

Keski-Suomi 2019

**HENKILÖSTÖTYÖRYHMÄN
VÄLIRAPORTTI 2/2017**



SISÄLLYS

1

Henkilöstöryhmän	1
väliraportti 2/2017	1
Henkilöstöryhmän väliraportti 1/2017	3
1 Työryhmän jäsenet	3
2 Työryhmän tehtävä ja valmistelu	4
3 Työryhmän tavoitteet ja tulokset	4
3.1 Valmistelutyön tavoite – missä mennään suhteessa tavoitteeseen.....	4
3.2 Henkilöstöä koskevien tietojen keruu.....	5
3.2.1 Henkilöstömäärät ja henkilöstötyövuodet	6
3.2.2 Paikalliset sopimukset ja Muut tiedot	9
3.2.3 Muutostuki	9
3.2.4 Yhteistoiminta	11
4 Valmistelutyön koordinointi	11
4.1 Koordinointi valtakunnalliseen valmisteluun.....	11
4.2 Koordinointi Keski-Suomen SOTE ja maakuntaudistuksen valmisteluun	11
4.3 Kuntatyönantajat, rooli ja avustaminen valmistelussa	12
4.4 Resursointi tarpeen tarkentuminen.....	12
5 Työsuunnitelman muutosten hallinta ja dokumentointi.....	12
6 Työryhmän valmistelun seuraava vaihe	13
6.1 Työryhmän aikataulu ja kokousten ajankohdat.....	13

HENKILÖSTÖRYHMÄN VÄLIRAPORTTI 1/2017

1 TYÖRYHMÄN JÄSENET

Ensimmäisessä vaiheessa työvaliokunta asetti henkilöstötyöryhmän ja nimesi siihen jäsenet. Työskentelyn aikana on tapahtunut henkilöstövaihdoksia organisaatioiden henkilöstömuutoksien vuoksi.

Työryhmän kokoonpano on tälle hetkellä seuraava:

- Arja Aroheinä, henkilöstöjohtaja, Jyväskylän kaupunki, työryhmän puheenjohtaja
- Eeva Aarnio, henkilöstöjohtaja, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri
- Riitta Hallberg, henkilöstöjohtaja, Sote kuntayhtymä/Perusturvaliikelaitos Saarikka
- Sirpa Hyytiäinen, perusturvajohtaja, Luhangan kunta
- Erkki Jäppinen, henkilöstöjohtaja, Laukaan kunta
- Jukka Kaistinen, talous- ja henkilöstöjohtaja, Muuramen kunta
- Arja-Leena Kriivarinmäki, henkilöstöjohtaja, Äänekosken kunta
- Tarja Ojala, hallintojohtaja, Keuruun kaupunki
- Sisko Piispanen, henkilöstö- ja taloussihteerit, Wiitaunioni
- Merja Virtanen, kehittämispäällikkö, Jyväskylän kaupunki, työryhmän sihteeri
- Maarit Mäntykoski, palvelussuhdepäällikkö, Jämsän kaupunki
- Kari Luostarinen, kehittämispäällikkö, Keski-Suomen Liitto
- Arja Erola, hallintojohtaja, Ely-keskus
- Heljä Siitari, Juko, Jyväskylän kaupunki
- Jaana Pollari, Tehy, Jyväskylän kaupunki
- Hannu Tuderus, JHL, Jyväskylän kaupunki
- Sari Harjulampi, SuPer, Äänekosken kunta
- Ulla Sinikka Sihvonen, Jyty, Jyväskylän kaupunki
- Marja-Leena Hannula, Pardia, Te-toimisto

Työryhmän esitys oli, että ryhmä säilyisi toimintakykyisenä, jolloin jäsenmäärä on pidetty rajallisena. Jotta uudistuksen toteutus henkilöstönäkökulmasta sekä siihen tarvittava vuorovaikutus kuitenkin varmistuu, henkilöstöryhmän tueksi on rakennettu yhdyshenkilöverkosto. Organisaatiot, joista jäsentä ei ole ryhmässä ja joiden nykyiseen henkilöstöön maakuntaudistus mahdollisesti vaikuttaa, on myös nimennyt yhdyshenkilön. Yhdyshenkilöverkoston tiedot on saatu joulukuussa 2016. Joulukuussa yhdyshenkilöverkoston jäseniä kutsuttiin ensimmäistä kertaa koolle.

