
Aika 21.10.2024, klo 15:00 - 15:28

Paikka Tampere-talo, kokoustila Duetto 1-2 ja sähköinen kokous

Käsitellyt asiat

§ 7 **Valtuustokysely koskien ammatillisen koulutuksen leikkauksia ja niiden vaikutuksia Tredun antamaan ammatilliseen koulutukseen - Johanna Loukaskorpi**

§ 8 **Valtuustokysely koskien Tampereen kaupungin järjestämien henkilöstökoulutuksien järjestämisen periaatteista - Marika Puolimatka**

§ 9 **Valtuustokysely hyvän hallinnon toteutumisen tilasta Tampereella - Ilkka Sasi**

Saapuvilla olleet jäsenet

Nurminen Ilmari, puheenjohtaja
Järvenpää Elina, 1. varapuheenjohtaja
Mustakallio Jaakko, 2. varapuheenjohtaja
Aaltonen Mikko, 3. varapuheenjohtaja
Aaltonen Teemu
Aleksovski Atanas
Alppi Ulla-Leena
Dundar-Järvinen Aila
Eskelinen Riina-Eveliina
Evilä Tommi
Grönroos Arto
Haapa-aho Olga
Hanhela Milka
Hanhilahti Vilhartti
Höyssä Matti
Ikonen Anna-Kaisa
Ivanoff Antti
Julin Sofia
Jussila Anne-Mari
Jäntti Aleks
Järvinen Matti
Järvisalo Vilma
Kaivonen Kirsi
Kaleva Lassi
Kampman Ulla
Kivistö Anneli
Kostiainen Leena
Kummola Kalervo
Kunnari Kukka, varajäsen
Kuortti Jussi, varajäsen
Kuusipalo Saana, saapui 15:27
Leino Ida
Liimola Anne
Loukaskorpi Johanna
Lyly Lauri
Markkanen Jouni
Mikkonen Tiina, varajäsen
Moisander Antti
Porttikivi Ilkka
Puisto Sakari
Puolimatka Marika
Pursiainen-Hautala Sirpa
Raevaara Aarne
Rokosa Inna
Salmijärvi Mirja
Sasi Ilkka
Sirén Jouni
Siuro Petri

Stenhäll Jaakko
Suomela Iiris
Taina Anneli
Tanus Sari
Tapio Mitja
Vallin Veikko
Vikman Sofia
Moilanen Anna, varajäsen

Muut saapuvilla olleet

Kaunisto Kalle, hallintosihteeri, sihteeri
Hukkanen Eetu
Kannonlahti Katja, viestintäjohtaja
Klami Laura, lakiasiainjohtaja
Nikko Patricia, juristi
Priimägi Oliver, nuorisovaltuuston edustaja
Viitaniemi Riikka, johtava juristi
Yli-Rajala Juha, konsernijohtaja

Poissa

Caglayan Merve
Gustafsson Jukka
Halonsaari Miila
Helimo Matti
Hiitti Antti
Kiviranta Joonas
Machaal Mahmoud
Minkkinen Minna
Molari Anni
Ovaska Jouni
Rajala Petri
Sareila Hanna
Tynkkynen Oras
Vigelius Joakim
Viitanen Pia

Allekirjoitukset

Ilmari Nurminen
Puheenjohtaja

Kalle Kaunisto
Sihteeri

§ 7

Valtuustokysely koskien ammatillisen koulutuksen leikkauksia ja niiden vaikutuksia Tredun antamaan ammatilliseen koulutukseen - Johanna Loukaskorpi

TRE:4657/12.00.01/2024

Päätös

Merkittiin.

Perustelut

Johanna Loukaskorven valtuustokysely:

Petteri Orpon (kok) hallitus on päättänyt leikata ammatillisesta koulutuksesta 120 miljoonaa euroa. Kevään kehysriihessä hallitus päätti leikata ammatillisesta koulutuksesta 100 miljoonaa euroa ja nyt syksyllä leikkausta kasvatettiin vielä 20 miljoonalla eurolla. Leikkausta ovat arvostelleet niin OAJ kuin Sivistysalan yksityisiä työnantajia edustava Sivistysala Sivista.

Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n puheenjohtaja Katarina Murron mukaan hallituksen linja on ristiriidassa työmarkkinoiden tarpeiden ja osaamistason noston kanssa. Hän muistuttaa, että esimerkiksi tekniikan ja terveydenhuollon aloilla on suuri tarve ammatillisille osaajille. OAJ:n jäsenkyselyn mukaan ammatillisen koulutuksen opettajat kokevat, että opiskelijoiden tuen tarve on kasvanut, opiskeluvälmiudet heikentyneet ja opettamiseen on käytettävissä aiempaa vähemmän aikaa. Murron mukaan lisäleikkauksilla on väistämättä vaikutusta opetuksen laatuun.

Sivistan elinkeinopolitiikan johtaja Heikki Kuutti Uusitalo mukaan oppilaitosten on mahdoton suunnitella tulevaisuutta, kun rahoitus on epävarmaa.

Kysynkin,

1. Miten hallituksen päättämät leikkaukset näkyvät Tredun toiminnassa?
2. Mikä euromäärä valtion 120 miljoonan leikkauksista kohdistuu Treduun?
3. Miten Tredussa aiotaan sopeuttaa toimintaa rahoituksen vähetessä?
4. OAJ:n mukaan valtakunnallisesti jopa 1600 opettajaa joudutaan hallitusten leikkausten takia vähentämään. Onko Tredussa suunnitteilla opettajien vähentämistä leikkausten seurauksena?

Apulaispormestari Jouni Markkasen vastaus Johanna Loukaskorven valtuustokyselyyn:

1. Miten hallituksen päättämät leikkaukset näkyvät Tredun toiminnassa?

Tredussa on juuri toteutettu organisaatiouudistus, jolla ennakoitiin ammatillisen koulutuksen tulevaa rahoitusuudistusta, myös tulevia

leikkauksia. Uudella organisoinnilla pyritään parantamaan koulutustoiminnan laatua ja lisäämään synergiaa eri kampusten /toimipisteiden toiminnallisissa prosesseissa. Uudet osaamisalat organisoivat toimintaansa kokonaisuutena eri kampuksilla/toimipisteissä järjestettävän koulutuksen osalta. Tällä mahdollistetaan tehokkaampi resurssien käyttö etenkin opetuksen ja ohjauksen järjestämisessä. Organisaatiouudistuksella pyritään turvaamaan ja vastaamaan ketterästi niihin tarpeisiin, joita opetuksessa tai työelämässä tarvitaan. Ammatillisen koulutuksen ennakoitu rahoitusmuutos, myös lisäleikkausten osalta, ohjaa uudenlaisten toiminta- ja ajattelutapojen muodostumista ja käyttöönottoa.

Tredussa ei olla leikkaamassa tai vähentämässä resursseja opiskelijoiden opetuksesta ja ohjauksesta. Opiskelijoiden, ml. oppivelvollisten, opetus ja ohjaus perustuu ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuuteen, henkilökohtaistamisen periaatteisiin ja henkilökohtaisiin opintopolkuihin. Opetus- ja ohjaustyö suunnitellaan kokonaisvaltaisesti tukemaan opiskelijan osaamisen kertymistä ja tutkinnon suorittamista erilaisissa oppimisympäristöissä. Rahoitusuudistus ja leikkaukset vaativat yhä enemmän tukea opiskelijoille tutkinnon suorittamisen loppuun saattamiseksi suunnitellun aikataulun mukaisesti.

