

1 2011

# Kumina

Kuntien asiantuntijat  
KUMULA ry:n  
jäsenlehti



Ensimmäisiä tuloksia kunta- ja palvelurakennemuutoksesta

Palvelukseen halutaan:  
luottamusmiehiä

teemana  
Uusi kunta

## Ihminen tarvitsee toista ihmistä

**Tämä** Tarja Janssonin lause hänen haastattelustaan tässä lehdessä jäi soimaan päähäni, koska minusta se kuvastaa täysin tämän lehden sisältöä. Mistä muusta kuntaliitoksissakaan oikeastaan on kyse kuin siitä, että me tarvitsemme toinen toisiamme: kukaan ei pärjää yksin – ei edes kunta.

Tämän Kumina toisena kantavana teemana on kuntaliitosten nykyvaihe. Sivuiltamme voit lukea siitä, missä vuonna 2007 käynnistyneessä Paras-hankkeessa nyt mennään. Saamme ensimmäisiä tutkimustuloksia siitä, onko se ollut myös paras hanke kuntien työntekijöille.

Kun mediassa kommentoidaan Paras-hanketta, on toimittajien syyttävä sormi yleensä osoittanut meitä kuntien palkkalaisia, joille on lainsäädännössä taattu viiden vuoden irtisanomissuoja kuntaliitoksissa. Lehdistä olemme saaneet lukea, että moinen henkilökunnan suojeleminen on melkein vienyt pohjan pois kaikelta kehittämiseltä ja mahdollisesti syntyviltä säästöiltä. Sen sijaan julkinen sana ei ole juurikaan jaksanut kiinnittää huomiotaan siihen työhön, minkä kuntien hallinnossa mukana olevat ovat tehneet, jotta jokaiselle kuntalaiselle säilyisi ja syntyisi hyvät palvelut ja kehittymismahdollisuuden myös uusissa kunnissa. Kuntien palvelut eivät ilmesty tyhjältä eikä niitä suunnitella ilman asiantuntevia ihmisiä, jotka tietävät toisten ihmisten tarpeet.

Vielä selvemmin me tarvitsemme toinen toisiamme – ja nyt tarkoitan konkreettisesti juuri meitä kumulalaisia – kevään luottamusmiestä. Me tarvitsemme omaan liittoomme kuuluvia innokkaita jäseniä asettumaan ehdolle, vaikka luottamusmiehet sitten tositoimisensa edustavat koko Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn jäseniä. Mutta

jotta juuri meidän ammattiemme ja tehtäviemme erityistietous ja -osaaminen tulisi näkyväksi paikallisessa päätöksenteossa, tarvitsemme kumulalaisia näihin mielenkiintoisiin tehtäviin. Asetu siis ehdolle!

Lopuksi siteeraan vielä uudestaan Tarja Janssonia, joka on osannut ilmaista asian mielestäni loistavasti: ”Tänä aikana, jolloin kunnissa eletään muutosten kourissa kuntaliitosten ja taloudellisen niukkuuden päiviä, luottamusmiehiä tarvitaan. Kaikki se hyvä, minkä pystyy toisten hyväksi tekemään, antaa tekijälle takaisin. Ihminen tarvitsee ihmistä.”

Intoa ja jaksamista lumihankien ja talven työhaasteiden pariin!

**Maarit Helén**  
päätoimittaja



Kuva: Ari Ijäs

**Kumina** Kuntien asiantuntijat KUMULA ry:n jäsenlehti **JULKAISIJA** Kuntien asiantuntijat - Kommunala specialister - KUMULA ry, Maistraatinportti 4 A, 00240 Helsinki, [kumina@kumula.fi](mailto:kumina@kumula.fi) **JULKAISIJA** Kuntien asiantuntijat - Kommunala specialister - KUMULA ry **TOIMINNANJOHTAJA** Jussi Näri, puh. 0201 235 384 ja 0400 816 284, [jussi.nari@kumula.fi](mailto:jussi.nari@kumula.fi) **JÄRJESTÖSIHTEERI** Jaana Kivilahti, puh. 0201 235 385 ja 040 1599 397, [jaana.kivilahti@kumula.fi](mailto:jaana.kivilahti@kumula.fi) **PÄÄTOIMITTAJA** Maarit Helén, puh. 040 749 2299, [maarit.helen@kumula.fi](mailto:maarit.helen@kumula.fi) **TOIMITUSKUNTA** Maarit Helén, Jaana Kivilahti, Eeva Lampinen, Jussi Näri, Tarja Vuorinne, Tuija Heikkilä **TOIMITTAJA JA ILMOITUSMYYNTI** Tuija Heikkilä, puh. 050 430 5792, [tekspertti@tekspertti.fi](mailto:tekspertti@tekspertti.fi) **TOIMITTAJA JA ILMOITUSMYYNTI** Solveig Stormbom **ULKOASU** Marja Muhonen **PAINO** Forssa Print 2011 **PAINOS** 2 900 kpl **ISSN** 1796-3605 • 6. vuosikerta. Neljä numeroa vuodessa. [kumina@kumula.fi](mailto:kumina@kumula.fi) **KANSIKUVA** Maarit Helén



## Luottamusmiesvaalit tulossa

Nykyisten luottamusmiesten toimikausi päättyy heinäkuun lopussa, joten edessä on uusien luottamusmiesten valinta. Kuntasektorin luottamusmiesvaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä. Uusi luottamusmieskausi alkaa 1. elokuuta 2011 ja kestää kolme vuotta. Äänioikeus luottamusmiesvaaleissa on jokaisella JUKOn jäsenliittoon kuuluvalla. Vaalien järjestäminen on JUKOn pääluottamusmiehen vastuulla, ja ne toimitetaan vaalikokouksena tai urnavaalina.

## Miksi luottamusmiehiä tarvitaan?

JUKOn luottamusmiesten määrä on sovittu kunnissa työnantajan kanssa. Pääluottamusmiehen lisäksi valitaan luottamusmiehiä. On tärkeää, että eri ammattiryhmillä on niiden asioita tunteva luottamusmies edustajanaan. Kumulan tavoitteena on saada jäseniemme asioita ajamaan mahdollisimman monia kumulalaisia luottamusmiehiä ja myös pääluottamusmiehiä, jotka tehtävässään toki toimivat JUKOn edustajina, eivät oman liittonsa nimissä.

## Mitä luottamusmies tekee?

Luottamusmiesjärjestelmän perustavoite on valvoa työehtosopimusten noudattamista. Luottamusmies edustaa jäsenistöä paikallisissa neuvotteluissa ja neuvottelee työehtoihin ja palkkoihin liittyvissä mahdollisissa erimielisyystilanteissa. Luottamusmies toimii usein myös työpaikan ja ammattiryhmien edustajana johtoryhmissä, yhteistyöryhmissä ja erilaisissa työryhmissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös tiedottaa ajankohtaisista edunvalvonnallisista asioista, sekä auttaa ja neuvoa jäseniä työelämään ja sopimuksiin liittyvissä käytännön kysymyksissä. Yhteistyö työsuojelun edustajien kanssa on myös tärkeää.

## Tarvitaan vain asenne ja tahto – loppu järjestyy

Luottamusmiehelle tärkeintä on asenne ja tahto, koulutusta tehtävään on tarjolla. Valittua luottamusmiestä ja hänen työtään ovat tukemassa Akavan Erityisalat ja JUKO, jotka huolehtivat koulutuksesta ja tiedotuksesta.

TEKSTI TARJA VUORINNE

Alkanut kevätkausi on kuntasektorin edunvalvonnan kannalta monin tavoin tärkeä. Asiamme ovat esillä valtakunnallisella tasolla sopimusneuvotteluissa, joissa kumulalaisia edustavat Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn neuvottelijat. Myös paikallistasolla akavalaisten liittojen edunvalvonta on järjestetty JUKOn kautta. JUKOn edustajina toimivat luottamusmiehet ovat jäsenen lähin tuki työpaikoilla.

## Palvelukseen halutaan: **TOIMELIAS LM** – ei Loser Manager vaan Luotettava Mimmi tai Mies

- Tehtävä on määräaikainen.
- Tarjolla on useita paikkoja kunnissa ympäri Suomea.
- Tehtävä on monipuolinen, mielenkiintoinen ja antoisa.
- Tehtävä edellyttää halua vaikuttaa maailmaan ympärilläsi.
- Henkilökohtaisista ominaisuuksistasi arvostamme tahtoa ja oikeaa asennetta, me lupaamme koulutuksen ja taustatuen.
- Vapaamuotoiset hakemukset.
- Voit kysyä lisää.

Hakemuksesi tunnistetaan sanalla 'LUOTTAMUSMIES'.

## Ryhdy ehdolle luottamusmiesvaaleissa!

Jos uskot paikallistason vaikuttamisen tärkeyteen, olet juuri oikea henkilö luottamusmiehehdokkaaksi. Yksittäisen jäsenen hyvinvointi perustuu tietysti valtakunnallisiin sopimuksiin ja niiden tuomaan turvaan, mutta oikeudenmukaisuuden toteutumista ja työyhteisöjen tilaa valvomaan tarvitaan usein paikallista vahtikoiraa - pystykorvan, terrierin ja kultaisen noutajan parhaat puolet esille tuovaa sekoitusta.

## Kun päätät lähteä ehdokkaaksi,

ota yhteyttä joko luottamusmieheesi, pääluottamusmieheesi tai Akavan Erityisalojen kuntasektorin asiamies Jaakko Korpisaareen jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi tai 0201 235 363.

## Voin suositella

Pitkään – vuosina 1997–2010 – luottamusmiehenä toimineena haluan kannustaa juuri Sinua tarttumaan haasteeseen! Työtä riitti, mutta onnistumiset toivat iloa. Luottamusmiehenä opin paljon asioita, joista on edelleen ja aina hyötyä niin työelämässä kuin muutenkin. Luottamusmieskoulutuksissa ja -tapaamisissa tutustuin moniin hauskoihin ja viisaisiin naisiin ja miehiin, joihin olen voinut olla yhteydessä apua ja neuvoja tarvitessani. Yksin en ollut muutenkaan, tukenani toimivat paikallinen luottamusmiesverkosto sekä Akavan Erityisalojen lakimiehet ja kuntasektorin asiamies Jaakko Korpisaari.

