

# Mielipide

## Lukijalta

### Keusoten päättäjille

Hyvät Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymän päättäjät.

Keusote on kohta kahden vuoden ajan ollut vastuussa Tuusulan, Nurmijärven, Hyvinkään, Pornaisten, Järvenpään ja Mäntsälän sote-palveluiden tuottamisesta.

Neljän kunnan ja kahden kaupungin toimintamallien ja -rakenneiden yhteensovittaminen ei tapahdu sormia napauttaen eikä kivuttakaan. Eikä säästään.

Uuden rakentaminen vaatii resursseja. Suunnittelua. Valmistelua. Yhteistyötä.

**Omisajakunnissa** on nousut esiin vastustusta muutokseen. Muutosvastarintia on inhimillistä ja sitä on myös kuntayhtymän sisällä. Vastarinta kuuluu osaksi muutosprosessia.

Muutosprosessi tarvitsee taidokasta ja hyvää johtamista omistustakseen. Tekijöiden osallistamista, kuulluksi tulemistä, hyvien käytäntöjen kokoamista ja yhteistyötä. Yhteistä työtä.

Me tehylläiset Olemme suurin yksittäinen soite-ammattilaisten ryhmä Keusotessa. Olemme olleet sitä jo peruskuntien palvelutuotannon aikana, joissa meillä jokaisella on ollut oma tuttu toimintatapamme, toimintakulttuurimme. Jokaiseen kuntaan ja kuntalaisten tarpeisiin kasvanut palvelumalli.

Nyt Keusoten myötä haetaan yhtenäisyyttä, tasavertaisuutta ja laadukkuutta. Parasita kaikille, kuten kuntayhtymän strategiaan olette päättäjät vahvistaneet. Parasita asukkaalle, parasta yöntekijälle. Tavoitteena luoda voitavaa joukkue.

## Kevennetään hallintoa ja laitetaan taloutta kuntoon

Keskustan valtuustoryhmä haluaa, että Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymässä käynnistetään pikaisesti selvitys hallinnon keventämiseksi ja talouden kuntoon laittamiseksi. Hallinnon keventäminenkin on osatalon kuntoon laittamista.

Peruskunnissa on nyt huono taloudellinen tilanne. Epävarmuutta lisää Keusote -kuntayhtymän jatkuvat suuret talousarvion ylitykset. Ennuste on, että Keusoten oman toiminnan budjetti voi tänä vuonna ylittyä jopa 25 miljoonaa euroa. Korona selittää tästä vain osan.

Laadittu tuottavuusohjelmakaan ei näyttäisi toteutuvan, vaan on jo jäljessä suunnitellusta 40 miljoonasta eurosta. Näyttää valkealta saada vuonna 2020 edes 8 miljoonan säästöjä alkaiseksi.

Kunnat sirsivät suurimman osan sote -henkilöstöstään kuntayhtymään perustamisvaiheessa.

Sitä on alhertunut hallinnon paisuminen liian suu-

taan yhtenäisyyttä, tasavertaisuutta ja laadukkuutta. Parasita kaikille, kuten kuntayhtymän strategiaan olette päättäjät vahvistaneet.

Parasita asukkaalle, parasta yöntekijälle. Tavoitteena luoda voitavaa joukkue.

Mikä on parasta? Työntekijöiden siirteily kesken päivän taksiilla Nurmijärveltä Mäntsälään, Hyvinkäältä Jokelaan? Toimipisteden yhdistäminen? Uusien yksiköiden perustaminen, vanhojen lakkauttaminen?

**Kyllä**, mekin uskomme työkiertoon ammattitaidon kehittämisen välineenä, mutta toivomme sen olevan yöntekijää palkitsevaa ja yöntekijöitä arvoisempaa sekä suunnittelullisista Kyllä, keskittämisen tuotavuuuutta ja mahdollistaa ammattitaidon jakamista ja osamisen laajentamista työyksikössä.

