

Toimialojen tekemät ehdotukset vuosien 2025–2027 henkilöstösuunnitelmaan

1. UUDET VAKINAISET VIRAT TAI TOIMET

YKSIKKÖ: Sivistystoimiala, perusopetuksen vastualue

Esitys: Jopoluokan opettaja

Taloudelliset vaikutukset: Luokanopettajan palkkakustannus n.45 000 €/vuosi

Perustelut:

Joustava perusopetus järjestetään 8–12 oppilaan ryhmässä ja se on tarkoitettu 8–9.luokkien oppilaille. Opetuksessa noudatetaan perusopetuksen opetussuunnitelmaa. Oppilas suorittaa joko yleistä tai yksilöllistettyä oppimäärää ja jokaiselle oppilaalle laaditaan yksilöllinen oppimissuunnitelma ja tarvittaessa henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma.

Jopo-luokka ei ole erityisopetusluokka eikä opetus ole erityisopetusta, vaan joustava perusopetus on eräs yleisopetuksen muoto, jolla pyritään ehkäisemään koulupudokkuutta ja edistämään oppilaan kykyjen mukaista suoriutumista koulussa.

Jopo:n tavoitteena on perusopetuksen päättötodistuksen saaminen ja jatkokoulutukseen hakeutuminen. Oppilasasioissa tehdään tiivistä yhteistyötä mm. nuorisotyön, kouluterveydenhuollon ja oppilaanohjaajan kanssa.

Jopo-luokalla on oma luokanopettaja ja nuoriso-ohjaaja ja/tai koulunkäynninohjaaja. Oman opettajan lisäksi oppitunteja voi pitää aineenopettaja, esim. valinnaisaineet suoritetaan omissa valinnaisaineryhmissä.

Jopoluokan oppilaiden haasteet:

- vaara saada hylättyjä arvosanoja eli heikko koulumenestys JA/TAI
- paljon poissaoloja JA/TAI
- heikentynyt koulumotivaatio

JA

- **halu ja asenne** korottaa omia arvosanoja
- kykyä toimia **erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa** (pienryhmä ja työpainotteisuus)
- pystyy tarvittaessa **omatoimiseen työskentelyyn** koulussa sekä työelämäjaksoilla
- pystyy sitoutumaan lukuvuodeksi Jopo-luokan toimintaan
- halu käydä työssäoppimisjaksoilla (TOP)

Sisältö

Opiskelu pitää sisällään monipuolisia ja toiminnallisia oppimisympäristöjä mm.

- työpaikat (työjaksot 6-10 lukuvuodessa, yhteensä 30 - 60 päivää)
- leirikoulut
- opintoretket
- opintokäynnit
- koulutuskokeilut
- vapaa-ajan toiminta

Tavoitteet oppilaan kannalta

- elämönhallinta- ja opiskelutaidot kehittyvät
- peruskoulun päättötodistuksen saaminen
- ammattiopintojen aloittaminen peruskoulun päätyttyä
- itsetunnon ja oma-aloitteisuuden kasvattaminen

Henkilöstöjohtajan lausunto:

Luokanopettajan vuosiansio kaikki lisät ja lomarahat huomioiden on n. 54.000-56.000 euroa. Sivukulut huomioiden palkkakustannukset ovat vähintään **n. 68.000 euroa/vuosi**.

Konserni- ja henkilöstöjaosto on 12.10.2023 § 45 hyväksynyt yhden joustavan perusopetuksen (jopo) tuntiopettajan viran lukuvuodeksi 2024-2025. Määräaikaisesti järjestetystä jopo -opetuksesta saatujen kokemusten pohjalta tullaan ratkaisemaan tarve vakinaisen jopo -luokan opettajan tehtävän perustamiseen vuoden 2026-2028 henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Henkilöstöjohtaja ei puolla vakinaisen jopo -luokan opettajan tehtävän lisäämistä henkilöstösuunnitelmaan 2025-2027.

