

SuPerin lausunto Pirkanmaan hyvinvointialueen vuoden 2026 henkilöstösuunnitelmasta.

Henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden eteen tulee tehdä pitkäjänteistä suunnittelua erityisesti nyt, kun hoitohenkilöstöä on jo työttömänä ja oppilaitoksista valmistuu uusia hoitajia työttömäksi. Hoitajia siirtyy muille aloille pakotetusti työttömyyden kasvaessa. Kansainvälisen rekrytoinnin osalta tulee lähitulevaisuudessa käytännössä pidättäytyä, jotta Suomalaisten hoitajien työttömyyttä ei lisätä nykyistä enempää. Toisaalta taas tulee huolehtia Pirhan palveluksessa olevien työntekijöiden työhyvinvoinnista ja työssä viihtymisestä, jotta meillä on tulevana vuosinakin osaavia ammattilaisia töissä.

Oppilaitosyhteistyötä ei voi korostaa liikaa, eikä myöskään työpaikkaohjaajien roolia. Pirhan on tarpeen panostaa työpaikkaohjaajien tekemään arvokkaaseen työhön. Ohjaajien palkitseminen ja sitä kautta ohjaustyön arvostaminen on tärkeää. Näkisimme, että opiskelijoiden ohjaajien sisäinen kouluttaminen Pirhalaisen laadun varmistamiseksi olisi kehittämisen arvoinen asia.

Resurssisuunnittelun puolesta olemme puhuneet monessa yhteydessä. Erityisesti järkevä henkilöstörakenne, jossa jokainen ammattilainen tekee oman koulutuksensa mukaista työtä, on pitkässä juoksussa jopa taloudellista. Emme näe järkeväksi sitä, että hoitajat huolehtivat tukitehtävistä, joihin on varmasti sopivampia ammattilaisia tarjolla. Asiakkaiden tarpeiden mukainen hoitotyö vaatii sen, että osaaminen on työntekijällä kohdillaan. Näin ollen muistetaan arvostaa hoitotyön ammattilaisten osaamista jatkossakin. Työntekijöiden monikulttuuristuminen vaatii erilaista johtamista, jossa tällä hetkellä on selkeästi osaamisen vajetta. Esitämme, että Pirhaan on tarpeen laatia monikulttuurisen johtamisen suunnitelma ja järjestää sen vaatimaa koulutusta. Monikulttuurisuuteen tulee kiinnittää enemmän huomiota, jotta eri kansalaisuuksista tullutta työntekijää osataan ohjata ja perehdyttää työhön Pirhan arvojen mukaisesti.

Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja kannustava palkkaus on ensiarvoisen tärkeää. Suurimpana hyvinvointialueena meidän ei tule olla häntäpäässä palkkojen osalta, kun tehdään tarkastelua muiden hyvinvointialueiden välillä. Monessa asiassa olemme kärkipäässä, mutta palkkojen osalta sitä emme ole. Tämänhetkinen aluehallituksen päätös palkkojenharmonisointiaikataulusta on näkemyksemme mukaan kestämaton. Pelkillä järjestelyillä ei harmonisointia saada tehtyä tämän vuosikymmenen aikana. Jossain vaiheessa on työnantajan itse laitettava omaa rahaa, jotta työ saadaan maaliin. Nykyinen tilanne erinäisten palkkaepäkohtien korjaamisien osalta alkaa olla kestämaton.

Henkilöstöetuudet Pirhassa on saanut erityistä kiitosta. Emme näe monestakaan syystä järkeväksi tavaksi laittaa taloutta kuntoon siten, että etuuksia leikataan. Jos näin tehdään, niin se ei ainakaan lisää Pirhan imagoa eikä henkilöstön pito- ja vetovoimaa.

Edellä mainitut asiat osaltaan jo vaikuttavat työhyvinvointiin ja myös työkykyyn. Jotta meillä jaksetaan työssä ja tehdään hyvällä työkyvyllä työtä, on siitä myös vastuullisesti huolta kannettava. Hyvä, laadukas ja järkevä yhteistyö työterveyshuollon kanssa on erittäin kannatettavaa. Riittävät palvelut tulee työterveyshuollosta työntekijöille näin ollen taata. Liikaa ei voi korostaa hyvää työkykyjohtamista, jossa meillä on paljon kehitettävää. Yhteistyön tiivistäminen työnantajan ja henkilöstöedustajien välillä on työkykyjohtamisen osalta myös tarpeen.

Henkilöstön ja henkilöstöedustajien osallistaminen ei voi olla vain nimellistä. Eri tehtäväalueilla ja palvelulinjoilla on hyvin erilaisia tapoja ja periaatteita, joiden pohjalta henkilöstö pääsee osallistumaan oman työnsä suunnitteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon. Yhteistoiminnan kehittämiseksi on tehty selvitystä ja mielenkiinnolla odotamme, mitä uudistusta asiaan selityksen pohjalta saadaan. Yhteistoiminnan tasojen toteaminen ja tietoisuuteen tuominen on tarpeen myös henkilöstön osalta. Mitä avoimempaa yhteistoimintaa tehdään, sitä paremmin työntekijät tulevat tietoiseksi omista vaikuttamismahdollisuuksiltaan.

Tampere 23.10.2025

Anu Siimes
Aki Leppänen