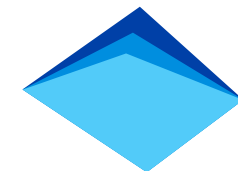


TYÖNANTAJAYHTEISTYÖ MUUTOKSESSA

Maakuntafoorum 19.9.2018

Henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen



Vantaa

Varautumisen linjaukset helmikuu 2017 sote- ja maakuntaudistukseen

Muutoksen kohteena Vantaalla noin 3 500 henkilöä.

Koulukuraattoripalveluiden siirtäminen sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalta sivistystoimeen: valmisteltiin syksy 2017-keväät 2018: linjaus opiskeluhuollon yksikkö sivistystoimeen 1.1.2019 alkaen

Soster: koko henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksena – onko toimialalla muita toimintoja, jotka eivät ole sote-järjestelmälain mukaisia palveluja tai niiden tukipalveluja?

Tuotetaan kaupungissa muuallakin sosiaali- tai terveystoimintoja? Mitä osaamista tarvitaan jatkossa opetuksessa, työllisyys- ja nuorisopalveluissa?

Yhtiöiden tilanne / miten vaikuttaa?

Kasvupalveluiden tilanne: mitä siirtyy ja minne? Pks-tilanne: kuntayhtymän tulo?

Keski-Uudenmaan pelastuslaitos: siirtyy kokonaan

Tilakeskuksen rooli siirtymäkauden (2019-2021)

Ympäristöterveydenhuolto

Työterveyshuollon palvelut : yritysten työterveyshuolto ja Vantaan kaupunki työnantajana -asiakas : yhtiöittämisvalmistelu käynnistetty liittyen yritystyöterveyshuoltoon

Keskitetyt tukipalvelut

Kaupungin keskitetyt tukipalvelut sosterille ja muille maakuntaan siirtyville palveluille: vaihtoehdot

1. Hallittu ja hyvin johdettu muutos: tämä linjaus valittiin

1. Tavoitteena, että se määrä henkilöstöstä siirtyy, joka volyymin/palvelutarpeen perusteella tekee maakuntaan siirtyvien toimintojen tukipalveluja
2. Tavoitteena varmistaa kaupungin ja maakunnan tukipalvelut ja henkilöstön osaaminen palveluissa
3. Henkilöstölle varma ratkaisu: kaikille on uusi työnantaja 1.1.2020
4. Vaatii johtamiselta paljon ja suunnitelmat pitää tehdä alustavasti kesään 2017 mennessä. Sitten kesään 2018 ja nyt odotetaan lakia.

2. Hallitsematon muutos:

1. Maakuntaan siirtyy vain ne, jotka hoitavat yli 50 %:sti maakuntaan menevien toimintojen tukipalveluita
2. Vaatii kaupungilta sopeuttamistoimia 1.1.2020 alkaen
3. Henkilöstölle tulevaisuus jää epävarmaksi
4. Ei varmista maakunnan palvelutarvetta

Muutoksen tuki

Tulosaluekohtaiset sparraukset maalis-huhtikuulla 2017:

