



ORIVEDEN KAUPUNKI JOHTAMISJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Raportin esittely

KAUPUNGINVALTUUSTOLLE 17.4.2023

Minna Ainasvuori,
liiketoimintajohtaja, BDO Oy

Saija Palosaari,
erityisasiantuntija, BDO Oy

TAUSTA JA TAVOITTEET



TAUSTA JA TAVOITTEET

Selvitystyön painopisteenä oli tulevaisuuden organisaation ja johtamisjärjestelmän vaihtoehtojen kartoittaminen.

Toimeksiannon tavoite

- Kaupunginhallitus päätti 12.9.2022 tilata BDO:lta päivityksen johtamisjärjestelmän kehittämisen selvitykseen 2017.
- Painopisteenä selvitystyössä oli tulevaisuuden organisaation vaihtoehtojen kartoittaminen.

Toimeksiannon tavoitteena oli

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.

Selvitys toteutettiin syksyn 2022 ja alkuvuoden 2023 aikana.

Toimeksiannon toteutustapa ja menetelmät

Selvitys toteutettiin seuraavia menetelmiä ja tietolähteitä hyödyntämällä:

- I. Organisaation ja johtamisjärjestelmän nykytilan kartoitus, perehtyminen tausta-aineistoon
- II. Johtoryhmän työpaja
- III. Haastattelut (kaupunginjohtaja, palvelukeskusten johtajat, elinvoimajohtaja, hyvinvointijohtaja, liikuntapäällikkö, kaupunginhallituksen puheenjohtaja, varapuheenjohtaja, henkilöstöjaoston puheenjohtaja)
- IV. Surveypal-kysely (tulosityksiköiden vetäjät/päälliköt)
- V. Analyysi: Haastatteluiden ja kyselyn tulosten analysointi & muun tausta-aineiston analysointi, benchmark-analyysi
- VI. Johtopäätökset: tietojen yhteenveto ja raportti.

KAUPUNKISTRATEGIA

Visio 2030 Innostava Orivesi

Kaupunkistrategia

- Strategiassa valtuusto päättää kaupungin toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista ja siitä, mitä pidetään kaikkein tärkeimpinä asioina, joihin halutaan erityisesti panostaa.
- Johtamisjärjestelmän ja organisaation tulisi kyetä vastaamaan näiden tavoitteiden toteuttamisesta mahdollisimman tuloksellisella ja vaikuttavalla tavalla.
- Oriveden kaupunkistrategian painopisteinä ovat elinvoiman vahvistaminen, asukkaiden hyvinvointi sekä innovatiivinen ja kestävä johtaminen.

Palvelulupauksemme: Orivesi uudistuu ja toimii kestävästi

Vahvistamme elinvoimaamme	Edistämme asukkaiden hyvinvointia	Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi
Orivesi on rohkeasti kehittyvä, investointeja houkutteleva ja tulevaisuutta ennakoiva kaupunki	Turvaamme lasten ja nuorten hyvän kasvun ja oppimismahdollisuudet	Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi ovat johtamisen keskiössä
Kaupungin joustava maankäyttö ja ketterät elinkeinopalvelut tuovat virtaa koko Orivedelle	Asukkaat ovat aktiivisia ja hyvinvoivia.	Uudistamme johtamista ja toimimme suunnitelmallisesti ja taloudellisesti
	Vilkas ja osallistuva yhteisö tekee Oriveden	

Lähde: Oriveden kaupunkistrategia 2030

KAUPUNKISTRATEGIA

Strateginen tavoite: johdamme innovatiivisesti ja kestävästi

Strateginen tavoite: johdamme innovatiivisesti ja kestävästi

- Strategian päämäärään ”johdamme innovatiivisesti ja kestävästi” edistetään alla esitetyillä konkreettisemmilla tavoitteilla.
 - Keskeistä strategian toteutumisessa on mm. henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen edistäminen, yhteistyön ja tiedonkulun lisääminen, palveluprosessien kehittäminen, kestävä talouden johtaminen, strateginen johtaminen ja luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden selkeät roolit sekä yhteistyö hyvinvointialueen kanssa.
- Johtamisjärjestelmän tulee parhaalla mahdollisella tavalla tukea strategiassa asetettujen tavoitteiden toteutumista.

Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi

Tavoite 2030:

Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi ovat johtamisen keskiössä

Valtuustokaudella 2021-2025:

- Parannamme henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista. Tuemme esihenkilöitä työssään.
- Lisäämme palvelukeskuksien ja yksiköiden välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua.
- Palveluprosessit ovat nykyaikaisia ja mahdollisuuksien mukaan sähköisiä.

