

Kaupunginvaltuusto
Kaupunginhallitus

§ 32
§ 88

27.03.2018
29.03.2021

Lotta Laaksosen ym. aloite aikuissosiaalityön ja lastensuojelun johtajuuden arvioinnista

249/05.00/2018

Kaupunginvaltuusto 27.03.2018 § 32

Päätös

Kaupunginvaltuusto merkitsi seuraavan aloitteen tiedoksi:

"Taustaa aloitteeseen:

Minuun on valtuutettuna ottanut yhteyttä useampi sosiaalityöntekijä sekä aikuissosiaalityön että lastensuojelun puolelta. Olen myös haastatellut yli kymmentä työntekijää, monien eri alojen ammattilaisia niin lastensuojelun kuin aikuistyönkin puolelta. Viesti on ollut yhteneväinen, työntekijöiden esimiehille antamaa palautetta ei oteta vastaan ja ongelmien syyt käännetään alaisista johtuviksi. Sosiaalityön johto ei tunnu ymmärtävän, että työtä tulisi kehittää asiakastyön näkökulmasta sosiaalihuoltolain mukaiseksi, jotta sosiaalityö toteutuisi, niin kuin sen pitäisi.

Kunnanvaltuutettuna minun on velvollisuus puuttua epäkohtiin, joista olen nyt yhteydenottojen myötä kuullut. Ongelman mittakaavaksi kerrottakoon, että pahimmillaan yhtä aikaa sairaslomalla on ollut 13 sosiaalipuolen työntekijää ja 3 viime vuoden aikana on irtisanoutunut 18 työntekijää. Nykyisessä tilanteessa on erittäin kyseenalaista, kyetäänkö vastaamaan lain asettamiin vaatimuksiin, mitä lastensuojelulaki, sosiaalihuoltolaki, hallintolaki ja asiakaslaki asiakastyön toteutumisesta määrittävät.

2016: 4 kaupungin sosiaalityöntekijää – 3 lastensuojelun, 1 aikuistyön puolelta – irtisanoutui protestina esimiestyön epäkohdista. Irtisanoutuessaan he tekivät myös ilmoituksen aluehallintovirastoon. Irtisanoutumisen syy oli, että työntekijät kokivat, etteivät voi työskennellä nykyisen johdon alaisuudessa, koska johto ei ota vastaan palautetta.

Kaupunginjohto on linjannut, että vika on työntekijöissä. Näistä irtisanoutuneista työntekijöistä 3 on nyt Kaarinan kaupungin palveluksessa ja he viihtyvät työympäristössään hyvin ja ovat arvostettuja työntekijöitä. Emme voi väittää, että heidän ammattitaidossaan olisi puutteita. Heidän protestiaan ei ole otettu vakavasti, eikä asiaa ole tutkittu riittävästi. Irtisanoutuneet työntekijät olisi ehdottomasti pitänyt haastatella ja kuulla ja heidän esiin tuomiin syihin puuttua.

Irtisanoutumisten vuoksi päätettiin, että pitää tehdä työhyvinvoinnin kartoitus. Kyselyn toimitti kaupunginjohtaja ja työsuojelupäällikkö toimialajohdolle, josta sitä ei kuitenkaan jaettu sellaisille työntekijöille, joiden mielipide olisi voinut paljastaa johdon toiminnan epäkohtia.

Tästä tehtiin avoin liite, jossa luottamukselliset lausunnot tulivat julkiseksi, luottamuksellisuuden pitäisi aina säilyä, tästä johtuen kaupunginhallitus teki

päätöksen, että ulkopuolinen henkilö tekee vastaavan kyselyn.

2017: Päivi Nordin toteutti vastaavan kyselyn, jonka kaupunginjohtaja ja työsuojelupäällikkö olivat tehneet. Palaute on käsitelty sosiaalilautakunnassa ja kaupunginhallituksessa valtuustokauden viimeisimmissä kokouksissa, mutta mitään palautetta ei ole välitetty työntekijöiden tietoon. Nordin on tarjoutunut tulemaan kertomaan tulokset myös koko henkilökunnalle, mutta tilaisuutta tähän ei ole järjestetty.

