

Yhteistoimintaelin

§ 24 SuPerin näkemyksiä Pirhan tilinpäätökseen ja toimintakertomukseen 2024

Tavoitteiden asettaminen, niiden arvioitavuus ja arviointi ovat tärkeitä asioita, jotta talouden seurannan lisäksi pystytään arvioimaan, miten Pirhan palvelut ja palvelutuotanto muuttuu ja miten sitä kehitetään. Esitysdiasetin tulisi sisältää tiivistetysti tietoa palvelulinjoittain kirjallisten tavoitteiden toteutumista, kuten konserniyhtiöiden osalta on esitetty, jotta tieto olisi helposti saatavissa.

Raportoinnin olisi tarpeen sisältää yt-toimeenpanojen seuranta myös palvelulinjatasoisesti, jotta seuranta olisi helpompaa ja aluehallituksen päättämät toimeenpanot eivät venyisi jopa vuoden päähän päätöksen teosta. Henkilöstöedustajilla eikä myöskään henkilöstöllä ole oikeaa ja varmaa tietoa, missä mennään ja mitä muutoksia tehtäviin ja toimintoihin on vielä tulossa aiemmin tehtyjen päätösten osalta. Raporttiasiakirjassa todetaan, että toimeenpano palveluverkkotyön osalta on toteutunut suunnitelmallisesti. Näin ollen viestintää asiasta on hyvä tarkentaa vielä. Muutosten toimeenpanon osalta haluamme esittää huolta siitä, ettei kaikilla toimeenpanon osapuolilla ole ollut riittävää osaamista lain mukaisen yhteistoimintaan liittyvissä asioissa.

Huolta palveluverkon osalta haluamme esittää siitä näkökulmasta, ettei korvaavaa palvelua ole tarjolla inhimillisten matkojen päästä asiakkaan kotipaikasta. IKI2035 ikäihmisten asumisen suunnitelmassa on määritelty yhteisöllisen asumisen paikkamääriä tulevaisuuden näkökulmasta. Viime vuonna on yksiköiden lakkautusten myötä käytännössä paikat vähentyneet reilusti ja tänä vuonna vähenee edelleen. Suunnitelmat paikkojen lisäämiseksi on henkilökunnalla ja meillä henkilöstöedustajilla hämärän peitossa. Näillä lakkautuksilla on merkittävästi vähennetty yhteisöllisen asumisen henkilökunnan osaamisen arvostusta siirtämällä heidät muihin töihin, koska uusia työpisteitä ei ole tarjolla. Samoin lyhytaikaishoidon paikat ovat merkittävästi vähentyneet tarpeeseen nähden. Näiden paikkojen vähentäminen vaikeuttaa myös kriisipaikkoja tarvitsevien sijoittamista.

Henkilöstön saatavuus on parantunut osin ulkoisten rekryfirmojen käytön vähentämisen ja oman palvelutuotannon tiivistämisen vuoksi. Yksiköiden/toimintojen lakkautusten seurauksena on sisäisesti saatu täytettyä vajaita resursseja. Oman henkilökunnan lisääntyminen on osaltaan vähentänyt ulkoisen oston tarvetta ja arjen työn sujuvuutta. Tarkkuutta vaatii oman henkilökunnan kuormittumisen seuranta, oman henkilökunnan ylitiiden määrän lisääntymisen vuoksi. Sairauspoissaolojen tilastot kertovat luvuiltaan, missä on enemmän tehty lakkautuksia ja toiminnan muutoksia. Ikäihmisten palvelujen lakkautuspäätösten mukaisten toimeenpanojen loppuun saattaminen on venynyt ja yhteistoiminnallisten tilaisuuksien pitäminen on roikkunut luvattoman pitkään. Informaation puute on aiheuttanut henkistä kuormitusta, mikä osaltaan on varmasti vaikuttanut sairauspoissaolojen määrään. Päivätoiminnan päätösten epäselvyys ei osaltaan lisää henkilökunnan luottamusta työnantajaan eikä päätöksentekoon.

Palkkojen harmonisointia on sen varsinaisessa merkityksessä mahdotonta tällä hetkellä tehdä, koska Pirhassa ei ole määritelty eri töiden vaativuutta, kun hinnoittelutunnusten ammattitehtävä ja vaativan ammattitehtävän osalta. Palkkausjärjestelmän kehittämiseen tulee työnantajan jatkossa varata riittävä henkilöstöresurssi, jotta työ saadaan yhteistyössä reippaasti etenemään. Henkilöstön edustajien työnteon mahdollisuus tulee varmistaa myös.

Talouden tasapainottamista tehtäessä tulee SuPerin näkökulman mukaan huolehtia, että työntekijöiden turvalliset ja laadukkaat työntekomahdollisuudet säilyvät. Lain minimi ikäihmisten palveluissa ei tarkoita, että se tulee olla ympärivuorokautisen palvelun pysyvä mitoitus. Asiakkaan tulee jatkossakin saada hoidon- ja palveluntarpeen mukaisen palvelun. Teknologian käyttäminen apuna siellä, missä se on järkevää, on ehdottomasti suotavaa. Palvelujen ja työnkehittämiseksi kaikilla palvelulinjoilla tulisi jo antaa mahdollisuus, jotta meillä on jatkossa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä Pirhassa töissä.

Orivesi 25.3.2025

SuPerin yt-elimien henkilöstön edustajat