

Sosiaali- ja terveyslautakunta	§ 56	06.06.2019
Sosiaali- ja terveyslautakunta	§ 13	13.02.2020
Sosiaali- ja terveyslautakunta	§ 25	18.03.2021

Sosiaali- ja terveyslautakunnan henkilöstöasioita pohtivan työryhmän jatkotoimenpiteiden raportti

79/01.00.00.02/2019

Sosiaali- ja terveyslautakunta 06.06.2019 § 56

Valmistelija Esittelijä

Vt. sosiaali- ja terveysjohtaja Miia Lindström, puh. 040 688 5497

Vt. sosiaali- ja terveysjohtaja Miia Lindström, puh. 040 688 5497
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Sosiaali- ja terveyslautakunta asetti henkilöstöasioita pohtivan työryhmän 12.4.2018 §:ssä 35. Työryhmän tehtäväksi annettiin tarkastella akuutisti henkilökunnan työtilannetta, psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä osaston johtamista henkilökunnan ja osastopäällikön kokemusten pohjalta. Työryhmä on mm. tarkastellut toimenpiteitä, joihin työsuojelu on ryhtynyt, sekä aluehallintoviraston raportteja. Työryhmä on lähettänyt kyselyn koko henkilökunnalle sekä pääluottamusmiehille. Työryhmän loppuraportti esiteltiin sosiaali- ja terveyslautakunnan kokouksen 31.1.2019 §:ssä 12, lisäksi henkilöstölle järjestettiin kaksi infotilaisuutta (saaristossa ja Paraisilla). Samassa kokouksessa lautakunta päätti jatkotoimenpiteistä vt. sosiaali- ja terveysjohtajan ja viranhaltijoiden johdolla. Lisäksi päätettiin, että sosiaali- ja terveyslautakunta seuraa kehitystä ja että raportoinnin on tapahduttava ennen kesää 2019.

Vt. sosiaali- ja terveysjohtaja on keskustellut toimenpide-ehdotuksista ja niiden toteuttamisesta sosiaali- ja terveydenhuollon johtoryhmässä. Osaston lähtötilanteen voidaan todeta muuttuneen lautakunnan työryhmän aloitettua toimintansa noin vuosi sitten. Toiminnan johdossa on useita uusia esimiehiä, mikä on itsessään tuonut mukanaan muutoksia. Työ on edennyt niin, että jokaisen alueen vastaava on osallistunut sosiaali- ja terveyslautakunnan työryhmän raporttiin ja määritellyt sen pohjalta oman vastuualueensa (sosiaalipalvelut, perhepalvelut, vanhustenhuolto ja terveydenhuolto) haasteet ja kehittämistoimet. Työn tukena ovat olleet myös Kiva-Q-kyselyn tulokset. Kussakin yksikössä on työstetty toimenpiteitä ja tehty kooste nykytilanteesta.

Koko sosiaali- ja terveysosaston yhteisiä tavoitteita ovat työskentely paremman työhyvinvoinnin puolesta, yhteenkuuluvuus ja yhteinen kehittäminen kohti samaa tavoitetta.

Sosiaali- ja terveysosasto aloittaa laatutyön toiminnan sertifioimiseksi. Laatutyöllä tarkoitetaan toiminnan prosessien läpikäyntiä ja dokumentointia. Prosessikuvaukset tehdään yhteistyössä koko henkilökunnan kanssa, kaikki ammattiryhmät osallistuvat työhön. Aluehallintoviraston raportteja tarkasteltaessa voidaan todeta, että monissa yksiköissä on samanlaisia puutteita ja että yhteisiä ohjeita ja säännöstöjä tarvitaan. Yhteisiä tavoitteita selvennetään prosessikuvausten avulla. Koko osastolla tarvitaan asennemuutosta. Kaikkea työtä on kunnioitettava ja yhteistyötä arvostettava riippumatta ammatista ja

asemasta osastolla. Vuosikello on toinen työkalu, jolla toiminnan yhteiset tavoitteet voidaan saavuttaa. Talousosasto työstää vuosikelloa kaupungin talousarviotyötä varten. Sen pohjalta sosiaali- ja terveysosasto voi laatia oman vuosikellonsa.