Tulevat leikkaukset vaativat Tredua terävöittämään toimintaansa ja parantamaan opetuksen ja koulutuksen toteutusta opiskelija- ja työelämälähtöisesti. Erilaisten oppimisympäristöjen (oppilaitos, työelämä, digitaaliset ympäristöt) optimaalinen hyödyntäminen on yhä tärkeämpää tulevaisuudessa. Leikkausten vaikutukset näkyvät ennen kaikkea aikuisten, jo tutkintoja omaavien ja ammatinvaihtajien tilanteessa. Heidän osaamistarpeisiinsa ja työelämän akuutteihin tarpeisiin vastaamiseksi on yhä tärkeämpää pystyä hyödyntämään tutkinnon osien joustavaa käyttöä sekä tuotteistamaan tutkinnon osien yhdistelmiä osaamistarpeisiin vastaamiseksi, kun kokonaisia tutkintoja ei voida enää tarjota jo tutkintoja suorittaneille aiempaan tapaan. Oppivelvollisten ja vailla tutkintoa olevien lisäksi ammatillista perustutkintokoulutusta suunnataan jatkossa nykyistä enemmän myös ylioppilaille ja maahanmuuttajille.

Opettajilta keskitetään tiettyjä töitä koulutuspäälliköille ja poistetaan sellaisia resursseja ja töitä, joita opettajan ei ole välttämätöntä tehdä, esimerkiksi asiakasvastaava- ja muita koordinaatiotehtäviä. Myös toiminnallisia linjauksia uudistetaan ja pyritään näin vapauttamaan resursseja opetus- ja ohjaustyöhön. Toiminnan keskittämiseksi ja järkiperäistämiseksi kaikki hakeutuminen keskitetään Tredunavihakupalveluille, jolloin jatkuvan haun koulutusten aloituksia voidaan samanaikaistaa ja hyödyntää eri alojen yhteisiä aloituspäiviä. Jatkuvan haun kautta tulevien opiskelijoiden määrän vähenemisen vaikutus ryhmäkokoihin voi haastaa opiskelijaryhmien kokoamista esimerkiksi maakuntien kampuksilla/toimipisteissä.

2. Mikä euromäärä valtion 120 miljoonan leikkauksista kohdistuu Treduun?

Arvio Tredun sopeutustarpeesta on tällä hetkellä -354 opiskelijavuotta eli 2,4 miljoonaa euroa. Leikkaukset kohdistuvat niihin opiskelijoihin, joilla on jo aiempi ammatillinen tai korkea-asteen tutkinto. Oppivelvollisten koulutus toteutuu entisellään. Myös maksuttomuus 20 ikävuoteen asti säilyy edelleen, sen kustannukset oppivelvollisuuden ylittäneiden ensimmäistä ammatillista tutkintoaan suorittavien opiskelijoiden osalta kompensoituvat jatkossa opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta ammatillisen koulutuksen strategiarahoituksen määrää vähentämällä.

3. Miten Tredussa aiotaan sopeuttaa toimintaa rahoituksen vähetessä?

Tredussa tehdään sopeutustoimia kohdentamalla resursseja entistä tarkemmin. Toimet kohdennetaan kaikkeen muuhun paitsi oppivelvollisten opetukseen ja ohjaukseen. On huomionarvoista, että oppivelvollisten koulutus sisältää kustannuseriä, joita aikuisille kohdennettava koulutus ei sisällä (esim. ruokailu, materiaalit, läppärit ym.). Siten aikuisten, jo aiemman tutkinnon omaavien koulutukseen kohdennettavat leikkaukset eivät vähennä opiskelijakustannuksia kokonaisuudessaan samassa suhteessa. Sopeutustoimia tehdään myös henkilöstöresursseihin suhteutettuna opiskelijamäärän vähentymiseen. Tämä tulee näkymään etenkin henkilöstön määräaikaisten työsopimusten kohdalla, niiden jatkamisen ja toisaalta uusien määräaikaisten työsuhteiden vähenemisenä. Henkilöstökustannusten sopeutus koskee sekä opetus- ja ohjaushenkilöstöä että muuta henkilöstöä. Joissain tapauksissa sopeutustoimenpiteinä voidaan tehdä myös sisäisiä opiskelijaryhmien yhdistämisistä, jos ryhmäkoot muuten jäisivät kovin pieniksi oppivelvollisten opiskelijoiden kohdalla.