## Jos haluat jutella lisää luottamus-

miehen työstä, ota yhteyttä: Tarja Vuorinne Kirjastotoimenjohtaja Kumulan hallituksen jäsen, Akavan Erityisalojen Kunnan neuvottelukunnan jäsen t.vuorinne@suomi24.fi tai 044 27 000 17



Suurimmissa muutoksissa pyöritetyt ovat kaikkein tyytyväisimpiä muutokseen, sanoo **Hanna Vakkala** Kuminan haastattelussa. Hän on pitkään tutkinut kunta- ja palvelurakennuudistusta ja erityisesti henkilöstön tilannetta muutoksissa.

TEKSTI TUIJA HEIKKILÄ

**Hanna Vakkala** on 31-vuotias Lapin yliopiston julkishallinnon assistentti. Viime elokuussa hän palasi äitiyslomalta työelämään. Hannan harrastukset ovat moninaiset ja mielenkiintoiset: Nuorkauppakamaritoiminta, jooga, tanssi, moottorikelkkailu, kalastus, täytekakut ja ruoanlaitto.

Kumulalalaisten kannalta Hanna Vakkalassa on kiinnostavinta kuitenkin se, että hän kuuluu niihin harvoihin suomalaisiin, jotka tietävät tällä hetkellä eniten kunta- ja palvelurakennuudistuksemme onnistumisesta. Ennen kaikkea hän tietää, millainen on kuntasektorin henkilöstön tilanne muutoksen pyryssä.

Hanna on seurannut Paras-hanketta sen lähtökodista, vuodesta 2005 alkaen.

– Samoihin aikoihin aloittelin omaa tutkijan uraani. Tutkimus- ja kehittämisintresseinäni ovat henkilöstövoimavarojen johtaminen ja muutosjohtaminen kunnissa ja julkishallinnossa, Hanna Vakkala kertoo.

Julkishallinto pääaineenaan hän valmistui hallintotieteen maisteriksi Lapin yliopistosta vuonna 2004. Jo pro gradun aihe, *Kuusi sigmaa kuntakentässä? Six sigma -laatumalli kuntien tuloksellisuuden arvioinnin ja laatutyön tukena*, oli kuntakentästä.

Kuntien välinen seudullinen yhteistyö ja kuntaliitokset sekä ihmiset muutostilanteissa ovat kiinnostaneet Hannaa jo pitkään. Hän valmistee työnimellä *Yksilöllinen muutosjohtaminen kuntauudistuksissa* kulkevaa väitöskirjaansa, joka käsittelee lähiesimiehisyttä kuntauudistuksessa. Reilun vuoden kuluttua, keväällä 2012 pääsemme kurkistamaan sen tuloksiin.

Myös työkokemusta Hannalle on kertynyt kunta-asioiden parista. Hän on ollut mukana Lapin yliopiston ja valtiovaraministeriön kunta- ja palvelurakennuudistuksen toimeenpanon suunnitteluvaiheen arvioinnissa, Lapin

yliopiston ja Kuntaliiton Henkilöstövoimavarat kuntaliitoksissa -tutkimuksessa ja vuodet 2005–2010 Lapin yliopiston Seutuyhteistyöllä tuloksellisuuteen -tutkimuksessa.

## Kunnan itsehallinto herkkä asia

Professori **Jari Stenvallin** ryhmässä Hanna Vakkala on osallistunut Kunta- ja palvelurakennuudistuksen suunnitteluvaiheen loppuarviointiin.

Paras-hankkeen arviointi käynnistyi elokuulla 2007. Ulkoisena arvioijana on ollut Lapin yliopisto. Tutkijat jättivät raporttinsa maaliskuussa 2009 silloiselle hallinto- ja kuntaministeri Mari Kiviniemelle raporttinsa, jonka pohjalta ollaan valmistelemaan selontekoa kunta- ja palvelurakennuudistuksesta. Se on nyt eduskuntakäsittelyssä – epäilemättä vaalien yli.

Miltä tutkimustulosten valossa näyttää, kummat ovat onnistuneet paremmin, kuntaliitokset vai muu kuntien välinen yhteistyö?

– On tilannekohtaista, kumpi tapa on oikeampi tai onnistuneempi. Kuntien yhteistyötutkimus lähti käyntiin 2005, jolloin Paras-hanke ei ollut vielä käynnistynyt. Silti kunnat olivat jo tuolloin vahvasti lähdössä mukaan yhteistyöhön toisten kanssa. Myöhemmin huomattiin, ettei yhteistyö ole ainoa mahdollisuus tuottaa palveluita kuntalaisille. Mukana oli neljä eri yhteistyöseutua, joissa kaikissa tapahtui niin kuntaliitoksia ja yhtiöittämisä kuin isompia rakenteellisia muutoksia.

Kuntien yhteistyöllä luotiin siis pohjaa kunnan isommalle remontille.

– Kevyt yhteistyö voi olla riittävä ratkaisu palvelutuotannon kannalta, mutta monissa tapauksissa se on johtanut kuntien syvenevään yhteistyöhön ja yhdistymiseen, joihin kynnys on korkeampi. Kuntaliitoksissa puolesta ja vastaan -tunteet ovat aina hyvin vahvoja.

# Hyvä ja opettavainen kokemus

Paras-hankkeen suurin yllätys hallinnon tutkijalle onkin piillyt kuntaliitoksissa.

– On aina yllättävää, kuinka isosta ja kompleksisesta prosessista kuntaliitoksissa on kyse ja kuinka monen tekijän monimutkainen summa on, että saadaan asia edes valmisteltua ja päätös aikaiseksi, ja sitten liitos vielä toteutettua. Liikkuvia elementtejä kun on niin paljon ja asiat sellaisia, joista ollaan hirmuisen herkkiä ottamaan kantaa. Liitosasioista löytyy puolia, joita käytetään argumentoimaan omaa kantaa. Tämä liittyy vanhaan, perinteiseen kunnalliseen itsehallintoon. Se on vahva tekijä.

Kunnan itsehallinto tosin horjuu myös muunlaisesta ratkaisusta kuin kuntaliitoksesta. Kun sen sote-palvelut hoidetaan yhteistoiminta-alueen avulla, eivät ne enää ole kunnan päätettävissä.

### Paras-hankkeella on saavutettu paljon

Ilmeisesti esimerkiksi kuntien liitot ovat onnistuneita, sillä ainakaan vielä ei ole eroamia näkyvissä – päinvastoin.

– Jollakin kaupunkiseudulla ovat yhdistyneet ensin kaupunki ja kunta, ja nyt uuteen on liittymässä uusia kuntia. Yhtiöittämisissä on ehkä enemmän muutoksia, mutta nekin ovat tapauskohtaisia. Yksiköitä saatetaan koota suuremmiksi, mutta ei varsinaisesti pureta. Sen sijaan kuntayhtymiä on purettu monessa tapauksessa. Ensin on rakennettu 20 000 asukkaan väestöpohjan mukaisesti yhteistoiminta-alue, mutta sitten on jouduttu katsomaan kuntayhtymärakennetta ja luomaan uutta.

Vakkalan mukaan Paras-hankkeella on saavutettu paljon rakenteellista uudistumista jo nyt.

– Kuntien yhteistoiminta-alueita on muodostumassa paljon, eikä taida olla enää montaakaan kuntaa, jotka eivät olisi jollakin tavalla mukana yhteistoiminnassa toisten kanssa. Pikkuhiljaa ollaan myös pääsemässä palveluiden tasolle ja konkreettisiin hyötyihin. Enää ei mietitä vain hallinnollisia hyötyjä ja kustannustehokkuutta vaan palveluiden tuottavuuden ja tehokkuuden näkökulmaa. Paljon on tehty, mutta paljon on vielä tekemistä.

Nyt odotetaan maan johdon linjauksia ja eduskunnan päätöstä Paras-hankkeen jatkosta.

### Henkilöstö mukaan muutoksen toteuttamiseen

Hanna Vakkala on tutkinut henkilöstön perehdyttämistä ja johtamista kuntien

muutostilanteissa. Millaisen arvosanan kunnat saavat häneltä henkilöstön kohTELUSTA muutoksissa?

– Vaihtelu on niin suurta, ettei mitään yleisarvosanaa kykene antamaan. Jotkut kunnat ovat henkilöstöjohtamisessaan muutostilanteessa hyvinkin edistyksellisiä, mutta aina on parantamisen varaa. Nyt kun alkaa olla tietoa kuntaliitosten viime vuoden kokemuksista, helpottavat tiedot niitä kuntia, jotka ovat nyt toteuttamassa omia ratkaisujaan.

Vakkala painottaa, että muutosjohtamisessa ja perehdyttämisessä henkilöstön täytyy olla jo alkuvaiheessa vahvasti mukana varsinkin omaa työtä koskevissa asioissa, jotta vaikutusmahdollisuudet ovat todellisia.

– Mielestäni tähän on herätty kunnissa hyvin. Muutoksen onnistumisen kannalta henkilöstön mukanaolo ja rooli on tärkeää. Muutostilanteessa tiedonjakamisella ja jopa vain läsnäolon mahdollisuuden tarjoamisella on valtava merkitys yksittäisen työntekijän kannalta.

Kunnissa luotetaan muutostilanteen hoitamisessa niin omiin voimiin kuin ulkopuolisiin. Vakkala pitää konsulttien käyttämistä hyvänä ratkaisuna.

– Ulkopuolinen tuo aina uutta ajateltavaa. Kuntien muutosjohtamisosaaminen on kuitenkin kehittynyt hurjasti. Tiedot ja taidot ovat kokemuksen myötä lisääntyneet, ja tietoja kysellään muilta ja jaetaan toisten kuntien kanssa.

