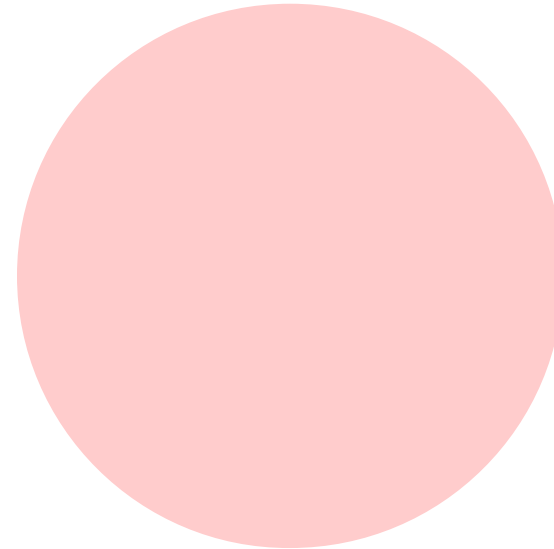


# Tukipalvelut hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön määrittely 28.9.2021





# Lainsäädäntö, tukipalvelu

## Lakisosiaali- ja terveydenhuoltoa ja pelastustoimea koskevan uudistuksen toimeenpanosta ja sitä koskevan lainsäädännön voimaanpanosta 18 §

- Kuntien palveluksessa sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen palvelutuotantoon liittyvissä tukipalvelutehtävissä työskentelevät henkilöt siirtyvät hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien palvelukseen, jos henkilön tosiasiallisista työtehtävistä **vähintään puolet** on kunnan sosiaali- tai terveydenhuollon tai pelastustoimen tukitehtäviä.
- Tukipalveluiksi katsotaan tässä yhteydessä kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon tai pelastustoimen toimintaa tukevat tehtävät kuten **esimerkiksi keskitetty ruokahuolto, siivous, laitehuolto, toimisto- ja hallintopalvelut, palkanlaskenta-, talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut, ICT-palvelut tai kiinteistötoimi, tekniset palvelut sekä laboratoriot ja kuvantamispalvelut.**



# Aikataulu

- Alustava tieto siirtyvän henkilöstön määrästä, palkkakustannuksista ja lomapalkkavelasta tulee toimittaa hyvinvointialueelle 28.2.2022 mennessä.
  - Lisäksi hyvinvointialue kysyy myös muita tietoja, tosin määrittely vielä osin kesken
  - Lomapalkkavelka ja palkkakustannus laskelman teko edellyttää jo tässä vaiheessa jo nimitietoa, vaikka tieto luovuttaisiin nimiketasolla
- Keski-Suomessa tätä ensimmäisen vaiheen tietoa tullaan kysymään joulutammikuussa
- Kaikkien organisaatioiden kanssa käydään organisaatiokohtaisesti neuvottelut tukipalveluiden osalta



## Kunnan jatkossa tarvitsemat tehtävät/roolit

- Myös näiden määrittelemisen palvelualueittain ja palveluyksiköittäin, mitä tarkoittaa henkilötyövuosina > tästä myös eurollinen arviointi
- **Osaamisnäkökulman huomioiminen**
  - Mikäli henkilön osaaminen on kriittistä, esim. ainut osaaja -> tehtäväkuvan muuttaminen on mahdollista, jääkin kunnan palvelukseen
  - Osaamisen jakaminen
- Huom. On myös tärkeää varmistaa, että **välttämätön palvelutuotanto turvataan siirtymätilanteessa**. Lisäksi henkilöstöresurssit on muutoinkin sovitettava yhteen siten, että hyvinvointialueilla ja kunnissa on toimiva tukipalveluverkosto myös jatkossa



# Eteneminen

- Tukipalveluiden työntekijöiden **tehtäväkuvien tarkastelu**
  - **Tehtäväkohtainen tarkastelu**
  - Onko tehtäväkuvia muutettava: Esimerkiksi tilanne, jossa kaikki toimintoa tekevät työntekijät tekevät saman verran siirtyvää palvelua.
    - Vältettävä tilanne, että kaikki täyttävät siirtyvän henkilöstön ehdot tai kukaan ei täytä ehtoa
- Tarvittavien tehtävien määrittely ja niistä keskusteleminen
- Edellisten yhteensovittaminen tarpeiden mukaisesti ja mahdolliset tehtävämuutokset
- Tehtäväkuvakeskustelut ja dokumentointi loka-marraskuussa 2021
- Yhteenvedo ja mahdollisten muutosten alustava punninta marraskuussa 2021
- Joulukuun alussa 2021 oltava ensimmäinen näkemys siirtyvästä henkilöstöstä tietojen antamisen näkökulmasta vähintäänkin ammattinimiketasolla (nimi vaaditaan lomapalkkavelkaan, ellei keskimäärin)
- **Etenemistä käsiteltävä rullaavasti yhteistoiminnassa, henkilöstö ajan tasalla pitäen**



# Yhteistoiminta

- Ennen tietojen keräystä asia käsiteltävä yhteistoiminnassa
  - Yhteistyötoimikunta
    - Henkilöstötiedon keräys ja luovuttaminen koko siirtyvän henkilöstön osalta
    - Alustava ajankohta marraskuun yt toimikunnan kokous
- Erillinen välitön yhteistoiminta tukipalveluita tuottavan henkilöstön kanssa
  - Välitöntä yhteistoimintaa yksikkötasolla, HR:n tuki tarvittaessa
  - Tiedottaminen/keskustelu siirtyvän tukipalveluita tuottavan henkilön kanssa
    - Käydään läpi perusteet siirtymiselle
    - Voi myös muuttua, mikäli tehtäviä uudelleen järjestellään -> uusi keskustelu
    - Iso tukipalvelua tuottava yksikkö (esim. ruokapalvelu) : välitöntä yhteistoimintaa, työpaikkakokouksen aihe



# Tukipalvelu ostopalveluna

- Sopimuksen mahdollinen irtisanominen irtisanomisehtojen mukaisesti

Tai

- Sopimuksen neuvottelemineen uusiksi palvelemaan jäljelle jäävää organisaatiota

Tai

- Sopimuksen siirtyminen hyvinvointialueelle

Tai

Sopimus on kunnan/kuntayhtymän kanssa -> henkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle (huom. 50% sääntö)



# Tukipalvelun tuottaminen ostopalveluna toiselle organisaatiolle

- Jos tukipalvelusopimus irtisanotaan -> yhteistoiminta
  - Uudet tehtävät työntekijöille (palvelussuhteen ehtojen muutos)
  - Irtisanominen tuotannollis- taloudellisin perustein
- Huom jos tukipalvelu tuotetaan kunnalle/kuntayhtymälle -> henkilöstö siirtyy Hyvinvointialueelle (huom. 50% sääntö)
- **HUOM. YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUT KÄYTÄVÄ ENNEN SOPIMUKSEN IRTISANOMISTA/ELI ENNEN PÄÄTÖKSEN TEKOA**
  - Kun uhkana on sopimuksen irtisanominen omasta tai sopimuskuumppanin toimesta





**Kiitos**

**#hyvaks**  
**#hyvinvointialueks**  
**#hyväarkikaikille**