Tavoite 2030:

Uudistamme johtamista ja toimimme innovatiivisesti, suunnitelmallisesti ja taloudellisesti

Valtuustokaudella 2021-2025:

- Ennakoimme jatkuvasti kaupunkikonsernin taloutta ja pidämme sen tasapainossa. Investoimme rohkeasti ja vastuullisesti.
- Johtaminen on strategista ja perustuu luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden selkeisiin rooleihin sekä saumattomaan yhteistyöhön.
- Edistämme kuntalaisten hyvinvointia ja terveyttä yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa.

lähde: Oriveden kaupunkistrategia 2030

TULEVAISUUDEN KAUPUNKI & JOHTAMISJÄRJESTELMÄ



TULEVAISUUDEN KAUPUNKI

Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen kaupungin rooli on erityisesti sivistyksen, elinvoiman ja hyvinvoinnin edistämisessä. Yhteistyön merkitys ja moninaisuus kasvaa uuden kaupungin roolissa.

HYVINVOINTIALUEUUDISTUKSEN VAIKUTUKSET ORIVEDEN KAUPUNKIORGANISAATIOON

- Oriveden kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut tuotti 31.12.2022 saakka Tampereen kaupunki yhteistoiminta-alueella. Hyvinvointialueuudistuksen seurauksena järjestämisvastuu siirtyi hyvinvointialueelle, jolloin järjestämisvastuuseen liittyvät valmistelu-, seuranta- ja koordinoititehtävät jäivät pois.
- Oriveden kaupunki kuului Pirkanmaan pelastuslaitoksen alueeseen. Myös pelastustoimi siirtyy hyvinvointialueen järjestämisvastuulle ja tähän liittyvät valmistelu-, seuranta- ja koordinoititehtävät jäivät pois.
- Hyvinvointialueuudistus vaikuttaa Oriveden kaupunkiorganisaation rakenteisiin ja johtamisjärjestelmään. Kunnan rooli sivistyksen, elinvoiman ja hyvinvoinnin edistäjänä korostuu.

- Kuntien ja hyvinvointialueiden tulee tehdä jatkossakin tiivistä yhteistyötä, sillä kyse on yhteisten asukkaiden terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä.
- Kumppanuudet ja vastinparit eri organisaatioissa tulee määritellä selkeästi ja työn koordinointi vaatii henkilöstöresurssia.
- Osa kumppanuuksista määräytyy myös sopimusten perustella mm. kumppanuussopimus.

HYVINVOINTIALUEELLE SIIRTYVÄ HENKILÖSTÖ

- Oriveden kaupungilta siirtyi hyvinvointialueelle yhteensä 30 henkilöä. Merkittävin vaikutus uudistuksella on ateria- ja siivouspalveluihin:

HYVINVOINTIALUEELLE SIIRTYVÄ HENKILÖSTÖ	
Ateriapalvelut	6
Siivouspalvelut	13
Opiskeluhoolto	4
Kuntouttava työtoiminta	7
Yht.	30

TULEVAISUUDEN KAUPUNKI

Hyte-työ ja tulevat lainsäädäntöuudistukset tuovat uusia tehtäviä kaupungille. Kaupunkiorganisaation tulee rakentua tukemaan tulevaisuuden kunnan roolia ja tehtäviä.

HYVINVOINNIN JA TERVEYDEN EDISTÄMINEN TULEVAISUUDEN KUNNASSA

- Kunnan roolin merkitystä hyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä kasvatti kuntien valtiosuuksiin vuoden 2023 alusta alkaen tullut uusi laskentatekijä: HYTE-kerroin.
- HYTE-kertoimella halutaan varmistaa kuntien aktiivinen toiminta asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi sote-uudistuksen jälkeenkin. Vaikka kokonaisrahoituksen määräytymistekijänä HYTE-kertoimen euromääräinen merkitys on pieni, asian rahoitusjärjestelmään sisällyttäminen korostaa asian painoarvoa ja tärkeyttä tulevaisuuden kaupungin roolissa.

