



# Henkilöstöasiaa

Petri Alaluusua

henkilöstöjohtaja, KHSHP

# Henkilöstöä koskevat lakiluonnokset, linjauksia

- Kuntien ja kuntayhtymien palveluksesta maakuntien palvelukseen siirtyy yhteensä noin 220 000 työntekijää. Siirtyvistä työntekijöistä suurin osa on sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä. Siirtymähetkellä voimassa olevat henkilöstön oikeudet ja velvollisuudet säilyvät.
- Kuntien ja kuntayhtymien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö siirtyy maakuntien ja maakuntien palvelulaitosten palvelukseen. Henkilöstö siirtyy sen maakunnan tai maakuntien omistaman yhtiön tai laitoksen palvelukseen, jolla on tuottamisvastuu niistä tehtävistä, joissa asianomainen henkilö on ollut ennen siirtymistä. *Henkilöstösiirtojen ja palkkojen yhteensovittamisen kustannukset pidetään mahdollisimman pieninä.*
- Kuntien yhteisten tukipalvelujen osalta työntekijä siirtyy maakunnan tai maakuntien palvelulaitosten palvelukseen, jos *henkilön nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu kunnan sosiaali- tai terveystalouteen.* (lakiin ei ilmeisesti tulossa tarkempaa määritelmää →KT ohjeistaa tulkinnassa)



# Henkilöstöä koskevat lakiluonnokset, linjauksia

- *Kanta-Hämeen organisaatioissa sote-henkilöstöä yht. n. 6000 henkilöä*
- Maakuntiin siirtyy myös pelastustoimen, maatalouslomituksen, ympäristöterveydenhuollon sekä maakuntien liittojen henkilöstö sekä noin 5000 työntekijää valtion aluehallinnosta.
- Siirtyminen tapahtuu liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti ns. vanhoina työntekijöinä eli siirtymähetkellä voimassa olevat oikeudet ja velvollisuudet säilyvät. Tämä koskee myös eläke-etuja. Liikkeenluovutusperiaatetta sovelletaan riippumatta siitä, missä järjestyksessä maakuntien organisaatioita perustetaan.
- Henkilöstöön sovelletaan jatkossakin kunnallista viranhaltija- sekä työ- ja virkaehtosopimuslainsäädäntöä, jonka soveltamisalaa laajennetaan siten, että se koskee myös maakuntien henkilöstöä.



# Henkilöstöä koskevat lakiluonnokset, linjauksia

- KT Kuntatyönantajat toimii jatkossa myös maakuntien työnantajaedustajana.
- Työnantajajärjestön nimi muutetaan muotoon Kunta- ja maakuntatyönantajat KT. Maakunnilla on niiden henkilöstömäärää ja taloudellista painoarvoa vastaava asema uudessa työnantajajärjestössä.
- Maakunnat ja maakuntien palvelulaitokset tulevat Kevan jäsenyhteisöiksi. Keva huolehtii maakuntien ja maakuntien palvelulaitosten henkilöstön eläketurvasta.
- Maakuntien yhtiöt voivat valita, tulevatko ne kunnallisen eläkejärjestelmän ja kunnallisen ja maakunnallisen alan työehtosopimusten piiriin.



# Henkilöstöä koskevat lakiluonnokset, linjauksia

- Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelua varten luodaan heinäkuussa 2017 *väliaikainen valmistelutoimielin*, joka vastaa maakunnan toiminnan ja hallinnon käynnistämisen valmistelusta siihen saakka, kunnes maakuntavaltuusto on valittu ja maakuntavaltuuston asettama maakuntahallitus on aloittanut toimintansa
- Väliaikainen valmistelutoimielin johtaa maakunnan toiminnan ja hallinnon käynnistämisen valmistelua ja käyttää sitä koskevaa päätösvaltaa maakuntavaltuuston toimikauden alkuun asti. Valmistelutoimielin voi asettaa keskuudestaan jaostoja hoitamaan erikseen määrättyjä tehtäviä ja siirtää näitä tehtäviä koskevaa päätösvaltaa jaostolle.
- Valmistelutoimielimen tehtävänä on mm. :
  - kartoittaa maakunnille siirtyvä henkilöstö ja valmistella maakuntavaltuustolle ehdotukset henkilöstön siirtosuunnitelmaksi ja -sopimuksiksi



