

## VM/VKO/H

### **Yhteenveto ”Luottamusta rakentamassa” avoimen hallinnon ja julkisen johtamisen aluekierroksen Rovaniemen tilaisuudesta 30.9.2020**

Tämä on yhteenveto Rovaniemen 30.9.2020 ”Luottamusta rakentamassa” tilaisuuden neljän pienryhmän dialogeista tehdyistä muistiinpanoista. Keskusteluissa pyrittiin yhteisen ymmärryksen lisäämiseen, mutta ei välttämättä yhteiseen näkemykseen. Kaikista aluekierroksen tilaisuuksista tehdään vastaava kooste.

#### **Viestintä, some ja saavutettavuus**

”Viestintä kuuluu kaikille” on asia, jota ei meinata muistaa asiaa hoidettaessa. Asiallinen viestintä on aina tärkeää. Arjessa iso haaste siinä, että toimintakulttuuri, työtavat muuttuvat, kun kaikki menee digitaaliseksi. Kaikkea ei voi esim. allekirjoittaa sähköisesti. Tietoisuuden lisääntyminen siitä, että asiankäsitteilyprosessit muuttuvat, eikä kukaan työntekijä voi ulkoistaa itseään siitä. Tiedolla johtamista tuetaan, noudatetaan julkisuusperiaatetta. Päätöksen perustuvat viimeisimpään tietoon, ja päättäjillä tieto on helposti saatavilla. Viestinnästä tarvittaisiin lisää koulutusta. Yhteiskunta on niin itseohjautuva, että ajatellaan, että kuntalaiset ja työntekijät hakevat itse netistä tiedon. Pitäisi tuoda esille, että osaamista löytyy ja sitä voitaisiin tulla jakamaan.

Viestinnän on oltava mahdollisimman selkeää jotta ihmiset osaavat toimia oman itsensä kannalta oikein. Esim. maskit ja niiden käyttö, oli ristiriitaisia, tulkintoja ettei maskeista ole hyötyä, nyt korjataan satoa. Asiat eivät ole yksinkertaisia arjessa. Tiedon keskeneräisyys. Miten viestiä, kun tieto muuttuu koko ajan? Esim tsunamicase, jossa UM antoi ensin tietoa, että ei ole suomalaisuhreja ja kun tieto päivittyi, UM joutui grilliin. Peiliin on katsottava, jos joku tärkeä asia ei mene läpi. Onko osannut viestiä oikein, myös osattomuuden kokemus. Miten kun ei ole kerrottu? Päätösviestintä ja tiedottaminen vaikka liikuntaryhmistä; vastuutahoja viestijöille, kielen pysyttävä yhtenäisenä vaikka kotisivuilla.

Viestinnästä on tullut huomattavasti nopeampaa. Koronasta viestiessä sosiaalista viestintää hyödynnettiin, nousi ykkösväyläksi. Kuntalaisten osallistuminen keskusteluun somessa oli kuitenkin vähäistä. Tiedottaminen haastavaa, hallinnosta ja THL:n tiedon muuttaminen alueelliseksi ja kuntaa koskevaksi oli haastavaa. Tiedon tulvaa liikaakin. Olisi hyvä ettei tarpeettomasti lisätä tuskaa. Pääsääntöisesti viestintä kuitenkin auttoi, nojaututtiin kuitenkin ohjeisiin ja määräyksiin. Välillä ristiriitaista tietoa, ministeriön ja THL:n välillä oltiin joissakin kohdin eri mieltä asioista. Maskiasia oli yksi niistä.

Some on haaste: reagointi on oltava nopeaa. Twitterissä ja Facebookissa on erilaiset sidosryhmät: jälkimmäisessä on enemmän kuplaantumista, ryhmiä, joihin pitäisi hakeutua. Twitterissä on ympäristöasiat ja Facebookissa suurpedot -, joista tulee voimakkaita kannanottoja ja vihapuhettakin. Vihapuhe muuttuu joissakin asioissa maalittamiseksi; Virkamiehellä puuttuu tuki somessa, asiat henkilöityvät virkamiehiin, jotka ovat vain esittelijöitä. Viranhaltija ei pysty yksittäisissä asioissa puolustautumaan. Välillä olisi viestinnän kannalta tärkeää, että tutkijat tuloksia tuloksia. Tutkijat ovat arkoja, he eivät halua mennä someen. Toimittajat ottavat uutisia suoraan twitter-keskusteluista.

