

Vaik 26.5.2025 Liite 13

14 § Talouden sopeuttamishjelman toteuttaminen ja Pudasjärven kaupungin organisaatiouudistus

Useimmat tehdyt muutokset ovat tarpeellisia ja perusteltuja. Uudessa organisaatiomallissa on kuitenkin yksi kokonaisuus, jonka poistaminen valmistelun viime metreillä aiheuttaa merkittävän riskin kaupungin toiminnalle ja se selviää päätösesityksen kohdasta 4 kuuluen seuraavasti: "Henkilöstöhallinnon ja työsuojelun resurssointia pienennetään ja tehtävät järjestellään uudelleen niin, että saadaan n. 60 t € vuosittaiset säästöt." Käytännössä tämä tarkoittaa henkilöstöpäällikön viran lakkauttamista ja siihen kuuluvien tehtävien siirtämistä suoraan hallintojohtajan jo valmiiksi varsin laajan tehtäväkentän jatkoksi. Edellä mainitut seikat selviävät seuraavaksi käsiteltävänä olevasta hallintosäännöstä.

Hallintosääntöön on kirjattu kaikille palvelualuejohtajille kuuluvat tehtävät, joita on yhteensä 30. Näiden lisäksi on kirjattu tarkemmat tehtävät jokaiselle palvelualuejohtajalle. Hallintojohtajalle kuuluvia tehtäviä on kirjattuna yhteensä 38, joista 22 koskee suoraan henkilöstöpäällikön virkaan kuuluvia tehtäviä. Vertailun vuoksi, hyvinvointijohtajalle on kirjattu 17 tehtävää, kaupunkikehitysjohtajalle 12 ja kaupunginjohtajalle 17 tehtävää. On selvää, ettei pelkkä määrä kerro koko totuutta, mutta suuntaviivoja se kyllä antaa.

Henkilöstöhallinnon ja työsuojelun tehtäväkokonaisuus ei ole mikään kevyt kokonaisuus. Lisäksi siirtymässä olisi myös asiakasneuvonta. Pelkästään jo henkilöstöhallinto on niin laaja kokonaisuus, että sen laadukas hoitaminen vaatii oman viran, kuten tällä hetkellä on. Liitteessä henkilöstöhallintoa on kuvattu seuraavasti: "Henkilöstöhallinto toimii työnantajan edustajana ja vastaa yhteistoiminta- ja luottamusmiesjärjestelmien toiminnasta sekä varmistaa, että henkilöstöön liittyvissä asioissa noudatetaan lakia ja sopimuksia ja toimitaan vastuullisesti. Henkilöstöhallinnon tavoitteena on, että kaupungilla on oikea määrä henkilöstöä tekemässä oikeita asioita, jotta organisaation tavoitteet voidaan saavuttaa. Henkilöstökäytäntöjen avulla tuetaan ja vahvistetaan esimerkiksi osaamista, motivaatiota, hyvää ilmapiiriä ja työhyvinvointia, jotta työntekijät pystyvät suoriutumaan työstään mahdollisimman hyvin ja sitoutuvat siihen."

Henkilöstöhallinnon, työsuojelun ja asiakasneuvonnan tehtävien siirtäminen hallintojohtajan valmiiksi laajaan tehtäväkenttään aiheuttaa merkittävän riskin siitä, että kaikista tehtävistä ei tulla suoriutumaan siinä mittakaavassa ja niin laadukkaasti, kuin on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista, samoin henkilökunnan työhyvinvoinnin näkökulmasta kyseessä ei ole vähämerkityksellinen kokonaisuus. Korostan, että kyse ei ole palvelualueen johtajan/viranhaltijan osaamisesta tai kyvykkyydestä, vaan siitä, että työ määrä tällä muutoksella kasvaa kohtuuttomaksi/mahdottomaksi. Se ei missään nimessä ole kaupungin etu saati henkilöstön etu. Ei ole merkityksetöntä sekään, että kaupungilla on ollut, ja on edelleen työn alla raskaat sopeuttamistoimet, jotka tulevat väistämättä vaikuttamaan tavalla tai toisella henkilöstöön, näin ollen on perusteltua, että tätä tehtäväkenttää varten on kaupungilla henkilöstöpäällikön virka edelleen olemassa.

Edellä mainituista syistä johtuen esitän, että päätösesityksen kohta 4 poistetaan ja organisaatiomallia muutetaan niin, että hallinnon ja talouden palvelualueelle muodostuu HR-palveluiden kokonaisuus, joka kattaa henkilöstöhallinnon ja työsuojelun sekä asiakasneuvonnan. Näistä tehtäväkokonaisuuksista vastaa henkilöstöpäällikkö hallintojohtajan alaisuudessa.

Mirka Väyrynen