# Kysymyksiä ja vastauksia, yhteiset tukipalvelut

- Mitä tarkoitetaan maakuntien yhteisillä tukipalveluilla?
  - Maakunnille perustetaan yhteisiä valtakunnallisia palvelukeskuksia, joihin keskitetään maakuntien tarvitsemia tukipalveluita. Maakuntien yhteisiä tukipalveluita ovat yhteishankintojen palvelukeskus (sopimus- ja kilpailutusasiat), toimitila- ja kiinteistöhallinnon palvelukeskus, tieto- ja viestintätekniisten palvelujen palvelukeskus (ICT) sekä talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus.
  - Maakunnat voivat myös perustaa yhteisiä tukipalveluita kuntien tai muiden julkisen sektorin yhteistyökumppanien kanssa.
  - Palvelukeskuksen perustamisen tavoitteena on luoda säästöjä sekä tarjota parasta osaamista kaikkien maakuntien käyttöön ja siten varmistaa tasainen tukipalveluiden laatu kaikissa maakunnissa. *Palvelukeskuksia koskeva valmistelu on kesken.*



# Kysymyksiä ja vastauksia, yhtiöittäminen

- Mitä julkisia sosiaali- ja terveyspalveluita on tarkoitus yhtiöittää?
  - Hallituksen linjauksen mukaan maakunnat yhtiöittävät markkinaehtoisesti tarjottavat sosiaali- ja terveyspalvelunsa. Valinnanvapauden piirissä olevien palvelujen yksityisiä ja julkisia tuottajia koskevat mahdollisimman yhtenäiset periaatteet. Maakunnan yhtiöt ovat julkisesti omistettuja yhtiöitä. Yhtiöittäminen ei siis tarkoita yksityistämistä.
- Pitääkö kaikki toiminta yhtiöittää?
  - Ei tarvitse. Julkisen vallan velvoitteita toteuttavaa tuotantoa ei ole pakko yhtiöittää. *Samaan organisaatioon voidaan osoittaa julkisia tehtäviä ja erityistason palveluita sekä laajan valinnanvapauden piirissä olevia palveluita.*
  - *Maakunnille luodaan mahdollisuus tiettyjen viranomaistehtävien antamiseen omistamalleen yhtiölle . Laajempi tehtävien kokoaminen maakunnan yhtiöön edistää palvelujen yhteensovittamista, kustannusten hallintaa ja sujuvien hoito- ja palveluketjujen rakentamista.*
  - Yhtiöittämisen rinnalle luodaan myös vaihtoehtoisia tapoja erottaa maakunnan järjestäminen ja tuotanto eri organisaatioihin. Hallituksen linjauksen takana on ajatus, että *säädetään uudentyyppisestä maakunnan julkisoikeudellisesta laitoksesta.* Laitos tai maakunnan omistama yhtiö tuottaisi palveluja, jotka eivät ole laajan valinnanvapauden piirissä. Järjestämislaisissa on tarkoitus määritellä, milloin palvelun voi tuottaa julkisoikeudellinen laitos ja milloin tehtävä pitää yhtiöittää.



# Kysymyksiä ja vastauksia

- Uusi toimintatapa – yhtiöittäminen, miten käy henkilöstön?
  - Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työllisyysnäkymät ovat erittäin hyvät. Nykyisistä kuntatyöntekijöistä moni on eläköitymässä ja ikääntyvän väestön palveluntarve kasvaa. Jatkossa pulmana on pikemminkin kustannuksia aiheuttava kilpailu osaavasta henkilöstöstä. Samoin tukipalveluissa tarvitaan osaavaa henkilöstöä. Hallitus on sitoutunut hyvän henkilöstöpolitiikan periaatteiden toteuttamiseen muutosta koskevassa lainsäädännössä ja uudistuksen toteutuksessa.





