

Äänekosken kaupungin johtamisjärjestelmä ja konsernirakenne



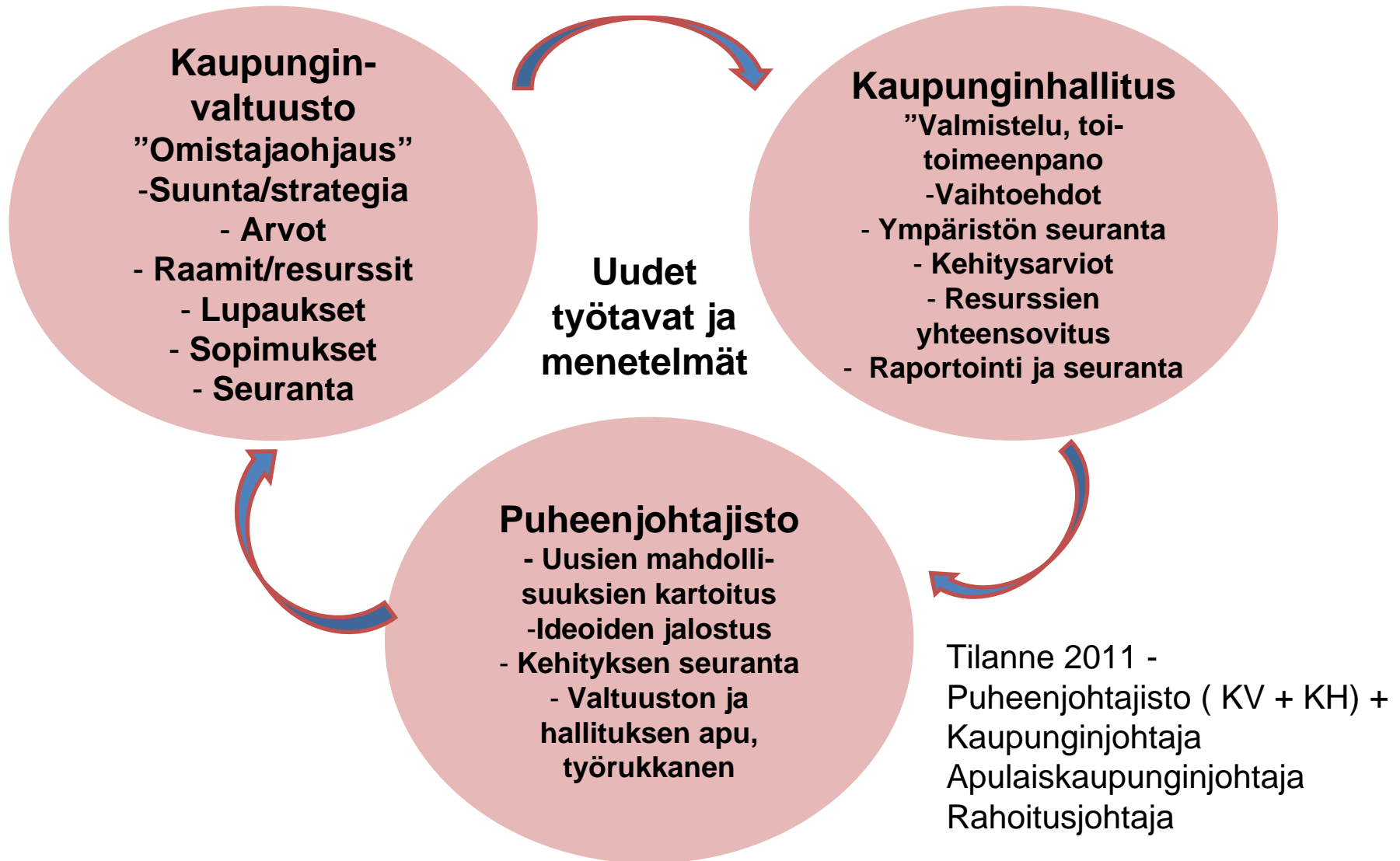
Miksi uudistusta tarvitaan

- Koko kuntakentän saatava aikaan enemmän vaikuttavuutta/tehokkuutta/tuottavuutta vähenevillä resursseilla
- Äänekoskella kuntafuusiokauden päättyessä on aika arvioida palvelujen / organisaation toimivuutta (viranhalt. / luott.henk.org.rak.)
- Tehdyt selvitykset/ eri tahojen kokemukset osoittavat muutoksen tarpeen