Nordinilta tilattiin myös sosiaalipalvelujen IIP-kartoitus (Investors in People -auditointi hyvästä henkilöstöjohtamisesta, miten henkilöstöjohtaminen toteutuu, mitkä ovat kehittämisen paikat ja missä vahvuudet). Kartoitukseen liittyvä kehittämissuunnitelma on raportoitu eteenpäin hallitukselle 2017, mutta ei ole tietoa, onko sitä viety käytäntöön. Kehittämissuunnitelmassa on käyty läpi muun muassa johtamista, esimiestyötä, työyhteisötaitoja ja osallistavia menetelmiä. Nyt on noussut perusteltu huoli, mitä asioille on tapahtunut sen jälkeen? Ja huoli siitä, onko kehittämiseen tartuttu? Muuten tällaisilla selvityksillä ei ole mitään merkitystä, jos ne eivät johda toimenpiteisiin ja muutoksiin.

Irtisanoutumisten ja työuupumussairastumisten jatkuvasti kasvava määrä kertoo siitä, että merkittävää muutosta ei ole tapahtunut. On epäselvää, mikä on kenenkin viranomaisen vastuu – kaupunginjohtajan, toimialajohtajan ja henkilöstöpäällikön.

2018: Kävi ilmi, että kaupunki ei ole käsitellyt ollenkaan aluehallintoviraston huomautusta puutteista asiakastyössä, se ei näy missään pöytäkirjoissa – ei sosiaalilautakunnassa, eikä hallituksessa.

On myös todellinen ongelma, että lukuisat aluehallintovirastoon tehdyt valitukset eivät johda mihinkään toimenpiteisiin niin kauan, kuin johto vain puolustelee toinen toisiaan, eikä ole valmis tutkimaan omia toimitapojaan ja muuttamaan toimintatapojaan.

Aivan viime aikoina on edelleen tullut useita uusia irtisanoutumisia ja sairaslomia, lisäksi moni työntekijä on haastatteluissa maininnut etsivänsä uutta työpaikkaa tai suunnittelevansa irtisanoutumista. Tämä, sekä Nordinin raportti ja alaisten palaute, viittaa aivan suoraan johdon vaikeuksiin. Näitä tosiasioita ei voi peitellä ja niistä ei voi olla välittämättä. Odotammeko me, että koko Paraisten sosiaalitoimi irtisanoutuu, ennen kuin myönnetään missä vika on?

HAASTATTELUISSA USEIN ESIIN NOUSSEITA TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA ESIMIESTOIMINNASTA:

- Työn alkaessa ei ole kunnon perehdytystä
- Työntekijöitä ja työntekoa ei arvosteta, ei luoteta alaisiin
- Työntekoon tarvittava tieto ei kulje työntekijöille
- Esimies ei näe kokonaisuutta ja puuttuu liian myöhään
- Tarvitaan moniammatillista henkilökuntaa
- Esimies ei tunne alaan liittyvää lainsäädäntöä, hänen pitäisi myös ymmärtää asiakashaastattelu ja osata kirjaaminen

- Vastuualueet on sekaisin
- Työntekijä, joka on ottanut luottamusmieheen yhteyttä, on saanut johdolta huudot niskaansa
- Työntekijät, jotka ovat vieneet asioita eteenpäin, on vaiennettu
- Esimies syyttää alaisiaan omista virheistään
- Alaisia ei päästetä heidän työn kannaltaan tärkeisiin kokouksiin
- Kutsut olennaisiin kokouksiin saattavat tulla aivan liian lyhyillä varoitusaajoilla

On valloillaan pelon ilmapiiri, ihmiset eivät uskalla kertoa asioista omilla nimillään. Se kertoo paljon johtajuudesta. Paraissilla on ollut monta erinomaisen työhistorian omaavaa työntekijää, jotka ovat nyt irtisanoutuneet. Päteviä työntekijöitä käy toteamassa, että hommat ei toimi ja lähtee koeajalla pois. Uusien työntekijöiden löytäminen irtisanoutuneiden tilalle on nyt todella haastava tehtävä.

