

SITKE BLOGIHISTORIA

8.3.2017 Terveisiä Tehyn kuntapäättäjäseminaarista, Kirsi Torikka

Meitä kokoontui lauantaina 11.2.2017 n. 70 päättäjää tai muutoin asiasta kiinnostuneita Helsinkiin Clarion hotelliin. Päivien tiedollinen "kattaus" oli rakennettu hyvin monipuolisesti. Pääteemana oli kaikkia koskettava SOTE -uudistus ja valinnanvapaus.

Päivien ensimmäinen herättelijä oli Tehyn eettisen toimikunnan puheenjohtaja, lehtori Mari Kangasniemi Itä-Suomen yliopistosta. Hän avasi mitä etiikka on terveydenhuollossa. Miten terveydenhuollon muutos koettelee arvopohjaa ja mikä on muutosten arvoperusta. Meneillään olevan sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksen ytimessä on valinnanvapaus. Sillä tarkoitetaan asiakkaan ja potilaan oikeutta valita hoitopaikkansa ja hoitava terveydenhuollon ammattilainen. Lähtökohdan ja päämäärän muodostavat kuitenkin terveydenhuollon lainsäädännön ja etiikan vaatimukset asiakkaan ja potilaan oikeudesta hyvään hoitoon ja palveluun.

Pohdittavaksi jää muun muassa: Miten sijoitetun pääoman sijoittajat ymmärtävät tämän tai julkisen puolen nykyinen hoitotyöntekijä? Mikä tulee muuttumaan ja mihin suuntaan? Kuka tai ketkä ovat voittajia tai häviäjiä? Onko se hoidon laatu ja sisältö vai kansanterveys – nähtäväksi jää.

Päivän toinen luennoitsija oli Tuija Brax, Sydänliitosta. Hän esitteli Yksi elämä -hanketta – mm. sitä, miksi hanke on käynnistetty. Yksi elämä hankkeessa on kysymys terveystalkoista. Tavoitteena on konkretisoida, miten terveysinvestoinneilla säästetään selvää rahaa. Jokainen päätös on terveyspätös ja jokainen terveyspätös on talouspolitiikkaa. Case-esimerkkejä on 11 erilaista, joista jokaiselle on laskettu hintalappu – yhtenä teemana mm. kaatumisvaaran arviointi, kaatumiset kuriin. Voit tutustua tähän materiaaliin tarkemmin netissä osoitteessa yksielama.fi/paattajille. Materiaalista löytyy hyviä kysymyksiä esitettäväksi myös kuntavaaliedokkaille.

Antti Aarnio STTK:n elinkeinoasioiden päällikkö valotti meille nykyisen toimintaympäristön tilaa. Onko talous kuralla vai joko näkyy valoa tunnelin päässä? Esityksessä sivuttiin lisäksi mm. KIKY-sopimuksen merkitystä kestävyysvajeen kuromisessa, ulkomaankaupan vaihtotaseen merkitystä sisämarkkinoiden ja talouden kannalta sekä lyhyen ja pitkän aikavälin näkymiä kansantaloudessa. Toisena koulutuspäivänä kuultiin mitä paneelin osallistujat miettivät SOTEn ja kuntien tehtäviin liittyen. Osallistujat olivat kuntapäättäjiä eri puolilta maata ja erikokoisista kunnista.

Lopuksi Tehyn toimihenkilöt kertoivat Tehyn näkemyksiä SOTE- palveluiden uudistamisesta ja koulutuspolitiikasta. Tehyn viisi pointtia SOTE-uudistuksesta esiteltiin päättäjille: Tavoitteet on pidettävä kirkkaina, hoitotyönjohtajat ovat avainasemassa tuloksellisuuden kehittämisessä, digitalisatio on enemmän mahdollisuus kuin uhka, hyvän hoidon ketju on osiensa summa ja viimeisin muttei vähäisin tekijät ja asiakkaat on oltava keskiössä, ei hallintohimmelit.

