

Arvoisat puheenjohtaja, aluevaltuutetut ja viranhaltijat. Liittyen usean Soiten ylläjäärin viime viikolla aluevaltuutetuille lähettämään kirjeeseen katson velvollisuudekseni puhua teille lääkäriin. Puhun asiasta tässä kokouksessa siksi, että tieto asiaa tänään käsittelevästä iltakoulusta saapui niin myöhään, että allekirjoittaneelle oli jo sovittuna asiakastyötä kyseiseen ajankohtaan.

Kaikki läsnäolijat varmasti tiedostavat hallinnon keventämisen tarpeen. Kysyn, oletteko te tietoisia kaikista Soiteen tähän mennessä vuosien varrella rakennetuista yhteistyöjärjestelyistä, työn kehittämisen tavoista ja muusta rajapintatyöstä? En usko, että kukaan meistä yksin tuntee näitä kaikkia. Nämä asiat eivät myöskään näy nykyisessä hallintorakenteessa itsessään, vaan ne ovat työntekijöiden ja esihenkilöiden yhteistyössä rakentamia. Olen vahvasti siinä käsityksessä, että Soiteen toimintojen kustannusvaikuttavuus riippuu ensisijaisesti siitä, miten hyvin eri vastuualueet toimivat yhteistyössä. Yhteistyön tekeminen on mahdollista kaikenlaisissa organisaatiomalleissa. Sen edellytyksenä ovat koherentti johtaminen ja riittävä arvokeskustelu.

Mikään hallintorakenne ei itsessään tarkoita työn kustannusvaikuttavuuden lisääntymistä tai vähenemistä, mutta jokainen hallintorakenteen muutos vie huomattavan määrän työpanosta uusien käytäntöjen opetteluun siirtymävaiheessa. Soiteen kuluista ylivoimaisesti suurin erä syntyy henkilöstökuluista, koska Soite on osaajien verkosto. On inhottavaa katsoa, kuinka näiden osaajien työtä kaavaillaan organisoitavaksi ymmärtämättä tai ymmärtäen, kuinka paljon vahinkoa samalla aiheutetaan.

Esitetty hallintomalli voi itsessään olla hyvä, mutta koska sitä ei synnytetä tyhjästä, hallintomallin seuraukset voidaan ennustaa nyt, kun se on esitelty henkilöstölle. Siitä seuraa muiden työmahdollisuuksien kartoittamista kaikilla niillä johtajillamme, joilla on tiedossa jokin muu kiinnostava tehtävä. Seuraukset tästä yhtälöstä eivät ole Soiten johtamaa toimintaa, vaan siihen vaikuttavat eniten näiden johtajien henkilökohtaiset intressit ja muiden vaihtoehtojen houkuttelevuus. Soite siis aiheuttaa tällä esitetyllä organisaatiomuutoksella henkilöstösiirtymää, jota se ei itse hallitse. Onko tämä vaikuttavaa ja vakuuttavaa muutosjohtamista?

Säästöjen kiireellisyyden perustelu alijäämän kattamisvelvoitteella on vailla kestäväää pohjaa, kun katsotaan muiden hyvinvointialueiden vastaavia ongelmia ja muistetaan, millainen myrsky vesilasissa valtionhallintomme kaavailemasta, nyt jo unohdetusta sairaalaverkkomuutoksesta Soiten osalta syntyi. Hyvinvointialuelaista käy esille, että sieltä löytyy useita mekanismeja, joilla valtionhallinto voi joustaa mainituista taloudellisista ehdoista eikä arviointimenettelyn käynnistäminen ole automaatio. Jos maamme hallitus haluaa kaataa julkisen terveydenhuollon, se pystyy siihen myös ilman Soiten lyhytnäköisiä säästöjä, joiden hintalappu olisi 5-10 vuoden aikajänteellä määrättömän iso.

Esitän painavan ponnin, että Soitelle esitetty uusi organisaatiokaavio hylätään ja hallintorakenteen uudistaminen aloitetaan alusta, mutta siten, että valmistelu toteutetaan yhteistyössä. Jo olemassa olevassa hallintorakenteessa on mahdollista pohtia palvelu- ja vastuualueiden yhdistämisiä. Merkittävät intressiristiriidat vältetään, jos valmistelu tehdään esimerkiksi ylilääkärien, toimialuejohtajien ja profession koordinaattoreiden kanssa. Ollaan yhteistyössä fiksuja ja säästäväisiä, koska tyhmyyksien tekeminen tulee viimeistään myöhemmin kalliiksi.