

keppi ja porkkana

Valtiosektorin jäsentiedote 2/2021



Tässä numerossa:

- Neuvottelurintamalla kuplii
- Hallinnon kehittämistä neljän vuosikymmenen kokemuksella
- Kuntakokeilun alun kokemuksia
- Valtionhallinnon tapa täyttää tehtäviä suosii pelolla johtamista
- Edunvalvontatyössä on oltava herkkä kuulostelemaan ja aina valmiina aitoon keskusteluun

PÄÄKIRJOITUS

Neuvottelurintamalla kuplii

Tämän kevään työmarkkinapöhinä on käynyt työehtosopimusjärjestelmän ja sen sitovuuden ympärillä. Yksityisellä työnantajapuolella on tehty joillakin sopimusaloilla (esim. metsäteollisuus ja osin myös teknologiateollisuus) tiukkoja ja periaatteellisia päätöksiä siitä, ettei yleissitovia työehtosopimuksia aiota enää tehdä, kun kesän jälkeen neuvottelukierros pyörähtää käyntiin. Neuvottelut halutaan paikallisiksi ja joustoa vähän kaikkeen. Työntekijäpuolen liitoissa on toki haaste otettu vastaan ja varautuminen niihin on käynnissä. Joitain heijastuksia tästä nähdään ehkä valtiollakin.

Valtiolla tilanne ja lähtökohdat ovat vanhoissa kuopissaan. Valtiolla esimerkiksi palkoista sovitaan periaatteessa paikallisesti virastokohtaisilla virka- ja työehtosopimuksilla. Neuvottelujärjestelmämme on kuitenkin varsin keskusvetoinen eikä mitään uutta ja ihmeellistä ole noussut esille, ainakaan vielä. Yksittäisten virastojen mahdollisuudet sopia paikallisesti eli virastokohtaisesti asioista ovat jopa niin virastojen johdon kuin työntekijöitä ja virkamiehiä edustavien neuvottelujärjestöjenkin mielestä turhan tiukat. Lähes kaikelle virastoissa tapahtuvalle sopimiselle tarvitaan Valtion työmarkkinalaitoksen siunaus.

Meillä JUKOn edustajilla on paljon kokemusta siitä, että valtion paikallistasolla eli yksittäisissä virastoissa neuvottelut ovat usein vaikeita eikä kaikilla virastoilla ole osajia ja re-

sursseja haastaviin sopimusneuvotteluihin. Viittaan tällä siihen, että esimerkiksi virastokohtaisen palkkausjärjestelmän neuvottelemineen on ollut usein hyvinkin vaikeaa ja työlästä. Sitä on parhaimmillaan väännetty kasaan useampi vuosi ja sopimuksen vihdoon synnyttyä, on sen kanssa paljon soveltamiseen ja kehittämiseen liittyviä haasteita. Tässä suhteessa ainakin yksityinen sektori voisi jotain oppia julkisen puolen kokemuksista ja pysähtyä miettimään, mitä oikein on tilaamassa omaan pöytänsä.

Me jukolaisten liittojen edustajat olemme selkeästi tiedostaneet sen, että kesän jälkeen palataan monellakin tapaan uuteen työelämään sekä uusien haasteiden ja mahdollisuuksien pariin. Sitä ennen on akkujen lataamisen aika: Voimme hiukkasan hengähtää ja odottaa iloisin mielin alkavaa lomakautta. Pandemian hellittäessä vähä vähältä otetaan, on kesäloma suunnitelmiakin mukava tehdä.

Meillä on kaikilla lupa nauttia kesästä ja rentoutua!



Arja Varis

Edunvalvontapäällikkö

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Hallinnon kehittämistä neljän vuosikymmenen kokemuksella

Mitä ajankohtaista kuuluu valtion henkilöstöpolitiikkaan?
Vastaajana valtiovarainministeriön ylijohtaja,
kehittämisosaston osastopäällikkö Juha Sarkio.

Juha Sarkio on pitkän linjan valtiotyöntekijä: hän on työskennellyt eri tehtävissä valtiolla 40 vuotta. Valtiovarainministeriöin kehittämisosaston osastopäälliköksi hänet nimitettiin vuonna 2013. Tätä ennen oikeustieteen kandidaatti Sarkio toimi Tekesin ja Suomen Akatemian johtajana, ulkopoliittisen instituutin hallintojohtajana sekä useassa eri tehtävässä puolustushallinnossa.

Työtyytyväisyys korkeaa, kansalaispalaute kiittävää

Sarkio puhuu mielellään hyvin tuntemansa organisaation vahvuuksista.

– Valtio ei pysty työnantajana kilpailemaan palkalla nousuhdanteissa, mutta on toimissaan vakaa. Henkilöstö koee myös työnsä yhteiskunnallisesti merkittävänä. Tehtävät kansalaisten hyvinvoinnin ja yritysten mahdollisuuksien parantamiseksi luovat työhön mielekkyyttä. Lisäksi työ valtiolla tarjoaa monia mahdollisuuksia kansainvälisiin tehtäviin.

Sarkion mukaan valtion henkilöstöpolitiikka on ihmisläheistä: Lomaetuudet ovat yrityssektoria paremmat ja työajan joustot sekä etätyömahdollisuudet ovat hyvät. Monia työntekijöitä kannustaa myös kansalaispalaute.

– Vaikka valtion virastojen tarjoamat palvelut koetaan sisällöllisesti byrokraattisiksi, asiakaslähtöisyys ja palveluhenkisyys saavat kiitosta – ihmiset ovat siis onnistuneet työssään. Työtyytyväisyys on valtion työntekijöiden keskuudessa korkeaa, ja henkilöstöjärjestöjen kanssa työtä tehdään hyvää yhteistyötä.

Työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia selvitetään säännöllisesti VMBarolla ja pulssikyselyillä.

