

**Eriävä mielipide / kh 19.11.2020 § 16, perhetyöntekijän tehtäväkuvamuutos ja toimen täyttäminen**

Hyvinvointilautakunta oli päättänyt 26.11.2020 § 170

1. muuttaa perhetyöntekijän toimen sosiaaliohjaajan toimeksi
2. laittaa sosiaaliohjaajan toimen avoimeen hakuun
3. valita haastattelijat

Tehtävänimikkeen muutos perustui siihen, että perhetyöntekijän tehtäväkuva oli muuttunut ja oli tarpeen päivittää tehtävänimike vastaamaan muuttunutta tehtäväkuvaa (KVTES:n edellytys):

- 30 % lapsiperheiden sosiaalipalvelut ja lastensuojelu
- 20 % työikäisten sosiaalipalvelut
- 20 % sosiaalipalvelu, sosiaaliohjaus ja -neuvontatyöt eri ikäisten asiakkaiden kanssa sekä työparina toimiminen koulukuraattorin ja sosiaalijohtajan sekä terveydenhuollon ja eri viranomaisverkoston kanssa
- 30 % työllisyyspalvelut

Kunnanhallitus päätti Annika Kostamon esityksen mukaisesti käyttää otto-oikeutta ja että perhetyöntekijän toimi lakkautetaan, asia on käsitelty valtuustossa talousarvion 2021 yhteydessä ja toimeen ei ole varattu palkkarahoja.

Kunnanjohtaja Päivi Vauhkonen ilmoitti jättävänsä eriävän mielipiteen kunnanhallituksen päätöksestä 19.1.2021 § 16. Perustelut ovat seuraavat:

Asian esittelyssä (kh 19.1.2021 § 16) kunnanjohtaja kertoi mm. seuraavaa:

- Kunnan työllisyyden edistämissuunnitelman tehtäviä ei voida toteuttaa suunnitelman mukaisesti ilman työllisyyskoordinaattorin työpanosta (30 % sosiaaliohjaajan työajasta).
- Sosiaalipalvelutiimin tehtäväkuvat on tarkistettu THL:n palvelutehtäväjaottelun ja sosiaalitoimen ammattihenkilöiden pätevyysvaatimusten edellyttämällä tavalla (excel-taulukko).
- Sosiaalipalveluiden hallinnossa on vain 1,4 htv:tä
- Henkilötyömäärä ei ole riittävä tehtävämäärään nähden ja vaara henkilökunnan uupumiselle on ilmeinen.
- Erityisesti sosiaalipalvelutiimiä huolestuttavat lukuisat projektit, jotka liittyvät maakunnan 1) sote-valmisteluun (1.1.2023 alkaen, kuten SosRaKu/Kanta), 2) tekemättömiin töihin (kuten asiakasarkistot) ja 3) uusiin projekteihin, joita pitäisi aloittaa, kuten sähköinen Säilö, asiakastietojärjestelmä Onnelaan ja RAI-toimintakykymittariston käyttöönotto.
- Sosiaalipalveluiden henkilökunnan työaika pitäisi vapauttaa em. tehtäviin, vaikka esim. SosRaKu-hankkeesta on saatavilla kuntakohtaista tukea kehittämiseen.
- Sosiaalipalveluihin liittyy useita lainsäädäntöuudistuksia, jotka edellyttävät esim. asiakaspalvelupäätösten läpikäyntiä ja asiakasasiakirjojen päivittämistä, kuten (sama kerrottiin valtuuston talousarviokokouksessa 15.12.2020, kun palkkamäärärahat leikattiin pois)

Asiakasasiakirjalaki 254/2015:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150254?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=2015%2F254>

- sosiaalihuollon asiakastietojen kirjaamisen ja käsittelyn laki  
Asiakastietolaki 159/2007:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070159?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuollon%20asiakas>

- sosiaali- ja terveydenhuollon sähköisesti tallennettujen asiakas- ja potilastietojenkäsittelylaki, jossa terveydenhuollon Kantaliittymisvelvoite

Hallituksen esitys Asiakastietolain muuttamisesta: <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM066:00/2019>

- nyt valiokuntakäsittelyssä, voimaan aik. 1.4.2021. Sisältää sosiaalihuollon Kanta-palveluiden liittymisen takarajan (1.9.2024?)

