

Attendo 

*Hoitoa sinua kuunnellen*



Sirpa Piironen

# **HENKILÖSTÖN INFOTILAISUUS**

## **27.4.2015**

## Attendo Oy – turvallinen työnantaja

- Suomen suurimpia sosiaali- ja terveydenhoitoalan työnantajia
- Osa Attendo-konsernia, joka on Pohjoismaiden suurin hoivapalveluiden tuottaja
- Pitkä kokemus ja vankka ammattitaito henkilöstön siirtymiseen liittyvien asioiden hoitamisessa – ainoa yritys, joka on toteuttanut vastaavan palvelukokonaisuuden siirron Rääkkylässä, Puolangalla, Tohmajärvellä, Kärsämäellä ja Pyhtäällä.
- Attendo Oy on järjestäytynyt työnantaja ja on jäsenenä Sosiaalialan Työnantajat liitossa
- Toimiva yhteistyö on tärkeä perusta hyvälle yhteistoiminnalle työnantajan ja työntekijöiden välillä

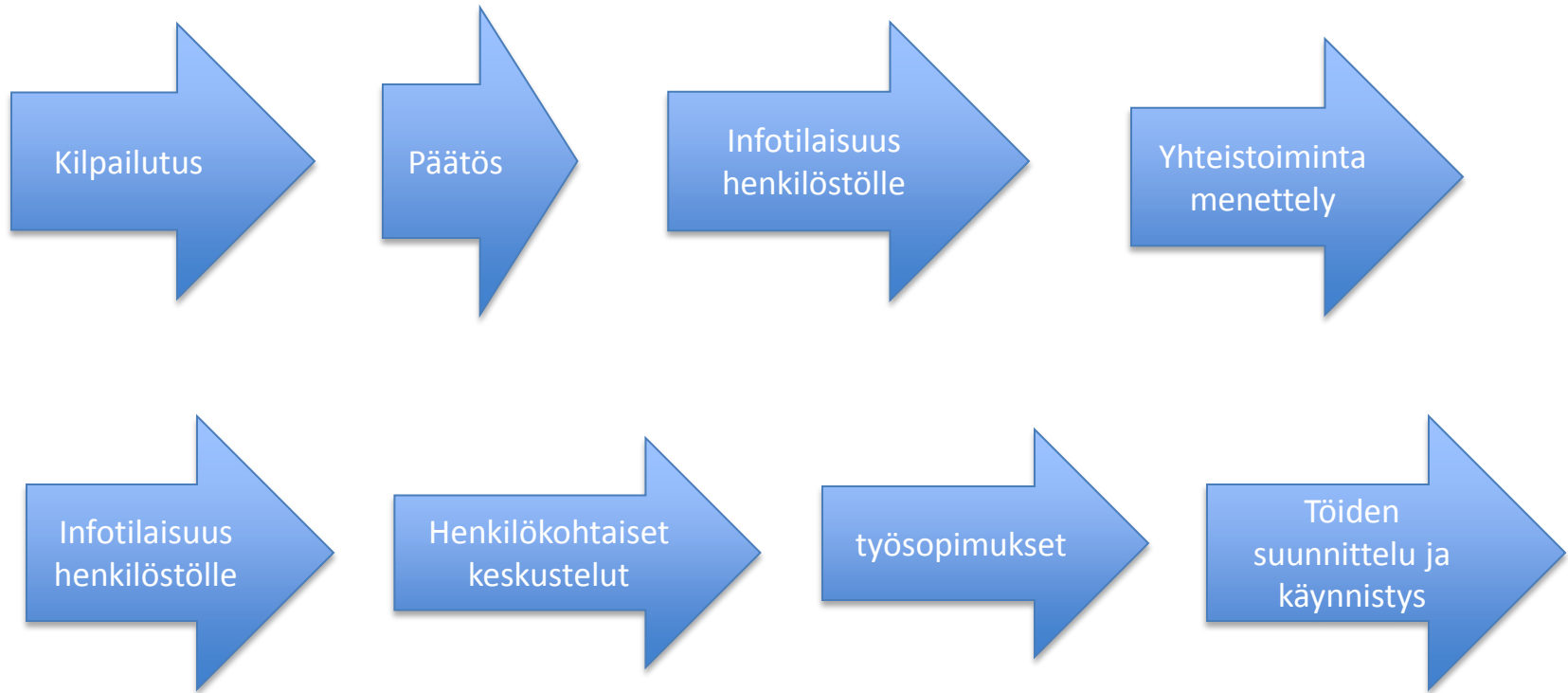
## Mitä ulkoistaminen tarkoittaa henkilöstön näkökulmasta