– Näillä Miltä henkilöstöstä tuntuu? -ilmapuntareilla saadaan hyödyllistä tietoa työtyytyväisyydestä. Tämä on tärkeää, sillä esimerkiksi motivaation puute aiheuttaa ongelmia.

Hyvistä työntekijöistä voitava kilpailla

Valtion palkoista Sarkiolla on selkeä näkemys.

– Valtion ei ole tarkoitus olla palkkajohtaja. Valtiolla rahoitus tulee kansalta, joten palkkauksessa pitää olla maltillinen. Samalla on voitava kilpailla hyvistä työntekijöistä. Valtion asiantuntijoiden palkat ovat 90 prosenttia yleisten työmarkkinoiden palkoista, mutta ylempillä vaatavuustasoilla ja johdotehtävissä ollaan selkeästi jäljessä yleisistä työmarkkinoista ja tämä on hyvin tiedostettu.



Tulospalkkaukseen ja muuhun työntekijöiden palkitsemiseen valtiolla on keskitetyt ohjeet.

– Virastoilla on vapaus kokeilla ja kehittää. Kun tulee yleinen lama, kehittäminen yleensä hyytyy. Odotan kyllä virastoilta enemmän aktiivisuutta uudistuksiin. Sitä en tiedä, onko toisaalta aina palkitsemiseen rahaa, vaikka syytä olisikin.

Valtion työmarkkinalaitoksen ja kehittämisosaston Sarkio näkee toimivan hyvässä yhteistyössä.

– Hiihdämme samaa latua ja samaan suuntaan. Säästöt ovat edessä, eikä verorasitusta voida kiristää. Haasteena on löytää kehittämiseen ja uudistuksiin tarvittavaa porkkanarahaa: miten se onnistuu säästöpaineen alla? Työntekijöitä on vaikea motivoida muutokseen, jos mielessä pyörii kysymys: ”Miksi minä tekisin tämän, jos siitä ei ole minulle tai meille hyötyä?”





Monipaikkaisuus haastaa johtamistapoja

Ajankohtaiset kehittämistehtävät valtiolla liittyvät monipaikkaiseen työntekemiseen, digitaalisiin työprosesseihin ja valtion virastojen sijoittumiseen – näistä viimeisessä on aloitettu vuoteen 2030 kestävä hanke. Siinä ratkaistaan tilatarpeiden väheneminen, kansalaisten parempi pääsy palveluihin ja laajempi yhteistyö kuntien kanssa yhteisten tilojen käytössä.

– Kasvokkain tapahtuva asiakaspalvelu on laskenut seitsemässä vuodessa 60 prosenttia, joten uudistuksille on tarvetta.

Työntekemisen monipaikkaisuus haastaa myös johtamista. Valtiolla onkin panostettu johtamisen kehittämiseen.

– Toiveeni on, että uuteen digitaalisen työelämän johtamisen uudistusohjelmaan voisi osallistua kaikki valtion 5000 esimiestä. Olennaista on tavoitteiden asettaminen ja kehityskyvyn varmistaminen. Tähän päästään valmentavalla ja mahdollistavalla johtamisella sekä itsensäjohtamisen taitoja vahvistamalla.

Korona vaatinut sopeutumaan

“Valtionvarainministeriön korkea virkamies sairastui koronaan, sai tartunnan kokoushuoneessa.” “Ministeriön ylijohdaja parantui koronasta.” Uutisotsikot havahduttivat suomalaiset koronapandemian rantauduttua Suomeen alkuvuonna 2020: korona on arvaamaton ja armoton. Se voi iskeä kehen vain ja viedä sängyn pohjalle tai sairaalan tehohoitoon, hyvinkin lyhytaikaisen kontaktin jälkeen.

Koronavuosi käynnistyi Sarkion kohdalla dramaattisesti: hän sairastui virukseen maaliskuussa 2020 ja poti kovakuumeista ja särkevää tautia useamman viikon.

– Omasta kokemuksestani johtuen suhtaudun koronaan vakavasti. Ainoa vaihtoehto meillä kaikilla on ollut sopeutua pakon edessä tähän poikkeustilanteeseen.

Sopeutumista uuteen on vaadittu myös valtion työntekijöiltä. Koronavuodessa on ollut useita vaiheita, jotka ovat tuoneet uusia asioita ratkaistavaksi sekä johtamiseen että työntekijöiden itseohjautuvuuteen.

– Alussa monella työntekijällä oli olo kuin olisi ”kala kuivalla maalla”. Sitten huomattiin, että työnteko sujuu myös etänä, kotoa käsin. Vielä emme pysty näkemään koronapandemian lopputilaa.

Valtiolla etätöhyön siirtyivät kaikki, joille se työtehtävien puolesta on ollut mahdollista eli kuusi työntekijää kymmenestä. Matkustaminen on vähentynyt yli 80 prosenttia. Matkustamista edelleen vaativia töitä on muun muassa poliiseilla sekä tarkastuksia ja valvontaa tekevillä virkamiehillä.

Työniloa toisten onnistumisista

Koronatilanne on vaikuttanut myös työtehtäviin.

– Hallituksen linjaus on ollut pidättäytyä irtisanomisista ja lomautuksista. Joissakin tehtävissä työt ovat vähentyneet, ja työntekijöitä on siirretty muihin tehtäviin. Esimerkiksi UM:n viisumitiimin, Palkeiden ja Valtorin työntekijät ovat tehneet

korona-aikana yritystukiin ja neuvontaan liittyviä tehtäviä.

Työtapojen digitalisoituminen on loikannut kuluneena vuotena ison harppauksen, mitä Sarkion mukaan ei olisi tapahtunut ilman korona.

– Vaikka tilanne on ollut kaikinensa kuormittava, moni on tuntenut helpotusta siitä, että kykenee muuntautumaan ja sopeutumaan. Tästä syystä työssä on voitu kokea myös innostumisen ja onnistumisen hetkiä.

Myös Sarkiota toisten innostuminen ja onnistuminen palkitsee.

