

TIIVISTELMÄ

Oppilaitos: Aktiivi-Instituutti

Koulutus: Työmarkkinatutkinto

Tekijä: Virpi Voutilainen

Hankkeen nimi: MUUTOKSEN PYÖRTEISSÄ
Henkilöstöedustajana organisaatiomuutoksessa

Aika: Joulukuu 2015

Sivuja: 18

Tämän työn kautta olen kuvannut ja pohtinut organisaatiomuutoksen vaikutusta ammattiosasto-, luottamusmiehi- ja työsuojelujärjestelmiin sekä henkilöstön edustajien ja työnantajan väliseen yhteistoimintaan ja yhteistyöhön. Organisaatiomuutoksissa yhteistoiminnasta, henkilöstön keskinäisestä sekä henkilöstön ja johdon välisestä vuorovaikutuksesta on tullut työyhteisöille keskeinen selviytymisen ehto. Paikallinen sopiminen on koko ajan laajenemassa ja yhden tahon mahdollisuudet hallita muutoksia muista riippumatta käyvät mahdottomiksi. Kaikissa muutostilanteissa tarvitaan tietoa ja osaamista, joka löytyy vain luottamukseen perustuvasta vuorovaikutuksesta työyhteisöissä.

Kysteri on 1.1.2012 perustettu perusterveydenhuollon liikelaitos, jossa ovat mukana Leppävirran, Juankosken, Kaavin, Rautavaaran, Pielaveden, Keiteleen, Tervon ja Vesannon kunnat. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri on ottanut vastuulleen näiden kuntien perusterveydenhuollon.

Kysterille perustettiin harmonisointityöryhmä kahden vuoden määräajaksi ja sen tehtävänä oli harmonisoida henkilöstöetuudet Kysterin sisällä. Harmonisointityöhön liittyen Kysterille tehtiin yhtenäiset työn vaatavuuden arvioinnit ammattiryhmittäin. Myös palkat harmonisoitiin ammattiryhmittäin keskiarvoon. Yhteistyön työnantajan kanssa pitäisi olla säännöllistä, vastavuoroista ja asialähtöistä. Hyvä yhteistyö perustuu luottamukseen ja yhdessä tekemiseen. Organisaatiomuutoksen yhteydessä olisi tärkeä miettiä miten yhteistyö henkilöstön edustajien ja työnantajan välillä saadaan toimivaksi.

Liitojen ammattiosastot ovat toiminnan kivijalka. Ammattiosastot yhdistävät saman työnantajan tai paikkakunnan ammattiliiton jäsenet. Kysterin organisaatiomuutoksen seurauksena ammattiosasto rakenteisiin tuli muutoksia. Ammattiosastoja säilyi ja osa ammattiosastoista lopetettiin ja jäsenet siirrettiin uuteen ammattiosastoon. Näitä ammattiosasto muutoksia selvitin sähköpostilla liittojen pääluottamusmiehiltä. Organisaatiomuutokset haastavat meitä miettimään ammattiosasto rakenteita ja niiden toimivuutta jatkuvasti. Organisaatiomuutoksen yhteydessä on hyvä perustaa ammattiosasto rakenteita suunnittelevia ja toteuttavia Rake ryhmiä. Edunvalvonnan kannalta olisi tärkeää, että jäsenet kuuluisivat oman työnantajan ammattiosastoon.

Kysterin luottamusmiestoiminta yhdistettiin Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin alaisuuteen. Kaikille

Kysterin palvelualueille valittiin omat luottamusmiehet. Pääluottamusmiehinä toimivat Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin pääluottamusmiehet. Selvitin sähköpostilla eri liittojen pääluottamusmiehiltä luottamusmiesten määrää ja luottamusmiesten ajankäyttöä. Organisaatioiden pitkät välimatkat sekä erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon väliset erot luovat haasteita luottamusmiesjärjestelmän toimivuudelle. Lisäksi olen haastatellut Koillis-Savon palveluyksikön luottamusmiehiä heidän kokemuksistaan toimia henkilöstön edustajana uudessa organisaatiossa. Pääluottamusmiehet ovat tärkeässä tukihenkilön roolissa muille luottamusmiehille organisaatiomuutoksessa.

Kysterin työsuojelu yhdistettiin Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymän työsuojeluun. Kaikille Kysterin toimipisteille valittiin alussa työsuojeluasiamiehet ja työsuojeluvaltuutettuina toimivat Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin työsuojeluvaltuutetut. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirillä on kolme kokoaikaista työsuojeluvaltuutettua. Kahden vuoden jälkeen Kysterille valittiin oma kokoaikainen työsuojeluvaltuutettu ja hänelle varavaltuutettu. Luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun ja eri järjestöjen välisen yhteistyön lisääminen luo uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia edistää asioita paremmin yhdessä.

Kysterin yhteistoiminta liitettiin myös osaksi Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin yhteistoimintaa. Kysterille valittiin yksi henkilöstön edustaja yhteistyötoimikuntaan, mutta Kysterin johtoa ei alkuun nimetty yhteistyötoimikuntaan. Kysterin johdolle on muodostunut tavaksi kiertää työpaikat kaksi kertaa vuodessa henkilöstö tyytyväisyys kyselyn tulosten, toiminta ja talousarvion sekä tilinpäätös asioiden tiimoilta.

Hyvän yhteistyö vaatii luottamusta ja verkostoitumista. Työnantajan edustaja on hyvä nähdä ensisijaisesti yhteistyökumppanina ja yhteistyössä kannattaa pyrkiä vastavuoroisuuteen, säännöllisyyteen ja asialähtöisyyteen. Säännölliseen yhteydenpitoon kannattaa pyrkiä aktiivisesti sekä esimiesten että organisaation ylimmän johdon kanssa. Myös henkilöstön edustajien välinen yhteistyö on tärkeää.

Organisaatiomuutoksen seurauksena paikallinen henkilöstön edustajien ja esimiesten välinen yhteistyö loppui meillä kokonaan. Tämän hanketyön kautta olemme aloittaneet Kysterin Koillis-Savon palveluyksikön henkilöstön edustajien ja esimiesten yhteispalaverit yhteistyön lisäämiseksi ja edunvalvonnan kehittämiseksi.

Työpaikkojen toimintaympäristö on kiihtyvään tahtiin kehittynyt suhteellisen vakaasta jatkuvan muutoksen tilaan. Tämä tosiasia on muuttanut niin työn tekemisen kuin johtamisenkin käytäntöjä. Luottamustehtävien sisältöjä ja tehtäviin valittujen työskentelytapoja onkin paikallaan arvioida ja kehittää jatkuvasti tätä taustaa vasten.