

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden työryhmälle

JUKO edustaa laajasti sote-alan moniammatillista asiantuntija, erikoisasiantuntija ja esihenkilöketjua. Sote-alan liittojamme ovat muun muassa Agronomiliitto, Akavan Erityisalat, Akavan sairaanhoitajat ja Taja, KTK Tekniikan Asiantuntijat, Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia, Suomen Eläinlääkäriliitto, Suomen Farmasialiitto, Suomen Fysioterapeutit, Suomen Hammaslääkäriliitto, Suomen Lääkäriliitto, Suomen Psykologiliitto, Suomen Puheterapeuttiliitto, Suomen Terveystieteiden tutkimuskeskus STHL, Suomen Toimintaterapeuttiliitto, Suomen Työterveysshoitajaliitto, Tekniikan Akateemiset ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut.

Jäsenistö työskentelee vaativissa, yliopisto- tai ammattikorkeakoulututkintoa edellyttävissä tehtävissä, kuten lääkäreinä, sosiaalityöntekijöinä, psykologeina, terveydenhoitajina, ylihoitajina, kuntoutuksen ja ennaltaehkäisyn tehtävissä, sairaalafyysikoina, -kemisteinä ja sairaalatekniikan tehtävissä.

Työryhmän työn organisoinnin osalta esitämme:

- Työryhmän tulee voida keskittyä toimeksiannon piiriin kuuluviin strategisiin linjakysymyksiin ja erityiskysymysten koordinointiin.
- Verkosto- ja jaostomallisella työskentelyllä on varmistettava, että sote-alan moniammatillista erityisasiantuntemusta voidaan hyödyntää mahdollisimman laajasti. Tehokas ja sitouttava keino on avata verkosto- ja jaostotyöskentely kattavasti sote-alan ammattiliitoille ja muille edunvalvontaorganisaatioille.
- Ratkaisuesitysten osalta on eriteltävä vastuutaho, jonka alaisuudessa esitysten yksityiskohtainen valmistelu etenee sekä tunnistettava myös toimeenpanon vastuutaho.
- Sosiaalihuollon ja terveydenhuollon integraation tukemisen ohella on yhtä tärkeää tunnistaa kummankin osa-alueen erityispiirteet. Kokoukset on syytä teemoittaa ja aikatauluttaa selkeästi ja mahdollisuuksien mukaan pitkälti etukäteen. Tämä mahdollistaa ratkaisuesitysten tasapainoisen ja kohdennetun käsittelyn kummallakin alueella.
- Terminologian tulee olla mahdollisuuksien mukaan sukupuolineutraalia. Työryhmän työssä käytettäköön johdonmukaisesti sote-alalla yleistynyttä esihenkilötermiä.

Toimeksiannon rajausten osalta esitämme:

- Työehtoneuvottelut käynnistyvät kunta-alalla 11.1.2022. Työmarkkinakysymykset on pidettävä toimeksiannon ulkopuolella. On kuitenkin ensiarvoisen tärkeää, että työryhmä tunnistaa työehtojen ja -olojen kehittämisen ja työvoiman saannin sekä pysyvyyden välisen yhteyden. Työehtojen kehittäminen ja palkkojen yhdenmukaistaminen edellyttävät valtion rahoituksen lisäämistä. Toisaalta työolojen kehittäminen työhyvinvointia ja työssä jaksamista parantaen toisivat erittäin merkittäviä säästöjä sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden vähenemisen myötä.

Koulutustarpeiden arvioinnin, ennakoinnin ja laadun osalta esitämme:

- Aloituspaiikkojen ja erikoistumiskoulutuksen lisääminen ovat hidassa vaikuttavissa keinoissa. Varhaisen ennakoinnin merkitys koulutusjärjestelmässä korostuu.
- Aloituspaiikkoja ja koulutusta ei voida lisätä laadun kustannuksella. Yhtä tärkeää kuin mitoittaa koulutuspaikkamäärä oikein, on pitää huoli koulutuksen resursseista, laatuvaatimuksista ja tutkintojen työelämävastaavuudesta.
- Pätevöitymiseen/erikoistumiseen liittyvien harjoittelupaikkojen tarjontaan tulee panostaa. Oikein mitoitettuna paikkamäärän lisäksi tämä edellyttää valtion rahoitusta lääkäreiden lisäksi myös muissa erikoistumistehtävissä.



