

Sopimus sivistystoimialan yhteisten hallintopalvelujen tuottamisesta vuonna 2014 ja taloussuunnitelmakaudella 2014-2017

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.

Sopimusesapuolet

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	ennuste	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	72	74	75
Sairauspoissaolot	2,6	2,6	2,5	2,8	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	Toteutuma 31.7. 2014
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	toteutunut
Tuetaan toimialan osallistumista koulutusviennin	Linjataan toimialan rooli koulutusviennissä	Mukana olevan henkilöstön määrä, toteutunut liikevaihto	Vuoden 2013 tasolla	ei uutta resurssia	toteutunut
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	toteutunut

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	Toteutuma 31.7. 2014
Palveluverkon jatkuva	Jatkuva arviointi talousarvi-	Vuosittainen arviointi	Tehty	ei uutta resurssia	toteutunut

arviointi suhteessa kysyntään ja tarpeeseen sekä tarvittavien muutosten toteuttaminen	on valmistelun yhteydessä <i>sivistystoimiala ja muut toimialat sekä konsernihallinto</i>	palveluverkon vastavuudesta palvelutarpeeseen			
Tilankäytön tehostaminen		Käytössä olevat tilat	331 614 m2		Hallinnon tilojen käyttöä tehostettu, henkilöstöä siirtynyt pois Kellonsoittajankadulta
Sopimukset varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, lukioden ja ammatti-instituutin käyttäjäpalveluista 1.1.2015 lukien	Uusi sopimus	Sopimus neuvoteltu 9/2014	Sopimus hyväksytty 12/2014	ei uutta resurssia	Valmisteilla
Kaupungin sisäilmasioiden toimintamallin toteutus sivistystoimialalla	Mallin luominen	Malli valmis 6/2014	Malli luotu ja käytössä	ei uutta resurssia	ryhmä perustettu

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	Toteutuma 31.7. 2014
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	Hanke lykkäytynyt osittain
SAP Hr pilotointi ja	Hallinnon tulosalueelle laadi-	Pilotoinnissa mukana olevan hallinnon tulosalueen	Kartat valmiina/	Resurssitarve hallinnon	Pilotointi alkanut

osaamiskarttojen luominen	taan osaamiskartat ja luodaan samalla malli karttojen tekemiselle myös muille tulosalueille/ <i>vaatii tulosalueiden osallistumista työstämiseen</i>	osaamiskartat valmiina/ malli valmiina	malli valmiina	tulosalueella sisältyy työhön, muiden tulosalueiden osalta resurssitarve ei vielä tiedossa	
Kehityskeskustelujen käyminen uuden mallin mukaisesti	Hallinnon tulosalue käy uudenlaiset kehityskeskustelut SAP HR:n avulla, <i>muut tulosalueet uusittujen lomakkeiden avulla</i>	Kehityskeskustelujen käyminen uuden mallin mukaisesti	100%		Toiminta aloitettu
TVT;n opetuskäytön tukeminen	Yhtenäistetään toimintamalleja tulosalueilla, tuotetaan henkilöstön kehittymistä tukevaa koulutusta	Koulutuspäivien määrä	1/opetusta antava henkilö	ei uutta resurssia	toteutunut
Henkilökunnan osaamisen kehittäminen	Tuetaan osaamisen kehittämisen eri muotojen käyttöä tulosalueilla perinteisen täydennyskoulutuksen rinnalla/ mahdollistetaan henkilökunnan osallistuminen koulutukseen	Jokainen työntekijä osallistuu vähintään kolmen päivän koulutukseen (joka on edellytyksenä osittaisen korvauksen saamiseksi työttömyysvakuutuksen alenemana)	3/henkilö	ei uutta resurssia	ei toteutunut
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	tietoa ei toistaiseksi saatavilla
Henkilöstöresurssit kohdennetaan ydinprosesseihin	Käytetään henkilöresursseja joustavasti eri tulosalueilla.	Tulosaluekohtaiset toimitaprosessit tarkastettu	toteutettu	ei uutta resurssia	osittain toteutettu