

Aloite työhyvinvointiohjelmasta

SDP:n valtuustoryhmä esittää, että hyvinvointialueelle on luotava työhyvinvointiohjelma. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue on suuri työnantaja, jolla tulee olemaan n. 9000 työntekijää. Yhteinen tavoitteemme on olla Suomen paras sosiaali- ja terveydenhuollon alan työnantaja. Tavoitteen saavuttamisessa keskeistä on huolehtia työntekijöistämme ja tukea henkilöstöhallinnon toimilla henkilökunnan jaksamista ja sitoutumista sekä työhön että työnantajaan.

Aluevaltuusto nosti yhdessä yhdeksi keskeisimmistä haasteistamme osaavan henkilökunnan saatavuuden. Niin terveydenhuollon kuin sosiaalialankin henkilökunnan rekrytoinnin haasteet ovat nyt koko Suomen laajuisia. Meidän on työnantajana osattava pitää kiinni työntekijöistämme ja pystyttävä houkuttelemaan ammattilaisia. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta.

STM on arvioinut tekemättömän työn kustannusten olevan Suomessa n. 2 mrd. € kuukausittain ja sairauspoissaolojen vuosittaisiksi kustannuksiksi 3,4 mrd. € (STM 2014). EK:n arvio vuodelta 2016 yhden sairauspoissaolopäivän hinnasta on 350 €. Sairauspoissaolot kasaantuvat erityisesti hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilökunnalle: lähihoitajilla poissaolopäiviä kertyy vuosittain 26 ja sairaanhoitajilla 22. Mielenterveysyihin liittyviin poissaoloihin (Espoossa 29 % poissaoloista) työnantajana voi vaikuttaa esimerkiksi mielenterveysjohtamisella (THL 2021).

Henkilöstön vaihtuvuus on kallista. Hyvinvointialueiden tulevat työntekijät työskentelevät ammateissa, joissa työntekijöistä on pulaa ja vaihtuvuus on suurta. Lääkärien, psykologien, hoitajien ja sosiaalityöntekijöiden rekrytointi on haastavaa. Myös tukipalveluiden työntekijöistä on pulaa. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on Suomessa keskimäärin 15 %. Arvion mukaan yhden asiantuntijatyössä olevan työntekijän vaihtuminen maksaa välittöminä ja välillisinä kuluina n. 50-150 % työntekijän vuosipalkasta. Sosiaalityöntekijöiden palkkatasolla tämä tarkoittaa n. 25 000 – 75 000 € kustannusta jokaista lähtevää työntekijää kohden. (Talentia 2021.) Työntekijöiden vaihtuvuuteen liittyy myös valtava inhimillinen kustannus.

Työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikutetaan työhyvinvointiohjelmalla monitahoisesti. Keskeistä ovat työkykyjohtaminen (TTL 2021), oman työn hallinta sekä hyvinvointia tukevat toimet. Pitkäjänteinen työhyvinvoinnin edistäminen tehdään yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Selvitetään ja otetaan käyttöön parhaat käytänteet tukea ja edistää työhyvinvointia. Työkykyä ja työhyvinvointia sekä työoloja ja esihenkilötyöskentelyä tulee mitata ja seurata. Työssä jaksamista tuetaan esimerkiksi toimivalla varahenkilöstöjärjestelmällä, mahdollisuudella työkiertoon, työterveyshuollolla ja työnohjauksella. Pitovoimaa lisää työsuhteiden vakinaistaminen.

Henkilöstön osallisuus on keskeistä. Henkilöstön tulee voida vaikuttaa työaikoihinsa mahdollisuuksien mukaan, osa-aikatyön tekemistä tuetaan ja henkilöstölle annetaan mahdollisuus oman työn suunnitteluun ja kehittämiseen sekä kouluttautumiseen. Selvitetään uralla kehittymisen malleja etenkin hoitotyössä osana pitovoimaisuuden lisäämistä. Lisäksi panostetaan henkilöstön hyvinvointiin ottamalla käyttöön kuntien hyväksi havaitut käytännöt tavoitteena se, ettei henkilöstösiirron seurauksena henkilöstön edut heikkene.

Motion om ett arbetshälsoprogram

SDP:s fullmäktige grupp föreslår att man tar fram ett arbetshälsoprogram för välfärdsområdet. Västra Nylands välfärdsområde är en stor arbetsgivare, som kommer att ha cirka 9 000 anställda. Vårt gemensamma mål är att vara Finlands bästa arbetsgivare i social- och hälsovårdsbranschen. För att vi ska kunna uppnå målet är det viktigt att vi tar god hand om våra anställda och genom personalförvaltningens åtgärder stöder personalens ork i arbetet och uppmuntrar dem att förbinda sig till både arbetet och arbetsgivaren.