YKSIKKÖ: Elämänlaatu palvelut / vastuualueen esihenkilö

Esitys: Elämänlaatupäällikkö (vastuualueen esihenkilö)

Taloudelliset vaikutukset: 5000€/kk+sivukulut

Perustelut: Elämänlaatupäällikkö huolehtii hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palveluista yhteistyöstä kunnan eri toimialojen, viranomaisten, järjestöjen sekä alueellisten toimijoiden kanssa. Hän toimii lähiesihenkilönä nuoriso-, liikunta-, museo- ja kulttuuripalvelujen henkilöstölle sekä musiikkiopiston rehtorille. Vastuualueen päällikkö vastaa myös elämänlaatupalveluiden osalta asetettujen tavoitteiden, säädösten ja sekä toimialalla kunnille asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.

Esihenkilö vastaa tehtäväalueen toiminnasta sekä johtaa ja kehittää toimintaa lautakunnan tai toimialajohtajan alaisuudessa. Vastuulla on luoda henkilöstön kanssa yhteistyössä vuosittaiset tavoitteet ja kehittää toimintoja vastaamaan kauhavalalaisten palvelutarpeita. Työtehtävä sisältää käytännön tehtäviä ja toimintaa osana elämänlaatupalvelujen tiimiä.

Hyvinvointipäällikkö/elämänlaatupäällikkö asettuu organisaatiossa vastuualueen päällikötasolle, kuten varhaiskasvatus – ja opetuspäällikkö.

- Erinomaisia yhteistyötaitoja ja kykyä toimia verkottajana eri toimijoiden välillä
- Kaupunkiorganisaation tuntemusta
- Paloa kehittää ja kehittyä työssä
- Taitoa käyttää yleisimpiä toimisto-ohjelmistoja ja järjestelmiä
- Rohkeutta tarttua myös käytännön tehtäviin ja toimit tiimisi tukena
- Kokemusta esihenkilönä toimimisesta
- kokemusta kuntaorganisaatiossa toimimisesta
- Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto

Tehtäväkuva:

- Huolehtia kaupungin monialaisista hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen / vapaa-ajan palveluista, niiden kehittämisestä ja johtamisesta
- Toimia lähiesihenkilönä nuorisopalvelujen, liikuntapalvelujen, kulttuuripalvelujen ja museotoimen henkilöstölle
- Koordinoida toimialan sisäistä ja ulkoista viestintää
- Huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista ja edellytyksistä kehittyä työssään
- Koordinoida hyvinvoinnin eri osa-alueilla poikkihallinnollista ja laaja-alaista yhteistyötä sisäisesti, sekä verkottaen alueen toimijoita
- Huolehtia resurssoinnin raamituksesta ja raportoinnista
- Kuntalaisten kuulemisen ja osallisuuden edistäminen osana elämänlaatupalveluja
- Vastata toimialojen osalta valtakunnallisten mittaristojen, säädösten ja tavoitteiden toteutumisesta
- Vastaa työstä, tilivelvollisuus sivistysjohtajalle sekä elämänlaatulautakunnalle

Käytännön tehtävät:

