

## Vastaus Liisa Pulliaisen valtuustoaloitteeseen 13.6.2023

Aluehallitus 25.09.2023 § 274

6344/00.02.01/2023

Valmistelija Tila- ja tukipalvelujen johtaja Veli Matti Thure

Aluevaltuutettu Liisa Pulliainen on esittänyt yhdessä 10 valtuutetun kanssa, että Etelä-Savon hyvinvointialue käynnistäisi kaupunkien ja kuntien kanssa keskustelut in-house -yhtiömallista ruoka- ja puhtauspalvelujen järjestämiseksi. Aloitteessa todetaan myös, että yhteistyö tulee käynnistää, jotta laadukas ja arvostettava työ ruoka- ja puhtauspalveluissa olisi mahdollista tulevaisuudessakin.

### **Henkilöstön saatavuus**

Valtuustoaloitteessa todetaan totuudenmukaisesti, että Etelä-Savon hyvinvointialueen tukipalvelujen ruoka- ja puhtauspalveluissa on suuria haasteita rekrytoida ammattitaitoista henkilökuntaa. Haasteena on keksiä ne keinot, jolla työntekijöitä saadaan houkuteltua alalle ja toisaalta myös pysymään alalla.

Eloisan ruoka- ja puhtauspalvelujen henkilöstö on ammattitaitoista ja arvostaa omaa työtään. Työtehtävät ovat monipuolisia ja vaihtelevia ja niiden laadukas suorittaminen vaatii koulutusta, osaamista ja kokemusta. Ruokapalveluhenkilöstön on hallittava ruokavaliot ja allergiat sekä toimittava tiiviissä yhteistyössä toistensa kanssa. Siivoustehtävissä korostuu toimintaympäristön tuntemus, siivousmenetelmien hallinta sekä mikrobien tuntemus ja sairaalainfektioiden torjunta.

Eloisan alueella ruoka- ja puhtauspalveluhenkilöstön palkat ovat kilpailukykyiset muihin saman alan työnantajiin verrattuina. Vaikka ilta- ja viikonlopputyöt nostavat työntekijän palkkoja, työnhakijat etsivät pääsääntöisesti päivätyötä. Erityisesti siivoustyössä korostuu työn iltapainotteisuus.

Ruoka- ja puhtauspalvelut eivät ole vetovoimaisia aloja, jonka vuoksi henkilöstön rekrytoiminen on hyvin haasteellista. Sijaisten puuttuessa äkillisten poissaolojen hoitaminen vie valtaosan esihenkilöiden päivästä. Tällaiset poissaolot järjestetään sisäisesti yhteistyössä työntekijöiden kanssa, sillä monissa työyksiköissä etenkin puhtauspalvelujen henkilökunnalta vaaditaan erityisosaamista. Ruoka- ja puhtauspalveluissa ei ole käytettävissä varahenkilöstöä.

Työntekijöiden rekrytointiin on pyritty panostamaan monin eri keinoin. Oppisopimuspaikkoja on säännöllisesti haussa ja paikallisten ammatillisten oppilaitosten sekä TE-toimistojen kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä. Esimerkiksi Mikkelin alueella oli Esedun, Essoten ja Mikkelin kaupungin sekä TE-toimiston hallinnoima ESR:n rahoittama PUHKE-hanke, jonka tavoitteena oli mm. saada uusia moniosaajia puhdistus- ja ravitsemisalan töihin, lisätä alojen vetovoimaisuutta työnantajayhteistyön kautta ja uraohjauksen kehittäminen työttömille työnhakijoille. Hankkeessa olennaisena oli myös TE-toimistojen kanssa tehtävä yhteistyö ja tavoite perata työttömien työnhakijoiden joukosta alasta kiinnostuneita ja innokkaita opiskelijoita.

Maahanmuuttajataustaiset työntekijät ovat olleet kiinnostuneita ja motivoituneita hakeutumaan ruoka- ja puhtauspalvelualoille. Kokemukset ovat olleet positiivisia, mutta usein maahanmuuttajien haasteena on ollut erittäin heikko kielitaito. Ruoka- ja puhtauspalveluhenkilöstön on osattava lukea ja ymmärrettävä suomenkielisiä työohjeita eristyskäytännöistä, ravintoaineista ja ruokavalioista. Jotta maahanmuuttajista saadaan merkittävää helpotusta työntekijäpulaan, on työnhakijoiden kielitaitoon resursoitava nykyistä huomattavasti enemmän. Lisäksi heidän perehdyttämisprosessiinsa tarvitaan lisää voimavaroja, tulkkipalveluja ja kielikouluja.

### **Aiemmat selvitykset houkuttelevuuden lisäämiseksi**

Mikkelin alueella on tehty viimeisten kymmenen vuoden aikana kolme selvitystä ruoka- ja puhtauspalveluyhtiöstä. Näissä selvityksissä todettiin, että yhtiön tuottama palvelu ei tuonut omistajilleen kustannussäästöjä eikä palveluja pystytty tuottamaan pienemmällä henkilöstömäärällä.

