

Kaupungin johtamisjärjestelmän kehittäminen

Kaupunginhallitus 15.05.2023 § 112
191/00.01.01.05/2023

Valmistelija Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Kaupunginhallitus päätti 12.9.2022 tilata BDO Oy:ltä kaupungin johtamisjärjestelmän kehittämisselvityksen, jonka tavoitteet olivat seuraavat:

1. tunnistaa tarpeita ja keinoja, joilla Oriveden kaupunki voi tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti kehittää organisaatiotaan ja johtamisjärjestelmäänsä vastaamaan entistä paremmin muuttuvaa toimintaympäristöä.
2. selvittää, onko nykyisessä hallinto- ja organisaatorakenteessa muutostarpeita.

Keskeinen tekijä johtamisjärjestelmän arvioinnille on vuoden 2023 alusta voimaan tullut hyvinvointialueuudistus, joka vaikuttaa kuntien organisaatorakenteisiin ja johtamisjärjestelmiin.

Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen tulevaisuuden kunnan rooleja ovat mm. sivistys, elinkeino ja työllisyys, kehittäjä, hyvinvointi, osallisuus ja yhteisö sekä elinympäristö. Kuntien tehtävänä on edistää kuntalaisten hyvinvointia, osaamista ja kulttuuria, elinvoimaa sekä paikallista identiteettiä ja demokratiaa sekä kehittää elinympäristöä.

Hyvinvointialueuudistuksen lisäksi tulevaisuuden kunnan organisoitumiseen vaikuttavat myös muut ulkoiset ja sisäiset tekijät, kuten TE-palvelujen uudistus. Organisaation sisäisiä uudistustarpeita luo henkilöstömuutokset (mm. hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö ja eläköitymiset), työtehtävien sisällölliset muutokset sekä yhteistyö hyvinvointialueen kanssa.

Oriveden kaupunkistrategian painopisteinä ovat elinvoiman vahvistaminen, asukkaiden hyvinvointi sekä innovatiivinen ja kestävä johtaminen. Innovatiivisen ja kestävä johtamisen tavoitteita ovat mm. henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen edistäminen, yhteistyön ja tiedonkulun lisääminen, palveluprosessien kehittäminen sekä kestävä talouden johtaminen.

Johtamisjärjestelmä tulee rakentaa niin, että se parhaalla mahdollisella tavalla edistää kaupunkistrategian toteutumista.

Johtamisjärjestelmän kehittämisraportti on esitelty kaupunginhallituksen iltakoulussa 21.2.2023 ja samana päivänä infotilaisuudessa henkilöstölle. Raportti oli henkilöstön nähtävillä kaupungin intranetissä ja henkilöstöllä oli mahdollisuus antaa siitä mielipiteitä.

Kaupunginjohtaja pyysi kaupunginhallituksen puolesta lausuntoa ammattijärjestöjen pääluottamusmiehiltä, kaupungin eri toimielimiltä ja johtoryhmän jäseniltä sekä liikuntapäälliköltä johtamisjärjestelmän raportista ja siinä olevista johtamisjärjestelmän onganisointimalleista, vaihtoehdot 1 ja 2 (sivut 15 ja 16). Lausunto pyydettiin toimittamaan 31.3.2023 mennessä.

Lisäksi kaupunginvaltuustolle järjestettiin tiedotus- ja keskustelutilaisuus kaupungin johtamisjärjestelmän kehittämistä 17.4.2023 kello 16.00-17.15 ennen valtuuston kokousta. Tilaisuudessa johtamisjärjestelmä-hanketta esittelivät BDO Oy:n asiantuntijat.

Kokonaisarvio saadusta toimielinten ja henkilöstön lausunnoista sekä iltakouluissa käydystä keskustelusta on, että toimivimpana mallina nähtiin viiden palvelualueen malli. Tässä perustetaan uusi hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelualue ja palvelukeskukset muutetaan palvelualueiksi.

Viiden palvelualueen malli:

- Kaupunkikehityspalvelut, palvelualuejohtaja kaupunginjohtaja
- Konsernipalvelut, palvelualuejohtaja talous- ja hallintojohtaja
- Kasvatus- ja opetuspalvelut, palvelualuejohtaja kasvatus- ja opetusjohtaja
- Hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelut, palvelualuejohtaja hyvinvointijohtaja
- Tekniikka ja ympäristöpalvelut, palvelualuejohtaja tekninen johtaja

Viiden palvelualueen mallin keskeisiä piirteitä ja etuja ovat seuraavat:

- Terveiden ja hyvinvoinnin edistämisen rooli sekä yhteistyö hyvinvointialueen kanssa on tärkeässä roolissa tulevaisuuden kunnan tehtävissä. Hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelualueen perustaminen vastaa tähän haasteeseen.
- Hyvinvointijohtajan työkokonaisuus säilyy hallittavana ja osa-alueet selkeinä, kun hr-tehtävät jäävät pois.
- Hyte-puolelle ei välttämättä lisäresurssitarvetta (riippuu mahdollisuudesta jakaa koordinaattoritehtäviä sisäisesti sekä maahanmuuttopalveluiden organisoinnista – maahanmuuttajatyöhön osoitetun resurssien riittävyys ja tehtävienjako tulee arvioida).
- Liikuntapäällikkö pystyy entistä tehokkaammin kehittämään ja johtamaan liikuntapalveluita. Lisäksi liikuntapäällikkö voi osallistua aiempaa vahvemmin hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyöhön sekä yhdyspintatyöhön hyvinvointialueen ja kaupunkiseudun kanssa.
- Liikuntapäällikkö toimisi hyvinvointijohtajan varahenkilönä sekä hyvinvointi- ja elämänlaatulautakunnassa esittelijänä liikuntapalveluiden osalta.

