

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

**Kaupunginvaltuuston kyselytunti, § 1, 25.01.2021**  
**Kaupunginvaltuuston kyselytunti, § 15, 23.11.2020**  
**Kaupunginvaltuuston kyselytunti, § 17, 14.12.2020**

**§ 1**

**Valtuustokysely koskien kotihoidon omavalvontaa sekä kotihoidon lähihoitajien palkkauksen tasoa - Aila DüNDAR-Järvinen**

TRE:6839/01.00.01/2020

**Kaupunginvaltuuston kyselytunti, 25.01.2021, § 1**

Valmistelija / lisätiedot:  
Mari Patronen, Sirkku Miettinen

**Valmistelijan yhteystiedot**

Palvelujohtaja Mari Patronen, puh. 040 801 6008 ja kotihoidon päällikkö Sirkku Miettinen, puh. 050 553 8683, etunimi.sukunimi@tampere.fi

**Päätös**

Merkittiin.

**Perustelut**

Aila DüNDAR-Järvisen valtuustokysely siirtyi valtuuston kyselytunnilta 14.12.2020.

---

**Kaupunginvaltuuston kyselytunti, 23.11.2020, § 15**

Valmistelijat / lisätiedot:  
Mari Patronen, Sirkku Miettinen

**Päätös**

Aila DüNDAR-Järvisen valtuustokysely siirrettiin 14.12.2020 pidettävälle kyselytunnille.

**Perustelut**

**Aila DüNDAR-Järvisen valtuustokysely:**

Aluehallintovirasto päättää kaupungin kotihoidon valvonnan 29.10.2020 tehdyllä päätöksellään. Kannan suurta huolta siitä, miten omavalvonnan keinoin pystytään jatkossa varmistamaan kotihoidon laatu ja asiakasturvallisuus. Olen huolestuneena kuunnellut viestejä kotihoidon kentältä, että kotihoidon tiimien omavalvontasuunnitelmat eivät olisi tällä hetkellä ajan tasalla. Avi:n Lielahden kotihoidon tarkastuksen yhteydessä viime vuonna kävi ilmi, ettei omavalvonta-suunnitelmaa löytynyt tiimistä lainkaan. Kaupunginvaltuuston kokouksessa 15.6.2020 valtuustoaloitteeni (Valtuustoaloite Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöiden aseman parantamiseksi ja asiakkaiden laadukkaan hoidon turvaamiseksi) käsittelyn yhteydessä hyväksyttiin yksimielisesti esittämäni ponsiehdotus:

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

” Kotihoidon toiminnanohjausjärjestelmän kehittämisessä on myös syytä erityisesti ottaa huomioon hoitajien asiakkaiden välisiin siirtymiin todellisuudessa menevä aika. Siirtymien realistinen huomioiminen hoitajien asiakaslistaa suunniteltaessa vähentää työntekijöiden palautteessaan esille tuomaa kiirettä. Jos siirtymiä ei huomioida riittävästi, saattaa ruokatauko edelleen jäädä pitämättä, vaikka se työlistalle on paremmin saatu näkyviin. Kotihoidon omavalvonnan parantamiseksi henkilöstöä tulee perehdyttää tiimikohtaisen omavalvontasuunnitelman sisältöön ja merkitykseen. Henkilöstöä tulee myös rohkaista tekemään sosiaalihuoltolain 48 ja 49§ mukaisia ilmoituksia, jos he huomaavat tehtävissään epäkohtia tai ilmeisiä epäkohdan uhkia asiakkaan sosiaalihuollon toteuttamisessa. Aluehallintovirasto on myös kotihoidon valvonnassaan korostanut omavalvonnan merkitystä, tämä ilmenee Tarkastuslautakunnan 2019 arviointikertomuksesta.”

Kaupunginvaltuusto siis edellytti, 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. Vääjäämättä tulee mieleen, että miten omavalvontaa voidaan toteuttaa oikein, jos suunnitelmat eivät ole rantautuneet osaksi kotihoidon arkea, vaan ne edelleen pölyttyvät kansioissa tiimien kaapeissa. Julkiset palveluntuottajat ovat olleet velvollisia toteuttamaan suunnitelmallista omavalvontaa jo vuoden 2015 alusta. Omavalvonta Tampereen kaupungin kotihoidossa ei edelleenkään vaikuta kovin suunnitelmalliselta. 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.

