



05/06/2025

Sosiaali- ja terveysministeriö

[Lausuntopalvelu.fi](https://lausuntopalvelu.fi)

VN/25888/2024

JHL RY:N LAUSUNTO HENKILÖSTÖMITOITUS JA TEKNOLOGIA (HALLITUKSEN ESITYS SOSIAALIHUOLTOLAIN, VANHUSPALVELULAIN JA ASIAKASMAKSULAIN MUUTTAMISESTA)

JHL kiittää mahdollisuudesta lausua asiasta. Lausunto on laitettu lausuntopalvelu.fi -järjestelmään.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi sosiaalihuoltolakia siten, että teknologisten ratkaisujen käyttäminen sosiaalihuollon palveluissa olisi yhdenvertaisemmin mahdollista. Lisäksi sosiaalihuoltolakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös teknisestä valvonnasta sosiaalihuollon toimintayksikössä.

Lisäksi esitetään, että asiakassuunnitelmaa laadittaessa olisi arvioitava, voidaanko asiakkaan palvelutarpeisiin vastata teknologisilla ratkaisuilla.

Vanhuspalvelulakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoituksen laskemisessa mahdollistettaisiin teknologian ja teknisen valvonnan ottaminen huomioon silloin, kun niillä olisi henkilöstötarvetta pienentävä vaikutus. Henkilöstömitoitusta arvioitaessa voitaisiin mitoitusta pienentää enintään 0,04 työntekijää asiakasta kohti, mikäli toimintayksikössä olisi käytössä teknologioita, joilla voidaan korvata välitöntä asiakastyötä. Toteutuneen henkilöstömitoituksen olisi kuitenkin aina oltava vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti.

JHL:N LAUSUNTO

Pidättekö kannatettavana, että teknologisten ratkaisujen käyttämisestä sosiaalihuollon palveluissa säädettäisiin uudessa 47 §:ssä esitetyllä tavalla?

Kyllä

Ei

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne.



JHL kannattaa teknologiasta kirjaamista lakiin sinällään, sillä teknologiaa on jo käytössä monin paikoin, mutta käytännöt sen toteuttamisessa sekä valvontaviranomaisten päätöksissä vaihtelevat paljon. Lainsäädännöllä saadaan luotua yhdenvertaisuutta ympäri Suomen.

JHL korostaa, että lakiesitys on huomattavasti laajempi kuin yksinomaan ympärivuorokautista vanhushoivaa koskeva: lakimuutokset koskevat sosiaalihuoltoa kokonaisuudessaan, esimerkiksi lastenhuolto, vammaispalveluita ja mielenterveys- ja päihdepalveluita. Tähän liittyen HE:n perustelut ovat varsin ohuet, ottaen huomioon miten laajaan kenttään tuleva lainsäädäntö kohdistuu.

Yhdymme MLL:n kritiikkiin siitä, että esitysluonnoksessa todetaan lastensuojelun teknologisten ratkaisujen sääntelytarpeiden kuuluvan lastensuojelulainsäädännön kokonaisuudistukseen. Kuitenkin käsillä olevan esitysluonnoksen on ilmeisesti tarkoitus nimenomaan olla se säännöskokonaisuus, jossa luodaan perusteet ja lähtökohdat teknologisten ratkaisujen käytölle sosiaalihuollossa, myös lastensuojelussa. Varsinainen perusta sekä premissit teknologisten ratkaisujen käytölle tulee kirjata sosiaalihuoltolakiin.

Painotamme, että velvoite asiakas-/palvelusuunnitelmassa arvioida teknologian käyttöä lisää vaatimuksia työntekijöille.

