



PALVELU- JA KUNTARAKENNEUUDISTUS PATU

13.11.2007

# Suunnitelma kuntien palvelurakenteiden yhdistämisestä

Hauho, Hämeenlinna, Kalvola, Lammi, Renko ja Tuulos

<b>1. Kuntaliitosselvityksen taustaa .....</b>	<b>4</b>
1.1. Selvitystyön tavoite.....	4
1.2. PATU -kuntien yhteistyö ja kaupunkiseutu .....	5
<b>2. Uuden kuntakokonaisuuden tilasto- ja taustatietoja .....</b>	<b>5</b>
2.1. Palvelutarpeiden kehitysennusteet.....	5
2.2. Väestö ikääntyy .....	6
2.3. Henkilöstön määrä ja eläköityminen kunnissa.....	7
<b>3. Uuden Hämeenlinnan palvelu- ja toimintamalli.....</b>	<b>9</b>
3.1. Toimintamallin periaatteet ja palvelujen tehostaminen .....	9
3.2. Päätöksenteko ja vaikuttaminen.....	10
3.2.1. Luottamushenkilöorganisaatio .....	10
3.2.2. Aluetoimikunnat .....	11
3.2.3. Kansalaisvaikuttaminen .....	11
3.3. Johtaminen ja organisaatio .....	12
3.3.1. Johtaminen .....	12
3.3.2. <i>Organisaatio</i> .....	12
3.3.4. Tietojärjestelmät ja sähköiset palvelut .....	13
<b>4. Uuden kunnan palvelurakenteet.....</b>	<b>14</b>
4.1. Sosiaali- ja terveystalot.....	14
4.1.1. Varhaiskasvatus .....	15
4.1.2. Sosiaalityö .....	15
4.1.3. Vanhustenhuolto.....	16
4.1.4. Vammaispalvelut .....	17
4.1.5. Perusterveydenhuolto .....	18
4.2. Opetuspalvelut .....	18
4.2.1. Perusopetus.....	19
4.2.2. Oppilaiden erityinen tuki .....	20
4.2.3. Toisen asteen koulutus.....	20
4.3. Tekniset palvelut .....	20
4.3.1. Maankäyttö, kaavoitus ja suunnittelu .....	20
4.3.2. Kadunpito ja yksityistiet .....	21
4.3.3. Joukkoliikenne .....	21
4.3.4. Jätehuolto .....	21
4.3.5. Vesihuolto .....	21
4.3.6. Ruokahuolto.....	21
4.3.7. Kiinteistöhuolto ja siivous.....	21
4.3.8. Maaseutupalvelut.....	21
4.4. Vapaa-aikapalvelut.....	21
4.4.1. Liikuntapalvelut .....	21
4.4.2. Nuorisotyö.....	22
4.4.3. Kulttuuripalvelut .....	22
4.4.4. Kirjastopalvelut .....	22
<b>5. Talous .....</b>	<b>22</b>
5.1. Uuden kokonaisuuden taloustilanne.....	22
5.2. Ulkopuoliset ennusteet kuntien taloudesta .....	23
5.3. Valtionosuuksien muutokset.....	24
5.4. Yhdistymisavustus.....	24
<b>6. Tehdyn selvitystyön organisointi ja periaatteet .....</b>	<b>25</b>
6.1. Hankkeen hallinto.....	25
6.2. Valmisteluperiaatteet ja hankkeen tavoitteet .....	26
6.3. Muutosviestintä on tärkeää .....	27
6.4. Työryhmätyöskentely osana muutosprosessia.....	28
6.5. Kuntien kehittämissuunnitelmat ja linjaukset .....	29

## **Liitteet**

Liite 1	HANKKEEN AIKATAULU
Liite 2	KUNTAUUDISTUKSEN HENKILÖSTÖJÄRJESTELYISSÄ NOUDATETTAVAT PERIAATTEET

## **Hankkeen aikana valmisteltu muu materiaali:**

[www.hameenlinna.fi/uusikunta](http://www.hameenlinna.fi/uusikunta) -sivustolta löytyvät:

Palvelu- ja kuntarakenneselvitykset vuonna 2006  
Kaupunkiseutusuunnitelma 31.8.2007  
Kuntien kehittämissuunnitelmat 2007  
Valmistelun periaatteet, kuntien päätökset tammi-helmikuu 2007  
Työryhmien raportit toukokuu 2007  
Tilastotietoja PATU -kunnista  
Uuden kunnan talous selvitys

## **Muu seudullinen taustamateriaali:**

Seudullinen kouluverkkoselvitys 2007, Seutukeskus Oy Häme

# 1. Kuntaliitosselvityksen taustaa

Hämeenlinnan seudulla on takanaan tiivis kymmenen vuoden yhteistyö palvelujen tuottamisessa ja seudullisessa selvittämisessä, ja toteutuneita yhteistyöhankkeita on lukuisia. Vuoden 2005 lopulla etenemismahdollisuudet yksittäisratkaisujen osalta nähtiin käydyn loppuun ja seutuvaltuuskunta päätti selvittää vuoden 2006 aikana sekä palvelu- että kuntarakenteen.

Liki vuoden kestänyt valmistelutyö Palvelu- ja kuntarakenne tulevaisuudessa (PATU) – hankkeen nimissä alkoi 1.1.2006 Hattulan, Hauhon, Hämeenlinnan, Kalvolan, Lammin, Rengon ja Tuuloksen kuntien kesken. Vain Janakkala päätti jo varhaisessa vaiheessa jäädä pois kuntarakenteita koskevasta selvityksestä. Hankkeen aikana syntyivät seitsemän kunnan palvelurakenneselvitys sekä kuntarakenneselvitys. Kuntakierrosten, seminaarien ja toimialojen selvitysten sekä kartoitusten jälkeen kunnat päättivät hankkeen jatkosta. Hauho, Hämeenlinna, Kalvola, Renko ja Tuulos sitoutuivat 2.10.2006 valtuustojen päätöksillä yhteen kuntaan tähtäävän jatkovalmistelun periaatteista. 9.8.2007 myös Lammin kunta päätti palata yhteiseen neuvottelupöytään. Hankkeen aikataulu liitteessä 1.

## 1.1. Valmistelutyön tavoite

Syksyllä 2005 seutuhallituksen ja kunnanjohtajien seminaarissa selvityksen tavoitteeksi asetettiin palvelurakenne yhdessä kunnassa tai siten kuin yhdessä kunnassa, sillä palvelurakenteen yhdistäminen oli jo nähty tärkeäksi kuntalaisten asemaa parantavaksi asiaksi. Kuntarakennemuutoksessa selvitettäviksi näkökulmiksi nimettiin seuraavat viisi kokonaisuutta:

- Lähipalvelujen turvaaminen kunnanosakeskuksissa
- Lähidemokratia ja asukasvaikuttaminen
- Sähköinen asiointi ja uuden teknologian käyttöönotto
- Henkilöstön aseman turvaaminen ja saatavuus
- Toiminnan tehokkuus ja uusien toimintamallien käyttöönotto

Ensivaiheessa vuonna 2006 näkökulmana selvityksissä haluttiin tietää erityisesti miten muutos vaikuttaa lähidemokratiaan ja lähipalveluihin. Demokratian määritelmän todettiin pitävän sisällään myös kuntalaisten omat vaikutusmahdollisuudet asioihin sekä palveluihin. Lähipalveluja määriteltiin käsittämään mm. palvelupiste, koulu, päiväkot, vanhustenhuolto, terveydenhuolto, kirjasto ja liikuntapaikat. Samassa yhteydessä kävi ilmi, että kuntarakenteen muuttaminen ei muuta itsestään selvästi palveluverkostoa tai tuo hyötyjä.

Hämeenlinnan kaupunki on vuosina 2005 -2006 tehnyt omien palvelurakenteidensa tarkastelua ja arviointia. Samassa yhteydessä päätettiin suorittaa tarkastelu myös muissa kunnissa (pl. Janakkala). Kuntien tilanteita kartoitettiin ja kehityskohteita arvioitiin. Kehittämistä oli erityisesti johtamisessa, sähköisissä palveluissa ja kustannustietoisuuden kehittämisessä.

Näiden kokemusten ja selvitysten perusteella valmisteltiin ja hyväksyttiin seudun kunnissa yhteen kuntaan tähtäävän valmistelun periaatteet. Yhteinen kunta nähtiin mahdollisuutena selviytyä tulevaisuuden haasteista. Valmistelun periaatteita on täydennetty prosessin aikana ja keskeistä tulevaisuuden kannalta on sovittava kuntien palvelurakenteita yhteen taloudellisuuden ja tuottavuuden parantamiseksi

## 1.2. PATU -kuntien yhteistyö ja kaupunkiseutu

Hämeenlinnan seutu kuului helmikuussa 2007 voimaan astuneen nk. puitelain kaupunkiseutuihin, joita koski velvoite suunnitella yhteistoimintaa joukkoliikenteen, maankäytön, asumisen ja kuntarajat ylittävien palvelujen osalta. Kuntarakennehankkeen vuoksi koko seudun yhteisen suunnittelun organisointi oli samanaikaisesti haasteellista, mutta painottamalla kaupunkiseutusunnittelua erityisesti väestön, palvelurakenteen ja maankäytön perustietojen keräämiseen sekä kehityskuvan jatkosuunnitteluun työ eteni hyvin. Kunnat hyväksyivät suunnitelman elokuussa 2007.

Selvitys kerää em. tietojen lisäksi taulukkoon kuntien yhteistyössä tuottamat palvelut, joita on vuosien varrella kertynyt huomattava määrä. Kunnat ovat yhteistyössä seutukokonaisuutena, ja ostavat palveluja kaupungista. Jonkin verran yksittäisiä työtehtäviä tai palveluja hoidetaan myös keskinäisillä sopimuksilla. Kuntarakennehankkeen ulkopuolelle jäänyt Hattula ei eroa palvelujen yhteiskäytössä merkittävästi muista kunnista. Toinen ulkopuolella oleva kunta Janakkala luottaa muita kuntia useammin palvelujen omaan tuotantoon.

Hämeenlinna toimii jatkossakin veturikuntana seudullisissa palveluissa. Seudullisuuden pääperiaatteena ovat isäntäkuntaratkaisut, joissa tilaajana toimivat yhteislautakunta tai yhteisjaosto.

Seutuhallinnon tulevaisuus linjataan vuonna 2008 sen jälkeen kun selviää, mitkä kunnat ovat mukana yhteisessä kuntarakenteessa.

## 2. Uuden kuntakokonaisuuden tilasto- ja taustatietoja

Kuntarakennehankkeessa mukana on 6 kuntaa Hämeenlinnan seudun 8 kunnasta. Yhteinen väkimäärä seudun kunnissa on viimeisen tilaston mukaan noin 65 300 asukasta.

Kunta	asukasluku (30.9.2007)	Osuus laajentuneen kunnan väestöstä
Hauho	3976	6,09 %
Hämeenlinna	48278	73,95 %
Kalvola	3492	5,35 %
Lammi	5541	8,49 %
Renko	2386	3,65 %
Tuulos	1612	2,47 %
<b>Yhteensä</b>	<b>65285</b>	<b>100,00 %</b>

### 2.1. Palvelutarpeiden kehityssennusteet

Vanhusten määrän kasvun vuoksi vanhustenhuollon ja terveydenhuollon menot tulevat kasvamaan kunnissa. Stakesin ja Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirin keväällä 2007 tekemän selvityksen mukaan vanhustenhuollon menot kasvavat patu-kunnissa vuoteen 2015 mennessä 12,2 % ja vuoteen 2025 mennessä 30,9 % nykyisestä.

Hämeenlinnan seutukunnalla on yhteensä terveydenhuollon ja vanhusten hoivamenojen tarpeiden kasvusta johtuen 29 % menojen kasvu odotettavissa vuoteen 2025 mennessä. Menojen kasvussa on suuria eroja kuntien kesken. Väestörakenteen muutos aiheuttaa suurimman menolisäyksen Rengossa, jossa kasvu vuoteen 2015 mennessä on 16,3 % ja

vuoteen 2025 mennessä 45,1 %. Pienin menolisäys on Hauholla, jossa vastaavat luvut ovat vuoteen 2015 mennessä 5,4% ja vuoteen 2025 mennessä 18,5%.

Vuosi	Hauho	Hämeenlinna	Kalvola	Lammi	Renko	Tuulos
2015	5,4 %	13,1 %	9,5 %	1,7 %	16,3 %	7,2 %
2025	18,5 %	32,2 %	21,8 %	10,9 %	45,1 %	26,9 %

Terveydenhuollon ja vanhusten hoivan tarvekertoimet Hauholla ja Tuuloksessa ovat yli 20 % maan keskiarvon yläpuolella. Vuonna 2005 koko Hämeenlinnan seudun palvelutarve oli noin alle 1,1 kun sen ennustetaan vuonna 2025 olevan noin 1,3. (Stakes 2007)

Vanhusten palvelut ovat kasvava palveluala, ja palvelurakenne painottuu edelleen julkisiin palveluihin. Esimerkkinä palvelutarpeiden kehitys asiakasmäärinä mikäli tarve/ikäluokka ja palvelumuoto säilyvät nykyiseen verrattuna ennallaan yli 75-vuotiaiden osalta Hämeenlinnan seudulla.