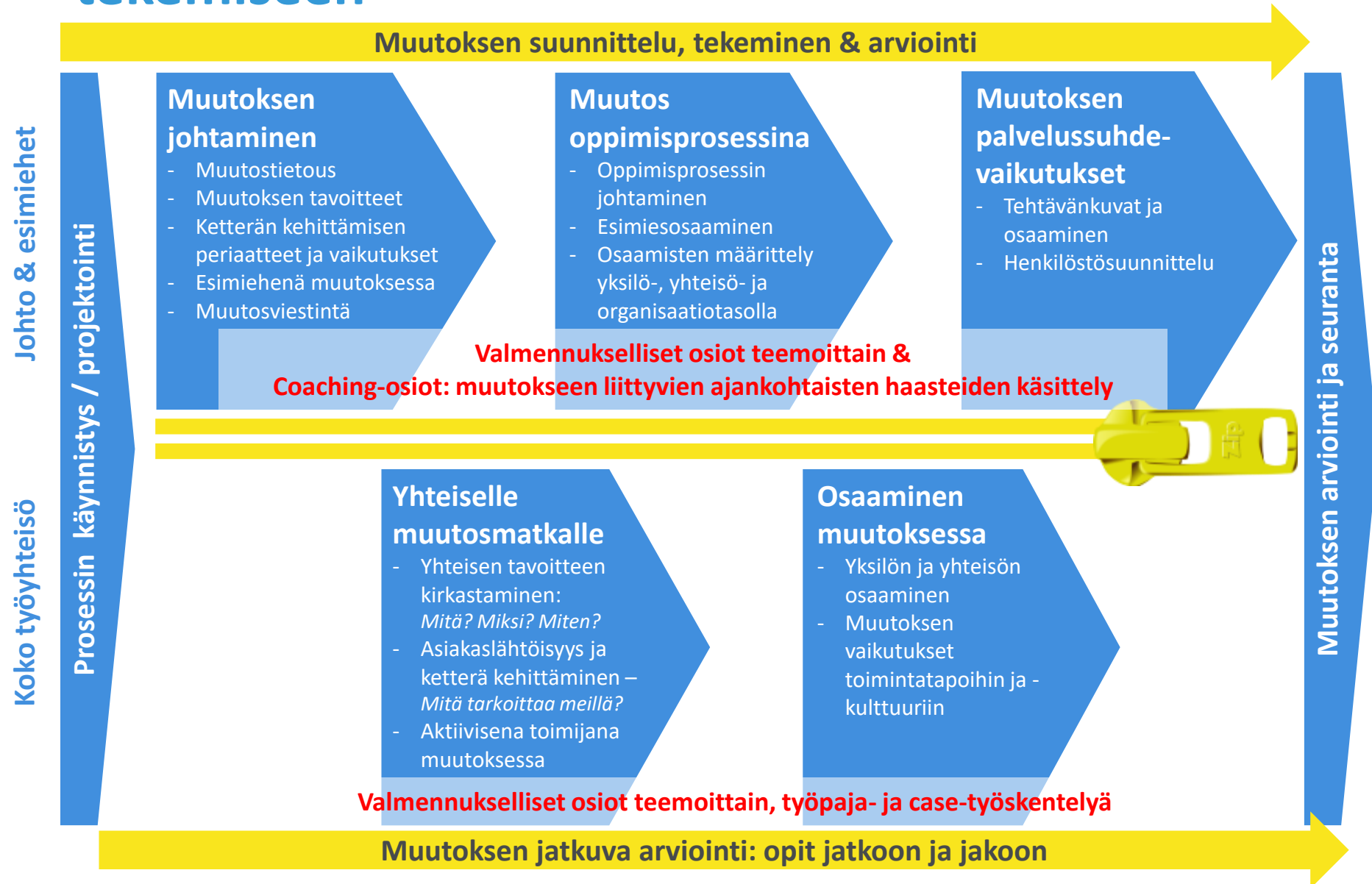
- Sovitaan muutoksen toteutus ja sen tarvitsema tuki:
 - Valmennustarpeet, työpajat jne.

Tilanne pitää päivittää heti, jos eduskunta hyväksyy maku- ja sotelait

Henkilöstökeskus voi rakentaa

- esimiehen / johtajan tuen coachauksena tai valmennuksena, yksittäisinä tapaamisina tai prosessiksi
- henkilöstön ja johdon / esimiesten työpajat, coachauksena tai valmennuksena, yksittäisinä tapaamisina tai prosessiksi
- tai voimme rakentaa laajemman vetoketjuna etenevän ohjelman prosessiksi (tämän näkisin tarpeen siinä vaiheessa kun rakennetaan täysin uutta yksikköä/tiimiä, jossa ihan uusiksi menee johtamisjärjestelmäkin)

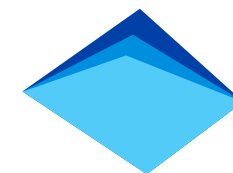
1. Muutostukimalli - tukea muutoksen tekemiseen



