

Yhteistyötoimikunta, pöytäkirjan ote

Aika 23.10.2023 klo 10.00 – 11.05
Paikka Bulevardi / hybrid
Läsnä Henri Nordenswan, puheenjohtaja
Lotta Kaje, sihteeri
Kirsi-Marja Karjalainen, HYVO palvelualueen johtajan sijainen
Merja Narvo-Akkola, OPKA palvelualueen johtaja
Harri Palviainen, KAUKU palvelualueen johtaja
Susanna Puustinen, työsuojelupäällikkö
Laura Rainetoja, hallintojohtaja, kaupunginjohtajan sijainen
Kirsi Rinne, talousjohtaja

Hanna Graeffe, henkilöstöasiainjaoston puheenjohtaja

Ari Kuisma, plm, Juko/KTN
Ville Leppäniemi, plm, JUKO/OAJ
Arja Mäkelä, plm, Jyty
Rahunen Pirjo, plm, JHL
Merja Waris, plm TEHY
Jyrki Issakainen, työsuojeluvaltuutettu
Ari Ahtiainen, työsuojeluvaltuutettu
Ari Mäkirinta
Seppo Rantanen, pj JUKO/OAJ
Sari Turunen

1 Kokouksen järjestäytyminen

Hallintojohtajan ollessa estynyt johtamaan puhetta, valittiin Henri Nordenswan toimimaan kokouksen puheenjohtajana. Päätettiin, että pöytäkirjan allekirjoittavat puheenjohtajan ja sihteerinä toimivan Lotta Kajeen lisäksi Ville Leppäniemi ja Pirjo Rahunen.



2 Kaupunginjohtajan talousarvioesitys 2024

Talousjohtaja kertoi, että kaupungin tuottavuusohjelman mukaiset säästöt 2019-2024 ovat yhteensä 13 miljoonaa euroa. Ensi vuoden talouden tasapainottaminen edellyttää 0,19 prosenttiyksikön veron korotusta.

Käytiin keskustelu kaupunginjohtajan talousarvioesityksestä 2024 JUKO/OAJ:n pääluottamusmiehen valmisteleminen kysymysten pohjalta. Työnantajan edustajat totesivat seuraavaa:

- Talousarviossa strategisia toimenpiteitä on painotettu talouden antamissa raameissa.
- Useat strategiset tavoitteet tarkentuvat kullakin palvelualueella käyttötaloussuunnitelmavaiheessa.
- Tässä vaiheessa työnantaja ei ole varautunut lisäämään rahoitusta palkkoihin, palkitsemiseen, henkilöstöetuihin tai muihin saatavuutta edistäviin toimiin.
- Henkilöstön saatavuus OPKA:ssa, KAUKKE:ssa ja HYVO:ssa on tunnistettu riski, jota ei kuitenkaan ole erikseen nostettu talousarviossa esiin. Palvelualuekohtaiset riskit ja niiden hallinta käsitellään palvelualueautakunnissa käyttösuunnitelmavaiheessa.
- Taloutta sopeutetaan Kaukessa ja Hyvossa määräaikaikaisuudesta ja eläköitymisistä. Opkan osalta säästöpainotteet ovat keskitetyissä toiminnoissa.
- Luonnollisen poistuman ja mahdollisen sijaisten käytön vähentämisen ohella talousarvioehdotus ei sisällä henkilöstöön kohdentuvia sopeutustoimia, kuten lomautuksia.

Henkilöstön edustajat totesivat seuraavaa:

- Talousarviossa ei ole käsitelty riittävästi vuodelle 2024 suunniteltujen säästötoimien vaikutavuutta palvelutuotantoon.
- Riskiarviot tulisi päivittää palvelualueittain ennen talousarvion hyväksymistä.
- Säästötoimilla vaarannetaan strategiset tavoitteet H1 ja J3.
- On suuri huoli työntekijöiden jaksamisesta ja mielenterveydestä, jos säästösyistä sijaisia ei saada käyttää tai luonnollista poistumaa ei korvata.
- On kaupungin johdon/luottamushenkilöjohdon tehtävä linjata, mitä työtä entistä vähemmällä henkilöstöllä jätetään tekemättä. Tekemisen priorisoinnit on tultava johdolta.

JUKO/OAJ kirjallinen kannanotto talousarvioesityksestä liitettiin pöytäkirjaan.

3 Allekirjoitukset

Henri Nordenswan
henkilöstöjohtaja

Lotta Kaje
sihteeri

Ville Leppäniemi
pääluottamusmies JUKO/OAJ

Pirjo Rahunen
pääluottamusmies JHL

Pöytäkirja on allekirjoitettu sähköisesti.



23.10.2023



Kannanotto vuoden 2024 talousarviosta (Yhteistyötoimikunnan kokous 23.10.2023)

Arvoisat valtuutetut, kaupunginhallituksen ja lautakuntien jäsenet,

Vuoden 2024 talousarvion valmistelu on nyt käynnissä. Talousarviossa strategiakartan tavoitteiden H1 ja J3 toteutuminen vaarantuu huomattavasti. Talousarviossa ei esitetä keinoja henkilöstön motivointi tai palkitsemiseen, jos esitetyt säästötavoitteet saavutetaan. Edellisten säästövuosien palkintona on ollut vain lisäsäästöjä. Myös henkilöstön saatavuus ja toimialakohtaiset rekrytointiongelmien tulisi huomioida talousarvion valmistelussa nykyistä paremmin.

