

Eläinlääkäreiden osaaminen ja työvoimatarve

Loppuraportti 9.1.2023

Sisällysluettelo

Tiivistelmä

1	Selvityksen lähtökohdat	4
2	Aineistot ja menetelmät	5
3	Eläinlääkärialan nykytilanne	5
4	Alan koulutus	8
4.1	Koulutus Helsingin yliopiston eläinlääketieteellisessä tiedekunnassa	8
5	Eläinlääkäreiden ikäjakauma ja eläköityminen	11
6	Koulutuksen, osaamisen ja rekrytoinnin tarpeet sekä kehittämismahdollisuudet	13
6.1	Aikaisemmat selvitykset	13
7	Arvio työvoimatarpeesta ja työvoiman saatavuuden haasteet	18
7.1	Työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden parantaminen	20
7.2	Työvoimapulaan vaikuttavat tekijät	22
7.3	Työvoimapulan vaikutukset	23
8	Koulutuksen kehittäminen	24
8.1	Koulutusmäärät	24
8.2	Koulutuksen sisältö	25
8.3	Pakollinen kuntajakso ja kuntaharjoittelun lisääminen	26
8.4	Ulkomaisten tutkintojen merkitys	27
9	Työelämän kehittäminen	27
9.1	Perehdytys, mentorointi ja kollegiaalinen tuki	28
9.2	Valvontaeläinlääkärien työskentelyolosuhteiden kehittäminen	28
9.3	Hyvä johtaminen ja eläinlääkärien työn tuki	29
9.4	Päivystämisen kehittäminen	29
9.5	Palkkaus ja työsuhte-edut	29
9.6	Tukea eläinlääkäriyöhön avustavalta henkilökunnalta	29
9.7	Syrjäseutujen haasteet	30
9.8	Työaikalain piiriin siirtyminen	30
9.9	Organisaatoratkaisut	31
10	Johtopäätökset ja suositukset	32
	Tausta-aineistot	37
	Liite 1. Työnantajakysely	
	Liite 2. Luettelo haastatelluista tahoista	
	Liite 3: Eläinlääkärialan kehittämistyöpaja 15.12.2022	

Tiivistelmä

Selvityksen tarkoitus on ollut tuottaa arvio eläinlääkärikoulutuksen määrällisistä koulutustarpeista ottaen huomioon kaikki olosuhdemuutokset, ja arvioida riittävätkö nykyiset eläinlääkärikoulutusmäärät tuleviin tarpeisiin ja ehdottaa miten tarvittaessa eläinlääkärikoulutuksen koulutusmääriä voidaan muuttaa työelämän tarpeiden näkökulmasta keskeiselle tasolle. Lisäksi työssä on arvioitu muita syitä eläinlääkärien rekrytointiongelmien ja tehty ehdotuksia veto- ja pitovoiman kehittämiseksi ottaen huomioon alueelliset tarpeet ja erityyppisten eläinlääkäriyön alat.

Selvityksessä aineistoina käytettiin dokumentteja ja tilastoja, minkä lisäksi uutta tietoa kerättiin kyselyllä ja haastattelulla. Kerättyä tietoa jalostettiin asiantuntijoista koostuneessa työpajassa.

Suomessa vallitsee eläinlääkäripula, mutta se näyttäytyy hyvin eri tavoin eri alueilla ja eri tehtävissä. Pulaa on myös erikoistumistutkinnon suorittaneista eläinlääkäreistä. Eläinlääkäripula on yleiseurooppalainen ilmiö. Suomessa koulutusta antaa Helsingin yliopisto ja koulutus on hyvin suosittua. Vuosittain Suomessa valmistuu noin 65 eläinlääkäriä. Lisäksi Baltiassa, erityisesti Virossa, suomalaisten suorittamat tutkinnot sekä muualle EU:n alueella suoritettut tutkinnot täydentävät merkittävästi suomalaista koulutusta.

Eläinlääkintähuolto on tärkeä ja kiinteä osa alkutuotantoa ja elintarviketeollisuutta. Eläinlääkäripula vaikuttaa suoraan näistä palveluista riippuvaisten alueiden elinvoimaan. Tuotanto- ja valvontaeläinlääkärien rekrytointiongelmien taustalla ovat riittämättömien koulutusmäärien lisäksi erityisesti työtehtäviin ja työpaikkoihin liittyvät vetovoimaongelmat.

Vuonna 2020 työllisiä yli 54-vuotiaita eläinlääkäreitä oli 217, eli noin 200 eläinlääkäriä eläköityisi seuraavan 10 vuoden kuluessa. Tämä vastaa noin 12 % nykyisistä työllisistä eläinlääkäreistä. Kunta-alalla työskentelevien eläinlääkärien eläköityminen seuraavaan vuosikymmenen mennessä on huomattavasti kaikkia työllisiä eläinlääkäreitä suurempaa. Kunta-alalla eläkkeelle jäädään noin kaksi kertaa yleisemmin kuin kaikkien työllisten eläinlääkärien joukossa.

Vaikka eläinlääkärien määrä on kasvanut merkittävästi, niin kyselyssä tuli esille osaajapula sekä tuotantoeläinten että pieneläinten osalta sekä julkisella puolella että yksityisellä sektorilla. Työvoimapulaa on tuotantoeläinten osalta yli 70 prosentissa kuntayksiköistä ja pieneläinten osalta osuus on vain vähän pienempi. Yksityisellä sektorilla on pulaa pieneläinten osalta 80 prosentissa vastanneista yksiköistä. Kunnissa on pulaa myös valvontaeläinlääkäreistä.

Eläinlääkäripulan syyt ovat moninaiset. Ala on naisvaltaistunut voimakkaasti, mikä lisää paljon luonnollisia poissa-olotilakkoja töistä. Pieneläinten määrä on kasvanut ja eläimiä myös hoidetaan aiempaa enemmän. Alalta on poistumaa ja valmistuneita eläinlääkäreistä osa sijoittuu myös muihin kuin klinisiin tehtäviin. Todennäköisesti suurta osaa työvoimapulasta selittää osa-aikaisen työn lisääntyminen.

Työvoiman saatavuutta ja pysyvyyttä on pyritty parantamaan useimmiten kehittämällä perehdytystä ja työnohjausta sekä lisäämällä työjoustoja. Monissa kunnissa palkkausta on nostettu ja panostuksia on lisätty rekrytointiin. Yhteisvastanottojen lisääminen on helpottanut nuorten eläinlääkärien työn tukemista.

Kesätyöntekijöiden sitouttamisella on saatu aikaa positiivisia tuloksia. Myös lisäkoulutusmahdollisuuksia arvostetaan. Joissain paikoissa on panostettu erityisesti työnohjaukseen ja huolehdittu siitä, että pääsy työterveyshuollon palveluihin onnistuvat matalalla kynnyksellä. Palkkausta ja päivystyskorvauksia on nostettu, mutta on huomattu, että korotetutkaan peruspalkat ja korvaukset eivät houkuttele, jos sijainti on epäedullinen ja olosuhteet puutteelliset.

Työvoimapulana seurauksena ovat olleet useat työnhakukierrokset, työyhteisöongelmat ja vastaanottoaikojen saamisen heikentyminen. Työyhteisöongelmat voivat realisoitua kasvavina sairaspöissaoloina. Yli puolet ilmoittaa, että valvonta on vähentynyt ja kolmannes arvioi eläinlääkäriyön ongelmien lisääntyneen alueella.

Helsingin yliopiston koulutusta pidetään ajantasaisena ja koulutuksen sisältöä hyvänä. Huomattava enemmistö työnantajista arvioi, että vastavalmistuneiden tiedot ja taidot vastaavat työelämän tarpeita. Opiskelijavalintaa pidetään pääosin onnistuneena. Opiskelijat ovat motivoituneita ja keskeyttäminen on harvinaista.

Valvontaeläinlääkäreitä halutaan saada jokaiseen yksikköön vähintään kaksi, mikä mahdollistaisi parityöskentelyn ja päätösten valmistelun yhteistyössä. Toisaalta on pohdittava, voisiko parityöskentelyn toinen osapuoli olla jokin muu kuin eläinlääkäri.

Avustavalla henkilökunnalla on merkitystä eläinlääkäreiden työkuorman pienentämisessä. Tällä hetkellä tilanne vaihtelee paljon kunnittain. Eläintenhoitajia tarvitaan myös lisää.

Näkemykset kuntien palkkausjärjestelmän kehittämisestä vaihtelevat. Useiden haastateltavien mielestä julkisen puolen eläinlääkäreiden työaika- ja palkkausjärjestelmä kaipaisi kokonaisuudistuksen. Arvioiden mukaan siirtyminen työaikalain soveltamiseen vaikuttaisi todennäköisesti positiivisesti työoloihin ja kuntatyön kiinnostavuuteen erityisesti nuorten kohdalla.

Suuri osa asiantuntijoista näkee kuntien yhteisvastaanotot työvoimapulan osaratkaisuna. Yksikössä tulee olla riittävästi henkilöstöä, jotta eläinlääkärillä on tarjolla kollegiaalista tukea. Suuremmilla alueilla myös eläintenhoitajia voitaisiin hyödyntää tehokkaammin. Myös muut ympäristöterveydenhuollon osa-alueet hyötyisivät suuremmista yksiköistä. Myös ostopalvelujen kehittämistä on tarkasteltava osaratkaisuna eläinlääkäripulaan kunnissa.

Suomessa tarvitaan aloituspaikkojen määrän kasvattamista eläinlääkärikoulutuksessa. 20 lisäpaikkaa olisi mahdollista toteuttaa pysyvän lisärahoituksen turvin lisäämällä opettajaresursseja ja koulutusohjelmaa muokkaamalla. Lisäys vähentäisi riippuvuutta ulkomaisista tutkinnoista.

Jos eläinten määrä kasvaa merkittävästi, osa-aikaisen työn määrä kasvaa, keskeyttäminen kasvaa tai eläinlääkäreitä ohjautuu enemmän kliinisen työn ulkopuolelle, lisäys ei ole todennäköisesti riittävä. Lisäksi mahdollinen siirtyminen työaikalain piiriin, voi muuttaa tarvetta ennakoimattomasti

Työvoimapulaan vastaaminen edellyttää myös, että työoloja kehitetään niin, että työssä jaksamista ja tuottavuutta saadaan lisättyä sekä vähennettyä sairauspoissaoloja ja poistumaa alalta. Työn tuottavuuden lisääminen tarkoittaa tässä esimerkiksi osaamisen lisäämisen ja työn organisoimisen kautta saatavaa tuottavuuden parantamista. Perhe-elämän ja työn yhdistämisen kehittäminen on tärkeää naisvaltaisella alalla.

Eläinlääkäreiden osaaminen ja työvoimatarve

1 Selvityksen lähtökohdat

Opetus- ja kulttuuriministeriö ja maa- ja metsätalousministeriö ovat tilanneet selvityksen siitä, millä tavoin eläinlääkärien saatavuutta voidaan parantaa. Selvityksen tarkoitus on:

- Tuottaa arvio eläinlääkärikoulutuksen määrällisistä koulutustarpeista ottaen huomioon eläköityminen, nykyiset koulutusmäärät ja arvio eläinlääkäritoiminnan tulevaisuuden tarpeista
- Arvioida sitä, riittävätkö nykyiset eläinlääkärikoulutusmäärät tuleviin tarpeisiin ja ehdottaa miten tarvittaessa eläinlääkärikoulutuksen koulutusmääriä voidaan muuttaa työelämän tarpeiden näkökulmasta kestäväälle tasolla.
- Arvioida mahdollisia muita syitä eläinlääkärien rekrytointiongelmiin ja tehdä ehdotuksia eläinlääkärien veto- ja pitovoiman kehittämiseksi ottaen huomion alueelliset tarpeet ja erityyppisten eläinlääkäriyön alat.
- Miten työhyvinvointia tukemalla, opiskelijoiden ohjauksella, nuorten ja yksin työskentelevien eläinlääkärien mentorointia ja mahdollisilla muilla toimilla voidaan parantaa eläinlääkärien saatavuutta, erityisesti tuotantoeläinlääkärien ja valvontaeläinlääkärien tehtävissä.
- Arvioida mahdollisia muita koulutuksen kehittämisen toimia, joilla erityisesti tuotantoeläinlääkärien ja valvontaeläinlääkärien saatavuutta voitaisiin parantaa.

Suomessa vallitsee eläinlääkäripula, mutta se näyttäytyy hyvin eri tavoin eri alueilla ja eri tehtävissä. Pulaa on myös erikoistumistutkinnon suorittaneista eläinlääkäreistä. Palveluja ei ole kattavasti saatavissa koko maassa, kansalaiset ja esim. hevosityrittäjät ovat eriarvoisessa asemassa eri puolilla maata. Eläinlääkäripula on yleiseurooppalainen ilmiö. Suomessa koulutusta antaa Helsingin yliopisto ja koulutus on hyvin suosittua. Koulutukseen hakeudutaan kaikista maakunnista, mutta työvoimapula vaihtelee alueittain. Vuosittain Suomessa valmistuu noin 65 eläinlääkäriä. Lisäksi Baltiassa, erityisesti Virossa, suomalaisten suorittamat tutkinnot sekä muualle EU:n alueella suoritettut tutkinnot täydentävät merkittävästi suomalaista koulutusta.

Eläinlääkintähuolto on tärkeä ja kiinteä osa alkutuotantoa ja elintarviketeollisuutta. Eläinlääkäripula vaikuttaa suoraan näistä palveluista riippuvaisten alueiden elinvoimaan. Tuotanto- ja valvontaeläinlääkärien rekrytointiongelmien taustalla ovat riittämättömien koulutusmäärien lisäksi erityisesti työtehtäviin ja työpaikkoihin liittyvät vetovoimaongelmat. Haasteita ovat mm. raskas päivystystyö, palkkaus, työympäristöjen tarjoamat puutteelliset resurssit ja pienissä työyhteisöissä ja yksin tehtävässä työssä myös kollegiaalisen tuen puute sekä osittain puutteelliset jatkokoulutusmahdollisuudet.

Selvityksen tavoitteena on tuottaa kokonaiskuva eläinlääkäreiden saatavuudesta eri alueilla, havaita mahdollisia tarpeita koulutuksen kehittämiseksi ja esittää suosituksia koulutuksen sisältöjen ja koulutusmäärien suunnittelua varten. Lisäksi etsitään muita keinoja, joilla eläinlääkäriyön houkuttelevuutta voitaisiin etenkin tuotantoeläinpuolella ja valvontatehtävissä lisätä syrjäisemmillä alueilla.

Aloituspaikkojen lisääminen vaikuttaa viiveellä, joten nykyisen eläinlääkärikunnan työn tuottavuutta ja tehtyjä työtunteja on saatava lisättyä kehittämällä työskentelyolosuhteita.

Työtä on ohjannut sille asetettu ohjausryhmä. Projektipäällikkönä hankkeessa on toiminut Jarno Parviainen FCG:stä. Muut selvityksen laatimiseen osallistuneet henkilöt FCG:ssä ovat Heikki Miettinen, Santeri Lajunen ja Marika Koramo.

2 Aineistot ja menetelmät

Selvityksessä aineistoina käytettiin dokumentteja ja tilastoja, minkä lisäksi uutta tietoa kerättiin kyselyillä ja haastatteluilla. Kerättyä tietoa jalostettiin asiantuntijoista koostuneessa työpajassa.

Kysely kohdistettiin yksityisille työnantajille ja kuntien yhteistoiminta-alueille. Yksityiseltä sektorilta vastauksia tuli 40 kpl ja kuntatyönantajan vastaukset kattoivat lähes 90 prosenttia kuntatoimijoista. Kyselyn teemoja olivat mm. nykyinen tilanne työvoiman saatavuudessa ja osaamisessa, eläinlääkärin vaikutukset toimintaan, uudet osaamisen vaatimukset, täydennyskoulutustarve, keinot eläinlääkäreiden rekrytoinnissa ja työolosuhteiden kehittämisessä.

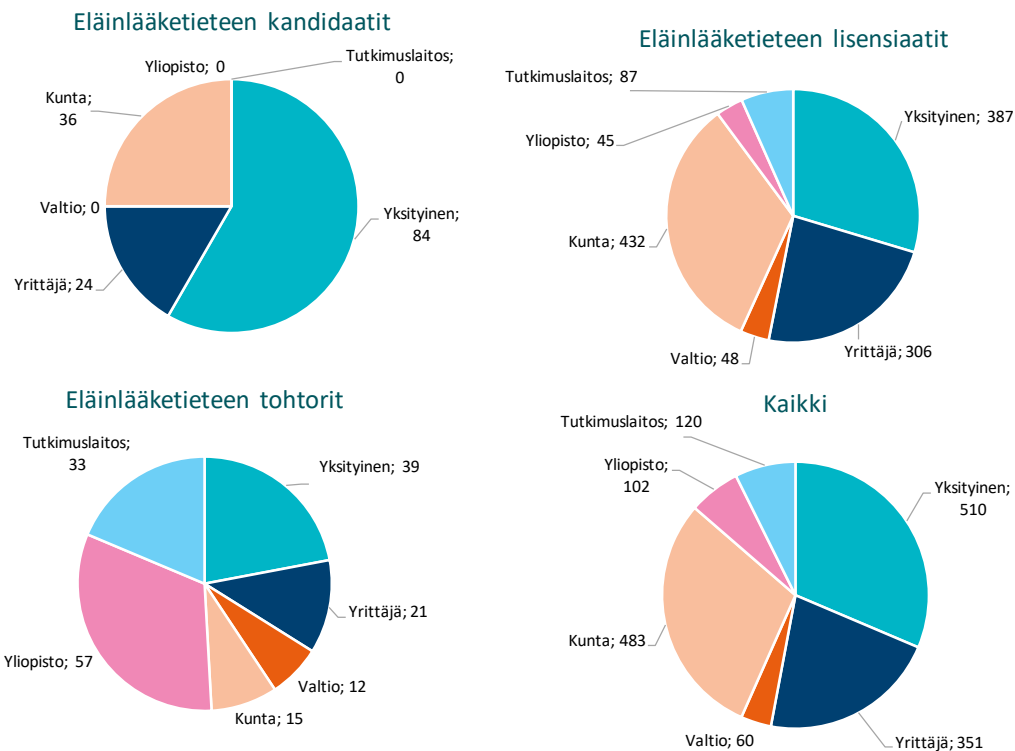
Selvityksessä toteutettiin 36 haastattelua. Haastateltavat edustivat laajasti alan työnantajia ja sidoryhmiä, lisäksi haastateltiin nuoria eläinlääkäreitä. Nuorten eläinlääkäreiden näkemyksiä saatiin lisäksi eläinlääkäriliiton toteuttamasta tuoreesta kyselystä. Haastatellut tahot on esitetty liitteessä.

Haastattelujen teemoina olivat pääosin samat asiat kuin kyselyssä. Lisäksi koottiin näkemyksiä mm. perehdyttämisestä, mentoroinnista, nuorten eläinlääkäreiden odotuksista työelämälle, työaikalain soveltamiseen siirtymisestä, eläinlääkäriksi opiskelevien pakollisesta kunnallisesta työskentelyjaksosta ja ulkomaisen työvoiman käytön edistämisestä.

