

**Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö ja
henkilöstön osallistaminen HVA valmisteluun
Monica Hostio
5.5.2022**

Siirtyvä henkilöstö

2.2.2022

Luovutuksen kohteena oleva henkilöstö

Henkilöstön nykyiset palvelussuhteet ja niihin liittyvät tiedot

Henkilöstömäärä

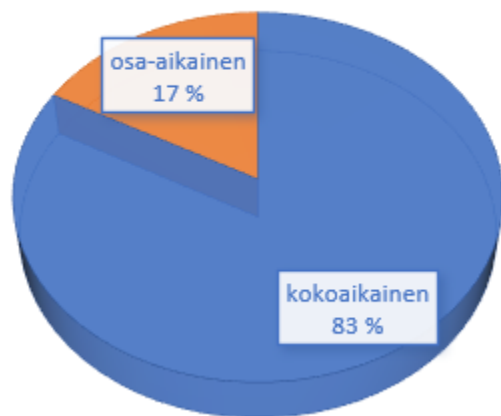
Etevan
tukipalveluhen-
kilöstön tiedot
puuttuvat vielä

Organisaatio	Hlö määrä	Prosenttia
Eteva	287	6,78 %
Hyvinkää	16	0,38 %
Järvenpää	25	0,59 %
Keusote	3770	89,42 %
Mäntsälä	13	0,31 %
Nurmijärven kunta, Aleksia -liikelaitos	12	0,28 %
Nurmijärven kunta, oppilashuolto	32	0,76 %
Pornainen	3	0,07 %
Tuusula	18	0,43 %
Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymä	40	0,95 %
Kaikki yhteensä	4216	100,00 %

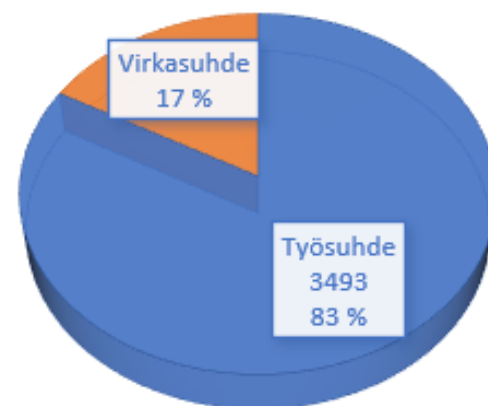
Vakituisia henkilöstöstä on 80,1% (n=3379) ja määräaikaisia 19,9 % (n=837)

