



Tehyn Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ammattiosaston kannanotto yhteistoimintalain mukaisiin neuvotteluihin

Yhteistoimintalain 1§: ”Yhteistoimintalain tarkoitus on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.”

Yhteistoimintalain 5§ 1 mom: ”Ennen kuin työnantaja tekee ratkaisuja, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.”

Neuvotteluja olemme työnantajan kanssa käyneet koko vuoden. Alkuvuodesta sovimme työnantajan kanssa mittavista säästöistä, jotka perustuivat henkilöstön koulutusmäärärahojen puolittamiseen, lomarahojen vaihtamiseen ajaksi ja palkattomien ”talkoovapaiden ” ottamiseen. Sovimme muutoksista paikallisiin työaikasopimuksiin: työaikapankki ja liukuvan työajan sopimuksiin. Kesälomasijaisia palkattiin vähemmän kuin aiemmin ja henkilökunta on tehnyt töitä minimi vahvuudella. Osastonhoitajat sijaistivat toisiaan ja asiantuntijatehtävissä olevat siirtyivät osastolle potilastyöhön. Säästöjä saatiin kevään aikana asetetun tavoitteen mukaisesti 5,2 M€. Mutta tämä ei riittänyt, syksyllä säästötavoitteet seuraavalle vuodelle ilmoitettiin vielä isommiksi.

Organisaatiota on kasvatettu erilaisilla talon sisällä olevilla rakenteilla, joista on muodostunut hyvin monimutkainen johtamisjärjestelmä. Viime vuosina on perustettu hoitotyön palvelukeskus ja kliiniset sihteeripalvelut. Olemme pyytäneet, että rakenteita tarkasteltaisiin tarkemmin ja organisaatiota mietittäisiin. Ainoa esitetty muutos on palvelulinjajohtajien poistuminen linjaorganisaatiosta. Ymmärrämme, että laajempi organisaation selvittely vaatii pitkän ajan ja pystytään toteuttamaan vasta tulevaisuudessa. Pienempiä organisaation tarkasteluja voi tehdä myös nopeammin. Johtamisjärjestelmän tulee olla selkeä ja suoraviivainen. Tämä tuo myös taloudellisia säästöjä.

21.11 esiteltiin osittain palvelukeskuksien säästösuunnitelmia, henkilöstövähennyksiä ja joitain toiminnan muutoksia. Tilanteessa ei voinut ottaa kantaa asiaan laajemmin, koska suunnitelmaan ei voinut etukäteen perehtyä. Emme myöskään saaneet materiaalia itsellemme perehtyäksemme asiaan jälkikäteen.

Lähtökohta keväällä oli sairaanhoitopiirin johtajan sanomana, että työn on vähennyttävä, sitten voidaan vähentää henkilöstöä. Nyt näyttää siltä, että vähennykset kohdistuvat hoitohenkilökuntaan. Tällä on suora vaikutus potilastyötä tekevään henkilökuntaan. Työ ei ole yksiköissä vähentynyt. Sama työ tehdään entistä pienemmällä henkilökunnalla. Tämä on ristiriidassa siihen, että työn on



Tehyn Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ammattiosaston kannanotto yhteistoimintalain mukaisiin neuvotteluihin

vähennyttävä ennen kuin henkilökuntaa vähennetään. Suunnitelluista hoitohenkilökunnan vähennyksestä ei ole tehty arviota, miten se vaikuttaa potilaiden hoitoon.

Talossa on ollut ylityö- ja vuorovaihtokieltoja. On huomattu, että henkilökunnan tehdessä heille suunnitellut työvuorot, joudutaan hoidollisiin ongelmiin. Toiminta pyörii ja mahdollistuu vain, jos henkilökunta joustaa ja muuttaa työvuoroja.

Säästökeinona on esitetty toiminnallista- ja yhteisöllistä työvuorosuunnittelua. Tätä on jo lähdetty suunnittelemaan sekä toteuttamaan joissakin yksiköissä ilman, että on sovittu yhteisistä pelisäännöistä. Tämä on aiheuttanut paljon keskusteluja osastoilla sekä yhteydenottoja edunvalvontaan. Työvuorosuunnittelunhan pitää perustua osastojen toiminnallisiin tarpeisiin. Eikö näin olla toimittu tähänkin asti?

Yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut ovat olleet käynnissä helmikuusta 2019 lähtien. Tämä pitkä neuvotteluprosessi on aiheuttanut henkilöstössä epävarmuutta, hämmennystä ja huolta omasta asemastaan Kysin työntekijänä. Erityisesti määräärikaisten ja osatyökykyisten kokema neuvottelujen aikaisesta tilanteesta on ollut suuri epätietoisuus tulevaisuudesta. Tämä on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiin.

