

Vastaus valtuustoaloitteeseen koskien vanhusten kotihoitopalvelujen toimitusta ja resurssointia

Kuntoutusjohtaja Mikko Tapio Korhonen Vanhuspalvelujen tukipalvelut

Valtuustoaloite vanhusten kotihoitopalvelujen toimivuus ja resurssointi

Sosiaalidemokraattinen valtuustoryhmä ja valtuustoaloitteen allekirjoittaneet muut Kuopion kaupungin valtuutetut, yhteensä 24 valtuutettua, ovat jättäneet valtuustoaloitteen koskien vanhusten kotihoitopalvelujen toimitusta ja resurssointia. LIITE 1 *aloite ja allekirjoittaneet*.

Aloitteessa on kannettu huolta palvelun riittävydestä suhteessa ikääntymiskehitykseen. Lisäksi aloitteessa on kannettu huolta palveluun pääsemisen korkeista kriteereistä ja niihin liittyvistä palveluvajeista vanhusten keskuudessa. Aloitteessa on todettu kotihoitopalvelun tärkeä merkitys koko palvelujärjestelmän kannalta ja sen vaatavuus.

Aloitteessa pyydettiin selvittämään seuraavat kotihoidon henkilöstöön liittyvät asiat ja tuomaan valtuustolle esitykset, kuinka asiassa aiotaan toimia, jotta kotihoidon palvelutoiminta pystyy vastaamaan kasvavaan palvelukysyntään.

1. Ovatko työn tekemisen toimintamallit ja henkilöstörakenne kotihoidossa sellaiset, että ne tukevat henkilöstön työn tekemistä sekä työssä viihtymistä. Mitkä ovat esitetyt korjaustoimenpiteet. Henkilöstön mielipide asiasta on myös kartoitettava.
2. Miten toiminnan johtaminen edistää työssä selviytymistä ja jaksamista.
3. Ovatko työn tekemisen resurssit oikeassa suhteessa työmäärään ja vastuisiin. Mitkä ovat esitetyt korjaustoimenpiteet.
Mitkä ovat ne toimenpiteet, joilla kotihoitotyön pito- ja vetovoimaa voidaan lisätä.

Vastauksena aloitteeseen voidaan todeta, että asiakokonaisuutta on käsitelty perusturva- ja terveyslautakunnassa 25.5.2021 § 48 Selvitys ikäihmistien palveluprosessien ajankohtaisesta tilanteesta, LIITE 2, josta tiivistetysti voidaan todeta, että keskeinen kysymys palveluntuottamiskyvyn suhteen on henkilöstön saatavuus ja siihen liittyvät ongelmat. Edelleen on syytä todeta, että ongelma on kansallinen eikä pelkästään Kuopiota koskeva. Asian ratkaisemiseksi tehdyt ja tulevat toimenpiteet on myös kuvattuna ao. asiakohdassa.

Tässä aloitevastauksessa täsmennetään vastauksia nimenomaan nyt erikseen osoitettujen kysymysten suhteen:

1. Ovatko työn tekemisen toimintamallit ja henkilöstörakenne kotihoidossa sellaiset, että ne tukevat henkilöstön työn tekemistä sekä työssä viihtymistä. Mitkä ovat esitetyt korjaustoimenpiteet. Henkilöstön mielipide asiasta on myös kartoitettava.

Henkilöstörakenteen osalta voidaan todeta NHG-vertaiskehittämisaineiston, joka sisältää 99 kunnan tai kaupungin kotihoidon tiedot, pohjalta seuraavaa:

	Kuopio	Vertailuaineiston keskiarvo
Vakanssit / säänn.kh. asiakkaat	0,31	0,28
Asiakastyötä tekevien osuus henkilöstöstä	92 %	92 %
Asiakastyötä tekevien sairaanhoitajien osuus	12 %	15 %
Alaisia lähiesimiestä kohti	23,2 %	31,6 %
Alaisia kaikkia esimiehiä kohti	20,8	25,6

Josta yhteenvedon voidaan todeta, että sairaanhoitajien osuudessa jäädään hieman keskiarvosta, toisaalta esimiestyön osalta vastaavaa vajetta ei todeta.