Tiedollisen kattauksen lisäksi päivien parasta antia on myös kohdata ja kuunnella kollegoja eri puolilta maata. Vaikka vaikeiden, monimutkaisten asioiden ja yhtälöiden äärellä ollaankin, niin huumorin kukka ja hersyvä nauru illallisella todisti sen, että periksi ei anneta. Yhdessä rintamassa pidetään suomalaisen sosiaali- ja terveydenhoidon laatua yllä asiakkaan, potilaan ja meidän veronmaksajien hyväksi.

Näin mietiskeli Kirsi Torikka, päihdetyönjohtaja ja kuntapäättäjä Savonlinnasta

27.2.2017 Pääluottamusmiehenä yksityissektorilla, Leila Leiviskä

Viime neuvottelukierroksella Tehyn Vappu Okkeri ja Superin Jukka Parkkola olivat sinnikkäitä ja pitivät kiinni vaatimuksestaan: yksityiselle sosiaali- ja terveyspalvelualalle pitää saada päätoimisia pääluottamusmiehiä. Vaiheikkaiden neuvottelujen jälkeen Terveyspalvelualan TES:iin tuli kirjaus, että yli 800 työntekijän firmoissa voi olla päätoiminen pääluottamusmies.

Meidän firmassamme työntekijöitä on n. 3 400 ja aikaisemmin pääluottamusmiehen ajankäyttö oli 50 %. Firma kasvaa koko ajan ja yksiköitä on koko Suomen alueella noin 170. Päätoimisuus on auennut minulle 1.2.2017 alkaneen uuden TES-kauden myötä. Käsittämättömyyttä, ettei tarvitse perua asiakkaita tai siirtää ryhmiä neuvottelujen vuoksi. Ja on valmistautumisaikaa!

Omaa ajankäyttöään voi suunnitella aivan toisella tavalla kuin aikaisemmin. Olen pyytänyt yhteistoimintalain mukaisia tietoja aikaisemminkin, mutta nyt voin jopa analysoida niitä. Voin perehtyä firmamme rakenteisiin syvällisemmin ja tutustua erilaisiin toimintaohjeisiin. Aikaisemmin luin vain ne, joista tuli kysymyksiä. Muutenkin tämä päätoimisuus mahdollistaa tiedon hankkimisen ja käsittelyn aivan toisella tasolla.

Nyt on vasta viides viikko alkamassa päätoimisena pääluottamusmiehenä. Meitä on varmaan muutama Suomessa yksityissektorilla, en oikein tiedä kuinka monta. Tuntuu, että Vappu ja Jukka oikeasti väänsivät meille mahdollisuuden toimia kunnolla. Ehkäpä yksityissektorin edunvalvonta alkaa tästä nousta kohti sitä tasoa, jolla julkinen puoli on ollut jo pitkään?

Avainsanat: [pääluottamusmies](#), [luottamusmies](#), [yksityissektori](#)

19.1.2017 Yhteistoimintalaista, Anneli Näppä

Oulun kaupunki päätti lomauttaa koko henkilöstönsä kaupunginvaltuuston 2.12.2013 tekemällä päätöksellä. Lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin kuitenkin vasta 10.3.2014 eli kolme kuukautta sen jälkeen, kun päätös oli jo tehty.

Yhteistoimintalain 5 §:n mukaan ennen kuin työnantaja tekee päätöksen lomauttamisesta, on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Oulun kaupungin koko henkilöstömäärä oli noin 12330 työntekijää vuonna 2013.

Yhteistoimintalain perusteluissa todetaan, että yt- neuvottelut olisi käynnistettävä kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän lomauttamiseen. Yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluvaiheeseen kuuluu muun muassa lomautuksen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittaminen ja vähentäminen kuten myös lomauttamisesta työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventäminen. Neuvotteluissa tulisi kä-

sitellä myös esimerkiksi työ- ja työaikajärjestelyjä. Myös esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aika-työhön, opintovapaalle tai muihin vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä sekä eläkeratkai-sut ovat neuvottelujen sisältönä.

