

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry:n lausunto

YT- elin on kokouksessaan 18.11.2025 käsitellyt talousarviota vuodelle 2026 ja toiminta- ja taloussuunnitelmaa vuosille 2026–2028

Nostamme esiin seuraavia asioita:

Hyvinvointialueiden henkilöstön tulee olla osaavaa ja hyvinvointialueiden tehtäviin riittävää. Rekrytoinnin on oltava osaavaa ja täydennyskoulutuksen työtehtäviä tukevaa. Henkilöstön hyvinvoinnista on huolehdittava. Se edesauttaa tavoitteisiin pääsyä.

Vakinaisten työntekijöiden lähtövaihtuvuus on pyrittävä pitämään alhaisella tasolla.

Koulutuspäivien määrät/ammattiryhmittäin/htv on kolme päivää tai enemmän. Tähän tavoitteeseen pääsemiseen on panostettava ja mahdollistettava koulutuksiin pääsy.

Pirhan työntekijäkokemuskyselyn (Fiilismittari) eNPS* arvo on vähintään 10 vuoden 2026 loppuun mennessä. Tämä vaatii kaikilta toimia asian edistämiseksi.

Sairauspoissaolopäivien määrä/työssä oleva henkilöstö vähenee 3 % verrattuna vuoteen 2025 ja yli 60 sairauspoissaolopäivällä olleiden henkilöiden määrä vähenee 5 % vakinaisesta henkilöstöstä vuoteen 2025. Tähän mennessä tehdyt toimenpiteet eivät ole juuri näkyneet sairauspoissaolopäivien vähenemisenä, tarvittaisiin uusia keinoja tavoitteiden saavuttamiseen.

Vuokratyövoiman käytön kustannukset laskevat 20 % vuoteen 2025 verrattuna. Omana työnä tehty työ on taloudellisesti kannattavampaa ja helpommin hallittavaa.

Asiakas- ja potilasturvallisuusilmoituksissa vakavat vaaratapahtumat (Haipro*) vähenevät vuoteen 2025 verrattuna, sekä läheltä piti -ilmoitusten määrä kasvaa suhteessa asiakkaalle ja potilaalle sattuneiden vaaratapahtumien määrään vuoteen 2025 verrattuna. Nämä tavoitteet on hyvin asetettu, vaikka vaaratapahtumia ei voidakaan kokonaan poistaa.

Tavoitteena on uudistaa palvelutarvelähtöistä työvuorosuunnittelua ja kehittää sijais- ja vuokratyökäytäntöjä. Käyttöön otetaan uusi työvoimanhallintajärjestelmä, joka tukee esihenkilöitä henkilöstöresurssien suunnittelussa ja johtamisessa. Uuden järjestelmän myötä henkilöstön resurssisuunnittelu uudistuu merkittävästi.

Vakituisten varahenkilöiden käyttöä lisätään, ja tavoitteena on kattaa esimerkiksi 70 % sijaistarpeista omalla henkilöstöllä.

Palkkaharmonisointia on toteutettu vuodesta 2023 alkaen. Hidas ja venyvä harmonisointi tulee hoitaa kuntoon mahdollisimman pian. Yhdenvertainen ja kannustava palkkaus lisää henkilöstön tyytyväisyyttä ja sitoutumista.

Talousarviovalmistelussa esille ovat nousseet myös mahdolliset henkilöstöetuuksiin liittyvät säästötoimet. Etuuksien pysymiseen entisellä tasolla on pyrittävä, ja mahdollisuuksien mukaan tarkistettava ylöspäin tulevaisuudessa.

Yhteistoiminta perustuu yhteistoimintalakiin. Vuoden 2023 alussa työnantaja päätti lisäksi yhteistoimintalakia täydentävästä ohjeesta, jolla tarkennettiin yhteistoiminnan käytäntöjä Pirkanmaan hyvinvointialueella. Tämä pitää päivittää yhdessä henkilöstöedustajien kanssa vastaamaan organisaation yhteistoimintarakennetta.

Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi henkilöstöä kannustetaan suoraan osallisuuteen. Henkilöstön jäseniä osallistuu työryhmiin, raateihin, neuvottelu- ja toimikuntiin, tiimeihin ja verkostoihin, mukaan lukien työntekijät, jotka eivät ole luottamustehtävissä. Asiakkaiden palveluja ja toimintaprosesseja kehittämällä mahdollistetaan myös asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyden parantuminen.

Alku vaikeuksien jälkeen yhteistoiminta on parantunut mutta vielä on paljon tekemistä yhteistoiminnan kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi koko hyvinvointialueella.

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstö JHL ry:n yhteistoimintaelimen edustajat

Matti Anttonen

Varapuheenjohtaja

Tarja Kranni

Pääluottamusedustaja