- Hyvinvoinnin edistämisen koordinointi

- Hyvinvointisuunnitelman/ hyvinvointikertomuksen laatiminen, jalkautus ja toteutumisen seuranta
- Kartoittaa ja verkottaa alueen toimijat yhteistyöhön
- Ennaltaehkäisevän päihdetyön vastuut
- Palvelutarpeiden kartoitus eri kohderyhmille
- Palvelujen kehittäminen ja kohdentaminen yhteistyössä palveluverkoston kanssa
- Kehittää yhteistyötä hyvinvointialueen ja alueen toimijoiden kanssa (yhteistyöryhmiin osallistuminen)
- Tehdä elämänlaatupalvelut näkyväksi, kehittyväksi ja arvostetuksi osaksi kaupungin organisaatiota ja palvelutarjontaa
- Elintapaohjauksen ja liikuntaneuvonnan palvelupolkujen luominen Kauhavalle sekä niiden käytännön organisointi yhteistyössä mm. liikunnanohjaajien kanssa
- Vuosittainen toiminnan suunnittelu ja raportointi
 - Vuosittainen toiminnan suunnittelu ja tavoitteiden asetanta
 - Kausi- ja vuosiraportointi yhdessä tiimin kanssa
 - Kävijämäärien ja palveluiden tavoitettavuuden seuranta
 - Viestinnän suunnittelu palvelujen tunnettuuden ja saavutettavuuden kehittämiseksi
 - Toiminta-avustusten valmistelutyö ja tarvittavat neuvottelut
 - päättää elämänlaatulautakunnan alaisten muiden stipendien jaosta lautakunnan päättämien stipendisääntöjen mukaisesti,
- Mittaristot ja toiminnan seuranta
 - Seurata aktiivisesti erilaisia tutkimuksia ja mittaristoja
 - TEA-Viisari
 - Kouluterveyskyselyt
 - Hyvinvointitutkimukset
 - Päihteiden käytön ja rikollisuuden tilastot
 - Yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksen seuranta
 - Kaupungin strategisten tavoitteiden toteutuminen toimialan osalta
 - Hankehakujen ja linjausten seuraaminen sekä tavoitteet toimialalle
 - Kävijämäärien, tavoitettavuuden, tunnettuuden ja alan arvostuksen kehittyminen Kauhavalla
- Kaupunginhallinnossa

- Valmistele elämänlaatulautakunnan esityslistat yhteistyössä sivistysjohtajan kanssa
 - Vastuualueen esihenkilönä vastaat tehtäväalueesi toiminnasta sekä johtamisesta ja toiminnan kehittamisestä lautakunnan ja toimialajohtajan alaisuudessa.
 - päättää kulttuuri-, museo-, liikunta- ja nuorisotoimen hallinnassa olevien tilojen, alueiden ja laitteiden käyttövuoroista
 - päättää muiden tilojen kuin kirjaston ja kirjastoauton aukioloajoista elämänlaatupalveluissa
- Esihenkilönä
 - Tuntikäytön raamitus yhdessä tiimin kanssa
 - Tiimityön kehittäminen ja mahdollistaminen
 - Työvuorosunnittelu Neptoniin ja tuntikäytön hyväksyminen (työajat, lomat, vapaat, matkat, sairauslomat jne)
 - Sisäinen viestintä ja palaverien koordinointi
 - Henkilöstön koulutuksista ja osaamistason kehittymisestä huolehtiminen
 - Työssäjaksamisesta ja työturvallisuudesta huolehtiminen
 - Henkilöstön rekrytointi ja sopimustekniset asiat, sekä työvälineistöön liittyvät asiat
 - Varmistaa henkilöstölle edellytykset toimia ja menestyä työssään
 - Hankintojen hyväksyminen kaupungin ohjeistuksen mukaisesti
 - Ohjaa tiimiä toimimaan yhteisten pelisääntöjen mukaan
 - Kehittämiskeskustelut ja palautekeskustelut
 - Johtaa tiimiä työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen
 - Vastaa tarvittavien asiakirjojen arkistoinnista yhteistyössä hallinnon henkilöstön kanssa

Esihenkilönä seuraaville ammattiryhmille

- 3 nuoriso-ohjaajaa
- 3 etsivää nuorisotyöntekijää
- 2 liikunnanohjaajaa
- 1 kulttuuriohjaaja
- 1 museointendentti
- 1 musiikkiopiston rehtori

Henkilöstöjohtajan lausunto:

Elämänlaatupalveluiden vastuualueen esimiehen tehtävät ovat aiemmin olleet yhdistettynä musiikkiopiston rehtorin tehtäviin. Elämänlaatupalveluiden vastuualueen esimiehen tehtävistä on

maksettu rehtorille lisäkorvauksena n. 1.000 euroa/kk, joten kustannukset ovat olleet n. 15.000 eur/vuosi sivukulut huomioiden. Ehdotus uuden elämänlaatupäällikön tai hyvinvointipäällikön viran perustamisesta tarkoittaa vakanssimäärän lisääntymistä, jonka kustannukset ovat n. 79.000 eur/vuosi sivukulut huomioiden.

