

# Kuntajohtamisen kipupisteet ja ongelmien ennaltaehkäisy

Kuntajohtajat ry:n hallituksen puheenjohtaja,  
kaupunginjohtaja Kari Karjalainen, Joensuun kaupunki

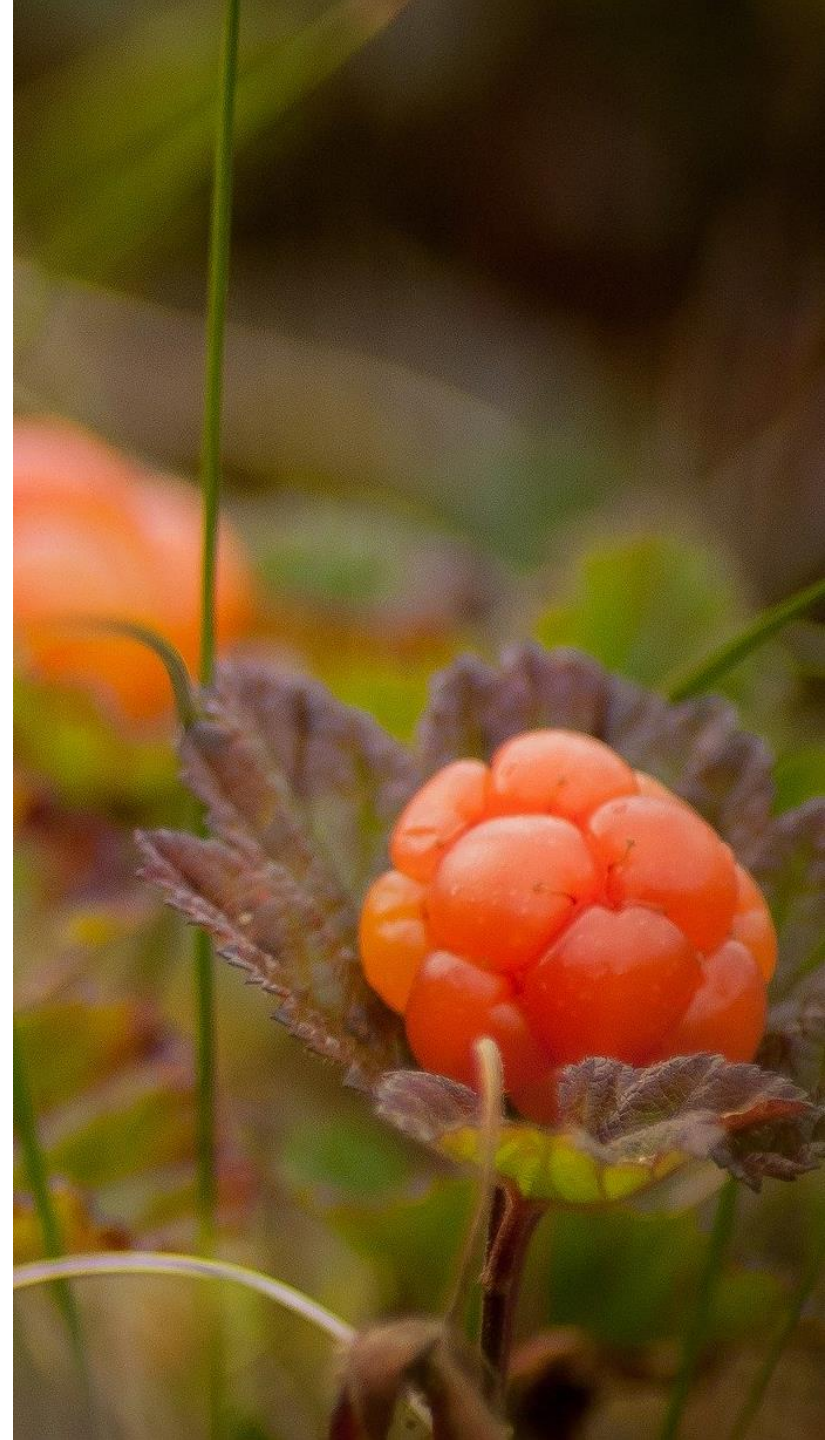
# Suomalaisen kunnallisdemokratian vaikuttamisen tasot

