

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Kaupunginhallitus, § 36, 25.01.2021
Sosiaali- ja terveyslautakunta, § 9, 14.01.2021

§ 36

Valtuustoaloite koronalisän maksamiseksi Tampereen kaupungin kotihoidon työntekijöille ja hoitohenkilökunnalle sekä esimiestyön ja johtamisen vahvistamiseksi - Aila Dünder-Järvinen

TRE:7636/01.00.01/2020

Kaupunginhallitus, 25.01.2021, § 36

Valmistelija / lisätiedot:
Taru Kuosmanen

Valmistelijan yhteystiedot

Palvelujohtaja Mari Patronen, puh. 040 801 6008, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Lisätietoja päätöksestä

Kaupunginlakimies Jouko Aarnio, puh. 040 514 4884, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Juha Yli-Rajala, Konsernijohtaja

Päätösehdotus

Esitetään valtuuston päätettäväksi:

Aila Dünder-Järvisen valtuustoaloite ja siihen annettu sosiaali- ja terveyslautakunnan lausunto merkitään tiedoksi.

Aloite ei anna aihetta muihin kuin lausunnossa esitettyihin toimenpiteisiin.

Tiedoksi

Aila Dünder-Järvinen, Mari Patronen, Sirkku Miettinen, Liisa Malinen

Liitteet

1 Valtuustoaloite

Sosiaali- ja terveyslautakunta, 14.01.2021, § 9

Valmistelijat / lisätiedot:
Mari Patronen

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Taru Kuosmanen, Johtaja

Päätösehdotus oli

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Esitetään kaupunginhallitukselle ja edelleen valtuuston päätettäväksi:

Aila DüNDAR-Järvisen valtuustoaloite ja siihen annettu lausunto merkitään tiedoksi.

Aloite ei anna aihetta muihin kuin lausunnossa esitettyihin toimenpiteisiin.

Perustelut

Valtuustoaloitteessa esitetään, 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."

Kuten aloitteessa todetaan, on koronapandemia koetellut myös kotihoitoa. Kotihoidossa, kuten kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä ja työtehtävissä on jouduttu huomioimaan tartuntariski ja mahdollisten työntekijöiden poissaolojen aiheuttama henkilöstövajaus. Työhön pandemia-aikana on liittynyt monenlaisia epävarmuustekijöitä, pandemiatilanteen muuttuessa ohjeet ja suojautumiskäytännöt ovat muuttuneet ja sekä esimiehiltä että työntekijöiltä on edellytetty jatkuvaa kykyä seurata muuttuvia ohjeita ja toimia niiden mukaisesti.

Koronapandemiaan on liittynyt myös huolta omasta ja läheisten sairastumisesta, samoin kuin asiakkaiden ja potilaiden sairastumisesta sekä myös altistuneiden ja sairastuneiden hoitoon liittyviä työtehtäviä. Sosiaali- ja terveystalouden palvelualueen johtoryhmä on linjannut palvelualueen henkilöstöä koskevien koronapalkkioiden maksamisesta 16.12.2020 pidetyssä kokouksessa. Linjauksen mukaisesti kertapalkkio maksetaan henkilöille, jotka ovat työskennelleet koronapositiivisten kanssa tai pandemiavastaanotolla vähintään 5 päivää. Tämä palkkio koskee em. tilanteessa myös kotihoidon työntekijöitä ja on tasapuolinen koko sosiaali- ja terveystalouden palvelualueen henkilöstöön nähden, eikä kotihoidon työntekijöiden erillisen koronalisän maksamista pidetä siten perusteltuna.

Kotihoidon työntekijämäärä on kasvanut viime vuosina voimakkaasti. Kotihoitoon on lisätty vuosien 2018-2021 aikana talousarviokehityksessä yhteensä 114 vakanssia, joista 85 lähihoitajaa, 18 sairaanhoitajaa, 7 vastaavaa sairaanhoitajaa ja 1 kotihoidon esimies. Henkilöstömäärän kasvun myötä myös esimiesresurssin tarve, samoin kuin kotihoidon tilatarve ovat kasvaneet. Kotihoidon toimintatapojen ja teknologian kehittymisen myötä myös tilojen muunneltavuus ja soveltavuus muuttuneeseen toimintaan on tärkeää.

Kotihoidon johtamisen ja esimiestyön vahvistamisen tarve on tunnistettu ja sen edistämiseksi on työskennelty määrätietoisesti. Kotihoitoon perustettiin kotihoidon päällikön vakanssi vuoden 2020 alussa. Kotihoidon päällikön tehtävä on uusi ja tehtäväkuvaan sisältyy mm. kotihoidon toimintatapojen kehittäminen yhdessä alueista vastaavien päälliköiden ja lähiesimiesten sekä henkilöstön kanssa. Tämä

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

kehittämistyö on käynnistynyt, vaikkakin koronapandemia on hidastanut kehittämistä.

