

25. Jokaisen avautuvan vakanssin kriittinen arviointi

Sopeutustoimi

Jokaisen avautuvan vakanssin tarve arvioidaan kriittisesti palvelutarvearvioinnin ja täyttölupamenettelyn kautta 2024-2026 aikana. Arvioinnin jälkeen vakanssi joko täytetään tai jätetään täyttämättä ja lakkautetaan.

Taustaa: Kun vakanssi avautuu, tarkastellaan kriittisesti, voiko tehtävän hoitaa jollakin toisella tavalla kuin palkkaamalla uusi henkilö tehtävään. Useimmat avautuvat vakanssit tullaan täyttämään. Vuositasolla keskimäärin kolme avautuvaa tehtävää jätetään täyttämättä.

Talous	Vuosittainen menosäästö: 500 000 euroa
Henkilöstö	Vaikuttaa jäljelle jäävän henkilöstön tehtäväkuviin ja palkkoihin (kompensaatiomalli). Saattaa vaikuttaa henkilöstön osaamistarpeisiin. Välillisesti saattaa vaikuttaa henkilöstön kuormittumiseen ja työkykyyn.
Strategia	Strategiatavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen, työtyytyväisyys ja työkyvyn parantaminen. Lisäksi strategiatavoitteena on se, että henkilöstö suosittelee Lempäälää työnantajana. Vakanssien lakkauttaminen ja työtehtävien uudelleenmuotoilut voivat vaikuttaa sekä myönteisesti että kielteisesti kunnan henkilöstöön. Näin ollen sopeutustoimen vaikutus strategiatavoitteeseen on monitulkintainen.
Muut	Vakanssin lakkauttaminen voi vaikuttaa myös kuntalaisiin alenevana kunnan palvelutasona, mikäli lakkautetun vakanssien tehtäviä ei järjestellä uudelleen.

Valmistelijat: palvelussuhdepäällikkö Mia Haapanen

26. Koulunkäynninohjaajien työn kesäkeskeytys 1.6.2025 alkaen

Sopeutustoimi

Koulunkäynninohjaajien työn kesäkeskeytys

Taustaa: Osalla kunnan koulunkäynninohjaajista on työ sopimukseen sisältyvä työn keskeytys - lauseke. Tämä mahdollistaa työn keskeytyksen loma-ajoksi. Osa henkilöstöstä toivoo kesäkeskeytyksiä, mutta osalle on tärkeää saada olla töissä myös kesän ajan. Keskeytyksiä suunnitellaan yhteistyössä henkilöstön ja pääluottamusmiesten kanssa.

Huom. Sopeutustoimen toteuttaminen edellyttää erillisten yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämistä. Lisäksi sopeutustoimi voi edellyttää muutoksia joidenkin koulunkäynninohjaajien työ sopimuksiin, jotta arvioitu menosäästö 50 000 e on mahdollista saavuttaa.

Talous	Vuosittainen menosäästö: 50 000 euroa
Henkilöstö	Vaikuttaa henkilöstöön: työn keskeytys. Edellyttää erillisten yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämistä.
Strategia	Strategiatavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen, työtyytyväisyys ja työkyvyn parantaminen. Lisäksi strategiatavoitteena on se, että henkilöstö suosittelee Lempäälää työnantajana. Sopeutustoimen vaikutukset strategiatavoitteeseen riippuvat siitä, miten henkilöstö suhtautuu kesäkeskeytykseen. Lähtökohtaisesti sopeutustoimella on kielteinen vaikutus strategiatavoitteen saavuttamiseen.

Valmistelijat: sivistysjohtaja Nina Lehtinen, palvelussuhdepäällikkö Mia Haapanen

27. Lisäkannustin vapaaehtoisein palkattomiin vapaisiin

Sopeutustoimi

Kannustetaan työntekijöitä palkattomiin vapaisiin 4+1 –mallin kautta

Taustaa: Ostovapaakäytäntö lisää työn joustavuutta erilaisissa elämäntilanteissa ja mahdollistaa vapaiden pitämisen tilanteissa, joissa ei ole vielä lomaa ehtinyt kertyä. Hyvä vaihtoehto uudelle työntekijälle, sillä ostovapaiden mahdollisuus osaltaan vähentää työn kuormitusta ja auttaa jaksamaan.

Tällä hetkellä henkilöstö voi hakea ostovapaita vuosittain enintään 15 palkatonta päivää, joista haettua viittä palkatonta päivää kohden saa yhden palkallisen vapaapäivän. Mallia esitetään muutettavaksi niin, että neljää haettua palkatonta päivää kohden saa yhden palkallisen vapaapäivän.