– Saan työniloa saan, kun näen, että ihmiset ovat hyvällä tuulella ja saavat asioita eteenpäin.

Omaa osaamistaan Sarkio pitää yllä lukemalla johtamisen ja strategisen kehittämisen kirjoja.

– Ammatillisesti en haaveile enää seuraavaa askelta. Työuraa on jäljellä kolme, neljä vuotta.

Vaativasta työstä ylijohdaja kertoo palautuvansa harrastamalla ”jotakin ihan muuta kuin työ on”. Mitä se on, jää paljastamatta. ■

Valtionhallinnon kehittämisosasto

Valtionhallinnon kehittämisosasto vastaa valtionhallinnon kehittämisestä, henkilöstövoimavarojen johtamisesta sekä hallintopolitiikan valmistelusta ja toimeenpanosta.

Osasto kehittää valtionhallinnon ohjausjärjestelmiä ja rakenteita sekä edistää valtion yhteisten toimintatapojen käyttöönottoa. Osasto edistää myös valtion kilpailukykyä työnantajana. Osasto tukee valtion virastoja johtamisen ja henkilöstön kehittämisessä ja valmistelee valtion virkamies- ja virkaehtolainsäädännön. Osastolla valmistellaan myös valtion hankintatoimen ohjaukseen ja valtion kiinteistövarallisuuteen liittyviä asioita. Valtionhallinnon kehittämisosastolla on neljä yksikköä

Valtion työmarkkinalaitos (VTML)

Valtionhallinnon kehittämisosaston yhteydessä toimii Valtion työmarkkinalaitos (VTML), joka vastaa valtiosyhteisön työnantajapolitiikasta ja tukee virastoja työnantajatoiminnassa. Se edustaa valtiotyönantajaa keskustason työmarkkinaneuvotteluissa ja valmistelee asiat, jotka koskevat valtiotyönantajan edunvalvontaa tulo- ja työmarkkinapolitiikassa sekä työelämään liittyvässä yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Lähde: vm.fi

Teksti:

Soili-Sisko Eskola

TE-toimistot, tutummin Työkkärit, järjestävät työvoima- ja yrityspalveluita. TE-toimistoissa työskentelee lähes 3776 vakituista ja 1014 määräaikaista eli yhteensä 4790 työntekijää. Palvelut työttömille ja yrityksille tuotetaan lähes kokonaan itse. Ulkopuolisilta palveluntuottajilta hankitaan muun muassa työvoimakoulutusta, valmennuspalveluja ja asiantuntija-arviointoja.

Kuntakokeilun alun kokemuksia

Kuntakokeiluissa TE-toimistojen työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuu siirrettiin määräajaksi (1.3.2021 – 30.6.2023) kuntavetoisille kokeiluhankkeille, joita on 26 ympäri Suomea. Ne keskittyvät maakuntakaupunkien ympärille. TE-toimistoista siirtyi noin 1200 henkilöä kunnan työnjohdon alaisuuteen siten, että heidän virkasuhteensa TE-toimistoon säilyy ja heihin sovelletaan valtion virka- ja työehtoja.

Kokeilun tarkoitus on saada tietoa työllistämispalveluiden järjestämisvastuun siirron vaikutuksista sekä kokemuksia vaihtoehtoisista toimintatavoista vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien työllistämiseksi. Kuntakokeilun asiakkaiksi tuli kolme erilaista työttömien työnhakijoiden ja työllistymistä edistävissä palveluissa olevien asiakasryhmää:

1. kaikki työttömät työnhakijat ja työllistymistä edistävissä palveluissa olevat, joilla ei ole oikeutta ansiopäivärahaan
2. kaikki alle 30-vuotiaat työttömät työnhakijat
3. kaikki työttömät vieraskieliset ja maahanmuuttajat

Kuntiin siirtyvien asiakkaiden määrä oli huhtikuun 2020 lopussa noin 237 000. Samanaikaisesti TE-toimiston palveluiden piiriin jäävien työnhakijoiden määrä oli 408 000. Vaihteluväli TE-toimistoittain/kuntakokeilu on 20–70 % siirtyjistä.

Hallitus on päättänyt jatkaa valmistelua valtion TE-palvelujen siirtämisestä kokonaan kunnille. Siirtoa kaavaillaan vuoteen 2024, ja sen valmistelussa hyödynnetään muun muassa näistä kuntakokeiluista saatavia kokemuksia.



Kokeiluun siirtyneet ja sitä lähellä olevat TE-toimistojen jukolaiset luottamusmiehet pohtivat kuntakokeilujen käynnistymistä ja ensitunnetta kahden kuukauden kokemuksella seuraavassa koosteessa.

Siirtyminen kuntiin tapahtui virkamieslain ja kuntakokeilulain mukaan ja toteutettiin vapaaehtoisuusperiaatteella siten, että ne tehtävähaltijat, joiden asiakkaat siirtyivät kuntakokeiluun, siirtyvät myös kuntiin. Ennen suostumuksen antamista, käytiin ryhmä ja henkilökohtaiset keskustelut.

Miten tiedottaminen, YT-neuvottelut ja siirtymiseen liittyvät keskustelut sujuivat? Oliko paljon kieltäytyjiä, ja miten asia siinä tapauksessa hoidettiin?

Osassa TE-toimistoja kokeilusta tiedottaminen oli heikkoa ja työntekijät kokivat olevansa pimennossa. Osalle toimistoja siirtyjien löytäminen kuntakokeiluun oli helppoa: Henkilöstön taholta oli YT toimikunnassa pyydetty tehtäväksi epävirallinen kiinnostuskysely siirtymishalukkuudesta, joka toteutettiin jo ennakkoon. Kaikkia siirtymisvalmiita ei

voitu kokeiluun edes ottaa, koska TE-toimiston tuli huolehtia myös omasta osaamisestaan ja palvelustaan omien asiakkaidensa osalta. Osaajia on jopa napattu kokeilusta takaisin TE-toimiston puolelle. Määräaikaisten määrä kokeilussa on lisääntynyt tätä kautta.

