

Visio vuoteen 2030

Strategialuonnoksessa tulevaisuus näyttäytyy kovin positiivisena, vaikka tilastot tällä hetkellä puhuvat toista kieltä. Strategian pitää katsoa tulevaisuuteen, mutta siinä täytyy ottaa huomioon myös todellinen tilanne ja realiteetit sekä linjata selkeitä keinoja, kuinka tavoitteisiin päästään. Valtion talouden haasteet ja sitä myöten hyvinvointialueiden rahoitus haastavat niin Pohteen asukkaiden hyvää ja tasalaatua hoitoa, kuin Pohteen työntekijöiden mahdollisuutta tehdä työtään osaamisensa ja koulutuksensa tasolla.

Hyvinvoivat osaajat ihmistä varten

Strategiassa huomiomme kiinnittyy erityisesti työntekijä näkökulmaan. Yhä useampi sosiaali- ja terveysalalla työskentelevä miettii alan vaihtoa. Tarvitsemme nyt ja tulevaisuudessa joka ainoaa koulutettua ja osaavaa työntekijää, jotta pystymme turvaamaan lakisääteiset palvelut laadukkaasti. Pohde haluaa profiloitua houkuttelevana työnantajana, joka mahdollistaa urapolkujen ja työn kehittämisen sekä tukee henkilöstön työhyvinvointia ja kyvykkyyttä. Miten työnantaja konkreettisesti tukee ja mittaa, että Pohteen hyvinvoivat osaajat voivat hyvin työssään? Miten työnantaja tukee ja varmistaa työntekijöiden kouluttautumista ja osaamista? Hyvinvointialueiden suurin ja tärkein resurssi on hyvinvoivat työntekijät

Strategiassa tuodaan ilmi, että perustason palveluiden vahvistamisella ja ennaltaehkäisevällä työllä on merkitystä asiakkaiden hyvinvointiin. Pohteen strategiassa lähipalveluiden tilalle on tuotu etäasioinnin lisääminen. Etä- ja digitaalisille palveluille on palveluketjuissa oma paikkansa, mutta se ei saa johtaa siihen, että lähipalveluihin käytettävä matka tulee asiakkaille kohtuuttomaksi. Pitkät etäisyydet palveluiden piiriin tutkitusti vähentävät käyntejä, jonka vuoksi kynnys avun hakemiseen kasvaa. Tämä puolestaan johtaa sairauksien pahenemiseen ja sitä kautta korkeampiin kustannuksiin. Perusterveydenhuollon vahvistaminen ja kehittäminen on ollut koko hyvinvointialueen olemassaolon ajan jopa pysähdyksissä. Viimevuosina perusterveydenhuollosta on karsittu ja sopeutettu.

Pohteen useiden yt-neuvotteluiden ja organisaatiomuutosten sekä niiden seurauksena toimintojen uudelleen organisoitumisen ja joidenkin toimialojen toiminnan supistumisen vuoksi on huoli perustason palveluiden säilymisestä sekä henkilöstön hyvinvoinnista. Kannamme huolta maakunnissa ns. sektorimallista, joka kaventaa työntekijöiden työntekopaikkoja toimialuekohtaiseksi ja kasvattaa työssäkäyntialueita jopa kohtuuttomiksi. Sektoroituminen johtaa väistämättä myös siihen, että lähijohtaminen tulee muuttumaan etäjohtamiseksi. Miten työnantaja varmistaa, että etäjohtaminen ei tuo lisäkuormitusta esihenkilöille ja että esihenkilöiden aika riittää työntekijöille jatkossa? Kannamme huolta siitä, että kiireettömään hoitoon ja palveluun pääsy toteutuu lakisääteisessä ajassa. Miten työnantaja varmistaa hoitoon pääsyn ajallaan henkilöstön koko ajan vähentyessä? Miten hyvinvointialueella vahvistetaan perustason palveluita?

Vastuullinen uudistaminen

Pohteen strategiassa keskeiseksi arvoksi on nostettu vastuullinen uudistaminen, millä tarkoitetaan tulevaisuuden haasteisiin vastaamista, palveluiden vaikuttavuuden parantumista sekä resurssien kestävästä käytön varmistamista. Työnantaja vastaa toiminnasta sekä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Vastuullisen uudistamisen tulee näkyä kaikissa työnantajan päätöksissä ja linjauksissa ja näiden tulee tukea strategiaa. Strategia ei saa olla vain tekstiä paperilla vaan sen tulee olla hyvinvoivan ja kehittyvän johtamisen eteenpäin vievä työkalu. Sen tulee olla päivittäistä arkea ja sitä kautta hyvinvoiva tulevaisuus.