Tredu toimii pääosin Tredu-Kiinteistöt Oy:n tarjoamissa vuokratiloissa. Vuokratustannukset ovat merkittävä kustannuserä ja yksi talouden sopeutuskeino on pyrkiä vaikuttamaan vuokratustannuksiin ja toisaalta laajemmin palveluverkkoon, mikä vaatii pitkän tähtäimen suunnittelua. Opiskelijamäärän vähentymisellä tulee olemaan vaikutuksia käytettävien tilojen tarpeeseen ja palveluverkkoa on nyt entistä tärkeämpää tarkastella kriittisesti. Myös iltaopetuksen mahdollisuuksia pitää tarkastella rohkeasti. Työelämän ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa tehtävällä yhteistyöllä voidaan myös saada taloudellisesti kestävämpiä ratkaisuja tulevaisuuteen.

4. OAJ:n mukaan valtakunnallisesti jopa 1600 opettajaa joudutaan hallitusten leikkausten takia vähentämään. Onko Tredussa suunnitteilla opettajien vähentämistä leikkausten seurauksena?

Kokonaisopiskelijamäärän väheneminen tarkoittaa, että ensisijaisesti

opetus- ja ohjaushenkilöstä tarvitaan vähemmän. Välillisesti väheneminen vaikuttaa myös muihin toimintoihin pitkällä aikavälillä.

Palvelussuhteiden osalta määräaikaisuuksia tullaan tarkastelemaan tarpeen mukaan, mutta vakinaisiin työsuhteisiin ei tule muutoksia. Henkilöstövähennystä tapahtuu luontaisesti myös eläköitymisten kautta ja eläköityvien määrä kasvaa lähivuosina jatkuvasti, mikä vaikuttaa henkilöstökustannusten kokonaisuuteen. Esimerkiksi vuoden 2024 lopun ja kesän 2025 välillä eläköityvien ja toisaalta määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisestä aiheutuvien henkilöstökustannusten vähentymisen laskennallinen yhteissumma nousee jopa yli 2 miljoonaan euroon, toki osaa tehtävistä tullaan jatkamaan. Haasteita tilanteessa aiheuttaa kuitenkin se, että eläköitymiset tai määräaikaisuuksien päättymisen eivät kohdistu opiskelijamäärän vähenemisen näkökulmasta aina toivottuun alaan. Siksi Tredu panostaa osaamisen ja osaamisen kehittämisen johtamisen keinoin siihen, että henkilöstön osaamista voidaan kohdentaa nykyistä täsmällisemmin erityisesti opetuksen kentässä.

Tredussa pidetään kiinni ja arvostetaan osaavaa henkilöstöä, koska se on tärkein tukijalka kaikessa koulutustoiminnassamme. Ammatillisen koulutuksen leikkauksilla on kuitenkin vaikutusta ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuteen. Vaikka henkilöstöä ei irtisanota, uusiin tehtäviin rekrytointi hidastuu eivätkä määräaikaiset tuntiopettajat työllisty ammatillisen koulutuksen opetustehtäviin, koska sopeutustarve koskee lähes kaikkia ammatillisia oppilaitoksia. Uusi sukupolvi ammatillisen koulutuksen opetustehtäviin kasvaa hitaasti.

§ 8

Valtuustokysely koskien Tampereen kaupungin järjestämien henkilöstökoulutuksien järjestämisen periaatteista - Marika Puolimatka

TRE:4753/01.00.01/2024

Päätös

Merkittiin.

Perustelut

Marika Puolimatkan valtuustokysely:

Valtuustokysely Tampereen kaupungin järjestämien henkilöstökoulutusten järjestämisen periaatteista esimerkkinä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstölle järjestetty antirasismikoulutus rasisminvastaisella viikolla keväällä 2024.

Tampereen kaupunki järjestää henkilöstölleen koulutusta työntekijöiden ammatillisen osaamisen tukemiseksi ja varmistamiseksi. On hienoa, että kaupunki haluaa huolehtia henkilöstönsä kehittämisestä erityisesti sellaisilla ammatillisilla osa-alueilla, joiden tutkitusti voidaan katsoa olevan ammatillista osaamista kehittäviä tai muuten henkilöstöä tukevaa. Hiljakkoin uutisoitiin mm. henkilöstön osaamisen vahvistamisesta koskien nuorison rikoskäyttäytymisen ennaltaehkäisyä.