# Valmisteluista keskustasolla (ministeriöt, KT, henkilöstöjärjestöt)

Keskustasolla on muodostettu useita työryhmiä valmistelemaan maakuntauudistukseen liittyviä henkilöstöasioita, esim. →

- **Henkilöstöpolitiikka-ryhmä** (aloittelee toimintaansa)

- koordinoi sote- ja maakuntauudistuksen henkilöstöasioiden valmistelua
- valmistelee perustettavien maakuntien henkilöstöpoliittisia linjauksia
- seuraa, miten sote-uudistuksen henkilöstön asemaa käsittelevän työryhmän aiemmin tekemät esitykset etenevät
- valmistelee asetettavan alatyöryhmän esityksestä ehdotukset maakuntien liitoista ja kunnista siirtyvän muita kuin sote-tehtäviä hoitavan henkilöstön asemasta ja palvelussuhteiden ehdoista uudistuksessa sekä ehdotukset maakuntien palvelukseen siirtyviksi ryhmiksi ja eläkkeiden määräytymiseksi sekä
- valmistelee asetettavan alatyöryhmän esityksestä mahdolliset muut asiat, jotka koskevat maakuntien liitoista ja kunnista siirtyvää henkilöstöä ja jotka nousevat esille sote- ja maakuntauudistuksen edetessä.

- **Palkkojen harmonisointi-ryhmä** (aloittelee toimintaansa)

- Ryhmän tehtävänä on tarkastella sote- ja maakuntauudistusten yhteydessä maakuntiin sekä maakuntien julkisoikeudellisiin laitoksiin eli palvelulaitoksiin ja palvelutuotantoyhtiöihin siirtyvän henkilöstön palkkojen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä ja palkkojen yhteensovittamisen ohjauksessa käytettävissä olevia keinoja sekä valmistella asiaa koskeva esitys. Mahdollisesta säädösvalmistelusta vastaa valtiovarainministeriö.



# Valmisteluista keskustasolla (ministeriöt, KT, henkilöstöjärjestöt)

Keskustasolla on muodostettu useita työryhmiä valmistelemaan maakuntauudistukseen liittyviä henkilöstöasioita, esim. →

- **Muut kuin sote-henkilöstösiirrot- ryhmä (ei vielä aloittanut)**
  - Ryhmän tehtävänä on valmistella valtiolta maakuntiin sekä toisille valtion viranomaisille siirtyvää henkilöstöä koskevat ehdotukset siirtyvästä henkilöstöstä
  - siirtyvän henkilöstön asemasta ja palvelussuhteiden ehdoista uudistuksessa
  - siirtyvän henkilöstön eläkkeiden määräytymisestä
  - keskeisiksi linjauksiksi ja toimenpiteiksi työhyvinvoinnin turvaamiseksi muutostilanteessa.

**Keskustason valmistelutyöryhmien linjaukset huomioidaan paikallistason valmistelussa – ohjaavat Oma Häme-henkilöstöasioiden valmistelua**



# Henkilöstöasioiden valmistelu Kanta-Hämeessä (Oma Häme), ehtovertailu

- *Työryhmä 7, HR-ryhmä ja henkilöstöfoorumi* valmistelevat ja käsittelevät *Oma Häme*-henkilöstöasioita
- Maakuntaan siirtyvää henkilöstöä on runsaasti ja siten kyseessä on erittäin suuri liikkeenluovutus, jolloin henkilöstökysymykset selvitetään ns. ehtovertailulla
- Henkilöstöasioita koskeva ehtovertailun tarkoituksena on **määritellä luovutuksen kohteena oleva henkilöstö** sekä selvittää mm. :
  - henkilöstön edut
  - henkilöstöön liittyvät vastuut
  - henkilöstön nykyiset palvelussuhteet ja niihin liittyvät tiedot
  - luovutuksen kohteena olevaan henkilöstön palvelussuhteisiin liittyvät aiemmat ja vireillä olevat erimielisyydet ja oikeudenkäynnit
  - muut henkilöstöön liittyvät oleelliset tiedot.



