

**Tehyn terveystieteiden seminaari 29.9.-1.10.2016, M/S Mariella
"Politiikan klinikat" -ryhmien työskentelyn tulokset**

Muutoksen johtaminen

- Hyvin voiva työntekijä sietää muutosta paremmin
- Onnistuttava – hyvien esimerkkien esiintuomisessa
- Kollegiaalisuuden korostaminen eri tilanteissa
- Pitää pystyä tuomaan kaikkien tasojen johtajien toimivalta ja asema johtajana
- Pitää kyetä estämään kelpoisuuksien alentaminen kaikilla työnteon tasoilla

Koulutus ja osaaminen

- Ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus:
 - Tulee varmistaa lainsäädännöllä sote-henkilöstölle
 - Tulee määritellä mitä pitää sisältää (sisältö ja laajuus)
 - Tulee tilastoida oikein (vrt. KT: osallistujien määrä, ei th-henkilöiden määrä)
 - Tulee sisältää osaamisen kasvua digitalisaation ja robotiikan alueella
- Ammatillisen koulutuksen ja amk-koulutuksen tasalaatuisuus:
 - Kuinka varmistetaan → "ranking-pisteet; vrt. lukiot!"
 - Läpinäkyvät laatumittarit luodaan
 - Valtakunnalliset ja tutkintokohtaiset loppukokeet käyttöön
 - Menetelmät mahdolliseen uudelleen laillistamiseen myös sote-henkilöstölle?
- Maisterikoulutus Helsinkiin
- Koulutuksen laatukriteerit
- Me Tehy (Tehy ja YTJ:T) **tekee** kyselyn AMK SOTE-alan opiskelijoille, jossa selvitetään opetuksen laatua (opetuksen ajantasaisuus nykyajan työelämään) -> tulokset ministeriöön, tavoitteena kansallinen loppukoe
- Tehy **ottaa kantaa** tukeakseen AMK ja yliopisto -yhteistyötä

- Tehy **nostaa esiin** kannanottojensa kautta YAMK:n aseman työmarkkinoilla, jotta em. tutkinto rinnastetaan kelpoisuusvaatimuksissa oikealle tasolle
- Tehy **perustaa** YAMK -jaoston (kliinisen asiantuntijat yms.)
- Hybridimalli TES:iin, jossa palkkakehitys ja ammattiurakehitys sidotaan yhteen Tehyn **neuvottelemassa** omassa sopimuksessa (osaamisen kehittymisestä lisää palkkaa)

Työllisyys ja kilpailukyky

- Uusi määräaikaiskampanja -> mitä tapahtuu määräaikaisille, tuottaako sote työttömiä ?
- Kiky on jo tehty -> tämä täytyy saada näkyväksi euroissa
- Mitoitusten laskeminen -> ulostulo mediaan mitä maksaa mm. potilaille, työhyvinvoinnin heikkenemisenä, työssä jaksamisen ongelmina
- Soten odotus halvaannuttaa perustyön tekemisen ja kehittämisen
- Lähiesimiehillä ei ole valtaa kehittämisessä
- **Tehyn tultava julkisuuteen ko. asioilla -> Tehy nykyistä enemmän näkyville rivitehyläisen asemasta ja tilanteesta**
- Tehyn keskustuomiston edustajia tarvitaan näkyvyyden takia maakuntiin jäsentapaamisiin ja yleisötapahtumiin
- Nykyinen TVA ei toimi
- Kannustimet kehittämiseen
- Työurien pidentäminen vs. osatyökykyisyys
- Osuuskuntamallin toimivuus sotessa?
- Työnteko kannattavaksi
- Työn vastaanottaminen helpoksi ja kannattavaksi. Nyt joutuu esim. odottamaan kohtuuttoman pitkään ansiosidonnaista päivärahaa keikan jälkeen
- Naisen asema yhteiskunnassa -> työn ja perheen yhteensovittaminen, onko osa-aikaisuus joskus rasite työyhteisössä?
- Soten palkkaus, työntekoalueet, työnkuvat huolettavat -> Tehyltä ohjeistusta
- Säästöt eivät oikeasti säästä -> käytännön esimerkkejä epäonnistuneista säästöistä. Esimerkiksi, mitä lomautus oikeasti maksaa.
- **Ammatillisen osaamisen kilpailukyky, osaamisen kehittäminen ja markkinointi alan vetovoimaisuuden säilyttämiseksi**
- **Tehyläisten yrittäjien mahdollisuus osallistua palvelujen tuottajaksi sekä kansainvälistyä**

Hyvinvointi ja terveyden edistäminen

- Osaamisen johtaminen
- Yhteistyövelvoite kunnan ja maakunnan välillä
 - saumaton yhteistyö rajapinnoissa (asiakkaan palvelutarve lähtökohtana)
- Riittävät resurssit henkilöstö ja budjetointi
- Kaikkien tehyläisten tulee tehdä yhteistyötä kunnan/maakunnan vaikuttajiin, työhyvinvointikoordinaattorit, hakeutua myös itse päättäjiksi
- Ylimmässä johdossa tulee olla vastuu terveyden edistämisestä ja hyvinvoinnista
- Valmiit protokollat, toimintaketjut (esim. miten tieto kulkee, siirtyy ja yhdistyy oikea-aikaisesti eri instansseissa)
- Hyvinvointisuunnitelman näkyväksi tekeminen ja tuloksista raportointi