

Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajien lausunto Pirkanmaan hyvinvointialueen toimintakertomukseen

Pirkanmaan hyvinvointialueen työnantajakuvaa tulee kehittää rekrytoinnin onnistumiseksi ja sitä kautta ostopalveluiden vähentämiseksi. Rekrytoinnin onnistumiseksi tulee myös tehdä toimenpiteitä, joilla vahvistetaan pitovoimatekijöitä ja parannetaan palvelussuhteen ehtoja.

Henkilöstöllä on oikeus täydennyskoulutukseen, jonka avulla kehitetään ja tuetaan ammattitaitoa. Koulutuksiin osallistumisessa tulee huomioida yhdenvertaisuuden periaatteet. Ammattitaidon kehittämisen tukeminen ja arvostaminen on merkityksellinen pito- ja vetovoimatekijä, mikä lisää työhyvinvointia. Sairauspoissaolojen määrää tulee tarkastella yhteismitallisesti, jotta päästään kiinni mahdollisiin ongelmakohtiin. Kuormittavuustekijöiden huomiointi ja henkilöstön voimavarojen johtaminen kuuluu päivittäiseen esihenkilötyöhön. Kehityskeskustelut tulee käydä vuosittain. Niiden avulla kartoitetaan koulustarpeet ja laaditaan suunnitelma koulutuksen toteutumiseksi. Suunnitelman toteutumista tulee arvioida säännöllisesti.

Palveluverkkorakennetta on uudistettu ja uudistetaan, joka johtaa toiminnan laajaan uudelleen organisointiin. Toimintaa uudelleen organisoitaessa on huolehdittava, että henkilöstö tekee jatkossa tehtäviä, jotka vastaavat heidän koulutustaan ja osaamistaan. Työsuhteisiin tai virkasuhteisiin kohdentuvat tehtävänkuvamuutokset on välittömästi arvioitava tehtävien vaativuuden ja palkkauksen osalta. Nimikkeiden käytön yhdenmukaisuudesta on huolehdittava ammattihenkilölait huomioiden. Muutoksien suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista vastaa työnantaja. Vastuiden tulee selkeästi kohdentua päätöksiä tekeviin sekä hallintosäännön mukaisiin tahoihin. Palvelussuhteen ehtoihin mahdollisia tulevia muutoksia tulee aina tarkastella todellisten muutostarpeiden pohjalta. Työsopimukseen ja virkamääräyksiin ei ole perusteltua määrittää kategorisesti työntekopaikkaa koko hyvinvointialueen laajuiseksi.

Yt-prosesseja on selkiytettävä ja muistettava eri tasoilla käytävä lain hengen mukainen yt-menettely. Päätösten toimeenpanoon vienti pitää olla läpinäkyvää, jotta organisaatiossa tieto kulkeutuu samansisältöisenä suorittavaan portaaseen asti. Esihenkilöllä tulee olla mahdollisuus todelliseen muutosjohtamiseen ajantasaisten tietojen pohjalta. Muutostilanteissa tulee muistaa henkilöstön ammatillisen kehittymisen tukeminen ja uusien palveluiden osaamisen vaatimukset. Muutosjohtamisen on pohjaututtava luottamukseen työntekijöiden ja työntekijöiden välillä.

Onnistuneen muutoksen läpivienti edellyttää laajaa oman henkilöstön osallistamista ja sitouttamista uudistusten osalta. Hankkeita tarvitaan, mutta niiden täytyy nivoutua palvelutuotannon tarpeisiin eikä se voi olla irrallista kehittämistä. Pidämme hyvänä asiana, että Pirkanmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaelimet ja työsuojelutoimikunnat ovat käynnistyneet. Se missä ja mitä asioita käsitellään, vaatii vielä arviointia, kehittämistä sekä organisointia. Yhteistoiminnan osapuolten osaamisen vahvistaminen ja ylläpitäminen on tarpeellista. Hyvinvointialueen toimintakulttuurin kehittäminen yhteistoiminnan osalta on erittäin tärkeää.

Tampere 19.3.2024

Pirkanmaan hyvinvointialueen yhteistoimintaelimen henkilöstön edustajat