ÅU 23.3.2018: Perheasiantuntijat ovat saaneet tarpeekseen kaupungin vastuun kiertämisestä. Esimerkiksi koulukuraattorit eivät voi tehdä työtään, koska sosiaalipuoli ei toimi ja koko ajan vaihtuu, perheet ei saa apua, hyvät työntekijät lopettaa, lapset kärsii, perheet kärsii. Vaikenemiskulttuuri kaupungin sisällä on johtanut siihen, että viranomaiset eivät pysty tekemään työtään lain vaatimalla tavalla.

ÅU 24.3.2018: Patrik Nygrén vetäytyy vastuusta. Hän vastaa, ettei näe työskentelytapoja itse, eikä voi todistaa mitä tapahtuu. Hän ei näe, että ongelma olisi johdossa tai esimiestyössä: "Rehellisesti sanottuna en tiedä, olen voimaton." Hän ilmoittaa luottavansa Paula Sundqvistiin – jonka nimi on jatkuvasti tullut esiin työntekijöiden haastatteluissa liittyen epäpätevään johtamiseen ja Merja Fredrikssoniin, jonka toiminnasta on myös tullut kritisoivaa palautetta ja epäluottamusta työntekijöiden puolelta. Kaupunginjohtaja selvittää, ettei pysty puuttumaan ongelmaan. Kaupunginjohtaja tekee suuren moraalisen virheen, koska hän jättää täysin huomioimatta sosiaalityöntekijöiden erittäin raskauttavan palautteen.

Tässä on suuri ristiriita. 23.3. jutussa puhuu taidokas ammattilaisten joukko, silti kaupunginjohtaja tyrmää täysin painavan kritiikin.

Huomioitavaa: Valituksia aluehallintovirastoon on tehty 2 eri yksiköstä, usean vuoden ajalta. Useita työntekijöitä on sairastunut vakavasti tai irtisanoutunut.

Valtuusto ei voi sivuuttaa alaisilta tullutta palautetta sillä, että kaupungin johto kuittaa, että johdossa ei ole ongelmaa.

Vuonna 2018 johtaminen ei tapahdu enää vyötä kiristämällä. Organisaatiokaavio pitää ymmärtää niin päin, että kunnanjohto on alimmaisena vahvana tukipilarina, johon koko kunta – työntekijöistä asiakkaisiin voi luottaa. Yhteiskunnalliset rakenteet ovat kuntalaisia varten, esimiehet työntekijöitä varten, ei toisin päin. Kuntatyössä työn tulos näkyy kuntalaisten hyvinvoinnista.

Tällä hetkellä Paraisten sosiaalityön tila on katastrofaalinen. Työntekijöitä on viimeisen 3 vuoden aikana irtisanoutunut lukuisia ja monet ovat

suunnittelemassa irtisanoutumista tällä hetkellä. Sosiaalityö on kunnan tärkeimpiä toimintoja ja monet vaikeissa olosuhteissa olevat perheet ovat tällä hetkellä erittäin haavoittuvassa asemassa. Tilanne on kestämaton ja samalla laiton.

Vasemmistoliiton valtuustoryhmän aloite on arvioida aikuissosiaalityön ja lastensuojelun johtajuutta seuraavin keinoin:

- Päivi Nordinin tekemän raportin kuuleminen, seurantakartoituksen tulosten selvittäminen.
- Pitää selvittää työntekijöiden sairaslomien määrät ja syyt ja ottaa vakavasti työntekijöiden kertomukset.
- Irtisanoutumisten syyt alkaen 2015 pitää selvittää ja kaikki entiset työntekijät haastatella irtisanoutumisen syistä.
- Työhyvinvoinnin kartoitus tulee tehdä vuosittain ulkopuolisen tahon toimesta.
- Kaupunginjohton, toimialajohton, henkilöstöpäällikön ja kaikkien asianosaisten tulee sitoutua kehittämissuunnitelman toteuttamiseen.
- Valitaan henkilö, joka seuraa kehittämissuunnitelman toteutumista.
- Työtilanne on niin paha, että se on suorastaan laiton. Pitää selvittää, onko jonkun/joidenkin johdon henkilöiden irtisanominen välttämätöntä tilanteen parantamiseksi.

Asia on käsiteltävä kiireellisenä."

