



# Tehyn näkemyksiä työvoimapolitiikasta sosiaali- ja terveysalalla

Työmarkkinatilanne sosiaali- ja terveysalalla on tällä hetkellä hyvä, vaikkakin alueellisesti on jonkin verran vaihtelua työvoiman saatavuudessa ja tarvittavassa osaamisessa. Laadukkaat ja turvalliset sosiaali- ja terveyspalvelut edellyttävät korkeatasoista koulutusta ja osaamista. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä on voimakkaan uudistamisen kohteena mm. keskittämisen ja yksityistämisen vuoksi. Tässä yhteydessä on pidettävä työvoimapolitiisin keinoin kiinni alan vetovoimaisuudesta, jotta tulevaisuudessakin on riittävästi osaajia. Työvoiman liikkuvuuden tulee olla työntekijöille ja perheille nykyistä houkuttelevampaa. Työn tekemisen tulee olla kannattavaa asuinpaikasta riippumatta.

## **Tasa-arvoa sekä perhe-elämän ja työelämän yhteensopivuutta edistettävä**

Työelämän hyvinvointiin kuuluu mahdollisuus yhdistää työura ja perhe-elämä. Suomen hallituksen on edistettävä määrätietoisesti työelämän tasa-arvoa sekä perheen ja työelämän yhteensovittamista. Laadukas varhaiskasvatus mahdollistaa vanhempien työssäkäynnin. Vakituisten työsuhteiden osuutta on lisättävä. Määräaikaiset työsuhteet ja nollasopimukset heikentävät työelämän tasa-arvoa.

## **Sosiaali- ja terveysalan vetovoimasta huolehdittava**

Työmarkkinatilanne sosiaali- ja terveysalalla on hyvä, mutta työvoiman saatavuus ja pysyvyys edellyttävät jatkuvaa, systemaattista työelämän, työympäristön sekä johtamisen kehittämistä. Uudet toimintatavat, osaamisen tarkoituksenmukainen käyttö, mahdollisuus osallistua ja edetä uralla ovat ammattihenkilöille tärkeitä. Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi palkan tulee olla kilpailukykyinen ja vastata työn vaativuutta. Hallituksen toimin tulee varmistaa mahdollisuus kohtuuhintaiseen asumiseen myös metropolialueella.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöistä on maailmanlaajuinen pula. Tehy pitää työvoiman liikkuvuutta kansainvälisellä ja kansallisella tasolla hyvänä asiana ja yhtenä merkittävänä alan vetovoimatekijänä. Suomessa asuvien ulkomaalaistaustaisten henkilöiden mahdollisuuksia kouluttautua ja työllistyä sote-alalle on edistettävä. Työvoiman rekrytointi ulkomailta on toteutettava rekrytoinnin eettisten periaatteiden mukaisesti. Osaamisen kartoittamiseen ja työyhteisöjen valmennukseen on lisättävä resursseja työvoiman kansainvälistyessä. Tehy korostaa kielitaidon merkitystä potilasturvallisuuden varmistamisessa.

## **Työnjakoa on uudistettava**

Sosiaali- ja terveydenhuolto ja varhaiskasvatus ovat työvoimavaltaisia aloja, joissa työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan alan kustannusrakenteesta. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus, talouden kestävyysvaje, väestön ikääntyminen ja terveyden epätasa-arvo haastavat kehittämään työnjakoa uudella tavalla. Työnjakoa kehittämällä voidaan jossain määrin vaikuttaa alan kustannuskehitykseen.



Tehy pitää tärkeänä, että palvelurakenteen uudistamisessa, kehitetään sekä organisaatioiden että ammattihenkilöiden välistä työnjakoa ja hyödynnetään teknologiaa nykyistä paremmin.

Työnjaon lähtökohtana ovat potilasturvallisuus, laadukkaat palvelut ja asiakkaan palvelutarpeen mukainen oikea osaamisen kohdentaminen. Työnantajien on luotava edellytykset ja kannusteet terveydenhuollon ammattihenkilöiden jatkuvalla ammatilliselle kehittämiselle.

## **Työkyvyn tukeminen varhaisessa vaiheessa**

Työkyvyttömyydestä aiheutuu Kevan arvion mukaan vuodessa noin kahden miljardin euron kustannus koko kunta-alalla. Menot syntyvät välittömistä ja välillisistä kustannuksista. Eniten työkyvyttömyyttä sote-alalla aiheuttavat mielenterveyshäiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Varhaisen tuen kohdentaminen psykososiaalisten ja fyysisten kuormitustekijöiden vähentämiseen ja työolosuhteiden parantamiseen, tukee työssä jatkamista. Yleisillä elämäntapariskeillä (alkoholi, tupakka, liikkumattomuus, ylipaino) on merkitystä työntekijän terveyteen. Oikein hyödynnettynä työpaikan työyhteisö tarjoaa hyvän vertaistukiyhteisön terveyden edistämiseen. Yksikin torjuttu työkyvyttömyyseläke tuo noin 60 000 euron säästöt työnantajalle.

Sote-alan työ on sekä henkisesti että ruumiillisesti rasittavaa. Esimiehen tulee huolehtia työntekijän työkyvyn seurannasta ja tarvittaessa varhaisen tuen antamisesta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tehy pitää tärkeänä, että ammatillisen kuntoutuksen tarpeen arviointia aikaistetaan nykyisestä. Parhaat tulokset saavutetaan, jos ko. arviointi tehdään viimeistään 90 sairauspäivän kohdalla, jolloin työterveyslääkäri muutenkin arvioi työntekijän jäljellä olevan työkyvyn.

## **Työssä jatkaminen mahdollistettava**

Työelämän nopeat muutokset, lisääntynyt kompleksisuus ja epävarmuus vaativat ennakointi- ja muutokkyvykkyyttä. Johtamisessa edellytetään rohkeaa ja nopeaa asioihin puuttumista henkilöstön työhyvinvoinnin turvaamiseksi. Työelämän kehittäminen on osa johtamista ja yhteistoimintaa työyhteisössä. Työntekijöiden työhyvinvointiin pitää panostaa ja työkykyä tukea systemaattisesti

Työhyvinvointiin panostaminen vähentää sairauspoissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta ja lisää halua työssä jatkamiseen. Työajan joustoilla ja työtä muokkaamalla lisätään ja tuetaan työssä jatkamisen mahdollisuuksia (Tehyn selvitys, Joustoilla jatkoa 2013). Joustot vaativat sekä työnantajan että koko työyhteisön hyväksyvää asennetta. Työmarkkinajärjestöjen tekemä Työkaarimalli (2011) on hyvä esimerkki ikäjohtamisesta, jonka tavoitteena on tukea työpaikan tuloksellisuutta ja työntekijän työhyvinvointia työelämän eri vaiheissa.

Millariikka Rytönen  
Puheenjohtaja  
Tehy ry

Kirsi Sillanpää  
Johtaja  
Tehy ry

Lisätietoja:

Kaija Ojanperä, Työympäristöasiantuntija, kaija.ojanpera@tehy.fi

Mervi Flinkman, Työvoimapolitiittinen asiantuntija, mervi.flinkman@tehy.fi

Maaliskuu 2018

