

## 1. Organisaatiotoimikunta

Kaupunginhallitus asetti 10.12.2018 toimikunnan arvioimaan viranhaltija- ja luottamushenkilöorganisaation rakenteita ja muutostarpeita kaupungin poliittisen ja toimialatasoisen johtamisjärjestelmän ja organisaation uudistamiseksi seuraavan valtuustokauden alusta. Toimikuntaan ovat kuuluneet Veronica Rehn-Kivi, pj, Tiina Rintamäki-Ovaska, vpj, Johan Johansson, Juha Pesonen, Mikko J Salminen, Christoffer Masar ja Gun Söderlund.

<http://www2.kauniainen.fi/dynasty/fin/cgi/DREQUEST.PHP?page=meetingitem&id=20182738-8>

Viranhaltija- ja luottamushenkilöorganisaation rakenteiden arviointi sisältyy kaupungin strategian ”Fiksun toiminnan, talouden ja yhteistyön Kauniainen” tavoitteen 5.2. alle. Ensimmäisestä arviointityön taustalla on ollut pääministeri Sipilän hallitusohjelmaan kirjatun sote- ja maakuntauudistuksen mahdollisten vaikutusten huomioiminen kaupungin hallinnon rakenteisiin, eli niin viranhaltija- kuin luottamustoimielinorganisaatioon sekä erityisesti sivistystoimen raskaan valiokuntarakenteen tarkastelu toimialan aiemmin tekemän arvioinnin pohjalta.

Toimikunnan tavoiteaikataulun mukaan sen tuli esittää kaupunginhallitukselle linjaukset uudesta toimiala- ja tulosluerakenteesta sekä mahdollisista seuraavan valtuustokauden alusta (1.6.2021) voimaan tulevista toimielinrakenteen muutoksista kesään 2019 mennessä. Tämän jälkeen oli tarkoitus käynnistää mm. hallintosäätöön tehtävien muutosten ym. tarvittavien toimenpiteiden valmistelu valtuuston hyväksyttäväksi. Sote- ja maakuntauudistuksen kaaduttua maaliskuussa 2019 valmistelun aikataulua on toimikunnan keskuudessa tarkistettu ja myöhennetty syksyyn.

Alla on kuvattu toimikunnan käsittelemiä ja keskustelemlia vaihtoehtoja kunnan johtamisjärjestelmäksi sekä toimiala- ja toimielinrakenteeksi. Toimikunta on käynyt yhteistä keskustelua näkemyksistään nykyisestä, kuluvalle toimikauden alusta käytössä olevasta valiokuntamallista, kaupungin luottamuselinäytöstä ja toimintatavoista yleensä sekä poliittisen ja ammatillisen johtamisen välisestä yhteistyöstä. **Lopussa (s. 5) esitetään toimikunnan ehdotukset** luottamuselinorganisaation uudistamiseksi ja yhteistyön vahvistamiseksi sekä toimialaorganisaatiossa tehtävästä muutoksesta.

## 2. Toimikunnan työskentely (25.2., 18.3., 15.4., 10.6., 2.9.)

Toimikunta on Kuntaliiton julkaisun 7/2018 ”Johtamismallit ja toimielimet Manner-Suomen kunnissa 2017” pohjalta tarkastellut Manner-Suomen kuntien toimielimiä valtuustokauden 2017-2021 alussa. Pääosin julkaisussa on keskitytty niihin muutoksiin, joita kuntalain uudistus (410/2015) on tuonut kuntien käytäntöihin ja johtamismalleihin ja erilaisten johtamisjärjestelmien yleisyyteen sekä lauta- ja valiokuntarakenteisiin ja tehtäviin.

Aluksi toimikunta tarkasteli ja kävi keskustelua kuntalain mahdollistamista erilaisista vaihtoehtoisista johtamisjärjestelmistä, kuluvalle valtuustokauden käytännöistä kunnissa, lautakuntien yleisimmistä tehtäväkokonaisuuksista sekä nykyisen valiokuntamallin toteutumisesta. Näitä sekä esimerkkejä muutamien muiden kuntien toimiala- ja lautakuntarakenteesta kuvataan lähemmin **oheismateriaalissa** ”Kunnan johtamisjärjestelmä – hallinnon rakenne (organisaatio), toimivalta ja tehtävät 25.2.2019”.

Seuraavaksi toimikunta tarkasteli lähinnä kolmea erilaista johtamisjärjestelmämallia, eli

- hallinnonaloittain perinteiseen poliittiseen johtamismalliin perustuva malli, jossa keskeiset toimialat sote, opetus- ja kulttuuri sekä ympäristö ja tekniikka ovat ns. oman päätösvaltaisen lautakunnan/valiokunnan alaisia,
- ns. monialaiseen malliin perustuva malli, jossa sekä luottamustoimielimen että henkilöstöorganisaation tehtävät voivat olla usealta eri toimialalta (esim. hyvinvointi ja elinvoima) ja
- valtuusto-kunnanhallitus –malli, jossa valiokunnat toimivat ns. työryhminä, jotka tekevät toimialaansa kuuluvia aloitteita ja ohjausehdotuksia valtuustolle, hallitukselle ja virkamiehille **(ohjeismateriaali)**.

Toimielimet on myös mahdollista muodostaa elämänkaari- tai toimintaprosessinäkökulmasta, jolloin siiloutumista ja osaoptimointia voidaan vaimentaa, jos katsotaan esim. lasten ja nuorten palveluita kokonaisuuden näkökulmasta. Tätä ns. elinkaariajatteluun perustuvaa luottamustoimielinrakennetta, jossa valiokunnat on muodostettu tiettyjen asiakas- tai ikäryhmien mukaan, eli johtaminen ja palvelut on organisoitu väestöryhmän tarvitsemien palveluprosessien mukaisesti, ei otettu lähemmin tähän tarkasteluun. Lyhyt keskustelu käytiin mallin soveltuvuudesta esim. hyvinvointipalveluihin, jolloin toimielinorganisaatio rakennettaisiin esim. lasten, nuorten ja lapsiperheiden asioista, työssäkäyvien asioista ja ikääntyvien asioista vastaaviksi valiokunniksi. Mallia pidettiin kuitenkin haasteellisena niin johtamisen kuin esimerkiksi asiakkaan väliinpuotoamisriskin kannalta. Saadun käsityksen mukaan mallin käyttö kunnissa onkin vähentynyt<sup>1</sup>.

### 3. Poliittisen ja ammatillisen johtamisen välinen yhteistyö

Keskustelussa nykyjärjestelmän toimivuudesta käsiteltiin myös kysymystä poliittisen ja ammatillisen johdon välisestä työnjaosta sekä myös toimialojen välisestä yhteistyöstä ja työnjaosta. Toimivatko nämä meillä?

Toimikunta on keskustellut pormestarimallista, jossa kaupunginjohtajan sijaan valitaan valtuutettujen keskuudesta luottamushenkilö pormestariksi hoitamaan kaupunginjohtajalle kuuluvia tehtäviä sekä toimimaan kaupunginhallituksen puheenjohtajana ja esittelijänä. Toimikunta ei pidä siirtymistä perinteisestä kuntajohtajamallista pormestarimalliin tarkoituksenmukaisena.

Toimikunta on myös esittänyt näkemyksiä tarpeesta tarjota mahdollisuuksia valiokuntien jäsenille osallistua asioiden poliittiseen valmisteluun ja yhteiseen keskusteluun esimerkiksi iltakoulutyypisissä tapaamisissa luottamushenkilöiden ja vastuuviranhaltijoiden kesken.

Teemaan liittyy myös toimikunnan pohdinta toimialajohtajien/asiiantuntijoiden tarpeellisuudesta osallistua oman toimialansa asioiden selostajina hallituksen ja valtuuston kokouksiin.

### 4. Luottamuselintyö ja toimintatavat yleisesti

Toimikunnan näkemys on, että toimiva valiokuntien välinen työskentely on ensisijaisesti kiinni puheenjohtajien aktiivisuudesta ja yhteistyökyvystä, eikä niinkään päätöksenteko- ja hallintorakenteesta.

Toimikunta on erityisesti käynyt keskustelua opetustoimen päätöksenteosta sekä yhteisen valmistelun ja valmistelulinjausten puutteesta. Tässä yhteydessä toimikunta on keskustellut yhteisen opetusvaliokunnan ja kieliryhmille nimettyjen jaostojen perustamisesta. Toimikunta ei kuitenkaan esitä muutoksia nykyiseen opetustoimen toimielinorganisaatioon. Sen sijaan toimikunta esittää valiokuntien ja puheenjohtajien yhteistyön lisäämistä yhteistapaamisten, eli yhteisten keskustelujen avulla.

<sup>1</sup> Maakunnan poliittinen johtamisjärjestelmä – kokemuksia kuntien poliittisesta johtamisesta ja näkemyksiä maakunnan johtamiseen/FCG konsultointi Oy 17.1.2018

Toimikunta on myös pohtinut kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen tulosalueen valiokuntien lukumäärää ja mahdollisuuksia niiden yhdistämiseksi sekä yleisesti valiokuntien jäsenmäärien tarkistamista.

Arvioidessaan kuluva valtuustokauden 2017 – 2021 alusta sovellettavan valiokuntamallin onnistumista toimikunta on keskustellut mahdollisesta tarpeesta vahvistaa poliittista johtamista. On pohdittu esim. ns. puheenjohtajamallia (ministerimalli), jossa valiokuntien puheenjohtajat valitaan kaupunginhallituksen jäsenistä. Tällä korostetaan kaupunginhallituksen asemaa eri intressien yhteensovittamisessa ja tavoitellaan hallituksen ja valiokuntien välisen ”kuilun” kaventamista, sikäli kuin sellainen on tarpeen.

Nykyistä valiokuntamallia toimikunta pitää kuitenkin pääsääntöisesti onnistuneena sen muodostaman valtuuston ja valiokunnan selkeän siteen ansiosta, vaikka mallin ei välttämättä katsottu vaikuttaneen valiokuntien välisen yhteistyön tai luottamushenkilöiden kokemien vaikuttamismahdollisuuksien lisääntymiseen. Toimikunta on pohtinut myös vaikuttaako valiokuntamalli, jossa jäsenet ovat valtuutettuja tai varavaltuutettuja, valtuuston kokouksissa käytävään poliittiseen keskusteluun vähentävästi? Valiokuntamallin myönteisenä piirteenä pidetään muun muassa, että vaaleissa menestyneet ja mukana olleet henkilöt saavat luottamuselinpaikkoja.

Toimikunta kannattaa näin ollen *valiokuntamallin* säilyttämistä siten, että valiokuntien varsinaiset jäsenet valitaan nykyiseen tapaan vain valtuutettujen ja varavaltuutettujen keskuudesta ja, että puheenjohtajat ovat varsinaisia valtuutettuja. Kaupunginhallitukseen sekä varsinaiset jäsenet että varajäsenet valitaan valtuutetuista ja varavaltuutetuista.

Johtamisen vahvistamiseen liittyy myös keskustelu ns. *valtuuston neuvottelutoimikunta* -tyyppisen ryhmän asettamisesta puolueiden ja valtuustoryhmien välisen yhteistyön lisäämiseksi. Valtuustoryhmien puheenjohtajista koostuva toimikunta kävisi valtuuston puheenjohtajiston johdolla keskustelua ajankohtaisista, valtuustossa päätettävistä asioista ja ottaisi kantaa tulossa oleviin merkittäviin hankkeisiin. Valtuustoryhmien puheenjohtajien tehtävä olisi koota ryhmänsä mielipiteet ja pitää myös yhteyttä kunnan puolueryhmiin. Esim. Espoossa valtuuston neuvottelutoimikunnan kokouksiin osallistuvat myös hallituksen puheenjohtajisto sekä kaupunginjohtaja ja toimialojen johtajat. Valtuuston puheenjohtajalla on merkittävä rooli valtuuston sisäisestä ja siihen kuuluvien valtuustoryhmien yhteistyöstä. Toisaalta kuntalaissa on linjattu, että kaupunginhallituksen puheenjohtaja johtaa poliittista yhteistyötä, jota hallituksen tehtävien toteuttaminen edellyttää. Toimikunta kannattaa puheenjohtajistojen epävirallisten keskustelujen lisäämistä.