Huolenaihe henkilöstölle järjestettävistä koulutuksista kuitenkin heräsi 21.3.2024 varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstölle järjestetystä antirasismikoulutuksesta. Kouluttajana kyseisessä koulutuksessa toimi yhdenvertaisuusasiantuntija ja -kouluttaja. Sivuhuomiona sallittakoon maininta, että kouluttaja on niin ikään Tampereen luottamushenkilö. Rasisminvastaisesta koulutuksesta nettisivuilla ilmoitetut hinnat ovat erittäin korkeat. Esimerkiksi 8 tunnin koulutuksesta ohjeellinen hinta on 5000€ + alv tai tunnin koulutus 1000€ + alv. Antirasismien taustaideologia on kansainvälisestikin ja vertaisarvioiden kyseenalaistettu sekä sen tieteellisten meriittien että tasa-arvoon tosiasiallisesti edesauttavan vaikutuksensa osalta

Tämän pohjalta haluaisinkin kysyä:

1. Paljonko rahaa kaupunki on käyttänyt viime keväänä järjestettyyn antirasismikoulutukseen ja kuinka laaja joukko henkilöstöä kyseiseen koulutukseen osallistui?
2. Onko kaupunki tietoinen siitä, että antirasismien taustaideologia on kansainvälisestikin ja vertaisarvioiden kyseenalaistettu sekä sen tieteellisten meriittien että tasa-arvoon tosiasiallisesti edesauttavan vaikutuksensa osalta ja miten kaupunki tähän kritiikkiin suhtautuu?
3. Millaisin perustein Tampereen kaupunki valitsee henkilöstön

koulutusten sisällöt ja miten koulutuksen sisällöt konkreettisesti suunnitellaan?

Apulaispormestari Ilkka Porttikiven vastaus Marika Puolimatkan valtuustokyselyyn:

Vuosittain Suomessa järjestetään valtakunnallinen rasismiin vastainen viikko, jonka tavoitteena on toiminta yhdessä rasismia vastaan. Viikkoa vietettiin 18.-24.3.2024.

Tampereen kaupungin verkkosivuilla todettiin, että rasismiin vastustaminen on meidän kaikkien tehtävä, ja sitä tehdään vuoden jokaisena päivänä. Rasismiin vastainen viikko syventyi erityisesti rasismiin puuttumisen keinoihin.

Pormestari Kalervo Kummola totesi viikkoon liittyen, että rasismiin vastainen työ on meidän kaikkien vastuulla: "Tampereen voima piilee monimuotoisuudessa ja yhteisöllisyydessä. Olemme vahvoja, kun kunnioitamme toisiamme ja näemme erilaisuuden rikkaana.

Kansalaisuuden, ihonvärin, etnisen taustan, uskonnon tai muiden tekijöiden ei tulisi vaikuttaa siihen, miten ihminen kohdataan ja millaisia mahdollisuuksia hän saa yhteiskunnassa."

Tampereen kaupunki järjesti kyseisellä viikolla kumppaneineen monipuolisia tapahtumia eri puolilla kaupunkia. Tampereen kaupungin antirasistiseen työhön ja erityisesti rasismiin vastaiseen viikkoon osallistuvat kaikki palvelualueet.

1. Paljonko rahaa kaupunki on käyttänyt viime keväänä järjestettyyn antirasismikoulutukseen ja kuinka laaja joukko henkilöstöä kyseiseen koulutukseen osallistui?

Tampereen kaupungilla toimii työryhmä, johon kuuluu työntekijöitä kaupungin eri palvelualueilta. Tämä työryhmä suunnittelee ja kokoaa antirasistista työtä kaupunkikonsernissa vuosittain. Tässä työryhmässä on ollut myös jäsen varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen palveluryhmästä.

Tältä pohjalta lähdettiin palveluryhmässä miettimään, miten rasismiin vastainen viikko näkyy varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa ja erityisesti viikon teema rasismiin puuttuminen. Palveluryhmässä päädyttiin, että kyseiselle viikolle tilataan henkilöstökoulutus Antirasistinen työote varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.