Olen kuluneen vuoden aikana saanut yhteydenottoja kotihoidon kentältä, että kotihoidossa ei ole saatu rekrytoitua lähahoitajia toivotulla tavalla. Paikkoja on ollut auki, mutta hakijoita paikkaa kohden on ollut niin vähäinen määrä, että ammattitaitoisen henkilöstön rekrytoiminen on ollut erittäin haasteellista. Olen myös useasti tuonut huoleni asiasta kaupunginvaltuuston kokouksissa.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

Vetovoimainen kotihoito- hanke ei ole taikasauva, joka pyyhkäisee pois resurssiongelmat. Olennaista hankkeen onnistumisessa on se, että asiakkaille on riittävästi aikaa. Kotihoito on ihmissuhdetyötä, jossa asiakkaan ja työntekijän välille pitää syntyä luottamus. Asiakkaan luottamusta kotihoitoon heikentävät jatkuvasti vaihtuvat hoitajat, keikkalaiset ja ostohoitajat. Asiakkaan kokonaisvaltaisesta hoidosta parhaiten vastaavat asiakkaalle tutut hoitajat, silloin asiakkaan hoidolle saadaan jatkumoa.

Työntekijöiden kuormittuneisuus on johtanut sairastumisiin, ja viimeisten vuosien aikana vaihtuvuus on ollut suurta. Tämä vaarantaa myös asiakkaiden edun, sillä työntekijöitä ei ehditä perehdyttämään riittävästi. Väliaikaiset ostohoitajat eivät myöskään paranna tilannetta. Parhaat tulokset saadaan suunnitelmallisella työllä. Suunnitelmallisuuden kehittäminen on haasteellista riittämättömillä resursseilla, asiakkaat eivät saa yhdenvertaista hoitoa, vaan hoidon laatu vaihtelee eri alueilla. Sen vuoksi ensisijainen parannuskeino olisikin parantaa palkkausta ja sen avulla lisätä resursseja.

Lähihoitajan palkka Tampereella on selkeästi huonompi kuin useissa muissa kunnissa. Tampereella kotihoidon lähihoitajan tehtäväkohtainen palkka on 2162,09 euroa/kk, Helsingissä 2322,46€, Espoossa 2249,80€, Eksotessa 2290,79€, Lahdessa 2199,35€. Kun useissa lähikunnissakin on parempi palkkaus, esimerkiksi Ylöjärvellä 2201,54€ ja paremmat työolosuhteet, työntekijöitä houkuttaa ottaa vastaan paremmin palkattu työ naapurikunnasta. Työntekijät suhtautuvat työhönsä eettisesti ja sitoutuneesti ja haluavat tehdä sen niin hyvin kuin osaavat. Helsingissä suunta palkkauksessa on oikea, kotihoidossa on siellä 156€ parempi palkka kuin ympärivuorokautisessa hoidossa työskentelevillä lähihoitajilla. 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 ja ainainen kiire ja stressi tekee työstä entistä vaativampaa. Tämän tulisi näkyä myös palkkatasossa. Ikäihmisten määrä kotihoidossa kasvaa koko ajan ja samalla tarve ammattitaitoisesta ja koulutetusta henkilöstöstä kasvaa koko ajan. Kotihoidon tukeminen on ollut jo vuosia yksi Tampereen kaupunginvaltuuston painopistealueista. Kotihoidon vakava tilanne on ollut tiedossa jo vuosia. 1.10.2020 voimaan tullut vanhuspalvelulaki mitoituksineen tuo vielä oman haasteensa kotihoitoon. On myös tärkeää miettiä, miten varmistetaan työntekijöiden saatavuus, kun työn vaatavuuteen nähden tehtäväkohtainen palkka ei ole oikealla tasolla.