Toimikunta on myös käsitellyt tarvetta asettaa kuntavaalien jälkeen toimivan ns. *paikkajakotoimikunnan*, jonka tehtävänä olisi valmistella poliittisten puolueiden työvälineeksi yhtenäinen pisteytysjärjestelmä ja tämän perusteella päättää kullekin puolueelle tulevat luottamushenkilöpaikat.

Toimikunta on todennut, että luottamushenkilöpaikkojen jako perustuu Kauniaisissa perinteisiin poliittisiin neuvotteluihin, jossa lähtökohtana on, että paikat jaetaan suhteellisen vaalin periaatteilla eri ryhmien valtuustopaikkojen mukaisesti. Valtuustossa edustettuina olevien ryhmien koon perusteella lasketaan ns. d’Hondtin menetelmää käyttäen, kuinka monta paikkaa ryhmä tulisi saamaan suhteellisessa listavaalissa. Toimikunta pitää puolueiden välisiä keskusteluja luottamushenkilöpaikkojen jakamista koskevien periaatteiden ja pisteytysten sopimisesta tärkeänä, mutta ei katso tarpeelliseksi sisällyttää ns. paikkajakotoimikunnan asettamista hallintosääntöön. Kuntalain 30 § 3 momentin mukaan kunnanhallitus voi asettaa toimikuntia määrätyn tehtävän hoitamista varten.

## 5. Toimialojen organisaatio

Kaupunginhallituksen asettaman toimikunnan tehtävänä oli myös tarkastella viranhaltijaorganisaation rakenteita ja mahdollisia muutostarpeita. Toimeksiannon taustalla oli kaupungin strategian laatimisajankohtana suunnitteilla ollut sosiaali- ja terveyspalvelujen ja kasvupalvelujen järjestämisvastuun

siirtäminen tarpeellisine henkilöstön siirtoineen maakunnille ja valmistautuminen siirtymän jälkeisiin kaupungin omiin henkilöstö- ja organisaatiomuutoksiin. Koska tilanne soten ym. suhteen on edelleen avoin ja pääministeri Rinteen hallitusohjelman mukaan vuoden 2019 loppuun mennessä selvitetään Uudenmaan, pääkaupunkiseudun tai Helsingin alueen erillisratkaisua, ei sotepalveluiden rakenneuudistuksen tuomista muutoksista kaupungin viranhaltijaorganisaatioon ole keskusteltu.

Kaupunginhallituksen alainen toiminta jakautuu sosiaali- ja terveystoimen, yhdyskuntatoimen ja sivistystoimen toimialoihin, joita kutakin johtaa toimialajohtaja. Toimialajohtajat vastaavat toimialansa toiminnasta sekä johtavat ja kehittävät toimintaa kaupunginhallituksen, kaupunginjohtajan ja toimialansa valiokunnan alaisuudessa.

Kaupungin toimialaorganisaatiota on arvioitu ja tarkistettu sosiaali- ja terveystoimen ja yhdyskuntatoimen toimialaistamisilla vuonna 2003 ja sivistystoimen osalta vuoden 2013 alusta, jolloin myös varhaiskasvatus siirrettiin sivistystoimen tulosalueeksi.

Toimikunta on käynyt keskustelua yleishallinnon tulosalueiden yhdistämisestä yhden esimiehen (toimialajohtajan) alaisuuteen. Yleishallintoa johtavat toimialajohtajiin rinnastettavat kaupunginkanslian ja ruoka- ja puhdistuspalvelujen johdossa oleva hallintopäällikkö sekä rahatoimiston johdossa oleva talousjohtaja.

Perusteltuja tarpeita muihin kaupungin viranhaltijaorganisaation muutoksiin ei ole tunnistettu.

## 6. Viestintä prosessin aikana

Toimikunnan jäsenet ovat esitelleet toimikunnassa käytyjä ehdotuksia valtuustoryhmissään 18.3. - 15.4. välisenä aikana.

Kaupunginjohtaja on informoinut selvitystyön vaiheita ja vaihtoehtoisia malleja toimialajohdolle ja henkilöstölle eri yhteyksissä (kaupungin johtoryhmä, tulosaluepäällikkökokous, yhteistyökomitea).

