

Organisaatorakenteen uudistaminen

Kh 04.11.2024 § 214
183/01.00.02/2024

Valmistelija

Kunnanjohtaja Jukka-Pekka Bergman
puh. 044 4491 201
jukka-pekka.bergman@ruokolahti.fi

Kunnanjohtajan tehtävänä on rakentaa toimiva johtamisjärjestelmä, joka varmistaa strategisen ja tehokkaan johtamisen Ruokolahden kunnassa (kh 20.12.2022 § 283 Johtajasopimus). Organisaatio tehdään joustavaksi, jotta sitä voidaan muuttaa tilanteiden muuttuessa. Kunnanjohtajan tehtävä on tehdä muutokset hallitusti henkilöstön muutoskyky huomioon ottaen.

Kevään 2024 kunnan taloushallinnon muutosten myötä kirjanpito siirtyi Meitaan (kh 12.2.2024 § 44) ja tehtäviä järjesteltiin kunnassa sisäisesti uudelleen. Prosessin myötä on havaittu kehittämisen kohtia, joihin nykyinen henkilöstöresurssi kaipaa vahvistusta tehokkaan ja tuloksellisen toiminnan varmistamiseksi. Organisaatorakennetta on tarkoituksen mukaista tarkastella niin, että ulkoistuksen ja eläköitymisen myötä talous- ja kehittämisosaaminen kunnan omissa toiminnoissa säilyy riittävällä tasolla.

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on kunnan toiminnan kannalta tärkeä tekijä. Vuoden 2025 talousarvio- ja toimintasuunnitelmaesityksessä on varauduttu johtamisen organisaatorakenteen uudistamiseen. Henkilöstö- ja talousjohtamiseen panostamiseksi organisaatorakennetta on tarpeellista vahvistaa uudella henkilöstö- ja kehitysjohtajan tehtäväkuvalla sekä selkeyttää hallintojohtajan tehtäväkuvaa. Henkilöstöjohtaminen on aiemmin ollut osa hallintojohtajan laajaa tehtävää. Uudelleen järjestelyssä kunnan henkilöstöresurssit pysyvät ennallaan.

Henkilöstö- ja kehitysjohtajan tehtävän tavoitteena on henkilöstöjohtamisen vahvistaminen, esihenkilötyön kehittäminen, työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen sekä talousjohtamisen kehittäminen. Tehtävällä vahvistetaan kunnan talouden suunnittelua, seuranta ja ennakointia kunta-alan tulevien muutosten huomioimiseksi. Talouden seuranta sekä tehokkuuden ja vaikuttavuuden huomioiminen resurssien käyttämisessä ja kohdentamisessa on edellytys kestäväälle kuntataloudelle mahdollistaen kunnan elinvoiman säilymisen ja vahvistamisen. Henkilöstö- ja kehitysjohtaja jakaa talousvastuuta ja -tehtäviä kunnanjohtajan kanssa. Henkilöstö- ja kehitysjohtaja toimii kunnanjohtajan sijaisena. Hallintojohtajan ja henkilöstö- ja kehitysjohtajan tehtävien vastuut tarkastellaan uudistuksessa.

Henkilöstö- ja kehitysjohtaja vahvistaa toimialajohtoa yli toimialarajojen. Vastuiden jakaminen ja kunnan henkilöstö- ja talousjohtamisen vahvistaminen tukee kunnanjohtajan, toimialajohtajien sekä esihenkilöiden työtä ja mahdollistaa työajan riittävyyden toiminnan ja johtamisen kannalta olennaisiin tehtäviin. Johtamisorganisaation vahvistaminen pienentää osaltaan henkilöriskiä, kun johtotehtävissä on mahdollisuus sijaistaa ja tehtäviä on mahdollisuus jakaa sisäisesti.

Henkilöstön hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja jaksamiseen panostaminen parantaa työntekijöiden sitoutumista sekä työmotivaatiota ja vähentää sairauspoissaoloja, mikä johtaa inhimillisen hyvän lisäksi myös parempaan kustannus- ja toimintatehokkuuteen.