On ilmennyt, että uusille ja osin vanhoille työntekijöille järjestetty KEHA-keskuksen kertaluonteinen perehdytys on ollut riittämätöntä eikä monisivuisia perehdyttämisaineistoja ole ehditty lukea ja sisäistää. TE-toimistojen palvelulinjamalli on tehnyt viime vuosina vanhoistakin työntekijöistä osin kapeiden osaamisalueiden hallitsijoita. Se heijastuu myös perehdyttämisen tarpeeseen.

YT-neuvottelut käytiin kaksivaiheisena neuvotteluna: valtakunnallisella tasolla sovittiin siirtoihin liittyvät pelisäännöt, joita sitten tarkennettiin paikallistasolla TE-toimistokohtaisissa neuvotteluissa. Neuvotteluprosessi onnistui hyvin, mutta myöhemmin on noussut esiin asioita ja ongelmatilanteita, joita ei osattu tiedostaa. Nämä asiat on pyritty ratkaisemaan toimistokohtaisesti. Toimiston johdolla ja henkilöstöllä on ollut pääosin positiivinen asenne kokeiluun. Onnistuneis-

►► sa siirtymisissä ei myöskään koettu painostusta tai uhkailua siirtymiseen.

Miten kunnan työjohto otti vastaan siirtyvät ja miten työjohto ja substanssiesimiehet on alun jälkeen koettu? Tuntuuko, että homma on hanskassa?

Kunnissa työjohto ei varmasti ole etukäteen täysin ymmärtänyt, kuinka laajaa lainsäädäntö julkisista työvoimapalveluista ja työttömyysturvasta on ja ettei laeista ja soveltamisohjeista voi poiketa. Palveluprosessi on paljon muutakin kuin pelkkä lainsäädäntö ja siihen liittyvä työttömyysturva. Tämä kaikki alkaa nyt selvitä kunnissa. TE-toimistoista siirtyvillä on vahva työkuultuuri asiakkaiden hyvän ja yhdenvertaisen kohtelun osalta.

Nyt vaikuttaa siltä, että siirtovaihe ja asiakkuuksien haltuunotto vie aikaa oletettua pidempään. Perehtyminen puolin ja toisin sekä asettuminen työllisyydenhoidon tehtäviin vienee puolisen vuotta – loppuvuoden. Vasta tämän jälkeen päästään kehittämään ja rakentamaan uusia toimintamalleja. Tähän nähden 2v 4kk on lyhyt aika näin laajalle kokeilulle. Tulokset kokeilusta ovat todennäköisesti nähtävillä vasta sen päättyessä. Toki perehtyminen ja oppiminen on hyödynnettävissä täysimääräisenä, jos TE-palvelut siirtyvät kokonaan valtiolta kunnille vuonna 2024.

Ne työjohtolliset esimiehet, joilla on TE-toimistotausta, selviävät työjohtosta alussa paremmin. Heidän aiempi taustansa mahdollistaa asiakokonaisuuden ja itse työn hahmottamisen paremmin, kuin kuntapuolelta tulevan työjohton.

Miten sujuvasti asiakkaat ovat siirtyneet TE-toimistoilta kuntakokeiluun ja mitkä ovat heidän ensireaktionnsa siirtoon?

Yllättäen asiakkaiden taholta ei ole havaittu erityisiä reaktioita. Osa asiakkaista on saanut kirjeen muutoksesta, mutta kaikkialla niitä ei ole lähetetty. Myös maahanmuuttajaryhmä on löytänyt uudistuneet palvelut vaikeuksista. Asiakkaat ohjataan automaattisesti oikeaan palveluun. Korona-aikana asiakkaat eivät ole päässeet ”aukaisemaan väärä ovia”, kun monessa TE-toimistossa lähipalveluja ei ole ollut lainkaan. Asiakaspalautteiden ja valitusten käsittelykanava on vielä kuntakokeilun osalta hakusessa.

Yhteydenpito asiakkaisiin on vaihtelevaa. Kaikki asiakkaat eivät ole saaneet henkilökohtaista valmentajaa, joten heille yhteydenpito on siirtynyt myöhempään. Lisääjän ottamiseen on kuitenkin suhtauduttu hyvin. Siirron yhteydessä tapahtunut yhteydenpito on ollut monelle asiakkaalle yllätys. Kunnan työntekijöille asiakkaiden ja työn määrä on tullut osin yllätyksenä.

TE-toimistoista kokeiluun siirtyneet säilyttävät virkasuhdetensa valtioon ja heihin sovelletaan kunnan palvelusuhde-ehtojen sijaan valtion virka- ja työehtosopimusta. Koska kunnan työjohtolla ei ole valtion virkaehtojen tuntemusta, on siirtyneille nimetty ns. hallinnollinen esimies, joka työskentelee joko kuntakokeilussa tai TE-

toimistossa. Hän hyväksyy esimerkiksi siirtyneiden työntekijöiden lomat ja hoitaa muut hallinnolliset asiat sekä pitää yhteyttä kunnan työjohtoon mm. suoritusarvioinnin osalta. TE-toimisto ei voi kokeilun aikana puuttua siihen, miten kunnat hoitavat uusia tehtäviä tai mitä uusia innovaatioita kunnat kehittävät työllisyyden parantamiseksi.

Miten yhteensovittaminen on sujunut tämän rajaidan asettamisen jälkeen? Hallitseeeko kunnan työjohto kaiken sen, mikä pitäisi hallita? Miten hallinto on lähtenyt pyörimään kokeilun alussa?

Tuntuu, että kuntapuolen kokeilujen päälliköt eivät ole täysin ymmärtäneet valtion palvelussuhteisiin liittyviä asioita: Esimerkiksi kehityskeskustelujen käynti työntekijöiden kanssa on tullut yllätyksenä työjohtolle. Kunnan työjohtolliset linjaukset koskien läsnäoloa, matkustamista ja liikkumista kuntakokeilun alueella ovat tuoneet joiltain osin neuvotteluja ja sopimista. Siirtyneille TE-toimistojen työntekijöille varsinkin läsnäolovaatimus on ollut uutta ja se on osin koettu vaikeaksi järjestää.