Oulun tapauksessa syksyllä 2013 käytiin neuvotteluja, mutta pelkästään säästötoimista. Neu-votteluissa ei sivuttu lomauttamista kuin vain toteamalla lomautusten olevan viimeinen vaihtoetohto. Lomautuksia ei kyseisissä neuvotteluissa käsitelty lain edellyttämällä tavalla. Kaupunginvaltuuston 2.12.2013 tekemä päätös lomauttaa koko henkilöstö oli taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä johtuva ratkaisu. Päätös tehtiin kuitenkin ennen kuin henkilöstön kanssa oli käyty lain 5 §:n ja 7 §:n edellyttämät yhteistoimintaneuvottelut.

Yhteistoimintalain 21 §:n mukaan ”työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 5 ja 7-9 §:ssä säädetään, on määrättävä maksamaan irtisanotuille, lomautetuille tai osa-aikaistetuille työntekijälle enintään 30000 euron suuruinen hyvitys”. Koska kaupunki teki päätöksen ennen yt-neuvottelujen käymistä, on lomautetuilla oikeus saada hyvitystä. Kahdeksan henkilöä vei asian oikeuteen. Tässä tapauksessa Oulun kärjäoikeus katsoi, että kaupunki oli laiminlyönyt käydä yt-neuvottelut ennen päätöksentekoa ja siten kullakin kahdeksalla kantajalla on oikeus saada hyvitystä 1500 euroa. Kärjäoikeuden päätös ei ole vielä lain voimainen.

Työpaikan/organisaation luottamusmies on työsuhdeasiantuntija. Muita perinteisiä tehtäviä on mm. ylläpitää työrauhaa ja olla mukana kehittämässä henkilöstön työhyvinvointia. Luottamusmies valvoo työehtosopimuksen noudattamista. Edellä olevien lisäksi hän valvoo, että työnantaja noudattaa lainsäädäntöä. Edellä kuvatussa tapauksessa yhteistoimintalain noudattamista. Ammattijärjestön tulee suunnata voimavaroja luottamusmiesten ja muiden toimijoiden sekä toimihenkilöiden osaamiseen ja koulutukseen.

Anneli Näppä
TEHY PPSHP varapääluottamusmies
Tehyn hallituksen jäsen

Avainsanat: [Yhteistoimintalaki](#), [pääluottamusmiehen rooli ja tehtävät](#)

29.12.2016 AJATUKSIA SOTEN VALINNANVAPAUEDESTA, Anna-Leena Brax

Joulun alla saimme hallituksen linjaukset sote- uudistuksen valinnanvapaudesta. Toteutessaan sote-uudistus tarkoittaa valtavaa muutosta sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmässä. Jatkossa 18 maakuntaa järjestää sote-palvelut nykyisten 297 kunnan sijaan. Mielestäni on hyvä, että jatkossa vastuunkantajia on vähemmän ja vastuu on isommilla hartioilla.

Yhtenä tärkeänä tavoitteena on, että sote-palvelut ovat yhtäläisesti ja tasavertaisesti kaikkien käytettävissä ja saatavilla. Tavoite on sinällään erinomainen ja kannatettava. Valinnanvapaus esitettyssä muodossa vain ei tue tätä tavoitetta. Se on mahdollista vain väkirikkaissa asutuskeskuksissa, mutta ei syrjäseuduilla. On aivan turha kuvitella, että syrjäseudut kiinnostaa esimerkiksi yksityisiä palvelujen tarjoajia. Ei kiinnosta, koska sillä ei kerry tiliä. Jo nykyisellään asiakkaat/potilaat ovat voineet valita palveluiden tuottajansa julkiselta sektorilta, mutta sitä on käytetty varsin vähän.

