

Vastaus aloitteeseen - Sosiaalityön sijaisuuksien kelpoisuusvaatimusten löyhentämisen haittavaikutusten minimoiminen ja osaavan henkilöstön saatavuuden turvaaminen

Alla on aloitteessa **Sosiaalityön sijaisuuksien kelpoisuusvaatimusten löyhentämisen haittavaikutusten minimoiminen ja osaavan henkilöstön saatavuuden turvaaminen** esitetyt asiakohdat ja jokaisen asiakohdan jälkeen on luetteloituna laaditut vastaukset.

1. Säilytetään kelpoisuusvaatimukset: Tilapäisiin sosiaalityön tehtäviin tulee käyttää vain koulutettuja sosiaalityöntekijöitä tai aiemmin ammattilaissa määriteltyjä tietyn opinnot suorittaneita alan opiskelijoita. Tämä osoittaa arvostusta koulutettua henkilöstöä kohtaan ja turvaa asiantuntijuuden.
 - Siun sotessa palkataan ensisijaisesti myös sosiaalityöntekijän sijaisuuksiin kelpoisuusehdot täyttäviä henkilöitä. Mikäli sijaisuuteen ei saada päteviä hakijoita, on tarkoituksenmukaista täyttää sijaisuus voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti sijaiskelpoisella henkilöllä. Tämä on myös vakituisen henkilökunnan työkuorman hallitsemiseksi järkevää.
2. Panostetaan rekrytointiin ja sitouttamiseen: Hyvinvointialueiden on houkuteltava ja pidettävä osaavaa henkilöstöä, esimerkiksi työhyvinvointia tukevin toimin ja koulutusmahdollisuuksin. Työnantaja voisi mahdollistaa työyhteisöjen sisällä ammattitaidon jaon työpajoja, jossa jaettaisiin ammattitaitoa mutta lisättäisiin yhteisöllisyyttä. Palkkaukseen, henkilöstö etuisuuksiin ja yhteisöllisyyteen työyhteisössä on panostettava sitouttamisen muotoina.
 - Kuluvana vuonna kehitettiin rekrytointia panostamalla erityisesti näkyvyyteen somekanavissa ja onnistuimme Siun soten näkyvyyden lisäämisessä oikein hyvin. Meillä on laaja osaamisen kehittämisen tarjotin omana toimintana, mutta myös ulkoisiin koulutuksiin on mahdollista osallistua. Työnantaja pitää erittäin tärkeänä, että henkilöstön osaaminen vastaa ajan vaatimuksia.
 - Siun sotessa työkykyjohtamisen työvälineinä toimivat Varhaisen välittämisen malli sekä Sairauspoissaolojen hallintamalli. Näiden työohjeiden avulla voidaan arvioida monipuolisesti työssä suoriutumista, tunnistaa työkykyä vaarantavat tekijät jo varhain ja ennaltaehkäistä siten sairauspoissaoloja edistään koko henkilöstön hyvinvointia. Varhaisen välittämisen mallin tavoite kiteytyy työntekijän hyvinvointia uhkaavien tekijöiden tunnistamiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja ratkaisukeskeisesti.
 - Vuoden 2025 aikana organisaatiossa on käyttöönotettu uusi henkilöstökyselyratkaisu. Vibe-henkilöstökyselyllä kartoitetaan kvartaaleittain siunsotelaisten kokemuksia työstä, johtamisesta, työyhteisön toiminnasta, osaamisesta ja kehittymisestä sekä työkyvystä ja

työhyvinvoinnista. Vuonna 2025 henkilöstökysely toteutui Siun sotessa neljä kertaa; maaliskä-, syys- ja joulukuussa. Uudistettu henkilöstökysely tuottaa tärkeää tietoa siitä, miten Siun sotessa työssä voidaan ja jaksetaan. Kyselyn avulla tunnistetaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita, mikä toimii lähtökohtana työhyvinvoinnin edistämiseksi. Vibe-henkilöstökysely mahdollistaa reaaliaikaisen raportoinnin, avoimet vastaukset ja kommentit sekä hyödyntää tekoälyä siunsoitelaisten tuottamien avointen vastausten analysoimisessa. Tuloksia seurataan linjajohdossa ja hyödynnetään osana organisaation strategista johtamista. Tuloksia tarkastellaan esimerkiksi toimialueiden johtotiimeissä, hyvinvointialueen johtoryhmässä ja aluehallituksessa sekä henkilöstöjaostossa. Säännöllisesti toteutettu henkilöstökysely mahdollistaa arjen kehittämistoimien lisäksi organisaatiotasaisen muutoksen seurannan ja tietoon perustuvien päätösten tekemisen.

3. Tehtäväjakoa selkeytetään: Sosiaalityöntekijöiden työkuormaa voidaan keventää siten, että työparina toimii toinen sosiaalialan ammattilainen, kuten sosionomi, tukemassa asiakastyötä niissä työtehtävissä kuin se on mahdollista. Työnkuvien selkeyttäminen on keventää, selkeyttää ja helpottaa työntekoa. Tällä ei tarkoiteta sosiaalityöntekijöiden työtehtävien siirtämistä sosionomeille vaan työnkuvien selkeyttämistä.
 - Työparityö on ehdottoman kannatettavaa. Asiaan on kiinnitetty huomioita myös valtakunnallisesti. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskeva lainsäädäntö on uudistumassa ja siinä paneudutaan myös eri ammattilaisten tehtävien sisältöihin.
 - Sosiaalihuollossa on valmisteilla STM-vetoisesti myös palvelu-uudistus, jonka lähtökohta on se, että tunnistetaan muutoksia, jotka mahdollistaisivat hyvinvointialueille kustannussäästöt resurssien tarkoituksenmukaisemman kohdentamisen, vaikuttavuuden lisäämisen ja palveluverkon joustavamman organisoinnin kautta.
4. Laadun valvonta ja seuranta: Alueiden on seurattava lainmuutoksen vaikutuksia palveluiden laatuun ja asiakas turvaan ja ryhdyttävä heti korjaaviin toimiin, jos riskejä ilmenee. Työnantajan on luotava myös työntekijöille helpokäyttöisen tavan ilmoittaa havaitsemistaan virheistä eteenpäin.
 - Sosiaalityöntekijöiden työn laatuun kiinnitetään huomiota säännöllisellä omavalvonnalla. Mikäli työntekijä huomaa poikkeaman tai epäkohdan, tulee hänen tehdä Laatuportissa vaaratilanneilmoitus tai epäkohtailmoitus.

Vastauksen koostivat:

Hannele Komu

Sosiaalipalvelujen toimialuejohtaja

Pirjo Manninen

Henkilöstöjohtaja