

KUN KAKSI KOLMASOSAA VASTAA KAIKESTA

Julkisen sektorin työpaikoilla sairauslomapäivien määrä/työntekijä/vuosi on karkeasti kaksin- tai kolminkertainen verrattuna saman toimialan yksityiseen sektoriin. Kaikki tietävät syyt, mutta näistä ei voi puhua ääneen. Ja jos puhut, saat niskaasi paskaryöpyn. Minä otan nyt työläisten juhlan alla tuon riskin. Koska jonkun on sanottava se, mitä kaikki ajattelee.

HOITOONPÄÄSYÄ ODOTELLAAN SAIKUILLA

Hoitojonot ovat olleet jo vuosikymmeniä pitkät, paljon ennen koronapandemiaa. Hoitotakuuta kierretään erilaisin konstein, mm. diagnoosia vaihtamalla. Tiedossani on lukemattoman monia tapauksia, joissa diagnoosia on odotettu toistuvilla saikuilla kuukausi- tai jopa vuositolkulla. Diagnoosin jälkeen esim. leikkausaikaa on siirretty useita kertoja työntekijän odottaessa operaatiota saikulla tai joissakin tapauksissa puolikuntoisina töissä. Kun operaatio on lopulta tehty, onkin pitkittynyt hoitoonpääsy sitten aiheuttanut jo uuden leikkaustarpeen.

Pitkältä sairausjaksolta palataan töihin yhä useammin työkokeilun tai lyhennetyn työajan turvin. Tämä on hyvä asia. Nollasta sataan kiihdyttäminen vie aina aikansa.

Hoitoon pääsyä on välttämätöntä nopeuttaa! Miten en jaksa uskoa, että hyvinvointialuemuutos tässä auttaisi. Tai hallituksen toimet ajaa yksityistä sektoria alas puuttumalla kelakorvattavuuteen.

Hoitojonot ovat yhteiskuntamme suurin humanitääriinen ja myös taloudellinen aikapommi, jossa sytytyslanka sauhuaa.

JOHTAMISVAJE

Esihenkilöiden työaika kuluu sijaisten hankintaan. Henkilöstöä ei ehditä tavata, kuunnella, ohjata, valvoa, kannustaa ja kiittää siten kuin pitäisi. Henkilökohtaista suhdetta esihenkilöön ei synny, kun kontakteja on vähän. En tarkoita olan yli pikkuasioihin puuttumista, vaan työnjohtamisen muuttumista enempi ihmisten johtamiseksi.

Työllä ei ole selkeitä tavoitteita tai työllä julkilausuttua sitouttavaa merkitystä.

Henkilökohtaisia tavoitteita ei ole selkeästi määritetty, eikä niiden toteutumista ehditä tai uskalleta seurata.

Työnorganisoinnin uudistustarpeita ei uskalleta viedä käytäntöön, ettei vain kukaan pahoittaisi mieltään ja jäisi saikulle.

SAIKULLE JÄÄNTI ON HELPPOA

On totuttu siihen, että suuriinkaan sairauslomamääriin ei puututa. Vaikket suoriutuisi töistäsi tai edes yrittäisi suoriutua niistä, työsuhteen jatkuminen on julkkaripuolella lähestulkoon varmaa. Työaika ei osa-aikaisteta, vaikkei kokoaikaisessa työssä jaksa. Vaarana on myös se, että jos esihenkilönä puutut alisuoriutumiseen ja vaikkapa viikonlopun ympärille kertyviin saikkuihin, esihenkilö muuttuukin kiusaajaksi ja joutuu itse nostetuksi tikunvarteen.

Huonoa omaa tuntoa ei tarvitse saikuttamisesta kantaa, kyllä ”joku” tekee ne työt sairasloman aikana (mukaillen taannoista mainoskampanjaa 😊). Usein se on esihenkilö, joka jalkautuu paikkaamaan tilannetta. Tällöin taas esihenkilötehtäviin käytettävissä oleva aika sen kuin vain supistuu.

Työterveyspalvelut ovat hyvin usein täysin hampaattomia mm. kolmikantakeskusteluissa, eivätkä osaa katsoa asiaa työnantajanäkökulmasta tai kokonaisuutena. Työterveys puuttuu istuimien ergonomiaan ja opastaa oikeaa nostotekniikkaa. Vähättelemättä edellisiä kaipaavat kovasti ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa myös henkisiin sairauksiin.

Naisvaltainen ruoka- ja siivouspalvelu kärsii myös vanhakantaisesta toimintamallista, jossa aina äiti jää sairaan lapsen kanssa kotiin.

