

Sivistyspalvelujen organisaatioselvitys

Kunnanhallitus 05.06.2023 § 131
240/00.01.02/2022

Valmistelija

Kunnanjohtaja: Jarkko Salonen, puh. 040 726 2990, jarkko.salonen@iitti.fi

litin kunnassa on toimintaympäristön muuttuessa noussut esiin tarve selkeyttää ja vahvistaa hyvinvointiin ja kulttuuriin liittyviä tehtäviä. Kunnassa on vuoden 2023 talousarvion laadinnan yhteydessä kirjattu toimeksianto sivistyspalvelujen kehittämissuunnitelman laatimiseksi ja toimeenpanon käynnistämiseksi.

Peruste tälle toimeksiannolle on kuntatrategiaan kirjattu laajempi strateginen projekti kuntapalvelujen uudistamissuunnitelman laatimiseksi vastaamaan kunnan hyvinvointialueiden aloittamisen jälkeistä toimintaympäristöä. Tätä kokonaistavoitetta on tähän mennessä toteutettu kiinteistöselvityksellä sekä teknisten palvelujen hankinta- ja palvelustrategialla, jotka molemmat on hyväksytty vuoden 2022 aikana.

Nyt tarkasteltavana ovat olleet organisoitumisvaihtoehdot vahvistamaan kunnan hyvinvointiin ja kulttuuriin liittyvien tehtävien asemaa kunnassa. Tarkastelu kohdentui siis ensisijaisesti organisoitumisen vaihtoehtojen ja rakenteiden tarkasteluun. Tarkastelun ulkopuolelle rajattiin sivistyspalvelujen sisällöllinen kehittäminen.

Asian valmistelu käynnistettiin syksyn 2022 valtuustoseminaarissa käydyillä keskusteluilla, joiden pohjalta kunnanjohtaja laati alustavia vaihtoehtomalleja. Varsinainen selvitystyön osalta kunnan tukena toimi FCG Oy, joka laati ja selvitti päätöksenteon tueksi päätösvaihtoehtoja vaikutuksineen (pätösten vaikutukset kuntalaisiin, henkilöstöön, talouteen sekä johtamiseen).

Selvityksen osana osallistettiin erityisesti esimiesasemassa olevaa henkilöstöä haastatteluilla ja niiden yhteydessä nousi esiin myös muita johtamiseen ja organisointiin liittyviä haasteita ja kehittämiskohteita, joiden ratkaisemiseen kunnassa olisi jatkossa kiinnitettävä huomiota.

Asian laajuus ja merkittävyys organisaatiotasolla huomioiden selvitysluonnosta vaihtoehtoineen käsiteltiin valtuustoseminaarissa 16.5.2023 ja tällä yhteisellä seminaarilla korvattiin valiokuntakohtainen käsittely. Valtuustoseminaarin keskustelujen ja ryhmätyöskentelyn perusteella loppuraporttia on tarkennettu.

Keskeiset esitykset

1. Kunnan organisaatiota muutetaan niin, että kuntaan uudeksi toimialaksi tulee hyvinvointipalvelut, jota johtaa hyvinvointijohtaja. Hyvinvointipalvelut sisältävät hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen, osallisuuden ja järjestöyhteistyön, kirjasto- ja kulttuuripalvelut, vapaa-aika- ja nuorisopalvelut, kansalaisopiston sekä maahanmuuton ja kotoutumisen.
2. Sivistyspalvelujen kokonaisuuteen kuuluu jatkossa varhaiskasvatus, perusopetus ja lukio sekä joukkoliikenteen palvelut. Sivistyspalvelujen toimialan nimeäminen kasvun ja oppimisen palveluiksi kuvaisi toimialan