Toimikunnan poliittisten jäsenten ryhmiltään saaman palautteen pohjalta valtuustolle on 13.5. esitelty **oheismateriaalina** olevaa kolmea toimiteliinmallia.

RKP:n valtuustoryhmä on valtuuston 13.5. tilaisuuden jälkeen esittänyt kirjallisena kannanottonaan, että demokratiaa ei haluta heikentää yhdistämällä useita valiokuntia ja näin vähentää kauniaislaisten mahdollisuuksia aktiivisesti vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon esim. valiokuntatyöskentelyn kautta. Ryhmä katsoo, että mahdollisesti kulttuurivaliokunta ja nuorisovaliokunta voitaisiin yhdistää em. valiokuntiin käsiteltäväksi tulevien asioiden vähäisyyden vuoksi ja koska ajoittain on ilmennyt vaikeuksia saada päätösvaltaisia kokouksia koolle.

## TOIMIKUNNAN ESITYS KAUPUNGINHALLITUKSELLE

Seuraavassa toimikunnan ehdotukset kaupunginhallitukselle luottamuselinorganisaation uudistamiseksi ja yhteistyön vahvistamiseksi sekä viranhaltijaorganisaation muutoksiksi.

### 1. Valiokuntien lukumäärä

Toimikunta esittää kahta vaihtoehtoista ratkaisua kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen alaisten valiokuntien yhdistämisestä sekä niiden jäsenmääristä:

- a) että kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen alaiset kolme valiokuntaa (kulttuurivaliokunta, liikuntavalioikunta, nuorisovalioikunta) yhdistetään kulttuuri- ja vapaa-aikavalioikunnaksi, jonka jäsenmäärä on yhdeksän (9) jäsentä

tai vaihtoehtoisesti

- b) että kulttuurivalioikunta ja nuorisovalioikunta yhdistetään kulttuuri- ja nuorisovalioikunnaksi, jonka jäsenmäärä on yhdeksän (9) jäsentä, jolloin liikuntavalioikunnan jäsenmäärä säilyy seitsemänä (7) jäsentä.

Valiokuntien yhdistämistä perustellaan sen lisäksi, että kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut muodostavat yhden tulosalueen sillä, että kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen alaisiin valiokuntiin varsinaiseen päätöksentekoon tulevien asioiden lukumäärä on vähäinen ja asiat ovat valtaosaltaan sisällöllisesti samoja. Joskus on jopa ilmennyt vaikeuksia kutsua tai saada koolle päätösvaltaisia kokouksia.

Kokonaisvaltaisen johtamisen kannalta valiokuntarakenteen uudistaminen ja päätöksenteon (talous ja talouden seuranta, strategia, avustukset ja avustusperiaattet, lausunnot, palveluiden yhteen sovittaminen, kouluterveys-, henkilöstö- ym. kyselytulosten käsittely jne.) keskittäminen yhteen valiokuntaan on tarkoituksenmukaista. Tämä lisää synergiaetuja koko sivistystoimessa sen tulosalueiden ja yksiköiden välillä poistaen samalla moninkertaisen ja päällekkäisen valmistelun ja esittelyn.

Valiokuntien lukumäärän vähentäminen mahdollistaa myös nykyistä säännöllisemmän kokousrytmin, josta olisi etua niin luottamushenkilöille kuin asioiden käsittelylle ja etenemiselle. Näin yhdistämisestä olisi myös merkittävää etua sivistystoimen johtamisen vahvistamisessa, kun toimialajohtajan hallinnollinen työ suhteessa kolmeen valiokuntaan keskittyy yhteen, ja tulosalueen substanssitoimintojen johdossa olevat viranhaltijat puolestaan pystyvät nykyistä paremmin keskittymään toimintojensa sisältöjohtamiseen.

Valiokuntien yhdistämistä ehdotetaan seuraavan valtuustokauden alusta.

### 2. Valiokuntien jäsenmäärä

Toimikunta esittää, että valiokuntien jäsenmäärät säilytetään nykyisillään kuitenkin siten, että yhdistettäväksi ehdotettavien sivistystoimen valiokuntien, eli kulttuuri- ja vapaa-aikavalioikunnan jäsenmäärän ehdotetaan olevan yhdeksän (9), kuten muissa ns. operatiivisissa valiokunnissa.