### Hyvä henkilöstöjohtaminen ja lähiesimiehet avainasemassa

Työyhteisötaso on kuitenkin se, jolla muutos lopulta tehdään.

– Muutostilanne on haaste johtajalle. Esimiehellä on melkoiset ristipaineet. Alaiset odottavat esimieheltä tietoa, keskustelua, kuuntelemista, työyhteisön puolien pitämistä ja jämäkkää johtoa. Ylemmän johdon kannalta esimiehen tulee osallistua liitoksen suunnitteluun.

Keskellä muutosta ei johtamista kuitenkaan voi opetella

– Muutostilanteessa johtamistaito pysyy ennallaan, mutta taitojen ääripäät kärjistyvät: vahvuuksia osataan hyödyntää, heikkoudet kärjistyvät.

Muutos haastaa työntekijän jaksamisen voimakkaasti paineisessa tilanteessa. Muuttumassa ovat mahdollisesti niin asema, esimiehet, työtila kuin työpaikka.

– Työntekijän pärjäämiseen muutostilanteessa ei varmaankaan ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Tutkimustulokset näyttävät vahvasti, että ne, joihin on kohdistunut eniten usean tyyppisiä

muutoksia, ovat jälkeensä kaikkein tyytyväisimpiä ja pitävät muutosta hyvänä. Rankasta tilanteesta selviäminen luo uskoa omaan pärjäämiseen.

Muutos luo myös vaihtelua, kuten uusia työ- ja koulutusmahdollisuuksia – selaista, jota ei ehkä ole osattu odottaa.

Monelle muutos on voinut olla lopulta tervetullut. Yksin pienessä kunnassa puurtanut on uudessa organisaatiossa saanut työtovereita ja mahdollisuuden yhteisöllisyyteen. Edellytys yhteistoiminta-alueiden monitahoisen toiminnan käynnistymiselle on ammatillisen osaamisen vahvistuminen. Se tarjoaa haasteita mutta myös uusia mahdollisuuksia koulutetuille asiantuntijoille.

Kaiken kaikkiaan Vakkala kertoo kunta- ja palvelurakennemuutoksesta positiivista viestiä.

– Toki muutos on raskas kokemus, mutta hyvällä henkilöstöjohtamisella on mahdollisuus saada aikaan hyvä ja opettavainen kokemus, jonka ei tarvitse olla ahdistava ja liiaksi stressireaktioita nostattava, Hanna Vakkala rohkaisee. ♦

#### Tärkeimmät julkaisut:

- Stenvall J., Vakkala H., Syväjärvi A., Leinonen J., Juntunen P., Oulasvirta L. & Tiilikainen A. (2009). Parasta nyt – Kunta- ja palvelurakennemuutoksen suunnitteluvaiheen loppuarviointi. Valtiovarainministeriön julkaisuja 11. Edita Prima, Helsinki.
- Syväjärvi A. & Vakkala H. (2009). Henkilöstön perehdyttäminen ja psykologinen johtamisorientaatio kuntien muutostilanteissa. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 3, pp 315-335. Kunnallistieteen yhdistys.
- Stenvall J., Syväjärvi A. & Vakkala H. (2008). ”Kun romppeet ovat paikoillaan” Onnistunut kuntafuusio – pehmeä vai kova henkilöstövoimavarojen johtaminen. Suomen Kuntaliitto Acta 204, Helsinki.
- Stenvall J., Majoinen K., Syväjärvi A., Vakkala H. & Selin A. (2007). ”Mees romppeines siihen” Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusioissa. Acta nro 191. Lapin yliopisto ja Suomen Kuntaliitto, Helsinki.



Kuntaliiton erityisasiantuntija Arto Koski uskoo, että vuonna 2017 kuntien henkilöstölle kuuluu hyvää.

# Parempi kertarutina kuin ainainen kitinä

TEKSTI TUIJA HEIKKILÄ

Suuret kuntaliitokset ovat henkilöstölle vähemmän raskaita kuin yksi kerrallaan toteutetut ja monia vuosia kestävät ketjutukset.

Erityisasiantuntija **Arto Koski** kertoo Kuminan haastattelussa miksi. Hän on paneutunut Kuntaliitossa kunta- ja palvelurakennemuutoksen toimeenpanoon liittyviin kuntaliitosasioihin.

## Millainen vaihe kuntaliitoksissa on tällä hetkellä?

Kuntaliitoksista 70 % ajoittuu valtuustokausien vaihtumiseen, sillä se on monella tavalla luonteva aika yhdistymisen toteuttamiseen. 2009 tehtiin ennätysmäärä kuntaliitoksia, peräti 32. Tämän vuoden alussa toteutui kuusi liitosta ja viime vuoden käynnistyessä neljä. Jos vanhat merkit pitävät paikkansa, niin valtuustokauden viimeisenä vuonna eli 2012 liitoksia tuskin tulee.

Tällä hetkellä on käynnissä vasta kymmenkunta kuntaliitosselvitystä. Niissä on mukana yli 20 kuntaa. Nyt jännitetään, millaiseksi yhdistymisvuodeksi 2013 muotoutuu. Elämme vaalikevättä, ja hallitusohjelmalla saattaa olla vaikutusta tähänkin asiaan. Ensi syksynä tiedämme, kuinka isoksi 2013 liitosaalto voi nousta, ja maaliskuun loppuun 2012 mennessä niistä on oltava kuntien päätökset tehtyinä ja paperit ministeriössä vetämässä.

Tällä hetkellä vuodelle 2013 on tiedossa ne kaksi liitosta, jotka valtioneu-

vosto on jo hyväksynyt: Uusi Oulu sekä Lohja ja Karjalohja.

Oulun seudulla päätökset on tehty ja uutta kuntaa valmistellaan. Ouluun on syntymässä iso ja merkittävä monikuntaliitos, jossa viidestä kunnasta eli Oulusta, Haukiputaasta, Kiimingistä, Oulunsalosta ja Yli-Iistä muodostuu uusi Oulu. Yli 180 000 asukkaan kaupunki tulee ohittamaan asukasluvussa Turun.

Toinen nyt tiedossa oleva, 2013 tapahtuva yhdistyminen on Lohjan ja Karjalohjan liitos. Lohjan seudulla tehdään kuitenkin tällä hetkellä laajempaa monikuntaliitosselvitystä. Siinä tutkitaan, voisivatko Nummi-Pusula ja Siuntio myös liittyä uuteen kuntaan, mutta tilanne elää eikä ratkaisua ole tehty.

## Millä perusteilla viime aikojen kuntaliitokset ovat tapahtuneet? Millaiset syyt ajavat kuntia yhteen?

Tapaukset ovat hyvin erityyppisiä. Toisessa ääripäässä ovat strategisesta suunnittelusta syntyneet kuntaliitokset, joissa on katsottu pidemmällä tähtäimellä tulevaisuuteen, vähintään 2020-luvulle. Kunnat ovat todenneet pärjäävänsä yksinkin, mutta olevansa yhdessä vahvempia kuin erikseen. Niinpä ne ovat löytäneet oikean ajan ja yhteisen tahdon yhdistää voimansa. Esimerkki tällaisesta liitoksesta on vuodelta 2009, kun Jyväskylä, Jyväskylän maalaiskunta ja Korpilahti yhdistyivät.

Toisessa ääripäässä ovat sellaiset pienet kuntaliitokset, joissa sysäyksenä on ollut se, että yksittäisen kunnan taloustilanne on ajautunut hankalaan jamaan. Kun kunnan omat rahkeet eivät enää riitä, on tullut oikea hetki yhdistää voimat. Tällöin talouden näkökulma toimii kuntaliitoksen vauhdittajana.

Näiden kahden pääliitostyyppin väliltä löytyy monia variaatioita. Kunnat ovat erilaisia, eikä näin ollen yhdistymissovimustakaan voi monistaa. Liitokset ja syyt ovat aina paikkaan ja tapaukseen sidottuja.

## **Onko kuntaliitoksen onnistumisen kannalta merkitystä sillä, yhdistyykö useampi kunta kerralla vai yksi toisensa jälkeen?**

Kuntaliitosten ketjuttaminen on monesti pakon sanelema tapa edetä, sillä kunnissa tarve yhdistymiseen syntyy usein eri aikaan. Paras-hanke kuitenkin synnytti yhteisen aikaikkunan, ja iso joukko etenkin alle 20 000 asukkaan kuntia joutui miettimään samaan aikaan, mikä on kunkin ratkaisu: tehdäkö kuntaliitos vai liittyäkö yhteistoiminta-alueeseen sote-palveluiden osalta.

Kehitykseen on vaikuttanut myös se, että Paras-uudistuksen yhteydessä tehty kuntajakolain muutos kannusti aikaisempaa paremmin monikuntaliitosten toteuttamiseen.

Vuoden 2009 liitosten osalta ei vielä ole käytettävissä tutkimusaineistoa, mutta lähtökohtaero on siinä, että kuntaliitosten ketjuttaminen on pitkä ja raskas prosessi. Siinä muutos ei ole kerralla kovin suuri henkilöstölle ja muutosjohtajille, mutta on raskasta ryhtyä aina alusta valmistelemaan uutta yhdistymistä heti toisen perään.

Monikuntaliitoksen lähtökohtana on, että se tehdään kerralla. Esimerkki tällaisesta yhdistymisestä on kymmenen kunnan yhdistyminen uudeksi Saloksi. Jos se olisi toteutettu ketjuttamalla, olisi siihen tarvittu yhdeksän kuntaliitosta ja aikaa tuohon prosessiin olisi kulunut toistakymmentä vuotta. Tietysti yhdellä kertaa tehty muutos on suurempi ja sen hallinta haasteellisempää, mutta siinä on selvät vahvuutensa ja hyvät puolensa erityisesti henkilöstön jaksamisen näkökulmasta.