- sisältöä nykyistä paremmin. Sivistysjohtajan nimeke muutetaan tässä yhteydessä kasvatus- ja opetusjohtajaksi.
3. Esitetty organisaatorakenteen muutos mahdollistaa tehtävien täyttämisen myös sisäisesti, mutta näin toimiessa tulee varmistaa, että hyvinvointijohtajalla on riittävät mahdollisuudet toteuttaa tehtävää.
 4. Organisaatorakenteen uudistamisen yhteydessä on myös kirjoitettava auki kuntalaisten hyvinvoinnin edistämisen poikkileikkaava rooli kunnan organisaatiossa
 5. Tehtäviä, rooleja ja vastuita on selkeytettävä koko organisaatiossa ja tehtävänkuvat tulee päivittää ja vastaamaan toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia. Tehtävänkuvauksen päivittäminen on toteutettava yhdenmukaisesti ja päivittämisen yhteydessä varmistettava tehtävien yhteensopivuus muiden tehtävien kanssa niin vertikaalisesti kuin horisontaalisesti.
 6. Selvitystyön aika esiin nousseisiin johtamisen haasteisiin on kiinnitettävä huomiota. Yksi keskeinen haaste liittyy johtajien tehtävien ja vastuiden selkeyttämiseen sekä palvelevan johtamisen käytäntöihin esim. saavutettavuuden osalta. Myös johtoryhmien (koko kunnan johtoryhmä ja toimialojen johtoryhmät) tehtävien ja pelisääntöjen selkeyttäminen edistää yhteistyötä kaikilla tasoilla ja tukee johtajia ja esihenkilöitä johtamistyössä.
 7. Valiokuntien työn tukemiseksi olisi tärkeää selkeyttää valiokuntien tehtäviä sekä työskentelyn pelisääntöjä. Myös valiokuntien vastuuvastuun valmistelijan tehtäviä ja roolia tulee selkeyttää ja tukea esimerkiksi koulutuksella.
 8. Organisaatorakenteen uudistamisen jälkeen hallintosäännön uudistaminen on välttämätöntä. Hallintosääntöön on hyvä kirjata myös kunnan rooli hyvinvointityössä ja se, miten sitä poikkihallinnollisesti kunnassa johdetaan.

Jatkotoimenpiteet

Hallintosäännön muutokset

Sivistyspalvelujen organisaatiomuutos edellyttää muutoksia hallintosääntöön. Merkittävimmät muutokset kohdistuvat toimialajakoon (§ 19), toimialajohtajiin (§ 21) ja toimialajohtajien ratkaisovaltaan (§ 22).

Nämä muutokset on tarkoituksenmukaisinta käsitellä erillisenä asiana muiden hallintosääntöön tehtävien tarkennusten jälkeen niin, että selvityksessä mainittu tehtävänkuvausten tarkentaminen/laatiminen ja hyvinvointityön aseman kirjaaminen auki tulee huomioiduksi hallintosäännön määräyksissä.

Virkamuutokset

Organisaatiomuutos edellyttää uuden hyvinvointijohtajan viran perustamista ja sivistystoimenjohtajan virkanimikkeen muuttamista kasvatus- ja opetusjohtajaksi. Jälkimmäinen on mahdollista toteuttaa hallintosäännön mukaisesti viranhaltijapäätöksellä sen jälkeen, kun toimialajako on tullut hyväksytyä. Hyvinvointijohtajan virka tullaan esittämään perustettavaksi kokonaan uutena, koska muutos on sikäli laaja, ettei sitä voi kattavasti toteuttaa esimerkiksi viranhoitomääräystä muuttamalla.

Nykyinen hyvinvointikoordinaattori voidaan kuitenkin siirtää viranhaltijalain 24 §:ssä säädettyllä menettelyllä hyvinvointijohtajan virkaan, jonka

esitettävät kelpoisuusvaatimukset (soveltuva ylempi korkeakoulututkinto) hän täyttää, jota voidaan pitää muutoin hänelle sopivana mm. nykyisten tehtävien perusteella ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy. Hyvinvointikoordinaattorin virka lakkautettaisiin osana järjestelyä.