Yhessä-hankkeesta on yt-neuvotteluissa puhuttu useasti. On vedottu, että sitä kautta tulee säästöjä jatkossa. Tilanne ympäröivissä kunnissa on sellainen, että ilman lisäresurssointia kunnat eivät voi hoitaa sinne ohjautuvia potilaita. Kysissä oli tuottavuushanke vuosina 2013-2016. Lähtökohta oli hyvin samanlainen kuin Yhessä- hankkeessa. Se ei tuonut kuitenkaan sitä muutosta perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon työnjaossa, jota sillä haettiin. Mitä nyt tehdään toisin? Lisäksi, jos toiminnan muutoksissa onnistutaan, tulevat säästöt vasta vuosien päästä.

Ulkokuntamyynä oli vuonna 2018 76,5M€. Vuodelle 2019 oli asetettu tavoitteeksi 78 M€. Lokakuun ennusteen mukaan toteuma on 75.8M€. Onko ulkokuntamyynnin tavoite asetettu liian optimistisesti? Helmikuussa yt-neuvotteluissa ulkokuntamyynnin ennustettiin jäävän jopa 9.78M€ alle budjetoidun, eli tilanne siltä osin on korjaantunut huomattavasti.

Kys-kiinteistön myynnistä oli budjetoitu saatavaksi myyntivoitto 5M€. Kyseessä on kuitenkin osittain Ara-rahoitteiset asunnot, joten myynti ei onnistu kokonaisuutena. Ara-rahoitteisten ja ns. kovalla rahalla rakennettujen kiinteistöjen tulee erkaantua kahdeksi eri yhtiöksi, jonka jälkeen myynti onnistuu. Tämänkaltaiset kertaerät, jotka ovat jo talousarviovaiheessa laitettu tuloksi aiheuttavat sen, että kun nämä eivät toteudu siitä tulee lisäsäästö. Tämä tulee kohdistumaan kuten nyt, Kysin henkilöstöön.

Investoinnit ovat osa, joka olisi tullut ottaa huomioon jo aiemmin ja yhä enemmän tulevaisuuden talousarviovalmistetuilla. Tehtävät poistot ovat suuret ja vaativat sopeuttamista muilta osin. Kuinka investoinnista tulevat poistot ovat otettu ennakkoiden huomioon viime vuosina talousarvioita laadittaessa?



Tehyn Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ammattiosaston kannanotto yhteistoimintalain mukaisiin neuvotteluihin

Tänä vuonna on ulkoistettu työterveyshuolto ja palkkahallinto. Työterveyshuollon osalta ulkoistaminen on osoittautunut kalliimmaksi kuin oma toiminta. Muutos ei ole tuonut sitä etua, joka oli ulkoistamisen tarkoitus mm. parantaa lääkkeiden saatavuutta. Myös tämä ylitys tullaan sopeuttamaan henkilöstöstä ja ennen kaikkea hoitohenkilöstöstä.

Talous on tällä hetkellä (lokakuun lopussa) noin 2M€ miinuksella. Ennuste on edelleen kuitenkin joulukuun loppuun sama, joka on ollut koko vuoden eli noin 13 M€ alijäämäinen. Olemme tekemässä nyt osittain sokkona ratkaisuja, jotka toteutuvat ensi vuonna. Talous on voinut myös mennä paremmin kuin ennuste kertoo.

Yhteistoimintalain 6§: ”Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.”

Yhteenkään kokoukseen emme ole saaneet materiaalia etukäteen. Kun pyysimme lukuja henkilöstön kehityksestä ja ylitöistä, saimme niistä osan. Minkäänlaisia vaihtoehtoisia säästökohteita ei ole tuotu neuvottelupöytään. Puhumattakaan niistä vaikutuksista, joita suunnitellut säästöt aiheuttavat Kysin toimintaan ja asemaan erikoissairaanhoidon toteuttajana.

Tehyn Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ammattiosasto ei hyväksy, että säästöt kohdistuvat suurelta osin hoitohenkilökuntaan. Ammattiosasto moittii myös tapaa, jolla työnantaja on antanut tietoja yt-neuvottelujen kulun aikana. Emme ole saaneet mitään materiaalia etukäteen tutustumista varten, vaan asioita on esitelty vasta kokouksessa.

Tehyn Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ammattiosasto

Kuopio 29.11.2019

Sirpa Humaloja

Hilkka Kontiainen

Puheenjohtaja

Pääluottamusmies

Marja Leena Keinänen

Katri Mäkipanula

Pääluottamusmies

Päätoiminen luottamusmies