

## Valtuutetun valtuustoaloite

<b>Aloitteen tekijä (valtuutetun nimi / valtuustoryhmä)</b> <b>Saija Ylimäki, Kaisa Louet</b>
<b>Aloitteen päivämäärä</b> <b>15.6.2026</b>
<b>Aloitteen aihe</b> <b>Johtamistyylin kehittäminen henkilöstön hyvinvoinnin turvaamiseksi Pohteella</b>
<b>Aloitteen teksti</b> <p>Pohteen yhtenä strategisena tavoitteena on Hyvinvoivat osaajat. Kuitenkin Pohteen arviointikertomuksen (2025) mukaan sairaspöissaolot aiheuttavat edelleen merkittäviä kustannuksia sekä hyvinvointialueelle että sen osaajille eli työntekijöille). Vuoden 2026 alusta Pohteen työntekijöiden työterveydenhuoltopalveluiden sisältöä laajennettiin koskemaan laajemmin sairaanhoitoa. Tästä huolimatta alkuvuoden sairaspöissaoloprosentit ovat pysyneet korkealla tasolla (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen osavuosikatsaus 1-3/2026).</p> <p>Tutkimuksien mukaan johtamistyyllillä on todettu olevan yhteys pöissaoloihin (Curseu ym., 2025; Hult, ym., 2023; Wu ym., 2024). Yhteistyöhön perustuva transformatiivinen, valmentava tai osallistava johtamistyyli parantaa tiimin sopeutumiskykyä, yhteisiä ajattelumalleja, psykologista turvallisuutta ja kommunikaatiota (Curseu ym., 2025) vähentäen pöissaoloja. Myös oikeudenmukaisuus johtamisessa suojaa työkykyä, sillä kokemus tasapuolisesta kohtelusta ja avoimesta viestinnästä vähentää henkilistä kuormitusta ja uupumusta. Tässä on havaittu Pohteen arviointimuiston (Korruption torjunta) mukaan tunnistettiin useita johtamiseen liittyviä kuten suosintaa, syrjintää, avoimuuden puutetta, epävirallista päätöksentekoa, uhakilua, painostamista jne. Lisäksi osa vastaajista ei uskaltanut puuttua epäasilliseen tai -eettiseen toimintaan sanktioiden pelossa.</p> <p>Pohteen arviointikertomuksessa (2025) nousi esille, että henkilöstön sairaspöissaoloprosentti pysyi edellisvuoden tasolla 5,3%, eikä sen alentamiseksi tehtyä strategista tavoitetta saavutettu. Sairaspöissaolopäiviä oli keskimäärin 21,7 palkallista työpanosta kohden. Paikallisten sairaspöissaolopäivien kustannukset olivat noin 117 miljoonaa euroa, kun mukaan lasketaan välilliset ja välittömät kustannukset. Lisäksi arviointimuiston mukaan haastateltavat</p> <p>Joitakin lähteitä: Arviointikertomus 2025 Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen tarkastuslautakunta. (2025). <a href="https://pohde.fi/wp-content/uploads/2026/05/Arviointikertomus-2025.pdf">https://pohde.fi/wp-content/uploads/2026/05/Arviointikertomus-2025.pdf</a> Hult, M., Terkamo-Moisio, A., Kaakinen, P., Karki, S., Nurmeksela, A., Palonen, M., Peltonen, L.-M., &amp; Häggman-Laitila, A. (2023). Relationships between nursing leadership and organizational, staff and patient outcomes: A systematic review of reviews. <i>Nursing Open</i>, 10, 5920–5936. <a href="https://doi.org/10.1002/nop2.1876">https://doi.org/10.1002/nop2.1876</a> Curseu, P. L., van Rijswijk, J., &amp; Schrujjer, S. G. L. (2025). Collaborative and Shared Leadership Dynamics in Healthcare Action Teams: A Systematic Literature Review. <i>Journal of Healthcare Leadership</i>, 17, 877-899. <a href="https://doi.org/10.2147/JHL.S520534">https://doi.org/10.2147/JHL.S520534</a> Wu, Y., Awang, S. R., Ahmad, T. et al. (2024). A systematic review of leadership styles in healthcare sector: Insights and future directions. <i>Geriatric Nursing</i>, 59. <a href="https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.06.033">https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.06.033</a></p>

## Vastine valtuustoaloitteeseen

Lausunto/vastine aloitteeseen

Päiväys

Lausunnon antaja/virka-asema

Liitteet

Tallenna

Tyhjennä