Kehittämistyöpajatyöpajassa työstettiin aineistosta nousseiden havaintojen pohjalta konkreettisia määrällisiä ja sisällöllisiä kehittämisehdotuksia. Lisäksi maakuntaliitoille järjestettiin kuulemistilaisuus aiheesta ja maakuntaliitot toimittivat omia lausuntojaan työn tueksi.

3 Eläinlääkärialan nykytilanne

Kaikista eläinlääkäreistä kunnissa työskentelee noin kolmannes ja toinen kolmannes yksityisellä. Reilu viidennes toimii yrittäjänä. Valtio, tutkimuslaitokset ja yliopisto työllistävät yhteensä vajaan viidenneksen eläinlääkäreistä.



Kuva 1. Eläinlääkärit työntajasektoreittain ja tutkintonimikkeittäin vuonna 2019. Lähde Vipunen.

Kunnan tai hyvinvointialueen praktikkoeläinlääkäriin ammatinharjoittamisen muoto, jossa yrittäjyys ja virantoimitusvelvollisuus yhdistyy, on alalla perinteinen mutta isossa kuvassa epätavallinen. Kunnallinen eläinlääkintähuolto on organisatorisesti osa ympäristöterveydenhuoltoa.

Ympäristöterveydenhuollon tehtäviä hoidetaan kunnassa tai kuntien yhteistoimintana. Ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueista annetun lain mukaan (410/2009) kunnalla tai yhteistoiminta-alueella on oltava vähintään 10 henkilötyövuoden resurssi tehtävien hoitamiseen.

Ympäristöterveydenhuollon valvontayksiköitä on tällä hetkellä 62. Kuusi kaupunkia järjestää toiminnan yksin. Lisäksi Pohjois-Karjalassa ympäristöterveydenhuolto järjestetään hyvinvointialueen toimesta. Selvästi suurin osa kunnista ei halunnut luovuttaa ympäristöterveydenhuoltoa hyvinvointialueille.

Laki ympäristöterveydenhuollon järjestämisestä

Laki ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueesta (410/2009) tuli voimaan 15.6.2009. Lain mukaan kunnassa tai kunnan yhteistoiminta-alueella tulee olla käytettävissään vähintään 10 henkilötyövuotta vastaavat henkilöresurssit, joilla ympäristöterveydenhuollon palvelut järjestetään. Kunnan oli tehtävä päätös ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueeseen kuulumisesta 31.12.2009 mennessä. Mikäli kunta ei täytä vaatimuksia, valtioneuvosto voi kuntaa ja asianomaista aluehallintovirastoa sekä yhteistoiminta-alueutta kuuluttuaan päättää kunnan kuulumisesta

ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueeseen. Valtioneuvosto voi päättää kunnan kuulumisesta yhteistoiminta-alueeseen sekä kustannusten jaosta, hallintomallista, virkojen ja tehtävien järjestämisen perusteista ja muista yhteistoiminnan järjestämiseksi välttämättömistä asioista, joista kunnat eivät ole sopineet.

Valtioneuvoston on kuultava ennen päätöksentekoa asianomaisia kuntia ja aluehallintovirastoja sekä yhteistoiminta-aluetta. Valtioneuvoston päätös yhteistoiminnan ehdoista on voimassa, kunnes asianomaiset kunnat toisin sopivat. Valtioneuvostolla on päätösvalta myös, jos kunta eroaa yhteistoiminta-alueesta tai jos yhteistoiminta-alueella ei ole käytettävissään vähintään 10 henkilötyövuotta vastaavia henkilöresursseja, elleivät asianomaiset kunnat muutoin pääse sopimukseen asiasta.

Kunnalla tai ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueella on oltava tehtävän järjestämiseksi sekä tarkoituksenmukaisen työnjaon ja erikoistumisen mahdollistamiseksi käytettävissään vähintään 10 henkilötyövuotta vastaavat henkilöresurssit tähän tehtävään. Lain perustelujen mukaan sellaisissa yksiköissä, joissa jokin yksittäinen ympäristöterveydenhuollon osa-alue vie huomattavan osan (esimerkiksi yli puolet) henkilöresursseista, tulee pyrkiä niin suureen yksikköön, että kaikille osa-alueille voidaan turvata asianmukaiset resurssit.

Eläinlääkintähuolto

Kunnalla on velvollisuus järjestää alueellaan peruseläinlääkäripalvelut kaikille kotieläimille, mikäli palveluita ei yhteistoiminta-alueella ole muutoin saatavilla. Näihin palveluihin kuuluu myös ennaltaehkäisevät eläinten terveydenhuolto-ohjelman mukaiset palvelut, joita on tarjottava alueella pidettäville hyötyeläimille.

Kunnan on järjestettävä päivystyspalvelu kaikille kotieläimille virka-ajan ulkopuolella tarvittavaa kiireellistä eläinlääkäriapua varten yhteistoiminnassa muiden kuntien kanssa yhtä tai useampaa seutua tai maakuntaa vastaavalla päivystysalueella. Kunnalla on oikeus periä ns. klinikkamaksu kotieläimen omistajalta, mikäli eläintä hoidetaan kunnan järjestämissä tiloissa.

Kunnan on laadittava suunnitelma järjestämistään eläinlääkäripalveluista

Kunnan on huolehdittava eläintautilaissa, helposti leviävien eläintautien vastustamisesta annetussa laissa, eläinsuojelulaissa, eläinten kuljetuksesta annetussa laissa ja eläinten lääkitsemisestä annetussa laissa kunnaneläinlääkärille säädettyjen valvontatehtävien hoidon edellytysten järjestämisestä. Nämä valvontatehtävät ovat edelleen valtion vastuulla. Valtio korvaa kunnalle valvontatehtävien suorittamisesta aiheutuneet kustannukset.

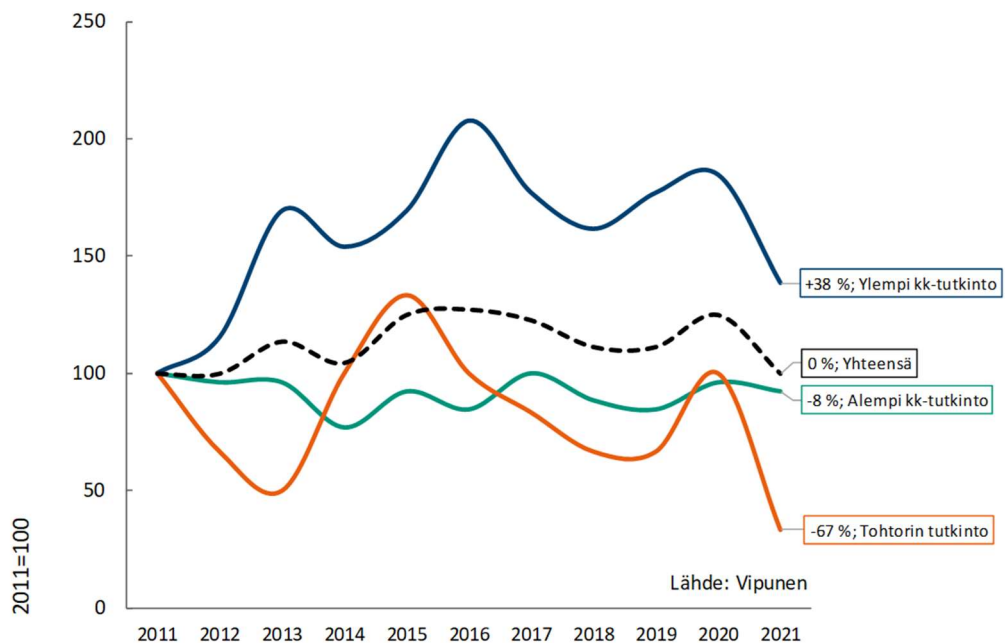
4 Alan koulutus

4.1 Koulutus Helsingin yliopiston eläinlääketieteellisessä tiedekunnassa

Tutkintojen määrät ja koulutuksen vetovoimaisuus

Suomessa eläinlääketieteellisestä koulutuksesta vastaa Helsingin yliopisto ja sen eläinlääketieteellinen tiedekunta. Tiedekunnan tarjoama koulutus antaa valmiudet toimia erilaisissa eläinlääkäritehtävissä. Yliopistosta valmistuneista eläinlääkäreistä suurin osa toimii kliinisessä potilastyössä tuotantoeläin-, pieneläin- tai hevoseläinlääkärinä. Helsingin yliopistossa suoritettujen eläinlääketieteellisten ylempien korkeakoulututkintojen määrä on ollut keskimäärin 65 tutkintoa vuodessa viimeisten viiden vuoden aikana.

Opetus- ja kulttuuriministeriö ei erikseen aseta Helsingin yliopistolle eläinlääkärikoulutuksen tutkintotavoitetta, vaan eläinlääkärien tutkinnot kuuluvat laajempaan luonnontieteen sekä maa- ja metsätaloustieteen tutkintotavoitteeseen. Sopimuskaudella 2021-2024 tutkintotavoite on 860 ylempää korkeakoulututkintoa, mikä on 60 tutkintoa korkeampi kuin sopimuskauden 2017-2020 tavoite.



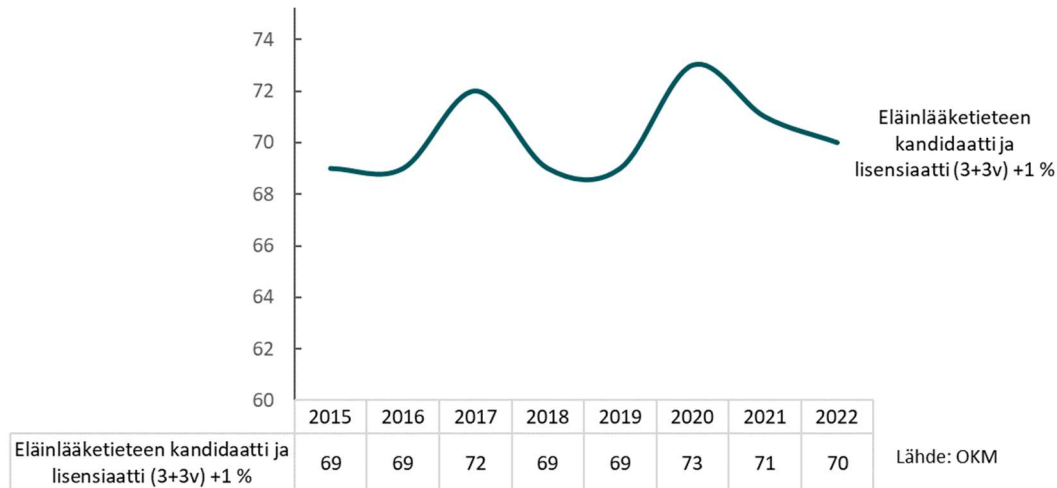
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Alempi kk-tutkinto	78	75	75	60	72	66	78	69	66	75	72
Ylempi kk-tutkinto	39	45	66	60	66	81	69	63	69	72	54
Tohtorin tutkinto	18	12	9	18	24	18	15	12	12	18	6
Yhteensä	132	132	150	138	165	168	162	147	147	165	132

Taulukossa esitetty absoluuttiset valmistuneiden määrät.

Kuva 2. Eläinlääketieteen tutkinnon suorittaneet vuosina 2011-2021. Lähde Vipunen.

Helsingin yliopiston eläinlääkärikoulutus on hyvin vetovoimainen. Vuosina 2018–2021 koulutukseen haki ensisijaisena opiskelupaikkanaan 1842 hakijaa. Paikan vastaanotti samana aikana 282 hakijaa.

Opiskelupaikan sai siten 15 % ensisijaisista hakijoista. Viime vuosina paikan on vastaanottanut noin 70 hakijaa vuodessa. Helsingin yliopiston eläinlääketieteelliseen koulutukseen hakeudutaan ympäri Suomen.



Kuva 3. Eläinlääketieteen opiskelupaikan vastaanottaneiden määrän kehitys 2015-2022. Lähde OKM.

Koulutusmäärien nostaminen

Helsingin yliopiston eläinlääketieteellinen tiedekunta ja maa- ja metsätalousministeriö ovat arvioineet, että eläinlääkäreitä tulisi kouluttaa nykyistä enemmän. Tuotantoeläinten määrä Suomessa on kasvanut, vaikka tuotantoeläintilojen määrä on pienentynyt, yhä suurempi määrä tuotantoeläimiä on keskittynyt yhä harvemmalle tiloille. Tuotantoeläinten lisäksi myös pieneläinten ja hevosten määrät ovat kasvaneet. Eläinten määrän kasvun lisäksi erinäiset hallinnolliset muutokset ovat lisänneet eläinlääkärien tarvetta. Työaikalainsäädäntöä ei ole otettu käyttöön, mutta työehtosopimuksia on kuitenkin jo muutettu työaikalain suuntaan siten, että eläinlääkärien lepoaika on lisätty

Rekrytointiongelmia on tunnistettu erityisesti tuotanto- ja valvontaeläinlääkärien tehtävissä. Tuotantoeläintilojen toiminta on yhteiskunnan huoltovarmuuden näkökulmasta tärkeää. Pula eläinlääkäreistä koskee kuitenkin tuotanto- ja valvontaeläinlääkärien lisäksi myös muita kliiniseen työhön suuntautuvia eläinlääkäreitä. Eläinlääkärien rekrytointihaasteet ovat yleiseurooppalainen ilmiö ja ne näkyvät erityisesti harvaanasutuilla alueilla. Myös erikoistuneista lääkäreistä on pulaa.

Yliopistot päättävät itse tutkintoon johtavien koulutuksiensa aloituspaikoista ja siten Helsingin yliopisto päättää eläinlääkärikoulutuksen aloituspaikkojen määrästä. Yliopiston eläinlääketieteen tiedekunnalla on suunnitelmassa nostaa eläinlääkärikoulutuksen määriä noin 15 aloituspaikalla vuodessa, mikäli tähän osoitetaan riittävät lisäresurssit. Nykyisellään yliopistolla ei ole opiskelijamäärään merkittävään lisäämiseen riittäviä resursseja.

Koulutuksen muut kehittämistarpeet

Yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista annetussa valtioneuvoston asetuksessa (794/2004, 17 §) säädetään, että eläinlääketieteellisestä koulutusta järjestettäessä on noudatettava EU:n ammattipätevyyden tunnustamisesta annetun direktiivin 2005/36/EY säännöksiä koulutuksen vähimmäisvaatimuksia koskien. Myös EU direktiivin 2013/55 täydennykset tulee huomioida. Helsingin yliopisto osallistuu seitsemän vuoden välein The European Association of Establishments for Veterinary Education (EAEVE) toteuttamaan eläinlääkärikoulutuksen arviointiin. Osana arviointia toteutetaan kansainvälisen arviointiraadin arviointi, jonka tulosten perusteella suomalaisessa eläinlääkärikoulutuksessa hyödynnetään moneen muuhun maahan verrattuna paljon klinikkaopetusta ja harjoittelua. Helsingin yliopiston eläinlääketieteen opiskelijat saavat arvion mukaan kansainvälisesti vertailtuna hyvät valmiudet erilaisiin eläinlääkärien tehtäviin.

Maa- ja metsätalousministeriön ja Helsingin yliopiston välisissä keskusteluissa ei ole noussut esiin tarvetta muuttaa eläinlääketieteen lisensiaatin tutkintoon johtavan koulutuksen sisältöä valvonta- ja tuotantoeläinlääkäritarpeeseen vastaamiseksi. Koulutuksen antamia valmiuksia ja koulutuksen tasoa pidetään hyvänä. Tyytyväisyys tutkintoon näkyy myös Suomen Eläinlääkäriliiton vastavalmistuneille eläinlääkäreille tekemässä kyselyssä. Eläinlääkärikoulutuksesta valmistuneet arvioivat alansa koulutuksen tuottamat työelämävalmiudet hieman paremmiksi kuin muista yliopistotutkinnoista valmistuneet. Opiskelijoiden mielestä eläinlääkäriyön kiinnostavin tehtäväalue on pieneläinpraktiikka, tuotantoeläinpraktiikan ja eläinsuojelun tehtävät ovat seuraavaksi kiinnostavimmat tehtäväalueet.

Työskentely eläinlääkäriin tehtävissä on usein raskasta fyysisesti ja muilla tavoin. Varsinaisten tiedollisten ja taidollisten valmiuksien lisäksi käytännön työ vaatii sosiaalisia taitoja ja kykyä käsitellä työhön liittyviä haastavia tilanteita. Eläinlääkäriin työ sisältää usein asiakaspalvelua sekä vaikeita tilanteita kuten eläinsuojelullisia toimia, väkivallan uhkaa, vakavien sairauksien hoitamista ja kuoleman kohtaamista. Onkin tuotu esiin, että erityisesti tuotanto- ja valvontaeläinlääkärien rekrytointiongelmien taustalla voivat olla koulutusmäärien lisäksi myös työtehtäviin ja työpaikkoihin liittyvät pitovoimaongelmat. Kuntiin hakeudutaan töihin, mutta sieltä muutaman vuoden jälkeen muihin tehtäviin. Eläinlääkäriyön houkuttelevuuden haasteiksi on tunnistettu mm. raskas päivistystyö, palkkaus, työympäristöjen tarjoamat puutteelliset resurssit ja pienissä työyhteisöissä ja yksin tehtävässä työssä myös kollegiaalisen tuen puute.