- Kuntalaiset
- Valtuusto
- Hallitus
- Jaostot
- Lautakunnat
- Johtokunnat
- Kunnanjohtaja
- Organisaatio



# Luottamushenkilö- organisaatioiden rooli työnantajana

- Kukin luottamushenkilöelin toimii tasapuolisesti koko vastuualueensa työnantajana tasapuolisesti ja lainsäädännön edellyttämällä tavalla.
- Ei voi nostaa eri ammattiryhmiä tai organisaation tasoja muiden yläpuolelle.



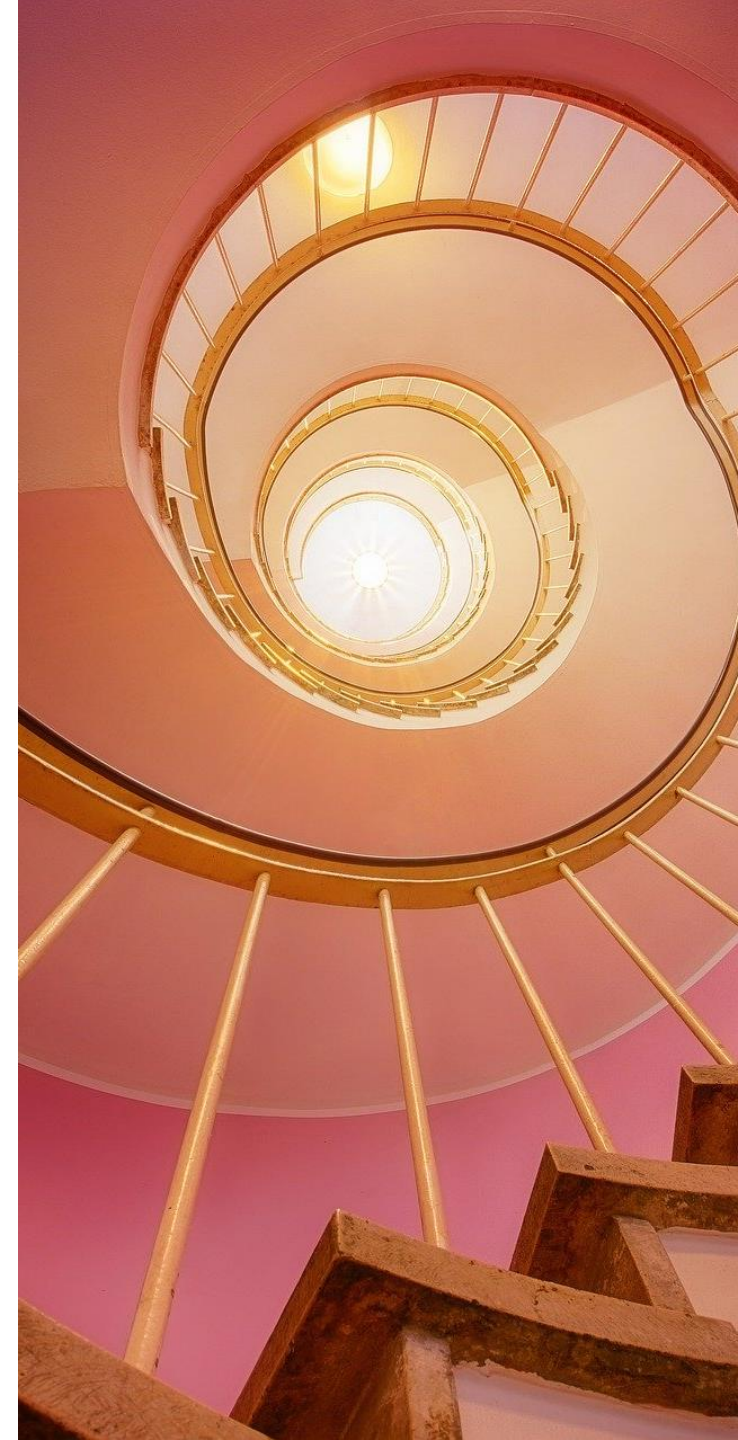
# Joensuun kaupungin valtuustosopimus

- Valtuustokauden alussa valtuustoryhmien valmisteleva ja kaikkien allekirjoittama koko valtuustokautta koskeva, päivitys kerran vuodessa.
- Sopimuksen tarkoituksena on vahvistaa valtuustoryhmien välistä yhteistyötä sekä tukea kaupungin strategian toteuttamista.
- Joensuun kaupunginvaltuuston arvot ja työskentely
- Valtuustoryhmien yhteistyö ja pelisäännöt
- Strategiset painopisteet ja hankkeet
- Poliittisen päätöksentekojärjestelmän kehittäminen
- Joensuun kuntatalous tasapainoon



# Joensuun kaupungin valtuustoryhmien säännöllinen yhteistyö

- Valtuustoryhmien puheenjohtajien kokoukset
- Kaupunginhallituksen puheenjohtajisto niissä mukana
- Ajankohtaiset ja tulossa olevat asiat, poliittinen yhteistyö
- Valmistelulle asetettavia tavoitteita



# Joensuun kaupungin valtuustoryhmien toiminnan tuki (Kuntalaki 19 §)

- Tuki käytössä Joensuussa vuodesta 2009 alkaen, käytännöstä on saatu myönteisiä kokemuksia, tavoitteet on saavutettu.
- Tuen suuruus on noin 500 €/valtuutettu/vuosi.
- Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt tuen myöntämisen periaatteet ja menettelytavat.