Kaikkien tavoittaminen voi olla iso haaste, vaikka kirjoittaisi oikeakielisesti. Viestintä kuuluu kaikille ja on osa kaikkia hallinnon osa-alueita. Ollaanko yhteiskunnassa sellaisessa ajassa, että kielenhuoltoa pitäisi kouluttaa enemmän viranomaistoimijoille ja organisaatioiden toimijoille? Tiedon popularisointia tarvitaan, tarvitaan suomentaja väliin viranomaisten tekstien ymmärtämiseen. Viranomaistoiminnassa on tiedon saatavuudessa ja avoimuudessa haasteita julkistamistilaisuuksissa, varsinkin mallinnuksien ymmärtämisessä tarvitaan monen tieteenalan asiantuntemusta, siksi niitä on vaikeata avata.

Kokouskäytäntöjä ja sähköisiä allekirjoituksia siirtynyt digitaaliseen suuntaan. Kotisivuilla otettu saavutettavuutta huomioon, helppokäyttötoiminnot olleet uusia ja saavutettavuus otetaan päivittäessä huomioon. Tekstiä tuotetaan äänenkin avulla. Tieto on saatavilla ja kuntalaiset voivat vaikuttaa ja saada tietoa.

## **Osallistaminen**

Osallistaminen haastaa, halua ja pyrkimystä on avoimuuteen. Työkalua, medioita paljon, miten valita kohderyhmille oikeat, tietoa tarjolla paljon, monia eri kohderyhmiä viestinnässä, kuntalaiset, luottamushenkilöt, työntekijät. Mitä kanavaa mikäkin kohderyhmä pystyy, osaa ja voi käyttää. Tiedon oltava saavutettavaa kaikille, niille, jotka tarvitsevat apuvälineitäkin. Teinit seuraavat Youtubea, TikTokia, jotka ovat viihdyttävämpiä kuin politiikka. Ei katsota enää televisiota. Missä ja miten lähestytään? Nuoria pitää kasvattaa aktiiviseen kansalaisuuteen yhteiskuntaopin tunnilla. Pitää saada nuoret poliittiset aktiivit kertomaan, valistamaan. On kehitettävä uusia pedagogisia tapoja kertoa yhteiskunnallisesta vaikuttamiseen ryhtymisestä kiinnostuksen herättämiseksi.

Avoimuuden ja osallisuuden edistäminen lisäävät työtä. Selkokielessä paljon tekemistä ja se on tärkeää. On ollut negatiivista latausta ja olemme olleet vastaanottamassa sylkykuppeinakin. Opeteltu aktiivista kuuntelua. Vuorovaikutus vaatii myös kansalaisilta pelisääntöjä, tulee huonoa palautetta, kerrotaan asioista tai ei. Miten saisi yhdistettyä kuntalaisten keskinäisen keskustelun kunnan kanssa?

Kansalaisia on mentävä tapaamaan. Dialogin kannalta oleellista, että myös puolivalmiista voi kertoa. Viestintätaidoille tämä asettaa haasteita. Kuuleminen ja mukaan kutsuminen – vaikka olisi vääräkin yleisö esim. eläkeläiset koulussa. Yhteisen ymmärryksen draivi syntyy sitä kautta ja esimiehenä tekee vähemmän virheitä. Osallistamiseksi on kerrottava isoista kokonaisuuksista, ei irroteltava palasia. Osallisuuden näkökulmasta ollaan aina myöhässä. Hankalia tilanteita ei yksin pysty ratkaisemaan, muidenkin kuin johtajien ja luottamushenkilöiden tulisi osallistua keskusteluun. Pitää myös asettautua kuntalaisten asemaan mutta ei ottaa sitä taakaksi, osallisuus kuitenkin tärkeää.

