

TUUSULAN KUNTA

HENKILÖSTÖKERTOMUKSEEN 2024

Pyydetty henkilöstön edustajien osio

Pääluottamusmiesten terveiset vuodelta 2024

Tausta: Paikallisesta sopimuksesta järjestää kunnan yhteistoiminta siirryttiin työnantajan yhteistoimintaohjeeseen

Vuonna 2024 on jatkunut eräänlainen 'etsikkoaika' kunnan henkilöstöasioiden edustuksellisessa hoitamisessa. Tuusulan kunnan paikallisen yhteistoiminnan perustana on ollut työnantajan *Yhteistoimintaohje*. Siihen siirryttiin, kun kunta sanoi vuoden 2022 alussa yksipuolisesti irti vuosikymmeniä voimassa olleen *Paikallisen sopimuksen yhteistoiminnasta Tuusulan kunnassa* paikallisten ammattiyhdistysten ja pääsopijajärjestöjen kanssa. Aiemmin hyvässä yhteistyössä noudatetun ja tarvittaessa yhdessä päivitetyn sopimuksen irtisanominen tuli voimaan huhtikuussa 2022. Tilalle kunta otti oman ohjeensa, minkä laatimisessa ei paikallisia ammattiyhdistyksiä kuultu. Kunta katsoi työntekijöiden edustajien kuulemisen kutsuttuina asiantuntijoina ajavan velvoitteet riittävästä yhteistoiminnasta. Uudessa tilanteessa valtakunnallisten pääsopijajärjestöjen paikalliset pääluottamusmiehet suostuivat vuoden kokeilukauteen, mutta ovat siitä lähtien toistuvasti esittäneet neuvottelujen pikaista aloittamista uuden paikallisen sopimuksen aikaan saamiseksi yhteistoiminnan järjestämisestä kunnassa.

Tarkasteltavan vuoden aikana ristiriitaiseksi ja erittäin haasteelliseksi koettu juridinen tilanne jatkui. Käytännön haasteita työnantajan ohjeissaan asettamissa yhteistoimintaelimissä puolestaan koettiin esimerkiksi kokousmateriaalien etukäteen ja kokousmuistioiden jälkikäteen saamisissa. Esille tuotuihin asioihin ei siten useinkaan ollut mahdollista tutustua etukäteen eikä käsiteltyssä olleista asioista saatu yhteistä muistiota aikoihin tai usein lainkaan. Lisäksi nähtiin yhteistoiminnan perusajatukselle olevan vierasta kunnan toimintaan liittyvien aiheiden ja henkilöstön edustajien puheenvuorojen rajoittaminen. Yhteistoiminnan koettiin olevan vähintään yhteistoimintalain hengestä poikkeavaa sekä varsinkin pääluottamusmiesten asemaa henkilöstön edustajina aliarvioivaa.

Työnantaja näyttää katsoneen, että sen ohjeen mukaiset yhteistoimintaelimet ovat riittäviä hyvän edustuksellisen yhteistoiminnan ylläpitämiseksi. Tilanteen poikkeuksellisuutta mielestämme henkilöstön edustajina korostaa se, ettei tavanomaisia osapuolten välisiä virallisia paikallisneuvotteluja työehtosopimusten paikallisesta tulkinnasta ja Tuusulan kunnan henkilöstön tarpeista juurikaan käyty pyynnöistä ja esityksistä huolimatta. Nykyään jokakeväiset järjestelyvaraeräneuvottelut kuitenkin käytiin, joskaan niissäkään ei kaikkien työehtosopimusten (KVTES ja OVTES) osalta päästy vuonna 2024 valitettavasti yhteiseen neuvottelutulokseen. Valtakunnalliset paikallisesti neuvoteltavat palkankorotukset jaettiin työnantajan tahdon mukaisesti kansliapäällikön viranhaltijapäätöksellä.