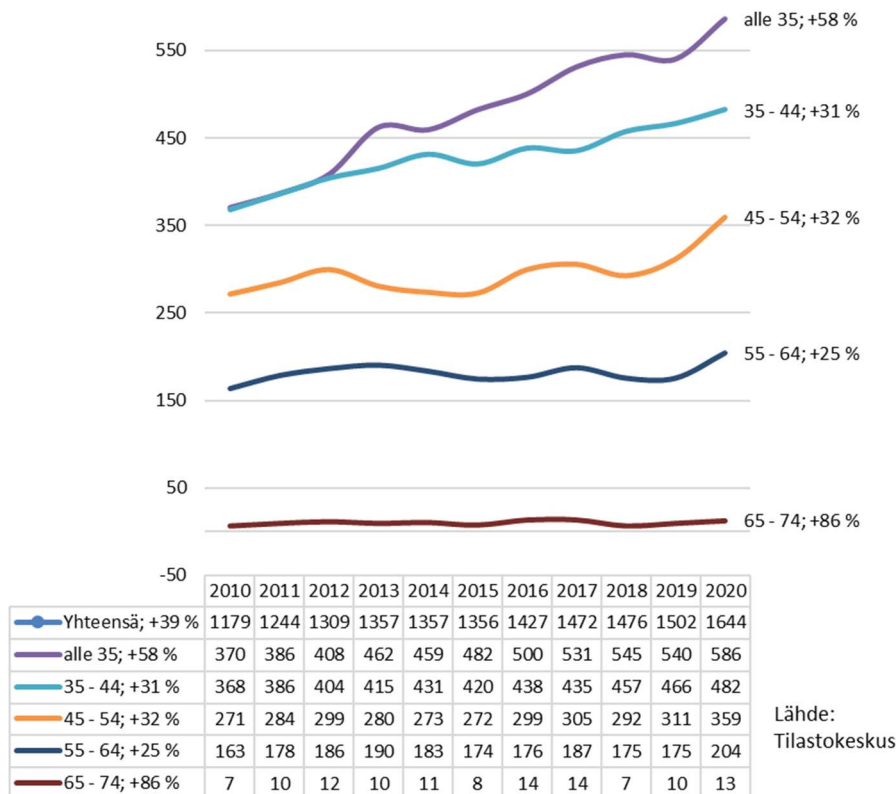
Suunnitteilla olevat erikoiseläinlääkäriin koulutusohjelmat

Maa- ja metsätalousministeriö ja Helsingin yliopisto ovat suunnitelleet uuden erikoiseläinlääkäriin koulutusohjelman luomista. Uuden koulutusohjelman päämääränä on kouluttaa eläinlääkäreitä erityisesti valvonnan ja eläinten hyvinvoinnin edistämisen sekä kunnaneläinlääkäriin yleiseläinlääketieteellisen ja päivistysluonteisen työn tarpeisiin. Uuden koulutusohjelman tavoitteena on vahvistaa valvonta- ja kunnaneläinlääkärialojen urapolkuja ja alan osaamista. Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittämisessä yliopistoilla on laaja autonomia. Maa- ja metsätalousministeriön ja Helsingin yliopiston välisissä keskusteluissa ei ole noussut esiin tarvetta muuttaa eläinlääketieteen lisensiaatin tutkintoon johtavan koulutuksen sisältöä valvonta- ja tuotantoeläinlääkäritarpeeseen vastaamiseksi.

5 Eläinlääkäreiden ikäjakauma ja eläköityminen

Vuonna 2020 työllisiä yli 54-vuotiaita eläinlääkäreitä oli 217, eli noin 200 eläinlääkärinä eläköityisi vuoteen 2030 mennessä. Tämä vastaa noin 12 % nykyisistä työllisistä eläinlääkäreistä. Nykyisillä valmistuvien määrillä, noin 60 vuosittain, eläkepoistuma voidaan kattaa noin kolminkertaisesti. Tämä ei kuitenkaan huomioi muuta alalta poistumaa.

Lähivuosina eläköitymisiässä olevia eläinlääkäreitä valmistui aikanaan noin 40 vuosittain, joten lähes puolet heistä ei toimi tilaston mukaan enää eläinlääkärin tehtävissä. Osa on siirtynyt kokonaan pois alalta ja osa toimii eläinlääkintäalalla esimerkiksi johtotehtävissä, jolloin heidät tilastoidaan muihin tehtäväluokkiin. Jos huomioidaan tämä muu poistuma, valmistuvien määrä kattaa koko poistuman noin 1,5 kertaisesti. Kun huomioidaan myös ulkomailla suoritettut tutkinnot, on uusia eläinlääkäreitä tullut viime vuosina työmarkkinoille vuosittain hieman yli 100.



Kuva 4. Työlliset eläinlääkärit ikäluokittain vuosina 2010-2020. Lähde Tilastokeskus.

	Kunta-alan eläinlääkärit vuonna 2020		Eläkepoistuma 2031 mennessä	
	Määrä (hlöä)	/10 000 as.	%-osuus	Määrä (hlöä)
Etelä-Karjala	16	1,27	36 %	6
Etelä-Pohjanmaa	41	2,14	31 %	13
Etelä-Savo	25	1,90	21 %	5
Kainuu	18	2,53	20 %	4
Kanta-Häme	18	1,06	20 %	4
Keski-Pohjanmaa	21	3,09	20 %	4
Keski-Suomi	37	1,36	17 %	6
Kymenlaakso	17	1,05	20 %	3
Lappi	38	2,15	22 %	8
Päijät-Häme	20	0,98	25 %	5
Pirkanmaa	37	0,70	31 %	11
Pohjanmaa	24	1,36	26 %	6
Pohjois-Karjala	28	1,71	23 %	6
Pohjois-Pohjanmaa	70	1,68	17 %	12
Pohjois-Savo	65	2,62	19 %	12
Satakunta	32	1,49	33 %	11
Uusimaa	67	0,39	23 %	15
Varsinais-Suomi	32	0,66	29 %	9
Koko maa	606	1,10	23 %	142

Taulukko 1. Kunta-alan eläinlääkärit vuonna 2020 ja eläkepoistuma vuoteen 2021 mennessä. Lähde Keva.

Kunta-alalla työskentelevien eläinlääkärien eläköityminen seuraavaan vuosikymmenen aikana on huomattavasti muita eläinlääkäreitä suurempaa. Koko maan kunta-alan 600 eläinlääkäristä 23 % (142 henkilöä) eläköityisi ennusteen toteutuessa vuoteen 2031 mennessä. Keskimääräistä enemmän eläinlääkäreitä eläköityy esimerkiksi Etelä-Karjalassa, Etelä-Pohjanmaalla, Pirkanmaalla ja Satakunnassa, joissa noin kolmannes siirtyisi ennusteen toteutuessa eläkkeelle vuoteen 2031 mennessä.

Pelkästään eläkepoistuman kattamiseksi kunta-alalle olisi tultava vuosittain noin 14 uutta eläinlääkäriä. Vuosittain eläinlääketieteen lisensiaatteja valmistuu noin 65, ja eläinlääkäreistä noin 30 % eli noin 20 henkilöä päätyy työskentelemään kunta-alalle. Näin ollen koko maan tasolla nykyisillä valmistuneiden määrillä kunta-alan eläkepoistuma voidaan periaatteessa kattaa noin 1,4 kertaisesti. Tämä ei kuitenkaan ole riittänyt, koska samalla eläinlääkäreiden työaikajoustot ovat lisääntyneet ja eläinlääkäreitä siirtyy yksityiselle sektorille tai siirtyä alalta pois.

Eläinlääkäripalvelujen resurssitarve henkilötöyvuosina mitattuna on yleisesti kasvanut vuosina 2017–2021. Lapin aluehallintoviraston alueella resurssitarve on kasvanut suhteellisesti eniten, noin 9 kertaisesti. Absoluuttisina henkilötöyvuosina Lapin resurssitarve on kuitenkin edelleen alhaisin. Lounais-Suomessa resurssitarve on kaksinkertaistunut, ja Länsi- ja Sisä-Suomessa on tapahtunut noin 80 % kasvu. Itä- sekä Pohjois-Suomessa on tapahtunut maltillista kasvua, ja Etelä-Suomessa resurssitarve on pysynyt samalla tasolla.

Eläinlääkäripalvelujen toteutunut resurssi ja resurssitarve ovat pääsääntöisesti olleet viime vuosina tasapainossa, eli lähellä 100 %. Lapissa toteuma on ylittänyt resurssitarpeen monena vuonna aikajaksolla, mutta viimeisimpänä tilastovuotena 2021 toteuma ja resurssitarve olivat tasapainossa.

Eläinsuojeluvalvonnassa resurssitarve on myös kasvanut yleisesti ottaen aikajaksolla 2017–2021. Länsi- ja Sisä-Suomessa, Itä-Suomessa ja Lounais-Suomessa resurssitarve on miltei kaksinkertaistunut aikajaksolla. Etelä-Suomessa ja Pohjois-Suomessa kasvu resurssitarpeessa on ollut maltillisempaa.

Toteutuneesta resurssimäärästä nähdään, että Etelä-, Lounais-, Länsi-, Sisä- ja Itä-Suomessa eläinsuojeluvalvonnan resurssien toteuma on ollut vuosina 2017–2021 lähellä resurssitarvetta, mutta useampana vuotena alittanut tarpeen hieman. Lapissa ja Pohjois-Suomessa toteuma on miltei koko aikajaksolla ollut resurssitarvetta suurempaa.

Eläintautivalvonnan osalta resurssitarve on niin ikään yleisesti kasvanut. Lapissa resurssitarve on noin viisinkertaistunut, kun taas Länsi- ja Sisä-Suomessa noin kaksinkertaistunut. Myös Lounais-Suomessa on tapahtunut merkittävää kasvua resurssitarpeessa. Etelä-Suomessa ja Pohjois-Suomessa resurssitarve on pysynyt samalla tasolla, joskin vuosittaista vaihtelua on Etelä-Suomessa jonkin verran.

Eläintautivalvonnan toteuman ja resurssitarpeen välinen suhde vaihtelee melko paljon vuosittain. Viimeisimpänä tilastovuotena 2021 kaikkien alueiden toteuma alitti resurssitarpeen. Etelä-Suomessa ja Itä-Suomessa toteuma ja resurssitarve ovat olleet melko tasapainossa aikajaksolla. Länsi- ja Sisä-Suomen toteuma on aikajaksolla ollut joka vuonna resurssitarvetta alhaisempi.

6 Koulutuksen, osaamisen ja rekrytoinnin tarpeet sekä kehittämismahdollisuudet

6.1 Aikaisemmat selvitykset

SELL:n kysely nuorille eläinlääkäreille

Suomen Eläinlääkäriliitto (SELL) toteutti vuonna 2021 kyselyn nuorille eläinlääkäreille eli henkilöille, jotka ovat valmistuneet eläinlääkäriksi vuosina 2016–2021. Kyselyn tavoitteena oli selvittää nuorten eläinlääkäreiden työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä, työhyvinvointia sekä tulevaisuuden suunnitelmia. Kysely toteutettiin avoimena sähköpostikyselynä ja siihen vastasi 271 eläinlääkäriä.

Kyselyyn vastanneet ovat työskennelleet suhteellisen monen eri työnantajan palveluksessa valmistumisensa jälkeen. Lähes puolet vastaajista sai ensimmäisen työpaikkansa laillistumisen jälkeen tutusta työpaikasta, jossa he olivat esimerkiksi tehneet aikaisemminkin töitä tai suorittanut opiskelun aikaisen harjoittelun.

Vastaajien nykyisen työn valintaan olivat vastausten mukaan vaikuttaneet mahdollisuudet suuntautua itseä kiinnostaviin tehtäviin, mahdollisuus monipuoliseen kliiniseen työhön sekä se, millaisia potilaita työssä pääsee hoitamaan. Huomattavan monen työpaikan valintaan oli myös vaikuttanut se, millaiset työmahdollisuudet vastaajan puolisolalle olisi tarjolla olevien töiden eri paikkakunnilla.

Vastaajista neljäsosa olisi halukas tekemään työtänsä osa-aikaisena, mikäli työnantaja sallisi sen ja 38 % olisi halukas, mutta koki ettei se ollut taloudellisesti mahdollista.

Nykyisessä työssään vastaajista 45 % toimii eläinlääkäripalveluita tarjoavassa yrityksessä ja vain 22 % kunnassa praktikkona, kun ensimmäisten työpaikkojen osalta kunnassa praktikkona toimivien osuus oli kaksinkertainen. Tulevaisuuden suunnitelmia kysyttäessä vain 14 % vastaajista näkee toimivansa kunnassa praktikkona ja 4 % muissa kunnan tehtävissä kuten valvontaeläinlääkärinä viiden vuoden kuluttua.



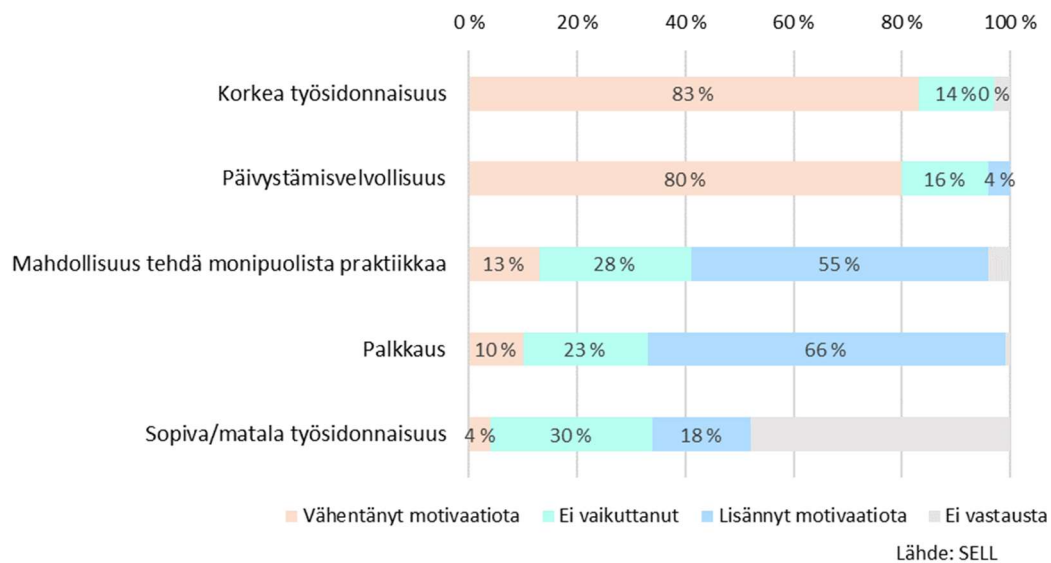
Kuva 5. Nuorten eläinlääkäreiden tulevaisuuden suunnitelmat. Lähde Suomen Eläinlääkäriliitto.

Nuoret eläinlääkärit ovat pääosin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Kuitenkin lähes joka kymmenes vastaajista koki jaksavansa huonosti nykyisessä työssään.

Yli puolet nuorista eläinlääkäreistä on harkinnut vaihtavansa pois eläinlääketieteen alalta. Yleisin syy alan vaihdon harkitsemiselle on työn kuormittavuus. Yleisiä syitä olivat myös asiakkaiden epärealistiset vaatimukset, työn sitovuus sekä kritiikki ja kommentointi sosiaalisessa mediassa. Lisäksi vastaajista osa nimesi työajat ja huonot tulot syiksi alan vaihtamisen harkitsemiselle. Mielekkään työn puute oli syynä alan vaihtamisen harkitsemiseen vain harvoilla.

Vastanneista nuorista eläinlääkäreistä joka neljäs kertoi, etteivät todennäköisesti lähtisi opiskelemaan eläinlääketiedettä, jos olisivat nyt tuoreita ylioppilaita ja tuntisivat ammatin yhtä hyvin kuin tuntevat sen nyt. Lisäksi 6 % vastasi, etteivät varmasti lähtisi kyseisessä tilanteessa opiskelemaan eläinlääketiedettä.

Kyselyssä kysyttiin myös nuorien eläinlääkäreiden näkemyksiä siitä, mitkä eri tekijät vaikuttavat motivaatioon hakeutua töihin kunnaneläinlääkäriksi ja yksityisille klinikoille. Kunnaneläinlääkärin virkaan hakeutumista motivoi kyselyyn vastanneiden mielestä erityisesti mahdollisuus tehdä monipuolista praktiikkaa sekä palkkaus. Lisäksi sopiva tai matala työsidonnaisuus motivoi myös kunnaneläinlääkärin virkaan hakemiseen. Motivaatiota sen sijaan vähentää merkittävästi kunnaneläinlääkärityön päivistämismotivaatio ja korkea työsidonnaisuus.



Kuva 6. Nuorten eläinlääkäreiden motivaatiotekijät hakeutumisessa kunnaneläinlääkäriin virkaan. Lähde Suomen Eläinlääkäriliitto.

Yksityisille eläinklinikoille hakeutumisessa motivoi sen sijaan mahdollisuus erikoistua ja syventyä johonkin tiettyyn eläinlääketieteen osa-alueeseen ja mahdollisuus olla päivystämättä. Yksityisen eläinklinikan työntekijäksi hakeutumisessa motivoi kunnaneläinlääkäriin virkaa enemmän työn sopiva tai matala työsidosnaisuus. Sen sijaan palkkaus vähentää vastaajien mielestä motivaatiota hakeutua yksityisille eläinklinikoille.

Ruotsissa tehty selvitys

Ruotsissa on valmistunut valtion toimesta laaja selvitys vuonna 2022 eläinlääkärialan kehittämisestä¹. Suomen tilanne on monelta osin verrannollinen, vaikka myös eroja maiden välillä on. Tähän selvitykseen on nostettu eräitä poimintoja ruotsin selvityksestä.

Selvityksen tehtävä oli tarkastella Ruotsin eläinlääkintää koskevaa lainsäädäntöä ja kartoittaa toimenpiteitä, joilla voidaan varmistaa pitkällä aikavälillä kestävä eläinlääkintä Ruotsissa. Selvityksessä on listattu joukko toimenpiteitä, joiden avulla Ruotsin eläinlääkintäalan lainsäädäntöä sekä alan hallintoa voitaisiin kehittää. Selvityksessä on myös analysoitu eri eläinlääkintäalan tehtävien tulevaisuuden resurssitarpeita sekä pohdittu tapoja alan valvonnan kehittämiseksi.

Vaikka Ruotsin eläintautien terveystilanne on nykyään hyvä, tunnustetaan selvityksessä tiettyjä yhteiskuntaan laajemmin liittyviä muutoksia ja olosuhteita, jotka voivat lisätä riskejä uusien sairauksien

¹ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/utredning/_HAB358

ja tartuntareittien ilmaantumista. Tällaisiksi muutoksiksi on listattu ilmastonmuutos, globalisaatio, kaupungistuminen sekä väestönkasvu. Selvityksessä todetaan, että Ruotsin maatalousviraston tulisi jatkossakin huolehtia siitä, että pääsy eläinlääkärille on tartuntatauditapauksissa varmistettu ja että tartuntojen ehkäisemistä vastaa maatalousviraston alaiset alueelliset eläinlääkärit.

Ruotsilla on ollut kunnianhimoiset tavoitteet eläinlääkintähuollolle mm. eläinten hyvinvoinnin, eläinten tautien ehkäisemisen sekä elintarvikehygienian ja kansanterveyden osalta. Kuten Suomessa, myös Ruotsissa valtio on ottanut merkittävät vastuun eläinten terveydenhoidosta ja vastaa siitä, että eläimillä on hätätilanteissa pääsy eläinlääkärille vuorokaudenajasta riippumatta. Vuorokauden ympäri tavoitettavissa oleva eläinlääkintä on järjestetty piirieläinlääkäreiden avulla. Käytännössä eläin ei kuitenkaan välttämättä pääse hoitoon kaikissa tilanteissa, sillä omistajan toiminta tai päivystävän eläinlääkärin kiireet voivat estää hoitoon pääsemisen.

Eläinlääkintäala on kokenut suuria muutoksia viime vuosikymmenten aikana myös Ruotsissa. Eläinlääketieteellinen tietämys on kehittynyt, lemmikkieläinten määrä on lisääntynyt rajusti, mikä on lisännyt lemmikkeihin liittyvien toimenpiteiden ja eläinlääkärikäyntien määrää. Lisäksi Lemmikkieläinten sekä hevosten vakuutustaso on kasvanut ja eläinten omistajat vaativat yhä enemmän ja entistä vaativampaa eläinten hoitoa. Alalla on tunnistettu eläinlääkäreiden rekrytointivaikeuksia.