Kaupunginhallitus 29.03.2021 § 88

Valmistelija
Esittelijä

Kaupunginjohtaja Patrik Nygrén, puh. 040 511 4383
Kaupunginjohtaja Patrik Nygrén, puh. 040 511 4383
etunimi.sukunimi@parainen.fi

Kaupunginhallitus antaa aloitteeseen seuraavan vastauksen kaupunginvaltuustolle:

Paraisten kaupungin perhepalveluyksikkö kävi läpi kriisin vuosina 2015–2018. Ajanjaksoa leimasi huono työilmapiiri ja epäluottamuksen lisääntyminen yhtäältä henkilöstön jäsenten välillä ja toisaalta yksikön ja osaston johdon ja yksittäisten henkilöstön jäsenten välillä. Kyseisenä ajanjaksona perhepalveluja johti kolme eri yksikköpäällikköä. Perhepalvelujen henkilöstöresursointi oli koko tuon ajan hyvällä tasolla, mutta kriisin eskaloituessa ja kun henkilöstöä ei aina pystytty rekrytoimaan, sairauspoissaolot lisääntyivät, mikä johti vaikeaan tilanteeseen lastensuojelussa. Kriisin julkisuuslottuvuus vaikeutti ratkaisukeskeistä työskentelyä ja myötävaikuttui voimakkaasti siihen, että tilanne eskaloitui entisestään.

Kaupunginhallitus sai useaan otteeseen tietoa perhepalvelujen tilanteesta ja edellytti jo vuonna 2016 tekemällään päätöksellä, että sosiaali- ja terveystalouden johto ja sosiaali- ja terveystaloutta ryhtyvät useisiin erilaisiin toimenpiteisiin parantaakseen perhepalvelujen ja sosiaalipalvelujen tilannetta. Toimenpiteet kohdistuivat pelisääntöihin, rutiineihin ja prosesseihin tehtäviin parannuksiin sekä

työyhteisön ja johtamisen tukemiseen. Kaupunginjohtaja oli ennen tätä päätöstä laatinut yhdessä kaupungin työsuojelun kanssa perhepalveluille ja sosiaalipalveluille henkilöstökyselyn valaistakseen tilannetta ja nähdäkseen, mitä asioita on tarpeen muuttaa ja kehittää.

Kaupunginhallitus otti lopulta vuonna 2018 kantaa edelleen jatkuvaan kriisiin tekemällä vielä uuden päätöksen useista perhepalveluyksikössä, sosiaali- ja terveysosastolla ja koko kaupungissa tehtävistä toimenpiteistä, joiden oli tarkoitus parantaa tilannetta. Sosiaali- ja terveystoiminta siirrettiin kaupunginjohtajan päätöksellä väliaikaisesti toiseen virkaan ja hän on nyt toiminut vuodesta 2020 asti vakinaisesti kaupungin hyvinvointikoordinaattorina.

Tilanne on vähitellen ja monien erilaisten toimenpiteiden myötä normalisoitunut ja perhepalveluyksikössä ja sosiaali- ja terveysosastolla on nykyisin eri henkilöstö ja johto. Perhepalveluyksikön työtä on 9.4.2018 lähtien johtanut Sami Salmivirta. Yksikön henkilöstöresursseja on lisätty ja henkilötyövuosia on nyt 22, kun niitä vuonna 2018 oli 17,1. Henkilöstöresurssien lisäämisen ansiosta yksiköllä on mahdollisuus tehdä aikaisempaa enemmän ennaltaehkäisevää työtä.

Myönteinen kehitys heijastuu myös vuosittaiseen hyvinvointitutkimukseen. Työhyvinvointia ja viihtyvyyttä työpaikalla kuvaava ns. KivaQ-indeksi on noussut dramaattisesti vuosina 2016–2020. Vuonna 2016 sosiaalipalvelujen (joka käsitti sekä sosiaalipalvelut että perhepalvelut) KivaQ-indeksi oli niin matala kuin 6,2. Vuonna 2018 indeksi nousi 8,2:een, vuonna 2019 indeksi oli 7,87 ja vuonna 2020 se oli 8,15. Koko kaupungin KivaQ-indeksi vuonna 2020 oli 7,88. Työhyvinvointi on KivaQ-indeksin perusteella perhepalveluissa kaiken kaikkiaan nyt erittäin hyvällä tasolla.