Kantakäsikirja: <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/JULSOSK>

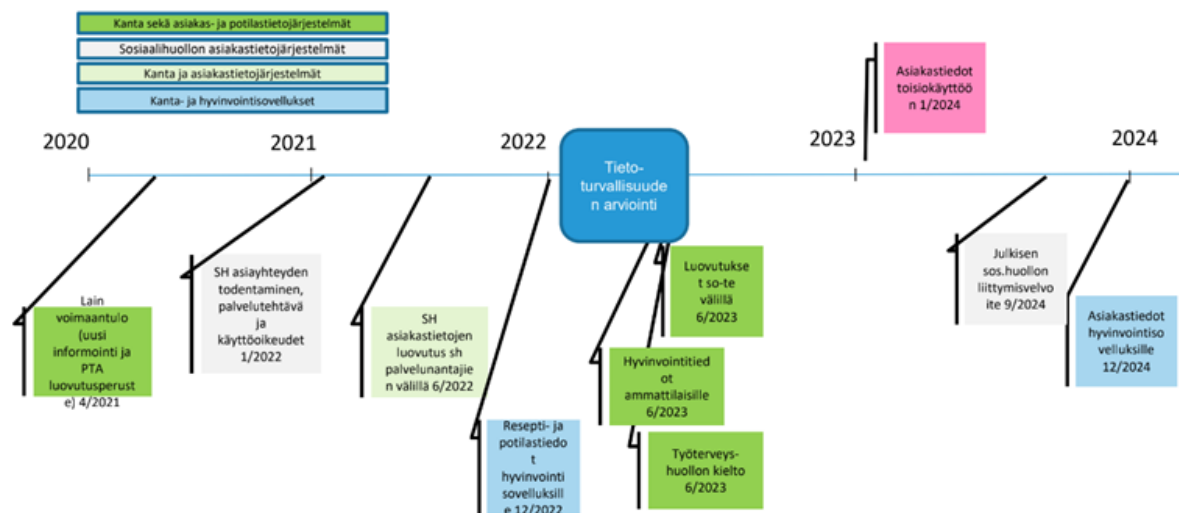
- Kaikki mahdollinen sosiaalihuollon Kantaliittymisasiosta yhdessä, usein päivittyvässä oppaassa

THL:n määräys asiakastietojen käyttöoikeuksista:

<https://thl.fi/documents/920442/2816495/THL+Määräys+1-2020+Käyttöoikeuksien+määrittelyn+perusteet+sosiaalihuollon+asiakastietoihin.pdf/d86c0311-fca3-23b5-3bd5-ffd779adf8d9?t=1606482668401>

- Uudistettu määräys tullut voimaan 1.7.2020, nyt saatu ensitieto siitä, että määräys muuttuu asetustasoiseksi. Asetusluonnos lausunnolle alkuvuodesta 2021 (Hallintoneuvos, lakimies Joni Komulainen 24.11.2020 SovhviTellu-seminaariesitys, kaksi diaa alapuolella)

## Siirtymäajat, jolloin viimeistään ominaisuuden oltava tuotannossa



Valtuuston 15.12.2020 talousarvion käsittelyn yhteydessä sosiaalijohtaja Riitta Kostamo esitti lisäksi seuraavat perustelut:

**Perhetyöntekijän toimi / sosiaaliohjaajan toimi**

Kunnan tulee järjestää perhetyötä haluamallaan tavalla; omana palveluna, ostopalveluna, yhteistyösopimuksella toisen kunnan tai yhteistyöalueen kanssa (jota ei ole täällä saatavilla) tai palkkaamalla kuntaan oma perhetyöntekijä. Perhetyöntekijän tarve on ollut todettavissa jo aiemmin ja asiakkuuksia on ollut. Perhetyötä voidaan tarjota sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain perusteella. Tehostettua perhetyötä on aiemmin ostettu yksityisiltä yrityksiltä ja yrittäjiltä, joka on hintavaa, mutta sitä on tarjottava, jos lapsen ja perheen tilanne sitä vaatii, oli kunnalla siihen varaa tai ei.