Ruotsin maataloussektori on myös siirtymässä kohti isompia mutta määrällisesti harvempia tuotantopaikkoja ja ennaltaehkäisevä hoito on vähentänyt tuotantoeläinten hoidon tarvetta, mikä on näkynyt tuotantoeläimiin liittyvien työtehtävien vähenemisenä piirieläinlääkärien työssä. Lisäksi piirieläinlääkärien osuus eläinlääkintäalan kokonaisliikevaihdosta on laskenut merkittävästi ja yksityinen sektori muodostaa 93 % alan liikevaihdosta. Tästä huolimatta piirieläinlääkäreiden vastuu eläinlääkinnästä erityisesti iltaisin, öisin ja viikonloppuisin eli päivystysaikoina on merkittävä. Näistä syistä Ruotsin piirieläinlääkäreiden kyky vastata kasvavaan kysyntään on vaikeutunut ja nykyistä tilannetta on kuvattu kestävämmäksi.

Selvityksen mukaan Ruotsin piirieläinlääkärien toimintaa tulisi kehittää eläinlääkintähuollon tarpeisiin pohjautuen ja toimintaa tulisi lähtökohtaisesti painottaa päiväaikaan ja päivystykseen tarjottavia resursseja tulisi vähentää. Lisäksi selvityksessä ehdotetaan, että piirieläinlääkärien perustaminen tulisi tapahtua markkina-analyyysien avulla. Markkina-analyyysien avulla kartoitettaisiin eri alueiden eläinlääkintähuollon palvelutilannetta, mikä parannettaisiin piirieläinlääkäreihin liittyvän päätöksenteon läpinäkyvyyttä ja parantaisi yksityisten toimijoiden kykyä arvioida eri alueiden markkinaolosuhteita. Selvityksessä tuodaan myös esiin, että eläinlääketieteen kehittymisen seurauksena eläinlääketieteellinen ”perusterveydenhuolto” on myös käsitteenä kehittynyt, eikä se ole riittävän konkreettinen rajaus piirieläinlääkärien tehtävien määrittelemiseen.

Eläinlääkintäalan nopean kehitys on mahdollistanut edistyneempää hoitoa samalla kun eläinten omistajien eläimilleen haluavan hoidon tarve on kasvanut. Tästä syystä ala on kohdannut Ruotsissa uusia vaatimuksia, jotka ovat vaikuttaneet myös henkilöstön osaamistarpeisiin. Erilaiset uudet hoitomenetelmät ja yhä edistyneempi tieto on synnyttänyt alalle uusia ammattikategorioita. Koska alan työskentely on itsenäistä ja vastuullista, on eläinten hoidosta vastaavien henkilöiden pätevyys tärkeää. Tästä syystä selvitys ehdottaa, että Ruotsi sääntelisi alan ammattiryhmiä nykyistä tarkemmin ja suojaisi tietyn ammattinimikkeet samalla tavoin, kuin ne ovat suojeltu ihmisten terveyspalveluiden puolella. Lisäksi selvitys ehdottaa, että Ruotsissa otettaisiin käyttöön eläinlääkintäalalle uusi

eläinhoitajan säännelty tutkintonimike. Näillä toimenpiteillä voi olla kuitenkin myös työmarkkinoita jäykistäviä piirteitä.

Selvityksen mukaan Ruotsissa kärsitään eläinlääkintäalan henkilöstö- ja resurssipulasta, josta syystä Ruotsin eläinlääkintäalan henkilöstön määrää tulisi lisätä. Vaikka koulutuspaikkoja on jo nyt lisätty, ei lisäyksen määrä ole selvityksen mukaan ollut riittävä. Raportissa ehdotetaan, että tavoitteena tulisi olla n. 200 uutta eläinlääkäri- ja n. 160 uutta eläinlääkintäkoulutuspaikkaa seuraavan viidentoista vuoden aikana. Lisäksi eläinlääkintäkoulutuksen järjestämisessä tulisi hyödyntää etäopiskelua, jotta alan opiskelu olisi mahdollista useammassa kuin yhdessä paikassa Ruotsissa, jolloin rekrytointipohja laajenisi. Osaavien eläinlääkintäjien kouluttamisen lisääminen voisi selvityksen mukaan helpottaa alan henkilöstöpulaa. Selvityksessä painotetaan, että eläinlääkintäalan henkilöstötarpeita on tulevaisuudessa seurattava jatkuvasti ja on lisäksi kiinnitettävä huomiota siihen, missä määrin eläinlääkäri- ja -hoitajakoulutukset vastaavat opiskelijakysyntään ja työmarkkinoiden tarpeisiin. Jotta varmistettaisiin, että eläinlääkintäkoulutukseen valittavat opiskelijat tulevat suorittamaan tutkintonsa loppuun, suosittelee selvitys valintahaastatteluiden pitämistä osana opiskelijavalintaprosessia.

Englannin kielen käyttö on yleistynyt merkittävästi Ruotsissa ja siksi selvitys esittää, että englannin kielen käyttöä tulisi helpottaa eläinlääkintäalalla. Ruotsissa työskentelee useita eläinlääkäreitä, jotka ovat kotoisin Ruotsin ulkopuolelta ja ovat suorittaneet tutkintonsa muualla kuin Ruotsissa. Mikäli englannin kielen asemaa eläinlääkintäalan tehtävissä parannettaisiin, helpottuisi äidinkielenään ruotsia puhumattomien eläinlääkäreiden rekrytoiminen. Selvityksessä huomautetaan, että ihmisten terveydenhuollon puolella englannin asemaa on jo parannettu, mikä voitaisiin tehdä myös eläinlääkinnän alalla. Lisäksi ulkomailla suorittettujen eläinlääkärintutkintojen laillistamista koskevaa sääntelyä tulisi muuttaa siten, että muualla koulutetut eläinlääkärit voitaisiin rekrytoida vastaamaan lyhyellä aikavälillä alan henkilöstöpulaan.

Selvityksen mukaan eläinlääkintäalan valvontaa tulisi ruotsissa kehittää siten, että alan tehtävissä toimivilla on tarvittava pätevyys ja tietotaito sekä asianmukaiset välineet tehtäviensä toteuttamiseen. Valvonnan piiriä tulisi laajentaa siten, ettei valvonta kohdistuisi vain yksittäisiin ammattilaisiin, vaan myös yrityksiin ja niiden harjoittamaan liiketoimintaa. Tällaisen yritysvälisen valvonnan päämääränä on taata, että eläinlääkintäalalla toimivat organisaatiot toimivat yhteisten pelisääntöjen mukaan eikä niissä ole merkittäviä toiminnallisia puutteita. Lisäksi selvitys suosittelee, että Ruotsissa selkeytettäisiin hoidon tarjoajien, eläinlääkärien ja -hoitajien vastuita eläinten terveydestä ja hoidosta. Valvonnan mahdollistamiseksi selvityksessä ehdottaa Ruotsiin rekisteröintimenettelyä, jossa hoidon tarjoajien tulisi ilmoittaa Ruotsin maatalousvirastolle liiketoiminnan aloittamisesta alalla vähintään kuukauden ennen ensimmäisten eläinlääkinnällisten toimenpiteiden suorittamista.

Ruotsissa eläinlääkintäalalla vallitsee vapaa hinnoittelu ja eläinten omistajien on itse maksettava oman eläimensä hoidosta. Alalla on selvityksen mukaan pidettävä huolta siitä, että eläinten omistajat kykenevät vertailemaan eri palveluntarjoajien hintoja ja että ainakin tiettyjen peruspalveluiden hinnat olisivat avoimesti asiakkaiden saatavilla. Lisäksi erilaiset lisäkustannukset tulisi ilmetä asiakkaille nykyistä paremmin.

7 Arvio työvoimatarpeesta ja työvoiman saatavuuden haasteet

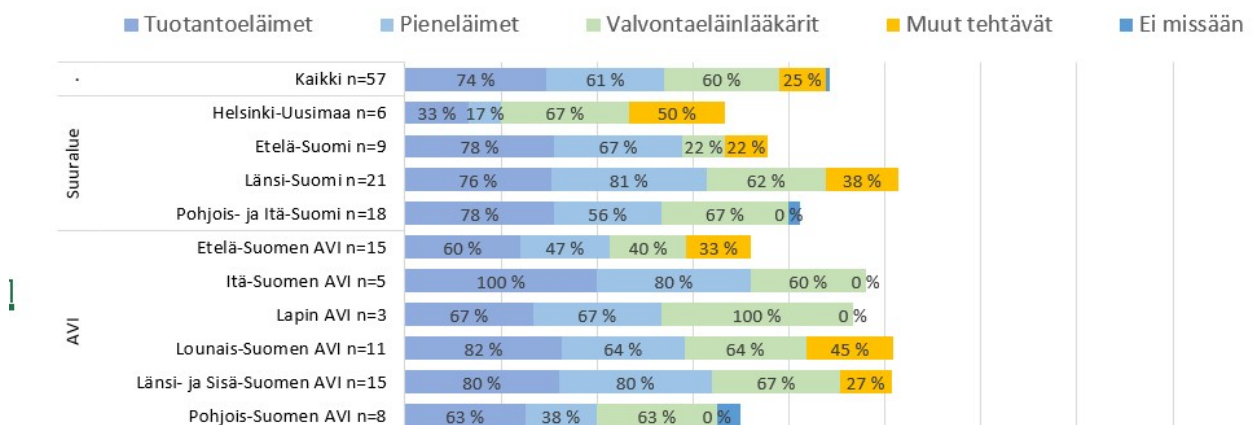
Vaikka eläinlääkäreiden määrä on kasvanut Suomessa useita kymmeniä prosentteja viimeisen vuosikymmenen aikana ja uudet ikäluokat korvaavat selvästi eläköityvät, niin selvityksen kyselyssä raportoitiin merkittävästä osaajapulasta sekä tuotantoeläinten että pieneläinten osalta. Kunnissa on myös pulaa valvontaeläinlääkäreistä. Eläinlääkäripulan syyt ovat moninaiset, eikä kaikki syitä pysty erittelemään tarkasti.

Ala on naisvaltaistunut voimakkaasti, mikä lisää luonnollisia poissaolojaksia töistä. Kaikista eläinlääkäreistä yli 80 prosenttia on naisia ja alle 35-vuotiaista naisia on 94 prosenttia.

Pieneläinten määrä on kasvanut ja eläimiä myös hoidetaan aiempaa enemmän ja eläinlääketieteen kehittymisen myötä myös aiempaa vaikeampia tapauksia. Alalta on myös jonkin verran poistumaa ja valmistuneita eläinlääkäreitä sijoittuu myös muihin, kuin klinisiin tehtäviin.

Todennäköisesti suurta osaa työvoimapulasta selittää osa-aikaisen työn lisääntyminen. Siinä missä vanhemmat ikäluokat ovat olleet keskimäärin erittäin työorientoituneita, nuoret arvostavat myös vapaa-aikaa aiempaa enemmän. Tämä ei koske vain eläinlääkäreitä. Lisäksi eläinlääkäriin työn kuormittavuus on kasvanut asiakkaiden korkeiden vaatimusten ja sosiaalisen median myötä.

Selvityksen yhteydessä tehdyssä kyselyssä kuntien vastausten perusteella työvoimapulaa on tuotantoeläinten osalta yli 70 prosentissa yksiköistä ja pieneläinten osalta osuus on vain vähän pienempi. Uudellamaalla ja Etelä-Suomen AVI:n alueella tilanne on hieman parempi. Uudellamaalla tuotantoeläinmäärät ovat pieniä ja toisaalta alue on vetovoimainen työvoiman suhteen. Valvontaeläinlääkäreiden osalta tilanne ei juuri poikkea muusta maasta. Sen sijaan eläinlääkäreiden muissa tehtävissä pula on suurempi Uudellamaalla. Vaikein tilanne on suurten kasvukeskusten ulkopuolisissa maakunnissa.



Kuva 7. Osaajapula kunnissa eri tehtävissä.

Yksityisellä sektorilla on pulaa pieneläinten osalta 80 prosentissa vastanneista yksiköistä. Alueiden välillä ei tässä ole merkittäviä eroja. Haastatteluissa ja työpajassa esiin tuotiin, että pulaa on myös pitkälle erikoistuneista eläinlääkäreistä esimerkiksi hevosten osalta.

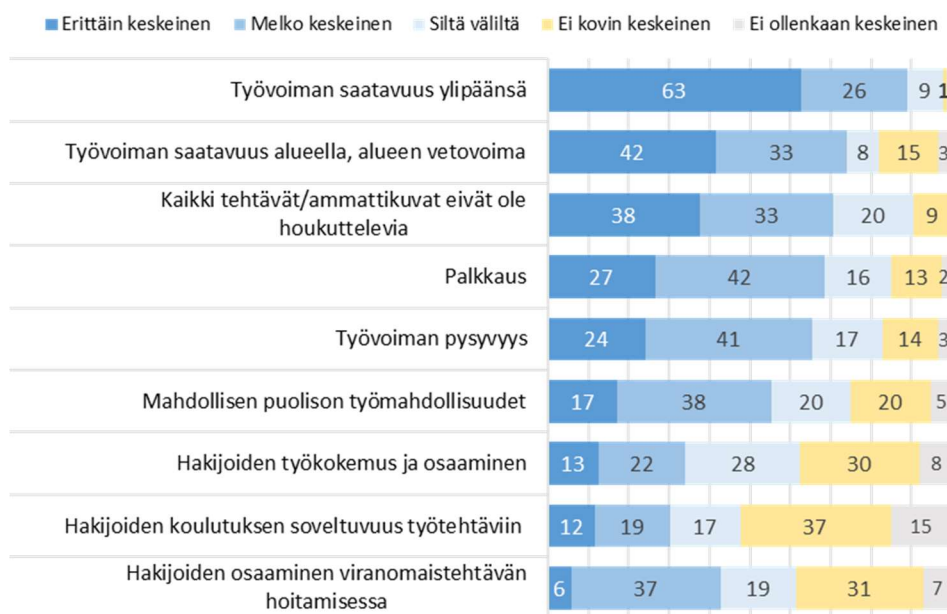
Kyselyn perusteella tyypillisintä on, että tuotantoeläimiin liittyvät tehtävät ja rekrytointitarve pysyvät ennallaan seuraavan 5 vuoden aikana. Itä-Suomessa nähdään myös rekrytointitarpeen vähenemistä. Pieneläimiin liittyvissä eläinlääkäriin tehtävissä rekrytointitarve kasvaa 68 %:n mielestä seuraavan 5 vuoden aikana. Valvontaeläinlääkäriin tehtävissä rekrytointitarve kasvaa 59 %:n mielestä ja muissa eläinlääkäriin tehtävissä rekrytointitarve ei vastausten perusteella kokonaisuutena juuri muuttuisi.



Kuva 8. Eläinlääkäreiden rekrytointitarve seuraavien viiden vuoden aikana. Yksityinen ja julkinen sektori yhdessä.

Tällä hetkellä keskeisin haaste rekrytoinnissa on työvoiman saatavuus ylipäätään. Yli 60 prosenttia arvioi, että kaikki tehtävät tai ammattikuvat eivät ole aina houkuttelevia. Samaten yli 60 prosenttia kamppailee työvoiman pysyvyyden kanssa ja palkkataso aiheuttaa haasteita.

Noin puolet ilmoittaa, että puolison työsaantimahdollisuudet ovat vähintään melko keskeinen haaste rekrytoinnissa. Noin kolmannes katsoo, että hakijoiden koulutuksen soveltavuus on haaste rekrytoinnissa, samalla osuudella haasteeksi arvioidaan myös työkokemus ja osaaminen.



Kuva 9. Keskeiset haasteet eläinlääkäreiden rekrytoinnissa. Yksityinen sektori ja kunnat yhdessä.

Hakijoiden osaaminen viranomaistehtävien hoitamisessa on haaste rekrytinnissa 42 %:n mielestä. Julkisella sektorilla asia on luonnollisesti vielä tärkeämpi.

Muina haasteita kyselyssä ja haastatteluissa tuli esiin muun muassa asumisen järjestäminen lyhytaikaisille sijaisille, tarvittavien työvälaineiden ja lääkkeiden "lainaaminen" sijaisille, kun ne eivät ole työnantajan omistamia. Päivystyksen rasittavuus ilmeni monessa vastauksessa ja siihen liittyvä korvaustaso. Myös työskentelyolosuhteet ja johtaminen nousi esiin.

7.1 Työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden parantaminen

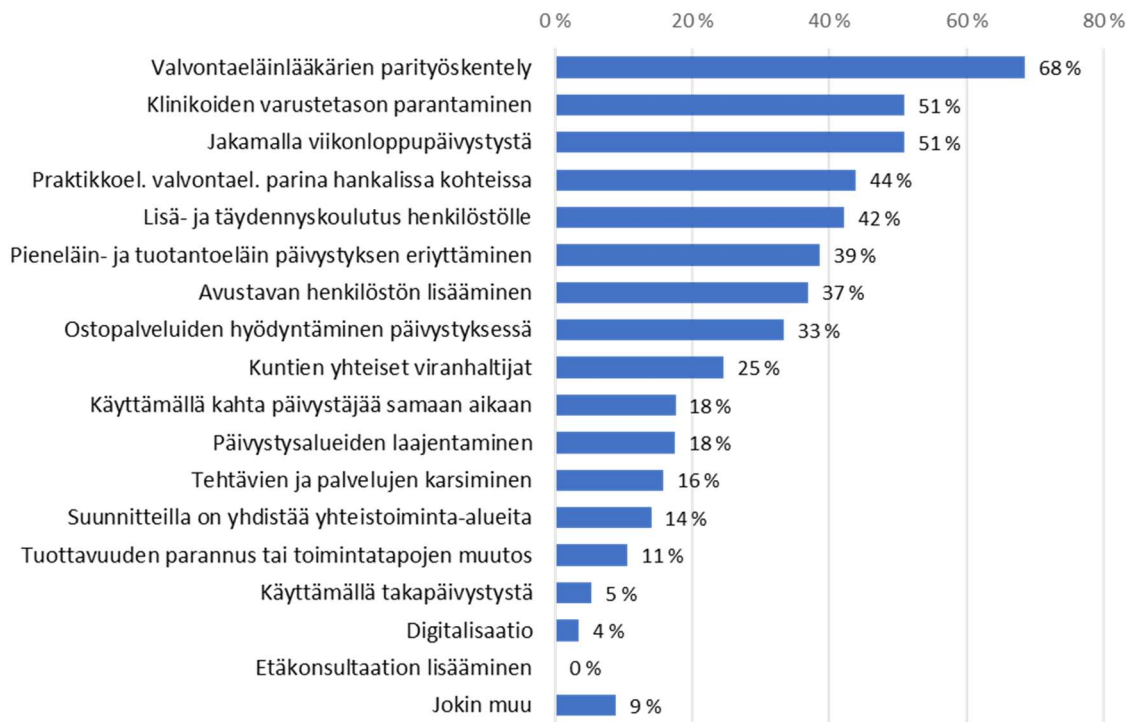
Työvoiman saatavuutta ja pysyvyyttä on parannettu useimmiten kehittämällä perehdytystä ja työnohjausta sekä lisäämällä tyäjoustoja, näin on toiminut vajaa 60 prosenttia toimijoista. Tyäjousten avulla työkijä pystyy osallistumaan työhön erilaisissa elämäntilanteissa ja vapaa-aikaa jää enemmän. Krooninen työvoimapula rasittaa henkilöstöä, jolloin lyhennetty työaika koetaan usein tarpeelliseksi jaksamisen kannalta. Tämä kuitenkin osaltaan lisää työvoimapulaa entisestään, jolloin tilanne pahenee edelleen ja voi kriisiytyä.