Tämän myötä työntekijöillä pitää olla ajantasainen osaaminen kaikista yksikössä käytössä olevista teknologioista. Tällä hetkellä työntekijöitä ei kouluteta tarpeeksi teknologian käyttöön tai päivitetä osaamista, tai välttämättä edes perustella teknologian käytön hyötyjä. Jotta teknologia ja tämä pykälä saadaan oikeasti toimimaan, tulisi työnantajien vastuuta kouluttaa kaikkia ja pitää osaaminen ajantasaisena lisätä.

Pidättekö kannatettavana, että teknisestä valvonnasta sosiaalihuollon toimintayksikössä säädettäisiin uudessa 48 §:ssä ehdotetulla tavalla?

Kyllä

Ei

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne.

JHL pitää kannatettavana sitä, että teknisestä valvonnasta säädetään erikseen.

Tässä yhteydessä tulee huomioida, että koska teknistä valvontaa on tarkoitus toteuttaa yleisissä tiloissa, kohdistuu se väkisinkin myös työntekijöihin.

Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 17 §:ssä on viittaus lain 21 §:ään, joka koskee yhteistoimintaa teknisin menetelmin toteutetun valvonnan järjestämisessä. Teknisellä valvonnalla tarkoitetaan kyseisessä pykälässä kameravalvonnan lisäksi myös kulunvalvontaa ja muutakin teknisin menetelmin tapahtuvaa valvontaa.

JHL korostaa, että kyseisen 21 § velvoittaa työnantajan huolehtimaan yhteistoimintavelvoitteistaan silloin, kun kameravalvonta tai jokin muu teknisin menetelmin tapahtuva valvonta kohdistuu asiakkaiden lisäksi myös työntekijöihin.

Työsuojelun verkkosivuilla on avattu työntekijöiden teknistä valvontaa ja sitä koskevia periaatteita. Sivustolla todetaan mm., että työntekijöiden kameravalvonnasta säädetään laissa yksityisyyden suojasta työelämässä, ja että samoja kameravalvontaa koskevia periaatteita sovelletaan muuhunkin työpaikan tekniseen valvontaan.

JHL painottaa, että työntekijöiden kameravalvontaa koskevat periaatteet täytyy ottaa huomioon myös muussa työntekijöihin kohdistuvassa teknisessä valvonnassa. Tämä ei käy suoraan ilmi yksityisyyden suojasta työelämässä annetusta laista, ja koska hallituksen esityksen myötä työntekijöihin voi kohdistua muunkinlaista teknistä valvontaa kuin vain kameravalvontaa.

Lisäksi lakiesitys on huomattavasti laajempi kuin yksinomaan ympärivuorokautista vanhushoivaa koskeva: lakimuutokset koskevat sosiaalihuoltoa kokonaisuudessaan, esimerkiksi lastenhuolto, vammaispalveluita ja mielenterveys- ja päihdepalveluita. Tähän liittyen HE:n perustelut ovat varsin ohuet, ottaen huomioon miten laajaan kenttään tuleva lainsäädäntö kohdistuu.

Pidättekö kannatettavana, että teknisestä valvonnasta sosiaalihuollon toimintayksikön yhteisissä tiloissa säädetään?

Kyllä

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

JHL kannattaa teknisestä valvonnasta kirjaamista lakiin, sillä teknistä valvontaa on jo käytössä monin paikoin, mutta käytännöt sen toteuttamisessa sekä valvontaviranomaisten päätöksissä vaihtelevat paljon. Lainsäädännöllä saadaan luotua yhdenvertaisuutta ympäri Suomen.

Painotamme, että lakiesitys on huomattavasti laajempi kuin yksinomaan ympärivuorokautista vanhushoivaa koskeva: lakimuutokset koskevat sosiaalihuoltoa kokonaisuudessaan, esimerkiksi lastenhuolto, vammaispalveluita ja mielenterveys- ja päihdepalveluita. Tähän liittyen HE:n perustelut ovat varsin ohuet, ottaen huomioon miten laajaan kenttään tuleva lainsäädäntö kohdistuu.

