

Hoitajille.

Kirjelmässä 11.3.2021 mainitut asiat hoitajatilanteesta ovat todellisia tiedossa olevia huolia, jotka kunnanhallitus, perusturvapalvelujen esimiehet ja ylin viranhaltijajohto jaamme. Asioista on keskusteltu jo aiemmin myös kunnanhallituksen muissa esille tulevilla asioissa sekä kunnan johtoryhmässä. Hoitajatilanteeseen on mietitty ratkaisuja ja toimenpiteisiinkin on jo ryhdytty tilanteen korjaamiseksi mm. kasvattamalla hälytysrahaa paikallisella sopimuksella. Myös muita toimia oli jo valmistelussa.

Sytä, miksi hankalaan hoitajatilanteeseen on jouduttu, on useita lähtien mm. hoitajamitoituksen noususta. Tilanne hoitajapulan suhteen on samanlainen myös muissa reuna-alueen kunnissa, ei yksin Rautavaaralla. Hoivatyöntekijöistä kilpaillaan tällä hetkellä kaikkialla ja siksi avointen toimien täyttäminen on hankalaa. Rautavaaran kunnassa on aina pyritty pitämään kiinni hoitajamitoituksesta ja juuri siitä syystä olemme joutuneet hetkellisesti pitämään myös asukaspaikkoja täyttämättä. Kaikkien tahtotila on parantaa rekrytointi- ja henkilöstötilannetta, jolloin myös saamme pidettyä kaikki asukaspaikat täytettyinä. Kunnalla on myös parasta aikaa avoinna lähahoitajien toimia.

Hälytysrahan paikallisen sopimuksen lisäksi valmistelussa on koko henkilökunnalle suunnattu työsuhte-etu yöpymiseen, joka helpottaa varsinkin pitkämatkalaisten arkea. Työntekijä saa siis yöpyä maksutta kunnan kalustetussa asunnossa lyhytaikaisesti. Edun käyttö huomioidaan työntekijän verotuksessa verotusarvon mukaan. Edun laskennallinen verotusarvo tulee olemaan suuruusluokkaa 10–15 euroa/yö, josta työntekijä maksaa veroa esim. veroprosentin 25 % mukaan 2,50–3,75 euroa.

Myös kirjeessä mainittua uutta lähahoitajaoppisopimuskoulutushanketta ollaan järjestelemässä yhdessä Kaavin kunnan kanssa. Rautavaaran kunnalla oli vuonna 2019 pyrkimys saada oma lähahoitajaoppisopimuskoulutus alkamaan, mutta koulutuksen aloittamiseen vaadittavaa 12 soveltuvaa hakijaa ei tuolloin löytynyt. Toivottavasti hanke saataisiin nyt alkuun ylikunnallisena.

Kunnan rekrytointiosaamista ja rekrytointien houkuttavuutta tulee lisätä kuten myös kirjeessä esitetään. Yksi kunnan palvelusihteereistä erikoistuu hoitamaan henkilöstösihteerin asioita, mm. keskitetysti rekrytointeja 1.4. alkaen. Avointen työpaikkojen markkinointia on syytä lisätä.

Kunta selvittää myös hoiva-alan sijaisten tarpeen pysyvyyttä. Mikäli sijaistarve on jatkuva, voidaan vakituisen työsuhteeseen palkata ns. vakituinen sijainen. Vakituksella sijaisella ei ole työyksikköä, vaan hän työskentelee koko perusturvan alueella koulutustaan ja työkokemustaan vastaavissa hoiva-alan tehtävissä sijaistaen poissaolijaa. Myös mahdolliset sijaisuudet pyritään täyttämään aina mahdollisimman pitkäaikaisella sijaisuudella lyhyiden sijaisuuksien sijaan.

Kunta ei ole saanut täytettyä aina edes vakituisia lähahoitajien toimia. Sen sijaan sairaanhoitajan toimet on pääsääntöisesti saatu täytettyä. Harkittavaksi tulee tehtävien muuttaminen niin, että sairaanhoitajan työpanosta lisätään hoivatyöhön mikäli sairaanhoitajia on helpommin rekrytoitavissa.

Välillisen työn osuutta tarkastellaan ja eriytetään mahdollisuuksien mukaan hoitajien työstä. Välistä työtä (esim. ruokahuoltoon liittyvät tehtävät, roskisten vienti) voi tehdä myös muut kuin hoitotyön ammattilaiset, jolloin hoitajien työaika kohdistuu tehokkaammin hoitotyöhön. Myös työympäristöä kehitetään jatkuvasti.

Lähihoitajan palkkaus on alueen yleisen palkkatason mukainen. Kunnassa tehdään parasta aikaa työn vaativuuden arviointia (TVA). Palkkausjärjestelmän kehittämisen yhteydessä tulee pohtia kannustavan palkkausjärjestelmän luomista, joka on mainittu kirjeessä. Myös henkilöstö- tai työsuhde-etujen kehittäminen tulee ottaa huomioon osana työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista kehittämistä ehdotuksen mukaisesti. Kannustavan palkkausjärjestelmän vaihtoehtojen selvittäminen ja henkilöstöetujen uudistaminen aloitetaan yhteistyökomiteassa.

Rautavaaran kunnanhallitus