

Yhtymähallitus

Aika 18.05.2022 klo 18:00 - 20:00**Paikka** Moisiokoti, Henriikkasali**Käsitellyt asiat**

§		
94	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	168
95	Pöytäkirjantarkastajien valinta	169
96	Esityslistan hyväksyminen	170
97	Perusturvakuntayhtymä Akselin tekstiilihuoltopalveluiden hankinta, option käyttöönotto ja sopimuksen muuttaminen	171
98	Kehitysvammaisten asumispalveluiden hankinta, yhteishankinnan käynnistäminen asumispalvelut	172
99	Kotihoidon ostopalveluiden seutuhankintaan osallistuminen	173
100	Tuloslaskelma 1-4	174
101	Koivikkokujan yhden ohjaajan toimen pätevyysvaatimusten muuttaminen	175
102	Vastaus Raittolan ja Parkkilan valtuustoaloitteeseen Akselin henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi	176
103	Vastaus Päivi Rantasen 27.10.2021 jättämään valtuustoaloitteeseen	179
104	Sosiaaliasiamiehen selvitys vuodesta 2021	185
105	Sitouttamiskorvaus 1.6.2022 alkaen kuntayhtymässä	187
106	Viranhaltijapäätökset	190
107	Ilmoitusasiat	191
108	Muut asiat	193

Osallistujat

Läsnä	Airikki Antti	puheenjohtaja	
	Alastalo Jyrki	I varapuheenjohtaja	
	Ikonen Mauri	jäsen	
	Kyynäräinen Piia	jäsen	
	Pettersson Marita	jäsen	
	Raikunen Satu	jäsen	
	Rantanen Sari	jäsen	
	Maisila Päivi	varajäsen (Kontu)	poistui 19:25 ennen § 105 päätöksentekoa
	Simola Aki	yhtymävaltuuston puheenjohtaja	
	Toivonen Tuula	yhtymävaltuuston I varapuheenjohtaja	
	Paananen Petteri	yhtymävaltuuston II varapuheenjohtaja	
Poissa	Kontu Aappo	II varapuheenjohtaja	
	Salin Markus	jäsen	
	Österberg Seija	Mynämäen kunnanjohtaja	
Muu	Tuimala Marika	kuntayhtymän johtaja	esittelijä
	Samsten Janne	hallintopalveluiden päällikkö	pöytäkirjanpitäjä
	Heinonen Teemu	Nousiaisten kunnanjohtaja	
	Oikarinen Arto	Maskun kunnanjohtaja	
	Kärkkäinen Marja	Mynämäen hallintojohtaja	

Allekirjoitukset

Antti Airikki
puheenjohtaja

Janne Samsten
pöytäkirjanpitäjä

Käsitellyt asiat

94 - 108 §:t

Pöytäkirjan tarkastus

Pöytäkirja on tarkastettu 19.5.2022

Marita Pettersson

Satu Raikunen

Pöytäkirja yleisesti nähtävillä

Pöytäkirja on ollut 20.5.2022 nähtävillä yleisessä tietoverkossa osoitteessa:
www.soteakseli.fi > Päätöksenteko > Esityslistat/Pöytäkirjat.

Yhtymähallitus

§ 94

18.05.2022

Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 94

Ehdotus: Kokous todetaan laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.
(kyj)

Päätös: Kokous todettiin laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Pöytäkirjantarkastajien valinta

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 95

**Ehdotus:
(kyj)**

Valitaan tämän kokouksen pöytäkirjantarkastajiksi Pettersson Marita ja Raikunen Satu.

Pöytäkirja tarkastetaan 19.5.2022.

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Pöytäkirja lähetetään tarkastettavaksi sähköpostilla.

Esityslistan hyväksyminen

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 96

**Ehdotus:
(kyj)**

Yhtymähallitus päättää hyväksyä esityslistan ja päättää mahdollisten ylimääräisten asioiden käsittelyyn ottamisesta.

Päätös:

Esityslista hyväksyttiin.
Hyväksyttiin käsittelyyn otettavaksi 17.5.2022 täydennetty viranhaltijapäätös pykälä.

Perusturvakuntayhtymä Akselin tekstiilihuoltopalveluiden hankinta, option käyttöönotto ja sopimuksen muuttaminen

60/02.08.00/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 97

Kuntayhtymä ja Lindström Oy ovat 6.6.2019 solmineet sopimuksen tekstiilihuoltopalveluiden hankinnasta kuntayhtymälle. Sopimukseen on kuulunut optio, joka mahdollistaa sopimuksen pidentämisen kahdella (2) yhden (1) vuoden mittaisella optiokaudella. Option käyttö on sopimuksen mukaan kuntayhtymän oikeus, ei velvollisuus. Toisen optiokauden käyttöönotosta on tehtävä päätös viimeistään kolme (3) kuukautta ennen ensimmäisen optiokauden päättymistä.

Sopimuksen ensimmäinen optiokausi on tällä hetkellä menossa ja päättyy 30.8.2022. Jatkoa koskevien vaihtoehtojen kartoituksen perusteella on tultu siihen lopputulokseen, että sopimusta on tarkoituksenmukaista jatkaa myös toisella optiokaudella.

Toisen optiokauden käyttöönoton lisäksi sopimusta olisi tarkoituksenmukaista jatkaa siten, että se päättyy vasta 31.12.2023. Sopimuksen jatkaminen perustuu tältä osin sopimukseen siirtoon hyvinvointialueelle.

Julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain (1397/2016, hankintalaki) 136 §:n 2 momentin 5 kohdan mukaan hankintasopimukseen on sallittua tehdä vähäarvoinen sopimusmuutos, joka alittaa palveluhankinnassa EU-kynnysarvot (215 000 euroa) eikä vaikuta sopimuksen yleiseen luonteeseen. Samaisen pykälän 5 momentin mukaan vähäarvoisen sopimusmuutoksen tulee lisäksi olla pienempi kuin 10 prosenttia alkuperäisen palveluhankintasopimuksen arvosta.

Vähäarvoisella sopimusmuutoksella sopimuskautta pidennettäisiin neljä (4) kuukautta ajalle 1.9.2023–31.12.2023. Hankintasopimuksen alkuperäinen arvo on ollut noin 880 000 euroa (220 000 euroa vuodessa), jolloin neljän (4) kuukauden sopimusmuutoksen arvo on noin 74 000 euroa eli alle 10 % alkuperäisen hankintasopimuksen arvosta. Näin ollen hankintasopimusta on hankintalain 136 §:n 2 momentin 5 kohdan mukaisesti mahdollista jatkaa ajalle 1.9.2023–31.12.2023 vähäarvoisena sopimusmuutoksena.

Valmistelija: Marika Tuimala, kuntayhtymän johtaja, puh. 044 435 7555

**Ehdotus:
(kyj)**

Yhtymähallitus päättää

1. ottaa käyttöön Lindström Oy:n kanssa 6.6.2019 solmittuun sopimukseen liittyvän toisen option ajalle 1.9.2022–31.8.2023;

2. muuttaa 6.6.2019 solmittua sopimusta siten, että sopimusta jatketaan ajalle 1.9.2023–31.12.2023 ja neuvotella muutoksesta Lindström Oy:n kanssa.

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

**Kehitysvammaisten asumispalveluiden hankinta, yhteishankinnan käynnistäminen
asumispalvelut**

52/05.24.10/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 98

Salon kaupunki on kilpailuttamassa kehitysvammaisten erityishuoltolain mukaiset asumispalvelut. Kilpailutuksessa ovat mukana Salo, Kaarina, Raisio, Paimio, Lieto ja Naantali. Perusturvakuntayhtymä Akselilla on myös tarve kilpailuttaa nämä palvelut.

Yhteishankinnan tarkoituksena on saada yhteisiä etuja kilpailutuksessa ja saada palvelukuvaukset asumisen osalta yhtenäisiksi mm. tulevan hyvinvointialueen kannalta. Hankintaa osallistuvilla kunnilla on tulossa sama hankinta kilpailutukseen, joten yhteishankinnalla saadaan prosessihyötyjä kilpailutuksen suhteen. Hankinta toteutetaan hankintalain 21 §:n mukaisesti hankintayksiköiden yhteishankintana.