TYÖLLISYYSPALVELUIDEN SIIRTO

- TE-uudistuksen tavoitteena on työllistämisen tehostaminen, kun työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut sekä elinkeinopalvelut ovat saman järjestäjän vastuulla.
- Työllisyyspalveluiden järjestämisessä korostuu tiiviiseen yhteistyö niin elinkeinopalveluiden, koulutuspalveluiden kuin hyvinvointialueidenkin kanssa. Tämä tulee huomioida myös työllisyyspalveluiden organisoimisessa.
- Lakiesitys hyväksytty eduskunnassa 1.3.2023 -> Palveluiden järjestämisvastuu siirtyy kunnille 1.1.2025

KOTOUTUMISEN EDISTÄMISTÄ KOSKEVAN LAIN UUDISTUKSEN VAIKUTUKSET KUNTIEN TEHTÄVIIN JA RESURSSeihin

- Kotoutumislain kokonaisuudistus toteutetaan samanaikaisesti TE-uudistuksen kanssa ja sen on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2025. Uudistuksessa kunnan vastuu kotoutumisen edistämisestä kasvaa.
- Voimassa olevaan kotoutumislakiin tulee jo vuonna 2023 muita tarpeellisia muutoksia: Kotoutumislain muutoksissa huomioidaan myös hyvinvointialueen rooli kotoutumisen edistämisessä.
 - Kuntiin tulee jäädä riittävä henkilöstöresurssi huolehtimaan lakisääteisistä tehtävistään kotoutumisen edistämisessä sekä pakolaisten vastaanoton koordinoinnissa.

TULEVAISUUDEN KAUPUNKI

Organisaation koko, matala hierarkkisuus ja tiivis yhteistyö eri toimijoiden kanssa luo Oriveden kaupungille hyvät puitteet onnistua tehtävissään.

TULEVAISUUDEN KAUPUNKI - ORGANISAATION VAHVUUDET JA KEHITYSKOhteet HAASTATTELUIDEN JA KYSELYN PERUSTEELLA

- Oriveden kaupunkiorganisaatio on ohut ja monin paikoin haasteita aiheuttaa henkilöstöressurssien riittävyys.
- Toisaalta organisaation koko, matala hierarkkisuus ja tiivis yhteistyö nähtiin erityisesti Oriveden etuna.
 - Organisaation koko mahdollistaa ketterän toiminnan ja matalassa organisaatiossa tiedonkulku ja yhteistyö helpottuu.
 - Selvityksen perusteella koettiin, että Oriveden matala organisaatio mahdollistaa tiiviin vuorovaikutuksen kuntalaisten kanssa ja kuntalaisnäkökulma tulisikin nostaa entistä vahvemmin osaksi päivittäistä toimintakulttuuria.
 - Toisaalta selvityksen perusteella tiedon kulkua organisaation johtoportaalta alaspäin ja erityisesti palvelukeskusten välillä tulisi kehittää. Siltä osin kuin palvelukeskusten välistä yhteistyötä oli, se koettiin toimivaksi
 - Strategiatavoitteen "lisäämme palvelukeskuksien ja yksiköiden välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua" osalta koettiin suunnan olevan oikea, mutta edelleen yhteistyön toimivuudessa nähtiin puutteita ja konkreettisia keinoja yhteistyön lisäämiseksi organisaation eri tasoilla tulee löytää lisää, jotta strategiatavoitteessa voidaan onnistua.

TULEVAISUUDEN KAUPUNKI

Yhteistyö viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välillä koettiin pääosin toimivana.

- Oriveden kaupunkiorganisaatio on kehitysmuuttanut. Kaupungin tiedotus ja viestintä ovat kehittyneet viime vuosina ja uusia sekä sisäisiä että ulkoisia yhteistyömuotoja kehitetään aktiivisesti.
- Innokkuuden, uudistumiskyvyn ja positiivisen johtamisen toivottiin välittyvän entistä vahvemmin johtamisessa ja esihenkilötyössä.
- Sidosryhmä- ja yhdyspintatyön merkitys kasvaa entisestään tulevaisuudessa ja myös hyvinvointialueen kanssa tulee tehdä aktiivista yhteistyötä kuntalaisten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi.
- MM. Oriveden sijainti, luonto, harrastusmahdollisuudet ja koulujen kansainvälisyyskasvatus nostettiin esiin kaupungin vahvuuksina ja vetovoimatekijöinä.

Yhteistyö viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välillä

- Yhteistyö viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välillä koettiin pääosin toimivana ja roolit suhteellisen selkeinä.
- Kehityskohteiksi selvityksessä nimettiin aito vuorovaikutus viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden välillä, ennakoiva ja avoin asioiden valmistelu sekä luottamushenkilöiden tiedottaminen ja kuuleminen jo asioiden valmisteluvaiheessa.