Osallistuminen Uudenmaan maakunnan valmisteluun

- Hr-johtajaverkosto
- Prosessien / toimintamallien benchmarking: mukana vantaalaisia hr-henkilöitä, jotka ovat siirtymässä maakuntaan
- Palvelussuhteen ehtojen ja paikallisten sopimusten kartoitus

UUSI VANTAA -ILOINEN ASIA



Vantaa

Uusi Vantaa -tavoitteet



Uudistuksella tavoitellaan kaupunkia

- jossa kaupunginvaltuuston hyväksymä strategia näkyy yhä paremmin johtamisessa ja toiminnassa,
- jossa kaupunkikonsernia johdetaan yhtenä kokonaisuutena,
- jossa pystytään ketterästi muuttamaan toimintatapoja,
- joka ottaa aktiivisesti asukkaitaan, työntekijöitään ja sidosryhmiään mukaan suunnittelemaan, tekemään ja arvioimaan yhteisiä asioita,
- jolle kumppanuudet ovat entistä tärkeämpiä,
- joka on jatkossakin kansallisesti ja kansainvälisesti kiinnostava ja kilpailukykyinen ja
- joka on löytänyt omat tehtävänsä, toimintatapansa, roolinsa ja suuntansa maakunta- ja sote-uudistuksen vaikutusten jälkeen

Kohti uutta Vantaata edetään yhdessä johtaen ja valmistellen, toimintaympäristön muutoksiin vastaten, strategian painopisteet huomioiden, yhteistyössä Uusi Vantaa -toimikunnan kanssa, avoimesti ja osallistuen sekä uutta oppien.

Tavoitteita uudelle organisaatiolle

Palvelut korostuvat ja organisaatorakenteen tulee tukea strategisia tavoitteita

Palvelut tuotetaan kustannustehokkaasti, mutta vaikuttavasti. Organisaatorakenteen tehtävät vaikuttavat sen **rakenteelliseen tehokkuuteen**, joka hyvin toimiessaan parantaa suorituskkyä ja palvelee pitkän tähtäimen kannattavuutta.



Tukipalvelut keskitetään niin, että palvelut turvataan, mutta toiminta on tehokkaampaa

Johtamiskokonaisuuksien pitäisi olla tasapainoisia: pienten tehtäväkokonaisuuksien (lue tulosalueiden) kokoaminen nykyistä suuremmiksi kokonaisuuksiksi

Kokonaisuuksia tulee tarkastella ”yli” nykyisten toimialojen ja tulosalueiden

Demokratian eri muodot (mm. osallisuus) suunnitelmallisemmin ja systemaattisemmin käyttöön

Ajankohta	Uusi Vantaa –toimikunnan kokoukset syksyllä 2018 ja alkuvuodesta 2019
ma 27.8.	Uusi Vantaa –toimikunnan 3. kokous: Käsitellään toimialarakennetta
ma 24.9.	Uusi Vantaa –toimikunnan 4. kokous: Päätökset toimialarakenteesta (esitykset niistä kh:lle 22.10.)
ma 5.11.	Uusi Vantaa –toimikunnan 5. kokous: Tulosaluerakenne ja tehtävät – käsitellään erilaisia vaihtoehtoja
ma 26.11.	Uusi Vantaa –toimikunnan 6. kokous: Käsitellään tulosaluerakenteen tarkempia vaihtoehtoja
ma 10.12.	Uusi Vantaa –toimikunnan 7. kokous: Päätökset tulosaluerakenteesta ja tehtävistä (esitykset niistä kh:lle 17.12.)
Tammikuu 2019	Uusi Vantaa –toimikunnan 8. kokous: Käsitellään lautakunta- ja toimikuntarakennetta Uusi Vantaa –toimikunnan 9. kokous: Käsitellään lautakunta- ja toimikuntarakennetta
Helmikuu 2019	Uusi Vantaa –toimikunnan 10. kokous: Päätökset lautakuntarakenteeseen ajalle 1.1.2020-31.5.2021 tehtävistä välttämättömistä muutoksista hallintosääntö kokonaisuudessaan kh:lle 03/2019 ja valtuustolle 04/2019), linjaukset lautakunta- ja toimikuntarakenteesta 1.6.2021 alkaen kevään 2019 aikana

Kiitos