Järvenpään kaupunki on sopeuttanut talouttaan viimeiset 10 vuotta. Sopeutumistoimien taustalla on ollut kiinteistöjen heikosta kunnosta aiheutunut investointivelka, sosiaalipalveluiden kasvanut kysyntä sekä maailmanlaajuinen tartuntatauti. Syynä ei ole palvelualueiden holtiton rahankäyttö.

Työtä on tehostettu jatkuvasti, hankintoja on karsittu, kiirettä on siedetty, palveluita on ulkoistettu ja henkilöstöä on lomautettu. Esimerkiksi opetuksen ja kasvatuksen palvelualueella budjetoidut henkilöstömenot toteutuivat vuoden 2021 tilinpäätöksen mukaan 1,84 miljoonaa euroa arvioitua pienempinä. Vuoden 2022 tilinpäätöksen mukaan liikkumavaratoimenpiteillä saavutetut säästöt olivat 2,7 miljoonaa euroa. Henkilöstö säästää sen minkä pystyy.

Palveluntarve kasvaa, kun kaupunki kasvaa. Kasvusta aiheutuu aina menoja, joista vain osa voidaan kattaa lisäämällä työntekijöiden työmäärää. Osa palveluntuotannon kasvusta kasvattaa myös tuloja, esimerkiksi lasten ja nuorten määrän lisää peruspalveluiden valtionosuuksia.

Ulkoistettujen palveluiden tuomia kustannushyötyjä tulisi tarkastella talousarvion valmistelun yhteydessä. Esimerkiksi Palmian kustannukset kasvavat ennakoitua nopeammin (ylitys vuonna 2021 oli 500 000€, vuonna 2023 kasvu oli 545 000€). Kuinka paljon säästöä tuovat Sarastian, Mestaritoimintojen, Alltimen ja kaikki muut ulkoistetut palvelut? Ulkoistettujen palveluiden kasvaneet kulut maksatetaan lisäämällä henkilöstön työmäärää.

Opetuksessa ja kasvatuksessa sairastelu aiheuttaa sijaiskuluja. Yhä useammin sairauden taustalla ovat mielenterveyssyyt. Miksi henkilöstön mieli järkkyy? Ovatko työperäinen kuormitus, väkivallan uhka tai työmäärästä johtuva uupumus jo liian korkeita? Sairauspoissaolojen kasvu vuonna 2022 oli 26,9 % ja vaikka sairauspoissaolot ovat laskusuunnassa, työterveyshuollon kustannukset ovat kohonneet myös vuonna 2023. On kuitenkin tärkeää, että työterveyspalvelut säilyvät nykyisellä tasolla.

Maksimaalinen säästöjen tavoittelu ja tehostaminen ovat johtaneet siihen, että minimistä on tullut maksimi tai maksimista on tullut minimi. Varhaiskasvatuksessa lakisääteisen henkilöstön minimimäärä on absoluuttinen päämäärä. Varhaiskasvatusryhmiä on täytetty suunnitellusti suuremmiksi kuin kasvattajamäärä sallii, koska lasten poissaolojen vuoksi läsnä on vain

lakisääteinen määrä lapsia. Kaupungin tavoitteena ei voi olla kunta, joka panostaa palveluihinsa mahdollisimman vähän.

Järvenpään kaupunki on visionsa perusteella paikka, jossa järvenpääläiset voivat hyvin ja asiat hoituvat sujuvasti. Työpaikkana Järvenpään kaupunki tarjoaa iloa ja onnistumisia, samalla kun kaupungin arvostus ja maine työnantajana ja tilatehokkuus paranevat. Tämä on osaltaan totta, koska palveluverkko kiittelee uutuuttaan, esihenkilöiden työtä arvostetaan ja henkilöstön työterveyteen panostetaan.

Olisi vastuullista, oikeudenmukaista ja rohkeaa mahdollistaa sellainen opetus- ja kasvatustyö, jossa palvelualueen TA 2024 riskikartoitus ei loista punaisena talous- eikä henkilöstöriskien kohdalla. OAJ Järvenpää ja JUKO jakavat myös tarkastuslautakunnan (Lautakunta 19.9.2023 §48) esille nostamat huolet palvelualueeseen kohdistuvien sopeutustoimien haitallisista vaikutuksista lapsiin ja nuoriin. Henkilöstö osallistuu talouden tasapainottamiseen omalta osaltaan, mutta lakien ja opetussuunnitelmien ohjaamasta työstä ei tulisi tehdä mahdotonta.

Opetus ja kasvatus on kuntien tärkein tehtävä tällä hetkellä, mikä voidaan havaita sekä kunnan toimintakatteessa että henkilöstömäärässä. Vaikka opetus ja kasvatus ei tuota kaupungille sitä kaikkein tärkeintä eli rahaa todetaan hallitusohjelmassa, että Suomen menestyksen ja kilpailukyvyn kivijalka on laadukas kasvatus ja koulutus.

Kaupungin henkilöstö ansaitsee edelleen parempaa politiikkaa, kestäviä arvovalintoja ja vakaata taloutta sen järjestämiseen.

Yhteistyöterveisin,

OAJ Järvenpää ry:n puheenjohtaja

Seppo Rantanen

seppo.rantanen@jarvenpaa.fi

JUKOn pääluottamusmies

Ville Leppäniemi

ville.leppaniemi@edu.jarvenpaa.fi