

Apteekit tarvitsevat farmaseutteja

Farmaseuttisen työvoiman tarve apteekkeissa on lisääntynyt mm. uusien apteekkien perustamisen ja toimitettavien reseptien lisääntymisen myötä. Vuonna 2022 apteekit toimittivat liki 70 miljoonaa reseptiä. Vaikka farmaseuttisen työvoiman tarve on lisääntynyt apteekkeissa, on farmaseuttisen henkilökunnan määrä laskenut.

Syynä apteekkien farmaseuttisen henkilökunnan määrän vähentymiselle on ollut ensisijaisesti farmaseuttien entistä laajempi hyödyntäminen julkisessa terveydenhuollossa. Farmaseutteja on rekrytoitu tukemaan turvallisen lääkehoidon toteutumista, jotta hoitajat voivat keskittyä hoitotyöhön. Lisääntynyt arvostus ja kysyntä farmaseuttista osaamista kohtaan on hieno asia, mutta tilanne on joutanut siihen, että apteekkeissa on jatkuvaa pulaa farmaseuteista sekä haja-asutusalueilla että isoissa kaupungeissa.

Työvoiman riittävyyteen liittyvät haasteet on mahdollista ratkaista – ja ne kannattaa ratkaista, sillä farmaseuttinen työ tuottaa muualla terveydenhuollossa satojen miljoonien eurojen säästöt vuosittain.

APTEEKKARILIITON KESÄLLÄ 2022 tekemän selvityksen mukaan farmaseuttisen henkilöstön saatavuus on heikentynyt merkittävästi edeltävän vuoden aikana. 69 prosentissa apteekkeista on ollut viimeisen vuoden aikana pulaa työntekijöistä. Yli viidenneksessä apteekkeista (22 %) henkilöstövajaus on hankaloittanut apteekkipalveluiden, kuten lääkkeiden koneellisen annosjakelun järjestämistä. Henkilöstöpula ja rekrytointivaikeudet kuormittavat myös apteekkareita, jotka omalla työpanoksellaan korvaavat henkilöstövajetta.

Mitä yhteiskunnan pitää tehdä?

1 Turvataan osaavan työvoiman saatavuus koulutuspoliittisin keinoin

- ▶ Opiskelijamäärät tulee suhteuttaa kasvaneeseen työvoimatarpeeseen.
- ▶ Yliopistojen sisäänottokriteerien tulee olla sellaiset, että alalle hakeutuu ja valikoituu apteekkityöhön sitoutuneita ja motivoituneita opiskelijoita.
- ▶ Opiskelemaan pääsyä avoimen väylän kautta tulee lisätä ja laajentaa kaikkiin farmasian opetusta antaviin yliopistoihin.

2 Säännökset mahdollistamaan apteekkien työn kehittämistä ja työn tuottavuutta

- ▶ Terveydenhuollon ammattilaista tulee käyttää koulutusta vastaavaan työhön.
- ▶ Apteekkien farmaseuttiselle henkilökunnalle tulee antaa laajemmat oikeudet toteuttaa lääkewaihtoa. Näin parannetaan työn sujuvuutta ja ratkotaan lääkkeiden saatavuusongelmia.
- ▶ Säännösten tulee mahdollistaa automatisaatio, robotisaatio ja digitaaliset ratkaisut.



Mitä apteekkiala itse voi tehdä?

Sekä apteekkien houkuttelevuus työnantajina että työn organisointi on apteekkien omassa käsissä – vaikkakin päätöksiä on tehtävä säännösten sallimissa puitteissa. Työnkuvien monipuolistaminen on mahdollista, kun osa farmaseuttien vastuulla olevista teknisluonteisista tehtävistä voidaan jakaa myös muulle henkilökunnalle.

MYÖS JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN on keskeisessä roolissa. Apteekki on pieni työyhteisö, jossa omistaja-johtaja on lähellä ja tuntee oman apteekkinsa henkilökunnan. Apteekkilupien myöntämisprosesseissa voidaan painottaa johtamisosaamista, ja sen roolia tulee lisätä proviisorikoulutuksessa. Osana koulutuspoliittisia keinoja tulee selvittää mahdollisuus apteekkijohtamisen koulutuskokonaisuuteen.

APTEEKKITYÖN MIELEKKYYS on keskeisessä roolissa vetovoiman lisäämiseksi. Yhteiskunnan näkökulmasta apteekkien ja julkisen terveydenhuollon välisen kilpailun lisääminen ei kuitenkaan ole fiksuin vaihtoehto, vaan ongelman ratkaisemiseen tarvitaan monenlaisia toimenpiteitä, kuten työn uudelleen organisointia, työn mielekkyyden varmistamista sekä riittävää työvoimaresurssia palvelemaan sekä julkista terveydenhuoltoa että apteekkeja.

Farmaseuttisen henkilöstön riittävyyden takaamiseksi tarvitaan

- työn uudelleen organisointia
- työn mielekkyyden varmistamista
- riittävää työvoimaresurssia