



Sosiaali- ja terveysvaliokunta
EDUSKUNTA

3.5.2017

TyV@eduskunta.fi

Sähköpostinne 18.4.2017, Asia: HE 15/2017 vp Hallituksen esitys eduskunnalle maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi.

Sosiaali- ja terveysvaliokunta torstai 04.05.2017 klo 10.00 / HE 15/2017 vp / Asiantuntijapyyntö; Teema: Asiantuntijoita pyydetään arvioimaan hallituksen esitystä muun ohella erityisesti johtamisen näkökulmasta.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN PUHEENVUORO SOSIAALI- JA TERVEYSVALIOKUNNASSA HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ MAAKUNTALAIKSI JA LAIKSI SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON JÄRJESTÄMISESTÄ

Työterveyslaitoksen puheenvuoron pitää johtaja Päivi Husman.

Arvioitaessa erityisesti johtamista maakunta- ja sote –uudistuksessa Työterveyslaitos haluaa erityisesti kiinnittää huomiota työkyvyn ja työhyvinvoinnin tiedolla johtamiseen sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien johtamiseen ja esimiestyöhön.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tiedolla johtamisella tarkoitetaan henkilöstön tilan säännöllistä ja systemaattista seurantaa tieteellisesti perustelluilla kartoitusvälineillä, sekä henkilöstön tilasta saadun tiedon käyttämistä yhteistyössä henkilöstön kanssa työkyvyn ja työhyvinvoinnin jatkuvaksi kehittämiseksi osana työpaikan normaalia johtamistoimintaa.

Nyt käynnistetty maakunta- ja sote –muutos sisältää suuria muutoksia sekä maakuntiin siirtyvän että kuntiin jäävän henkilöstön työ- ja muuhun elämään. Monet merkittävät kysymykset ovat vielä osittain jäsentymättä käytännön toteutumisen näkökulmasta: ketkä siirtyvät kunnista maakuntiin? Minkä tyypiseen organisaatioon henkilöstö siirtyy: maakunnan palvelulaitokseen, maakunnan yhtiöihin vai palvelukeskuksiin? Myös muita aivan keskeisiä henkilöiden työtehtäviin, nimikkeisiin, asiakkaisiin jne. kysymyksiä säilyy pitkään avoimena. Lisäksi monet syntyvistä työpaikoista eivät ole samassa mielessä turvattuina kuin julkisella sektorilla on totuttu. Asiakkaan lisääntyvä valinnanvapaus voi johtaa pian uudistuksen käynnistyttyä muutoksiin eri palveluntuottajien markkinaosuuksissa, millä on väistämättä heijastuksia myös henkilöstöön.

Hyvää maakuntamuutoksessa on henkilöstönkin kannalta henkilöstövastuun siirtyminen leveämmille hartioille. Pääsääntöisesti yrityksen tai työpaikan koon kasvaminen tarkoittaa henkilöstöjohtamiseen ja henkilöstön kehittämiseen parempia resursseja, parempia käytäntöjä ja vähemmän sattumanvaraisuutta.

Juuri tähän mahdollisuuteen kannattaisi maakuntamuutoksessa henkilöstön aseman suhteen tarttua. Työterveyslaitos on tehnyt ehdotuksen sosiaali- ja terveysministeriölle



yhtenäisen työhyvinvoinnin tiedolla johtamisen mallin käyttöönotosta kaikissa 18:ssa maakunnassa heti uudistuksen alkuvaiheessa. Malli muodostaisi perustan sekä luotettavan henkilöstöä koskevan tiedon keräämiselle että tämän tiedon käytölle henkilöstön kehittämisessä. Ehdotuksessa ministeriö edellyttäisi mallin käyttöönottoa maakunnilta osana maakuntien sopimuksellista ohjausta, ja maakunta edellyttäisi mallin käyttöönottoa paitsi omissa yhtiöissään ja palvelulaitoksessa myös maakuntaan sopimussuhteessa olevilta palveluntuottajilta. Mallin ytimessä on Työterveyslaitoksen kuntasektorin seurantatutkimuksessa (Kunta10 ja sairaalatutkimus alk. vuodesta 1997) kehitetty systemaattinen tiedonkeruun malli yhdistettynä tietoa hyödyntävään johtamis- ja kehittämiskäytäntöön. Mallista on runsaasti käytännön kokemusta (mm. vuoden henkilöstöteko 2016 Vantaa yhteydessä) ja malli perustuu laajaan ja pitkäkestoiseen tieteelliseen tutkimukseen, joka nauttii myös laajaa kansainvälistä arvostusta. Malli mahdollistaa lisäksi kaksi tärkeää vertailuasetelmaa. Malli mahdollistaa vertailun sote – työntekijät ennen sote –muutosta vs. sote –muutoksen jälkeen sekä vertailun kuntiin jäävän henkilöstön ja maakuntiin siirtyvän henkilöstön välillä.

Henkilöstön tilan seuranta ja kehittäminen eivät ole juurikaan esillä nyt esitetyssä lakiluonnoskokonaisuudessa.

Luvussa lain voimaannpanosta henkilöstön asemaa käsitellään vain henkilöstön siirtymisen (Maakuntalain 3.luku, 14§), eläketurvan (15§) sekä yhteistoimintamenettelyn (16§) näkökulmista. On ymmärrettävää, että työnantajalle jo olemassa olevan lainsäädännön pohjalta kuuluvaa henkilöstön terveyden ja työkyvyn seuranta- ja edistämismenettelyä ei tässä uusinneta. Tosin toteutettava muutos on niin suuri, ja sen henkilöstövaikutukset niin merkittävät, että jokin siirtyvän henkilöstön hyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen koskeva pykälä lukuun kolme olisi paikallaan.

Maakuntalakiluonnoksessa esitetään muodostettavaksi maakunnille yhteisiä valtakunnallisia palvelukeskuksia, joista yksi, talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus, on keskeinen Työterveyslaitoksen esittämän aloitteen kannalta.

Lakiesitys sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä sisältää pykälä, joihin sekä järjestäjän että tuottajan osalta olisi mahdollisuus lisätä henkilöstön kehittämistä koskeva tavoite tai tavoitteita. Esimerkiksi pykälät järjestäjän ja tuottajan omavalvonnasta (21§, 25§) voisivat sisältää henkilöstönäkökulmaan kuuluvia velvoitteita; minimissään velvoitteen seurata ja kehittää henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Luku 4 sisältää pykälä sosiaali- ja terveydenhuollon ohjauksesta, suunnittelusta ja kehittämisestä. Esimerkiksi pykälä 27 listaa valtakunnallisia tavoitteita sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämiselle. Miksi pykälään ei voisi kuulua seitsemäntenä momenttina ”tavoitteet henkilöstön tilan seuraamisesta ja kehittämisestä.”? Tavoitteiden valmistelu yhteistyössä maakuntien kanssa pykälän 28 mukaan sopisi myös henkilöstönäkökulmaan. Pykälässä 30 Sosiaali- ja terveydenhuollon ohjaus ja pykälässä 33, Palvelujen tuottajan ohjaaminen henkilöstönäkökulma olisi mahdollista mainita. Jälkimmäisessä mainitaan ”henkilöstön kokemuksiin perustuva tieto” toiminnan suunnittelun ja laadun ohjaamisessa. Pykälä 36 linjaa sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämistoimintaa maakunnassa. Pykälään olisi perusteltua ja helppoa lisätä palvelujen kehittämisen rinnalle myöskin henkilöstön kehittämisen näkökulma.

Päivi Husman
johtaja, Työterveyslaitos