



Henkilöstöpolitiikka

- Työ- ja virkasuhteet ovat pääsääntöisesti vakituisia lukuun ottamatta sijaisia
- Lukuisia työsuhteita on vakinaistettu
- Tulevaisuuteen on varauduttu rekrytoimalla mahdollisimman monikelpoisia henkilöitä



Organisaatorakenne

- Kaupunkistrategiaan 2020 kirjattiin tavoitteeksi organisaatio- uudistuksen toteuttaminen 2010 SOTE-kuntayhtymän aloitettua toimintansa, uudistuksessa huomioidaan väestön palvelutarpeessa tapahtuvat muutokset, strategisen ohjauksen vahvistaminen, palveluprosessien parempi hallinta, konserniohjaus jne
- Organisaatiouudistuksen toteuttamiseen ei löytynyt poliittista tahtoa ja jatkettiin aikaisemmalla mallilla
- Konserniohjaukseen linjaus SOTE-kuntayhtymän perussopimuksen muutoksen yhteydessä: kuntakokous säännöllisesti, SOTE-yhteistoiminta-alueen kuntajohtajakokous ja kunnallishallitusten säännöllinen konserniasioden käsittely
- Kaupungin vastuulle siirretty ylikunnallisia tehtäviä: maatalouslomitus, maaseutuhallinto, jätehuollon viranomastehtävät, uusia toimielimiä perustettu
- Organisaation uudistamisesta on keskusteltu tänä keväänä uudestaan eri vaihtoehtojen pohjalta: 1) Prosessi-malli palveluketjujen mukaisesti, 2) kolmen toimijan malli : Sivistys- ja vapaa-aika, Tekniikka ja ympäristö, Hallinto- ja elinkeinopalvelut 3) Valiokuntamalli 4) Tilaaaja-tuottaja-malli



Henkilöstöpolitiikka

- Henkilöstöpolitiikan tavoitteeksi kirjattiin mm.: työhönsä motivoitunut ja asiantunteva henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara, kaupunki on esimerkillinen työnantaja, suunnitelmallinen rekrytointi ja pyrkimys vakinaisiin työsuhteisiin, palvelutuotannon mukautuminen muuttuviin tarpeisiin, johtamisjärjestelmien kehittäminen, työkyvyn ylläpitäminen, osaamisen kehittäminen ja työolosuhteitten kehittäminen, työllisyysnäkökohtien huomioiminen
- Henkilöstöhallinnon uudelleenjärjestelyt henkilöstöpäällikkö-lakimiehen siirryttyä SOTE-kuntayhtymään: paikkaa ei täytetty sisäiset järjestelyt



Henkilöstöpolitiikan strategisten tavoitteiden toteutuminen

- lisalmen kaupunki on työnantajana pystynyt kirkastamaan työnantaja-kuvaansa ja kaupunkia pidetään luotettavana ja haluttuna työnantajana, henkilöstön saatavuus hyvä
- Määräaikaista palvelussuhteita on järjestelmällisesti muutettu pysyviksi, määräaikaista vain sijaisina ja sesonkityöntekijöinä
- Palkkausjärjestelmien uudistaminen edennyt hyvin; TVA-tekijät uudistettu ja HKL-perusteet uudistettu
- Esimies-koulutus ollut painopisteenä, JET, JatkoJET ja JETPro, ja runsaasti muuta esimieskoulutusta
- TYKY-toiminta pitkäjänteistä ja monipuolista, TYKY-setelit käyttöön 2012
- Työsuojeluun lisäpanoksia kun maatalouslomitus siirtyi meille, työtapaturmat laskussa, sairaspöissaolat hieman vähentyneet
- Palkkaus- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiä kehitetty, HR-työpöydän käyttöönotto
- Erillinen henkilöstösuunnitelma, toimivuutta arvioidaan vuosittain henkilöstökyselyllä
- Rekrytointi-prosessiin panostettu



Palvelustrategian toteutuminen

- Kaupunginvaltuusto hyväksyi 20.6.2011 palvelustrategian, joka ulottuu vuoteen 2015
- Osa muuta strategista suunnittelua, päälinjaukset palvelujen tuotantotavoista
- Mikäli palvelustrategiassa ei mainintaa tuotantovasta, KV päättää asiasta erikseen
- Päälinjaus: Iisalmen kaupunki arvioi aktiivisesti palvelutuotantoaan ja etsii vaihtoehtoisia tuotantotapoja, mikäli ne parantavat palvelujen laatua, kilpailukykyä tai tuovat kokonaistaloudellista säästöä. Iisalmen kaupungin palvelustrategialla halutaan kehittää omaa palvelutuotantoa ja edesauttaa vaihtoehtoisia tuotantotapoja huomioiden paikallinen ja taloudellinen toimeliaisuus ja hyvinvoinnin edistäminen



Ostopalvelujen käytön yleiset edellytykset

- Kilpailuttaminen on perusteltua silloin kun se ennakoarvion perusteella tuo kaupungille hyötyä joko hinnan tai laadun näkökulmasta ja parantaa palveluiden kilpailukykyä tai muusta erityisestä syystä, esim. työvoiman saatavuudesta johtuen
- Palvelujen laatutaso ja sen vaatimat kustannukset määritellään ennen kilpailuttamista. Kilpailuttaminen ei saa johtaa tämän tason heikkenemiseen ellei siitä erikseen päätetä
- Ennen kilpailuttamista laaditaan selvitys kilpailuttamisen henkilöstövaikutuksista. Mikäli kilpailuttamisesta on odotettavissa vaikutuksia henkilöstön asemaan, neuvotellaan vaikutuksista ja vaihtoehdoista hyvissä ajoin henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintamenettelyä noudattaen. Henkilöstön asema turvataan pääsääntöisesti liikkeenluovutus periaatteiden mukaisesti
- Kahdeksan kilpailuttamisperiaatetta: kilpailuttaminen mahdollista kaikissa (ei vo-tehtävät), toimivat markkinat, avataan kilpailuttamiselle palvelu-tuotantoa erillispäätöksin, kustannussäästöt, kunnan palvelujen kustannus-laskenta, henkilöstön asema turvataan liikkeenluovutus-periaatteella, voidaan toteuttaa myös muiden kuntien kanssa, säännöllinen raportointi



Toteutuneet muutokset

- Hallinto- ja elinkeinopalvelut: puhelinvaihteen ulkoistus, ICT-yhtiön perustaminen, joukkoliikenteen kilpailutukset, uutispalvelut IS:lta
- Sivistyspalvelut: yksityisen päivähoidon osuuden kasvu, Iisalmi-lisä, siivouspalvelut toteutetaan osittain omana ja osittain ostopalveluna, ruokahuolto omana, ruoan jakelu ostopalveluina
- Vapaa-aikapalvelukeskus: ostopalveluina Tytöt toimii, etsivä nuorisotyö, järjestöt mukana palvelutuotannossa
- Tekninen keskus: alueurakointia talvikunnossa pidossa, toimitilojen rakentaminen pääosin kilpailuttamalla