2 TYÖRYHMÄN TEHTÄVÄ JA VALMISTELU

Voimaapanolain luonnoksesta on **henkilöstötyöryhmälle** määritelty ydintehtäväksi:

Momentin 1 kohdan mukaan valmistelutoimielimen tehtävänä olisi yhteistyössä niiden viranomaisten kanssa, joista tehtäviä ja niitä hoitavaa henkilöstöä siirtyy maakunnalle selvittää maakunnille siirtyvä henkilöstö ja valmistella maakuntavaltuustolle ehdotukset henkilöstön siirtosuunnitelmaksi ja -sopimuksiksi.

Väliaikainen valmistelutoimielin käynnistää työnsä tämän hetken valmistelutiedon perusteella 1.7.2017, ja voimaapanolain mukainen tehtävä on annettu lakiluonnokseen perustuen tälle valmistelutoimielimelle. Henkilöstöryhmän tehtävänä on tehdä valmistelua tukemaan valmistelutoimielimen työtä.

Esimerkiksi Keski-Suomen Sote- ja maakuntaudistuksen esivalmistelun johtoryhmä on tarkentanut tehtävää ja todennut, että yhteisten työryhmien tulee huomioida poliittisen ohjausryhmän linjaukset valmistelutyössään. Prosesseja tulee tarkastella asiakas-, henkilöstö-, talous- ja vaikuttavuus -näkökulmista. Myös rajapinnat muihin ryhmiin tulee huomioida. Ohjeistuksen mukaan maaliskuun väliraporteissa tulisi olla näkemys alustavista ehdotuksista palvelukokonaisuuksista ja niiden tuotantomalleista. Työ on kesken, ja siihen liittyvä keskustelua ei ole ollut vielä ajankäytöllisesti mahdollista käydä yhteisesti muiden työryhmien ja henkilöstötyöryhmän kanssa valmistelun tässä vaiheessa, joten tätä näkökulmaa ei ole vielä huomioitu työskentelyssä.

Kokonaisuudessaan valmistelua on tehty lakiluonnosten ja maakunnan nykyvalmistelutilanteen pohjalta. Lopputulokseen vaikuttaa se tulevatko lait voimaan ja millaisina sekä se, miten asiat maakunnassa sovitaan niihin perustuen järjestettävän. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vielä ei ole tiedossa mihin siirtyvä henkilöstö alkuvaiheessa sijoittuu, maakuntaan, maakunnan liikelaitokseen vai yhtiöön.

3 TYÖRYHMÄN TAVOITTEET JA TULOKSET

3.1 VALMISTELUTYÖN TAVOITE – MISSÄ MENNÄÄN SUHTEESSA TAVOITTEISEEN

Henkilöstötyöryhmän suunnitelmassa todetaan, että tavoitteena on selkiyttää työryhmän tehtävät sekä miettiä eri vaiheiden edellyttämät toimenpiteet. Valmistelutyön tavoitteena on valmistaa luovuttavat organisaatiot tulevaan liikkeen luovutukseen.

Työryhmän ensimmäisenä tehtävänä oli luoda yhteistä näkemystä uudistuksiin liittyvistä ensimmäisen vaiheen lakiluonnoksista henkilöstönäkökulmasta tarkasteltuna. Työvaliokunnassa oli sovittu, että vaikka kunnat antoivat lausuntonsa itsenäisesti ja omista lähtökohdistaan, työvaliokunnan asettamat alatyöryhmät laativat kunnille yhteistä pohjamateriaalia sosiaali- ja terveyspalveluita käsitteleviä osioita koskien. Kunnilla ja kuntayhtymillä oli mahdollisuus

halutessaan hyödyntää materiaalia omia lausuntoja antaessaan. Työryhmän kokouksessa 21.9.2016 työskenneltiin tämän mukaisesti.

Suunnitelmassa asetetut tavoitteet työryhmälle:

- Työryhmän tehtävänä on tukea luovuttavien organisaatioiden valmistautumista ja toteuttamista liikkeen luovutuksessa. Jokainen organisaatio toteuttaa liikkeen luovutuksen itse.
- Työryhmän tehtävänä on tukea uuden organisaation/organisaatioiden toiminnan käynnistymisen valmistelua ja henkilöstön tulevaa siirtymistä luovutuksen saajalle/saajille.
- Tukea muutosta, muutoksessa elämistä ja uudistuvaa toimintakulttuuria henkilöstötyön näkökulmasta, tämä tarkoittaa esimerkiksi uudenlaisen asiakasnäkökulman korostumista.

Suunnitelmavaiheessa on todettu, että konkreettisen toimien rajaamiseen ja laatuun on vaikuttamassa vielä selkiytymättömiä näkökulmia. Tilanne on edelleen sama tehtäessä toista väliraportointia.