Palvelujohtaja Mari Patronen Yle:n uutisissa 7.11.2019 totesi, että tämä on kansallinen haaste, emmekä ole ainoa kaupunki, jossa on ollut vakansseja täyttämättä.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

Kysyn:

1. Minkälainen suunnitelma ikäihmisten palveluiden johtavilla virkamiehillä ja johtoryhmällä on tehtynä omavalvonta-suunnitelmien saattamiseksi paremmin henkilöstön tietoisuuteen, osaksi tiimien arkea?
2. Miten me kaupunginvaltuutetut voimme olla varmoja, että kaupungin kotihoidossa omavalvonta toimii, jotta vältytään Aluehallintoviraston valvonnalta jatkossa?
3. Millä tavoin kaupunki aikoo lisätä kotihoidon rekrytoinnin houkuttelevuutta?
4. Kuinka aiotaan saada rekrytoitua päteviä ja ammattitaitoisia lähihoitajia kotihoitoon?
5. Miten Tampereen kaupunki aikoo edistää henkilöstön työehtoja ja -oloja houkutellessaan Tampereelle osaavaa ja sitoutunutta henkilöstöä?
6. Kuuluuko keinovalikoimaan palkan korottaminen kilpailukyiseksi muihin kuntiin nähden?

**Apulaispormestari Johanna Loukaskorven vastaus Aila Dünder-Järvisen valtuustokyselyyn:**

1. Minkälainen suunnitelma ikäihmisten palveluiden johtavilla virkamiehillä ja johtoryhmällä on tehtynä omavalvonta-suunnitelmien saattamiseksi paremmin henkilöstön tietoisuuteen, osaksi tiimien arkea?

Johtoryhmä on ohjeistanut, että kotihoidon omavalvontasuunnitelmat laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa ja ne päivitetään ja käsitellään tiimipalaverissa kokonaisuutena vuosittain. Tehdyn selvityksen mukaan kaikilla kotihoidon lähialueilla omavalvontasuunnitelma on päivitetty vuonna 2019 tai vuoden 2020 aikana. Useassa yksikössä omavalvontasuunnitelma on parasta aikaa päivityksessä. Selvityksen mukaan omavalvontasuunnitelma on käyty ja käydään päivityksen yhteydessä kokonaisuudessaan läpi tiimipalaverissa.

Omavalvontasuunnitelma on kokonaisuus, jonka osa-alueita käsitellään tiimipalaverissa myös omavalvonnan näkökulmasta, mikäli toiminnassa ilmenee riskejä tai epäkohtia. Johtoryhmä seuraa omavalvonnan toteutumista myös yhteistyössä ohjaus- ja valvontaryhmän kanssa. Ohjaus- ja valvontaryhmä raportoi tekemänsä käynnit ja havainnot yksikön esimiehelle ja päällikölle valvontaraportissa, koostaa havainnot palveluryhmän johtoryhmälle (viimeisin käsittely 18.11.2020) sekä vuosittain valvontakertomuksessa.

Kullakin lähialueella on tehtynä kirjalliset

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

omavalvontasuunnitelmat, jotka ovat pohjautuneet kotihoidon yhteiseen omavalvontasuunnitelmaan ja tarkennettu alueelliselle tasolle. Suunnitelmia päivitetään vuosittain tai tarvittaessa useammin. Vastuu päivittämisestä on ollut alueen esimiehillä ja hieman eri tavoin alueista riippuen omavalvonnan miettimiseen on osallistettu myös henkilöstöä. Ohjaus- ja valvontaryhmä on käynneillään ohjannut, että omavalvontasuunnitelmien tulee kuvata alueen käytäntöjä ja että henkilöstö osallistuu vahvasti omavalvontasuunnitelmien tekoon ja päivittämiseen. Näin jokaiselle syventyy käsitys omavalvonnasta ja että on vastuullinen toimimaan työssään sitä noudattaen ja edistäen. Esim. riskienhallinnan näkökulmasta hoitajat ovat avainasemassa työssään tunnistamaan mahdollisia riskejä. Henkilöstö voi osallistua suunnitelmien tekoon esim. niin, että suunnitelman eri osa-alueita käsitellään tiimipalaverissa ja tarkastellaan tietojen ajantasaisuus, tehdään mahdollisia tarkennuksia tai muutoksia ja kirjataan ylös suunnitelmaan tai sinne vietäväksi. Omavalvontasuunnitelmaan tutustuminen kuuluu myös osaksi uuden työntekijän perehdytystä ja kirjallinen suunnitelma on kaikkien työntekijöiden saatavilla kotihoidon tiimitiloissa. Omavalvontasuunnitelman eri osa-alueet ovat osana kotihoidon työntekijöiden perehdytystä, esimerkiksi hygieniaohjeiden, lääkehoidon ohjeiden ja tietoturvaohjeiden perehdyttäminen sisältyvät oleellisena osana työntekijöiden perehdytykseen.

