

Henkilöstön edustajien kannanotto yhteistoimintaneuvotteluista

Organisaatiomuutokset ja päätökset henkilöstöön liittyen tulee toteuttaa harkitusti, henkilöstön hyvinvointi huomioiden.

Selkeät ja läpinäkyvät säästölaskelmat ovat olennaisia, jotta voidaan ymmärtää, miksi tiettyjä toimia ehdotetaan ja mitkä ovat niiden odotetut seuraukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Mielestämme säästölaskelmat kokonaisuudesta ovat olleet niukat ja puutteelliset. Vaikutusten arviointia ei ole esitelty meille kattavasti.

Viivästykset materiaalin toimittamisessa, tiedon puutteellisuus ja yleistason dokumentit ovat heikentäneet neuvotteluiden läpinäkyvyyttä ja luottamusta osapuolten välillä. Myös ohjelmistolisenssien tason laskemiset kesken neuvotteluprosessin johtivat siihen, että mm. toimitettua materiaalia ei saatu auki ja dokumenttien luominen, muokkaaminen, jakaminen ja tallentaminen eivät enää onnistuneet kaikilla pääluottamusmiehillä. Lisenssien tasot luvattiin palauttaa ennalleen. Korotus tapahtui 11.11.2024 reilu kahden viikon kuluttua ongelmien alkamisesta.

Yt-neuvotteluissa työnantaja on ilmoittanut ennakoivansa lomautuksia siten, ettei suoranaisesti esitä niitä, mutta että aluevaltuusto voi halutessaan tehdä ratkaisun lomautuksista. Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 6 §:ssä tarkoitettuja lomautusta koskevan asian käsittelyyn tarvittavia tietoja ei ole ollut saatavilla, eikä perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ole näin ollen voitu neuvotella työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoimintaneuvottelussa lain edellyttämällä tavalla. Jotta aitoja neuvotteluja olisi voitu käydä, olisi ollut tarpeen saada tiedot lomautusten kohteena olevasta henkilömäärästä, toimialasta tai yksiköistä, lomautusten kestosta sekä niiden toteutusajankohdasta. Asiaa ei voida ratkaista, koska yt-neuvotteluja ei ole käyty lain mukaisesti.

Mahdollisista yksiköiden lakkauttamisista saatavien säästöjen tarkastelu tulee tehdä huolellisesti ja pitkäjänteisesti. Vaikka alkuun säästöjä voi syntyä tilojen ja henkilöstön vähentämisestä, pidemmän aikavälin vaikutukset voivat joskus johtaa odottamattomiin kuluihin, kuten palveluiden heikkenemisestä seuraaviin ongelmiin, ylimääräisiin siirtokustannuksiin/siirtoviivemaksuihin tai lisääntyneeseen kysyntään muualla. On tärkeää arvioida kokonaisvaikutukset ja ottaa huomioon esimerkiksi, miten lakkautukset vaikuttavat paikallisyhteisöihin, henkilöstön siirtymisiin ja palvelujen laatuun. Pitkäaikaisessa

tarkastelussa on huomioitava, ettei hetkellisten säästöjen vuoksi synny pidemmän ajan suurempia menoja, jotka voivat ylittää alkuperäiset säästöarviot.

Työsopimuslain (TSL) 7 luvun 3 ja 4 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus pyrkiä ensisijaisesti tarjoamaan työntekijälle muuta työtä tai koulutusta ennen kuin hänet voidaan irtisanoa tuotannollistaloudellisilla perusteilla. TSL 7 luvun 3 §: Työnantajan tulee selvittää, onko mahdollista tarjota työntekijälle muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä ennen irtisanomista. Tämä tarkoittaa, että irtisanominen on viimeinen keino, johon työnantaja voi turvautua vasta, kun vaihtoehtoisia työtehtäviä ei ole. TSL 7 luvun 4 §: Jos muuta työtä on tarjolla, työnantajan tulee tarjota tarvittaessa työntekijälle lisäkoulutusta, jotta hän pystyy suoriutumaan tarjotusta työstä. Tämä koulutusvelvollisuus korostaa työnantajan vastuuta pyrkiä ylläpitämään työntekijän työsuhdetta ja edistämään työntekijän mahdollisuuksia siirtyä uusiin tehtäviin organisaation sisällä. Näiden säännösten tarkoituksena on varmistaa, että työnantaja tekee kaiken mahdollisen työntekijän työsuhteen jatkumisen puolesta ennen irtisanomista. Lisäksi työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, ettei työntekijää voida kohtuudella sijoittaa muihin tehtäviin.

Kun mahdollisesti lakkautettavien yksiköiden henkilöstölle etsitään ja tarjotaan töitä muista yksiköistä, toivoimme työnantajan aidosti hakevan työntekijäkohtaisesti työntekijän koulutusta vastaavia paikkoja yli vastuualuerajojen. Sekä huomioivan työntekijän muut mahdolliset ammatilliset valmiudet. Sosiaali- ja terveystalouden ammattiteissa on pienelläkin lisäkoulutuksella tai perehdytyksellä mahdollista tehdä hyvinkin erilaisia alan töitä. Tukipalveluiden osalta toivoisimme työnantajan harkitsevan mahdollisuutta tarjota mm. alanvaihtoa hyvinvointialueen sisällä oppisopimuskoulutuksen myötä. Tarve työntekijöille Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella ei ole poistunut. Kun työnantaja panostaa työntekijöiden työajan joustoihin, koulutukseen, jaksotyön haittojen poistamiseen ja henkilökunnan työhyvinvointiin, tämä kaikki vaikuttaa suoraan työnantajan maineeseen, rekrytointiin, työurien pituuteen sekä sairaspotilaiden vähenemiseen.

