

Kunta - kuka siellä palvelee?

Olen seurannut kaupunkimme toimintaa jo pari vuosikymmentä ja nähnyt mitä seuraa, kun päätöksiä tehdään vaillinaisin tiedoin ja "fiilis" pohjalta ja toimintaa ohjataan samalla tavoin. Onko se johtanut hyviin ja pitkäjänteisiin tuloksiin? Minun näkemykseni mukaan harvemmin.

Työskentelen Helsingin kaupungilla ja keväällä tulee täyteen 20v pääkaupunkimme asukkaiden, joihin itsekin lukeudun, palvelua. Viimeiset 12 vuotta olen ollut varmistamassa omalta osaltani sähköalan ammattilaisena Pelastustoimen ammattilaisten toiminnan sujumista talotekniikan osalta. Asemat on pidettävä toimintakuntoisena 24h vuoden kaikkina päivinä. Jos olosuhteissa tapahtuu poikkeamia, niin pahimmassa skenaariossa ketjureaktio johtaa siihen, että pelastuminen hidastuu ja menetetään ihmishenkiä.

Mutta miten on niiden työntekijöiden, esimiesten ja koko henkilöstön toimintakunnan varmistamisen laita? Olen toiminut vuodesta 2004 henkilöstön edustajan roolissa ja tehnyt yhteistyötä niin työsuojelun kuin muidenkin järjestöjen kanssa ja ehkä suurimpaan rooliin nousee henkilöstöstä huolehtiminen, erityisesti henkinen huolehtiminen. Se, että meillä on toimiva työterveys, kohtuullinen palkkaus, yhteistoimintalain mukainen edustuksellinen yhteistoimintamalli, ei yksistään riitä nykyään vastamaan tähän haastavaan arjen kokonaisuuteen.

Nykyinen tavoitteellinen ja hektinen työelämä ei jätä sijaa AIDOLLE ja RAKENTAVALLE keskustelulle, jossa voi sanoa ääneen perusteensa mielipiteelleen tai näkemykselleen tai tulla kuulluksi. Tätä keskustelua ei käydä yhteisön yhteisissä tilaisuuksissa, jolla luotaisiin yhteinen kehittämisen ilmapiiri, vaan edelleen pidetään kiinni vanhentuneista tavoista johtaa. Mitä hyötyä on mistään organisaatio mallista, -linja, -matriisi, -hybridi, jos ei henkilöstöä ei kuunnella ja käydä vuoropuhelua muutoksia perustellen. Erityisesti keskustelun päättäminen töksähtäen tai uhkaillen ei ole tätä päivää. Valitettavasti olen ollut todistamassa tätä toimintamallia jo liian monta kertaa.

Kunnan työntekijä palvelee kuntalaista ja minkälaista palvelua voi odottaa saavansa, kun työyhteisöt toimivat vieläkin edellä mainittua pakkojohtamisen toimintamallia käyttämällä. Tämä on iso ja tärkeä kokonaisuus, johon tulee kiinnittää huomiota, kun mietitään miksi toiminta kunnassa ei ole tehokasta tai näyttäytyy laaduttomana. Me hukkaamme työntekijöiden potentiaalia ja osaamista puhumattomuuden kulttuurin

sisälle ja pahimmillaan tukahdutamme henkilöstön motivaation palvella parhaalla mahdollisella tavalla.

Tämä on yksi syy miksi kuntavaalit on tärkeä tilaisuus muutokselle, jotta saadaan päättäjiksi työyhteisöjen toimintaa ymmärtäviä henkilöitä, jotka näkevät mikä vaikutus palvelun laatuun on organisaatiolla, jonka työntekijät voivat huonosti.

Jari Mustikkaniemi

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jari Mustikkaniemi', written in a cursive style.