2. Miten me kaupunginvaltuutetut voimme olla varmoja, että kaupungin kotihoidossa omavalvonta toimii, jotta vältytään Aluehallintoviraston valvonnalta jatkossa?

Aluehallintoviraston valvonnan alle joutumista ei tietenkään voi täysin ehkäistä, ja valvonnan alle joutuminen tarkoittaa myös sitä, että omia prosesseja ja ns. sokeita pisteitään joutuu tarkastelemaan ja näin kehittämään toimintaa. Kirjalliset omavalvontasuunnitelmat toimivat parhaimmillaan kotihoidon alueiden omavalvonnan työkaluina ja niiden avulla palveluissa esiintyvät, asiakkaiden palvelua uhkaavat epäkohdat tai riskiä aiheuttavat tilanteet pystytään ehkäisemään, tunnistamaan ja korjaamaan. Suunnitelmiin on kuvattu monia tärkeitä kohtia kotihoidon prosesseista. Yksi tärkeimmistä on ymmärrys yhteisistä arvoista ja miksi työtä tehdään.

Kotihoidon omavalvontaa toteuttaa ja vahvistaa myös sosiaali- ja terveystieteiden ohjaus- ja valvontatiimi. Ohjaus- ja valvontaryhmä on tehnyt tämän vuoden aikana tähän mennessä sosiaali- ja terveystieteiden valvontasuunnitelman painopisteiden mukaisesti 14 valvontakäyntiä kotihoidon yksiköihin. Kaiken kaikkiaan noin vuoden sisällä on toteutettu tai tullaan toteuttamaan valvontakäynnit kaikille oman tuotannon kotihoidon lähipalvelualueille, yöpartioon sekä myös Kotitorin väestövastuualueella kahteen tiimiin. Ohjaus- ja valvontaryhmä raportoi käynnit ja havainnot yksikköön valvontaraportissa, koostaa

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

havainnot palveluryhmän johtoryhmälle (viimeisin käsittely 18.11.2020) sekä vuosittain valvontakertomuksessa. Valvontakertomus merkitään tiedoksi ja käsitellään vuosittain sosiaali- ja terveyslautakunnassa.

3. Millä tavoin kaupunki aikoo lisätä kotihoidon rekrytoinnin houkuttelevuutta?

Kotihoidon rekrytoinnin houkuttelevuutta voidaan lisätä markkinoinnin ja näkyvyyden keinoin.

Koko sosiaali- ja terveyspalvelujen osalta on juuri tekeillä rekrytointiesite yhteistyössä JS Suomen kanssa. Valmistumisaikataulu on vuoden vaihteessa 2020/2021. Esitteessä tuodaan monipuolisesti esiin kotihoidon työmahdollisuudet, sekä esitellään laajasti kaupungin henkilöstöetuudet, samoin kuin esitellään Tampereen kaupunki mielenkiintoisena ja mahdollisuuksia tarjoavana asumiskaupunkina. Aktiivista yhteistyötä esimerkiksi oppilaitosten kanssa tehdään koko ajan. Yhteistyössä Tredun kanssa toteutettu kohdennettua työvoimakoulutusta räätälöitynä kotihoidon tarpeisiin. Kaupungin rekrytointijärjestelmää on kehitetty ja uusi järjestelmä saatu käyttöön 2020. Lisäksi uudistettu sijaisrekrytointiosio otetaan käyttöön alkuvuoden 2021 aikana. Haasteena rekrytoinnissa on kuitenkin valtakunnallinen ilmiö siitä, että lähihoitajakoulutukseen hakevien nuorten määrä on vähentynyt vuosi vuodelta. Työn houkuttelevuutta tulisikin valtakunnallisesti vahvistaa.

4. Kuinka aiotaan saada rekrytoitua päteviä ja ammattitaitoisia lähihoitajia kotihoitoon?

Kotihoidon lähihoitajien työn näkyväksi tekeminen on yksi keino parantaa rekrytoinnin onnistumista. Kotihoidon työntekijät tekevät arvokasta ja merkityksellistä työtä, jota esitellään myös sosiaalisessa mediassa Ikäihmisten palveluryhmän Facebook -sivuilla. Lisäksi kotihoidon työstä on tehty videoita, jotka ovat julkisesti nähtävillä. Merkittävää on myös se, kuinka työtä ja sen tekemisen tapoja kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittisten periaatteiden mukaisesti.

