

Slutrapport, HR-gruppen

Loppuraportti, HR-ryhmä

1. Samarbetsförfarande
 2. Övergripande principer för överföringar
 3. Preliminär plan för personalöverföringar
 4. Lokala avtal och vissa tillämpningar
 5. Lägesbild över företagshälsovård
 6. Större linjedragningar och strategiska målsättningar för 2023 och 2025
 7. IT-system på kort och lång sikt
 8. Sote-lagstiftningens inverkan på välfärdsområdesberedningen
 9. Konsekvenser av nytt FO-nummer
 10. Samarbete kring lönejusteringskvot 1.4.2021
1. Yhteistoimintamenettely
 2. Siirtoja koskevat yleisperiaatteet
 3. Alustava suunnitelma henkilöstösiirroista
 4. Paikalliset sopimukset ja eräät sovellukset
 5. Tilannekuva työterveyshuollosta
 6. Isot linjaukset ja tavoitetilat 2023 ja 2025
 7. It-ohjelmat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä
 8. Sote-lainsäädännön vaikutus hyvinvointialuevalmisteluun
 9. Uuden Y-tunnuksen vaikutukset
 10. 1.4.2021 jaettavaa järjestelyerää koskeva yhteistyö

1. Samarbetsförfarande

1. Yhteistoimintamenettely

Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

- § 4 förändringar i organsieringen av arbetet och servicestrukturen som har betydande konsekvenser på personalens ställning
- § 11 överlåtelse av rörelse

Behov av fortgående samarbetsförfarande

- Information om förändringsarbetet och planeringsarbetet

Varje överlåtare ska ordna samarbetsförfarande

- Behandlas i samarbetsorgan
- Beredningen inom den egna kommunen och information om välfärdsområdets beredning
- Ev. förhandlingar om vem som överförs från stödfunktioner om inte hela grupper överförs

Samkommunen för Österbottens välfärdsområde

- Förvärvarens utredningar om de juridiska, ekonomiska och sociala följderna för arbetstagarna
- Planerade åtgärder som berör arbetstagarna
- Samarbetsförfarande i beredningskedet

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

- § 4 henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa ja kunnan palvelurakenteessa
- § 11 liikkeen luovutus

Jatkuvan yhteistoimintamenettelyn tarve

- Tietoa muutostyöstä ja suunnittelutyöstä

Jokaisen luovuttajan on ryhdyttävä yhteistoimintamenettelyyn

- käsitellään yhteistoimintaelimessä
- valmistelu omassa kunnassa ja tietoa hyvinvointialueen valmistelusta
- mahdolliset neuvottelut siitä, kenet tukitoiminnoista siirretään, jos kokonaisia ryhmiä ei siirretä

Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymä

- luovutuksensaajan selvitykset oikeudellisista, taloudellisista ja sosiaalisista seurauksista työntekijöille
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet
- yhteistoimintamenettely valmisteluvaiheessa

2. Övergripande principer för överföringar

2. Siirtoja koskevat yleisperiaatteet

- Personal som arbetar inom de funktioner som överförs till samkommunen för Österbottens välfärdsområde överförs enligt stadganden i arbetsavtalslagen 1 kap 10 § samt lagen om tjänsteinnehavare 5 kap 25 §
 - Enligt principerna om överlåtelse av rörelse som sk. gamla arbetstagare
 - Om arbetsuppgifterna och arbetsuppgifternas svårighetsgrad kommer att ändras väsentligt, iaktas reglerna om samarbetsförfarande och stadganden i kollektivavtal.
- Stödfunktioner
 - Personer som arbetar inom stödtjänster **kan** överföras, om minst hälften av arbetsuppgifterna hör till funktioner som överförs till välfärdsområdet.
 - Det kan även bli aktuellt med överföringar till in-house-bolag, om det gäller verksamhet som välfärdssamkommunen inte själv ordnar.
- Henkilöstö, joka työskentelee Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymälle siirrettävissä toiminnoissa, siirretään työsopimuslain 1 luvun 10 §:n ja viranhaltijoista annetun lain 5 luvun 25 §:n säännösten mukaisesti.
 - Liikkeenluovutuksen periaatteilla n.s. vanhoina työntekijöinä.
 - Jos työtehtävät ja työtehtävien vaativuus muuttuvat olennaisesti, noudatetaan yhteistoiminta- ja työehtosopimussääntöjä.
- Tukitoiminnot
 - Tukitoiminnoissa työskentelevät henkilöt **voidaan** siirtää, jos vähintään puolet työtehtävistä liittyy hyvinvointialueelle siirrettäviin toimintoihin.
 - Myös in-house-yhtiöihin tehtävät siirrot voivat tulla kyseeseen, jos hyvinvointikuntayhtymä ei järjestä itse kyseistä toimintaa.