Yhteishankinnassa on järkevämpää, että hankintaprosessin hoitaa kokonaisuudessaan yksi taho. Kaupunkien/kuntien edustajat osallistuvat aktiivisesti asian valmisteluun. Salon kaupunki veloittaa kultakin hankintaan osallistuvalta kunnalta/kuntayhtymältä hankinnan kilpailutuksesta ja hankintaprosessin hoitamisesta 850 euroa.

Kilpailutuksessa tavoitellaan kokonaistaloudellisesti edullista ratkaisua, jossa otetaan huomioon asiakkaan näkökulma. Hankinta toteutetaan puitejärjestelynä eli palveluntuottajia valitaan useampia.

Hankinta on suunniteltu tehtäväksi vuosille 2023 -2024, jonka jälkeen sopimukset jatkuvat toistaiseksi voimassa olevina puolen vuoden irtisanomisajalla. Salon kaupunki pyytää mukaan lähtevien kuntien päättäviä toimielimiä ilmoittamaan, sitoutuvatko kunnat yhteishankintaan ja valtuuttavatko ne Salon kaupungin sosiaali- ja terveyslautakunnan tekemään hankintapäätöksen. Yhteishankintaan sitoutunut hankintayksikkö eli kukin kunta tekee tarjouspyynnön ehtojen mukaisen hankintasopimuksen valittujen palveluntuottajien kanssa. Sitoumus on voimassa siihen saakka, kunnes hankintasopimus on allekirjoitettu tai muusta perustellusta syystä hankinta on keskeytetty.

Valmistelija/lisätiedot: palvelualuejohtaja Tuija Hassinen-Laine puh. 044 4357 544.

**Ehdotus:
(kyj)**

Yhtymähallitus päättää, että Perusturvakuntayhtymä Akseli

1. sitoutuu liittymään kehitysvammaisten asumispalvelujen yhteishankintaan edellä kuvatulla tavalla
2. valtuuttaa Salon kaupungin kilpailuttamaan kyseisen hankinnan ja
3. valtuuttaa Salon kaupungin tekemään puolestaan kyseisen hankinnan hankintapäätöksen

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Kotihoidon ostopalveluiden seutuhankintaan osallistuminen

59/00.04.01/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 99

Turun kaupunki tulee toteuttamaan hankinnan Kotihoidon ostopalveluista seutuhankintana ja pyytää kuntia ilmoittamaan sitoutumisestaan toteutettavaan hankintaan viipymättä, kuitenkin viimeistään pe 3.6.2022 klo 15.00 mennessä. Ilmoittautuminen on sitova ja kukin hankintaan osallistuva kunta/kuntayhtymä tulee tekemään valittujen palveluntuottajien kanssa omat sopimuksensa. Viestissä tulee ilmoittaa sitoumuksen lisäksi kunnan oma yhteyshenkilö kyseiseen hankintaan liittyen.

Kotihoito ostopalveluna -hankinta sisältää kotihoidon pääasiassa yksittäisille iäkkäille asiakkaille, joilla saattaa olla erityisiä tarpeita (mm. vaativaa hoitoa tarvitsevat asiakkaat ja kuulovammaiset). Osa asiakkaista tarvitsee palvelua ruotsin kielellä. Tarkoituksena on varmistaa hoidon katkeamaton saatavuus ja potilasturvallisuus huomioiden markkinoilla vallitsevan hoitajapuolan.

Sosiaali- ja terveystalveluiden sekä pelastustoiminnan järjestämisvastuu siirtyy Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle 1.1.2023. Kilpailutuksessa valmistaudutaan hankintojen ja sopimusten osalta myös siihen, että järjestämisvastuu on siirtymässä kunnilta pois. Hankinnan valmistelussa harkitaan käyttöön otettavaksi sopimuksen laajentamismahdollisuutta siten, että hyvinvointialue voisi optiona laajentaa hankinnan sellaisiin alueisiin, jotka eivät ole pystyneet aloittamaan sopimuskautta muiden kilpailutukseen osallistuvien hankintayksiköiden tavoin. Tällä tavoin pystymme edesauttamaan hyvinvointialueen palveluiden järjestämistä tilanteessa, jossa tulevat hankinnat ja niiden hankintakaudet eivät ole vielä tiedossa.

Hankintakauden pituus on 1.11.2022 - 31.10.2023 ja optiot 1 vuosi + 1 vuosi.

Valmistelija/lisätiedot: palvelualuejohtaja Tuija Hassinen-Laine puh. 044 4357 544.

**Ehdotus:
(kyj)**

Yhtymähallitus päättää, että Perusturvakuntayhtymä Akseli

1. sitoutuu liittymään kotihoidon palveluiden kilpailutukseen edellä kuvatulla tavalla
2. valtuuttaa Turun kaupungin kilpailuttamaan kyseisen hankinnan ja
3. valtuuttaa Turun kaupungin tekemään puolestaan kyseisen hankintapäätöksen
4. nimeää yhteyshenkilökseen palvelualuejohtaja Tuija Hassinen-Laineen.

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Yhtymähallitus

§ 100

18.05.2022

Tuloslaskelma 1-4

24/02.02.00/2021

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 100

Perusturvakuntayhtymä Akselin toimintatuotot tammi-huhtikuussa olivat 17.146.048 euroa (2021 17.208.195 euroa) ja toimintakulut tammi-huhtikuussa 16.511.414 (2021 17.333.133 euroa).

Henkilöstökulut ovat tammi-huhtikuun osalta 6.760.895 euroa (2021 6.704.102 euroa) ja palveluiden ostot 7.541.970 euroa (2021 8.345.746 euroa).

Tuloslaskelma **liite 1**.

Valmistelija Janne Samsten, hallintopalveluiden päällikkö, p. 044 435 7890

Ehdotus:
(kyj)

Yhtymähallitus merkitsee tuloslaskelman 1-4.2022 tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

Koivikkokujan yhden ohjaajan toimen pätevyysvaatimusten muuttaminen

54/01.00.00/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 101

Päiväaikaisen toiminnan seudullisessa kehittämisryhmässä on käsitelty päiväaikaisen toiminnan henkilöstön rakennetta. Ryhmässä on todettu, että tällä hetkellä on melko yleistä edellyttää sosionomin tutkintoa, joskin tehtävissä toimii henkilöitä myös muilla tutkinnoilla. Ryhmässä todettiin, että toiminnan kannalta olisi tärkeää, että olisi ammattilaisia erilaisin osaamisin. Sosionomitaustaisten ohjaajien lisäksi tarvittaisiin työntekijöitä, joilla olisi vahvaa osaamista liittyen esimerkiksi erilaisiin kädentaitoihin, taiteeseen, musiikkiin, kulttuuriin tai netti- ja sometaitoihin. Toimintaan tarvitaan myös hoitoalan osaajia.

Koivikkokujan työ- ja päivätoimintakeskuksessa on vastaavan ohjaajan pätevyysvaatimuksena sosionomin tutkinto. Kaikissa muissa ohjaajan toimissa on pätevyysvaatimuksena lähihoitajan tutkinto tai vastaava. Toimintakeskuksen ammattirakenne kaipaasi monipuolistamista. Vastaava ohjaaja on ehdottanut, että toimintakeskuksessa avoinna oleva ohjaajan toimi muutettaisiin pätevyysvaatimuksiltaan sosionomin toimeksi. Samalla tehtävää muutettaisiin siten, että siihen kuuluu nykyisten ohjaajan tehtävien lisäksi avotyön suunnittelua ja toteutusta, työelämävalmennusta, liikkuvan toimintakeskustoiminnan kehittämistä ja vastaavan ohjaajan sijaisen toimimista.

Muutetulle ohjaajan toimelle on tehty toimenkuva ja työn vaativuuden arviointi. Työn vaativuuden arviointi on käsitelty 6.5.2022 työn vaativuuden arviointiryhmässä. Tehtävän kuvaus ja tehtävien vaativuuden arviointi toimitetaan listan **oheismateriaalina**. Tehtävä kuuluu hinnoittelukohtaan 02SOS050. Pisteidensä (8) mukaan tehtävä kuuluu koriin A, jonka tehtäväkohtainen palkka on 2 483,94 €/kk. Muutoksen kustannusvaikutus olisi ajalla 1.6. - 31.12.2022 n. 2 000 €, laskelmassa on huomioitu myös sivukulut. Muutos voidaan kattaa Koivikkokujalla säästyvistä palkkavarjoista, koska kaikki toimet eivät ole olleet kokoajan täytettyinä.

Valmistelija/lisätiedot: palvelualuejohtaja Tuija Hassinen-Laine puh. 044 4357 544.

**Ehdotus:
(kyj)**

Yhtymähallitus päättää, että

1. ohjaajan toimi lähihoitajan pätevyysvaatimuksilla voidaan muuttaa 1.6.2022 alkaen ohjaajan toimeksi sosionomin tai vastaavan pätevyysvaatimuksilla ja edellä esitetyllä toimenkuvalla
2. kyseisen tehtävän tehtäväkohtainen palkka on hinnoittelukohdan 02SOS050 A korin mukaan 2 483,94 €/kk.

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Vastaus Raittolan ja Parkkilan valtuustoaloitteeseen Akselin henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi

56/00.02.00/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 102

Yhtymävaltuuston jäsenet Familia Raittola ja Jaana Parkkila ovat jättäneet alla olevan valtuustoaloitteen 1.12.2021:

TAUSTAA

Henkilöstötilinpäätöksessä 2020 on kuvattu henkilöstön tilaa ja rakennetta. Työhyvinvointikyselyjä on toteutettu 2018 ja 2020, joiden tuloksia on suunniteltu käytettävän yksikkökohtaisesti sekä koko organisaation laajuisessa kehittämistyössä. Vuonna 2020 tehtiin kaksi kyselyä: Työterveyslaitoksen kanssa syyskuussa 2020, jossa vastausprosentti 32% sekä Kevan kanssa marraskuussa 2020, vastausprosentti 58,4%. Kevan kyselyn tulokset on annettu valtuustolle perehdytyksen yhteydessä. Sairauspoissaolot eivät kerro koko työhyvinvoinnin tilasta, mutta henkilöstötilinpäätöksessä 2020 kuvataan, että sairauspoissaolopäivistä 15,9 % kertyi alle neljän päivän sairauspoissaoloista ja 60,0 prosenttia poissaolopäivistä oli yli 30 päivän poissaoloja. Samanaikaisesti Akselilla on ollut haasteita rekrytoinneissa ja toimintoja on paikoittain jouduttu supistamaan.

Palvelutasosuunnitelman päivityksessä vuodelle 2022 kuvataan, että henkilöstöä tuetaan vuorovaikutteisella johtamisella ja mahdollistamalla jatkuva kouluttautuminen, joustavuutta ja kilpailukykyä lisätään etätyömahdollisuudella.

Koronaepidemia on tuonut tullessaan suuria haasteita henkilöstön jaksamisessa ja sote-henkilöstön tämänhetkinen vointi on aiheuttanut paljon keskustelua sekä paikallisesti että valtakunnantasolla. Koronaepidemian lisäksi lähitulevaisuudessa siintää siirtymä hyvinvointialueisiin, jonka järjestelyistä on hyvin vähän varmaa tietoa tässä vaiheessa.

ESITYS

Me allekirjoittaneet esitämme, että Perusturvakuntayhtymä Akseli tuottaa kirjallisen suunnitelman siitä, miten vuoden 2022 aikana tuetaan henkilöstön siirtymää hyvinvointialueen alaisuuteen.

- 1) Miten Akselin henkilöstön työhyvinvoinnin, rekrytoinnin ja työnantajaimun parantamiseen varattu 60 000€ on suunniteltu käytettävän?
- 2) Miten varmistetaan, että Akselin tämänhetkiset työntekijät pysyvät hoitamassa Akselin alueen sosiaali- ja terveystalouksia tulevaisuudessakin?

Vastaus aloitteeseen:

Kuntayhtymän strategian mukaisesti vuodelle 2022 on asetettu henkilöstöä koskeviksi tavoitteeksi onnistua henkilöstön rekrytoinnissa ja esihenkilötyön tukemisessa. Tavoitteeseen pääsemiseksi huomio tulee kohdistaa seuraaviin osa-alueisiin; henkilöstön hyvinvoinnin parantaminen, rekrytointikanavien laajempi käyttö, työnantajan imagon kehittäminen, opiskelijoiden mentorointi ja hyvä harjoittelijakokemus, oppisopimusten hyödyntäminen, Lupa onnistua-hankkeen ja työterveyshuollon monipuolinen tuki.

Tärkeään rooliin on viimeisten vuosien aikana noussut henkilöstön saatavuus sosiaali- ja terveydenhuollon eri ammattilaisista. Kuntayhtymässä tähän vajeeseen on vastattu kehittämällä sekä tehostamalla vakituisten että sijaisten rekrytointiin liittyviä malleja. Oppilaitosyhteistyö on osaltaan vastannut pitkällä tähtäimellä riittävän henkilöstön saamiseen kuntayhtymän palvelukseen. Yhteistyötä tehdään alueen ammattikorkeakoulujen ja lähihoitajia kouluttavien oppilaitosten kanssa. Viimeksi mainittujen kohdalla painotetaan erityisesti oppisopimusopiskelijoihin, mikä osaltaan saattaa helpottaa lähihoitajien saatavuutta.

Kuntayhtymässä on käynnissä työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseen tähtäävä Lupa onnistua -hanke yhteistyössä Juju Works Oy:n kanssa. Kuntayhtymässä syksyllä 2021 alkaneen Lupa onnistua-hankkeen myötä henkilöstön osallistamista työn kehittämiseen jatketaan vuonna 2022. Lupa onnistua-hanke on saamassa jatkoa syksyllä Lupa kukoistaa-työhyvinvoinnin työpajamallin kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin kehittäminen palvelumuotoilun keinoin lisää tutkimusten mukaan työntekijöiden osallisuutta ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Henkilöstön hyvinvointiin on haluttu myös panostaa mm. henkilöstön hyvinvoinnin etuja laajentamalla. Kuntayhtymässä on siirrytty käyttämään alkuvuodesta 2022 epassia.

Hyvinvointialueelle siirtymiseen liittyen henkilöstölle järjestetään hankevalmistelijoiden kautta erillisiä infoja, joiden tallenteet löytyvät hyvinvointialueen verkkosivuilta. Tämän lisäksi kuntayhtymän henkilöstölle järjestetään säännöllisiä sisäisiä tiedotteita ja Teams-infoja sekä lisäksi käydään palvelualekohtaisia keskusteluja asiasta. Muutokseen valmistauduttaessa sovitaan syksyille erillinen tiedotusaikataulu, sillä hyvinvointialueen valmistelutyö etenee koko ajan konkreettisempaan suuntaan ja siirron käytännön toimenpiteet alkavat hahmottua syksystä.

Hyvinvointialueen integraatiotyö aloitetaan keskittymällä siirtoon alueittain. Siirtymän alkuvaiheessa haetaan toiminnallista ja taloudellista hyötyä, niin että lähtökohta on keskittää johtamista ja toimintaa, kuitenkin tässä vaiheessa tekemättä linjaavia ratkaisuja mm palveluverkkoon. Tämänhetkisen tiedon mukaan kuntayhtymässä tällä hetkellä asiakas- ja potilastyötä tekevä henkilöstö jää alueelle ja jatkossa mm. henkilöstön tehtäviin ja palveluverkkoon liittyvät linjaukset tehdään hyvinvointialueella. Kuntayhtymän työhyvinvointikyselyn (syksyllä 2022 toteutetaan työhyvinvointikysely) tulokset ovat hyvinvointialueen käytettävissä.