3.2 HENKILÖSTÖÄ KOSKEVIEN TIETOJEN KERUU

Työryhmä katsoi, että on tarkoituksenmukaista kerätä tietoa siirtyvistä toiminnoista, henkilöriskeistä ja henkilöstöstä vielä karkealla tasolla. Valmisteluvaiheen päättyessä työryhmällä on raportoituna ja dokumentoituna nykytilanne karkealla tasolla kaikissa siirtyvissä toiminnoissa/kunnissa/muissa organisaatioissa. Tarkempi tiedon keruu ei ole perusteltua seuraavista syistä:

- Tässä vaiheessa tarkoituksenmukaisinta on saada tilanteesta iso kuva alustavine tietoineen.
- Tarkan tiedon kerääminen on varsinaisesti väliaikaishallinnon tehtävä, ja soveltuu sen rooliin mm. rekisterinpitäjän näkökulmasta.
- Valtakunnallinen valmistelutietojen mukaan tulossa oleva yhtenäinen työkalu tiedon keruuseen puuttuu vielä, jouduttaisiin käyttämään tässä vaiheessa exceliä.
- Jo esimerkiksi henkilöstötiedon kerääminen tarkennettuna nimiketasolle tuo esille vaihtelevat käytännöt eri organisaatioissa, eikä tuottaisi helposti käytettävää tietoa koko maakunnan tasolla.
- Merkittävin seikka on se, että yksilötason tieto on jatkuvasti muuttuvaa ja vaikeasti hallittavaa. Henkilöstötieto yksilötasolla muuttuu koko ajan (henkilöt vaihtuvat, ja henkilöiden tiedot vaihtuvat), joten tarkalla tasolla tiedon keruu on tarkoituksenmukaisempaa lähempänä toteutuvaa muutosta, kun varmistetaan esimerkiksi palkanmaksun toteutus ja välttämättömät yhdenmukaistamiset.
- Tiedon keruussa etenemisestä tällä tavoin on saatu yksimielinen hyväksyntä myös johtoryhmältä 12.1.2017.

Työryhmän ja yhteishenkilöverkoston yhteistapaamisessa 15.12.2016 esitettiin mallinnus tietojen keruuseen sekä täsmennettiin ohjeistusta. Tapaamisessa ei ollut edustajaa kaikista organisaatioista. Heille on lähetetty asiasta sähköpostia.

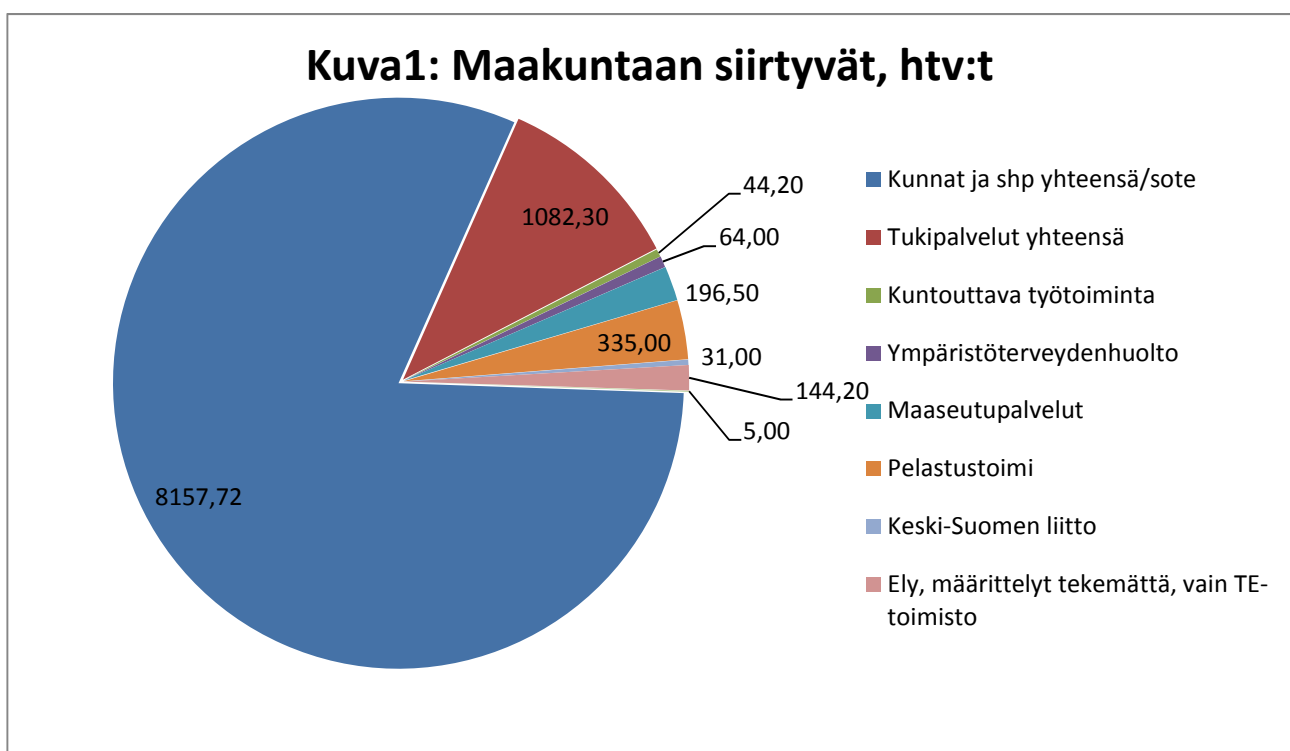
Myös KT Kuntatyönantajat ym. ohjeisti helmikuussa, että yksilötason tiedon keruu ei ole perusteltua tässä vaiheessa.

