

HENKILÖSTÖN OSALLISTAMINEN ALUEELLISESSA VALMISTELUSSA HYVÄT KÄYTÄNNÖT

TE2024

Työllisyyden kuntakokeilut

Työllisyysalueet

Henkilöstöedustajat TE-palveluissa

- ▶ Valtiolla henkilöstöä edustaa kolme pääsopijajärjestöä
 - ▶ Ammattiliitto Pro
 - ▶ Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
 - ▶ Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
- ▶ Kuntasektorilla henkilöstöä edustaa kolme neuvottelujärjestöä
 - ▶ Julkisen alan unioni JAU
 - ▶ Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
 - ▶ Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
 - ▶ Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
 - ▶ Sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelujärjestö Sote

Yhteistoiminta valtiolla ja kunnissa

- ▶ Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa säätelee valtiolla yhteistoimintaa. Yhteistoiminta perustuu henkilöstölle *oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin* viraston toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tavoitteena on *yhteisymmärryksessä ja jatkuvassa avoimessa vuorovaikutuksessa kehittää* viraston toimintaa ja henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa virastossa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja henkilöstön asemaa virastossa ja samalla edistää työelämän laatua sekä valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta.
- ▶ Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella säätelee kuntapuolen yhteistoimintaa, jonka tavoitteena on antaa henkilöstölle *mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua* kunnan ja hyvinvointialueella toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle *mahdollisuus vaikuttaa* omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja hyvinvointialueen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua

Yhteistoiminnasta yhteistyöhön

- ▶ TE2024 uudistus siirtää työ- ja elinkeinopalvelut kuntien järjestämisvastuulle
- ▶ Tällä hetkellä TE-palveluita järjestää 40 eri toimijaa Suomessa; 15 alueellista TE-toimistoa ja 25 Työllisyyden kuntakokeilua
- ▶ 1.1.2025 tulee Suomessa olemaan toistaiseksi tuntematon määrä työllisyysalueita, jotka ovat joko yksittäisiä kuntia, kuntayhtymiä tai kuntien yhteistyösopimuksella toimivia vastuukuntamallisia ratkaisuja
- ▶ Henkilöstön vähennyksiä ei muutoksella tavoitella eikä asiakasmääräkään muutoksessa laske. Jatkossakin nykyinen asiakaskunta tarvitsee vähintään saman verran palveluita työllistymisen ja työllisyyden edistämiseksi. Siksi on perusteltua ajatella, että jokaista meitä tarvitaan.

- ▶ TE-palveluissa työskentelee eri tehtävissä n. 4 500 htv:n verran henkilöstöä valtion puolella. Kuntapuolella vastaavissa tehtävissä Työllisyyden kuntakokeiluissa työskentelevistä ei ole käytettävissä lukumäärää.
- ▶ Jos tavoite on viedä palvelut lähelle asiakasta, ei asiakaspalvelusta eli sitä toteuttavista henkilöistä voida vähentää. Kysymys on lähinnä se, missä eri toimipaikoissa jatkossa mitään palvelua järjestetään.
- ▶ Kuntanäkökulmasta voi olla jopa perusteltua miettiä, onko meillä 1.1.2025 riittävä määrä asiantuntijoita tuottamaan suunniteltu laajuus palveluita.
- ▶ TE-palveluissa työskentelevä henkilöstö ymmärrettävästi miettii monia kysymyksiä.
 - ▶ Onko tulevaan virkapaikkaan mahdollista vaikuttaa, milloin saa tiedon siitä?
 - ▶ Tuleeko tehtävät muuttumaan uudessa organisaatiossa ja voiko siihen jotenkin vaikuttaa?
 - ▶ Tietääkö uusi työllisyysalue, millaista työtä käytännössä tehtävänkuvassa sisältää ja mitä kaikkea sen ulkopuolista osaamista on käytettävissä?
 - ▶ Voiko uusi työnantaja avata näitä asioita ennen siirtymistä?
 - ▶ Voinko minä saada omaa ääntäni kuuluviin muutoksen toimeenpanovaiheessa?

Virkamies valtiolla

- ▶ Vakiintunut asema organisaatiossa on nyt murroksessa. Onko mitään keinoa vaikuttaa omaan tilanteeseen?
- ▶ Palkkausjärjestelmä on monimutkainen, mutta takaa tehtävässä kehittyessä mahdollisuuden vaikuttaa myös palkkaan. Miten palkkaus jatkossa muodostuu, millaiseksi palkkani muuttuu?
- ▶ Kuntatyönantaja vaikuttaa etäiseltä ja jotkut uutisoinnit tai asian tiimoilta saamani viestintä ovat herättäneet tunteen siitä, että osaamiselleni tai asiantuntijuudelleni ei ole siellä tarvetta ja joudun etsimään töitä muualta.
- ▶ Voinko jatkossa uudessa organisaatiossa päästä kehittämään omaa työtäni ja käyttää omaa osaamistani laajemmin kuin nykyään?
- ▶ Säilyykö virkamiesasemani eli siirrynkö kunnalle viranhaltijaksi vai työntekijäksi ja mikä ero niissä on?