	2005	2015	2015
<b>kotihoito suos. 25 %</b>	1360	2166	3104
<b>palveluasuminen suos. 3 %</b>	163	260	372
<b>palveluasuminen suos. 5 %</b>	272	433	621
<b>laitushoito suos 5 %</b>	272	433	621
<b>laitushoito suos 7 %</b>	381	606	869

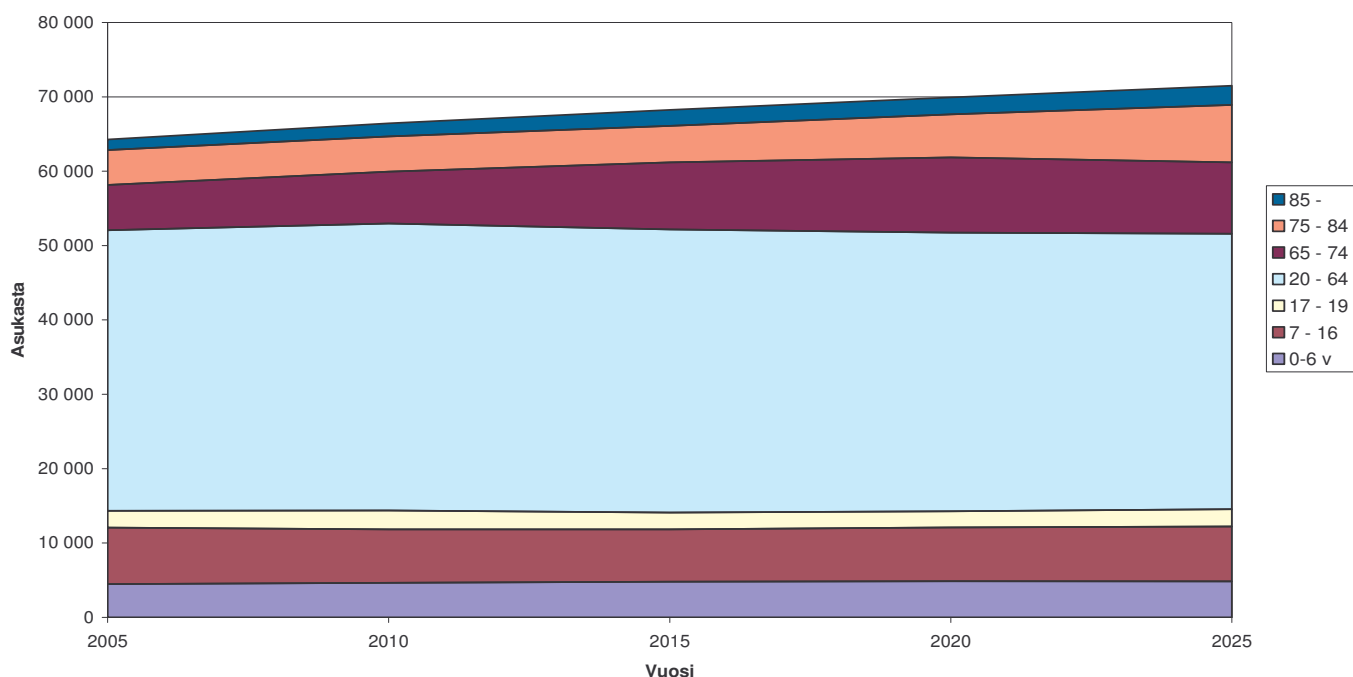
Vammaispalveluasiakkaiden määrä ja menot ovat kasvussa. Lisäksi asiakkaiden tarpeet monimutkaistuvat ja he tarvitsevat yhä enemmän palveluja.

Sosiaali- ja terveystalouksissa parhaina keinoina parantaa tuottavuutta ja hidastaa kustannusten nousua nähdään panostaminen ennaltaehkäisevään työhön ja perustason palveluihin.

## **2.2. Väestö ikääntyy**

Uuden Hämeenlinnan väestön ennustetaan Tilastokeskuksen toukokuussa 2007 päivitetyn ennusteen mukaan kasvavan vuodesta 2005 vuoteen 2025 mennessä noin 7200 asukkaalla. Samanaikaisesti yli 65-vuotiaiden määrä uudessa kuntakokonaisuudessa kasvaa myös 7215 henkilöllä ollen 18102 henkilöä. 65 855 asukkaasta täten 27,5 % on yli 65-vuotiaita.

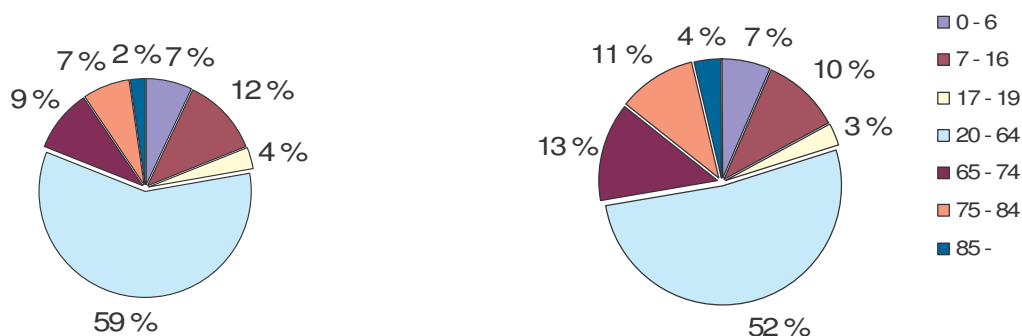
## Ennuste väestön määrän kehityksestä 2005-2025



Vuonna 2025 yli 65-vuotiaita naisia uuden Hämeenlinnan alueella on 15 % koko väestöstä kun luku vuonna 2005 oli 12 %. Vuonna 2025 yli 65-vuotiaita miehiä uuden Hämeenlinnan alueella on 11 % koko väestöstä kun luku vuonna 2005 oli 7 %.

Huoltosuhteen kehitys huonompaan suuntaan tapahtuu hitaasti vuoteen 2010 saakka, mutta jo vuoteen 2015 huoltosuhde heikentyy selvästi ja vuoteen 2020 mennessä muutos on todella radikaali. Vuonna 2020 on ennusteen mukaan odotettavissa tilanne, jossa 1000 työssäkäyvää ja opiskelevaa henkilöä kohden Hämeenlinnassa on 750 yli 65-vuotiasta. Aluetalouden kannalta kehitys on nykyisellä järjestelmällä mahdoton hoitaa.

Väestörakenne vuosina 2005 ja 2025



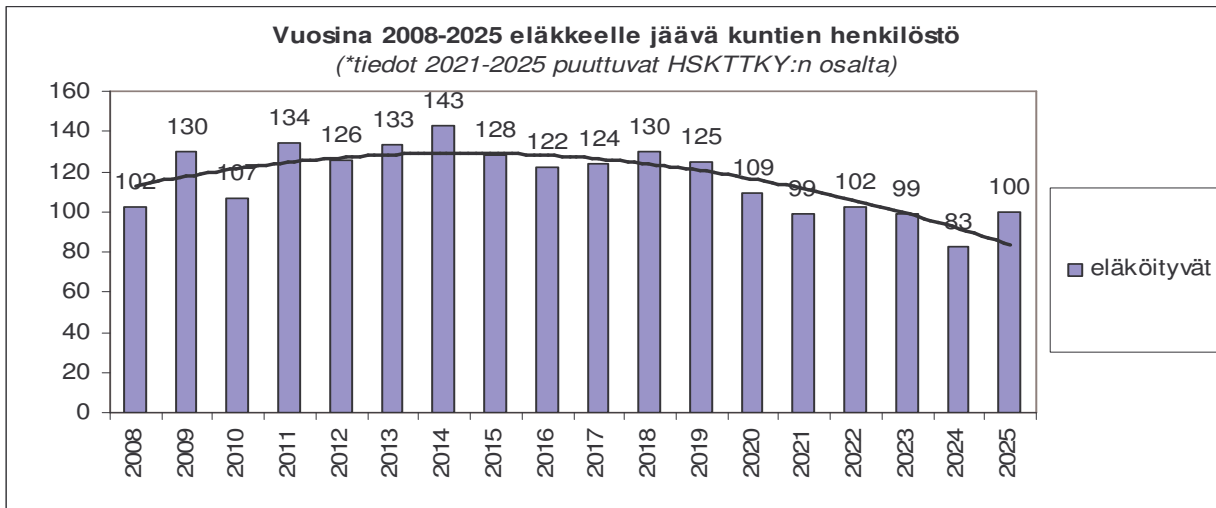
### 2.3. Henkilöstön määrä ja eläköityminen kunnissa

Hämeenlinnan kaupungin henkilökunta vuonna 2009 on yli 4200 henkilöä. Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstön jakautuminen toimialoittain.

Toimiala	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä	Määrä
	HML	Hauho	Kalvola	Renko	Tuulos	Lammi	HSKTTYKY	LT-KY	Yhteensä
	31.12.06	31.12.06	31.12.06	31.12.06	31.12.06	31.12.06	31.12.06	18.10.07	
<b>Keskushallinto</b>	<b>161</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>39</b>	<b>65</b>	<b>8</b>	<b>305</b>
vakinainen	113	7	7	9	5	24	49	6	220
määräaikainen	39	0	1	0	0	14	16	2	72
työllistetty	9	0	0	3	0	1	0	0	13
harjoittelija tms.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sosiaali- ja terveys	<b>1 043</b>	<b>127</b>	<b>90</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>115</b>	<b>626</b>	<b>75</b>	<b>2 208</b>
vakinainen	785	81	80	45	45	82	457	75	1 650
määräaikainen	235	43	9	18	12	31	168	0	516
työllistetty	16	2	0	4	1	2	0	0	25
harjoittelija tms.	7	1	1	0	7	0	1	0	17
Koulutus ja kulttuuri	<b>654</b>	<b>49</b>	<b>67</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>899</b>
vakinainen	482	32	51	17	8	70	0	0	660
määräaikainen	160	17	15	3	0	30	0	0	225
työllistetty	11	0	1	1	0	0	0	0	13
harjoittelija tms.	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Tekniikka ja ymp.	<b>417</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>522</b>
vakinainen	363	24	11	4	7	30	5	2	446
määräaikainen	40	6	2	0	0	6	4	0	58
työllistetty	13	1	0	2	1	0	0	0	17
harjoittelija tms.	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Pelastuslaitos	<b>258</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>258</b>
vakinainen	227	0	0	0	0	0	0	0	227
määräaikainen	29	0	0	0	0	0	0	0	29
työllistetty	1	0	0	0	0	0	0	0	1
harjoittelija tms.	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Ympäristötoimi	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>31</b>
vakinainen	17	0	0	0	0	0	0	3	20
määräaikainen	11	0	0	0	0	0	0	0	11
työllistetty	0	0	0	0	0	0	0	0	0
harjoittelija tms.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>2 561</b>	<b>214</b>	<b>178</b>	<b>106</b>	<b>86</b>	<b>290</b>	<b>700</b>	<b>88</b>	<b>4 223</b>
vakinainen	1 987	144	149	75	65	206	511	86	3 223
määräaikainen	514	66	27	21	12	81	188	2	911
työllistetty	50	3	1	10	2	3	0	0	69
harjoittelija tms.	10	1	1	0	7	0	1	0	20



PATU -kuntien ja Hämeenlinnan seudun kansanterveystyön kuntayhtymän työntekijöiden eläköitymisennuste:



Kevan ennusteen mukaisesti näyttää, että eläköityminen vuoteen 2015 mennessä kasvaa merkittävästi ollen keskimäärin noin 130 henkilöä vuodessa. Vuosina 2015 - 2020 kehitysvauhti tasaantuu noin 120 henkilöön vuodessa. Tämä tarkoittaa keskimäärin noin 3 % eläköitymistasoa vuosittain, ja vuoteen 2025 mennessä on näin ollen yli 50 % nykyisistä työntekijöistä siirtynyt eläkkeelle.

### 3. Uuden Hämeenlinnan palvelu- ja toimintamalli

#### 3.1. Toimintamallin periaatteet ja palvelujen tehostaminen

Palveluiden uudistamisprosessin perimmäisenä tavoitteena on asukkaiden hyvinvoinnin turvaaminen. Jotta hyvinvointi voidaan turvata myös tulevaisuudessa, on palvelutoimintaa modernisoitava. Uusi palvelu- ja toimintamalli pyrkii saavuttamaan seuraavat tavoitteet:

1. Palveluiden tuottavuuden ja vaikuttavuuden kasvu
2. Palveluiden organisointi ja tuottaminen asiakaslähtöisesti
3. Kustannustietoisuuden kasvu ja kustannuslaskennan kehittyminen
4. Teknologian hyödyntämisen lisääminen
5. Palvelutarpeiden ennakoinnin kehittyminen ja aktiivinen vaikuttaminen palveluiden kysyntään
6. Palvelutasojen selkeä määrittely ja niistä viestiminen
7. Suoran asukasvaikuttamisen vahvistaminen poliittisen järjestelmän rinnalla

Uuden toimintamallin tulee siis olla nykyistä asiakaslähtöisempi, tuottavuuden ja kustannustietoisuuden tulee olla nykyistä korkeammalla tasolla ja teknologiaa tulee hyödyntää nykytilannetta paremmin.

Tavoitteiden saavuttamiseksi on arvioitu omaa toimintaa ja haettu uusia toimintamalleja tutkimuksen ja vertaiskokemusten kautta. Prosessin tuloksena siirrytään vuosina 2009-2012 tilaaja-tuottaja-toimintatapaan, elämäнкаari-ajatteluun ja seudullisissa palveluissa isäntäkuntamalliin.

Uudistus näkyy muutoksina poliittisessa järjestelmässä, organisaatiossa, hallinnossa, palvelujen tuotantotavoissa sekä johtamis- ja tietojärjestelmissä. Tilaaja-tuottaja-toimintatapaa sovelletaan sekä sisäisenä että ulkoisena toimintatapana.

Uusi toimintamalli korostaa myös lähipalveluiden merkitystä yhteisöllisyyden rakentajana ja asukkaiden mahdollisuuksia osallistua palveluiden suunnitteluun.

### **3.2. Päätöksenteko ja vaikuttaminen**

#### **3.2.1. Luottamushenkilöorganisaatio**

Laajentuneen Hämeenlinnan valtuustossa on 1.1.2009 alkaen lain mukaisesti 59 valtuutettua.