Henkilöstörakenne

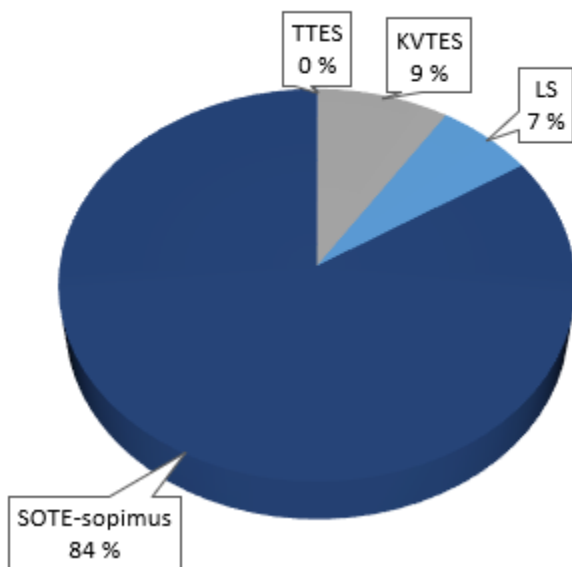
KOKO-/OSA-AIKAISUUS



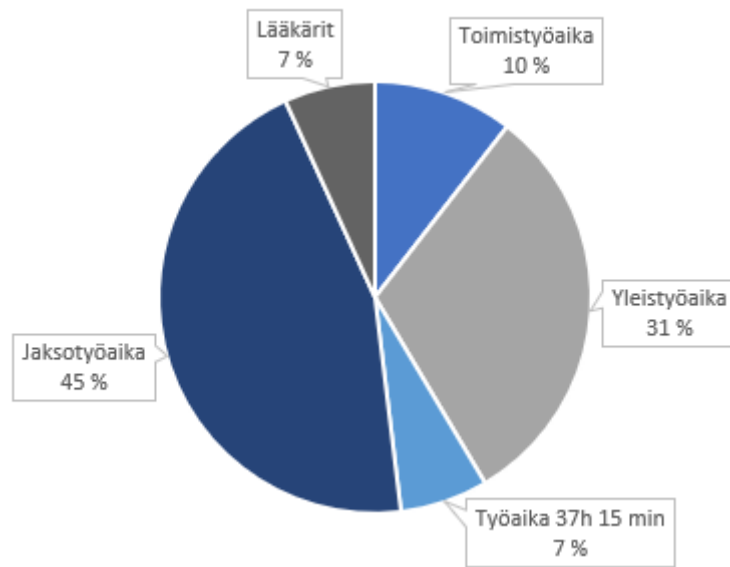
PALVELUSSUHTEEN LAATU



HENKILÖSTÖ SOPIMUSALOITTAIN



TYÖAIKAMUODOT



Keski-
hyvi

15 suurinta ammattiryhmää

Ammattinimike	Määrä / Ammattinimike
Lähihoitaja	1063
Sairaanhoitaja	565
Ohjaaja	327
Terveydenhoitaja	179
Terveyskeskuslääkäri	151
Sosiaaliohjaaja	139
Sosiaalityöntekijä	130
Hammashoitaja	119
Fysioterapeutti	87
Terveyskeskushammaslääkäri	73
Laitoshuoltaja	59
Asiakasohjaaja	49
Psykologi	47
Perheohjaaja	44
Suuhygienisti	44
Kaikki yhteensä	3076

Valmistautuminen hyvinvointialueelle siirtymiseen

- HR järjestelmien alasajo, siirto ja käyttöönottovalmistelut
 - palkanlaskentajärjestelmä Populus
 - henkilöstön tietojen siirtosuunnitelma & arkistointisuunnitelmat
 - työvuorosuunnittelujärjestelmä Titania
 - työajanseurantajärjestelmä Nepton
- Palkkausjärjestelmät
- Paikalliset sopimukset
 - irtisanominen ja uusien valmistelu
- Henkilöstöedut (eivät siirry – oma HVA valmistelu)
 - vertailu
 - hyvinvointialueen henkilöstöetujen valmistelu (kustannusten laskenta)

Henkilöstö- etujen vertailu

Henkilöstöedut	Keusote	Eteva	Uudenmaan päihdehuollon kuntayhtymä	Järvenpää	Tuusula	Nurmijärvi	Pornainen	Hyvinkää	Mäntsälä
Pikapalkkio / kertapalkkio	x	x		x	x	x			x
Innovaatio- ja ideapalkkio				x					
Kannustepalkkio			x			x			
Kokouspalkkio	x	x			x	x			x
Aloitepalkkio						x			
Vuoden teko / tuloksetekijä -palkinto						x			
Palvelusvuosien huomioiminen	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ikävuosien huomioimien	x	x	x	x	x	x	x	x	
Eläkelahja	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Kunnallisen palvelusvuosien 20, 30 ja 40 v huomioiminen (Kuntaliiton mitali/vastaava)	x	x	x				x		x
Kunniamerkki	x	x					x		
Liukuva työaika	x	x	x	x	x	x		?	x
Työaikapankki		x							
Etätyö	x	x		x	x	x	x	?	x
Yksilölliset työaikajärjestelyt	x	x				x			
Laajempi työterveyshuolto	x	x	x	x	x	x	x		
Kuntoutuksen tukeminen	x	x				x	x		x
Koulutuksen tukeminen	x	x	x	x	x	x	x		x
TYHY-toiminta	x	x		x	x	x	x		x
Liikunta- ja kulttuurisetelit	x	x	x		x	x	x	x	x
Puhelinetu / lasku	x	x	x		x		x		
Järjestetty työpaikkaruokailu(lounasmaksaminen palkasta)		x	x		x	x			
Työpaikkaruokailun aterian hinta		x							
Työsuhdeasuminen			x						
Virkistyspaikan vuokraaminen			x			x	x		
Alennuksia liikkeisiin / liikuntapaikkoihin	x	x		x	x	x			
Eazybreak- lounasmaksaminen	x								
Autoetu		x							
Rekrytointivinkkipalkkio		x							
Työyhteisön toimivuuden kehittäminen		x							
Kuolemantapaus		x							

Henkilöstön osallistaminen



Hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilöstölle

- ➔ Henkilöstölle hyvä hyvinvointialue
- ➔ Henkilöstön uutiskirje
- ➔ Hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö
- ➔ Hyvinvointialueen henkilöstöinfot
- ➔ Työkalupakki meille, muutosten tekijöille



**Työkalupakki meille,
muutosten tekijöille**



7.3. Sujuva siirtymä, ihminen edellä

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen valmistelu



25.3. Herätys! Orientoituminen muutosjohtamiseen

Muutosjohtaminen ja esihenkilön rooli muutoksessa



29.4. Muutosreppu

Millainen muutoksen kohtaaja ja johtaja minä olen?



