

Vastaus valtuutettu Sandelinin ym. aloitteeseen Turun kaupungin neuvolapalveluiden resurssipulan korjaamisesta

Palvelualuejohtaja Sirpa Kuronen

Valtuutettu Sandelinin ym. valtuusto aloitteessa esitetään, että Turun kaupunki ryhtyy toimenpiteisiin neuvolan resurssipulan korjaamiseksi ja neuvolan palveluiden parantamiseksi. Lisäksi aloitteessa esitetään työntekijöiden pysyvyyden tukemiseksi palkkaamisen korjaamista.

Ehkäisevä terveydenhuolto vastaa Turun kaupungin neuvolapalveluista. Neuvoloiden toimipisteitä kaupungin alueella on 14 ja kaikki toimivat yhdistetyn äitiys- ja lastenneuvolapalvelun periaatteella. Kunkin terveydenhoitajan asiakaina ovat oman neuvolapiirin raskaana olevat sekä alle kouluikäiset lapset perheineen. Koko kaupungin neuvoloiden lääkärityö organisoidaan ehkäisevän terveydenhuollon lääkäriyksiköstä. Lastenneuvoloiden lääkärityöstä noin 50 % hoidetaan ehkäisevän terveydenhuollon lääkäreiden toimesta ja 50 % terveystasemien lääkäreiden sektorityönä. Äitiysneuvolatyöstä lähes 90 % tekevät ehkäisevän terveydenhuollon lääkärit. Myös lääkäreistä osa työskentelee yhdistetyn neuvolatyön periaatteella.

THL:n suositusten mukaan terveydenhoitajalla, joka tekee yhdistettyä äitiys- ja lastenneuvolatyötä, on puolet työajasta äitiysneuvolatyötä ja tällöin voi hänen vastuullaan olla 38 raskaana olevaa naista. Mikäli terveydenhoitaja tai lääkäri työskentelee alueella, jossa on paljon maahanmuuttajia tai muita erityistä tukea tarvitsevia perheitä, asiakaskunnan täytyy olla pienempi. Suosituksessa mainitaan, että vuosilomille tulisi tällöin olla sijainen. Lastenneuvolassa toimivien terveydenhoitajien laskennallisen mitoituksen lähtökohtana on enintään 340 lasta / kokopäivätoiminen terveydenhoitaja, kun sijaista vuosiloman ajaksi ei ole. Kun terveydenhoitaja tekee yhdistettyä äitiys- ja lastenneuvolatyötä tai alueella on paljon maahanmuuttajia tai muita erityistä tukea tarvitsevia perheitä, vähentää se terveydenhoitajan vastuulla olevaa lapsimäärää. Keskimäärin siis yhdellä yhdistettyä äitiys- ja lastenneuvolaa tekevällä terveydenhoitajalla tulisi olla asiakkaana 38 raskaana olevaa ja 170 lasta, kun loma-ajoille saadaan sijainen ja terveydenhoitaja tekee 100 % työaika.

Turussa on neuvola-asiakkaita maaliskuun tilanteen mukaan yhteensä 12975, joista 1959 on äitiysneuvolan ja 11 016 lastenneuvolan asiakkaita. Turun neuvoloissa on 64 terveydenhoitajan vakanssia. Näistä seitsemän työntekijää on osoitettu keskitettyyn puhelinpalveluun, jossa hoidetaan asiakaspuhelujen takaisinsoiton lisäksi chat-palvelua ja vastataan Pyydä apua -nappiin tulleisiin yhteydenottopyyntöihin sekä perutaan sairastuneiden terveydenhoitajien ja lääkäreiden asiakkaat. Kokeneiden ammattilaisten puhelintyöllä voidaan osa palvelutarpeesta hoitaa puhelinneuvontana. Pyydä apua -nappi on matalan kynnyksen yhteydenottolinkki lasten, nuorten ja perheiden avuntarpeisiin, jolla on haluttu parantaa neuvolan ja muiden perheiden tuen palvelujen saavutettavuutta Pyydä apua -napin kautta lapsiperheille matalan kynnyksen tukea | Turku.fi.