Kuntakokeiluun siirtyneillä on kaksi esimiestä. Kunnan puolelta heitä johtaa substanssiesimies ja TE-toimiston puolelta hallinnollinen esimies. Näiden kahden esimiehen väliin jää harmaata aluetta, joka vielä hakee selkeytymistä. Siihen kuuluu esimerkiksi yhteydenpitoon, työsuojeluun, palkkaukseen, tehtävänkuviin ja kehityskeskusteluihin liittyviä asioita. On myös ilmennyt teknisiä ongelmia mm. Kieku-järjestelmän osalta. Kokonaisuutta hämmentää siis eri positioilla olevat esimiehet.

Paikalliset yhteistyöryhmät hieman selventävät asioita strategisella tasolla. Niihin osallistuvat myös henkilöstön edustajat parhaassa tapauksessa sekä kunnasta että valtiolta. Joissain kokeiluissa yhteistyöryhmiä ei ole saatu vielä koolle. Kuntapuolen luottamusmiehet eivät ole juurikaan olleet mukana kuntakokeilussa. Yhteistyö valtion puolen ja kunnan puolen jukolaisten luottamusmiesten kanssa on vasta käynnistymässä eri alueilla.

Kuntakokeilun siirtyneet ovat saaneet viedä oman TE-toimiston tietokoneensa ja puhelimensa mukanaan kokeilun. Heillä on nyt kaksi sähköpostiosoitetta ja sisäistä intraa, joita he seuraavat. Miten tämä on vaikuttanut työhön ja yhteydenpitoon TE-toimistoon?

Joissain tapauksessa työntekijällä on neljä sähköpostiosoitetta ja intraa. Näiden kaikkien seuraaminen vaikuttaa paljon työkäytäntöihin. Kokeiluissa työntekijät tekevät omia ratkaisujaan tämän hallitsemiseksi. Vaihteluvuutta on siis paljon.

Yhteydenpito TE-toimistoon on säilynyt hallinnon intranettien kautta. Tiedotteita sieltä tulee edelleen. Yhteyden säilyminen TE-toimistoon nähdään edelleen tärkeänä, vaikka ollaan eri työympäristössä. Siirtyneet työntekijät osallistuvat edelleen TE-toimiston johdon infotilaisuuksiin.

Kokeilun puolelta taas on toivottu vanhan kalenterin puhdistamista ja osallistumista kunnan järjestämiin henkilöstön kahvihetkiin. Vanhoihin työkalereihin yhteydenpitoa ei ole kuitenkaan kielletty. Yhteyttä myös kuntakokeilusta pide-

►► tän. Neuvonpito asiakkaiden osalta pitää tehdä keskitetyn Uudenmaan lakipalvelun kautta. Toiminta tapahtuu kuitenkin asiakas edellä -mentaliteetilla.

TE-toimistoista siirtyneet ovat joutuneet perehdyttämään kunnan työntekijöitä julkiseen työvoimapalvelulainsäädäntöön ja ohjelmien sekä ohjelmistojen käyttöön, joita palvelussa käytetään. Lisäksi kokeiluun on tullut paljon uusia työntekijöitä, joilla ei ole kokemusta ”työkkärin” palveluista.

Miten tämä perehdyttäminen on sujunut ja saadaanko kunnista lisää työvoimaa oikeasti työllisyyden hoitoon?

Perehdyttäminen on käynnissä koko ajan. Täysin uusia työntekijöitä on suhteessa paljon enemmän kuin toimistossa tai alun perin oli kuviteltu. Kunnista on saatu lisätyövoimaa työllisyyden hoitoon. Tämä on hyvä asia. KEHA-keskuksen perehdyttäminen on suuntautunut vain kunnille.

Erityisasiantuntijuutta on tullut kuntakokeilun puolelle kuntien elinkeinopalveluiden kautta. Kuntapuolen verkosto oppilaitosten kautta on myös parantanut tilannetta. Kuntien työskentelytapa laajan koordinaatioverkoston kautta on uutta TE-toimiston työntekijöille. Tämä parantaa asiakaspalvelun laatua. Kunnan elinkeinotyö tuo ison plussan työhön. Kunnan puolella hankintapalvelut ovat hyvä lisä varsinkin sosiaalisen kuntoutuksen puolella. Opastusta tapahtuu myös TE-toimiston suunnasta kuntien työntekijöiden suuntaan. Synergiahyödyt alkavat nousta esiin tulevaisuudessa kuntakokeilun edetessä.

Osalla siirtyjistä tehtävät muuttuivat joko vaatimatommiksi tai vaativuus nousi. Työnantajan aloitteesta vaativuuden alenemistapauksessa on 24 kuukauden palkkasuoja, jolloin euromääräinen palkka ei laske. Kaikki tehtävänmuutokset on käsitelty TE-toimiston omassa arviointiryhmässä ja linjauksia on mietitty TE-toimistojen valtakunnallisessa palkkausjärjestelmän kehittämisryhmässä.

Miten tämä kokonaisuus on asettunut kuntakokeilun alkumetreillä ja mitä palautetta olette saaneet?

Luottamusmiehet ovat käyneet useita neuvotteluja siirtyneiden osalta ja asiat on saatu sovittua hyvin. Keskustelut tehtävänkuvista ovat sujuneet hyvässä hengessä. Tehtävänkuvat ovat osin muuttuneet vaativimmiksi ja monipuolisemmiksi kuin ennen. Laajoja vaativuustason nostoja on jouduttu tekemään mm. omavalmentajien (kuntakokeilun TE-asiantuntija) osalta. Tähän tehtävään on jo heti sisällytetty hyvin mo-

nipuolinen perustason osaaminen kaikille, kuitenkin aiempi vaativuustaso on TE-toimistossa voinut olla jonkun erityisosaamisen takia korkeampi ja tehtävä sinällään kapeampi. Kuntakokeilussa muuttuneet tehtävänkuvat arvioidaan TE-toimiston omassa arviointiryhmässä.

