

# Yhteistoiminnan tila Pirkanmaan hyvinvointialueella

Pirkanmaan hyvinvointialue haluaa strategiansa ja henkilöstöpoliittisen ohjelmansa mukaan tehdä yhdessä ja osallistaa. Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa ja toiminnan kehittämisessä sanat ja teot eivät kuitenkaan tässä asiassa kohtaa toisiaan. Henkilöstön osallistaminen on monesti jäänyt pintapuoliseksi, yhteistoimintalain minimivaatimukset täyttäväksi. Yhteistoimintalain henkeä, eli henkilöstön aitoa osallistamista ja mahdollisuutta vaikuttaa työtään ja työolosuhteitaan koskevien päätösten valmisteluun ei kuitenkaan ole tavoitettu.

Järkälemäisen kokoisena ja monista erilaisista toiminnoista koostuvana organisaationa Pirha on niin laaja, että kukaan yksittäinen työnantajan tai henkilöstön edustaja ei pysty hallitsemaan ja hahmottamaan koko kokonaisuutta ja päätösten vaikutuksia eri toimintojen ja potilashoidon sujuvuuteen. Toiminnan kehittämistä koskevassa yhteistoiminnassa hyvinvointialue työnantajana kuitenkin useasti lähtee siitä, että yhden henkilöstöedustajan pitäisi tähän pystyä, ja sen jälkeen toteaa yhteistoimintalain velvoitteiden ja henkilöstöedustuksen tulleen toteutuneiksi. Me Pirhalaiset olemme kyllä hyviä, mutta emme sentään yli-ihmisiä.

Me henkilöstön edustajat olemme monessa yhteydessä tuoneet esiin näkemyksemme siitä, että yhteistoiminta ei ole Pirhassa riittävää. Jo väliaikaisen toimielimen aikana koimme sen olevan riittämätöntä. Vasta loppuvuodesta saimme osaan jaostoista yhden edustajan, joka edusti kaikkia järjestöjä. Yksi edustaja ei pysty jaostossa tuomaan laajasti eri ammattiryhmien näkemyksiä esiin. Valmistelukaudella henkilöstöedustus oli jo hyvin näennäistä, mikä tuntuu jatkuvan nyt hyvinvointialueellakin.

Strategian toimeenpanoon liittyvistä työryhmistä moni on työskennellyt ilman henkilöstön edustusta. Mikäli kutsu yhden edustajan nimeämiseen on tullut, niin hyvin usein nimeämispyyntö on tullut vasta työryhmän toiminnan aloittamisen jälkeen. Esimerkkinä eräs työryhmä, joka oli jo loppuraporttia laatimassa, kun viime hetkellä nimetty henkilöstöedustaja sai kutsun työryhmän päätöskokoukseen. Tällaisissakin tilanteissa kirjataan henkilöstöedustuksen olevan työryhmässä mukana, mikä antaa virheellisen kuvan henkilöstön edustajan mukana olosta ja vaikuttamismahdollisuuksista. Olemme uusi ja suuri organisaatio, jonka toiminnassa on monenlaisia toimintatapoja ja haasteita. Nämä vaativat kehittämistä ja laajaa vuoropuhelua. Näin ollen henkilöstöedustajien roolia ei voi liikaa korostaa yhteistoiminnan näkökulmasta.

Tällä hetkellä koemme olevamme erittäin haasteellisessa tilanteessa. Meille on herännyt kysymys, onko työnantajan tarkoituksena yhteistoiminnan minimointi. Me henkilöstöedustajat haluamme olla mukana rakentamassa hyvää, avointa ja läpinäkyvää yhteistoimintaa. Henkilöstöedustajien ja työnantajan välisellä sujuvalla yhteistyöllä voimme edesauttaa uusien arvojen ja toimintatapojen jalkauttamista ja henkilöstön sitoutumista uusiin toimintamalleihin.


Virallisen eli edustuksellisen yhteistoiminnan toteutumisessa on ollut puutteita. Asiasta on jo käyty keskusteluja työnantajan kanssa ja yhteisesti todettu, että osa palvelulinjojen yt-neuvotteluista on aloitettu suoraan henkilökohtaisilla yt-neuvotteluilla, ilman ylätasoa käsittelyä henkilöstöedustajien kanssa. Tämä konkretisoi tarpeen esihenkilöille ja johtajille tarjottavasta yt-menettelykoulutuksesta, jota työnantaja on luvannut järjestää. Yhteistoimintalaki velvoittaa erityisesti isoja työnantajia kouluttamaan organisaationsa esihenkilöt ja johtajat yhteistoimintamenettelyyn ja sen toteuttamiseen.


Työsuojelun yhteistoiminta on myös ollut vajavaista. Työsuojeluvaltuutettujen näkökulmasta työsuojelutoimikuntien puute on hidastanut työsuojelun yhteistoiminnan ja työsuojelutoiminnan eteenpäin viemistä sekä kehittämistä.


Palkkausjärjestelmän kehittäminen, palkkojen harmonisointi ja henkilöstöetuudet ovat merkittäviä asioita henkilöstön näkökulmasta. Näiden kokonaisuuksien eteenpäin vieminen vaatii laajaa osaamista ja kompetenssia eri ammattiryhmien tehtävistä ja tarpeista, joten yksi henkilöstöedustaja suunnittelutyöryhmässä on liian vähän. Meillä järjestöillä on selkeästi erilainen näkemys henkilöstöedustuksen määrästä eri työryhmissä, kuin työnantajalla.


Ylemmän johdon viesti on ollut, että Pirhassa halutaan ottaa henkilöstö ja henkilöstöedustajat mukaan muutos- ja kehittämistyöhön. Olemme kuitenkin saaneet henkilöstön suunnalta tietoa, että yhteistoimintaan ei olla tyytyväisiä, eikä Pirhassa asioita haluta yhteistoiminnallisesti käsitellä. Yksittäiset työntekijät ovat olleet poliittisiin päättäjiin yhteydessä yhteistoiminnan toimimattomuudesta. Järjestöjen vaatimus on, että työnantajan tulee järjestää pikaisesti yhteistyöpalaveri, jossa sovitaan käytänteet yhteistoiminnan järjestämiselle ja kehittämiselle.


Tampere, 7.6.2023

  
Tehy KIMMO HÄKELÄ

  
SuPer Harri Järvelin

  
JUKO VEERA VÄLIMÄKI

  
JHL Matti Astor

  
JYTY  
KARI HÄMMÄLÄINEN