- Ulkoistustilanteessa palveluiden tuottamisvastuu siirtyy palvelun tuottajalle
- Henkilöstön työnantaja vaihtuu sopimuksen voimassaolon ajaksi
- Lainsäädäntö turvaa keskeiset työsuhteen ehdot siirtymistilanteessa
- Siirtymisessä sovelletaan yhteistoimintalakia, jossa osapuolena ovat kunta, palvelun tuottaja sekä henkilöstö

# Siirtymisessä sovelletaan yhteistoimintalakia

- Sysmän kunta on valinnut Attendo Oy:n tuottamaan Sysmän kunnan erikseen määritellyt sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut 1.1.2017 alkaen
- Sysmän kunnan sosiaali- ja terveystalvveluita tuottava henkilöstö siirtyy Attendolle tästä päivämäärästä alkaen.
- Henkilöstön siirtymisessä sovelletaan yhteistoimintalain 7. luvun määräyksiä, jonka mukaisesti sekä luovuttajan että luovutuksensaajan on selvitettävä henkilöstölle liikkeenluovutukseen liittyvät keskeiset periaatteet, joita ovat:
  - Luovutuksen ajankohta
  - Luovutuksen syyt
  - Luovutuksesta aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset
  - Suunnitellut työntekijöitä koskevat toimenpiteet.
  - Luovutuksen saajalla on lisäksi velvollisuus vuoropuheluun.

## Henkilöstön siirtymisen vaiheet



### **TSL luku 1 § 10**

- Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.

## Henkilöstön siirtymisen vaiheet

Henkilöstöinfo

Koko henkilöstö



Yhteistoimintamenettely

Henkilöstön edustajat, Sysmän kunnan edustajat, Attendo



Henkilöstöinfo

Koko henkilöstö



Henkilökohtaiset keskustelut



Töiden suunnittelu, aloitus, työsopimukset

## Henkilöstö siirtyy vanhoina työntekijöinä

- Henkilöstö siirtyy nk. vanhoina työntekijöinä
- Sysmän kunta soveltaa toiminnassaan Kunnallista virka- ja työehtosopimusta. Attendo Oy soveltaa toiminnassaan Yksityistä sosiaalipalvelualan työehtosopimusta ja Terveyspalvelualan työehtosopimusta
- Henkilöstö siirtyy Attendon soveltamaan työehtosopimuksen piiriin tällä hetkellä voimassa olevan Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen päätyttyä 31.1.2017. Tai jos kunnan sopijaosapuolet eivät ole päässeet sopimukseen 30.6.2015 mennessä voi sopimus päättyä jo 31.12.2015 ja tällöin kenelläkään ei voi vielä olla tietoa tulevan työehtosopimuksen voimassaolosta.
- Henkilöstö siirtyy Attendolla sovellettavien käytäntöjen piiriin 1.1.2017 alkaen



## Palkkataso säilyy ennallaan

- Palkkataso säilyy ennallaan. Rakenne muutetaan vastaamaan Yksityisen Sosiaalipalvelualan tai Terveyspalvelualan työehtosopimusta työehtosopimuksen vaihtumishetkellä. Kokonaispalkassa ei muutosta
- Henkilöstön edustajien kanssa tehdään kokonaiskartoitus kaikista työsuhteeseen liittyvistä ehdoista, vertailu kunta ja Attendo