Palkkasuojalla olevat ovat päässeet keskustelemaan vaativuudesta. Erilaisia tehtäviä saaneet ovat voineet hyvin neuvotella asioita. Esimiehet ovat olleet kärsivällisiä ja aikaa neuvotteluihin on aina löytynyt. Kevään kehityskeskustelut tulevat olemaan tärkeässä roolissa jatkon kannalta.

Luottamusmiehet toimivat sekä TE-toimistojen että kuntakokeiluiden työntekijöiden luottamusmiehinä. Onnistuuko tämä ja miten aiotte yhteyttä pitää?

Kuntapuolella on ollut enimmäkseen hyvä asenne luottamusmiestoimintaan. Koulutuksiin ja muihin tilaisuuksiin on päässyt osallistumaan hyvin. Kokeilussa olevalla luottamusmiehellä on haasteena yhteydenpito emotoimistoon. Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaalla ja Kainuussa tämä on toiminut tosi hyvin ja aikaa on saanut käyttää riittävästi.

Ovatko luottamusmiehet saaneet ammattijärjestöiltämme riittävästi tukea näin suuressa muutoksessa?

Asiaa on paljon ja varattu aika ei palaverissa tahdo riittää. Pienemmät kokonaisuudet voisi parantaa tiedon kulkua. Pääosin tieto ja kysymykset kulkevat pääluottamusmiehen kautta. Jukon kummit ovat olleet taustalla ja tukemassa tarpeen mukaan. Yhteistyötä muiden järjestöjen luottamusmiesten kanssa on myös tehty paljon muutoksen yhteydessä.

Kohti parempaa tulevaisuutta olemme menossa. Yhteisellä julkisella rahoituksella saamme parempaa palvelua aikaiseksi asiakkaan hyväksi. Odotamme jännityksellä tulevaa uudistusta ja TE-palveluiden siirtymistä kokonaan paikalliselle tasolle. ■

*Kirjoitus on syntynyt keskustellen kysymys/vastaus -muodossa. Keskustelijoita ja kommentoijia ovat olleet luottamusmiehet **Mari Pirttiniemi** Hämeen TE-toimistosta, **Samuli Jalkanen** Pohjois-Pohjanmaa TE-toimistosta, varaluottamusmiehet **Ella Seppänen** Pohjois-Pohjanmaa TE-toimisto ja varapääluottamusmies **Liisa Häkli** TE-toimistot, Pirkanmaa.*

*Pääluottamusmies **Pekka Liimatainen** TEM hallinnonala ja TE-toimistot, on laatinut johdannon ja kysymykset sekä koonnut niiden pohjalta tekstin.*



Valtionhallinnon tapa täyttää tehtäviä suosii pelolla johtamista

Esihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä yleistynyt sisäinen ilmoittautumismenettely vaarantaa virkamiesten riippumattomuuden.

Valtiontalouden tarkastusvirastoa (VTV) koskevassa uutisoinnissa on ollut mainintoja pelolla johtamisesta ja virkamiesten siirtämisestä sivuun tehtävistään. Ottamatta kantaa tähän tapaukseen on syytä nostaa esille virkasuhteissa yleisesti käytetty menettelytapa, joka mahdollistaa pelolla johtamisen ja virkamiesten siirtämisen sivuun tehtävistään ilman laissa säädettyjä irtisanomisperusteita.

Valtion virkasuhteissa näyttää 2010-luvulla yleistyneen menettely, jossa tiettyä esihenkilötehtävää tai vaativampaa asiantuntijatehtävää varten ei perusteta virkaa ja nimitetä viralle hoitajaa, vaan kyseistä tehtävää hoitamaan määrätään muussa, yleensä vaativuudeltaan alemmassa tehtävässä työskentelevä henkilö. Menettely on ollut käytössä myös VTV:ssä.

Tehtävään määräämismenettelyssä paikkaa ei panna julkiseen hakuun virkasuhdelainsäädännössä säädettyllä tavalla, vaan se täytetään yleensä viraston sisäisellä ilmoittautumismenettelyllä. Menettely ei näin ollen toteuta perustuslain lähtökohtaa, jonka mukaan virkatehtäviin hakemisen tulee olla kaikille mahdollista ja tehtäviin tulee nimittää hakijoista ansioitunein.

Perustuslaki ja virkasuhdelainsäädäntö lähtevät siitä periaatteesta, että hallinto- ja lainkäyttötehtäviä hoitavat erikseen perustettuihin virkoihin nimitettävät virkamiehet. Virkamies voidaan erottaa vain laissa säädettyillä perusteilla. Virkamiesten palvelussuhdeturvan tavoitteena on taata hallinnon riippumattomuus.

Tehtävään määräämismenettelyä käytettäessä virkamiehen määräys hoitaa tehtävää saatetaan päättää milloin tahansa ilman laissa säädettyjä irtisanomisperusteita. Vaikka tehtävään määräyksen päättymisen ei yleensä merkitse virkasuhteen päättymistä, toimiminen tehtävässä päättyy ja virkaa hoitanut joutuu yleensä palaamaan vähemmän vaativiin ja huonommin palkattuihin tehtäviin.

Tehtävään määräämisestä ei ole säädetty laissa lukuun ottamatta tiettyjä hallinnonaloja, kuten ulkoasianhallintoa ja maanpuolustusta koskevia erityislakeja. Menettely perustuu valtiovarainministeriön vuonna 2009 antamaan ohjeeseen. Siinä väitetään, että tehtävään määräämisessä on kyse työnantajan direktio-oikeuteen kuuluvasta normaalista töiden organisoinnista ja tehtävien järjestelystä.

