



12.4.2019

## Väliaikaishallinnon työryhmän 4 loppuraportti

Henkilöstötyöryhmä (TR 4)

Vastuuvalmistelija Jyrki Pursiainen

## **Sisällys**

1. Työryhmän tehtäväksi anto ja työskentely.....	3
2. Työryhmän keskeiset tuotokset .....	3
3. Kansallinen tuki valmistelulle.....	4
4. Työryhmätyöskentelyn sekä Kainuun maakuntavalmistelun keskeiset onnistumiset ja haasteet.....	5

## **Liitteet**

Liite 1. Työryhmän kokoonpano .....	6
Liite 2. Työryhmän työohjelma .....	7

## 1. Työryhmän tehtäväksi anto ja työskentely

Kainuun maakuntaudistuksessa henkilöstötyöryhmän tehtäviksi asetettiin:

- Maakuntaan fuusioituvien organisaatioiden henkilöstö
  - o Liikkeenluovutuksen piiriin kuuluva henkilöstö
  - o Valmistellaan ehdotukset siirtosuunnitelmiksi ja -sopimuksiksi
  - o Esiselvitys
  - o Lopullinen selvitys
  - o Yt-menettelyt päätökseen luovutettavissa organisaatioissa
- Henkilöstön palvelussuhteen ehtojen vertailu
  - o Määritellään luovutuksen kohteena oleva henkilöstö sekä selvitetään henkilöstön palvelussuhteiden vastuut ja riskit
- Henkilöstö- ja palkkapolitiittiset linjaukset
- Palkkojen harmonisaatio, työn vaativuusarviointi
- Henkilöstöstrategia. Laaditaan luonnos prosessiksi ja toteutukseksi
- Henkilöstövoimavarojen johtaminen
  - o Osaamis- ja henkilöstötarpeen ennakointi ja arviointi
  - o Eläköitymisen ennakointi
  - o Osaamis- ja henkilöstösuunnitelma
  - o Urapolut ja uudelleen sijoittaminen
  - o Uudelleen- ja täydennyskoulutuksen organisointi
  - o Henkilöstö rekrytointikäytännöt
  - o Henkilöstön työhyvinvointi ja työkyky
  - o Laaditaan ehdotukset osana henkilöstöstrategiaa
- Työpaikkademokratia ja työsuojelu: tehdään organisointia koskevat esitykset
- Henkilöstövalmistelun koordinointi kuntiin, KEHA:an, HAKEen ja palvelukeskusyhtiöihin
- Mahdollinen tukipalveluiden siirtämien ja jakaminen ja henkilöstöjärjestelyt
- Tasa-arvotyön edistäminen ja yhdenvertaisuussuunnittelu
- Yhteistyön selvittäminen Hetli Oy:n kanssa.

Esivalmisteluvaiheessa henkilöstöasioita on jo käsitelty erillisen alatyöryhmän toimesta ajalla 9.12.2016 – 5.6.2017 yhteensä 8 kertaa. Tämän jälkeen valtakunnallisen aikataulumuutoksen myötä henkilöstöasioiden käsittelyssä tuli tauko ja työskentelyä jatkettiin uudella rakenteella vuoden 2018 alusta alkaen. Työryhmän kokoonpano on esitetty liitteessä 1. Henkilöstötyöryhmä kokoontui yhteensä 11 kertaa ajalla 22.1.2018 – 18.3.2019.

Työskentelyn tueksi laadittiin työohjelma annetun tehtäväksiannon pohjalta. Kyseistä työohjelmaa päivitettiin työskentelyn edetessä ja väliaikaisen valmistelutoimielimen (VATE) toimeksiannoista. Työryhmän viimeisin versio työohjelmasta on esitetty liitteessä 2. Ko. liitteestä puuttuu ensimmäisen vaiheen toimia, joita jätettiin työohjelmasta sitä mukaa pois, kun työskentely eteni (esim. osallisorganisaatioiden henkilöstörakenteet).

## 2. Työryhmän keskeiset tuotokset

Kokonaisuudessaan valmistelua hidasti koko ajan epävarmuus maakuntaudistukseen liittyvien lakien voimaantulon aikataulusta, minkä vuoksi konkreettisemmat toimet jäivät valmisteluaikana toteutumatta (esim. yt-menettelyiden aloittaminen). Henkilöstötyöryhmä kokosi maa-

kuntaan liittyvien työntekijöiden tietoja siltä osin kuin se oli mahdollista. Tarkempi henkilötietojen kerääminen olisi kuitenkin edellyttänyt maakuntalakien voimaantuloa.