Aiempaan tehtäväjärjestelyyn verrattuna vuoden 2023 alusta voimaan tullut hyvinvointialue-uudistus muutti myös kuntien hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tehtäväkokonaisuutta. Hyvinvointialueet vastaavat sosiaali- ja terveystalveluiden sekä pelastuspalveluiden tuottamisesta. Se ei kuitenkaan poista kuntien lakisäateistä velvoitetta huolehtia omalta osaltaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tehtävistä omassa toiminnassaan. Lakisäateisiä tehtäviä ovat:

- Ensisijainen vastuu hyvinvoinnin ja terveyden edistamisestä omassa toiminnassaan
- Strategisessa suunnittelussa asetettava tavoitteet ja määriteltävä toimenpiteet
- Tehtävä päätösten vaikutusten ennakoarvointi ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen kohdistuvista päätöksistä väestöryhmittäin
- Nimettävä terveyden- ja hyvinvoinnin edistämisen vastuutaho
- Seurattava asukkaiden elinoloja, hyvinvointia ja terveyttä sekä niihin vaikuttavia tekijöitä alueittain ja väestöryhmittäin
- Raportoitava valtuustolle vuosittain hytestä ja valmisteltava valtuustokausittain hyvinvointikertomus ja –suunnitelma
- Tehtävä hyvinvoinnin ja terveyden edistamisessä yhteistyötä hyvinvointialueen kanssa ja tuettava sitä asiantuntemuksellaan sekä tehtävä yhteistyötä alueella toimivien muiden julkisten toimijoiden, yksityisten yritysten ja yleishyödyllisten yhteisöjen kanssa
- Kunnan on edistettävä hyvinvoinnin ja terveydenedistämistyötä tekevien järjestöjen toimintaedellytyksiä ja vaikutusmahdollisuuksia
- Osallistuttava vuosittaisiin hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä koskeviin neuvotteluihin

Em. lakisäateisten tehtävien hoitaminen ja elämänlaatupalveluiden vastuualueen esimiehen tehtävät muodostavat melko laajan tehtäväkokonaisuuden. Niiden sisällyttäminen musiikkiopiston rehtorin tehtäviin ei ole enää jatkossa mahdollista.

Kaupungin muiden nykyisten henkilöstöressurssien hyödyntäminen em. tehtävien hoitamisessa esimerkiksi tehtävänkuvia muuttamalla ja tehtäviä uudelleen järjestelemällä on haasteellista tiukan henkilöstöressursoinnin ja toimintaa vahvasti ohjaavan hallintosäännön määräysten takia.

Hallintosääntöä ollaan parhaillaan uudistamassa, joten henkilöstöressursoinnin lopullinen ratkaiseminen on tarkoituksenmukaista siirtää tehtäväksi myöhemmin ja vasta sen jälkeen, kun uudesta hallintosäännöstä on päätetty.

Ehdotuksen mukaan elämänlaatupäällikkö toimisi esihenkilönä nuoriso-, liikunta-, kulttuuri- ja museopalveluiden henkilöstölle sekä musiikkiopiston rehtorille, yhteensä 11 vakinaiselle henkilölle. Koska musiikkiopistossa ja kirjastopalveluissa on kummassakin omat esihenkilöt ko. yksiköiden henkilöstölle, on tasapuolista ja tarkoituksenmukaista järjestää molemmissa toimintayksiköissä vastuualueen johtajuus samalla tavoin. Kirjastopäällikkö ei ehdotuksen mukaisesti olisi

elämänlaatupäällikön alainen, joten hän olisi suoraan sivistysjohtajan alainen. Vastaavasti myös musiikkiopiston rehtorin tulisi olla suoraan sivistysjohtajan alainen.

Tilastokeskuksen mukaan kunta-alalla hyvinvointikoordinaattorin ja hyvinvointipäällikön nimikkeillä toimivien tehtäväkohtaiset palkat ovat n. 3.800 – 4.200 eur/kk. Esimerkiksi 4.000 euron tehtäväkohtainen palkka aiheuttaa henkilöstökustannuksia sivukuluineen vähintään noin 63.000 eur/vuosi.

