

6.9.2021

Julkisen alan unioni JAU ry:n ja Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n terveiset hallituksen budjettiriiheen

Motivoinut, osaava ja hyvinvoiva työntekijä on paras investointi sosiaali- ja terveysalan palveluiden tulevaisuuden kannalta

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveydenhuollon laadukkaat peruspalvelut taataan näillä tekijöillä:

- riittävä ja osaava henkilökunta (moniammatillinen tiimityö huomioiden),
- sote-alojen työn terveellisyys ja turvallisuus (mm. työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä toimenpideohjelma),
- hyvinvoiva ja työkykyinen linjajohto (johtajille ja esihenkilöille taataan riittävät resurssit: ajankäyttö, osaaminen ja vastuisiin suhteutetut oikeudet) sekä
- oikeudenmukainen ja riittävä palkkaus sote-aloilla työskenteleville (sisältää koko palveluketjun).

Pandemia-aika on tuonut vahvasti esiin sosiaali- ja terveysalojen tilanteen. Yhteiskunnan toimivuuden kannalta kriittisten sote-alojen haasteina on nostettu esiin muun muassa henkilöstöpula, työhyvinvointiin liittyvät puutteet (esihenkilöiden tuki, jotta heidän on mahdollista tukea alaistensa työtä, terveellisyys ja turvallisuus ja huono palkkaus. Huolta on myös kannettu alanvaihtoa harkitsevasta henkilöstöstä.

Sote-aloille veto- ja pitovoimaa kehittämällä

Suurimpaan osaan sote-alojen haasteista tiedetään jo ratkaisuja ja toimivia käytänteitä. Sote-aloja järjestelmällisesti kehitettäessä saadaan alalle syntymään veto- ja pitovoimaa. Pitovoimatekijöiksi alalla koetaan tutkimusten mukaan muun muassa asiakkaat, työkaverit, työn sisältö, työyhteisö ja palkkaus. Sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevän henkilöstön työolosuhteiden kokonaisvaltainen parantaminen ja kehittäminen sekä osaamisen varmistaminen turvaavat myös tulevaisuudessa laadukkaat sote-palvelut.

Sote-alan tilanteesta kertoo muun muassa se, että toisin kuin useimmilla muilla aloilla, sairaspoissaolojen ja työtapaturmien määrässä on ollut kasvua viime vuosina. Tämä on korostunut pandemiaolosuhteissa. Lähityössä työ on koettu monesti fyysisesti ja psykososiaalisesti kuormittavaksi. Kuormitusta on aiheuttanut etenkin se, että omaan työhön ei ole voinut vaikuttaa. Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työaikoihin ovat tutkitusti työn motivaatiotekijöitä, ja näiden puute lisää kokemusta heikommasta työssä jaksamisesta.

Sosiaalialalla, johon kuuluvat muun muassa lastensuojelu, kotihoito ja vanhuspalvelut, etenkin henkilöstön riittävyys, työyhteisöjen toimivuus ja esihenkilötyöskentely ovat jo pidemmän aikaa aiheuttaneet huolta. Sote-alojen tilannetta on käsitelty muun muassa *Keivan Julkisen alan työhyvinvointi 2020*-raportissa.

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

Sote-alojen vetovoimatekijöihin toimenpiteitä suunnattaessa kehittämistoimien tulee olla näkyviä ja niistä tulee kertoa myös realistisesti. On esimerkiksi tuotava esiin, mitä

työturvallisuuden osa-alueella voidaan tehdä koetun työn kuormittumisen vähentämiseksi ja työolojen parantamiseksi. On käynnistettävä työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä toimenpideohjelma, jossa mukana ovat sote-alojen työmarkkinaosapuolet.

Lisäksi hyvinvointialueiden suunnittelu ja toimintojen käynnistäminen edellyttävät alusta alkaen panostusta toimiviin käytänteisiin asiakkaan palvelupoluissa. Sote-aloilla asiakkaan palvelupolun muodostavat monien eri alojen ammattilaiset ja asiantuntijat, joille jokaiselle on tärkeää työskennellä omalla asiantuntijuudella oikein mitoitetuissa olosuhteissa oikeudenmukaisella ja kannustavalla palkalla.

Sote-alojen asiakastyö on laaja-alaista ja haastavaa. Tämä sekä palvelukentän jatkuvat muutokset edellyttävät palveluissa työskenteleviltä asiantuntijoilta ja ammattihenkilöiltä moniammatillisuutta. Onnistuminen turvataan varmistamalla riittävä määrä asiantuntijoita ja ammattihenkilöitä kaikista henkilöstöryhmistä. Lisäksi asiakasprosessit on saatava kuntoon ja päällekkäiset työtoiminnot hallintaan: asiantuntijoilla ja ammattihenkilöillä tulee olla oikeutus ja mahdollisuus tehdä ydintehtäviään.

Resursseja ja johtamisen tukemista

On tuettava kaikkia henkilöstöryhmiä tukipalveluista erityisasiantuntijoihin ja henkilöstön riittävyys on myös resursoitava. Hallituksen tavoite sitovampien henkilöstömitoitusten saamisesta sote-alan välttämättömiin palveluihin on hyvä, mutta sitä ei saavuteta ilman lisäresursseja eikä sen varmistamista, että alalla jo työskentelevät ammattilaiset kykenevät jatkamaan työssään ja keskittymään ydintehtäviinsä.

Johtamista ja esihenkilötyötä tulee kehittää, mutta myös johtajien ja esihenkilöiden hyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta tulee huolehtia. Johtajilla ja esihenkilöillä pitää yhtä lailla olla riittävät resurssit ja todellisia mahdollisuuksia tehdä työtään laadukkaasti. Pelkkä vastuiden lisääminen ei riitä. Osaava ja motivoitunut johtaminen ja esihenkilötyö sote-aloilla saa aikaan henkilöstön hyvinvointia, jolloin työn laatu, tuloksellisuus ja tuottavuus tutkitusti paranevat.

Koulutuksen vahvistaminen

Samalla kun alan koulutuspaikkojen määrää nostetaan, on turvattava riittävät koulutusresurssit. On syytä pitää huolta myös täydennys- ja muuntokoulutuksen mahdollisuuksista edistää alalle tuloa ja alan sisällä siirtymistä tehtävästä toiseen. Oppisopimuskoulutusta on vahvistettava keinona tulla alalle. Alan koulutuksen lisääntyessä ja ammatillisen koulutuksen siirtyessä yhä enemmän työpaikoille, on tuettava myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Sote-aloilla vetovoimatekijänä uusille tulijoille on laadukas työpaikalla tapahtuva ohjaus opintojen yhteydessä. Sen toteuttamiseksi työpaikkaohjaajat tarvitsevat riittävän tuen ja ajankäytön, jotta he kykenevät laadukkaaseen ohjaamiseen sekä perustehtävästään vastaamiseen.