KYSELYN KESKEISIMPIÄ TULOKSIA

Oriveden kaupungin organisaatio ja johtamisjärjestelmä koettiin pääosin toimivaksi. Eniten kehitettävää oli organisaation selkeissä motivointi- ja palkitsemismenetelmissä sekä yhteistyössä ja tiedonvaihdossa

Olenneisimpia havaintoja kyselystä (1=täysin eri mieltä; 5= täysin samaa mieltä).

KOKO ORGANISAATIOTA KOSKEVAT KYSYMYKSET

Eniten kehittämistä (heikoimmat keskiarvot):

Organisaatiossa hyödynnetään selkeitä motivointi- ja palkitsemismenetelmiä (1.75) (2017: 2.1)

Organisaation eri yksiköiden/palvelukeskusten välinen yhteistyö ja tiedon vaihto on toimivaa (3.0)

Tieto kulkee organisaatiossa tarkoituksenmukaisesti (3.13) (2017: 2.8)

Eniten samaa mieltä

Organisaation toiminta perustuu pitkän aikavälin tavoitteisiin (4.0)

Organisaatio toimii asiakas- ja kuntalaislähtöisesti (3.86) (2017: 3.5)

Organisaation eri yksiköiden/palvelukeskusten välisen yhteistyön ja tiedonvaihdon toimivuus jakoi paljon näkemyksiä. 37,5 % vastaajista koki tiedon vaihdossa olevan kehitettävää (1-2) ja vastaavasti 37,5 % oli sitä mieltä, että tiedon vaihto on toimivaa (3-4)

Kokonaisuudessaan Oriveden kaupungin organisaatio ja johtamisjärjestelmä koettiin melko toimivaksi.

Eniten kehitettävää koettiin olevan organisaation selkeissä motivointi- ja palkitsemismenetelmissä sekä yhteistyössä ja tiedonvaihdossa organisaation eri yksiköissä.

Toisaalta tuotiin myös esille, että ulkoinen ja sisäinen viestintä on kehittynyt viimevuosina.

KOKO ORIVEDEN KAUPUNKIORGANISAATIOTA KOSKEVAT KYSYMYKSET

Oriveden kaupungin organisaatio ja johtamisjärjestelmä koettiin pääosin toimivaksi. Eniten kehitettävää oli organisaation selkeissä motivointi- ja palkitsemismenetelmissä sekä yhteistyössä ja tiedonvaihdossa

Olenneisimpia havaintoja kyselystä (1=täysin eri mieltä; 5= täysin samaa mieltä).

PALVELUKESKUSTA/TULOSALUETTA KOSKEVAT KYSYMYKSET

Eniten kehittämistä (heikoimmat keskiarvot):

Palvelujen kehittämisessä hyödynnetään kuntalaisten osallistamista (3.5)

Johtaminen sisältää riskienhallinnan näkökulman & yhteistyö palvelukeskuksen tulosalueiden välillä on sujuvaa, toiminnassa hyödynnetään tiedolla johtamista & toiminta on kustannustehokasta (3.63)

Eniten samaa mieltä

Toiminta perustuu kuntalaisten tarpeisiin (4.38)

Tulosalueen tavoitteet on määritelty selkeästi (4.25) (2017: 4.0)

Henkilöstön osaamista kehitetään määrätietoisesti, toimintatavat ovat vakiintuneita, toiminta on kehittämismyönteistä & ilmapiiri on luottamuksellinen (4.13)

OMAA ESIHENKILÖTYÖTÄ JA YKSIKKÖÄ KOSKEVAT KYSYMYKSET

Eniten eri mieltä (heikoimmat keskiarvot):

Yksikölläni on riittävästi resursseja tavoitteiden saavuttamiseen (3.38) (2017:2.8)

Yksikössäni arvioidaan säännöllisesti tavoitteiden toteutumista ja onnistumista (4.0) (2017:3.2)

Työtehtävieni määrä on sopiva (4.0)


Eniten samaa mieltä

Oman yksikköni ilmapiiri mahdollistaa epäkohtien käsittelyn (4.75)

Hallitsen omat työtehtäväni hyvin (4.38) (2017:4.4)

Oma roolini esihenkilönä on selkeä (4.57) (2017:4.4)

Pyrin jatkuvasti kehittämään esihenkilöosaamistani (4.5)

 75 % vastaajista koki, että hyvinvointialueuudistus vaikuttaa vastaajan johtaman yksikön toimintaan

YHTEENVETO BENCHMARK-ANALYYSISTÄ

Verrokkikuntien organisaatioita tarkasteltiin erityisesti Orivedellä tunnistettujen kehityskohteiden osalta.