Jatkuvasti enemmän on yhtenä merkittävänä erona vertailukuntiin korostunut edustuksellisessa yhteistoiminnassa se, ettei työntekijäpuolelta ole edustusta kunnan palvelualueiden eikä toimialueiden johtoryhmissä – ei myöskään kunnan johtoryhmässä. Työntekijäpuolen edustajilta edellytetty syvempi tuntemus kunnan toiminnasta sekä osallisuus kunnan toiminnan suunnittelussa ja kuuleminen päätöksenteon valmistelussa on koettu viime vuosina lähinnä minimaaliseksi. Tehtäviimme oleellisesti liittyvän tiedonsaannin olemme kokeneet hankalaksi ja pääosin jälkikäteiseksi. Näillä on ollut vaikutuksensa henkilöstön ennakkoivaan huomioon ottamiseen, päätösten ennakkovaikutusten arviointiin ja edunvalvontaan sekä kunnan toiminnan kaikkia osapuolia hyödyttävään sujumiseen. Päätöksenteon olemme kokeneet tapahtuvan jossain kaukana ja henkilöstöä käytännössä kuulematta. Myös palvelussuhteisia (eli niin henkilöstöä kuin esihenkilöitäkin) ymmärrettävästi kovin lähellä olevat merkittävätkin palvelussuhdeasiat ovat miltei hallitsemattomia. Luottamusmiehille kuuluva ns. palkkavalvonta, millä hyvin hoidettuna voitaisiin varmistaa työnantajan palkanmaksun oikeellisuus ajoissa, on koettu haasteelliseksi Tuusulassa, ja esimerkiksi sijaisuuskorvauksissa on ilmennyt epäselvyyksiä.

Edustuksellisen yhteistoiminnan pääpiirteet päättyneen vuoden aikana

Kunnan viralliset henkilöstön edustajat (pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut) ovat tehneet kaikkensa, etteivät haasteet edustuksellisessa yhteistoiminnassa ole päässeet heijastumaan kentälle. Haasteellisesta tilanteesta on toki tiedotettu pääsopijajärjestöjen luottamusmiehiä, tarvittaessa paikallisten ammattiyhdistysten hallituksia ja tietenkin pääsopijajärjestöjä, joilta on haettu neuvoja ja apua varsin poikkeukselliseen tilanteeseen. Voinemmekin todeta, ettei suoraa laajempaa heijastusta kentälle suuressa määrin näyttäisi ilmenneen, mutta yksittäisten palvelussuhteisten edunvalvontatapausten (ns. keissien) sujuvassa käsittelyssä olisi ollut merkittävää apua olemassa olevasta lakien ja sopimusten edellyttämästä hyvästä edustuksellisesta yhteistoiminnasta jo keissien varhaisessa vaiheessa. Näistä mainittakoon vuoden lopulla käydyt yhteistoimintaneuvottelut, mitkä kohdistuivat kaikkiaan kolmeen nimettyyn henkilöön, ja mitä ei tietojemme mukaan ollut käsitelty poliittisissa toimielimissä eikä huomioitu myöskään virallisissa henkilöstösuunnitelmissa. Myöskään yhden kokonaisen yksikön toiminnan virallisesta lopettamispäätöksestä (päättymään kesällä 2026) kesältä 2024 ei ole seurannut pyynnöstämme huolimatta lain edellyttämiä yhteistoimintaneuvotteluja.

Erityisen paljon yhteydenottoja olemme saaneet jo edellisvuonna toteutetun työterveyshuollon leikkausten vaikutuksista palvelussuhteisten arkeen. Valitettavan monet ovat kokeneet sairaudenhoidossa tehtyjen heikennysten ja koko työterveyshuollon toiminnan muutoksen vaikuttaneen omaan työntekoonsa, kun avun hakemisen on koettu tulleen monimutkaisemmaksi ja aikaa vievämmäksi. Vuoden 2024 aikana kriittiset kommentit eivät ole vähenneet. Olemme toistuvasti tuoneet palautetta esille yhteistoiminnassa.

