

Sopimus sivistystoimialan yhteisten hallintopalvelujen tuottamisesta vuonna 2014 ja taloussuunnitelmakaudella 2014-2017 – luonnos 22.11.2013

Sopimuksen tarkoitus

Tällä operatiivisella sopimuksella pääprosessia edustava toimialajohtaja ja palvelutuotantoa edustava yksikköjohtaja sopivat kasvatus- ja opetuslautakunnan ja kaupunginhallituksen välisen strategisen sopimuksen asettamien tavoitteiden mukaisesta palvelutoiminnan laajuudesta ja resursseista sekä toimista palvelutuotannon kehittämiseksi.

Sopimisosapuolet

Tämän sopimuksen osapuolia ovat:

Turun kasvatus- ja opetuslautakunta, jolle sen esittelee toimialajohtaja Timo Jalonen sekä yhteisen hallinnon osalta Pentti Merta, Anne Takalo, Pia Lagercrantz ja Tapio Alapaattikoski

Raportointi ja seurattavat mittarit

Toimialajohtaja huolehtii siitä, että pääprosessi saa käyttöönsä tarvittavat raportit palvelutuotannon tilasta ja kehittämistarpeiden edistymisestä. Lautakunta seuraa sopimuksen toteutumista kaksi kertaa vuodessa.

Toiminta ja resurssit

	2013 ennuste	2013 budjetti	2014	2015	2016
Menot	9.677.950	9.020.885	8.511.657		
Tulot	2.745.500	2.035.955	1.660.991		
Netto	-6.932.450	-6.984.930	-6.850.666		
Henkilöstön määrä	78,3	83	76	74	75
Sairauspoissaolot	2,6	2,6	2,5	2,5	2,5

Tavoitteet

Strategisen sopimuksen tavoitteet		Strategisen sopimuksen toimenpiteet		
2.2.1. Kasvatus ja opetuspalvelut ovat korkeatasoisia, vetovoimaisia ja kilpailukykyisiä		Arvioidaan ja uudistetaan palveluja asiakaslähtöisesti		
OPTS:n tavoite	Kuvaus keinoista tavoitteen saavuttamiseksi <i>Vastuu- ja yhteistyötahot</i>	Mittari tavoitteen toteutumisen seurataan	Tavoitetaso	Resurssitarve
Tuetaan toimialan kansainvälistymistä	Toimialan kokonaisnäkemys kv-toiminnasta jalkautetaan tulosalueille, haetaan ulkopuolista rahoitusta liikkuvuuden tueksi	Toteutunut liikkuvuus,; oppilaat/opiskelijat ja henkilöstö mukana olevan henkilöstön määrä,	Toteuma on vähintään vuoden 2013 tasoa	ei uutta resurssia
Tuetaan toimialan osallistumista koulutusvientiin	Linjataan toimialan rooli koulutusviennissä	Mukana olevan henkilöstön määrä, toteutunut liikevaihto	Vuoden 2013 tasolla	ei uutta resurssia
Tuetaan toimialan kehittämistä	Haetaan ulkopuolista rahoitusta kehittämishankkeisiin ja henkilöstön koulutukseen	Haetut hankkeet/saadut rahoituspäätökset Ulkopuolisella rahoituksella toteutuneet koulutuspäivät	75% 30% toteutuneista kokonaiskoulutuspäivistä	ei uutta resurssia

Strategisen sopimuksen tavoitteet		Strategisen sopimuksen toimenpiteet		
2.2.2. Palveluverkko mahdollistaa tehokkaan palvelutuotannon		Palveluverkon jatkuva arviointi suhteessa kysyntään ja tarpeeseen sekä tarvittavien muutosten toteuttaminen Tilankäytön tehostaminen		
OPTS:n tavoite	Kuvaus keinoista tavoitteen saavuttamiseksi <i>Vastuu- ja yhteistyötahot</i>	Mittari tavoitteen toteutumisen seurataan	Tavoitetaso	Resurssitarve
Palveluverkon jatkuva arviointi suhteessa kysyntään	Jatkuva arviointi talousarvion valmistelun yhteydessä	Vuosittainen arviointi palveluverkon vastaavuudesta	Tehty	ei uutta resurssia