Henkilöstön koulutuksessa käytiin läpi yhdenvertaisuuden perusteet antirasistisesta näkökulmasta. Koulutukseen osallistuminen ei vaatinut pohjatietoa aiheesta, eikä koulutuksen tarkoitus ollut tuomita tai etsiä syyllisiä, vaan saada uusia näkökulmia ja konkreettisia työkaluja, jotta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa voitaisiin vielä paremmin edistää yhdenvertaisuutta.

Kouluttajana toimi yhdenvertaisuusasiantuntija ja -kouluttaja Javiera Marchant Aedo. Hän on Anti-Racist Forum ry:n varapuheenjohtaja, yhdenvertaisuusvaltuutetun yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunnan jäsen ja pitkän linjan ihmisoikeusaktivisti.

Koulutuksen hinta oli 1500€ ja alv. 24%. Koulutus rahoitettiin Opetushallituksen myöntämällä Yhdessä vahvoja hankkeen (globaalikasvatuksen hanke) hankerahoilla. Osallistujia koulutukseen ilmoittautui 41 henkilöä. Koulutus tapahtui Teamsilla ja sen kesto oli puolitoista tuntia.

Oikeusministeriön hallinnoima yhdenvertaisuus.fi -verkkokokonaisuus määrittelee antirasismien seuraavasti: "Antirasismi on aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. Antirasistista toimintaa on se työ, joka vähentää etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja." Verkkokokonaisuus julkaistiin osana oikeusministeriön Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanketta. Toukokuussa 2022 päättyneen hankkeen tavoitteena oli torjua etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää ja häirintää Suomessa, lisätä tietoisuutta rakenteellisesta syrjinnästä, vahvistaa työelämän monimuotoisuusosaamista sekä lisätä etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvien nuorten yhteiskunnallista osallisuutta.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstölle suunnattu antirasistinen työote -koulutuksen tavoitteena oli lisätä tietoisuutta syrjinnästä ja vahvistaa henkilöstön monimuotoisuusosaamista. Kyseistä henkilöstökoulutusta ei suunniteltu ideologisista lähtökohdista.

2. Onko kaupunki tietoinen siitä, että antirasismien taustaideologia on kansainvälisestäikin ja vertaisarvioiden kyseenalaistettu sekä tieteellisten meriittien että tasa-arvoon tosiasiallisesti edesauttavan vaikutuksensa osalta ja miten kaupunki tähän kritiikkiin suhtautuu?

Koulutus on noudattanut kaupungin hallituksen vahvistamaa Tampereen kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (2023-2025) toteutusta. Suunnitelman 1. toimenpiteenä todetaan: " kaupungen henkilöstön ihmisoikeus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus osaamista edistetään suunnitelmallisesti. Vahvistetaan erityisesti kuntalaisten kanssa toimivien taitoja puuttua syrjintään ja häirintään sekä näihin tilanteisiin kytkeytyviä kohtaamis- ja vuorovaikutustaitoja."

4. toimenpidekohta jatkaa: " Edistetään hyviä väestösuhteita ja vahvistetaan antirasistista työtä."

Suunnitelman s. 18: https://www.tampere.fi/sites/default/files/2023-03/tasa-arvo- ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2023-2025_taitettu.pdf

Antirasistinen työote perustuu yhdenvertaisuuslain mukaiseen velvoitteeseen puuttua rasismiin ja syrjintään. Tähän tavoitteeseen pääsy edellyttää henkilökunnan kouluttamista, jotta rasismi tunnistetaan, sen vaikutukset tiedostetaan ja siihen puututaan tehokkaasti.

3. Millaisin perustein Tampereen kaupunki valitsee henkilöstön

koulutusten sisällöt ja miten koulutuksen sisällöt konkreettisesti suunnitellaan?