Yhtymähallitus on käsitellyt kehittämistoiminnan raporttia kokouksessaan 2.3.2022 (§47) ja rekrytointia useassa eri kokouksessa. Kuntayhtymässä tehtyjä toimenpiteitä rekrytoinnin, työhyvinvoinnin ja kehittämistyön parantamiseksi on esitetty tarkemmin **viiteaineistossa x**. Tästä viiteaineistosta käy ilmi, että suunnitelma työhyvinvoinnin tukemiseksi on tehty Lupa onnistua-hankkeena alkuvuodesta 2021 ja tätä suunnitelmaa jatketaan vuoden 2022 aikana.

Valmistelija: Marika Tuimala, kuntayhtymän johtaja, puh. 044 435 7555

Yhtymähallitus

§ 102

18.05.2022

**Ehdotus:
(kyj)**

Yhtymähallitus hyväksyy ylläolevan selvityksen ja esittää yhtymävaltuustolle, että se merkitsee saadun selvityksen tiedoksi vastauksena valtuustoaloitteeseen ja päättää todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Vastaus Päivi Rantasen 27.10.2021 jättämään valtuustoaloitteeseen

57/00.02.00/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 103

Yhtymävaltuutettu Päivi Rantanen on jättänyt 27.10.2021 seuraavan valtuustoaloitteen:

Olen saanut lukuisia yhteydenottoja Akselin eri työntekijöiltä eri työpisteisteistä. Viestiä on tullut myös omaisilta.

Viesti on selkeä ja äärimmäisen huolestuttava. Luottamus työnantajaan on koetuksella.

Me täällä valtuustossa edustamme kuntia, itse Akselia, mutta myös työntekijöitä. Meidän vastuullamme on mm. työntekijöiden työhyvinvointi sekä eri lakien noudattaminen. Vastuu on siis suuri.

Meidän valttimme työnantajana on tyytyväiset työntekijät ja siihen pitää myös pyrkiä.

Kannan suurta huolta työntekijöiden esiin nostamista asioista ja siitä syystä tein alle "suoran yhteenvedon" saaduista puheluista, sähköposteista sekä viesteistä.

Alla olevat "lainaukset" ovat siis suoraan tulleet työntekijöiltä.

"Miksi kuntien työntekijät saivat extraa koronan vuoksi, mutta me joudumme siitä taistelemaan? Me teimme monta vuoroa putkeen, olimme toisissa yksiköissä töissä ja tässä arvotus. Nöyryyttävää."

"Akselin arvoja on: asiakastyytyväisyys, Ammatillisuus, Avoimuus, Suvaitsevuus, Inhimillisuus, tasa-arvo ja eikä oikein toteudu mikään niistä."

"Moni työntekijä kamppailee tällä hetkellä jaksamisen äärirajoilla. Moni myös pysyy vaiti, koska taustalla on vahva pelko silmätikuksi joutumiselle ja työn teon vaikeutumiselle."

"Työtehtäviin annettu aika on ajallisesti alimitoitettu. Yksiköissä joudutaan jopa jättämään osa töistä tekemättä, että ehditään työpäivän aikana hoitamaan edes välttämättömät hoitotoimenpiteet. Ammatillisuus on koetuksella."

"Potilasturvallisuus vaarantuu kiireessä. Syy selkeästi liian tiukka aikataulu sekä jatkuva alimitoitus."

"Avi on käynyt yksikössä, mutta paikalla oli esimies, jolloin asioista ei voinut puhua."

"Miksi yhdelle yksikölle myönnetään kertapalkkioita, kun kaikissa yksiköissä on pulaa työntekijöistä? "

"Osa-aikaiset eivät saa edes luvattua palkkiota, miksi?"

"Joidenkin työntekijöiden merkkipäivät tai 30 v., 40 v, muistetaan muttei kaikkien, miksi?"

"Kotisairaalan joka kesäinen "lopetus"/ siirto vuodeosastolle on arvostuskysymys"

"Kuuluisa "Lupa onnistua- hanke" siirtää vastuun jälleen työntekijöille eikä johdolle, jossa se ongelma on. Johto ei halua kuulla ongelmista eri yksiköissä, vaan lakaisee ne maton alle ja työntekijä kärsii. "

"Liian raskas johto, eikä silti ymmärretä työntekijöitä."

"Koska ymmärretään, ettei ongelmat johdu työntekijöistä? Asiat voisivat korjaantua, jos työntekijöitä kuunneltaisiin."

"Työntekijöille on syntynyt vuosien aikana käsitys, että johdolla ei ole halua kuunnella työntekijöiden huolia ja korjausehdotuksia."

"Miksi pitää "todistella", että oma työ on tärkeää? Tämä ei paranna työhyvinvointia eikä jaksamista."

"Kehityskeskustelut eivät johda mihinkään."

"Työntekijät tekevät paljon muutakin, kuin omaan työhön kuuluu eivätkä lähiesimiehet puolusta. "

"Tasa-arvo hukassa"

"Vuoroja tehdään jatkuvasti alimitoituksella sekä myös "ei välilliset" työt siihen päälle. Siivoamme, laitamme ruokaa, pyykkäämme, vaikka se ei meille kuulu. Tämä vie monta tuntia päivässä."

"Kun mitoitus ei täyttynyt esimies sai käskyn korjata se. Se korjattiin niin, että "ei välillistä työtä" vähennetä ja samalla lisättiin ei hoitotyötä tekeville työntekijöille hoitotyötä. Näin mitoitus saatiin näyttämään kauniimmalta."

"Vuoroissa ei ole aina lääkeluvallisia hoitajia."

"Halutaan pitää epäkohdat yksikön sisällä eli vaientamiskulttuuri."

"Opiskelijoista saadut rahat käytetään muualla, eikä meillä missä pitäisi."

"Miksi osa työntekijöistä vakinaistetaan ilman hakua, kun taas jotkut paikat laitetaan auki?"

"Esimiestaholle on puhuttu ja pyydetty apuja, edelleen tuloksetta."

"Nostin epäkohdat esiin ja sain uhkauksen varoituksen antamisesta. Tämä osoittaa selkeästi pelolla johtamisen kulttuurin."

Työntekijöiden selkeä viesti on se, että epäkohtiin puututaan välittömästi sekä tehdään korjaavat toimenpiteet.

Työntekijät ovat kallisarvoisia ja heille pitää luoda työolosuhteet, jossa on hyvä työskennellä lain määrittelemissä puitteissa. Tämä nostaa arvostusta myös työnantajana.

Vaadin, että Yhtiön johto ottaa asiat käsittelyyn ja käy avointa keskustelua ja yhteydenpitoa työntekijöiden, luottamushenkilöiden sekä yhtymävaltuuston kanssa asioiden parantamiseksi.

Vastaus aloitteeseen:

Kuntayhtymän toimintaa työpaikalla säätelee lait, joiden noudattamiseksi on laadittu ohjeistuksia tukemaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla. Viestintään on laadittu oma ohjeistus, johon kirjattu keskeiset työyhteisöviestinnän periaatteet. Alla yhteistoimintaan, työsuojeluun, työterveyshuoltoon ja viestintään liittyvistä keskeisistä vastuista.

Yhteistoimintaa säätelee työpaikalla yhteistoimintalaki. Yhteistoimintalain tavoitteena on parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia heitä itseään koskeissa asioissa, vaikka lopullinen päätösvalta olisikin työnantajalla. Lain tarkoituksena on edistää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Välitöntä yhteistoimintaa on yhteistoiminta-asioden käsittely työpaikalla esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Yksittäistä työntekijää koskevat asiat käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja esihenkilön välillä.

Työsuojelun yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja hänen työntekijänsä. Työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö, ja työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetut. Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden keskuudestaan vaaleilla valitsema henkilö, joka edustaa työntekijöitä käsiteltäessä työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä asioita yhteistoiminnassa työnantajan kanssa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Kuntayhtymän työntekijät voivat kääntyä työsuojeluvaltuutetun puoleen kaikissa työn terveellisyttä ja turvallisuutta koskeissa asioissa, liittyypä se fyysisiin tai psykososiaalisiin (henkisiin) työoloihin. Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on neuvoa ja ohjata työntekijöitä sekä tarvittaessa viedä puutteita työnantajan tietoon ratkaisujen löytämiseksi ja turvallisuuden varmistamiseksi. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa.