20.5. Tilaa tunteille

Tunteet muutosten pyörteissä



26.8. Kaikki mukaan!

Työkaluja ja vinkkejä osallistamiseen



30.9. Keskeneräisiä ja erilaisia

Erialaisten ihmisten erilaiset tavat kohdata muutos



28.10. Kaikki mukana?

Hallinnan tunteen vahvistaminen



25.11. Vahvista yhteistä kulttuuria

Inspiroiva ja kaikkien yhteinen työkuulttuuri

Työkalupakki meille muutosten tekijöille

1 Johdanto muutospakettiin



2 Positiiviset muutosvoimat liikkeelle



3 Kohti muutosvoiman kulttuuria



4 Suunnittele muutos



5 Valmista itsesi




Kerran kuukaudessa kaikille esihenkilöille vinkkejä oman henkilöstön osallistamiseen


2 Positiiviset muutosvoimat liikkeelle



Muutos epäonnistuu lähes aina ja synnyttää vastarintaa, joka tulee taltuttaa. Vai onko asia sittenkään ihan näin? Mitä jos muutos onnistuukin? Entä jos keskitymmekin muutosvoimaan?

 1.2 Video Positiiviset muutosvoimat liikkeelle (MP4-tiedosto, 15 Mt)

 1.2 Osion tekstisisältö (PDF-tiedosto, 85 kt)

 1.2 Harjoitus (PDF-tiedosto, 162 kt)

 1.2 Muistilista (PDF-tiedosto, 100 kt)

Henkilöstölle hyvä hyvinvointialue: yhteinen ideointi ja work-shop

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtyy 1.1.2023 yli 4200 työntekijää. Nyt on hyvä paikka tarkastella, millaisen työkuulttuurin ja millaiset yhteiset tavoitteet haluamme rakentaa uudelle hyvinvointialueelle. Tulisitko mukaan ideoimaan ja kehittämään henkilöstölle hyvää hyvinvointialuetta?

Yhteinen ideointi toteutetaan virtuaalisesti ja siinä hyödynnetään Howspace-yhteistyöalustaa:

- Ensimmäisessä vaiheessa 2.5.–13.5. jokainen osallistuja käy Howspacessa itselleen sopivana ajankohtana vastaamassa valmiisiin kysymyksiin ja reagoimassa muiden vastauksiin. Tähän on hyvä varata vähintään 15–20 minuuttia aikaa – mielenkiintosi mukaan voit toki käyttää aikaa enemmänkin.
- Toisessa vaiheessa 23.5. klo 14–15.30 kokoonnumme yhteiseen virtuaaliseen työpajaan jatkamaan ja syventämään havaintojamme.
- Howspacessa jokainen toimii omalla nimellään.

Henkilöstölle

- Henkilöstöinfot koko henkilöstölle x 1 / kk
 - mahdollisuus lähettää kysymyksiä etukäteen tai kysyä chatin kautta tilaisuuden aikana
- Henkilöstökirjeet (tilattava)
 - Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön uutiskirje on kuukausittainen katsaus hyvinvointialueen valmisteluun.
 - uutiskirjeestä saat myös tiedon henkilöstölle suunnatuista tapahtumista sekä työkaluja työelämän muutosten kohtaamiseen
- Elo-syyskuussa 2022
 - Kolme identtistä tapahtumaa Tiina Heikka
 - hyödyntää draamaa havainnollistamaan erilaisia muutos-, johtamis- ja vuorovaikutustilanteita.
 - osallistujat eivät siis näyttele, vaan Tiina 😊
 - valmennuksessa vahvistetaan johtajuutta omista vahvuuksista käsin ja tuetaan muutoskyvykkyyttä epävarmassa tilanteessa.
 - kannustaminen ja myös nauraminen ovat osa valmennusta. Vaikeassa tilanteessa on annettava mahdollisuus erilaisille tunteille ja se vaatii hyväksyvän sekä rennon tunnelman onnistuakseen.
 - Valmennuksen tavoite on olla ikään kuin pieni hengähdysvetä arjessa, vaikka ollaankin kovien faktojen kanssa tekemisissä.