Mikäli vain kaksi kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen valiokuntaa (kulttuurivalioikunta ja nuorisovalioikunta) yhdistetään, olisi tämän valiokunnan jäsenmäärä niin ikään 9 jäsentä, mutta tällöin liikuntavalioikunnan jäsenmäärä säilyisi edelleen nykyisen suuruisena, eli 7 jäsentä.

Valiokuntien jäsenmäärän yhdenmukaistamisella tavoitellaan mahdollisimman tasavahvuisia valiokuntia. Kuntalaissa ei valtuustoa lukuun ottamatta säädetä toimielinten jäsenmäärästä. Yleensä jäseniä valitaan pariton määrä.

### 3. Yhteistyön vahvistaminen

*Valtuuston ja hallituksen* välisen yhteistyön lisäämiseksi toimikunta esittää puheenjohtajistojen epävirallisia yhteiskeskusteluja valtuustoryhmien puheenjohtajien kanssa ajankohtaisten, valtuustoon käsiteltäväksi tulevien asioiden ja merkittävien hankkeiden linjaamiseksi. Toimikunta esittää tällaisen yhteiskeskustelun kutsumista koolle pari kertaa vuodessa kaupunginjohtajan aloitteesta.

Toimikunta edellyttää *opetustoimen valiokuntien yhteistyön* lisäämistä ja tehostamista erityisesti strategista valmistelua ja taloutta sekä pedagogisia linjauksia käsittelevien yhteiskokousten muodossa. Toimikunta esittää myös em. *valiokuntien puheenjohtajien yhteistyön* lisäämistä.

Yleisellä tasolla toimikunta kannustaa kaikkia valiokuntia yhteisiin iltakoulutyypisiin keskusteluihin *luottamushenkilöiden ja vastuuviranhaltijoiden* kesken sekä peräänkuuluttaa *puheenjohtajien ja esittelijöiden yhteistyön* lisäämistä.

### 4. Yleishallinnon tulosalueiden yhdistäminen

Yleishallinnon tulosalueita ovat kaupunginkanslia, ruoka- ja puhdistuspalvelut sekä rahatoimisto.

Kaupunginkanslia (19 henk.) vastaa yleishallintotasoista valmistelusta ja oikeudellisesta ohjeistuksesta. Henkilöstö- ja palkkahallinto, tiedotus ja viestintä sekä keskitetyt tukipalvelut kuuluvat kaupunginkansliaan. Ruoka- ja puhdistuspalvelut (48 henk.) vastaa koulu-, päiväkot-, hoiva- ja henkilökunta-aterioiden tuotannosta ja tarjoilusta sekä kaupungin eri yksiköiden siisteydestä ja puhtaudesta. Hallintopäällikkö toimii em. tulosalueiden toimialajohtajatasoisena esimiehenä. Hallintopäällikkö vastaa myös valtuuston ja hallituksen sekä kaupunginjohtajan talousarvion laadinnasta ja seurannasta.

Rahatoimisto (5 henk.) vastaa talousarvion ja -suunnitelmien kokoamisesta, kaupungin maksuliikenteen ja kirjanpidon hoitamisesta sekä tilinpäätöksen laadinnasta. Rahatoimisto ohjaa ja neuvoo toimialoja talouden seurantaan ja oikeellisuuden valvontaan liittyvissä tehtävissä. Rahatoimistoon kuuluu myös kaupungin tietohallinto (6 henk.), jonka tehtävänä on ylläpitää ja kehittää kaupungin tietoteknistä infraa. Talousjohtaja toimii toimialajohtajatasoisena esimiehenä.