Missä tilanteissa katsotte, että toimintayksikössä olisi tarpeen käyttää tallentavaa kameravalvontaa? Millainen prosessi liittyy tallentavan kameravalvonnan käyttämiseen

JHL näkee, että hallituksen esitysluonnoksessa ei viitata riittävässä määrin työnantajan yhteistoimintalain velvoitteisiin käydä jatkuvaa vuoropuhelua työpaikalla yhteistoimintalain 8 pykälän mukaisesti mm. työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta.

Pidättekö kannatettavana, että laissa säädettäisiin, että asiakasprosessin aikana on arvioitava teknologian hyödyntämisen mahdollisuus asiakkaan sosiaalipalveluissa?

Kyllä

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

JHL korostaa, että velvoite asiakas-/palvelusuunnitelmassa arvioida teknologian käyttöä lisää vaatimuksia työntekijöille.

Tämän myötä työntekijöillä pitäisi olla ajantasainen osaaminen kaikista yksikössä käytössä olevista teknologioista. Tällä hetkellä työntekijöitä ei kouluteta tarpeeksi teknologian käyttöön tai päivitetä osaamista, tai välttämättä edes perustella teknologian käytön hyötyjä. Jotta teknologia ja tämä pykälä saadaan oikeasti toimimaan, tulisi työnantajien vastuuta kouluttaa kaikkia ja pitää osaaminen ajantasaisena lisätä.

Pidättekö kannatettavana, että teknologian huomioimiselle iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoituksen laskemisessa asetettaisiin maksimiraja?

Kyllä

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

JHL ei kannata teknologian laskemista osaksi henkilöstömitoitusta, vaikka teknologian lisäämistä sinänsä kannattaakin.

Hallituksen esityksessä on lähdetty siitä, että Suomeen ei perusteta erillistä tahoa valvomaan sosiaali- ja terveydenhuoltoon liittyviä ja mitoitukseen laskettavia teknologioita. Eli työnantajat voivat lähes omalla ilmoituksellaan vähentää henkilöstömitoitusta laissa säädetyn verran. Mikäli maksimirajaa vähennykselle ei olisi, eikä teknologioita erikseen valvovaa tahoa, voisivat työnantajat vähentää henkilöstöä itse parhaaksi katsomansa määrän. Tämä vesittäisi koko mitoituksen merkitystä.

JHL näkee, että vanhuspalvelulain pykälästä tai sen perusteluista tulisi selvyuden vuoksi käydä ilmi, että jos pienennys on jo tehty maksimimäärän mukaisena, ei uutta pienennystä voida enää tehdä, vaikka käyttöön otettaisiinkin uutta teknologiaa.

Jos kannatatte maksimirajan asettamista teknologian huomioimiselle iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoituksen laskemisessa, onko ehdotettu 0,04 mielestänne sopiva?

Kyllä

Ei

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne.

JHL ei kannata henkilöstömitoituksen alentamista teknologialla.

Ehdotettu 0,04 on mielestämme liian suuri. THL:n selvityksen perusteella, näyttöön perustuen voitaisiin teknologioilla korvata 0,03 työntekijää asiakasta kohden. Kuitenkin esityksessä mitoitusta halutaan vähentää enemmän, koska tulevaisuudessa voi olla mitoitusta vähentäviä teknologioita. Päätetty määrä ei siis perustu tämänhetkiseen tilanteeseen vaan toivekuvaan tulevaisuudesta.

Ylipäänsä pohdimme, että kun erillistä organisaatiota selvittämään teknologian henkilöstövaikutuksia ei määrätä, niin miten varmistetaan siitä, että teknologiset ratkaisut todellisuudessa vähentävät työn määrää, eikä lopputulos ole se, että käytännössä sama määrä työtä tehdään pienemmällä mitoituksella.

