

Aloite kuntaorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin seurannasta organisaatiomuutoksessa

Kuntaliitto tiedotti 5.11.2009 strategiabarometrin tuloksista, joiden mukaan talous, kustannustehokkuus ja tuottavuuden parantaminen, sekä kuntalaisten innostaminen mukaan päätöksentekoon ja suunnitteluun ovat kuntien keskeistä strategiaa. Myös poliittisen johdon rooli, sekä johtajuuden kehittäminen mainittiin painopistealueina. Barometrin tiedot kerättiin kunnanjohtajilta, valtuustojen ja hallitusten puheenjohtajilta, sekä sairaanhoitopiirien, maakuntaliittojen ja koulutuskuntayhtymien johtajilta. Huolta kannettiin myös asenteiden ja organisaatioiden jäykkyydestä, sekä päätöksenteon hitaudesta ja muutosvastarinnasta.¹

Keskeistä strategiaa käsiteltäessä ei mainittu henkilöstön asemaa muutoksen toteuttajina, mikä antaa huolestuttavan viestin keskeisen osa-alueen tärkeyden sivuuttamisesta. Yksityisellä sektorilla pyritään varautumaan organisaatiomuutoksiin henkilöstön näkökulmasta ainakin teoriatasolla jo suunnitteluvaiheessa, mutta myös toteutus- ja seurantavaiheissa. Yritys ja työterveyshuolto koordinoivat mahdollisuuksien mukaan työhyvinvoinnin varmistamiseen tärkeitä toimenpiteitä muutostilanteissa, näistä äärimmäisenä esimerkkinä yrityksen henkilöstön supistamistoimien aikana tapahtuva tyhy-toiminta.

Kunnallinen työmarkkinalaitos ja henkilöstöjärjestöt järjestivät maalisi–huhtikuussa tiedotustilaisuuksia uudesta tuloksellisuussuosituksesta. Suosituksen yhtenä tarkoituksena on halu turvata julkisen sektorin työpaikat ja vaikuttaa niiden säilymiseen kilpailukykyisinä. Siinä todetaan, että hyvinvoiva henkilöstö on tuottavaa ja talouskasvusta n. kolmanneksen on arvioitu johtuvan sijoittamiseen aineettomaan pääomaan eli henkilöstöön. Tuloksellisuuden kestävä kehittäminen tulee ajatella kokonaisuutena, palveluiden vaikuttavuus huomioiden.²

Käynnissä on myös Kuntatyö 2010 –projekti, joka toteutetaan Kuntien eläkevakuutuksen tutkimusyksikön ja Kuntatyö kunnossa –ohjelman yhteistyönä. Projektin tarkoituksena on varautua kunta-alan kiristyvään työvoimakilpailuun. Tarkasteltavia kokonaisuuksia ovat erilaiset tyky-hankkeet, aktiivinen aikainen puuttuminen, uudelleensijoitus, työhön paluun tuki, työuupumus, työn kuormitus, hoitoonohjaus ja kuntoliikunta.³

¹ http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;60;498;145752;155957;155958&voucher=444FA587-42AB-46A7-8F7E-B3E4880E9520 Kunnat.net, Kuntatiedon keskus 9.11.2009

² http://www.kuntatyonantaja.fi/modules/page/show_page~id~85DED39B8AC1470DBC9397758C56F96E~tabletarget~data_1~MENU_2_activeclicked~9A27C20CAB66493893514AE58700627C~MENU_2_open~true~pid~8B60AF21C5D84180893AA248FC4CF060~layout~kt2006.asp Kunnallinen työmarkkinalaitos, työelämän kehittäminen – tuloksellisuus. 10.11.2009

³ http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&menu1_id=138&id=4184&lang=fi Kuntatyö kunnossa/KEVA. 9.11.2009

Projektin tuloksena on tähän mennessä koottu erinäisiä toiminta-ohjeita, mutta myös työelämän kehittämisen välineitä. Konkreettisten työvälineiden soveltaminen uhkaa kuitenkin jäädä taka-alalle kuntien toimiessa vahvasti alijäämäisillä budjeteilla. Henkilöstön työhyvinvointi on avainasemassa kuntaorganisaation toiminnassa, mutta onko hyvinvoinnin seuraamiseen ja erityisesti kehittämiseen "varaa" taantuma-aikana, kuntien tuottavuuden ja tehokkuuden noustessa korostuneiksi painopistealueiksi? Teoriassa saavutetut synergiaedut menetetään jo ennen toteutumistaan, ellei kaikkia muutoksen toteuttavia osapuolia huomioida tasapuolisesti.

Me allekirjoittaneet esitämme, että kuntien toiminnan tehostamiskeinona käytettävien kuntaorganisaatiomuutosten yhteydessä kiinnitettäisiin nykyistä aktiivisemmin huomiota kuntatyöntekijöiden työhyvinvointiin muutosprosessin aikana. Erityistä huomiota tulee kohdistaa myös seurantavaiheeseen, sekä konkreettisten toimintaohjeiden viestimiseen kuntaesimiehille siten, että annettuja työvälineitä osattaisiin soveltaa myös käytäntöön. Lisäksi henkilöstön edustajat tulisi ottaa mukaan suunnitteluun jo varhaisessa vaiheessa ja käydä heidän kanssaan aidosti läpi tulevia muutoksia, sekä keskustella rakentavassa hengessä vaihtoehtoista.

Keskustan Kangasalan Kunnallisjärjestö ry.

Jarmo Jaakkola, pj.
Sakari Eerola, ay-vastaava
Heidi Lehtiniemi-Eerola
Tessa Manni

Lisätietoja:

Sakari Eerola, 040 – 839 3084, sakari.eerola@saunalahti.fi
Tessa Manni, 040 – 757 6826, tessa.manni@kangasala.fi