Keskeisimpinä tavoitteena oli hillitä kustannusten nousua kolmella miljardilla eurolla vuoteen 2029 mennessä. Tavoite on kannatettava, mutta mistä nämä säästöt syntyvät? On esitetty, että kilpailulla yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin välillä saadaan laadukasta ja edullista palvelua. Tässä tapauksessa pelkkä palvelu ei riitä vaan tarvitaan vaikuttavaa hoitoa ja hoivaa. Maakunnat sote-palveluiden järjestäjänä tulevat olemaan suuren portin vartijan roolissa. Kaikilla tuottajilla tulee olla jatkossa yhtäläiset laatuksiteerit ja selkeät vastuut.

Uskotaan ja luotetaan myös siihen, että nykyistä enemmän asiakkaat/potilaat hoitavat omia asioitaan verkon välityksellä sähköisesti. Hyvä niin ja näin myös tulee varmasti tapahtumaankin, mutta ei vielä vuosiin voisin todeta vuosikymmeniin. Tälläkään hetkellä sähköiset järjestelmät eivät toimi, ne eivät keskustele keskenään, jokaisella asiakkaalla/potilaalla ei ole mahdollisuuksia käyttää kyseisiä härpäkkeitä vaikka osaisivatkin, koska yhteydet eivät pelaa ympäri Suomea. Ja mitenkäs ne, jotka eivät ole kuuna päivänä käyttäneet saati nähneet näitä härpäkkeitä – ei ole osaamista, ei omaisia apuna saati tukiverkkoa?

Pitkän linjan tehyläisenä päättäjänä ja kuntapäättäjänä minua hämmentää suuresti se, miten näitä kustannuksia aidosti saadaan hillittyä. En mitenkään jaksa uskoa, että pelkillä ict-hyödyillä tai valinnanvapauden lisäämisellä tämä onnistuu. Pitää muistaa, että vielä valtaosaltaan sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävät ovat työvoimavaltaista tekemistä - lähes käsityötä.

Näin ollen myös kustannukset tulevat pääosin kertymään jatkossakin henkilötyövuosista. Suurin henkilöstöresurssi on koulutettu sosiaali- ja terveydenhuollonhenkilöstö, koneet eivät korvaa ihmistä ja inhimillisyyttä. Osaavaa, ammattitaitoista ja sitoutunutta henkilöstöä tarvitaan jatkossakin. Tämän resurssin johtaminen, osaamisen varmistaminen ja oikea käyttö lisäävät sitoutumista ja näin lisäävät tuottavuutta!

Avainsanat: **sote, valinnanvapaus, sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö**

19.11.2016 Marraskuun ajatuksia, Marja Lampainen

Tänään aamulla paistoi aurinko ja satoi vettä hetkellisesti yhtä aikaa. Olen ymmärtänyt että suomalaisessa kansanperinteessä tämän yhteensattuman merkitys on eri kuin Mikko Alatalon laulussa. Tuulisen päivän jälkeen on kuitenkin todettava se, että illaksi tyyntyi. Lieneekö ainakin ne laulun sanat totta, että 'myrskyn jälkeen on poutasää'? Eikä siitäkään ole kauan, kun Barack Obama totesi, että paistaa se aurinko vielä huomennakin. Elämme mielenkiintoisia aikoja niin Suomessa kuin maailmallakin. Ja edunvalvonnan sarallakin on rutkasti töitä edelleen ja vielä tehtävänä. Tänään on yhdeksän vuotta aikaa siitä, kun niin sanottu Tehy-sopimus solmittiin. Se oli suuren työn takana - yhden aikakauden päättyminen ja uuden alku. Mutta me teimme sen.

