

Vakituisen työntekijöiden palkkaaminen pysyviin työsuhteisiin vastaamaan soten sijaistarpeeseen

2714/01.01.01.01/2021

Sosiaali- ja terveyslautakunta 07.06.2021 § 97

Valmistelijat: johtava hoitaja Pirjo Parvainen, pirjo.parvainen@salo.fi, p. 02 772 3652, taloussuunnittelija Janne Katajamäki, janne.katajamaki@salo.fi, p. 02 778 2234, vs.sosiaalipalveluiden johtaja Katri Viippo, katri.viippo@salo.fi, p. 044 778 3000, vanhuspalveluiden johtaja Salla Lindegren, salla.lindegren@salo.fi, p. 044 772 6557, henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, p. 02 778 2103

Taustaa

Tavoitteena on helpottaa sosiaali- ja terveyspalveluiden vallitsevaa henkilöstötilannetta palkkaamalla pysyviin työsuhteisiin työntekijöitä, lähinnä hoitajia ja sairaanhoitajia, jotka toimivat sijaisina sosiaali- ja terveyspalveluiden eri toimipisteissä ja tehtävissä. Sosiaali- ja terveyspalveluiden vuosittainen sijaistarve on noin 260 henkilötyövuotta.

Tätä ns. sijaispooli -keskustelua käydään ja on käyty useampaan otteeseen Salossa ja sitä käydään myös alueen muissa sote-organisaatioissa. Nähdään, että tällä järjestelyllä olisi merkittävä vaikutus soten henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden kannalta. Salossa on jo päästy kokeilemaan järjestelyn sujuvuutta kotihoidossa käytössä olleen sijaispoolin avulla. Kokemukset järjestelmästä ovat positiivisia.

Jos pystymme nyt ja ensi vuoden aikana palkkaamaan lisää vakituisia sijaisia Salon sote-organisaatioon, vahvistaisi tämä merkittävästi Salon soten henkilöstötilannetta ja toimintakykyä. Lisäksi voimme helpottaa merkittävästi vakituisen henkilöstön työn kuormittavuutta, kun sijaisia on saatavilla poissa olevien työntekijöiden tilalle. Varmistaisimme myös sen, että meillä on riittävästi henkilöstä kiinnitettynä salolaisten sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamiseksi siinä vaiheessa, kun soten järjestämisvastuu siirtyisi suunnitellusti hyvinvointielueelle 1.1.2023.

Tietoja päätöksenteon tueksi

Alla on kuvattu sosiaali-, terveys- ja vanhuspalveluiden vakituisen henkilöstön määrä 31.12.2020.

	Vakituinen henkilöstö 31.12.2020
Kotihoito	214
Ympäri vuorokautinen hoito	291
Kehitysvammahuolto	92
Terveyskeskussairaala	94

Kotisairaala- ja päivystys	21
Avoterveydenhuolto	53
Lääkinnällinen kuntoutus	25
Mielenterveys- ja päihdetyö	29
Suun terveydenhuolto	44
Yhteensä	863

Sosiaali-, terveys- ja vanhustalveluiden poissaolopäivät, jotka ovat aiheuttaneet sijaistarpeita vuoden 2020 aikana on kuvattu alla olevassa taulukossa.

	Vuosiloma Työpäiviä	Sairauspoissaolo Työpäiviä	Muu syy (esim. äkillisesti sairastuneen lapsen hoito, opintovapaa)	Yhteensä Työpäiviä
Kotihoito	11 221	7042	15 112	33 375
Ympäri vuorokautinen hoito	14 908	7414	14 769	37 091
Kehitysvammahuolto	4125	1637	6087	11 849
Terveyskeskussairaala	4895	2316	4707	11 918
Kotisairaala- ja päivystys	1392	326	2077	3795
Avoterveydenhuolto	4339	2419	6704	13 462
Lääkinnällinen kuntoutus	1430	218	490	2138
Mielenterveys- ja päihdetyö	1118	894	1149	3161
Suun terveydenhuolto	2085	1420	1563	5068

Sosiaali-, terveys- ja vanhustalveluissa on vuosien 2018, 2019 ja 2020 aikana palkattu hoitajien loma- ja sairauspoissaolojen ajaksi sijaisia alla olevassa taulukossa kuvatulla tavalla.

