§ 83 Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma 2027

Työsuojeluvaltuutettujen lausunto

Henkilöstösuunnitelman toimeenpanossa suuri vastuu asetetaan esihenkilöille. Vastuu konkretisoituu muun muassa työkykyjohtamisessa, valmentavan johtamisen toteuttamisessa, osatyökykyisten tukemisessa sekä työyhteisöjen hyvinvoinnin, tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Henkilöstösuunnitelmasta ei kuitenkaan käy ilmi, miten varmistetaan, että esihenkilöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet toteuttaa näitä tavoitteita.

Haluamme muistuttaa, että esihenkilöt työskentelevät hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä. Esihenkilöillä voi olla vastuullaan huomattavan erilaisia henkilöstömääriä ja samalla esihenkilöllä saattaa olla johdettavanaan useita yksiköitä tai johdettavat työntekijät ovat sijoittuneet laajalle alueelle hyvinvointialueella. Henkilöstösuunnitelman tavoitteet edellyttävät esihenkilöiltä työyhteisön, työn ja työntekijöiden tilanteen ajankohtaista tuntemista ja aikaa perehtyä tilanteeseen. Erityisesti mielenterveyteen liittyvässä työkykyjohtamisessa onnistuminen edellyttää, että esihenkilö tuntee työntekijöidensä tilanteen ja hänellä on riittävästi aikaa paneutua työkyvyn tuen tarpeisiin. Suuret tai laajalla alueella sijaitsevat henkilöstövastuut voivat merkittävästi heikentää mahdollisuuksia toteuttaa ja viedä eteenpäin henkilöstösuunnitelman tavoitteita.

Toteamme, että esihenkilöiden käytettävissä olevat keinot sairauspoissaolojen ennaltaehkäisemiseksi eivät ole yhdenvertaiset. Esimerkiksi harkinnanvaraisten osa-aikajärjestelyjen hyödyntämistä rajoittaa monilla toimialueilla se, ettei osa-aikaisuuden ajaksi ole mahdollista palkata sijaista. Tämä nostaa järjestelyjen käyttöön liittyvää kynnystä ja voi heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia saada tarvitsemaansa tukea. Myöskään esimerkiksi osatyökykyisten vaikutuksesta henkilöstömitoitukseen ikäihmisten palveluissa ei ole lähiesihenkilön mahdollista päättää.

Työsuojeluvaltuutetut toivovat henkilöstösuunnitelmaan konkreettisia toimenpiteitä, joilla esihenkilöiden erilaisista toimintaedellytyksistä johtuva epätasapaino tunnistetaan ja sitä vähennetään. Lisäksi henkilöstösuunnitelmaan tulisi sisällyttää seuranta siitä, miten esimerkiksi esihenkilöiden henkilöstömäärät, johdettavien yksiköiden määrä, maantieteellinen hajanaisuus sekä käytettävissä olevat työkyvyn tuen keinot vaikuttavat henkilöstösuunnitelman tavoitteiden toteutumiseen eri palvelualueilla. Toivomme myös laajempia konkreettisia keinoja ratkaisemaan epätasalaatuista johtamista silloin, kun nykyiset keinot ovat jo olleet käytössä ja vaikutukset eivät ole olleet riittäviä. Näin voidaan varmistaa, että työntekijöiden mahdollisuudet henkilöstösuunnitelmaan kirjattuihin toimenpiteisiin eivät muodostu riippuvaisiksi yksikön tai esihenkilön resursseista tai johtamisen laadusta.

Pirkanmaan hyvinvointialueen Työsuojeluvaltuutetut