

Sosiaali- ja terveysministeriö

Uusimaa-PKS-Helsinki sote-erillisselvityksen loppuraportti

Uudenmaan, pääkaupunkiseudun tai Helsingin mahdollisen sote-erilliskorjausten selvityksen loppuraportissa esitetään, että jatkovalmistelu pohjautuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämiseen neljän itsehallinnollisen alueen ja Helsingin kaupungin toimesta. Myös erikoissairaanhoidon järjestämisvastuu olisi ensisijaisesti alueilla. HUSin toissijaisesta järjestämisvastuusta säädettäisiin lailla.

Osaava korkeakoulutettu sosiaalialan henkilöstö turvaa tarpeenmukaiset ja riittävät sosiaalipalvelut

Talentian mielestä esitetyssä mallissa on hyvin huomioitu Uudellemaalle erityiset asukkaiden palvelutarpeet, joita ei samassa mittakaavassa ole muissa maakunnissa ja jotka aiheutuvat muun muassa asunnottomuudesta, paperittomuudesta, vieraskielisen väestön ja maahanmuuttajien suuresta määrästä. Lisäksi uusimpien väestöennusteiden (Tilastokeskus, 2019) mukaan Uusimaa on ainoa maakunta, jonka alueen väestö olisi kasvamassa vielä 2030-luvun lopulla.

Uudenmaan erityispiirteet ovat myös haaste työvoiman saatavuuden ja työvoiman erityisosaamisen varmistamisen näkökulmasta. Suomessa on noin 2500 sosiaalityöntekijää enemmän kuin kunnissa on sosiaalityöntekijöiden vakansseja. Yli 7200 sosiaalityöntekijää on rekisteröinyt ammattinsa Valviran ylläpitämään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteri Suosikkiin, mutta kunnissa sosiaalityöntekijöiden vakansseja on noin 4700 ja järjestöissä reilu 200. Näin ollen joissakin kunnissa tällä hetkellä koettu sosiaalityöntekijäpuute ei johdu siitä, että sosiaalityöntekijöitä olisi koulutettu liian vähän.

Syyt siihen, että kolmannes sosiaalityöntekijöistä ei hakeudu kuntiin asiakastyöhön johtuvat puutteellisista resursseista, valtavista asiakasmääristä, johtamisen ongelmista ja palkasta, joka ei vastaa työn vaatuvuutta. Sote-ratkaisun rinnalla tuleekin ratkaista myös alan houkuttelevuus: työntekijöille tulee antaa mahdollisuudet tehdä eettisesti kestävä sosiaalityötä mm. asiakasmääriä rajaamalla ja tarjoamalla riittävät resurssit. Myös palkkaus ja työhyvinvointi edellyttävät ratkaisuja.

Erilaisilla työaikajoustoilla voidaan myös parantaa alan houkuttelevuutta sekä vaikuttaa henkilöstön työtyytyväisyyteen, työn laatuun ja työtehoon (Sosiaalialan ammattilaisten työurat 2019, Talentia).

Sosiaalialan laillistetut ammattihenkilöt ovat myös hyvin koulutusmyönteisiä ja kehittävät ammattitaitoaan säännöllisesti pääosin itsenäisesti. Sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) mukaan ammattihenkilön velvollisuutena on ylläpitää ammattitaitoaan. Tämän lisäksi laki edellyttää, että työnantaja mahdollistaa ammattitaidon kehittämisen ja ylläpitämisen.

Ammattitaidon uudistaminen auttaa työntekijää vastaamaan entistä paremmin asiakkaiden muuttuviin palvelutarpeisiin ja toimintaympäristön muutoksiin. Täydennyskoulutuksen avulla voidaan kehittää organisaatiota, palveluja ja laatua.

Sosiaalityön koulutus on kansallisesti hyvin vetovoimainen, mutta vetovoima ei ulotu työelämään. Esimerkiksi lastensuojelu näyttyy läpivirtaustyöpaikkana (Sosiaalialan ammattilaisten työurat 2019, Talentia). Haasteena on kehittää tehtävänkuvia, työnjakoa, ja johtamista sekä kohtuullistaa asiakasmäärät palkkauksen parantamisen ohella. Tehtävänkuvien tulee mahdollistaa rakenteellinen sosiaalityö sekä tutkimukseen ja kehittämistyöhön osallistuminen.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

Tero Ristimäki
puheenjohtaja

Marjo Katajisto
erityisasiantuntija