

15.3.2021

Lausunto SOSTERIn henkilöstöraportista 2020

Sosterin henkilöstöraportti 2020 on selkeä ja tuo hyvin esille henkilöstön tunnuslukuja. Haluamme tuoda seuraavia asioita esille raportin johdosta:

1.3 Muutokset ja uudistukset

- **Tietotekniikan muutoksia** on toteutettu hyvin tarvelähtöisesti, mitä on kuvattu raportissa. Tulevaisuudessa nousee keskiöön sähköisten alustojen kehittäminen myös työntekijöiden välisessä viestinnässä ja mahdollisena digitaalisena koulutusalueena. Ympäröivissä kunnissa ja terveyden-/sote- organisaatioissa on Teams käytössä ja toivomme myös meillä Sosterissa panostusta tähän.

- **Palveluiden ostaminen työterveyspalveluiden osalta** osiossa kuvataan muutosta Sosterin omana toimintana tuotetusta työterveyshuoltopalvelusta siirtymisenä 1.9.2020 Terveystalon tuottamaan työterveyshuoltoon. Tässä samalla työnantaja on rajannut sopimuksessaan työterveyshuoltopalvelujen käsittämään ainoastaan lakisääteisen työterveyshuollon. Aiemmin sairausvastaanotot kuuluivat työterveyshuollon palveluun ja olisi ollut toivottavaa tiedottaa työntekijöitä selkeämmin muuttuneesta tilanteesta sekä resurssoida henkilökuntaa perusterveydenhuollon vastaanottoon muuttuneen tarpeen mukaisesti.

Työntekijöiden terveystietojen siirtymisessä on ollut haastetta: työntekijät ovat tiedustelleet kuinka saavat omia tietojaan tiedoksi Terveystalon työterveyshuoltoon mm. kun työkykyneuvottelu on tulossa. Huolta myös on ollut terveystarkastuksiin kutsujen saamisesta oikea aikaisesti mm. yötyöntekijöillä 3 vuoden välein.

Henkilöstöraportissa kerrotaan, että asiakkuuden yhteistyöryhmä arvioi säännöllisesti palvelun laatua ja kustannusvaikutusta. Palvelun laadun ja kustannusten toivotaan olevan läpinäkyviä ja toivottavaa on tiedottaa asiasta henkilöstöedustajille.

2. Organisaatorakenne

osiossa on kuvattu organisaatiomuutoksia, mistä näkyy kaikki Sosterin muutokset kootusti. Haasteellista on saada organisaatio muutokset oikea aikaisesti myös HaiPro puustoon.

3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Raportissa kerrotaan, että henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 1 401 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 297 henkilöä. Voidaanko nähdä mahdollisuutena vakinaistaa määräaikaisia ”rekrytointi” yksikköön, jotta täältä saataisiin paremmin sijaisia pitkiin ja lyhyisiin poissaoloihin?

Raportissa kuvataan avoinna olevien virkojen määrää, mikä tuntuu kovin suurelta, 80 avointa ja 300 täytettyä. Onko kaikki nämä virkaperusteisia vai onko joukossa toimia?

15.3.2021

Palvelussuhteen päättymisen syynä suurimpana oli oma irtisanoutuminen 101 henkilöä. Mielenkiintoista olisi tietää, mitkä tekijät ovat saaneet luopumaan työntekijät työpaikastaan, onko meillä jotain kehitettävää myös työntekijöiden pysyvyyden ja työhön/työpaikkaan sitoutumisen suhteen. Eläkkeelle jäi 37 henkilöä 2020 vuonna ja tulevaisuuteen mennessä eläkepoistuma on huipussaan 2023, jolloin jää 102 henkeä eläkkeelle. Tähän on syytä varautua ja tehdä toimia sen eteen, että osaaminen ja hiljainen tieto välittyvät eteenpäin tuleville työntekijöille.

Sosterissa on etätyöohjeistus ja koronapandemian aikana etätyötä on voinut tehdä esimiehen kanssa sopien. Hr - järjestelmään on kirjautunut 140 työntekijää. Etätyötä varten toivottavaa on ottaa lisävakuumaturva.

5.3 Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö

Hyvä kehitys oli työpaikkatapaturmien suhteen, kun vähenemistä oli 1311 kalenteripäivää. Terveysperusteisia poissaoloja puolestaan oli raportin mukaan 1 368 työntekijällä, mikä kuvaa sitä, että 330 työntekijällä ei ole ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaolopäivää. Terveysperusteiset sairauspoissaolot olivat suurimmat sosiaalipalvelujen alueella, minkä syiden etsimiseen toivoisi kiinnitettävän huomiota.

5.7 Varhainen välittäminen ja tuki – toimintamalli

Varhainen välittäminen ja tuki -toimintamallin avulla tuetaan työntekijän työssä selviytymistä. Ja usein tuki tarjoaa osatyökykyiselle keinon jatkaa työssä organisaation sisällä toisessa työyksikössä työkuoron heiketessä omaan työtehtävään. Raportissa kerrotaan, että "Työkokeilussa vuonna 2020 talon ulkopuolella oli 8 henkilöä yhteensä 716 kalenteripäivää", mihin nämä työkokeilut ovat talon ulkopuolella järjestyneet ja kuinka paljon on ollut meidän omassa organisaatiossa työkokeiluissa ihmisiä? Aiheellista olisi lisäksi tietää kuinka monta työkykypalaveria on työterveyshuollossa käyty ja kuinka moni työntekijä on näihin osallistunut.

9.3. Työhyvinvointi

Jokainen on osaltaan luomassa työpaikan ilmapiiriä, eli mitä tuon tullessani työhön kun itse tulen paikalle. Paljon vaikuttaa myös työpaikan kulttuuri, miten hyväksytään erilaiset näkemykset ja uudet tavat tehdä asioita työssä. Uskoisin, että voimavaratekijäksi nousee tulevaisuudessa se, että otetaan jokainen yksilönä huomioon ja tuetaan työssä jokaista selviytymään koko työuran ajan. Työnantajan kannustimet ja muistamiset tuovat työntekijöille tunnetta työnantajan arvostuksesta.

Savonlinnassa 15.3.2021

Työsuojeluvaltuutettu: Mervi Heikkinen ja Pekka Kilpeläinen