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto koskee kaikkia työsuhteen luonteesta riippumatta. Työterveyshuollon tehtävänä on toimia asiantuntijana ja antaa tietoa, ohjata ja neuvoa työpaikkoja työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen järjestämisessä.

Kuntayhtymässä on käytössä aktiivisen tuen malli, joka on laadittu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Mallin toteutumisen seuranta ja arviointia suoritetaan erityisesti työyksiköissä esihenkilöiden toimesta kuten myös kuntayhtymän johdon taholta. Toimenpiteiden vaikutusta on pystyttävä arvioimaan ja tarvittaessa malliin kirjattuja ohjeita muuttamaan, mikäli vaikutukset eivät ole riittävän tehokkaita eivätkä saavuta asetettuja tavoitteita.

Vastuullisia aktiivisen tuen mallin toimivuudesta ja seurannasta ovat käytännössä kaikki:

Henkilöstö

-vastuun ottaminen itsestä ja työtoverista - puheeksiottaminen

Lähiesihenkilöt

-aktiivisen tuen malli käydään läpi osana työntekijän perehdytystä
- sairauspoissaolojen seuranta säännöllisesti
- vähintään vuosittaisissa kehityskeskusteluissa otetaan puheeksi aktiivisen tuen tarve, seurataan työntekijöiden työkykyä ja työn tuloksia - työntekijällä on oikeus saada palautetta työsuorituksestaan
- seurataan puheeksiottamisen yhteydessä sovittujen toimien toteutumista laaditun aikataulun mukaisesti
- vastaaminen aktiivisen tuen mallin prosessista työyksikössä
- työturvallisuudesta vastaaminen yhdessä työsuojelupäällikön kanssa

Yhteistyötoimikunta

-työtapaturmien, sairauspoissaolojen, eläköitymisen seuranta;
henkilöstötilinpäätös
-vaarojen ja riskien tunnistamisen ja arvioinnin toimenpiteiden toteutumisen seuranta
- työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvien asioiden valmistelu

Pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

-osallistuminen kolmikantapalaveriin tarvittaessa
-yhteydenpito esihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa

Hallintopalveluiden päällikkö

-osallistuminen puheeksiotto- ja kolmikantapalaveriin tarvittaessa
-henkilöstöraportin laadinta
-poissaolojen seuranta
-lähiesihenkilöiden tukeminen
-yhteistyö työsuojelun, työterveyshuollon ja pääluottamusmiesten kanssa

Työsuojelupäällikkö

-työturvallisuuteen liittyvistä asioista vastaaminen yhteistyössä esihenkilöiden kanssa
-työtapaturmien seuranta
-työyksiköiden riskiarviointien koordinointi ja psykososiaalisen kuormittavuuden arviointi

Kuntayhtymän johtoryhmä

-henkilöstöraportin käsittely
-aktiivisen tuen mallin vaikutusten arviointi
-tiedon välitys esihenkilöille

Poliittinen johto, strateginen taso

-henkilöstöraportin hyväksyminen
-strategiset linjaukset työhyvinvoinnin edistämiseksi

Organisaatiossa kaikki vastaavat omalta osaltaan työnsä tekemisestä ja kehittämisestä, toimivan työkuultuurin ylläpitämisestä sekä asiallisesta käyttäytymisestä työyhteisössä. Tärkeää on, että kaikille osapuolille olisi selvää miten eri tilanteissa toimitaan ja viedään asioita eteenpäin. Tällöin keskeiseen rooliin nousee viestintä, johon kuntayhtymässä on päivitetty ohje (yhtymähallitus §). Viestintäohjeessa mainitaan mm. seuraavasti:
"Jokaisella kuntayhtymän viranhaltijalla ja luottamushenkilöllä on oma

roolinsa kuntayhtymän viestinnässä. Viestintään liittyvästä toimivallasta ja työjaosta on määräykset hallintosäännössä ja viestintäohjeessa. On tärkeää tuntea oma viestintävastuu ja -alue.

Akselin viestintä pohjautuu yhtymävaltuuston hyväksymään strategiaan ja hallintosääntöön.

Akselin viestintää johtaa ja valvoo yhtymähallitus, joka hyväksyy viestintäohjeen.

Luottamushenkilöillä on oma roolinsa kuntayhtymän toiminnassa linkkinä kuntalaisiin ja yhteistyökumppaneihin.

Akselin viestinnästä vastaa kuntayhtymän johtaja.

Johtoryhmä huolehtii, että Akselissa on yhtenäinen viestintäkulttuuri.

Palvelualueiden sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä vastaa palvelualuejohtajat

- mitä kerrotaan?*
- miten kerrotaan?*
- kenelle kerrotaan?*
- milloin kerrotaan?*
- missä kerrotaan?*

Työyksikön esihenkilöt vastaavat yksikkönsä viestinnästä sekä huolehtivat, että tiedot ovat ajan tasalla kuntayhtymän verkkosivuilla yhteistyössä verkkosivujen vastuupäivittäjien kanssa.

Henkilöstön osalta jokainen työntekijä viestii omassa työroolissaan. Julkiseen keskusteluun osallistuminen on kaikkien oikeus. Oma rooli ja sen edellyttämä korrekti toimintatapa työnantajaa kohtaa on syytä muistaa. Henkilöstöllä on oikeus saada tietoa työhönsä liittyvistä asioista ja myös velvollisuus hankkia sitä itse. Työpaikalla tapahtuvassa muutostilanteessa kaikilla on oma vastuu siitä, miten muutoksista viestitään sisäisesti ja ulkoisesti. Muutosviestinnän tulee olla selkeää, avointa ja vuorovaikutteista ollakseen uskottavaa.”

Viestinnän kokonaisvastuu on aina organisaation ylimmällä johdolla mutta jokainen on työyhteisössä viestijä.

Kuntayhtymän strategian mukaisesti vuodelle 2022 on asetettu henkilöstöä koskeviksi tavoitteeksi onnistua henkilöstön rekrytoinnissa ja esihenkilötyön tukemisessa. Luottamushenkilöiden rooli työhyvinvoinnin johtamisessa näyttäytyy ennen kaikkea strategisten tavoitteiden määrittelemisen ja resurssien kohdentamisen kautta. Muutostilanteissa yhteistyö ja työhyvinvointitiedon merkitys työhyvinvointijohtamisessa korostuu. Yhteinen ymmärrys työhyvinvoinnin merkityksestä ja sen vaikutuksista organisaatiolle on oleellista. Yhteinen ymmärrys vaatii toteutuakseen yhteistyötä, jonka kehittämiseksi voidaan ehdottaa toimintamalleja hyvinvointialueelle siirryttäessä.

Valmistelija: Marika Tuimala, kuntayhtymän johtaja, puh. 044 435 7555

Ehdotus:
(kyj)

Yhtymähallitus hyväksyy ylläolevan selvityksen ja esittää yhtymävaltuustolle, että se merkitsee saadun selvityksen tiedoksi vastauksena valtuustoaloitteeseen ja päättää todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös:

Yhtymähallitus hyväksyi ylläolevan selvityksen ja esittää yhtymävaltuustolle, että se merkitsee saadun selvityksen tiedoksi vastauksena valtuustoaloitteeseen ja päättää todeta valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Lisäksi yhtymähallitus totesi, että kuntayhtymän voimassa olevia ohjeita ja toimintamalleja tulee noudattaa ja epäkohtiin puuttua yksilön vastuu huomioiden.

Sosiaaliasiamiehen selvitys vuodesta 2021

55/05.16/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 104

Sosiaaliasiamies on laatinut vuodesta 2021 selvityksen Perusturvakuntayhtymä Akselin yhtymähallitukselle.

Liite 2 Sosiaaliasiamiehen selvitys vuodesta 2021

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista tuli voimaan 1.1.2001. Lain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä, asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Laki koskee asiakkaan asemaa ja oikeuksia niin viranomaisten kuin yksityisten palveluntuottajien järjestämässä sosiaalihuollossa.

