

Hamina, Kotka, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti – kuntarakenneselvitys

MAL-henkilöstötilaisuus

Aika: 14.2.2014 klo 9.00-11.30

Paikka: Kotka (Cursor)

Kuntarakenne / MAL-ryhmä

Osallistujia yhteensä 38

Muistiinpanot henkilöstötilaisuuden keskustelusta

Aiheesta keskusteltiin MAL-ryhmän pj. Markku Hannosen kuntarakenneprosessin yleistä etenemistä ja MAL-ryhmän työskentelyä kuvanneen esityksen pohjalta. Keskustelu toteutettiin MAL-teemaryhmittäin/palvelualueittain siten, että kukin ryhmä muodostui eri kuntien samojen aihepiirien parissa työskentelevistä henkilöistä. Näkemyksissä havaittiin paljon yhtäläisyyksiä, joten tässä muistiossa ne on esitetty yhtenä kokonaisuutena.

- Yleisellä tasolla taloudelliset hyödyt ja resurssien yhdistäminen nähtiin positiivisena asiana.
 - Keskustelussa todettiin, että alkuvaiheessa tarvitaan varmasti erilaisia kuntien käytäntöihin, toimintatapoihin ja järjestelmiin (esim. kiinteistörekisteri) liittyvää yhdenmukaistamista. Se edellyttää työpanosta ja aiheuttaa kustannuksia, jotka kuitenkin tasaantuvat ylimenokauden jälkeen.
 - Voi näkyä jonkin aikaa myös asiakkaille aiemmin totuttujen toimintatapojen muutoksina
 - Toisaalta edistää asukkaiden ja asiakkaiden tasapuolista kohtelua
 - Henkilöstöresurssit saataisiin kuntaliitostilanteissa tehokkaammin käyttöön, esim. tehtävien tasaus taloudellisten tilannevaihtelujen mukaisesti.
 - Kuntien välistä yhteistyötä voi ja kannattaa kehittää, vaikkei liitosta syntyisikään.

- Nykyinen henkilöstömäärä eri MAL-osa-alueilla on viime vuosien aikana ohentunut todella paljon mm. taloudellisten paineiden vuoksi. Tämä on johtanut organisaation voimakkaaseen ohenemiseen, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, ettei nykytilanteessa ole "varajärjestelmää". Esimerkiksi sairaustapauksissa ei

välttämättä löydy tuuraavaa henkilöä, joka osaisi ja pystyisi omien tehtäviensä lisäksi tuuramaan poissaolevaa henkilöä.

- Yhden tehtävän hetkellinenkin hoitamatta jääminen vaikuttaa myöhemmin ketjun tavoin myös muiden työskentelyyn.
 - 2 kunnan mallissa ei juurikaan muutoksia nykyisiin henkilöstömääriin, toiminta-alueet laajenisivat. 1 kunnan mallissa muutos on suurempi, mikä voi avata uusia mahdollisuuksia.
 - Hiukan tarkemmin: Suuremmassa organisaatiossa on paremmat mahdollisuudet osaamisen hyödyntämiseen. Toisaalta tiukkaa sektoroitumista vain tarkasti rajattuun tehtävään pidettiin ei-toivottuna. Monipuolinen tehtävänkuva pitää yllä laajaa ammattitaitoa ja siten myös ketterää organisaatiota.
 - Lisäksi riskinä nähtiin, että resurssit eivät lisäänty, mutta työmäärät kasvavat, esim. tehtävien ja meneillään olevien asioiden siirtyminen kunnista kaupunkien organisaatioiden hoidettavaksi
 - Pienissä kunnissa resurssit lisääntyvät mallista riippumatta ja työnkuvat selkenevät
- Kuntaliitostilanteissa riskinä nähtiin myös toiminnan byrokratisoituminen, henkilöstön vähentäminen ja asiakaspalvelun heikkeneminen
 - Työskentely-yksikön sijoittuminen kuntaliitostilanteessa herätti monipuolisia näkemyksiä
 - Jotta yhdistymisistä halutaan hyötyjä, tulisi toimintoja keskittää yhteisiin yksiköihin tai toimipisteisiin
 - Esim. toimitusten, maaomaisuuden ja asiakaspalvelun hallitsemisen näkökulmasta pienempiä kuntamalleja pidettiin parempana vaihtoehtona
 - Esim. mittauspuolella todettiin, että ihan käytännön sujuvuuden vuoksi tarvitaan varmastikin jonkinmoista sivutoimisto-organisointumista
 - Kuntaliitostilanteissa työskentelyalue laajenee. Tämä saattaa aluksi näkyä paikallistuntemuksen ongelmina, toisaalta työskentelyalueen monipuolistuminen nähtiin positiivisena asiana. Myös asiakasrepertuaari laajenee - omat plussansa ja miinuksensa.
 - Esim. mittauspuolelta: Työskentelyalue laajenee vesistöalueiden ja saariston osalta, koska kunnissa ja Haminassa nämä palvelut ostetaan tällä hetkellä Maanmittauslaitokselta. Suuremmissa yksiköissä nämä on perusteltua tuottaa itse.
 - Ylipäätään todettiin, että MAL-asioissa ostopalvelut ja konsulttitoimeksiannot ovat usein kalliita omana työnä toteutettuun verrattuna. Varsinkin, kun konsulttityöt edellyttävät kaikista huolimatta myös kunnan omaa työpanosta. Toisin sanoen riittävästä henkilöstömäärästä kannattaa huolehtia myös kuntataloudellisista syistä ja esim. eläköitymiskysymysten yhteydessä tämä asia tulisi huomioida nykyistä voimakkaammin.

- Todettiin, että kuntaliitostilanteissa nykyisten talousresurssien uudella jaolla voitaisiin saada jopa lisää osaavia käsiä omaan organisaatioon.
- Päättäjiltä kaivataan yksityiskohtaisempaa tietoa, mitä muutos tarkoittaa käytännössä yksittäisen työntekijän näkökulmasta. (Jo tilaisuudessa keskusteltiin, että oikeastaan juuri tätä kysymystä parhaillaan pohditaan).
- Liitostilanteissa tiedonkulun suunnitteluun tulee kiinnittää paljon huomiota, niin yksiköiden sisäiseen kuin eri hallinnonrajojen väliseenkin tiedonkulkuun.
- Erilaisten tietokantojen yhdistyminen, arkistojen ja sähköisten palvelujen kehittäminen nähtiin positiivisena asiana ja ne synnyttäisivät myös säästöjä
- Yhden kunnan mallissa yritys ei kilpailuttaisi alueen kuntia, vaan kunta yrityksiä (yritysten sijoittuminen)
- Miten liitostilanteita mahdollisesti seuraavat poliittiset ristiriidat vaikuttavat työskentelyyn esim. suunnittelussa?
- Vaikka liitoksia ei syntyisikään, niin selvitystyö on hedelmällistä ja luo pohjaa jatkoyhteistyölle.
- "Pienet kunnat hyötyvät sekä yhden että kahden kunnan mallista, kaupungit vain yhden kunnan mallista" (lainaus yhden työryhmän muistiinpanoista)

(Muistiinpanot Pauli Korkiakoski 14.2.2014, korjattu kommenttien perusteella 7.3.2014)