Organisaatio ja lautakuntarakenne

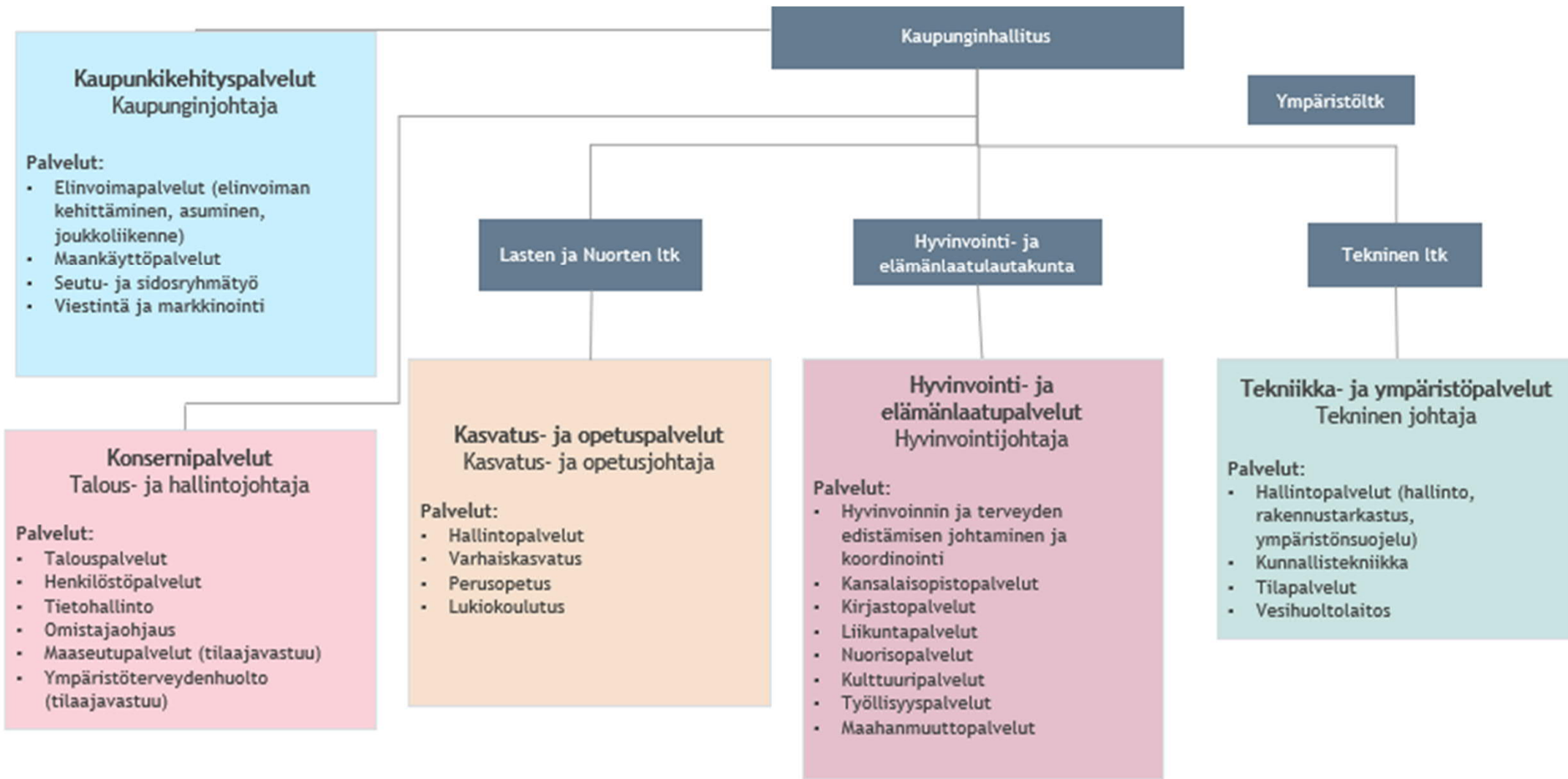
- Verrokkiorganisaatioiksi valikoituivat Hämeenkyrö, Asikkala sekä Muurame kuntaorganisaatioiden koon sekä maantieteellisen seutukunta-aseman johdosta.
- Verrokkikunnissa kunnanjohtajan alaisuudessa ei ole omaa palvelukeskusta -> kunnanjohtaja vastaa koko kunnan johtamisesta.
- Kunnan tukipalvelut ja konsernia tukevat palvelut organisoitu verrokeissa samaan palvelukeskukseen.
- Hyvinvointijohtaja ja tai koordinaattori on Muuramea lukuun ottamatta kaikissa verrokeissa.
- Verrokeista Asikkalassa, kasvatus- ja opetuspalvelut on eriytetty omaan palvelualueeseen. Muuramessa ja Hämeenkyrössä kasvatus- ja opetuspalvelut sekä muut elämänlaatupalvelut ovat saman palvelualueen alla.
- Työllisyys on verrokkiorganisaatioissa organisoitu joko hyvinvoinnin- ja terveyden edistämisen yhteyteen, elinkeinoelämän edistämisen yhteyteen tai osaksi perusturvaa. Työllistämisen organisoinnissa näkyy työllistämisen ajattelu osana elinvoimaa tai terveyden- ja hyvinvoinnin edistämistä.
- Kaikissa verrokeissa on henkilöstöpäällikkö/johtaja tai yhdistelmävirka (esim. hallinto- ja henkilöstöpäällikkö)