Noudatamme Sosiaalihuolto- ja lastensuojelulakeja, niin kuin sitä sosiaalihuollon ammattilaisilta edellytetään. Perhetyötä tehdään perheissä suunnitelmallisesti ja sosiaalityöntekijän ohjauksen alaisena. Perhetyöntekijää tarvitaan lasten ja perheiden palvelutarpeen arvioinnissa sosiaalityöntekijän työparina. Perhetyön myymisestä on tehty sopimus Savukosken kunnan kanssa kesällä 2019 kunnanjohtajien allekirjoittamina. Savukosken asiakkuuksia ei ole ollut vuoden 2019 – 2020 aikana.

Varhainen puuttuminen ja ennalta ehkäisevä ote lasten ja perheiden asioissa kuuluvat myös neuvolan, terveydenhuollon, varhaiskasvatuksen, peruskoulun sekä, nuoriso- ja vapaa-aikatoimen henkilöstölle, joilla on ilmoitusvelvollisuus Lastensuojelulain mukaan. Posken tarjoama apu tms. on ollut minimaalista eivätkä he voi korvata kunnan työntekijöitä eikä heillä ole päätöksenteko-oikeutta.

Koulukuraattorin työ on lakisääteistä oppilas- ja oppilashuoltotyötä. Tämähän sisällytettiin aiemmin perhetyöntekijän työtehtäviin. Muissa kunnissa kuraattorityö on järjestetty sivistyspalveluiden puolella. Kuraattoripalvelun myymisestä on tehty sopimus Savukosken ja Pelkosenniemen kunnanjohtajien allekirjoituksella. Toimessa oleva henkilö on tehnyt 40 % koulukuraattorin työtä ja 40 % sosiaalipalveluita. Uuden sosiaaliohjaajan virkaan Hyvinvointilautakunta sisällytti ikääntyvien palvelut ja koulukuraattorin tehtävät Pelkosenniemen kunnassa, koska kunnassa on tarvetta tarjota ikääntyville palveluita, jotka perustuvat Kunnan kuntastrategiaan, sosiaalihuoltolakiin sekä THL:n määräyksiin ja Vanhuspalvelulakiin kuten myös tulevaan soteen.

Olemme alustavasti neuvotelleet Savukosken kunnanjohtajan ja eläkkeelle jääneen sosiaalijohtajan kanssa sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän palveluiden myymisestä Savukoskelle heidän **poikkeuksellisessa tilanteessaan** (ei pätevää sosiaalityöntekijää/johtajaa), jotta lakisääteiset palvelut turvataan naapurikuntalaisille. Olen saanut käsityksen, että yhteistyötä tulee kehittää ja antaa apua sekä lisätä myyntituloja Pelkosenniemen kunnalle.

Olemassa olevan perhetyöntekijän toimen muuttaminen laajemmaksi toimeksi työtehtävien osalta, on perustelua mm. KVTES:n mukaan: työtehtävän nimikkeen on vastattava työn keskeistä sisältöä. Kunnan asukkaiden ikärakenne ja muut sosiaaliset asiat on huomioitava. Viittaa tarpeen lisäyksellä työllisyyskoordinaattorin työtehtävien jakamisella nuoriso- ja työllisyysohjaajalle (50%) ja sosiaaliohjaajalle (30 % työajasta työllisyyskoordinointiin ja kehittämiseen, jolloin palkkameno kirjataan yleishallinnon puolelta). Tulossa on valtakunnallinen työvoima- ja yrityspalveluiden palvelurakennemuutos, jossa kuntien roolia työvoimapaalveluissa vahvistetaan (Lähde: Pelkosenniemen kunnan Talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2022 – 2023).