Hallituksen esityksessäkin todetaan, että teknologia myös vie henkilöstön aikaa (esimerkiksi koulutus, ohjelmistojen päivittäminen ja laiteviat/vaihdot). Teknologian käyttöön liittyy myös monia erilaisia kustannuksia (esimerkiksi investointi- tai leasing-kustannukset, käyttökustannukset, työntekijöiden koulutus, hankintojen ja sopimusten tekemisestä aiheutuvat kustannukset sekä häiriötilanteiden hoito ja niihin varautuminen).

JHL korostaakin, että teknologia ei ole automaattisesti autuaaksi tekevä helpotus. Se tuo mukanaan myös useita tilanteita, jotka itseasiassa kuormittavat henkilöstöä niiden sattuessa. Henkilöstömitoituksen vähentämisessä olisikin tarpeen laskea mukaan myös se, miten teknologian vikatilanteet kuormittavat henkilöstöä sekä aiheuttavat lisähenkilöstön tarvetta.

Teknologian lisääntymisen myötä organisaatioihin tarvitaan erillinen toimiva teknologiatuki. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden ei voida olettaa olevan teknologiaosaajia ja kykenevän korjaamaan esimerkiksi kotikäynnillään voittunutta teknologiaa.

Ympäri vuorokautiseen hoitoon pääsevät asiakkaat ovat alati huonokuntoisempia. Lisäksi hoitoa tarvitsevien iäkkäiden määrä tulee lisääntymään lähivuosina räjähdysmäisesti.

JHL painottaa, että teknologia tulisi nähdä työntekijöiden työkuormaa helpottavana ja jaksamista lisäävänä asiana. Se ei vähennä jatkuvasti lisääntyvää työtä sinänsä tai tarvetta työntekijöihin.

Pidättekö kannatettavana, että iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon vähimmäishenkilöstömitoitus olisi edelleen 0,6 työntekijää asiakasta kohti, jota ei voitaisi teknologioita käytettäessä alittaa?

Kyllä

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne.

JHL ei ole kannattanut henkilöstömitoituksen alentamista 0,6 alun perinkään. On kuitenkin hyvä asia, että hallitus ei esitä, että teknologialla tämän voisi alittaa.

THL ennakoii, että ikääntyneiden palveluja, kotihoitoa, yhteisöllistä asumista ja ympärivuorokautista palveluasumista, tarvitsevien iäkkäiden määrä kasvaa nykyisestä 33 000 asiakkaalla vuoteen 2027 mennessä.



Lisäksi hallituksen esityksessäkin todetaan, että ympärivuorokautiseen hoivaan siirtyvät asiakkaat ovat entistä huonokuntoisempia. Tällöin on henkilöstön mitoitusarvekin asiantuntijakuulemisissa esitettyjen arvioiden mukaan usein korkeampi kuin vähimmäismitoitus 0,6. Käytännössä kuitenkin tämä vähimmäismitoitus on useassa paikassa tosiasiaa enimmäismitoitus riippumatta asiakkaiden palvelutarpeesta.

Työntekijöiden työmäärä ei siis tule vähenemään, vaikka käytössä olisi kaikki mahdollinen teknologia. Lisäksi JHL näkee riskinä sen, että nyt kun teknologian laskeminen osaksi mitoitusta mahdollisestaan, on myöhemmin helpompaa muuttaa teknologialla hyväksi katsottavaa henkilöstömitoituksen desimaalia korkeamaksi. Eli käytännössä alentaa mitoitusta entisestään.

Valmistelussa on arvioitu, että lääkehuoltoon, yöaikaiseen valvontaan ja kirjaamiseen liittyvillä teknologioilla voi olla henkilöstövaikutuksia. Näettekö, että iäkkäiden ympärivuorokautisessa hoidossa voisi vielä olla joitakin muita välittömän asiakastyön tehtäviä, joissa teknologian avulla voitaisiin vähentää henkilöstötarvetta?