Myös aikanaan kesken tai tuloksetta jääneet paikallisuuvottelut ovat tulleet palautteessa uudelleen esille toistuvasti kuten esimerkiksi Varhaiskasvatuksessa: vaateraha, vuorohoitojärjestelyt, varallaolosopimuksen noudattaminen, saamatta jääneet palkkaerät (ns. maisteri- ja esiopetuslisät). Mainittakoon, että näistä emme valitettavasti ole voinut enää edes keskustella palvelualueen kanssa - saatikka neuvotella suoraan - kuluneena vuonna tämän katkaistua hyvin alkuun toimineen kuukausikokouskäytänteen vuoden 2023 lopulla. Monet haasteet kasaantuivatkin odottamaan ratkaisua tarkasteluvuoden lopulla. Tämä kuormitti mielestämme tarpeettomasti paitsi edunvalvontaa, myös palvelualueita.

Suurimmalla palvelualueella eli Opetuksessa puolestaan ns. Kuukausikokouksia (tai Yhteispalavereja tms, nimikkeen muuttellessa) saatiin muutama järjestettyä kolmikannassa HR:n kanssa tarkasteluvuoden aikana. Osaa ajankohtaisista asioista saatiin edistettyä osan jäädessä odottamaan vielä jatkokäsittelyä. Useissa yhteydenotoissa kentältä harmiteltiin asioiden hidasta hoitumista ja eritoten HR:n hitautta tai peräti vastaamattomuutta akuutteihin kysymyksiin. Erityisen harmillisia olivat esimerkiksi osa-aika sairauslomiin tarvittavien tietojen viivästyminen KELA:n hakemusten ajoissa hakemiseksi. HR rekrytoikin syksyn aikana lisähenkilökuntaa, millä oli jossain määrin myönteistä vaikutusta toimintaan.

Vuoden aikana laajennetun palvelujärjestelmän (Efecte) ja uuden henkilöstö- ja talouspalvelutuottajan (Monetra) tuomat muutokset koettiin myös palautteen perusteella haasteellisiksi ja jopa työtä lisääväksi. Siirtyminen Sarastialta Monetraan näyttää kuormittaneen myös HR:ää, minkä useat sijaisjärjestelyt syyskaudella vaikuttivat muutoinkin yhteistoiminnan sujuvuuteen. Oman lisänsä toi uuden, lupaavasti alkaneen, kansliapäällikön virkakauden päätyminen yllättäen ja siitä seurannut uusi sijaiskierre ns. sekoitti pakan useiden asioiden käsittelyissä. Sen sijaan erityisen positiivisen maininnan ansaitsee perustettu HR:n kehittämisspäällikön virka, missä painotus on henkilöstön kouluttamisella. Tätä on henkilöstöedustajat esittäneet jo vuosia budjettilausunnoissa. Edelleen odotetaan toisen henkilöresurssitoiveen eli palvelussuhdelakimiehen toteutumista, mille on erityistä tarvetta viime vuosien kokemuksen pohjalta.

Toimenpiteet edustuksellisen yhteistoiminnan kohentamiseksi

Tarkasteluvuoden haasteellisen tilanteen pitkittyessä todettakoon, että pääluottamusmiehet olivat hakeneet tehtävänsä mukaisesti apua pääsopijajärjestöiltään vuoden 2023 marraskuussa lähettämällä *Toimenpidepyyntökirjelmällä*. Kirjelmä lähetettiin tuolloin ohjeistuksen mukaan tiedoksi myös kunnan johdolle eli pormestareille. Kirjelmässä nostettiin aiemmin edellä kuvattuja haasteita esille, mutta samalla pyydettiin myös mahdollista yhteistä koulutusta lakien ja sopimusten mukaisen edustuksellisen yhteistoiminnan aikaan saamiseksi kunnassa.