Uuden valtuuston vaaleja varten Hämeenlinnan kaupunginvaltuusto valitsee keskusvaalilautakuntaan lisäjäsenen ja varajäsenen kustakin liittyvästä kunnasta kuntajakolain ja vaalilain vaatimusten mukaisesti. Vaalilautakunnista ja –toimikunnista sekä nykyisten rajojen mukaisista äänestysalueista päätetään vuoden 2008 aikana.

Ensimmäisellä valtuustokaudella 2009 – 2012 liittyvien kuntien edustus turvataan siten, että kummankin aluetoimikunnan alueelta valitaan koko kaupungin vaalituloksen perusteella kaupunginhallitukseen ja seuraaviin lautakuntiin (tarkastuslautakunta, lasten ja nuorten lautakunta, elämänlaatulautakunta, ikäihmisten lautakunta, terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lautakunta, yhdyskuntalautakunta, ympäristö- ja rakennuslautakunta) 1 edustaja ja varaedustaja/aluetoimikunnan alue. Tämän lisäksi liittyvien kuntien alueelta valitaan yksi edustaja kaupunginvaltuuston puheenjohtajistoon ensimmäisellä valtuustokaudella.

Kaupunginhallituksen jäsenet ja varajäsenet valitaan neljän vuoden valtuustokaudelle kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Lautakuntien puheenjohtajat ovat valtuutettuja. Kaupunginhallituksen ja lautakuntien jäsenet ovat pääsääntöisesti valtuutettuja.

Lautakunnat nimetään elämänkaari -ajattelun mukaisesti ja niiden tehtävät muuttuvat merkittävästi nykyisestä. Lautakunnat toimivat strategisina tilaajaorganisaatioina, jotka määrittelevät palvelutason ja ohjaavat toimintaa sisäisen sopimusohjauksen, kumppanuuden ja ulkoisen hankinnan keinoin.

Terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lautakunnan yhteydessä toimii perusterveydenhuollon jaosto, mikäli seudulla on tarvetta yhteistoiminta-alueelle.

#### **Hämeenlinnan uuden organisaation toimielimet vuosina 2009-2012 ovat seuraavat:**

	jäsenmäärä
Kaupunginvaltuusto	59
Kaupunginhallitus	13
Tarkastuslautakunta	13
Keskusvaalilautakunta	5

#### **Lautakunnat**

Lasten ja nuorten lautakunta	13
Elämänlaatulautakunta	13
Ikäihmisten lautakunta	13
Terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lautakunta	13
Perusterveydenhuollon jaosto	7
Yksilöjaosto	7
Yhdyskuntalautakunta	13
Ympäristö- ja rakennuslautakunta	13

#### **Maakunnallinen yhteislautakunta**

Palo- ja pelastuslautakunta	11
-----------------------------	----

Esitettyyn lautakuntarakenteeseen siirtyminen tarkoittaa elämänkaari -ajattelun sekä tilaaja-tuottaja -mallin ottamista käyttöön päätöksenteossa asteittain. Organisaatioiden rakentaminen, sisältöjen valmistelu sekä rajapintaratkaisut tarkentuvat jatkosuunnittelun perusteella. Suunnittelun lähtökohtana on, että

- Lasten ja nuorten lautakunta sekä Ikäihmisten lautakunta vastaavat tulevaisuudessa tietyn ikäryhmän palveluista yli perinteisten toimialarajojen.
- Elämänlaatulautakunta vastaa pääosin vapaa-aika- ja kulttuuriasioista.
- Yhdyskuntalautakunta vastaa tekniikkaan ja infrastruktuuriin liittyvistä asioista.
- Terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lautakunta vastaa perusterveydenhuollon palveluista sekä tietyistä siihen kiinteästi liittyvistä sosiaalitoimen palveluista kuten mielenterveystyöstä tai vammaispalveluista.
- Ympäristö- ja rakennusvalvonnan asioita lähdetään hoitamaan yhden lautakunnan alaisuudessa.

### 3.2.2. Aluetoimikunnat

Lähidemokratian turvaamiseksi muutosvaiheessa perustetaan kaksi aluetoimikuntaa 1)Ydin - Hämeen ja 2) Kalvola - Rengon alueelle. Aluetoimikuntien paikat jaetaan seuraavasti:

Kalvola	8	
Renko	6	yht. 14

Hauho	6	
Lammi	8	
Tuulos	4	yht. 18

Aluetoimikunnan jäsenet ja varajäsenet nimeää Hämeenlinnan kaupunginvaltuusto ja paikkajaossa otetaan huomioon aluetoimikuntien äänestystulokset. Toimikunnille nimetään sihteeri/valmistelija ja kaupunginhallituksen edustaja sekä varaedustaja. Aluetoimikunnat toimivat kaupunginhallituksen alaisuudessa.

Aluetoimikuntien tehtävänä on osallistua muutoksen valmisteluun ja seurata sen toteutumista, toimia linkkinä paikallisten toimijoiden ja valtuuston välillä sekä jakaa rahoitusta ensimmäisen valtuustokauden ajan paikallisten toimintojen kehittämiseksi. Sopimuskaudella vuosina 2009 - 2011 lakkaavien kuntien yksityisteille varataan yhteensä 280 000 euroa vuodessa, joka jaetaan yhtenäisten periaatteiden mukaisesti aluetoimikuntien kautta. Yksityisteiden rahoitus päätetään jatkossa osana Hämeenlinnan kaupungin budjettia ja niiden rahoitus pyritään turvaamaan jatkossakin. Lisäksi toimikunnille annetaan hallinto- ja kehittämisrahaa yhteensä 220 000 euroa jaettavaksi paikalliseen kehittämistoimintaan.

Ensimmäisen valtuustokauden aikana aluetoimikuntien toimintaa kehitetään edelleen ja ne vakiinnutetaan osaksi kansalaisvaikuttamisen järjestelmää Hämeenlinnassa.

### 3.2.3. Kansalaisvaikuttaminen

Uudessa Hämeenlinnassa jatketaan jo parikymmentä vuotta toimineen Hämeenlinnamallin kehittämistä tavoitteena luoda moderneja tapoja asukkaiden osallistumiselle ja vaikuttamiselle ja turvata kuntalaisten mahdollisuus vaikuttaa palveluihin.

Kansalaisvaikuttamisen kehittäminen vaatii tasavertaisia osallistumismahdollisuuksia ja osallistumisen tiloja. Yksittäisten asukkaiden lisäksi vaikuttamisen ja kriittisen keskustelun tilaa tarjotaan myös kansalaisjärjestöille ja vapaille asukkaiden yhteenliittymille. Suora kansalaisvaikuttaminen on poliittista järjestelmää täydentävä, jatkuva vaikuttamisen tapa.

Kansalaisvaikuttamista kehitetään uudessa kunnassa monen eri kanavan välityksellä: kontakteina suoraan virkamiehiin, sähköisten verkkotilojen ja palautejärjestelmien kautta sekä median avulla.

### **3.3. Johtaminen ja organisaatio**

#### **3.3.1. Johtaminen**

Hämeenlinnan kaupungissa on kaupunginjohtajan lisäksi yksi apulaiskaupunginjohtaja.

Kaupunginjohtajan ja apulaiskaupunginjohtajan vastuut jaetaan tilaaja-tuottaja-toimintatavan mukaan. Valmistelua ohjaavana periaatteena todetaan, että kaupunginjohtajan tehtäviin ja vastuulle kuuluisivat koko kaupunkikonsernin strateginen suunnittelu ja ohjaus, talous, elinkeinopolitiikan ja maankäytön strateginen suunnittelu, seutuyhteistyö sekä palvelujen tilaajatoimintojen strateginen suunnittelu ja ohjaus.

Apulaiskaupunginjohtajan tehtäviin ja vastuulle kuuluisivat konserniyhtiöiden ja -yhteisöjen strateginen ohjaus, palvelujen tuotannon strateginen suunnittelu ja ohjaus, kaupungin omaisuuden omistajapolitiikka sekä toiminnan kannattavuuden ja taloudellisuuden ohjaus ja seuranta.

Lakkaavien kuntien viisi kunnanjohtajaa siirretään Hämeenlinnan kaupungin palvelukseen. Kaikkien lakkaavien kuntien kunnanjohtajien työpanosta suunnataan rakennemuutoksen johto- ja kehitystehtäviin.

Muu Johtamisjärjestelmä noudattaa tilaaja-tuottaja -toimintatapaa. Uudessa rakenteessa toimialajohtajien tehtävät muuttuvat tilaajajohtajien tehtäviksi. Tilaaja- ja tuottajapuolella toimivat omat johtoryhmät, koko kaupungista vastaa konsernijohtoryhmä.

Johtamisjärjestelmän muita periaatteita ovat matalat organisaatiot, alueellisuus, delegointi ja vahva lähiesimiestyö. Johtamisjärjestelmä ja organisaatio kuvataan vuoden 2008 aikana.

Johdolle asetetaan tavoitteet henkilöstön, talouden, toiminnan ja vaikuttavuuden osalta ja tavoitteiden saavuttamista mitataan.

#### **3.3.2. Organisaatio**

Palvelutuotanto-organisaatiot uudistetaan vastaamaan tilaaja-tuottaja- toimintatapaa ja elämäntapaajattelua.

Uudessa kunnassa palveluja tuotetaan omana toimintana, kunnan/kuntien omistamissa liikelaitoksissa ja yhtiöissä sekä ulkopuolisten tuottajien voimin. Tavoitteena on löytää palveluille sopivin tuottamistapa, joka on asiakaslähtöinen, tuottavuutta parantava ja tehokas. Käytännössä se voi tarkoittaa organisaatioiden yhdistämistä uudella tavalla tai mm. siirtymistä kaupungin omiin liikelaitoksiin. Palveluja voidaan myydä myös seudun muille kunnille.

Nykyisten liikelaitosten ja yhtiöiden toimintaperiaatteet tarkistetaan ja uuden kunnan omistajapolitiikkaa sekä konsernihallintoa tehostetaan.

Kunnan oman palvelutuotannon rinnalla mahdollistetaan yksityisen ja kolmannen sektorin palvelujen kehittyminen esimerkiksi palveluseteleiden avulla tai rajoittamalla oman toiminnan laajentamista.

Palvelujen tuotteistaminen aloitetaan kaikissa palveluissa; sisäistä laskentaa, budjetointia ja mittaamista kehitetään.

Hallinto- ja kehittämisspalveluja tehostetaan ja sisäistä koordinointia parannetaan. Hallintopalvelut keskitetään Hämeenlinnan kaupunkikeskustaan.

### **3.3.3. Henkilöstön asema muutoksessa**

Henkilöstön asema turvataan laissa kunta- ja palvelurakenteeksi (9.2.2007) viideksi vuodeksi sillä rajoituksella, että palvelussuhdeturvan edellytyksenä henkilön on otettava vastaan hänelle soveltuvaa nykyisestä poikkeavaa työtä. Kunnat sopivat lisäksi, että palvelussuhdeturva koskee vastaavalla tavalla myös henkilökuntaa, joka siirtyy kuntien yhtiöiden ja liikelaitosten palvelukseen 1.1.2009 alkaen.

Henkilöstön edustajien kanssa on valmisteltu Kuntauudistuksen henkilöstöjärjestelyissä noudatettavat periaatteet. Kappaleessa 6.1. on esitelty valmisteluprosessi ja liitteessä 2 varsinaiset periaatteet, joiden pohjalta kunnat ja järjestöt sopivat henkilöstön asemasta muutoksessa vuoden 2008 aikana.

Muuttuvan palvelurakenteen vastuuhenkilöt nimetään viimeistään maaliskuussa 2008 ohjausryhmän esityksestä kaupunginhallituksessa. Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävät nimetään viimeistään 30.9.2008.

Palkkoja harmonisoidaan pääosin vuosien 2009 ja 2010 aikana. Palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arviointiin, jonka yhtenäistäminen on pitkä prosessi. Palkkausjärjestelmää kehitetään edelleen tulevana vuosina palkitsevampaan suuntaan.

Muutos- ja johtamiskoulutus aloitetaan vuoden 2008 aikana, ja erityisiä koulutuksen painopistealueita ovat esimiestyö muutoksessa, kustannustiedon ja laadun hallinta, sähköiset palvelut ja niiden kehittäminen, tiimityö sekä tilaaja-tuottaja –toimintatapa. Koulutettavina ovat sekä luottamushenkilöt että työntekijät.

Johto-, asiantuntija-, hallinto- ja toimistotehtävissä oleville henkilöille tehdään osaamiskartoitus, jossa henkilöillä itsellään on myös mahdollisuus esittää toiveitaan tulevien työtehtävien suhteen.

Yhteistoiminta jatkuu vuoden 2008 aikana kaikkien kuntien yhteisillä pääluottamusmiespalavereilla sekä normaalisti kunnissa.

### **3.3.4. Tietojärjestelmät ja sähköiset palvelut**

Asiakaslähtöisyyttä ja tuottavuutta tehostetaan teknologian avulla. Tieto- ja viestintäteknologialla tuetaan uutta palveluorganisaatiota ja johtamisjärjestelmää.

Uudessa kunnassa siirrytään kokonaisvaltaiseen toiminnanohjausjärjestelmään, joka rationalisoi hallintokäytäntöjä, tuottaa reaaliaikaista tietoa johdolle sekä mahdollistaa nykyistä paremmin toiminnan ja sen tulosten mittaamisen sekä analysoinnin. Henkilöstölle luodaan joustava sähköinen työympäristö.



vuoden 2008 aikana. Poikkeuksena tästä on perusterveydenhuollon järjestämisen periaatelinjaukset, jotka tehdään jo kuntarakennepäätöksen yhteydessä. Syynä tähän on siirtyminen kuntayhtymistä isäntäkuntamalliin.