Sosiaalihuollon palvelutehtäväluokituksen mukaan, joka tulee voimaan 1.1.2021, Työkäisten palveluiden tarkoituksena on edistää asiakkaiden työllistymistä, tukea sosiaalista hyvinvointia ja toimintakykyä, edistää omatoimista suoriutumista elämän eri tilanteissa Sosiaalihuoltolain, Monialaisen työllistymistä edistävän yhteispalvelulain (TYP), Toimeentulotukilain ja Kuntouttavan työtoimintalain mukaisesti. Kolmas sektori tai

muu vapaaehtoistoiminta ei voi korvata viranomaistyötä ja päätöksentekoa, ainoastaan tarjota kuntouttavan työtoimintapaikkaa/ työkokeilupaiikkaa ja sitäkin rajoitetusti, esim. keittiötyössä tarvitaan voimassa oleva hygieniapassi.

Sosiaaliohjaajan viran perustaminen ja saaminen on ollut työlästä, koska virkaa ei ole nähty valtuutettujen taholta tarpeelliseksi. Kuitenkin työntekijät ovat halunneet pysyvyyttä sosiaalitiimiin, myös työparina toimiminen, reflektointi ja keskustelu ovat tärkeitä elementtejä sosiaalityössä. Ne vähentävät psyykkistä kuormitusta, kun asiakasasioita voidaan jakaa keskustellen, mikä edelleen helpottaa mm. päätöksentekoa. Tässä suhteessa sosiaalipalvelutiimin koko ja ammattirakenne vastaa kunnan asukkaiden ja hallinnon, erilaisten lakien ja veloitteiden noudattamista.

### **Kanta-projekti, SosRaKu ja arkistointityö, TULSOTE**

Sosiaalipalvelusihteeri on aloittanut Kanta-hankkeessa 25 % työpanoksella 1.9.2020. Muissa kunnissa on käytettävissä 100 % Kanta-hanketyöntekijä jopa 2 vuoden ajan. Tämä sama työmäärä tehdään nyt 25 % työajalla. Kantaan liittyminen on pakollista ja se on tehtävä määräaikaan mennessä, vv. 2022-2024. Teemme työtä yhdessä kunnan hyväksi, sosiaalijohtajan, Kanta-projektin vetäjän ja sosiaalipalvelusihteerin työpanoksella. Kanta-hankkeeseen liittyy arkistotyötä, jota on tehty kevästä 2020 alkaen. Todettakoon, että arkistointia ei ole ehditty tehdä asianmukaisesti ja ajantasaisesti voimassa olevien arkiston muodostussuunnitelmien mukaan, koska siihen ei ole ollut työaikaa.

Sosiaalihuollon käyttöön tulevia Kanta-palveluja ovat sosiaalihuollon asiakastiedon arkisto ja kansalaisen verkkopalvelu Omakanta. Asiakas voi Omakannassa seurata asiansa käsittelyä ja tutustua asiakirjoihin, joita hänelle on laadittu ja kuka hänen asioita hoitaa.

Sosiaalihuollon asiakastiedon arkistoon Kantaan tullaan tallentamaan kaikki sosiaalipalveluissa syntyvät, asiakasta koskevat asiakaskirjat. Liittyminen määritellään Asiakastietolaissa, jonka mukaan julkisen organisaation tulee liittyä Kantaan viimeistään 1.1.2023 mennessä ja yksityisen 1.1.2025. Arkistolaitoksen mukaan kaikki kuntien asiakastieto on digitalisoitava 2030 luvun loppuun mennessä. Alun perin arkiston käyttöönoton takaraja oli 1.1.2023, mutta Asiakastietolain viivästymisen vuoksi liittymisen takaraja on aikaisintaan 1.9.2024 tai myöhemmin.