5. Miten Tampereen kaupunki aikoo edistää henkilöstön työehtoja ja -oloja houkutelakseen Tampereelle osaavaa ja sitoutunutta henkilöstöä?

Tampereen kaupungin henkilöstöetuja tarkastellaan ja laajennetaan jatkuvasti. Näistä esimerkkeinä mainiten lisääntyneet sairausvakuutuskassan palvelut, liikunta- ja kulttuurietuus ym. Selvitettävänä ovat olleet mm. työaikapankki, sairaan lapsen hoidon järjestäminen kotiin ja saammeko näistä tukea tähän. Tampereen kaupungilla on hyvät ja kattavat henkilöstöetuudet, erityisesti sairausvakuutuskassa on erityismaininnan arvoinen. Pysyvien henkilöstöetuuksien lisäksi Tampereen kaupunki tarjoaa vaihtuvia etuuksia/tarjouksia laajojen yhteistyökumppaniverkostojen kautta.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

Henkilöstön työolojen edistäminen on jatkuvaa työtä. Työolojen kehittämiseksi on tärkeää saada tietoa työntekijäkokemuksesta sekä työntekijöiden esiin nostamista kehittämistarpeista ja kehittämiskohteista. Työntekijöiden kokemusta mitataan ja seurataan jatkossa säännöllisesti, kolme kertaa vuodessa tehtävällä työntekijäkokemuskyselyllä. Kyselyn tuloksista muodostetaan Quality of Working Life (QWL) -indeksi, jonka tulos voi vaihdella 0 - 100 % välillä (mitä suurempi luku, sitä parempi työntekijäkokemus). Suomalaisilla työpaikoilla keskimääräinen tulos on noin 59 %. Ensimmäinen kaikille Tampereen kaupungin työntekijöille kohdennettu kysely on tehty 9.8. - 2.9.2020. Tuossa kyselyssä koko kaupungin tasolla QWL-indeksi oli 56,7 %. Kotihoidon yksiköissä QWL-indeksin keskiarvo oli 57,33 %, vaihteluväli oli kuitenkin suuri (42,5 - 75,98%). Seuraavat kyselyt toteutetaan 1.12. - 15.12.2020 ja huhtikuussa 2021. Kyselyn tulosten pohjalta työyhteisössä on käyty keskustelu ja sovittu toimenpiteet hyvän työntekijäkokemuksen parantamiseksi. Työntekijäkokemuksen kehittymistä ja yksiköiden kehittämiskohteita seurataan johtoryhmässä. Ikäihmisten palveluryhmän johtoryhmä on käsitellyt työntekijäkokemuskyselyn tuloksia ja yksiköiden kehittämiskohteita kokouksessaan 14.10.2020.

6. Kuuluuko keinovalikoimaan palkan korottaminen kilpailukyiseksi muihin kuntiin nähden?

Kuntien välistä palkkaseurantaa toteutetaan aktiivisesti ja havaittuihin epäkohtiin pyritään löytämään ratkaisuja mm. palkkaohjelman ja järjestelyerän kohdentamisen avulla. Kotihoidon lähihoitajien palkkatasoa korotettiin KVTES liitteiden 3 ja 4 tva-työn ja järjestelyerän yhteydessä vuonna 2019.

Tampereen kaupungin palkkaohjelmalla ohjataan peruspalkkoihin kohdistettavia korotuksia käytettävissä olevien varojen puitteissa vuosina 2020-2024. Palkkaohjelmassa vuosien 2023 ja 2024 aikana toisena painopisteenä on lähihoitajien tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistaminen. Palkkaohjelman kirjauksen mukaan suurten ammattiryhmien osalta palkantarkistukset on aiheellista tehdä suunnitelmallisesti useammassa vaiheessa kustannusvaikutusten mittavuuden vuoksi. Palkkaohjelmaan nostetuilla kehityskohteilla pyritään vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen ko. tehtävissä. Toiminnan tehostamisen kannalta on perusteltua pyrkiä vähentämään vaihtuvuutta.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

---

**Päätös**

Aila DüNDAR-Järvisen valtuustokysely siirrettiin 25.1.2021 pidettävälle kyselytunnille.

**Perustelut**

Aila DüNDAR-Järvisen valtuustokysely siirtyi valtuuston kyselytunnilta 23.11.2020.