ORIVEDEN PALVELUORGANISAATION NYKYTILA JA LAUTAKUNNAT



EHDOTUS 1: VIIDEN PALVELUALUEEN MALLI

PERUSTETAAN UUSI HYVINVOINTI- JA ELÄMÄNLAATUPALVELUALUE, PALVELUKESKUKSET MUUTETAAN PALVELUALUEIKSI



EHDOTUS 1: VIIDEN PALVELUALUEEN MALLI

PERUSTETAAN UUSI HYVINVOINTI- JA ELÄMÄNLAATUPALVELUALUE, PALVELUKESKUKSET MUUTETAAN PALVELUALUEIKSI

Ehdotuksen edut

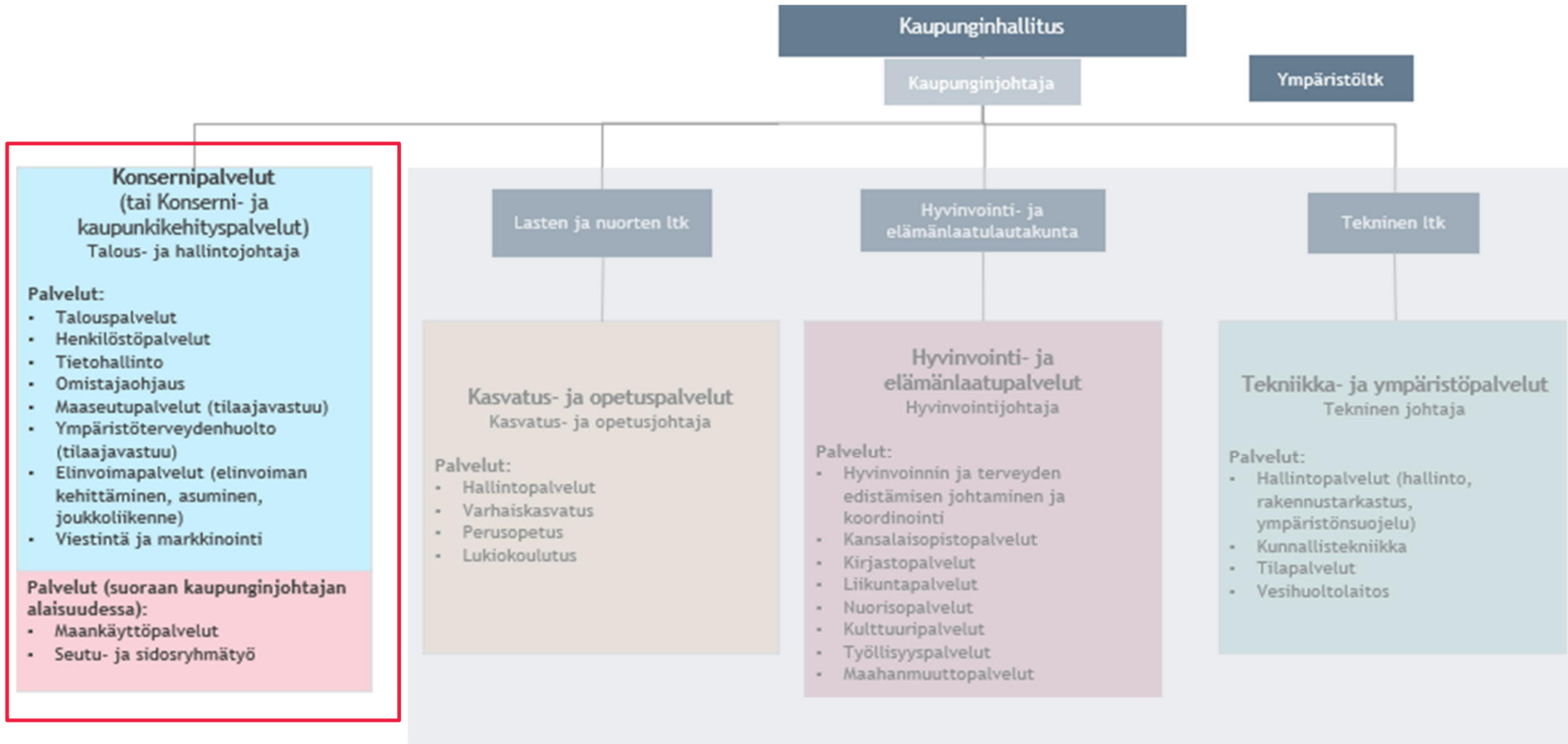
- Hyvinvointijohtajan työkokonaisuus säilyy hallittavana ja osa-alueet selkeinä, kun hr-tehtävät jäävät pois.
- Hyte-puolelle ei välttämätöntä lisäresurssitarvetta (riippuu mahdollisuudesta jakaa koordinaattoritehtäviä sisäisesti sekä maahanmuuttopalveluiden organisoinnista - maahanmuutajatyöhön osoitetun resurssien riittävyys ja tehtävienjako tulee arvioida).
- Liikuntapäällikö pystyisi 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.

