

Siuna SOTE

**Henkilöstöpäällikkö
Jouko Kantola**

Sote-uudistus Pohjois-Karjalassa

- Siun sote yhdisti Pohjois-Karjalan kaikkien 14 kunnan sosiaali- ja terveystalvelut sekä keskussairaalan samaan organisaatioon.
- Lisäksi Siun soteen liittyneet Ympäristöterveydenhuolto ja Pelastuslaitos Joensuun kaupungilta sekä päihdepalvelut Sovatekiltä.
- Kaupunkien ja kuntien toiminnasta noin 60 % siirtyi Siun sotelle. Siun soten palveluksessa noin 7.000 työntekijää.
- Kuntayhtymä perustettiin 1.1.2016 lukien ja palvelutuotanto alkoi 1.1.2017 lukien. Johto valittiin kesällä 2016.
- Ennakoi valtakunnan sote-uudistusta. Työ ei ole mennyt hukkaan.

Miksi ei jääty odottamaan?

Koska asioiden täytyy muuttua:

- Talouden realiteetit: muutoksia on tehtävä, jotta lähipalvelut saadaan turvattua. Luontainen kulukehitys on n. + 5% ja tulokehitys n. + 1%.
- Mahdollisuus rakentaa kustannustehokas ja asukaskeskeinen palvelujärjestelmä

Koska me voimme:

- Yhdessä tekemisen perinne ja asioiden sopimisen kulttuuri maakunnassa. Luottamuspääomaa on.
 - Sairaanhoidopiiri 1.1.1986
 - Kehitysvammahuollon ja erikoissairaanhoidon fuusio 1.1.2006 lukien
 - ensihoito, yhteispäivystys, laboratorio, kuvantaminen, apuvälineet, lääkehuolto, hankinnat, koulutus, jne maakunnallisesti järjestetty
 - Joensuun seudun Sote/YTA-alue (Joensuu, Kontiolahti ja Outokumpu)
 - Yhteinen ICT-organisaatio (PTTK Oy) => yhteinen terveydenhuollon tietojärjestelmä ja maakuntaverkko, käytössä samoja ohjelmistoja (henkilöstö- ja taloushallinto)
- Riittävä väestöpohja (170 000) myös erikoissairaanhoidon, yksi keskussairaala, ei aluesairaaloita

Henkilöstön osallistuminen

Uudistus on tärkeä tehdä yhdessä henkilöstön kanssa. Henkilöstö tarvitsee tietoa uudistuksen etenemisestä, henkilöstöä koskevista suunnitelmista ja päätöksistä, aikatauluista ja mahdollisista omaa työtä koskevista muutoksista. Henkilöstön tiedon tarve kasvaa valmistelun edetessä suunnittelusta konkretiaan. Henkilöstön tiedonsaannissa ja osallistumisessa valmisteluun keskeisessä roolissa on viestintä ja johtaminen.

Esivalmisteluvaiheessa kunkin mukana olevan organisaation johto vastaa oman organisaationsa henkilöstön aktiivisesta informoinnista ja osallistumisesta uudistuksen valmisteluun.

Henkilöstön osallistumisessa keskeistä on:

- Jokainen mukanaoleva organisaatio vastaa oman henkilöstön informoinnista ja osallistumisesta valmisteluun
- Henkilöstöryhmän toiminta
- Informaatio- ja keskustelutilaisuudet henkilöstölle
- Henkilöstön asiantuntemuksen hyödyntäminen valmisteluryhmissä
- Mahdollisuus vaikuttaa valmistelussa oleviin asioihin
- Muutosprosessia tukeva aktiivinen viestintä

Mitä pidemmälle uudistus etenee, sen enemmän tarvitaan yhteistä viestintää ja muutosprosessin johtamista.

Esivalmistelu

- esivalmisteluvaiheessa kunnissa, kuntayhtymissä ja valtiolla tehdään esiselvitystä liikkeen luovutuksen piiriin kuuluvasta henkilöstöstä (1-6/2017).

Väliaikaishallinto

- selvitys siirtyvästä henkilöstöstä (8/2017-2/2018)
- henkilöstön siirtosuunnitelma ja -sopimukset (2/2018 mennessä)

Käynnistymisvaihe

- henkilöstön koulutus maakunnan tehtävien hoitamisen kannalta kriittisille osaamisaloille (esim. maakunnan tehtävät, hankintaosaaminen järjestämis-tuottamismallilla, digitaaliset palvelut, johtaminen)
- siirtyvän henkilöstön osalta käydään yhteistoimintamennettelyt (3-12/2018)

Uusi maakunta 1.1.2019-

- henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti uuteen maakuntaan 1.1.2019

Valmisteleva henkilöstötyöryhmä

- Aloitti toimintansa vuoden 2015 lopulla
- 3 työnantajaedustajaa
 - Alussa vetovastuu Joensuun henkilöstöjohdolla
 - Kesäkuusta 2016 Siun soten henkilöstöjohdolla, pj henkilöstöjohtaja Johanna Bjerregård Madsen
- 12 henkilöstöedustajaa + 1 SPAL:in edustaja kesästä 2016 lukien
 - 3 Jukosta
 - 2 Kunta-alan unionista/JHL:stä
 - 1 Kunta-alan unionista Jytystä
 - 3 Kohosta/Superista
 - 3 Kohosta/Tehystä
 - 1 Kohosta/SPAL:sta
 - Alueellinen edustavuus
- Alkuvuodesta 2016 henkilöstöinfot työnantajaedustajien toimesta pääsääntöisesti kaikissa luovuttavissa organisaatioissa
 - Liikkeen luovutuksen periaatteet tutuksi
 - Kunkin organisaation hyvien käytäntöjen kartoittaminen
- Siirtyvän henkilöstön tietojen kerääminen loppuvuodesta 2015
 - Liian aikaisessa vaiheessa ?
 - Jakautuvat tehtävät ?

