

Selvitys Juuan vastaanottotoiminnan lääkäritilanteesta

Käsiteltäessä Siun soten lääkirerekrytointiin liittyviä perusongelmia, pelkästään maakunnan sijainti itsessään ja esimerkkinä käytetty Juuka haastaa rekrytointitilanteessa erityisesti muiden perheenjäsenten työllistymismahdollisuuksien vuoksi. Siun soten rekrytointi on tehnyt paljon työtä alueen henkilökunnan saatavuuden eteen, mutta samaan aikaan pitovoima ei ole riittävää. Pienissä yksiköissä kriittiseksi ongelmaksi kuitenkin muodostuu yksiköiden pienestä koosta aiheutuva haavoittuvuus, esimerkiksi äkillisissä poissaloissa ja sotealan luontaisessa vaihtuvuudessa, sekä kokeneiden ohjaajien puutteessa. Näin on myös nyt käynyt Juuassa, jossa lääkäreiden osalta sinänsä loogiset urakehityssuunnat ja yritysten kyvykkyyden heikkenemä tuottaa ostopalvelulääkäreitä tuottaa nopeasti haastavia resurssitilanteita ratkaistavaksi. Lähtökohtaisesti ei ole sallittua eikä toivottavaa, että nuori lääkäri työskentelee pidempään yksin, vaan hän tarvitsee rinnalleen kokeneen ohjaajan. On myös selkeät valvovien viranomaisten määräykset ohjaajan paikalla olemisesta. Valitettavasti joskus mm. lääkäripalvelujen saatavuuden parantaminen on tehtävä saavutettavuuden kustannuksella.

Palveluiden kehittämisessä sitovaksi ohjaavaksi tekijäksi on muodostunut vuonna 2018 hyväksytty palvelutuotantosuunnitelma. Kaikkia siinä mainittuja tarpeellisia muutoksia toimintaan ei ole kyetty tekemään, ja toisaalta tätä suunnitelmaa noudatetaan edelleen, kunnes muuttuneeseen tilanteeseen saadaan uusi hyväksytty ja päivitetty suunnitelma. Vertailtaessa valtakunnallisesti tarveakioituja terveydenhuollon kustannuksia, merkittävä osa maakunnan väestöstä asuu kustannustasoltaan valtakunnan matalimmalla alueella. Toisaalta jo aiemmin samoista henkilöstön rekrytointiin liittyvistä ongelmista kärsineet kunnat ovat mm. hakeneet kilpailuetua henkilöstön palkkaratkaisuista, joilla on nyt puolestaan merkittäviä kustannusvaikutuksia kuntayhtymälle ja tulevalle hyvinvointialueelle palkkaharmonisaation kautta. Yksittäisissä tilanteissa olisi edelleen pidättäydyttävä poikkeavista ratkaisuista, joilla on kerrannaisvaikutuksia maakunnan muissa toimipisteissä ja tasapuolisuuden sekä yhdenvertaisuuden periaatteen nimissä myös ammattiryhmissä.

Merkittävät parannukset perusterveydenhuollon kokonaisuudessa tarkoittavat jatkossa riittävää taloudellista lisäinvestointia suuntaamalla rahoitusta ja peruspalveluiden priorisointia hyvinvointialueen talousarviossa, mutta myös työn tekemisen fyysisen ympäristön ja työvälineiden ajanmukaisuuden turvaamista, sekä riittävän henkilöstön turvaamisen mahdollistamista. Tämä edellyttää myös selkeää ja vahvaa poliittista tukea viranhaltijavoimin tehtävän jatkuvan työn tueksi.

Vastaanottopalvelut ja rekrytointiyksikkö käsittelee viikoittain pääasiallisesti lääkirerekrytointiin, rekrytointiin ja lääkäripalveluhankintoihin liittyviä ajankohtaisia kysymyksiä sekä tarkentaa operatiivisesti rekrytointisuunnitelmaa ja strategiaa pidemmällä aikavälillä.