Huomiot

- Nykyisen hallintosihteerin eläköityessä, ehdotetaan hallintosihteerin viran muuttamista 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, tilausuuksien järjestelyt yms.
 - Henkilöstöresurssin lisästarve 1 HTV.
 - Tilapalveluista vähenee vuoden 2023 aikana 0,5 HTV, jolloin kokonaisvaikutus kaupungin henkilöstöresurssiin olisi 0,5 HTV.

EHDOTUS 2: YLEISJOHTO JA KEHITTÄMINEN SEKÄ HALLINTO- JA TALOUSPALVELUT YHDISTYVÄT

PALVELUALUETTA JOHTAA TALOUS- JA HALLINTOJOHTAJA, MAANKÄYTTÖPALVELUT JÄÄVÄT KAUPUNGINJOHTAJAN SUORAAN ALAISUUTEEN



HUOMIOITAVAA ORGANISAATIOVAIHTOEHDOSISSA

Muita huomioita palveluorganisaatiosta

- Työllisyyspalveluiden kokonaistarkastelu tulee ajankohtaiseksi viimeistään TE-uudistuksen 2025 sisällön vahvistumisen myötä. Samalla suosittelemme arvioimaan 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 raportilla palvelukeskuksittain.
- Johtoryhmän kokoonpano ja johtoryhmän jäsenten roolit ja tehtävät tulevat tarkasteltavaksi uuden päätettävän organisaation myötä.

HENKILÖSTÖVAIKUTUKSET

Ehdotettujen muutosten vaikutukset henkilöstöön

- Hyvinvointijohtaja tehtävänkuvan muutos: henkilöstöpäällikön tehtävät poistuisivat, tilalle elämänlaatupalveluiden johtovastuu ja esihenkilötehtävät (nuorisopalvelut, kirjastonjohtaja, kansalaisopiston rehtori).
- Liikuntapäällikkö tehtävänkuvan muutos: elämänlaatupalveluiden tulosalueen vastuuhenkilötehtävät (hallinto- ja esihenkilötehtävät, lautakunnan esittelijänä toimiminen pl. liikuntapalvelut) poistoisivat vastuualueelta. Liikuntapalveluiden tulosityksikön esihenkilötehtävät jäisivät edelleen liikuntapäällikölle.
- Kasvatus- ja opetusjohtaja tehtävänkuvan muutos: elämänlaatupalveluiden kokonaisuus poistuisi kasvatus- ja opetusjohtajan johtamisvastuulta.
- Talous- ja hallintojohtaja tehtävänkuvan muutos:
 - Ehdotus 1 - johtamis- ja valvontavastuu hallinto- ja talouspalvelukeskuksesta siirtyvien toimintojen osalta lakkaisi.
 - Ehdotus 2 - johtamis- ja valvontavastuu hallinto- ja talouspalvelukeskuksesta siirtyvien toimintojen osalta lakkaisi, tilalle tulisi vastuu konsernipalveluihin siirtyvistä yksiköistä.
- Muita vaikutuksia virkoihin
 - Lakkaavat virat: 0,5 HTV siivous- ja ateriapalveluiden esihenkilö
 - Muutokset virkoihin ja uudet perustettavat virat:
 - Hallintosihteeri -> Hallinto- ja henkilöstöpäällikkö
 - Uusi perustettava toimistosihteerin tehtävä (1 HTV)
 - (Hyvinvointikoordinaattori 0,5 - 1 HTV)
- Muilta osin muutokset vaikuttaisivat henkilöstöön esihenkilövaihdoksina tai siirtona toiseen palvelukeskukseen.
- Hallintosäännön 16 §:n mukaan kaupunginjohtaja päättää palvelukeskusten välisistä henkilöstön siirroista kuultuaan ensin asianosaisia henkilöitä, palvelukeskusten johtajia ja lähimpiä esimiehiä.