## **Mikä olisi optimaalinen kuntakoko Suomeen?**

Vuonna 1981 meillä oli maassa 461 kuntaa ja vuonna 2001 vielä 448. Aika oli hiljaista, sillä 20 vuodessa kuntia väheni siis vain 13. Paras-hankkeen aikajänne alkoi vuodesta 2007, jolloin tapahtuivat ensimmäiset siihen liittyvät kuntaliitokset. Viimeisen kymmenen vuoden aikana Suomesta on hävinnyt 112 kuntaa, ja kuntarakenne on muuttunut vapaaehtoisista tietä enemmän kuin moni Paras-uudistuksen käynnistyessä otaksui. Ainakin tällä mittapuulla Paras-hankkeella on saavutettu aivan konkreettisia tuloksia.

Tällä hetkellä Suomessa on 336 kuntaa, niistä 16 Ahvenanmaalla. Julkisessa keskustelussa esitetään usein vaatimuksia, että vielä pitäisi kuntien yhdistyä. Valtiovarainministeriö on asettanut tavoitteeksi 250 kunnan määrän, monet muut tahot vielä paljon pienemmän. Onkin jännittävää nähdä, mihin tulemme päätymään tällä vuosikymmenellä. Aika näyttää. Peruslähdekohtahan on joka tapauksessa se, että kunnat ovat kautta historian arvostaneet itsehallintoa. Näin ollen kuntaliitokset eivät ole millään tavalla valtuutetuille tai kuntalaisille helppoja päätöksiä ja rutiiniasioita.

## **Entä jos kunta tahtoo säilyttää itsenäisyytensä tai jos mikään taho ei suostu kunnan kumppaniksi? Millainen on tällaisen kunnan tulevaisuus?**

Ongelma on usein myös maantieteellinen. Esimerkiksi Lapissa ei välttämättä löydy luontevia kuntaliitosratkaisuja, kun kunnat ovat pinta-alaltaan suuria. Tosin Kemi-Tornio -alue muodostaa poikkeuksen ja siellä onkin parhaillaan kuntajakoselvitys käynnissä.

Kunnilla on ollut Paras-uudistuksessa mahdollisuus kulkea kahta vaihtoehtoista polkua: joko kuntaliitoksen tai yhteistoiminta-alueiden muodostamisen tietä. Osa päättyy jälkimmäiseen ratkaisuun, jolla säilytetään kunnan oma itsehallinto. Se vähentää osaltaan yhdistyvien kuntien määrää jatkossa.

Esimerkiksi uuteen Ouluun lähtee mukaan Oulun seudun pohjoispuolen kunnat, ja eteläpuolelta jää kuusi kuntaa liitoksen ulkopuolelle, jotka muodostavat oman yhteistoiminta-alueen. Aika näyttää, onko tämä pysyvä ratkaisu, vai tapahtuuko vielä jatkossakin kuntaliitoksia.

Paras-hankkeen myötä syntyneessä isossa yhdistymisaallossa ei nähty vielä juurikaan haasteena sellaisia kuntia, joita ei huolitaisi muiden joukkoon. Nyt meillä on kuitenkin muutamia tällaisessa asemassa olevia yksittäisiä kuntia, jotka ovat ajautuneet laman myötä niin heikkoon jamaan, että naapurit eivät näytä olevan kovin innokkaita lähtemään niiden liitoskumppaneiksi.

Syynä yksinjäämiseen voi olla myös valtion yhdistymisavustuksen mekaniikka, sillä avustukset olivat korkeimmillaan 2008 ja 2009 liitoksissa, ja sen jälkeen ne ovat pudonneet portaittain yhteensä

yli 40 %. Kun kunta miettii, voisiko se yhdistyä kriisikunnan kanssa, avustuksen suuruus varmasti vaikuttaa siinä pohdinnassa ainakin jonkin verran.

## **Millainen on ollut kuntaliitosten vaikutus kuntien henkilöstön asemaan?**

Nyt on erittäin otollinen hetki tehdä kuntarakenteeseen muutoksia, koska suuret ikäluokat ovat eläköitymässä. Vuosina 1945-64 syntyneet ikäluokat jäävät pois työelämästä seuraavan 20 vuoden aikana ja tällä hetkellä vauhti on kovimmillaan. Tämä vaihe on luonnostaan hyvä yhdistyneiden kuntien hallinnon päällekkäisyyksien poistamiseen.

Paras-uudistushan toi lakiin vakituiselle henkilöstölle viiden vuoden irtisanomissuojan. Se antaa henkilöstölle turvan, jossa voi täysin rinnoin rakentaa uutta kuntaa ilman että tarvitsee pelätä, miten minun itseni tässä uudistuksessa käy.

Professori Jari Stenvallin tutkimusryhmä Lapin yliopistosta on kerännyt arvokasta tutkimustietoa siitä, miten henkilöstö on kuntaliitoksissa sopeutunut ja miten sen pitäisi sopeutua. Tutkimuksissa saatiin vahvaa näyttöä siitä, ettei riitä, että kuntajohdon yläkatras saa tietoa muutoksen etenemisestä. Koko organisaatio pitää valmentaa muutokseen, ja lähiesimiesten merkitys muutoksessa on korostuneen tärkeä.

Monet kunnat ovat ottaneet henkilöstökysymyksen hyvin vakavasti. Se on ensiarvoinen, koska henkilöstö on uudenkin kunnan tärkein voimavara. Henkilöstöön ei koskaan panosteta liikaa vaan aina on skarppaamisen varaa. Taitavasti toteutetussa kuntaliitoksessa tiedostetaan, kuinka tärkeää on päästä henkilöstön kanssa yhdessä ja hyvin eteenpäin. Silloin sujuu kaikki muukin.

Tietysti kunnilla on vähän erilaiset resurssit, ja osalla henkilöstöstä, kuten vaikkapa opettajilla muutos ei tunnu työssä yhtä suoraan kuin keskushallinnossa, jossa kuntaliitoksen vaikutukset ovat työtehtäviin kaikkein konkreettisimmat.

## **Onko toteutuneiden kuntaliitosten kustannusvaikutuksista ja muusta onnistumisesta konkreettista tutkimustietoa?**

Ei vielä, mutta tutkijat ovat kyllä jo liikkeellä, ja tämän kevään aikana alkaa tippua ensimmäisiä tuloksia. Meillä Kuntaliitosta on tekeillä laaja tutkimus niistä





62 kuntaliitoksesta, jotka toteutettiin vuosina 2005-2010.

Suuret ikäluokat siirtyvät hoivapalvelujen käyttäjiksi entistä enemmän 2020-luvulla, joten kunnissa ei haeta kuntaliitoksista lyhyitä pikavoittoja, vaan tehdyt ratkaisut ovat enemmän strategisia. Menee oma aikansa, ennen kuin uusi kunta saadaan täyteen vauhtiin, ja alussa voi olla edessä pieni sukelluskin. Olennaista on, miten nopeasti sieltä päästään ylös ja siinä ratkaisee kuntaliitoksen toteutus.

Lähivuodet näyttävät, miten kuntaliitoksissa on onnistuttu. Ne eivät kuitenkaan ole automaatteja. Jokainen tapaus on kovin erilainen, ja vasta kahden, kolmen valtuustokauden kuluttua nähdään liitoksen todelliset vaikutukset.

### Millainen on suomalainen kunta 2017?

Se onkin mielenkiintoinen kysymys. Kuntaliitolla on Uusi Kunta 2017 -ohjelma, jossa näihin asioihin paneudutaan. Nyt on käynnistymässä komiteatyöskentely, jossa katsotaan, miten kuntalakea pitäisi uudistaa, kun maailma on aika lailla muuttunut sitten 1990-luvun. Henkilökohtaisesti toivoisin, että meidän kuntamme olisivat vuonna 2017 niin hyvässä iskussa ja kunnossa, että selviytyisimme kunnialla 2020-luvusta. Se tulee olemaan erityisen haastava, kun sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutarpeet kasvavat. Suuret ikäluokathan ovat tuolloin 75–85-vuotiaita, ja tarpeelliset palvelut on saatava tuotettua.

Nyt on koneiston virittämisen aika - kuntien vahvistamisen, yhteistoiminta-alueiden rakentamisen ja kuntaliitosten aika. Niissä ollaan kuuden vuoden päästä jo pitkällä, ja 2017 alkuvaikeudet ovat takanapäin.

### Mitä sen henkilöstölle kuuluu?

Näen, että sille kuuluu hyvää ja on kunnollista hyvää, koska vaikka meillä ei tulisikaan sellainen työvoimapula, mitä on esitetty synkimmissä skenaarioissa, tarvitaan kuntasektorilla joka tapauksessa paljon uusia osaajia. Kun kilpailu osaajista kiristyy, on kuntien panostettava aivan erityisesti hyvään henkilöstöhallintoon.

Vuonna 2017 kuntasektorille on tullut suuri joukko uusia, nuoria ihmisiä töihin. Näen heidät dynaamisena ja tärkeänä joukkona. Heistä paljolti riippuu, kuinka hyvin pystymme turvaamaan hyvinvointiyhteiskunnan perustan. ♦

## Kunta- ja palvelurakennemuutos

- ♦ Tavoitteena uudistaa Suomen kuntarakennetta ja palvelurakenteita sellaisiksi, että tulevina vuosina ja vuosikymmeninä hyvinvointiyhteiskuntaa uhkaavat ongelmat ja rakenteelliset muutokset pystytään kohtamaan.
- ♦ Syitä kunnallisten palvelujen muutostarpeeseen:
  - Väestö ikääntyy Suomessa tällä vuosikymmenellä Länsi-Euroopan nopeinta vauhtia.
  - Ikääntyminen aiheuttaa muutoksia kunnallisten palveluiden kysyntään ja vaikuttaa kuntien talouteen.
  - Työikäisen väestön määrä vähenee.
  - Kunta-alalta on vuoteen 2025 mennessä jäänyt eläkkeelle puolet nykyisistä työntekijöistä.
  - Maailman, Suomen ja kuntien taloudellinen tilanne.
  - Maan sisäinen muuttoliike ja yhdyskuntarakenteen tiivistyminen.
  - Palvelujen tuotantotapojen kehittyminen vaatii uutta osaamista ja yhteistyötä kuntien kesken sekä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välillä.
- ♦ Toimintaympäristön muutokset edellyttävät kunta- ja palvelurakenteen muuttamista, jotta kuntien vastuulla olevien palvelujen saatavuus ja laatu voidaan turvata myös tulevaisuudessa.
- ♦ Valtioneuvosto käynnisti keväällä 2005 Paras-hankkeen kunta- ja palvelurakenteen uudistamiseksi.
- ♦ Valtioneuvosto velvoittaa kunnat yhteistoimintaan
  - täyttämään vähintään noin 20 000 asukkaan väestöpohjavelvoitteen
  - täyttämään velvoitteen sosiaalihuollon palvelujen siirrosta
- ♦ Uudistuksen arviointi toteutetaan eri ministeriöiden, Suomen Kuntaliiton ja eri tutkimustahojen kanssa. Suomen Kuntaliiton laaja Paras arviointitutkimusohjelman (ARTTU) toteutetaan vuosien 2008–2012 aikana.

