

trv@eduskunta.fi

Eduskunnan tarkastusvaliokunnan pyyntö 21.9.2020

Hätäkeskuslaitoksen Julkisten ja hyvinvointi alojen liitto JHL ry:n henkilöstön lausunto

Viitekohdissa mainittuun pyyntöön ja pyynnöstä esitettyihin kysymyskokonaisuuksiin Julkisten ja hyvinvointi alojen liitto JHL ry:n henkilöstö esittää lausuntonaan seuraavaa.

Mitkä ovat olleet valtion ylläpitämän hätäkeskustoiminnan perustamisen ja myöhempien uudistusten (2001-2005 ja 2011-2014) päätavoitteet?

Suomessa siirryttiin valtion ylläpitämään hätäkeskustoimintaan vuonna 2001, jolloin perustettiin Hätäkeskuslaitos.

Aiemmin erillään toimineet pelastustoimen kunnalliset hätäkeskukset ja poliisitoimen hälytyskeskukset yhdistettiin valtion ylläpitäviksi hätäkeskuksiksi. Nähtiin, että on taloudellista ja tarkoituksenmukaista toteuttaa viranomaisten yhteiset hätäkeskukset.

Rakennemuutoksen (2011-2014) keskeiseksi tavoitteeksi asetettiin Hätäkeskuslaitoksen toimintamallien ja johtamisen yhdenmukaistaminen valtakunnallisesti. Samalla tavoitteeksi määriteltiin hätäkeskusten verkottaminen uuden hätäkeskustietojärjestelmän käyttöönoton myötä. Hätäkeskuslaitoksen rakennemuutoksen (2011-2014) konkreettisiksi tavoitteiksi määriteltiin mm.

- yhdenmukaistaa ja tehostaa hätäkeskustoimintaa,
- turvata tasapuoliset ja laadukkaat hätäkeskuspalvelut väestölle ja hätäkeskuspalveluja käyttäville viranomaisille koko maassa,
- turvata mahdollisimman nopea avunsaanti koko auttamisen ketjun toimintaa parantamalla.

Kokonaisuutena arvioiden toteutetussa hätäkeskusuudistuksessa on onnistuttu parantamaan hätäkeskustoiminnan tasoa (*Hätäkeskusuudistuksen toteutuminen, SM:n asettaman arviointiryhmän loppuraportti 24.5.2013*). Hätäkeskusuudistus on edesauttanut koko viranomaisketjun eli pelastustoimen, poliisin ja sosiaali- ja terveystoimen toimintatapojen kehittämistä ja toimintamallien valtakunnallista yhdenmukaistamista. Hätäkeskuspalveluiden tulokset ja taso ovat parantuneet muutosta edeltäneeseen aikaan nähden.

Miten tavoitteiden toteuttamisessa on onnistuttu ja mitkä ovat olleet kipupisteet?

Koko historian ajan Hätäkeskuslaitos on kamppailut ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden kanssa. Valtioneuvoston selonteon (*SM julkaisu 54/2007*) yhteenvedossa todetaan, että Hätäkeskustoiminnan keskeiset ongelmat liittyvät erityisesti henkilöstön riittävyyteen ja sen saatavuuteen sekä muun muassa määrärahojen alimitoitettuun tasoon. Toteutettu rakennemuutos ei ole poistanut tätä epäkohtaa, koska Hätäkeskuslaitoksen henkilöstömäärä on vähentynyt, mutta samaan aikaan hätäilmoitusten määrä on lisääntynyt. Palvelutaso on pystytty pitämään kohtuullisena, mutta henkilöstön kuormitus on kasvanut huolestuttavan suureksi, joka näkyy mm. sairauspoissaolojen suurena määränä sekä työtyytyväisyyden laskuna.

Minkälaisia henkilöstövaikutuksia uudistuksilla on ollut?

Hätäkeskuslaitoksen rakenneuudistus 15 hätäkeskuksesta 6 hätäkeskukseen toteutettiin 2011-2014. Vuoden 2010 lopussa Hätäkeskuslaitoksen henkilöstömäärä oli 828 ja vuoden 2014 lopussa 647. Kaikille vakituisen viran haltijoille tarjottiin tehtäviä uudessa toimipaikassa ja vastaavasti määräaikaisessa virkasuhteessa oleville määräajan loppuun asti. Henkilöstö, joka ei suostunut muuttamaan uudelle hätäkeskuspaikkakunnalle, jouduttiin irtisanomaan. Rakenneuudistuksen seurauksena Hätäkeskuslaitos joutui irtisanomaan 100 henkilöä.

Vuosien 2015-2019 aikana Hätäkeskuslaitoksen henkilöstömäärä on laskenut alle 600 HTV: n. Tämän hetkisillä tutkintokoulutusmäärillä ei kyetä ylläpitämään edes nykyistä henkilöstömäärää, koulutetun henkilöstön määrä ei vastaa työnantajan tarpeita. Sisäministeriö sekä Eduskunnan hallintovaliokunta ovat viime vuosina ottaneet kantaa Hätäkeskuslaitoksen henkilöstömäärän vähimmäis- tasosta. Sisäministeriö on määrittänyt viraston minimihenkilöstömääräksi 630.

Vähimmäismäärää arvioitaessa tulee kiinnittää erityistä huomiota päivystyshenkilöstön vähimmäismäärään, jonka tulisi Julkisten ja hyvinvointi alojen liitto JHL ry:n mukaan olla 630.

Kuinka hyvin henkilöstö on huomioitu uudistuksissa?