Uudistuksen tavoitteita / periaatteita

- Strateginen johtaminen ja palvelutuotannon johtaminen erotettava selkeämmin
- Strategiseen johtamiseen uusi näkökulma: ylin poliittinen johto johtaa kuntakonsernia yhdessä virkamiesjohdon kanssa
- Johdon työ/vastuujakoa arvioidaan uudelleen uuden toimintamallin mukaisesti (määräaikaiset johdon tehtävät päättyvät 2012)
- Uusi toimintamalli edellyttää työtapojen uusimista(kv,kh,lt
- Enemmän teemojen ympärillä tapahtuvaa työskentelyä
- Edellyttää aktiivista kehittämistä ja reagointikykyä
- Ydinprosessien sujuvuutta parannettava (harrast, opet/kasv, sote, tekn)
- Kiinteistöomaisuuden hallintaa keskitettävä
- Kiinteistöhoitopalvelut keskitettävä yhdelle taholle

Strateginen johtaminen



Valtuusto

Strateginen valmistelu

Hallitus

Konsernihallinto/-johto

- Hallinto/johtaminen
- ICT-palvelut, hankintaosaaminen
- Rahoitus ja omaisuuden hallinta
- Henkilöstöstrategia ja -palvelut
- Maankäyttö/kaavoitus, tontit
- Markkinointi, edunvalvonta
- Elinkeinopoliitiikka, työllisyys

Keskeiset

Konserniyhtiöt

- Ääneseudun Kehitys Oy
- Äänekosken teollisuuskiinteistöt Oy
- Äänekosken vuokra-asunnot Oy
- Äänekosken kiinteistöhoito Oy
- Ääneseudun Energia Oy

