

Kaupungin yhteistyötoimikunnalle

## Henkilöstöjärjestöjen kannanotto koskien päivitettyä Turun kaupungin yhteistoiminta- ja työsuojeluasioita käsittelevää menettelytapaohjetta

Henkilöstöjärjestöt ovat neuvotelleet työnantajan kanssa kaupunginhallituksen hallintojaoston 16.2.2010 hyväksymän Yhteistoiminta- ja työsuojeluasioita koskevan menettelytapaohjeen päivittämisestä vastaamaan kaupungin uutta toimintamallia.

Päivitetty menettelytapaohje noudattelee pitkälti voimassa olevan ohjeen rakennetta ja sisältöä. Uudessa menettelytapaohjeessa on positiivisella tavalla korostettu yhteistoiminnan tarkoitusta:

*Yhteistoiminnan tarkoituksena on edistää avointa vuorovaikutusta ja tiedonkulkua sekä antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Tavoitteena on kehittää yhteistoimintaa kaikilla organisaatiotasoilla siten, että yhteistoiminta ja viestintä ovat luonteva osa asioiden valmisteluun vaikuttamista.*

Niin uudessa kuin vielä voimassa olevassakin yhteistoimintaohjeessa on hyvin määritelty eri tasot ja tehtävät kaupungin yhteistoiminnan järjestämisessä. Lisäksi tämänhetkisessä ohjeessa on mukana keskeinen yhteistoiminnan muoto: henkilöstön edustus virastojen/laitosten johtoryhmissä. Käytännössä tämä on tarkoittanut sitä, että virastojen/laitosten johtoryhmissä on kaksi järjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa.

Vaikka olemme useaan otteeseen neuvotelleet työnantajan kanssa johtoryhmäedustuksen säilyttämisestä, on työnantaja halunnut poistaa tämän kohdan menettelytapaohjeesta. Henkilöstöjärjestöjen mielestä tämä heikentää merkittävästi sitä, että henkilöstöllä olisi vaikutusmahdollisuus mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työtään ja työyhteisöä koskevien asioiden valmisteluun. Päivitetyn menettelytapaohjeen keskeinen tavoite on kehittää yhteistoimintaa kaikilla organisaatiotasoilla siten, että yhteistoiminta ja viestintä ovat luonteva osa asioiden valmisteluun vaikuttamista. Henkilöstöjärjestöjen näkemyksen mukaan henkilöstöedustuksen poistaminen johtoryhmistä on ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa.

Monet tutkimukset osoittavat, että mitä enemmän henkilöstö pääsee vaikuttamaan omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin suunnitelmiin, sitä korkeampi on työtyytyväisyys ja sitä sitoutuneemmin ihmiset tekevät työtään. Vaikka yhteistoimintaelimet, työpaikkakokoukset, tiedotustilaisuudet yms. ovat keskeisiä yhteistoiminnan elementtejä, kuuluu avoimeen, nykyaikaiseen organisaatiokulttuuriin henkilöstön edustus johtoryhmissä. Kun johtoryhmissä on henkilöstön edustus, edistää se asioiden taustojen ymmärtämistä ja tiedonkulkua sekä vähentää muutosvastarintaa ja luo yhteisöllisyyttä.


Valitettavasti henkilöstöjärjestöille on syntynyt mielikuva siitä, että kaupunki työnantajana ei aidosti halua kuulla henkilöstön ääntä sillä tasolla, millä asioita todellisuudessa valmistellaan. Turku on iso laiva ohjattavaksi. Tarvitaan vielä paljon töitä sen eteen, että kaikki kaupungin työntekijät tuntevat olevansa ohjattavissa tätä isoa laivaa yhteisesti sovittuun suuntaan. Henkilöstöjärjestöjen kanta on se, että poistamalla henkilöstön edustus uusien toimialojen johtoryhmistä heikennetään henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä avointa vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön välillä.


Turussa 15.1.2013

Turun kaupungin henkilöstöjärjestöt


**Turun yhteisjärjestö JHL ry**

  
Marja Vyyryläinen  
pääluottamusmies

  
Maarit Salminen  
pääluottamusmies

  
Ari Virta  
pääluottamusmies

**JUKO ry**

  
Paula Johansson  
pääluottamusmies

  
Tomi Törrönen  
varapääluottamusmies


**KTN Turku ry**

  
Tarmo Järvinen  
pääluottamusmies


**JYTY Turku ry**

  
Tapsa Ruusunen  
pääluottamusmies

**TNJ/Super**

  
Eeva Pyökäri  
pääluottamusmies

**Tehy ry**

  
Kirsti Tuominen  
pääluottamusmies