Hoitotyön johtajan työtehtävien hajauttaminen voi aiheuttaa merkittäviä riskejä hoitohenkilöstön johtamisen kannalta. Hoitotyön johtajan rooli on keskeinen terveydenhuollon sujuvassa toiminnassa, ja hänen tehtävänsä vaikuttavat suoraan henkilöstön tukeen, resurssien hallintaan ja potilasturvallisuuteen. On ratkaisevaa säilyttää

hoitotyön johtajan tehtävä itsenäisenä ja erillään muista tehtävistä terveydenhuollon toiminnan tehokkuuden ja laadun varmistamiseksi. Näin voidaan taata korkeatasoinen hoitotyö, henkilöstön hyvinvointi ja tehokas johtaminen. Tämä mahdollistaa sen, että johtaja voi keskittyä yksinomaan hoitotyön tarpeisiin ja sen jatkuvaan kehittämiseen.

HR:n resursoinnin vähentäminen voi heikentää organisaation kykyä tukea henkilöstöä ja varmistaa työntekijöiden hyvinvointi, mikä puolestaan voi vaikuttaa tuottavuuteen ja työtyytyväisyyteen. Työsuojelupäällikkö, työkykykoordinaattori ja työhyvinvointikoordinaattori ovat avainasemassa työntekijöiden jaksamisen tukemisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä. Näiden roolien säilyttäminen mahdollistaa sen, että henkilöstö saa tarvitsemaansa tukea ja resursseja voidakseen hyvin ja pysyäksään tuottavina työssä.

Neuvola-, koulu- ja opiskeluterveydenhuolto tulisi säilyttää organisaatiokaaviossa ennallaan. Niiden tehtävänä on ennalta ehkäistä sairauksia, tukea terveellisiä elintapoja ja varmistaa tarvittavat terveydenhuoltopalvelut. Kaikissa näissä palveluissa korostuu ennaltaehkäisevä työ ja varhainen puuttuminen terveysongelmiin.

Huoli ruoka- ja puhtauspalveluiden työntekijöistä ja työn tulevaisuudesta on suuri. Heitä työskentelee myös lakkautusuhan alla olevissa yksiköissä ja heidän työpanoksensa on yhtä kriittisen tärkeä. Alalla, jossa palkkataso on jo entuudestaan matala, mahdolliset työpaikkojen menetykset tai työolosuhteiden muutokset voivat olla erityisen raskaita. Neuvotteluissa kävi ilmi tukipalveluista ja sen tulevaisuudesta olevan tekeillä selvitystyö, joka olisi valmistuva lokakuun puolella välissä. Vielä 11.11.2024 selvitystä ei ollut esitelty pääluottamusmiehille. 12.11 pidetyissä yhteistoimintaneuvotteluissa kävi ilmi ettei selvitys ole vielä valmistunut.

Emme kannata koulutuksista leikkaamista, koska koulutukseen panostaminen on keskeinen osa henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä. Koulutus takaa, että organisaatio pysyy kilpailukykyisenä ja pystyy vastaamaan alan muuttuviin vaatimuksiin. Leikkaukset koulutuksesta voivat pitkällä aikavälillä heikentää työntekijöiden motivaatiota ja organisaation osaamistasoa, mikä voi vaikuttaa haitallisesti toimintamme laatuun ja tehokkuuteen. Tästä syystä pidämme koulutuksen tukemista ja sen rahoituksen säilyttämistä ensiarvoisen tärkeänä.

Työnantajan ehdotus sisäisen sijaispoolin perustamisesta hyvinvointialueelle on mielestämme erittäin kannatettava ja tarpeellinen. Tämä järjestely voi merkittävästi vähentää kustannuksia ja, hyvin johdettuna, tarjota henkilöstölle uusia mahdollisuuksia

työajan joustoihin sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Lisäksi se antaa tilaisuuden tutustua hyvinvointialueen muihin työpaikkoihin ja toimintatapoihin, mikä osaltaan edistää yhtenäisen työkuulttuurin kehittymistä. Sijaispoolin järjestämiseen, kehittämiseen ja toimintaan tulee panostaa huolellisesti ja ottaa henkilöstö mukaan suunnittelemaan kokonaisuutta. On kuitenkin tärkeää huomioida, että sijaispooli ei sovi kaikille työskentelytavaksi, emmekä toivo sen olevan ainoa vaihtoehto korvaavana työnä irtisanomisuhan alla olevalle henkilöstölle.

Muutostilanteissa, henkilökunnan riittävä ja oikea-aikainen tiedotus on ensisijaisen tärkeää, jotta voidaan vähentää epävarmuutta ja tukea työyhteisön hyvinvointia.

Työntekijämme ovat suurimmalta osin myös hyvinvointialueemme asiakkaita. Hyvinvointialueemme arvoihin kuuluu yhdenvertaisuus, ihmislähtöisyys, osallisuus, rohkeus sekä vastuullisuus. Näitä arvoja voisimme nyt näyttää toteen myös henkilökunnan suhteen.

JHL ry. Plm Heidi Järvinen

Tehy ry. Minna Sorvisto Plm

Tehy ry. Tessi Herranen Lm

Super ry. Plm Maarit Muuronen

Jyty ry. Plm Outi Virta