Pirkanmaan hyvinvointialueen Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien lausunto Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelmasta vuodelle 2027

Pirkanmaan hyvinvointialueen henkilöstösuunnitelma on laadittu kattavasti ja perusteellisesti, ja se sisältää runsaasti tärkeitä tavoitteita sekä toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin, osaamisen ja työkyvyn tukemiseksi. Henkilöstön edustajien näkökulmasta keskeistä on, miten suunnitelmaan kirjatut toimenpiteet toteutuvat käytännön työssä. Suunnitelman vaikuttavuuden kannalta on tärkeää varmistaa, että tavoitteet näkyvät konkreettisina tekoina arjessa eivätkä jää ainoastaan asiakirjatasolle.

Henkilöstösuunnitelmassa todetaan, että Pirhan henkilöstöstä suurin osa on vakituisia. Kuitenkin 18,7 % on määräaikaisia, joiden tavanomaisin määräaikaisuuden perusta on sijaisuus. Haluamme kiinnittää huomiota siihen, että pitkäaikaisten sijaisten työsuhde tulisi ketjuttamisen sijaan vakinaistaa. Henkilöstön työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista parantaa ennakoitavuus, johon määräaikaisten ja sijaisten kohdalla tulisi erityisesti kiinnittää huomiota.

Esihenkilöiden työkuorma on nykytilanteessa erittäin suuri, minkä vuoksi olisi tarpeen arvioida kriittisesti työnkuvia ja keventää sellaisia tehtäviä, jotka vievät aikaa henkilöstöjohtamiselta. Esihenkilötyössä tulisi varmistaa riittävä mahdollisuus keskittyä henkilöstön johtamiseen, tukemiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen sekä työyhteisön kehittämiseen. Selkeän ja vuorovaikutteisen johtamisen tukemiseksi on myös huomioitava realistisen ja yhdenvertaiseen johtamisen mahdollistaminen erilaiset organisaatiorakenteet huomioiden. Tämä on myös edellytys henkilöstösuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden toteutumiselle käytännössä.

Johtamisen tulee lisäksi olla tasapuolista ja yhdenvertaista. Työntekijöitä tulee osallistaa aidosti omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Arjen välitön yhteistoiminta ei saa jäädä muodolliseksi, vaan sen tulee luonnollinen osa esihenkilöiden päivittäistä johtamista. On myös pohdittava, miten varmistetaan riittävä tiedonkulku sekä avoin ja oikea-aikainen viestintä muutostilanteissa. Yhteistoiminnan yhtenäistäminen on hyvä tavoite, mutta sen toteutuminen edellyttää henkilöstön todellisia vaikutusmahdollisuuksia. Henkilöstön kuuleminen ei saa tapahtua vasta silloin, kun päätökset on jo käytännössä tehty.

Sairauspoissaolojen syitä on tarpeellista analysoida. Työkyvyn tukemiseen käytännön tasolla tulee kiinnittää huomiota ja myös arvioida tukitoimien riittävyyttä ja oikea-aikaisuutta. Henkilöstö tulee ottaa mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä riskien ja kuormituksen arvioimiseen jokaisella työpaikalla. Sairauspoissaolojen vähentäminen ei saa muodostua itseisarvoksi. Olennaisempaa on selvittää, mistä poissaolot johtuvat ja mitä työpaikoilla tehdään niiden taustalla olevien ongelmien ratkaisemiseksi. Erityisen tärkeää on tarkastella myös psykososiaalista kuormitusta, kiirettä, henkilöstövajausta ja työn hallinnan mahdollisuuksia.

Osaamisen kehittämisen osalta olisi tärkeää huomioida erilaisissa koulutus- ja osaamiskartoituksissa myös ns. hiljaisen tiedon välittäminen. Osaamisen kehittämisen tavoitteen osalta olisi tärkeä tarkastella työnantajan tarjoamaa sisäisen koulutuksen tarjontaa. Tarjonnan tulisi huomioida yhdenvertaisesti eri ammattiryhmiä sekä henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan myös omista ammatillisen kehittämisen tarpeista käsin. Jatkuvien muutosten keskellä on tärkeää huomioida, ettei koulutus ole pelkästään järjestelmä- tai menetelmäosaamisen päivittämistä ns. arjen selviämistä varten, vaan ammattitaitoa tulisi voida päivittää laajemminkin. Osaamisen kehittämisen tavoitepäiviä määritettäessä ja toteutusta arvioitaessa on tärkeä huomioida myös eri ammattiryhmien omat täydennyskoulutussuositukset.

Henkilöstökertomuksen perusteella on selvää, että henkilöstön hyvinvointiin, osaamiseen, johtamiseen ja henkilöstöresurssien suunnitteluun kiinnitetään huomiota. On kuitenkin tärkeää muistaa, etteivät suunnitelmat, strategiat ja kehittämistoimenpiteet yksin riitä. Niiden todellinen arvo mitataan siinä, miten ne näkyvät työntekijöiden jokapäiväisessä arjessa. Henkilöstön riittävyys, oikeudenmukainen kohtelu, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, hyvä johtaminen ja työssäjaksaminen eivät saa jäädä vain tavoitteiksi paperille. Niiden tulee olla konkreettisia tekoja, joihin työnantaja sitoutuu ja joiden toteutumista myös seurataan. Henkilöstö on organisaation tärkein voimavara, eikä sen hyvinvoinnista huolehtimista voida ulkoistaa kokonaan työntekijän omalle vastuulle. Lopulta organisaation onnistumista ei mitata vain taloudellisilla tunnusluvuilla tai palveluiden tavoitteiden saavuttamisella, vaan myös sillä, miten hyvin se pitää huolta ihmisistä, jotka nämä palvelut toteuttavat.

Tampere 10.11.2026

Pirkanmaan hyvinvointialueen Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajat