

23.1.2017**VALTAKUNNANVOUDINVIRASTO**

Asia: Lausunto valmisteilla olevasta ulosoton organisaatiosta 28.12.2016 (dnro 241/030/13)

Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry:n lausunto

Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry (jäljempänä OHK) on asiassa edellisessä lausumassaan 6.9.2016 tuonut ilmi huomioitaan hankkeen toimistohenkilöstön asemaan kohdistuvien suunnitelmien tausta-aineiston riittämättömyydestä. OHK katsoo edelleen 28.12.2016 päivätystä lausumapyynnöstä puuttuvan selkeitä selvityksiä ehdotelman tausta-aineistona käytetystä materiaalista sikäli kuin sellaista toisaalta onkaan. Lausumapyynnön liitekuvasta on saatavissa osiosta Yhteiset palvelut lukumäärä 360 ilmeisesti tarkoittamaan toimistohenkilöstön määrää. Miten tähän on päädytty? Lausumapyynnössä myös myönnetään, että resurssiselvitys on kesken muun muassa sen osalta, miten paljon kirjaamiseen ja asiakaspalveluun liittyy kihlakunnanvoudin ratkaistavia oikeudellisia asioita. OHK katsookin, että nyt puheena olevassa lausumapyynnössä toimistupuolen henkilöstöä käsitellään edelleen isona kokonaisuutena, vaikka esimerkiksi moninaisia esimiestasoja on kyetty nimeämään hyvinkin tarkasti. Lausumapyynnöstä käy selvästi ilmi, miten erilaisten johto- ja esimiesportaiden suunnittelu on edistynyt huomattavasti lähemmäs yksilötasoa vaikka tämä ei yhdistyksen käsityksen mukaan pitäisi olla kunnolla edes mahdollista ilman heidän aiottujen alaistensa työympäristön, sijaintipaikan ja toimenkuvien samanaikaista suunnittelua.

Toimistohenkilöstön organisoinnista yleisesti

OHK:n käsityksen mukaan organisaatiomallista riippumatta suunnittelussa tulee koko ajan muistaa asiakaskunta, se, miksi tätä työtä tehdään. Lausumapyynnössä esitetään, miten vuoden 2017 keskeiseksi toimenpiteeksi on merkitty suunnitella tehokasta ja tuottavaa toimintaa tukeva organisaatio sitä silmällä pitäen, että vuoteen 2025 mennessä ulosottolaitos oikeudenmukainen, korkealaatuinen, tehokas ja taloudellinen. OHK:n käsityksen mukaan ulosottolaitoksen viimeaikainen kehitys on nimenomaan ollut tehokasta ja perintätulos on kasvanut vuosi vuodelta nykyisen henkilöstön ja jo tehtyjen uudistustoimien johdosta. Luonnollisesti päin vastaisessa tilanteessa korjaaviin toimenpiteisiin tulisi ryhtyä aikailematta, mutta juuri tällä hetkellä emme ole saaneet tietoomme mitään sellaista, mikä vaatisi pikaisia toimenpiteitä. Näin ollen ei voi olla ajattelematta hankkeelle joitain aivan toisenlaisia vaikuttimia.

OHK edelleen katsoo, että toimistohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus tasapuolisesti hakea vapautuvia kihlakunnanulosottomiesten virkoja niin laajaan kuin peruserintäänkin. Toimistohenkilökunnan pätevyysvaatimus on käytännössä tällä hetkellä vähintään oikeustradenomin tutkinto, minkä lisäksi monella on pitkä ulosotto puolen työkokemus.

Esitetyistä mallivaihtoehdoista

Kuten alussa on todettu, vaihtoehtojen todellinen vertailu on esitetyn taustamateriaalin pohjalta vaikeaa eikä uskallusta minkäänlaisten sitoumusten antamiseen henkilöstön puolesta vaihtoehtojen paremmuudesta tässä vaiheessa ole. Seuraavassa onkin lähinnä kommentoitu lausumapyynnössä esitettyä.

Mallissa A ilmoitetaan voitavan perustaa toimintojen kehittämiseen yhteistyöryhmiä, joissa voi olla jäseniä kaikista henkilöstöryhmistä. OHK:n käsityksen mukaan tämä olisi enemminkin edellytys arvioitaessa ja kehitettäessä toimintomenettelyjen sujuvuutta, laatua ja tehokkuutta ja yhdenmukaisuutta edistävien menettelysuositusta annettaessa.

Lausumapyynnössä on esitetty, että esimerkiksi kirjaamiskysymyksiä ratkaisevien kihlakunnanvoutien määrä halutaan rajata pieneen joukkoon, koska tämä parantaa valtakunnallisen kirjaamistoiminnan toiminallisuutta ja lisää toiminnan yhdenmukaisuutta. Näinkin varmasti on, mutta miten paljon tämä *pieni joukko* käytännössä on? Apua tarvitseva haluaa sitä mahdollisimman pian eikä välttämättä halua odotella sähköpostitiedustelujen tai puhelinsoittojen perään.