Muuta huomioitavaa:

- Nykyisen hallintosihteerin eläköityessä, hallintosihteerin virka muutetaan henkilöstö- ja hallintopäälliköksi. Vastuualueena olisivat henkilöstöpalvelut, erikseen määriteltävät hallintopalveluiden tehtävät sekä toimistosihteerien ja henkilöstöasiantuntijan esihenkilötehtävät.
- Lisäksi tarvitaan toimisto/hallintosihteerin, joka toimisi kaupunginhallituksen ja -valtuuston esityslistojen laatijana ja pöytäkirjan pitäjänä sekä huolehtisi päätösten toimeenpanosta. Lisäksi tehtäviin kuuluisi mm. keskusvaalilautakunnan sihteeritehtävät, juoksevat hallintotehtävät, tilaisuuksien järjestelyt yms.
- Henkilöstöresurssin lisästarve 1 HTV. Tilapalveluista vähenee vuoden 2023 aikana 0,5 HTV, jolloin kokonaisvaikutus kaupungin henkilöstöresurssiin olisi 0,5 HTV. Todetaan, että

kaupungin toimisto-, talous- ja henkilöstöpalvelujen vakansseja on vähennetty vuosina 2012-2022 -10,77 HTV. Kun luvussa huomioidaan talous- ja velkaneuvonnan siirtyminen valtiolle ja palkanmaksutehtävien siirtymisen Sarastia Oy:lle, nettona vakanssien vähentyminen on ollut – 6,77.

Muita huomioita kaupungin palveluorganisaatiosta:

- Työllisyyspalveluiden kokonaistarkastelu tulee ajankohtaiseksi, kun TE-uudistuksen 2025 sisältö vahvistuu ja Pirkanmaalla toteutettava organisointimalli päätetään. Samalla on tarvetta arvioida etsivän nuorisotyön sijoittumista organisaatiossa (työllisyyspalvelut vai nuorisopalvelut).
- Kotoutumisen edistämiseen sekä pakolaisten vastaanoton koordinointiin osoitettava resurssi tai mahdollisuus tehdä kuntayhteistyötä tulee tarkasteltavaksi kaikissa organisaatiovaihtoehdoissa.
- Hyvinvointialueuudistuksen merkittävin organisatorinen vaikutus Oriveden kaupunkiin kohdistui tilapalveluihin. Tilapalveluiden alaisista siivous- ja ateriapalveluista n. 40 % henkilöstöstä ja talousarviosta siirtyi hyvinvointialueelle. Lisäksi siivous- ja ateriapalveluiden esihenkilö eläköityy vuoden 2023 aikana ja esihenkilötehtäviä ollaan parhaillaan uudelleen järjestelemässä.
- Hyvinvointialueelle tarjottavien palveluiden yhtiöittämisvelvollisuus siirtymäajan jälkeen.
- Muilta osin palvelukeskuksissa ei tunnistettu merkittäviä muutostarpeita palveluorganisaatioon tai johtamisjärjestelmään. Tunnistetut kehityskohteet on esitetty johtamisjärjestelmän kehittämisen raportilla palvelukeskuksittain.

VIIDEN PALVELUALUEEN MALLI

PERUSTETAAN UUSI HYVINVOINTI - JA ELÄMÄNLAATUPALVELUALUE, PALVELUKESKUKSET MUUTETAAN PALVELUALUEIKSI



Kaupungin johtamisjärjestelmän kehittämisraportti, esittely-aineisto, lausunnot ja hallinnon vakanssimuutokset 2012- ovat oheismateriaalina kokoukseen osallistuville kaupunginvaltuuston Teams-työtilassa.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää esittää valtuustolle

1. että kaupungin johtamisjärjestelmän uudistaminen toteutetaan kehittämisraportissa esitetyn vaihtoehdon 1) mukaisesti viiden palvelualueen mallina. Uusi johtamisjärjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2024 alkaen.

2. hallintosääntömuutokset tuodaan valtuustoon erillisenä asiana syksyn 2023 aikana. Hallintosääntömuutosten valmistelun yhteydessä voidaan tehdä mahdollisesti tarvittavia tarkennuksia malliin.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Merkittiin pöytäkirjaan, että talous- ja hallintojohtaja Marjatta Lilja poistui esteellisenä (intressijäävi) kokouksesta ennen tämän asian käsittelyä kello 16.51.