## Lakeja ja päivämääriä

- ♦ Laki kunta- ja palvelurakennemuutuksesta 9.2.2007.
- ♦ Vuoden 2010 alusta tuli voimaan uusi kuntajakolaki (1698/2009).
- ♦ Kunta- ja palvelurakennemuutuksesta koskevan puitelain muutokset voimaan alkuvuodesta 2011.
- ♦ Yhteistoiminta-alueiden oltava toiminnassa 1.1.2013.
- ♦ Irtisanomissuojan viimeinen voimassaolopäivä on 31.12.2017.

## Kuntien tuottavuus

20 suurinta kaupunkia on käynnistänyt tuottavuusohjelmatyön kuntien ja valtion yhdessä laatiman työsuunnitelman mukaisesti. Tavoitteena on etsiä parhaita käytäntöjä ja mittareita ja laatia suosituksia.

Tuottavuustyötä tehdään seitsemällä osa-alueella:

1. Henkilöstö, osaaminen ja työhyvinvointi
2. Palvelujärjestelmä, prosessit ja sähköiset palvelut
3. Palveluverkko ja toimitilat
4. Organisaatio ja rakenteet
5. Hankinnat
6. Johtamisjärjestelmä
7. Tuottavuusmittareiden kehittäminen, tutkimus, kehitys ja innovaatiot

Kärkihankkeiden etenemistä seuraa ja koordinoi valtiovarainministeriön asettama työryhmä, jonka määräaika on vuoden 2011 loppuun.

# Kuntapalvelujen laatu ja saatavuus turvattava vahvalla ohjauksella

Akava esittää hallitusohjelmavoitteen kuntien ohjauksen uudistamista ja laatu-kriteerien määrittämistä. Palvelujen saatavuus, kestävä työ tekemisen edellytykset ja yhdenvertaisuus eri puolilla Suomea tulee turvata.



Kuntasektorilla työskennelleiden akavalaisten jakauma vuonna 2009. Lähde: Akavan jäsenjärjestöjen ilmoitukset.

**Kuntasektori** hoitaa laajaa tehtäväkenttää, jonka rahoituspohja on jatkossa entistä epävarmempi. Lähivuosina palvelujen tarve kasvaa entisestään väestön ikääntymisen myötä, mutta työikäisen väestön määrän vähentyminen heikentää rahoituspohjaa. Lisäksi kilpailu ammatitaitoisesta työvoimasta kiristyy.

## Laaja tehtäväkenttä

Kuntasektorin tehtävät ovat meillä erittäin laajat kansainvälisestikin vertaillen. Tehtävät ovat jo pitkään lisääntyneet, kun yhä uusia lakisäätöisiä palveluja on tullut kuntien vastuulle. Jatkossa ei enää voida säilyttää lisää tehtäviä kuntien vastuulle. Kuntapalveluiden rahoituspohja on epävakaa ja vaikeasti ennustettavissa.

– Kuntataloudessa on viime vuosina jaettu niukkuutta. Säästöratkaisut on jätetty liiaksi kuntien harkintaan, ja kansalaisten kesken on syntynyt eriarvoisuutta asuinkunnan mukaan. On syytä pohtia, pidetäänkö meillä kuntien itsehallinnon perinteestä liikaa kiinni, ja tapahtuuko se kansalaisten tasa-arvon ja hyvinvoinnin kustannuksella, sanoo Akavan lakimies Jaana Meklin.

## Kuntasektori merkittävä akavalaisten työllistäjänä

Meklin huomauttaa, että Akava kantaa huolta kuntatalouden kestävydestä ja kuntapalveluiden laadusta monesta eri syystä. Akavalaisten käyttävät tietenkin asuinkuntansa palveluja ja osallistuvat veronmaksajina niiden rahoitukseen. Monien kuntien päätöksenteossa on mukana akavalaisia aktiiveja.

Kunnat ovat merkittäviä korkeasti

koulutettujen työllistäjiä – noin joka kolmas akavalainen työskentelee kuntasektorilla. Opetus- ja varhaiskasvatus, terveys- ja sosiaalipalvelut, erilaiset hallinto- ja asiantuntijatehtävät työllistivät kuntasektorilla vuonna 2009 yhteensä reilut 120 000 akavalaista. He tuottavat työroolissaan palveluja kunnan tai kuntayhtymän asukkaille.

## Kustannusten laskennan mahdollistettava vertailu

Yksittäisen kuntalaisen, samoin kuntapäätäjän, on tätä nykyä mahdotonta arvioida, tuottaako oma kunta palveluja tehokkaasti vai ei.

Esimerkiksi päivähoitokustannukset ovat iso erä kuntien taloudessa, mutta ei ole olemassa valtakunnallisia malleja tai yhtenäisiä laskentaperusteita päivähoiton tuottamisen kuluista tai todellisesta hinnasta, toteaa Akavan tutkimuspäällikkö Eugen Koev.

Jotta vertailu eri kuntien, kuntayhtymien, muiden palveluntuottajien ja palveluntuotantomallien välillä on mahdollista, on todennettava palveluiden todelliset kustannukset. Kuntapalvelujen tarkasteluun tulee kehittää yhtenäinen kustannus- ja tuottavuuslaskentajärjestelmä.

– Tulevina vuosina joudutaan väistämättä punnitsemaan tarkkaan priorisointi- ja säästöratkaisuja kuntasektorillakin, ne on koordinoitava valtakunnan tasolla. Niitä ei tule jättää yksin kuntien harkintaan, jottei yhdenvertaisuus vaarannu, painottaa Meklin.

Valtio on käyttänyt kuntasektorin suhteen informaatio-ohjausta, toisin sanoen tiedon avulla on pyritty ohjaamaan

kuntien toimintaa. Tämä malli ei kuitenkaan ole purrut menojen kasvuun eikä varmistanut palvelutuotannon kustannustehokkuutta tai palveluiden laatua.

## Uusi ohjausjärjestelmä laadun varmistamiseksi

– Nyt on korkea aika ottaa uusi ote kuntien ohjaukseen. Seuraavalla hallituskaudella tulee lisätä valtion taloudellista ohjausta kuntiin nähdessä kuntien menojen kasvun hallitsemiseksi ja palvelutuotannon kustannustehokkuuden varmistamiseksi, painottaa Koev.

Jotta kuntien palvelujen vähimmäislaajuus ja vähimmäislaatu voidaan jatkossa varmistaa valtakunnallisesti, informaatio-ohjauksesta pitää siirtyä laatuohjaukseen. Laadun määrittely on oltava sitova. Sen lisäksi on otettava käyttöön arviointimenetelmä, jolla seurataan palvelujen tasoa ja laadun toteutumista kunnissa. Arviointiperusteiden pitää olla selkeitä, läpinäkyviä ja julkisia. Tärkeintä ovat laadukkaat palvelut, joten ohjausjärjestelmä on kytkettävä palvelulupauksen saavuttamiseen.

Mahdollisuus tuottaa laadukkaita palveluja on kuntasektorin henkilöstölle ammatillinen ja eettinen kysymys. Kuntasektorin on kannettava työnantajana vastuunsa henkilöstöstään: työhyvinvointi ja jaksaminen edellyttävät, että työolot ovat kunnossa.

– Laadukkaiden palveluiden edellytyksenä on henkilöstön korkea ammatitaito. Laadun kehittäminen on otettava huomioon myös palvelujen järjestämistä koskeissa päätöksissä ja hankintojen kilpailutuksessa, huomauttaa Meklin. ♦

Lavian heikko talous on esittänyt kuntaliitosneuvottelujen etenemisen. Kriisikunta on saanut rukkaset niin Porilta kuin Kankaanpäältä. Lavian kirjastonjohtaja **Tarja Jansson** on vahvasti mukana kuntansa tervehtymiskamppailussa.

Uusissa työtehtävissään henkilöstöasioidenhoitajana ja palkka-asiamiehenä hän kohtaa kunnan henkilöstön hädän ja huolen tulevaisuudesta. Myös luottamusmiehenä toiminut kumulalainen uskoo kuitenkin asioiden järjestyvän.

TEKSTI TUIJA HEIKKILÄ

**Vaikka** Tarja Jansson ei olekaan syntyperäinen lavialainen, tuntee hän kunnan ja sen kirjastotoimen perusteellisesti yli parinkymmenen vuoden ajalta. Maaseutukunta on ollut oiva paikka harrastaa ja elää pienten lasten kanssa.

Lavian kirjastossa Jansson on työskennellyt vuodesta 1987, ensin kirjastovirkailijana ja vuodesta 1994 lähtien koulutustaan vastaavassa tehtävässä, kirjastonjohtajana. Hän on ollut tyytyväinen kirjaston asemaan kunnassaan.

