

Asianro 925/00.01.03/2017

**§ 341****Konsernihallinnon organisaatioselvityksen väliraportti**

Konsernihallintojohtaja Anna-Kristiina Järvi 4.10.2017:

**Konsernihallinnon tehtävät**

Konsernihallinnon tehtävät määritellään hallintosäännössä. Konsernihallinnon tehtävänä on avustaa kaupunginvaltuustoa, kaupunginhallitusta ja kaupunginjohtajaa kuntakonsernin strategisen johtamisen ja kaupungin talouden ja toiminnan johtamisessa.

Kaupungin asiantutijapalveluihin liittyviä konsernihallinnon tehtäviä ovat tauloushallintopalvelut, strateginen tietohallintojohtaminen, henkilöstöpalvelut, viestintä ja markkinointi, suhdetoiminta ja kansainvälinen toiminta, edunvalvonta, lakipalvelut ja pysäköinninvalvonta, asiakirjahallinto, asiainhallinta ja keskusarkisto, asuntoasioissa kunnan hoidettavaksi kuuluvat tehtävät, vaalien järjestäminen ja päätöksenteon tukipalvelut sekä muut kuin toimialakohtaiset kaupungin yleispalvelut.

**Konsernihallinnon henkilöstö**

Konsernihallinnossa on 20 työntekijää. Konsernihallinnon henkilöstössä on tapahtunut kahden vuoden sisällä iso rakenteellinen muutos: vuosina 2016 ja 2017 on jäänyt eläkkeelle yhteensä 6 henkilöä, 4,8 henkilötyövuotta. Lisäksi keväällä 2017 on ollut kaksi isoa avainhenkilömuutosta viestintäpäällikön ja kaupunginsihteerin siirryttyä muihin tehtäviin. Konsernihallinnon henkilötyövuodet eivät olet viime vuosina kasvanut, päinvastoin vuonna 2012 se oli 21,4 ja vuonna 2016 18,5. Vuoden 2017 alussa kirjanpito siirtyi teknisestä keskussesta konsernihallintoon ja toiminnan siirtymisen myötä henkilötyövuodet kasvoivat 4,5 henkilötyövuotta.

Konsernihallinnossa on laadittu vuonna 2015 henkilöstösuunnitelma eläköityvien henkilöiden töiden järjestelyä varten ja tätä suunnitelmaa on noudatettu. Työtehtäviä on suunniteltu uudesta näkökulmasta ja tarvittaessa on tehty työjärjestelyjä ja tehtäväkuvia on muutettu. Esimerkiksi kahdesta osa-aikaisesta palvelusihteerin tehtävästä on tehty yksi kokoaikainen tehtävä ja hallintosihteerin tehtävään on yhdistetty kaupunginjohtajan sihteerin tehtävä ja 50 % asiantuntija tehtäviä. Lisäksi yhden konsernihallinnon palvelusihteerin tehtävään siirryy kaupungintalon infopisteen asiakaspalvelutehtävät.

**Konsernihallinnon kehittämishanke**

Työtavat ovat nykyisin jatkuvassa muutoksessa ja toimintaa pitää jatkuvasti arvioida ja kehittää. Työn- ja työyhteisön kehittämisen sekä muutoksen jaksamisen tueksi konsernihallinnossa on aloitettu keväällä kehittämishanke osana

normaalia kehittämistyötä. Kehittämisprosessin tavoitteena on useasta eri näkökulmasta pohtia ja kehittää työ- ja työyhteisötaitoja sekä vahvistaa työnkuviin liittyneitä muutoksia. Hankkeen aluksi kesällä 2017 toteutettiin henkilöstökysely, jonka esille tuomia muutostarpeita ja kehittämisideoita käsitellään tulevan vuoden aikana. Kyselyn tulosten perusteella konsernihallinnon työilmapiiri on tällä hetkellä hyvä ja tehdyt muutokset on koettu oikeansuuntaisiksi.

### **Konsernihallinnon kehittämistarpeet**

Kokonaisuutena konsernihallinnon palvelut ja sitä kautta henkilöresurssit ovat olleet niukasti resursoitu ja tämä näkyy erityisesti sairastapauksien ja avainhenkilövaihdosten yhteydessä. Nykyisten työntekijöiden tehtävänkuvia ei voi enää nykyisestään laajentaa.

Konsernihallinto palvelee koko kaupunkia. Konsernihallinto ei ole sisäinen palveluyksikkö, jota voi tarkastella irrallaan koko kaupungin palveluiden järjestämisestä. Tilaaja ja tuottaja mallista on luovuttu, mutta organisaation tukipalveluiden tuottamia palveluita ei vielä ole tarkasteltu tästä muuttuneesta näkökulmasta. Keskuskohtaiset toimivallan rajat ylittävät poikkihallinnolliset palvelut ovat osa koko kaupungin johtamisjärjestelmää. Tästä syystä konsernihallinnon asiantuntijapalveluiden tarve, resursointi ja kehittäminen tulee tarkastella koko kaupungin näkökulmasta. Tulee esimerkiksi tunnistaa koko kaupungin sisäiset palvelut ja varmistaa kuka prosessit omistaa, kuka vastaa päätöksenteosta ja siitä, että palveluprosessi toteutuu koko kaupungissa laadukkaasti ja tehokkaasti.

Kaupungin asiantuntijapalveluorganisaatio ovat erittäin ohut eikä mahdollisuuksia sijaisjärjestelyihin esim. sairastapauksien takia ole tällä hetkellä. Konsernihallinnon ohut organisaatio tuo myös riskejä valmistelutyöhön, siksi sen vahvistaminen on erityisesti sijaisjärjestelyiden osalta jatkossakin erittäin tärkeää.

Uusi kuntalaki edellyttää entistä vahvempaa konserniyhteisöjen ohjausta. Tämä on tuonut myös lisätyötä konsernihallintoon. Sote- ja maakuntauudistus tuo myös haasteita tulevaisuuden suunnitteluun. Jos uudistus tapahtuu sillä on vaikutusta kaupungin tukipalveluihin. Muutokseen on konsernihallinnossa nyt jo valmistauduttu ottamalla konserniyhtiöiden talouspalveluita hoidettavaksi.

Kehittämistyön kuluessa on tullut esille, että konsernihallinnon tehtävien hoitaminen ja suunnitelmallinen ja laadukas valmistelutyö edellyttää seuraavaa osaamista ja henkilöstöresurssia konsernihallinnon organisaatioon:

Kaupunginhallitus

09.10.2017

Tehtävä	Resurssi
strateginen kehittäminen	strategiset painopisteet, ohjelmien valmistelu, hankkeet, asuntopolitiikka, seuranta, muu kehittämistyö
henkilöstön voimavarojen kehittäminen (henkilöstön hyvinvointi ja sairauspoissaolot)	henkilöstösuunnittelija
sisäinen tarkastus	sisäinen tarkastaja / controller, tarkastelu koko konsernin näkökulmasta

Lisäksi esillä on aikaisemmissa keskusteluissa esiintynyt lähtökohtaisesti muihin kuin konsernihallinnon tarpeisiin liittyen elinkeinoasiamiehen tehtävä ja hyvinvointikoordinaattorin tehtävä.

Liitteet 4 Konsernihallinto

**Päätösehdotus** Kaupunginjohtaja Ari Korhonen

Kaupunginhallitus merkitsee selvityksen tiedokseen.

**Päätös**

Kaupunginhallitus hyväksyi ehdotuksen yksimielisesti.

