

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
EDUSKUNTA

TyV@eduskunta.fi

Lausuntopyyntöne s-postitse 2.3.2021, kuulemistilaisuus 11.3.2021

HE 241/2020 VP HALLITUKSEN ESYTYS EDUSKUNNALLE HYVINVOINTIALUEIDEN PERUSTAMISTA JA SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON SEKÄ PELASTUSTOIMEN JÄRJESTÄMISEN UUDISTUSTA KOSKEVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI SEKÄ EUROOPAN PAIKALLISEN ITSEHALLINNON PERUSKIRJAN 12 JA 13 ARTIKLAN MUKAISEN ILMOITUKSEN ANTAMISEKSI

Työterveyslaitos kiittää mahdollisuudesta lausua esityksestä hyvinvointialueiden perustamisesta. Työterveyslaitos kannattaa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuun siirtämistä kuntia suuremmille alueille. Tässä yhteydessä on kuitenkin tärkeää pitää mielessä, että työikäisten palveluiden osalta merkittävässä roolissa ovat työterveyshuoltopalvelut, jotka eivät ole mukana lakimuutoksessa. Koska työterveyshuoltopalveluiden järjestämisvastuu on työnantajilla, on yhteensovittaminen muun sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden kanssa tehtävä toiminnallisesti valtioneuvoston periaatepäätöksen Työterveys 2025 mukaisesti. Lisäksi on hyvä muistaa myös yksin- ja mikroyrittäjät, joista vain pieni osa on järjestänyt työterveyshuollon itselleen. Tältä osin kaikkialla sosiaali- ja terveydenhuollossa on vahvistettava työkyvyn tukemista niin yrittäjien että kaikkien suomalaisten työurien pidentämiseksi.

Työterveyslaitoksen lausunnon tärkeimpänä viestinä haluamme keskittyä henkilöstön työhyvinvoinnin ja jaksamisen huomioimiseen muutoksen toteuttamisessa, sillä sote-sektorin tilanne on tällä hetkellä hälyttävä.

Korona-ajan vaikutukset ovat lisänneet polarisaatiota työelämässä. Aloilla, joilla on voitu siirtyä etätööhön, työstressi on jopa vähentynyt. Samalla taas esimerkiksi sairaanhoitajilla ja terveydenhoitajilla työstressi on lisääntynyt. Korona-aikana sote-henkilöstöstä 86 % on jatkanut läsnätyössä ja ollut kovan paineen alla. Työmäärän kasvu ja koronaepidemian kielteiset vaikutukset näyttävät kohdistuneen eniten niihin, joilla on jo ennestään paljon työkuormitusta ja jotka työskentelevät koronan etulinjassa. Samalla työntekijöiden arviot työkyvystä ovat heikentyneet aikaisempiin vuosiin verrattuna ja psyykkinen rasittuneisuus on lisääntynyt sote-sektorin ammattiteissa. Lisäksi keskimäärin joka kolmas sote-työntekijä on pelännyt terveytensä puolesta työssään koronan takia.

Tutkimustulosten mukaan meidän on syytä olla huolissamme nuorten työntekijöiden hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Nuorilla on paljon työstressiä ja heidän työstään palautuminen on heikkoa. Nuoret työntekijät kohtaavat myös muita enemmän väkivalta- ja uhkatilanteita asiakkaiden taholta sekä seksuaalista häirintää työssään. Nuorten esiin nostamat ongelmakohdat vaativat erityistä panostusta, jotta nuorten alku työelämässä sujuu hyvin ja työurista tulee pitkiä.

Yleisesti voimme olettaa, että koronaepidemian pitkittyminen lisää pinnan alla kasautuvien ongelmien määrää ja vaikutusta fyysiseen ja henkiseen työkykyyn. Samalla sote-muutokseen liittyvä epävarmuus ja kaikkiaan jo noin 15 vuotta kestäneestä sote-uudistuksen valmistelusta johtuva muutosrasitus vaikeuttaa tilannetta. Koronaan liittyvän

hoitovelan purkamisen lisäksi meidän onkin ensisijaista löytää keinoja, jotka purkavat henkilöstön jaksamisvelkaa ja lisäävät työhyvinvointia ennen sote-muutoksen toteuttamisesta.

Työterveyslaitoksen arvion mukaan maakuntamuutoksen toteuttaminen COVID-19-epidemian keskellä tai välittömästi sen jälkeen on suuri riski henkilöstön kannalta. Voidaan olettaa, että kuormituksen kannalta vaikea tilanne eskaloituu muutospaineessa. On selvää, että uuteen organisaation ja linjavastuisiin siirtyminen lisäävät aina merkittävästi tarvetta uuden oppimiselle. Samalla muutoksen toteuttaminen tuo aina esille piileviä ja yllättäviä hankauksia toimintaprosesseissa ja tietojärjestelmissä. Näiden taklaaminen kovassa kuormitustilassa on epävarmaa ennen kuin uuden toimintamallin mukaiset tuottavuus- ja hyvinvointihyödyt realisoituvat. Meidän onkin tiedostettava, että muutoksiin liittyvät aikataulu- ja resurssipaineet yhdistettynä koronarasitukseen ja palautumisvelkaan luultavasti vesittävät muutoksen operatiiviset tavoitteet heti alkuun ja pahimmillaan sysäävät kokonaisuuden väärälle uralle uudistuksen jaloista tavoitteista huolimatta.

Edellä kuvattua tilannetta hankaloittaa epävarmuus työelämän luonteesta koronan jälkeisessä ajassa. Lienee varmaa, että emme enää palaa koronaa edeltäneeseen aikaan. Pikemmin tulemme näkemään uudentyyppisen työn tekemisen kulttuurin ja tavan esille nousemisen hybridityön, etätyön sekä läsnätyön värittämässä maailmassa. Myös tämä työn murros on osattava ottaa huomioon muutosta toteuttaessa. Onkin yhteiskunnallisesti keskeistä tukea tulevaa sote-muutosta lisäämällä nopeasti tutkittua tietoa ja kollektiivista näkemystä koronan jälkeisestä työelämästä ja ennen kaikkea hybridityön, etätyön sekä läsnätyön välisestä tasapainosta ja kunkin yksittäisistä piirteistä. Samalla meidän on mietittävä keinoja sen suhteen, miten purkaa sote-muutoksen toteutukseen koronan varjossa liittyviä riskejä tutkitun tiedon ja muutoshallintakyvykkyyden parantamisen kautta.

Antti Koivula
pääjohtaja

Päivi Husman
johtaja