– Laviassa kirjastoasiat ovat olleet hirveän hyvin, ja tämä oli laadukas kirjasto tullessanikin. Täällä oli jo 1980-luvun puolivälissä kaksi virkaa, mikä on harvinaista pienessä kunnassa. Niinpä olemme pystyneet paneutumaan kirjaston perustehtävään eli palveluun, Tarja Jansson kertoo.

Myös kirjaston määrärahat ovat olleet Laviassa kohtalaisen hyvät, eikä niitä ole leikattu jos kohta ei lisättykään. Runsaassa 20 vuodessa eniten on muuttunut se, että kirjaston palveluita käytetään nyt yhä enemmän ja enemmän paikan päällä, kirjastossa.

– Nettikäyttö on vähentynyt, mutta laman ja työttömyyden myötä kirjastossa vietetään yhä enemmän aikaa ja luetaan lehtiä.

### **Kirjastonhoitajasta on moneksi**

Kirjastotoimen osalta lavialaiset eivät ole kyselleet pääsyä naapurikirjastojen kanssa normaalia tiiviimpään yhteistyöhön. Sen sijaan Lavia kuuluu satakuntalaisten kirjastojen laajaan Satakirjastot-yhteisjärjestelmään.

– Näen tiiviin Satakirjastot-yhteistyön hyödyllisenä ja vireyttä tuovana.

Vaikka Lavian talous on kuralla, ei Jansson usko kirjastonsa alasajoon.

– Kriisi ei ole purrut kirjaston talouteen. Aukioloaikoja on kyseenalaistettu ja toista virkaa meiltä on yritetty lakkauttaa, mutta siitäkin uhasta on selvitty kiivailla taisteluilla ja hilkulle menneillä äänestyksillä. Nyt uskon, ettei vaaraa enää ole.

Tarja Janssonin optimismin on selkeä syy: noin puolet hänen työajastaan kuuluu lisätehtäviin, kunnan hallinnollisten asioiden hoitamiseen. Hän on nimittäin paitsi kirjastonjohtaja, myös kunnan

## Kaikesta selvittäään!



Lavian talvikaan ei hyydä Tarja Janssonin uskoa kriisikunnan selviytymiseen.



#### Lavia

- Vajaan 2 200 asukkaan kunta Pohjois-Satakunnassa
- Porista 55 km
- Elinkeinorakenne: maa- ja metsätalous 17,6 %, jalostus 25,6 %, palvelut 52,3 %
- Tuloveroprosentti 2011 21,00
- Talous alkuvuonna 2010 1,2 miljoonaa euroa alijäämäinen
- Tammi – kesäkuun 2010 välisenä aikana kunta teki noin 200 000 euron säästöt

työsuojelupäällikkö, henkilöstöasioiden hoitaja ja palkka-asiamies. Monet työt, kuten kirjaston kehittäminen ja kirjaston käytönopetus on pitänyt sysätä syrjään odottaman aikaa.

– En tiedä, mikä olen, Jansson toteaa minipuolisesta tehtäväkentästään.

#### Omat kokemukset ovat opettaneet kohtaamaan ihmiset

Kirjastonhoitajan koulutuksella Janssonilla ei ole näihin uusiin tehtäviin tarvittavaa henkilöstöhallinnon osaamista. Silti hän on henkilökohtaisesti tyytyväinen tilanteeseensa.

– Koen oppineeni valtavasti uutta! Minulla on kosketus ja luottamus kunnan koko henkilökuntaan, ja koen onnistuneeni tässä työssä. Välillä on tosi raskasta, mutta inhimillinen ote auttaa.

Kahdesti työuupumuksen itse läpi käyneenä Tarja Jansson on omiaan hoitamaan ihmisten kanssa niin vaikeita ja herkkiä tilanteita, kuin mitä säästötoimet vaativat. Viime vuonna Lavia lomautti koko henkilöstönsä kahdeksi viikoksi. Seitsemän hengen irtisanomisistakin on puhuttu.

– Työuupumusten kautta olen opinut, mitkä ovat ihmisen rajat ja velvollisuudet. Ihmiset pystyvät puhuman kanssani siitä, miltä heistä tuntuu. Osaan kysyä heiltä kysymyksiä, joita minulta ei ole kysytty.

Vaikka Lavia onkin kriisikunta, uskoo Tarja Jansson vahvasti sen tulevaisuuteen. Valtion Laviälle asettaman veloitteen mukaan sen tulisi liittyä johonkin toiseen kuntaan. Ottajia vain ei ole.

– Jotakin pitää tapahtua ja jossakin vaiheessa liittymisemme jonnekin päin järjestyy. Kivutontahan tämä ei ole, mutta uskon, että aina asiat lutviutuvat jotenkin. Ihmiset säilyvät ja maa meidän allamme. Kaikesta selvittää, se on jo elämänfilosofiani.

#### Näinä aikoina luottamusmiehiä tarvitaan

Kumulalainen Tarja Jansson on toiminut Laviassa myös akavalaisena luottamusmiehenä. Tehtävissä vierähti pari kolmevuotiskautta. Tänä vuonna päättyvän kauden luottamusmiehenä on jo ollut toinen akavalainen.

– Luottamusmiehenä tein oikeastaan

niitä samoja töitä kuin nyt. Laviassa on hyvin vähän muita akavalaisia kuin opettajia, kaikki päällikötasoa. Niinpä se oli vähäistä, mitä tarvitsi kenenkään etuja puolustaa. Toki välillä on negatiivisiakin asioita hoidettavana, mutta ei se rankkaa ollut. Oli mielenkiintoista ottaa selvää asioista.

Jansson koki luottamusmieskautensa antoisaksi. Hän kannustaakin kumulalaisia ryhtymään ehdolle luottamusmiessvaaleihin.

– Tänä aikana, jolloin kunnissa eletään muutosten kourissa kuntaliitosten ja taloudellisen niukkuuden päiviä, luottamusmiehiä tarvitaan. Kaikki se hyvä, minkä pystyy toisten hyväksi tekemään, antaa tekijälle takaisin. Ihminen tarvitsee ihmistä, Tarja Jansson vakuuttaa. ♦

## Lisärahaa kriisikunnille

Valtioneuvosto päätti 2.12.2010 myöntää vuoden 2010 harkinnanvaraista valtionosuuden korotusta 30 kunnalle yhteensä 20 miljoonaa euroa. Suurimmat korotukset asukasta kohti esitettiin Kesälahden, Lavian, Paimion, Toivakan ja Vihannin kunnille.

## Man skulle diskutera mera – jutellaan enemmän

**Julkinen** johtaminen Suomessa on avoimempaa kuin koskaan. Sen lisäksi tämän päivän julkishallinnon toimintaympäristölle on ominaista entistä nopeampi ja alati jatkuva muutos. Suomalainen hallintokulttuuri ei puolestaan vanhastaan perustu ketteryydelle ja joustavuudelle. Nämä piirteet ovat yhdessä virheitä sallimattoman työskentelykulttuurin kanssa luoneet julkiseen johtamiseen ilmapiirin, joka ei ensimmäiseksi kannusta luovuuteen, innovaatioihin, kokeiluihin tai riskinottoihin.

Kun kunnanjohtaja esittelee kehittämisseminaarissa kalvon, jossa on termi 'organisaatiomuutos', valuu kylmä hiki toimialajohtajien niskaa pitkin. Tuskinpa mikään muu sana kuin 'muutos' saa niin herkästi ihmisiä takajaloilleen. Muutoksen ajatellaan olevan väistämättä muutos pahempaan suuntaan, tai ainakin ennen pitkää johtavan johonkin ikävään. Tämä johtuu usein siitä, että muutoksella lähes poikkeuksetta yritetään tehostaa organisaation toimintaa. Tehostaminen ja kehittäminen puolestaan koetaan useimmiten ylimääräisinä tehtävinä, kehittämistyöryhminä ja kokouksina, joissa pohditaan, mitä kaikkea voisi-kaan tehdä jos vain olisi rahaa.

Nykyinen tilanne on ristiriidassa julkisen johtamisen kehityksen ja muuttuvan toimintaympäristön kanssa, sillä julkisen johtamisen rooli on edelleenkin menossa muutoksen johtamisen suuntaan. Tällöin muutoksen johtajalta edellytetään ihmisten johtamiskykyä, innovatiivisuutta, ja ennen kaikkea visioita. Tästä johtuen nykypäivän julkinen johtaja on myös monien haasteiden edessä. Hänen on tehtävä tulosta, kasvatettava organisaationsa tehokkuutta, oltava responsiivinen, kehitettävä organisaatiotaan, ymmärrettävä yhteisön arvoja, löydettävä tasapaino palveluiden laadun ja määrän välillä, kannettava vastuu päätöksistään virkamiehenä sekä myös kuntalaisille.

Samaan aikaan hänen tehtävänä on luotsata oma työyhteisönsä kokonaan uuteen toimintaympäristöön uusine toimintatapoineen, ajatusmallineen ja toimintoinen siten, että koko henkilöstö

on tarkalleen ja tasapuolisesti huomioitu muutosmyllerryksessä. Vaikka sanomista tulisi, ajetaan muutos läpi "yhteisesti sovitun" strategian mukaan tiukan normatiivisesti ja perinteistä ylhäältä alas -kaavaa noudattaen.

Teet miten tahansa, sanomista väistämättä tulee – sanomista kahvihuoneessa, käytävillä, työhuoneissa, sähköposteissa. Tätä konsultit kutsuvat "muutosvastarinnaksi", ja muutosta haluavat poliittiset päättäjät "lyhytnäköiseksi nillittämiseksi".

Viime vuosien räikeimpänä esimerkkinä organisaatiomuutoksen epäonnistumisesta lienee Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin henkilöstön ja johdon ajautuminen törmäyskursille kaksi vuotta sitten. Suurimmat syyt muutoksen epäonnistumiselle henkilöstön osalta koettiin olleen viestinnässä ja päätöksentekoon osallistamisessa. Muutosvastarinta johti valtamedian otsikoihin, ja viimeistään silloin muutoksen uudelleenarviointiin.