Kuva 10. Käytetyt keinot työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Yksityinen sektori ja kunnat yhdessä.

Noin puolet vastanneista työnantajista on tarkastanut palkkausta ja pitänyt yhteyttä kesätyöntekijöihin. Panostuksia on lisätty myös rekrytointiin. Joissain paikoissa on muun muassa palkattu eläintenhoitajia jokaiseen toimipisteeseen. Lisäksi ilmeni, että harjoittelijoita on otettu ja tietoisesti panostettu heihin. Tyäjousten ohella on lisätty mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja siirrytty yhteisvastuutaanottoihin. Opiskelijoille on tarjottu harjoittelupaikkoja ja kunnissa kesätyöpaikkoja kunnaneläinlääkärin avustajana alkuvaiheen opiskelijoille.

Kunnilta tiedusteltiin tarkemmin heidän toimenpiteitään. Työskentelyolosuhteisiin on kiinnitetty usein huomiota. Valvontatehtävissä mahdollistettu parityö toisen valvontaeläinlääkärin kanssa. Johdattamisella ja työtapoja muuttamalla on esimerkiksi pyritty siihen, että eläinlääkäri työskentelee työyhteisössä, avustajat tekevät ison osan hoitotyöstä ja työntekijät ovat kohtuulliset.



Kuva 11. Keinot työvoiman saatavuuden parantamiseksi kunnissa.

Myös työpäiviä on eriytetty pien- tai suurelänpäiväksi ja myös päivystyksiä on eriytetty. Joissain tapauksissa viikonloppupäivystykset on jaettu useampaan osaan. Koko viikonlopun kestävät päivystykset on koettu erityisen raskaiksi.

Osa vastaajista ilmoitti, että mitkään menettelyt eivät ole juuri tuottaneet tulosta. Usein alueen sijainti on silloin epäedullinen ja työskentelyolosuhteet puutteellisia.

Pääsääntöisesti kokemukset yhteisvastaanotoista ovat hyviä. Yhteisvastaanottojen perustamisen haasteena on todettu, että joskus yhteistoiminta-alueen kunnat haluavat pitää "omasta" kunnan eläinlääkärin vastaanotostaan kiinni.

Kesäksi tulleiden viransijaisten tyytyväisyys työhönsä ja mahdollisuuksiin ansaita on erittäin tärkeää. Ylipäättään kesätyöntekijöiden sitouttamisella on saatu aikaa positiivisia tuloksia, samoin hyvien harjoittelukokemuksien tarjoamisella. Eräällä alueella kesäkandien perehdytys toteutetaan tutor -mallilla, jossa senioripraktikko irrotetaan praktiikkatyöstä ja hän toimii 2-3 viikkoa pelkästään kesäkandien tukihenkilönä opastaen ja tukien.

Myös lisäkoulutusmahdollisuuksia arvostetaan. Työnantajien on myös huolehdittava työnohjauksesta ja huolehdittava siitä, että pääsy työterveyshuollon palveluihin, esim. purkukeskustelut psykologin kanssa, onnistuvat matalalla kynnyksellä. Eläinlääkäriliiton 2022 jäsenkyselyn mukaan työnohjausta on viimeisen vuoden aikana saanut vain 53 % valvontaeläinlääkäreistä ja 24 % yksityissektorin työntekijöistä.

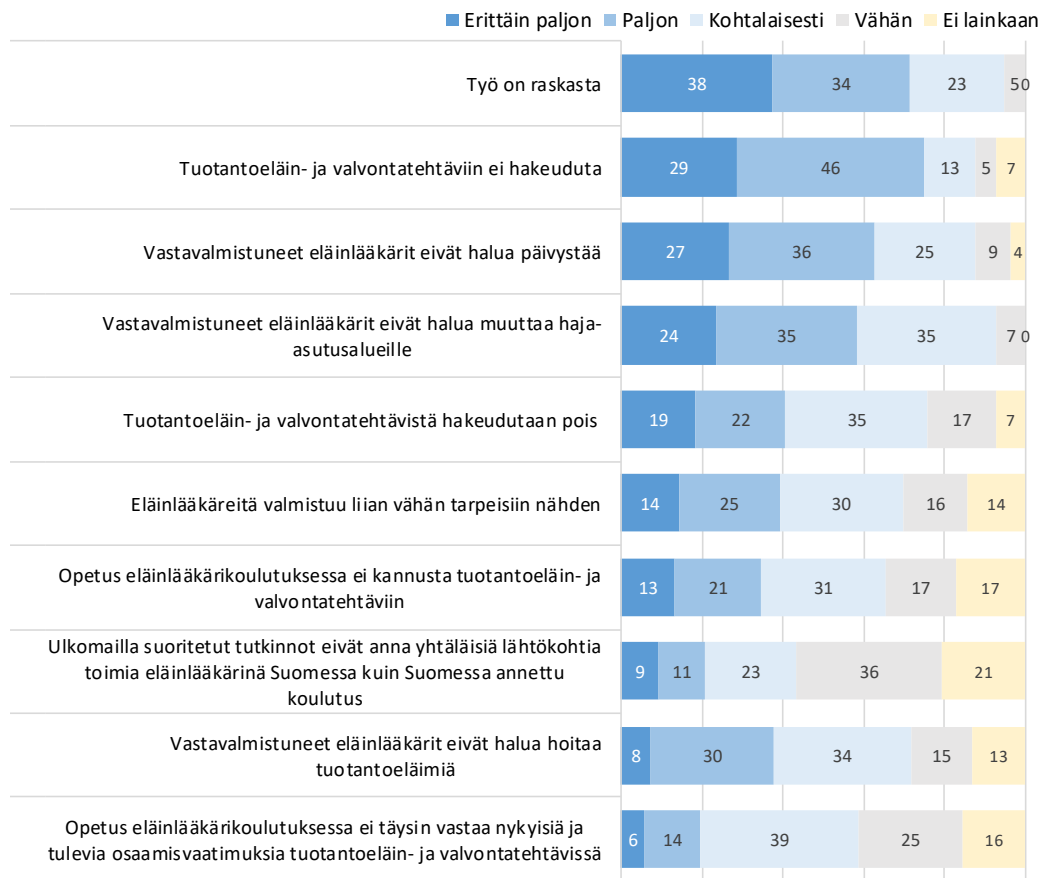
Palkkausta ja päivystyskorvauksia on usein nostettu. Osassa alueista on kuitenkin huomattu, että reilusti korotetutkaan peruspalkat tai päivystyskorvaukset eivät houkuttele, jos sijainti on epäedullinen ja työskentelyolosuhteet eivät ole kunnossa.

Työnantajan kustantaman kalustetun ja varustetun asunnon järjestäminen on edellytys saada sijaisia. Tyytyväiset sijaiset palaavat mielellään ja kertovat yksiköstä eteenpäin. Yhteisvastaanotoilla on saatu lisättyä yhteisöllisyyttä ja helpotettu nuorten eläinlääkäreiden asemaa.

Parityön mahdollistaminen valvontaeläinlääkärin työssä on erittäin tärkeää. Valvontaeläinlääkäreiden työolosuhteita on parannettu useilla tavoilla. Työsuojeluun liittyvillä toimilla ovat olleet työnohjaus ja työvaatteiden tarjoaminen (turvakengät, viiltosuoja-liivit, työvaatteet eri tilanteisiin). Muita käytettyjä toimia ovat olleet mm. työnantajan puolesta eläinkuljetuksiin varusteltu auto, valvontaeläinlääkäreiden VIRVE-puhelimet ja tarkastuksilla olevien paikannus. Löytöeläintalon toimintaan on sisällytetty myös eläinsuojelulain 44 §:n mukaisten eläinten säilytys, jolloin valvontaeläinlääkäreiden ei tarvitse itse etsiä jatkohoitopaikkoja. Työnantajan juristipalveluja on myös joskus käytettävissä ja ympäristölakimiehet ovat perehtyneet myös eläinsuojelulainsäädäntöön. Lainsäädännöllistä apua tarvittaisiin kuitenkin yhä enemmän.

7.2 Työvoimapulaan vaikuttavat tekijät

Kuntatoimijoilta kysyttiin erikseen, mitkä asiat vaikuttavat työvoimapulaan tuotanto- ja valvontatehtävissä. Yleisimmät vaikuttavina tekijöinä ovat olleet työn raskaus, tuotanto- ja valvontaeläinlääkäreiden tehtäviin ei hakeuduta ja valmistuneiden eläinlääkäreiden haluttomuus päivystää. Myös muuttoluuttomuus syrjäisemmille alueille nousi selvästi esiin. Tuotantoeläinten hoitoon ei ole aina halukkuutta. Haastatteluiden perusteella ei ilmennyt kuitenkaan selvää lähtökohtaista suuntautumista nimenomaan pieneläimiin tai tuotantoeläimiin. Tässäkin kyselyosiossa nousi esiin eläinlääkäreiden liian pienet koulutusmäärät. Koulutuksen sisältö nähtiin pääosin hyvänä, alle viidennes koki että se vaikuttaisi paljon työvoimapulaan näissä tehtävissä.



Kuva 12. Työvoimapulaan vaikuttavat asiat valvonta- ja tuotantoeläintehtävissä kunnissa.

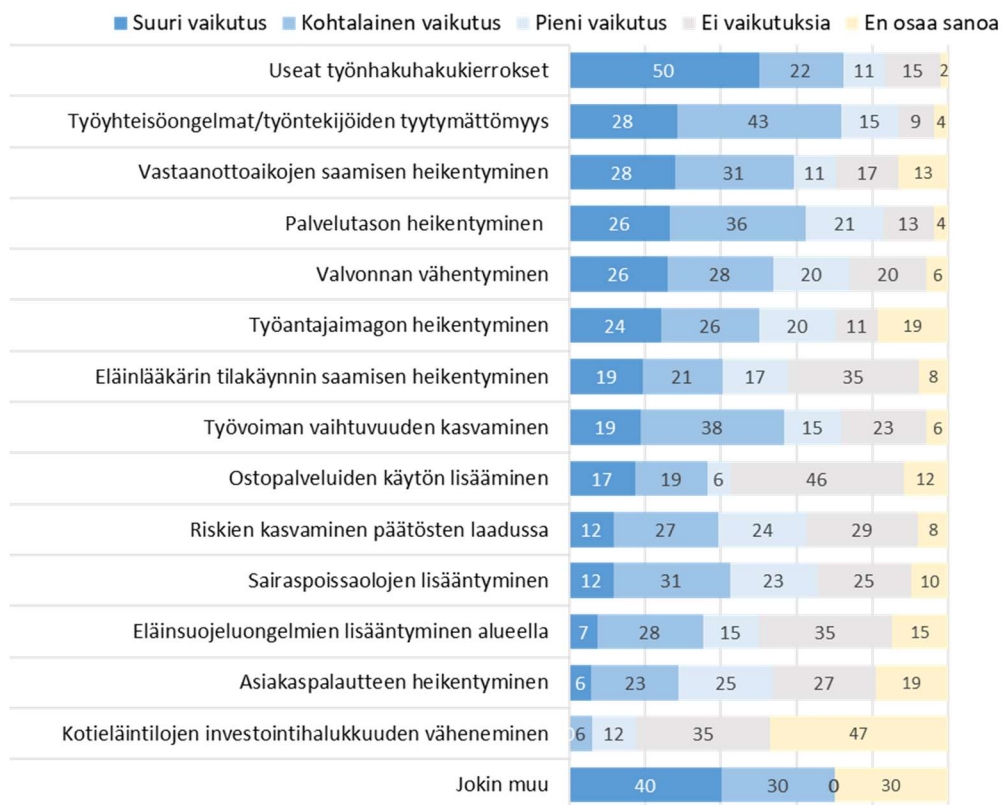
7.3 Työvoimapulan vaikutukset

Yleisimmät seuraukset ovat olleet useat työnhakukierrokset, työyhteisöongelmat ja vastaanottoaikojen saamisen heikentyminen. Hallinnolliset kustannukset ovat nousseet rekrytointivaikeuksien takia ja esimiesten työaikaa kuluu kohtuuttomasti rekrytointiin ja sijaisten hankkimiseen, jolloin muut esimerkiksi työyhteisöä kehittävät toimenpiteet jäävät vähemmälle. Osassa yksiköitä praktikot hankkivat myös itse sijaisena, mikä voi olla tilanteesta riippuen hyvinkin suuri lisätyö.

Merkittävä osuus ilmoitti työyhteisöongelmista, josta voi seurata sairaspöissaoloja ja siirtymistä muihin tehtäviin.

Palvelutaso on usein heikentynyt selvästi, vastaanottoaikoja saadaan huonommin ja tilakäynnin saaminen on vaikeutunut. Yli puolet ilmoitti, että valvonta on vähentynyt ja kolmannes arvioi eläinsuojeluongelmien lisääntyneen alueella.

Tulokset ovat osin dramaattisia, kun suhteutetaan ne alkutuotannon ja elintarviketeollisuuden merkitykseen yhteiskunnalle. Näillä palveluilla turvataan ruokahuolto ja riittävä omavaraisuusaste elintarviketeollisuudessa. Myös huoltovarmuuden kannalta on kriittistä, että maataloutta on tukemassa riittävä määrä eläinlääkäreitä koko Suomessa.



Kuva 13. Työvoimapulan vaikutukset kunnissa.

Myös yksityiseltä sektorilta tuotiin esille, että kaikkia toimenpiteitä ei pystytä työvoimapulan vuoksi pitämään auki suunnitellusti.

8 Koulutuksen kehittäminen

8.1 Koulutusmäärät

Aloituspaiikat

Selvitysaineiston ja työpajatyöskentelyn perusteella Suomessa tarvitaan aloituspaikkojen määrän kasvattamista eläinlääkärinkoulutuksessa. Aineistosta ei voida johtaa tarkkaa lukumäärää lisäyksen suuruudesta. On huomioitava myös resurssinäkökulma sekä asiaan liittyvät epävarmuudet.

Yliopiston näkökulmasta 20 lisäpaikkaa olisi mahdollista toteuttaa pysyvän lisärahoituksen turvin. Tätä suurempi lisäys edellyttäisi merkittäviä rakenteellisia muutoksia tilojen ja opetushenkilökunnan suhteen. Myös 20 henkilön lisäys vaatii lisää henkilökuntaa ja opetuksen lisäämistä kesällä. Lisäys on tehokkainta tehdä nykyisten puitteiden sisällä. Lisäys vähentäisi riippuvuutta suomalaisten Virossa ja muualla EU:n alueella suorittamista tutkinnoista. Ulkomaisten tutkintojen merkitys on korostunut nykyisellään työvoimapulaan vastaamisessa. EU:n ulkopuolelta tutkintoja laillistetaan vain muutamia vuosittain. Tässä voisi olla lisäpotentiaalia, jos pätevyitymisväylä olisi houkutteleva.

Jos eläinten määrä kasvaa merkittävästi, osa-aikaisen työn määrä kasvaa, keskeyttäminen kasvaa tai eläinlääkäreitä ohjautuu enemmässä määrin kliinisen työn ulkopuolelle, lisäys ei ole todennäköisesti riittävä. Tällöinkin ratkaisut ovat pääsääntöisesti muualla kuin aloituspaikkojen lisäämisessä, mutta se vaikuttaa myös aloituspaikkatarpeeseen. Lisäksi todennäköinen siirtyminen työaikalain piiriin, voi muuttaa tarvetta ennakoimattomasti.

Kaksikymmentä aloituspaikkaa lisää toisi Suomen suurin piirtein Norjan tasolle ja olisi suhteellisesti linjassa Ruotsissa ehdotetun lisäyksen kanssa. Kansalliset vertailut ovat haastavia erilaisista alkutuotannon rakenteista johtuen, esimerkiksi Norjassa kalankasvatus on merkittävä toimiala.

Nykyistä opiskelijavalintaa pidetään pääosin onnistuneena. Opiskelijat ovat olleet motivoituneita ja keskeyttäminen on hyvin harvinaista. Tarvittaessa on oltava valmis tarkastelemaan nykyistä opiskelijavalintaa. Yhteishaun vaikutuksia keskeyttämiseen on seurattava. Toistaiseksi keskeyttäneiden määrä ei ole kasvanut, mutta Ruotsissa keskeyttäneiden määrä on kasvanut eläinlääketieteellisessä. Tarvittaessa on arvioitava motivaatiota mittaavien elementtien lisäämistä pääsykoemenettelyyn. Näiden elementtien hyödyistä on vaihtelevia tuloksia, ja niiden sisällyttäminen osaksi opiskelijavalintaa lisäisi merkittävästi valintaprosessin kustannuksia.

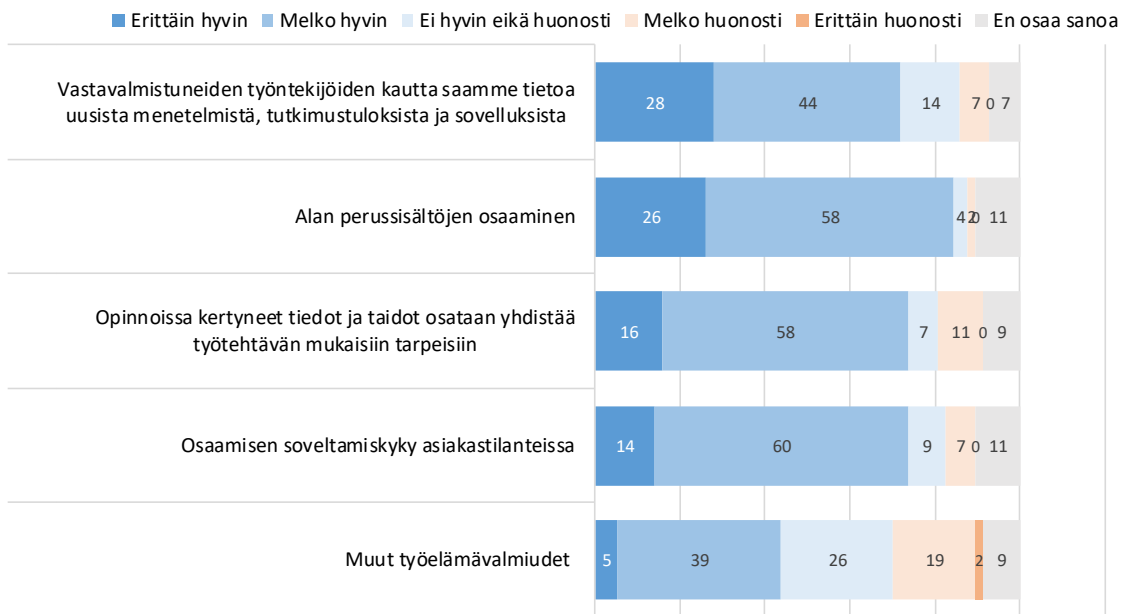
Aloituspaikkojen lisääminen ei ole kuitenkaan yksin riittävä toimenpide nykyiseen työvoimapulaan vaikuttamisessa. Vaikka eläinlääkäreiden lukumäärä lisääntyisi, eivät tehdyt työtunnit lisäänty samassa suhteessa, koska osa-aikaisen työn osuus on kasvanut ja vaikuttaa olevan kasvamaan päin. Tärkeää on parantaa työolosuhteita, lisätä tuottavuutta ja vähentää poistumaa alalta.