- Tukea myönnetään valtuustoryhmän sisäisen toiminnan kehittämiseen ja järjestämiseen sekä toimintaan, joka suuntautuu asukkaisiin ja lisää asukkaiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia.
- Valtuustoryhmän on laadittava toimintasuunnitelma.
- Kansliapäällikkö hyväksyy toimintasuunnitelmat, antaa raportointiin liittyvät yksityiskohtaiset ohjeet ja hyväksyy maksatuksen suunnitelman mukaisesta ja raportoidusta toiminnasta, kustannukset yksilöitävä.

# Kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen iltakoulut

- Iltakouluja pidetään tarpeen mukaan, useita/vuosi.
- Teemoina talousasiat, strategia, keskeiset ohjelmat ja poliittiset linjaukset, hallintokuntakohtaiset suuret asiat.

Näiden lisäksi 1 - 2 päivän valtuustoseminaareja  
2 - 3 / vuosi; teemoina erityisesti budjetti ja strategiatyöskentely

Hyviä kokemuksia myös tapauskohtaisista hallituksen ja asiantuntijalautakunnan yhteisistä iltakouluista.

# Joensuun kaupunginjohtajan ja kaupunginhallituksen puheenjohtajiston / kaupunginvaltuuston puheenjohtajiston palaverit

- Säännöllinen kokoontuminen.
- Esillä kulloinkin ajankohtaiset ja tulossa olevat asiat.
- Informatiivinen merkitys suuri, kaupunginhallitus on ajan tasalla sen päätäntävaltaan kuuluvissa tai muutoin kaupungin kannalta merkittävässä asioissa.
- Tavoitteena toimiva ja luonteva vuorovaikutus.



# Joensuun kaupunginjohtajan johtajasopimus

- Sovittu mm. kaupunginjohtajan työnjaosta poliittisen johdon kanssa.
- Työssä tarvittavan poliittinen tuen varmistaminen.
- Sitoutuminen Kuntaliiton suosituksen mukaiseen hyvään hallitustyöskentelyyn.

Vuosittainen luottamuksellinen kehityskeskustelu kaupunginhallituksen puheenjohtajiston kanssa työn arviointimenettelynä.



