

Valtuustoaloite Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöiden aseman parantamiseksi ja asiakkaiden laadukkaan hoidon turvaamiseksi

Jätin valtuustoaloitteen selvityksen tekemiseksi vanhuspalveluiden tilasta Tampereella 17.12.2018. Valtuustoaloitteeni käsiteltiin kaupunginvaltuustossa 16.9.2019. Ennen aloitteeni valtuustokäsittelyä aloin saada runsaasti palautetta kotihoidon työntekijöiden työhön liittyviin epäkohtiin ja huolenaiheisiin. Kävi ilmi, että jo vuosien ajan Tampereen kotihoidon työntekijöiden työn kuormittavuus, huonot työolosuhteet ja työssäjaksaminen on ollut suuri ongelma. Kotihoidon työntekijöiltä on lähtenyt kirje ja vetoamus kaupungin johdolle jo vuonna 2013 - 2014, silti ongelmat ovat jatkuneet ja jopa pahentuneet. Tampereen kaupungin kotihoidon tilanne on kriittinen; toiminta on ostojen, vapaapäivien vaihdon sekä tuplavuorojen varassa. Avoimien työpaikkojen haussa kiinnostus tehostettuun palveluasumiseen on kymmenkertainen verrattuna kotihoitoon, hakijoiden määrän perusteella.

Palautetta on tullut nyt runsaan kuukauden aikana allekirjoittaneelle niin paljon, että kaikkea on mahdotonta tähän valtuustoaloitteeseen sisällyttää. Kun aloin saamaan näitä huolestuttavia viestejä työntekijöiltä ja heidän edustajiltaan, informoin heti sd-valtuustoryhmääni asiasta. Apulaispormestari Johanna Loukaskorpi reagoi välittömästi asiaan, mistä suuri kiitos hänelle. Hän kutsui palaveriin henkilöstön edustajat, ikäihmisten palvelulinjan päällikön Mari Patrosen, joka pyysi myös pikaista palaveria, palvelupäällikkö Sirkku Miettisen sekä allekirjoittaneen. Palaveri pidettiin 25.9.2019. Lisäksi henkilöstökoordinaattori Helena Nieminen ja allekirjoittanut järjestimme avoimen keskustelutilaisuuden 10.10.2019 kotihoidon työntekijöiden tilanteesta. Tilaisuudessa tuli ilmi mm. seuraavia huolestuttavia seikkoja:

Työntekijöitä on aivan liian vähän, työntekijäpula on suuri ongelma. Esimiehet ovat neuvoneet lyhentämään asiakasaikoja, mutta tämä koetaan työntekijöiden parissa erittäin epäeettiseksi ja vääräksi toimintamalliksi. Hyvinvoiva hoitaja hoitaa työnsä hyvin, mutta se edellyttää hyviä työolosuhteita ja riittäviä resursseja. Hyvän kotihoidon avulla on mahdollista turvata kaikille ikäihmisille arvokas vanhuus ja laadukas hoito.

Omahoitaja- käytäntö pitää saada takaisin! Työntekijät vaihtuvat asiakkailla tiuhaan, asiakkaalle on erittäin ongelmallista, kun aina tulee uusi työntekijä. Myös työntekijöille tilanne on aikaa vievää ja hankalaa, kun joutuu aloittamaan aina ns. alusta, koska asiakasta ei tunneta. Työntekijä ei pysty täten suunnitelmalliseen työhön. Tällainen tilanne kuormittaa työntekijöitä paljon. Tämä näkyy myös työntekijöiden irtisanoutumis- ja sairaslomalukemissa selvästi.

Koetaan myös, että työt eivät jakaudu oikeudenmukaisesti. Työilmapiiri on usein kireä kiireen ja stressin vuoksi.

- Työnjärjestelijät on koottu yhteen Koukkuniemen alueelle, he eivät aina tiedä ja tunne alueita/asiakkaita eivätkä työntekijöitä. Työnjärjestelijän toimenkuva ja asema koetaan epäselväksi. Työnjärjestelijät toivotaan alueille takaisin.