Henkilöstöjohtaja ei puolla vakinaisen elämänlaatupäällikön/hyvinvointipäällikön tehtävän lisäämistä henkilöstösuunnitelmaan 2025-2027, mutta puoltaa määräaikaisen hyvinvointikoordinaattorin tehtävän lisäämistä henkilöstösuunnitelmaan 31.12.2027 saakka. Tehtäväkuva muodostuisi kunnalle määrätyistä lakisääteisistä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tehtävistä sekä nuoriso-, liikunta-, kulttuuri- ja museopalveluiden henkilöstön esimiehen tehtävistä. Määräaikaisen ratkaisun aikana sivistysjohtaja toimisi elämänlaatualueen vastuualueen esimiehen tehtävässä.

Hyvinvointikoordinaattorin tehtäväkohtainen palkka em. tehtävistä olisi noin 4.000 euroa/kk, vuodessa noin 63.000 sivukuluineen.

YKSIKKÖ: Kehityskeskus/ Työpaja Junkki

Esitys: Työ- ja yksilövalmentaja (puu)

Taloudelliset vaikutukset: Työ- ja yksilövalmentajan palkkakustannukset lomarahoineen ja korotusvarauksineen ovat noin 41 000 €/vuosi. Matkakustannukset noin 500 €/vuosi. Lisäksi toimenkuvien muutosten vaikutus palkkaukseen yhteensä sivukuluineen noin 3200 eur vuodessa.

Kokonaisuutena v. 2025 henkilöstökustannuksia työpajalla on organisaatiomuutoksen takia kuitenkin vähemmän kuin aikaisempina vuosina.

Perustelut: Kauhavan kaupungin tuottama kuntouttava työtoiminta siirtyi 1.7.2024 liikkeenluovutuksena Etelä-Pohjanmaan Hyvinvointialueelle.

Muutoksen seurauksena Evijärvellä toimivan Työpaja Kieppiksen toiminta sellaisenaan loppui, Evijärvellä toimiva vakituinen työ- ja yksilövalmentaja irtisanoutui ja Kauhavalta Työpaja Junkista yksi vakituinen työvalmentaja siirtyi Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen palvelukseen 1.7.2024 alkaen.

Noin puolet työpajan asiakkaista ohjautuu pajalle kuntouttavan työtoiminnan sopimuksilla. Tämän johdosta työpajatoiminnan organisointiin Kauhavan kaupungissa aiheutuu muutoksia. Vuonna 2024 Kauhavan kaupungilla oli työpajatoiminnassa ennen liikkeenluovutusta seuraavanlainen kuuden hengen organisaatio:

- yksi vakituinen vastaava ohjaaja,
- kaksi vakituista työvalmentajaa ja yksi määräaikainen työvalmentaja
- yksi vakituinen työ- ja yksilövalmentaja ja
- yksi määräaikainen yksilövalmentaja.

Kuntouttavan työtoiminnan siirtyessä hyvinvointialueella työpajan organisaatiota on suunnitteilla sopeuttaa vastaamaan muuttunutta tilannetta. Henkilöstösuunnitelman v. 2025 mukainen esitys työpajan organisoinnista kolmen hengen organisaation mukaisena on seuraava:

- yksi vakituinen vastaava ohjaaja,
- yksi vakituinen työ- ja yksilövalmentaja (metalli), *toimenkuvan muutos* ja
- yksi vakituinen työ- ja yksilövalmentaja (puu), *uusi tehtävä*.

Organisaatiomuutoksen myötä Evijärvellä toiminut vakituinen työ- ja yksilövalmentaja jää pois, määräaikaisen yksilövalmentajan työsuhdetta ei jatketa, vakituisen metallialan työvalmentajan tehtävä muutetaan metallialan työ- ja yksilövalmentajaksi ja uutena vakituisena tehtävänä esitetään puualan vakituista työ- ja yksilövalmentajaa. Muutoksen myös vastaavalle ohjaajalle tulee jatkossa yksilövalmennukseen liittyviä tehtäviä.