Mutta onko oikein, että yöntekijä joutuuasaan siirtymään toiseen toimipisteeseen saa huomata tekevansa samaa työtä jopa useaa sataa euroa pienemmällä palkalla kuin kollegat?

Te hyvät päättäjät olette päättäneet leikata palkkaharmonisatioon tarkoituksia varoista ja pitkittää tätä tilannetta.

Te arvot vaituutetut ylläpidätte näillä päätöksillä epätaasa-arvoa yöntekijöiden kesken ja työhreisoiden kesken. Vastoin henkilös-

tökertomukseen kirjattuja tavoitteita.

Kokemuksenne on, että Keusoten rakennettiin paksu ja vahva, lähes panssarikatto, mutta perustukset ja runko eivät kestä katon painoa.

Työntekijät ovat jo vahvasti äänestäneet jaloillaan ja lähesimiehet ponnisteleat estätkseen rungon ja perustusten romahtamista. Kuntayhtymän koko henkilöstön vaihtuvuus on henkilöstöjohtajan mukaan vain 6 prosenttia, mutta Keusoten tehylläisistä on yli 20 prosenttia kuntayhtymän käytännön toimisen jälkehen vaihtanut toisen johtajan palkkahistorioille.

Joka viides tehylläinen sote-alan ammattilainen on lähtenyt/ja vieny osaamisen sa ja ammattitaitonsa toiseen johtajan palvelukseen. Onko se merkki arvoitetusta ja vetovoimaisesta työpaikasta? Meidän mielestämme ei ole.

**Keusote** haluaa yöntekijöistään ja työhreisoistia itseohjautuvia ja yhteisohjautuvia ja tavoitteena tällä vahvistaa työssä viihtymistä ja työssä jaksamista.

Toteutuuko tavoite tälläisellä vaihtuvuudella? Nyt katoaa osaaminen ja ammattitaito, jota itse- ja yhteisohjautuvuuteen tarvitaan, niin yöntekijä- kuin esimiestasolla.

Onneksi olkoon osavista

ja vahvoista ammattilaisista, muu Uusimaa!

Henkilöstökertomuksen mukaan kehittämistarvetta olisi yöntekijöiden valittamismahdollisuuksissa muutoksiin sekä organisaation päätöksentekoon liittyen.

Olemme järfestämiskuntayhtymästä asti esittäneet toivetta saada henkilöstön edustajina olla mukana jo suunnittelu- ja kehittämisvaiheessa tuomassa vahvaa ja laaja substanssiosaamista sekä hoitotyöstä että työehtosopimuksen näkökulmista hoitotyössä.

Työnantaja mahdollistaa koulutusopinuksen mukaisesti luottamusmiesten kouluttamista joka vuosi, mutta hyödyntää vain vähän koulutuksesta saatavaa laaja-alaista osaamista oman kehittämistyöhnsä hyväksi.

Ammattiyhdystyskoulutuksissa luennoina on usein valtakunnallisestikin tunnettuja asiantuntijoita mm. kuntatalouden ja kehittämistyön saralta. Eikä siellä ohjata telemään, vaan neuvottelemaan ja yhdessä rakentamaan.

**Olemme** esittäneet voivamme olla mukana kehittämässä ja tukemassa niin johtoa, lähesimiehiä kuin yöntekijöitäkin muutosprosessissa.

Toistaiseksi roolimme on ollut jäädä tulipalojen sammuttajiksi ja olemme joutuneet puuttamaan moniin yöntekijöiden työsuhteiden

ehtoja koskeviin kysymyksiin.

Vakitunnen henkilöstö on joutunut hakemaan omaa työtään uudella nimikkeellä. Yöntekijää vaaditaan vaihtamaan toimipistettä ja tömätka kasvaa kohtuuttomasti.

Vakutuksessa työsuhteessa olevilla on vaadittu uusien työsuopimuksen allekirjoittamista, joilla jo voimassa olevia työsuhteen ehtoja muutetaan.

