

Valtuustoaloite: Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöille ja hoitohenkilökunnalle koronalisä sekä esimiestyön ja johtamisen vahvistaminen

Jätin valtuustoaloitteen selvityksen tekemiseksi vanhuspalveluiden tilasta Tampereella 17.12.2018. Valtuustoaloitteeni käsiteltiin kaupunginvaltuustossa 16.9.2019. Ennen aloitteeni valtuustokäsittelyä sain runsaasti palautetta koskien kotihoidon työntekijöiden työhön liittyviä epäkohtia ja huolenaiheita. Kävi ilmi, että jo vuosien ajan Tampereen kotihoidon työntekijöiden työn kuormittavuus, huonot työolosuhteet ja työssäjaksaminen on ollut suuri ongelma. Kotihoidon työntekijöiltä oli lähtenyt kirje ja vetoomus kaupungin johdolle jo vuonna 2013 - 2014. Silti ongelmat ovat jatkuneet ja jopa pahentuneet. Tampereen kaupungin kotihoidon tilanne on ollut välillä kriittinen. Avoimien työpaikkojen haussa kiinnostus tehostettuun palveluasumiseen on kymmenkertainen verrattuna kotihoitoon, hakijoiden määrän perusteella. 10.10.2019 kotihoidon työntekijöiden tilanteesta pidettiin avoin keskustelutilaisuus, jota olin järjestämässä runsaan palautteen vuoksi. Jätin vielä valtuustoaloitteen Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöiden aseman parantamiseksi ja asiakkaiden laadukkaan hoidon turvaamiseksi 21.10.2019. Valtuustoaloitteeni käsiteltiin valtuuston kokouksessa 15.6.2020. Valtuusto hyväksyi yksimielisesti esittämäni toivomusponnen: "Kotihoidon toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisessä on myös syytä ottaa huomioon hoitajien asiakkaiden välisiin siirtymiin todellisuudessa menevä aika. Lisäksi kotihoidon omavalvonnan parantamiseksi henkilöstö tulee perehdyttää hyvin tiimikohtaisen omavalvontasuunnitelman sisältöön ja merkitykseen sekä sosiaalihuoltolain mukaisen ilmoituksen tekemiseen."

Olen myös jättänyt valtuustokyselyn koskien kotihoidon omavalvontaa sekä kotihoidon lähihoitajien palkkauksen tasoa. Valtuustokyselyni käsitellään kaupunginvaltuuston kyselytunnilla 25.1.2021. Kaupunginvaltuusto siis edellytti hyväksyessään ponsiesitykseni, että omavalvonnan parantamiseksi henkilöstö tulee perehdyttää hyvin kunkin tiimin omavalvontasuunnitelman sisältöön ja merkitykseen sekä sosiaalihuoltolain mukaisen ilmoituksen tekemiseen. Minulle on viestitetty, ettei tälle asialle ole vielä tehty mitään. Kotihoidon omavalvontasuunnitelmaan on kirjattu, että omavalvonta-suunnitelmia täydennetään toiminnan muutosten mukaan ja suunnitelmien toteutumista seurataan vuosittain. Omavalvontasuunnitelman tarkoituksena on kertoa, miten yksikössä varmistetaan, että palvelu toteutetaan laadukkaasti ja asiakasturvallisesti. Omavalvontasuunnitelma kertoo myös sen, miten yksikössä toimitaan, kun todetaan, että palvelu ei syystä tai toisesta toteudu sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti tai asiakasturvallisuus uhkaa vaarantua. Omavalvonnan tavoitteena on, että henkilökunta arvioi koko ajan omaa toimintaansa, kuulee asiakkaita ja omaisia laatuun ja asiakasturvallisuuteen liittyvissä asioissa sekä ottaa asiakaspalautteen huomioon toiminnan kehittämisessä.

Kotihoidon lähihoitajan palkka Tampereella on selkeästi huonompi kuin useissa muissa kunnissa. Laadukas kotihoito tarvitsee vetovoimatekijäkseen paremman tehtäväkohtaisen palkan, että saadaan palkattua riittävästi ammattitaitoisia henkilöstöä. Ammattitaitoinen ja riittävästi resursoitu henkilöstö takaa laadukkaan ja hyvän hoidon asiakkaille, jotka ovat kaikkein hauraimmassa asemassa olevia ikäihmisiä. Kotihoito on henkisesti ja fyysisesti vaativaa, asiakkaaksi tulevat ovat aiempaa huonokuntoisempia, työpäivänsä aikana

hoitaja kohtaa hyvin eri tyyppistä apua tarvitsevia asiakkaita, tämä tekee työstä entistä vaativampaa. Kotihoidon lähihoitajalta vaaditaan erittäin monipuolista ammattitaitoa ja ongelmanratkaisukykyä, että hän selviytyy työpäivänsä aikana eteen tulevista tilanteista. Työ on myös erittäin aikapaineistettua, jotta asiakkaat saavat tarvitsemansa avun oikeaan aikaan. Nämä työn vaativuustekijät tulisi näkyä myös palkkatasossa. Ikäihmisten määrä kotihoidossa kasvaa koko ajan ja samalla tarve ammattitaitoisesta ja koulutetusta henkilöstöstä kasvaa myös koko ajan.

