

Haluttu työnantaja, haluttu asuinpaikkakunta

Nämä ovat kaksi Hollolan kuntastrategian tavoitetta. Näiden eteen tehdään kovasti töitä ja markkinointia. Olihan kotikuntamme viime vuonna muuttovoittokunta.

Hollolan kunnan henkilöstökertomuksessa on yhtenä lukuna Henkilöstön työhyvinvointi ja työsuojelu. Mitä on työhyvinvointi? Mikä sitä luo lisää? Mikä sitä heikentää? Mitä kuuluu työsuojeluun?

Henkilöstöä on ohjeistettu ilmoittamaan matalalla kynnyksellä kaikki työtapaturmat ja läheltä piti- ja uhkatilanteet. Eniten näitä tilanteita on raportin mukaan tullut perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Kyllähän lasten ja nuorten kanssa työskennellessä sattuu ja tapahtuu ja on tärkeää, että niistä ilmoitetaan. Toinen ala, minkä noston esiin, joka ei vielä kovinkaan laajasti näy henkilöstökertomuksessa, on eläinlääkärit ja valvontaeläinlääkärit.

Uhkatilanteita näille edellä mainituille ammattiryhmille aiheuttavat välillisesti myös lasten lähipiirin aikuiset sekä eläinten omistajat niin klinikalla kuin tarkastuskäynneilläkin. Aseellinen uhka aiheuttaa erittäin suuren henkisen taakan. Vanhemman solvaava käytös, mustamaalaaminen, myös sosiaalisessa mediassa, aiheuttavat trauman, uhkatilanteen. Kissan purema on sellainen, joka saattaa aiheuttaa pitkänkin sairasloman. Kun työssään kohtaa tilanteita, joissa joutuu miettimään, tekeekö lastensuojelu- vai eläinsuojelu- vai huoli-ilmoituksen vai kenties nämä kaikki, on työhyvinvointi ja turvallisuuden tunne koetuksella. Myös henkinen kuormittavuus aiheuttaa sairauspoissaoloja.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että väkivalta työssä pyritään estämään ennakolta. Haitallisia psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi ilmetä missä tahansa työpaikassa.

Työsuojeluhallinnon sivuilta lainattua: "Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole yksilön ongelmia, vaan ne koskevat kaikkia työntekijöitä. Kuormitustekijät ovat aina kytköksissä työhön tai työoloihin riippumatta siitä, kuka työtä tekee."

Kun lasten ja nuorten ja eläinten kanssa työskennellään, varmastikin sattuu ja tapahtuu enemmän kuin esim. tietokoneiden kanssa. Mutta mitä sitten, kun on sattunut sellaista, joka aiheuttaa työstä poissaolon, lyhyen tai pidemmän? Siinä vaiheessa joudutaan turvautumaan sijaisiin.

Kun työnantajalla on hyvä ja toimiva ja riittävän laaja sijaisrekisteri käytössään, saadaan nopeasti apua. Kun sijaisrekisteri on vielä sellainen, jossa on vakituisia, päteviä, taitavia henkilöitä, helpottuu ja nopeutuu akuutin tarpeen täyttäminen. Työtekijää myös helpottaa, jos sijainen on vielä sellainen, joka tuntee talon tavat, eikä perehdytystä tarvitse aloittaa joka kerta alusta.

Pula pätevistä varhaiskasvatuksen ja opetuksen työntekijöistä ja myös sijaisista on valtakunnallinen. Ei ole kovin helppoa saada myöskään eläinlääkäreille sijaisia. Hollola on kuntana sellainen, että työpisteitä on ympäri kuntaa tai eläinlääkäreillä ympäri maakuntaa. Jo liikkuminen etäällä oleviin työpisteisiin voi olla este työn hakemiseen ja vastaanottamiseen.

Työturvallisuuteen liittyvä lainsäädäntö yhdessä toimivan työterveyshuollon kanssa eivät pelkästään riitä houkuttelemaan tänne pysyviä työntekijöitä ja pitkäaikaisia "vakituksia" sijaisia. Kun työntekijöitä on myös kiire- ja akuuttitilanteissa riittävän nopeasti ja riittävästi saatavilla, lisääntyy turvallisuuden tunne työssä.

Olemme tämän voimassa olevan strategian aikana vahvasti pohtineet sitä, miten saadaan kuntaan lisää asukkaita, veronmaksajia, lapsia. Meidän ei kuitenkaan pidä Hollolan kunnassa luottaa siihen, että yksityiset yritykset, Lahti ja ympäristökunnat tarjoavat työpaikat meidän asukkailemme.

Olemmeko riittävästi pohtineet, miten Hollolan kunta työnantajana olisi niin houkutteleva, että tänne suorastaan jonotetaan töihin? Ja työnantajan vuoksi myös asukkaaksi Hollolaan? Henkilöstökertomuksessa on monia hyviä konkreettisia asioita, joilla työntekijän työviihtyvyyttä lisätään. Mutta näitä samoja etuja on myös muissa tämän alueen kunnallisissa työnantajissa. Hollolan työpaikkailmoitukset kunnan omilla sivuilla ja Kuntarekryssä eivät erottaudu juurikaan muista.

Valtuustoaloite: Riittävä henkilöstöresurssi henkilöstön työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työturvallisuuden edistämiseksi. Hollolan kunta lisää houkuttelevuutta työnantajana panostamalla seuraaviin asioihin:

1. Lisätään ja vahvistetaan positiivisesti erottuvaa mainontaa kunnasta työnantajana eri tiedotuskanaviin.
2. Tarjotaan Hollolan kunnan palvelukseen vakituiseen työsuhteeseen tulevalle ulkopaikkakuntalaiselle 3 kuukauden maksuton asuminen kunnan omassa vuokra-asunnossa tai vaihtoehtoisesti 3 kuukauden ajalta max. 500e tuki vuokraan Hollolan alueella olevaan yksityiseen vuokrakiinteistöön.
3. Lisätään vakituista ja pätevää työntekijäresurssia poissaolojen sijaistamiseen.
4. Maksetaan ylimääräinen rahallinen korvaus sijaiselle pikaisesta työhön tulemisesta ns. hälytysraha.
5. Annetaan pitkäaikaisille, vakituksille sijaisille samat henkilöstöedut kuin muillekin kunnan vakituksille työntekijöille.

Hollola 19.5.2025

Pia Salo