

Kaupunginvaltuusto	§ 19	09.03.2020
Kaupunginhallitus	§ 77	16.03.2020
Perusturvalautakunta	§ 82	27.10.2020
Kaupunginhallitus	§ 82	22.02.2021

Valtuustoaloite hoitohenkilökunnan rekrytoinnista

108/01.01.01.01/2020

KAUPVALT 09.03.2020 § 19

"Sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä on pulaa ja henkilöstön saatavuudessa on haasteita. Myös Ylöjärvellä on ollut vaikeuksia saada riittävästi koulutettua henkilökuntaa. Erityisesti lähihoitajia tarvitaan. Lähitulevaisuudessa hoitajamitoituksen nosto luo myös valtavasti paineita saada riittävästi koulutettua henkilökuntaa.

Henkilöstövaje kuormittaa tarpeettomasti työntekijöitä, vaarantaa palveluiden laadun ja on omiaan aiheuttamaan lisää henkilöstövajetta kun työolosuhteet aiheuttavat irtisanoutumisia ja heikentävät työn houkuttelevuutta. Henkilöstön niukkuus syö myös hallinnon resursseja tarpeettomasti.

Vasemmistoliiton valtuustoryhmä esittää, että Ylöjärven kaupunki aloittaa viipymättä kaikki tarvittavat toimenpiteet henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi.

Rekrytointia parannetaan;

1) Käymällä yksityiskohtaisesti läpi rekrytointiprosessit niiden tuloksellisuuden parantamiseksi. Rekrytointia voidaan esimerkiksi tehostaa käyttämällä tehokkaammin sosiaalisen median kanavia sekä laajalevikkisiä tiedotusvälineitä. Rekrytoinnissa on tehtävä myös tiivistä yhteistyötä alan oppilaitosten kanssa.

2) Pitämällä huoli hyvästä työnantajan maineesta ja kilpailukyvystä rekrytoinnissa. Työnkuormittavuutta, palkkausta ja työsuhde-etuja tulee arvioida ja kehittää toimimaan kilpailuvalttina rekrytoinnissa ja sitouttamaan nykyisiä työntekijöitä.

3) Hyödyntämällä työntekijöiden omia verkostoja ottamalla käyttöön rekrytointibonus. Rahallinen rekrytointibonus voidaan myöntää työntekijälle, joka on onnistunut edesauttamaan uuden työntekijän rekrytointia suosittelemalla Ylöjärven kaupunkia työnantajana.

4) Arvioimalla vakanssien riittävyyttä sekä täyttämistä ja tarjoamalla lähtökohtaisesti vakituisia toimia/virkoja sekä määrä- ja osa-aikaisia

sijaisuuksia vain niitä haluaville. Määräaikaisten työsuhteiden pituuksia tulee tarkastella työntekijälähtöisesti. Sijaistarpeita tulee huomioida etupainotteisesti ja ennakoiden.

5) Kehittämällä johtamistyötä henkilöstöä kannustavaksi ja työntekijöiden osaamista huomioivaksi. Työntekijöille on tärkeää kannustava palaute, etenkin nyt kun kuormitus työssä on kova. Ylöjärven kaupungin henkilöstöhallinnon on kiinnitettävä erityistä huomiota johtamiskoulutukseen, missä painotetaan työtyytyväisyyteen liittyviä tekijöitä.

Lisäksi Vasemmistoliiton valtuustoryhmä esittää, että Ylöjärven kaupunki aloittaa lähihoitajien koulutuksen omiin tarpeisiinsa alan oppilaitoksen kanssa. Koulutusta voidaan toteuttaa eri muotoisena, mm. oppisopimuksella ja monimuotoisena opiskeluna.

Vasemmistoliiton valtuustoryhmä"

Päätös Kaupunginvaltuusto päätti lähettää em. valtuustoaloitteen kaupunginhallituksen valmisteltavaksi.

KAUPHALL 16.03.2020 § 77

Kaupunginjohtaja ehdottaa:

Kaupunginhallitus päättää lähettää valtuustoaloitteen perusturvalautakunnalle ja henkilöstöpäällikölle lausuntoa varten.

Päätös Hyväksyttiin.

PERLTK 27.10.2020 § 82

Ylihoitaja Johanna Sirkka ja vt. hoito- ja kuntoutumispalvelujen johtaja Sirpa Ellala

Vasemmistoliiton valtuustoryhmä on jättänyt valtuustoaloitteen hoitohenkilökunnan rekrytoinnista 9.3.2020.