Tampereen kaupungin henkilöstön osaamisen kehittäminen ja henkilöstökoulutukset perustuvat strategiaan ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa tunnustettuihin osaamistarpeisiin. Yksiköiden osaamisen kehittämissuunnitelmien osalta laaditaan kaupunkitasoinen osaamistarpeiden koonti, joka ohjaa henkilöstökoulutusten tarjontaa ja toteutuksia. Kaupunkitasoinen osaamisen kehittämissuunnitelma käsitellään myös kaupungin yhteistoimintaryhmässä. Henkilöstöyksikkö vastaa kaupunkitasoisten koulutusten suunnittelusta, toteutuksesta ja mahdollisista kustannuksista ja tekee yhteistyötä mm. koulutussuunnittelun osalta yksiköiden HR toimijoiden kanssa. Ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja täydennyskoulutukset kuuluvat yksiköiden vastuulle, mutta henkilöstöyksikkö voi perustelluista syistä myös tukea yksiköiden koulutustoteutuksia ja niiden kustannuksia.

Toimintaympäristön muutoksia ja sen esiin nostamia uusia osaamistarpeita tunnistetaan aktiivisesti suunnitelmallisen vuoropuhelun kautta niin HR toimijoiden, henkilöstön ja esihenkilöiden kesken.

§ 9

Valtuustokysely hyvän hallinnon toteutumisen tilasta Tampereella - Ilkka Sasi

TRE:4771/00.00.01/2024

Päätös

Merkittiin.

Perustelut

Ilkka Sasin valtuustokysely:

Hyvän hallinnon periaatteita ovat yhdenvertaisuus, tarkoitussidonnaisuus, objektiviteetti, suhteellisuus ja luottamuksensuoja. Hyvän hallinnon periaatteiden menestyksellä toimeenpano kunnassa turvaa osaltaan tiedolla johtamista ja täten myös kaupungin talouden kantokykyä.

Tampereen kaupungin voimassa olevan hallintosäännön mukaan pormestari määrää kaupunginhallituksessa käsiteltävät asiat. Pormestari toimii kaupunginhallituksen puheenjohtajana ja johtaa asioiden käsittelyä kaupunginhallituksen kokouksissa. Pormestari myös johtaa kaupungin tiedottamista ja viestintää. Kaupungin johdon käyttäytymisestä kirjoitetaan mediassa melko paljon. Kaupunginhallitus on todennut, että kaupungin ylin johto näyttää esimerkillään suuntaa koko kaupunkiorganisaatiolle.

Turvallinen työympäristö on osa hyvää hallintoa.

Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä on julkaissut vuonna 2021 Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -oppaan. Oppaassa käsitellään muun muassa luottamuselimen roolia työnantajan edustajana, vastuita ja epäasiallisen kohtelun selvittämistä luottamuselimessä. Luottamushenkilöillä on ollut käytettävissään työpaikalla tapahtuvissa mahdollisissa häirintätilanteissa kaupungin työnantajaorganisaation puolesta myös työsuojeluvaltuutetun tuki.

Osana hallintoa, kunnissa nimetään luottamushenkilöpaikkoja. Pahimmillaan prosessiin kytkeytyy tarkoitussidonnaisuuden vastainen käytös, jossa myös valta-asemassa houkutellaan, kaupitellaan, kannustetaan tai palkitaan poliitikkoja tai työyhteisön työntekijöitä myös uramahdollisuuksilla, sekä vaaliehdokkuus- ja luottamushenkilöpaikoilla erinäisistä kollegoista jaetuista huhuista. On myös kaupungin etu, että tällaista ns. proxyhäirinnän kulttuuria kyettäisiin ehkäisemään. Osana hallintoa, kunnissa käsitellään luottamuksellisia tietoja, jossa kaupungin johdon ja kaupungin toimielimien puheenjohtajien neutraali toiminta on avainasemassa. Valtuustoryhmät eivät ole kaupungin toimielimiä, mutta sinänsä niin viranhaltijat kuin luottamushenkilötkin toimivat virkavastuun piirissä.