Kotihoidon toimitilojen osalta on vuoden 2020 aikana tehty tilaselvitys, joka käsiteltiin palvelumallin ohjaus- ja seurantaryhmässä 9.10.2020. Palvelumallin ohjaus- ja seurantaryhmä totesi, että koko kaupungin kattava ikäihmisten kotihoidon tiimitilaselvitys on kattava selvitys kotihoidon tiimitilojen nykytilasta, tulevista tarpeista sekä ongelmakohteista. Selvityksen perusteella on määritelty kiireellisimmät, jo alkuvuoden 2021 aikana ratkaistavat tilatarpeet sekä lähivuosien tilatarpeet, nämä on annettu tiedoksi Tilapalveluille ja suunnitelman mukaisten toimitilojen hankkiminen on aloitettu. Kiireisimmät tilatarpeet on kotihoidon kaakon ja koillisen palvelualueilla. Tilaselvityksen ja suunnitelman lisäksi kotihoidossa on määritelty kotihoidon toimitilojen vaatimukset toiminnan lähtökohdista käsin. Vaatimuksissa on huomioitu eri toimintojen, kuten myös esimiestyön tarpeet, samoin kuin työturvallisuus ja asiakasturvallisuusnäkökulmat. Tilasuunnitelma ja tarpeiden priorisointi tarkistetaan tarpeen mukaan tai vähintään vuosittain. Henkilöstömäärän ja toiminnan muutosten vaatima kotihoidon tilatarpeen kasvu tulee huomioida myös talousarviovalmistelussa tulevina vuosina.

Kotihoidon esimiesten työmäärä on henkilöstömäärän lisääntyessä kasvanut paikoin huomattavasti. Vuoden 2020 aikana kotihoidon esimiesten työmäärää ja työkuormitusta on lähdetty vähentämään aktiivisin toimin. Kotihoidon koillisella alueella on vakanssijärjestelyillä lisätty yksi kotihoidon esimiehen vakanssi toukokuussa 2020, jolloin alueella on pystytty jakamaan yksi iso lähipalvelualue kahdeksi pienemmäksi alueeksi. Lisäksi kotihoidon keskustan alueella on vakanssijärjestelyillä lisätty yksi esimiehen vakanssi, jonka myötä yksi iso kotihoidon lähipalvelualue jaetaan kahdeksi pienemmäksi alueeksi. Vuoden 2021 kehyksessä kotihoitoon on lisätty yksi esimiehen vakanssi. Vakanssi sijoittuu kaakon palvelualueelle, jossa kotihoidon asiakasmäärän kasvu on ollut suurta ja jossa sen ennakoidaan edelleen kasvavan kaikista palvelualueista voimakkaimmin lähivuosina. Kaakon palvelualueella muodostetaan kevään 2021 aikana nykyisistä kolmesta lähipalvelualueesta neljä lähipalvelualueetta, jolloin yhden esimiehen johtaman henkilöstön määrä vähenee. Muutostyö tehdään yhdessä alueen esimiesten ja henkilöstön kanssa.

Esimiesvakanssien lisäksi kotihoitoon on vuoden 2020 elokuussa lisätty niin ikään vakanssijärjestelyillä kaksi vastaavan sairaanhoitajan vakanssia, toinen kaakon palvelualueelle, toinen etelän palvelualueelle. Vastaavan sairaanhoitajan työtehtäviin on näillä alueilla siirtynyt osa aikaisemmin kotihoidon esimiehen vastuulla olleita tehtäviä, samoin vastaava sairaanhoitaja on näillä alueilla pystynyt sijaistamaan kotihoidon esimiestä. Lähiesimiehen poissa ollessa työn jatkuvuus ja sujuvuus on parempaa, kun sijaisena toimivat työntekijät ja asiakkaat tuntevan henkilön. Järjestely on vastaava kuin esimerkiksi sairaalaosastoilla, jossa

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

osastonhoitajan poissaoloa sijaistaa apulaisosastonhoitaja. Pidempiin esimiehen poissaoloihin on mahdollista edelleen palkata esimiehelle sijainen.

Uusien kotihoidon esimiesten perehdytykseen on kiinnitetty huomiota. Esimiesten perehdytyksen tueksi on koottu mm. kattava perehdytysmateriaali, lisäksi uusilla esimiehillä on ollut tukenaan kokenut esimies mentorina. Kotihoidon esimiehen tehtäväalue on laaja ja siten myös perehdytys on pitkäkestoista. Perehdytyksen kehittäminen on osa kotihoidon organisaation jatkuvaa kehittämistä. Perehdytyksen lisäksi esimiesten jatkuva täydennyskoulutus on tärkeää. Kaikki kotihoidon esimiehet osallistuvat Tampereen kaupungin esimiehille tarkoitettuun johtamisen valmennusohjelmaan, jonka kaksi ensimmäistä osiota on suoritettu vuoden 2020 loppuun mennessä. Lisäksi kotihoidon esimiehet ovat osallistuneet Etänä enemmän – sote-työ uudistuu –hankkeen koulutuksiin. Kyseessä on valtakunnallinen hanke, jossa vastataan sosiaali- ja terveysalan työn muutokseen kehittämällä etäjohtamista, -työnohjausta ja -vertaistukea sekä muutosjohtamista.

Ikäihmisten määrän kasvaessa voimakkaasti lähivuosina tulee kotihoidon asiakas- ja työntekijämäärä kasvamaan edelleen. Lisäksi toimintaympäristön muutos ja mm. teknologian kehittyminen haastavat kotihoidon kehittämään omaa toimintaansa. Valtuustoaloitteessa esille nostettuihin asioihin kiinnitetään huomiota ja kotihoidon kehittämistä jatketaan yhdessä.

Tiedoksi

Kaupunginhallitus

Liitteet

1 Valtuustoaloite

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Muutoksenhakukielto

§36

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

-vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)

-virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)

-etuosto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)