Lain mukaan kunnan tulee nimetä sosiaaliasiamies, joka voi olla kahden tai useamman kunnan yhteinen. Sosiaaliasiamiehen tehtävänä on neuvoa asiakkaita asioissa, jotka liittyvät asiakaslakiin. Hänen tulee myös avustaa asiakasta muistutuksen tekemisessä sekä tiedottaa asiakkaan oikeuksista. Hänen tulee toimia muutenkin asiakkaan oikeuksien edistämiseksi ja toteuttamiseksi sekä seurata asiakkaiden oikeuksien ja aseman kehitystä kunnissa ja antaa siitä selvitys vuosittain kunnanhallitukselle.

Sosiaaliasiamies tuo raportissaan esiin seuraavat huomiot:

- Perusturvakuntayhtymä Akselin alueella on ollut haasteita saada päteviä sosiaalityöntekijöitä avoinna oleviin virkoihin. Työntekijöiden työtaakan helpottamiseksi ja siten myös asiakkaiden aseman ja oikeuksien takaamiseksi tulee tehdä kaikki mahdollinen avoimien virkojen täyttämiseksi päteillä sosiaalityöntekijöillä.
- Kaikki lapsiperheitä koskevat palveluntarpeen arvioinnit eivät valmistuneet kuukaden määräajassa (SHL 36 §). Osa lastensuojeluilmoitusten käsittelyajoista ovat ylittäneet lainmukaisen 7 arkipäivän käsittelyajan (LsL 26 §). Kaikki lastensuojelun palvelutarpeen arvioinnit eivät ole valmistuneet viimeistään kolmen kuukauden määräajassa. Perustuslain 21 §:n mukaan jokaisella on oikeus saada asiansa käsitellyksi asianmukaisesti ja ilman aiheutonta viivästymistä. Viranomaisen on myös huolehdittava, ettei viranomaisesta johtuva syyt estä laissa säädetyn määräajan noudattamista. Lain sanamuoto ei myöskään mahdollista määräajan ylittämistä siinä tapauksessa, että selvityksen viipyminen on johtunut viranomaisesta riippumattomista syistä. Perusturvakuntayhtymä Akselissa tulee tehdä kaikki toimenpiteet määräajoissa pysymiseksi, työntekijöiden tulee myös varmistaa kaikkien tarpeellisten merkintöjen tekemisen ajantasaisesti.
- Perusturvakuntayhtymä Akselissa on lastensuojelussa lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä asiakkaana 33 lasta sekä lapsiperheiden palveluiden asiakkaita ja lapsiperheiden toimeentuloturva. Lastensuojelulaki (13b §) edellyttää, lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä voi olla enintään 30 asiakasta.
- Perusturvakuntayhtymä Akselissa ei ole riittäviä resursseja kotihoidossa. Kaikki toimet eivät ole täytettyä, koska on ollut henkilöstön

saatavuusongelmia. Kunnan on toteutettava iäkkään henkilön arvokasta elämää tukeva pitkäaikainen hoito ja huolenpito ensisijaisesti hänen kotiinsa annettavilla ja muilla sosiaali- ja terveydenhuollon avopalveluilla. Palvelut on sovitettava sisällöltään ja määrältään vastaamaan iäkkään henkilön kulloisiakin palveluntarpeita (VanhPL 14 §). Perusturvakuntayhtymä Akselissa tulee huolehtia, että iäkkäät henkilöt saavat tarpeidensa mukaiset palvelut henkilöstöresursseista huolimatta. Kuntayhtymässä tulee tehdä kaikki tarvittava riittävän henkilöstöresurssin saamiseksi.

- Perusturvakuntayhtymä Akselissa on palveluasumisessa ja tehostetussa palveluasumisessa ollut haasteita henkilöstön saatavuudessa, erityisesti sijaisia on ollut vaikea saada. Kuntayhtymässä tulee huolehtia, että asumisyksiköissä on aina riittävä henkilöstöresurssi paikalla jo asiakasturvallisuuden takaamiseksi.

Sosiaaliasiamiehen tietoon ei ole tullut mitään hälyttävää koskien Perusturvakuntayhtymä Akselin sosiaalihuollon asiakkaan asemaa ja oikeusturvaa.

Sosiaaliasiamiehen huomio liittyen sosiaalityöntekijöiden lain määrittämiin asiakasmääriin perustuu lakiin kirjattuun määrään. Asiakasmäärän osalta on menossa siirtymäaika ja tätä esitettyä enimmäis asiakasmäärää sovelletaan vuoden 2024 alusta alkaen. Vuosien 2022-2023 siirtymäaikana asiakasmäärä voi olla enintään 35 asiakasta. Ptky Akselissa asiakasmäärä on siirtymäsäännön mukainen.

Valmistelija/lisätiedot: palvelualuejohtaja Sari Ahanen, Lasten, nuorten ja perheiden palvelut, puh. 040 772 1863, palvelualuejohtaja Tuija Hassinen-Laine, Ikääntyneiden ja vammaisten palvelut puh. 044 4357 544.

Ehdotus:
(kyj)

Yhtymähallitus merkitsee tiedoksi sosiaaliasiamiehen selvityksen vuodesta 2021.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

Sitouttamiskorvaus 1.6.2022 alkaen kuntayhtymässä

58/01.02.00/2022

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 105

Rekrytointitilanne kesäsijaisuuksia ja avoinna olevia työsuhteita koskien on voimakkaasti kriisiytynyt viimeisen kuukauden aikana Ikääntyneiden ja vammaisten palvelualueen kotihoidon ja ympärivuorokautisten yksiköiden osalta. Rekrytointiin on panostettu mm. kesärekry-kampanjalla ja muilla toimenpiteillä, joita esiteltä **viiteaineistossa**. Lisäksi on tehty laskelmia siitä, että järjestyisikö työvoimaa kuntayhtymän muista yksiköistä asiakaspaikkoja vähentämällä ja osastoja sulkemalla. Näistä tehty laskelmia **viiteaineistossa**.

Tänä keväänä asumispalveluiden lakisääteiset minimivaatimukset välittömän työn mitoituksen osalta eivät ole toteutuneet kaikkina seurantajaksoina Lizeliuksen palvelukeskuksessa, Häävuoren palvelukeskuksessa ja Kuivelakodissa. Tällä hetkellä Häävuorella on 5 lähihoitajan toimeja ilman tekijää, Lizeliuksen palvelukeskuksessa 4, Moisiokodissa 3 ja Kuivelakodissa 1. Lisäksi kesälomasijaisia on ollut erittäin vaikea saada. Tällä hetkellä näyttää siltä, että Lizeliuksen palvelukeskuksessa ja Häävuoren palvelukeskuksessa ei voida kesällä täyttää mahdollisia auki tulevia asukaspaikkoja, koska lakisääteistä hoitomitoitusta ei pystytä järjestämään.

Huolestuttavimmalta tilanne näyttää kotihoidossa. Kotihoidossa on kokonaan täyttämättä 2 avointa lähihoitajan toimeja, 3 ylimääräistä toimeja ei ole myöskään saatu täytettyä. Pitkäaikaisia poissaolijoita on 8, näihin ei ole saatu pitkäaikaisia sijaisia. Kaksi työntekijää tekee 50 % osa-aikaisuuksia. Sijaisia on saatu kesäksi vähän. Lisäksi kotihoidossa on sairaanhoitajan tiimivastaavista (4 toimesta) 1,7 ilman tekijää. Sairaanhoitajan toimi on ollut avoinna tammikuusta 2022 alkaen auki, mutta yhtään töihin tulevaa sairaanhoitajaa ei ole saatu. Kesällä joudutaan lopettamaan kotikuntoutustiimin toiminta ja siirtämään henkilökunta kotihoitoon. Näillä kotihoidon resursseilla uusia asiakkaita ei pystytä kotihoitoon ottamaan ja vanhojenkin asiakkaiden palveluita joudutaan kesäksi supistamaan.