Sijaisten määrä	2018 Työpäiviä	2018 Henkilötyövuotta	2019 Työpäiviä	2019 Henkilötyövuotta	2020 Työpäiviä	2020 Henkilötyövuotta
Kotihoito	23085	61,75	25678	67,28	25809	68,15
Ympäri vuorokautinen hoito	23820	70,37	27912	77,5	28908	78,47
Kehitysvammahuolto	9897	24,54	9105	22,73	9756	25,75
Terveyskeskussairaala	16011	42,24	15904	44,17	14335	38,56
Kotisairaala- ja päivystys	5024	11,19	4855	11,25	4875	11,58
Avoterveydenhuolto	10022	19,32	11553	24,66	11075	25,36

Lääkinnällinen kuntoutus	1826	4,98	2962	7,73	2037	5,4
Mielenterveys- ja päihdetyö	2173	5,72	2751	6,86	1910	5,03
Suun terveydenhuolto	1099	2,01	543	1,33	637	1,48
Yhteensä	92957	242,12	101263	263,51	99342	259,78

Alla olevasta taulukosta käy ilmi, miten palkkakustannukset jakautuvat vakinaisen henkilöstön palkkakuluihin ja sijaisten palkkakuluihin kolmelta edeltävältä vuodelta. **Molemmat erät sisältyvät tuloslaskelman kohtaan henkilöstökulut.**

	2020	2019	2018
Kotihoito			
4005 Vakinaisten palkat	4 956 844	4 758 952	4 728 581
4021 Sijaisten palkat	1 885 314	1 980 173	1 908 763
Ymp.vrk hoito			
4005 Vakinaisten palkat	8 191 543	7 983 964	8 079 067
4021 Sijaisten palkat	3 207 387	3 077 685	2 803 091
Keh.vamm.asumis-palvelut			
4005 Vakinaisten palkat	1 796 842	1 760 649	1 643 857
4021 Sijaisten palkat	772 387	705 233	767 515
Terveyskeskussairaala			
4005 Vakinaisten palkat	4 091 511	3 731 299	3 585 828
4021 Sijaisten palkat	2 028 840	2 127 586	1 854 943
Avoterveydenhuolto			
4005 Vakinaisten palkat	1 851 257	1 958 319	1 975 456
4021 Sijaisten palkat	324 921	377 725	279 437
Kotisairaala- ja päivystys			
4005 Vakinaisten palkat	786 790	863 053	847 915
4021 Sijaisten palkat	401 561	337 409	333 182
Lääkinnällinen kuntoutus			
4005 Vakinaisten palkat	1 375 693	1 290 662	1 160 139
4021 Sijaisten palkat	129 597	251 636	263 994
Mielenterveys- ja päihdetyö			
4005 Vakinaisten palkat	1 472 668	1 303 927	1 271 083
4021 Sijaisten palkat	170 445	356 643	278 485
Suun terveydenhuollon palvelut			
4005 Vakinaisten palkat	2 991 660	3 070 208	2 939 369
4021 Sijaisten palkat	138 885	80 646	57 667

Yllä esitetyt luvut eivät sisällä työnantajan sivukuluja.

Vakituisten sijaisten palkkaaminen ei lisää henkilöstökustannuksia, vaan sijaisten palkkaamiseen varatut määrärahat siirtyvät erään vakinaisen henkilöstön palkkamäärärahat. Kokonaiskustannukset kuitenkin vähenevät, koska esim. hälytysrahat pienenevät, hallinnon kulut vähenevät ja osa rekrytoinnin välillisistä kustannuksista saattaa poistua.

Vanhuspalvelut

Kotihoidossa kasvava asiakasmäärä on aiheuttanut tarpeen sitoa olemassa olevaa varahenkilöstöä tiimeihin vastaamaan kasvaneeseen asiakas- ja palveluntarpeeseen. Kotihoitoon saaduista 20 varahenkilöstä seitsemän (7) työntekijää on kiinni tiimeissä säännöllisessä asiakastyössä. Varahenkilöstöön tarvitaan lisää henkilöstöä vastaamaan kotihoidon henkilöstön äkillisiin poissaoloihin. Kotihoidon äkillisiin poissaoloihin on lähes mahdotonta palkata uusia ulkopuolisia sijaisia lyhyisiin 1-2 päivän poissaoloihin, koska työntekijän työpäivä alkaa klo 7.00 ja asiakkaan luona pitää olla viimeistään klo 7.30.