Kyllä

Ei

Kannustaako esitys mielestänne investoimaan uusiin teknologioihin sosiaalihuollon palveluissa (myös muissa kuin iäkkäiden ympärivuorokautisessa hoidossa)?

Kyllä

Ei

Voitte esittää teknologiainvestointeihin liittyviä näkökohtia.

Esityksellä yhdenmukaistetaan teknologiaan liittyviä käytäntöjä ja mahdollisuuksia ympäri Suomen. Siten investoiminen uusiin teknologioihin myös tulee kannattavammaksi.

Voitte esittää muut asiaan liittyvät näkökohtanne ehdotuksen vaikutuksista.

JHL:N YLEINEN KANTA

JHL ei kannata teknologian laskemista osaksi henkilöstömitoitusta.

JHL kannattaa kuitenkin teknologian kehittämistä ja käytön lisäämistä yleisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Sen avulla voi mm. lisätä työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuutta.





Teknologian edellytyksenä on kuitenkin, että kaikki työntekijät perehdytetään kunnolla niiden käyttöön, jatkuvasti yllä pidetään osaamista ja että teknologiat luodaan työntekijöitä kuunnellen ja osallistaen. Näitä tulee tehdä yhteistoiminnallisesti työntekijöiden ja työnantajan välillä.

Hallituksen esityksessä ei toistaiseksi huomioida riittävästi koko sosiaalihoitoa. Se on keskittynyt ikäihmisten palveluihin.

JHL painottaa, että teknologia tulisi nähdä työntekijöiden työkuormaa helpottavana ja jaksamista lisäävänä asiana. Teknologia ei vähennä jatkuvasti lisääntyvää työtä sinänsä tai tarvetta työntekijöihin.

JOS MITOITUSTA HALUTAAN VÄHENTÄÄ, TARVITAAN TEKNOLOGIAA MÄÄRITTÄVÄ TAHO

Hallituksen esityksessä kirjataan, että palveluntuottaja voi pienentää ympärivuorokautisen palveluasumisen henkilöstömitoitusta ilman hakemusta ja päätöstä rekisteröinnin muutoksesta. Tieto teknologialla korvattavasta osuudesta on kuitenkin päivitettävä valtakunnalliseen rekisteriin.

Hallituksen esitys näyttää siten antavan työnantajalle valtuudet lähes itse päättää millä teknologialla henkilöstöä voi vähentää ja sen voi tehdä pelkällä ilmoituksella.

JHL näkee, että tästä uhkaa tulla automaattinen mitoituksen vähennys. Epäselvää on esimerkiksi se, mitkä ovat valvojan viranomaisen resurssit valvoa käytännössä teknologian toimivuutta. Erityisesti kun teknologian pitäisi olla niin tehokasta, että sillä pitäisi pystyä korvaamaan ihmisen työtä.

Suomen pitäisi ottaa mallia Tanskasta, jossa ministerin asetuksella on säädetty sallituista teknologioista. Ministerin asetuksella on myös säädetty neuvostosta, joka antaa teknologian käyttöön liittyviä lausuntoja.

JHL näkee, että teknologian hyväksyntä ja arviointi tulisi tapahtua puolueettomalla taholla ja perustua käytännössä hyväksytyihin kokeiluihin. Riippumaton valtakunnallinen arviointi teknologioista osana mitoitusta takaisi yhdenvertaisemman lopputuloksen.

Tarkka teknologiakohtainen määrittelyn tarve liittyy JHL:n näkemyksen mukaan siihen, että teknologia on hallituksen esityksessä liitetty henkilöstömitoituksen alentamiseen. Jos teknologialla ei olisi tarkoitus alentaa mitoitusta, ei myöskään olisi niin suurta tarvetta määrittellä teknologioita tarkemmin.

Palveluntuottajan on seurattava omavalvonnassa mitoituksen riittävyttä ja teknologian osuutta siinä. Henkilöstömitoitukseen voidaan puuttua myös hyvinvointialueen toimesta tapahtuvassa valvonnassa tai viranomaisvalvonnassa.