Miten suhtautuisimme myötätuntoisesti ja rauhallisesti, ettei mitätöidä toisen tunnetta. On epädemokraattista, että olemme sulkeutuneet pienen äänekkään joukon vuoksi. No matter what –asenteella jos kuitenkin lähtisimme rakentamaan ja eteenpäin. Vähemmistön ei saisi antaa vaikuttaa niin paljon. Päätösten perustelut ovat parantuneet, mielikuvan voi myös korvata mielikuvalla, tarjota positiivista, sanavapauden rajat. Tiedolla ei ehkä voi vaikuttaa tunteisiin, mutta ehkä voi vaikuttaa ilmapiiriin.

Sitoutumisaste on muuttunut: Keskitytään muutama viikko tai kuukausi; Vertaa sitoutumista neljäksi vuodeksi politiikkaan, kuntavaaleihin. Toisaalta siellä on hyvät mahdollisuudet päästä vaikuttamaan. Samat aktiiviset henkilöt osallistuvat keskusteluun hallinnon kehittämisessä. Ymmärrettävää, etteivät kaikki halua osallistua. Se voi olla luottamuksen osoitus, jos ollaan tyytyväisiä. Nuorisovaltuusto on vaikuttamista parhaimmillaan. Kuulisivatpa viranhaltijat ja luottamushenkilöt useimmin heitä ja heidän kokouksiaan.

## **Avoin data, salassapito**

Avoin data on tärkeä, ostolaskut pitää saada avoimeen tietokantaan. Jotkut asiakirjat ovat vain niillä, jotka käyttävät ohjelmaa, jolla ne on tehty, ellei niitä tuoda julkisiksi. Tällöin osalla tieto, osalla ei. Pitäisi huolehtia, että etenkin julkiset asiat olisivat tasapuolisesti kaikilla tiedossa. Asiakirjajulkisuutta mietittäessä salassapidettävä tai edes osittain salassapidettävä vaihtoehto on aina erikoistoimi, eikä asiakirjoja voi ”varmuuden vuoksi” salata. Ihmisoikeudet ja tietosuojat on aina muistettava, kun siirrytään enemmän digiin. Salassapitoa ei ole riittävästi osaamista sitä koskevien päätösten tekoon. Julkisuuslaistakin tarvitaan lisää koulutusta ja osaamista.

Julkisuuslakia tulkittava, mikä on salassa pidettävää ja mistä syystä. Tiedotusvelvoitteen vuoksi ei voi esim. kokonaista pykälää voi ottaa pöytäkirjasta pois, mutta voi tarvittaessa mustata tekstejä. Päätösesityksessä ollut kohta, että tarjouspyyntö menossa läpi, mutta kun haluttiinkin kilpailuttaa tarjous, olisi ollut kilpailutuksen vuoksi epäreilua julkaista tarjousta koskevat tiedot. Täytyy pohtia, missä kohdassa julkaisua täytyy miettiä. Esimerkiksi henkilötietojen on oltava julkisia valitusajan ajan, minkä jälkeen voi vasta poistaa näkyvistä. Kokousasioiden valmistelijalla oltava hyvä julkisuuslain tuntemus, jotta tietää mitä kirjoittaa asiakirjaan, miten muotoilla teksti niin, ettei tule turhia henkilötietoja ja tiedettävä, mistä pykälästä löytää syyt salassapidolle. Jokaisen työntekijän on myös tiedettävä oman erityisosaamisensa lainsäädäntöä riittävästi tietääkseen, miten hankintapyynnot yms. kirjataan.

### **Johtamisen muutoksesta**

Nousi esiin julkisen sektorin johtamisen muutos, puheeksi ottamisen ja tiedolla johtamisen tärkeys. Avoimen hallinnon osa-alueita ei voi kerralla suorittaa kuntoon, vaan asiantuntijakin tarvitsee apua ja koulutusta. Lait uudistuvat, työkalut kehittyvät ja toimintaympäristöt muuttuvat. Avoimuus uudelle voisi olla yksi avoimen hallinnon teema. Rutiineista poistuminen on vaikeaa, mikä voi tahattomasti vähentää avoimuutta. Myös omaa toimintaa on hyvä tarkastella, antaako käskyjä vai ehdottaako yhteistyötä.