Henkilökunnan vajauksen lisäksi ongelmana on henkilökunnan suuri vaihtuvuus, ikääntyneiden ja vammaisten palveluiden palvelualueella on tänä vuonna otettu toistaiseksi voimassa olevaan toimeen/virkaan 33 henkilöä. Jatkuva vaihtuvuus kuormittaa vakituista henkilökuntaa ja aiheuttaa uupumusta. Yhtenä tekijänä vaihtuvuuteen on vaikuttanut bensiinin hinnan voimakas nousu.

Yhtymähallituksessa on sovittu, että osa-aikaista työaikaa tekevien osalta selvitetään sitouttamiskorvauksen maksamisen mahdollisuus. Tätä on selvitetty ja päädytty esittämään, että sitouttamiskorvaus otetaan käyttöön myös osa-aikaisten työntekijöiden osalta 1.6.2022 alkaen siten, että korvaussumma määräytyy tehdyn työajan mukaan (esim 100% työaika = 100% korvaus, 50 % työaika= 50% korvaus jne).

Lisäksi esitetään sitouttamiskorvauksen laajentamista 1.6.2022 alkaen kotihoidon ja ympärivuorokautisten yksiköiden henkilöstölle.

Lisäksi uusi sitouttamiskorvaussääntö ulotetaan koskemaan akuuttiosaston ja lastensuojelun ja lapsiperhesosiaalityön osa-aikatyötä tekeviä 1.6.2022 alkaen. Muut sitouttamiskorvauksen säännöt ovat seuraavat:

Työntekijän työ/virkasuhde tulee alkaa viimeistään 31.7.2022. Maksu määräytyy seuraavasti:

- jos työ/virkasuhde alkaa viimeistään 31.5.2022, on palkkion suuruus 700€ (työaika 100%)
- jos työ/virkasuhde alkaa viimeistään 30.6.2022, on palkkion suuruus 600 €(työaika 100%)
- jos työ/virkasuhde alkaa viimeistään 31.7.2022, on palkkion suuruus 500 €(työaika 100%)
- Kertapalkkio maksetaan 30.12.2022, yllä olevien ehtojen mukaisesti suhteutettuna työaikaan.
- Työ/virkasuhteen tulee olla kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 5 kuukautta siten, että keston laskenta alkaa viimeistään 31.7.2022
- Tämä palkkiosääntö koskee 1.6. kuntayhtymään palkattujen/palkattavien palkkiota. Mikäli työntekijä on oikeutettu johonkin- aikaisemmin päätetyistä palkkiosta tämä kertapalkkiosääntö ei koske heitä.
- Mikäli työntekijän työ/virkasuhde päättyy ennen 30.12.2022 ei hänelle suoriteta kertapalkkiota lainkaan.
- Kertapalkkio ei koske työntekijöitä, jotka aloittavat työ/virkasuhteen 1.8.2022 jälkeen.

Kustannukset sitouttamiskorvauksen laajentamiseksiin kotihoitoon on n. 45 000 € ja ympärivuorokautisiin yksiköihin n.140 000€, kokonaiskustannusten ollessa yhteensä n. 185 000 €. Kustannukset pyritään kattamaan sijaismäärärahoista.

Valmistelija: Marika Tuimala, kuntayhtymän johtaja, puh. 044 435 7555, Valmistelija Tuija Hassinen-Laine, palvelualuejohtaja puh. 044 435 7544, Janne Samsten, hallintopalveluiden päällikkö, p. 044 435 7890

Ehdotus:
(kyj)

Yhtymähallitus päättää, että

1. sitouttamiskorvaus otetaan käyttöön myös osa-aikaisten työntekijöiden osalta 1.6.2022 alkaen siten, että korvaussumma määräytyy tehdyn työajan mukaan (esim 100% työaika = 100% korvaus, 50 % työaika= 50% korvaus jne).
2. sitouttamiskorvaus otetaan käyttöön 1.6.2022 alkaen kotihoidon ja asumispalveluiden yksiköiden henkilöstölle.
3. uusi sitouttamiskorvaus sääntö ulotetaan koskemaan akuuttiosaston ja lastensuojelun ja lapsiperhesosiaalityön osa-aikatyötä tekeviä 1.6.2022 alkaen.
4. Muut sitouttamiskorvauksen säännöt ovat seuraavat:

Työntekijän työ/virkasuhde tulee alkaa viimeistään 31.7.2022. Maksu määräytyy seuraavasti:

- jos työ/virkasuhde alkaa viimeistään 31.5.2022, on palkkion suuruus 700€ (työaika 100%)
- jos työ/virkasuhde alkaa viimeistään 30.6.2022, on palkkion suuruus 600 €(työaika 100%)
- jos työ/virkasuhde alkaa viimeistään 31.7.2022, on palkkion suuruus 500 €(työaika 100%)
- Sitouttamiskorvaus maksetaan 30.12.2022, yllä olevien ehtojen mukaisesti suhteutettuna työaikaan.
- Työ/virkasuhteen tulee olla kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 5 kuukautta siten, että keston laskenta alkaa viimeisintään 31.7.2022

-Tämä palkkiosääntö koskee 1.6. kuntayhtymään palkattujen/palkattavien palkkiota. Mikäli työntekijä on oikeutettu johonkin aikaisemmin päätetyistä palkkiosta tämä sitouttamiskorvaussääntö ei koske heitä.

- Mikäli työntekijän työ/virkasuhde päättyy ennen 30.12.2022 ei hänelle suoriteta sitouttamiskorvausta lainkaan.
- Sitouttamiskorvaus ei koske työntekijöitä, jotka aloittavat työ/virkasuhteen 1.8.2022 jälkeen.

Päivi Maisila poistui kokouksesta 19:25.

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Yhtymähallitus

§ 106

18.05.2022

Viranhaltijapäätökset

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 106

**Palvelualuejohtaja, ikääntyneiden ja vammaisten palvelut
Henkilöstöpäätös**

6.5.2022 § 34 Lähihoitajan toimen täyttäminen, Sundsten

6.5.2022 § 35 Lähihoitajan toimen täyttäminen, Florin

9.5.2022 § 36 Lähihoitajan toimen täyttäminen, Wuorio

**Palvelualuejohtaja, lasten, nuorten ja perheiden palvelut
Henkilöstöpäätös**

9.5.2022 § 5 Sosiaalityöntekijän viran täyttäminen, Lindström

9.5.2022 § 6 Lähijohtajan toimen täyttäminen, Laine

17.5.2022 § 7 Psykologin toimen täyttäminen, Tuomikoski

**Palvelualuejohtaja, työikäisten palvelut
Henkilöstöpäätös**

11.5.2022 § 13 Puheterapeutin toimi, Köykkä

13.5.2022 § 15 Hammashoitajan toimi, Läksy

13.5.2022 § 16 Hammashoitajan toimi, Soralinna

16.5.2022 § 17 Hammashoitajan toimi, Rannikko

**Ehdotus:
(kyj)**

Yhtymähallitus ei käytä otto-oikeuttaan päätöksiin.

Päätös:

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

Ilmoitusasiat

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 107

Aluehallintovirasto

Päätös:

Ilmoituksenvaraisten yksityisten sosiaalipalvelujen rekisteröinti.

FamilyPro Oy, Riihipolku, Masku

Palvelujen tuottaja on ilmoittanut seuraavat yksityiset sosiaalipalvelut tallettavaksi yksityisten palvelujen antajien rekisteriin:

Tuotettavat palvelut:

Kotipalvelu, Sosiaaliohjaus, Sosiaalinen kuntoutus, Perhetyö, Lastensuojelun jälkihuolto

Toimintakunnat: Masku, Mynämäki, Nousiainen.

Ratkaisu: Aluehallintovirasto päättää, että palvelujen tuottaja FamilyPro Oy:n ilmoittamat sosiaalipalvelut talletetaan yksityisten palvelujen antajien rekisteriin ilmoituksen ja päivitetyn toimintasuunnitelman mukaisesti.

Ilmoitus:

Ilmoituksenvaraisten yksityisten sosiaalipalvelujen rekisteröinnin muutoksesta Toiminimi Heidi Autero, Mustainveljestenkuja, Turku.