Peruspalvelut/Oma toiminta/lautakunnat vastaavat

- Koulutus ja kasvatus It
- Vapaa-aika It
- Perusturva It
- Tekn. It

Lakisääteiset

lautakunnat

- Ympäristönsuojelu
- Rakennusvalvonta

Eräiden teknisten toimintojen uudelleenjärjestely



Telan rooli ja tehtävät

- Tilaaaja, rakennuttaja

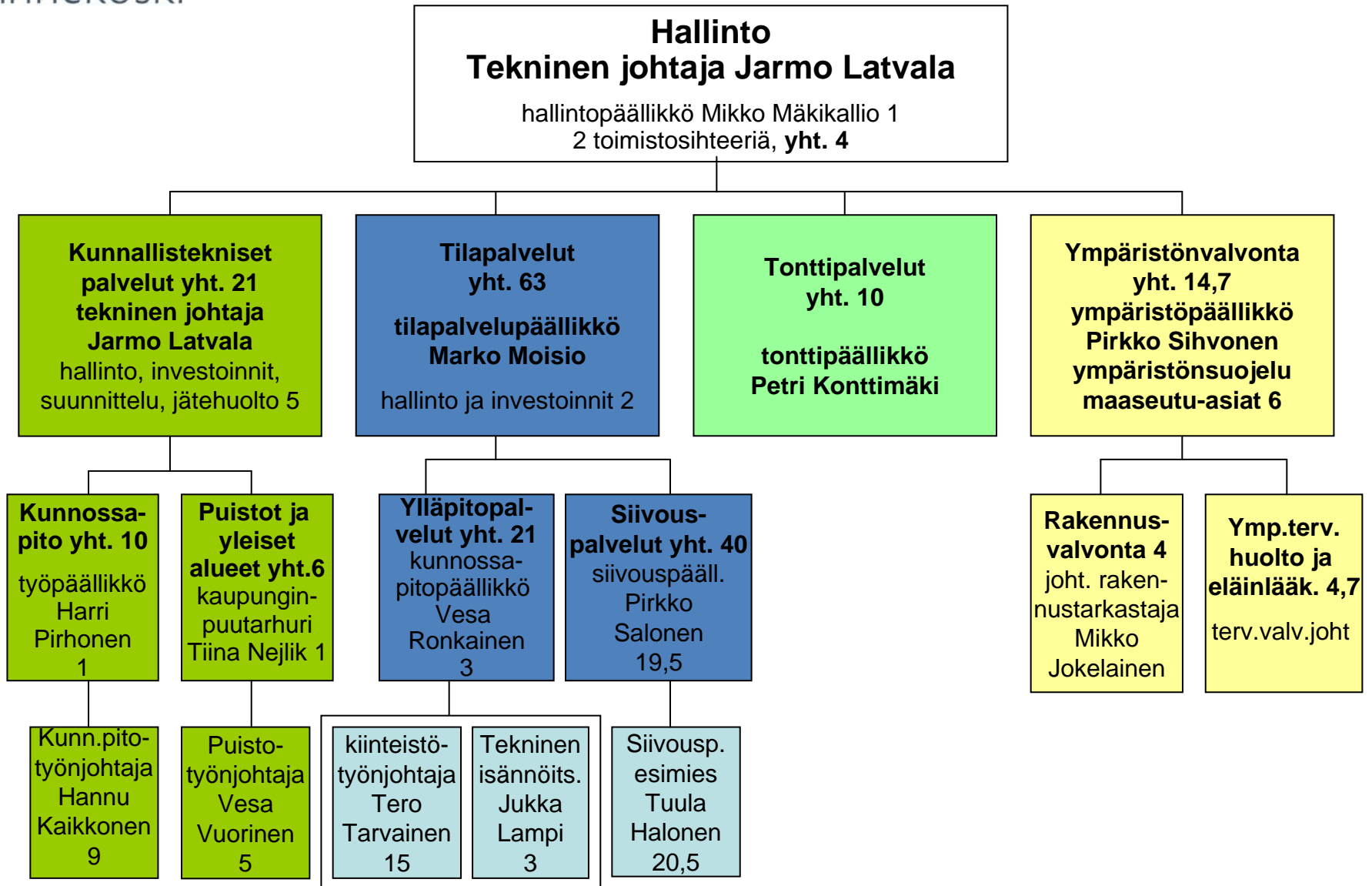
-Ruokapalvelut jää kaupungin toiminnaksi

Yhtiöittämisen edellytyksiä

- Peruspalvelujen hallinta pidetään itsellä ja pääosin omana toimintana koska niihin liittyy arvojohtamista ja poliittista valintaa
- Yhtiöittäminen ei ole sama asia kuin yksityistäminen koska perustettavat yhtiöt ovat kaupungin omistuksessa
- Yhtiöittäminen kohdentuu pääasiassa tukipalveluihin
- Yhtiöittäminen ei koske ruokapalveluja
- Yhtiöitä voi olla useita tai niitä voidaan yhdistää jne..
- Yhtiöitettäviin toimintoihin liittyy pääsääntöisesti omat tulot, mutta yhtiöittäminen voi kuitenkin soveltua myös strategisesti tärkeisiin toimintoihin, kuten esim. elinkeinoyhtiö

TEKNISET JA YMPÄRISTÖTOIMIALAN PALVELUT (vakanssit yht. 112,7)

