

Hyvinvoinnin toimiala

Hyvinvoinnin toimiala

Mitä mukaan?

- Kirjasto
- Kulttuuri
- Liikunta
- Työllisyys
- Elinikäinen oppiminen
- Osallisuus ja yhteisöllisyys
- Järjestötyö
- Kotouttaminen
- Hankkeet
- HYTE-kertomus
- Monikulttuurisuus
- Tapahtumat

Hyvinvoinnin toimiala

Vaihtoehdot

- Vaihtoehto 1: Nykyinen toimintatapa
- Vaihtoehto 2: Yksi uusi toimiala ja toimielin, jonka "sateenvarjon alle" kaikki tarvittavat toiminnot
- Vaihtoehto 3: hybridiratkaisu (jotain muutoksia ja tehtävien järjestelyjä)
- Vaihtoehto 4: Akustiikan toimintojen tarkastelu

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI KUSTAKIN VAIHTOEHDOSTA

Hyvinvoinnin toimiala

Hybridiratkaisu; mitä se olisi?

- VE 3: kiinteistönhoitajat ja liikuntapaikanhoitajat samaan tiimiin
- Kiinteistönhoitajat ja liikuntapaikanhoitajat toimivat samankaltaisissa tehtävissä, mutta kuuluvat eri työtiimiin ja eri työehtosopimuksen piiriin. Palkkaus on eri. On tilanteita, joissa on epäselvää, missä eri työtehtävien välinen rajapinta kulkee, myös sijaistuksien hoitamisessa on silloin tällöin haasteita -> lomia ja ylityötä kertyy. Työryhmä linjasi, että nämä työtehtävät tulee tarkastella työn edetessä.

Hyvinvoinnin toimiala

Hybridiratkaisu; mitä se olisi?

VE 4: Akustiikan toiminnan tarkasteleminen

Ylivieskan kaupunki sai 30.10.2018 yhteydenoton puhelimitse Kilpailuvirastolta. Kilpailuvirasto on saanut anonyymien kantelun Akustiikan ja Ylivieskan kaupungin kulttuuripalvelujen toiminnasta. Kantelun ja tutkintapyynnön mukaan Akustiikka toimisi kilpailuilla markkinoilla järjestäessään kevyen musiikin (pop, rock) tapahtumia. Kilpailuvirasto valvovana viranomaisena ei tällä kertaa päättä aloittaa tutkintaa tästä asiasta, mutta haluaa kiinnittää Ylivieskan kaupungin huomion asiaan ja kehottaa kaupunkia miettimään sisäisesti, mikä kuuluu kunnan ja kulttuurilain toimialaan ja onko Akustiikan toiminnassa liiketoiminnallisia piirteitä.

Asiaa on selostettu tarkemmin liitteenä olevassa muistiossa.

Vaikutusten arviointi (käytä --, -, 0, +, ++ -vaihtoehtoja)

Vaikutukset	Nykytila (1. vaihtoehto)	Vaihtoehto 2 "sateenvarjo"	Vaihtoehto 3	Vaihtoehto 4
Asukas	0	0/+	0	+/0
Palvelujen järjestäminen	0	+/+	0/+	0
Henkilöstö	0	+/+	+	-/0
Talous	0	+	0/+	0/+
Ympäristö	0	0	0	0
Yritysvaikutukset	0	0	0	0/+

Vaihtoehto 1: nykytila

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Asukas	Järjestely ei muuta nykyistä toimintatapaa. Asia ei näy asukkaalle, toimintaa jatkuu kuten ennenkin.
Palvelujen järjestäminen	Järjestely ei muuta nykyistä toimintatapaa.
Henkilöstö	Henkilöstön määrä säilyy entisellään ja palkkataso. Sijaistaminen nykyisellään hankalaa, kriittiset tehtävät harvojen osaajien varassa. Ylitöitä kertyy paljon, eikä lomaa ole aikaa pitää. Lakisääteisyys?
Talous	Järjestely ei muuta nykyistä toimintatapaa. Kulttuuripalvelujen osalta talousarvio on ylittynyt useana vuonna.

Vaihtoehto 1: nykytila

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Ympäristö	Järjestely ei muuta nykyistä toimintatapaa.
Yritysvaikutukset	Järjestely ei muuta nykyistä toimintatapaa.

Vaihtoehto 2: "sateenvarjo"

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Asukas	Näkykö organisaatio asukkaalle? Palvelut ovat helpommin asukkaiden saavutettavissa, asukkaan ei tarvitse tietää, mihin hallinnonalaan mikin palvelu kuuluu. Uusi organisaatio voi näkyä kuntalaiselle henkilöstön innostuksena ja parempana palveluilmapiirinä, ehkä joustavampina palveluina.
Palvelujen järjestäminen	Toimintojen "siiloutuminen" vähenee ja rajapinnat avautuvat. Ei tehdä turhaa työtä mm. sisäisen laskutuksen osalta. Palveluja voidaan järjestää monipuolisemmin ja organisointi yhtenäistyy. Yhteistoimintaa enemmän ja sektorit ovat "samalla viivalla". Valmistelu ja päätöksenteko yhdenmukaista
Henkilöstö	Uudistus mahdollistaisi mielekkäät henkilöstöjärjestelyt. Kun on haasteita henkilöstön riittävyyden suhteen, voidaan sijaisuuksia hoitaa joustavasti. Mahdollistaa myös henkilöstön käytön tehostamisen. Yhtenäisillä toimintatavoilla voidaan luoda yhteiset arvot ja henkilöstö on tasavertaisessa asemassa. Hallintokuntien välinen arvostus kasvaa ja kilpailu vähenee. Yhteistyö lisääntyy.
Talous	Nykyisellä mallilla kertyvien ylitöiden kustannuksella saadaan tuottavuutta kasvatettua, kun on enemmän tekijöitä. Yhteinen talousarvio/budjetti tuo enemmän "pelivaraa", kun resursseja voidaan tarvittaessa siirtää tulosityksiköstä toiseen, hallintoa mahdollista tehostaa. Säästöjen syntyminen edellyttää kuitenkin toiminnan muuttumista organisaatiomuutoksen lisäksi.

Vaihtoehto 2 ”sateenvarjo”

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Ympäristö	Ei juuri ympäristövaikutuksia, heikko vaikutus, mikäli kiinteistöjen käyttöä saadaan tehostettua.
Yritysvaikutukset	Ei suoria yritysvaikutuksia. Välillinen vaikutus voi olla tukipalvelujen käytössä.

Vaihtoehto 3: tiimit yhteen

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Asukas	Kyseessä on suhteellisen pientä henkilöstöryhmää koskevat järjestelyt, jotka eivät näkyne asukkaille
Palvelujen järjestäminen	Edelleen vanhat organisaatorajat jäävät pääosin olemaan. Selkeyttää kuitenkin työnjakoa ja yhdenmukaistaa tarjottavaa palvelua, kun pienen henkilöstömäärän työnjaolliset ”riidat” eivät heikenne palvelujen järjestämistä. Muutos tuo vahvemmat hartiat palvelujen järjestämiseen ja riskit pienenevät.
Henkilöstö	Sijaistaminen helpottuu ja kriittiset toiminnot saadaan varmistettua. Rajapinnat yksiköiden välillä poistuu ja henkilöstö on tasavertaisessa asemassa. Henkilöstö samojen työehtosopimusten piiriin. Arvostus toisten työtä kohtaan kasvaa.
Talous	Ylitöiden kertymisen kautta samalla rahalla olisi mahdollista saada enemmän työtunteja. Kun isommalla henkilöstöjoukolla on sama osaaminen, vaikuttavuus kasvaa. Koulutus ja perehdytys nähtävä investointina.

Vaihtoehto 3: tiimit yhteen

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Ympäristö	Ei ympäristövaikutuksia.
Yritysvaikutukset	Ei yritysvaikutuksia.

Vaihtoehto 4: Akustiikan toiminnan eriyttäminen

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Asukas	Yhtiön tulee tuottaa voittoa, vähentyvätkö nykyisin marginaalisille kohderyhmille tuotetut tilaisuudet? Kaventaako talouden paine tarjontaa? Lipun hinnoissa on nousupainetta. Saavatko paikalliset yhdistykset enää käyttää Akustiikkaa kohtuuhintaan?
Palvelujen järjestäminen	Selkeyttää kilpailuasemaa suhteessa yksityisiin toimijoihin, mutta syntyy uusi rajapinta kaupungin kulttuuripalveluihin. Toisaalta toiminta selkeytyy, ei olla ”harmaalla alueella”, palvelut voivat kaventua, mutta toisaalta mahdollistaa paljon ja antaa tilaa toimia, hallinto selkeytyy.
Henkilöstö	Henkilöstön työnantaja vaihtuu ja myös TES (vaikkakin samansisältöinen kuin KVTES). Miten henkilöstöresurssit jakautuvat kulttuuritoimen ja Akustiikan kesken? Tuleeko palkka kahdelta työnantajalta? Muutos on myös mahdollisuus joustavampaan toimintatapaan.
Talous	Yhtiö on tulosvastuullinen. Toiminnan kannattavuus tulee varmistaa ennen yhtiöittämistä. Mikäli kaupunki ostaa yhtiöltä palveluja tietyllä sovitulla summalla, kaupungin talouden seuranta helpottuu. Yhtiössä ennakointi korostuu

Vaihtoehto 4: Akustiikan toiminnan eriyttäminen

Vaikutukset	Vaikutusten tunnistaminen
Ympäristö	Ei ympäristövaikutuksia.
Yritysvaikutukset	Toimintatapa selkeytyy, lähellä markkinoita ja liiketoimintaa oleva toiminta kilpailee selkeästi markkinoilla olevien yritysten kanssa liiketoimintaperiaattein samalla viivalla. Toiminta vapaampaa ja ketterämpää

Hyvinvoinnin toimiala

”SATEENVARJO”

Operatiivinen organisaatio TULOSYKSIKÖT

- Liikuntapalvelut
- Kulttuuripalvelut
- Kirjastopalvelut
- Työllisyyspalvelut (vai osa elinkeinopalveluja?)
- Kuntalaispalvelut

Toimielinorganisaatio HYVINVOINTILAUTAKUNTA

- 13 jäsentä

Nykyinen henkilömäärä. Liikuntajohtajan virka lakkautetaan ja perustetaan hyvinvointijohtajan virka, johon avoin rekrytointi. Kullakin tulosityksiköllä on oma lähiesimies/tulosityksikön johtaja/päällikkö.



YLIVIESKA

kasvun ihmeitä

Maria Sorvisto

16.6.2020