

## **Valtuustoaloite Espoosta edelläkävijä henkilöstöasioissa**

Tausta:

Espoon kaupungin strategiassa todetaan, että Espoo toimii avoimesti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevasti. Näiden arvojen suuntaisesti voimme kehittää Espoon kaupunkioorganisaation henkilöstöasioiden hoitamista niin, että kaupunkimme olisi tunnettu ja tunnustettu edelläkävijä henkilöstöasioiden hoidossa.

Vantaan kaupunki sai viime keväänä paljon kielteistä huomiota lehdissä, kun siellä pyrittiin vähentämään etätyön tekemistä. Lehdissä kerrottiin, ettei henkilöstö haluaisi palata työskentelemään meluisaan ja rauhattomaan avokonttoriin. Tutkimukset kertovat, että yli puolet avokonttorissa työskentelevistä kärsii avokonttorin melun ja hälinän aiheuttamista keskittymisvaikeuksista. Monet Espoon kaupungin palveluksessa olevat asiantuntijat kertoivat etätyöhön liittyvän uutisoinnin yhteydessä olevansa huolissaan siitä, että myös Espoossa siirrytään mahdollisesti lisääntyvästi työskentelemään meluisiin avokonttoreihin.

Etätyön lopettamista perustellaan usein sillä, että lähityössä yhteisöllisyys lisääntyy. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, mikäli työyhteisössä ei vallitse luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä, jossa kunnioitetaan kaikkien työyhteisön jäsenten erilaisiakin mielipiteitä. Luottamuksellisuuteen, avoimuuteen ja arvostukseen perustuva ilmapiiri ei valitettavasti vallitse myöskään kaikilla Espoon kaupungin työpaikoilla.

Etätyön lopettamista perustellaan myös sillä, että esihenkilöt eivät voi valvoa alaisiaan etätyössä. Tämäkin näkökulma on väärä. Esihenkilötyössä tulisi vihdoinkin luopua valvontakeskeisestä toimintatavasta ja siirtyä kannustavien johtamistapojen käyttämiseen.

Ehdotus:

Monia Espoon kaupungin asiantuntijatehtäviä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Ehdotammekin, että tällaisissa tehtävissä työskenteleville Espoon kaupungin asiantuntijoille annettaisiin mahdollisuus valita tekevätkö he työnsä etänä vai työpaikalla. Lisäksi ehdotamme, että Espoon kaupunki toimisi muutoinkin edelläkävijänä henkilöstöasioiden hoitamisessa.

Kysymykset:

1. Miten edistetään sitä, että Espoon koettaisiin olevan edelläkävijä henkilöstöasioiden hoitamisessa?
2. Kuinka saadaan aikaan tilanne, jossa Espoon kaupunkioorganisaation henkilöstölle on annettu vapaus työskennellä joko etä- tai lähityössä?
3. Miten parannetaan henkilöstön asemaa ja arvostusta kaupunkioorganisaatiossa?

Juuti Sini

Karimäki Johanna

Kilpijoki Kerttu-Liisa

Värmälä Johanna

Nurminen Minna

Havu Isto

Salovaara Taru

Lievonen Mikko

Malkamäki Marianna

Saita Maria

Mäkäräinen Karoliina

Sarasmaa Aleks

Järvenpää Kaarina

Hokkanen Ari-Pekka

Limnell Jarno

Gästrin Eva-Lena

af Hällström Nina

Lindholm Julia

Stenvall Nora

Aro Olli

Nevanlinna Risto

Laine Aino

Seppälä Peppi

Valkeapää Terhi

Sielo Susanna

Hietanen-Tanskanen Ira

Kerola Hannele

Sistonen Markku

Kauma Pia

Kauste Mika

Juvonen Arja

Erämaja Elias

Halkosaari Tommi

Ali Habiba

Saarentaus Elina

Ahlroos Tiina

Rodriguez Elina

Isto Liina

Sammallahti Tere

Markkula Markku

Laakso Ville

Kokko Elina