

## Antti Väänänen

Infektiolääkäri  
Infektioiden torjuntayksikkö  
Lapin sairaanhoitopiirin kuntayhtymä  
JUKO(LS) pääluottamusmies



**S**OTE on viimein useiden tuotantokausien jälkeen tulemassa toteen, ja väliaikaiset toimitukset ovat toiminnassa. Kohta olemme töissä hyvinvointialueella, joka on vastuussa sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen palveluista. Mutta onko meillä jatkossa tarvittava määrä työntekijöitä? Jo nyt työntekijäpula vaikeuttaa työtä terveydenhuollossa.

Sisätaudeilla työntekijäpula ei kuitenkaan ole uusi ongelma. Pulaa sisätaudeille erikoistuvista on ollut keskussairaaloitten lisäksi myös yliopistollisessa sairaalassa. Lisäksi perusopetuksen opiskelijavalinnan muuttuminen

yhteisvalinnaksi on aiheuttanut myös huolen siittä, saammeko jatkossa lääkäreitä, jotka haluavat pysyvästi töihin myös Lappiin. Päivystysten pyörittämiseen tarvitsemme hyvinvointialueen väestöön suhteutettuna täällä enemmän lääkäreitä kuin väestörikkaammilla alueilla. Kun tekijöitä puuttuu jo valmiiksi, on houkuttelevuuden lisääminen vaikeaa. Erikoistuvien lääkäreiden saamiseksi on syytä panostaa koulutukseen

**”Päivystysten pyörittämiseen tarvitsemme hyvinvointialueen väestöön suhteutettuna täällä enemmän lääkäreitä kuin väestörikkaammilla alueilla.**

## Riittääkö työntekijöitä myös Lappiin?

omalla alueella. Hyvänä esimerkkinä on psykiatria, jonne olemme saaneet palkkauksen panostamisen ja professuurin avulla hyvin uusia erikoistuvia. Koulutuksiin pääsy ja kehittymismahdollisuudet vaikuttavat myös työhyvinvointiin.

Julkisen terveydenhuollon vetovoimaa työnantajana tulisi saada paremmaksi. Työpaikan ilmapiiriin tulee olla kunnossa, jos työntekijöistä halutaan myös pitää kiinni. Hyvä meininki, yhteisöllisyyden kokemus ja omien työtehtävien mielekkyys sekä haastavuus ovat tärkeitä. Esimiesten koulutukseen tulee panostaa. Heidän tulee myös olla kiinnostuneita esimiestehtäväänsä ja varattava sen hoitamiseen myös riittävästi aikaa. Esimiehen tulee myös

kohdella alaisiaan tasapuolisesti. Työntekijän, esimiehen ja työnantajan välillä tulee olla molemminpuolinen luottamus. Työntekijän tulee kokea olevansa arvostettu.

Esimerkiksi kehityskeskustelut ovat tältäkin kannalta tärkeitä. Mutta on löydettävä muita-

kin keinoja, miten jokaiselle työntekijälle saadaan tunne, että hänen työpanoksensa on tärkeä.

Potilastietojärjestelmien tulee palvella työntekoa. Potilastietojärjestelmien runsaus haittaa potilaiden hoidon jatkuvuutta ja näiden määrää ollaan hyvinvointialueilla tulevaisuudessa vähentämässä. Potilastietojärjestelmien kehittäminen ja vaihto tulee tehdä käyttäjiä kuunnellen. Meillä

käytössä oleva potilastietojärjestelmä Esko on käyttäjiltä kiitosta saanut rekrytointivaltti, jota kannattaa kehittää vielä paremmaksi. Mahdollisesti sen pohjalta saataisiin hyvinvointialueelle yhtenäinen potilastietojärjestelmä. Kehitystyö tämän osalta on menossa.

Hyvinvointialueen myötä keskusteluun on jo tullut mahdollisuus, että lääkärit joutuvat käymään totutun toimipaikan lisäksi myös muissa toimipisteissä. Näissä pohdinnoissa kannattaa ottaa huomioon, ettei tehdä sellaisia päätöksiä, joilla karkotetaan työntekijöitä. Hyvää mallia voidaan ottaa esimerkiksi Kainuun sotesta, jossa matka-aika poikkeavaan työpisteeseen on työaikaa.

Palkkojen kilpailukykyinen taso on tärkeä julkisen terveydenhuollon vetovoimakeijänä. Palkoista tulee usein kysymyksiä myös luottamusmiehelle. Palkkauksen tulisikin olla oikeasti tasapuolista ja läpinäkyvää, siten että myös harkinnanvaraisten lisen perusteet olisivat nähtävillä. Myöskin eri erikoisalojen välillä tulisi palkkausperusteet olla kaikilta osin yhteneväiset.

Palkkaharmonisaatio tulee vaikuttamaan palkkoihin, mutta sen tarkka suuruus ei vielä ole selvillä. Huolena kuitenkin on, etteivät nämä palkkakorjaukset tapahdu nopeasti. Jäädystäkö tämä myös joksikin aikaa muut palkkojen kehitystarpeet? Lapissa omana mausteensa tulevaisuuteen tuo myös se, mikä on Mehiläinen Länsi-Pohjan asema jatkossa.