

Sosiaali- ja terveysvaliokunta  
00102 Eduskunta

## **HE 324/2014 vp eduskunnalle laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi**

Pidämme tärkeänä, että Sote-uudistusta koskeva lainsäädäntö vahvistetaan tällä eduskunnan istuntokaudella. Mikäli uudistuksen toimeenpanovaihe viivästyy, se johtaa ja on jo johtanutkin eri tahoilla osaoptimointiin ja kilpavarustelun kiihtymiseen. Oleellista toimeenpanossa on se, kuinka henkilöstö osallistetaan muutosprosesseihin ja kuinka muutosta johdetaan.

### **Yleiset näkemykset uudistukseen liittyen**

#### *1) Johtaminen*

Sote-alueiden ja tuotantoalueiden hallinto tulee järjestää siten, että johtamistehtäviin valitaan johtajat, joilla on laaja johtamiskoulutus ja kokemus johtamistehtävistä.

*Tehy ry* edellyttää, että organisaatioiden kaikilla tasoilla tulee olla hoitohenkilöstön johtamiseen koulutettuja hoitotyön johtajia, jotka tuntevat sosiaali- ja terveysalan suurimman henkilöstöryhmän (koulutettu hoitohenkilöstö) osaamisen, sen kehittämistarpeet ja osaamisen kohdentamisen asiakkaan palveluprosessiin tarkoituksenmukaisesti. Tämä edellyttää mm. koulutetun hoitohenkilöstön työn sisällön, koulutustaustan, osaamisen ja ammattitaitovaatimusten tuntemista. Hoitotyön johtajat ovat keskeisessä roolissa muutoksen onnistuneessa läpiviemisessä yhdessä koulutetun hoitohenkilöstön kanssa. Hoitotyön johtajat varmistavat eri tasoilla asiakaslähtöisen, laadukkaan ja tuloksellisen toiminnan toteutumisen. Heidän kehittämis- ja johtamisosaaminen näkyy monina terveydenhuollon uusina toimintamalleina, joista esimerkkeinä ovat mm. hoitajavastaanotot, uudet työnjakomallit, asiantuntijahoitajat.

Järjestämislaissa on otettava vahva kanta moniammatillisen johtamisen puolesta ja tunnustettava hoitotyön johtamisen asema ja merkitys myös tulevaisuuden palveluissa. Mikäli johtamiseen liittyviä asioita ei saada kirjatuksi lakiesitykseen, tulee muutosten läpivienti epäonnistumaan ja johtamiskiistat jatkumaan.

#### *2) Palvelut, terveyden edistäminen ja uudenlaiset palvelut*

Uudistuksen tulee vahvistaa sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluita. Erityistä huomiota tulee kiinnittää terveyden edistämiseen ja siihen että, voimavaroja

kohdennetaan terveyserojen vähentämiseen. Terveysten edistämisen tulee olla kannustavaa kunnille, palvelujen tuottajille sekä sote-alueille.

Uudistuksen tulee mahdollistaa jo nyt hyväksi havaittujen potilas/asiakaslähtöisten käytäntöjen edistäminen esim. asiantuntijasairaanhoidajien vastaanotot. Lisäksi tulee edistää uudenlaisten asiakaslähtöisten palvelujen ja palveluketjujen muodostumista ja käyttöönottoa. Se tulee edellyttämään hyvää moniammatillista yhteistyötä sekä ammattihenkilöiden työnjaon jatkuvaa arviointia ja uudistamista sekä koulutuksen kehittämistä.

### 3) *Henkilöstön asema, osallistaminen ja yhteistoiminta*

Uudistuksen onnistunut läpivieminen ja henkilöstön sitoutuminen edellyttävät, että henkilöstön asema ja vaikutusmahdollisuudet on turvattu. *Tehy ry* pitää tärkeänä, että uudistuksen valmistelun kaikilla vaiheissa ja tasoilla pääsopijajärjestöjen edustajilla on mahdollisuus osallistua yhteistoiminnallisesti sekä sote-alueiden että tuotantokuntayhtymien valmisteluun.