Julkisalan koulutettujen
neuvottelujärjestö

- Korkeakoulujen sote-alalla työpaikoille maksamat harjoittelun ohjauskorvaukset tulee poistaa tai korvata korkeakouluille osana rahoitusta.
- Työaikaa on voitava käyttää myös tutkimustyöhön ja tiedon tuotantoon. Palkalliset tutkimusvapaat lisäävät työn kiinnostavuutta ja mahdollistavat uudistumista ja menetelmien kehittymistä.
- Jatkuva oppiminen ja ammatillisten kehittymismahdollisuuksien parantaminen työuran aikana on otettava strategiseksi tavoitteeksi niin järjestelmä- kuin työpaikkatasolla. Sekä sosiaali- että terveydenhuollon ammattihenkilöille on rakennettava uramalleja urakehitystä ja asiantuntijuuden hyödyntämistä tukemaan.

Palvelussuhdebyrokratian ja resursoinnin osalta esitämme:

- Virkojen perustaminen ja täyttäminen törmää liian usein hitaaseen ja kankeaan päätöksentekoon. Virkojen perustamisen ja täyttämisen hallinnollista byrokratiaa tulee keventää. Niiden käyttö palvelussuhteen lajina tulee rajoittaa tehtäviin, joissa tosiasiallisesti käytetään julkista valtaa.
- Toisaalta virkasuhdetta käytetään määräaikaisiin nimityksiin liian kevyin perustein ja jopa silloin, kun kysymyksessä on pysyvä tehtävä. Määräaikaisuus tuo epävarmuutta ja lisää henkilöstön vaihtuvuutta. Vaihtuvuus on muutoinkin suurta ja kuormittaa koko työyhteisöä. Sitä ei tule lisätä perusteettomilla määräaikaisuuksilla, vaan niiden käyttö on saatava kuriin tehokkaalla valtakunnallisella ohjauksella. Myös lainsäädännön muutostarpeita on tältä osin arvioitava.
- Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde yhdistettynä osa-aikaisuuteen olisi tehokas keino lisätä julkisen sektorin kiinnostavuutta työnantajana ja tukea näin yksilöllisemmin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista.
- Työnjaon tulee olla selkeä ja työntekijän on voitava keskittyä erityyppisiin vastaavan ydintehtävän hoitoon. Henkilöstön riittävyys on varmistettava palveluketjun jokaisella osa-alueella. Ennaltaehkäisevien palvelujen, kuntoutuksen, moniammatillisen toiminnan ja yhteisöllisesti tuotettujen palvelujen riittävä resursointi vähentää korjaavien palvelujen tarvetta.

Johtamisen ja esihenkilötyön osalta esitämme:

- Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen on varattava riittävä aika. Perehdyttäminen ei onnistu pelkästään johdon ja esihenkilöiden avulla, vaan lisäksi tarvitaan mentorointityyppistä kollegiaalista opastusta ja ohjausta.
- Substanssiasiat on organisoitava ja resursoitava siten, että johtamiseen ja esihenkilötyöhön jää riittävästi aikaa myös silloin, kun esihenkilöt osallistuvat alaistensa työtehtäviin tai sijaistavat heitä. Toisaalta johtaminen ja esihenkilötyö edellyttävät johtamistaitojen ohella perehtyneisyyttä myös substanssikysymyksiin. Lisäksi työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää tunnistaa sote-alan kuormitustekijät nykyistä paremmin ja hallita kuormitusta vähentävät keinot. Osaamisen johtaminen vaatii samoin systemaattista kehittämistä.
- Hyvinvointialueiden välille tulee luoda sosiaalihuollon ja terveydenhuollon johtamiskysymyksiä käsitteleviä verkostoja ja säännöllisen yhteydenpidon rakenteita.

Digitalisaation osalta esitämme:

- Tietojärjestelmien, digitaalisten hallintotehtävien ja raportoinnin moninaisuus kuormittavat sotehenkilöstöä ja vievät työaikaa ydintehtävien hoitamiselta. Tavoitellut säästöt ja ketteryys toteutuvat liian harvoin. Niiden sijaan kuormitus, turha ”sähläys” ja virheiden mahdollisuus ovat kasvaneet.
- Sotetyöpaikoille tarvitaan ”sote-digiosaajia”, jotka voivat koordinoida ja tukea tietojärjestelmien, ohjelmien ja sovellusten käyttöä. Lisäksi tarvitaan vahvaa osaamista digitaalisen asiakastyön kehittämiseen ja toteuttamiseen.
- Sihteerien ja muun toimistohenkilöstön määrää on järjestelmällisesti lisättävä.