Tarve käsitellä asiaa yhteistoimintamenettelyssä

Kun työnantaja suunnittelee toimenpiteitä, sen on arvioitava toimenpiteen henkilöstövaikutusten merkittävyys. Arvion perusteella kunta voi ratkaista, onko suunniteltua toimenpidettä käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Jos suunnitellut toimenpiteet, joilla työnantaja arvioi olevan merkittäviä vaikutuksia henkilöstön asemaan, liittyvät työpaikan yleisiin käytäntöihin ja töiden järjestelyyn, niistä on käytävä yt-neuvottelut. Sen sijaan esimerkiksi yksittäisten työntekijöiden työsopimuksen ehtojen muutoksista neuvotellaan työnantajan ja työntekijän kesken. Virkamääräysten osalta työnantajalla on laajempi päätösvalta niiden muuttamisesta, mutta viranhaltijaa on kuultava muutoksista.

Työnantajan arvion mukaan organisaatiomuutoksen välittömät vaikutukset kohdistuvat lähinnä yksittäisiin viranhaltijoihin ja työntekijöiden osalta esimiessuhteisiin, joten yhteistoimintamenettely ei tällä perusteella ole välttämätön. Muutoksen toiminnalliset tavoitteet eivät vaikuta olennaisesti henkilöstön nykyiseen asemaan tai oikeuksiin, mutta ennen asian lopullista päätöksentekoa viedään kunnanhallituksen linjaama jatkovalmisteluvaihtoehto yhteistoimintaelimen käsiteltäväksi muutoksen yleisen merkittävyyden vuoksi.

Virallisen yhteistoimintamenettelyssä tapahtuvan käsittelyn lisäksi kunnan henkilöstölle järjestetään yleinen infotilaisuus kunnanhallituksen linjattua valmisteluvaihtoehdon, jonka puitteissa edetään.

Viranhaltijoiden kuuleminen

Niiden viranhaltijoiden osalta, joiden tehtävät muuttuvat mahdollisessa virkajärjestelyssä on toimitettava kuuleminen. Viranhaltijoiden kuuleminen voidaan toteuttaa tarvittavilta osin sen jälkeen, kun kunnanhallitus on linjannut jatkovalmistelun sisällön.

Talousarviovaikutukset

Vuoden 2023 osalta uudistuksen vaikutukset talousarvion määrärahavarauksiin kodistuvat jakautuneiden toimialojen johtavien viranhaltijoiden palkkaukseen sekä Hyte-työhön varattuun resurssiin, jota on jo sisällytetty nykyiseen talousarvioon. Aiemmin ei ole kuitenkaan erikseen huomioitu järjestöyhteistyön, osallisuuden sekä kotouttamisen tehtävien mahdollista resurssitarvetta.

Rakenteellisesti jakautuvan toimialan osalta ainoastaan kansalaisopisto sijaitsee hierarkisesti erillään muista hyvinvointipalveluihin sisällytettävistä tulosyksiköistä. Lisäksi hallinnon osalta resurssin jako nykyisten koulutuspalvelujen, kirjasto- ja kulttuuripalvelujen, vapaa-aikapalvelujen ja nuorisopalvelujen kesken on tarkistettava vastaamaan uutta organisaatorakennetta. Hyvinvointipalvelujen määrärahavaraukset sisältyvät tällä hetkellä vapaa-aikapalvelujen tulosyksikköön.

Asiasta on tarkoituksenmukaista valmistella erillinen talousarviomuutos, jotta talousarvion rakenne saadaan vuoden 2024 budjetointiin vastaamaan

organisaatorakennetta. Samalla tarkennetaan määrärahasuorauksia em. kohtien osalta.

Oheismateriaali FCG:n raportti litin sivistyspalvelujen organisoituminen

Esittelijä

Kunnanjohtaja Jarkko Salonen

Päätösehdotus

Kunnanhallitus hyväksyy organisaatioselvityksessä esitetyn vaihtoehto 4 toimintamalliksi jatkovalmisteluun siten, että yksityiskohtaiset esittelytekstissä selostetut muutosesitykset tuodaan yhteistoimintamenettelyn ja kuulemisten jälkeen kunnanhallituksen sekä tarvittavilta osin kunnanvaltuuston päätettäväksi. Tavoiteaikatauluksi asetetaan sivistyspalvelujen uuden organisaatiomallin ottaminen käyttöön 1.9.2023 alkaen.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi kunnanjohtajan ehdotuksen yksimielisesti.