Henkilökunnan hyvinvointia koskevat keskustelut ovat kuluneen vuoden aikana olleet hyvin ajankohtaisia koko osastolla. Yhteisöllisyydelle ja yhteistyölle on suuri tarve. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon johtoryhmä on ilmaissut tarpeensa keskustella yhteisistä asioista ja saada toisiltaan palautetta eri asioissa. Yhteistyötä ja luottamusta rakennetaan ja syvennetään ajan kanssa. Tämä mahdollistetaan valmistelemalla edellytykset ja foorumi kokouksia varten kaikilla tasoilla. Yksikkö- ja toimialarajat ylittävää yhteistyötä on myös painotettu, mikä tukee myös Paraisten kaupungin strategiaa. Koko henkilökunnan kanssa pidetään kehityskeskusteluja, ja mahdollisuuksia työkiertoon osaston yksiköissä on avattu.

Edellä mainittujen toimenpiteiden parissa tehtävä työ jatkuu, ja sosiaali- ja terveysosastolla pyritään hyväksyvään ja herkkäkorvaiseen ilmapiiriin ja kulttuuriin.

Liite

- 8 Terveydenhuollon kooste (**tietosuojattu**)
- 9 Sosiaalipalveluyksikön kooste (**tietosuojattu**)
- 10 Perheyksikön kooste (**tietosuojattu**)
- 11 Vanhustenhuollon kooste (**tietosuojattu**)

Ehdotus

Sosiaali- ja terveyslautakunta keskustelee raportoiduista toimenpiteistä ja merkitsee ne tiedoksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin. Lautakunta seuraa jatkotoimenpiteiden toteutumista vuodenvaihteessa 2019-2020.

Tiedoksianto

Kaupunginhallitus

Sosiaali- ja terveyslautakunta 13.02.2020 § 13

**Valmistelija
Esittelijä**

Vt. sosiaali- ja terveysjohtaja Miia Lindström, puh. 040 688 5497
Vt. sosiaali- ja terveysjohtaja Miia Lindström, puh. 040 688 5497
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Sosiaali- ja terveysosaston yksiköt ovat jatkaneet henkilöstöasioiden parissa työskentelyä tarkoituksenaan parantaa henkilöstön hyvinvointia. Hyvinvoiva henkilöstö on yksi sosiaali- ja terveysosaston vuoden 2020 taloussuunnitelman yleisistä tavoitteista.

Laatutyö on aloitettu koordinaattorin johdolla. Laatutyön tarkoituksena on sertifioida Paraisten kaupungin sosiaali- ja terveydenhuolto tulevaisuudessa SHQS:n mukaisesti. Henkilöstö on mukana ja osallisena toiminnan prosessikuvauksen laatimisessa. Tämä työ selvittää yhteisiä tavoitteita.

Mahdollisuuksia työkiertoon ja työvapaaseen ja sen aikaiseen työskentelyyn toisessa yksikössä tai toisen työnantajan palveluksessa on parannettu yhdessä. Tulokset ovat olleet hyviä. Henkilöstö, joka on työskennellyt väliaikaisesti toiselle työnantajalle, on usein palannut takaisin, kokeneempina. Henkilöstö, joka on väliaikaisesti vaihtanut yksikköä, on joissakin tapauksissa palannut ja usein myös jäänyt töihin Paraisten kaupungille, mutta eri yksikköön. Henkilöstön siirtyminen yksiköstä toiseen on myös mahdollistettu tapauksissa, joissa työ yksikössä ei enää ole soveltunut henkilöstölle. Tällä tavalla on pidemmän päälle vältetty sairauspoissaoloja tai jopa sairauseläkkeelle siirtymistä.

