

SOTE – tuli vai meni?

Työsuojelupäällikköjen ajankohtaispäivä 1.4.2019 Kuntatalo
Neuvottelupäällikkö Henrika Nybondas-Kangas

KT *Kuntatyönantajat*



Työmarkkinatilanne maaliskuussa 2019

- Sote- ja maakuntauudistuksen kaatumisen vaikutukset
 - KT:n toimintaa säätelevä laki
 - KT:n ”kolmipilarinen” malli
- Sopimus- ja neuvottelujärjestelmää koskeva uudistus
 - Ns. SOTE-neuvottelupöytäkirja (helmikuu 2018)
- Maakuntatason plan B:t?
- Yritystoimintaa koskeva tilanne
 - Osuuskunnat
 - Ns. 8-sairaalamalli

Soteliiderit –kohti uutta sotetyönantajuuutta!

- Soteliiderit-työpakettin tavoitteena on edistää muutosten toimeenpanoa hyvällä henkilöstöjohtamisella siten, että henkilöstö voi ja suoriutuu tehtävissään hyvin sekä kunnissa, kuntayhtymissä että kuntaomisteisissa muissa yhteisöissä
- Toteutus
 1. Verkostot ja vertaisoppiminen
 - kunta-alan organisaatioiden (ml. konsernit) suuntaan
 - työelämän ja henkilöstöjohtamisen tutkimus
 - työmarkkinajärjestöt kunta- ja keskustasolla
 2. Vuorovaikutus ja viestintä, mm.
 - Hankkeen viestintä: Sähköiset työvälineet, hankkeen uutiskirjeet ja nettisivut ym.
 - KT:n muut viestintäkanavat
 - Kunteko-Tekojen tori
 3. Hankkeiden verkottaminen laajemmin

Henkilöstöjohtamisen vaikutukset muutoksessa

KT:N SOTELIIDERIT HANKE 2019-2021

Henkilöstöjohtamisen arvoketju:

Organisaation perustehtävään ja tavoitteisiin perustuva henkilöstövoimavarojen johtaminen, henkilöstötyön resursointi ja henkilöstökäytäntöjen yhteensovittaminen varmistavat uudistuksen tavoitteiden toteutumisen

Toimintakulttuurin muutos:

Henkilöstöjohtamisen strategisuus, kovan ja pehmeän henkilöstöjohtamisen yhdistelmä ja henkilöstökäytäntöjen ketteryys sotetyönantajilla turvaavat jatkuvan muutosvalmiuden ja myös mahdollisten työnantajavaihdosten onnistumisen

Hyvä henkilöstöjohtaminen
muutoksissa

Työelämäsuhteet ja työnantajavastuut:

Mm. yhteistoiminta varmistaa henkilöstön osallistumisen ja oikeudenmukaisuuden kokemuksen

Muutosjohtaminen esimiestyössä:

Inhimillinen ja tavoitteisiin suuntautuva tehokas johtajuus työyhteisöissä edistää henkilöstön sitoutumista ja samastumista uuteen organisaatioon ja vähentää epävarmuutta