

## **Hallintosäännön muutokset 1.3.2025 alkaen / Uuden palvelualueen ”konsernin yhteiset palvelut” perustaminen, prosessirakenteen purkaminen ja konsernipalvelujohtajan toimivalta**

Kunnanhallitus 21.10.2024 § 238  
864/00.01.01/2024

Valmistelijat vt. kunnanjohtaja Kari Auvinen, hallintojohtaja Riina Kivistö, johdon erityisavustaja Tuulia Rinne

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. Uudistus edellyttää hallintosäännön muuttamista.

### **Uuden palvelualueen perustaminen ja nykyisen prosessirakenteen purkaminen**

Uudistuksessa kunnan nykyinen prosessirakenne puretaan ja sen tilalle perustetaan kaikki prosessit yhdistävä palvelualue ”konsernin yhteiset palvelut”. Tämä tarkoittaa, että nykyiset hallintojohtajan, talousjohtajan ja henkilöstöjohtajan alla toimivat organisaatiot (=prosessit) yhdistetään yhdeksi palvelualueeksi, jota johtaa konsernipalvelujohtaja. Uuden palvelualueen tehtäviin kuuluu hallinto-, talous-, henkilöstö- ja digipalvelut sekä viestintä ja asiakaspalvelu. Konsernipalvelujohtaja vastaisi palvelualueen tavoitteiden toteutumisesta, taloudesta, toiminnasta ja sen kehittämisestä. Palvelualue toimii kunnanhallituksen alaisuudessa.

Prosessit yhdistävällä palvelualueella tavoitellaan tukipalvelujen koordinoitua johtamista ja prosessien yhteentoimivuuden tehostamista. Uudistus vapauttaa myös kunnanjohtajan työaikaan kunnan palveluiden ja elinvoiman johtamiseen liittyviin kysymyksiin, kun kuntaorganisaation sisäisten tukipalvelujen keskinäisen yhteistyön koordinointi kuuluu konsernipalvelujohtajalle.

Uudistus tuo kunnan talouteen suoria rakenteellisia säästöjä, kun johtajapaikat vähenevät. Konsernipalvelujohtajan suorat alaiset ovat päälliköitä, ja näin ollen hallintojohtajan, henkilöstöjohtajan ja talousjohtajan virkoja ei uudistuksen jälkeen enää ole. Uudistus ei johda irtisanomisiin.

### **Konsernipalvelujohtajan tehtävät ja toimivalta**

Esityksen mukaisessa hallintosäännössä määrätään konsernipalvelujohtajan toimivallasta. Koska konsernipalvelujohtajan tehtäviin kuuluu palvelualueen johtaminen, kuuluu hänelle hallintosäännön mukainen palvelualuejohtajan yleinen toimivalta. Lisäksi konsernipalvelujohtajalle esitetään sitä toimivaltaa, joka nykyisen hallintosäännön mukaan on siirretty hallinto-, talous-, ja henkilöstöjohtajille. Hallintosäännön mukaan konsernipalvelujohtaja toimisi kunnanjohtajan sijaisena hänen ollessa poissa tai esteellinen.

Konsernipalvelujohtajalla on muiden viranhaltijoiden tavoin oikeus siirtää hänelle hallintosäännössä määrättyä toimivaltaa edelleen alaisilleen viranhaltijoille (luku 5, § 8). Organisaatiouudistuksen kokonaisuuden tullessa voimaan konsernipalvelujohtaja voi siirtää toimivaltaansa hallintopäällikölle, talouspäällikölle, henkilöstöpäällikölle ja digipäällikölle

tarpeelliseksi katsomassaan laajuudessa. Näin ollen hallintosäännöstä poistetaan hallinto-, talous-, ja henkilöstöjohtajiin viittaavat kohdat.

Konsernipalvelujohtaja rekrytoidaan toistaiseksi voimassa olevaan virkaan julkisen haun kautta. Hallintosäännön 7. luvun mukaan kunnanhallitus perustaa konsernipalvelujohtajan viran (§ 2), julistaa sen haettavaksi (§ 7) ja valtuusto päättää virkaan valittavasta henkilöstä (§ 8).

### **Muut esitetyt muutokset: vakinaisen työsuhteisen henkilön ottaminen tehtäviään vastaavaan virkaan ilman julkista hakumenettelyä**

Voimassa olevan hallintosäännön 7. luvun 8 §:ssä määrätään tilanteista, joissa henkilö voidaan ottaa virkasuhteeseen ilman julkista hakumenettelyä. Hallintosääntöön esitetään lisäystä, jolla mahdollistetaan myös vakinaisen työsuhteisen henkilön ottaminen ilman hakumenettelyä sellaiseen vakinaiseen virkaan, johon hänelle kuuluvat tehtävät pääosin siirretään ja jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää.