JHL näkee, että omavalvonta toimii työntekijöiden tilanteiden turvaamisessa vaihtelevasti. Lisäksi nyt kun teknologia tulee tuomaan lisätehtäviä, jää epäselväksi valvojan viranomaisten resurssit toteuttaa valvontaa.





JHL näkee, että hallituksen esitysluonnoksessa ei viitata riittävässä määrin työnantajan yhteistoimintalain velvoitteisiin käydä jatkuvaa vuoropuhelua työpaikalla yhteistoimintalain 8 pykälän mukaisesti mm. työpaikalla sovellettavista säännöistä, käytännöistä ja toimintaperiaatteista työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteesta.

HEIKENNYKSET VAIKEUTTAVAT TYÖNTEKIJÖIDEN TILANNETTA

Hallituksen esityksen myötä hyvinvointialueiden rahoituksesta vähennetään vuonna 2026 yhteensä 52,3 miljoonaa euroa.

Esityksessä arvioidaan, että kotihoidon henkilöstötarve vähenisi noin 200 työntekijällä. Vuoden 2025 alussa voimaan tulleen vähimmäismitoituksen laskun 0,6:een arvioidaan vähentävän henkilöstöä laskennallisesti vähintään 900–1 000 työntekijällä ja tämän esityksen sen lisäksi vähintään noin 660 työntekijällä.

Hyvinvointialueiden säästöt näkyvät sote-alan henkilöstölle monin eri tavoin: yhteistoimintamenettelyt, lomautukset, irtisanomiset, työtehtävien muutokset, työssäkäyntialueen muutokset, työvuoroluettelon muuttamiset ilman korvauksia, esihenkilöiden alais määrän kasvaminen ja erilaisten henkilöstötujen karsiminen yms. johtavat kaikki tilanteeseen, jossa jo ennestään kovilla oleva henkilöstö ei jaksa enää.

Juuri toteutettu henkilöstömitoituksen laskeminen 0,6 osaltaan heikentää myös sekä asiakkaiden saamaa hoitoa että henkilöstön jaksamista. Yksityisen sektorin osalta epävarmuutta luovat lisäksi kohtuuttoman alhaisiin henkilöstömitoituksiin ja hintaoletuksiin perustuvat kilpailutukset. Yksityisen sektorin toimijoilla ei myöskään ole vastaavanlaista laaja-alaista henkilöstön siirtojen mahdollisuutta tehtäväkokonaisuuksista toisiin, joten mahdollisesti teknologian käyttö vähentää henkilöstömäärää yksityisen sektorin palveluissa todennäköisemmin kuin julkisella puolella.

JHL on huolissaan Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaisuudesta. Se tarvitsee lisää rahoitusta. Säästöjä tulee hakea muualta.

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI ON PUUTTEELLINEN

JHL tuo esiin, että neljännessä luvussa (Ehdotukset ja niiden vaikutukset) ei käsitellä valvontateknologian vaikutusta työntekijöihin. Sosiaalihuoltolakiin kaavailtu 48 pykälä tulee kuitenkin käytännössä vaikuttamaan myös työntekijöiden työhön, sillä asiakkaiden lisäksi he ovat tilassa, jossa toteutetaan teknistä valvontaa.

Lisäksi lakiesitys on huomattavasti laajempi kuin yksinomaan ympärivuorokautista vanhushoivaa koskeva: lakimuutokset koskevat sosiaalihuoltoa kokonaisuudessaan, esimerkiksi lastenhuolto,





vammaispalveluita ja mielenterveys- ja päihdepalveluita. Tähän liittyen HE:n perustelut ovat varsin ohuet, ottaen huomioon miten laajaan kenttään tuleva lainsäädäntö kohdistuu.

TYÖNTEKIJÄT PITÄÄ KOULUTTAA

Teknologialla on potentiaalia helpottaa ammattilaisten työtä, mutta se ei tapahdu itsestään.

