

Lähetetty: Veikkolainen Cecilia <cecilia.veikkolainen@luottamus.tuusula.fi>
Lähetetty: tiistai 14. syyskuuta 2021 22.43
Vastaanottaja: Ikkela Kalle; Lehmusvaara Virpi; Immonen Jari; Reinikainen Tuija; Juhola Petri; Simpanen Mikko; Lonka Heikki
Kopio: Kylliäinen Marjut; Havukunnas Timo
Aihe: TEKNISEN LAUTAKUNNAN SELVITYSPYYNTÖ TEKNISEN TOIMEN RESURSSISTA

Hyvä vastaanottaja,

Tekninen lautakunta on yksimielisesti päättänyt Teknisen lautakunnan kokouksessa 14.9.2021 pyytää alla olevan selvityksen Teknisen toimen resurssista ja pyytäneet viemään tämän virallisesti valmisteluun.

14.9.2021
TEKNISEN LAUTAKUNNAN SELVITYSPYYNTÖ TEKNISEN TOIMEN RESURSSISTA

Haluamme nostaa esille huolestamme tämänhetkisten resurssien riittävyydestä suhteessa käynnissä oleviin tai pian käynnistyyviin rakennus-, infra- ja ylläpitohankkeisiin. Tämänhetkiset resurssit ovat riittämättömät ja kestävämmällä tasolla. Tämä tilanne on ollut esillä jo edellisen lautakunnan toimintakaudella. Resurssien riittämättömyys on nostettu esille myös tarkastuslautakunnan arviointikertomuksessa vuodelta 2020 mm. seuraavasti:

”Riskiarviossa todetaan, että useat samanaikaisesti käynnistyvät isot rakennushankkeet vaativat panostusta urakoiden kilpailuttamiseen sekä työmaiden rakennuttajatehtäviin ja valvontaan. Työnjohtoresurssit suhteessa työmaiden kokoon, määrään ja aikatauluun ovat pienet ja riskialttiit mm. sairauslomien vuoksi.”

”Kunnallistekniikan investointien määrä on kasvanut 8 vuoden aikana kolminkertaiseksi, mutta henkilöstön vahvuus on kasvanut vain yhdellä. Rakennuttamisorganisaatio on hyvin ohut ja siten haavoittuva. Työmäärän kasvu havaitaan henkilöstön hyvinvoinnissa. Henkilöstön osaamista on kehitettävä myös tilaaja- ja valvontaorganisaation suuntaan.”

”Riskiarviossa todetaan, että uusien alueiden rakentaminen on voimakasta tahtia kasvanut. Rakennetut alueet jäävät kunnossapidon ylläpidettäväksi, mutta määrällisyyden edellyttämää taloudellisia ja henkilöstöresurssia ei ole saatu riittävässä määrin ylläpitoon. Tämä aiheuttaa rakennetun omaisuuden arvonalenemista sekä henkilöstön tarpeettoman suurta kuormittamista.”

”Viherrakennushankkeiden määrää on kasvatettu merkittävästi. Nykyiset henkilöresurssit eivät riitä metsäomaisuuden hallintaan, puistojen ja leikkipaikkojen ylläpidon organisointiin ja valvontaan sekä samanaikaisesti tapahtuvaan uusien kohteiden suunnitteluttamiseen ja rakennuttamiseen sekä kunnossapitoon. Rakentamishojelman sivusta tuotavat hankkeet kasvattavat taloudellisia, aikataullisia, laadullisia ja työsuojellisia riskejä ja vaarantavat sellaisten hankkeiden kulun, joissa kunnalla on sopimuksiin tai muihin sitoumuksiin perustuva aikataulu.”

”Riskiarviossa kiinnitettiin huomiota kiinteistöomaisuuden kehittämistarpeisiin ja useisiin samanaikaisiin suuriin hankkeisiin, jotka saattavat muodostaa merkittäviä aikataullisia, laadullisia ja kustannusriskejä. Henkilöstön resurssivaje, henkilökunnan korkea keski-ikä ja mahdolliset irtisanoutumiset voivat hidastaa palveluverkkosuunnitelman toteutusaikataulua ja suunnittelun laadullista ohjausta.”

Tekninen lautakunta on huolissaan henkilöstön jaksamisesta, mikäli lähitulevaisuudessa tilannetta ei saada korjattua. Useita toimia on avoimena, kun henkilöstöä on lähtenyt muualle töihin. Heidän mukanaan on lähtenyt suunnaton määrä kokemusta ja "hiljaista tietoa" kunnasta. Avoimia paikkoja ei ole saatu täytettyä. Johtuuko tämä hakuvaatimuksista, palkkatasosta, puutteellisista työsuhte- eduista, työn joustavuudesta, kovasta kilpailusta alan työvoimasta yksityisellä ja julkisella sektorilla vai Tuusulan maineesta työnantajana. Onko tehty selvitystä miksi työntekijät ovat lähteneet Tuusulan kunnan palveluksesta? Entä miten on huolehdittu, että nykyinen osaava ja kokenut työvoima saadaan pidettyä kunnassamme, jotta tilanne ei pahene entisestään.