Monet yksiköt panostavat parempaan työhyvinvointiin parantamalla viestintää ja käymällä avoimempaa sisäistä vuoropuhelua. Yksiköissä on laadittu yhteisiä pelisääntöjä ja sopimuksia. Kehityskeskusteluita on pidetty. Ulkopuolista työnohjausta on käytetty eri ryhmissä. Henkilöstö on toivonut sisäistä (ja ulkoista) käytännön koulutusta eri aloilta, ja sitä on järjestetty tarkoituksena antaa henkilöstölle työkaluja päivittäiseen työhön. Myös uusien työntekijöiden perehdyttämiseen on kiinnitetty huomiota. Monien yksiköiden kohdalla voidaan todeta, että avoimiin työsuhteisiin on monia hakijoita, vaikka valtakunnallisesti tarkasteltuna kelpoisuusvaatimukset täyttävästä henkilöstöstä on pulaa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon johtoryhmä työskentelee keväällä 2020 intensiivisesti yhteisten tavoitteiden parissa lisätäkseen ja parantaakseen yhteistyötä, myös yksikkörajojen ylitse. Kokousten lisäksi järjestetään yhteinen workshop.

Henkilöstöasioissa on edelleen haasteita. Erityisesti sairauspoissaolojen riskiä on vältettävä. Henkilöstön hyvinvoinnin eteen tehdään jatkuvasti töitä myös jatkossa. Toisten huomioimisen, osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien tulee vastedes leimata koko henkilöstön työskentelyä.

Kokouksessa esitellään Kiva-Q-mittauksen tulokset joulukuulta 2019.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveyslautakunta keskustelee Kiva-Q-kyselyn tuloksista ja henkilöstöasioiden jatkotoimenpiteistä ja tutustuu niihin.

Päätös

Kiva-Q-kyselyn tuloksista keskustellaan yksiköissä. Sosiaali- ja terveyslautakunta seuraa jatkotoimenpiteitä kesään 2020 asti.

Tiedoksianto

Sosiaali- ja terveyslautakunta 18.03.2021 § 25

Valmistelija

Sosiaali- ja terveysjohtaja Miia Lindström, puh. 040 688 5497

Esittelijä

Sosiaali- ja terveysjohtaja Miia Lindström, puh. 040 688 5497
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Henkilöstön hyvinvointi on yksi tärkeimmistä tavoitteista kaikissa sosiaali- ja terveysosaston yksiköissä. Hyvinvoiva henkilöstö johtaa hyviin tuloksiin, kun

palveluja tarvitseville kaupungin asukkaille ja vierailijoille tarjotaan hoitoa ja hoivaa.

Sen jälkeen kun sosiaali- ja terveyslautakunnalle on viimeksi raportoitu henkilöstön hyvinvoinnista 13.2.2020, on puhjennut koronapandemia ja maailmassa on jo vuoden ajan vallinnut poikkeuksellinen tilanne.

Henkilöstön hyvinvoinnin seuraaminen on koko ajan ollut käynnissä ja henkilöstöasioita pohtineen työryhmän toimenpide-ehdotukset, joista sosiaali- ja terveyslautakunta huomautti vuonna 2018, on edelleen otettu huomioon. Koronapandemian aikana on noussut esille muita tarpeita ja haasteita. Muun muassa kaikkien yksikköpäällikköjen huoli henkilöstön jaksamisesta on ollut huomattava. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön on samalla ollut pakko sekä vastaanottaa ja hoitaa mahdollisia covid-potilaita että koordinoida ja aloittaa asukkaiden rokottaminen sekä ylläpitää normaalia toimintaa. Henkilöstö on kuitenkin kokenut koronaviruksen torjumisen yhteiseksi ponnistukseksi ja yhteinen tavoite tilanteen suhteen on ollut selvä. Vaikka työtaakka on ollut suuri, monet ovat pitäneet työtään erityisen merkityksellisenä kuluneena vuonna.

Henkilöstön hyvinvointia voidaan seurata monesta eri näkökulmasta. Henkilöstöasioista on raportoitu lautakunnalle eri tavoin. Tällä kertaa yksikköpäälliköt ovat arvioineet konkreettiset toimenpiteet, joista esittelijä on tehnyt yhteenvedon.