JHL korostaa, että on tärkeää huolehtia siitä, että työntekijät saavat riittävän opastuksen ja perehdytyksen uuden teknologian käyttöön.

Jos teknologiaa ei osata käyttää oikein, on riskinä, että esim. asiakkaille aiheutuu vahinkoa, jolloin joudutaan selvittämään erilaisia vastuukysymyksiä esim. työnantajan ja vahingon aiheuttaneen työntekijän välillä. Teknologian virheellinen käyttö voinee yksittäistapauksittain johtaa myös työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen. Näin ollen riittävä opastus ja perehdytys on tärkeää myös työntekijöiden työsuhdeturvan kannalta.

Jokaiselle työntekijälle tulisi varata mahdollisuus osallistua teknologian käyttöön liittyvään koulutukseen itse sen sijaan, että tiimistä vain osa koulutetaan ja sälytetään heille kouluttamisvelvoite eteenpäin muulle tiimille.

Työntekijät tulisi ylipäänsä ottaa mukaan jo teknologian ja apuvälineiden suunnitteluvaiheeseen, sillä on havaittu, että siten he ovat valmiimpia myös niiden käyttöön. Teknologian käyttämiseen on varattava riittävästi aikaa ja osaamista on ylläpidettävä. Lisäksi eri tietojärjestelmien yhteen toimivuus tulee varmistaa. Nykyisin monet keskenään toimimattomat tietojärjestelmät enemmänkin vaikeuttavat kuin helpottavat työtä.

Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että työntekijät eivät saa riittävästi koulutusta käytössä olevaan teknologiaan. JHL pohtiikin, voisiko osana viranomaiselle rekisteröintiä pyytää tietoa siitä, miten henkilöstöä on koulutettu ko. teknologian käyttöön ja mikä on suunnitelma osaamisen ylläpitämiseen.

JHL muistuttaa, että työnantajalla on velvollisuus työturvallisuuslain 14 pykälän perusteella: työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Lisäksi siinä kirjataan, että työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.



HUOMIOITA TEKNOLOGIASTA SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLOSSA

JHL näkee, että osana mitoituksen seurantaan THL:n olisi jatkossa tärkeä selvittää myös se, miten teknologian lisääntyminen on vaikuttanut palveluihin ja työntekijöiden työhyvinvointiin sekä miten laskeminen osaksi mitoitusta on onnistunut.

Vaikka sinänsä pidämme teknologian lisääntymistä sosiaali- ja terveydenhuollossa hyvänä asiana, on kuitenkin oltava erityisen varovainen teknologian käytöstä lasten ja nuorten kohtaamisissa. Joissain tilanteissa se varmasti jopa tukee yhteydenpitoa, mutta ensisijaisesti nämä ryhmät tarvitsevat läsnä olevia aikuisia elämäänsä.

Lisäksi kaikilla asiakkailla ei ole mahdollisuutta käyttää teknologiaa, joten teknologian käyttö ei saisi olla ainoa vaihtoehto saada sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita.

Hallituksen esitys ei sinänsä käsittele työntekijöiden oikeuksia suhteessa teknologiaan työpaikalla. Mutta haluamme tuoda esille sen, että JHL on huolissaan siitä, että työntekijöillä ei ole riittävästi tietoa oikeuksistaan suhteessa esimerkiksi teknologiseen valvontaan työvuoroissa. Tämä kuitenkin lisääntyy kovaa vauhtia kaiken muun soten teknologian rinnalla.

Lisätietoja:

Miranna Seppälä, erityisasiantuntija JHL, miranna.seppala@jhl.fi, p. 050 444 9767

Laura Tuominen, sopimusasiantuntija JHL, laura.tuominen@jhl.fi, p. 050 409 2460

JHL:n puheenjohtaja, Håkan Ekström