

## Laaja ennakkovaikutusten arviointi

# Uuden palvelualueen ”konsernin yhteiset palvelut” perustaminen ja prosessirakenteen purkaminen

Nykytilanne	Vaihtoehto 1
Kuntaorganisaatio jakautuu lautakuntien alaisiin palvelualueisiin ja kunnanhallituksen alaisiin prosesseihin ja elinvoimapalveluiden tehtäväalueeseen.	Kuntaorganisaatio jakautuu lautakuntien alaisiin palvelualueisiin sekä kunnanhallituksen alaiseen palvelualueeseen (konsernin yhteiset palvelut) ja elinvoimapalveluiden tehtäväalueeseen.
Palvelualueita on kolme ja prosesseja kolme: kutakin palvelualueetta ja prosessia johtaa oma johtaja (3+3).	Palvelualueita on yhteensä neljä: kaikkia johtaa oma johtaja (4).

## Arvioitavan asian kuvaus ja taustat

Tiivistelmä kokousasian valmistelutekstistä: Lempäälän kunnan organisaatorakenteeseen esitetään toiminnallista uudistusta, jossa kuntaorganisaation läpileikkaavat tukipalvelut kootaan yhden palvelualueen ja johtajan alle. Uudistuksen tavoitteena on organisaation toiminnallinen kehittäminen ja rakenteellisten säästöjen saavuttaminen.

Uudistuksessa kunnan nykyinen prosessirakenne purettaisiin ja sen tilalle perustettaisiin kaikki prosessit yhdistävä palvelualue ”konsernin yhteiset palvelut”. Tämä tarkoittaa, että nykyiset hallintojohtajan, talousjohtajan ja henkilöstöjohtajan alla toimivat organisaatiot (=prosessit) yhdistettäisiin yhdeksi palvelualueeksi, jota johtaisi konsernipalvelujohtaja. Uuden palvelualueen tehtäviin kuuluisi hallinto-, talous-, henkilöstö- ja digipalvelut sekä viestintä ja asiakaspalvelu.

**Valmistelijat:** vt. kunnanjohtaja, talousjohtaja Kari Auvinen, johdon erityisavustaja Tuulia Rinne, muu johtoryhmä

**Nykytilanne:  
Vaihtoehto 0**

**Vaihtoehto 1**

<b>Kunta- strategia</b>	Ei muutosta.	Kuntastrategian mukainen. Strategian mukaan huolehdimme henkilöstön hyvinvoinnista ja työn roolit ovat selkeät. Koordinoidumpi tukipalveluiden johtaminen mahdollistaa ks. henkilöstön välisen roolituksen kehittämisen ja selkeyttämisen.
<b>Talous</b>	Vuosittaiset henkilöstökustannukset: n. 0,3 me.  Kustannukset koostuvat hallintojohtajan, henkilöstöjohtajan ja talousjohtajan henkilöstökustannuksista (sis. sivukulut).	Vuosittainen menosäästö: n. 0,1 me (arvio).  Menosäästö koostuu uuden konsernipalvelujohtajan ja organisaatiosta poistuvien johtajien henkilöstökustannusten erotuksesta (hallintojohtaja, henkilöstöjohtaja). Muissa tehtävissä vastuut joko kasvavat tai pienenevät, joten tarkkaa menosäästöä ei voida arvioida.  Tuo myös epäsuoria säästöjä: vähentää hallinnollista työtä raportointivelvoitteiden vähentyessä ja toiminnan tehostuessa.
<b>Henkilöstö</b>	Nykytilanteen ylläpitäminen edellyttää uuden hallintojohtajan ja henkilöstöjohtajan rekrytointia.	Ei vaikuta henkilöstöjohtajan ja hallintojohtajan tehtäviä hoitavien asemaan, koska virat ovat muutoksen aikaan avoimia. Muuttaa nykyisen talousjohtajan asemaa johtajatasolta päällikkötasolle.  Vaikuttaa päällikkötason henkilöstön asemaan: aiheuttaa muutoksia nykyisen päällikkötason työtehtäviin, toimivalta voi lisääntyä konsernipalvelujohtajan siirtäessä päätösvaltaa ks. henkilöille. Edellyttää päällikkötason henkilöiden ottamista virkasuhteeseen. Vaikuttaa niiden henkilöiden palkkaan korottavasti tai laskevasti, joiden työtehtävät ja -vastuut muuttuvat.  Päällikkötason suora esihenkilö vaihtuu aiemmista prosessijohtajista konsernipalvelujohtajaksi.
<b>Kuntalaiset</b>	Ei muutosta.	Prosessien koordinoitu johtaminen ja yhteensovittaminen voi näkyä kuntalaisiin päin paranevina palveluina.
<b>Lapset</b>	Ei vaikutusta.	Ei vaikutusta.
<b>Ympäristö</b>	Ei vaikutusta.	Ei vaikutusta.
<b>Yritykset ja työllisyys</b>	Ei vaikutusta.	Ei vaikutusta.