3.2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄT JA HENKILÖSTÖTYÖVUODET

Ensimmäisessä vaiheessa kunnista ja muista siirtyvistä organisaatiosta on kerätty siirtyvän henkilöstön määrää henkilötyövuosina. Tiedot pyydettiin toimittamaan organisaatiopohjien mukaisesti toiminnoittain tammikuun loppuun 2017 mennessä. Näin tietoihin perustuvat seuraavat analyysit.

Tässä vaiheessa on henkilöstöryhmiä, joiden kohdalla ratkaisut eivät ole vielä selkiytyneet. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi työllistäminen ja erityisesti kuntouttava työtoiminta, Ely-keskusten toiminnot, aluehallintoviranomaisen toiminnot sekä laajasti erilaiset tukipalvelut.

Alla olevassa kuvassa (kuva1) on eriteltyä maakuntaan siirtyvien toimintojen htv-lukuja alustavasti. Kartoituksen mukaan maakuntaan olisi siirtymässä noin 10 060 henkilötyövuotta.

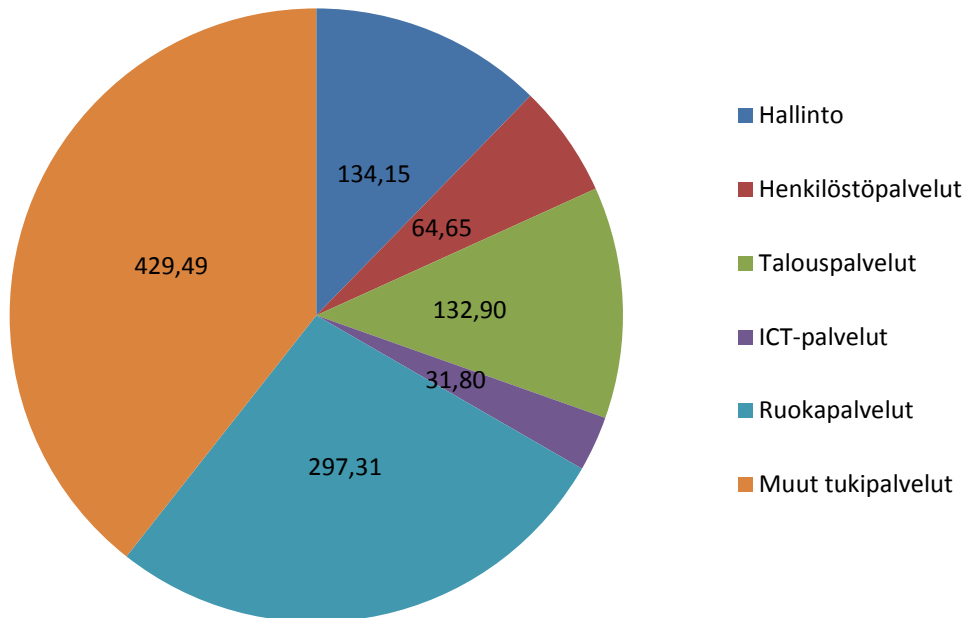


ALUSTAVAT TIEDOT

Suurin siirtyvä henkilöstömäärä on Sote-palveluissa, noin 8 158 henkilötyövuotta.