Juuan lääkäritilanteen osalta voidaan todeta syksyn 2022 osalta seuraavaa. Juuassa on 4,5 lääkärin virkaa, virkalääkäreiden rekrytointi on ollut Juukaan haasteellista koko Siun soten toiminnan ajan ja siirtymävaiheessa 2016 - 2017 tilanne kuvautui hyvin saman kaltaisena kuin nyt syksyllä 2022. Tällä hetkellä läsnälääkäripalvelut toteutuvat hallituksen edellyttämällä tavalla, ja ne toteutuvat 4 päivänä viikolle 47 saakka. Tämän hetkisen tiedon valossa viikosta 48 eteenpäin käytettävissä ei olisi läsnälääkäreitä arkisin vastaanottotyöhön. Viikonloppuisin 1 - 2 kertaa kuukaudessa toteutuneet kiireettömän vastaanoton jononpurkupäivät jatkuvat, samoin

lääkäriyöpanosta annetaan yhden lääkäriyöpanoksen verran neuvolaan ja kouluihin ja tämä on lääkärin lähityötä.

Alustavien tiedustelujen tuloksena oman henkilöstön osalta vapaaehtoisuuteen perustuva työ Juukaan muilta asemilta ei ole herättänyt kiinnostusta. Lähityönjohdon mukaan neuvotteluissa aiempien kokemusten perusteella voitaisiin päästä pidemmälle tarjoamalla tästä tehtävästä palkkakompensaatiota. Henkilöstöhallinnon tekemän selvityksen perusteella asiaa voitaisiin ratkaista soveltaen paikallista virka- työehtosopimusta erikoislääkäreiden liikkuvasta työstä. Päätös soveltamisesta tulisi toimialajohtajan päätöksellä. Yksittäistapauksessa tehtävä paikallissopimuksen soveltaminen näyttäytyy ongelmallisena maakuntatasoisessa tarkastelussa tasapuolisen kohtelun näkökulmasta. Siun sotessa on yksi terveyskeskus ja liikkuvuus eri toimipisteiden välillä halutaan nähdä osana normaalia toimintaa resurssin ja kysynnän tasapainottamistilanteissa. Tämä toteutuukin jo paremmin alueilla, jossa etäisyydet toimipisteiden välillä eivät ole merkittävät. Kuten alussa on todettu, tällä ratkaisulla voi olla kustannusvaikutuksia hyvinvointialueelle siirryttäessä. Samoin eri ammattiryhmien tasapuolinen kohtelu liikkuvan työn osalta tulisi huomioida.

Vapaaehtoisuuteen perustuvan menettelyn lisäksi työnantajalla on yksipuolinen oikeus muuttaa virantoimitusvelvollisuutta, mikä mahdollistaisi virkasuhteisten lääkäreiden työpisteen muutoksen toiseen toimipisteeseen. Tämä vaatii yhteistoimintamenettelyä. Tässä menettelyssä olisi mahdollista sopia mm. erikseen samankaltaisia ehtoja ja työntekoa helpottavia ja muutoksesta työntekijälle aiheutuvaa vaivaa kompensoivia mekanismeja kuin paikallisesti sopimalla. Linjajohto arvioi tämän kaltaisen menettelyn olevan kuitenkin hyvin riskialtis ja entisestään heikentävän nykyisten työtehtävien pitovoimaa sekä haastavan rekrytointeja entisestään, mikäli irtisanoutumisia tapahtuisi.

Kolmantena vaihtoehtona edelleen selvitetään vastaanottopäivän tuottamista ostopalveluna. Yrityksille lähityöhön suuntautuvan lääkäriyövoiman rekrytointi on vähintään yhtä haasteellista kuin kuntayhtymälle. Tämän lisäksi ostopalveluiden osuus palvelutuotannosta on jo nyt ylittänyt kriittisen rajan ja asian ratkaiseminen kustannustehokkaasti puoltaa asian edistämistä omana toimintana.

Selvitys työ lääkäritilanteen ratkaisemiseksi jatkuu loka/marraskuussa ja tilannetta seurataan yhteistyössä linjajohdon ja rekrytointipalveluiden kanssa viikoittain. Yllä kuvatuin keinoin odotetaan tilanteen ratkeavan vko 48 mennessä, jopa aikaisemmin, mikäli jatkuva rekrytointi mm. tuottaa tulosta. Mikäli tässä ei edistytä, tutkitaan lisää mahdollisuuksia järjestää lähilääkäripäivät neuvotellen oman henkilöstön kanssa tai ostopalveluin.