Välfärdsområdesfullmäktige uppmärksammade tillsammans tillgången till kompetent personal som en av våra viktigaste utmaningar. Utmaningarna i fråga om rekrytering av personal både inom hälsovården och det sociala området är nu riksomfattande. Som arbetsgivare måste vi kunna hålla fast vid våra anställda och vara lockande för experter. Arbetsgivarens skyldighet är att värna om den anställdas arbetshälsa och arbets säkerhet.

Social- och hälsovårdsministeriet har uppskattat att de månatliga kostnaderna för ogjort arbete i Finland uppgår till cirka 2 miljarder och de årliga kostnaderna för sjukfrånvaro till 3,4 miljarder euro (social- och hälsovårdsministeriet 2014). Enligt Finlands Näringsliv EK:s uppskattning från 2016 är priset på en sjukfrånvarodag 350 euro. Sjukfrånvaron hopar sig särskilt till personalen som överförs till välfärdsområdet: närvårdarna har 26 frånvarodagar per år och sjukskötarna 22 frånvarodagar per år. Frånvaro som hänför sig till psykisk hälsa (29 procent av frånvaron i Esbo) kan arbetsgivaren påverka till exempel genom ledarskap i psykisk hälsa (Institutet för välfärd och hälsa 2021).

Personalens omsättning är dyr. De anställda som kommer till välfärdsområdet arbetar i yrken där det råder brist på arbetskraft och där omsättningen är stor. Att rekrytera läkare, psykologer, skötare och socialarbetare är utmanande. Det råder även brist på personal inom stödtjänsterna. Till exempel socialarbetarnas omsättning i Finland är i genomsnitt 15 procent. Enligt en uppskattning kostar bytet av en arbetstagare med kvalificerat arbete cirka 50–150 procent av arbetstagarens årslön i indirekta och direkta utgifter. Med beaktande av socialarbetarnas lönenivå innebär detta en kostnad på cirka 25 000–75 000 euro per anställd som slutar. (Talentia 2021.) Till personalomsättningen hänför sig också en enorm mänsklig kostnad.

Arbets hälsan och arbetsförmågan påverkas på många plan genom ett arbetshälsoprogram. Det centrala är ledningen av arbetsförmågan (Arbetshälsoinstitutet 2021), hanteringen av det egna arbetet och åtgärderna som stöder välbefinnandet. Det långsiktiga främjandet av arbets hälsan sker i samarbete med de anställda. Bästa praxis för att stöda och främja arbets hälsan reds ut och tas i bruk. Arbetsförmågan och arbets hälsan samt arbetsförhållandena och chefsarbetet bör mätas och följas upp. Orket i arbetet stöds exempelvis genom ett fungerande inhopparsystem, möjlighet till arbetsrotation, företagshälsovård och arbetshandledning. Möjligheten att få de anställda att stanna förbättras av att anställningsförhållandena görs fasta.

Personalens delaktighet är av yttersta vikt. Personalen ska kunna påverka sina arbetstider i den mån det är möjligt, arbete på deltid stöds och personalen ges en möjlighet till planering och utveckling av det egna arbetet samt utbildning. Karriärutvecklingsmodeller utreds särskilt inom vårdarbetet som en del av insatserna för att få de anställda att stanna. Dessutom görs satsningar på personalens välbefinnande genom att introducera sådan praxis som konstaterats lämpliga i kommunerna, med målet att personalens förmåner inte blir sämre till följd av överföringen.

Sd-valtuustoryhmän puolesta/På den socialdemokratiska fullmäktigegruppens vägnar,

Aino Laine

Allekirjoittaneet/ Undertecknade:

1. Petra Nummelin
2. Taru Salovaara
3. Johan Lassus
4. Anja Jaatinen
5. Eeva Hiila
6. Sini Felipe
7. Johanna Värmälä
8. Joonas Räsänen
9. Liisa Kivekäs
10. Maria Guzenina
11. Helena Marttila
12. Markku Sistonen
13. Elina Lehtonen
14. Johanna Karimäki
15. Henna Partanen
16. Heidi Castrén
17. Laura Skaffari
18. Hanna Hukari
19. Kaarina Järvenpää
20. Ari Mönttinen
21. Arja Uusitalo
22. Cia Grönberg
23. Anu Rasinsalo
24. Anna Aintila
25. Emilia Knaapi