Tulevasta Kainuun maakunnan henkilöstöstä saatiin kuitenkin luotua kokonaiskuva rakenteen osalta. Henkilöstön kokonaismääräksi muodostui valmistelun loppuvaiheessa n. 3900 henkilöä. Tämä luku tosin sisälsi vielä runsaasti sellaista henkilöstöä, joiden lopullisesta sijoittumisesta ei vielä ollut tietoa (esim. tukipalveluhenkilöstö). Luonnollisesti suurin osa henkilöstöstä koostui sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä, joita oli reilut 90 %. Kerätyistä henkilöstötiedoista pystyttiin luomaan myös organisaatiokohtaisesti eläköitymisenusteet sekä sukupuolijakaumat tulevan tasa-arvosuunnitelman taustaksi. Suureksi haasteeksi tulevaisuuden kannalta nähtiin voimakas eläköitymistahti, sillä seuraavien 8-9 vuoden aikana Kainuun maakuntaan integroituvien organisaatioiden henkilöstöstä pelkästään eläköitymisen myötä olisi poistumassa työelämästä vajaa kolmannes henkilöstöstä.

Henkilöstötyöryhmä otti myös kantaa tulevan organisaatorakenteeseen henkilöstöhallinnon muodostumisen kannalta. Nähtiin, että Kainuun kokoisessa maakunnassa ei ole syytä pirstaloittaa toimintoja, vaan koota henkilöstöhallinto palvelemaan koko konsernirakennetta. Liikelaistamis velvollisuuden myötä nähtiin, että henkilöstöhallinnon joitakin osia on syytä säilyttää myös liikelaitoksessa itsessään, jotta mahdollisimman ketterä toimintakyky säilyy myös kilpailutilanteissa. Lopullinen henkilöstöhallinnon organisoituminen jäi Kainuun osalta avoimeksi, koska lopullista ratkaisua tukipalvelujen muodostumisesta ei syntynyt. Talous- ja henkilöstöhallinnon osalta tehty selvitystyö (samoin kuin ICT-palveluiden osalta) jää täten osallisorganisaatioiden hyödynnettäväksi.

### **3. Kansallinen tuki valmistelulle**

Maakuntauudistuksen aikaisesta henkilöstöasioiden valtakunnallisista verkostoista on vastaanottanut Kuntatyönantajat KT. KT:n muutostuki olisi kattanut kokonaisuudessaan kuusi eri asiakokonaisuutta:

- 1) Henkilöstön siirtymisen periaatteet
- 2) Henkilöstövoimavarojen johtaminen
- 3) Henkilöstön sijoittaminen
- 4) Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja palkkojen harmonisointi
- 5) Palvelussuhteeseen liittyvät etuudet
- 6) Yhteistoiminta.

Uudistuksen jäätyä kesken, osa asiakokonaisuuksien valmistelusta ei ehtinyt valtakunnallisissa verkostoissa vielä alkaa.

Valtakunnallisia verkostoja toimi yksi hr-valmistelijoiden pääryhmä sekä sen alaisuudessa toimineet kaksi alatyöryhmää. Alatyöryhmistä ryhmä 1 keskittyi henkilöstösiirtojen prosesseihin ottaen kantaa mm. maakuntien hallintosääntöluonnoksen henkilöstöasioihin sekä valmisteli ytimenettelyihin liittyviä toimenpiteitä. Alatyöryhmä 2:n työskentely keskittyi maakunnan työnantajakuvaan liittyviin asioihin sekä hr-toimintamalleihin. Lisäksi KT:lla oli tarkoitus käynnistää kaksi muuta alatyöryhmää luottamusmiesjärjestelmä- ja työsuojeluasioihin sekä palvelussuhteen ehtoihin liittyen, mutta maakuntauudistuksen valmistelun loputtua nämä ryhmät eivät ehtineet käynnistyä.

Kainuun osalta henkilöstösuunnittelija nimettiin ko. työryhmien jäseneksi. Työryhmien kokouksiin osallistuttiin Skypen välityksellä.

#### **4. Työryhmätyöskentelyn sekä Kainuun maakuntavalmistelun keskeiset onnistumiset ja haasteet**

Henkilöstötyöryhmän yhteisenä näkemyksenä jaettiin valmistelun aikainen ongelma lainsäädännön keskeneräisyydestä, minkä vuoksi esivalmistelu vaihe jäi työryhmätyöskentelyn osalta lähinnä tiedottamisen ja tietojen keräyksen tasolle. Sen myötä myös keskeisemmäksi haasteeksi nousi konkreettisten toimenpiteiden toimeenpano. Tulevaisuutta ajatellen työryhmän mielestä olisi hyödyllisempää, kun lakiesitykset tulisivat ensin hyväksytyksi, minkä jälkeen olisi riittävästi aikaa asioiden valmisteluun ja täytäntöönpanoon. Tässä uudistuksessa valmistelu eteni päinvastoin.

Työryhmän työskentely eteni hyvässä hengessä. Henkilöstöjärjestöjen edustajia on ollut työryhmän työskentelyssä mukana useita, minkä kaikki kokivat hyvänä asiana. Tämä olisi mahdollistanut jatkossa myös tiiviin tiedonvaihdon henkilöstön kanssa. Heidän roolinsa nähtiin myös keskeisenä mahdollisesti tulevilla uudistuksissa.