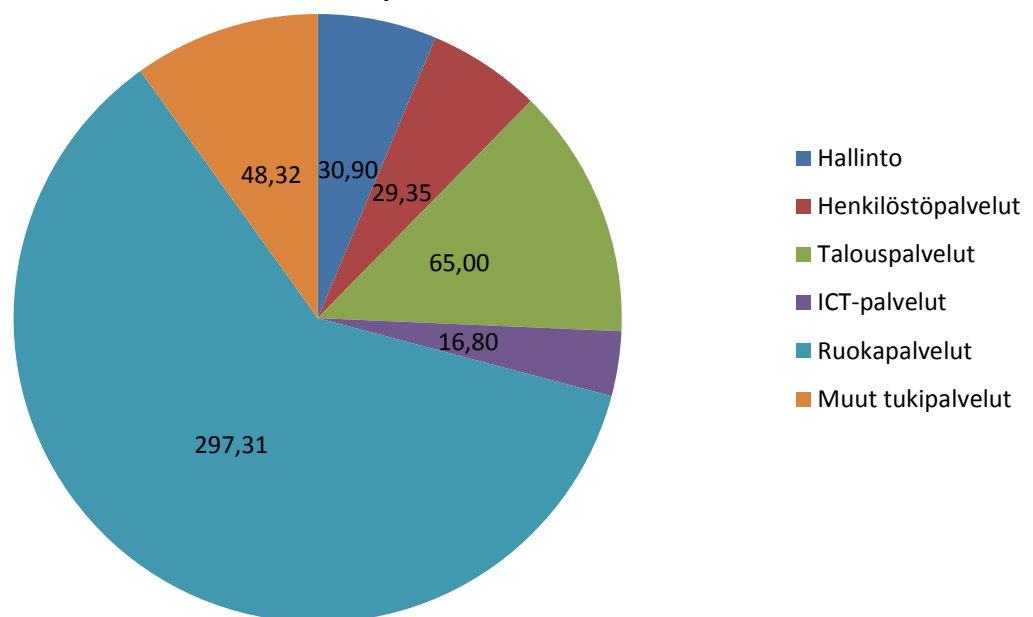
Kuvasta 4 on poistettu Saarikan ja Keski-Suomen sairaanhoitopiirin Sote-palveluiden sisällä oleva tukipalveluiden henkilöstö (talouden, henkilöstöpalveluiden, ICT, muut tukipalvelut osalta) sekä Työterveys Aalto liikelaitoksen henkilöstö, jotka ovat selkeämmin siirtyviä henkilöstöryhmiä.

Kuva 3: Tukipalveluiden htv:t eriteltyinä



ALUSTAVAT TIEDOT

Kuva 4: Tukipalvelut, poistettu sote-palveluiden sisällä oleva tukipalvelu



ALUSTAVAT TIEDOT

Molemmissa kuvissa (kuvat 3 ja 4) Jyväskylän kaupungin osalta palkkahallinnon henkilöstö on sijoitettu talouden kokonaisuuteen sijoittumisen (Talouskeskus liikelaitos) vuoksi.

Kiinteistöpuolen henkilöstön määrittelyä vaikeuttaa kiinteistöjen jääminen kuntaan. KT Kuntatyönantajat on todennut tämän hetken käsitykseksi, ettei kiinteistön omistus vaikuta siirtyvän henkilöstön sijoittumiseen, vaan ko. henkilöstö siirtyisi, jos se on sijoittunut siirtyviin toimintoihin. Vuokrasopimuksen sisältö voi siis vaikuttaa siihen, miten henkilömäärä kuntissa on mitoitettava, joten kartoitusvaiheen tietoihin palataan tästäkin syystä.

Muutoksenhallinnan vaikeus ja henkilötietojen luovutuksen rajoitukset edellyttävät jatkuvaa muuttuvan tiedon hallintaa. Henkilötason yksilöity tieto kerätään lähempänä siirtymisajankohtaa. Tiedot tarkentuvat koko ajan, ja päivittyessään ne toimitetaan myös yhteiseen koontiin. KT Kuntatyönantajilta tullaan saamaan ohjausta henkilöstötietojen tarkempaan keräämiseen. Tämän mukaista tarkennettua esiselvitysvaihetta kestää vuoden 2017 loppuun. Lopullinen selvitys siirtävästä henkilöstöstä on valmis vuoden 2018 loppupuolella.

Alustavia näkemyksiä mahdollisista linjauksista ja vaikutuksista maakuntaan esimerkiksi perustuen valtakunnallisista palvelukeskuksista on saatu keväällä 2017. Tätä etenemistä on tarkoituksenmukaista seurata tiiviisti. Henkilöstötyöryhmän edustuksen on tärkeä olla mukana linjauksiin perustuvassa valmistelussa maakunnan ratkaisuihin. Tällä on merkitystä tukipalvelujen henkilöstölle.

Tukipalveluja ja Sote-palveluja hankitaan myös ostopalveluina, joita on kartoitettu alustavasti. Esim. Keski-Suomen sairaanhoitopiiri hankkii ICT-palveluja Medi-IT:ltä ja Istekiltä. Ostopalveluja on mm. myös vanhuspalveluissa.