Mitä opittavaa ?

- Työryhmälle ei ollut asetettu selvää toimeksiantoa => aikaa kului ”kahvitteluun”
- Tehtävämäärittely heinäkuussa 2016
 - Ryhmään nimetyt henkilöstön edustajat edustavat Siun soteen siirtyvää henkilöstöä ja voivat valmistella ja neuvotella Siun sotessa noudatettaviksi tulevista henkilöstöä koskevista käytännöistä, sopimuksista, toimintamalleista ja periaatteista. Virallisen sopimisen vaatimat asiat ratkaistaan lopullisesti sen jälkeen, kun henkilöstön edunvalvonta Siun sotessa on organisoitu.
 - Henkilöstötyöryhmän tehtäviksi määriteltiin:
 - Varmistaa osaltaan kunnan yt-lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn toteutuminen Siun soten perustamiseen ja liikkeen luovutuksiin liittyen.
 - Toimia yhtenä tiedonvälityskanavana Siun soten käynnistymiseen liittyvistä asioista ja tehdyistä päätöksistä johdosta henkilöstön edustajille.
 - Toimia yhtenä tiedonvälityskanavana henkilöstöltä Siun soten johtoon ja eri tahoilla valmisteluun osallistuville. Välittää henkilöstön tilaa ja mielialaa kuvaavaa informaatiota työnantajapuolelle.
 - Molempiin suuntaan tapahtuvassa tiedonvälityksessä hyödynnetään henkilöstötyöryhmän ohella olemassa olevia yhteistoiminnan rakenteita (yhteistoimintaelimet, työsuojeluyhteistoiminta, ammattijärjestöt ja luottamusmiesjärjestelmät, jne), erilaisia verkostoja (esimieskokoukset/tapaamiset, asiantuntijatapaamiset, jne) sekä tiedottamisen ammat-tilaisia ja hyödynnetään mahdollisimman laajasti sähköistä tiedonvälitystä (www-sivut, intrat, sähköiset tiedotteet, sähköpostit, jne).
 - Valmistella henkilöstön siirrossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt kuntien hyväksyttäväksi (”siirtosopimus”).
 - Selvittää palvelussuhteiden ehdoissa noudatettavat periaatteet ja käytännöt sekä valmistella niiden yhdenmukaistamista Siun sotessa (sisältää paikalliset sopimukset)
 - Selvittää eri organisaatioissa käytössä olevat henkilöstöetuudet ja valmistella niiden yhdenmukaistamista Siun sotessa.

Luovuttavien organisaatioiden yt-menettelyt

- ”Rautalankamalli” henkilöstötyöryhmässä elokuussa 2016
- Henkilöstöjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja/tai tukipalvelujohtaja kävivät kuntien yt-toimikunnissa luovutuksen saajan ominaisuudessa
- Pohjois-Karjalassa tehty paljon liikkeen luovutuksia sekä yksityisille että kuntien liikelaitoksille => prosessit osin tuttuja
- Jakautuvat tehtävät edelleen keskusteluttivat

Mitä tekisin toisin ?

- Ei talkootyötä oman työn ohella => riittävä resurssointi HR-asioiden, talousasioiden, kiinteistöasioiden ja tukipalvelujen valmisteluun
 - ”liikaa harmaita hiuksia”
- Ei liian aikaista ”nippelitason” tietojen keruuta.
- Selkeät suunnitelmat, tavoitteet ja toimeksiannot hyvissä ajoin.
- Organisaatorakenteet/esimiessuhteet määritelty hyvissä ajoin, ei 2 kuukautta ennen toiminnan käynnistämistä

Missä Siun sotessa on onnistuttu/ollaan onnistumassa yhteistyössä henkilöstön kanssa ?

- Organisaation perustehtävän varmistamisessa. Palvelurakenteita joudutaan kuitenkin tarkastelemaan.
- Talous on pysynyt pääosin asetetuissa raameissa. Tavoite, että toimintakulut ovat
 - 0,7 % vuoden 2016 sote-kuluista.
- Ei lomautuksia eikä tuotannollis-taloudellisia irtisanomisia, ainakaan vielä.

Haasteita työmarkkinajärjestöille/kuntakentälle

- Palkkojen harmonisointi, Siun sotessa vuoden 2019 loppuun mennessä
 - Mille tasolle, mitä maakuntauudistus tuo mukanaan ?
- Työaikajärjestelmien harmonisointi => jaksotyöaika/yleistyöaika
 - Löytyykö yhteistä näkemystä vai sallitaanko eriarvoisuutta ?
- Virka-/työsuhteen käyttäminen
- Paikallisten sopimusten harmonisointi, mille tasolle ?
- Henkilöstön siirtyminen toiselle sopimusalueelle
 - Siun sotessa henkilöstöä siirtyi 1.2.2017 lukien yksityisen alan sopimuksesta KVTES:in piiriin, miten yhteensovitetään:
 - Erilaiset palkkarakenteet
 - Erilaiset vuosilomaetuuudet
 - Yms.
- Organisaatioiden erilaiset henkilöstöetuuudet, miten varmistetaan alueellinen tasa-arvoisuus ??

Yhteenvettoa !

- Yhteistyö henkilöstöjärjestöjen kanssa toiminut kohtuullisen hyvin
 - Luottamuksen lisääntyminen prosessin myötä
 - Yhteistyö ei liian byrokraattista
- Yhteistyössä kuntien kanssa olisi ollut parantamisen varaa
 - Yhteistyöverkostot ?