Kyse on kuitenkin paljon merkittävämmästä vallankäytöstä, jolla voidaan käytännössä sivuuttaa keskeisiä laissa säädettyjä virkamiesten riippumattomuutta turvaavia periaatteita. Vaativimmat tehtävät voidaan täyttää ilman julkista

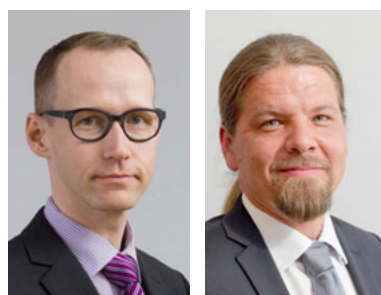
hakua, ja virkamies voidaan siirtää sivuun tehtävistään ilman irtisanomisperusteita.

Tehtävään määrääminen on omiaan pitämään virkamiehet nöyrinä ja viraston johdolle myötämielisinä. Yksittäiselle virkamiehelle kynnys kriittisten näkemysten tai epäkohtien esiin nostamiseen on korkealla, jos hänet voidaan milloin tahansa siirtää sivuun tehtävistään pelkällä työnjohdollisella päätöksellä. Erityisen ongelmallista tehtävään määrääminen on tarkastustoiminnassa, jossa kriittisten huomioiden esittäminen on keskeistä.

Menettely vaarantaa vakavasti virkamiesten palvelussuhdeturvaa ja sitä kautta hallinnon riippumattomuutta. Tuomioistuimet ja laillisuusvalvojat eivät ole nähneet menettelyn ongelmallisuutta käsitellessään yksittäisten virkamiesten tapauksia. Ne ovat ilman kriittistä arviointia omaksuneet valtiovarainministeriön ohjeeseen perustuvan väitteen, että kyseessä olisi normaali työnjohtovallan käyttö. Ratkaisut eivät ole sisältäneet arviointia menettelyn laillisuudesta ja sen suhteesta virkamiesten riippumattomuutta turvaaviin säännöksiin ja periaatteisiin.

Lainsäätäjän tulisi täsmentää virkasuhteita koskevaa lainsäädäntöä siten, että virkamiesten riippumattomuutta turvaavat periaatteet toteutuisivat myös käytännössä. Tehtävään määräämisen käyttö tulee yksiselitteisesti kieltää muissa kuin niissä tapauksissa, joissa siitä on erikseen lailla säädetty.

Pelolla johtaminen ei ole tätä päivää työelämässä. Valtionhallinnossakaan ei tulisi olla toimintatapoja, jotka tekevät pelolla johtamisen mahdolliseksi. ■



Jukka Nohteri ja Antti Salokoski

Kirjoittajat ovat lakimiehiä

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:ssä.

Artikkeli on julkaistu alun perin Helsingin Sanomissa Vieraskynässä 19.4.2021

Edunvalvontatyössä on oltava herkkä kuulostelevaan ja aina valmiina aitoon keskusteluun

Kirsi Venäläinen jää Lakimiesliiton julkisen sektorin neuvottelupäällikön tehtävästä eläkkeelle alku syksystä. Tehtävässä jatkaa lakimies Petteri Kivelä.

Suoria ohjeita Venäläisellä ei ole antaa Kivelälle, mutta näkemystä ja kokemusta edunvalvontatyöstä on kertynyt vuosien aikana sitäkin enemmän. Yhteishaastattelussa kerrataan opit, saavutukset ja toiveet tulevaisuudelle.

Kirsi Venäläinen on työskennellyt valtion työmarkkinoiden parissa vuodesta 2005 alkaen ja Lakimiesliitossa vuodesta 2007 asti. Eläkkeelle Venäläinen jää neuvottelupäällikön tehtävästä, takanaan tuhansia tunteja virka- ja työsuhdeneuvontaa, neuvotteluja työnantajien kanssa ja kollektiiviedunvalvontaa. Kysyttäessä uran merkittävimpiin kuuluvista edunvalvontatapauksista tulee vastaus nopeasti:

– ”Raskaussyrjintään liittyvä neuvonta ja vaikuttaminen. Joissakin virastoissa valtiolla oli aikanaan useampia tapauksia, joissa määräaikaisista palvelussuhteista perhevapaille jää-

vien virkasuhteita ei uusittu. Vaikuttamistyöllä saatiin luotua ministeriön antama ohje, jossa tuotiin esille, että raskaus ei ole syy päättää määräaikaista palvelussuhdetta.”

Ja aivan yhtä nopeasti tulee vastaus siihen, mikä pitkäaikaisessa edunvalvontatyössä on ollut parasta:

– ”Työn moninaisuus ja aivan ihanat luottamusmiehet ovat auttaneet jaksamaan ja innostumaan työstä joka päivä. Yksikään päivä ei ole toisensa kaltainen. Välillä työ on myös raskasta, mutta samalla aina myös antoisaa. Ja hyvä palaute siitä, jos onnistuu auttamaan, tuo työhön erityistä myönteistä konkretiaa”, kertoo Venäläinen.



Yhdistelmä tiukkaa päättäväisyyttä ja aitoa mahdollisuutta sopimiselle

Kirsi Venäläisen uraa Lakimiesliiton julkisen sektorin neuvottelupäällikkönä jatkaa lakimies Petteri Kivelä. Kivelä on työskennellyt Lakimiesliitossa vuodesta 2015 alkaen, joten työkenttä on hänelle entuudestaan tuttu.

Venäläinen hymähtääkin, että hänellä ei ole suoraan antaa Kivelälle neuvoja työhön, koska Venäläisen mukaan seuraaja taitaa neuvottelut yhtä hyvin – tai jopa sujuvammin kuin hän itse.