Nykyinen malli



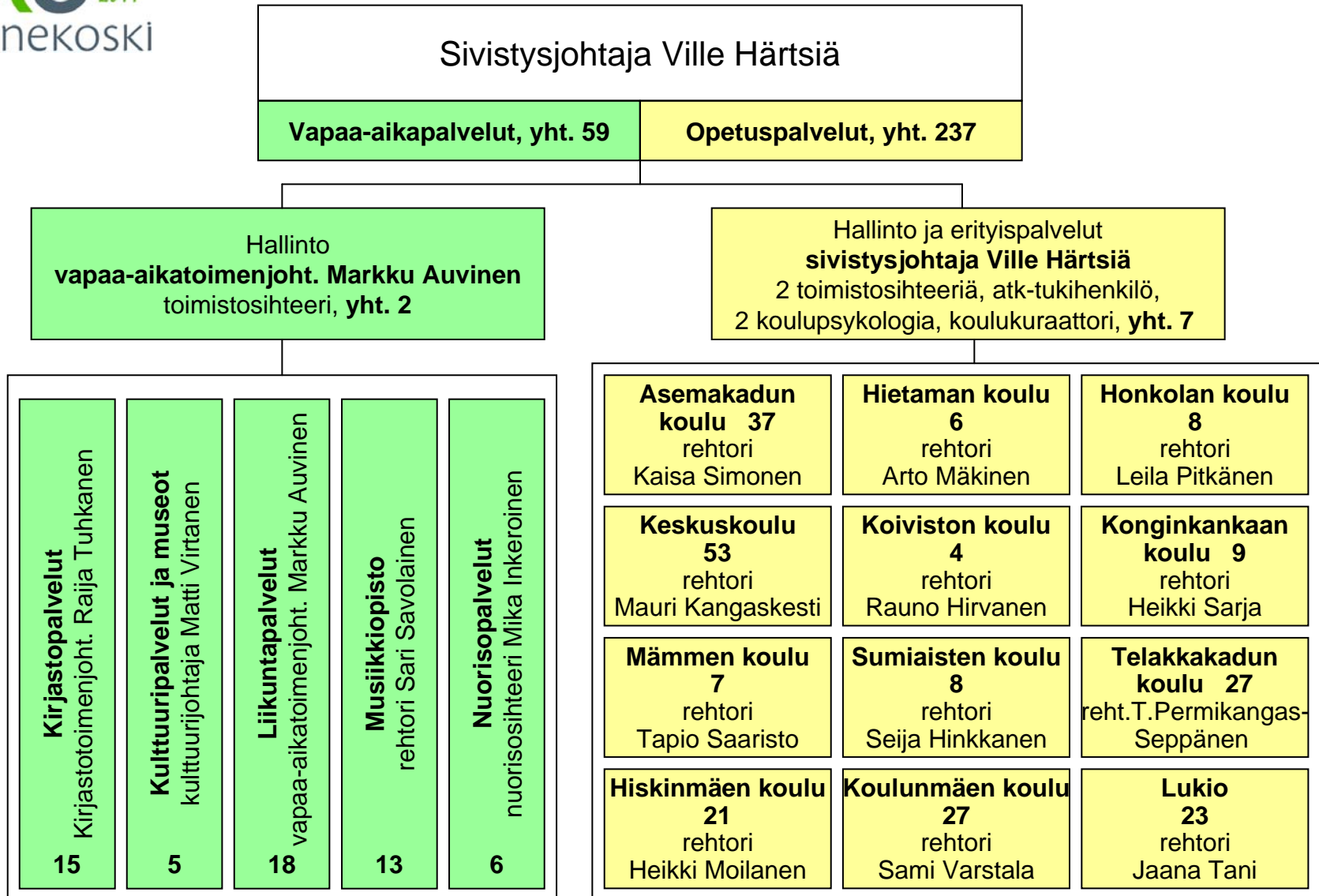
Tekninen toimiala – yhtiöitettävät toiminnot

- Kunnallistekniset palvelut (n. 25 henk.)
 - katujen, teiden ja yleisten alueiden kunnossapito
- Tilapalvelut (n. 60 henk.)
 - kiinteistöjen huolto/kunnossapito ja siivouspalvelut
 - yhteensä siirtyy n. 85 henkilöä