Kunnan työntekijä tai viranhaltija

- ▶ Koko ajan puhutaan TE-toimistosta meille siirtyvistä. Mikä rooli minulla on muutoksen jälkeen ja voinko vaikuttaa siihen?
- ▶ Miten muutos tulee vaikuttamaan kunnan organisaatioon?
- ▶ Miten muutos tulee vaikuttamaan omaan työyhteisöni ja toimintakulttuuriimme?
- ▶ Saadaanko ennen TE-palveluiden siirtämistä aikaa tutustua uutena työyhteisönä uudessa organisaatiossa ennen kuin otetaan vastuu asiakkaiden palvelusta?
- ▶ Muuttuuko yhteistyö hyvinvointialueen kanssa jälleen, kun juuri ollaan oppimassa tähän uuteen systeemiin?
- ▶ Arvostetaanko minun TE-palveluosaamistani yhtä paljon, kuin TE-toimistoista siirtyvien asiantuntijoiden?

Kuntapäätäjät eli luottamushenkilöt

- ▶ Mitä TE-palveluiden järjestämistä käytännössä tarkoittaa?
- ▶ Miten kuntatyönä voidaan vaikuttaa työllistämiseen paremmin?
- ▶ Millaisia taloudellisia vaikutuksia tällä on kunnalle?
- ▶ Onko TE-palvelut ulkoistettavissa eli ostettavissa joltain kolmannen sektorin toimijalta tai alan palveluita tarjoavalta yritykseltä?
- ▶ Voidaanko lisääntyviä valtionosuuksia käyttää muuhunkin kuin TE-palveluiden järjestämiseen ja siihen liittyviin henkilöstökuluihin?
- ▶ Miten saadaan optimoituja valtionosuuksia ja vältettyä sakkolistamaksut?
- ▶ Eikö valtio voisi jatkossakin huolehtia TE-palveluista niissä kunnissa, joissa ei ole halukkuutta/valmiuksia/resursseja huolehtia niistä itse?
- ▶ Missä määrin TEM ja/tai TE-toimisto tukee nyt tässä alueellisen valmistelun vaiheessa ja missä määrin yrittää ohjata päätöksentekoa?

Henkilöstönedustaja eli luottamusmies

- ▶ Miten voisin tuoda oman osaamiseni parhaiten uudistuksen toimeenpanoon?
- ▶ Roolina turvata henkilöstön asema nykytilanteessa, jossa palveluiden tulee pyöriä ihan siirtymähetkeen asti ja saumattomasti sen yli
- ▶ Roolina turvata henkilöstön asema muutoksessa ja sen valmistelussa, huolehtien samalla myös työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta ja työkykyisen työvoiman olemassaolosta myös siirtymävaiheen jälkeen
 - ▶ Käy yhteistoimintaneuvottelut työnantajan kanssa
 - ▶ Tuo henkilöstön näkökulmaa esiin valmistelun eri vaiheissa aina, kun mahdollisuus on ja pyrkii löytämään keinoja tuoda olennaiset asiat käsittelyyn
- ▶ Toimii henkilöstön ja työnantajan välillä ”yhdyspintana” kuljettaen tietoa, toiveita, odotuksia, kysymyksiä ja huolia puolin ja toisin
- ▶ Luottamuksellinen yhteistyötaho niin henkilöstölle, työnantajalle, yhteistyötahoille kuin muille henkilöstönedustajille

Kysymykset, joilla Työllisyyden kuntakokeilun johtohenkilöitä lähestyttiin

- ▶ Missä vaiheessa pyysitte henkilöstöedustajaa mukaan ryhmään?
- ▶ Tuoko henkilöstöedustaja kokouksiin henkilöstön toiveita/kuulumisia/kysymyksiä?
- ▶ Välittääkö henkilöstöedustaja kokouksista tietoa henkilöstölle?
- ▶ Jos teillä ei ole/olisi henkilöstöedustaja mukana, millä keinoin huolehtisitte henkilöstön mahdollisuudesta vaikuttaa oman työn kehittämiseen, muutokseen sitoutumiseen yms.?
- ▶ Millaisia toiveita tai ajatuksia teillä on henkilöstöedustajan osallistumisesta, miten sitä voisi kehittää paremmaksi?