Keskeisimpänä onnistumisena nähtiin työryhmätyöskentely itsessään. Eri organisaatioiden henkilöstöasioiden parissa työskentelevät henkilöt tulivat tutuiksi toistensa kanssa, minkä nähtiin edesauttavan mahdollisten yhteisten asioiden valmistelua myös tulevaisuudessa. Maakuntauudistuksen päätösseminaarissa 1.4.2019 yhdessä työryhmässä myös jaettiin yhteinen näkemys maakuntauudistuksessa syntyneiden verkostojen hyödynnettävyydestä. Osallistujien toiveissa oli, että yhteisiä käytäntöjä kannattaa kehittää ja hyviä käytäntöjä jakaa, jotta koko Kainuuta kehittäessä mahdollistettaisiin mahdollisimman tarkoituksenmukaiset ja riittävän joustavat käytännöt myös henkilöstöhallinnon palveluissa.

## Liitteet

### Liite 1. Työryhmän kokoonpano

Työryhmän puheenjohtajana toimi Jyrki Pursiainen, joka samalla toimi kokoaikaisesti henkilö-  
töasioiden vastuuvastuun valmistelijana Kainuun maakuntauudistuksessa.

Työryhmän jäsenet ja edustama taho työryhmässä:

Korhonen Hannu, PS / ohry

Rusanen Jukka, ELY / KEHA (vpj.)

Kangasharju Marjo, Tehy

Karppinen Eija, Super

Koskensalmi Leila, JHL

Kiljunen Ella, Jyty

Romppainen Heikki, Pardia

Karjalainen Sanna, Juko valtio

Kemppainen Tiia, Juko kunta

Väätäinen Eija, Suomussalmi

Uhrman Riitta, Kainuun sote

Westerinen Hannu, Kainuun sote

Halonen Paula, Kainuun Liitto

Kareinen Jani, Pelastuslaitos

Hämäläinen Kirsi, TE-toimisto

varajäsen Törrö Tiina, Tehy

varajäsen Tervo Sari, Super

varajäsen Romppainen Mari, JHL

varajäsen Heikkinen Pirjo, Jyty

varajäsen Ristioja Anne, Pardia

varajäsen Virtanen Kimmo, Juko valtio

varajäsen Makkonen Risto, Juko kunta

varajäsen Leinonen Tuula, Kainuun sote

varajäsen Huovinen Stina, Kainuun sote

varajäsen Paloniemi Oili, Kainuun Liitto

varajäsen Huotari Reino, Pelastuslaitos

## Liite 2. Työryhmän työohjelma

### Vuosi 2019

Valmistettava asia	Tila	Huomiot	Dokumentti / tuotos	Muuta
Yt-kokonaisuus	Valmistelevia toimenpiteitä tehty valmiiksi, varsinainen prosessi ei ehtinyt alkaa.  Väliaikainen maakunnallinen yhteistoimintaelin toiminnassa jo esivalmistelun aikana.	Valtakunnallisesti yhtenäinen aikataulu etenemisen suhteen	Saatekirje, yhtenäinen ohjeistus osallisorganisaatioille.  Rekisteriseloste kerättävistä henkilöstötiedoista (henkilörekisterin muodostumien).	
Väliaikaishallinnon perustaminen	Aloitettu	Olisiko jatkettu työvoiman yhteiskäyttösojimuksilla vai perustettu väliaikainen organisaatio?	"HR-käsikirja" (mm. rekrytointikäytännöt), keskeneräinen	
Henkilöstön sijoittamissuunnitelmat, henkilöstösuunnittelu	Aloitettu		Konserniluonnokset	Suunnittelu käynnistyi ja tarkentui konsernivalmistelutyön edetessä.
Muutostukihanke	Hankehakemuksesta alustava rahoituspäätös olemassa	Etenkin esimiehille suunnattu muutoksen tukemisen hanke		Hanke olisi käynnistynyt lakien voimaantulon myötä
HR-prosessien kuvaukset	Aloitettu	HR-prosessit kartoitettu		
Henkilöstöstrategian laatiminen	Aloittamatta			Henkilöstöstrategian laatiminen oli tarkoitus aloittaa alkuvuodesta 2019

--	--	--	--	--

**Vuosi 2020**

Valmistettava asia	Tila	Huomiot	Dokumentti / tuotos	Muuta
Siirtosopimukset	Aloittamatta			
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	Aloittamatta			Taustakartoitusta tehty (mm. osallisorganisaatioiden sukupuolijakaumat)
Osaamisen kehittäminen	Aloittamatta (henkilöstösuunnitelmat)			
Yt-menettelyjen päättäminen				
Työterveyshuollon järjestäminen	Aloittamatta			
Henkilöstöetuudet	Aloittamatta			