

Sosiaali- ja terveydenhuollon muutos haastaa henkilöstön ja johdon osaamista



ILMO KESKIMÄKI
COPE-konsortion
johtaja

Suomessa on pitkään yritetty uudistaa sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmää. Uudistuksen syytekijöiksi on hahmottunut väestö- ja aluerakenteen muutokset. Väestö vanhenee ja keskittyy asutuskeskuksiin ja Etelä- ja Länsi-Suomeen. Uudessa tilanteessa julkisia palveluja on vaikea rahoittaa ja hallinnoida kymmeniä vuosia sitten syntyneiden rakenteiden avulla. Mainittujen muutosajureiden ohella oman lisänsä ovat tuoneet uudistusyrittäisiin liittyneet yhteiskunnalliset jakolinjat. Jaettu käsitys kuitenkin on, että nykyinen järjestelmä on tullut käyttökänsä päähän.

Tässä Yhteiskuntapolitiikka-lehden numerossa esitellään tuloksia Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamasta ”Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollon murroksessa” -hankkeesta (www.stncope.fi, SA 303604-9). Hankkeen lähtökohtana oli tarkastella, millä tavoin henkilöstön työn sisällöt ja osaamisvaatimukset muuttuvat ja millaisia uusia haasteita aiheutuu johtamiselle, kun sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö muovautuu erilaisten muutosajurien paineessa. Hankkeessa fokuksena olivat organisaatiouudistusten ja muuttuvan johtamisen ohella palvelujen digitalisaatio, asiakkaiden ja henkilöstön monikulttuurisuus sekä se, millaiset koulutusratkaisut ja opetusmenetelmät toimivat uuden osaamisen kehittämisessä.

Kirjoituksissa ei esitetä synteisiä hankkeesta, vaan nostetaan esiin joitain juonteita, joissa käsitellään johdon ja työntekijöiden osaamishaasteita eri toimintaympäristöissä sekä hallinnon ja palvelujärjestelmän muospaineita. Hankkeen näkökulmasta kyseessä on vain raapaisu sen tutkimusaiheista ja julkaisuista, mutta vielä pienempi raapaisu on kyseessä, jos puhutaan ymmärryksestä, jota tarvitaan kehitettäessä henkilöstön ja johdon osaamista vastaamaan tulevaisuuden työelämän tarpeita.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaaminen ja motivoituneisuus, työolosuhteet, töiden järjestäminen ja johtaminen vaikuttavat keskeisesti siihen, millaisia palveluita tuotetaan ja mitkä ovat palveluista saatavat terveys- ja hyvinvointihyödyt. Henkilöstökulut vastaavat myös kolmea neljäsosasta palvelujen kustannuksista. Näillä perusteilla henkilöstön tulisi olla sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksen keskiössä. Tämä edellyttää myös panostusta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ja johtamisen tutkimukseen.