- Toiminnanohjausjärjestelmä (Hilikka) ei toimi tai sitä ei osata käyttää. Hilikka-toiminnanohjausjärjestelmän ”optimointi” tehdään edellisenä päivänä, työntekijät joutuvat kuitenkin järjestämään itse käynnit aamulla järkevimmiksi ottaen huomioon mm. asiakkaan tarve, välimatkat jne. Kun on poissaoloja, työt kasataan tiimin työntekijöille, jos poolista ei saada työntekijää, koska ostoille ei voida laittaa lisää asiakastyötä. Hilikka-toiminnanohjausjärjestelmä toimii, kun tilanne on normaali eli pohjalistat ovat ajan tasalla, kaikki työntekijät ja perusasiakkaat ovat paikalla eivätkä esim. sairaalahoidossa, ei ole koulutuksia, työajan lyhennyksiä jne. Käytännössä siis koskaan ei ole normaali tilanne! Pienikin muutos rutiineihin, niin toiminnanohjausjärjestelmä menee ”sekaisin” ja sillä on välitön seuraus työntekijöiden työn sujuvuuteen.

- Pooli (vakituiset, poissaoloja sijaistavat työntekijät) ei toimi. Pooliin ei saada riittävästi työntekijöitä. Viikonloppuina ja iltaisin työntekijät ovat ilman esimiestoimintaa- tukea ja ohjausta. Tällöin he joutuvat järjestämään paikat ja sijaistajat itse. Tiimipuhelin on vuorollaan jollain työntekijällä. Puhelimeen on vastattava jopa asiakkaiden luona ollessa.

- Uusien työntekijöiden perehdytykseen vaikuttaa tiimin kuormitustilanne. Perehdytys on kuitenkin koko henkilöstön vastuulla, vaikka perehdytykseen ei välttämättä ole aikaa. Ostopalveluina tulevat henkilöt pitäisi myös opastaa työvuoroonsa, mutta tämä on käytännössä haastavaa, koska ostopalveluhenkilöt vaihtuvat usein, he ovat yleensä yhden työvuoron kerrallaan. Ostopalvelutyöntekijät tulevat kalliiksi, arviolta 100 euroa / asiakas. Ostopalveluiden kokonaismäärä tulisi saada selville, mutta määrää ei ole kerrottu. Työntekijöitä ei vakinaisteta, vaikka avoimia työpaikkoja on.

- RAI- arvioinnit sekä hoitosuunnitelmat laahaavat perässä eikä niitä ehditä tekemään/päivittämään. Asiakkaiden todellinen hoitoisuusaste / hoidon tarve ei ole tiedossa / ajan tasalla.

- Kotihoidon asiakaskirjo on nykyään laaja, työ vaatii osaamista hoitotyön eri osa-alueilta mm. saattohoito. Henkilökunnan saattohoitokoulutus on puutteellista, saattohoitoasiakkaalle ei ole varattuna riittävästi aikaa henkiseen tukemiseen.

Työntekijät kokevat työnsä erittäin stressaavana. Etelän alueella ollaan yhdistämässä tiimejä ja sijoittamassa kaikki yhteen tilaan. Tämä koetaan ahdistavana.

Suuri osa kotihoidon työntekijöistä käyttää työssään omia autojaan, koska kaupungilla ei ole omasta takaa niitä riittävästi. Kaikille ei makseta edes kilometrikorvauksia, koska oman auton käyttöoikeuksia ei ole kaikilla työntekijöillä, ne myönnetään vain autotiimiin kuuluville. Pysäköinnin korvaaminen on epäselvää; mahdolliset pysäköintisakot on itse maksettava.

Monet kokevat, että kaikki esimiehet eivät ole tehtäviensä tasalla. Myös työvuorosuunnittelu ontuu pahasti. Esimiehet eivät ole paikalla, ainoastaan arkisin virka - aikaan. Eripituisiin sijaisuuksiin on vaikea saada palkattua henkilöitä. He hakeutuvat muualle työhön, koska kaupungin tarjoamat sijaisuudet ovat hyvin epävarmoja.

