

## **Kaikki muuttuu – myös kunta työnantajana**

Tällä hetkellä kuntien työntekijät ovat keski-ikältään työmarkkinoiden vanhinta työvoimaa. Tämä viestii sitoutuvuudesta mutta siinä piilee uhkakin. Väestö kokonaisuudessaan vanhenee, työvoimapula uhkaa eikä kuntien palkkapolitiikka ole joustavimpia. Pystyykö kunta työnantajana houkuttelemaan nuorta väkeä? Kuntaväestä puolet jää eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä. Meneillään olevassa kuntien palvelu- ja rakenneuudistuksessa tärkein tehtävä on saada kuntalaisen arki sujumaan ja eurot riittämään kunnille kuuluviin palveluihin. Iso oivallus on, että kunnan ei tarvitse itse tuottaa kaikkia palveluja. Kunnassa on oltava vahva hankintalain tuntemus ja osaamista kilpailuttamiseen ja tilaamiseen. Kilpailuttamisella luodaan vaihtoehtoja, saadaan läpinäkyvyyttä ja säästöjä. Mikkelin talousvaikeuksien takana voidaan nähdä kuntaliitosten aiheuttaman kaupungin organisaation ”pöhöttyneisyyden” lisäksi liian kalliit toimintamallit ja vähäinen bisnesosaaminen.

Suomessa työpaikkavaihtuvuus on suurta: joka vuosi syntyy ja häviää noin neljännesmiljoona työpaikkaa. On esitetty, että työpaikkojen rakennemuutos selittää osan tuottavuuden syntymisestä ja vaikuttaa ratkaisevasti siihen, että Suomen kilpailukyky on huippuluokkaa. Kuntien elinehto on lähteä tähän kiertoön mukaan: on kehitettävä työntekijöiden osaamista systemaattisesti ja uudistettava tuote- ja palvelukonsepteja.

Merkittävä Mikkelin kaupungin tulevaisuutta linjaava päätös tulee valtuustoon tänä keväänä, kun käsitellään teknisen toimen kehittämissisioita. Vaihtoehtoisina malleina on pitkään selvitelty joko kaupungin oman yhtiön liiketoimintaraamia tai kumppanuusyhtiön liiketoimintamallia, jossa kaupunki omistaisi 60 % ja kumppanina kilpailutuksen jälkeen olisi YIT Rakennus Oy.

Kunnallisteknisten palvelujen tuottavuuden parantaminen vaatii tuotantoteknologian kehittämistä, mutta siihen ei yksinään pystyne kuin muutamat rikkaimmat kunnat Suomessa. Kunnallisteknisten palvelujen ulkoistaminen näyttää lisääntyvän varsinkin pienemmissä kunnissa. Kuntaliiton kannanoton mukaan kumppanuusyhtiömalliin liittyy vähemmän riskejä kuin täyteen ulkoistamiseen. Kumppanuusyhtiössä omistajaroolissa Mikkelin kaupungille ja meille kuntalaisille on tärkeää kumppanilta saatava bisnesosaaminen, kehittämismahdollisuudet ja jaettu riski. Laadunkaan ei pitäisi huonontua, koska ammatillinen osaaminen siirtyy kaupungin henkilöstön mukana uuteen yhtiöön. Henkilöstö siirtyy ns vanhoina työntekijöinä ja henkilöstön eläke-edut säilyvät. Hyvä kumppanuus on sitä, että 1+1 on enemmän kuin 2! Toivottavasti se pitää tässä paikkansa.

Seija Korhonen