Me suomalaiset arvostamme suoraa puhetta, vastuunkantoa ja sitkeyttä ja ajattelemme, että näitä ominaisuuksia arvostetaan myös meissä itsessämme. Lyömme tosiasiat pöytään ja menemme suoraan asiaan – ja ahdistumme, jos asiasta eksytään. Samalla olemme hyvin hanakoita arvostelemaan ja naureskelemaan ruotsalaiselle työskentelykulttuurille, jonka sanotaan olevan hyvin paljon keskustelelevampi ja osallistavampi. "Siellä ne vaan diskuteeraavat ja juovat kahvia saamatta mitään aikaan", tuhadamme ja vedämme uurastuksen kirkkaamman kruunun vielä vähän syvemmälle korville. Vaikka ympärillämme on toinen toistaan raadollisempia esimerkkejä pieleen menneestä muutosjohtamisesta, teemme edelleenkin valikoivasta tiedottamisesta ja henkilöstön sivuuttamisesta kansallisen taiteenlajin.

*"Ei mikään ole niin vaikeata ymmärtää, ei mikään niin vaarallista johtaa, ei mikään niin epävarmaa onnistua kuin asioiden uuden järjestyksen saattaminen,"* Macchiavelli: Ruhtinas.

TOIMISTON MUUTOSVASTARINTAMIES

## Tervetuloa KUMULAan Kaarina Kursukangas- Hourula



Kaarina Kursukangas-Hourulan arkisto

### Kuka olet? Millainen koulutus sinulla on?

Olen Kaarina Kursukangas-Hourula Iisal-  
mesta. Olen suorittanut neljä terveyden-  
huollon tutkintoa: sh, th, SHJ, SHO, ja  
työskennellyt ylihoitajana noin kymmenen  
vuotta. Hallintotieteiden maisterin tutkin-  
non suoritin Lapin yliopistossa 1997, jonka  
jälkeen olen ollut kuusi vuotta perusturva-  
johtajan ja toiset kuusi vuotta terveyden-  
huollon kuntayhtymän johtajan viroissa.  
Olen suorittanut myös useita sosiaali- ja  
terveydenhuollon johtamiskoulutuksia (mm.  
PD ja STYJ) eri yliopistoissa.

### Mitä teet työkseksi?

Nykyinen työni sosiaali- ja terveyspalveluiden  
yhteisjohtajana alkoi viime vuoden alusta.  
Tehtäväni on hoitaa Ylä-Savon yhteistoimin-  
ta-alueella sote-kuntayhtymän jäsenkuntien  
välistä yhteistoimintaa ja omistajaohjausta.

### Miten kuntien yhdistyminen ja kuntien yhteis- hankkeet ovat vaikuttaneet työhösi?

Olin Ylä-Savon terveydenhuollon kuntayh-  
tymän johtajana 2004-2009. Sitten kun-  
tayhtymä lakkautettiin Paras-puitelain mu-

kaisessa fuusiossa ja sen toiminnat liitettiin  
osaksi Ylä-Savon sosiaali- ja terveydenhuollon  
kuntayhtymää. Nyt olen yhteislautakunnan  
esittelijä, ja toimin sote-palveluiden ja talou-  
den asiantuntijatehtävässä neljän kunnan  
palveluksessa.

### Miksi liityit KUMULAan?

Järjestö vastaa parhaiten tehtävääluettani  
kuntien palveluksessa.

### Mitkä ovat mielestäsi uuden liittosi parhaat houkuttimet?

Edunvalvonta- ja lakimiespalvelut. Poh-  
jois-Savon alueella järjestetään myös hyvää  
koulutusta ja mielenkiintoista vapaa-ajan  
toimintaa.

### Mitä toivot ja odotat uudelta liittoltasi?

Aktiivista ja linjakasta toimintaa joustavan  
työuran ja eläkkeelle siirtymisen kysymyksis-  
sä. Nykyinen joustava eläkkeelle siirtyminen  
62-68 vuoden iässä on riittävä. Työelämä käy  
niin vaativaksi ja raadolliseksi, että järjestön  
on tehtävä linjakasta edunvalvontaa jäsenis-  
tönsä puolesta. ♦

## lukuvin

Ulla Pötsönen

## Läsnäolon poissaolo – minuu, mielikuviutus ja muisti



Ahava, Selja  
Eksyneen muistikirja  
Gummerus, 2010

**Jokainen** meistä kuljettaa mukanaan mennyttä, muistoja ja muutoksia. Annalla tätä taakkaa ei ole, Annalla on vain tämä hetki. Ahavan esikoisromaani rakentaa lukijalle karttaa muistihäiriöisen

Annan elämästä. Kartassa on paljon valkeita kohtia, aukkoja tai toisaalta päällekkäisyyksiä: Anna on yhtä aikaa elämänsä tapahtumien päähenkilö ja niiden sivustaseuraaja. Mikä on totta? Mikä on

minuutta? Onko ajateltu vähemmän aitoa kuin koettu?

Lukija hämmentyy, eksyy sivuraiteelle ja jää ihmettelemään. Kaunis, surullinen ja lohdullinen lukukokemus.



Toukonen, Marja Leena  
Kuvittele itsesi: luovuus,  
mielikuvat ja metafora-  
työskentely oman  
elämän työvälineinä  
Basam books, 2010

**Suhtaudun** elämäntaito-oppaisiin skeptisesti, mutta noutopöytä-ajatuksen omaksuminen helpottaa. Ei kannata odottaa saavansa täyttä annosta yhdellä kertaa. Kaikesta ei tarvitse pitää, yksikin kiinnostava murunen riittää.

Kuvittele itsesi -buffetista mukaani tarttui aidon ja väkevän läsnäolon vaatimus, tai Toukosen sanoin läsnäolon

aarre. Se pätee niin luovaan tai taiteelliseen työskenteleeseen, ihmissuhteisiin kuin vähemmän luovalta tuntuvaan arkityöhönkin. Läsnäolo on välttämätön edellytys sille, että voimme tuntea elämämme merkitykselliseksi. Vain läsnäolo voi saada aikaan luovan ottilan tai flowkokemuksen.

## Kuntasopimuksen irtisanomisaika siirtyy helmikuulle

◆ Kuntasopimuksen irtisanomisaika siirtyy osapuolten yhteisestä päätöksestä teknisistä syistä kahdella viikolla siten, että sopimus on irtisanottavissa 15. helmikuuta mennessä. Neuvottelutulokseen pyritään sovitusmikuun loppuun mennessä. Kuntasektorin sopimusneuvotteluissa viranhaltijoita ja työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöt ovat Julkisanalan koulutettujen neuvottelijajärjestö JUKO, Kunta-alan unioni, Tekniikka ja Terveys KTN ja TNJ. Työnantajaa edustaa KT Kuntatyönantajat. JUKO on sopijaosapuolena neljällä kuntasektorin sopimusosalalla. Niistä yksi on kumulalaisia koskeva kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES).

## KUNTIEN ASIAANTUNTIJAT – KUMULA RY

### Kuntien asiantuntijat – KUMULA ry liittovaltuusto

Kumulan liittovaltuuston kevätkokous pidetään 10. huhtikuuta.

## AKAVAN ERITYISALAT RY

### Akavan Erityisalat ry:n liittokokous

◆ Akavan Erityisalojen kevätiliittokokous pidetään 9. huhtikuuta Helsingissä.

### Kumulan edustus Akavan Erityisaloissa 2011–2012

◆ Akavan Erityisalojen hallitukseen on valittu kumulalaiset Maarit Helén (varalla Jarno Moisala) ja Päivi Hytönen (varalla Tarja Vuorinne). Kumulan hallituksen puheenjohtaja Maarit Helén on valittu Akavan Erityisalat ry:n ensimmäiseksi varapuheenjohtajaksi. Hän jatkaa myös Kunnan neuvottelukunnan puheenjohtajana.  
◆ Kunnan neuvottelukunnan kumulalaiset jäsenet ovat Tarja Vuorinne (varalla Raija

Seppänen), Päivi Hytönen (varalla Ulla Pötssönen), Päivi Karppinen (varalla Jarno Moisala) ja Maria Bang (varalla Mika Vertainen) sekä varajäseninä Jussi Näri ja Jaana Kivilahti. AE:n järjestötoimikunnassa Kumulaa edustaa Pentti Jormanainen (varalla Tarja Vuorinne). Kumulalainen Mika Kesseli on valittu AE:n opiskelijatoimikunnan puheenjohtajaksi, ja Saara Paavola varajäseneksi.

### Kumulalaiset Aluetoimikuntien aluesihteerit 2011

◆ Akavan Erityisalojen Aluetoimikuntien aluesihteereistä ovat alkavalla toimikaudella kumulalaisia Marita Ahola (Pohjanmaa) ja Anne-Marie Rautiainen (Varsinais-Suomi).

### Tervetuloa eduskuntavaalikiertueelle!

◆ Akavan Erityisalojen Arjen hyvinvointi kasvaa kulttuurista -eduskuntavaalikiertue. Edunvalvontakiertue käynnistyi tammikuussa Helsingistä ja on matkannut Vantaan, Turun ja Tampereen kautta helmikuun 7. päiväksi Jyväskylään. 9. helmikuuta on vuorossa Kuopio, 21. helmikuuta Mikkeli, 28. helmikuuta Rovaniemi ja 1. maaliskuuta Oulu. Tilaisuudet alkavat klo 17. Kevään vaalikiertueella nostetaan esille liiton eduskuntavaaliteemat ja julkistetaan tuoreen Kansalaisten käsitykset kulttuuripalveluista -tutkimuksen tulokset. Tule mukaan tenttaamaan kansanedustajaehdokkaita! Jäsenilloissa tapaavat samalla kollegoja ja liiton väkeä. Osa jäsenyhdistyksistä järjestää vaali-iltojen ohheen myös omia jäsentapaamisiaan. Vaalikiertuetta voi seurata Akavan Erityisalojen Facebook-sivulla Lost in Työ.