#### **4.1.1. Varhaiskasvatus**

Varhaiskasvatuksen lähipalvelut organisoituvat varhaiskasvatuskeskuksiksi. Saman sateenvarjon alle kootaan eri varhaiskasvatuspalvelut, joista asiakas käyttää tarvitsemansa palvelun. Lähipalveluissa toimii aktiivinen palveluohjaus.

Varhaiskasvatuksen kokonaisuuteen kuuluvat päiväkodin, perhepäivähoidon, avoimen päiväkotitoiminnan, esiopetuksen, erityisvarhaiskasvatuksen, kerhotoiminnan, yksityisen päivähoiton, srk:n ja järjestöjen varhaiskasvatuspalvelut. Jokaisessa varhaiskasvatuskeskuksessa on johtaja. Hyvä jaettu verkostojohtaminen tukee toimintaa ja parantaa asiakkaan saamaa palvelua.

Uudessa kunnassa moniammatillista ennaltaehkäisevää työtä painotetaan. Yhteistyö alueen muiden toimijoiden kanssa tapahtuu varhaiskasvatuskeskuksen rakenteissa. Terveystoimijat työskentelevät perusterveydenhuollon organisaatiossa ja he jalkautuvat tarvittaessa varhaiskasvatuskeskuksiin.

Varhaiskasvatuksen piirissä olevat lapset ovat päivähoiton ja neuvolan, mutta voivat olla myös erityisvarhaiskasvatuksen, perheneuvolan ja lastensuojelun asiakkaita. Varhaiskasvatuksen ja opetustoimen yhteistyön tulee olla saumatonta. Tärkeää on, että uudessa kunnassa kehitetään eri toimijoiden verkostomaisen tiimityön rakentamista ja uutta toimintakulttuuria.

Alle kouluikäisten lasten lievät kehityksen ja käyttäytymisen ongelmat havainnoidaan neuvolassa ja päivähoitossa. Lapsen tarvitsemat tukitoimet vaikeusasteesta riippumatta toteutetaan lapsen lähiympäristössä kotona, päivähoitossa tai koulussa. Joissakin päiväkodeissa on edelleen integroitu erityisryhmä tai pienennetty ryhmä.

Organisoituminen elämänkaarimallin mukaan toteuttaa asiakasnäkökulmaa ja mahdollistaa saumattoman työn lapsen ja nuoren eri ikäkausien palveluissa toimijoiden kesken.

Perusteilla olevan Lasten ja nuorten talon puitteissa tullaan koordinoimaan nykyisin eri toimialoilla ja eri toimijaorganisaatioissa toteutettavia lapsiin ja nuoriin sekä lapsiperheisiin suuntautuvia erityispalveluja. Lasten ja nuorten talossa erityispalvelut keskittyvät saman katon alle, palvelu on asiakaslähtöistä ja toimii ”yhden luukun periaatteella”. Näin saavutetaan synergiaetua mm. tilaratkaisujen näkökulmasta.

#### **4.1.2. Sosiaalityö**

Palveluverkko muodostuu kunnanosakeskuksissa järjestettävänä lähipalveluina, Hämeenlinnassa tuotettavina keskitettyinä erityispalveluina sekä kunnanosakeskuksiin jalkautettavina palveluina.

Peruslähtökohta on, että lähipalvelut on oltava asiakkaan saatavilla lähellä asuin- ja elinympäristöä. Palveluohjaukseen kiinnitetään erityistä huomiota.

Lähipalveluissa toteutetaan moniammatillista ennaltaehkäisevää toimintatapaa. Sosiaalityöntekijältä vaadittava erityisosaaminen liittyy asiakkaan sosiaalisen elämäntilanteen arviointiin ja kartoitukseen, palveluiden koordinointiin, psyko-sosiaaliseen tukeen, ennaltaehkäisyyn ja varhaisen tuen näkökulmiin, yhdyskuntatyöhön ja paikallisverkostojen kanssa työskentelyyn.

Sosiaalityön keskitetyt palvelut ovat erityisesti sellaisia, joita kuntalaiset tarvitsevat harvoin, joissa palvelun laadun ja asiantuntemuksen näkökulmasta tarvitaan sosiaalityöntekijöiden erikoistumista ja erityisosaamista. Esimerkiksi lasten ja perheiden palvelujen erityisosaamista keskitetään nykyisen Hämeenlinnan kaupungin alueelle mahdollisesti perustettavaan Lasten ja nuorten taloon.

Sähköisiä palveluja kehitetään mm. toimeentulotuen hakemisessa.

Perusterveydenhuollon sosiaalityön palvelut tulisi jatkossakin antaa terveydenhuollon asiakkaan hoitosuhteeseen liittyvinä keskitettyinä palveluina avosairaanhoidossa ja terveyskeskuksen sairaalahoidossa. Keskittämisen perusteena ovat terveystieteiden sosiaalityön erityisosaaminen, oikea-aikaiset palvelut, tarkoituksenmukaiset toiminnalliset kokonaisuudet ja yhteistoimintakäytännöt sekä joustavat konsultaatiot.

### **4.1.3. Vanhustenhuolto**

Vanhustenhuollon palvelujen taso yhdenmukaistetaan uudessa kunnassa siten, että palvelujen saamisen kriteerit ja taso määritellään yhteisesti. Esimerkkinä omaishoidon tuen kriteerit, kotipalvelujen saatavuus ja asiakkailta perittävät maksut. Nykyiset vanhustaluyksiköt säilyvät kunnissa, mutta niiden palveluvalikoima tarkistetaan vastaamaan vanhustenhuollon ja uuden kunnan yhteisiä tarpeita.

Nykyiset kuntarajoja noudattavat kotihoitoalueet muotoillaan uudelleen siten, että väestöpohjan ja ikärakenteen lisäksi huomioidaan alueen maantieteellinen rakenne ja välimatkat. Kotihoitoalueet ovat henkilöstömäärältään sellaisia, että iltatyö ja yöpartio saadaan toimimaan. Kotihoitoalueet pyritään järjestämään yhdenmukaisiksi terveydenhuollon aluejaon kanssa. Ympäri vuorokautisen avun saaminen kotiin on tämän päivän ja tulevaisuuden kotihoitoa. Uuden kunnan alueella järjestetään kotipalvelua tarpeen mukaan myös yöaikaan. Myös lääkärit tekevät kotikäyntejä, jolloin vanhus saa avun tuttuun asuinympäristöönsä. Kotikäynnit edellyttävät lääkäriresurssien lisäämistä.

Vanhainkotipaikat ovat koko uuden kunnan alueella käytössä ja laitoshoidosijoitukset tehdään yhteistyössä asiakkaan ja omaisten kanssa. Vanhainkotihoito ja asumispalvelut säilyvät nykyisissä kunnissa, mutta ohjautuvat alueellisesti (Hauho-Tuulos -Lammi, Hämeenlinna-Kalvola -Renko). Eri asiantuntijoiden yhteiset SAS-ryhmät (Selvitä-arvioi-sijoita) toimivat alueellisesti ja laajassa yhteistyössä. SAS-ryhmä toimii sosiaali- ja terveystoimessa vanhustaluiden moniammatillisena yhteistyöryhmänä. Tulevaisuudessa valtaosa vanhainkotipaikoista on muistamattomien käytössä. Kotihoidossa hoidetaan vielä kotona toimeen tulevia muistamattomia sekä runsaasti hoivaa ja huolenpitoa tarvitsevia vanhuksia. Vanhainkoti- ja palveluasumispaikat täytetään ensisijaisesti oman kunnan osakesekunnon kriteerit täyttävillä asiakkailla. Omais- ja läheissuhteet huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

Palvelusetelin käytön laajentaminen kotihoitoon ja palveluasumiseen lisännee merkittävästi yksityistä palvelutarjontaa koko uuden kunnan alueella. Palvelusetelijärjestelmän laajentaminen parantaa uuden kunnan asukkaiden palvelujen valinnanvapautta.

Vanhusten neuvontapisteet sijoittuvat helposti lähestyttäviin paikkoihin, kuten yhteispalvelupisteisiin, kauppakeskuksiin tai päivätoiminnan yhteyteen. Niissä vanhukset voivat yhden luukun periaatteella toimittaa useita asioita samalla kertaa. Neuvontapisteissä tiedotetaan ja neuvotaan terveydellisissä kysymyksissä ja vanhustaluiden käytössä. Myös Kelan palveluita voi sijoittaa samaan yhteyteen.



Terveyskeskussairaalassa keskitytään akuuttihoitoon ja aktiiviseen kuntoutukseen, perusturvan laitoksiin jonottavien pitkäaikaispotilaiden määrä minimoidaan. Palveluketjussa pitää olla joustovaraa joka tasolla, erityisesti hoitoketjun loppupäässä palveluasuminen-vanhainkotiakselilla.

Uudessa toimintamallissa olennaista on löytää riittävästi keinoja ennalta ehkäisevän työn, kotihoidon ja kuntoutuksen tehostamiseen siten, että laitoshoidon tarve saadaan minimoitua. Palveluketjujen toiminnassa tämä tarkoittaa resurssien suuntaamista kotihoidon ja kuntoutuksen vahvistamiseen niin, että ehkäistään raskaampien palveluiden tarpeeton käyttö.

Hoitoketjun kaikilla tasoilla - perusterveydenhuollon sairaalassa, sosiaalitoimen laitoksissa, asumisyksiköissä ja kotihoidossa, tulee olla jouston mahdollisuus. Hoitolinjasta tulee pyrkiä sopimaan ajoissa eli silloin, kun vanhus on vielä kykenevä itsenäiseen päätöksentekoon. Vanhustenhuollon ja perusterveydenhuollon yhteinen tehtävä on kehittää työmuotoja siten, että tarpeeton paine erikoissairaanhoidon vähenee.

#### **4.1.4 Vammaispalvelut**

Vammaispalvelut ja kehitysvammahuolto toteutetaan keskitetysti. Samalla varmistetaan paikallistuntemuksen hyödyntäminen. Palvelupisteissä on toimiva palveluohjaus ja jalkautuva työntekijä. Palveluja voidaan myydä muille seudun kunnille ottaen huomioon käytössä olevat resurssit.

Pääjärven kuntayhtymä tulee muuttumaan puitelain myötä. Todennäköistä on, että Pääjärven kuntayhtymä yhdistyy Uudenmaan erityispalvelut kuntayhtymän kanssa ja näin muodostuu koko Etelä-Suomen kattava vammaispalvelut -kuntayhtymä. Tähän liittyen on vuonna 2006 aloitettu HOTHAT –hanke (hoitotyö haastavasti toimivan asiakkaan tukena), jossa ovat mukana em. kuntayhtymien lisäksi Helsingin kaupunki ja Hämeenlinnan kaupunki.

HOTHAT –hankkeen ja puitelain lisäksi on Pääjärven kuntayhtymän osalta käynnissä Lammin laitosalueen hajautus. Tarkoituksena on siirtää vaikeasti kehitysvammaisten palveluasuminen lähemmäs asuinpaikkakuntia ja varmistaa samalla erityishuoltopiirin asiantuntemuksen säilyminen.

Moniammatillisuus ja tiimityö ovat vammaispalveluissa keskiössä. Vammaispalvelun asiakkaat ovat usein hyvin monen eri organisaation, kuten perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon, sosiaalitoimen, koulutoimen, päivähoidon tai lastensuojelun palvelujen piirissä. Näiden eri toimijoiden yhteistyö tulee saattaa sujuvammaksi verkostotyön ja tiimityön avulla. Siirtymävaiheessa tarvitaan hoito-, kuntoutus- ja palveluketjun varmentamista. Tavoitteena on, että asiakas saa oikeat palvelut oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan.

Vaikeavammaisten kuntoutusvastuu siirtyy enenevästi perusterveydenhuollolle erikoissairaanhoidosta ja Kelalta hoitoaikojen lyhentyessä. Terveystieteiden sosiaalityön roolia vahvistetaan ja yhteistyötä tiivistetään sosiaalitoimen kanssa, esim. palveluohjaukseen sekä hoito- ja palvelusuunnitelmiin panostamalla. Erittäin toimiva yhteistyöelin on ollut terveyskeskuksen lääkinnällisen kuntoutuksen ja vammaispalvelun seudullinen yhteistyöryhmä.

Todellisia asiantuntijoita eli vammaisia ja heidän järjestöjään kuullaan aiempaa enemmän ja otetaan asiantuntijoina mukaan verkostotyöskentelyyn asiakaslähtöisemmän palvelun toteutumiseksi.

#### **4.1.5. Perusterveydenhuolto**

Kuntien yhdistyessä Hämeenlinnan seudun kansanterveystyön kuntayhtymä ja Lammin-Tuuloksen kansanterveystyön kuntayhtymä puretaan. Tavoitteena on, että perusterveydenhuollolla on vahva ja uudistunut asema osana Hämeenlinnan seudun sosiaali- ja terveystalvija.

Uudessa tilanteessa perusterveydenhuolto siirtyy Hämeenlinnan kaupungin alaisuuteen perustettavaan liikelaitokseen tai nettobudjetoituun yksikköön.

Henkilöstö siirtyy Hämeenlinnan kaupungin palvelukseen. Terveystalvija yksikkö noudattaa pääosin Hämeenlinnan kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ja sillä ei välttämättä ole omaa investointiohjelmaa.

Terveystalvija keskuksen muodostamisen yhteydessä tarkastellaan rajapinnat sosiaali-toimen ja erikoissairaanhoidon palveluihin, niin että uuden organisaation tehtävät voivat poiketa kuntayhtymien nykyisistä tehtävistä. Yksiköllä on oma johtokunta.

Palvelujen tilaajana toimivat Hämeenlinnan kaupungin lautakunnat tilaaja-tuottaja-toimintatavan mukaisesti. Vuonna 2009 tilaajana on tervettä ja toimintakykyä edistävä lautakunta, vastuu jakaantuu myös muille lautakunnille tilaaja-tuottajakäytäntöjen vakiintuessa.