Henkilöstö- ja kehitysjohtajan tehtävä voidaan täyttää vuoden 2025 aikana määräaikaisena. Näin organisaatorakenteen muutoksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella vuoden aikana ja vuoden 2026 talousarviota laadittaessa huomioidaan mahdollinen tarve tehtävän jatkuvuudelle tai organisaatorakenteen edelleen kehittämiseksi.

Henkilöstö- ja kehitysjohtajan tehtävä ei korota hallinnon toimialan henkilöstökuluja verraten vuoden 2024 määrärahoihin säilyttäen henkilöstöresurssit ennallaan. Uudesta tehtävästä huolimatta henkilöstökulujen määräraha talousarvioesityksessä jää alle vuoden 2024 määrärahan johtuen kahden henkilötyövuoden vähentymisestä taloushallinnon muutoksen yhteydessä.

Organisaatiomuutoksia tehtäessä tulee kunnan hallintosääntö päivittää vastaamaan uudistuvaa organisaatorakennetta.

Henkilöstö- ja kehitysjohtajan virka on mahdollista täyttää sisäisesti maaliskuun 2025 alusta. Tehtävän hoitamisesta on alustavasti keskusteltu vs. hallintojohtajan kanssa ja hän on antanut suostumuksensa tehtävään. Hallintojohtajan viranhaltijan virkavapaa päättyy maaliskuun alussa, jolloin vs. hallintojohtajan siirtyminen henkilöstö- ja kehitysjohtajan perustettavaan virkaan olisi mahdollista. Tehtävän täyttäminen määräajaksi sisäisesti tukee organisaation toimintojen sujuvaa jatkuvuutta ja kehittämistä vastaamaan kuntien muuttuvaa tehtäväkenttää. Viranhaltijain 4 §:n 3 momentin mukaan virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman hakumenettelyä, kun kysymyksessä on sijaiseksi tai avoinna olevaan virkasuhteeseen ottaminen määräajaksi. Kunnan oman rekrytointiohjeen mukaisesti pääsääntöisesti käytetään julkista hakumenettelyä kaikissa yli kolmen kuukauden mittaisissa rekrytoinneissa, mutta ilman erillistä julkista tai sisäistä hakumenettelyä voidaan rekrytoida esimerkiksi, kun kyse on viransijaisuudesta (KVHL 4 §) tai avoinna olevaan virkaan ottamisesta määräajaksi.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Bergman Jukka-Pekka

Päätösehdotus

Kunnanhallitus myöntää vuodelle 2025 täyttöluvan henkilöstö- ja kehitysjohtajan määräaikaiseen virkaan ja päättää esittää kunnanvaltuustolle edelleen päätettäväksi henkilöstö- ja kehitysjohtajan viran perustamisen. Kunnanhallitus valtuuttaa kunnanjohtajan valmistelevaan organisaatiouudistusta sekä valmistelevaan muutosehdotukset hallintosäännön päivittämiseksi vastaamaan uudistunutta johtamisen organisaatorakennetta ja kuntien tehtäväkenttää.

Päätös

Kunnanhallitus päätti valtuuttaa kunnanjohtajan valmistelevaan organisaatiouudistusta sekä valmistelevaan muutosehdotukset hallintosäännön päivittämiseksi vastaamaan uudistunutta organisaatorakennetta ja kuntien tehtäväkenttää.

Merkittiin, että vs. hallintojohtaja Vuokko Mölsä oli esteellisenä (osallisuusjäävi, hallintolain 28 § 1 mom.) poissa tämän asiakohdan käsittelyn ajan kello 20.21-20.57, eikä osallistuneet asian käsittelyyn tai päätöksen tekoon. Hyvinvointipalvelujen toimialajohtaja Aleksi Puustjärvi toimi pöytäkirjan pitäjänä asiakohdan käsittelyn ajan.