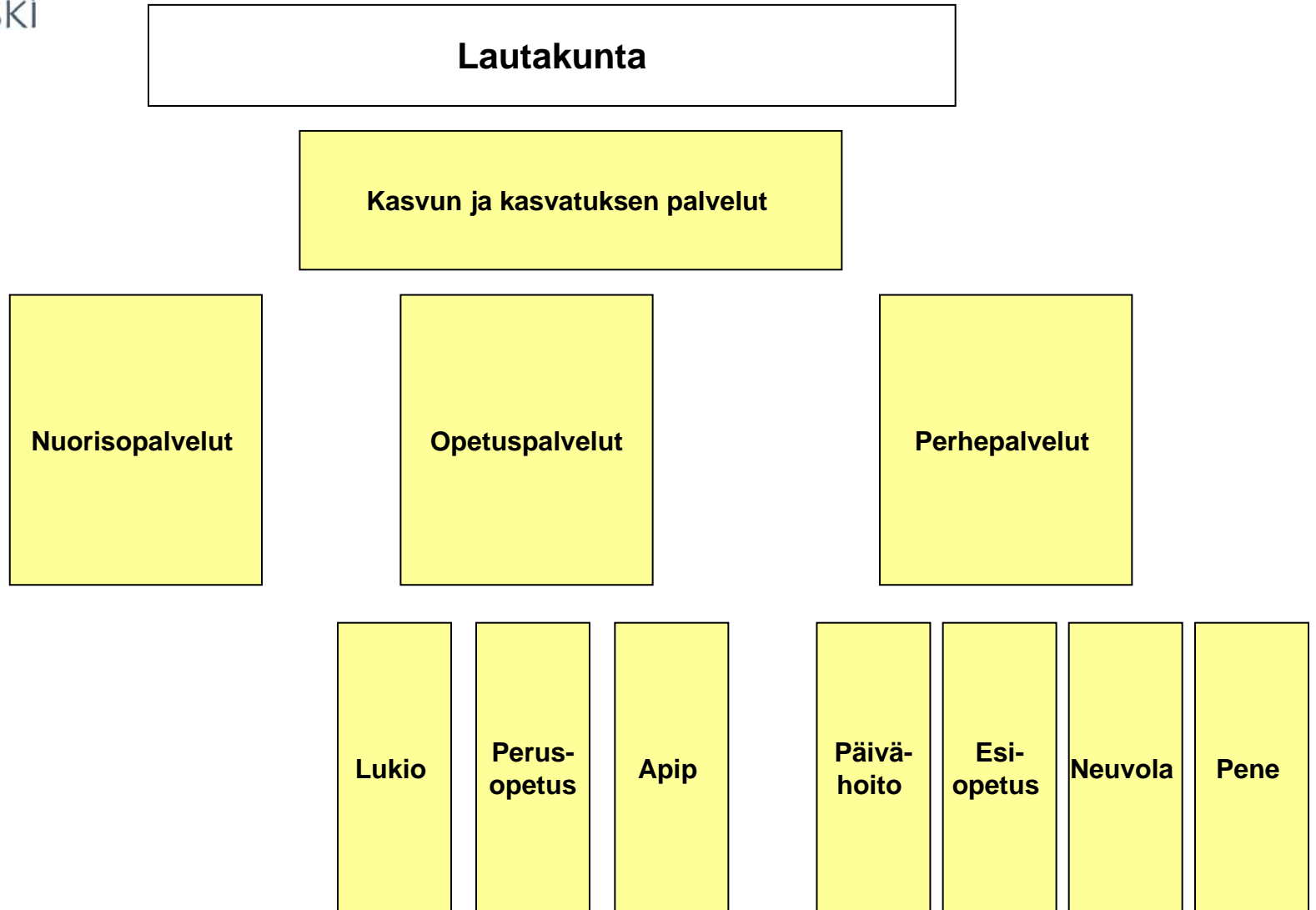
Tekninen toimiala - kaupungille jäävät toiminnot

- Kunnallistekniset palvelut : (n.4- 5 henk.)
- hankinta/tilaajaosaaminen +jätehuolto
- Tilapalvelut : (n. 3-4 henk.)
- hankinta/tilaajaosaaminen
- Rakennusvalvonta ja ympäristönsuojelu (n. 5 henk)
- Toimistohenkilöstöä (n. 4 henk.)
- Yhteensä kaupungin palvelukseen jää n. 16- 18 henkilöä