3.2.2 PAIKALLISET SOPIMUKSET JA MUUT TIEDOT

Yhteishenkilöverkoston kokouksessa 15.12.2016 pyydettiin työryhmän jäseniä ja yhdyshenkilöitä toimittamaan skannattuna paikalliset virka- ja työehtosopimukset yhteiseen koontiin. Samoin jos on muulla tavoin henkilöstöasioihin liittyviä sovittuja toimintatapoja tai -menettelyjä.

Paikallisia sopimuksia on toimitettu vaihtelevasti, ja niiden keräämistä organisaatiosta jatketaan edelleen.

3.2.3 MUUTOSTUKI

Henkilöstötyöryhmä korostaa erityisesti henkilöstön muutostuen tarvetta ja varautumista siihen. Realistista on, että muutostuki koostuu eri palasista. Tätä työtä maakunnassa jo nyt tehdään osana arjen työtä. Näin tulee jatkaakin varmistaen, että osaamisen ja työkyvyn kehittämisessä sekä laajemmin vuorovaikutuksessa viestitään vahvistaen yhteistä tavoitetta ja päämäärää. Yhteisen punaisen langan tulee läpäistä kaikki muutoksen tukemiseksi tähtäävä työ. Tässä tehtävässä ensiarvoisen tärkeässä roolissa ovat esimiehet ja johto toteuttaessaan muutoksen tukitoimia. Tavoitteena muutostuessa tulee olla kokonaisuuden hallittavuus, yhteisen päämäärän rakentaminen sekä sisältöjen (ydinalueet) yhdenmukaisuuden varmistaminen. Henkilöstöryhmä

haluaa osaltaan korostaa muutostuessa asiakasnäkökulmaa ja sen huomioon ottamista uudella tavalla osana tätä isoa kokonaisuutta.

Muutostuki hahmottuu tällä hetkellä seuraavista tasoista:

1. Valtakunnan taso

- Ohjaus, hankkeet, valtakunnallinen muutosvalmennus, asiantuntijapalvelut, jne
- Hankkeet näkyvät arjessa käytännön tasolla myös maakunnissa.

2. Keski-Suomen yhteinen taso

– ***Viestintä ja vuorovaikutus***

- Viestintä hyvässä vauhdissa, seuraavassa vaiheessa on mietittävä kaksisuuntaisen vuorovaikutuksen mahdollistamista.
- Tässä vaiheessa korostuu luovuttavien organisaatioiden välitön yhteistoiminta

– ***Esimiehet – tuki nykyisille esimiehille, jotta he tukevat henkilöstöään kohtaamaan muutoksen ja kehittymään uusissa toimintatavoissa***

- Henkilöstöjärjestöt ja työsuojelu mukaan tähän
- Esimiehelle tukityökalut tähän, aikataulullisesti aikaisintaan syksyllä 2017

3. Keski-Suomen taso teemoittain ja toiminnoittain

- 10 000 tekijää, x toimintaa, y integraatiota
- Nyt jo tapahtuu paljon, moni osallistuu jo muutostukeen, eli tämä erityisesti sitä osiota mikä koostuu palasista.
- Hankkeen johdon, nykyisten organisaatioiden johdon ja esimiesten tulisi johtaa tätä muutoksen tavoitteiden suuntaisesti. Tässä osiossa korostuu ”punaisen langan” varmistaminen.
- Muutoksessa olevat kumppanit on huomioitava myös.
- Haaste ja mahdollisuus: uusi toimintakulttuuri ei synny ulkoa, vaan omaan/omassa työssä oivalluksen kautta itse ja yhdessä rakentaen.

Tavoitteena on löytää yhteinen ymmärrys muutostuesta, sen tavoitteesta ja päämääristä sekä koordinoinnin ja resurssien yhdistämisen tavoista. Kaikessa tekemisessä keskeistä on henkilöstö, joka tekee muutoksen. Henkilöstön on oltava mukana synnyttämässä yhteistä ymmärrystä tavoitteista ja niihin pääsemistä tukevaa muutostukea. Hyvä muutostuki on vaikuttavaa, osallisuuden mahdollistavaa yhdessä tekemistä. On myös arvioitava onko henkilöstöryhmiä, joiden kanssa muutostukea ei ole vielä pohdittu lainkaan.