# Liikkeenluovutus ja ehtovertailu

- **Liikkeenluovutuksen kohteena olevaa henkilöstä koskien ehtovertailussa on keskeistä selvittää esim. seuraavia perustietoja :**
  - **henkilöstön lukumäärä** (aktiivinen ja ei-aktiivinen)
  - **henkilöstörakenne** (ikä rakenne, sukupuolijakauma, työsuhteiden luonne ja pituus, toimenkuvarakenne, nimikkeet ym.)
  - **henkilöstön jakautuminen toimipaikoittain**
  - **organisaatorakenne**
    - organisaatiokaaviot ym.
  - **sovellettavat työehtosopimukset ja muut paikalliset sopimukset**
  - **palkka ja muut edut**
    - palkkausjärjestelmät sopimusaloittain
    - muut henkilöstöedut (henkilöstöruokailu, puhelinetu, asuntoetu, työterveyshuolto, harrastemahdollisuudet ym.)
  - **eläke-edut**
    - lakisääteiset eläke-edut sekä muut eläköitymiseen liittyvät tiedot



# Henkilöstöasioiden valmistelu Kanta-Hämeessä (Oma Häme)

**Henkilöstöasioita valmistellaan työryhmissä. Työryhmissä käsiteltäviä asiakokonaisuuksia ovat mm:**

- tva + palkkojen harmonisointitarpeen määrittely ja tähän liittyvät periaatteet
- palkkaus- ja palvelussuhdeasiat (mm. sopimusten läpikäynti, ”parhaat/sopivimmat käytännöt”, yhteistoimintahenkilöstöön liittyvät valmistelut, työnantajan edustajien määrittely, palvelussuhteen muodot ja kestot, vakituiset-määräaikaiset)
- henkilöstöetuudet (etuuksien läpikäynti, valitaan uuden organisaation henkilöstöetuudet – etuuksien harmonisointi)
- henkilöstön osaamisen kehittäminen ja muutosvalmennus (osaamiskartoitukset, urapolut, muutosvalmennuksen rakenne)
- viestintä (viestintärakenteen luominen, muutokseen liittyvä tiedottaminen)



# Henkilöstöasioiden valmistelu Kanta-Hämeessä (Oma Häme)

- HR-ryhmä (= henkilöstöasioihin työsuunnitelmaa tekevä alatyöryhmä) muodostaa tarvittavat työryhmät eri asiakokonaisuuksien valmisteluun ja antaa muodostettaville työryhmille toimeksiannon sekä nimeää muodostettavien työryhmien kokoonpanot
- HR-ryhmä koordinoi työryhmien työskentelyä, kokoaa yhteen työryhmien näkemykset ja ehdotukset ja muodostaa esityksen työryhmä 7:lle
- HR-ryhmä huolehtii siitä, että Oma Häme-henkilöstöfoorumi saa riittävästi tietoa henkilöstöasioiden valmistelutilanteesta
  - nyt : valmisteltu suositukset valmisteluvaiheen rekrytointiin, palkkapolitiikkaan ja paikallisiin henkilöstöä koskeviin sopimuksiin. Henkilöstön perustietojen kerääminen käynnistyy.



# Valmistelun tavoitteita

- muutos tehdään yhdessä hyvää henkilöstöpolitiikkaa noudattaen
- tietoa jaetaan aktiivisesti ja avoimesti useilla eri välineillä ja rakenteilla
- pyritään yksimielisyyteen
- vastuuta jaetaan ja otetaan
- haetaan uuteen organisaatioon hyviä, tasapainoisia, toimivia ja sopivia ratkaisuja



# Muutoksessa onnistumisen aineksia

- yhteinen tilannekuva (minne ja miksi)
  - yhteinen tahtotila (sinne haluamme)
  - yhteinen tahto toimia (nyt tehdään)
  - yhteinen suunnitelma (näin teemme)
    - tahto, halu ja sitkeys toimia (haluamme tehdä)
    - kyky ja taito toimia (osaamme tehdä)
      - toimiva organisaatio (tekemisen meininki)