Useassa eri yhteydessä on keskustelussa noussut esille kunnan palkkataso. Kun sitä verrataan alan palkkoihin yksityisellä sektorilla ja muissa lähialueen kasvukunnissa, onko palkkataso suuruusluokaltaan, työn vaativuuden ja vastuuvaihtojen osalta riittävällä tasolla. Selvityksen perusteeksi ei riitä, että Tuusulan kunnassa noudatetaan sopimusalan palkkataulukkoa. Taulukkopalkat ovat alarajaja, joista muotoillaan tehtäväkohtaisia palkkoja työn vaativuuden ja vastuuvaihtojen sekä osaamis- ja kokemustason mukaan. Miten aiotaan saada avoimet paikat täytettyä ja houkuttelevuutta kuntatyönantajana parannettua?

Edellytämme, että hakuprosessia ja palkkarakennetta kehitetään, jotta rekrytointi ei vie liikaa aikaa ja resurssia jäljellä olevilta virkamiehiltä. On syytä vähentää tarpeetonta byrokratiaa, jotta jäljellä olevilla resurssilla jää aikaa hoitaa työtään parhaalla mahdollisella tavalla.

Kunnassamme on käynnissä useita eri hankkeita ja joudumme käyttämään niissä runsaasti konsultteja. Nämä maksavat kunnalle moninkertaisesti verraten omaan työvoimaan. Lautakunta haluaa selvityksen siitä, millainen kustannus kuntatalouteen on odotettavissa, mikäli lähes kaikki tulevat ja käynnissä olevat hankkeet viedään läpi konsulttityönä verraten omaan työvoimaan? Miten tämä kustannusten nousu on huomioitu talousarviossa? Lautakunta haluaa myös tiedon kuka valvoo konsulttien työtä, kun resurssit ovat vajaat? Entä miten on varauduttu riskeihin, mikäli konsulttien avulla töitä ei saada hoidettua kohtuullisella kustannustasolla tai konsulttien vaihtuvuuden takia?

Selvityspyyntö:

- Mikä on Teknisen toimen resurssitilanne?
- Paljon avoimia paikkoja, mistä lähtien olleet täyttämättä ja monta kertaa ovat olleet avoimena?
- Onko ollut paljon hakijoita, joilla olisi koulutus, kokemus ja osaaminen tehtävään
- Mikäli tehtävään valittu on perunut, mikä on ollut perustelu?
- Onko haastatteluissa noussut esille palkkataso?
- Onko hakemuksissa voinut esittää palkkatoiveita ja jos on ovatko palkkatoiveet olleet linjassa kunnan palkkatason kanssa?
- Mikä on naapurikuntien palkkataso vastaavissa tehtävissä ja ovatko vastuut suuruusluokaltaan samanlaiset kuin Tuusulassa?
- Millainen suhde on tällä hetkellä konsulttien käytössä verraten omaan henkilöstöön?
- Mikä on kustannusero ja kohteiden/hankkeiden määrä konsulteilla verraten omaan henkilöstöön?
- Kuka valvoo konsulttien työtä?
- Onko tehty selvitystä miksi työntekijät ovat lähteneet Tuusulan kunnan palveluksesta?
- Miten on huolehdittu nykyisen työvoiman pysyvyydestä ja heidän jaksamisestaan?
- Miten on huomioitu henkilöstön eläköityminen ja luonnollinen poistuma?
- Miten hakuprosessia on aiottu kehittää?
- Onko talousarviossa huomioitu kustannusten nousu konsultteja käytettäessä?
- Miten on varauduttu riskeihin, mikäli konsulttien avulla töitä ei saada hoidettua kohtuullisella kustannustasolla tai konsulttien vaihtuvuuden takia?
- Onko selvitetty kuntamme houkuttelevuutta työnantajana verraten naapurikuntiin ja yksityiseen puoleen, entä onko mietitty toimia, joilla houkuttelevuutta parannetaan?

On hienoa, että Tuusulan kunta kehittyy ja kasvaa. Päätetyt investointihankkeet ovat varmasti hyvä veto- ja pitovoimatekijä kunnallemme. Pyydämme myös selvitystä miten eri hankkeet (kunnallistekniikka/uudishankkeet/infra/korjausrakentaminen/puistot/muut) tullaan priorisoimaan ja mitkä näistä kuuluvat kunnan perustehtäviin. Tavoitteenamme on huomioida vajaat resurssit osaltamme päätöksenteossa, joten tarvitsemme päätöksenteon tueksi tietoa hankkeiden aikataululuksesta ja tärkeysjärjestyksestä. Tarvitsemme lautakunnalle tiedon, mikäli resurssitilannetta ei saada korjattua tämän tai ensi vuoden aikana.

Uskomme että kunnastamme löytyy tahtotila, osaamista ja nopeita keinoja tämän tilanteen ratkaisemiseen ja mielikuvan parantamiseen kunnastamme työnantajana.

Ystävällisin terveisin
Tekninen lautakunta
Cecilia Veikkolainen (PJ) ja Marjut Kylliäinen (varaPJ)