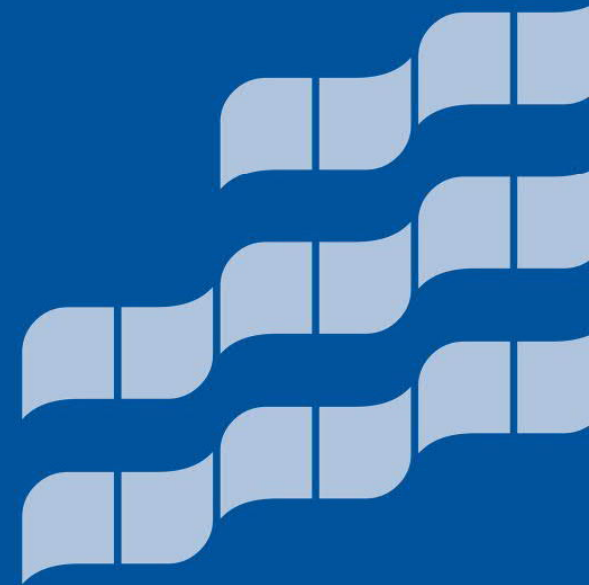


Hoito- ja hoiva-alan henkilöstöresurssit pilotti työperäisestä maahanmuutosta

Kaupunginhallitus 23.8.2021

Taru Kuosmanen, johtaja, sosiaali ja
terveyspalvelut



Toimenpiteen perusteet ja taustaa

- Ikäihmisten palveluryhmässä on haastava tilanne henkilöstön saatavuuden suhteen
 - Esim. kotihoidossa on tällä hetkellä riittävästi lähihoitajien vakansseja, mutta osa niistä avoimina.
 - Asumispalvelujen puolella haastetta tuo lokakuussa voimaan astunut muuttunut lainsäädäntö, joka nostaa hoivan henkilöstömitoitusta ja sitä kautta henkilöstön tarvetta
 - Mitoitus nousee vuoden 2022 alusta 0,6 ja 1.4.2023 0,7.
 - Tämä tarkoittaa reilun 500 hoitajan palkkaamista
- Turvataksemme ikäihmisille riittävät palvelut heidän palveluiden tarpeen mukaisesti tarvitsemme erilaisia ratkaisuja
 - Teknologia ja digitalisaatio
 - Toiminnan rakenteiden tarkastelu ja tarvittavat muutokset
 - Aktiivinen koulutuspolitiikka ja uudelleen koulutus ja tälle vahva kansallinen tuki
 - Välimuotoisen asumisen kehittäminen
 - Ulkomainen työvoima

Suunnitelma pilotoinnista

- Ehdotus, että lähdetään mukaan pilottiin, jossa HSS Oy/Mehiläinen Oy tuo Suomeen kansainvälisen rekrytointiprosessinsa mukaisesti hoiva-avustajia ja he sijoittuvat työskentelemään määräaikaiseen työsuhteeseen Tampereen kaupungin ikäihmisten palvelujen asumispalveluihin
- Hoiva-avustajat saapuisivat Suomeen kolmessa erässä
- Asiaa käsitelty 22.6. ja 28.6 sotealueen yhteistoimintaryhmässä ja 29.6 kaupungin johtoryhmässä

Pilotin pienhankinnan arvo ja hankinnan jatko

- Hankintalain mukainen kansallinen kynnyсарvo sote-palveluissa on 400 000 €:a. Pilotoinnin arvo jää alle kansallisen kynnyсарvon, joten siihen ei sovelleta hankintalakia.
- Lisäksi pilotti on perusteltua toteuttaa pienhankintana ilman kilpailutusta, jotta akuutti henkilöstöpula saadaan ratkaistua nopeammin.
- Samaan aikaan pilotoinnin kanssa käynnistetään toiminnan laajentamiseen liittyvä kilpailutus.

Pilotin vaikutukset henkilöstölle

- Ulkomaisen työvoiman tuonti Tampereelle takasi tarvittavaa työvoimaan asumispalveluihin
- Osa lainsäädännön vaatimasta mitoitustarpeesta voidaan taata näiden hoiva-avustajien avulla

Mitä ulkomaiset työntekijät tuovat työyhteisöön

- Taustaltaan tulijat ovat hoitajia, osa sairaanhoitajia osa lähihoitaja –tasoisia. Suomessa he työskentelisivät hoiva-avustajina ja voisivat kouluttautua lähiopiskelijoiksi.
- Hoiva-avustajien suomen kielen taito on A2 –taso, jolla selviää kohtalaisesti monenlaisista jokapäiväisistä viestintätilanteista ja pystyy enenevässä määrin olemaan aloitteellinen viestintätilanteessa.
- Hoiva-avustajien saapuminen lisää perehdyttämisen tarvetta ja haastavat koko työyhteisön
 - Ulkomaiset työntekijät ovat alkuhämmennyksen jälkeen pidettyjä työntekijöitä sekä muiden työntekijöiden että asukkaiden osalta
 - Ulkomaiset työntekijät tuovat erilaisia näkökulmia ja voivat lisätä työyhteisön työssä viihtymistä
 - Asenneilmapiiri on tärkeä tekijä ja saada kaikista työyhteisön täysivaltaisia jäseniä

Pilotin lisäksi tehtävät asiat

- Koulutus
 - Koulutuspaikkojen lukumäärän lisääminen ja kohdentaminen niihin ammatteihin ja toimialoihin, joissa ovat suurimmat osaajakapeikat
 - Koulutustarpeiden ennakointi ja koulutuspolkujen hyödyntäminen mm. kouluttautuminen hoiva-avustajaksi
 - Täydennys- ja muuntokoulutusmahdollisuuksien kehittäminen ja parantaminen
 - Kelpoisuusehtojen ja henkilöstömitoitusten uudelleenarviointi ja joustavoittaminen
 - Oppisopimusopiskelijoiden laskeminen mukaan mitoituksiin jo opiskelujen varhaisemmassa vaiheessa sen sijaan, että edellytetään 2/3 opiskeluista suoritetuksi
 - Ulkomailta suoritettujen tutkintojen täydentämiseen tarvittavan kieli- ja täydennyskoulutuksen sekä ammattipätevyyden hankkimisen lupaprosessin sujuvoittaminen ja vakiinnuttaminen
 - Investointeja sote-alalle suunnattuun koulutuksen lisäämiseen ja työperäiseen maahanmuuttoon
 - Koulutusvienti ja osaajien houkuttelu

Pilotin lisäksi tehtävät asiat

- Maahanmuuttajat
 - Työperäisen maahanmuuton hyödyntämisen selvittäminen ja edistäminen sekä alueellisten työlupalinjausten uudelleen tarkastelu alueilla, joissa saatavuusharkinta sosiaali- ja terveysalan tehtäviin on edelleen käytössä.
 - Hoiva-avustajasta lähihoitajaksi -oppisopimuskoulutukseen uusi palkkatukityyppinen koulutustuki työnantajille
- Riskiarvio, mikäli rekrytoinnissa epäonnistutaan:
 - Hoiva-asumisen lakisääteinen mitoitus alittuu
 - Työturvallisuuden saattaa vaarantua
 - Työhyvinvointi heikkenee oleellisesti ja työssä jaksaminen on huonoa
 - Sairauspoissaolot lisääntyvät