

Yhteistoimintaelin 7.10.2025

SuPerin lausunto strategialuonnoksesta.

Tuleva strategialuonnos tähtää selvästi toiminnan vakiinnuttamiseen, kun nykyinen on keskittynyt hyvinvointialueiden toiminnan käynnistämiseen. Erityisesti tämä näkyy kärjen 4. osalta, joka on ainoa joka muuttuu otsikoltaan. Tässä kärjessä tulisi huomioida myös yhteistoiminta, jota on monin eri kääntein kehitelty jo kuluvalle strategiakaudella ja sen kehittäminen, ylläpito ja tärkeys tulee huomioida myös tulevalle strategiakaudella, myös strategiassa. Vaikka toiminta selvästi vakiintuu ja strategiakin tähän tähtää, on kuitenkin todennäköistä, että tulevan strategiakaudenkin aikana koemme monia muutoksia ja meillä on edelleen paljon kehityskohteita jotka tulisi strategiassa huomioida.

Tärkeää on, että henkilöstö pääsee aidosti vaikuttamaan strategian valmisteluun ja että heidän näkemyksensä huomioidaan. Tämä edellyttää, että henkilöstöltä kerättyjä ajatuksia, esimerkiksi kyselyiden kautta, käsitellään vakavasti ja että esihenkilöt aktiivisesti kannustavat ja motivoivat henkilöstöä osallistumaan. Tästä syystä myös tämä henkilöstöedustajien lausunto tulee huomioida aktiivisesti strategiatyössä.

On hyvä, että strategian rakenne ei muutu suuresti. Tämä helpottaa strategian jalkauttamista ja toivommekin että strategia tuodaan helposti lähestyttävästi ja ymmärrettävästi työntekijöiden tietoisuuteen, niin ettei strategiaa nähdä vain kaukaisena ja vaikeaselkoisena asiakirjana. Strategian tulisi olla sellainen, että työntekijät voivat kokea toimivansa sen mukaisesti.

Nykyisen ja strategialuonnoksen missiota on helppo kannattaa.

Uudessa strategialuonnoksessa visio laimenee ylpeyden tunteesta siihen, että pirkanmaalaiset saisivat tarkoituksenmukaiset palvelut. Tätä voi pitää realistisempänä linjauksena, vaikka sekin edellyttääkin paljon työtä ja resursseja toteutuakseen.

Strategialuonnoksen arvoissa on tapahtumassa samankaltaista laimenemista, kun arvostus ja rohkeus putoavat pois. Kannattaisimme strategiaa joka arvoissaan arvostaa työtämme, henkilökuntaamme ja pirkanmaalaisia. Onneksi strategiakärkien teemoihin on soviteltu sanaa arvostus. Yhdenvertaisuuden huomioiminen arvoissamme on kannatettavaa, se on myös tässä ajassa entistä ajankohtaisempi arvo.

Kärjen 1 muutoksista ei ole erityistä huomautettavaa. On kuitenkin tärkeää korostaa, että henkilöstön mukanaolo palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä on keskeistä strategian onnistumisen kannalta. On hyvä, että tämä on huomioitu myös strategiassa.

Kärjessä 2 on lueteltu eri kohderyhmiä ja toimintoja eri verbein (tuemme, panostamme, mahdollistamme, tarjoamme), jotka muodostavat strategisia tavoitteita. Luettelomaisuuden vaarana on jonkun toiminnon tai kohderyhmän unohtaminen strategiasta. Näiden kohderyhmien ja toimintojen keskellä on kuitenkin onneksi nostettu esiin yleinen tavoite palveluiden laadukkuudesta, oikea-aikaisuudesta ja saavutettavuudesta, joka kokoaa yksittäiset tavoitteet yhteen.

Strategialuonnoksessa (kärki 3.) emme enää näyttäydä nykyisen strategian mukaisena vahvana ja vetoimaisena työyhteisönä ja arvostettuna työnantajana, vaan painotus on henkilöstötarpeiden ennakoinnissa ja saatavuuden varmistamisessa. Tämä on tärkeää, mutta henkilöstön saatavuuteen tulisi panostaa erityisesti houkuttelevan työnantajamaineen ja vetoimaisen työyhteisön kautta. Strategiassa olisi syytä asettaa tavoitteeksi olla arvostettu ja vetoimainen työnantaja, sillä vain siten henkilöstön saatavuus voidaan turvata kestävästi.

Samassa hengessä henkilöstön saatavuuden turvaaminen ei voi nojata pelkästään työvoiman ennakointiin ja rekrytointiin. Kohta korostaa henkilöstön saatavuutta, mutta näkökulmaa voisi laajentaa houkuttelevuuteen. Strategiassa olisi hyvä mainita, että tavoitteena on olla vetoimainen ja arvostettu työnantaja, jotta henkilöstön saatavuus turvataan kestäväällä tavalla.

Uudella strategiakaudella palkkausjärjestelmä tulee uudistumaan ja palkkaharmonisaatio jatkumaan. Merkittävän 3. kärjen alla tulisi olla myös oma teema liittyen palkkaukseen. Meneillään on valtakunnallinen palkkausjärjestelmä uudistus, joka koskee suurta osaa hyvinvointialueen työntekijöistä. Samalla palkkaharmonisaatio on edelleen kesken. Strategiassa tulisi näkyä sekä palkkausjärjestelmä uudistus, harmonisaatio että oman palkkausjärjestelmän kehittäminen, sillä nämä tulevat valmiiksi tulevan strategiakauden aikana. Näillä on ratkaiseva merkitys henkilöstön saatavuuden, oikeudenmukaisen kohtelun ja osaamisen täysimääräisen hyödyntämisen kannalta.

Kärjen 3 alaotsikot voisivat vahvistua siten, että johtamista kuvataan laadukkaaksi ja yhdenvertaiseksi, jolloin kaikki henkilöstöryhmät kokevat tasapuolisuutta. Samalla strategiassa tulisi vahvistaa sitoutumista yhteistoimintaan lain ja sen hengen mukaisesti, jotta henkilöstö on aidosti mukana päätösten valmistelussa ja toimeenpanossa. Vain näin voidaan rakentaa luottamusta ja varmistaa, että strategia toteutuu käytännössä.

Strategian tavoitteena on kehittää henkilöstömme työyhteisötaitoja. Edellä mainitun johtamisen ja yhteistoiminnan huomioimisen myötä olisi mielekkäämpää että strategiassa kehitettäisiin myös työnantajan työyhteisötaitoja.

Laadukasta johtamista tukisi myös se, että strategiassa tiedottamisen sijaan puhuisimme viestinnästä, joka korostaa dialogisuutta ja vuorovaikutusta. Yhteistoiminta ei voi rakentua yksisuuntaisen tiedottamisen varaan.

Kärki 4 siirtää painotusta sisäisen rakentamisen vahvistamisesta ulospäin suuntautuvaan kumppanuuteen ja tutkimukseen, mikä on luontevaa toiminnan vakiinnuttamisvaiheessa. Strategiassa tulisi kuitenkin selkeämmin näkyä myös yhteen toimiva hyvinvointialue, jonka kehittäminen ja ylläpito on ollut keskeistä tällä strategiakaudella ja jatkuu varmasti tulevaisuudessakin. Tähän liittyen yhteistoiminta on edelleen välttämätöntä luottamuksen ja toimivan yhteistyön rakentamiseksi, ja sen korostaminen voisi olla luontevaa juuri tässä kärjessä.

7.10.2025

SuPerin yhteistoimintaelimen jäsenet

Anu Siimes

Aki Leppänen