

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	Kohdistuu vain osaan henkilöstöstä. Henkilöstö voi käyttää sekä lomarahavapaita että ostovapaita. Ostovapaiden muutoksella kannustetaan niiden käyttöön. Myös lomarahavapaiden käyttöön kannustetaan.

Valmistelijat: palvelussuhdepäällikkö Mia Haapanen

28. Vapaaehtoinen lomarahojen vaihtaminen vapaisiin

Sopeutustoimi

Vapaaehtoinen lomarahojen vaihtaminen vapaisiin

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

Talous	Vuosittainen menosäästö: ei ole laskettavissa. Yhden henkilön yksi lomarahavapaapäivä 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	Kohdistuu vain osaan henkilöstöstä. Henkilöstö voi käyttää sekä lomarahavapaita että ostovapaita. Ostovapaiden muutoksella kannustetaan niiden käyttöön. Myös lomarahavapaiden käyttöön kannustetaan.

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. Työssäoloehto täyttyy, kun henkilölle on kertynyt kuusi kuukautta säännöllistä työssäoloa. Näin henkilö on saanut jälleen oikeuden ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. Valtio on myöntänyt tämän ikäryhmän palkkaamiseen palkkatukea eli käytännössä maksanut palkasta puolet ja kunta on maksanut puolet lisäkuluineen.

Lainsäädäntömuutosten myötä velvoitetyöllistämisen velvoite poistuu kunnilta. Valtio ei enää rahoita palkkatukea vuodesta 2025 alkaen. Palkkatuella työskentely ei enää kerrytä työssäoloehto. Työssäoloehto pitenee ja on jatkossa 12 kuukautta.

Työssäoloehdon täyttämiseksi kunnan pitäisi palkata henkilö työsuhteeseen ja työsuhteen keston tulisi olla vähintään 12 kuukautta. Kunnalle tästä koituvat henkilöstökustannukset per henkilö olisivat tällöin kuitenkin suuremmat kuin ns. Kela-sakkomaksut per henkilö. Koska jatkossa kunta joutuu maksamaan myös osan ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta, henkilön palauttaminen ansiosidonnaiselle ei enää jatkossa ole kunnan näkökulmasta järkevää.

Muutokset aiheuttavat sen, että tulevaisuudessa on vahvasti panostettava työnhakija-asiakkaiden alkuvaiheen palveluihin, jotta henkilöt eivät putoa ns. sakkomaksuille. Työllisyydenhoidon toimenpiteillä tulee tavoitella henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille, jotta kunnalle ei koidu kustannuksia. Eri ikäisten työnhakijoiden työllistymisen haasteet huomioidaan heille kohdennetuissa palveluissa. Työurat pitenevät ja työnantajien suhtautuminen on muutoksessa.

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 ja vs. työllisyyspäällikkö Heli Halme