tään ja tarpeeseen sekä tarvittavien muutosten toteuttaminen	<i>sivistystoimiala ja muut toimialat sekä konsernihallinto</i>	palvelutarpeeseen		
Tilankäytön tehostaminen		Käytössä olevat tilat	331 614 m2	
Sopimukset varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, lukioiden ja ammatti-instituutin käyttäjäpalveluista 1.1.2015 lukien	Uusi sopimus	Sopimus neuvoteltu 9/2014	Sopimus hyväksytty 12/2014	ei uutta resurssia
Kaupungin sisäilmasioiden toimintamallin toteutus sivistystoimialalla	Mallin luominen	Malli valmis 6/2014	Malli luotu ja käytössä	ei uutta resurssia

Strategisen sopimuksen tavoitteet		Strategisen sopimuksen toimenpiteet		
2.2.4. Henkilöstön osaamista kehitetään		Osallistetaan henkilöstö palvelun ja organisaation kehittämiseen Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen arjessa Henkilöstöresurssit kohdennetaan ydinprosesseihin		
OPTS:n tavoite	Kuvaus keinoista tavoitteen saavuttamiseksi <i>Vastuu- ja yhteistyötahot</i>	Mittari tavoitteen toteutumisen seurataan	Tavoitetaso	Resurssitarve
SAP:iin liittyvät koulutukset: SAP SIPS –järjestelmän käyttöönotto ja SAP SRM:n osaamisen lisääminen	Yhteisen hallinnon antama koulutus <i>toimiala ja konsernihallinto</i>	Perehdyttämisen toteuttaminen: henkilöstön riittävä koulutus ja tuki	SAP SIPS ja SAP SRM tehokkaassa käytössä joulukuussa 2014	Aiheuttaa tilapäisen resurssitarpeen
SAP Hr pilotointi ja osamiskarttojen luominen	Hallinnon tulosalueelle laaditaan osaamiskartat ja luodaan samalla malli karttojen tekemiselle myös muille tulosalueille/ <i>vaatii tulosalueiden osallistumista työstämiseen</i>	Pilotoinnissa mukana olevan hallinnon tulosalueen osamiskartat valmiina/ malli valmiina	Kartat valmiina/ malli valmiina	Resurssitarve hallinnon tulosalueella sisältyy työhön, muiden tulosalueiden osalta resurssitarve ei vielä tiedossa
Kehityskeskustelujen käynninen uuden mallin mu-	Hallinnon tulosalue käy uudenlaiset kehityskeskustelut SAP HR:n avulla,	Kehityskeskustelujen käynninen uuden mallin mukai-	100%	

kaisesti	<i>muut tulosalueet uusittujen lomakkeiden avulla</i>	sesti		
TVT;n opetuskäytön tukeminen	Yhtenäistetään toimintamalleja tulosalueilla, tuotetaan henkilöstön kehittymistä tukevaa koulutusta	Koulutuspäivien määrä	1/opetusta antava henkilö	ei uutta resurssia
Henkilökunnan osaamisen kehittäminen	Tuetaan osaamisen kehittämisen eri muotojen käyttöä tulosalueilla perinteisen täydennyskoulutuksen rinnalla/ mahdollistetaan henkilökunnan osallistuminen koulutuksiin	Jokainen työntekijä osallistuu vähintään kolmen päivän koulutukseen (joka on edellytyksenä osittaisen korvauksen saamiseksi työttömyysvakuutuksen alenemana)	3/henkilö	ei uutta resurssia
Osallistetaan henkilöstö palvelun ja organisaation kehittämiseen	Henkilöstö enemmän mukaan suunnitteluun ja kuulemiseen sekä tiedottamisen lisääminen	Kunta 10 Työntekijöiden kokemat huonot vaikutusmahdollisuudet muutoksiin	alle 30 %	ei uutta resurssia
Henkilöstöresurssit kohdennetaan ydinprosesseihin	Käytetään henkilöresursseja joustavasti eri tulosalueilla.	Tulosaluekohtaiset toimintaprosessit tarkastettu	toteutettu	ei uutta resurssia