Koronapandemia koettelee erityisesti hoitohenkilökuntaa ja kotihoidon työntekijöitä. Tartuntariski ja kontaktien määrä on suuri monilla aloilla, mutta erityisesti sairaaloissa, vanhuspalveluissa ja kotihoidossa. Monet tahot ovat vaatineet, että koronalisää tulisi maksaa kaikille niille ammattilaisille, jotka eivät voi jäädä etätöihin ja joutuvat kohtaamaan koronariskin päivittäin työssään. Suomessa on voimassa tällä hetkellä laaja suositus, että tehdään etätöitä aina kun mahdollista. Suuri joukko eri alojen ammattilaisia ei kuitenkaan voi jäädä etätöihin. Lisäksi koronapandemian aikana, varsinkin alussa, on suojarusteiden saatavuus vaihdellut ja suojainten laadussa ollut puutteita. Pahimmillaan työnantajat eivät ole kyenneet toimittamaan riittäviä tai asianmukaisia suojaimia hoitohenkilöstölle. Esim. Terveystalo on päättänyt maksaa etulinjan henkilöstölleen 500 euron ylimääräisen palkkion kiitoksena hyvästä työstä poikkeuksellisenä koronavuotena. Ylimääräinen palkkio maksetaan noin 5 000 terveystalolaiselle. Kyseessä on sivukuluineen yhteensä 3 miljoonan euron investointi.

Myös kotihoidon esimiestyö ja johtaminen kaipaavat vahvistamista. Rekrytointiongelmien, sijaisten puute, kiire ja tiedottamisen puutteellisuus vaikuttavat esimiestyöskentelyyn ja johtamiseen. Uusien esimiesten perehdytysprosessin kriittinen tarkastelu ja vahvistaminen sekä nykyisten esimiesten täydennyskoulutus olisi tärkeää. Esimiesten henkiseen tukemiseen ja avun saamiseen tulisi kiinnittää huomiota. Toimivat ja riittävän suuret tiimitilat ovat hyvän työskentelyn edellytys. Ei ole harvinaista, että useita kotihoidon tiimejä toimii tiloissa, jossa kotihoidon arjen pyörittäminen muodostuu epäkäytännölliseksi ja haastavaksi. Kotihoitoon on tullut uusia toimintoja esim. kuvapuhelintiimit ja Evondos-lääkeautomaatit; näille ei ole kaikissa tiimeissä osoittanut kunnollisia toimivia tiloja. Esimiehellä saattaa olla samassa huoneessa esim. vastaava sairaanhoitaja, koska on tilanahtautta. Työntekijän kanssa käytävään luottamukselliseen keskusteluun ei ole tällaisissa tiloissa mahdollisuutta. Tiimit ovat hyvin erikokoisia. Kuormituksen ja työmäärän tulisi jakaantua tasaisemmin, esim. lisäämällä esimiehiä eli lähipalvelualueita. Olen kuullut, että Kaakkois-Tampereella tämä on toteutumassa, sinne tulee alkuvuodesta yksi alue/esimies lisää. Esimiehen pitkäaikaisen poissaolon sijaisjärjestely tulisi olla suunniteltu ja toimiva. Vastaava sairaanhoitaja sijaistaa esimiestä niissä tiimeissä, missä sellainen on. Vaarana on, että vastaava sairaanhoitaja kuormittuu liikaa esimiehen poissaolon pitkittyessä, jos muuta sijaisjärjestelyä ei ole.

Esitän, että Tampereen kaupunki tutkii mahdollisuutta maksaa Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöille ja hoitohenkilökunnalle koronalisää. Esimiestyötä sekä johtamista tulee vahvistaa mm. aloitteessa mainittujen epäkohtien osalta. Esimiehet tulee ottaa mukaan kehittämistyöhön.

Tampereella 14.12.2020


Aila Dünder - Järvinen

Tampereen kaupunginvaltuuston 1.varapuheenjohtaja (sd)