteluprojektin käynnistäminen	



TO-DO vuosikello



Selvitys hyvinvointialueelle

- Kuntien, Keusoten, Etevan ja Ridasjärven **on tehtävä selvitys hyvinvointialueelle**
 - *Arvio henkilöstömäärästä, palkkakuluista ja lomapalkkavelasta helmikuun 2022 loppuun mennessä*
 - Lisäksi selvityksessä on annettava tieto soten käytössä olevista toimitiloista, siirtyvästä irtaimesta omaisuudesta (mm. päätelaitteet, autot yms), sopimuksista ja vastuista
 - Voidaan täydentää kesäkuun loppuun asti
- Selvityksen antajat käsittelevät tämän omissa toimielimissään tammi-helmikuun aikana