Ympäri vuorokautisessa hoidossa varahenkilöstön määrä on tällä hetkellä täysin riittämätön henkilöstömäärään nähden. Pitkäaikaisiin sijaisuuksiin on saatu vaihtelevasti päteviä sijaisia. Lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on ollut huomattavasti vaikeampaa saada koulutettuja sijaisia tai sijaisia ylipäätään. Salon kaupungissa käytössä olevan Kuntarekryn kautta on haettu aktiivisesti sijaisia ympärivuorokautiseen hoitoon. Jollei sijaista saada Kuntarekryn kautta, joudutaan turvautumaan muihin keinoihin. Usein joudutaan turvautumaan kouluttamattomaan sijaiseen, tekemään muutoksia vakinaisen henkilökunnan työvuoroihin tai viimeisenä vaihtoehtona tekemään ns. tuplavuoro. Varahenkilöitä tarvitaan lisää vähintään 20, jotta voidaan vastata äkillisiin poissaoloihin. Riittävällä varahenkilöstöllä voidaan lisäksi varmistaa lakisääteisen henkilöstömitoituksen toteutuminen ympärivuorokautisessa hoidossa, jossa mitoitus nousee asteittain.

Henkilöstöresursseja suunniteltaessa on tärkeää huomioida henkilöstömitoituksen vaikutus asiaan. Vuoden 2021 alusta henkilöstömitoitus on vähintään 0,55 ja vuoden 2022 alusta vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti. Siirtymäaika päättyy 1.4.2023, jolloin henkilöstömitoitus vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti tulee täysimääräisesti voimaan. Henkilöstömitoituksen laskennassa otetaan huomioon vain välitöntä asiakastyötä tekevä henkilöstö. Salossa 0,7 henkilöstömitoitus tarkoittaa 40 hoitajan lisätarvetta vuonna 2023. Lisäksi viimeistään vuoden 2022 alusta tarvitaan välillisen työn tekijöitä noin 20, jotta mitoitus saadaan pysymään vaaditussa 0,6:ssa vuonna 2022. Kunnalle myönnetään valtionosuutta valtionosuuslaissa määriteltyjen valtionosuustehtävien järjestämisestä aiheutuviin kustannuksiin. Uusista tehtävistä, kuten vanhuspalvelulain muutoksesta, aiheutuvat kustannukset korvataan täysimääräisesti. Peruspalvelujen valtionosuus määräytyy valtionosuuslaissa määriteltyjen kriteerien perusteella ja on yleiskatteellista.

Kehitysvammahuolto

Kehitysvammahuollossa on seitsemän (7) omaa asumispalveluyksikköä. Sijaisten saatavuus on vaikeutunut parin viime vuoden aikana etenkin akuutteihin ja lyhytaikaisiin poissaoloihin. Näin ollen vakituinen henkilökunta on joutunut toistuvasti tekemään muutoksia suunniteltuihin työvuorolistoihin ja myös jatkamaan työvuoroa seuraavan vuoron ollessa henkilöstömitoitukseltaan vajaa sijaisen puuttuessa. Tämä on kuormittanut henkilökuntaa. Vuonna 2020 koettiin haasteita myös pätevien kesälomasijaisten rekrytoimisessa. Tehtävässä on iso ammattitaitovaatimus pystyä ohjaamaan kehitysvammaisten

toimintaryhmää.

Kehitysvammahuollossa olisi tarvetta 3 hoitajalle sijaispooliin, jotka auttaisivat täyttämään akuutit sijaistarpeet kehitysvammahuollon kaikissa yksiköissä. Pitkäaikaiset sijaiset voidaan edelleen rekrytoida Kuntarekryn kautta.

Terveydenhuolto

Lääkinnällinen kuntoutus ei ole viime vuosina saanut lyhyisiin poissaoloihin tekijöitä. Lisäksi työn vaativuus edellyttää perehdytystä, jota ei voi suorittaa muutamassa päivässä. Tämän vuoksi ehdotetaan neljän (4) fysioterapeutin palkkaamista sijaispooliin, jolloin lyhytaikaisten poissaolojenkin aikana tekemättä jäänyt työ ei kasvattaisi asiakkaiden hoitajajoukkoa.

Suun terveydenhuollossa hoitohenkilöstön sijaisuuksiin on vaikea löytää ulkopuolisia hakijoita. Vuonna 2020 käytettiin 148 päivää hammashoitajan sijaisia. Ilman hammashoitajaa hammaslääkäri on työskennellyt 37 päivänä. Suun terveydenhuoltoon tarvittaisiin sijaispooliin yksi (1) suuhygienisti ja yksi (1) hammashoitaja.