Vaaditaan ja määrätään vaihtamaan vuoroja, tekemään yhtiöitä vastoin työehtosopimuksen määrättyjä asioita, jotka olisivat tulleet huomioonotetuiksi valmisteluaiheissa, jos mukana olisi ollut luottamusmiehen henkilöstön edustajana.

Yöntekijät ovat pelotissaan, kuluksaan, väsymä, kyllästyneitä, turhautuneita. Ne samat yöntekijät, jotka vastaavat joka päivä siitä, että Keusoten alueen asukkaat saavat tarvittamaansa apua, tukea, hoitoa.

Henkilöstökertomuksesta saamme lukea karruja lukuja sairaspäivien määrästä. Vertailemme moni kokee työkykyänsä alentuneeksi, syynä työn määrällinen ja eettinen kuormitus.

Syy, joka ei henkilöstön näin suuella vaihtuvuudella ainakaan helpota. Eikä tässä vielä edes mainittu koronaa.

**Olemme** Tehyn Keski-Uudenmaan soten ammatti-

osastossa huolissamme tästä joukkueesta ja haluamme antaa oman panoksemme kohti voitavan joukkueen saavuttamista.

Mekin haluamme jokaisen kokevan työhnsä merkitykselliseksi sekä mahdollistaa kehittymisen niin yksilönä kuin työyhteisönä. Meidänkin mielestämme panosamalla hyvään yöntekijäkokemukseen huomme me-henkeä, josta koko organisaatio hyötyy.

Voittava joukkue pelaa yhteispeiliä. Jokaisen osamiehen on merkityksellinen ja luottamus rakentuu yhdessä pelaten.

Voittava joukkue antaa tilaa ja mahdollisuuksia jokaiselle, kuule ja kuuntele, myös kritiikkiä.

Voittava joukkue on valmis myöntämään virheensä ja pysyy muututtamaan toimintaansa henkilöstökertomuksen tavoitteiden mukaisesti yhdessä valmistelutuksi.

Meitä jokaisista tarvitaan, jokaisien näkemystä ja ajatusta, jokaisista kysymystä ja yhdessä löydetävää vastusta.

Pyydämme päästä mukaan rakentamaan keskeistä perustusta nykyisen muurevan sijaan. Pääsemmekö?

Me haluamme yhteistyötä.

Mitä te haluatte?

**Heli Junno**  
puheenjohtaja  
Tehyn Keski-Uudenmaan  
soten ammattiosasto ry



ARKISTO/RIIKKA LAINÉ

Korona on iskenyt myös Keusoten talouteen, mutta kirjoittajien mukaan se ei ole kuntayhtymän ainoa ongelma. Kuvassa Keusoten ulkoistettu näytteenottopiste.

rekisi. Samalla nimikkeellä jia ja jokaiselle tehtin joku oli kunnissa useita johtavakanssi.

Kun alueemme väestöt ikääntyvät ja sote-kustannukset nousevat, emme voi jatkaa näin.

Joiissakin kunnissa haikaillaan jo kuntayhtymästä eroamista. Ääntä henkilöstön vähentämisestä eläköitymisen kautta toteutuisi liian hitaasti. Tuottavaan työhön tarvitaan jo nyt lisää käsi-pareja.

Toivomme, että Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymälle teetetään pikaisesti rationalisointisuunnitelma hallinnon keventämiseksi ja talouden saattamiseksi kuntoon.

Alueemme hyvin tunteva Hyvinkään sairaanhoitoalueen entinen johtaja Asko Saari olisi mielestämme hyvä valinta selvityshenkilöiksi.

**Keusoten Keskustan**  
valtuustoryhmä:

Tarja Edry,  
puheenjohtaja,  
Tapio Havula,  
hallituksen jäsen  
Tea Nieminen

varapuheenjohtaja  
Antton Hägglund  
Eija Mattila  
Jukka Pihko  
Jari Raita  
Juhani Skyttä