Talous	Vuosittainen menosäästö: 130 000 euroa
Henkilöstö	Voi aiheuttaa joidenkin työtehtävien kasautumista
Strategia	Strategiatavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen, työtyytyväisyys ja työkyvyn parantaminen. Lisäksi strategiatavoitteena on se, että henkilöstö suosittelee Lempäälää työnantajana. Henkilöstön työajan joustoja parantavalla sopeutustoimella on oletettavasti myönteinen vaikutus strategiatavoitteeseen.
Muut	Vaihtoehtoinen sopeutustoimen "Vapaaehtoinen lomarahojen vaihtaminen vapaisiin" kanssa. Kohdistuu vain osaan henkilöstöstä.

Valmistelijat: palvelussuhdepäällikkö Mia Haapanen

28. Vapaaehtoinen lomarahojen vaihtaminen vapaisiin

Sopeutustoimi

Vapaaehtoinen lomarahojen vaihtaminen vapaisiin

Taustaa: Lomarahavapaa eli lomarahojen vaihtaminen vapaaksi (KVTES, TS) on mahdollista ilman paikallista sopimusta. Työnantaja ja työntekijä/viranhaltija voivat sopia, että lomanmääräytymisvuodelta maksettava lomarahaa tai osa siitä annetaan vastaavana vapaana. Lomarahavapaa päivien lukumäärä on 50 % ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärästä.

Talous	Vuosittainen menosäästö: ei ole laskettavissa. Yhden henkilön yksi lomarahavapaa päivä säästää kunnalta 116 euroa.
Henkilöstö	Joidenkin työtehtävien kasautuminen.
Strategia	Strategiatavoitteena on henkilöstön työtyytyväisyys. Lisäksi strategiatavoitteena on se, että henkilöstö suosittelee Lempäälää työnantajana. Henkilöstökäytäntöjä monipuolistavalla ja yksilöllisiä ratkaisuja paremmin mahdollistavalla sopeutustoimella on oletettavasti myönteinen vaikutus strategiatavoitteeseen.
Muut	Vaihtoehtoinen sopeutustoimen "Lisäkannustin vapaaehtoisein palkattomiin vapaisiin" kanssa. Kohdistuu vain osaan henkilöstöstä.

Valmistelijat: palvelussuhdepäällikkö Mia Haapanen

29. 58-vuotiaiden velvoitetyön päättyminen (kunnan tehtävän lakisääteisyys lakkaa)

Sopeutustoimi

Kunta ei varaa määrärahoja yli 58-vuotiaiden työllistymisen edistämiseen.

Taustaa: Nykytilanteessa velvoitetyöllistäminen on lakisääteinen palvelu, jossa kunnan velvollisuutena on tietyin ehdoin tarjota työtä 58 vuotta täyttäneille työnhakijoille, joiden työttömyyspäivärahan enimmäisaika on täyttymässä. Velvoitetyöllä on täytetty työssäoloehto, jotta henkilö on saanut oikeuden ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. Valtio on maksanut palkasta puolet ja kunta puolet sekä lisäkulut.

Jatkossa palkkatuki ei enää kerrytä työssäoloehto. Tulevaisuudessa kunta joutuu maksamaan myös osan ansiosidonnaisesta, mikä tarkoittaa sitä, että henkilön palauttaminen työnhakijaksi ei enää ole järkevää. Tavoite on saada henkilö työllistymään avoimille työmarkkinoille, jolloin kunnalle ei koidu kustannuksia.

Velvoitetyöllistämisen velvoite tulee poistumaan kunnilta ja työssäoloehto tulee olemaan jatkossa 12 kuukautta. Valtio ei enää rahoita palkkatukea vuodesta 2025 alkaen.

Talous	Vuosittainen menosäästö: 210 000 euroa
Henkilöstö	Henkilöstön työaikaa vapautuu muuhun työhön. Työaikaa on käytetty velvoitetyöllistettyjen perehdyttämiseen ja monimutkaiseen selvittelytyöhön Pirkanmaan TE-toimiston kanssa.
Strategia	Ei strategiakytköstä.
Muut	Positiivinen vaikutus: Hallinto kevenee ja aikaa jää enemmän asiakastyöhön (asiakasmäärät ovat kasvussa).

Valmistelijat: elinvoimapäällikkö Maria Virtanen