Mikäli joku muu kunta haluaa hankkia perusterveydenhuollon palvelunsa Hämeenlinnasta, muodostetaan yhteistoiminta-alue, jossa palveluiden järjestäjä on Hämeenlinnan kaupunki. Muut mahdollisesti mukaan tulevat kunnat toimivat palvelujen rahoittajina ja kustannukset jaetaan kuntien välisten sopimusten perusteella. Lautakunnan alaisuudessa toimii tällöin jaosto, jossa on edustettuna myös muut rahoittajakunnat.

Perusterveydenhuollon sisäisessä kehittämisessä tavoitteena on, että:

1. Lainsäädännön edellyttämät palvelut pystytään tarjoamaan koko väestölle
2. Johtamisjärjestelmät ovat ajantasaiset
3. Henkilöstömitoitutus ja -rakenne vastaavat uudistunutta toimintaa
4. Henkilöstö on motivoitunut
5. Eri henkilöstöryhmien välinen työnjako on, sekä toimintaprosessien että toiminnan taloudellisuuden kannalta, optimaalinen. Vastaanotto toimintaa mm. lääkärin ja sairaanhoitajan työnjakoa uudistetaan.
6. Tervettä edistävää työtä toteutetaan yhteistyössä kunnan eri sektoreiden kanssa ja siihen osallistuu koko henkilökunta

Organisatorisesti perusterveydenhuolto tuotetaan alueterveyskeskuksissa. Nykyisten kuntien alueella olevat tervettä asemat säilyvät. Perusterveydenhuollon palvelut tuotetaan toiminnallisen elämäntalvija mukaisesti yhteistyössä sosiaali palvelujen kanssa.

#### **4.2. Opetuspalvelut**

Laajentuneessa Hämeenlinnassa vastuu opetuspalveluista jakaantuu elämäntalvija mukaisesti usealle lautakunnalle. Suurin vastuu kohdistuu lasten ja nuorten lautakunnalle. Lautakunnalla on yhteinen tilaaja johtaja elämäntalvija lautakunnan kanssa.

Opetuspalvelujen tuottaminen tapahtuu asiantuntija johtajien vetämissä palveluorganisaatioissa. Kokonaisuutta muiden hyvinvointi palveluiden kanssa koordinoi palvelutuotannon johtoryhmä.

Palveluorganisaatioiden tehtävänä on toimia mahdollisimman asiakaslähtöisesti ja tehokkaasti. Käytännössä se voi tarkoittaa organisaatioiden yhdistämistä uudella tavalla tai mm. siirtymistä kaupungin omiin liikelaitoksiin. Tuottamisen organisaatioista päätetään vuoden 2008 aikana.

#### **4.2.1. Perusopetus**

Toimintamallin periaatteissa on palveluverkosta todettu, että palvelut tuotetaan pääosin samalla palveluverkolla kuin syksyllä 2007. Tämä koskee myös kouluverkkoa.

Oppilasmäärän merkittävän vähenemisen, uusien investointien, merkittävien peruskorjaustarpeiden tai olennaisten pedagogisten syiden vuoksi kouluverkkoa voidaan kuitenkin tarkastella myös sopimusajan puitteissa. Muun muassa oppilasmäärä perusopetuksessa vähenee ennusteen mukaan PATU –kunnissa vuoteen 2012 mennessä n. 935 oppilaalla (lähde: Hämeenlinnan seudun kouluverkkoselvitys 2007, väestörekisterikeskus).

Tällä hetkellä perusopetusta järjestetään kuudessa kunnassa lähipalveluna alakouluissa, yläkouluissa ja yhtenäiskouluissa. Alakouluja on yhteensä 25, yläkouluja 4 ja yhtenäiskouluja 3. Tuuloksen yläkoululaiset käyvät koulua Lammilla ja Rengon yläkoululaiset Hämeenlinnassa.

Hämeenlinnassa kouluverkkoon on tulossa muutoksia Hämeenlinnan kouluverkkoselvityksen mukaisesti kun Kankaantaustan koulu lakkaa 1.8.2009 ja Hämeenlinnan yhteiskoulun lukio lakkaa 1.8.2012. Etenkin Hämeenlinnan keskustan oppilasmäärä on vähenevä. Keskustassa sijaitsevan Normaalikoulun aseman vahvistamista harkitaan. Nykyisen Hämeenlinnan osalta kouluverkkoselvitystä on päätetty tarkastella uudelleen valtuustokausittain.

Nykyisessä Hauhon kunnassa Hankalan koulu ja Kirkonkylän koulu sekä Hauhon yläaste ovat lakanneet 1.8.2007 ja oppilaat ovat siirtyneet Hauhon yhtenäiskouluun. Yhtenäiskoulun lisäksi Hauholla on kaksi alakoulua. Eteläisten koulun oppilasmäärä on kasvava, Alvettulan koulun laskeva.

Nykyisessä Kalvolassa on litalan yhtenäiskoulu ja Taljalan koulu. Taljalan koulun asema tulee harkittavaksi, koska oppilasmäärä on koko kunnassa laskeva.

Rengossa oppilasmäärä pysynee samalla tasolla kuin nykyisin. Uuden kunnan investointiohjelmaan on sisällytetty Rengon koulukeskuksen rakentaminen. Uuden koulurakennuksen myötä kaikki Rengon alakoululaiset mahtuvat käymään koulua Kirkonseudun koulussa. Investointipäätös on sidottu päätökseen lakkauttaa Nevilän ja Nummen koulut.

Tuuloksessa on yksi alakoulu ja oppilasmäärä on hieman kasvava.

Lammilla on yläkoulu ja viisi alakoulua, joista keskustassa sijaitsevaa Konnarin koulua lukuun ottamatta kaikki ovat kaksiohjaajaisia kouluja (Porkkalan koulu, Kataloisten koulu, Kostilan koulu ja Lieson koulu). Kaksiohjaajaisien koulujen asemaa tarkastellaan tulevaisuudessa tavoitteena, että koko uuden kaupungin kouluverkko perustuu vähintään kolmeohjaajaisiin kouluihin.

Perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen yhteistyötä tiivistetään ja selvitetään mahdollisuus siirtyä samaan lasten ja nuorten palvelujen organisaatioon. Esiopetusta järjestetään joko kouluissa tai päiväkodeissa lähipalveluna. Järjestämipaikat määritetään mahdollisimman asiakaslähtöisesti siten, että yhteistyö alkuopetuksen kanssa on mahdollista toteuttaa. On tärkeää ottaa huomioon oppilaan yhtenäinen koulupolku esiopetuksesta perusopetuksen päättövaiheeseen saakka.

Nykyisissä palveluissa opetuksen tuntiresursseissa on eroavuuksia eri kuntien välillä. Perusopetusta annetaan pienissä kunnissa pienissä opetusryhmissä, ja oppilaskohtaiset tuntiresurssit ovat niissä Hämeenlinnaa suuremmat. Uudessa kunnassa palvelutasot harmonisoidaan sopimusajan kuluessa.

Kussakin nykyisessä kunnassa kouluilla on laajat yhteistyöverkostot kolmannen sektorin toimijoita. Laajentuneessa Hämeenlinnassa tärkeää, että suhteet yhteistyöverkostoihin säilyy ja kehittyy kaikilla alueilla.

#### **4.2.2. Oppilaiden erityinen tuki**

Erityisellä tuella tarkoitetaan tässä oppimisen erilaisia tukimuotoja. Näitä ovat laaja-alainen erityisopetus, pienryhmäopetus sekä muut yksilölliset tukitoimet ja opetusjärjestelyt. Tukitoimiin luetaan myös psykologi ja kuraattoripalvelut.

Erityisen tuen muodot ovat kunnissa yhteneväiset muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Poikkeukset näkyvät erityisesti perusopetuksen yläkouluissa, joissa Kalvolassa ja Hauholla on kehitetty koulun sisäisiä tukimalleja.

Erityisen tuen palveluja tarjotaan jatkossa sekä lähipalveluna kouluissa että keskitettynä Hämeenlinnan kaupunkikeskustassa Lasten- ja nuortentalossa.

#### **4.2.3. Toisen asteen koulutus**

Toisen asteen ammatilliseen koulutukseen on ollut hakijoita enemmän kuin aloituspaikkoja. Haasteena on kehittää yhteistyötä lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen välillä kaksoistutkintojärjestelmän puitteissa ja opintojen valinnaisuutta lisäämällä.

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen hallintomallista, palveluverkosta sekä toiminnallisen yhteistyön kehittämisestä on esitetty käynnistettäväksi erillinen seudullinen selvitys 2008. Mahdolliset muutokset toisen asteen koulutuksen toteuttamiseen tehdään tämän selvityksen perusteella. Lukioverkko säilyy sopimusajan nykyisellään.

### ***4.3. Tekniset palvelut***

#### **4.3.1. Maankäyttö, kaavoitus ja suunnittelu**

Seudulle valmistellaan vuoden 2008 loppuun mennessä maankäytön kehityskuva, jonka kaikki seudun kunnat käsittelevät valtuustoissaan. Kehityskuva antaa seudullisen näkemyksen maankäytön tulevista mahdollisuuksista ja erityistarpeista.

Maankäytön strateginen suunnittelu sijoittuu jatkossa kaupungin keskushallintoon. Keskushallinnon organisaation uudistuessa huomioidaan maaseutuasumisen ja -yrittämisen näkökulma vastuuttamalla virkamiehiä toimimaan maaseudun voimavarojen hyödyntämiseksi kaupunkikokonaisuuden eduksi.

Rakennuslupakäytännöt suunnitellaan uudessa kaupungissa lain mukaisesti, mutta erityishuomiota kiinnitetään kaupunkikeskustan ja reuna-alueiden ominaispiirteet ja asiakasnäkökulma.

### **4.3.2. Kadunpito ja yksityistiet**

Kuntien kaavatiet siirtyvät kaupungin hoidettavaksi. Vuosina 2009-2011 lakkaavien kuntien yksityisteiden rahoitukseen varataan 280 000 euroa vuodessa, joka jaetaan yhtenäisten periaatteiden mukaisesti aluetoimikuntien kautta.

### **4.3.3. Joukkoliikenne**

Usean kunnan yhteinen palvelurakenne edellyttää toimivaa joukkoliikenneverkostoa. Suunnittelun painopisteenä on edistää joukkoliikenteen käyttöä ja kokonaissuunnittelua seudulla. Hämeenlinnan kaupunki on jatkossa lupaviranomainen, joka vastaa myös entisten kuntakeskusten välisestä liikenteestä. Muutos lisää kaupungin vastuuta liikennejärjestelmän toimivuudesta laajemmalla alueella.

### **4.3.4. Jätehuolto**

Kunnat kuuluvat Kiertokapula Oy:n ja osakkuudet siirtyvät uudelle kaupunkikokonaisuudelle.

### **4.3.5. Vesihuolto**

Hämeenlinnan seudun Vesi Oy toimii laajemman kaupungin alueella kuten ennenkin. Kuntien osakkeet ja omaisuus siirtyvät kaupungille.

### **4.3.6. Ruokahuolto**

Hämeenlinnan kaupungin omistama Linnan Ateria liikelaitos toimittaa ateriat Hämeenlinnan kaupungille ja perusterveydenhuollon kuntayhtymälle 1.1.2007 alkaen. Muiden kuntien työntekijät siirtyvät liikelaitoksen palvelukseen 1.1.2009 alkaen. Palvelussuhdeturva on sama kuin siirryttäessä toisen kunnan palvelukseen.

### **4.3.7. Kiinteistöhuolto ja siivous**

1.1.2008 aloittaa toimintansa teknisen puolen kiinteistö-, siivous ym. palveluja tuottava osakeyhtiö Tekninen Palvelukeskus Oy Häme.

Kuntien työntekijät siirtyvät yhtiön palvelukseen viimeistään 1.1.2009.

### **4.3.8 Maaseutupalvelut**

Maaseutupalvelut muodostuvat kolmesta kokonaisuudesta: Lomituspalvelut, maaseutuviranomaispalvelut ja maaseudun kehittäminen. Maaseudun viranomaisasiat hoidetaan uudessa kunnassa teknisen toimen alaisuudessa ja vuoden 2008 aikana suunnitellaan selkeä organisointi palveluille. Maaseutupalvelujen yksikkö vastaa jatkossa myös kylätoiminnasta ja kesäasukastoiminnasta aluetoimikuntien kanssa. Kehittämissasioissa yhteistyötä tehdään edelleen kehittämissryhmä Linnaseudun, Kehittämiskeskuksen ja muiden maaseutuorganisaatioiden kanssa.

Maaseutuasumisen ja -yrittämisen kehittäminen vastuutetaan kaupungin johtoon saakka. Maaseudun asiat ja niiden kehittäminen ovat tärkeä osa uutta kaupunkia.

## **4.4. Vapaa-aikapalvelut**

### **4.4.1. Liikuntapalvelut**

Liikuntapalvelu on jatkossa asiantuntijapalvelua, joka koordinoi liikunta-asioita yhdistysten, Vanajaveden Opiston sekä muiden tahojen kanssa. Liikuntapalveluihin valmistellaan yhtenäiset avustuskäytännöt huomioiden samalla, että palvelujen käyttäjiä maaseutukunnissa on vähemmän, mutta palvelujen tarve ei vähene. Kaupungin oma liikuntatoimen henkilökunta tulee tulevaisuudessa keskittymään lähinnä erityisryhmien liikunnanohjaukseen.

#### **4.4.2. Nuorisotyö**

Nuorisotoimen palvelut ja niiden käyttömahdollisuudet tulevat kaikkien nuorten ulottuville. Yhtenäiset järjestämisperiaatteet perinteiselle nuorisotoiminnalle ja erityisnuorisotyölle luodaan vuoden 2008 aikana. Nuorisotoimen edustajat osallistuvat lasten ja nuorten palvelujen yhteiseen suunnitteluun. Erityispalveluja keskitetään Lastentaloon. Nuorisotyön peruspalveluja järjestetään eri yhdistysten ja paikallisten aktiivisten kanssa lähipalveluna.