3. Preliminär plan för personalöverföringar

3. Alustava suunnitelma henkilöstösiirroista

	Läkare Lääkärit	Vårdpersonal Hoitohenkilöstö	Socialvårdens personal Sosiaalihuollon henkilöstö	Övrig personal Muu henkilöstö	Totalt Yhteensä
Anställda tillsvidare Toistaiseksi otettu henkilöstö	303	4046	724	688	5761
Visstidsanställda Määräaikaiset	153	869	179	103	1304
Totalt Yhteensä	456	4915	903	791	7065

- I uppgifterna för gruppen "övriga" finns flera oklarheter.

- Ryhmän "muu henkilöstö" tiedoissa on epäselvyyksiä.

Jakobstad	1536
K5	41
Kaskö	44
Korsholm	573
Korsnäs	75
Kristinestad	131
Laihia	59
Larsmo	10
Malax	277
Nykarleby	11
Närpes	336
Pedersöre	24
Vasa	1789
Vörå	147
VSVD	2012
Totalt Yhteensä	7065

4. Lokala avtal och vissa tillämpningar

4. Paikalliset sopimukset ja eräät sovellukset

- En inledande kartläggning av lokala avtal inom respektive kommun/samkommun har genomförts.
- Delområden:
 - Löner: 11 lokala avtal/tillämpningar
 - Ersättningar och tillägg: 28 lokala avtal/tillämpningar
 - Arbetstid: 22 lokala avtal/tillämpningar
 - Frånvaro: 5 lokala avtal/tillämpningar
 - Övrigt: 4 lokala avtal/tillämpningar
- Underlag för fortsatt beredning av gemensamma personalpolitiska principer och tillämpningar
- Paikalliset sopimukset kussakin kunnassa/kuntayhtymässä on alustavasti kartoitettu.
- Osa-alueet:
 - Palkat: 11 paikallista sopimusta/sovellusta
 - Korvaukset ja lisät: 28 paikallista sopimusta/sovellusta
 - Työaika: 22 paikallista sopimusta/sovellusta
 - Poissaolot: 5 paikallista sopimusta/sovellusta
 - Muut: 4 paikallista sopimusta/sovellusta
- Toimivat tietopohjana, kun yhteisiä henkilöstöpoliittisia periaatteita ja sovelluksia jatkossa valmistellaan.

5. Lägesbild över företagshälsovård

5. Tilannekuva työterveyshuollosta

- Lägesbild av nuvarande företagshälsovård
- Servicens omfattning varierar. Kostnaden per anställd är uträknad på basis av samtliga anställda, inte bara social- och hälsovårdspersonal.
- Målet är en likriktning av serviceutbudet.
- Tilannekuva nykyisestä työterveyshuollosta
- Palveluiden laajuus vaihtelee. Kulut per työntekijä on laskettu koko henkilöstöstä, ei vain sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä.
- Tavoitteena on palvelutarjonnan yhtenäistäminen.

	JA/KYLLÄ					
	NEJ/EI					
Organisation	Lagstadgad företagshälsovård	Arbetsrelaterade sjukvårdstjänster	Sjukvårdstjänster på allmänläkarnivå	Anordnare	Företagshälsovårdskostnader/anställd	Organisation
Organisaatio	Lakisääteinen työterveyshuolto	Työhön liittyviä sairaanhoitopalveluita	Yleislääkäritason sairaanhoitopalveluita	Järjestäjä	Työterveyshuollon kulut/työntekijä	Organisaatio
Jakobstad				Työplus	464,00 €	Jakobstad
K5				Sydmedi	584,94 €	K5
Kaskö				Sydmedi	548,74 €	Kaskö
Korsholm				Vasa regionala företagshälsovård	330,02 €	Korsholm
Korsnäs				Sydmedi (2019: Malax-Korsnäs HVC)	94,00 €	Korsnäs
Kristinestad				Sydmedi	253,85 €	Kristinestad
Laihia				Pihlajalinna	211,90 €	Laihia
Larsmo				Työplus	451,56 €	Larsmo
Malax				Malax-Korsnäs HVC o. Vasa regionala företagshälsovård	168,20 €	Malax
Närpes				Sydmedi	243,46 €	Närpes
Pedersöre				Pihlajalinna	347,98 €	Pedersöre
Vasa				Vasa regionala företagshälsovård	390,96 €	Vasa
VSVD				Vasa regionala företagshälsovård	349,52 €	VSVD
Vörå				Mehiläinen	445,83 €	Vörå

