

## **Tehyn Heinolan kaupungin ammattiosaston kannanotto sosiaali- ja terveystoimen organisaatiouudistukseen**

Hoitotyössä on tällä hetkellä useita haasteita, joihin vastaaminen edellyttää koordinoitua, systemaattista ja osaamista vaativaa hoitotyön johtajuutta. Niukat henkilöstöresurssit, näyttöön perustuva hoitotyö sekä terveydenhuollon toiminnan tehokkuusvaatimukset edellyttävät hoitotyön vahvaa johtamisosaamista. Hoitotyön johtajuutta tarvitaan strategisessa johdossa sekä johdon yhteistoiminnassa, mutta myös keskijohdon ja lähiesimiesten asemaa on vahvistettava. Organisaation rakennetta ja toimivuutta tulee tarkastella sekä palvelujen käyttäjien näkökulmasta että henkilöstön kannalta. Yhden portaalan vähentäminen ei paranna hoitotyön johtamista eikä tiedon välitystä. Nykyisten muutosten ja erityisesti tulevan sote-uudistuksen lähestyessä lähiesimiesten resursseihin on panostettava organisaatioissa sujuvan arjen turvaamiseksi. Organisaatiouudistus tarkoittaa, että yksikönpäällikkö jatkossa hoitaa ylimmän hoitotyön johdon tehtävien lisäksi myös lähiesimiehen tehtävät. Tämä toimintamalli heikentää lähiesimiehille kuuluvaa vastuuyksikkönsä henkilöstön ja sen osaamisen johtamista. Näin suuren johtamismuutoksen läpivienti juuri ennen suurta valtakunnallista koko sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusta on väärin ajoitettu. Esimiesten, niin yksikönpäällikköiden kuin lähiesimiestenkin, täytyy pystyä keskittymään omaan perustehtäväänsä ja olla henkilöstön saatavilla suuren muutoksen läpiviennissä. Se miten hoitotyötä johdetaan vaikuttaa koko terveydenhuollon tulokseen ja vaikuttavuuteen. Organisaatiouudistuksen myötä yhden esimiehen (palvelujohtajan) työtaakka nousee kohtuuttomaksi. Esimiehellä ei ole riittävästi aikaa toimia lähellä eikä olla näkyvä ja kiinteä osa työyksikön toimintaa. Aika menee hallinnollisiin tehtäviin. Uskomme tämän heikentävän työntekijöiden hyvinvointia sekä luottamusta johtoon. Esimiehellä täytyy olla myös substanssiosaamista. Lähiesimies vastaa oman yksikkönsä johtamisosaamisesta ja toiminnan kehittämisestä. Hän on tärkeä linkki työntekijöiden ja ylemmän johdon välillä. Tutkimusten mukaan hyvin johdettu ja organisoitu yksikkö vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja lisää työpaikan vetovoimaa. Työntekijät kokevat lähiesimiehen tärkeäksi, joka tukee hoitohenkilöstön työtä ja toimintaa, sekä lisää alan vetovoimaisuutta. Hoitotyön johdolla on keskeinen tehtävä organisaatioiden sujuvan toiminnan, palvelujen oikea-aikaisuuden ja potilaiden hoitoketjujen toimivuuden varmistamisessa.

Katsomme myös, että muutaman työyksikön haasteet esimiesten tehtävien osalta eivät saa olla peruste koko organisaatorakenteen uudistamiselle. Viestintään liittyvät ongelmat eivät poistu lähijohdon poistuessa. Ongelmat viestinnän osalta ovat jossain muualla kuin organisaatorakenteessa. Myöskään säästöjä ei tule syntymään uudistuksen myötä. Esimiesten työhyvinvointi ja työssä jaksaminen heikkenee, joka heijastuu suoraan henkilöstöön. Pelkäämme myös, että tämä lisää esimiesten vaihtuvuutta. On ikävää, että työryhmä joka perustettiin organisaatorakennetta uudistamaan kokee ettei heidän esitystään huomioitu riittävästi. Työntekijöiltä on tullut huolestuneita yhteydenottoja. Pelätään lähiesimiesten katoamista, tiedotuksen heikkenemistä, johtamisen tason huononemista ja ”pikkupomojen” lisääntymistä. Muutoksen tavoite ja tarkoitus tulee perustua tarkoin harkittuun päämäärään. Vastuu ja valta samoihin käsiin on hyvä peruste, jos kaikilla on tiedossa mitä se vastuu on ja kuinka paljon valtaa se sisältää, onko valta todellista vai näennäistä, missä asioissa siis valtaa on.

Toivomme harkintaa näin suuren organisaatiouudistuksen läpivientiin.

Tehyn Heinolan kaupungin ammattiosasto 311

Sari Niemelä  
Puheenjohtaja

Terhi Heinonen  
Sihteeri