Uran varrelta muistuu kuitenkin mieleen muutama ohjenuora, joka on auttanut onnistumaan monissa neuvotteluissa. Ensinnäkin neuvotteluissa kannattaa pitää päänsä, mutta samalla olla avoin aidolle keskustelulle ja sopimisen mahdollisuudelle. Toiseksi alussa on hyvä ensin kuulostella, jos vastapuoli paljastaa ensin karvansa ja niistä pääsee sitten nappaamaan kiinni.

Petteri Kivelällä on myös kokemusta yksityissektorin edunvalvonnasta, joten hän osaa vertailla julkisen ja yksityisen puolen edunvalvontaa. Merkittävä ero Kivelän mielestä onkin, että virkapuolella on kattavammat virkaehtosopimukset, joissa on sovittu myös menettelytavoista mahdollisia erimielisyyksiä silmällä pitäen. Yksityisellä sektorilla ei kaikilla toimialoilla tällaisia menettelytapasäännöksiä ole, mikä saattaa hankaloittaa mahdollisten erimielisyyksien ratkaisemista työpaikan sisällä.

Samoin edunvalvonta on Kivelän mukaan paljon pidemmällä kunta- ja valtiotasolla. Yksittäisen virkamiehen kannalta esimerkiksi neuvottelut on helpompi käynnistää, kun luottamusmies löytyy valtiolla aina talon sisältä. Valtiolla neuvottelut käydään siis ensin luottamusmiehen avustuksella, jolloin yhteisymmärrykseen voidaan päästä nopeammin ja helpommin.

Toimintakulttuuri on muuttunut kovemmaksi, mutta takana on myös tuore digiloikka

Vuosien aikana edunvalvonta työ on muuttunut valtiolla. Kirsi Venäläisen mielestä neuvotteluissa työantajan asenne on muuttunut kovemmaksi. Toimintakulttuuri on selvästi tiukentunut ja luottamusmiesten työ on yhä raskaampaa.

Selkeistä muutoksista, jotka ovat vaikuttaneet valtion työntekijöihin Venäläinen listaa kolme. Ensinnäkin valtiolle tuli voimaan uusi palkkausjärjestelmä kaksituhattaluvun alussa, jonka oli tarkoitus tehdä palkkauksesta kannustavaa ja kilpailukykyistä. Todellisuudessa palkkausjärjestelmiä on useita ja ne ovat hyvin tulkinnanvaraisia. Palkkausjärjes-

telmiä myös tulkitaan eri tavoilla eri virastoissa, joka johtaa epäselvyyksiin. Toiseksi tuotannollis-taloudellisia irtisanomisia on nähty valtiolla ensimmäisen kerran vasta 2000-luvun puolella. Sitä ennen näistä syistä johtuvia irtisanomisia nähtiin vain yksityisellä sektorilla. Kolmanneksi yhä useammat asiat, joista ennen pystyttiin sopimaan, päätyvät nykyään työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Tämän Venäläinen näkee erityisen harmillisena toimintakulttuurin muutoksena.

Julkisen sektorin edunvalvontatyölle Venäläisellä onkin selkeä toive:

– ”Työnantajilta toivoisin kuuntelua ja pehmyyttä. Yhteistoimintamenettelyjä pitäisi voida käydä läpi aidosti ja oikeasti, jolloin neuvottelujen tulos voi myös olla kaikille osapuolille sopiva tai ainakin helpommin hyväksyttävissä.”

Kuten kaikkeen työhön, myös edunvalvontaan koronapandemia on tuonut viimeisen vuoden aikana suuria muutoksia. Venäläinen ja Kivelä kuitenkin toteavat yhteen ääneen, että neuvottelut ovat sujuneet yllättävän hyvin myös etäyhteyksien kautta. Neuvotteluissa päästään etäkokouksissa jopa nopeammin asiaan kiinni, kuin aikaisemmin live-neuvotteluissa.

Toinen koronan tuoma myönteinen piirre on ollut digiloikka, jonka valtio on ottanut työnantajana pandemian vaikutuksesta. Etätyö on saanut työantajat myös julkisella sektorilla näkemään, että töitä voi tehdä tuloksellisesti etänä ja paikasta riippumatta.

Maratonjuoksua ja puutarhatöitä

Ja mihin pitkän uran summaava haastattelu päättyisikään, ellei kiitoksiin, punaiseen tupaan ja perunamaahan? Venäläisen ääneen tulee erityistä lämpöä kysyttäessä akavalaisesta yhteistyöstä:

– ”Kiitos sisar- ja veljesliitoille. Yhdessä on tehty paljon asioita ja yhteistyö samantyyppisten toimijoiden kanssa on ollut erityisen tärkeää työn onnistumisen kannalta.”

Ja entäs ne eläkepäivät – miten pitkän työuran jälkeen osaa päästää irti ja rentoutua?

– ”Haaveena on perisuomalainen pieni punainen tupa ja perunamaa, jossa päivän työt kuluisivat puutarhassa kuopsutellen.”

Kivelällä puolestaan työuraa ja neuvotteluja on edessä useamman vuosikymmenen edestä. Kysytään siis vielä häneltä vinkki meille muille, jotka jatkamme taas kesälomien jälkeen arkisen aherruksen parissa:

– ”Päivä kerrallaan. Kuten maratonjuoksukin, niin myös työelämässä matka etenee askel kerrallaan. Katse kannattaa pitää pienissä saavutuksissa ja olla ajattelematta liian kauaksi.”
summaa Kivelä. ■



Toivotamme lukijoille rentouttavaa ja mukavaa kesää!

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland rf

Viktor Kock, verksamhetsledare
040 802 1420
vicktor.kock@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

Arja Varis,
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu
arja.varis@loimu.fi, puh. 0400 488516
Osoitelähde: jäsenliitot

Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 0201 801 843
juha.sarkka@ilry.fi
www.ilry.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. 0400 488516
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
p. +35850 385 8229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Farmasialiitto

Minna Hälikkä, työmarkkinajohtaja
minna.halikka@farmasialiitto.fi
050 3633459

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 09 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Harri Westerlund,
erityisasiantuntija – julkinen sektori
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomit.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi