

Yhteistoimintaelin 2.6.2026

§ 57 Vuoden 2027 talousarvion tavoite-esitykset

Strategian neljä kärkeä ovat tärkeintä ihminen, vaikuttavat palvelut, hyvinvoivat työntekijät sekä toimiva yhteistyö.

Strategian kärkien toimeenpanon onnistuminen myös talouden näkökulmasta riippuu täysin siitä, miten me täällä Pirhassa pystymme viemään kirjatut tavoitteet konkreettiseksi tekemiseksi arjessa. Se ei riitä, että johto on asiaan sitoutunut vaan, meidän kaikkien tulee siihen sitoutua. Talouden tavoite-esityksissä on kirjattu kärkien osalta konkreettisia tavoitteita, jotka tulee jalkauttaa henkilöstölle siten, että me kaikki ymmärrämme, miten tämä oma työ liittyy juuri tähän strategiaan ja tavoitteisiin. Tavoitteita tulee johtaa siten, että työtä tehdään mahdollisesti myös eri tavalla. Yleisin syy, miksi epäonnistutaan strategian tavoitteissa, on, että strategia jää johdon PowerPointiksi. Erityisesti keskijohdon ja esihenkilöiden rooli on erittäin kriittinen, jotta tavoitteet ovat strategiakauden arjen toiminnassa joka päivä läsnä.

Strategian kärkien tavoitteissa näkyy myös laadun mittaamista ei ainoastaan hoitoon pääsyn aikamääreitä. Erittäin hyvänä pidämme tavoitetta osallistaa henkilöstöä toiminnan uudistamisessa sekä myös sitä, että henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia mitataan.

Tärkeintä on ihminen niin asiakkaana, potilaana, kun työntekijänäkin. Potilasturvallisuuden parantaminen ja ns. virheistä oppiminen on erittäin tärkeää. Virheistä ilmoittaminen ja niistä rankaiseminen taas ei ole hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Työturvallisuuden johtamista emme voi olla korostamatta liikaa. Tapaturmien määrän vähentäminen korkeimmissa riskiluokissa on enemmän, kun suotavaa. Työsuojeluhenkilöstön työskentelymahdollisuuksien parantaminen ja turvallisuusjohtamisen kehittäminen ja työpaikkatason ymmärryksen lisääminen työpaikkojen turvallisuusvastaavien yhteistyöllä on tärkeää.

Vaikuttavien palvelujen osalta korostuu yhdessä tekeminen ja erityisesti päällekkäisen työn vähentäminen. Siiloutumisen poistaminen eri palvelulinjojen väliltä on tärkeää. Työntekijöiden vuoropuhelun mahdollistaminen ja työnteon kehittäminen yhteistyössä näkyy varmasti palvelun laaduna ja työntehokkuuden lisääntymisenä. Palveluiden saatavuus ja saavutettavuus palveluverkon näkökulmasta voi haastaa, mikäli palveluverkkoa edelleen supistetaan nykyisestä. Erityisesti Pirkanmaan reuna-alueilla asuvien on jo joidenkin palvelujen osalta matkustettava pitkiäkin matkoja, jotta pääsevät palvelujen piiriin. Liikkuvien palvelujen lisääminen on hyvin kannatettavaa esim. kotisairaaloiminnan osalta. Perusterveydenhuollon hoitoon pääsyn pitäminen 14 vkr:ssa on tärkeää, jotta saadaan helpotettua kiirevastaanottojen ja päivystyksen työtaakkaa. Suunterveydenhuollon hoitoon pääsyn helpottaminen tulisi olla myös, jopa kirjattua tavoitetta kireämpi. Ikäihmisten pääsy hoidontarpeen mukaiseen hoitoon, on ehdottoman tärkeää. Hoitopaikasta toiseen pallottelu ei ole kenenkään etu. Ikäihmisten hoito vaatii oikean hoitopaikan lisäksi osaavan, koulutetun ja kielitaitoisen henkilökunnan, jotta palvelun laatu on ihmisarvoista. Lasten ja lapsiperheiden osalta tavoitteet näyttävät jopa osin vaativilta. Yhteistyö eri ammattilaisten välillä on suuressa merkityksessä lasten, nuorten ja perheiden palvelujen kohdalla.

Hyvinvoivat työntekijät toteamuksena on sellaisenaan hyvin kliseinen. Mitä se oikeasti tarkoittaa ja mitkä asiat siihen vaikuttavat? Strategian tavoitteiksi on päätetty mm. osaamisenkehittämistä ja sen johtamista, työkyvyn vahvistamista, työkuluttuuria, resurssien kohdentamista, työnantajaimagon parantamista, johtamista sekä viestinnän parantamista. Monenlaisia tavoitteita on näin tiivistetysti rakennettu hyvinvoivien työntekijöiden otsakkeen alle. Osaamisen kehittäminen ja ylläpito ovat hyviä tavoitteita, jotta asiakkaat saavat tarvitsemaansa palvelua ja työntekijän työnhallinnan tunne osaamisen näkökulmasta tukee työhyvinvointia. Toivottavasti pakolliset koulutukset esimerkiksi uusien teknisten järjestelmien käyttöönoton vuoksi eivät syö ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksia. Vuosittain tulisi kehityskeskustelussa käydä aidosti keskustelua koulutustarpeista, jotta oppimissuunnitelmia pystytään aidosti myös toteuttamaan.

Työkykyjohtaminen ja mahdollisuus työnkeventämiseen ovat erittäin tärkeitä asioita. Tietoisuuden lisääminen, miten työtä voidaan keventää, jotta voi omassakin työssä jatkaa, vaikka työkyvyssä olisikin puutteita. Aktiivinen vuoropuhelu esihenkilön ja alaisen välillä pitäisi olla avointa ja luottamuksellista. Työvoimahallintajärjestelmä Numeron herättää hyvin voimakkaita tunteita monissa työpisteissä. Uhka vai mahdollisuus? Oikein johdettuna ja käyttöön otettuna varmasti mahdollisuus. Yhteisöllisen työvuorosuunnittelun mahdollisuus on säilytettävä.

Jokaisen yksikön/tiimin osalta tulisi esihenkilön voida arvioida oman tiimensä työvuorosunnittelun mallin. Työvuorosunnittelun pelisääntöjen laadinnassa tulee työntekijöitä myös osallistaa. Opiskelijoiden ohjaaminen ja ohjaukseen sitoutuminen vaatii työntekijöiltä paljon, jotta pystymme kouluttamaan tulevaisuuden työntekijöitä Pirhalle. Ohjaustyötä tulee pystyä tekemään kunnolla, eikä siten, että opiskelijat koetaan taakaksi. Laadukas ohjaustyö vaatii aikaa ja sitoutumista. Ohjaajien työtä tulee arvostaa palkkauksenkin näkökulmasta.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on erittäin tärkeää. Pirha on tällä hetkellä monessa asiassa edelläkävijä, joka tulisi huomioida valtakunnallisella tasolla. Meillä Pirhassa on tehty merkittäviä muutoksia palvelutuotantoon ja palveluverkkoon, jotta talous on saatu tasapainotettua. Jotta näin ei tarvitsisi jatkossa tehdä, niin vaikuttamistyö korostuu tämänkin asian osalta. Yhteistyötä tulee kehittää niin organisaation sisäisesti, kuin myös ulkoisesti, jotta löydämme uusia tapoja lisätä Pirkanmaalaisten hyvinvointia.

"Me hoidamme"

Tampereella 1.6.2026

Sote ry yhteistoimintaelimen henkilöstöedustajat