Yksilövalmennus on valmentautujan henkilökohtaista tukemista koulutukseen ja työllistymiseen tähtäävissä toimenpiteissä sekä elämäntilanteeseen liittyvissä arkipäivän tarpeissa. Yksilövalmennus tapahtuu kahdenkeskinä keskusteluina, työvalmentajan kanssa tehtävänä paria ja ryhmävalmennuksena sekä yhteistyössä valmentautujan monialaisen verkoston kanssa. Yksilövalmentajan luokse voi mennä kaikissa elämäntilanteissa, joissa valmentautuja tarvitsee keskustelua, neuvoja tai tukea.

Työvalmennuksen tarkoituksena on tarjota osallistujille aitoja lähellä työelämää olevia työtehtäviä. Työvalmennuksen kautta ohjataan pajan osallistujien työtä ja osaamisen kehittymistä pajalla ja vahvistetaan sitä kautta työelämävalmiuksia.

Valmennusjakso työpajalla on tarkoitettu siirtymävaiheeksi, jonka aikana tuetaan nivelvaiheen ylittämistä, tutustutaan omiin vahvuuksiin ja vahvistetaan arjen mielekkyyttä, etsitään ammatillista suuntaa ja/tai löydetään valmentautujan tarpeita parhaiten vastaavat muut palvelut. Esimerkiksi tutkinnon loppuun suorittaminen yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa tai parhaimmassa tapauksessa työllistyminen.

Työpajatoiminta on tärkeää työllisyyden hoidossa Kauhavalla.

Henkilöstöjohtajan lausunto:

Sekä nimikemuutos että uuden työ- ja yksilövalmentajan tehtävän perustaminen ovat supistetun toiminnan tarkoituksenmukaisen järjestämisen kannalta välttämättömiä. Ennen liikkeenluovutusta osa työpaja Junkin tehtävistä hoidettiin muutamien vuosien ajan määräaikaisilla rekrytoinneilla.

Ketjuuntumisen seurauksena em. määräaikaiset tehtävät olisi pitänyt vakinaistaa, vaikka liikkeenluovutusta ei olisi tapahtunutkaan. Kokonaisuutena tarkastellen työpajan henkilöstömäärä vähentyy kuudesta työntekijästä kolmeen ja henkilöstömenot puolittuvat. Muutosten myötä henkilöstörakenne myös vastaa paremmin toiminnan muuttunutta luonnetta.

Henkilöstöjohtajalla ei ole huomauttamista nimikemuutokseen eikä uuden työ- ja yksilövalmentajan tehtävän perustamiseen.

YKSIKKÖ: Tekninen osasto / Ruokapalvelut

Esitys: Kokki +4 htv (yhteensä 11,5 htv) sekä nimikemuutokset ruokapalvelusuunnittelija (ent. ruokapalveluvastaava) ja ruokapalvelu tuotannonohjaaja (ent. kokki)

Taloudelliset vaikutukset: Vähentää kustannuksia 362.840 euroa verrattuna vuoteen 2019. Kokki tehtävänimikkeen tulee vastata tehtävänkuva. Lisäksi ruokapalveluhenkilöstön on noudatettava KVTES liitettä 6. Kaikki kokit kuuluvat hinnoittelutunnukseen 06RUO05A: ruokapalvelun ammattitason erityisosaamista vaativa perustyö, joka edellyttää itsenäistä vastuuta ruoan valmistuksesta tai yksikön ruokapalveluista.

Perustelut: Kokkien osalta ei mennä täysin keskuskeittiön hankesuunnitelman 13.12.2021 mukaan henkilöstön osalta, sillä hankesuunnitelmavaiheessa ei ollut huomioitu päiväkotiin tuotavien lasten lukumäärän kasvua (subjektiivinen oikeus päivähoitoon laajeni hallituksen vaihdon myötä). Hakolan päiväkotiin, Tiheikköön, Purmojärven päiväkotiin sekä Hyppikseen tarvitaan työntekijöitä sekä ruoan valmistukseen, että tarjoiluun. Kokki nimikkeellä toimivia tarvitaan keskuskeittiöllä 3 htv koulukeskusten keittiöille 4,5 htv sekä isojen päiväkotien keittiöillä yht. 4 htv.