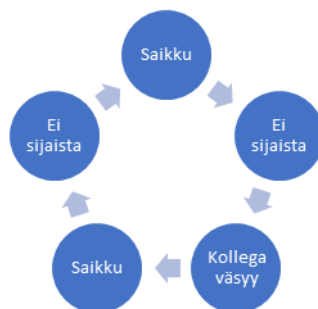
Yksityissektorin palkkausmallit tukevat tuloksellisuutta ja tavoitteiden saavuttamista. Julkisen sektorin palkkausmalli tasapäistää liikaa monitaitoisen ja venyvän Supersallan ja Lusmulean. Supersalla vaihtaa työnantajaa heti kuin mahdollista. Lusmulea jää.

JOSSAKIN VAIHEESSA MYÖS TUNNOLLISIMMAT VÄSYVÄT

Sijaisten löytäminen on yhä vaikeampaa, ja ylipäättään henkilöstön rekrytointi on vaikeutunut. Sen me tiedämme kaikki.

Talousrealiteettien vuoksi ei sijaisia voida kaikkiin tilanteisiin edes yrittää hankkia. Ajatuksena on, että yllättävissä sijaistilanteissa toteutetaan minimisiivousta. Mutta kun ei. Laadusta tarkat työntekijät yrittävät tehdä vajaamiehityksestä huolimatta kaiken sen, mitä normitilanteessa kuuluu tehdä.

Kun kaksi kolmasosaa työntekijäporukasta tekee kaikki työt, myös sen yhden saikuttavan kolmanneksen, jossakin vaiheessa tuo kaksi uuteraa kolmasosaa uuvahaa. On ajauduttu kierteeseen, jota ei ole helppo katkaista:



Toimittaessa pitkäkestoisesti tauottomassa poikkeustilanteessa kaikki väsyvät ja sisukkaimmatkin alkavat antaa periksi.

POPPAKONSTEJA JA IHMEPARANTUMISIA

Yksittäisestä esihenkilöstä ei ole sateentekijäksi. Koko työyhteisön, esim. kunnan, tulee asettaa sairaslomien vähentyminen selkeäksi tavoitteeksi. Se ei ole sairauksista syyllistämistä. Enkä minäkään tässä syyllistä sairastuneita. Ei vain ole mahdollista, että nimenomaan julkisella sektorilla sairastetaan niin paljon enemmän kuin yksityisellä.

Työtä tilanteen rauhoittamiseksi tulee tehdä systemaattisesti. Viestinnän tulee olla proaktiivista ja keskittyä perusteluihin. Tuloksista tulee kertoa avoimesti. Yksittäiset toimenpiteet eivät riitä; tarvitaan kokonaisvaltainen monisäikeinen etenemissuunnitelma koko työyhteisöä koskien, ei vain yhtä työntekijäryhmää. Hyvään alkuun pääsee esim. seuraavilla toimenpiteillä:

1. Yhteinen sitova päätös projektin aloituksesta, sisällöstä ja kestosta sekä mahdollisesta jatkosta. Päätöksen nivoutuminen toimijan arvoihin, esim. vastuullisuuteen, on syyt avata selkeästi
2. Työterveyshuollon kanssa sovitaan yhteisestä sävelestä ja tarvittavasta ennakoivasta työterveyshuollosta
3. Vaaditaan ja vahditaan nykyistä nopeampaa hoitoon pääsyä. Rohkaistaan henkilöstöä terveellisiin elämäntapoihin
4. Toimintasuunnitelma perusteluineen esitellään henkilöstölle
5. Luodaan yhteiset pelisäännöt poissaolojen ilmoitusmenettelyistä, sairauslomatoistusten toimitusmallista, sairaan lapset hoitojärjestelyistä ja myös (väliaikaisen) osa-aikaistamisen toimintamallista
6. Henkilöstölle kuvataan vastuut ja valtuudet tarkoituksena mm. vähentää esimiesten puhelukuormitusta ja järjestää aikaa tähdelliseen esihenkilötyöhön
7. Luodaan sitova toimintamalli poissaolojen ajaksi mm. minimisiivoukseen. Viedään malli palvelukuvauksiin. Siirretään sijaishankintavastuuta organisaatiossa alemmaksi
8. Esihenkilölle varmistetaan riittävä työaika henkilöstö- ja asiakassuhteiden hoitamiseen sekä muihin vastuutehtäviin. (Esihenkilö ei ole alaistensa työrukkanen.)
9. Rakennetaan, jos ja kun on mahdollista, palkkaus- ja palkitsemiskäytäntöjä, jotka huomioivat henkilöstön työmotivaation ja monitaitoisuuden
10. Kerrotaan tilannekehityksestä avoimesti.

Henkilöstön työkuuntoisuuden nostaminen ykkösasiaksi on poppakonsti jo sinällään. Erityisesti työtehtävä- ja työaikamuutokset saattavat jouduttaa parantumista.

Toki Suomessa työnteko ei välttämättä kannata nimenomaan matalapalkka-alalla. Saman tai lähes saman saisi kotiinkin. Työvoimapulasta kärsivä toimialamme tarvitsee kipeästi valtiovallan tukea siihen, että työtä olisi aina kannattavaa vastaanottaa. Aina!