Vastauksena kirjelmään työnantaja järjesti kevään 2024 kuluessa ulkopuolisen konsultin vetämän koulutussarjan turvallisesta pienryhmätoiminnasta henkilöstön ja HR:n edustajille. Henkilöstön edustajien toivomaa

asiantuntijakoulutusta saatiin toukokuussa, kun kunnallisen yhteistoiminnan erityisasiantuntija kävi luennoimassa tunnin ajan koko viralliselle lain edellyttämälle yhteistoimintaelimelle. Luennolla käytiin perusasioita kunnan edustuksellisesta yhteistoiminnasta ja sen taustalla olevasta lainsäädännöstä ja työehtosopimuksesta. Luennon jälkeen sovittiin yhteisesti sen antamien oppien läpi käymistä yhdessä heti kesälomilta paluiden jälkeen. Useista pyynnöistä huolimatta asiaan ei kuitenkaan ole koskaan sittemmin palattu.

Mainittu yhteistoimintalain edellyttämä yhteistoimintaelin on Tuusulassa nimeltään *Yhteistyökomitea* (YTK), Sen jäsenistö koostuu Tuusulan yhteistoimintaohjeen mukaisesti työntekijäpuolen pääluottamusmiehistä (5) ja työsuojeluvaltuutetuista (3) sekä työnantajan edustajista: pormestari, kansliapäällikkö, toimialuejohtajat, henkilöstöjohtaja ja HR:n päälliköt (2). YTK toimii samalla kunnan lakisääteisenä työsuojelutoimikuntana. YTK kokoontuu vuosittain keskimäärin kerran kuukaudessa lukuun ottamatta kesän lomakautta. Sen toimintasuunnitelma perustuu yhteistoimintalakiin, mutta pääluottamusmiehet ovat kuluneenkin vuoden aikana joutuneet kokemaan, ettei lakisääteisiä asioita aina käsitellä niille kuuluvalla painoarvolla ei kaikkia asioita juuri lainkaan. Tosiasiallinen keskustelu kunnan ja sen toimialueiden toiminnasta on korvautunut toimialueiden listamaisilla kuulumisilla, joita varsin usein ovat olleet esittämässä toimialuejohtajien sijaiset. Työntekijäpuolenkin on alettu odottaa kertovan edustamansa henkilöstön tilasta jotain, vaikkei tosiasiallista mahdollisuutta tutustua laajemmin sellaiseen juurikaan ole. Työntekijäpuoli esittikin useampaan otteeseen vuoden 2024 aikana yhteistä kehittämisseminaaria, missä hyvässä yhteistyössä pohdittaisiin YTK:n toimintaa.

Tulevaisuuden näkymiä vuoden 2024 pohjalta

Yhteistoimintalain periaatteiden sekä henkilöstön edustajien asemaa ja tehtäviä määräävän KVTES VII luvun mukaisen edustuksellisen yhteistoiminnan sekä palvelussuhteisiin liittyvän käytännön avustamis- ja ohjaamistoiminnan kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää, että tehtävät olisivat resurssoitu tosiasiallisen tarpeen mukaisesti. Laajempien henkilöstöä koskevat asioiden olisi tultava hyvissä ajoin virallisten edustajien perehdyttäväksi sekä tarvittaessa omiin taustaorganisaatioihinsa vietäväksi. Tulokselliseen ja oikeudenmukaiseen asioiden käsittelyyn tulee varata riittävästi aikaa, käsittelyn olla ratkaisuhakuista ja avointa sekä osallistuvien olla toimivaltaisista. On valitettavasti todettava, että kuluneena vuonna KVTES VII-luvun mukaista henkilöstön edustajien minimi lukumäärää eikä edes työaikaakaan ole voitu täysin hyödyntää, sillä kaikkia luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tehtäviä ei ole täydennysvaaleista ja muista yrityksistä huolimatta saatu täytettyä. Poikkeuksellisen haastavan yleistilanteen lisäksi olemme kokeneet myös henkilö- ja työaikapulaa, mitä työnantaja ei ole halunnut pyynnöistä huolimatta lähteä oikaisemaan.