Keskuskeittiön hankesuunnitelmassa (2021) oli laskettu säästyvän yhteensä 0,5 miljoonaa euroa sekä henkilöstöstä että ateriakuljetuksista. Hankesuunnitelmassa esitettyyn säästöön oli huomioitu 15 htv vähenemä vuodesta 2019, jolloin henkilöstöä oli 39,02. Vuodelle 2025 esitetään yht. 24,55 htv, joka on 14,55 htv vähemmän, kuin vuonna 2019.

Kustannusvertailu: Vuonna 2019 henkilöstökulut olivat 1.564.701,14 euroa ja vuodelle 2025 esitetään niiden olevan 1.201.870 euroa. Tämä on 362.840 euroa vähemmän, kuin vuonna 2019.

Tehtävänkuvat:

Kokki: Kokin tehtävät päiväkodin palvelukeittiöllä. Kokin tehtävien lisäksi useita erisisältöisiä aterioita, kuumennetaan / kypsennetään pääruoat ja energialisäkkeet (perunat, pastat, riisit), laiteosaaminen, elintarviketilaukset. Työskentelee yksin keittiöllä.

Ruokapalvelu tuotannonohjaaja (entinen nimike kokki) Mallitehtävänkuvauksen ja keittiön toimenkuvan mukaan keskuskeittiöllä lisäksi keittiöllä erilaisia ruoan valmistustapoja

(kylmävalmistus, kuuma, Cook&Chill), dieettien valmistus, laiteosaaminen, työolosuhteet, kylmässä työskentely, hygieniavaatimukset, elintarvikkeiden tilaaminen, päivittäinen tuotannonohjaus, tilausmäärien tarkistus, tulostus ja reseptien ottaminen, omavalvonnan kirjaukset, kehitystyö yhdessä esihenkilön kanssa.

Ruokapalvelusuunnittelija (ent. ruokapalveluvastaava). Tehtävänkuva: Tuotannon esihenkilönä. Esihenkilön perustehtävät ruokapalveluissa, joissa useita erisisältöisiä ateroita, eri asiakasryhmille erilaisia valmistusmenetelmiä käytössä (kylmävalmistus, kuuma, Cook&Chill), laiteosaaminen, työolosuhteet, kylmässä työskentely, hygieniavaatimukset, vastaa keittiö- ja henkilöstön toiminnasta keskuskeittiöllä, palvelu- ja jakelukeittiöllä, tuotannonsuunnittelu, lomasuunnitelmien laatiminen, työvuorojen laatiminen, laskujen tiliöinti, henkilöstön perehdyttäminen, tiedottaminen ja yhteispalaverit henkilöstön ja palvelupäällikön kanssa, yhteistyö asiakkaan kanssa.

Henkilöstöjohtajan lausunto:

Ruokapalveluita koskevat ehdotukset eivät lisää henkilöstömäärää, sillä keskuskeittiön aiheuttamat toiminnalliset ja rakenteelliset muutokset toteutetaan nykyisellä henkilöstöresurssilla. Tehtävä- ja nimikemuutokset aiheuttavat korotuksia ko. kuuden työntekijän palkkoihin, sillä tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät KVTES: n hinnoittelutunnusten ja tehtävien vaativuuden mukaisesti.

Ruokapalvelusuunnittelijan osalta tehtävänkuva tulee toimialan ehdotuksesta poiketen tarkoittaa siten, että ruokapalvelusuunnittelijan toimii lähiesimiehenä tuotannon henkilöstölle. Varsinaisena esihenkilönä tuotannon henkilöstölle toimii palvelupäällikkö, kuten tähänkin saakka.