Toimintamalleista Kuopiossa käytössä on hieman kansallista tasoa laajemmin etähoiva. Turvapuhelinten ja sähköisen oven avauksen peittävyys Kuopio on kansallista kärkeä. Nyt nopeassa käyttöön otossa oleva lääkeautomaattiratkaisu nostaa myös sen osalta Kuopion kansallisen kärjen tuntumaan.

Kuopiossa työnjaossa käytössä oleva ohjattu optimointi ja keskitetty työnjako ovat toimintamalleina valtaratkaisu myös kansallisesti.

Työn tuottavuutta nostava varahenkilöstöjärjestelmä on Kuopiossa käytössä keskitettynä ja sen vakanssimäärä on 11% henkilöstöstä, vastaava osuus vertailukunnilla ja kaupungeilla on keskimäärin 13%.

Kotihoidon työhyvinvointia ja henkilöstön mielipiteitä on käsitelty vastikään julkaistussa Itä-Suomen yliopiston julkaisussa <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/24911>, jossa tutkittiin Kuopion kaupungin kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä palautumista.

Yhteenvedon tutkimuksesta voi todeta, että työ kotihoidossa on palkitsevaa, mutta myös monin tavoin kuormittavaa. Edelleen tutkimuksen pohjalta todettiin, että tarvitaan uusia keinoja vähentää kotihoidon kuormittavuutta, parantaa työstä palautumista ja säilyttää kotihoitotyön houkuttelevuus. Liitteenä (LIITE 3) työviihtyvyyteen ja työn organisointiin liittyvät graafit ao. tutkimuksesta .

Korjaavia toimenpiteitä on käsitelty perusturva- ja terveyslautakunnassa 25.05.2021/ § 48.

Tässä vastauksessa erikseen vielä nostetaan esille rekrytointijärjestelmän kehitystyö ja siten, että lähiesimiesten aika tosiallisesti vapautuu toiminnan johtamisen kysymyksiin ja työntekijöiden lähitukeen.

Kansallisen vertailuaineiston kautta arvioituna olemme onnistuneet varsin hyvin teknisten ratkaisujen jalkauttamisessa osaksi kotihoidon arkea ja siten helpottamaan perustyötä ja sen arjen sujumista.

Tällä hetkellä käyttöönottoprosessissa oleva RAI-mittaristo antaa meille tulevaisuudessa myös vahvemman ymmärrykset kotihoidon kohdentamisesta toimintakyky perusteisesti.

RAVA- mittariston pohjalta Kuopion tuloksia vertailuaineistoon peilattuna ei tunnisteta varsinaisia toimintakykypohjaisia palveluvajeita, vaan näyttäisi siltä, että Kuopiossa asiakkaat saavat vertailuaineistoa reilummin palveluaikaa suhteessa toimintakykyyn.

Valmistelussa ja lausuntokierroksella oleva lakiluonnos muuttaa monia kotihoidon toimintaa ohjaavia normeja ja käytäntöjä. Voimaantullessaan lain tavoitteena on vahvistaa kotihoidon laatua ja sen resursointia, kehittää välimuotoisen asumisen ratkaisuja, tehostaa omavalvontaa sekä vanhuspalvelujen johtamista sekä ottaa käyttöön teknologisia ratkaisuja iäkkäiden henkilöiden kotiin vietävissä palveluissa. Em. lakiuudistus ohjaa osaltaan kotihoidon jatkokehitystyötä. Lakien on tarkoitus tulla voimaan 1.1 2023.

2.Miten toiminnan johtaminen edistää työssä selviytymistä ja jaksamista.

Talousarviosuunnittelun yhteydessä on tavoitteena panostaa myös työkykykysymyksien parempaan haltuun ottoon siten, että vajaatyökykyisten urapolut saataisiin entistä ammatillisemmin ja vahvemmin suunniteltua ja jäljellä olevaa työkykyä tuettua.

Kuten aiemmin todettu lähijohdon työn painopisteen siirtymiseen si- jaishankinnasta varsinaiseen lähijohtamiseen osaltaan edistää työyhteisöjen toimintaa ja työssä jaksamista. Välijohtoon palkattava uusi alueesimies osaltaan tasoittaa työnkuormaa väliportaana johdossa ja näin mahdollistaa lähijohdon työn tukemisen entistä paremmin.

3.Ovatko työn tekemisen resurssit oikeassa suhteessa työmäärään ja vastuisiin. Mitkä ovat esitetyt korjaustoimenpiteet.

