



TAMPEREEN KAUPUNKI

Tampere 2017 – Tampereen toimintamallin uudistamisprojekti

Henkilökunnan osallistuminen, osa 3.





Henkilökunnan kommentit toimintamallin uudistamisen tavoitteisiin ja muihin päälinjauksiin

- Loorassa e-lomake kysely 28.5.-18.6.2015
- 21 kommentoi Tampereen kaupunginhallituksen 25.5.2015 käsittelemiä alustavia päälinjauksia Tampereen toimintamallin uudistamiselle. Kaupunginvaltuusto päätti linjauksista 15.6.2015.
- Kysymykset:
 - Millaisia ajatuksia tavoitteet herättävät? Miten muokkaisit tavoitteita tai pitäisikö tavoitteisiin lisätä vielä jotakin?
 - Mitä ajatuksia muut päälinjaukset herättävät?
- Tavoitteet ovat hyviä (7 vastausta)
 - Hyvä, että asiakaslähtöisyys on tavoitteissa ensimmäisenä
 - Sisäisen kumppanuuden nostaminen tavoitteissa esiin hyvä asia
 - Johtamisen selkeyttämistä pidetään erityisen hyvänä tavoitteena

Millaisia ajatuksia tavoitteet herättävät? Miten muokkaisit tavoitteita tai pitäisikö tavoitteisiin lisätä vielä jotakin? 1/2

- Tavoitteita toivotaan täsmennettävän
 - Aukkaiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin lisääminen tulisi olla ykköstavoite -> taloudellisuus, tuottavuus ja vaikuttavuus
 - Johtamisen tavoitteeseen tarvitaan konkretiaa
 - Kumppanuusajattelua tulee avata enemmän
- Tavoitteisiin lisää:
 - Viestinnän lisääminen ja tehostaminen
 - Henkilöstöprosessien vahvistaminen
 - Kuntalaisten äänen kuuluviin saaminen tasapuolisesti
 - Suoran osallistumisen malli kuntalaisten kuulemiselle esiin
 - Johtamisen portaiden vähentämistavoite
 - Jokaisen työntekijän sitoutumisen tärkeys muutokseen ja kehittämiseen tulisi saada esiin
 - Palkkausjärjestelmän harmonisoiminen
- Vain yksi tavoite:
 - Toiminnan taloudellisuuden, tuottavuuden ja vaikuttavuuden lisääminen
 - Inhimillistä ja kustannustietoista elinvoimaa
- Uuden mallin tavoitteiden tulee vahvistaa ja tukea kehittämistä
- Strategisia linjauksia pitää kirjoittaa auki, tavoitteita vähemmän ja kaikkiin selkeät selostukset tarkoituksesta
- Tavoitteissa ei ole mitään uutta (voisiko olla perustehtävään keskittymistä, monialaisuutta, laajakatseisuutta)

Millaisia ajatuksia tavoitteet herättävät? Miten muokkaisit tavoitteita tai pitäisikö tavoitteisiin lisätä vielä jotakin? 2/2

Yleistä kehitettävää

- Johtamisen selkeyttäminen tärkein tavoite
 - > tarvitaan selkeä visio, työnjako ja avoin keskusteluyhteys työntekijöihin
- Poikkihallinnollista johtamista ja yhdessä tekemisen mahdollisuuksia lisää
- Muutosprosessi on pitkä (2 v.), tavoitteiden tulisi motivoida henkilökuntaa koko prosessin ajan
- Toimintamallista tulee tehdä niin selkeä, että asiakas tietää, kenelle asia kuuluu
- Sisäinen pyörittely tulee saada pois ja työntekijöiden vastuunotto asiakkaan tarpeen kokonaisuudesta
 - > vastuutahot ja vastuut kaupungin sisällä toimiviksi ja selkeiksi
- Vaikuttavuus huomioon
- Keskiöön: Kaupungin työntekijät ovat palveluammattissa
- Toimintamallin muutoksen tarkasteluun mukaan: Lait ja säädökset tulisi saada tukemaan asiakaslähtöisyyttä, kumppanuusajattelussa tulee ottaa huomioon hankintalaki, henkilömitoitusten ja kelpoisuuksien säätely, työaikojen jousto ja palkkausjärjestelmät

Mitä ajatuksia muut päälinjaukset herättävät? 1/2

- Tilaajan ja tuottajan erottelusta luopuminen sisäisessä toiminnassa hyvä asia
- > kehitetään uutta mallia yhdessä
- Sitoutuminen päätöksiin ja yhteen hiileen puhaltaminen esiin uudistuksessa
- Työntekijöiden ääni kuuluviin muutoksessa koko prosessin ajan
- Perustehtävien avainsanat toimintamallin punaiseksi langaksi
- Esiin se, miten johdon ja organisaation pitää toimia, jotta perustehtävien tekijät tuottavat parhaiten taloudellista, tuottavaa ja vaikuttavaa hyvinvointia ja elinvoimaa kuntalaisille
- Joustavat toimintatavat, turhat määräykset pois ja kokonaisvastuu tekemisestä siellä missä se tehdään
- Vastuunjaon selkiyttäminen tärkeää, esim. hankintojen strateginen johtaminen
- Tilaajaorganisaation tilalle tarvitaan ketterä strateginen, konsernitason hankintayksikkö ja sille koko konsernia koskevat tulostavoitteet hankintatoimen kehittämiseksi
- Prosessiohjaus hallinnosta kumppanuusperiaatteella
- Päälinjauksien asiat tulee viedä ja tuoda esiin niin selkeästi toimintalinjauksina ja malleina, että niiden avulla voidaan tehdä "työkalut" toiminnan ylläpitoon

Mitä ajatuksia muut päälinjaukset herättävät? 2/2

- Hyvä, että konsernihallinto näyttää uudistuksessa mallia
- Esiin päälinjauksiin se, miten edetään konsernihallinnon uudistuksen jälkeen
- Konsernihallinnon uudistus tehdään ennen kuin toimintamallin yksityiskohdat tarkentuvat, riski ettei konsernihallinnon rakenne tue parhaalla mahdollisella tavalla toimintamallia
- Uuden mallin ominaisuudet esiin ennen kuin tiltu-mallista luovutaan niillä aloillakin, joissa se on toiminut hyvin (tekninen toimiala)
- Ylimmälle hallinnolle oikeus puuttua tuotantoon, jos mennään kokonaisedun vastaiseen suuntaan
- Vara-varajäsenten vähentäminen, apulaispormestareita riittää yksi
- Lautakunnista valiokuntamalliin, jolloin kaikkien lautakunnissa istuvien tulee olla valtuutettuja tai varavaltuutettuja
- Pitkänaikavälin suunnittelu talouteen, budjettikausi-ajattelusta pois ja päätöksentekojärjestelmä niin, että voidaan suunnitella pitkälle tulevaisuuteen
- Töihin keskittymisen rauha tarvittaisiin
- KVTES sekä muut sopimukset eivät tue tuloksellista ja uudistuvaa toimintaa
- Miten hyvien johtajien valinta turvataan?



Yhteenveto

- > Tavoitteita toivotaan täsmennettävän konkreettisemmiksi
- > Johtamisen selkiyttämisen tavoitetta pidetään hyvänä
 - > Kumppanuusajattelua ja kuntalaisten suoran osallistumisen mallia tulisi avata enemmän tavoitteisiin
- > Kokonaisvastuiden ja tehtäväjakojen selkeyttäminen tärkeää
- > Toimintamallin uudistuksen suunnittelu vuoden 2016 osalta olisi hyvä tuoda jo esiin