Pitää päivittää tietoja ja taitoja ja johtamista. Kuntaorganisaatiossa on kovat vaatimukset. Ne on tosi kovat johtajille ja vielä duaalimallissa (poliitikot ja virkamiehet). Se on vanha järjestelmä, joka ei ole muuttunut, mutta siihen on lisätty tulosvastuu ja osallisuudesta huolehtimisen vastuu. Ja kun perustaa ei ole muutettu, nyt on kova vastuu ja se kaipaisi remonttia. Kuntalakia ei ole uudistettu tarpeeksi. Strateginen johtaminen ja operatiivinen johtaminen menee sekaisin. Lisänä vielä henkilöstöjohtaminen.

Miten voidaan löytää voimavaroja johtamiseen ja uusien johtajien töihin asettumiseen erityisesti? Miten me voimme tukea mentorina? Tarvitaan tilanteita, joissa voi jakaa kokemuksia, vaikkei ratkaisuja löytäisikään. Uudet ihmiset tuovat uusia ajatuksia. Luottoihminen pitää olla, jolle voi oksentaa ja joka voi tuoda siihen tilanteeseen uusia näkökulmia. Työnohjaajamalli on tärkeä. Henk.koht tutoreita ja ryhmiä, joihin voi ilmoittautua. Siinä on sekä vapaaehtoisia (ryhmä) että pakollista (tutor).

EVAUS-menettely (Ennakkovaikutusten arviointi) on hyvä työkalu. EVAUS avaa näkökulmia valmisteluun ja päätöksentekoon. Poliitikassa on henkilöitä, joita ei voida sitouttaa demokraattiseen prosessiin, haukkuvat somessa jos ovat eri mieltä lopputuloksesta. Kunnanhallituksen maanantain kokouksen esityslista lähtee torstaina mutta kokous alkaa jo perjantaina: poliitikot, kunnanhallituksen jäsenet käyvät keskustelua kansalaisten kanssa somessa. Tällöin kunnanjohtaja esittelijänä on voimaton. Some muuttaa perinteistä poliittis-hallinnollista toimintamallia, mihin on sopeuduttava. Avoin hallinto – siinä on jännite: saavatko valmistelijat työrauhan kun somessa keskustellaan?

### **Luottamus**

Luottamus lähtee jo viraston tai muun organisaation sisältä. Siellä oltava hyvä henki ja luottamus. Aina täytyy olla tarkoitus tukea yhteisöä tai kollegaa, auttaa. Luottamuksen uudelleen rakentaminen on pitkä prosessi. Rekrytoinnin näkökulma tärkeä – kuka valitsee johtajat. Tutkimukset kertovat, että valitsemme kaltaisiamme. Pitää kiinnittää huomiota ketä johdetaan ja kuka johtaa eikä siihen, että muistuttaa minua ja on kaltaiseni. Kunnallisissa organisaatioissa on oltava avoimia, jotta luottamus ja demokratia säilyvät.

Asiakirjajulkisuus lisää luottamusta. Koko henkilökunta näkee kaikki avoimet ja julkiset asiakirjat. Mietityttää kuitenkin, mihin sitä tietoa käytetään. Työsopimuksessa toki sovitaan, ettei työssä saatua tietoa jaeta muille. Ei jää tästä kuitenkaan tunnetta, että salamähkäisesti hoidetaan asioita.

Pienen kunnan hyviä puolia on luottamus valtion ja kunnan välillä. Se että meitä ohjataan oikealle tielle, on ollut ja pysynyt ja luottamushenkilöidenkin ja kuntalaisten osalta ollut selvä, kritisointia on tullut hyvin vähän. Kysyttiin kuntalaisilta ja saatiin hyvää palautetta. Luottamushenkilöitä ja virkamiehiä ei ehkä erotella. On tasapainoinen suhde kuntalaisten ja viranhaltijoiden välillä.

Poikkeustila on ehkä kasvattanut luottamusta eri toimijoiden välillä. Tällaisessa tilanteessa kun ei näe eleitä ja ilmeitä ei sanallisia viestejä, todella harvoin tulee fiilistä etteikö oikealla asialla. Yhteen hiileen puhaltamisen tunne lisääntynyt. Luottamus vertaisten välillä kasvanut.