#### **4.4.3. Kulttuuripalvelut**

Kulttuuripalvelut muodostavat uudessa kunnassa yhtenäisen kokonaisuuden, jotka ovat kaikkien kaupunkilaisten käytettävissä. Lähipalveluna tarjotaan taiteen perusopetusta (Sibeliusopisto) sekä kansalaisopiston toimintaa (Vanajaveden opisto). Keskitettyjä palveluja ovat ARX ja Aimo-koulu, taidemuseo, historiallinen museo, Verkatehdas ja kaupunginteatteri.

Avustusten tuella syntyy merkittävä osa kulttuuripalveluista. Avustusperiaatteet ovat laajenevassa kunnassa yhteiset, ne täsmennetään vuoden 2008 aikana. Maaseutukuntien tapa toimia on tällä hetkellä epävirallisempi, joka tulee huomioida uusissa avustusperiaatteissa. Aluetoimikunnat voivat jakaa avustuksia eri osissa laajenevaa kuntaa.

#### **4.4.4. Kirjastopalvelut**

Kirjastoa kehitetään seudulliseksi. Kuljetuksen myötä aineistot ja kokoelmien käyttö tasa-arvoistuvat. Sähköisiä palveluja kehitetään edelleen voimakkaasti, verkkopalvelu tarjoaa kirjaston lähipalveluna kaikille. Lähipalveluna tarjotaan kirjastopalvelut nykyisellä palveluverkolla eli pääkirjasto Hämeenlinnan kaupunkikeskustassa ja seitsemän lähikirjastoa. Lisäksi on kaksi kirjastoautoa, jotka palvelevat koko laajenevaa kuntaa ja joiden reittisuunnittelu uudistetaan.

Lähikirjastosta voidaan koordinoida myös alueen vapaaehtoistoimintaa ja näyttelytoimintaa. Yhteistyötä koulujen kanssa parannetaan, kirjastot muodostavat yhdessä koulukirjaston kanssa alueellisen oppimistorin. Kirjastot voivat toimia tulevaisuudessa laajemminkin kuntalaisten palvelupisteinä, joihin voidaan sijoittaa eri alojen neuvonta- ja asiointipalveluja.

### **5. Talous**

#### ***5.1. Uuden kokonaisuuden taloustilanne***

Kuntien tilinpäätöksen 2006, talousarvion 2008 ja vuoden 2009 tiedot yhdistämällä on voitu tarkastella uuden kuntakokonaisuuden taloustilannetta sellaisenaan. Vuoden 2006 tilinpäätöstilanne ei ole huolestuttava, mutta useamman vuoden kokoaminen yhteen paljastaa talouden tilan ja kehityksen.

Laki kuntien talouden tasapainottamisesta astui voimaan 1.8.2006. Jo nyt voidaan arvioida, että osan Hämeenlinnan seudun kunnista on mahdotonta noudattaa lakia ilman radikaaleja muutoksia palvelurakenteisiin sekä investointisuunnitelmiinsa.

Maaseutukuntien investointitarpeet eivät ole valtavan suuria, mutta ne ajoittuvat monelta osin vuosille 2008 ja 2009. Tälle on kaksi syytä, joista toinen on sattuma ja toinen perustuu joidenkin kuntien tapaan tehdä suhteellisen lyhyen aikajänteen investointisuunnitelmia. Yhteenlaskettua investointisuunnitelmaa vuodelle 2009 ei voida toteuttaa ilman lisälainanottoa, sillä maaseutukuntien toiminnan liittäminen yhteen kaupungin kanssa ei esimerkiksi kasvata toimintakatetta, jolla investointeja voisi kattaa, vaan se päinvastoin pienentää sitä. Maaseutukuntien taloustilanteet ovat siten sellaiset, että

velkaantumiskehitys itsenäisinä kuntina vain kiihtyisi sekä normaalitoiminnan että investointien ansiosta.

Vuonna 2007 arvioidun verotulokertymän aikaansaaminen yhteisellä veroprosentilla edellyttäisi veroprosentin nostoa tasolle 18,29 %.

Hämeenlinnan kaupungin taloudellisena ohjenuorana on ollut pitää sekä velkamäärän että veroprosentin taso alle maan keskiarvon. Valtakunnallinen keskiarvo vuonna 2006 oli 18,4 %. Hämeenlinna on viime aikoina valinnut lainanoton sijoitusten tulouttamisen sijaan. Nykyisellä korkotasolla on ollut edullisempaa ottaa lainaa. Muista kunnista sijoitusomaisuutta on vain Lammilla.

Muiden kuntien osalta tänä päivänä veroprosentti on yli keskiarvon ja velkamäärä Renkoa lukuun ottamatta ylittää maan keskiarvon. Hämeenlinnan väestöllinen painoarvo on kuitenkin niin suuri, että ilman äkillisen suuria investointeja ja tiukalla taloudella tavoitteet voidaan myös yhdistyneenä kuntana saavuttaa. Uudessa kunnassa on edelleen noudatettava tiukkaa budjettilinjaa, jotta menojen kasvussa päästään alle 5 % muutokseen.

Uuden kuntakokonaisuuden talouden tasapainossa pitämiseksi on erittäin tärkeitä toteuttaa toimintamallien uudistusprosessi ja luoda organisaatiosta joustavampi ja uudistumiskykyisempi kuin tänä päivänä.

## 5.2. Ulkopuoliset ennusteet kuntien taloudesta

Sisäasiainministeriön ennakointimalli kuvaa laskennallisiin tasapainotuseriin perustuen kuntakohtaisesti sekä koko maan tasolla kuntien rahoituksen riittävyyttä arvioitujen käyttötalousmenojen ja investointien kattamiseen. Laskelma perustuu kunnallistalouden- ja hallinnon neuvottelukunnan kunnallistalouden kehitysarvioon, jota on täydennetty kuntakohtaisilla arvioilla kuntien tuloista ja menoista. Kyseessä on ennuste kuntien rahoituksen riittävyydestä. Kuntakohtaisten lukujen osuvuuteen vaikuttavat kuntien omat päätökset erityisesti menoista ja investoinneista.

Sisäasiainministeriön 20.6.2007 päivitettyt kuntakohtaiset ennusteet vuosille 2005-2009 näyttävät kuntien talouden kehityksen osalta seuraavanlaiselta.

Kuntien tulorahoitusennuste vuosina 2005-2009 ja laskelmassa käytetyt veroprosentit

	2005	2006	2007	2008	2009
Hauho	heikko 19,0	heikko 19,0	epätasapainossa 19,5	tasapainossa 20,0	tasapainossa 20,5
Hämeenlinna	tasapainossa 18,0	tasapainossa 18,0	tasapainossa 18,0	tasapainossa 18,0	tasapainossa 18,0
Kalvola	heikko 18,5	heikko 18,5	heikko 19,0	heikko 19,25	heikko 19,75
Lammi	epätasapainossa 19,0	epätasapainossa 19,0	epätasapainossa 19,5	tasapainossa 19,5	tasapainossa 19,5
Renko	heikko 18,5	tasapainossa 19,0	tasapainossa 19,0	tasapainossa 19,0	tasapainossa 19,5
Tuulos	heikko 19,0	epätasapainossa 19,0	tasapainossa 19,0	tasapainossa 19,0	tasapainossa 19,0

\*tilanne pohjautuu historiatietoihin, yleisiin kuntatalouden ennusteisiin sekä investointien minimointiin ja kuntien lainamäärien "betonointiin" nykyiselle tasolle

Ennusteen mukaan Hämeenlinnan kaupungin talous on tasapainossa. Muidenkin kuntien, Kalvolaa lukuun ottamatta, on mahdollista saavuttaa talouden tasapaino, mikäli suuret investoinnit jätetään tekemättä ja veroprosentit nostetaan esitetyn mukaisesti. Suurimmat paineet veroprosentin korotukseen tässä laskelmassa on esitetty olevan Hauhon ja Kalvolan kunnilla.

Samanaikaisesti maaseutukuntien investointisuunnitelmissa on tiedossa suuria investointeja peruspalveluihin, erityisesti päivähoitoon. Lammi, Tuulos, Hauho ja Kalvola ovat myöskin viime vuosina uudistaneet koulurakennuksiaan, mikä toisaalta on lisännyt velkaantumista, mutta vähentää investointitarpeita tulevina vuosikymmeninä. Rengon osalta investointipaineita on nyt erityisen paljon, sillä viime vuosina sekä investoinnit että velkaantuminen ovat olleet liki olemattomat.

Kunnista Lammi ja Renko ovat teettäneet ulkopuolisen analyysin taloudestaan. Molempien kuntien osalta tilanne on hyvin samankaltainen kuin sisäasiainministeriön ennuste. Pidemmälle menevät talousanalyysit, jotka ottavat huomioon investoinnit sekä väestörakenteen muutokset eli ikääntymisen tuomat vaikutukset palvelutarpeisiin ja verotuloihin, antavat kuitenkin vieläkin huolestuttavampia taloustuloksia kuin lähivuosien ennuste.

Seudun kaikki kunnat teettivät palvelutarve- ja rekrytointiennusteen Efeko Oy:llä kesällä 2006. Selvitys on tutustuttavana [www.hameenlinna.fi/uusikunta](http://www.hameenlinna.fi/uusikunta) -sivustolla. Ennusteen mukaisesti kustannustaso suhteessa rahoitustasoon nykyisellä palveluverkolla ja ikääntymiskehityksellä tulee olemaan hallitsemaan jo kymmenen vuoden sisällä.

### 5.3. Valtionosuuksien muutokset

Mikäli kuntarakenne muuttuisi ja valtionosuusjärjestelmä olisi ennallaan, valtionosuus laskisi noin 4,2 miljoonaa euroa vuodessa. Kuntarakennettaan muuttaville kunnille on puitelain mukaisesti turvattu 5 vuoden ajaksi muutoksesta lähtien valtionosuuksien säilyminen samalla tasolla kuin erillisinä kuntina. Tämä antaa aiempaan lainsäädäntöön nähden mahdollisuuden sopeuttaa ja tehostaa toimintaa 5 vuoden aikajaksolla.

Hämeenlinna, Hauho, Kalvola, Renko, Tuulos, Lammi	<b>Erikseen v. 2007:</b>	<b>Yhdistyneenä v. 2007:</b>	<b>Erotus:</b>
<b>SM (yl.valt.os.)</b>	1 905 294	2 091 306	186 012
<b>SM (verotulotas.)</b>	575 241	-2 750 847	-3 326 088
<b>STM</b>	63 385 454	63 365 892	-19 562
<b>OPM</b>	5 896 962	4 802 618	-1 094 344
<b>Yhteensä:</b>	<b>71 762 950</b>	<b>67 508 968</b>	<b>-4 253 982</b>

\*  
\*2

Valtionosuusjärjestelmän muutos on parhaillaan suunnitteilla vuodesta 2010 alkaen ja sen tuloksia on mahdotonta ennakoita. Lakien ja järjestelmien uudistaminen on kuitenkin koko ajan huomioinut PARAS -hankkeen ja sen lähtökohdat, jotta rahoitukselliset esteet rakenneuudistuksilta poistuisivat.

### 5.4. Yhdistymisavustus

Kunnat saavat yhdistymisavustusta 12,24 miljoonaa euroa, joka maksetaan kolmena vuonna 40 %, 30 % ja 30 % vuosittaisina erinä. Pääperiaatteena on ollut, että rahoitusta käytetään kuntien elinvoimaisuuden turvaamiseen, palvelurakenteen kannalta tärkeisiin kohteisiin sekä muutoksesta aiheutuviin yhteisiin kustannuksiin.

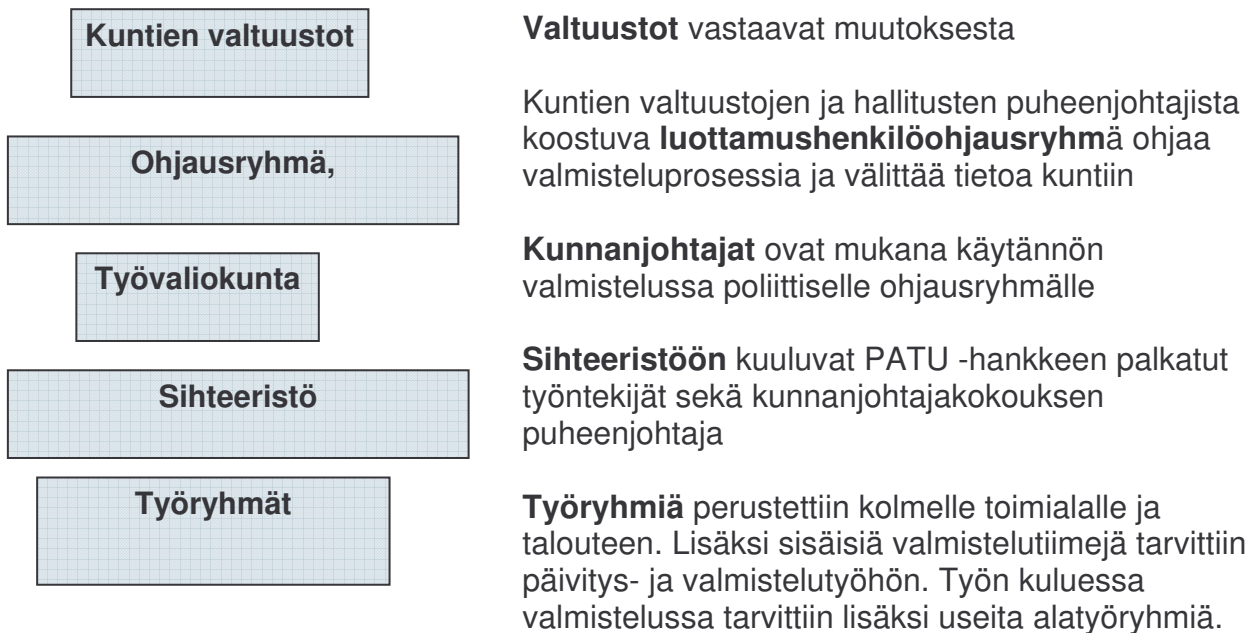
Yhteisesti varataan rahoitusta seuraaviin kohteisiin, jotka ovat välttämättömiä muutoksen toteuttamisen onnistumiseksi:

- Muutos- ja johtamiskoulutus
- Tietojärjestelmien yhtenäistäminen
- Palkkojen harmonisointi



## 6. Tehdyn selvitystyön organisointi ja periaatteet

### 6.1. Hankkeen hallinto



Hankkeessa ovat työskennelleet kehittämispäällikkö Aija Tuimala, suunnittelupäällikkö Päivi Heinonen ja seutusuunnittelija Tarja Mikkola. Lisäksi kaupungin kehittämispäällikkö Leena Thure on toiminut hankkeessa oman toimensa ohella.