Tuotantokuntayhtymien toiminnan alettua yhteistoiminta niissä tapahtuu kuntien henkilöstöä koskevan yhteistoimintalain mukaan. *Tehy ry* esittää, että sote-alueiden perustamissopimuksiin tulee kirjata tuotantokuntayhtymien henkilöstöä edustaville pääsopijajärjestöille mahdollisuus osallistua myös sote-alueiden toimintaan.

Sote-uudistus merkitsee n. 200000 palkansaajan työnantajan vaihtumista. Muutos vaikuttaa jatkossa voimakkaasti mm. työn ja työtapojen organisointiin, mikä on omiaan aiheuttamaan psyykkistä ja fyysistäkin kuormitusta. *Tehy ry* pitää tärkeänä, että uudistukseen kytketään henkilöstövaikutusten ennakointi ja arviointi sekä työhyvinvoinnin seuranta.

### 4) *Palvelussuhteen ehdot*

Henkilöstön kannalta on olennaista, että työnantajamuutokset tapahtuvat liikkeen luovutuksen periaatteiden mukaisesti, kuten voimaannpanolakia koskevaan esitykseen on kirjattu. Henkilöstön palvelussuhteen ehdot tulee myös harmonisoida mahdollisimman nopeasti, jotta esimerkiksi palkkatasoon ja muihin ehtoihin ei jää perusteettomia eroja. Kuntayhtymille olisi osoitettava tätä varten riittävät resurssit.

Muutoksen onnistumisen edellytyksenä on henkilöstön sitoutuminen muutoksen läpivientiin. Sote-uudistus on jo nyt herättänyt runsaasti huolta sosiaali- ja terveysalan henkilöstössä. Siksi on tärkeää, että henkilöstön asema uudistuksessa turvataan nykylainsäädännön tasoisena, kuten hallitusohjelmaan on kirjattu. Mikäli siirtyvän henkilöstön asemaa ei turvata, joutuvat kunta-alan palkansaajat keskenään täysin erilaiseen asemaan riippuen siitä, ovatko he kuntajaon kautta syntyneen uuden kunnan palveluksessa vai siirtyvätkö he sote-uudistuksen perusteella uusien työnantajien palvelukseen.

*Tehy ry* esittää, että henkilöstön asemasta sote-uudistuksen yhteydessä säädetään vastaavasti kuin kuntajakojen osalta kuntarakennelaissa (478/2013).

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä n. 20 % työskentelee määräaikaisissa palvelussuhteissa. Joka neljäs vuosi hyväksyttävä järjestämispäätös ei saa muodostua määräaikaisten palvelussuhteiden perusteeksi.

Uusien tuotantokuntayhtymien toiminta-alue on pääsääntöisesti suurempi kuin nykyisten kuntien ja kuntayhtymien. Tämän vuoksi olisi huolehdittava siitä, että työntekijöiden työmatkat ovat kohtuullisia, ja mahdollisesti piteneviä työmatkoja kompensoidaan sekä verotuksellisesti että työnantajan toimin.

Helsinki 27.1.2015



Rauno Vesivalo  
Puheenjohtaja  
Tehy ry  
[rauno.vesivalo@tehy.fi](mailto:rauno.vesivalo@tehy.fi)



Kirsi Sillanpää  
Johtaja  
Tehy ry  
[kirsi.sillanpaa@tehy.fi](mailto:kirsi.sillanpaa@tehy.fi)

Asiantuntijat:

Jukka Maarianvaara  
Johtaja  
Tehy ry

[jukka.maarianvaara@tehy.fi](mailto:jukka.maarianvaara@tehy.fi)

Kirsi Markkanen  
Kehittämispäällikkö  
Tehy ry

[kirsi.markkanen@tehy.fi](mailto:kirsi.markkanen@tehy.fi)