# Kuntajohtajat ry

- Yhdistyksen tarkoituksena on kuntien, kunnallishallinnon ja kuntajohtajien aseman ja etujen kaikinpuolinen kehittäminen, parantaminen ja valvonta.
- Yhdistyksen jäsenet voivat olla joko varsinaisia jäseniä tai kannattajajäseniä.
- Varsinaisia jäseniä voivat olla kuntajohtajat eli kaupungin- ja kunnanjohtajat, apulaiskaupungin- ja apulaiskunnanjohtajat sekä kunnassa vastaavassa asemassa olevat, kuten esimerkiksi kansliapäällikkö ja pormestari.
- Kannattajajäseniä voivat olla sellaiset yksityiset henkilöt ja oikeuskelpoiset yhteisöt, joiden toiminta liittyy yhdistyksen toimintaan.
- Puheenjohtajan erityisvastuulla on tukea jäseniä ristiriitatilanteissa, mutta ei toimia sovittelijana eikä pyrkiä ratkaisemaan ristiriitatilannetta

# Kuntajohtajan roolin ja valintaprosessin muutoksia

- Alkuvaiheessa kuntajohtaja toimi hallituksen puheenjohtajana
- Valtuustolla oli takavuosina mahdollisuus irtisanoa kuntajohtaja ilman perusteluja
  - oikeusturva heikko
  - hakijat vähenivät
- Enemmistö johtajista palkattiin yhdessä vaiheessa määräaikaisiin virkoihin
  - hakijoita rajallisesti
  - määräajan loppupuolella hakeuduttiin vakinaisiin tehtäviin ja työnantaja ei saanut täyttä panosta kokemuksen karttuessa johtajalta
  - kilpailu muiden työnantajien kanssa vähensi tämän vaihtoehdon käyttöä
- Pormestarimalli
  - yleistynyt yllättävän hitaasti
  - yleistyykö sotemallin ratkettua

# Kuntajohtajat ry:n puheenjohtajan havaintoja 1/3

- ristiriitatilanne useimmiten ajautunut liian pitkälle ja asiat umpisolmussa
- ilmapiiri tulehtunut
- yllättävän usein luottamusmiesten aloite työsuhteen purkamiselle tulee täytenä yllätyksenä (tulos/kehityskeskustelut juuri käyty, asiat edenneet kohtuullisesti jne.)
- vaihtoehtoina käynnistää työsuhteen purkaminen johtajasopimuksen mukaisesti tai perustaa valiokunta, jolloin johtajasopimuksen takaamat irtisanomisehdot jäävät saamatta
- sekä hallitus että johtaja ovat avun tarpeessa tilanteen eteenpäin viemiseksi (Kuntatyönantaja, Kuntaliitto, ulkopuolinen asiantuntija...)

# Kuntajohtajat ry:n puheenjohtajan havaintoja 2/3

- useimmiten päädytään johtajasopimuksen mukaiseen menettelyyn, koska
  - johtaja haluaa turvata uransa jatkumisen muualla
  - kunta ei halua negatiivista mainetta
- sopimukset siitä, ettei kumpikaan osapuoli kommentoi työsuhteen purkautumisen/ luottamuspulan syitä eivät valitettavasti aina pidä (julkisuuspainne, kuntalaisten paine...)
- johtajasopimukset ovat myönteinen asia ja ne tehdään työsuhteen käynnistymisvaiheessa, mutta joissakin tapauksissa niillä on painostettu eroamaan ilman perusteluja
- oikein käydyt tulos- ja kehityskeskustelut olisivat oikein käytettyinä useimmissa tapauksissa estäneet ajautumisen työsuhteen purkamiseen



# Kuntajohtajat ry:n puheenjohtajan havaintoja 3/3

- kuntasektorin ulkopuolelta rekrytoidut johtajat yleistyneet, mikä on hyvä asia. Tällöin kuitenkin perehdytys hoidettava huolella
- talouden kiristyminen sekä kaupungistumisen ja huoltosuhteen heikkeneminen tuoneet kuntiin ylipääsemättömiä haasteita, jotka synnyttäneet sekä päätöksentekijöihin että johtajiin kohdistuvia mahdottomia odotuksia tulevaisuuden turvaamiseksi. Nämä yhdessä kuntalaisten odotusten sekä kritiikin voimistumisen kanssa vaikuttaneet negatiivisesti myös johtajan ja luottamusmiesten väleihin.
- johtajan ja alaisten huonot vuorovaikutussuhteet voivat kiihdyttää alaisten suoria yhteydenottoja luottamushenkilöihin, jolloin päätöksiä tehtäessä vaikea hahmottaa faktoja oletuksista

**Kiitos!**