



## Käynnissä olevat toimenpiteet henkilöstön työolosuhteiden ja työhyvinvoinnin parantamiseksi

Kuntayhtymän hallitus 05.10.2022 § 158  
2248/01.02.03/2022

Valmistelija Kinnunen Marina

Lisätietoja: puhelinnumero: 044 323 1808, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Kuntayhtymähallitukselle annettiin tiedoksi 30.8.2022 § 141 tilannekuvaava sosiaali- ja terveydenhuollon haasteellisesta tilanteesta sekä valtakunnallisesti että alueellamme. Hallitus sitoutui olemaan aktiivinen kansallinen toimija ja huolehtimaan osaltaan, että organisaatiossa tehdään henkilöstöhallinnollisia toimenpiteitä työolojen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Hallitukselle luvattiin tuoda vuodelle 2022 suunnitellut toimenpiteet jo seuraavaan kokoukseen. Teemaan tullaan toistuvasti palaamaan.

Hyvinvointialueen hallitus antoi virkamiehille tehtäväksi valmistella yhdessä henkilöstön edustajien kanssa nopeita, henkilöstön näkökulmasta konkreettisia toimenpiteitä henkilöstötilanteen helpottamiseksi. Tarkoitusta varten nimettiin tilapäinen työryhmä, jonka jäseniä olivat johtoryhmässä olevat henkilöstön edustajat ja heidän varajäsenensä sekä johtajaylilääkäri, sosiaalijohtaja, johtajaylihoitaja ja HR- johtaja. Ryhmä kokoontui kaksi kertaa. Henkilöstön edustajat keräsivät ehdotuksia ammattiliittonsa jäseniltä ja lisäksi ammattiliittojen neuvottelijat jättivät yhteisen ehdotuksensa. (Kokousten pöytäkirjat liitteenä)

Ryhmä totesi, että ehdotuksissa on toimenpiteitä, jotka edistävät rekrytointia ja toisaalta toimenpiteitä, jotka huomioivat nykyisten työntekijöiden viihtyvyyteen vaikuttavia asioita. Ryhmän yksimielinen tahtotila oli, että keskitymme ensisijaisesti nykyisiä työntekijöitä tukeviin toimenpiteisiin. Joitakin ehdotuksia rekrytoinnin edistämiseksi voitaisiin kuitenkin panna täytäntöön pikaisesti.

Henkilöstöltä ja heidän edustajiltaan kerätyissä ehdotuksissa oli useita ehdotuksia, joita voidaan jatkojalostaa henkilöstöstrategiaa toimeenpantaessa pitkällä tähtäimellä. Ehdotuksissa oli myös yleisluonteisia mielipiteitä prosessien toimivuuteen, näitä voidaan viedä eteenpäin toimialojen omissa foorumeissa. Osa konkreettisista ehdotuksista on jo täytäntöönpanossa, kuten parempi yhteydenaanti HR-yksikköön, palkanmaksuun liittyvien haasteiden haltuunotto ja projekti siitä, miten voimme turvata toiminnan yksiköiden alimitoitustilanteissa. Työsuhteeseen liittyviä joustot, kuten joustavat työaikaprosentit on jo henkilöstöjaostossa hyväksytty 21.9.2022. Lyhytaikaisten sijaisten, ns. tuntiilistaisten työajan seurantaan ja palkanmaksuun liittyvää prosessia on parannettu ja se työ jatkuu edelleen. Palkkaharmonisointi on käynnissä ja siitä on erillinen esitys. Rekrytoinnin näkyvyyden parantamiseksi sosiaalisessa mediassa on myös aloitettu, resurssinhallintayksiköllä on käytössään viestinnän asiantuntija kaikkien yksiköiden apuna.

Ehdotuksissa nousi esille erilaiset työntekijän palkitsemista koskevat asiat, esimerkiksi e-passin monipuolisempi käyttö ja joulubonus koko henkilöstölle. E-passi on väline, joka nollaantuu aina vuoden vaihteessa, tästä syystä nyt syksyllä sen korottaminen ei ole tarkoituksenmukaista.

