

Vasemmistoliiton valtuustoryhmän valtuustoaloite työntekijöiden kuormittavuuden vähentämiseksi ja työntekijävaikutusten arviointi

Psykososiaalinen kuormitus.

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat kuormittaa haitallisesti, jos ne ovat mitoitettu väärin, niitä on hallittu puutteellisesti, tai ne esiintyvät epäsuotuisissa olosuhteissa.

Fyysinen kuormitus

Työtehtäviin voi sisältyä useita erilaisia fyysisiä kuormitustekijöitä, esimerkiksi työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Kuormitus voi olla tilanteeseen ja työntekijään nähden sopiva ja jopa terveyttä tukeva, mutta se voi myös aiheuttaa haittaa työntekijän terveydelle.

Näiden vähentämiseksi on todella tärkeää kuunnella työntekijöitä ja puuttua työntekijöiden esille tuomiin ongelmakohtiin, tässä on taas todella tärkeässä asemassa hyvä johtajuus.

Jopa 63 prosenttia varhaiskasvatusammattilaisista harkitsee tällä hetkellä alan vaihtoa. Ammattiliitto OAJ:n tutkimuksen mukaan.

Ammattiliitto Tehyn mukaan alanvaihtoa kertoo harkinneensa 95 prosenttia alle 30-vuotiaista hoitajista ja kaikista vastaajista alaa on harkinnut vaihtavansa puolestaan 88 prosenttia.

Työhyvinvointilähtöiset organisaatiot nähdään kilpailukykyisinä rekrytointimarkkinoilla. Kuntien houkuttelevuus paranee toimintamalleja kehittämällä ja panostamalla viihtyisään, hyvinvoivaan henkilöstöön.

Enää ei puhuta pelkästään lääkäreistä, kun kuntien työvoimapula nousee puheenaiheeksi. Eikä opettajista, lähihoitajista tai sairaanhoitajista. Kunta-alan ammattilaisia eläköityy yhä edelleen kiihtyvällä tahdilla ja suuri osa harkitsee alan vaihtoa eikä työikään tulevista pienenevistä ikäluokista enää välttämättä paikkaajia löydy.

Kun työhyvinvointiin kunnissa kiinnitetään huomiota ja ongelmiin puututaan, niin kunnat tarjoavat entistä houkuttelevampia työympäristöjä. Ja kun kuntapäätäjien ja virkamiesten suhteet ovat kunnossa, niin hyvämaineiseen kuntaan löytyy töihin kunta-alan ammattilaisia.

Motivoitunut työntekijä on kultaakin arvokkaampi kovassa työntekijäpulassa myös kuntapuolella.

Se mikä sitten tekee työntekijästä motivoituneen?

Hyvä johtaminen, työntekijän arvostaminen, kuormittavuuden vähentäminen, työntekijöiden ja työkavereiden pysyvyys, omaan työhön ja työoloihin vaikuttaminen ja kunnollinen palkka millä ihminen tulee toimeen. Nämä kaikki asiat ovat niitä mikä tekevät työyhteisöstä toimivan, ja mikä tekee myös kunnasta vetovoimaisen, kun työntekijöitä lähdetään rekrytoimaan.

Rekrytoinneissa on kunnilla kova kilpailu, ei pelkästään kuntien kesken vaan osilla aloista myös julkisen ja yksityisen puolen välillä. Yksityisellä puolella käytetään myös eri työehtosopimuksia kuin julkisella puolella, tällainenkin on yksi työntekijöitä puoleensa vetävä asia, kuitenkin suurin kilpailuvaltti on palkkaus.

Kun rekrytoimme henkilöstöä palveluumme, niin meidän täytyy tarkistaa myös tehtäväkohtaista palkkausta, mutta emme saa kuitenkaan unohtaa jo kunnassamme valmiina työskentelevää henkilökuntaa.

Sijaisten käyttö on todella valtavaa tällä hetkellä monissa kunnan ammateissa. Sijaiset ovat todella arvokkaita paikkaamaan tilapäistä työvoimaa, mutta sijaistenkin saatavuudessa on ollut haasteensa. Työvoimaa ei vain aina riitä tarpeeksi. Tämä on todella huolestuttavaa, jos eivät mitoitukset aina meinaa täytyä varhaiskasvatuksessa tai sote puolella. Tämä on johtanut siihen, että jotkut työntekijät perusturvan puolella ovat tehneet niin sanotusti pitkää päivää siis tuplavuoroa. Tämä ei ole kestävä ratkaisu pidemmän päälle.

Siksi esitän tässä valtuustoaloitteessa, että Pöytyä ryhtyy kiireellä miettimään jokaisella toimialoilla ratkaisuja, miten me pystymme pitämään osaavasta henkilökunnastamme kiinni ja miten me pystymme rekrytoimaan heitä tänne lisää ja tuomaan näitä ratkaisuja mukaan päätöksen tekoon.

Meillä ei ole varaa menettää yhtäkään hyvää osaavaa työntekijää.

Myös esitän tässä valtuustoaloitteessa, että työntekijöiden hyvinvointi on ykkösasia kaikissa kunnan yksiköiden toiminnoissa ja otetaan kaikissa päätöksenteoissa huomioon tulevaisuudessa. Meillä on jo yhtenä kriteerinä yritysvaikutusten arviointi, esitän että otamme myös työntekijävaikutusten arvioinnin mukaan päätöksen tekoon.

Hyvinvoiva motivoitunut henkilökunta tuo myös selvää säästöä.

Matti Rajala Pöytyän kunnan valtuustossa 14.12.2022