KEVÄÄN 2023 VALMISTELUAIKATAULU

27.1.2023 Joryn kehittämispäivä - selvityksen läpikäynti Joryn kanssa

21.2.2023 Henkilöstön tiedotus- ja keskustelutilaisuus - Kaupungin johtamisjärjestelmän kehittämisestä

21.2.2023 Kaupunginhallituksen iltakoulu - johtamisjärjestelmän kehittäminen

17.4.2023 Kaupunginvaltuuston tiedotus- ja keskustelutilaisuus - Kaupungin johtamisjärjestelmän kehittäminen

Päätöksenteko

xx.5.2023 Kaupunginhallitus

06/2023 Kaupunginvaltuusto

Uusi organisaatorakenne 1.1.2023 alkaen.

LAUSUNNOT / KOMMENTIT JOHTAMISJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMISRAPORTTIIN

- Henkilöstöinfon jälkeen raportti vietiin nähtäväksi kaupungin intranettiin ja henkilöstöllä on ollut mahdollisuus antaa siitä mielipiteitä.
- Johtamisjärjestelmän kehittämisraportista ja siinä olevista johtamisjärjestelmän organisointimalleista pyydettiin lausunto elämänlaatulautakunnalta, kasvatus- ja opetuslautakunnalta, tekniseltä lautakunnalta, ympäristölautakunnalta, elinvoimajaostolta, henkilöstöjaostolta sekä maankäyttö- ja kaavatoimikunnalta. Lisäksi lausunto/kommentit pyydettiin johtoryhmän jäseniltä, liikuntapäälliköltä sekä pääluottamusmiehiltä.
- Määräpäivään 31.3.2023 mennessä saatiin 14 lausuntoa/komentointia. Lisäksi vastineen toimittivat keskustan, kokoomuksen, ja vasemmiston valtuustoryhmät.

Vastineissa kannatettiin ehdotusta 1. Hyvinä asioina nähtiin mm. palveluiden ja roolien selkeyttämistä. Huomioita esitettiin mm. työllisyyspalveluiden sijoittumiseen osana hyvinvointipalveluita/elinvoimapalveluita (tulee ratkaistavaksi osana TE-uudistuksen 2025 kokonaisuuden organisointia), henkilöstöjohtamisen kokonaisuuteen, palvelukeskusten välisen sisäisen työnjaon ja vastualueiden tarkistamista, vastinparit ja koordinaattorit hva:n suuntaan.

Lausunnot huomioidaan osana jatkovalmistelua ja tuodaan tiedoksi asian käsittelyn yhteydessä.



YHTEYSTIEDOT

Minna Ainasvuori
Liiketoimintajohtaja, JHT, HT
BDO Oy
040 719 5597
minna.ainasvuori@bdo.fi

Saija Palosaari
Erityisasiantuntija
BDO Oy
040 740 3877
saija.palosaari@bdo.fi

KIITOS!

BDO Oy (y-tunnus 2776089-4) on suomalainen osakeyhtiö ja itsenäinen jäsenyhtiö BDO International Limitedissä, joka on Yhdistyneen kuningaskunnan lakien mukainen yhtiö (company limited by guarantee). BDO Auditor Oy ja BDO Consulting Oy ovat BDO Oy:n tytäryhtiöitä. BDO Oy on osa kansainvälistä, itsenäisistä jäsenyrityksistä koostuvaa BDO verkostoa. BDO on tavaramerkki BDO verkostolle ja yhteinen nimi sekä kansainväliselle jäsenyritysten verkostolle, että kunkin maan jäsenyritykselle.