



05.04.2022
Henkilöstöinfo
HR-osa-alue

Kaarina Halonen, Marja Hietämäki

5.4.2022

1

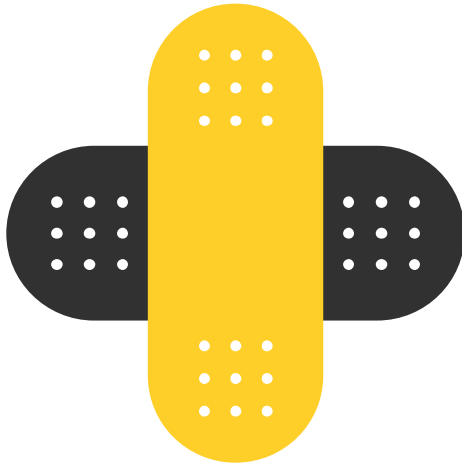
1

Henkilöstösiirto

Tilannekatsaus

2

2



Henkilöstön edustus on ollut vahvasti mukana suunnittelussa.

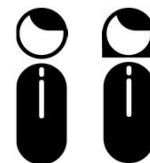
- Työryhmätyöskentelyä
- Yhteistoimintaelin
- Myös vapaamuotoinen ryhmä kokoontunut kerran kuukaudessa, jossa keskusteltu ja tiedotettu henkilöstösiirron valmisteluun liittyvistä asioista

3

3

Henkilöstösiirto

- Yhteistoimintamenettelyt aloitettu henkilöstösiirrosta hyvinvointialueelle
 - Siirtosopimukset syksyllä 2022
- Mahdollista sopia siirrettäväksi:
 - Aktiivivapaat lääkärit max. 114,75h palkallisia, pidettävä 30.6 mennessä
 - HVA:lla aktiivivapaa on palkaton poissaolo, koskee organisaatioita joissa ollut nyt palkallinen.
 - Työaikapankkivapaat max. 38,25h.
- Suunnitellaan siirtoa / sijoittamista uuden organisaation mukaisiin kustannuspaikkoihin
- Pääasiassa hoitohenkilöstö ja lääkärit siirtyvät samoihin tehtäviin, ei muutoksia tehtäväkuvaan / esihenkilörakenteeseen.
 - Suurin muutos hallinnon tehtävissä ja johtotasolla.
- Johtaja- ja päällikkötason tehtävät auki ilmoittautumismenettelyllä, aikataulu vielä avoin.



4

4

Henkilöstösiirto

- Luovuttajaorganisaatioiden paikalliset virka- ja työehtosopimukset irtisanottu päättyväksi 31.12.2022
 - Eivät siirry hyvinvointialueelle.
- Neuvotellaan ja solmitaan toimintaa turvaavat sopimukset uudelleen hyvinvointialueelle tasarvoisesti ja yhdenvertaisesti henkilöstöä kohteleviksi.
 - Palkkaustyöryhmä, jossa henkilöstön edustus mukana, tekee luonnoksia.
 - Kun neuvottelukumppanit tiedossa, edistetään neuvotteluun.
- Kumppanuuslääkäritoiminta eri organisaatioiden välillä.
 - Jatkossa samaa työnantajaa, toimintamalli uudistettava.
- **Ajatus:** Sisäinen kumppanuustoiminta, jolla turvataan erikoissairaanhoidon palvelujen tuottaminen lähelle asiakasta.
 - Vaatii paikallisen sopimisen asiasta