SIVISTYSPALVELUT (vakanssit yht. 296) nykyinen malli

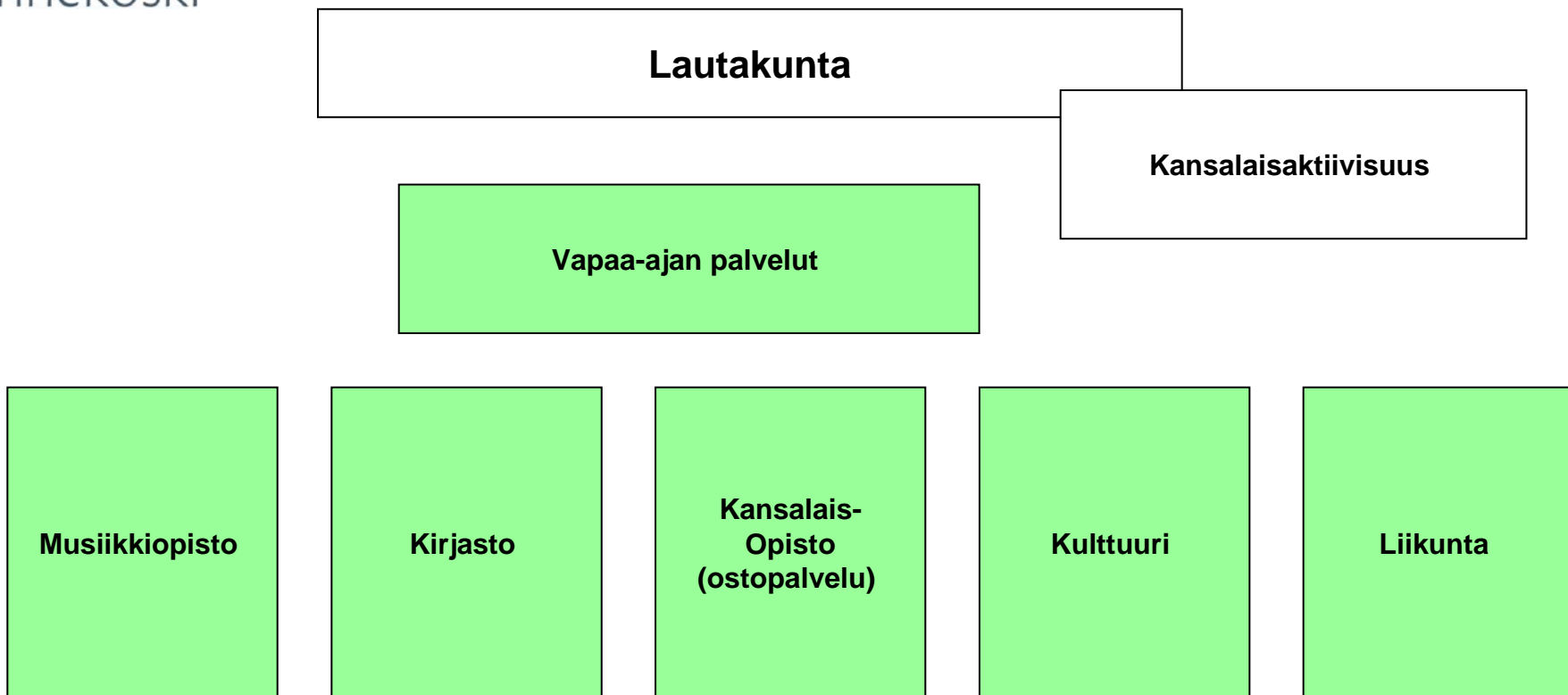


KASVUN JA KASVATUKSEN PALVELUT (uusi malli)