Työryhmän parannusehdotukset:

- * *Tehtäväkuvaukset*: On useimmissa toimipisteissä, mutta on joissain tapauksissa päivitettävä.
- * *Kehityskeskustelut*: Säännöllisiä kehityskeskusteluja pidetään, mutta joissain toimipisteissä niitä on pidettävä useammin.
- * *Rajat ylittävä yhteistyö*: Rajat ylittävään yhteistyöhön on kiinnitetty enemmän huomiota kaikissa yksiköissä. Vanhustenhuollon ja terveydenhuollon yhteistyö on laajentunut hoitoketjutyön kautta. Perheyksikkö ja sosiaalipalvelut ovat tehostaneet yhteistyötään. Myös osastojen rajat ylittävä yhteistyö on lisääntynyt, ja se tulee lisääntymään luonnollisesti koronapandemian jälkeen.
- * *Parantunut yhteistyö sairaanhoitajien ja lähihoitajien välillä*: Toimipisteistä raportoidaan luontevasta vuoropuhelusta. Uudelleenorganisoinnit ovat parantaneet yhteistyötä.
- * *Varahenkilöjärjestelmä*: Suunnitellaan kotihoidon ja terveydenhuollon osastoille vuonna 2021.
- * *Kotihoidon/kotisairanhoidon yhteistyö*: Uudelleenorganisointia on tehty, ei ajankohtainen.
- * *Vapaaehtoinen työkierto*: Mahdollistetaan ja on jopa toivottavaa.
- * *Yhteistyön muodot*: Yksikköjä ei saa pilkkoa. Toimiva yhteistyö/yhteiset työtilat terveyskeskuksen vieressä tuovat uusia mahdollisuuksia. Osa henkilöstöstä on kokenut uudelleenorganisoinnin hajauttavana.
- * *Työterveyshuollon ulkoistamista tulisi selvittää*

Työryhmän esille nostamia haasteita:

- * *Yhteiset tavoitteet*: Koronapandemian torjunta on muodostanut selvän yhteisen tavoitteen. Tavoitteiden selkeys on talouden tasapainottamisohjelman ja

taloudellisen tilanteen myötä parantunut. Niitä voisi kuitenkin selventää vielä enemmän.

* *Henkilöstön osaamista pitäisi hyödyntää enemmän:* Tähän kiinnitetään huomiota ja siihen pyritään.

* *Sääntöjen asettaminen jatkokoulutuksille:* Koulutusmäärärahat on tänä vuonna minimoitu koronatilanteen takia. Henkilöstö osallistuu enemmän webinaareihin ja maksuttomiin jatkokoulutuksiin.

* *Yhteiset kokoukset arjessa ja vapaa-ajalla:* Koronapandemia on tehnyt epävirallisista kokouksista vaikeampia, mutta kokouskulttuuri on sen sijaan tehokkaampi. Säännöllisiä henkilöstökokouksia pidetään. Monet kaipaavat fyysisiä kokouksia.

* *Oppisopimusmahdollisuuksien hyödyntäminen:* Mahdollistetaan ja siihen pyritään.

* *Yhteisten pelisääntöjen päivittäminen:* Tiedonkulku toimii molempiin suuntiin. Yhteisistä pelisäännöistä keskustellaan. Tiedonkulkua voidaan kuitenkin parantaa ja kehittää.

Uusimmat KivaQ-tulokset esitellään kokouksessa. Yksikköpäälliköt esittelevät yksiköittensä kehityksen.

Ehdotus

Sosiaali- ja terveyslautakunta merkitsee raportoinnin yksiköiden henkilöstön hyvinvoinnista sekä KivaQ-tulokset tiedoksi.

Päätös

Sosiaali- ja terveyslautakunta merkitsi raportoinnin yksiköiden henkilöstön hyvinvoinnista sekä KivaQ-tulokset tiedoksi.
