

HELSINGIN ENERGIA, Yhtiöittäminen

Yhtiöittäminen

- Helsingin Energialla on kunniaakkaat perinteet vastuullisena ja hyvänä työnantajana, toivomme linjan jatkuvan Helsingin Energian muuttuessa yhtiömuotoon muuttuvan lainsäädännön velvoittamana.
- Henkilöstö näkee tärkeänä tulevassa yhtiössä vahvan konsernirakenteen, joka muodostuu nykyisen Helsingin Energian ja sen yhtiöiden rakenteen ympärille.
- Tulevan yhtiön konsernirakenteen tulee mahdollistaa henkilöstön liikkuvuus konsernin sisällä, tehtäväkiertoa, urapolut ja yhtenäiset työehdot koko henkilöstön osalta.
- Energiateollisuuden työehtosopimusten piiriin siirtyminen on tehtävä yhteistoiminnassa, jatkuvan neuvotteluprosessin kautta.
- Mahdollisesti kaupungin toiminnoksi jäävän ulkovalaistussyksikön henkilöstön asemasta ja tulevasta toimipisteestä yms.on sovittava ja tiedotettava aktiivisesti ko. henkilöstölle.

Henkilöstön asema

- Henkilöstöjärjestöt näkevät tärkeänä, että yhtiössä valmistellaan välittömästi yhtiön muodostamisen jälkeen toimivat luottamusmiehen-, yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatiot sekä tulospalkkiojärjestelmä.
- Henkilöstön palkka- ja muut kunnallisesta palvelussuhteesta johtuvat etuudet tulee säilyä jatkossakin vähintään nykyisentasoisina solmittujen sopimusten mukaisesti ja niitä tulee kehittää koko yhtiön henkilöstön osalta.
- Yhtiöllä tulee olla jatkossakin riittävä henkilöstö palveluksessaan ja yhtiön organisaation tulee vastata sen toiminnan laajuutta.
- Henkilöstön hyvinvoinnille tulee asettaa muutosprosessissa sekä tulevassa yhtiössä suurta painoarvoa. Henkilöstöjohtamiseen, työviihtyvyyteen ja hyvän työilmapiirin rakentamiseen on panostettava.
- Vuorotyöntekijöiden työaikajärjestelmiä sekä työhyvinvointia tulee kehittää.
- Työtehtävien vaativuudenarviointi saatettava ET-sopimuksen mukaiselle tasolle.

Yhteistyö henkilöstön kanssa muutostilanteessa

- Viestintä henkilöstölle ko. muutosprosessin aikana on tärkeää.

- Ajantasainen tiedottaminen ja henkilöstön kuuleminen on nähtävä luonnollisena osana yhteistoimintaa muutosprosessissa.
- Muutosprosessissa on henkilöstö otettava mukaan suunnitteluun ja kehittämisideoita otettava huomioon toteutusvaiheessa.

Helen Pääluottamusmiehet ja henkilöstöjärjestöjen
edustajat:

Leo Happonen JHL

Raimo Sirkka KTN

Ritva Määttänen Juoko

Tarja Rynö Jyty

Pertti Roti SKL