8.2 Koulutuksen sisältö

Yleisesti Helsingin yliopiston koulutusta pidetään hyvin ajantasaisena ja koulutuksen sisältö on kokonaisuudessa erittäin hyvä. Huomattava enemmistö työnantajista arvioi, että alan perussisällöt osataan hyvin ja vastavalmistuneiden tiedot ja taidot vastaavat työelämän tarpeita.

Työnantajien mielestä koulutuksessa voisi kehittää työelämävalmiuksia, esimerkiksi opettaa vaikeiden asiakastilanteiden kohtaamista, sosiaalisia taitoja ja siten resilienssin kasvattamista.

Haastateltujen eläinlääkäreiden mukaan koulutuksessa voisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota ns. peruspotilaiden hoitoon (mm. korvatulehdukset). Lisäksi eläinlääkärit toivoivat lisää yrityksen perustamiseen ja siihen liittyviin hallintotoihin (laskutus, kirjanpito jne.) valmentavia koulutussisältöjä. Useat vastavalmistuneet toivoivat enemmän käytännön harjoittelua.



Kuva 14. Vastavalmistuneiden eläinlääkäreiden osaamisen toteutuminen kuntien näkökulmasta.

8.3 Pakollinen kuntajakso ja kuntaharjoittelun lisääminen

Pakollinen kuntaharjoittelu herättää hyvin ristiriitaisia näkemyksiä. Osa haastatelluista kannattaa ja osa vastustaa ehdotusta. Pakottamista ei kuitenkaan pidetä yleisesti kovin motivoivana tai oleellisesti asioita muuttavana menetelmänä. Pakollisen kuntajakson vaikutukset arvioidaan lähtökohtaisesti melko pieniksi tai jopa haitallisiksi kuntien työvoimapulan näkökulmasta. Pakollisuus on myös ongelmallista, koska nykymallissa kunnaneläinlääkärin on tehtävä alkuinvestointeja. Niiden suuruus on noin 10 000 euroa. Pakollisuus edellyttäisi, että työnantaja tarjoaa kaikki tarvittavat välineet ja laitteistot. Nykyisen palkkausjärjestelmän sisällä pakollinen kuntajakso ei ole mahdollinen.

Suurin osa kandeista menee jo nyt kuntiin harjoitteluun tai töihin uran alkuvaiheessa. Pakottaminen tuskin lisäisi nuorten kiinnostusta kunnaneläinlääkärin työtä kohtaan, mutta toisaalta sillä saattaisi olla joskus negatiivisia vaikutuksia halukkuuteen toimia kunnissa. Toisaalta henkilöt, jotka eivät tee kuntaharjoittelua tai kesätyötä tai eläintenhoitajan työtä kunnissa opiskelun ohessa, eivät helposti haakeudu kunnaneläinlääkäriksi.

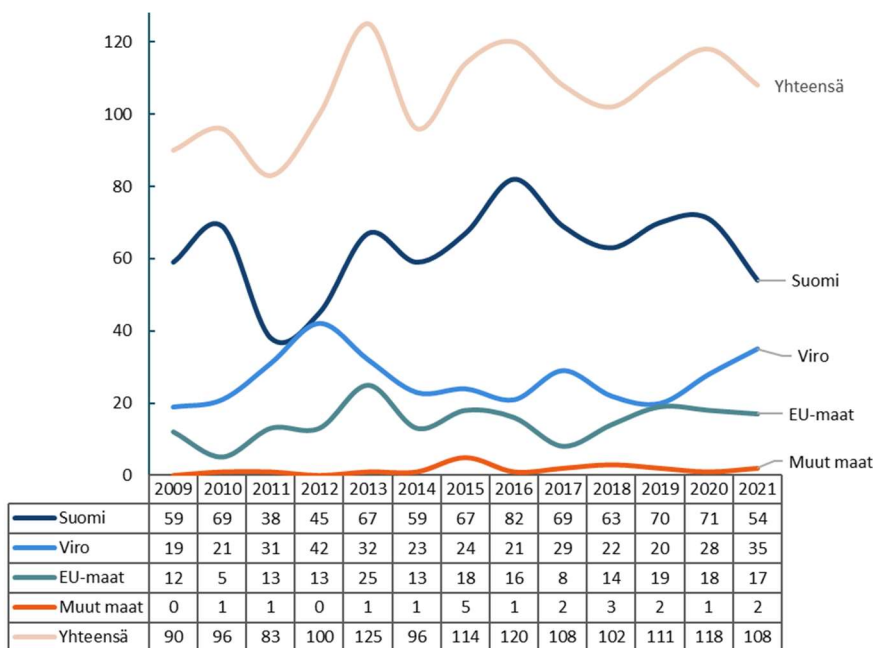
Nykymallissa on jo paljon harjoittelua. Eläinlääketieteen opintoihin sisältyy pakollisia tiedekunnan ulkopuolella suoritettavia palkattomia harjoittelujaksoja. Kandidivaiheen opinnoissa opiskelijat suorittavat maatilaharjoittelun sekä lypsykarjanavetassa että porsastuotantosikalassa ja lisäksi lihantarkastukseen painottuvan virkaeläinlääkäriharjoittelun. Lisensiaattivaiheen opintoihin sisältyvät laitosvalvontaan painottuva virkaeläinlääkäriharjoittelu sekä ympäristöterveydenhuollon harjoittelu. Klinikavuoden (5. opiskeluvuosi) opinnoista opiskelija voi suorittaa kaksi viikkoa Yliopistollisen eläinsairaalan ulkopuolella, ja valtaosa opiskelijoista suorittaa viikot tutustumalla kunnan tai kaupungin praktikkoeläinlääkärin työhön (Kunnaneläinlääkärin työhön tutustuminen -jakso). Harjoittelujen suosiosta kertoo se, että lähes kaikki opiskelijat suorittavat tutustuminen kunnaneläinlääkärin työhön -jakson: jakson suoritti lukuvuonna 21-22 yhteensä 72 opiskelijaa ja lukuvuonna 20-21 yhteensä 70

opiskelijaa. Lisäksi opiskelijat voivat sisällyttää opintoihinsa valinnaisia harjoittelujaksoja eri eläinlääketieteen osa-alueilla niin kandi- kuin lisensiaattivaiheen opinnoissa.

Työpajassa esille nousi malli, jossa eläinlääkäriopiskelijat voisivat hakeutua jo aiemmassa vaiheessa kuntiin palkkatyöhön kunnaneläinlääkärien avustajiksi. Malli vaatii tehtävien tarkastelua ja rahoitusmallin suunnittelua. Yliopisto vahvistaisi tällaisen työn sopiviksi opintosuorituksiksi. Malli kannustaisi hakeutumaan kuntiin tutustumaan työhön ja helpottaisi kuntien työvoimapulaa.

8.4 Ulkomaisten tutkintojen merkitys

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen merkitys on ollut suuri. Riippuen vuodesta ulkomaisia tutkintoja suorittaneita on laillistettu Suomessa määrä, joka vastaa noin puolta Suomessa valmistuneista eläinlääkäreistä tai jopa enemmän. Ilman tätä eläinlääkäripula olisi vielä paljon nykyistä suurempi. Tähän liittyy myös riskejä. Hakeutuminen Suomeen voi vähentyä ja myös suomalaisten innossa opiskella ulkomailla ja palata Suomeen voi tapahtua muutoksia ajan saatossa. Elintarviketurvallisuuden ja huoltovarmuuden näkökulmasta on ongelmallista, eläinlääkäritoiminnan jatkuvuus nojautuu näin vahvasti ulkomaisiin tutkintoihin.



Kuva 15. Vuosittain laillistetut eläinlääkärit tutkintomaittain. Lähde Ruokavirasto.

9 Työelämän kehittäminen

Eläinlääkäripulan taustalla on usein puutteet työn houkuttelevuudessa ja työn kuormittavuus. Jos työolosuhteet ovat kunnossa, ollaan valmiimpia tekemään täyttä työaika, sairauspoissaolot vähenevät ja alalta lähteviä ja pois haluavia on vähemmän.

9.1 Perehdytys, mentorointi ja kollegiaalinen tuki

Eläinlääkärin työ on usein itsenäistä ja siksi hyvä perehdytys ja mentorointi työn aloittamiseen on erityisesti vastavalmistuneiden eläinlääkäreiden työelämän alussa tärkeää. Hyvä mentorointi tapahtuu kokeneemman työparin tai esimiehen toimesta, joka perehdyttää tehtävässään aloittavan eläinlääkärin uuteen työhönsä ja auttaa häntä pääsemään työskentelyssään alkuun.

Mentoroinnin järjestäminen on vaikeaa kunnaneläinlääkärin työssä, jos sijainen ja sijaistettava eivät ole yhtä aikaa töissä. Tätä voidaan helpottaa yhteisvastaanottoja lisäämällä ja tarjoamalla sijaisille muuten tukea esimerkiksi puhelimitse ja sosiaalisen median ryhmien kautta esim. päivystysaikaisten ongelmien ratkomisessa.

Laajemmilla yhteistoiminta-alueilla perehdytyksen ja mentoroinnin järjestäminen voi olla usein helpompaa kuin pienillä alueilla. Tällöin jollekin elinlääkäreistä voidaan antaa esimiestehtäviä tai nimeään vastuueläinlääkäreitä, joiden tehtävänä on uusien työntekijöiden ja sijaisten tukeminen.

Hyviä käytäntöjä, joita haastatteluissa tuli esiin ovat: nimetty tutor, perehdytysohjeistus, perehdytyspalkkio, ammattitaitoiset eläintenhoitajat, yhteinen perehdytystilaisuus, ohje sijaiselle käytännön asioiden hoitamiseen ja suurelainten keskeisimpien sairauksien hoitamiseen. Vilkkaalla päivystysalueella on hankittu kandeille hoitaja päivystykseen leikkauksien varalta.

Useilla alueilla nuorten eläinlääkäreiden tukemista vaikeuttaa kuitenkin eläinlääkäripula. Sijaisia on autettu lomilla ja vapailta ollessa. Työnohjausta ei ole aina järjestetty työnantajan taholta, vaan se on täysin eläinlääkäreiden vastuulla.

Vaikka eläinlääkärin työ onkin usein itsenäistä, nousi kyselyssä ja haastatteluissa esiin, että on tärkeää, että eläinlääkäri saa tarpeen tullen tukea muilta eläinlääkäreiltä. Tukea voi tarvita niin käytännön työssä esiintyvien pulmien ratkaisemisessa, kuin esimerkiksi vaikean ja mieltä järkyttäneen työtapahtuman jälkipuinnissa. Tällaisen kollegiaalisen tuen saaminen voi olla haastavaa, mikäli eläinlääkäri toimii työtehtävissään yksin eikä hänen työyhteisössään ole lähellä muita eläinlääkäreitä.

9.2 Valvontaeläinlääkärien työskentelyolosuhteiden kehittäminen

Valtakunnalliset ohjeistukset

Myös valtakunnallisille ohjeistuksille olisi sijaa joidenkin eläinlääkärin työtehtävien selkeyttämisessä. Ohjeistusta tarvittaisiin esimerkiksi valvontaeläinlääkäreille siitä, miten toimia työn tietyissä tavallisissa ja usein toistuvissa tilanteissa. Ohjeistusta voisi olla esimerkiksi siihen, miten epäasialliseen tai vaaratilanteeseen tulisi suhteutua, ja mitkä ovat jatkotoimenpiteet, ja mikä on työantajan rooli tilanteessa.

Parityöskentely

Valvontaeläinlääkäreitä pitäisi saada jokaiseen yksikköön vähintään kaksi, mikä mahdollistaisi parityöskentelyn ja päätösten valmistelun yhteistyössä. Tämä vähentäisi myös yksikön haavoittuvuutta valvontatehtävissä. Päivittäisessä työssä valvontaeläinlääkärin työpari voisi olla kuitenkin myös muu

taho. Vain osassa tilanteista ja valvontatyöstä toisen eläinlääkärin asiantuntemus on tarpeellista päätösten valmistelussa.

9.3 Hyvä johtaminen ja eläinlääkärien työn tuki

Esihenkilöiden ymmärrys eläinlääkäreiden työstä koetaan tärkeäksi. Tämä edellyttää usein sitä, että he ovat itse eläinlääkäreitä. Yhteisvastaanotoilla voi olla vastuueläinlääkäreitä, jotka vastaavat esim. perehdytyksestä.

Työnantajan tulisi huolehtia tarvittavasta tuesta haastavien tilanteiden käsittelyssä. Traumaattiset kokemukset on hyvä pystyä käsittelemään työterveyshuollossa tai työnohjauksessa. Valvontaeläinlääkäreillä pitäisi olla juristitukea aina saatavilla. Jokaisessa yksikössä tulisi olla ajanmukaiset työvälineet.

9.4 Päivystämisen kehittäminen

Toimiva päivystys vaatii vähintään viisi, mieluummin useamman eläinlääkärin. Päivystys voidaan toteuttaa myös yhteistoiminta-alueiden yhteisenä toimintana ja/tai hyödyntäen ostopalveluita pieneläinten osalta, jolloin yksikkökoko saadaan suuremmaksi päivystystä varten. Tässä on kuitenkin huomattava, että alueet ovat toiminnallisesti ja maantieteellisesti hyvin erilaisia keskenään

Riittävän suuressa päivystysyksikössä voidaan päivystys organisoida niin, että päivystyskontaktit ottaa puhelimitse vastaan kokenut eläintenhoitaja, joka pystyy ohjaamaan ei-kriittiset tapaukset päiväaikaan ja kriittiset tapaukset kohdetta lähimmälle päivystävälle eläinlääkärille. Tällainen päivystyshoitaja voi hoitaa useita päivystysalueita.

Päivystysvelvoite on useille eläinlääkäreille kynnyskysymys, se vähentää kunnaneläinlääkärin työn houkuttelevuutta. Useilla alueilla päivystyskorvauksia on nostettu, mutta sekään ei aina auta eläinlääkäreiden saamiseksi. Päivystysvastuun tulisi jakaantua tasaisesti kaikille eläinlääkäreille.

9.5 Palkkaus ja työsuhte-edut

Peruspalkkaa ja päivystyskorvauksia on nostettu kunnissa etenkin syrjäisemmillä alueilla. Joissain tapauksissa kuntatyönantaja on palkannut eläinlääkäreille avustajan. Tyypillistä on kuitenkin, että avustavaa henkilökuntaa ei ole. Jotkut kunnat ovat myös hankkineet vastaanotoille perustasoa parempia välineitä, koska tämä on koettu keinoksi lisätä työn kiinnostavuutta. Monilla alueilla asunnon järjestäminen on lähes pakollinen edellytys, etenkin sijaisten saamiselle.

9.6 Tukea eläinlääkäryöhön avustavalta henkilökunnalta

Haastatteluissa tuotiin esiin, että avustavalla henkilökunnalla on merkitystä eläinlääkäreiden työkuorman pienentämisessä. Yhtenä toimenpiteenä voisi olla, että isommissa yksiköissä esimerkiksi yhteisvastaanotoissa palkattaisiin yksi eläintenhoitaja esimerkiksi kolmelle eläinlääkärille. Tällä hetkellä

tilanne vaihtelee paljon kunnittain. Joskus eläinlääkärit ovat palkanneet itse hoitajan ja joskus hän on kunnan palkkaama. Tyypillisintä on, että hoitajia ei ole.

Haastateltavat tunnustivat, että eläintenhoitajan tutkinnon suorittaneita ei ole ainakaan liikaa. Useilla alueilla tarvitaan lisää eläintenhoitajia ja myös klinikkaeläintenhoitajia on joskus liian vähän. Avustavaa henkilökuntaa olisi mahdollista hyödyntää nykyistä enemmän eläinlääkäreiden työkuorman pienentämisessä esimerkiksi siivouksessa, välinehuollossa, lääketilauksissa ja leikkausten avustavissa tehtävissä.

Eläintenhoitajat voivat auttaa eläinlääkäreitä esimerkiksi leikkaussaleissa ja muissa hoitotilanteissa. Eläintenhoitajien rooli eläinlääkärien vastaanotolla voi olla merkittävä myös eläinten omistajille, sillä he voivat tarjota tukea ja neuvoja eläinten hoidossa ja kysymyksissä. Eläintenhoitajat voivat myös auttaa eläinten omistajia ymmärtämään eläinlääkäreiden antamia ohjeita. Pienissä yksiköissä näitä tehtäviä tehdään eläinlääkäriin työpanoksella, koska niissä eläintenhoitajalla ei ole yleensä riittävästi tehtäviä, jotta hänen työpanostaan tarvittaisiin koko ajan.

Eläinsuojeluvalvonnassa voisi olla hyötyä esimerkiksi eläintenhoitajista ja terveystarkastajista, jotka ovat saaneet lisäkoulutuksen eläinsuojeluun. He voisivat toimia monissa tapauksissa valvontaeläinlääkärien työpareina. Paine saada alueelle useita valvontaeläinlääkäreitä vähenisi. Menettely edellyttäisi myös muutosta eläinsuojeluvalvonnan korvauksiin, jotka valtio maksaa kunnille. Eläinlääketieteellisellä tiedekunnalla on valmiudet tällaisen lisäkoulutuksen järjestämiseen.

Eläintenhoitajien ammattikorkeakoulututkintoa ei koettu ratkaisuna nykyiseen avustajien tarpeeseen, vaan tarvittavat avustavat työt on mahdollista hoitaa keskiasteen tutkinnon pohjalta. Alan houkuttelevuutta on kuitenkin parannettava, koska myös hoitajista on pulaan. Lisäkoulutuksella myös uusien tehtävien osoittaminen olisi mahdollista.

Haasteeksi tunnistettiin, että nykyisellä työaikamallilla kuntien motivaatio palkata avustavaa henkilöstöä on pieni. Toisaalta avustava henkilökunta on yksi vetovoimatekijä saada eläinlääkäreitä. Käytännössä avustavan henkilökunnan palkkaaminen tarkoittaa kuitenkin maksujen korotusta asiakkaille.

