

Vastaus valtuustoaloitteeseen yhteistoiminnan kehittämiseksi Sastamalan kaupungilla (KVALT 22.09.2025 § 61)

Henkilöstön edustajien (nimet alla) vastaus valtuustoaloitteeseen;

Sanotussa valtuustoaloitteessa on tuotu esille 22 allekirjoittaneen valtuutetun tahtotila osallisuuden lisäämisestä luottamushenkilöiden ja henkilöstön edustajien välille. Aloitteessa todetaan, että henkilöstö on palvelutuotannon keskeisin resurssi, jonka työkykyisyydestä, tasa-arvoisuudesta ja motivaatiosta tulee erityisesti huolehtia ja jota halutaan järjestelmällisesti kuulla.

Kehittämällä yhteistyössä henkilöstön kanssa samanaikaisesti palvelutuotantoa, osaamista, johtamista, työkykyä, työolosuhteita ja töiden sisältöä, saavutetaan parhaat tulokset. Henkilöstön työelämän laadun ja palvelutoiminnan tuloksellisuuden välillä on riidaton yhteys. Työelämän laatu ei voi olla korkealla, jos omaa työtä ei koeta tuloksellisena tai tärkeänä. Tällöin osallisuuden tunne tehtyyn työhön jää heikoksi. Osallisuuden kokemus on siis yksilön tunnetta yhteisöön kuulumisesta, merkityksellisyydestä sekä tunnetta mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä ja ympäristöönsä. Kun työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, tuntuvat monet asiat työpaikalla olevan kohdallaan. Työntekijä viihtyy työssään, jaksaa hyvin ja sairastaa vähemmän.

Edellä kuvattu yhteys on löydetty useissa tutkimuksissa erityyppisistä ja eri tavoin rasittavista töistä. Intrssi työelämän jatkuvaan parantamiseen ja ongelmakohtien karsimiseen on jaettu ja yhteinen. Edellä kuvatut tekijät ovat olennaisia paitsi työhyvinvoinnin kannalta myös suorassa yhteydessä työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Niiden myötä kysymys on myös laajemman hyvinvoinnin tuottamisesta ja hyvinvointivaltion ylläpitämisestä.

Sastamalan kaupungissa henkilöstön edustus tapahtuu edustuksellisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstön valitsevat luottamusedustajat ja työsuojeluvalluutetut käyttävät yhteistoiminnassa henkilöstön ääntä. Kunnan ja hyvinvointialueiden yhteistoimintaa sääntelevässä laissa (449/2007) tarkoitettua työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa ei tule tulkita suppeasti. Laki on yleislaki ja se määrittelee lähinnä yhteistoiminnan minimivaatimukset. Paikallisesti voi ja pitää sopia yhteistoiminnan kehittämisestä, jotta saavutettaisiin edellä kuvatut palvelutuotantoa kuvaavat tavoitetilat laajemmin. Tämän tekee mahdolliseksi kuntalaissa (410/2015) säädetty 19 §, joka mahdollistaa mm. lautakunnan kokouksiin läsnäolo- ja puheoikeuden toimielinten jäsenten ja esittelijän lisäksi kaikille niille henkilöille, joille sanottu oikeus on hallintosäännössä erikseen mainittu. Kuntalaki antaa siis laajat mahdollisuudet yhteistoiminnan kehittämiseen ja osallisuuden lisäämiseen henkilöstön ja luottamushenkilöiden välillä.

Kiitämme allekirjoittaneita valtuutettuja yhteistoiminnan kehitysaloitteesta, jossa tarkoituksena on parantaa henkilöstön ja luottamushenkilöiden välistä yhteistoimintaa organisoidun kuulemisen/tiedonvaihdon ja osallistumisen mahdollistamisena. Osallisuuden ja henkilöstön näkökulman huomioiminen on olennaista erityisesti asioiden valmisteluvaiheessa, ennen kuin mitään päätöksiä on tehty. Toivomme, että tehtyyn aloitteeseen suhtaudutaan myönteisesti, jotta tämä aloitteessa sanottu yhteistyöhön perustuva voimavara saadaan Sastamalan kaupungissa mahdollisimman tehokkaasti käyttöön.

Sastamalassa 18.2.2026

Sastamalan yhteistyötoimikunnan jäsenet:

Anssi Järvinen, työsuojeluvaltuutettu, yhteistyötoimikunnan pj.

Kirsi valta, pääluottamusedustaja JHL ry

Susanna Maja, pääluottamusedustaja Jyty ry

Anu Järvinen, pääluottamusedustaja JUKO ry

Juha Intonen, työsuojeluvaltuutettu

Merja Pisto, luottamusedustaja JUKO ry

Ringa Karvanen, työsuojeluvaltuutettu