Koulutetun päivystyshenkilöstön vajeusta täytettiin aiemmin poliisitaustaisella henkilöstöllä. Poliisin tutkintouudistus ja omat henkilöstötarpeet ovat vähentäneet poliisitaustaisen henkilöstön hakeutumisen hätäkeskuspäivystäjän tehtäviin. Lisäksi koulutuksen järjestämispaikka näyttää vaikuttavan melko vahvasti siihen, että osaan hätäkeskuksista ei löydy halukkaita työntekijöitä. Hätäkeskuslaitos on tehnyt aktiivisesti aloitteita mm. alueellisten hätäkeskuspäivystäjäkurssien järjestämisestä.

Julkisten ja hyvinvointi alojen liitto JHL ry:n henkilöstön näkemyksiä

Lainsäädännön kehittämistarpeet.

- **Mahdolliset toiminnan muutokset tuovat mukanaan lainsäädäntömuutokset.**
- **Muuntokoulutukset, muiden viranomaiskoulutuksen saaneiden oikeus toimia hätäkeskuspäivystäjänä. Hätäkeskuslaitoksen sisäisen muun henkilöstön käyttäminen operatiivisessa työssä.**
- Julkisten ja hyvinvointi alojen liitto JHL ry:n mukaan lainsäädäntöä ei tulisi kehittää siihen suuntaan, että hätäkeskuksessa voisi tulevaisuudessa työskennellä työpaikkaperehdytyksen jälkeen myös yhteistyöviranomaisten, esim. ensihoidon tai pelastustoimen, koulutuksen saaneita. Tämä ottaisi päivystäjiltä sen viimeisenkin ammatti-identiteetin ja huonontaisi sitä kautta alan houkuttelevuutta ja huonontaisi henkilöstötilannetta entisestään. On tärkeää säilyttää hätäkeskuspäivystäjä omana ammattinaan ja ennemmin kehittää päivystäjän tutkintoa vastaamaan nykypäivän haasteisiin. Yhteistyöviranomaisten haaliminen hätäkeskuksiin töihin, ei ole kestävä ratkaisu. Pääallekkäisyyskoulutus hätäkeskuspäivystäjän tehtäviin myöskin poliisin tutkintoa olisi tarkasteltava onko hätäkeskuspäivystäjän työhön nykypäivänä soveltuvaa. Olisi paikallaan yhdenmukaistaa lainsäädäntöä myös tältä osin, siten, että poliisin tutkinto ei enää kelpaisi hätäkeskuspäivystäjän virkoihin. Tällä olisi ammatti-identiteettiä vahvistava vaikutus.

Hätäkeskustoiminnan tehtävät ja laajuus tulevaisuudessa.

- **Hätäkeskustoiminta hätätilanteisiin liittyvän viranomaistoiminnan kokonaisuus eli hätäkeskuspalveluiden kehittämistä koko auttamisen ketjun näkökulmasta.**
- Hätäkeskuslaitos auttamisen ketjun ensimmäisen lenkin sijaan voisi olla turvallisuusviranomaisten yhteistoimintaa lisäävänä ja koordinoivana lenkinä. Hätäkeskuslaitos tuottaisi edelleen yhteistyössä eri toimijoiden kanssa sitä perustehtävää, joka sille on annettu. Tuottaen eri toimijoille olevia ja tulevia asetettuja ja sovittuja tehtäviä. Muistaen kuitenkin perustehtävä, ettei tule liikaa tarjontaa.
- Hätäkeskuslaitoksen nostaminen yhdenvertaiseksi itsenäiseksi toimialaksi muiden toimijoiden rinnalle.
- Nykyhetkessä vallitsee koko yhteiskunnassa julkisella, kunnallisella, yksityisellä sektorilla tila, jossa luodaan markkinatalouden suulla mielikuvia, jotka ovat sellaisia, joita ei voi välttämättä lunastaa.

Mitkä ovat kipupisteet?

Minkälainen ongelma on pätevien päivystäjien riittävyys?

Mistä ongelma johtuu ja mitä siitä on seurannut?

Julkisten ja hyvinvointi alojen liitto JHL ry:n henkilöstön näkemyksiä

Palvelutason ylläpitämiseen tarvittavia toimia:

1. Hätäkeskuspäivystäjäkursseiden ja opiskelupaikkojen lisääminen. Koulutuksien tilapäinen nopeuttaminen paikallisesti yhteistyössä pelastusopiston kanssa välittömästi Kerava/Turku ja tarvittaessa mahdollisesti myös muissakin toimipisteissä.
2. Aktiivisempi vakinaisten virkojen täyttäminen hätäkeskuslaitoksessa ja vähintään nykyisen henkilömäärän säilyttäminen operatiivisessa henkilöstössä. Vanhempien ja nuorempien hätäkeskuspäivystäjien pysymiseen palveluksessa pitempään työhyvinvointia kehittämällä.

Miten sairauspoissaolot ja työtyytyväisyys ovat viime vuosina kehittyneet ja mitkä ovat kehitykseen vaikuttaneet tekijät?

Sairauspoissaolot lisääntyneet henkilöstö resurssien riittämättömyydestä.

- jatkuva kiire puheluiden vastaanottamisessa pakkotahtisuus
- jatkuvat muutokset ohjeistuksissa, joita ei ehditä sisäistää asiaan kuuluvalla tavalla (koulutus). Päivystäjän oikeusturva vaarantuu. Lisää stressiä/sairauspoissaoloja.

Hätäkeskuslaitoksen Julkisten ja hyvinvointi alojen liitto JHL ry