Kokemuksia henkilöstön tai henkilöstönedustajan mukana olosta

- ▶ ”Henkilöstönedustus pyydettiin kuntakokeilun ohjausryhmään alkuvaiheessa jo mukaan. Henkilöstön edustus on hyvä tapa laajentaa ymmärrystä ja jakaa tietoa. Mukana on sekä TE-hallinnon että kuntien edustajat. Myös alueellisessa TE24 valmistelussa henkilöstönedustus on ollut heti alusta asti mukana”
- ▶ ”Kun ohjausryhmä perustettiin, päätettiin kutsua jäseneksi sekä TE-hallinnon että kuntapuolen henkilöstön edustajat (pyydettiin nimeämään). Linjaus oli silloin, että yksi edustaja edustaa kaikkia ammattiliittoja. Todettiin, että kun työ siirtyy myöhemmin enemmän henkilöstöratkaisuasioihin, silloin henkilöstön edustusta vahvistetaan, mahdollisesti perustetaan erillinen työryhmä, joka käsittelee henkilöstöasioita. Tämä vaihe lähestyy pian.”
- ▶ ”Henkilöstön edustus kutsuttiin mukaan yhteisiin tilaisuuksiin jo viime syksynä. Keskusteluja käyty myös kahdenvälisesti. Pidetty tilannekatsaus helmikuussa kaikkien TE-toimiston ja ELY-keskuksen luottamushenkilöiden kanssa. Henkilöstönedustajaa ei ole vielä nimetty maakunnan kuntien ohjaus- ja valmisteluryhmiin. TE-toimisto ja ELY-keskus kuitenkin näissä mukana.”
- ▶ ”Valmisteluryhmä kunnissa määrittää nyt työllisyysalueen rakenteita. Siihen on pyydetty TE-toimiston ja ELY-keskukselta nimeämisiä. Nämä nimetyt henkilöt ovat myös niitä, jotka tuovat henkilöstön kysymyksiä ja ääntä ja välittää tietoa siitä henkilöstölle. Meidän etu on erittäin matalahierarkinen organisaatio.”

- ▶ ”Henkilöstö on mukana monissa muissa palavereissa, joissa suunnitellaan ja arvioidaan joka päiväistä työtä ja erilaisia siihen liittyviä asioita.”
- ▶ ”Henkilöstöedustaja ainakin TE-puolelta tuo henkilöstön viestiä ja käsittääkseni myös vie tietoa ohjausryhmästä henkilöstölle. Kuntapuolen tiedonvälitys kuntien henkilöstölle on pitkälti kuntajohtajien ja/tai kuntiin palkattujen työvoimapäälliköiden vastuulla – kuntakohtaisesti. Jokainen kunta hoitaa tämän itsenäisesti. Itse olen antanut säännöllisesti ajankohtaisinfoa kuntajohtajille ja välittänyt tietoa jaettavaksi kuntien valtuustoille.”
- ▶ ”Juuri mitään muutoksia, päätöksiä tai palveluiden kehittämistä ei tehdä pelkästään esimiestasolla, vaan kaikessa työskentelyssä on myös henkilöstö mukana. Pyrimme osallistamiseen, avoimeen tiedottamiseen ja matalassa, pienehkössä organisaatiossa vuorovaikutusta tapahtuu arkisissa kohtaamisissakin.”
- ▶ ”Henkilöstöedustajat tarvitaan – ei oikein ole muita toimivia keinoja. Vaihtoehto, tai täydentävä malli on johdon jalkautuminen henkilöstön pariin: säännölliset henkilöstöinfot ja kuulemistilaisuudet valmisteluprosessin aikana.”
- ▶ ”Emme tule selviämään TE24 uudistuksesta ja sen jälkeisestä TE-palveluiden tuottamisesta ilman henkilöstöä ja heidän osaamistaan. Siksi on erittäin tärkeää ja olennaista, että henkilöstö on jo valmisteluvaiheessa mukana tuomassa omaa substanssiosaamistaan ja näkemyksiään TE-palveluiden järjestämisestä.”

- ▶ ”Haluamme pitää henkilöstön mukana kasvavassa määrin TE24 valmistelussa, mitä lähemmäs palveluorganisaation yksityiskohtia mennään, sillä henkilöstö on se, jolla on siihen käytännön arkeen ja laintulkintaan ja asiakaspalveluun paras asiantuntemus. Tässä on oman työn kehittämismahdollisuus ja samalla sitoudutaan paremmin uuteen organisaatioon, kun on saatu olla itse mukana sitä luomassa.”
- ▶ ”Siinä lienee kehitettävää, että edustajat edustaisivat mahdollisimman laajasti koko henkilöstöä eli kävisivät keskustelua keskenään vielä nykyistä enemmän.”
- ▶ ”Olemme käyneet TE-hallinnon kanssa keskusteluja tavoista, joilla voimme henkilöstöä osallistaa uudistuksen valmisteluun eri vaiheissa. Kun työllisyysalueet tiedossa, voimme säännönmukaistaa henkilöstön osallistamisen. On valitettavaa, että TEM siirsi päätöstä muutuskustannusten korvaamisesta kunnille. Tämä vaikuttaa kuntien/työllisyysalueiden mahdollisuuksiin osallistaa omaa ja TE-hallinnon henkilöstöä.”
- ▶ ”Itse odotan sitä, että henkilöstön edustaja tuo esiin asioita, näkemyksiä ja osallistuu aktiivisena ja tasavertaisena tiimin jäsenen muutoksen valmisteluun. Lisäksi toivon, että henkilöstön edustajat tukevat johtoa uudistuksen muutosjohtamisessa, tiedottamisessa henkilöstön suuntaan.”
- ▶ ”Tarkoitus on rakentaa yhdessä organisaatio, jossa on hyvä tehdä työtä ja henkilöstö voi hyvin.”

Kiitos!

Henkilöstö ja sen edustajat ovat mielellään toimeenpanossa mukana ja tuovat oman osaamisensa parhaan mahdollisen organisaation luomiseen työllisyysalueille