Toimialan ehdotuksessa mainittujen lisäksi on kolmelle keskuskeittiössä työskentelevälle kokille korotettava tehtäväkohtaista palkkaa KVTES: n määräysten mukaisesti tehtävien vaativuudessa tapahtuneiden olennaisten muutosten seurauksena. Kaikkiaan korotukset koskevat yhdeksää henkilöä ja niiden yhteisvaikutus sivukuluihin on noin 10.200 euroa/vuosi. Toimiala on ehdotuksessaan selvittänyt, että muutoksista ja korotuksista huolimatta palkkauskustannukset kokonaisuudessaan alenevat toiminnallisten muutosten ja henkilöstön vähenemisen seurauksena.

Henkilöstöjohtajalla ei ole huomauttamista seuraavien muutosten tekemisestä henkilöstösuunnitelmaan:

- neljän ruokapalvelutyöntekijän tehtävän muuttaminen kokin tehtäväksi
- kokin tehtävän muuttaminen ruokapalveluiden tuotannonohjaajan tehtäväksi
- ruokapalveluvastaavan tehtävän muuttaminen ruokapalvelusuunnittelijan tehtäväksi

2. MÄÄRÄAIKAISTEN VIRKOJEN / TOIMIEN VAKINAISTAMISET

Ei esityksiä toimialoilta.

3. MÄÄRÄAIKAISET ns. YLIMÄÄRÄISET ILMAN VAKANSSIA TYÖSKENTELEVÄT TYÖNTEKIJÄT JA VIRANHALTIJAT (kesto vähintään kalenterivuosi tai koulun lukuvuosi)

YKSIKKÖ: Kirjastopalvelut

Esitys: 50 % kirjastovirkailija 1.1.-31.12.2024

Taloudelliset vaikutukset: Virkailijan palkka on noin 2350 e/ kk + lisäkulut

Perustelut: Pääkirjastolla on vuoden 2024 ajan työskennellyt yksi henkilö lyhyillä työsopimuksilla kirjastonhoitajan tehtävässä 50 % työajalla täyttämässä irtisanoutuneiden työntekijöiden synnyttämää henkilöstövajausta. Jos tehtävän pidempiaikaiseen täyttämiseen saadaan lupa, se voitaisiin täyttää kirjastovirkailijan tehtävänä, jossa palkka pienempi.

Henkilöstöjohtajan lausunto:

Mikäli henkilöstösuunnitelmaan sisältyvä kirjastonhoitaja on poissa työstä tai irtisanoutunut, hänen tehtäviään voi hoitaa kirjastolle palkattu määräaikainen kirjastoautovirkailija, jonka työpanosta on aiemminkin käytetty kirjastoauton lisäksi myös pääkirjastossa. Jos on välttämätöntä palkata kirjastonhoitajalle sijainen, hänen tilalleen voidaan palkata kirjastovirkailija esimerkiksi osa-aikaisesti ilman, että ratkaisusta on päätetty henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Henkilöstöjohtaja ei puolla ylimääräisen, määräaikaisesti työskentelevän osa-aikaisen kirjastovirkailijan lisäämistä henkilöstösuunnitelmaan.

4. MUUT MUUTOKSET

YKSIKKÖ: Hallintopalvelut

Esitys: Palkkasihteerien (2 vakanssia) nimike muutetaan palkka-asiantuntijaksi

Taloudelliset vaikutukset: Ei taloudellisia vaikutuksia, tehtäväkohtainen palkka ei muutu.

Perustelut: Palkka-asiantuntija-nimike kuvaa paremmin tehtävän sisältöä ja vaativuutta.

Henkilöstöjohtajan lausunto:

Henkilöstöjohtajalla ei ole huomauttamista nimikemuutokseen.

YKSIKKÖ: Hallintopalvelut

Esite: Ympäristötoimen ja elämänlaatupalveluiden tehtäviä hoitavan toimistosihteerin nimike muutetaan hallintosihteeriksi.

Taloudelliset vaikutukset: Tehtäväkohtainen palkka +90,09 €/kk, yhteensä sivukuluineen 1.420 euroa vuodessa.

Perustelut: Ao. toimistosihteerin tehtäväkuva on muuttunut ja nykyiset tehtävät vastaavat hallintosihteerin vakanssin tehtäviä.

Henkilöstöjohtajan lausunto:

Henkilöstöjohtajalla ei ole huomauttamista nimikemuutokseen.