Kuuntelin tällä viikolla huolestuneena kuulumisia eräältä yksityisen sektorin sosiaali- ja terveysalan työpaikalta, jossa monille työntekijöille on tehty niin sanottu nollatuntisopimus. Tehyn pääluottamusmiehenä ja valtuutettuna en voi nollatuntisopimusten käyttöä ymmärtää. Etenkään ne eivät mielestäni sovellu sosiaali- ja terveysalalle – ja niiden käyttöön liittyvä jousto-ominaisuus taitaa olla jokseenkin yksipuoleista hyötyä työnantajalle. Kun miettii sosiaali- ja terveysalan ammattilaisien palkkatasoa ja toimeentuloa, niin ei kuukausittaista palkkaa kyllä ole varaa murentaa osiin tai mitätöidä.

Esimerkin tapauksessa vain muutamalla yksikön työntekijällä oli täysi työaika työsopimukseen kirjattuna. Nollatuntisopimusten käyttö johtaa työntekijöiden suureen vaihtuvuuteen sekä vaikuttaa väistämättä myös hoidon laatuun. Monet potilas- ja asiakasryhmät hyötyvät siitä, että henkilökunta on tuttua ja vakiintunutta. Näin on mahdollista saavuttaa luottamuksellinen suhde, työn vaikuttavuutta ja hoitoon liittyvät tavoitteetkin paremmin.

Toinen haastekohta sujuvan työn turvaamisessa on määräaikaiset työsuhteet. Työsopimuslakiin on kirjattu, että määräaikaisuuksien käyttö ei ole sallittua, jos se paikkaa pysyvää työvoiman tarvetta. Kuitenkin toistuvia määräaikaisuuksien ketjutuksia käytetään Suomessa usein. Työnantaja ei oikein suostu myöntämään pysyvää työvoiman tarvetta, vaikka se olisi ilmeinen. Varahenkilöjärjestelmiä on käytössä, mutta varahenkilöt on monesti kiinnitetty pitkäaikaisiin sijaishenkilöihin ja järjestelmät eivät näin ollen ole toimivia. Henkilökuntaa ei ole riittävästi.

Tiukka taloudellinen tilanne on johtanut vaikeutettuun rekrytointiin, sijaistarpeen kriittiseen arviointiin, määräaikaisuuksien keston pilkkomiseen ja henkilökuntaresurssien/mitoitusten pienentämiseen. Seurauksena on tyypillisesti sairauspoissaolokustannusten kohoaminen ja lopulta myös sijaismäärärahojen ylittyminen budjeteissa. Hallituksen tuore päätös perua hoitajamitoituksen numeroinen lasku oli oikean suuntainen, mutta vielä odotamme mielenkiinnolla mitä kirjaus joustavammasta laskutavasta tarkoittaa sen osalta, ketä hoitohenkilökuntaan ympärivuorokautisessa hoidossa luetaan. Keplotteluvarama ei ole potilasturvallisuuden nimissä.

Työntekijöiden suuri vaihtuvuus mm. määräaikaisuuksien takia sekä opiskelijoiden ohjaustarpeen lisääntyminen työssäoppimisjaksoilla, tarkoittaa sitä, että perehdyttämistyö on jatkuvaa. Se on usein mielekästäkin, mutta aivovuoto on henkilökunnalle turhauttavaa ja väsyttävää. STTK:n työelämä 2020-hankkeen kierteellä tuli esiin, että uuden työntekijän perehdyttäminen ja rekrytointi maksaa noin 60 000eur. Marko Kestin mukaan nopein tapa lisätä resursseja on sähläämisen vähentäminen.

Tänään on myös SASK:in eli Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskuksen 30-vuotisjuhlat Helsingissä. Edunvalvontatyötä tehdään yhteistyössä myös globaalisti. Yksi Tehyläinen SITKEä on ollut SASKin matkalla ja yksi on lähdössä piakkoin tänä vuonna. Saamme jatkossa lukea mm. tuon matkan annista.

Marja Lampainen
puheenjohtaja
Tehyn valtakunnallinen SITKE-ryhmä