Henkilöstötyöryhmä koordinoi kevään aikana muutostuen valmistelua ja toteutumista maakunnasta siten kuin se on tällä resurssilla mahdollista. Henkilöstötyöryhmä on perustanut alatyöryhmän miettimään erikseen evästyttä väliaikaishallinnolle muutostuesta. Työryhmään kuluvat: Arja Aroheinä (henkilöstöjohtaja, Jyväskylän kaupunki), Sari Uotila (henkilöstöpäällikkö, Jyväskylän kaupunki), Ulla Lauttamus (henkilöstön kehittämispäällikkö, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri), Arja Erola (hallintojohtaja Ely-Keskus) sekä tarvittaessa viestinnän edustus. Tavoitteena yhteisten tavoitteiden toteutuminen, esimiestyön ja johdon tukeminen sekä sen mallintaminen väliaikaishallinnolle miten tässä tulee edetä ja organisoitua jatkossa. Työryhmä tekee yhteistyötä myös tutkimus, koulutus ja kehittäminen työryhmän kanssa sekä erityisesti viestinnänryhmän kanssa.

3.2.4 YHTEISTOIMINTA

Työryhmä jo työnsä alussa pohti yhteistoiminnan mallinnusta koko maakuntaan siirtyvän henkilöstön osalta. Mallinnus helpottaa asian käsittelyä sekä yhdenmukaistaisi toimintatapaa henkilöstöä luovuttavissa kunnissa ja muissa organisaatioissa. Yhteistoiminnan näkökulmasta on huomioitava sekä luovuttava taho että luovutuksen saaja liikkeen luovutuksen näkökulmasta, välitön yhteistoiminta luovuttavissa organisaatioissa jo valmistelun tässä vaiheessa sekä yhteistoiminta väliaikaishallintovaiheessa.

Henkilöstötyöryhmässä työstetään ensimmäisen vaiheen yhteistoiminnan ohjeistusta ja valtakunnallista ohjeistusta tullaan hyödyntämään. Asiaa on pohtimassa tarkemmin työryhmästä: Arja Kriivarinmäki (henkilöstöjohtaja, Äänekoski), Riitta Hallberg (henkilöstöjohtaja, Saarikka) sekä henkilöstöjärjestöjen edustajat Pardiasta ja Jukosta.

4 VALMISTELUTYÖN KOORDINOINTI

4.1 KOORDINOINTI VALTAKUNNALLISEEN VALMISTELUUN

Työsuunnitelman mukaisesti työryhmän huomioi valtakunnan tason valmistelun. Varsinkin tukipalveluiden järjestämiseen liittyvä valmistelu tulee erityisesti huomioida.

Kevään aikana odotellaan valtakunnan tasolta merkittäviä päätöksiä ja alustavan tiedon mukaan kesäkuussa vahvistettavaa lainsäädäntöä. Työryhmä on seurannut ja seuraa aktiivisesti valtakunnantason valmistelua ja miettinyt eri vaihtoehtojen merkitystä oman tehtävänsä kannalta.

4.2 KOORDINOINTI KESKI-SUOMEN SOTE JA MAAKUNTAUUDISTUKSEN VALMISTELUUN

Työryhmän puheenjohtaja ja sihteeri osallistuvat kokoontuvaan Keski-Suomen Sote- ja maakuntauudistuksen asiantuntijaryhmien vetäjien säännöllisiin tapaamisiin

Työryhmän tehtävien selkeyttämisen teemme yhteistyötä rajapintojen hahmottamiseksi ja työn järkevöittämiseksi:

- ICT-ryhmään HR-järjestelmien osalta.
- Palvelutuotannon ryhmään uudenlaisen asiakaskeskeisen toimintamallin tarvitseman HR-tuen näkökulmasta sekä henkilöstön sijoittumisen näkökulmasta palvelurakenteeseen.
- Talous- ja tukipalveluryhmään erityisesti henkilöstön määrittelyn osalta.
- Talouden ryhmän kanssa, erityisesti henkilöstömenosuunnittelun sekä varhaiseläke- ja eläkemenoperusteisten linjausten osalta.
- Viestinnän ryhmän kanssa muutostuen ja yhteistoiminnan näkökulmasta.

Palvelutuotanto ryhmän kanssa olemme kokoontuneet kerran, Karstulassa 17.11.2016. Tammikuussa 26.1.2017 Ari Hirvensalo kertoi talous- ja tukipalveluiden valmistelutilanteesta.

Osa työryhmän jäsenistä on mukana muussa valmistelussa ja tuovat tietoa työryhmään.

4.3 KUNTATYÖNANTAJAT, ROOLI JA AVUSTAMINEN VALMISTELUSSA

Työryhmän puheenjohtaja Arja Aroheinä on keskustellut alustavasti Kuntatyönantajien kanssa henkilöstön siirtosopimusten mallintamisesta. Alustavasti saadun tiedon mukaan KT Kuntatyönantajat tekee yhteistyössä tätä työtä ja mallisopimukset tulevat yhteiseen käyttöön tiekarttaan.