Rekrytointi ei välittömästi helpotu suuremmalla yhteisellä in-house – organisaatiolla, koska alalle tulijoita ei ole. Alan kiinnostavuuden ja houkuttelevuuden lisääminen edellyttää alojen esittelemistä jo peruskouluissa ja tämän lisäksi pitkäjänteistä yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten ja TE-toimistojen kanssa. Nuorille, joita ei kiinnosta opiskelu ammattikorkeakouluissa eikä yliopistoissa on tarjottava mahdollisuus opiskella työtä, joka on vaihtelevaa ja itsenäistä asiakaspalvelutyötä. Ruoka- eikä puhtauspalvelulle ajauduta, vaan se on koulutuksella hankittua ammattityötä.

## **Nykytilanne**

Eloisa tuottaa ruokapalveluja omana toimintana kymmenessä tuotantokeittiössä (MKS, SKS, Nenonpelto, Anttola, Enonkoski, Haukivuori, Kangasniemi, Punkaharju, Ristiina ja Savonranta). siivouspalvelut tuotetaan omana toimintana mm. sairaaloissa, Nenonpellossa ja useissa palvelutaloissa.

Eloisalla on osaomistusta kahdessa in-house -yhtiössä: Järvi-Saimaan Palvelut Oy:ssä (tuottaa ruoka- ja puhtauspalvelut Juvalla, Mäntyharjulla, Pertunmaalla, Puumalassa, Rantasalmella ja Sulkavalla) sekä Pieksämäen Tukipalvelut Oy:ssä (tuottaa palvelut Pieksämäen kaupungilta siirtyneisiin toimipisteisiin). In-house -yhtiöiden lisäksi Eloisa tekee yhteistyötä yksityisten palveluliikkeiden kanssa sekä ruoka- että puhtauspalveluissa.

Eloisa panostaa jatkuvasti työhyvinvoinnin ja työolosuhteiden kehittämiseen. Tavoitteena on saada työolosuhteista houkuttelevampia, esim. siivouspalveluihin enemmän aamupainotteisuutta ja ruokapalveluissa seuraamme valtakunnallisia trendejä, kuten vegaani- ja kasvispainotteisia ruokavalioiden. Ikäjohtamiseen on kiinnitetty huomiota ja mahdollistettu esim. lähivuosina eläköityvien työntekijöiden siirtyminen uusien työntekijöiden perehdytykseen. Tämän toivotaan sekä helpottavan ikääntyvän työntekijän kuormitusta, mutta sillä myös haetaan hiljaisen tiedon siirtymistä ja uuden työntekijän sitoutumista.

## **Hallitusohjelma**

Ohjelman kohdassa 6.2. todetaan sidosyksikköjä koskevan sääntelyn osalta mm. seuraavaa:

Hallitus parantaa julkisen sektorin tehokkuutta sekä vahvistaa alueellista elinvoimaa ja yrittämisen edellytyksiä rajaamalla julkisen sektorin mahdollisuuksia tuottaa in-house-yksiköissä sellaisia tukipalveluita, joissa on olemassa toimiva markkina, kuten **siivous-**, taloushallinto-, **ruoka-** ja ICT-palveluissa.

Sidosyksikön omistukselle asetetaan yleisen edun huomioon ottava vähimmäisomistusprosentti (10 %).

### **Yhteenveto**

Ruoka- ja puhtauspalvelualojen vetovoiman lisäämiseksi ja henkilöstön saatavuuden parantamiseksi on tehtävä uudenlaisia avauksia. Alan tunnettuutta on pitkäjänteisesti lisättävä ja tuotava erityisesti peruskouluikäisten tietoon entistä paremmin niin työtehtävien sisällön ja ammatillisuuden kuin palkkauksenkin osalta. Palvelujen eriyttäminen erilliseen yhtiöön voi omalta osaltaan parantaa tehtävien arvostusta, kun palvelu on yhtiön päätoiminto.

In-house -yhtiöselvityksen käynnistäminen uuden hallituksen hallitusohjelman kirjausten vastaisesti ei liene tässä tilanteessa mahdollista. Ainakin on syytä seurata, miten hallitusohjelman kirjaukset konkretisoituvat lainsäädäntöön tai asetustasolle. Yhteistyön tiivistämistä ja alan kiinnostavuutta on syytä kuitenkin koko alueen julkisten toimijoiden syytä yhdessä lisätä.

### **Hyvinvointialuejohtajan esitys:**

Aluehallitus merkitsee tiedoksi tila- ja tukipalvelujohtajan selvityksen ja toteaa, että ruoka- ja puhtauspalvelujen tuotantomallin arviointi on osa konsernipalvelujen toiminnan tehostamista ja optimointia. Lisäksi aluehallitus toteaa, että hallitusohjelman kirjaukset tuovat epävarmuuden siitä, onko in-house -yhtiömalli ylipäättään jatkossa lainmukainen toimintamalli. Alueellisen yhteistoimintamallin kehittäminen aloitetaan hallitusohjelman ja voimassa olevan lainsäädännön mukaisella tavalla.

Vastaus valtuustoaloitteeseen viedään tiedoksi aluevaltuustolle, joka merkitsee aloitteen loppuun käsitellyksi.

**Päätös:**

Hyväksyttiin esityksen mukaan.

Tiedoksi