

Savonlinnan seudun ammattiosasto 571 ry.

## Lausunto SOSTERIn henkilöstöraportista 2020

SOSTERIn henkilöstöraportti vuodelta 2020 on hyvin kattava ja helposti luettava. Tehyn Savonlinnan seudun ammattiosasto 571 ry. haluaa nostaa muutaman asian esiin raportista.

### 1.3. Muutokset ja uudistukset

Palveluiden ostaminen työterveyspalveluiden osalta:

Työterveyspalveluiden siirtyminen Terveystalo Oy:lle ei työntekijöiden osalta tapahtunut ongelmitta. Palveluiden saatavuudessa ja asiakastietojen siirrossa oli puutteita. Uuden palvelusopimuksen myötä työntekijät olivat epätietoisia siitä, mistä saisivat avun esimerkiksi kroonisiin sairauksiinsa. Myös perusterveydenhuollon vastaanottoimintaan tuli paineita uusien asiakasryhmien siirryttyä heille työterveyshuollosta. Tätä lisäystä ei resursoitu ennakkoon tarpeeksi.

### 1.7. Viestintä

SOSTERIn viestintä on viime vuonna 2020 ollut määrällisesti ja laadullisesti sekä vaikuttavuudeltaan hyvää. Erityisesti haluamme mainita sosiaalisen median näkyvyyden ja laadun lisääntymisen. Viestinnän merkitystä ja haastetta on lisännyt erityisesti koronapandemia ja ulkoiset sekä sisäiset hallintoratkaisut.

## 3. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön osalta huolta herättää suuri määräaikaisten työntekijöiden osuus henkilökunnasta, erityisesti sosiaalipalveluissa. Irtisanoutuneiden määrän kasvu myös mietityttää, vaikka eläköityvien määrä ja ulkoistusten mukanaan tuomat vähennykset selittävätkin osan irtisanomisista. Alan vetovoiman lisäksi pitää olla myös pitovoimaa, jotta ammattilaiset eivät häviä alueelta ja saamme palvelut laadukkaasti järjestettyä tulevaisuudessakin. Toimintojen jatkuvuudesta on huolehdittava, erityisesti kun henkilöstön keski-ikä on korkea ja eläkkeellekin henkilökuntaa pääsee, erityisesti hoitohenkilökuntaa yhä kiihtyvässä määrin.

## 5. Henkilöstön poissaolot

### 5.3. Terveysperusteiset poissaolot koko henkilöstö

Henkilöstön sairausperusteiset poissaolot ovat hieman kasvaneet, mutta erityistä huolta herättää sosiaalipalveluiden hoito- ja hoivahenkilöstön sairauspoissaolojen kasvu. Tämän

suuntauksen syitä pitää mielestämme avata ja miettiä ratkaisuja yhteistyössä työterveyshuollon ja muiden työhyvinvoinnin ammattilaisten kanssa.

Työtapaturmapäivien väheneminen lähes puoleen ja vapaa-ajan tapaturmien reilu väheneminen on hyvä asia.

## **7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen**

Pidämme erityisen järkevänä ja kannatettavana jatkuvan oppimisen periaatetta ja sitä että Sosteri työnantajana antaa tähän mahdollisuuden täydennyskoulutuksen ja työn kehittämisen kautta. Mennyt vuosi oli erittäin haasteellinen saavuttaa esimerkiksi täydennyskoulutustavoitteet koronasta johtuen. Koulutusrahaa jäi kaikissa tulosyksiköissä paljon käyttämättä (317 806 e) ja siitä pitää olla huolissaan, sillä vaihtoehtoisia (sähköisiä) koulutusmuotoja olisi voinut käyttää enemmän. Digiloikka jäi tältä osin vajaaksi. Toivottavasti tämä huomioidaan kuluvan vuoden koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Oppisopimuskoulutuksen lisääntyminen on hyvä ja kannatettava asia, pysyvän ja osaavan henkilökunnan saamiseksi.

### **7.2. Tavoitekeskustelut**

Tavoitekeskustelujen määrä tippui vuosi vuodelta ja se on ollut kehittämiskohteena kauan. Nyt panimme ilolla merkille keskustelujen määrän kasvun vuonna 2020. Silti on petrattavaa, 41,9% henkilökunnasta jää yhä paitsi kehityskeskustelun tukea. Ammattiosastomme katsoo, että tavoitekeskustelujen käyminen on iso mahdollisuus työntekijän ja esimiehen kohtaamiselle yhteisen asian äärelle, antaa palautetta, oppia ja kehittyä.

### **8.1. Rekrytointi**

Tulevaisuudessa henkilöstön saatavuus muuttuu yhä haasteellisemmaksi. Kilpailemme ammattilaisista emme pelkästään maan rajojen sisällä, vaan yhä globaalimmin. Tarvitsemme selkeät tavoitteet ja strategian tulevaisuuden rekrytoinnille. Vahvaa sisältö-, viestintä- ja markkinointiosaamista ja rohkeutta tarjota sellaista työelämää, johon saamme ammattilaiset innostumaan ja sitoutumaan. Myös digitaalista rekrytointia ja digiloikkaa voisi hyödyntää mielestämme aiempaa enemmän ja päivittää sitä tähän aikaan sopivammaksi.

### **9.3. Työhyvinvointi**

Mielestämme työhyvinvointiin resursoidaan SOSTERIssa liian vähän, verrattuna muihin vastaaviin organisaatioihin. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen ovat tulevaisuuden työpaikkojen vahvuustekijöitä. Henkilöstöltä tulee paljon palautetta yhteisen TYHY toiminnan puuttumisesta. Pelkkä E-passi ei korvaa yhteistä aikaa ja tekemistä. Työhyvinvointiin budjetoitu raha tulee käyttää kokonaisuudessaan TYHY toimintaan, vaikka se ei kuluisikaan E-passiin kuten kuluneena vuonna.

Joululounasta ei tarjottu, mutta SOSTERI muisti työntekijöitään 10e:n lahjakortilla paikallisiin kahviloihin.

## **11.2. Palkkaus ja palkkarakenne**

Palkkaus ja palkkarakenne vastaavat TES:n ja Sosterin omia työnvaativuuteen (TVA) perustuvia sovittuja kriteereitä suurimmaksi osaksi. Palkkausjärjestelmässä ja TES:n tulkinnoissa on kuitenkin korjattavaa ja niihin palataan kuluvan vuoden aikana.

Savonlinnassa 10.3.2021

TEHYn Savonlinnan seudun ammattiosasto 571 ry.