

## **SDP valtuustoryhmän valtuustoaloite: SELVITYS JOHTAMISJÄRJESTELMÄSTÄ**

Olemme käynnistämässä historiallisesti täysin uutta sote-alan sekä pelastustoimen hallinnollista uudistusta, jonka päättäjät on valittu suoralla vaalilla. Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella on sosiaali- ja terveydenhuollon ja myös pelastustoimen tehtävistä vastattu jo usean vuoden ajan kuntien kanssa yhteistyössä sovitulla johtamisjärjestelmällä. Niinpä uudistuksen toimeenpanossa onnistuminen lepää monilta osin aiemman toiminnan perustalla.

**Aluevaltuutettujen päätöksenteon tulee pohjautua tietoon.** Jotta uuden alueorganisaation päätöksenteko ja johtamisjärjestelmä voidaan rakentaa vastaamaan parhaimmalla tavalla hyvinvointialueen tehtäviin sekä tunnistettuihin puutteisiin ja tuleviin haasteisiin, tarvitaan tietoa nykyisen sote-organisaation sekä pelastustoimen organisaation päätöksenteko- ja johtamismallin toimivuudesta.

Tätä tietoa tarvitaan jo tämän kuluvan vuoden aikana muokattaessa hyvinvointialueen hallintosäännön sisältöä, kuten eri toimielimiä, niiden ja johtavien viranhaltijoiden tehtävien ja vastuiden työnjakoa ja henkilöstön asemaa sekä keskeisten toimintojen johtamista. Henkilöstöjärjestöt ovat tuoneet esille myös hoitotyön sekä sosiaalityön johtamisvastuiden tarpeita.

Keusotessa on laadittu Henkilöstön pitovoima ja työnantajakuva - selvitys ja toimenpideohjelma ([Hallituksen henkilöstöjaosto 26.1.2022](#)).

“Selvityksessä tunnistettiin runsaasti kehittämistoimenpiteitä henkilöstökokemuksen ja pitovoiman parantamiseksi. Keskeisin haaste pitovoiman ja työnantajakuvan kannalta on henkilöstöpula ja työkuormitus. **Merkittäviä** työntekijäkokemukseen vaikuttavia **haasteita on** selvityksen perusteella erityisesti sisäisessä viestinnässä ja **johtamisessa**, rekrytoinneissa, palkitsemisessa sekä palvelualueiden välisessä yhteistyössä.” (asian esittelytekstiä henkilöstöjaostossa)

Keusoten toimintaa ja johtamista on ohjannut myös valtuuston hyväksymä Osallisuusohjelma. Osallisuus on keskeinen toimintaperiaate kaikessa toiminnassa niin asukkaiden, asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden kuin henkilöstönkin osalta. Aluevaltuutettujen on tarpeen saada tietoa myös siitä, miten hyvin eri rooleissa toimivien osallisuus on organisaation toiminnassa toteutunut ja miten sitä voidaan vahvistaa ja edistää eri tavoin myös hyvinvointialueen päätöksenteko- ja johtamismallissa. Keskeiset yhteistyön rakenteet tulisi sisältyä myös hallintosääntöön. Keusoten johtamisen periaatteissa ja käytännön johtamismallissa on myös tavoiteltu yhteisö- ja itseohjautuvuuden vahvistamista, pyritty matalaan johtamishierarkiaan, tiimien valtaan ja vastuuseen sekä jatkuvaan parantamiseen.

### **Esitys:**

Hyvinvointialueen valtuustolle tuodaan selvitys nykyisten päätöksenteko- ja johtamistavoitteiden ja -toimintajärjestelmien toimivuudesta, jotta voidaan arvioida ja tehdä johtopäätöksiä, mitä kannattaa muuttaa tai uudistaa, ja mitä säilyttää. Selvitys tulisi antaa viimeistään alkusyksyllä 2022, jotta tarvittavat muutokset voidaan sisällyttää hallintosääntöön ennen hyvinvointialueen varsinaista käynnistymistä 1.1.2023.

**Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen SDP aluevaltuustoryhmä 3.3.2022**

**Irma Pahlman**, ryhmän puheenjohtaja

Valmistelija: Sirkka Rousu, ryhmän varapuheenjohtaja