Kysyn pormestari Kalervo Kummolalta:

1. Mikä on pormestarin näkemys hyvän hallinnon periaatteiden soveltamisesta kaupungin toiminnassa?
2. Mikä on pormestarin näkemys kaupungin johtoon kytkeytyneiden mediakirjoitusten vaikutuksesta kaupungin julkisuuskuvaan?
3. Mikä on pormestarin näkemys työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän julkaiseman Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -oppaan ohjeiden soveltamisesta kaupungin toiminnassa?
4. Mikä on pormestarin näkemys kaupungin luottamushenkilön ja viranhaltijan virkavastuusta koskien luottamuksellisen tiedon jakamista ja hyödyntämistä tai hyödyntämiseen yllyttämistä omaksi tai toisen hyödyksi tai haitaksi?

Ilkka Sasi on toimittanut liitteenä olevan valtuustokyselyn määräaikaan 15.10.2024 klo 8 mennessä. Sasi on täydentänyt kyselyään 17.10.2024.

**Pormestari Kalervo Kummolan vastaus Ilkka Sasin
valtuustokyselyyn julkaistaan valtuuston kyselytunnilla 21.10.2024.**

1. Mikä on pormestarin näkemys hyvän hallinnon periaatteiden soveltamisesta kaupungin toiminnassa?

Vastaus: Kuntalain mukaan luottamushenkilön tulee edistää kunnan ja sen asukkaiden etua sekä toimia luottamustehtävässään arvokkaasti tehtävän edellyttämällä tavalla.

Tampereen kaupunki noudattaa toiminnassaan hallintolain 2 luvun hyvän hallinnon perusteita. Näihin kuuluvat hallinnon oikeusperiaatteet: yhdenvertaisuusperiaate, tarkoitussidonnaisuuden periaate, objektiviteettiperiaate, suhteellisuusperiaate ja luottamuksensuojaperiaate. Hyvän hallinnon perusteisiin kuuluvat myös palveluperiaate ja palvelun asianmukaisuus, neuvontavelvollisuus, hyvän kielenkäytön vaatimus ja viranomaisten yhteistyövelvoite.

Tampereen kaupungin hallinnossa noudatetaan lainsäädäntöä ja Tampereen kaupungin säännöstöä, kuten hallintosäännön määräyksiä ja kaupunginhallituksen hyväksymää määräystä, Tampereen kaupungin hyvä hallinto- ja johtamistapa ja sisäinen valvonta.

2. Mikä on pormestarin näkemys kaupungin johtoon kytkeytyneiden mediakirjoitusten vaikutuksesta kaupungin julkisuuskuvaan?

Vastaus: Pormestari ei tunnista muita kuin apulaispormestari Sasia koskevia mediakirjoituksia viime ajoilta, joiden vaikutukset ovat pormestarin mielestä ollut kaupungin julkisuuskuvan edun vastaisia.

Yleisesti ottaen kaupungin julkisuuskuva on hyvä. Valtakunnalliset mediat ovat kirjoittaneet Tampereen vetovoimasta ja kasvusta positiiviseen sävyyn. Tampereen kaupunki on myös menestynyt kuluvanakin vuonna erilaisissa vetovoimaa mittaavissa mittauksissa.

3. Mikä on pormestarin näkemys työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän julkaiseman Epäasiallisen käytöksen käsitteleminen luottamuselimissä -oppaan ohjeiden soveltamisesta kaupungin toiminnassa?

Vastaus: Tampereen kaupungin toiminnassa noudatetaan ja on tarkoitus noudattaa soveltuvin osin kyseisen oppaan ohjeita. Vastauksessa valtuustoaloitteeseen "Valtuustoaloite epäasiallisen käytöksen ja häirinnän kitkemiseksi kaupungin luottamustoimielimissä" on lausunnossa kuvattu tarkemmin suunniteltuja toimenpiteitä.

4. Mikä on pormestarin näkemys kaupungin luottamushenkilön ja viranhaltijan virkavastuusta koskien luottamuksellisen tiedon jakamista ja hyödyntämistä tai hyödyntämiseen yllyttämistä omaksi tai toisen hyödyksi tai haitaksi?

Vastaus: Tampereen kaupungin toiminnassa noudatetaan lainsäädäntöä, mukaan lukien lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta.

Liitteet

1 Valtuustokysely - Ilkka Sasi