

Lausunto Orimattilan talouden tasapainottamisen toimenpiteistä

Uusi organisaatiorakenne

Asiantuntijaryhmän tehtävänä oli löytää uusi, 40 henkilötyövuotta kevyempi, organisaatiomalli, joka selviytyy kaupungin lakisääteisistä tehtävistä. Henkilöstön karsiminen näkyy väistämättä siinä, kuinka kaupunki selviää tehtävistään ja kuinka laadukkaita palveluita se kykenee tuottamaan. Organisaatiomallin ohessa ei ole kehitetty kaupungin hallintosääntöä eikä esimerkiksi uusia tehtävänkuvauksia ole vielä tehty. Näistä syistä on vielä epäselvää, kuinka tehtävät voidaan hoitaa ja millaisia säästöjä uudelleenorganisoimisesta voi syntyä. Ja tärkein kysymys, saadaanko lakisääteiset tehtävät suoritettua? Pitää myös muistaa, että kaupungin viihtyvyyden ja asukashoukuttelevuuden kannalta ei ole järkeä kaikkia palveluja karsia.

Myöskään tällä hetkellä toimivia toimialoja ei ole syytä sekoittaa keskenään. Tämä aiheuttaa hyvin paljon epäselvyyttä ja työkuormitusta niille, jotka jäävät työtehtäviä hoitamaan. On myös huomioitava organisaatiota uudistettaessa sellaiset seikat, että toimialojen sisällä on tehtäviä, jotka ovat riippuvaisia toisistaan kuten esimerkiksi kiinteistönhoito ja toimitilarakentaminen.

Henkilöstön laajentuvat toimenkuvat sekä poistuvan henkilöstön mukana katoava tietotaito voi laskea tuottavuutta sekä henkilöstön hyvinvointia että sitoutumista. Orimattilassa on ollut suuri henkilöstön vaihtuvuus niin toimialojen kuin koko hallinnon johdossa. Muutokset toimi- ja palvelualoissa sekä johtajien ja päälliköiden laajentuvat vastuualueet sisältävät riskejä, joiden myötä Orimattilan kaupungin tarjoamat tehtävät eivät näyttäyty houkuttelevilta, kun toisissa kaupungeissa vastaavia tehtäviä voi hoitaa paremmilla resursseilla ja kohtuullisemmalla työpanoksella. Pitää myös huomioida sellainen asia, että työntekijöitä on jo kuormitettu aiempina vuosina, kun joitakin rekrytointeja on jätetty tekemättä säästösyistä. Kuinka paljon henkilöstöltä vielä vaaditaan joustoa ja työmäärästä selviytymistä?

Luhtikylän, Kuivannon ja Järvikunnan koulun lakkauttaminen

Opetuksen järjestämisen arvokkain resurssi on henkilöstö. Kelpoisista opettajista on syytä pitää kiinni. Osaavien opettajien hyvinvoinnista on syytä huolehtia. Opettajat ovat kunnan työntekijöitä ja heidät on mahdollista siirtää työskentelemään toiseen kouluun. Koulusta riippumatta työolosuhteiden täytyy olla kunnossa. Työolosuhteet syntyvät mm. kiinteistön kunnosta, riittävästä henkilöstöstä, oppilastuntemuksesta sekä riittävästä, mutta ei liiallisesta työmäärästä. Jokaiselle opettajalle kuuluisi riittää opetustunteja kelvolliseen palkkaan, mutta kenenkään työtaakka ei saisi kasvaa kohtuuttomaksi. Kiinteistön kunto ja esimerkiksi koulun sisäilmanlaatu eivät välttämättä parane siirryttäessä pienestä koulusta

isoon tai vanhasta rakennuksesta uuteen. Keskustan kouluista Myllylän ja Jokivarren kiinteistöjen tilanne ei ole yksinkertainen. Järvikunnan koulun kiinteistön kunto on suuri huolenaihe.

Koulusta riippumatta jokaisen opettajan kuuluisi työskennellä pätevien ja kelpoisten työkaverien kanssa. Tähän kuuluu niin opetus- kuin oppilashuollon henkilöstö, esimerkiksi erityisopettajat ja kuraattorit. Moniammatillisen yhteistyön järjestäminen sekä esimerkiksi yhteisopettajuuden resursoiminen voi olla isommassa koulussa helpommin ja taloudellisesti järkevästi toteutettavissa. Toisaalta oppilastuntemus ja yhteisöllisyys kantavat oppilaita menestymään kyläkouluissa.

Pienen koulun haasteisiin voi kuulua yhdysluokat, erityisopetuksen resurssipula sekä erilaiset oppilashuollon tavoitettavuusongelmat. Isommassa yksikössä niin erityisopetus kuin oppilashuolto on helpommin järjestettävissä sekä taloudellisesti että logistisesti. Tukea on kuitenkin mahdollista järjestää myös pienelle koululle, ottaen huomioon esimerkiksi erityisopetuksen konsultoivan työtavan sekä etäyhteydet, ja toisaalta isommassakin yksikössä tukea ei välttämättä ole riittävästi kaikille oppilaille. Yhdysluokkaopetuksen haasteita kukaan ei kiellä ja etäyhteyksien varaan ei voida rakentaa opetusta. Opettajia tarvitaan aina läsnä ohjaamassa oppilaita, erityisesti alakoulussa.

Oikea aikainen, avoin ja selkeä keskustelu ja viestintä koulujen tulevaisuudesta on arvokasta. Epävarma tulevaisuus on omiaan myrkyttämään ilmapiiriä ja ajamaan osaavaa, pätevää ja kelpoista henkilöstöä pois Orimattilasta. Heidän ammattitaidostaan, työhyvinvoinnistaan sekä sitoutumisestaan Orimattilassa työskentelemiseen kannattaa pitää kiinni.

Lilliputin ja Kuivannon päiväkodin lakkauttaminen

Varhaiskasvatuksen palveluverkon uudistamisessa eli supistamisessa on huomioitava muutosten vaikutus kaikkiin kaupungin päiväkoteihin. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan sekä opettajan tehtäviä ei ole Orimattilassa saatu täytettyä kelpoisilla työntekijöillä. Laadukas palvelu, laajat aukioloajat sekä maltilliset ryhmäkoot ovat kilpailutekijä niin henkilöstön kuin lapsiperheiden suuntaan. Pienten lapsiryhmien edut näkyvät niin lapsien kuin henkilöstön hyvinvoinnissa. Konkreettisesti se näkyy esimerkiksi lasten ulkoilussa sekä siinä, kuinka hyvin lasten yksilöllisiä tarpeita tunnetaan ja voidaan ottaa huomioon päiväkodin arjessa.

JUKO:n pääluottamusmiehet

Orimattilassa

9.4.2024