6. Större linjedragningar och strategiska målsättningar för 2023 och 2025

6. Isot linjaukset ja tavoitetilat 2023 ja 2025

2023

- De centrala HR-processerna i välfärdsområdessamkommunen är kartlagda och utvärderade och utvecklingsbehoven definierade.
- Kartläggning och uppdatering av arbetsvärderingar inom alla yrkesgrupper och uppgifter är klar.

2025

- Löneharmoniseringarna är klara.

2023

- Hyvinvointikuntayhtymän keskeiset HR-prosessit on kartoitettu ja arvioitu sekä kehitystarpeet määritelty.
- Kaikkien ammattiryhmien ja tehtävien työarvioinnit on kartoitettu ja päivitetty.

2025

- Palkkojen harmonisointi on valmis.

Organisationernas nuvarande IT-program

Organisaatioiden nykyiset it-ohjelmat

Program Ohjelmisto	Leverantör Toimittaja	Antal kommuner Kuntien määrä
Löner - Palkat		
Unit 4/Abilita	Abilita	7
Prima/HR pr	CGI	4
Personec F	Visma	1
Personec W	Aditro	1
Lönespecifikation - Palkkalaskelma		
Verkkopalkka	CGI	3
Verkkopalkka	Visma	1
Arbetsavtal/Tjänsteförordnanden - Työsopimukset/Virkamääräykset		
Sähköiset lomakkeet/ Webtallennus	CGI	3
Abilita	Abilita	1
Personec ESS7	Visma	1
Beräkning av erfarenhetstillägg - Työkokemuslisan laskenta		
Webpala/Webpalveluaikalaskenta	CGI	3
Abilita	Abilita	2
Reseräkningar - Matkalaskut		
Unit 4	Abilita	3
HRpo/Populus	CGI	2
M2	Visma	1
Norlic Ontime	Norlic	1
Läkarnas jourersättningar - Lääkäreiden päivystyskorvaukset		
Titania lääkäripäivystykset	CGI	1
HR-program - HR-ohjelmistot		
HR-kokonaisuus/ HRpo Sähköiset lomakkeet	CGI	3
Unit 4	Abilita	3
Personec ESS7	Visma	1
Tweb	Triplan	1

Program Ohjelmisto	Leverantör Toimittaja	Antal kommuner Kuntien määrä
Rapportering - Raportointi		
Unit 4/PR Olap	Abilita	4
PrimaPlus/HR Analytics	CGI	2
Exreport	Neotide	2
Arbetskraftsförteckning och uppföljning - Työvuoroluettelo ja seuranta		
Titania	CGI	8
Titania	Visma	3
Abilita	Abilita	2
Norlic Ontime	Norlic	1
Maskinell arbetstidsuppföljning - Koneellinen työajanseuranta		
Flexim	Cartego	5
Esmikko	Viria	3
Esmiina		1
Norlic Ontime	Norlic	1
Timecon	Stanley Security	1
Passagerättigheter - Kulkuoikeudet		
Timecon	Stanley Security	1
Rekrytering - Rekrytointi		
Kuntarekry	FCG	11
Laura	Laura rekrytointi	1
Arkivering - Arkistointi		
Kommunoffice/Tweb	Triplan	3
Rondo	CGI	1
Arbetsolycksfallsanmälan - Työtaturmailmoitus		
Häipro	Awanic	3
Lähtapiola	Lähtapiola	1
Anställningsbeslut/Val av tjänsteinnehavare - Työhönottopäätös/Viranhaltijan valitseminen		
Tweb	Triplan	1

Kommande ändringar 2021

Löner:

Vasa (Prima), Laihia (Prima) och Jakobstad (Abilita) planerar övergå till Populus. Kaskö planerar överföring till Suupohjan Seutupalvelukeskus och i samband med det övergång från Abilita till Personec F2. Malax för diskussioner kring att överföring till Mico Botnia 2021 och övergår i så fall från Abilita till Mico Botnias program. K5 köper löneräkningen från Norlic ab, som planerar övergå från Personec W till Mepco HRM.

HR-program:

Jakobstad planerar övergå från Tweb till Solaforce. Vasa planerar ta i bruk Solaforce.

Arbetskraftsförteckning och uppföljning:

Malax tar i bruk Päikky vid årsskiftet 2021-2022.

Arbetsolycksfallsanmälan:

Vasa byter försäkringsbolag 1.1.2021.

Vuonna 2021 tulevat muutokset

Palkat:

Vaasa (Prima), Laihia (Prima) ja Pietarsaari (Abilita) suunnittelevat Populuksen käyttöönottoa. Kaskinen suunnittelee siirtymistä Suupohjan Seutupalvelukeskukseen ja samassa yhteydessä Abilita-ohjelmiston vaihtamista Personec F2:een. Maalhti keskustelee Mico Botniaan siirtymisestä 2021 ja vaihtaisi Abilitan samassa yhteydessä Mico Botnian ohjelmistoon. K5 ostaa palkanlaskentapalvelut Norlic Ab:ltä, joka suunnittelee siirtymistä Personec W-ohjelmistosta Mepco HRM:ään.

HR-ohjelmistot:

Pietarsaari suunnittelee Twebin vaihtamista Solaforceen. Vaasa suunnittelee Solaforceen käyttöönottoa.

Työvuoroluettelo ja seuranta:

Maalhti ottaa käyttöön Päikky-ohjelmiston 2021-2022 vuodenvaihteessa.

Työtaturmailmoitus:

Vaasa vaihtaa vakuutusyhtiötä 1.1.2021.

7. IT-program på kort och lång sikt

7. It-ohjelmat lyhyellä ja pitkällä aikavälillä

- Inom samkommunens enheter behöver finnas enhetliga HR-program. Kommunerna har separata program.
- Tre utvecklingskedan för löne- och HR-program
 1. Verksamheten inleds med sjukvårdsdistriktets HR- och löneprogram
 - a) Programmen är underhållna och uppdaterade. De används inom många andra välfärdsområden och sjukvårdsdistrikt.
 - b) Stor risk med tre stora projekt samtidigt
 - Kartläggning och utveckling av processer till nytt system
 - Välfärdsområdets verksamhet och personalförvaltning byggs upp
 - Personalöverföringar: 7000 personers anställningsuppgifter
 2. Utvärdering av Mico Botnias nya program, då de tagits i bruk och kommit igång 2021
 3. Välfärdsområdets HR-processer förbättras och utvecklas genom ett skilt utvecklingsprojekt. Samtidigt tas ställning till ev. nytt HR-program.
- Övriga större HR-program som används inom hälsovårdsbranschen och som måste fungera genast vid överföringarna
 - Läkarnas journalsystem (Läkartitania)
 - Arbetsskiftsförteckning, elektronisk handläggning (Titania)
 - Arbetstidsuppföljning (Timecon)
 - Arkivering (Rondo)
 - Rekrytering (Kuntarekry)
- Hyvinvointialueen yksiköissä on oltava yhtenäiset HR-ohjelmistot. Kunnilla on erilliset ohjelmistot.
- Palkka- ja HR-ohjelmistojen kolme kehitysvaihetta
 1. Toiminta aloitetaan sairaanhoitopiirin HR- ja palkkaohjelmistoilla.
 - a) Ohjelmistot ovat kunnossa ja päivitettyjä. Niitä käytetään monilla muillakin hyvinvointialueilla ja sairaanhoitopiireissä.
 - b) Kolme samanaikaista suurta projektia on suuri riski
 - Prosessien kartoittaminen ja kehittäminen uutta järjestelmää varten
 - Rakennetaan hyvinvointialueen toimintaa ja henkilöstöhallintoa
 - Henkilöstönsiirrot: 7 000 hengen palvelussuhdetiedot
 2. Arvioidaan Mico Botnian uudet ohjelmistot, kun ne on otettu käyttöön ja päässeet vauhtiin 2021.
 3. Hyvinvointialueen HR-prosesseja parannetaan ja kehitetään erillisen kehityshankkeen avulla. Samalla otetaan kantaa mahdolliseen uuteen HR-ohjelmistoon.
- Muita terveydenhuollossa käytettäviä laajoja HR-ohjelmistoja, joiden on toimittava välittömästi siirtojen yhteydessä.
 - Lääkäreiden päivystysjärjestelmä (LääkäriTitania)
 - Työvuoroluettelot, sähköinen hallinta (Titania)
 - Työajanseuranta (Timecon)
 - Arkistointi (Rondo)
 - Rekrytointi (Kuntarekry)

8. Sote-lagstiftningens inverkan på välfärdsområdesberedningen (HR)

8. Sote-lainsäädännön vaikutus hyvinvointialuevalmisteluun (HR)

- Planeringsarbetet utvidgas ytterligare i form av nationella projekt, arbetsgrupper, redovisningar etc.
- Ev. krav gällande personaltätheten inom social- och hälsovården
- Nya personalöverföringar med medföljande utredningar och samarbetsförfarande.
 - räddningsverket, skolpsykologer, skolkuratorer
- Suunnittelutyö laajenee entisestään kansallisten hankkeiden, työryhmien, selvitysten jne. muodossa.
- Mahdolliset vaatimukset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstömääristä.
- Uusia henkilöstösiirtoja selvityksineen ja yhteistoimintamenettelyineen.
 - pelastuslaitos, koulupsykologit, koulukuraattorit

9. Konsekvenser av nytt FO-nummer

9. Uuden Y-tunnuksen vaikutukset

1. Mycket merarbete med personalöverföringar
 - Även specialsjukvårdens personal (2000 st eller 30 % av personalen) ska tekniskt överföras till en ny organisation
 - Alla uppgifter rörande anställnings-förhållandet genomgås på personnivå
 - Överföring av ohållna semesterdagar och sparavtal genomgås på personnivå
 - Hantering/betalning av semesterskuld
 - Registrering av semesterrätt
 2. Ju större personmängd som överförs, desto större risker.
 3. Nya licenser och underhållsavgifter för IT-system om ny FO-nummer.
 4. Mycket arbete med att förnya förbindelser och anslutningar till myndigheter och centrala organisationer.
1. Paljon lisätyötä henkilöstösiirroista
 - Myös erikoissairaanhoidon henkilöstö (2000 henkeä eli 30 % henkilöstöstä) siirretään teknisesti uuteen organisaatioon
 - Kaikki palvelussuhdetta koskevat tiedot käydään läpi henkilötasolla
 - Pitämättömien vuosilomapäivien ja säästösopimusten siirto käydään läpi henkilötasolla
 - Vuosilomavelan käsittely/maksaminen
 - Vuosilomaoikeuksien rekisteröinti
 2. Mitä suurempi siirrettävä henkilöstömäärä on, sitä suuremmat riskit.
 3. Uusi Y-tunnus vaatii it-järjestelmille uudet lisenssit ja kunnossapitomaksut.
 4. Paljon työtä, kun uusitaan yhteydet ja liittymät viranomaisiin ja keskusjärjestöihin.

10. Samarbete kring lönejusteringskvot 1.4.2021

10. 1.4.2021 jaettavaa järjestelyerää koskeva yhteistyö

- Justeringskvoten varierar mellan 0,5 – 0,8 % beroende på kollektivavtal. (Akta 0,8 %)
- Lönenivåer kartläggs för större och jämförbara yrkesgrupper.
- Man undviker lönejusteringar i grupper där organisationens lönenivå redan är hög enligt jämförelsematerialet.
- Järjestelyerä vaihtelee 0,5 – 0,8 % välillä työehtosopimuksesta riippuen. (Kvtes 0,8 %)
- Suurten ja vertailukelpoisten ammattiryhmien palkkatasot kartoitetaan.
- Palkantarkistuksia vältetään sellaisissa ryhmissä, joissa organisaation palkkataso on jo korkea vertailumateriaalin perusteella.