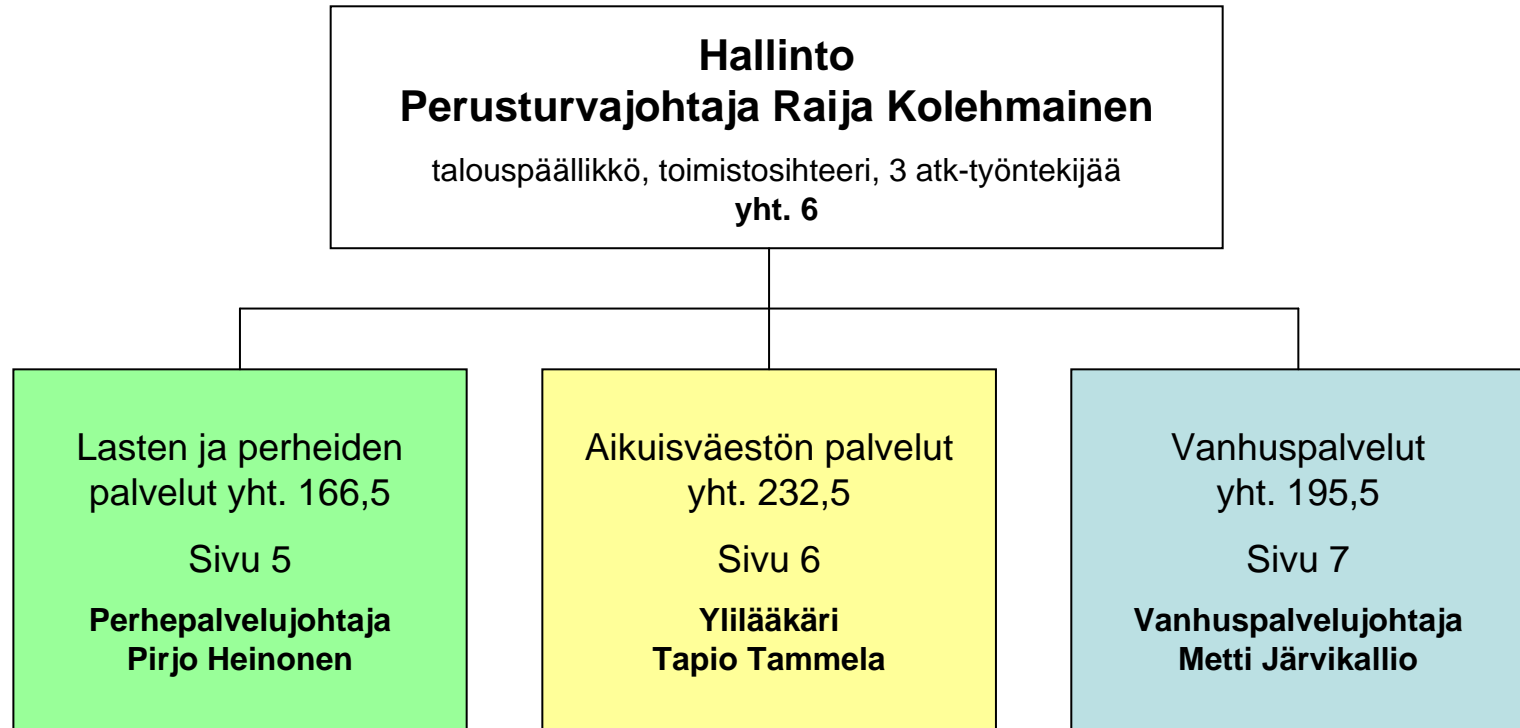


Uusi kasvun ja kasvatuksen toimiala uudistetaan vastaamaan uutta mallia

VAPAA-AJAN PALVELUT (uusi malli)



PERUSTURVATOIMIALA (vakanssit yht. 600,5)
nykyinen malli ,josta lasten ja perheiden palvelut ehdotetaan
siirrettäväksi



Perusturvaan jää aikuispalvelut ja vanhuspalvelut. Perusturva toimiala uudistetaan vastaamaan uutta mallia

LASTEN JA PERHEIDEN PALVELUT (vakanssit yht. 166,5)

Ehdotetaan siirrettäväksi kokonaisuutena