Perusturvaosastolla on ollut osassa yksiköitä hoitohenkilökunnan rekrytointihaasteita viimeisen 1,5 vuoden aikana erityisesti hoivapalveluissa. Haasteet eivät koske yksin Ylöjärven kaupunkia vaan ongelma on valtakunnallinen. Valtamedioiden uutisointi ikäihmisten asumispalveluista ja kotihoidosta haastaa hoivatyön vetovoimaisuutta. Rekrytoinnin parantamiseksi on tehty useita toimia. Perusturvaosastolle perustettiin hoitohenkilökunnan varahenkilöstö 2019 syksyllä. Tällä on saatu autettua yksiköitä äkillisissä poissaolotilanteissa. Laskennallisesti varahenkilöstö kattaa 1/3 äkillisistä poissaoloista. Hoitohenkilökunnan tehtäväkohtaisten palkkojen todettiin 2019 olevan seutukunnan matalimpia. Palkkauksen parantamiseksi matalimpia tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.11.2019 alkaen niin, että valtaosan hoitohenkilökunnan

tehtäväkohtaiset palkat ovat alueen keskitasoa. Samassa yhteydessä selkeytettiin erillisliisien maksukäytäntöjä. Pitkällä aikavälillä palkkausjärjestelmää kehitetään entistäkin selkeämmäksi, mikä lisää läpinäkyvyyttä ja yhdenvertaisuutta palkkauksessa.

Rekrytointia ja näkyvyyttä on lisätty osallistumalla rekrytointitapahtumiin. Ylöjärveltä on tehty aloite seutukunnallisen hoitohenkilöstön rekrytointitapahtuman aloittamisesta. Ensimmäinen alueellinen rekrytapahtuma järjestettiin Tamkissa 20.2.20. Syksyn rekrytapahtuma on peruttu covid-19 epidemian vuoksi.

Hakijoiden määrän vähäisyyden vuoksi yksi tärkeä rekrytointikanava ovat myös jo kaupungin vakituksessa työsuhteessa tai pidemmissä sijaisuuksissa olevat hoitajat. Heidän vinkkiensä ja hyvän palautteen kautta on esimerkiksi kotihoitoon saatu rekrytoitua uusia hoitajia.

Oppilaitosyhteistyötä tehdään sekä paikallisen Tredun yksikön että Tamkin kanssa. Usein rekrytointi tapahtuu opiskeluun liittyvän harjoittelujakson kautta. Harjoittelujaksoja tarjotaan kaikissa perusturvan yksiköissä ja opiskelijoita otetaan myös muiden maakuntien oppilaitoksista harjoittelujaksoille. Opiskelijoilta kerätään jaksojen päätteeksi palautetta jaksosta. Useimmiten palaute on kiitävää, joten opiskelijoiden keskuudessa Ylöjärven kaupungin yksiköiden maine lienee positiivinen. Parhaillaan Perusturvaosastolla on käynnistymässä opinnäytetöitä, joilla selvitetään työnantajamaineeseen liittyviä veto- ja pitovoimatekijöitä.

Työnantajamainetta ja näkyvyyttä pyritään parantamaan eri keinoin. Näkyvyyttä saavutetaan yksiköiden some-tilien kautta ja osallistumalla erilaisiin tapahtumiin. Avoimista työpaikoista ilmoitetaan Mol:n sivuston ja kaupungin verkkosivujen kautta. Kesän 2020 kesäsijaisuuksiin haettiin työntekijöitä uudella ilmoituksella, jota jaettiin mm. Tamkin rekrymessuilla. Työnantajamainetta ja kokemusta työnantajasta on pyritty parantamaan yhtenäistämällä eri yksiköiden toimintatapoja. Perusturvaosastolle on luotu yhteiset työpaikan pelisäännöt. Ne ovat käsitelty ja käytössä kaikissa yksiköissä.

Perehdytyksen tueksi on valmistumassa tervetuloa taloon- esite, jossa uudelle työntekijälle esitellään lyhyesti työsuhteeseen liittyviä asioita. Esimiehille on valmistumassa oma perehdytysmateriaali, jonka toivotaan tukevan myös pidempään esimiehenä työskennelleitä.

Valtuustoaloitteessa esiin nostetut tekijät ovat olleet käytössä hoitohenkilökunnan rekrytoinnissa. Jotta pärjäämme kilpailussa hoitohenkilökunnasta, meidän on oltava entistäkin enemmän näkyvillä mm. somessa. Oppilaitosyhteistyö on tärkeää ja oppisopimuskoulutuksen mahdollisuutta selvitetään. Yhdenvertainen

ja läpinäkyvä kohtelu on tärkeää ja tämän eteen tehdään töitä yhdessä hoitohenkilökunnan ja esimiesten kanssa.

Lisätiedot

ylihoitaja Johanna Sirkka 044 4863 785 ja hoito- ja kuntoutumispalvelujen johtaja Sirpa Ellala, puh 050 232 091, etunimi.sukunimi@ylojarvi.fi

Terveys- ja sosiaalijohtaja ehdottaa:

Perusturvalautakunta antaa lausuntonaan kaupunginhallitukselle henkilöstön rekrytointia koskevaan valtuustoaloitteeseen yllä olevan selosteen.

Päätös

Keskustelun kuluessa jäsen Sari Koivunen esitti, että asia palautetaan uudelleen valmisteluun monin eri perusteluin jotka hän esitti kokouksessa.