9.7 Syrjäseutujen haasteet

Eläinlääkäreiden houkutteleminen syrjäseuduille voi olla vaikeaa, sillä usein ne tarjoavat vähemmän uramahdollisuuksia ja työtä tehdään paljon yksin. Puolisoille ei ole useinkaan tarjolla työpaikkaa. Tämän vuoksi ne joutuvat usein maksamaan korkeampaa lähtöpalkkaa sekä päivystyskorvauksia. Osalla sijainniltaan epäedullisilla alueilla on huomattu, että korotetutkaan palkat ja korvaukset eivät riitä.

Syrjäseudulla olennaista on huomioida rekrytoitavan henkilön koko perheen tarpeet. Tarvittaessa tämä tarkoittaa myös avustamista puolison työpaikan löytämisessä sekä harrastusmahdollisuuksien esittelemistä lapsille ja aikuisille. Koko perhe voidaan esimerkiksi kutsua tutustumaan alueeseen ja myös asunnon hankkimisessa voidaan auttaa.

9.8 Työaikalain piiriin siirtyminen

Haastatteluissa ja työpajassa koottiin näkemyksiä kunnan eläinlääkäreiden palkkausjärjestelmän kehittämisestä. Haastateltavien näkemykset kuntien palkkausjärjestelmän kehittämisestä vaihtelevat.

Useiden haastateltavien mielestä julkisen eläinlääkäripuolen työaika- ja palkkausjärjestelmä kaipaisi kokonaisuudistuksen. Monien mielestä myös nykyinen palkkausmalli on toiminut hyvin.

Palkkausjärjestelmän uudistamisessa keskeinen tekijä on päivystysvelvollisuus. Eläinlääkäripulan vuoksi palkkausjärjestelmä kaipaisi kokonaisuudistuksen. Useat eläinlääkärit menisivät kuntaan mielellään töihin, ellei siellä tarvitsisi päivystää yöaikaan.

Osa nuoremmista eläinlääkäreistä haluaisi olla normaalissa työsuhteessa. Arvioiden mukaan siirtyminen työaikalainpiiriin vaikuttaisi positiivisesti työoloihin ja työn kiinnostavuuteen erityisesti nuorten kohdalla.

Mikäli eläinlääkäreiden tulotaso uudistuksessa pienenesi, riskinä on, että kaikki nykyiset kunnaneläinlääkärit eivät jäisi kuntiin töihin. On esitetty myös, että työvoimaa tarvittaisiin enemmän, koska osalla eläinlääkäreistä tehtyjen työtuntien määrä vähenisi. Tätä kompensoisi joidenkin eläinlääkäreiden, lähinnä nuorten, parempi motivaatio ja jaksaminen. Muutos ohjaisi myös työnantajia kohdistamaan eläinlääkäri työn eläinlääkäreille ja avustavan työn muulle henkilökunnalle.

Joka tapauksessa Suomessa pitää lisätä nuorten eläinlääkärien kiinnostusta kunnaneläinlääkärien tehtäviin. Työaikalain piiriin siirtyminen keventäisi eläinlääkäreiden työkuormaa vähentämällä toissijaisia tehtäviä. Yksi keino on miettiä uusia tapoja rajoittaa päivystysmääriä sekä mahdollistaa eläinlääkäreille selkeät tauot päivystyksestä. Haastatteluaineistosta nousi esiin, että kunnaneläinlääkäreillä päivystyskorvaukset tulisivat olla riittävät. Useissa paikoissa korvausta on nostettukin.

9.9 Organisaatoratkaisut

Suuri osa asiantuntijoista näkee kuntien yhteisvastaanotot hyvänä ratkaisuna työvoimapulan ratkaisussa. Yhteisvastaanottoja on jo paljon, mutta niitä voidaan lisätä. Keskeisenä tekijänä veto- ja pito-voiman kannalta on, että yksikössä tulee olla riittävästi henkilökuntaa, jotta eläinlääkäriillä on tarjolla kollegiaalista tukea. Yhteisvastaanottojen heikkoutena on, että tämä joillakin alueilla päivystysmatkat tulevat pidentymään, jos yhteistoiminta-alueita samalla yhdistetään. Suuremmilla yhteistoiminta-alueilla voi kuitenkin olla useita päivystysalueita.

Haasteena liian pienissä yksiköissä on, että työaikalain soveltamiseen on vaikea siirtyä ja ne ovat kaiken kaikkiaan hyvin haavoittuvaisia. Myös valvontaa vaikeaa kehittää, kun valvoja vähän ja valvontaeläinlääkäriillä ei ole aina työparia. Suuremmilla alueilla myös eläintenhoitajia voitaisiin hyödyntää tehokkaammin.

Eläinlääkäreiden palveluiden siirtämisessä hyvinvointialueelle nähtiin etuja ja mahdollisuuksia. Isompi yksikkö mahdollistaa toiminnan kehittämisen ja eläinlääkäreiden erikoistumisen. Isommassa yksikössä olisi mahdollista luoda työntekijäystävällinen päivystysjärjestelmä. Suurempi yksikkö auttaa myös työssä jaksamista. Myös muut ympäristöterveydenhuollon osa-alueet hyötyisivät suuremmista yksiköistä. Myös hyvinvointialueet soveltuvat toiminnan järjestämiseen, mutta paikallistuntemus voi heikentyä ja eläinlääkintähuolto hukkaa muuhun sote-kokonaisuuteen. Parlamentaarinen työryhmä on esittänyt ympäristöterveydenhuollon siirtämistä hyvinvointialueille vuoden 2026 alusta lähtien.

Nykyistä suuremmat kuntapohjaiset yhteistoiminta-alueet toisivat samat hyödyt sote-synergioita lukuun ottamatta. Kunnat haluavat todennäköisesti pitää itsellään ympäristöterveydenhuollon. Valvontatehtävien siirtäminen AVI:n tai Ruokaviraston tehtäväksi on mahdollinen osaratkaisu.

10 Johtopäätökset ja suositukset

Helsingin yliopistossa suoritettujen eläinlääketieteellisten ylempien korkeakoulututkintojen määrä on ollut keskimäärin 65 tutkintoa vuodessa viimeisten viiden vuoden aikana. Vielä 2010-luvun alussa luku oli noin parikymmentä henkeä pienempi. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen merkitys on suuri. Riippuen vuodesta ulkomaisia tutkintoja on laillistettu Suomessa määrä, joka vastaa noin puolta Suomessa valmistuneista eläinlääkäreistä tai jopa enemmän. Ilman tätä vuosittaista työvoiman tuontia ulkomailta, eläinlääkäripula olisi vielä paljon nykyistä suurempi. Helsingin yliopiston eläinlääkärikoulutus on hyvin vetovoimainen. Opiskelupaikan on saanut 15 % ensisijaisista hakijoista

Vuonna 2020 työllisiä yli 54-vuotiaita eläinlääkäreitä oli 217, eli noin 200 eläinlääkäriä eläköityisi vuoteen 2030 mennessä. Tämä vastaa noin 12 % nykyisistä työllisistä eläinlääkäreistä. Kunta-alalla työs-kentelevien eläinlääkärien eläköityminen seuraavaan vuosikymmenen mennessä on huomattavasti kaikkia työllisiä eläinlääkäreitä suurempaa. Koko maan tasolla kunta-alan 600 eläinlääkäristä 23 % (142 hlö) eläköityisi ennusteen toteutuessa vuoteen 2031 mennessä. Toisin sanoen kunta-alalla eläkkeelle jäädään noin kaksi kertaa yleisemmin kuin kaikkien työllisten eläinlääkärien joukossa. Näin ol-len koko maan tasolla nykyisillä valmistuneiden määrillä kunta-alan eläkepoistuma voidaan periaat-teessa kattaa noin 1,4 kertaisesti.

Vaikka eläinlääkäreiden määrä on kasvanut huomattavasti viimeisen vuosikymmenen aikana, niin ky-selyssä raportoitiin merkittävästä osajapulasta sekä tuotantoeläinten että pieneläinten osalta. Kun-nissa on myös pulaa valvontaeläinlääkäreistä. Eläinlääkäripulan syyt ovat moninaiset, eikä kaikkia syitä pysty erittelemään tarkasti. Ala on naisvaltaistunut voimakkaasti, mikä lisää paljon luonnollisia poissaolojaksoja töistä. Alle 35-vuotiaista eläinlääkäreistä noin 95 prosenttia on naisia. Pieneläinten määrä on kasvanut ja eläimiä myös hoidetaan aiempaa enemmän. Alalta on poistumaa ja valmistu-neita eläinlääkäreitä osa sijoittuu myös muihin, kuin klinisiin tehtäviin. Todennäköisesti suurta osaa työvoimapulasta selittää osa-aikaisen työn lisääntyminen. Siinä missä vanhemmat ikäluokat olivat erittäin työorientoituneita keskimäärin, nuorilla eläinlääkäreillä on enemmän tavoitteita vapaa-ajan suhteen.

Työvoimapulaa on tuotantoeläinten osalta yli 70 prosentissa kuntayksiköistä ja pieneläinten osalta osuus on vain vähän pienempi. Yksityisellä sektorilla on pulaa pieneläinten osalta 80 prosentissa vas-tanneista yksiköistä. Tuotantoeläimiin liittyvät tehtävät ja rekrytointitarve arvioidaan pysyvän koko-naisuutena ennallaan seuraavan 5 vuoden aikana. Pieneläimiin liittyvissä eläinlääkärien tehtävissä rekrytointitarve kasvaa 68 %:n mielestä seuraavan 5 vuoden aikana. Valvontaeläinlääkärien tehtävissä rekrytointitarve kasvaa 59 %:n mielestä seuraavan 5 vuoden aikana ja muissa eläinlääkäritehtävissä rekrytointitarve ei vastausten perusteella kokonaisuutena juuri muuttuisi.

Keskeisin haaste rekrytoinnissa 88 %:n mielestä, on työvoiman saatavuus ylipäättään. Puolison työn-saantimahdollisuudet ovat keskeinen haaste rekrytoinnissa 48 %:n mielestä. Työntajien näkökul-masta myös noin kolmanneksen kohdalla hakijoiden koulutuksen soveltuvuus on keskeinen haaste rekrytoinnissa. Yli 60 prosenttia arvioi, että kaikki tehtävät tai ammattikuvat eivät ole aina

houkuttelevia. Samaten yli 60 prosenttia kamppailee työvoiman pysyvyyden kanssa ja palkkataso aiheuttaa haasteita. Päivystyksen rasittavuus ilmeni monessa vastauksessa ja siihen liittyvä korvaustaso.

Syrjäseudulla olennaista on huomioida rekrytoitavan koko perheen tarpeet. Tarvittaessa tämä tarkoittaa myös avustamista puolison työpaikan löytämisessä sekä harrastusmahdollisuuksien esittelemistä lapsille ja aikuisille. Koko perhe voidaan esimerkiksi kutsua tutustumaan alueeseen ja myös asunnon hankkimisessa voidaan auttaa.

Työvoiman saatavuutta ja pysyvyyttä on pyritty parantamaan useimmiten työnantajaorganisaatioissa kehittämällä perehdytystä ja työnohjausta sekä lisäämällä tyäjoustoja. Näin on toiminut vajaa 60 prosenttia toimijoista. Noin puolet on tarkastanut palkkausta ja pitänyt yhteyttä kesätyöntekijöihin. Panostuksia on lisätty myös rekrytointiin. Joissain paikoissa on muun muassa palkattu eläintenhoitajia jokaiseen toimipisteeseen. Lisäksi ilmeni, että harjoittelijoita on otettu ja tietoisesti panostettu heihin. Työjoustojen ohella on lisätty mahdollisuuksia vaikuttaa työhön ja tarjottu esimerkiksi mahdollisuutta parityöskentelyyn ja siirrytty yhteisvastaanottoihin.

Osa vastaajista ilmoittaa, että mitkään menettelyt eivät ole juuri tuottaneet tulosta. Usein alueellinen sijainti on silloin epäedullinen. Kesäksi tulleiden viransijaisten tyytyväisyys työhön ja mahdollisuuksiin ansaita on erittäin tärkeätä. Ylipäätään kesätyöntekijöiden sitouttamisella on saatu aikaa positiivisia tuloksia. Myös lisäkoulutusmahdollisuuksia arvostetaan. Joissain paikoissa on myös panostettu selvästi työnohjaukseen ja huolehdittu siitä, että pääsy työterveyshuollon palveluihin, esim. purkukeskustelut psykologin kanssa onnistuvat matalalla kynnyksellä. Palkkausta ja päivystyskorvauksia on nostettu, Osalla alueilta on kuitenkin törmätty siihen, että reilusti korotetutkaan peruspalkat ja korvaukset eivät houkuttele, jos sijainti on riittävän epäedullinen.

Yleisimmät työvoimapulan seuraukset ovat olleet useat työnhakukierrokset, työyhteisöongelmat ja vastaanottoaikojen saamisen heikentyminen. Hallinnolliset kustannukset ovat nousseet rekrytointivaikeuksien takia ja johtajan työaikaa kuluu kohtuuttomasti rekrytointiin ja sijaisten hankkimiseen, jolloin muut esimerkiksi työyhteisöä kehittävät toimenpiteet jäävät vähemmälle. Merkittävän suuri osuus ilmoittaa työyhteisöongelmista, jotka voivat realisoitua kasvavina sairaspöissaoloina, joita on jo nyt ilmennyt. Lisäksi työvoiman vaihtuvuus rasittaa organisaatioita. Toimijat ilmoittavat myös, että palvelutaso on heikentynyt selvästi, vastaanottoaikoja saadaan huonommin ja tilakäynnin saaminen on vaikeutunut melko usein. Yli puolet ilmoittaa, että valvonta on vähentynyt ja kolmannes arvioi eläinsuojeluongelmien lisääntyneen alueella.

Yleisesti Helsingin yliopiston koulutusta pidetään hyvin ajantasaisena ja koulutuksen sisältö on kokonaisuudessa erittäin hyvä. Huomattava enemmistö työnantajista arvioi, että alan perussisällöt osataan hyvin ja vastavalmistuneiden tiedot ja taidot vastaavat työelämän tarpeita. Työnantajien mielestä koulutukseen voisi edelleen lisätä erityisesti muita työelämävalmiuksia, esimerkiksi opettaa stressaavien asiakastilanteiden kohtaamista, sosiaalisia taitoja ja resilienssin kasvattamista.

Eläinlääkärin työ on usein itsenäistä ja siksi hyvä perehdytys ja mentorointi työn aloittamiseen on erityisesti vastavalmistuneiden eläinlääkäreiden työelämän alussa tärkeää. Kyselyssä tiedusteltiin avoimella kysymyksellä mentorointimalleista. Noin kolmannekselle ei ollut mitään tiettyä mallia käytössä vaan kokeneempi eläinlääkäri ohjasi ja auttoi vaihtelevin käytännöin nuorta eläinlääkärää. Perehdyttäminen nähtiin kehityskohteena

Pienissä yksiköissä tilanne on usein haastavin. Parhaiten perehdyttäminen ja mentorointi onnistuu yhteisvastaanotoilla, joissa on aina sijaisen/uuden työntekijän kanssa yhtä aikaa töissä vakituinen eläinlääkäri ja ammattitaitoiset eläintenhoitajat.

Kyselyssä ja haastatteluissa esiin, että on tärkeää, että eläinlääkäri saa tarpeen tullessa tukea muilta eläinlääkäreiltä. Tukea voi tarvita niin käytännön työssä esiintyvien pulmien ratkaisemisessa, kuin esimerkiksi vaikean ja mieltä järkyttäneen työtapaturman jälkipuinnissa. Tällaisen kollegiaalisen tuen saaminen voi olla haastavaa, mikäli eläinlääkäri toimii työtehtävissään yksin eikä hänen työyhteisönsään ole lähellä muita eläinlääkäreitä. Keskimäärin yksityisellä sektorilla työyhteisötukea on paremmin saatavilla kuin kunnissa.

Valvontaeläinlääkäreitä halutaan saada jokaiseen yksikköön vähintään kaksi, mikä mahdollistaisi parityöskentelyn ja päätösten valmistelun yhteistyössä sekä vähentäisi valvonnan haavoittuvuutta. Toisaalta on pohdittava, voisiko parityöskentelyn toinen osapuoli olla jokin muu henkilö kuin eläinlääkäri. Parityöskentelyssä toinen osapuoli voisi olla myös kunnan terveydensuojeluvantaa hoitava viranhaltija, jolla on eläinsuojelukoulutus.

Haastatteluissa tuotiin esiin, että avustavalla henkilökunnalla on merkitystä eläinlääkäreiden työkuorman pienentämisessä. Yhtenä toimenpiteenä voisi olla, että isommissa yksiköissä esimerkiksi yhteisvastaanotoissa palkattaisiin yksi apulainen esimerkiksi kolmelle eläinlääkärille. Tällä hetkellä tilanne vaihtelee paljon kunnittain. Pienissä yksiköissä työnajako ei ole yhtä tuottavaa. Useilla alueilla tarvitaan lisää peruseläintenhoitajia, samoin klinikkahoitajia on joissakin tapauksissa liian vähän. Avustavaa henkilökuntaa olisi mahdollista hyödyntää eläinlääkäreiden työkuorman pienentämisessä esimerkiksi siivouksessa, välinehuollossa, lääketilauksessa, leikkausten avustavissa tehtävissä jne. Pienissä yksiköissä näitä tehtäviä tehdään eläinlääkärin työpanoksella.

Näkemykset kuntien palkkausjärjestelmän kehittämisestä vaihtelevat. Useiden haastateltavien mielestä julkisen eläinlääkäripuolen työaika- ja palkkausjärjestelmä kaipaisi kokonaisuudistuksen. Osa nuoremmista eläinlääkäreistä vierastaa myös ammatinharjoittamista ja haluaisivat olla normaalissa työsuhteessa. Arvioiden mukaan siirtyminen työaikalainpiiriin vaikuttaisi todennäköisesti positiivisesti työoloihin ja kuntatyön kiinnostavuuteen erityisesti nuorten kohdalla. Riskinä on, että osa nykyisistä kunnaneläinlääkäreistä ei jäisi kuntiin töihin.

Suuri osa asiantuntijoista näkee kuntien yhteisvastaanotot useilla alueilla relevanttina vaihtoehtona ja kehityssuuntana työvoimapulan ratkaisussa. Keskeisenä tekijänä veto- ja pitovoiman kannalta on, että käytännössä yhdessä yksikössä tulee olla riittävästi henkilökuntaa, jotta eläinlääkärillä on tarjolla kollegiaalista tukea. Vaikka yhteisvastaanottoja on perustettu, osa ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alueista on lähtökohtaisesti liian pieniä. Haasteena liian pienissä yksiköissä on, että työaikalakia ei voida noudattaa ja ne ovat hyvin haavoittuvaisia. Ongelmat kasaantuvat nopeasti, jos toimitaan vajaalla työvoimalla. Myös valvontaa vaikeaa kehittää, kun valvojia niin vähän ja valvontaeläinlääkärillä ei ole työparia kaikilla alueilla. Suuremmilla alueilla myös eläintenhoitajia voitaisiin hyödyntää tehokkaammin

Isommassa yksikössä olisi mahdollista luoda työntekijäystävällinen päivystysjärjestelmä. Suurempi työyhteisö auttaa myös työssäjaksamista. Myös muut ympäristöterveydenhuollon osa-alueet hyötyisivät suuremmista yksiköistä. Myös ostopalvelujen kehittämistä on tarkasteltava laajemmin osaratkaisuna eläinlääkäripulaan kunnissa.