Mitkä ovat ne toimenpiteet, joilla kotihoitotyön pito- ja vetovoimaa voidaan lisätä.

Kun vertaa Kuopion tilannetta kansalliseen tilanteeseen, selkeitä merkittäviä poikkeamia resurssikysymyksissä ei nouse esille.

Keskeinen keino hallita kotihoidon työmäärää on hallita kotihoidon asiakkuuksia ja kohdentaa työvoimaresurssi entistä vahvemmin toimintakykyperusteisesti. Tämä mahdollistuu, kun vanhuspalvelulain edellyttämä RAI-mittaristo saadaan käyttöön v.2022 aikana.

V. 2021 aikana on käynnistetty ARVI-kuntouksen kehittäminen ja uudelleen muotoilu. Tavoitteena on palvelua uudelleen muotoilla siten, että varhaiskuntoutuksen vaikuttavuutta saataisiin nostettua ja ihmisten itsenäistä toimintakykyä tuettua aiempaa vahvemmin.

Jo nyt kotihoidossa on kansallisestikin tarkasteltuna resurssipula. Kun ikääntymiskehityksen pohjalta on selvää, että palvelujen kysyntä tulee li-

sääntymään em. kehittämistoimilla pyritään hallitsemaan kehityskulkua siten, että käytettävissä olevat resurssit riittäisivät palvelutuotantoon ja työnkuorma yksittäisellä työntekijällä olisi kohtuullinen.

Kotihoidon veto- ja pitovoimatekijöitä käytiin läpi 25.5.2021 lautakuntakäsittelyn yhteydessä. Tilanne palvelujen järjestämisen suhteen on jatkunut haasteellisena. Tilannetta komplisoi se, että työvoimapula koskee sekä yksityistä että julkista sektoria, minkä takia ostopalveluillakaan ei saada tilannetta juurikaan helpotettua. Tilanteen helpottamiseksi etsitään ja valmistellaan uusia henkilöstön tilannetta helpottavia ratkaisuja. Ajankohtainen tilanne esitellään ja käydään läpi kokouksessa.

Vaikka kyse on kansallisesta ongelmasta, ei se poista velvollisuutta ja mahdollisuutta tehdä asioita Kuopiossa ennakoivasti ja työntekijälähtöisesti. Hyvänä esimerkkinä tästä työntekijälähtöisestä lähestymistavasta ovat toteutetut pilotoinnit itseohjautuvista tiimeistä, joiden yhtenä keskeisenä tavoitteena on parantaa työntekijän työnhallintaa.

Vaikutusten arviointi Palvelujen turvaaminen hyvinvointi huomioiden

Esitys

Kuntoutusjohtaja Mikko Tapio Korhonen:

Vastauksena valtuustoaloitteeseen annetaan 25.5.2021 § 48 Selvitys ikäihmisten palveluprosessien ajankohtaisesta tilanteesta, jota täydennetään yllä kuvatuilla erillisillä vastauksilla osoitettuihin kysymyksiin.

Liitteet

- 1 Liite 1 Valtuustoaloite Microsoft Outlook - Muistio.pdf
- 2 Allekirjoitukset - Valtuustoaloite Vanhusten kotihoitopalvelujen toimivuus ja resurssointi.pdf
- 3 Liite 2 4087-2021-4 Päätös Perusturva- ja terveyslautakunta 25.05.2021_1_0.pdf
- 4 Itä-suomen yliopiston julkaisu_henkilöstön työhyvinvointiin ja työn organisointiin liittyvät graafit.pdf

Valmistelija

Kaija Kokkonen

Mikko Tapio Korhonen

etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

puh. +358 44 718 6407

puh. +358 44 718 6200

Päätösehdotus

Apulaiskaupunginjohtaja Jari Saarinen

Perusturva- ja terveyslautakunta hyväksyy kuntoutusjohtajan esityksen.

Päätös

Perusturva- ja terveyslautakunta hyväksyi yksimielisesti apulaiskaupunginjohtajan ehdotuksen.

Merkittiin, että kotihoidon päällikkö Kaija Kokkonen oli läsnä kokouksessa klo 15.55 – 16.42 tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan.

KUOPIO

Pöytäkirja

8/2021

5 (5)

Kuopion kaupunki

Perusturva- ja terveyslautakunta

24.08.2021

10 §