Keskustelun jälkeen puheenjohtaja totesi, että koska Sari Koivusen siirtoesitys kaatui kannattamattomana esittelijän ehdotus tuli perusturvalautakunnan päätökseksi.

KAUPHALL 22.02.2021 § 82

Henkilöstöpäällikkö Minna Kekkarainen

Ylöjärven kaupungin rekrytointihaasteet hoitohenkilökunnan saamiseksi ovat samanlaisia kuin koko Suomessa. Ylöjärven kaupungin henkilöstöohjelmaan on asia jo huomioitu tavoitteiden asetannassa. Rekrytointiprosessia ollaan parasta aikaa parantamassa ja työ on lähtenyt käyntiin tammikuussa 2021 työpajoilla, joiden avulla kartoitamme tarkemmin rekrytointiprosessin haasteet ja kipukohdat. Henkilöstöhallinto tekee näiden pohjalta prosessikuvauksen, jonka avulla pyritään antamaan esimiehille apua mahdollisimman onnistuneisiin rekrytointeihin. Työntekijän soveltuvuutta tehtäväänsä ja työyhteisöön tulee arvioida tarkoin.

Niiden hoitajien palkkausta, jotka olivat seudullisesti huonommalla tasolla, parannettiin marraskuussa 2019. Nyt hoitohenkilökunnan tehtäväkohtaiset palkat ovat suurimmaksi osaksi alueen keskitasoa. Samalla tehtiin myös palkkarakenteen uudistusta, jonka tarkoituksena oli selkeyttää ja tehdä palkat oikeudenmukaisemmaksi. Yhdenvertainen kohtelu ja palkkaus ovat tärkeitä henkilöstön työhyvinvoinnin ja sitä kautta myös pysyvyyden tekijöitä.

Työsuhde-etujen kokonaisuus arvioitiin vuonna 2020. Etuja modernisoitiin sen pohjalta, mitä työntekijät toivovat. Siinä painopistettä laitettiin myös työuran alkupäähän vetovoiman

lisäämiseksi. 50 euron vuosittaisen, kaikille työntekijöille jaettavan liikunta- ja kulttuurietuuden lisäksi annetaan kolmen, viiden ja seitsemän työssäolovuoden jälkeen ylimääräinen 50 euron etuus. Nämä ovat pieniä tekoja, mutta parantavat Ylöjärven kaupungin mainetta työnantajana.

Rekrytointibonus on otettu pilottina käyttöön kotihoidossa. Palkkio maksetaan kotihoidon työntekijälle, joka antaa uuden työntekijän palkkaamiseen johtavan vinkin. Esimiehille palkkiota ei makseta, koska rekrytointi on keskeinen osa esimiehen työtehtävää. Jotta rekrytointibonus maksetaan, rekrytoitavan henkilön työsuhteen tulisi kestää vähintään 2 kk. Rekrytointipalkkio on 200€/ kriteerit täyttävä työsuhde. Pilottijakso kestää 30.4.2021 asti, jolloin tehdään arvio toimintamallin toimivuudesta. Uusien rekrytointien määrä kotihoidossa puoleessa vuodessa on noin 20. Arvioituna kokonaiskustannus kokeilulle on 2000€.

Esimiestyöllä on suuri vaikutus henkilöstön pysyvyyteen ja työhyvinvointiin. Esimiesten kykyä johtaa kehitetään nyt erityisesti ESKO-esimieskoulutusohjelman avulla. Jokainen esimies suorittaa koulutusohjelman, joka antaa perustietojen ja –valmiuksien lisäksi keinoja mm. haastaviin vuorovaikutustilanteisiin. Tämä esimieskoulutusohjelma on henkilöstöohjelman tavoitteissa ja siihen saatu määräraha Kevasta mahdollistaa laadukkaan koulutusohjelman.

Ylöjärven kaupungin työhyvinvointikysely uudistettiin vuonna 2020. Jokaisen esimiehen velvollisuus on käydä tulokset läpi ja tehdä työntekijöiden kanssa toimenpidesuunnitelma. Se, että henkilöstö pääsee vaikuttamaan työhön, työolosuhteisiin, antamaan palautetta johtamisesta ja osallistumaan kehittämistyöhön lisäävät tunnetusti työhyvinvointia ja sitouttavat henkilöstöä pysymään kaupungilla. Tämä puolestaan lisää Ylöjärven kaupungin mainetta hyvänä työnantajana ja näkyy toivottavasti myös rekrytointien helpottumisena. Nykyisiin rekrytointihaasteisiin on luonnollisesti satsattava myös rahallisesti ja sitä tarvetta täytyy arvioida vähintään vuosittain.

Vs. kaupunginjohtaja ehdottaa:

Kaupunginhallitus päättää ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se hyväksyy perusturvalautakunnan ja henkilöstöpäällikön lausunnot vastauksena aloitteeseen.

Päätös

Hyväksyttiin.