Terveyskeskussairaalan osastoilla äkillisten poissaolojen osuus, kuten sairauslomat joko lääkärintodistuksella tai esimiehen luvalla, on noin 20% kaikista poissaoloista terveyskeskussairaalamme. Henkilötyövuosina tämä tarkoittaa viime vuoden perusteella 10 henkilön työpanosta. Tämän lisäksi on äkillisiä poissaoloja lapsen sairauden vuoksi, joiden määrä on henkilöstön sairastavuutta pienempi. Vuosilomien osuus on 41 % poissaoloista ja tarkoittaa henkilötyövuosina 20 henkilön työpanosta. Terveyskeskussairaalan sijaispooliin tarvitaan vähintään 30 henkilötyövuotta, joista 20 sairaanhoitajaa ja 10 lähihoitajaa. Tämän laskennan ulkopuolella ovat perhepoliittiset ja opintovapaat.

Avoterveydenhuollon, mielenterveys- ja päihdeyksikön sekä päivystys- ja kotisairaalan hoitajatehtävissä on samanlaiset haasteet kuin muualla sijaisten käytettävyydessä lyhyisiin sijaisuuksiin, ellei ole riittävä ammattiosaamista, jotta potilasturvallisuus olisi mahdollista varmistaa. Mielenterveys- ja päihdeyksikössä sekä kotisairaala- ja päivystysyksikössä sairaanhoitajilla pitää olla erityisosaamista yksikön luonne huomioiden. Sairaanhoitajia näille työyksiköille ehdotetaan sijaispooliin 10 sairaanhoitajaa, yksi (1) lähihoitaja sekä neljä (4) terveydenhoitajaa.

Henkilöstön näkökulma

Sote-henkilöstölle suunnatussa kyselyssä toukokuussa tuli esiin paljon sellaisia näkemyksiä, että Salon kaupungin houkuttelevuus työnantajana olisi huomattavasti parempi, jos työnantajalla olisi tarjota vakituisia työsuhteita tai edes nykyistä pitkäaikaisempia sijaisuuksia. Ihmiset seuraavat sitä, miksi joku työnantaja jatkuvasti hakee työntekijöitä, tai miksi sijaisia haetaan koko ajan.

Sijaisuuksia tekevät työntekijät ovat koko ajan aktiivisesti markkinoilla myös muille työnantajille. Tällä hetkellä hoitohenkilöstölle soitetaan kotiin ja tarjotaan paremmin palkattuja vakituisia työtehtäviä muiden työnantajien

palveluksesta. Rahallisia rekrybonuksia tarjotaan sekä uudelle tulijalle, että sille työntekijälle, joka onnistuu houkuttelemaan uuden henkilön töihin. Salon kaupungin henkilöstö näkeekin, että nyt menetetään hyviä työntekijöitä muille työnantajille, kun ei pystytä takaamaan työsuhteen pysyvyyttä eikä liialliseksi koetun työmäärän aiheuttaman kuormittumisen takia tarjoamaan asianmukaista perehdytystä tai myönteistä työilmapiiriä.

Henkilöstöpalvelujen sote-henkilökunnalle teettämässä kyselyssä ilmeni, että henkilöstö näkee, että perehdyttämistä ei nyt hoideta niin kuin se pitäisi hoitaa. Vastausten perusteella henkilöstö on sitä mieltä, että huolellisemmalla perehdyttämällä olisi mahdollisuus pitää sijaisista paremmin kiinni. Tällä hetkellä koetaan, että perehdyttämiseen ei ole tarpeeksi aikaa, eikä aina myöskään motivaatiota, kun monen jaksaminen on ääri rajoilla oman perustehtävän kanssa. Nyt henkilöstö kokee, että perehtyjä joutuu liian nopeasti ottamaan vastuun vaativasta työstä. Tämän johdosta toimintatavat eivät pysy yhtenäisinä ja työyksiköissä syntyy ristiriitoja. Perehdyttämisessä pitäisi olla selkeä suunnitelma ja sen mukaan pitäisi toimia. Perehdyttämiseen pitäisi olla lisäkoulutusta ja sovittuja uudenlaisia järjestelmiä esim. perehtyjän tukihenkilön määrittely, mentorointi tms. Perehdyttämisen taso heijastuu suoraan asiakkaiden saamaan palveluun.

Esimiestyön näkökulma

Seuraavasta taulukosta ilmenee sijaistyövoimalla tehdyt palvelujaksot sekä niissä toimineiden työntekijöiden kokonaislukumäärä.

