

28.4.2023

Tulevaisuuslautakunta
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue

Henkilöstöjaoston lausunto palvelustrategia ja -verkkosuunnitelmista

Henkilöstöjaoston rooli

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen hallintosäännön 13 §:n mukaan henkilöstöjaoston tehtävänä on valmistella ja toimeenpanna ne henkilöstöä koskevat asiat, jotka hallitus on määrännyt sen valmisteltavaksi ja toimeenpantaviksi. Näiden lisäksi henkilöstöjaoston tehtävänä on kehittää ja koordinoita hyvinvointialueen henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa. Se vastaa osaltaan henkilöstön osaamisen kehittämisestä, hyvinvointialueen virka- ja työehtosopimuslainsäädännön edellyttämästä valvonnasta ja hyvinvointialueen yhteistoimintajärjestelmän, työsuojelutoiminnan sekä työterveyshuollon keskitetystä järjestämisestä työnantajan edustajana. Sen tehtävänä on valmistella henkilöstöohjelma ja päättää koko hyvinvointialuetta koskevista koulutuksen strategisten määrärahojen käytön periaatteista.

Henkilöstöjaoston lausunto

Hyvinvointialueista annetun lain tarkoituksena on sen 1 §:n mukaisesti edistää hyvinvointialueen toiminnan suunnitelmallisuutta ja taloudellista kestävyttä sekä luoda hyvinvointialueelle edellytykset tukea asukkaidensa hyvinvointia.

Strategian mukaisesti Pohjois-Karjalan hyvinvointialueella tehdään yhdessä ammattilaisten, asiakkaiden ja sidosryhmiemme kanssa vaikuttavimmat palvelut pohjoiskarjalaisten hyvinvoinnin eteen. Menestyksen avaimet strategisissa tavoitteissa onnistumiseksi ovat

1. perustason palvelujen turvaaminen, integraation varmistaminen, erityispalveluiden tarpeen vähentäminen
2. digitalisaation hyödyntäminen,
3. toiminnan sujuvuuden, laadun ja vaikuttavuuden parantaminen,
4. henkilöstön riittävyyden, työhyvinvoinnin ja sitoutumisen varmistaminen,
5. osallistava ja valmentava lähijohtaminen sekä
6. työnantajamaineen parantaminen ja rekrytoinneissa onnistuminen.

28.4.2023

Henkilöstöjaosto muistuttaa, että hyvinvointialueen perustehtävässä sekä strategian toteutumisessa onnistuminen ovat keskeisiä ja kriittisiä asioita, paitsi palvelujen käyttäjien, niin myös henkilöstön näkökulmasta. Palveluiden järjestämisessä tulee kiinnittää erityistä huomioita siihen, että hyvinvointialueen perustehtävä pystytään hoitamaan mahdollisimman onnistuneesti. Henkilöstöjaosto huomauttaa, että eri palveluverkkoskenaarioiden henkilöstö- ja talousvaikutusten arviointi olisi tullut olla käytettävissä jo palvelustrategian ja palveluverkon valmistelun lausuntovaiheessa.

Henkilöstöjaosto nostaa esille, että palveluiden järjestämisen toteuttaminen isommissa työyhteisöissä luo paremmat mahdollisuudet työssä saatavalle kollegiaaliselle tuelle ja on omiaan vähentämään henkilöstön kuormitusta. Isompi työyhteisö ei ole myöskään niin herkästi haavoittuva henkilöstömuutoksille ja poissaoloille. Isommilla työyhteisöillä voi näin ollen olla positiivisia vaikutuksia myös henkilöstön rekrytoinnissa onnistumiseen.

Henkilöstön saatavuuden parantamisen kannalta henkilöstöjaosto pitää hyvänä, että palvelustrategiassa on lähipalveluiden ohella vaihtoehtona myös etänä tarjottavia palveluita. Se voi parantaa etätyöskentelymahdollisuuksia ja sitä kautta mahdollistaa maakunnan ulkopuolella asuvien rekrytointia.

Henkilöstöjaosto kiinnittää huomiota siihen, että palveluverkkosuunnitelmassa tulisi huomioida riittävällä tasolla henkilöstön saatavuuden haasteet erityisesti niissä maantieteellisissä sijainneissa, joissa henkilöstön saatavuushaasteet ovat erittäin suuret jo tällä hetkellä. Tärkeää on, että pito- ja vetovoiman kehittämiseen panostetaan vahvasti, koska riittävä henkilöstömäärä on edellytys hyvinvointialueen strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstön veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi on tärkeää kiinnittää huomioita myös siihen, että työolot ja työntekemisen olosuhteet ovat kunnolliset. Yhtä tärkeää on myös, että henkilöstö saa hyvää johtamista. Johtamisen vahvistamiseksi henkilöstöjaosto esittää, että kun palveluverkosta päätetään, myös johtamisen rakenteita tarkasteltaisiin siitä näkökulmasta, että jokaisessa toimipisteessä olisi nimetty johtaja sekä selkeä ja toimiva johtamisrakenne.

Henkilöstöjaosto kiinnittää huomiota siihen, että palvelustrategia, joka ulottuu vuoteen 2038 saakka, on pitkän tähtäimen suunnitelma. Strategian toteutumista on syytä tarkastella lyhyemmissä ajanjaksoissa. Henkilöstöjaosto pitääkin tärkeänä, että palvelustrategiaa ja palveluverkkosuunnitelmaa tarkastellaan ja tarvittaessa päivitetään vähintään valtuustokausittain.

Palvelustrategian ja palveluverkon toimeenpanossa tulee kiinnittää riittävästi huomioita asian jalkauttamiseen sekä toimeenpanon ajoitukseen. Muutoksessa onnistumisen edellytys on koko henkilöstön täysipainoinen sitoutuminen valittuun palvelustrategiaan ja hyvinvointialueen palveluverkkosuunnitelmaan.

28.4.2023

Henkilöstöjaosto pitää myös tärkeänä henkilöstön osallistamista ja avointa vuorovaikutusta tässä prosessissa. On olennaista, että henkilöstöllä on riittävä tieto siitä, mitä palvelustrategian ja palveluverkon toimeenpano henkilöstölle ja yksittäisille työntekijöille tai viranhaltijoille käytännötasolla merkitsee. Tämä on merkittävä asia henkilöstön turvallisuuden tunteen vahvistamiseksi muutoksessa.

Henkilöstöjaoston puolesta:**Anna Puruskainen-Saarelainen**

Puheenjohtaja

anna.puruskainen-saarelainen@luottamus.siunsote.fi

Henkilöstöjaosto**Pohjois-Karjalan hyvinvointialue – Siun sote**