Palvelujen tuottaja on ilmoittanut toimintakuntien laajentumisesta.

Toimintakunniksi lisätään Masku, Mynämäki ja Nousiainen.

Tuotettavat palvelut:

Sosiaalinen kuntoutus, Sosiaaliohjaus, Sosiaalityöntekijän palvelut.

Toimintakunnat mm Masku, Mynämäki, Nousiainen.

Ratkaisu: Aluehallintovirasto päättää, että palvelujen tuottaja Toiminimi Heidi Auteron ilmoittama sosiaalipalvelujen muutos (toimintakuntien lisääminen) talletetaan yksityisten palvelujen antajien rekisteriin ilmoituksen mukaisesti.

Nykkeli Hyvinvointipalvelut Oy, Rauhankatu, Turku.

Palvelujen tuottaja on ilmoittanut Nykkeli Hyvinvointipalvelut Oy:n omistajan muutoksesta ja palvelutoiminnan muutoksista.

Tuotettavat palvelut:

Sosiaaliohjaus

Toimintakunnat mm Masku, Mynämäki, Nousiainen.

Ratkaisu: Aluehallintovirasto päättää, että palvelujen tuottaja Nykkeli Hyvinvointipalvelut Oy:n ilmoittamat sosiaalipalvelut talletetaan yksityisten palvelujen antajien rekisteriin ilmoituksen ja toimitetun täydennyksen mukaisesti.

Valvira

Päätös: Lupa yksityisen terveydenhuollon palvelujen antamiseen

Adxto Oy, Helsinki.

Hakija on pyytänyt lupaa yksityisen terveydenhuollon palvelujen antamiseen seuraavasti:

Palveluja tuottava toimipaikka: Adxto Oy, Helsinki.

Tuotettavat palvelut potilaan kotona/asiakkaan tiloissa:

Sairaanhoidajan, terveydenhoitajan ja/tai kättilön palvelut

Laboratorionäytteiden otto

Etäpalvelut:

Sairaanhoidajan antamat palvelut etäyhteyden välityksellä.

Toimintakunnat etäpalveluissa ja potilaan kotona/asiakkaan tiloissa annettavissa palveluissa kaikki Suomen kunnat lukuun ottamatta

Yhtymähallitus

§ 107

18.05.2022

Ahvenanmaan maakunnan kuntia.

Ratkaisu: Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto myöntää palvelujen tuottajalle luvan yksityisen terveydenhuollon palvelujen antamiseen hakemuksen mukaisesti.

Ehdotus:
(kyj)

Yhtymähallitus merkitsee ilmoitusasiat tiedoksi.

Päätös:

Merkittiin tiedoksi.

Yhtymähallitus

§ 108

18.05.2022

Muut asiat

Yhtymähallitus 18.05.2022 § 108

Muita asioita ei ollut.

OIKAISUVAATIMUSOHJEET JA VALITUSOSOITUS

Yhtymähallitus	Kokouspvm	Pykälä	Sivu(t)
	18.5.2022	94-108	166-196

MUUTOKSENHAKUKIELLOT

Seuraavista päätöksistä ei saa tehdä kuntalain 136 §:n mukaan oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta, koska päätös koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa.

Pykälät: 94-96, 100, 102-104, 106, 107

Koska päätöksestä voidaan tehdä kuntalain 134 §:n 1 mom mukaan kirjallinen oikaisuvaatimus, seuraaviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla.

Pykälät: 97-99, 101, 105

Hallintolainkäyttölaki 5 §:n 2 mom. ja 13 § / muun lainsäädännön mukaan seuraaviin päätöksiin ei saa hakea muutosta valittamalla

Pykälät ja valituskieltojen perusteet:

OIKAISUVAATIMUSOHJEET

Oikaisuvaatimusviranomaisen ja -aika

Seuraaviin päätöksiin tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. *Asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluihminen tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen. Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava päätös, johon haetaan oikaisua sekä millaista oikaisua haetaan ja millä perustein. Oikaisuvaatimus on sen tekijän allekirjoitettava.

Viranomaisen, jolle oikaisuvaatimus tehdään:

Perusturvakuntayhtymä Akseli, Yhtymähallitus
Nummentie 4, 21270 Nousiainen
akseli@soteakseli.fi

Pykälät:

Oikaisuvaatimuksen sisältö Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta. Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava päätös, johon haetaan oikaisua sekä millaista oikaisua haetaan ja millä perustein. Oikaisuvaatimus on sen tekijän allekirjoitettava.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava tekijän nimi, kotikunta, postiosoite ja puhelinnumero.

Jos oikaisuvaatimus päätös voidaan antaa tiedoksi sähköisenä viestinä, yhteystietona pyydetään ilmoittamaan myös sähköpostiosoite.

Päätös on annettu asianosaiselle tiedoksi kirjeellä, joka on lähetetty . . 201

Päätös on annettu asianosaiselle tiedoksi sähköpostilla, joka on lähetetty . . 201

Oikaisuohje ja valitusosoitus hankintapäätöksestä x § on pöytäkirjassa erikseen.

VALITUSOSOITUS

Valitusviranomainen ja valitusaika

Seuraaviin päätöksiin voidaan hakea muutosta kirjallisella valituksella. Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen saa hakea muutosta kunnallisvalituksin vain se, joka on tehnyt oikaisuvaatimuksen. Mikäli päätös on oikaisuvaatimuksen johdosta muuttunut, saa päätökseen hakea muutosta kunnallisvalituksin myös asianosainen sekä kunnan jäsen.

Valitusviranomainen:
Turun hallinto-oikeus
Käyntiosoite: Sairashuoneenkatu 2-4, Turku
Postiosoite: PL 32, 20101 Turku
Puhelin 029 56 42410
Telefax 029 56 42414
sähköposti turku.hao@oikeus.fi

Valituksen voi tehdä myös hallinto- ja erityistuomioistuinten asiointipalvelussa osoitteessa <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet> .

Kunnallisvalitus, pykälät:
Valitusaika: 30 pv

Hallintovalitus, pykälät:
Valitusaika: pv

Muu valitusviranomainen:

Osoite:

Pykälät:

Valitusaika: pv

Valitusaika alkaa päätöksen tiedoksisaannista. *Asianosaisen* katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemäntenä päivänä kirjeen lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Käytettäessä tavallista sähköistä tiedoksiantoa asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmantena päivänä viestin lähettämisestä.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Valituskirja

Valituskirjassa on ilmoitettava:
- valittajan nimi, ammatti, asuinkunta ja postiosoite
- päätös, johon haetaan muutosta
- miltä osin päätöksestä valitetaan ja muutos, joka siihen vaaditaan tehtäväksi
- muutosvaatimuksen perusteet

Ptk:n tark.

Valituskirja on valittajan tai valituskirjan muun laatijan omakätisesti allekirjoitettava. Jos ainoastaan laatija on allekirjoittanut valituskirjan, siinä on mainittava myös laatijan ammatti, asuinkunta ja postiosoite.

Valituskirjaan on liitettävä päätös, josta valitetaan, alkuperäisenä tai viran puolesta oikeaksi todistettuna jäljennöksenä sekä todistus siitä päivästä, josta valitusaika on luettava.

Valitusasiakirjojen toimittaminen

Valitusasiakirjat on toimitettava valitusviranomaiselle ennen valitusajan päättymistä. Omalla vastuulla valitusasiakirjat voi lähettää postitse tai lähetin välityksellä. Postiin valitusasiakirjat on jätettävä niin ajoissa, että ne ehtivät perille valitusajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä.

Valitusasiakirjat on toimitettava (jos toimitettava muulle kuin valitusviranomaiselle); nimi ja osoite:

Pykälät:

OIKEUDENKÄYNTIMAKSU

Tuomioistuinmaksulain (11.12.2015/1455) 2 §:n nojalla muutoksenhakijalta peritään oikeudenkäyntimaksua hallinto-oikeudessa 260 €. Laissa on erikseen säädetty tapauksista, joissa maksua ei peritä.