## Panostamme henkilöstön työtyytyväisyyteen ja koulutukseen



- Tartu Ruoriin –johdon valmennukset
- Työsuojelukoulutukset
- Attendon lähihoitajien täydennyskoulutus
- Työyhteisön vuorovaikutuskoulutus
- Ratkes-koulutus
- Attendo Vuoden Hoitotyöntekijä
- Attendo Vuoden Innovaatio
- Yksikkökohtaiset työhyvinvointipäivät
- Liikunta- ja kulttuurisetelit



# Työhyvinvointia mitataan säännöllisesti

- Jokaisella yksiköllä oma työhyvinvointisuunnitelma
- Henkilöstötyytyväisyyttä mitataan joka toinen vuosi laajalla henkilöstötyytyväisyyskyselyllä ja kaksi kertaa vuodessa lämpömittarikyselyllä
- Tulokset käydään läpi henkilöstön kanssa ja toimenpiteet sovitaan yhdessä.



## Kuntaturvan hoitohenkilökunnan vapaita kommentteja henkilöstötyytyväisyyskyselystä

- ”Henkilöstön siirtyminen tapahtui sujuvasti, ilman suuria muutoksia, työ jatkui lähes normaalisti.”
- ”Tiedottaminen niin kuntalaisille kuin henkilökunnallekin toimi mielestäni erinomaisesti ja se loi tiettyä luottamusta jo alusta lähtien. Mielestäni johtamiseen liittyvät asiat napsahivat heti kohdalleen”.
- ”Lupa tehdä työtä niin kuin ennenkin, ei kerralla rysäytetty uutta toimintatapaa tai kieltoja toimia kuten ennenkin.”
- ”Asioista voidaan päättää nopeasti, ei ole tiukkoja sektorirajoja, voidaan hyödyntää paikallista osaamista potilaiden hoidossa järkevällä tavalla”
- ”Attendo tarjoaa minulle itsenäisen ja monipuolisen työn, työn suunnittelu ja toteutus sekä työaikoihin saan vaikuttaa itse, mikä on todella tärkeää itsenäisessä työssä, ja se motivoi minua hyvään työtulokseen”

## Hallittu muutos

- Turvataan palveluiden jatkuvuus ja kuntalaisten hyvinvointi. Kuntalaisille omat infotilaisuudet
- Henkilöstölle muutos tehdään avoimesti ja keskustellen
- Henkilöstön infotilaisuudet ja koulutukset (esim. työsuhde, laatu, arvot) kaikille ensimmäisen toimintavuoden aikana. Toimintaprosesseja kehitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa.
- Attendon vastuuhenkilöt tukena ja saavutettavissa koko prosessin ajan
- Sote-palveluita kehitetään kokonaisvaltaisesti ja yksiköiden välistä yhteistyötä korostaen.

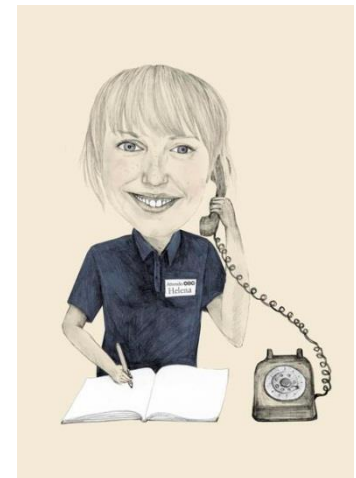
## Aikatauluja

- Yhteistoimintamenettelyt käynnistyvät vuoden 2016 keväällä. Tarkemmat aikataulut kerrotaan henkilöstölle heti tietojen tarkennettua.
- Kaikki siirtymiseen liittyvät asiat hoidetaan hyvissä ajoin ennen vuotta 2017.

## Lisätietoa

Kuntaturvan johtaja Kirsi Pitkälä puh. 0400 184152

Henkilöstöpäällikkö Sirpa Piironen puh. 050 3022964



# Attendo

*Hoitoa sinua kuunnellen*