Suomessa tarvitaan aloituspaikkojen määrän kasvattamista eläinlääkärikoulutuksessa. Aineistosta ei voida johtaa tarkkaa lukumäärää lisäyksen suuruudesta. Ehdotuksessa on huomioitava myös resursinäkökulma sekä asiaan liittyvät epävarmuudet. 20 lisäpaikkaa olisi mahdollista toteuttaa lisärahoituksen turvin lisäämällä opettajaresursseja ja koulutusohjelmaa muokkaamalla. Tätä suurempi lisäys edellyttäisi merkittäviä rakenteellisia muutoksia tilojen ja opetushenkilökunnan suhteen. Lisäys on ehdottomasti tehokkainta tehdä nykyisten rakenteiden sisällä, eli kasvattamalla koulutusmääriä Helsingin yliopistossa. Yliopisto tarvitsee 1–1,5-vuotta lisäpaikkojen valmisteluun, siitä kun rahoituspäätös on saatu.

Lisäys vähentäisi riippuvuutta ulkomaisista tutkinnoista. Jos eläinten määrä kasvaa merkittävästi, osaikaisen työn määrä kasvaa, keskeyttäminen kasvaa tai eläinlääkäreitä ohjautuu enemmissä määrin kliinisen työn ulkopuolelle, lisäys ei ole todennäköisesti riittävä. Tällöinkin ratkaisut ovat pääsääntöisesti muualla kuin aloituspaikkojen lisäämisessä, mutta se vaikuttaa myös aloituspaikkatarpeeseen. Lisäksi mahdollinen siirtyminen työaikalain piiriin, voi muuttaa tarvetta ennakoimattomasti. 20 lisäpaikkaa toisi Suomen suurin piirtein Norjan tasolle aloitusmäärissä ja olisi linjassa suhteellisesti Ruotsissa ehdotetun lisäyksen kanssa.

Opiskelijavalintaa pidetään pääosin onnistuneena tällä hetkellä. Opiskelijat ovat motivoituneita ja keskeyttäminen on harvinaista. Opiskelijavalintauudistuksen (2020) vaikutuksia valmistumiseen tulisi seurata, lisääntykö keskeyttäminen tai siirtyminen toiselle alalle.

Aloituspaikkojen lisääminen on tärkeä osaratkaisu eläinlääkäripulaan vastaamiseksi, mutta sen vaikutukset näkyvät vasta myöhemmin. Toisaalta vaikka eläinlääkäreiden lukumäärää kasvatetaan, eivät tehdyt työtunnit lisääny todennäköisesti samassa suhteessa. Työvoimapulaan vastaaminen edellyttää myös, että työoloja kehitetään niin, että työssä jaksamista ja tuottavuutta saadaan lisättyä sekä vähennettyä sairauspoissaoloja ja poistumaa alalta. Työ tuottavuuden lisääminen tarkoittaa tässä esimerkiksi osaamisen lisäämisen ja työn organisoinnin kautta saatavaa tuottavuuden parantamista. perhe-elämän ja työn yhdistämisen kehittäminen on tärkeää naisvaltaisella alalla. Lisäksi on huomattu, että eläinlääkäreitä on suhteellisen suuri määrä muissa kuin varsinaisissa eläinlääkäritehtävissä.

Suositus: Ehdotetaan 20 aloituspaikan lisäystä Helsingin yliopistoon. Aloituspaikkojen määrää arvioidaan jatkossa neljän vuoden välein. Tarvittavat resurssit lisätään tiedekunnan käyttöön.

Suositus: Selvitetään tarkemmin eläinlääkäreiden ”reservin” määrä ja ominaisuudet sekä keino lisätä eläinlääkäriin kliinistä työtä tekevien määrää tässä ryhmässä.

Suositus: Laaditaan yleiset perehdytys- ja mentorointiohjelmat kansallisten suositusten pohjalta.

Suositus: Valvontaeläinlääkäreille tarjotaan mahdollisuus parityöskentelyyn, mutta tarkastettava samalla, voiko työpari olla myös muu kuin eläinlääkäri.

Suositus: Eläintenhoitajien hyödyntämistä lisätään eri tehtävissä ja eläintenhoitajan työn houkuttelevuutta parannetaan. Arvioidaan mahdollisuuksia lisäkoulutuksella lisätä eläintenhoitajien tehtäviä eläinsuojelutyössä.

Suositus: Selvitetään työaikalainsäädännön piiriin siirtymisen vaikutukset kunnaneläinlääkärin työn houkuttelevuuteen, työolosuhteiden parantumiseen sekä työvoimatarpeeseen ja kuntien talouteen. Tämän pohjalta laaditaan siirtymämalli.

Suositus: Esitetään, että eläinlääkintähuolto tulee järjestää nykyistä suuremmilla alueilla.

Suositus: Seurataan nykyisen opiskelijavalinnan toimivuutta. Tarvittaessa pohditaan opiskelijavalinnan kehittämistä lisäämällä siihen uusia elementtejä.

Suositus: Laaditaan kansallinen toimintaohjeistus häiriö- ja uhkailutilanteiden varalta eläinlääkäriyössä.

Suositus: Työantajat turvaavat hyvälaatuiset työterveyspalvelut, jotka sisältävät myös matalan kynnyksen psykologipalvelut. Työantajat ohjaavat varhaisessa vaiheessa tarvittaessa työterveyspalveluiden piiriin.

Suositus: Ei ehdoteta pakollista työskentelyjaksoa kunnissa. Ehdotetaan kunnille opiskelijoiden palkkaamista kunnaneläinlääkärien avustajiksi.

Suositus: Kunnaneläinlääkärien päivistyskorvauksien tason tarkastaminen.

Tausta-aineistot

Bättre förutsättningar inom djurens hälso- och sjukvård. Statens offentliga utredningar 2022:58.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/utredning/_HAB358

Eläinlääketieteellisen tiedekunnan opiskelijoiden vuoden 2022 hyvinvointikyselyn tulokset. Helsingin yliopisto. Eläinlääketieteellinen tiedekunta.

Eläinlääketieteellisen tiedekunnan uraseurantakysely 2021.

Eläinlääketieteen opiskelupaikan vastaanottaneiden määrän kehitys 2015-2022. Lähde OKM.

Eläinlääketieteen tutkinnon suorittaneet vuosina 2011-2021. Lähde Vipunen.

Suomen Eläinlääkäriliitto (SELL), 2021 kyselyn nuorille eläinlääkäreille.

Suomen Eläinlääkäriliitto (SELL), jäsenkyselyt 2018-2022

Työlliset eläinlääkärit ikäluokittain vuosina 2010-2020. Lähde Tilastokeskus.

Ulkomailla tutkinnon suorittaneet. Lähde Ruokavirasto

VATI-tietojärjestelmä

Valtioneuvosto. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:7. Hyvinvointialueiden uusientehtävien ja niiden rahoituksen sekä maakuntaveron tarkastelu– kohti monialaista maakuntaa Projekti A: Hyvinvointialueiden uudet tehtävät.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163794/VN_2022_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eläinlääkäreiden osaajapula ja osaamistarpeet

1. Toiminta-alueen sijainti

- Etelä-Karjala
- Etelä-Pohjanmaa
- Etelä-Savo
- Kainuu
- Kanta-Häme
- Keski-Pohjanmaa
- Keski-Suomi
- Kymenlaakso
- Lappi
- Päijät-Häme
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Savo
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi
- Koko maa tai useita maakuntia

2. Työnantajasektori

- Yksityinen
- Julkinen

	Erittäin keskeinen	Melko keskeinen	Siltä väliltä	Ei kovin keskeinen	Ei ollenkaan keskeinen	En osaa sanoa
Kaikki tehtävät/ammattikuvat eivät ole houkuttelevia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman pysyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Miten työvoiman saatavuutta ja pysyvyyttä on pyritty parantamaan organisaatiossanne?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Ei ole tehty erityisiä toimenpiteitä
- Lisäämällä opinnäytetyömahdollisuuksia
- Pitämällä yhteyttä kesätyöntekijöihin
- Kehittämällä perehdyttämistä ja työnohjausta
- Lisäämällä työnjoustoja
- Lisäämällä rekrytointikanavia ja -panostuksia
- Lisäämällä rekrytointia suoraan ulkomailta
- Käyttämällä kannustinpalkkioita
- Parantamalla työturvallisuutta
- Parantamalla palkkausta
- Lisäämällä luontaisetuja
- Parantamalla työterveyshuollon palveluita
- Kannustamalla siirtämään eläkkeelle jäämistä
- Palkkaamalla takaisin eläkkeelle siirtyneitä
- Jokin muu, mikä? _____

7. Mitkä keinoista on todettu toimivimmiksi?

8. Onko organisaatiollanne käytössä mentorointiohjelma tai vastaava uusien työntekijöiden tueksi ja perehdyttämiseksi. Jos on, millaisia hyötyjä on saavutettu?

9. Millä muilla toimenpiteillä työvoiman saatavuutta on pyritty helpottamaan organisaatiossanne?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Kuntien yhteiset viranhaltijat
- Jakamalla viikonloppupäivystystä
- Suunnitteilla on yhdistää yhteistoiminta-alueita
- Päivystysalueiden laajentaminen
- Käyttämällä takapäivystystä
- Käyttämällä kahta päivystäjää samaan aikaan
- Valvontaeläinlääkärien parityöskentely
- Praktikkoeläinlääkärien käyttäminen valvontaeläinlääkärien parina hankalissa valvontakohteissa
- Pieneläin- ja tuotantoeläin päivystyksen eriyttäminen
- Klinikoiden varustetason parantaminen
- Avustavan henkilöstön lisääminen
- Lisä- ja täydennyskoulutus henkilöstölle
- Ostopalveluiden hyödyntäminen päivystyksessä
- Tehtävien ja palvelujen karsiminen
- Etäkonsultaation lisääminen
- Tuottavuuden parantaminen tai toimintatapojen muuttaminen, miten?
- Digitalisaatio
- Jokin muu, mikä?

10. Kokemukset ja kommentit edellä olevista toimenpiteistä.

11. Mitä vaikutuksia mahdollisella työvoimapulalla on jo ollut?

	Ei vaikutuksia	Pieni vaikutus	Kohtalainen vaikutus	Suuri vaikutus	En osaa sanoa
Riskien kasvaminen päätösten laadussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valvonnan vähentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläinsuojeluongelmien lisääntyminen alueella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotieläintilojen investointihalukkuuden väheneminen alueella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ostopalveluiden käytön lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelutason heikentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastaanottoaikojen saamisen heikentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläinlääkärin tilakäynnin saamisen heikentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaspalautteen heikentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useat työnhakuhakukierrokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntajaimagon heikentyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman vaihtuvuuden kasvaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöongelmat/työntekijöiden tyytymättömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairaspoissaolojen lisääntyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koulutuksen ja työmarkkinoiden yleistilanne

12. Miten seuraavat asiat vaikuttavat työvoimapulaan valvonta- ja tuotantoeläintehtävissä?

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Ei toteudu hyvin eikä huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin	En osaa sanoa
--	-------------------	----------------	--------------------------------	-------------	----------------	---------------

Vastavalmistuneiden työntekijöiden kautta saamme tietoa uusista menetelmistä, tutkimustuloksista ja sovelluksista

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

14. Miten eläinlääkärikoulutusta voitaisiin kehittää, jotta siirtyminen tuotantoeläinlääkärin ja valvontaeläinlääkärin tehtävään helpottuisi?

15. Miten opiskelijoiden ohjausta pitäisi kehittää, jotta siirtyminen tuotantoeläinlääkärin ja valvontaeläinlääkärin tehtävään helpottuisi?

16. Miten työelämää pitäisi kehittää, jotta siirtyminen tuotantoeläinlääkärin ja valvontaeläinlääkärin tehtävään helpottuisi ja niissä viihdyttäisiin?

17. Vapaa palaute aiheeseen liittyen tai tästä kyselystä.

Liite 2: Luettelo haastatelluista tahoista

Työnantajat

Eläinlääkäri Suvi Heinola, AlmaVet

Yhteiskuntasuhdejohtaja Sanna Silvonmäki, Evidensia Eläinlääkäripalvelut

Toimitusjohtaja Tuomo Tuuli, Tuulivet

Toimitusjohtaja Virve Korhonen, Lehmälääkärit.com

Eläinlääkäri Kristiina Ertola, Tampereen hevosklinikka

Toimitusjohtaja Timo Wahlroos, Eläinklinikka Avec

Kaupungineläinlääkäri Anna Sarvela, Seinäjoki

Ympäristöterveyspäällikkö Tarja Hartikainen, Kuopio

Terveysvalvonnan johtaja Päivi Roine, Lappeenrannan yhteistoiminta-alue

Ympäristöterveydenhuollon päällikkö Aili Heikkinen, Iisalmi

Kaupungineläinlääkäri Mari Nevas, Espoo

Elintarviketurvallisuusyksikön päällikkö Riikka Åberg, Helsinki

Ympäristöterveydenhuollon johtaja Ville Soininen, Kalajoki

Vastaava eläinlääkäri Riikka Lakotieva, Oulu

Kunnaneläinlääkäri Sanna Pasma, Hämeenlinna

Eläinlääkäri Hanna Nurmi, Savukoski

Ympäristöterveydenhuollonjohtaja Kirsi Hiltunen, Siun-sote

Läänineläinlääkäri Anne Lintilä, Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Läänineläinlääkäri Matti Nyberg, Lounais-Suomen aluehallintovirasto

Nuoret eläinlääkärit

Riikka Hakala

Henna Aho

Paju Tuuri

Enni Tuutti

Karoliina Eskelinen

Hanna Rissanen

Liisa Koivunen

Riikka Aho

Outi Korhonen

Sidos- ja taustaryhmät

Puheenjohtaja Katri Kiviniemi, Suomen Eläinlääkäriliitto

Opetusneuvos Jonna Korhonen, Opetus- ja kulttuuriministeriö

Neuvotteleva virkamies Eero Rautiainen, Maa- ja metsätalousministeriö

Varadekaani Riikka Keto-Timonen, Helsingin yliopisto

Yliopistollisen eläinsairaalan johtaja Heli Simojoki, Helsingin yliopisto

Erityisasiantuntija Kaisa Mäntynen, Kuntaliitto

Asiantuntija Leeja Suojala, Maa- ja metsätaloustuottajain keskusliitto MTK

Lihantarkastusyksikön johtaja Mikko Turku, Ruokavirasto

Koulutuspoliittinen vastaava Joanna Martikainen, Eläinlääketieteen Kandidaattiyhdistys ry

Liite 3: Eläinlääkärialan kehittämistyöpaja 15.12.2022

Osana selvitystä toteutettiin sidos- ja taustaryhmien eläinlääkärialan kehittämistyöpaja Helsingissä Käpylässä torstaina 15.12.2022 klo 9–12. Työpajaan osallistui FCG:n fasilitoijien lisäksi noin 20 henkilöä, jotka edustivat laajasti eläinlääkärialan kehittämisen kannalta keskeisiä organisaatioita. Kehittämistyöpajan päämääränä oli osallistuttaa keskeiset sidosryhmät selvitystyöhön ja luoda yhtenäistä tilannekuvaa eläinlääkärialan nykytilasta sekä alan tilannetta edistävistä kehittämistoimenpiteistä. Päämääränä oli myös jalostaa kyselyllä ja haastatteluilla kerättyä tietoa asiantuntijoiden tietotaidon avulla. Asiantuntijoiden näkemyksiin pohjautuen työpajan tuloksilla pyritään vastaamaan hankkeen tärkeimpiin kysymyksiin ja sopimaan kehystä tarvittaville jatkotoimenpiteille.

Työpajan työskentelyn päämääränä oli vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Miten saadaan eläinlääkärien määrä kestävälle tasolle?
- Miten saadaan lisättyä työn tuottavuutta ja tehtyjä työtunteja?
- Miten estetään alalta poistuminen?
- Miten turvaan eläinlääkäreiden riittävyys kaikkiin tehtäviin?

Kehittämistyöpaja aloitettiin esittelemällä selvitystyön kysely- ja haastatteluaineiston alustavia tuloksia sekä käymällä keskustelua alustavien tulosten merkittävimmistä havainnoista. Varsinainen työpajatyöskentely rakentui viiden eri teeman ympärille. Teemat oli määritelty kyselyssä ja haastatteluissa nousseiden eläinlääkärialan keskeisimpien kehittämisaiheiden ja -ideoiden mukaan.

Eläinlääkärialan kehittämistyöpajan teemat:

1. Aloituspaikat ja alalle soveltuvuus
2. Avustavan henkilökunnan hyödyntäminen
3. Työaikalainsäädännön piiriin siirtyminen
4. Organisaatoratkaisut
5. Pakollinen kuntajakso ja kuntaharjoittelun lisääminen

Kustakin kehittämistyöpajan teemasta oli laadittu alustus, johon oli koottuna erityisesti selvitystyön haastatteluissa nousseita kehittämistarpeita ja -ideoita. Alustusten käsittelyn jälkeen työpajan osallistujat jaettiin kahteen yhtä suureen ryhmään. Kumpikin ryhmä työsti ensin itse eri teemoja ja pohti niihin liittyviä erityiskysymyksiä, kuten riskejä ja mahdollisuuksia. Ryhmissä oli kirjurit, joiden tehtävänä oli kirjata ylös ryhmänsä ajatuksia ja vastauksia. Työskentelyssä pyrittiin löytämään alusta asti myös konkreettisia ja realistisia kehittämistoimenpiteitä.

Ryhmätyöskentelyosuuden jälkeen asiantuntijat kokoontuivat takaisin yhteen keskustelemaan ryhmätyöskentelyn tuloksista teemoittain. Kustakin viidestä teemasta saatiin pienryhmätyöskentelyn sekä yhteisen keskustelun tuloksena konkreettisia kehittämisideoita. Kehittämistyöpajassa nousseita kehittämisideoita ja jatkotoimenpiteitä on käytetty raportissa määriteltyjen toimenpide-ehdotusten muodostamisessa. Jatkotoimenpiteiden lisäksi asiantuntijat pääsivät tilaisuuden loppukeskustelussa konsensukseen siitä, mitkä ovat nykyiset eläinlääkärialan keskeiset ongelmat, joihin alalla tulee vastata, jotta alan ja sen tulevaisuus olisi kestävällä pohjalla.