5

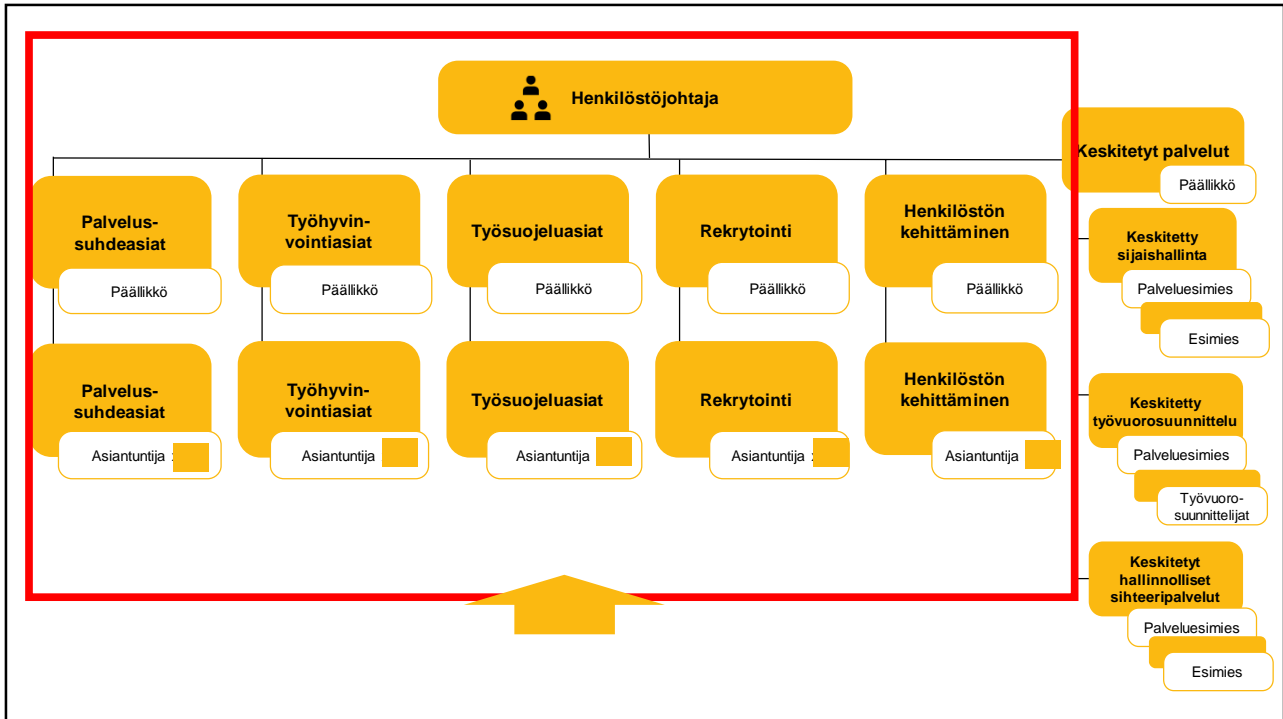
5

HR-palvelut hyvinvointialueella


Mitä hyvää?

6

6



7



Hyvinvointialueen HR-palvelut

- HR on esihenkilöiden tukena arjessa!
 - Yleiset linjaukset ja ohjeet
 - Osaamisenhallinnan tuki
 - Rekrytoinnin tuki
 - Työkykyprosessien tuki
 - Työsuojelu
- HR:n palveluiden alla sijoittuu myös keskitetyt palvelut, palvelua etäältä lähelle.
 - Keskitettyjä palvelua etäältä lähelle**
 - Työyksikkötasolla tehdään mm. rekrytointipäätökset, työ sopimukset/virkamääräykset, vuosiloma ja poissaolopäätökset, muut esihenkilö tehtävät
 - Hallinnolliset sihteeripalvelut
 - Osassa yksiköissä esimiehet tehneet laajasti ko. tehtäviä, jatkuu. Isoissa yksiköissä sihteerin apu, jatkuu.
 - Ei ole tarkoituksen mukaista siirtää toimisto/paperityötä johtajille/päälliköille
 - Palkanlaskentapalvelut ostetaan Monetra Pohjois-Savo Oy:ltä
 - Keskitetty työvuorosunnittelu (soveltuvin osin, hoitohenkilöstö)
 - Keskitetyt HR:n tukipalvelut; palvelusuhdeasiat, työsuojelu, työhyvinvointi, rekrytointi, henkilöstönkehittäminen, tukevat yksikkötasolla tehtävää työtä
 - Ei tehdä puolesta, tuetaan
 - Huomioidaan siirtymäaika
 - Muutosta tehdään vähintään 1-2 vuotta 1.1.2023 - toiminnan alkamisesta.**



8

8



HR-palvelut esihenkilötyön tukena

Esimerkkejä mahdollisuuksista:

- Yhteiset HR-järjestelmät ja asiantuntijoiden tuki palvelussuhteen eri vaiheiden haasteisiin
- Yhteinen rekrytointijärjestelmä ja rekrytoinnin asiantuntijoiden tuki rekrytointiprosesseihin
- Osaamisen kehittämisen tarve -kartoitus pohjana koko hva:n henkilöstön yhteiselle täydennyskoulutukselle

9

9



Työhyvinvointi- yksikkö

Työhyvinvointipäällikkö

10

10

Työhyvinvointi

- Pohjois-Savon hyvinvointialueelle avataan **työhyvinvointipäällikön** tehtävä
 - Siirtyvälle henkilöstölle, ilmoittautumismenettely
- Työhyvinvointiyksikkö pystyy tuottamaan keskitetty ja koordinoituja työhyvinvointipalveluita esihenkilöiden tukena
 - Henkilöstökuluista työkykykulut kalleimmat
 - Ennalta ehkäisy ja aktiivinen tuki/puuttuminen, haetaan taloudellisia säästöjä monin keinoin

11

11

Työhyvinvointi

- HR-tiedolla johtamisen valmisteluissa työkyky ja työhyvinvointia asiat otettu suunnittelussa huomioon
 - Rakennetaan uusia HR-raportteja, pystytään analysoimaan tarkemmalla tasolla työkykytapausten aiheuttamia kustannuksia ja puuttumaan ennakoidummin
 - Juurisyyt esiin.