Edelleen suunnitellaan henkilöstön sijaistukset järjestettävän mahdollisissa resurssivajetilanteissa alueella olevan henkilöstön kesken. Mikäli tässä kohtaa sijaistukset edellyttävät liikkumista toimipisteiden välillä, siirtymien tulee olla inhimillisten matkojen ja matkustustapamahdollisuuksien päässä. Tämä muun muassa siksi, että ulosottolaitoksen henkilöstössä on menossa voimakas eläköityminen ja uudet, nuoremmat ikäluokat perheitä perustaessaan haluavat varata perhe-elämälle enemmän aikaa ja voimavaroja. Kyse on samalla koulutetun ja osaavan henkilöstön sitouttamisesta työhönsä.

Lausumapyynnössä korostetaan asioiden keskittämisestä saatavan hyödyn merkityksestä. Keskittäminen tietyssä mittakaavassa lisää käsiteltävien asiaryhmien virtausta, mutta toisaalta kaventaa muuta osaamista. Väärin mitoitetuissa yksiköissä sijaistuksia ei todennäköisesti kyetä järjestämään yksiköiden välillä edellä mainituista syistä. Tarkoituksenmukaista sijaistamista ei ole myöskään se, että sijaisuutta tekevän työmäärä suoraan tuplaantuu hänen joutuessa tekemään myös omat varsinaiset tehtävänsä.

Näkemyksemme mukaan on ongelmallista, ellei lähiesimies ole kaikkien alaisensa kanssa samassa toimipaikassa. Miten tässä tilanteessa lähiesimies voi arvioida alaisensa työsuoritusta niin, että oikeussuoja toteutuu? Entä miten varmistetaan tasavertainen kohtelu eri toimipaikoissa olevien alaisten kesken?

Esimiesjärjestelmän rakentumisesta toimipaikan koon ja toimipaikan toimistotehtävien mukaan on vaikea ottaa kantaa tarkemman esittelyn puuttuessa. Asia on kuitenkin merkityksellinen eikä käsityksemme mukaan ilman vielä selvempiä konkreettisempia mallivaihtoehtoja ole mahdollista lausua mitään. Esimerkkien laatiminen ei liene vaikeaa, sillä oletettavaa on, että vaihtoehtoja on jo pohdittu?

Yhdistyksellemme on jäänyt epäselväksi, mitä ja mihin on tarkoitettu *yleisesimies, jolla ei välttämättä ole itsellään alaisensa substanssitehtävien osaamista?*

OHK:n käsityksen mukaan ulosottotoimen tulee olla niin toimipisteiden kuin henkilökunnan osalta riittävässä määrin ja helposti asiakkaitensa tavoitettavissa. Sähköinen asiointi ei ole nähdäksemme niin itsestään selvää velallisten keskuudessa kuin tällä hetkelläkin annetaan ymmärtää. Asiointi julkisten palvelujen kuten esimerkiksi kirjastojen asiakaspäätteillä ei

myöskään hoidettavien asioiden luonteen johdosta ole miellyttävää eivätkä takaa riittävää yksityisyyden suojaa. Harva toimipisteverkko pitkine välimatkoineen voi olla ulosotossa olevalle ja asiaansa hoitamaan haluavalle tai siihen veloitettavalle yksinkertaisesti taloudellisista syistä mahdotonta. Sähköisten- tai puhelinpalvelujen soveltuvuus kategorisesti kaikille hallinnonaloille ei ole yksiselitteistä. Toiminnan sisällä on varmasti keskittämiseen soveltuvia osa-alueita, joita sähköinen menettely tukee, mutta esimerkiksi realisointiasioissa paikallinen henkilöstöön perustuva toimiminen on ollut todistettavasti tuottavaa.

Hankkeen pitäisi olla valmis 1.1.2019, joten aikaa on vielä yksityiskohtien saattamiseksi paremmin arviointi- ja lausuntokelpoiseksi etenkin toimistohenkilöstön osalta. Aikaa ei ole kuitenkaan tuhlettavaksi. Edelleen riittävällä ja huolellisella etukäteissuunnittelulla ja kaikki henkilöstöryhmät tasapuolisesti huomioon ottaen voidaan saavuttaa paras, henkilöstöä motivoiva, sitouttava ja asiakaskuntaa palveleva organisaatiomalli. Riittävä ja kattava yhteistoimintamenettelyn säädöksiä ja määräyksiä noudattava kehittäminen on tärkeää.

Outi Ahonen

puheenjohtaja

Oikekushallinnon Henkilökunta OHK ry