Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Terveyssektorin työtehtävät ovat tyypillisesti sekä fyysisesti että henkisesti erittäin raskaita. Ne vaativat myös pitkän muodollisen koulutuksen ja jatkuvaa työssä oppimista. Tämän lisäksi keskeistä on tietojen ja taitojen toistuva päivittäminen mm. sen johdosta, että terveyssektorilla käytetään kasvavassa määrin hyväksi informaatioteknologiaa. Terveyssektoria luonnehtivat myös vaihtelevat työajat, joka lisää entisestään työn fyysistä ja henkistä kuormittavuutta. Potilaiden terveydestä huolehtiminen vaatii jatkuvaa läsnäoloa.

Sote-uudistukseen liittyvä organisaatiorakenteiden yhteensovittaminen on monesta syystä haastavaa. Organisaatioiden yhteensovittaminen aiheuttaa työntekijöille merkittävää stressiä ja epävarmuutta tulevan työtehtävän tarkasta sisällöstä ja henkilön asemasta uudessa organisaatiossa. Työtehtävien sisältöön kohdistuu muutoksia esim. informaatiojärjestelmien eroista johtuen. Organisaatioiden yhteensovittaminen aiheuttaa myös potentiaalisia ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä mm. sen tähden, että eri organisaatiossa on hyvin erilainen kulttuuri ja erilaiset pelisäännöt koskien keskeisiä työsuhteeseen vaikuttavia tekijöitä. Sote-uudistukseen liittyviä merkittäviä organisaatiomuutoksia vauhdittavat osaltaan yrityskaupat ja laajojen kansallisten palveluketjujen syntyminen.

Organisaatioiden yhteensovittamisen osalta työntekijöiden palkitsemisen yhtenäistäminen on erityisen haastavaa. Tulokseen perustuva palkkaus on yleistynyt Suomessa nopeasti kaikilla toimialoilla. Eri organisaatiossa on erilaiset käytännöt palkitsemiseen liittyvien yksityiskohtien määrittelyssä. Näiden tekijöiden yhteensovittaminen voi kestää huomattavasti ja siirtymäaikana syntyy potentiaalisia ristiriitoja, joiden ratkaiseminen voi olla hankalaa muotoutuvassa organisaatiossa.

Sote-palveluja tarjoavien toimijoiden suuri määrä voi johtaa siihen, että työntekijät vertaavat palkitsemistaan alan parhaisiin toimijoihin, joka saattaa murentaa työntekijöiden kokemaa motivaatiota ja suorituskykyä heikommissa organisaatioissa. Suurin osa terveyssektorin yksityisistä toimijoista on myös kooltaan pieniä, joka voi merkitä sitä, että niissä on matalampi palkkataso ja heikommat työsuhteeseen liittyvät edut kuin suuremmissa organisaatioissa, jotka tarjoavat tuottamiaan palveluita kattavasti maan kaikissa osissa.

Organisaatioiden yhteensovittamiseen liittyvät ongelmakohdat voivat mm. heikentää työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Työssä viihtymisen heikentymisellä voi olla puolestaan merkittäviä negatiivisia vaikutuksia mm. tuottavuuteen ja taloudelliseen tehokkuuteen toimipisteissä (esim. Böckerman ja Ilmakunnas, 2012). Nämä vaikutukset voivat pahimmassa tapauksessa eliminoida osan Sote-uudistuksen suunnitelluista kustannussäästöistä.

Työtyytyväisyyden mahdollinen heikkeneminen voi myös johtaa työvoiman vaihtuvuuden kasvuun, joka on huomattavan ongelmallista terveyssektorilla, jossa on monilta osiltaan pulaa osaavasta henkilökunnasta. Työntekijöiden kokema epävarmuus työtehtävän jatkosta voi myös heijastua negatiivisesti tuottavuuteen ja toiminnan laatua kuvaaviin mittareihin.

Organisaatioiden yhteensovittaminen voi johtaa yhtäältä siihen, että osa työntekijöistä joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle työpaikkansa siirtymisen johdosta. Muuttaminen aiheuttaa työntekijälle huomattavia suoria ja epäsuoria kustannuksia. Paikkakunnan vaihtaminen voi myös heikentää työntekijän kokemaa työtyytyväisyyttä uudessa toimipisteessä.

Palkansaajien tutkimuslaitos
Löntagarnas forskningsinstitut
Pitkänsillanranta 3 A 00530 Helsinki
Långbrokajen 3 A 00530 Helsingfors
etunimi.sukunimi@labour.fi
Puh. (09) 2535 7330
+358-9-2535 7330
http://www.labour.fi

Yritykset voivat uudessa tilanteessa kilpailla aiempaa vahvemmin osaavimmasta työvoimasta ja tiettyjen erikoisalojen osaajista, joka voi kasvattaa henkilöstömenoja ja lopulta lisätä terveyssektorin kokonaiskustannuksia nykytilanteeseen verrattuna.

Sote-uudistuksen käytännön toteuttamisessa tulisi ottaa painokkaasti huomioon organisaatiorakenteiden sovittamiseen mahdollisesti liittyvät kitkatekijät sekä niiden aiheuttamat sopeutuskustannukset.

Helsingissä 11. päivänä huhtikuuta 2018

Petri Böckerman
erikoistutkija

Lähteet:

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. Industrial and Labor Relations Review, 65:2, 244-262.