Hallintosääntökirjaus on edellytys uudistuksen sujuvalle toimeenpanolle. Konsernipalvelujohtajan alaiset toimivat uudella palvelualueella tehtäväalueiden päällikköinä, joille kuuluu hallintosäännön mukaista sekä sen perusteella siirrettävää toimivaltaa. Tehtäväalueen päälliköiksi siirtyvät henkilöt työskentelevät tällä hetkellä pääosin työsuhteessa. Uudistus edellyttää näiden henkilöiden ottamista virkasuhteeseen.

Viranhaltijalain 4 §:n mukaan virkasuhteeseen voidaan ottaa ilman julkista hakumenettelyä, kun kysymyksessä on laissa annettuihin esimerkkeihin rinnastettava hallintosäännössä määrätty peruste.

### **Hallintosääntömuutosten voimaantulo**

Kuntalaissa ei säädetä hallintosäännön voimaantulosta. Jotta voimaantulopäivästä ei syntyisi epätietoisuutta, on hallintosääntöä muutettaessa samalla syytä päättää sen voimaantuloajankohdasta (Kuntaliitto).

Hallintosääntö on tarkoitus saattaa voimaan samaan aikaan, kun konsernipalvelujohtajan virantoimitus alkaa. Konsernipalvelujohtajan virkavalinta tehtäneiden joulukuun valtuuston kokouksessa. Valitusaika huomioiden, uudistus voitaisiin saattaa voimaan aikaisintaan helmikuun 2025 alussa, todennäköisempää ollee kuitenkin virantoimituksen aloittaminen vasta maaliskuun alussa. Hallintojohtajan ja henkilöstöjohtajan virat ovat avoimina maaliskuusta alkaen, mikä puoltaa esityksen mukaista uudistuksen voimaantuloa 1.3.2025. Mikäli rekrytointiprosessi ei toteudu suunnitellussa aikataulussa, valtuusto päättää uudestaan hallintosäännön voimaantulon ajankohdasta.

Konsernipalvelujohtajan rekrytointi käynnistetään heti valtuuston hallintosääntöpäätöksen jälkeen. Konsernipalvelujohtajan rekrytoinnin aikataulun mukainen eteneminen edesauttaa nykyisen sijaistilanteen ratkaisemista: marraskuusta lähtien konsernipalvelujohtajan virantoimituksen alkamiseen saakka avoimia johtajatehtäviä hoidetaan sijaistilanteisiin.

### **Päätösesityksen vaikutusten arviointi**

Konsernin yhteisten palveluiden perustaminen on merkittävä rakenteellinen muutos ja näin ollen asiasta tulee laatia kunnanhallituksen päätöksen

12.8.2024 § 160 mukaisesti laaja vaikutustenarviointi. Laaja vaikutustenarviointi on kokousasian liitteenä. Kokonaisuus tuottaa kuntaorganisaatiolle rakenteellisia säästöjä, kun johtajapaikat vähenevät. Muita henkilöstöön vaikuttavia muutoksia käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa jatkuvan YT-menettelyn mukaisesti. Kokonaisuus ei johda irtisanomisiin. Päätösesitys on kuntastrategian mukainen. Uudistus koskee kuntaorganisaation sisäistä organisoitumista, eikä sillä ole suoria vaikutuksia kuntalaisten palveluihin.

### **Uudistuksen valmistelu**

Uudistusta on valmisteltu syksyn aikana kunnan johtoryhmässä, ja kunnanhallitus käsitteli uudistuksen sisällön talousarvioseminaarissaan 3.-4.10.2024. Valtuustoryhmien puheenjohtajat ovat saaneet muutoksia koskevan materiaalin tutustuttavakseen viikolla 42 ennen kunnanhallituksen esityslistan julkaisua.

Henkilöstöön vaikuttavia muutoksia on käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa jatkuvan YT-menettelyn mukaisesti, ja käsittely jatkuu kokonaisuuden valmistelun ajan. Valmistelun etenemisestä on tiedotettu kunnan henkilöstöä.

Hallintosääntöesitys on kokousasian liitteenä. Hallintosääntöesitykseen on merkitty keltaisella korostuksella uudet lisäykset ja punaisiin kirjaimin hallintosäännöstä poistuvat kohdat. Sisällysluetteloon on merkitty vihreällä korostuksella ne kohdat, joihin esitetään muutoksia.

Toimivalta: kuntalain 14 §:n mukaan valtuusto päättää hallintosäännöstä. Kuntalain 90 §:n mukaan hallintosäännössä annetaan tarpeelliset määräykset ainakin henkilöstöorganisaatiosta ja toimivallan siirrosta.

Lisätietoja vt. kunnanjohtaja Kari Auvinen, +358 50 681 48

Esittelijä	Kunnanjohtaja
Päätösehdotus	Kunnanhallitus esittää valtuustolle, että se päättää hyväksyä liitteenä olevan hallintosäännön, ja että hallintosääntö astuu voimaan 1.3.2025.
Päätös	Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.
Tiedoksi	hallintoprosessi, talousprosessi, henkilöstöprosessi, johtoryhmä, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja, hallintojohtaja, hallintopäällikkö, digipäällikkö, palvelukoordinaattori