	Henkilöiden määrä	Palvelujaksojen määrä	Henkilöiden määrä	Palvelujaksojen määrä	Henkilöiden määrä	Palvelujaksojen määrä
Sijaisten määrä	2018	2018	2019	2019	2020	2020
Kotihoito	167	1875	186	1781	170	1517
Ympäri vuorokautinen hoito	255	3276	265	3299	272	3452
Kehitysvammahuolto	82	713	79	854	79	703
Tk-sairaala	115	1088	116	1115	102	1103
Kotisairaala ja päivystys	38	256	33	216	31	184
Avoterveydenhuolto	53	287	53	357	48	243
Lääkinnällinen kuntoutus	10	16	13	20	10	14
Mielenterveys- ja päihdetyö	19	110	20	160	19	73
Suun terveydenhuolto	11	32	7	14	8	48
Yhteensä	750	7653	772	7816	739	7337

Niin palvelujaksojen määrästä kuin yksittäisten työntekijöiden määrästä voi päätellä, että **sijaisen perehdyttäminen on rekrytoinnin työllistävyuden lisäksi toinen esimiehiä ja henkilöstöä kuormittava tekijä.**

Salon työelämän laadun mittauksen tulokset osoittavat, että esimiestyöstä suurempi osuus pitäisi olla ihmisten johtamista asioiden johtamisen sijaan. Vuositasolla noin 260 henkilötyövuoden ja yli 7000 yksittäisen palvelujakson toimeenpano vie merkittävästi aikaa esimiehiltä ja kuormittaa myös henkilökuntaa tarpeettomasti, ottaen huomioon, että on myös vaihtoehtoinen tapa järjestää asia.

Työnantajakuvan vahvistaminen

Sosiaali- ja terveyspalveluissa Varsinais-Suomen sekä koko Suomen alueella on työntekijöiden markkinat. Kilpailu osaavasta henkilöstöstä on kovaa. Vapauttamalla esimiesten työaikaa rekrytoinnista ja jatkuvasta rekrytoinnista, kyetään panostamaan palveluiden kehittämiseen salolaisten parhaaksi. Työmäärä eri ammattiryhmien työntekijöille saadaan tasolle, joka houkuttelee tulemaan töihin Salon kaupungille. Vahvistamalla sijaisuuksien hoitoa vakinaisella henkilöstöllä mahdollistetaan myös palvelun keskeisin asia; se, että asiakas on toiminnan keskiössä. Työntekijät eivät tällöin joutuisi kamppailemaan niin paljon eettisen ristiriidan kanssa, kun eivät voi aikapulan vuoksi tehdä asiakkaalle kaikkea sitä, mitä heidän mielestään hyvään hoitoon ja palveluun kuuluu sekä on organisaatiossa määritelty.

Eläköitymiset

Sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluksessa olevasta henkilöstöstä osa kuuluu ikäluokkiin 60-64 tai 65 ja yli. Tämä tarkoittaa, että osa henkilöstöstä saavuttaa eläkeiän tulevien 4-5 vuoden aikana. Tätä kehitystä on syytä arvioida samalla kun päätetään vuosittain vakituisiin työsuhteisiin palkattavien sijaisten määrästä.

Alla olevassa taulukossa on nähtävillä henkilöstön lukumäärä ikäluokissa 60-64 sekä 65 ja yli.

Työntekijät ikäluokittain (lkm)	60-64	65 ja yli
Kotihoito	18	
Ympäri vuorokautinen hoito	27	
Kehitysvammahuolto	2	
Terveyskeskussairaala	11	
Päivystys- ja kotisairaala	2	
Avoterveydenhuolto	9	
Lääkinnällinen kuntoutus	4	
Mielenterveys- ja päihdetyö	2	
Suun terveydenhuolto	3	
Yhteensä	78	2

Johtopäätös

Vakituisen sijaisten avulla pystytään turvaamaan työntekijöiden riittävä perehdytys ja osaaminen, joka on edellytys asiakas- ja potilasturvallisuuden takaamiseksi sekä laadukkaana palvelun tuottamiseksi. Perehdyttäminen on tärkeä työntekijän pysyvyyttä ja pitkäkestoista työsuhdetta ennustava tekijä, joka lisäksi vaikuttaa työn laatuun, työyhteisön ilmapiiriin ja moneen muuhun pitovoimatekijään.