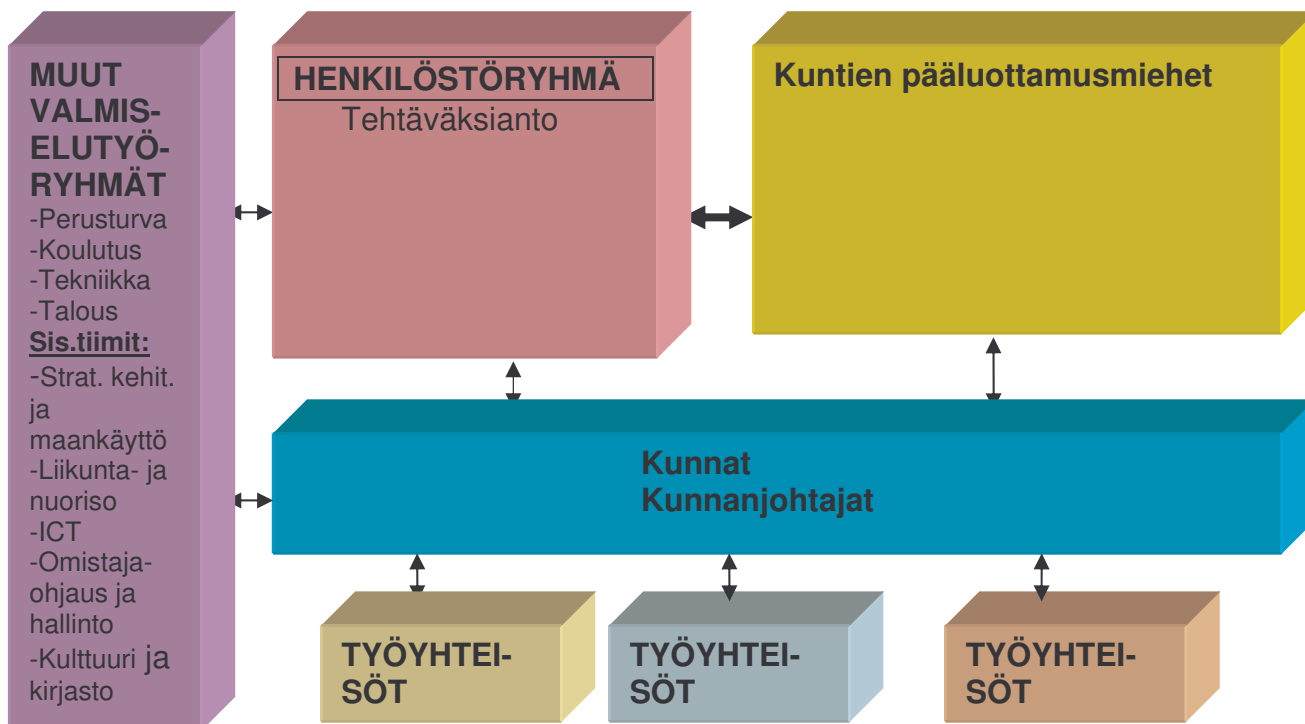
### **Henkilöstö mukana muutoksessa**

Henkilöstöllä on mahdollisuus olla mukana muutoksessa ja vuorovaikutusta tapahtuu monen eri osapuolen kesken.

Yhteistoiminta henkilöstön kanssa on organisoitu hankkeessa jatkuvaksi toimintatavaksi. Pääluottamusmiespalavereja on pidetty kuukausittain mukana olevien kuntien pääluottamusmiehillä. PATU- valmistelun osana kuntien henkilöstön edustajista ja henkilöstöasioista vastaavista virkamiehistä muodostettu henkilöstöryhmä on toimittanut tietoa kulloinkin ajankohtaisista asioista pääluottamusmiehillä ja lisäksi kussakin pääluottamusmieskokouksessa on käsitelty työryhmien valmistelutilannetta.

Yhteistoiminnan järjestämisvastuu on kuitenkin edelleen kunnilla, joten hankkeessa on kiinnitetty erityistä huomiota kuntien tiedottamiseen ja esimiesten tietoisuuteen hankkeesta. Kuntien henkilöstömäärä yli 3200 työntekijää on hyvin haasteellinen erityisesti kaupungin osalta ja siksi henkilöstölle on lähetetty lisäksi hankkeen toimesta myös uutiskirjeitä.

Liitteessä 2 on kuvattu tarkemmin henkilöstöasioiden valmisteluperiaatteita.



## 6.2. Valmisteluperiaatteet ja hankkeen tavoitteet

Kuntien kanssa käytiin tammikuussa valmistelevia tapaamisia valmistelutyön periaatteista, jotka kaikki mukana olevat kunnat hyväksyivätkin helmikuun loppuun mennessä Poliittiset linjaukset antavat tavoitteet valmistelutyölle, joka tähtää kuntajakolain mukaiseen hallintoon ja palvelujen järjestämissopimukseen 31.10.2007 mennessä. Kuntaliitoksen toteuttaminen ei takaa säästöjä tai kustannustehokkuutta, mutta luo edellytykset niiden saavuttamiselle.

Hanke aloittaa kaikkien kuuden kunnan osalta vuosia kestävä kehittämisprosessit, jotka varmistavat palvelutuotannon kuntalaisille tulevaisuudessakin.

### VISIO

**Uusi Hämeenlinna on kehittyvä kaupunki, joka koostuu elinvoimaisista kunnanosakesuksista. Kaupunki tavoittelee hallittua kasvua, joka tapahtuu ympäristöä ja historiaa kunnioittaen.**

**Vahva ja vetovoimainen kaupunki on yhtenäisen seutukunnan veturi sekä merkittävä vaikuttaja Etelä-Suomessa. Pitkän tähtäimen tavoitteena on muodostaa kiinteä 90 000 asukkaan kaupunkiseutu.**

**Kaupungin talous on tasapainossa. Sekä lähi- että erityispalvelut ovat toimivia.**

### HANKKEEN TAVOITE

Palvelu- ja kuntarakennehankkeen tavoitteena on muodostaa 2009 alusta alkaen uusi kunta, joka tuottaa palveluja kuntalaisille nykyistä asiakaslähtöisemmin, tehokkaammin ja innovatiivisemmin.

## Valmisteluperiaatteet

1. PATU -kunnat sitoutuvat seutukuntaan ja sen kehittämiseen. Työssäkäyntialueena 90 000 asukkaan Hämeenlinnan seutu on erittäin kiinteä. **Pitkän tähtäimen tavoitteena on yhtenäinen seudullinen kuntarakenne.** Hyvin toimivia seudullisia palvelujärjestelyjä ei ole syytä purkaa ja uusia voidaan tarpeen mukaan edelleen kehittää.
2. Tavoitteena olevaan yhtenäiseen seudulliseen kuntarakenteeseen tähdätään **kunnanosakeskusten elinvoimaisuuden turvaamisella ja maankäytön suunnittelulla.** Muutoksella edesautetaan lisäksi yhtenäisen vahvan talouspohjan omaavan alueen kehitystä.
3. **Henkilöstön asema muutoksessa turvataan.** Valmistelu on avointa ja yhteistoiminta aktiivista sekä kaikkien kuntien kohdalla yhdessä että erityisesti kunnissa. Palvelussuhdeturva on puitelain mukainen, henkilöstö siirtyy uuden kunnan tai sen yhtiöiden/liikelaitosten palvelukseen.
4. **Lähidemokratia ja kuntalaisten vaikuttamismahdollisuudet turvataan.** Aluetoimikuntien tehtävät ja toiminta selvitetään. Asiakaspalautteen merkitys tuotannossa on huomattava.
5. **Palvelurakennetta uudistetaan asiakaslähtöisyyden ja tuottavuuden parantamiseksi.** Lähipalvelut tarjotaan kunnanosakeskuksissa ja erityispalvelut keskitetään. Perusterveydenhuollon toimintamalli uudistetaan. Taloudellista toimintatapaa ja tietoisuutta kustannuksista ja laadusta korostetaan. Sähköisiä palveluja lisätään ja johtamista kehitetään.

### 6.3. Muutosviestintä on tärkeää

Ohjausryhmässä 21.2.2007 hyväksyttiin viestintäsuunnitelma hankkeelle, joka on viestinnällisesti erittäin haastava. Hankkeessa on viisi toimijaa, joilla jokaisella on useita eri sidosryhmiä, jotka ovat halukkaita tietämään hankkeen ajankohtaisesta tilanteesta. Lisäksi monet sidosryhmistä ovat samanaikaisesti myös toimijoita ja viestijöitä hankkeessa.

Viestinnän roolista ja viestistä päätettiin suunnitelmassa seuraavaa:

#### VIESTINNÄN ROOLI OSANA PROSESSIA

**Viestintä ohjaa prosessia kohti yhteistä visiota.**

**Tavoitteena on huomioida koko prosessin ajan eri sidosryhmät tiedon tuottajina, tiedon välittäjinä ja tiedon vastaanottajina. Tämä edellyttää avointa ja ajantasaista tiedotusta useilla eri välineillä.**

#### VIESTINNÄN KESKEINEN VIESTI

**Valmisteltava muutos on mahdollisuus parempaan tulevaisuuteen. Mikään kunta ei pärjää tulevaisuudessa yksin.**

Viestinnän peruseriaatteina päätettiin olevan seuraavaa:

- Viestintä on avointa ja ennakoivaa.
- Hankkeen edistymistä on kaikkien mahdollista seurata.
- Tarjotaan laajasti tietoa muutokseen liittyvistä asioista.
- Osallistuminen on mahdollista.
- Edistetään muutoskeskustelua eri näkökulmista.
- Tuetaan muutoksessa henkilöstöä, luottamushenkilöitä ja kuntalaisia.
- Tarjotaan välineitä johtamisen tueksi.
- Hankkeen viestintä on keskitettyä, mutta viestintää ja keskustelua aiheen tiimoilta ei rajoiteta

Vastuun viestinnästä kantavat kukin toimija omalta osaltaan. Rooleja ja työnjakoa on toteutettu mm. seuraavasti Patu –hankkeen henkilöstö hoitaa keskitetysti viestinnän erityisesti ulospäin sekä toimittaa välineitä muille viestijöille, luottamushenkilöjohto tiedottaa muille luottamushenkilöille ja kuntalaisille, johtavat virkamiehet ovat tiedotusvastuussa alaisilleen ja kunnat kuntalaisilleen.

Hankkeen välineinä viestinnässä ovat toimineet mm. [www.hameenlinna.fi/uusikunta](http://www.hameenlinna.fi/uusikunta) -sivusto, uutiskirjeet henkilöstölle, luottamushenkilöille ja sidosryhmille, lehdistötiedotteet ja muu yhteydenpito lehdistöön, Hämeenlinnan Arjessa mukana –lehti sekä kuntalaistilaisuudet, joita pidetään huhtikuun lopusta alkaen mukana olevissa kunnissa. **Erityisenä haasteena viestinnässä on saada suoraa viestiä kuntalaisille sekä henkilökunnalle hankkeen tässä vaiheessa, jolloin yksittäisten lähipalvelujen sisältö ja rakenne kuten koulujen kohtalo tai henkilökunnan yksittäiset työpaikat eivät vielä ole päätöksenteon kohteina.**

#### **6.4. Työryhmätyöskentely osana muutosprosessia**

Kunnissa käytyjen organisointi- ja valmisteluperiaatekeskustelujen jälkeen valmistelu eteni vaiheeseen, jolloin voitiin kutsua koolle virkamies- ja luottamushenkilötyöryhmät pohtimaan periaatteissa esitettyjä asiakokonaisuuksia. Halu uudistaa nykyistä palvelutuotantoa (radikaalisti) erityisesti Hämeenlinnan kaupungissa näkyi tavoitteissa selvästi, mutta nopean työjakson ajaksi nähtiin kuitenkin parhaimmaksi organisoitua perinteisen toimialajaon mukaisesti. *Työryhmiksi nimettiin perusturvan, koulutuksen, tekniikan ja talouden ryhmät.*

Kullekin työryhmälle muotoiltiin oma tehtävänanto, jossa pyydettiin tekemään esityksiä ja kirjaamaan perusteita eri vaihtoehdoille toimialan palvelurakenteista ja toimintamallista uudessa kunnassa.

Uusia elementtejä työhön toivottiin toimialat ylittävien yhteiskokousten sekä tehtävänantojen teemojen kautta. Erityisiä toimialojen yhteisiä työpajoja pidettiin vielä elosyyskuussa kun yhteenveto kuntienkin näkemyksistä valmistui. Lisäksi vuonna 2006 vähemmälle valmistelulle jääneen talouden osalta haluttiin muodostaa oma keskeinen työryhmä tuottamaan talous- ja tilastotietoa yhteiseen käyttöön.