12

12



Työsuojelu

Työsuojelupäällikkö

13

13

Työsuojelu yksikkö

- Työsuojelupäällikkö
 - Työsuojeluasiantuntijat
 - Työntekijöiden edustajat: **työsuojeluvaltuutetut**
 - Toimintamallia mietitään yhdessä siirtyvien työsuojeluvaltuutettujen kanssa
 - Työntekijöiden edustajat: **pääluottamusmiehet**
 - Toimintamallia mietitään yhdessä, huomioiden tulevat virka- ja työehtosopimukset



14

14

• **Ennakkokysymyksenä hyvinvointialueen edustajalle**



- Kohdellaanko hyvinvointialueen henkilökuntaa tasapuolisesti loma-asioissa? Varkaudessa ohjeena on, että keväälle -23 saa jättää vain 8 lomapäivää. Liikkeellä olevien huhujen mukaan joissakin kunnissa määrä on 10 pv. Ei kuulosta reilulta. Tuo 10 pv. eli kaksi vkoa kuulostaisi jo paremmalta, mutta ennen kaikkea ohjeistuksen pitäisi olla sama kaikille!
 - Hyvinvointialueen VATE suositus on, että vuoden vaihteen yli saa siirtää 5/8pv vuosilomaa v.2022. Sekä kertyvän uuden 2023 lomat.
 - Luovuttajaorganisaation (kunnan) tehtävä on johtaa toimintaa siirtoon saakka.
- Miten nykyiset henkilökuntaedut jatkuvat?
 - Luovuttajaorganisaatioiden henkilöstöedut siirtyväälle henkilöstölle päättyvät 31.12.2022.
 - Hyvinvointialueelle mietitään kaikille tasa-arvoiset ja yhtenäiset henkilöstöetuudet, menossa esitys hallitukselle miten käynnistää kilpailutus eri eduista.

15

15

Ennakkokysymyksenä hyvinvointialueen edustajalle



- Milloin mahdollisista yt-neuvotteluista tiedotetaan?
 - Luovuttajaorganisaatiot (kunnat) ovat aloittaneet yhteistoimintamenettelyt henkilöstösiirrosta liikkeen luovutuksen periaattein hyvinvointialueelle. Neuvottelut kestävät syksyyn saakka, syksyllä pidetään neuvottelujen päätös yhteisenä tilaisuutena (mahdollisesti).
- Perusterveydenhuollon puolella henkilöstöä keskusteluttaa sote-keskuksen toimintarakenne. Samoin keskusteluttaa nykyisten palvelukeskusten hallintojen henkilöiden sijoittuminen. Missä vaiheessa asioita aletaan meille henkilöstölle kertoa tai avaamaan sote-keskustoimintarakennetta avoimesti.
- Milloin tulee infot sille osalle SOTE:n henkilöstöä, jotka eivät siirry hyvinvointialueelle?
 - Kaikki SOTE tehtäviä tekevät ja tukipalveluhenkilöt, jotka tekevät 50% tai enemmän tehtävästä SOTE palveluille on siirtyvää henkilöstöä.
 - Kunnat järjestää itse kuntaan jääväälle henkilöstölle mahdolliset tiedotukset kunnan toiminnoista jatkossa.

16

16

Ennakkokysymyksen hyvinvointialueen edustajalle

- 17.2 järjestetyn henkilöstöinfon yhteydessä esitettiin, että "Ylä-Savon Sotelta siirtyvät toimipisteet jatkavat Numeronin käyttöä koekäytössä". Hyvinvointialueen tavoitteena on mm. yhdenvertaisuus ja Me ollaan me -henki sekä esimerkiksi työntekijöiden palkkojen harmonisointi. Kuinka nämä em. asiat toteutuvat, mikäli eri järjestelmiä on käytössä ja näin ollen henkilöstö on eriarvoisessa asemassa? Kuinka pitkään Ylä-Savon SOTEltä siirtyvät työntekijät tulevat Visma Numeronia käyttämään työvuorosunnitteluun Titanian sijasta?

- Asian käsittely on kesken ICT työryhmässä. Numeronille ei ole vielä rahoitusta hva:lle. Tiedotetaan kun asia etenee.

17

17

Kiitos

18

18