## OPISKELIJOILLE

### AE:n opiskelijatoimikuntaan kumulalainen puheenjohtaja

◆ Akavan Erityisalojen opiskelijatoimikunnan puheenjohtajaksi on kaksivuotiskaudeksi 2011–2012 valittu kumulalainen Mika

Kesseli. Lisäksi Kumulaa edustaa opiskelijatoimikunnassa varajäsenenä Saara Paavola varajäseneksi. Sekä Kesselin että Paavolan ainejärjestö on Tampereen yliopiston kunnallisan opskelijoiden Hallat ry.

### Kumulan opiskelijatilaisuuksia

◆ Kumula järjestää opiskelijatapahtumat 17. helmikuuta Rovaniemellä, 25. helmikuuta Seinäjoella ja 22. maaliskuuta Turussa. 16. maaliskuuta pidetään opiskelijoiden työmarkkinaseminaari Tampereella.

## TULEVAA KOULUTUSTA

◆ Tulevista koulutustilaisuuksista ja niihin ilmoittautumisesta kerrotaan Akavan Erityisalojen internetsivuilla [www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi) → [jäsenkoulutus](#) sekä koulutusessitesissä. Muistathan, että KUMULA maksaa yhden TJS-Koulutuskeskuksen järjestämän koulutuksen jäsen / vuosi. Lisätietoja TJS:n koulutuksista on osoitteessa [www.tjs-opintokeskus.fi](http://www.tjs-opintokeskus.fi).

## KUNTASEKTORIN AY-KOULUTUSTA

Kuntasektorin luottamusmiesten neuvottelupäivät 11.–12.2. ja 5.–6.5.

## AKAVAN ERITYISALOJEN KOULUTUSTA

◆ Aikalisä – oman ajankäytön kehittäminen: 26.2. Kajaani, 26.3. Oulu, 16.4. Lappeenranta ja 7.5. Jyväskylä  
◆ Epäasiallisen toiminnan ratkaiseminen työpaikoilla: 15.2. Lahti ja 24.2. Joensuu  
◆ Luottamuksen rakentaminen työyhteisössä: 10.2. Tampere ja 12.5. Turku  
◆ Onnistunut ryhmä- ja tiimitoiminta: 12.2. Kuopio, 5.3. Kouvola, 2.4. Helsinki (täynnä), 7.5. Rovaniemi ja 14.5. Tampere  
◆ Sosiaalisen median perusteet: 19.3. Tampere  
◆ Tasa-arvo työsuhteessa: 10.5. Helsinki  
◆ Työelämän avaimet: 8.3. Helsinki ja 5.4. Turku

## AKAVAN ERITYISALOJEN ALUETAPAHTUMIA

◆ Lapin jäsenille: Suklaailta Rovaniemellä 23.2.  
◆ Pohjois-Karjalan jäsenille: Elokuvalta Joensuussa 10.2. ja Lumikenkävaellus Kolilla 26.3.  
◆ Pohjois-Pohjanmaan jäsenille: Viini- ja juustotasting Oulussa 21.2.  
◆ Pohjois-Savon jäsenille: Zumbataan yhdessä Kuopiossa 26.2.  
◆ Uudenmaan jäsenille: Tutustuminen Väestönsuojelumuseoon Helsingissä 7.2.

## Liittovaltuuston varsinaisille ja varajäsenille

## LIITTOVALTUUSTON KEVÄTKOKOUS 2011

### Kutsu

Kuntien asiantuntijat – KUMULA ry:n liittovaltuuston kevätkokoukseen 10. huhtikuuta 2011. Tarkempaa tietoa liittovaltuuston kevätkokouksesta myöhemmin. Esityksiä liittovaltuustolle voi tehdä hallitus ja aloitteita liiton jäsenet. Aloitteet on toimitettava kirjallisesti liiton hallitukselle viimeistään 60 päivää ennen kokousta eli viimeistään 10. helmikuuta 2011. Aloitteesta on hallituksen annettava liittovaltuustolle lausuntonsa.

Kuntien asiantuntijat – KUMULA ry  
Hallitus



**Kuminan toimituskunta** kokousti marraskuun lopussa Tampereella. Kuvassa vasemmalta lehden päätoimittaja Maarit Helén, toimituskunnan jäsenet Jaana Kivilahti, Tarja Vuorinne, Eeva Lampinen ja Jussi Näri, lehden visuaalisesta ilmeestä vastaava Marja Muhonen ja toimittaja Tuija Heikkilä. Eeva Lampisen tilalle lehden toimituskuntaan tulee tämän vuoden numerosta 2 alkaen Ulla Pötsönen.



## Kumulan ilme uudistuu

◆ Kumulan logo on uusittu. Uudeksi logoksi liiton hallitus valitsi hämeenlinnalaisen Mediatavast Oy:n työn. Sama yritys vastaa myös Kumulan internetsivuston ilmeen uudistamisesta. Uusiin nettisivuihin kumulalaiset pääsevät tutustumaan kevään aikana. Myös Kumina uusi ilmestyyään seuraavaan, kesäkuun alussa ilmestyvään numeroon.

## kun tarvitset

KUMULAn jäseneksi voi liittyä osoitteen [www.akavanerityisalat.fi/lomakkeet/kunta.php](http://www.akavanerityisalat.fi/lomakkeet/kunta.php) lomakkeella. Sivustossa on lomakkeet myös jäsenmaksuvaltakirjaan ja jäsentietojen muutoksiin. Muutoksista voi ilmoittaa myös [www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)-sivuston sähköisessä jäsenrekisterin päivityksessä.

Eläkkeelle jäävän ei kannatta erota liitosta! Jäsenmaksu on vain 50 euroa vuodessa. Vastineeksi saa konkreettisia jäsenetuja, kuten ilmaista perhe- ja perintöoikeudellista neuvontaa. Ilmoita eläkkeelle jäännistäsi osoitteessa [www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi) → Jäsenyys → Päivitä jäsentietosi.

Kuntien asiantuntijat - Kommunala specialister - KUMULA ry  
Maistraatinportti 4 A, 6. krs., 00240 Helsinki  
puh. 0201 235 385  
[kumula@kumula.fi](mailto:kumula@kumula.fi)  
[www.kumula.fi](http://www.kumula.fi)

Akavan Erityisalat ry  
Maistraatinportti 4 A, 6. krs., 00240 Helsinki  
puh. 0201 235 340, faksi (09) 147 242  
jäsenihteereiden palvelunumero 0201 235 370  
sähköinen asiointi osoitteessa  
[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)

Erityiskoulutettujen työttömyyskassa  
Asemamiehenkatu 2, 00520 Helsinki  
(käyntiosoite Kellosilta 5 C, 6. krs, Itä-Pasila)  
puh. (09) 7206 4343 (puhelinaika ma-to klo 12-15), faksi (09) 272 1212  
[erityiskoulutettujen.tk@erko.fi](mailto:erityiskoulutettujen.tk@erko.fi)  
sähköinen asiointi eErko osoitteessa [www.erko.fi](http://www.erko.fi)

## svensk resumé

◆ Temat för årets första Kumina är något för många kumulamedlemmar en bekant fråga, kommunsammanslagningar. Kumulamedlemmar Kaarina Kursukangas-Hourula från Iisalmi och Tarja Jansson från kriskommun Lavia berättar hur förändringarna syns i deras arbete. Jansson arbetar som bibliotekschef, Kursukangas-Hourula som samarbetskötare inom social- och hälsovården där hon har hand om det gemensamma handlingsområdet i Övre-Savolax samarbetsverksamhet inom social- och hälsovården medlemskommunerna emellan.

◆ Stora kommunsammanslagningar är mindre betungande för personalen än sådana som genomförs en i taget som en kedjereaktion. Kommunförbundets specialist Arto Koski samt forskare Hanna Vakkala från Lapplands universitet, som forskat i kommunsammanslagningar samt personalens ställning under dessa processer, berättar varför. De understryker också närchefernas betydelse i ett lyckat genomförande av förändringar inom kommunstruktureringen.

◆ De nuvarande förtroendemännens verksamhetsperiod går ut i slutet av juli, och vi står alltså inför valet av nya till den kommande treårsperioden. Den kommunala

sektorns förtroendemannaval arrangeras innan utgången av april. Nu är man på span efter förtroendemannakandidater till ett givande och intressant uppdrag. ”Det viktigaste för en förtroendeman är attityden och viljan, utbildning till uppgiften finns att få”, sporrar Tarja Vuorinne alla kumulamedlemmar. Hon har gjort en lång karriär som förtroendeman. Tilläggsuppgifter kan erhållas av henne samt ombudsmannen för den kommunala sektorn inom Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari.

◆ De kommunala specialisterna – KUMULA r.f.s förbundsfullmäktige har sitt vårsammanträde den 10.4.2011. Propositioner till fullmäktige kan framföras av styrelsen samt förbundsmedlemmarna. Propositionerna skall vara förbundsstyrelsen skriftligen tillhanda senast 60 dagar innan mötet, d.v.s. senast den 10.2.2011. Styrelsen bör ge ett utlåtande om propositionerna till fullmäktige.

◆ Kumulas styrelseordförande, Maarit Helén har utnämnts till första viceordförande för Akavas Specialorganisationer r.f. Hon fortsätter också som ordförande för Kommunernas delegation. Kumulas medlem Mika Kesseli har blivit vald till ordförande för AS:s studentnämnd.

# HYVIN- VOINTI- VAALIT

Arjen hyvinvointi  
kasvaa kulttuurista.

Arvostetaanko arjen hyvinvointia?  
Puolueet tentissä Akavan Erityisalojen  
eduskuntavaalikiertueella.

HELSINKI	24.1.
VANTAA	25.1.
TURKU	31.1.
TAMPERE	1.2.
JYVÄSKYLÄ	7.2.
KUOPIO	9.2.
MIKKELI	21.2.
ROVANIEMI	28.2.
OULU	1.3.

Tervetuloa mukaan!

[www.akavanerityisalat.fi](http://www.akavanerityisalat.fi)



  
AKAVAN ERITYISALAT