

Lausunto kuntastrategialuonnoksesta

”Yritysjohdajat suoltavat iskulauseita ja korkealentoisia tavoitteita ja kutsuvat sitä strategiaksi. Hyvä strategia on harvinaisuus. Otaksutaan, että strategia on yleiskuva, suuret suuntaviivat ilman konkretiaa ja toimenpiteitä. Yritysten hallitukset hyväksyvät ”strategioita”, jotka ovat lähinnä toiveajattelua.”

Richard Rumelt, johtamisen professori

Strategian jalkauttamisen tärkein kulmakivi on organisaation henkilöstön ja johdon sitouttaminen strategiaan ja sen toteuttamiseen. Olisi ollut toivottavaa, että henkilöstön edustus olisi ollut mukana strategiatyöryhmässä jo varhaisessa vaiheessa ja kunnan johtoryhmä olisi käsitellyt strategiaa säännöllisin väliajoin. Tämä kertoo kunnassa vallitsevasta suuremmasta ongelmasta, sillä kunnan henkilöstö kokee, että heidän asiantuntemustaan ja ammattitaitoa ei arvosteta. Myöskin aikataulu lausunnon antamiselle on liian lyhyt ja hallintokunnille jopa mahdoton.

Me allekirjoittaneet Siikajoen kunnan johtoryhmän jäsenet olemme huolissamme henkilöstön, kunnan tärkeimmän resurssin, jaksamisesta ja arvostamisesta. Tämän takia keskitymme lausunnessamme strategialuonnoksen kohtaan 4. Uudistumiskykyinen kuntaorganisaatio.

1. Tasapainoinen kuntatalous mahdollistaa kehityksen
Kunnan talous on kunnossa ja edellytykset kehittymiselle ’Suomen parhaaksi’ ovat siltä osin olemassa. Parhaaksi ei kuitenkaan tulla, ellei myös henkilöstöpolitiikka ole kunnossa.
2. Kuntaorganisaation ydintehtävä on toimia kuntalaisia varten
Innostunut ja arvostusta kokeva henkilöstö toimii tehokkaasti kuntaa ja kuntalaisia varten. Toivomme että kunnan päättäjät ymmärtäisivät tämän ja henkilöstö kokisi tekevänsä arvostettua työtä. Vain yhdessä tekemällä voimme onnistua.
3. Kuntalaisille laadukkaat palvelut tuottaa ammattitaitoinen henkilöstö
Palkkauksen on oltava kilpailukykyinen, jotta ammattitaitoisia henkilöstöä saadaan palkattua ja heidät saadaan pysymään kunnassa töissä. Tällä hetkellä kunnan palkkataso ei ole kilpailukykyinen, minkä seurauksena ammattitaitoisen henkilöstön pysyvyydessä ja rekrytoinneissa on suuria haasteita.
4. Osaavia työntekijöitä arvostetaan
Palkkaus on saatava vastaamaan tehtävien vaativuutta. Tämän hetkinen palkkataso ei vastaa tehtävien laajuutta ja niiden vaatimaa osaamista. Siikajoen kunnan työntekijöiden vaihtuvuus onkin niin suurta, että hiljaista tietoa häipyy kunnasta jatkuvasti ja aitoa kehittymistä ei pääse tapahtumaan.
5. Resurssien oikea käyttö johtaa työhyvinvointiin
Resursseja on oltava riittävästi työmäärä huomioiden. Tällä hetkellä resursseja ei tehtävien laajuuteen ja vaativuuteen suhteutettuna ole riittävästi. Tämä johtaa työntekijöiden uupumiseen ja yhdessä huonon palkkatason kanssa irtisanoutumisiin. Jatkuva suuri vaihtuvuus on organisaatiossa merkittävä työhyvinvointia rapauttava ja kehittymistä vaikeuttava tekijä.

6. Yhteistyötä, hyvää ilmapiiriä ja avointa keskustelukulttuuria vaalitaan kaikilla tasoilla
Luottamushenkilöiden ja kunnan henkilöstön välistä yhteistyötä on lisättävä. Aitoa keskustelukulttuuria ja tiedon jakamista on kuntaorganisaatiossa kehitettävä ja ilmapiiriin kunnan henkilöstön keskuudessa on kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota.
7. Viestimme asioista avoimesti ja oikea-aikaisesti
Sisäiseen viestintään on panostettava ja viestintäsuunnitelma on laadittava niin että viestinnän vastualueet ovat selkeät. Tällä hetkellä tieto kunnan asioista ei välity riittävän hyvin ja järjestelmällisesti oikeaan aikaan ja oikeaan paikkaan. Paljon tärkeää tietoa jää kokonaan välittymättä.
8. Teemme mitä lupaamme
Tehtyjen päätösten toimeenpano ei kaikilta osin toimi ja muutenkin sovitusta asioista kiinnipitämisessä on parannettavaa.

Siikajoella 24.11.2022

Hannele Hankala, henkilöstöasiantuntija

Juha Isomaa, sivistysjohtaja

Satu Kaipio, tekninen johtaja

Juho Kauppila, kiinteistöpäällikkö

Juha Lampi, hallintojohtaja