4.4 RESURSOINTI TARPEEN TARKENTUMINEN

Nykyisen työryhmän toimikausi on väliaikaishallinnon 1.7.2017 aloittamiseen saakka. Heinäkuun alusta alkaen resursointi henkilöstötyön valmistelun osalta on arvioitava uudelleen. Nykyisen kaltainen resursointi, jossa koko työ on tehty oman työn ohella, ei mahdollista tehtävän loppuun saattamista. Hyvä jatkotyöskentely ja lopputulos edellyttävät, että joko väliaikaishallintoon, siihen liittyvään projektitoimistoon ja/tai tämän työryhmän jatkotyöskentelyyn varataan henkilö- ja euroresursseja.

Työryhmän tehtäväalue on laaja. Samoin tiedonkeruu ja tarvittava muutoksen hallinta ja tukeminen on resursseja vaativa. Työryhmän kaikki jäsenet tekevät tällä hetkellä työtä oman perustyönsä ohella ja resurssit ovat niukat. Sama tilanne on muiden organisaatioissa toimivien henkilöiden osalta, perustehtävät ennen muutosta on myös huolehdittava. Tämä on kriittinen kohta erityisesti väliaikaisen valmistelutoimielimen työn onnistumisen kannalta. Työryhmällä ei ole ollut syksyn eikä kevään aikana ulkopuolista resurssia valmisteluun.

Valmistelun edetessä on huomioitava, että henkilöstötyöryhmän jäsenet tulevat organisoimaan omissa organisaatioissaan yhteistoimintaa samalla kun muutosvalmistelu etenee yhä vauhdikkaammin eteenpäin.

5 TYÖSUUNNITELMAN MUUTOSTEN HALLINTA JA DOKUMENTOINTI

Työsuunnitelma ja muu kartoitusmateriaali säilytetään Jyväskylän kaupungin hallinnoimassa Share point -alustassa, johon työryhmän jäsenillä on pääsyoikeus. Alusta sopii karkean tason tiedonkeruuseen.

Kuntatyönantajalta olemme saaneet alustavan tiedon, että henkilöstötiedon keruuseen olisi tulossa mallinnus ja mahdollisesti myös työkalu. Henkilöstötyöryhmä on esittänyt toivomuksen yhteisestä työkalusta. Ohjelma toimisi parhaiten tiedon keruun pohjana jatkotyöskentelyssä, sillä henkilötason tiedon hallinta, vaatii tietoturvamääräykset täyttävä ja yksityiskohtaisen tiedon keräämiseen soveltuvan järjestelmän. Jos järjestelmään olisi valmiiksi mietittynä taustat ja jossa tiedon kokoaminen olisi osin automatisoitu, standardoisi tämä tiedonkeruuta, selkeyttäisi sekä nopeuttaisi työskentelyä. Tällä voitaisiin osin välttää osin myös kyselyt, joihin vastaaminen vie resursseja.

6 TYÖRYHMÄN VALMISTELUN SEURAAVA VAIHE

Työryhmä on aloittanut tarkemman tason työsuunnitelman rakentamisen, joka elää muutoksen mukana. Työsuunnitelma sisältää vaiheistuksen valmisteluun ja varsinaiseen liikkeen luovutukseen. Työsuunnitelmaan on myös kerätty luovuttavien organisaatioiden tarvitsemaa ohjeistusta.

Tuotantorakenteen hahmottuminen ja palvelun tuottamisen tavat vaikuttavat henkilöstötyöryhmän työskentelyyn ja siksi vuoropuhelua on lisättävä entisestään.

Huomioitavaa on, että henkilöstötyöryhmä on erittäin riippuvainen muiden työryhmien tuloksista sekä aikatauluista. Lisäksi lainsäädäntövalmistelu tuottaa toisen vahvan aikataulusidonnaisuuden mm. palvelukeskusasiassa, joka koskee ennen kaikkea tukipalvelutoimintoja. Työryhmä seuraa täten tiiviisti muiden työryhmien aikaansaannoksia ja lainsäädäntövalmistelua.

Työryhmä kokoaa loppuraportin 9.6.2017.

6.1 TYÖRYHMÄN AIKATAULU JA KOKOUSTEN AJANKOHDAT

Työryhmä kokoontuu jatkossakin kerran kuukaudessa. Loppukevään kokoontumisaikataulut on sovittu.

- 22.3.2017 Muurame
- 20.4.2017 Keuruu
- 24.5.2017 Laukaa

Muuttuvista aikatauluista sovimme ryhmän kesken. Tarvittaessa teemme yhteisen työtilan kautta valmistelua ja käymme siihen liittyvää kirjeenvaihtoa.