

Arvoisa puheenjohtaja, valtuutetut, viranhaltijat ja kokousta seuraavat kaupunkilaiset

Henkilöstö sopeutui koronapandemian mukanaan tuomiin muutoksiin kiitettävällä tavalla. Teamsin käyttö opeteltiin eri yksiköissä nopealla aikataululla ja sen välityksellä pidettävät kokoukset vähensivät lähikontakteja ja näin tartuntoja kyettiin rajaamaan. Kouluissa ja kotona opeteltiin lisäksi Meetin käyttö etäopetusta varten. Koronan vuoksi kaupungin henkilöstö teki etätöitä niissä tehtävissä, joissa se oli mahdollista.

Henkilöstö osallistui ahkerasti erilaisiin koulutuksiin etäkoulutuksina. Henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista tuettiin pandemian johdosta aiheutuneesta lisätyöstä, äkillisestä muutokseen sopeutumisesta ja uusien toimintamallien nopeasta käyttöönotosta eri toimialoilla Smartum-edulla. Myös säännöllisten kehityskeskustelujen pitämisen tärkeyttä on ollut tarpeen korostaa, sillä niitä oli pidetty aiempaa vähemmän etätöiden aikana. Sisäilmaongelmia on edelleen ja niihin on reagoitu nopeasti. Säännöllisissä sisäilmatyöryhmän kokouksissa haasteisiin on kyetty löytämään ratkaisuja.

Raahen kaupungin henkilöstöraportin 2021 mukaan Työterveyden toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon toiminnan kohdentuminen on määritelty jakautumaan ennaltaehkäisevään toimintaan KL1 70 % ja sairaanhoidolliseen toimintaan KL2 30 %. Vuoden 2021 osalta toteuma oli KL1 80,2 % ja KL2 19,8 %. Työterveyshuollon painopistealueena on ennaltaehkäisevä toiminta, jonka tavoitteena on ennakoita työkyvyttömyysuhkaa ja parantaa työkykyisyyttä, edistää työssä jaksamista ja puuttua mahdollisimman aikaisin työkykyä ja terveyttä heikentäviin tekijöihin.

Keskustan valtuustoryhmän mielestä olisi jatkoa ajatellen hyvä selvittää, onko pääosin ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon panostaminen ja vuoden 2021 KL 1 ja KL 2 välinen prosentuaalinen

toteuma, kustannustehokkain sekä henkilöstöä parhaiten ja tehokkaimmin palveleva yhtälö pitkällä aikavälillä?

Henkilöstöbarometrin 2021 mukaan: ”Tavoitteiden toteutumista seurataan neljännesvuosittain ohjausryhmässä ja tarvittaessa on mahdollista tehdä muutoksia palvelusopimukseen kustannusten hallinnan ja työterveyshuollon toimivuuden takaamiseksi.” Tähän liittyen keskustan valtuustoryhmä tuo esille, että Raahen kaupungin osalta olisi hyvä vertailla kattavasti työterveyshuollon kustannuksia, toimivuutta ja tavoitteiden toteutumista muiden verrokkikuntien työterveyshuoltoihin.

Vuonna 2021 työterveyskäynneistä lähes puolet oli tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä käyntejä ja noin neljäsosa niistä liittyi mielenterveyden ongelmiin. Tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvien käyntien määrä pieneni vuoteen 2020 verrattuna, mutta vastaavasti mielenterveyteen liittyvät käynnit lisääntyivät. Työfysioterapeutin ohjanta- ja ergonomiakäynnit on koettu työkykyä tukeviksi ja sairastavuus tuki- ja liikuntaelinvaivoissa on laskenut. Henkilöstön työssä jaksamiseen ja työkyvyn tukemiseen on panostettu yhteistyössä työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja työnjohdon kanssa. Tämän yhteistyön tavoitteena on ollut jatkaa työssäoloaikaa ja estää ennenaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle joutuminen. Lisäksi vuonna 2022 on otettu käyttöön ns. ”Tilapäisen työn malli”, jota käytetään, kun työntekijällä on työkyvyn alenema ja hän on sen vuoksi estynyt tekemästä omaa työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti omaa työtä kevennettynä, tai jotakin muuta työtä omalle työnantajalleen.

Keskustan valtuustoryhmän mielestä se, että kiinnitetään erityistä huomiota työssä jaksamiseen ja työkyvyn tukemiseen sekä ”Tilapäisen työn malli” ovat hyviä ratkaisuja työssäjaksamisen tukemisessa.

Lämmin kiitos henkilöstölle joustamisesta, ”suomalainen sisu” -asenteesta sekä jaksamisesta uuden edessä, muuttuvissa tilanteissa.

Keskustan valtuustoryhmä, Kristiina Mutka-Leinonen, pj.

Kristiina Mutka-Leinonen, pj.