Neuvoloiden resurssiin vaikuttavat myös osa-aikaisuudet, joita on hieman yli 10 % vastaanottotyötä tekevästä neuvolan työntekijästä. Työntekijöiden osa-aikaisuudet ja osittaiset hoitovapaat ovat lisääntyneet mm. on henkilökunnan uusiutuessa eläköitymistä myötä. Terveydenhoitajat ovat tällä hetkellä kysytty ammattikunta, ja osa-aikaisuuksiin sekä tavanomaisiin henkilökunnan rekrytointi on haastavaa. Kesän 2022 sijaistilanne on edellisvuosia hankalampi,

lisäksi vajausta on perhevapaiden sijaisuuksissa. Näin ollen myös vastaanottotyötä tekevien neuvolan terveydenhoitajien asiakasmäärät ovat nousseet.

Neuvoloiden resurssitarpeeseen vaikuttaa myös väestörakenne. Esim. tarve tulkin käyttöön vastaanotoilla vaatii peruskäyntiä enemmän aikaa. THL:n ohjeistuksen mukaisesti asiointi tulkin kanssa vie aikaa 1,5 kertaisen ajan neuvolassa verrattuna peruskäyntiin verrattuna.

THL:n ohjeiden mukaan neuvolassa tulisi olla korvamerkittyä resurssia 20 % työajasta erityistä tukea tarvitseville asiakasperheille. Erityisen tuen tarve on selvitettävä, jos perheessä tai ympäristössä on tekijöitä, jotka voivat vaarantaa raskaana olevan, sikiön tai lapsen tervettä kasvua ja kehitystä. Käytännössä lisätuen tarve selvitetään jokaisella tapaamiskerralla. Lisäseurantaa vaativia haasteita ovat raskausdiabetes, monisikiöraskaus, aikaisemmat raskauden ongelmat, lähisuhde- ja perheväkivalta, päihdeongelma perheessä, varhaisen vuorovaikutuksen ongelmat jne. Mikäli neuvolassa ei ole mahdollista riittävästi tukea ja auttaa perheitä, tilanteet voivat vaikeutua, jolloin tarvitaan perheen auttamiseksi huomattavasti kalliimpia korjaavia palveluita. Erityisen tuen käyntejä on v. 2022 ollut hieman alle 10 % neuvolakäynteistä. Osuus on hieman noussut viime vuoden tasosta, mutta ei vielä palautunut koronaa edeltävälle tasolle.

Turun kaupungin neuvolapalveluiden työntekijätilanne on ollut jo pidempään haastava. Korona vaikeutti välillisesti myös neuvolan toimintaa, vaikka neuvolan henkilökuntaa ei koronatehtäviin siirrettykään. Viime aikoina henkilökunnan vaihtuvuus neuvoloissa on ollut suurta, kevään 2022 aikana yksikössä on ollut useita irtisanoutumisia. Vaihtuvuus on ollut viime vuosina suurta myös eläköitymisen vuoksi. Nykyisestä henkilöstöstä noin puolella työntekijöistä on alle viiden vuoden työkokemus neuvolatyöstä. Työntekijöiden ohella vaihtuvuutta on ollut myös ehkäisevän terveydenhuollon johdossa, mikä on vaikeuttanut pitkäjänteistä kehittämistyötä neuvolassakin.

Neuvolan henkilöstötilannetta on pyritty korjaamaan vakanssilisäyksillä: vuodesta 2018 neuvolan ja ultraääniyksikön kokonaisuuteen on perustettu 11 uutta terveydenhoitajan vakanssia, lisäksi käytössä on ollut tarpeen mukaan tilapäisiä vakansseja. Rekrytointi on jatkuvaa ja aktiivista. Vakanssimäärän perusteella Turun neuvoloiden resurssi on riittävä, mutta osa-aikaisuudet, vakinaisten työntekijöiden ja sijaisten rekrytointitilanne heikentävät resurssia.

Neuvolatoiminta on jatkossa osa hyvinvointialueen perhekeskusta. Neuvolatyön kehittämiselle tämä antaa hyvät mahdollisuudet; neuvola on jatkossa entistä vahvemmin osa moniammatillista kokonaisuutta, jonka voi olettaa lisäävän työn vetovoimaa. Käytössä on jatkossa myös laajemmin sähköisiä palveluja, joilla tuetaan vastaanottotyötä tai joiden avulla perheet pystyvät löytämään myös itse apua tilanteisiinsa.

Sote-alan palkkaratkaisut ovat edelleen työmarkkinajärjestöjen käsittelyssä, eivätkä yksittäiset kuntakohtaiset ratkaisut ole tässä tilanteessa aiheellisia. Palkkauskysymykset tulevat käsittelyyn myös hyvinvointialueiden käynnistäessä toimintansa vuonna 2023.