Toimikunta esittää yleishallinnon ”toimialaistamista”, eli em. tulosalueiden yhdistämistä yhden esimiehen (toimialajohtajan) alaisuuteen. Toimialan tulosalueita olisivat tällöin ”Hallinto- ja talouspalvelut” sekä ”Ruoka- ja puhdistuspalvelut” ja tulosalueiden toimialajohtajatasoisena esimiehenä toimisi hallintopäällikkö (nimikkeen muutos; hallintojohtaja). Toimialajohtaja vastaa toimialansa toiminnasta sekä johtaa ja kehittää toimintaa kaupunginhallituksen ja kaupunginjohtajan alaisuudessa. Toimialan kokonaishenkilöstömäärä olisi noin 80 henkilöä. Talousjohtajan esimiehenä olisi edelleen kaupunginjohtaja. Hallintosäännössä käytetyn perinteisen kuntaterminologian mukaisia tulosyksiköitä olisivat taloushallinto, henkilöstö- ja palkkahallinto sekä tietohallinto. Toimialaorganisaatio (**liitteenä**).

Yleishallinnon organisaation virtaviivaistamista perustellaan hallinto- ja talouspalveluiden sekä muiden poikkihallinnollisten tukipalveluiden ja rakenteiden uudistamisella ja hallinnon harmonisoinnilla. Yhdistämisellä pyritään parantamaan yleishallintotasoisten palvelujen asiakastytyvyyttä ja laatua sekä pienentämään toiminnan kustannuksia. Ratkaisulla haetaan myös lisää synergiaa henkilökunnan nykyistä joustavampaan käyttöön tulosaluerajojen yli. Tavoitteena on myös, toimialan johtamisen selkeyttäminen ja hallinnollisen työn kokoaminen toiminnan taloudellisuuden parantamiseksi.

Talousvaikutuksiltaan muutos on lähes kustannusneutraali, koska muutosta on ennakoitu kaupunginkanslian henkilöstösuunnittelussa vuoden 2017 alusta.

#### 5. Hallintosääntö

Nykyinen kuntalaki tuli voimaan 1.5.2015, mutta suurelta osin lakia alettiin soveltaa vasta 1.6.2017 lukien. Voimassa oleva hallintosääntö, jonka rakenne ja sisältö noudattaa Kuntaliiton mallisääntöä, on hyväksytty valtuustossa 13.3.2017 ja luottamushenkilöiden taloudellisten etuuksien (palkkiot) osalta 22.5.2017.

Tämän jälkeen esille on tullut joukko muutostarpeita, lähinnä hallinnon ja toiminnan järjestämistä koskevaan osaan. Muutostarpeet koskevat muutamaa päivitettävää kohtaa kaupunginhallituksen ja valiokuntien keskinäisessä toimivallassa ja valiokuntien yleisen toimivallan tarkistamista. Lisäksi säännön voimassa olon aikana esille on tullut tarve termien täsmennyksiin ja tarkennuksiin, osittain epäselvien tai epä johdonmukaisten kirjausten korjaamiseen, pykäläjärjestyksen muuttamiseen, virkanimikkeiden päivittämiseen jne.

#### 6. Toimikunnan ehdotusten toteutusaikataulu

Luottamustoimielimiin esitetyt muutokset ehdotetaan toteutettaviksi seuraavan valtuustokauden (6/2021) alusta. Muutosten edellyttämät tarkistukset hallintosääntöön valmistellaan siten, että ne ovat valtuuston käsiteltävinä alkuvuodesta 2020 ja astuvat voimaan 1.6.2021.

Hallintosääntöpäivityksen päätöksentekovalmistelu käynnistyy kaupunginhallituksen käytyä lähetekeskustelun toimikunnan ehdotuksista. Toimikunta esittää, että se käsittelee tarkistetun hallintosäännön ennen sen saattamista kaupunginhallituksen ja -valtuuston käsiteltäväksi. Ennen kaupunginhallituksen käsittelyä pyydetään ao. valiokuntien ja vaikuttajatoimielinten lausunnot.

Yleishallinnon tulosalueiden yhdistämisen ja toimialaistamisen edellyttämät erillispäätökset (toimialajohtajan viran perustaminen, viranhaltijan siirto, tehtäväkohtaisen palkan vahvistaminen jne.) saatetaan valtuustolle päätettäväksi viimeistään hallintosäännön tarkistamisen yhteydessä, jolloin tarvittavat muutokset samalla huomioidaan säännössä. Päätöksentekoa tulee edeltää työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoimintamenettely. Muutos astuu voimaan valtuuston asiaa koskevien päätösten tultua lainvoimaisiksi.