Arkiston perustoiminnallisuuksilla voi liittyä vuoden 2021 loppuun mennessä, jonka jälkeen tulee liittyä suoraan laajemmilla II vaiheen toiminnallisuuksilla, jotka sisältävät suoraan mm. Omakanta-näkyvyyden, jossa asiakkaat näkevät omat asiakasasiakirjansa sähköisesti Omakanta-palvelun kautta.

Aikataulumuutoksen, käynnistyneen sote-uudistuksen sekä saadun järjestelmätoimittajan tarjouksen perusteella on liittymistä tulevassa LapSoKa Pelkosenniemi -hankkeessa tehty panos-hyöty -arviointia Pelkosenniemen kunnan liittymisen osalta. Projektiryhmän esitys on, että Pelkosenniemen kunta toteuttaa nyt Asiakasasiakirjalain vaatimat muutokset palvelutehtäväuudistuksen toteuttamisesta 1.1.2021 mennessä.

# Toimintatapojen ja prosessien uudistaminen digitaalisten välineiden avulla, Raku3

- Tavoitteena on sekä asukkaita että ammattilaisia palveleva yhteentoimiva digitaalisten palveluiden kokonaisuus Lapin maakunnan alueella.
- Asukkaille tarjottavien palveluiden tulee olla helppokäyttöisiä ja saavutettavia, koska niiden avulla voidaan luoda tiivis palveluverkko laajaan Lapin maakuntaan.
- **Ammattilaisten osalta tärkeää on, että kehitettävät ratkaisut tukevat monikanavaista palvelutuotantoa, ja mahdollistavat tiedon saatavuuden joko asiakkaan itsensä tuottamana tai ammattilaisten käytössä olevien järjestelmien kautta kertakirjautumalla ja yhdenmukaisesti.**
- Strategiseksi avaintavoitteeksi on valittu sote-palveluiden järjestelmäkokonaisuuden **hallittu muutos**. Muutosta tuetaan kokonaisarkkitehtuuryöllä (osa-alue 2) ja varmistamalla **järjestelmien yhteentoimivuus**.

**Sote-uudistus**

Alla ote Pelkosenniemen kuntastrategiasta:

## ”4 Henkilöstöpolitiikka

Henkilöstön osaaminen ja työkyky ovat avainasemassa siinä, miten kunta organisaationa kykenee tuottamaan sille kuuluvat palvelut ja veloitteet laadukkaalla tavalla. Toimiva henkilöstöpolitiikka on henkilöstön jaksamisen ja työkyvyn perusta. Hyvällä henkilöstöpolitiikalla edistetään osaavan, motivoituneen ja muutoskykyisen henkilöstön saamista ja pysymistä kunnassa.

Hyvä ja toimiva henkilöstöpolitiikka perustuu lähtökohtaisesti hyvälle johtamiselle, henkilöstöryhmien toimivalle yhteistyölle sekä selkeille työnkuville. Henkilöstöjohtamisen merkitys korostuu siinä, että sen avulla voidaan vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin positiivisesti, henkilöstön vaihtuvuuteen ja näin ollen vaikuttaa henkilöstökustannuksiin.

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä ja siihen vaikuttavat monet seikat kuten työn organisointi, työolot, puhtaat ja terveet työtilat, työn hallinta, riittävä työtehtävän vaatima osaaminen sekä työpaikan yleinen toimintatapa. Työnantajan on huolehdittava monipuolisesti työntekijöiden jaksamisesta. ”

Kunnan henkilöstölle keväällä tehty Työhyvinvointikysely osoitti, että paljon on parantamisen ja muuttamisen varaa eri seikkojen suhteen. Konkreettisia toimenpiteitä ei ole tehty eikä kyselyä käsitelty henkilöstön kanssa.