Vuoden aikana olemme toivoneet paikallista yhteistoimintasopimusta, missä huomioitaisiin asiallisesti resurssoidut säännölliset pääluottamusmiesskokoukset toimivaltaisen HR:n ja tarvittaessa kulloiseenkin asiaan liittyvän palvelualuepäällikön kanssa vähintään kerran kuukaudessa. Samoin sopimuksen tulisi sisältää resurssit nykyisen YTK:ta valmistelevan Yhteistoimintaryhmän (YTR) kokouksiin, johon lisäksi me ovat osallistuneet henkilöstöjohtaja puheenjohtajana, palvelusuhdepäällikkö sekä palvelussuhdevastaava, joka on kirjannut muistiot. Yhteistoimintaelimiä voisi sopimuksella täydentää tarvittaessa myös alakohtaisilla luottamusmiehillä ja ammattiyhdistysten hallitusten edustajilla. YTK:ssa voisivat olla jäseninä myös apulaispormestarit tiedonkulun varmistamiseksi päättäjien ja henkilöstöedustajien välillä. Valtuustoseminaareihin osallistumisen näemme erittäin positiivisena yhteistoimintana. Sitä voisi laajentaa työsuojeluvaltuutettuihinkin.

Henkilöstöjohtajan ja kansliapäällikön sijaiskäytännöt antoivat kuluneena vuonna oman leimansa yhteistoimintaan. Mielestämme muutos toi erilaisen lähestymiskulman useisiin asioihin, joka omalta osaltaan mielestämme heikensi pääluottamusmiesten ja HR:n yhteen hitsautumista. Negatiivisena asiana koimme toki myös sen, että henkilöstöön vaikuttavissa asioissa ei haluttu aina kuulla pääluottamusmiesten ja yhdistysten kannanottoja. Välillä myös tuntuu, ettei organisaatiossa oteta strategiaa osaksi jokapäiväistä tehtävää. Käytäntöä on välillä ratkaisua haettaessa, että verrataan mitä naapurikunnissa tehdään sen sijaan, että kehitettäisiin yhteistoiminnassa omaa toimintaa noudattamalla lakeja ja työehtosopimuksia niitä yhdessä tulkitsemalla.

Tuusulan kunnassa on viime aikoina panostettu vahvasti osaavan henkilöstön rekrytointiin erityisesti keskeisiin päättäviin ja johtaviin tehtäviin. Tämä strateginen linjaus heijastuu myönteisesti koko organisaation toimintaan ja ilmapiiriin. Uuden johtamisen osaamisen myötä kunnassa odotetaan toimintatapojen selkeytyvän ja päätöksenteon muuttuvan entistä johdonmukaisemmaksi. Tämä tukee henkilöstön arkea tuomalla ennustettavuutta, vakautta ja selkeitä suuntaviivoja. Samalla vahvistetaan työntekijöiden asemaa ja parannetaan

työhyvinvointia arjen tasolla. Kehittyvä ja rauhallisempi työympäristö luo pohjaa pitkäjänteiselle työlle ja kunnalle entistä vetovoimaisempana työnantajana.

Suurin odotuksin olemme tutustuneet vuoden lopulla valittuun uuteen ja toistaiseksi virkaan valittuun kansliapäällikköön sekä odotamme uutta toistaiseksi virkaan valittua sivistysjohtajaa aloittamaan työnsä! Edustuksellisen yhteistoiminnan suhteen luottamme erityisesti uuden juristitaustaisen kansliapäällikön tuomaan muutokseen. Pääluottamusmiesten näkökulmasta parasta yhteistoimintaa on mahdollista syntyä työyhteisössä, jossa työtä kehitetään toisia kunnioittaen yhdessä, avoimessa vuorovaikutuksessa ja missä työntekijät kokevat johtamisen oikeudenmukaiseksi.

Kunnioittavasti

5.5.2025

Tuula Hakonen, Jyty

Antti Honkanen, JUKO

Markku Kaarlejärvi, JHL

Johanna Laakso, SuPer

Tomi Reimavuo, JUKO