

Sosiaali- ja terveysministeriö
Ministeri Krista Kiuru

SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYS JA SAATAVUUS

Ammattiliitto Jyty ry arvostaa tilaisuutta osallistua sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyttä ja saatavuutta koskevaan työryhmään.

Jytyyn kuuluu sote-alalla useiden eri henkilöstöryhmien edustajia. Jäseninämme on mm. terveydenhuollon sihteereitä, välinehuoltajia, sosionomeja ja lähihoitajia.

Jyty keskittyy lausunnossaan erityisesti työnjakokysymyksiin, koska ne ovat tulleet esille omissa jäsenkyselyissämme ja tilaisuuksissamme jo useana vuonna.

Tehtäväjako ja työvoiman saatavuus

Sote-ala on tyypillisesti moniammatillinen. Ns. tukipalvelutehtävissä työskentelee iso joukko ammattilaisia, joiden työ on tärkeä osa terveyden- ja sosiaalihuollon palveluketjua. Viivytys tai häiriö palveluketjun millä tahansa tasolla heijastuu aina kokonaisuuteen.

Esimerkiksi osastonsihteereiden / terveydenhuollon sihteereiden tekemä työ on kiinteässä yhteydessä lääkäreiden ja hoitajien työhön. Lääkäreille ja hoitohenkilöstölle jäisi nykyistä enemmän aikaa koulutuksensa mukaisesti tehtäviin, jos osastonsihteerit / terveydenhuollon sihteerit tekisivät ne työt, joihin heillä on koulutuksensa ja työkokemuksensa kautta ammattitaito ja useimmiten myös paras osaaminen.

Yhä suurempi osa lääkäreiden työajasta kuluu muuhun kuin perinteiseen lääkäriyöhön. Muuttuvat potilastietojärjestelmät kuormittavat koko ajan enemmän sekä lääkäreitä että hoitohenkilöstöä. Lääkärikunnankin taholta tämä on koettu kuormittavaksi tekijäksi, jota on mahdollisuus vähentää siirtämällä osa uusista tehtävistä mm. osastonsihteereille ja terveydenhuollon sihteereille.

Hoitohenkilöstön työajasta liian suuri osa kuluu tietojärjestelmien lisäksi myös muihin sellaisiin tehtäviin, joihin ei tarvita hoitoalan koulutusta. Jytyn näkemyksen mukaan avustavissa tehtävissä olevia ei työpaikoilla ole riittävästi.

Matalammalla koulutuksella – esim. hoiva-avustaja – voidaan tehdä sellaisia töitä, joihin ei tarvita sairaanhoitajan tai lähihoitajan koulutusta. Hoiva-avustajat olisivat tunnistettava osaksi etenkin vanhustyön työyhteisöä. Heillä tulee myös olla mahdollisuus jatkaa lähihoitajakoulutukseen.

Henkilöstöressurssien lisääminen on haastavaa mm. työvoimapulan takia. Jyty pyytääkin kiinnittämään erityistä huomiota tehtävien tarkoituksenmukaiseen jakamiseen. Vähäinen henkilöstöressurssi riittää paremmin, kun tehtävät jaetaan palveluketjun sisällä tarkoituksenmukaisesti. Hoitohenkilöstön lisäksi palveluketjuun kuuluu ja siinä tarvitaan monen muun alan ammattilaisia, mikä usein mm. julkisessa keskustelussa unohtuu. Mahdollisuus keskittyä oman koulutuksen ja osaamisen mukaisiin työtehtäviin parantaa myös työn houkuttelevuutta ja työssä viihtymistä.

Työperäistä maahanmuuttoa tarvitaan yhä enemmän ikäluokkien vanhetessa ja syntyvyyden alentuessa. Tämä edellyttää tehokkaita ja riittäviä kotouttamistoimenpiteitä. Rekrytoidessa työvoimaa ulkomailta on huolehdittava toiminnan eettisyydestä. Mm. Fipsu (suomalainen julkisen alan ammattiliittojen yhteistyöverkosto) on laatinut eettisen rekrytoinnin ohjeistuksen.

Perehdyttäminen ja osaamisen ylläpitäminen

Uusia tietojärjestelmiä ja niiden päivityksiä tulee nopealla tahdilla. Niiden perehdyttämiseen ja käyttämiseen on varattava riittävästi aikaa. Jos henkilöstö ei saa tarpeellista koulutusta, järjestelmät, joiden on tarkoitus helpottaa työskentelyä ja parantaa potilas-/asiakasturvallisuutta, toimivat tarkoitustaan vastaan muuttaen toiminnan kankeammaksi ja hitaammaksi. Henkilöstölle on muutenkin tarjottava mahdollisuus ylläpitää ja päivittää osaamistaan. Työpaikoilla on oltava toimiva sijaisuus- tai varahenkilöjärjestelmä, jotta työt eivät kasaannu tai jää tekemättä tai koulutukseen osallistuminen vaarannu sijaisten puutteen takia.

Työsuhteen ehdot ja työhyvinvointi

Terveellinen ja turvallinen työympäristö on erityisesti korona-aikana tullut entistä tärkeämmäksi. Etätönn käyttö on lisännyt mahdollisuuksia varmistaa turvallinen työskentely. Sosiaali- ja terveysalalla etätö on luonnollisesti työn luonteesta johtuen harvinaisempaa. Kuitenkin myös osassa sote-alan tehtävistä on mahdollista työskennellä ainakin osittain etänä, ja niissä etätöskentelyn mahdollisuuksia tulee lisätä.

Ylipäättään työaikoihin liittyvät ratkaisut ovat oleellisia työhyvinvoinnin kannalta. Joustavuus ja riittävä itsenäisyys, kuten esimerkiksi mahdollisuus autonomiseen työvuorosunnitteluun, lisää työhyvinvointia ja sitä kautta jaksamista sote-aloilla. Hyvinvointialueille siirryttäessä huomiota kannattaa kiinnittää myös työntekopaikkaan. Merkityksellistä on mm. se, tuleeko työmatkasta pitkä ja hankala tai onko työpäivän aikana käytävä useassa työpisteessä.

Oikeudenmukaiseksi koettu palkka on tärkeä tekijä työssä jaksamisessa. Vastaavasti epäoikeudenmukainen palkka lisää haluja vaihtaa työpaikkaa tai alaa. Tuleville hyvinvointialueille on annettava riittävä rahoitus palkkaharmonisointia varten.

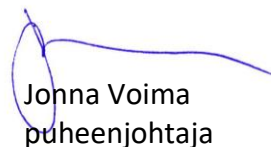
Välittömät toimenpiteet

Jytyn näkemyksen mukaan heti työn alkuvaiheessa on selvitettävä työtehtävien tarkoituksenmukaisen jakamisen vaikutukset henkilöstön riittävyyteen.

Sote-alan työpaikoilla on tehtävä perusteellinen selvitys siitä, ovatko tehtävät jakautuneet järkevällä tavalla. Tätä arviointia kykenee parhaiten tekemään eri ammattialoista koostuva ryhmä, joka voi selvittää paitsi sen, onko osaava työvoima siellä, missä sitä tarvitaan, myös sen, miten työvoimapulaa voitaisiin helpottaa ja henkilöstön riittävyys varmistaa jakamalla tehtäviä eri ammattiryhmien kesken.

Helsingissä 17.11.2021

Ammattiliitto Jyty ry



Jonna Voima
puheenjohtaja