Vakituisen henkilöstön osaamisen varmistaminen strategiaankin kuvatulla tavalla ennakoiden ja tulevaisuuden muutostarpeet huomioiden on mahdollista, kun taas tiuhaan vaihtuvien sijaisten osalta tämä ei toteudu. Näin ollen kaupungin tuottaman palvelun toteuttaminen on sijaistyövoimaa

käyttämällä paljon haavoittuvampaa ja laadullisesti vaihtelevampaa kuin vakituisen henkilöstön tuottamana.

Salon kaupungin houkuttelevuus työnantajana paranee vakinaisten sijaisten palkkaamisen myötä. Erittäin olennaista on myös se, että vakinainen sijainen saa elämänsä vakautta, ennakoitavuutta ja pitkäjänteisyyttä, jonka myötä hän sitoutuu Salon kaupunkiin. Esimiesten rekrytoinnista vapautuva työaika tarvitaan lähiesimiestyöhön, palvelujen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen.

Vakituisten sijaisten palkkaaminen ei lisää henkilöstökustannuksia vaan sijaisten palkkaamiseen varatut määrärahat siirtyvät vakinaisen henkilöstön palkkamäärärahoihin. Kokonaiskustannukset kuitenkin vähenevät, koska esim. hälytysrahat pienenevät, hallinnon kulut vähenevät ja osa rekrytoinnin välillisistä kustannuksista saattaa jopa poistua.

Vakituisten sijaisten palkkaaminen parantaa merkittävästi työyksiköiden vakautta ja työntekijöiden työhyvinvointia, joilla on keskeinen vaikutus mm. sairauspoissaolojen vähentämiseen. Sairauspoissaolojen väheneminen vaikuttaa myös henkilöstökustannusten alenemiseen. Lisäksi pystytään turvaamaan työntekijöiden riittävä osaaminen, mikä on edellytys asiakas- ja potilasturvallisuuden takaamiseksi sekä laadukkaan palvelun tuottamiseen salolaiselle asiakkaalle.

Tavoitteena on palkata Salon soten palkkalistoille vakituisia sijaisia vuoden 2021 aikana seuraavasti:

	Tehtävä	Henkilömäärä
Ympäri vuorokautinen hoito	Lähihoitaja	20
Kotihoito	Lähihoitaja	7
Kehitysvammahuolto	Lähihoitaja	3
Lääkinnällinen kuntoutus	Fysioterapeutti	4
Suun terveydenhuolto	Suuhygienisti	1
	Hammashoitaja	1
Terveyskeskussairaala	Sairaanhoitaja	7
	Lähihoitaja	3
Mielenterveys- ja päihdetyö, avoterveydenhuolto sekä päivystys ja kotisairaala	Sairaanhoitaja	10
	Lähihoitaja	1
	Terveydenhoitaja	4
Yhteensä		61

Vt. sosiaali- ja terveystalouden johtaja:

Sosiaali- ja terveystalouden esittää kaupunginhallitukselle ja edelleen kaupunginvaltuustolle, että kaupunki palkkaa sosiaali- ja terveystalouteen vakituisia sijaisia työsuhteeseen yhteensä 61 henkilöä vuoden 2021 aikana edellä esitetyn jakauman mukaisesti.

Pöytäkirja tarkastetaan tämän pykälän osalta heti kokouksessa.

Päätös:

Vt. sosiaali- ja terveystalveluiden johtaja täydensi esitystään siten, että yhteistoimintaelin käsitteli vakituisten työntekijöiden palkkaamista pysyviin työsuhteisiin kokouksessaan 3.6.2021. Pöytäkirjaan kirjattiin seuraava pääluottamusmiesten kannanotto:

"Vuosittainen sijaistarve 260 henkilötyövuotta kuvaa hyvin sitä työmäärää, jolle vuosittain tarvitaan tekijä. Olemme pitkään olleet huolissamme sijaisten saatavuusongelmista, jotka kuormittavat niin työntekijöitä kuin esimiehiä ja haittaavat merkittävästi laadukkaiden palveluiden tuottamista. Yhdymme täysin kaikkiin valmistelun johtopäätöksissä esille tuotuihin näkökulmiin. Asian ratkaisemiseksi päätöksenteon kanssa ei pidä enää viivytellä."

Yhteistoimintaelin merkitsi valmistelun tiedoksi.

Sosiaali- ja terveyslautakunta hyväksyi esittelijän täydennetyt päätösehdotuksen yksimielisesti.

Pöytäkirja tarkastettiin tämän pykälän osalta heti kokouksessa.