

HENKILÖSTÖJOHTAJAN NÄKÖALAPAIKALTA

Olen nyt noin 5 vuoden ajan seurannut Wiitaunionin toimintaa henkilöstöjohtajan pallilta. Työhön on sisällynyt monenlaista: henkilöstösuunnittelua, esimiesten ohjeistusta ja tukemista henkilöstöasioissa, yhteistoiminnan kehittämistä yhdessä järjestöjen kanssa, työsuojelutoiminnan aktivoimista yhdessä työsuojeluvaltuutettujen kanssa, henkilöstön rekrytoimista mm. lääkärimessuilla ja kunta-alan ammattien tutuksi tekemistä 9.luokkalaisille ja lukiolaisille. Wiitaunionissa palveluja tuottaa noin 750 vakituista työntekijää ja määräaikaisten kanssa noin 1000 henkilöä vuositasona. Henkilöstö on hyvin koulutettua, motivoitunutta ja kokenutta, pitkään toimineet kunta-alan tehtävissä. Työtä tehdään kuntalaisten hyväksi.

Wiitaunionissa on hyvin onnistuttu henkilöstöhallinnon näkökulmasta henkilöstön yhteiskäytössä, on siirretty henkilöstöä toiseen kuntaan tarpeen mukaan ja jos työ on loppunut toisesta kunnasta tai jos työkykyongelmien vuoksi ei ole pystynyt omaan työhönsä hoitamaan. Toiseksi on onnistuttu avoimen ja tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan luomisessa yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Epäonnistuttu on varmaan siinä, että henkilöstömenot ovat kasvaneet viime vuosina ja henkilöstöä on lisätty, lähinnä perusturvaan eikä samalla ole pystytty hyödyntämään henkilöstön luonnollista poistumaa, mm. eläköitymisiä.

Tänä päivänä henkilöstöjohtajan tehtävä ei ole helppo, joutuu miettimään henkilöstömenojen karsimista eli lomautuksia ja henkilöstön vähentämistä. Henkilöstön vähentämisessäkin ollaan ristiriitaisessa tilanteessa, kun toisaalta pitäisi saada henkilöstö pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään, koska eläköityminen kunta-alalla on tosi voimakasta seuraavien 10 vuoden aikana ja työvoimapula uhkaa tietyillä aloilla. Lisäksi kuntien pitäisi tässä taloudellisessa tilanteessa myös kantaa huolta työllistämisestä. Kaikissa muutospaineissa pitäisi henkilöstön jaksamisesta pitää huolta, koska myös sairastamisen ja varhaisen eläköitymisen kustannukset ovat kunnille suuret. Myös lomautukset tulevat vaikuttamaan palveluihin ja palveluja joudutaan joltain osin supistamaan. Osaammeko siis tehdä viisaita ja pitkäkantoisia päätöksiä tässä taloustilanteessa ?

Samaan aikaan kuntakenttä muutenkin elää muutoksessa; on Paras-hanketta, kuntaliitosselvityksiä, Sitran palvelukeskusselvityksiä jne. Muutos on ainakin tullut pysyväksi työelämässä. Kaikenlaiset muutokset ja erityisesti epävarmuus tulevaisuudesta vaikuttavat henkilöstön työssäjaksamiseen. Parhailtaan tehty henkilöstön työhyvinvointikysely antaa työnantajalle todennäköisesti palautetta em. asioista, kunhan sitä pääsemme purkamaan.

Päättäjille viisautta tehdä oikeita päätöksiä ja henkilöstölle jaksamista muutosten keskellä sekä kaikille hyvää ja lämmintä pikkujoulun odotusta

Henkilöstöjohtaja Riitta Hallberg