Työntekijät kokevat myös, että asiakas / työmäärän jakautuminen on epäoikeudenmukaista ja että kotihoidon välijohto vähättelee ongelmia. Palkkaus on huono työn vastuullisuuteen ja työmäärään verrattuna, kotihoitoa ei arvosteta, vaikka suuntaus on nimenomaan ollut kotona annettavaan hoitoon. Kaupunginvaltuuston yhtenä painopisteenä on ollut jo vuosien ajan kotihoidon tukeminen ja priorisointi.

Kaupungin johdolle lähetetyssä vetoomuksessa, noin 6 vuotta sitten, todettiin seuraavaa; valitettavasti tilanne on pysynyt samana kaikki nämä vuodet, ongelmat eivät ole poistuneet, vaan pikemminkin pahentuneet asiakasmäärän lisääntytyä:

Suuri osa työntekijöistä ei ehdi pitämään lakisääteisiä ruoka- ja kahvitaukoja työvuoroissa, tauon saadakseen työntekijät joutuvat lyhentelemään sovittuja asiakasaikoja. Asia on viety tiedoksi luottamusmiehelle ja esimiehille. Tilanne ei ole muuttunut. Myös wc -tauot ovat ongelma. Käytännössä ainoa vaihtoehto on käyttää asiakkaiden kotivessoja. Monet hoitajat vähentävät juomista työvuoronsa aikana, jotta vessassa ei tarvitsisi käydä! Kuitenkin juominen olisi fyysisesti raskaassa työssä tärkeää. Asiakaskäynnin tulisi olla asiakkaan hoitoa varten, eikä hoitajan taukoa varten.

Kotihoidon tuottavuutta on vaikea laskea, joten ainoa mitattava määre on työntekijän asiakkaalla viettämä aika, ns. välitön työaika. Työn suunnittelussa ei aina oteta huomioon työtuntien lisäksi kuormittavuutta ja välimatkoja. Yksi työntekijä saattaa tehdä monta fyysisesti kuormittavaa asiakaskäyntiä saman työvuoron aikana. Sairauslomat ja jopa lääkitysvirheet ovat lisääntyneet. Asiakaskäyntejäkin on välillä unohtunut.

Etenkin viikonloppuisin tilanne on vaikea; silloin työntekijän on valittava, jättääkö tauot pitämättä, kirjaamatta, tekeekö ylityötä vai lyhentääkö asiakkaille luvattua aikaa. Yleensä ratkaisu on näiden vaihtoehtojen erilaiset yhdistelmät. Työ on kuormittavaa sekä fyysisesti, että henkisesti. Jatkuvat muutokset kiristävät työilmapiiriä vaikuttaen jaksamiseen. Suurin kärsijä tässä tilanteessa ovat asiakkaat. Hoitajien jatkuva kiire heijastuu myös heihin. Monet työntekijät kokevat, että Tampereen kaupungin kotihoito ei ole enää laadukasta. Erittäin monet Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöistä kokevat tällä hetkellä, että monet tekijät työoloissa ja työn järjestelyissä heikentävät työmotivaatiota ja työssäjaksamista. Kyse on aikapommista, joka voi kohta räjähtää Tampereen kaupungin käsiin. Kyse on myös pitkälti työsuojeluun liittyvistä epäkohdista, jotka on korjattava välittömästi.

Esitän, että Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöiden työn epäkohtiin puututaan välittömästi. Edellä kuvattujen työn epäkohtien korjaamiseen on löydyttävä resursseja, keinoja ja toimenpiteitä. Kaupungin tulee tehdä myös vertailu oman työn ja ostopalvelutyöntekijöiden suhteesta ja vaikutuksesta työvoimakustannuksiin. Työntekijöiden jaksamiseen ja palkkaukseen tulee kiinnittää huomiota ja saattaa ne ajan tasalle muiden kaupungin työntekijöiden kanssa. Lakisääteiset ruokatauot pitää saada työntekijöille varmistettua. Toiminnanohjausjärjestelmä tulee saada toimivaksi ja ajan tasalle. Esimiestyötä tulee vahvistaa. Kotihoidon työntekijöiden työnkuvaa tulee selkeyttää. Hyvän kotihoidon avulla tulee kaikille ikäihmisille turvata arvokas vanhuus ja laadukas hoito.

Tampereella 21.10.2019



Aila Dünder - Järvinen

Tampereen kaupunginvaltuuston 1.varapuheenjohtaja (sd)