

**Kunnan palvelu- ja johtamisjärjestelmäuudistus**

119/00.01/2021

Kunnanhallitus 15.03.2021 § 58

Tausta

Kunnan toimintaympäristö on ollut viime vuodet voimakkaassa muutoksessa. Kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut siirtyivät myös tuotannon osalta Keski-Uudenmaan sote -kuntayhtymälle vuoden 2019 alussa. Kuluneella valtuustokaudella henkilöstöorganisaation osalta ei ole tehty muutoksia kuin yksittäisten tehtäväsiirtojen osalta.

Kuntastrategia on kattanut valtuustokauden 2017-2021 ja lakisääteisenä ohjelmalla keväällä alkava strategian päivitys tulee koskemaan valtuustokautta 2021-2025. Lopullisen päätöksen tekee valittava uusi kunnanvaltuusto.

Marraskuussa 2020 hyväksyttiin kuluva vuoden talousarvio, jonka yhteydessä Mäntsälä 2026 ohjelma linjasi talouden tasapainottamiseksi vaadittavia toimenpiteitä.

Mäntsälä 2026- ohjelman yhteydessä asetettiin tuottavuustavoitteet ja merkittävät säästötavoitteet henkilöstökuluille. Kunnan tuottavuusohjelma on paraikaa valmistelussa ja siinä arvioidaan kokonaisuutena kunnan palvelu- ja johtamisjärjestelmää, henkilöstösuunnitelmaa ja palvelurakenteen uudistamista.

Lisäksi ohjelmaan on kirjattu hankintojen tehostaminen (hankintastrategia), toimintojen sähköistäminen/digitalisointi (hyväksytty tietohallintostrategia), tilojen käytön tehostaminen (etätyö, tarpeettomat tilat ym.) sekä markkinoinnin ja viestinnän vahvistaminen.

Palvelu- ja johtamisjärjestelmän uudistamiselle asetetut tavoitteet

1. Yhteistyön kehittäminen ja hallintorajojen poistaminen  
Tavoitteena siiloja ehkäisevä toimintarakenne, jossa yhteistyötä tehdään tiimimäisesti ja tavoite- tai projektilähtöisesti. Yhteistyö tarkoittaa kuntakonsernin kaikki toimijoita "Mäntsälän mallin" palvelulupauksen mukaisesti. Konkreettinen esimerkki; henkilöstöviestinnän aktiivisuus ja hyvien käytäntöjen levittäminen koko kuntaorganisaatiossa.
2. Organisaation ohuuden tuomien henkilöriskien minimoiminen  
Vahvemmat palvelualueet ja keskitetyt palveluyksiköt (siellä missä se on tarkoituksenmukaista- esim. taloushallinto) mahdollistavat vakiintuneet sijais ja -muut henkilöstökäytännöt, joilla vähennetään henkilöriskejä. Konkreettinen esimerkki; Ennalta sovitulla sijaisjärjestelyillä varmistetaan palveluiden jatkuvuus kaikissa

tilanteissa.

3. Ketterä päätöksentekokyky  
Kunnan hallintosääntö ja -käytännöt mahdollistavat oikea-aikaisen ja tarvittaessa ripeän päätöksenteon ja asioiden täytäntöönpanon. Luottamustoimielimet ja viranhaltijat toimivat kohti samaa tavoitetta. Konkreettinen esimerkki: Ketterät ja sähköiset päätös- ja hallintokäytännöt on kattavasti käytössä.
4. Tuottavuuden nostaminen  
Yleinen tuottavuuden kasvu 0,5 % vuosittain oman toiminnan osalta, arviointikohtana edellinen tilinpäätös. Kunta keskittyy lakisääteisiin palvelu- ja elinvoimatehtäviin ja kohdentaa voimavarat sen mukaisesti. Toimintakäytäntöjä arvioidaan säännöllisesti, johtaminen perustuu tietoon ja digitalisointi tukee prosessien kehittämistä.  
  
Konkreettinen esimerkki; Kunnan ydinpalvelut on tuotteistettu ja oman toiminnan kustannukset tunnetaan.
5. Toimenkuvien selkeys ja osaamisen varmistaminen  
Henkilön perustehtävä on selkeä ja toimenkuva on ajantasainen. Johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön vuoropuhelu on säännöllistä. Työnantaja tukee osaamisen vahvistamista ja varmistamista. Konkreettinen esimerkki: Kunnan palkkausjärjestelmä mahdollistaa palkitsemisen osaamisen kehittyessä ja tehtävän vaativuuden kasvaessa.

Toimielinorganisaatio uuden valtuustokauden alusta lukien on esitetty liitteessä 1.

#### Keskeiset muutokset toimielimiin

- Konsernijaosto on poistettu; omistajaohjaustehtävät kunnanhallituksella
- Lautakuntien nimet muutettu organisaation mukaisesti; Kasvatus- ja sivistyslautakunta on jatkossa sivistyslautakunta Hyvinvointilautakunta jatkaa entisellään

Tekninen lautakunta on jatkossa elinvoimalautakunta  
Kuntakehityslautakunta jatkaa entisellään

- Lautakuntien koko säilyy nykyisellään eli yhdeksän (9) jäsenenä.
- Vaikuttamistoimielimet:  
Nuorisovaltuusto jatkaa entisellään

Kaksi neuvostoa:  
Ikäihmisten- ja vammaisneuvosto (IKVA-neuvosto), jonka jäsenmäärä on 15.

Lapsi- ja perheasiainneuvosto (LAPE-neuvosto), jonka jäsenmäärä yhdeksän (9).

Henkilöstöorganisaatio 1.6.2021 lukien on esitetty liitteessä 2.

Keskeisimmät muutokset henkilöstöorganisaatioon

- Toimialat muuttuvat palvelualueiksi, jolla selkeytetään kunnan perustehtävää; palvelutoiminta ja elinvoiman turvaaminen.
- Nykyisen konsernipalvelujen ”palvelutoiminnot” siirretään osaksi muita palvelualueita.
- Selkeytetään jakoa hallinnon kehittämis- ja tukipalveluissa; keskitetyt toiminnot ja toisaalta palvelualueiden asiantuntija- ja hallintotoiminnot.
- Uudistetaan tulosyksikkörakenne sekä tilikartta uuden ohjausjärjestelmän mukaiseksi, joka vahvistetaan erikseen.

Asia on esitelty kunnanvaltuustossa 8.2.2021, kunnanhallituksessa 25.2.2021 ja 8.3.2021 sekä kunnan yt-ryhmässä 27.1.2021.

Asiasta on pidetty yt-lain mukainen kuulemistilaisuus henkilöstölle 1.3.2021.

(Valmistelija:  
hallintojohtaja Esa Siikaluoma, esa.siikaluoma@mantsala.fi)

Kunnanjohtajan päätösesitys

Kunnanhallitus päättää esittää valtuustolle

1. Liitteen 1. mukaisen toimielinorganisaation ja tulosaluejaon hyväksymistä.
2. Liitteen 2. mukaisen henkilöstöorganisaation hyväksymistä.
3. Että se oikeuttaa kunnanhallituksen tarvittaessa päättämään muutoksista tulosyksikköjakoon sekä teknisluontoisista korjauksista
4. Uuden rakenteen saattamista voimaan 1.6. henkilöstöorganisaation osalta ja toimielinten osalta uuden valtuustokauden alkaessa.

Päätös: Hyväksyttiin esityksen mukaan.

- Liite 1. Toimielinorganisaatio
- Liite 2. Henkilöstöorganisaatio