### **Yhteistyön toimijoiden välillä**

Tarvittaisiin alueellisia tilaisuuksia julkisuuslain toteutumisesta, tai webinaareja. Niihin saisi samaan tilaisuuteen ympäri maata ihmisiä ja kokemuksia. Julkisuuslain noudattamiseen viranomaistoiminnassa kaivattaisiin valtakunnallista tukea. Myös tiedonhallintalain käyttöönotto ja kaikki siihen liittyvä vielä organisaatioissa täysin sisäistämättä. Niihin kaivattaisiin apua.

Korkeakouluissa kansainvälisyys lisääntyy koko ajan. Tiedonjakamisen haasteita nousee esiin päivittäin. Tehdään paljon kv-hankkeita, joissa voi olla yli 10 partneria, joiden kanssa tietoa täytyy olla käytettävissä. Missä tietoa säilytetään, ei voida käyttää sähköistä allekirjoitusta.

Kunnissa on vahvempi elinvoimarooi kuin mitä valtionhallinnossa. Valtion työntekijät hyvinvointivaltion asialla, kunnat oman liikkumavaran puolustamista. Kunnissa on ihmisistä ja yksilöistä kiinni, että asiat etenevät. Pitäisi tuoda esille, että kunnallista toimintaa toteutetaan monenlaisilla rakenteilla, vaikka asiakkaille näkyy samana.

Kuinka riippuvaista kunta/valtio yhteistyö on. Onko riippuvainen hyvä veli tai kenet tunnet, kenen kanssa olet tekemisissä. On miesverkostoja, joista syntyy positiivista kierrettä tekemiseen ja naisina on osattu ehkä vähemmän hyödyntää sitä. Onko niistä syntynyt myös negatiivista (miesverkostot) ja miten ylipäätään syntyvät yhteiset verkostot. Dialogia ja luottamusta voi rakentaa vain jos on oikeasti avointa. Jos suhteita ei ole miten sitten? Sote-lausuntojen antamisen yhteydessä mietittiin, minkälainen merkitys on sillä mitä sinne kirjoitetaan. Kuitenkin valtava merkitys kunnille, onko mitään merkitystä sillä, kuinka monta tuntia käytämme lausuntojen kirjoittamiseen.

Epävirallisista yhteyksistä merkityksellisimpiä ovat ehkä yhteydet poliittisiin päätöksentekijöihin, ehkä myös virkamiestasolla. Kunta ja valtion sektorilla olisi hyviä saada henkilökiertoa, kunnista erilaisiin valtion virastoihin ja valtiolta erilaisiin kuntiin. Epäviralliset verkostot ovat tärkeitä, on hyötyä, jos jotain yhteistä asiaa pitäisi edistää. Erätaukodialogi on yksi tapa ja muitakin tapoja olisi hyvä saada aikaiseksi. Onko kunta-valtio yhteistyö liian riippuvainen verkostoista, millaisia muita toimintatapoja voisi löytyä.

Kansalaisten kannalta kuntaa ja valtiota ei pidä ajatella vastakkain asettelun kautta. Kunta jatkaa siitä mihin valtion päättää, vaikka palvelujen rahoitusvastoista käydäänkin keskustelua. Pelikenttä muuttuu, ei voida pitää kiinni vanhasta toimintamallista. Osa kunnanjohtajista on ahkerasti mukana SOMEssa, mutta silloin alkaa keskustelu ”eikö kunnanjohtajalla ole muuta tekemistä kuin olla somessa?”. Kansalaisilla voi myös olla vanhentuneet ajattelutavat, aktiiviset äänestäjät ovat iäkkäitä. Kyseessä ei ole taistelu, vaan yhteistyö ja vuoropuhelu.

Viimeinen puolivuosi puistatellut kuntia monella tapaa, otollinen ilmapiiri muuttaa asioita ja ollaan jouduttu nopealla aikataululla muuttamaan käytäntöjä, viestinnän ja päätösten osalta. Positiivinen henki, tuli mitä vaan niin asian hoidamme. Yhteen hiileen puhaltaminen kuntaorganisaatioissa on lisääntynyt, myös kunta/valtio kuntalaisten ja virkamiesten välillä. Avoimuus uudelle sekä erilaisille työskentelyta-voille on lisääntynyt. Toive on, ettei avoimuus kuitenkaan jäisi tähän.