Työehtosopimusneuvottelut ovat kesken, tästä syystä katsottiin, että toimenpiteet, jotka liittyvät työehtosopimusten tulkintoihin, kuten siihen, missä työaikamuodoissa ja tehtävissä ruokailla työajalla, jätetään toistaiseksi odottamaan. Kirjallisesti hyvinvointialuejohtajalle jätetystä palautteesta voidaan kuitenkin todeta, että kaikkein vahvimmin nousee esiin peruspalkkojen korjaus. Ideoita tuotiin myös siitä, että maksettaisiin 100% palkkaa mutta työaika vastaisi vain 75-85%. Työnantajan autojen käyttöä haluttiin lisätä koska km korvaukset koettiin liian pieninä. Vahvasti tuodaan myös esiin, sitä, että hoitohenkilökunta saisi keskittyä niihin tehtäviin, joihin heillä on koulutus ja sitä varten tulisi palkata enemmän



tekijöitä, jotka voivat hoitaa esimekriksi tiskausta, siivousta ja pesuja. Osaamista varmentavat tentit koettiin hyvin raskaina. Oppisopimuskoulutuksen lisäämistä nostettiin useasti myös esille. Useammassa palautteessa nostettiin esiin tuplavuorojen raskautta ja sitä että työnantajan tulisi tukea paremmin työssä jaksamista. Kansalliselle tasolle nosuevana vietsinä oli selkeästi se, että eläkeläiset jotka tulevat tekemään työvuoroja pitäisi saada verohelpotuksia ja osaltaan työnantajakin voisi miettiä jotain kannustimia, että eläkeläiset tulevat tekemään työvuoroja.

Kirjallisissa viesteissä nousee voimakkaasti huoli siitä, että työtään ei saa tehdä rauhassa, mutta myös tuodaan esiin, että haluttaisiin, että alasta välillä puhuttaisiin positiivisesti, koska työssä tapahtuu paljon hyvää. Johdon jalkautumista kaivattiin ja yhtenä ideana oli, että johdossa olisi lähihoitajataustainen johtaja, joka vielä paremmin ymmärtäisi lähihoitajien työtä.

Pohjanmaan hyvinvointialueelle tehdään juuri henkilöstöstrategiaa ja tämä kaikki palaute on tärkeää ottaa osaksi sitä työtä. On aivan selvää, että julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon tulevaisuuden kannalta sillä strategialla on suuri merkitys, jotta saadaan alan vetovoimaa paremmaksi. Kuitenkin on tärkeää tehdä jo tänä vuonna niitä toimenpiteitä mitä kuntayhtymän puolella voidaan nopeasti tehdä. Siitä syystä useampia toimenpiteitä kuten edellä on mainittu on siis jo henkilöstöjaostossa tehty.

Perustettu työryhmä päättyi ehdottamaan joulubonusta koko henkilöstölle.

#### **Hyvinvointialuejohtaja Kinnunen Marina**

esittää, että hallitus

- Merkitsee jo käynnissä olevat toimenpiteet tiedoksi
- Hallitus käy keskustelun mahdollisesta joulubonuksesta ja tekee esityksen valtuustolle päätettäväksi

#### **Päätös:**

Kuntayhtymän hallitus päätti yksimielisesti, jäsen David Petterssonin ehdotuksesta, jota Patrick Ragnäs kannatti, esittää kuntayhtymän valtuustolle, että henkilöstölle maksetaan 200 euron joulubonus.

Jäsen Barbro Kloo ehdotti, että henkilöstölle maksetaan 100 euron joulubonus. Barbro Kloo veti kuitenkin ehdotuksensa takaisin keskustelun aikana.

Jäsen Tomas Bäck ehdotti maksusitoumuksesta sopivan tuotteen hankintaa varten. Ehdotus ei saanut kannatusta, joten se raukesi.