Muutokseen myötävaikuttaneita toimenpiteitä perhepalveluissa, mutta myös muissa sosiaali- ja terveysosaston yksiköissä ovat olleet ainakin seuraavat toimenpiteet:

- Kaupunki on tarjonnut perhepalvelujen sosiaalityöntekijöille palkallisia koulutus-, täydennyskoulutus- ja kehittämispäiviä, etätyömahdollisuuksia, tukea ruotsin tai suomen kielen opiskeluun sekä muita etuja ja palkan, jotka yhdessä myötävaikuttavat siihen, että perhepalveluista on tullut kiinnostava työpaikka. Uuden henkilöstön rekrytoinnin yhteydessä tarjotut edut on otettu vastaan hyvin. Erityisen tyytyväisiä on oltu mahdollisuuteen tehdä etätyötä, joka on koettu hyväksi tavaksi vähentää psykososiaalista kuormitusta, koska se mahdollistaa keskittymisen asiakaskertomusten dokumentointiin ja tauottaa työrutiineja. Mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen ammattiosaamisen ylläpitämiseksi on otettu vastaan hyvin. (Kaupunginhallituksen 7.9.2020 tekemän päätöksen jälkeen mahdollisuutta palkalliseen täydennyskoulutukseen on väliaikaisesti rajoitettu talouden sopeuttamisohjelman vuoksi.)
- Toimintaa on kehitetty jatkuvasti moniammatillisempaan suuntaan muun muassa Lape-hankkeen kautta.
- Juridinen tuki on laajennettu riittävälle tasolle.
- Kehittämispäiviä on pidetty kaupungin vaikeisiin tilanteisiin tarkoitettujen toimintamallien pohjalta, esim. puheeksi ottaminen ja psykososiaalisen

- kuormituksen, häirinnän tai epäasiallisen kohtelun hallinta.
- Valtaosa Rastorin tiiminvetäjäkoulutuksen osallistujista on ollut sosiaali- ja terveysosastolta.
 - Uuden henkilöstöstrategian implementointi sosiaali- ja terveysosastolla: Muun muassa runsaat 150 henkilöstön jäsentä on osallistunut henkilöstön hyvinvointipäiville, joiden aikana henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu ovat esitelleet henkilöstöstrategiaa ja psykososiaalisen kuormituksen hallintamalleja yhteistyöharjoitusten ja ryhmäkeskustelujen yhteydessä. Henkilöstöstrategiaa on esitelty myös työpaikkakokouksissa.
 - Yksikköpäälliköt tekevät omasta pyynnöstään irtisanoutuneille vakinaisille henkilöstön jäsenille ns. erohaastattelun.
 - Kaupunki on tarjonnut esimiehille mahdollisuuden osallistua Työterveyslaitoksen järjestämään Työhyvinvointikortti – Työhyvinvoinnin johtaminen -koulutukseen.
 - Rastor järjesti esimiespäivän kaupungin esimiehille 3.10.2018.
 - KivaQ-kysely on tehty vuosittain ja se on toiminut seurannan ja kehittämistyön pohjana kaupungin yksiköissä.
 - ”Investors in people” -raporttia käsiteltiin henkilöstöstrategiaehdotusta käsitelleissä työryhmissä. Monet henkilöstöstrategian painopistealueista perustuvat nimenomaan kyseisen raportin suosituksiin (mm. tarve kehittää osallisuuden muotoja strategisessa kehittämisessä).
 - Henkilöstöpäällikkö raportoi sairauspoissaoloista kokonaisuutena henkilöstöraportissa, yksittäisissä kuntoutusprosesseissa selvitetään aina sairauspoissaolon syy. Psykososiaalisen kuormituksen hallintamalli on otettu käyttöön ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa sairauspoissaolon riskien tunnistamiseksi ennen niiden toteutumista. Tämän mallin tarkoituksena on tarjota henkilöstön jäsenille foorumi kuvailla kuormittuneisuuden kokemuksiaan omin sanoin siten, että esimiehet voivat puuttua niihin varhaisessa vaiheessa.

Ehdotus

Kaupunginvaltuusto merkitsee edellä olevan tiedoksi ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Ehdotus hyväksyttiin.