Laajinta valmistelu on ollut perusturvan toimialalla, jossa toimialakokonaisuus oli pilkottu neljään alatyöryhmään jo tehtävänantovaiheessa (*vanhustenhuolto, vammaispalvelut, sosiaalityö ja varhaiskasvatus*). Terveystenhuollon työryhmää ei erikseen perustettu vaan sen osalta on hyödynnetty aiempia seudulla tehtyjä selvityksiä, kuntayhtymien omaa kehitystyötä ja lisäksi asiat ovat kulkeneet osana kaikkien työryhmien työtä.

## **6.5. Kuntien kehittämissuunnitelmat ja linjaukset**

Seudun muut kunnat kaupunkia lukuun ottamatta ovat linjanneet näkemyksiään nykyisten kuntien alueiden kehittämisestä ja elinvoiman turvaamisesta kehittämissuunnitelmissaan. Vahvat kuntakeskukset ja niiden vahvuuksien hyödyntäminen on kokonaisuuden etu. Kuntien kehittämissuunnitelmat on hyväksytty kuntien hallituksissa tai valtuustoissa ja ne ovat hyvä pohja antamaan lisätietoa ja näkemystä jatkosuunnittelun pohjaksi kullakin alueella.

**Yhteenvetoina suunnitelmista voidaan todeta kuntien esitysten olleen seuraavanlaisia:**

### **KALVOLA –LASISTAAN TUNNETTU TAITEEN KESKUS**

Elinvoimaisuuden kannalta on panostettava Lasimäen ja Naivistikeskuksen tulevaisuuteen - ulkopuolisen rahoituksen hakeminen on tärkeää. Myös muiden yritysalueiden kehittäminen edelleen on tärkeää. Lisäksi kaavoitustarve kohti Hämeenlinnaa korostuu aiempaa enemmän, sillä se mahdollistaa järkevän yhdyskuntarakenteen ja turvaa liikenteen taajamien välillä.

Lähipalvelujen osalta on ratkaistava päivähoidon ja vanhustenhuollon kokonaisuudet alueella.

Investoinneista tärkeimmiksi on esitetty siirtoviemäri, päivähoito, kirjaston laajennus ja Naivismikeskus.

### **RENKO – ASUINKUNTA KAUPUNKIKESKUSTAN KUPEESSA**

Elinvoimaisuuden kannalta asuminen ja lähipalvelut ovat olennaisia asioita, sillä Renko nojaa selvästi Hämeenlinnan palvelurakenteeseen. Liikenteen turvaaminen alueella on tärkeää.

70 asuintonttia on parhaillaan kaavoituksessa ja se luo mahdollisuuksia toimia asuinpaikkakuntana. Yrityspuolen tonttien perusvalmiuden nosto ja tarvekartoitus on tehtävä tulevaisuudessa.

Lähipalvelupiste säilyy kunnanvirastolla. Lähipalveluissa on erittäin paljon investointeja tulevina vuosina, vaikka velkamäärä on alhainen nyt. Koulukokonaisuuden suunnittelu on alkamassa ja uusi päiväkotito on parhaillaan rakenteilla.

### **HAUHO – KULTTUURIA VESIEN ÄÄRELLÄ JA MAASEUDUN RAUHASSA**

Hauhon elinvoimaisuudessa on suuri merkitys vapaa-ajan asukkaiden viihtymisellä. Vesistöjen tila, veneilymahdollisuudet ja Luotia -hankkeen eteneminen ovat kriittisiä tällä saralla. Myös paikallinen kulttuurielämä on vilkasta.

Asuminen on keskittynyt viime aikoina kirkonkylään ja Eteläisten kylään, jonne asunto- ja yritystontteja kaavoitetaan lisää. Molemmissa tarvitaan päivähoidon tilojen uudistamista. Vanhusten palvelukeskuksen uudistaminen etenee laajentamalla Koivukotoa ja siirtämällä sinne toimintoja.

Haja-alueiden vesijärjestelmät sekä liikenneyhteydet kaupunkiin ovat tärkeitä asioita asumisen kannalta.

## TUULOS – RISTEYSPAIKKA JA MAASEUDUN KAUPPAKESKUS

Tuulosen laajeneminen ja muut elinkeinohankkeet vievät kuntaa eteenpäin. Vuokra-asuntojen tuottaminen on asukasluvun kasvattamisen pullonkaulana. Lisäksi taajama on hajallaan eri teiden suuntaan ja liikennejärjestelyitä on tiedossa sekä autoliikenteen että erityisesti kevyen liikenteen väylien osalta.

Palveluyhteistyö Lammin kanssa on viime vuosina ollut kiinteää ja sen toivotaan jatkuvan. Kuntapalvelujen asiointipaikkana tulisi olla Tuulonen. Joukkoliikenteen vuorojen tulisi tukea asiointia.

Investointeina on esitetty erityisesti vuokra-asunnot, tiejärjestelyt sekä päivähoidon tilajärjestelyt.

## LAMMI – KOULUTUKSEN, TUTKIMUKSEN JA PALVELUJEN MAASEUTUKESKUS

Lammi on vahva ja itsenäinen maaseutukeskus etäällä ympäröivistä kaupungeista. Palveluissa painotetaan yhteispalvelua sekä valtion että kunnallisten palvelujen kesken.

Kunta painottaa elinvoimaisuuden säilymisessä

- Liikunnalliseen ympäristöön Hakkalan koulun yhteydessä
- Varhaiskasvatuskeskuksen keskittäminen Konnarin koulun yhteyteen
- Pääjärven kuntayhtymän alueen hyödyntämistä
- Maaseudun toimintaedellytysten turvaamiseen
- Kirkonkylän kaavoittamiseen asumisen ja yrittämisen tarpeisiin

Investointeina suunnitelmissa ovat kuntokeskuksen sekä päiväkodin rakentaminen.

## Palvelu- ja kuntarakenneprosessin aikataulut

Ajankohta	Toimenpide
10/2005	Seutuvaltuuskunnan tehtävänanto: seudullinen palvelu- ja kuntarakenne selvitettävä vuonna 2006 Janakkala ei halua mukaan selvitykseen
1/2006	PATU(Palvelu- ja kuntarakenne Hämeenlinnan seudulla tulevaisuudessa) –Selvityksen aloittaminen
6/2006	Palvelurakenneselvitys valmis
8/2006	Kuntarakenneselvitys valmis
10/2006	Hauho, Hämeenlinna, Kalvola, Renko ja Tuulos päättivät jatkaa uuden kunnan perustamisen valmistelua
12/2006	PATU 2. vaiheen organisoituminen
1/2007	Hankkeen tavoitteiden ja valmisteluperiaatteiden määrittely
2-5/2007	Työryhmätyöskentely
4/2007	Seudulliset neuvottelut sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä alkavat
5/2007	Kuntien kehittämissuunnitelmaesitykset valmistuvat
6/2007	Kaupunkiseutusuunnitelmaseminaari
8/2007	Yhteenveto kunnanosakeskusten kehittämisestä osana suurempaa kuntaa valmistuu Kaupunkiseutusuunnitelman käsittely kunnissa ja vastausten toimittaminen sisäasiainministeriöön
9/2007	Esitys sisäasiainministeriöön Kalvolan kuntarajakysymyksestä lähetetään viimeistään PATU -kuntien seminaari kuntarakenneselvityksen ja yhdistymissopimuksen sisällöstä sekä päälinjat palvelumallin sisällöstä Neuvottelut kuntien kesken sopimuksen yksityiskohdista
10/2007	Dokumentit valmiita kuntien käsittelyyn
11/2007	Kuntien päätökset uudesta kuntakokonaisuudesta ja sen palvelumallin päälinjoista Kuntien päätökset toimeenpanosuunnitelmasta Dokumentit toimitetaan sisäasiainministeriöön
1/2008	Uuden kunnan toiminnan ja budjetin 2009 valmistelu alkaa Palvelumallin operatiivinen valmistelu alkaa
6/2008	Valtioneuvoston päätös kuntajaon muutoksesta saapuu viimeistään
1/2009	Uusi kuntakokonaisuus aloittaa toimintansa Palvelumallin osittainen käyttöönotto - muutos on monivuotinen prosessi



## Suunnitelma kuntien palvelurakenteiden yhdistämisestä

### KUNTAUUDISTUKSEN HENKILÖSTÖJÄRJESTELYISSÄ NOUDATETTAVAT PERIAATTEET

Kunnat ja järjestöt allekirjoittavat tämän dokumentin pohjalta valmistellun asiakirjan 1.1.2009 mennessä. Tämä pohjapaperi sopimukselle on syntynyt palvelu- ja kuntarakennehankkeen valmistelun aikana yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.

#### Tavoitteet:

- Huomioida henkilöstön asema muutoshankkeessa
- Toteuttaa laadukas yhteistoimintamenettely sekä kuvata hankkeen **perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot**.
- Dokumentoida neuvottelutulokset ”**Henkilöstösopimukseen**”
- Eri osapuolten sitoutuminen ko. yhteisten periaatteiden ja sopimusten noudattamiseen
- Varmistaa muutoksen toteutus mahdollisimman kitkattomasti
- Henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet varmennetaan ja henkilöstölle varataan riittävät mahdollisuudet tulla kuulluksi erityisesti henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin vaikuttavissa asioissa

#### Toimenpiteen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot

1.1.2006 aloitettiin Hämeenlinnan seudulla palvelu- ja kuntarakenne tulevaisuudessa – hanke (PATU), jonka tavoitteena oli selvittää seudullinen palvelurakenteiden tila ja esittää yhteistyön tiivistämisen vaihtoehtoja sekä ilman että kuntarakennemuutoksen kanssa. Elokuussa 2006 selvityshenkilö esitti selvitysten pohjalta kuntarakennemuutosta 1.1.2009.

Hämeenlinna, Hauho, Renko, Kalvola, Tuulos ja Lammi ovat sitoutuneet 2.10.2006, ja Lammi 9.8.2007 tekemällä päätöksellä valmistelemaan hallinnon ja palvelujen järjestämissopimuksen tavoitteenaan perustaa uusi Hämeenlinnan kaupunki 1.1.2009 alkaen.

Lisäksi Hämeenlinnan seudun ja Lammi - Tuuloksen kansanterveystyön kuntayhtymät purkautuvat ja toiminta on suunniteltu liitettävän osaksi Hämeenlinnan kaupungin organisaatiota.



## Hankkeen aikataulu

Päätös hankkeen perustamisesta ja selvitysten tekemisestä tehtiin seutuvaltuuskunnan toimesta lokakuussa 2005. Kunnanjohtajakokous sai tehtäväkseen valmistella hankkeen, ja kehittämispäällikön palkkaamisesta tehtiin päätös vuoden vaihteessa.

Kesäkuussa 2006 valmistui palvelurakenneselvitys, johon panoksensa antoivat 7 kunnan (Hattula, Hauho, Hämeenlinna, Kalvola, Lammi, Renko ja Tuulos) virkamiehet ja työntekijät. Työryhmissä kerättiin paljon tietoa ja pohdittiin eri palvelujen yhteisiä järjestämisvaihtoehtoja.

Elokuussa kehittämispäällikkö antoi esityksensä yhteistyön syventämisestä kuntarakennetta muuttamalla ja kunnat päättivät keskinäisen sopimuksen hyväksymisestä 2.10.2006 mennessä. Hattula ja Lammi päättivät olla osallistumatta kuntarakennemuutoksen valmisteluun.

Lokakuusta 2006 alkaen sekä palveluorganisaation että kuntarakennemuutoksen uudistamisprosessi aikataulutettiin seuraavasti:

Aikataulu (2/2) 2.10.2006 - 31.12.2007	10.	11.	12.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
<b>AIKATAULUTUS</b>															
Hankkeen järjestäytyminen	■	■													
Projektisuunnitelman valmistelu		■	■												
Käynnistäminen valtuustoissa			■	■											
Aloitusseminaari				■											
Työryhmät					■	■	■	■	■	■					
Toimeenpanosuunnitelma				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Kaupunkiseutus suunnitelma				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Sopimus kuntajaon perustaksi				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Päätöksenteko kunnissa													■	■	■

26.11.2007 on kuntien valtuustojen aika päättää onko kukin kunta mukana 1.1.2009 tapahtuvassa kuntarakennemuutoksessa. Tämän jälkeen alkaa varsinainen organisaation muodostaminen ja sisältöjen tarkempi valmistelu.

## Resursointi

### Henkilöstö

- Henkilöstöresursointi edellyttää koko henkilöstön, esimiesten, muutosta vetävän henkilön sekä pääluottamusmiesten ja mahdollisesti työsuojeluhenkilöstön ajankäyttöä
- Aikaresursointi välittömiin yhteistoimintaneuvotteluihin ja henkilöstösopimuksen käsittelyyn säännöllisesti esim. kerran kuukaudessa **koko henkilöstön kanssa**

## Rahoitus

Vuonna 2007 kunnat ovat varanneet **4 e/asukas tämän hankkeen rahoitukseen**. Mikäli valmistelussa tarvitaan myöhemmin lisäresursseja tai -rahoitusta niiden tarpeesta päätetään kunnissa erikseen. Hämeenlinnan kaupunki varautui kattamaan lisäksi esim. laite- ja vuokratuloja.

Vuodelle 2008 on esitetty samaa 4 euroa/asukas rahoitusta, joka jakaantuisi seuraavasti kuntien kesken. Rahoitukseen sisältyy valmisteluhenkilökunnan palkkoja, pieni ostopalveluvaraus sekä varaus kokous- ja seminaarikuluihin.

### Taulukko rahoituksesta jakautumisesta kuntien kesken.

Kunta	as. luku (30.9.07)	Osuus	4€/as Yht.
Hauho	3976	6,09 %	15 904 €
Hämeenlinna	48278	73,95 %	193 112 €
Kalvola	3492	5,35 %	13 968 €
Lammi	5541	8,49 %	22 164 €
Renko	2386	3,65 %	9 544 €
Tuulos	1612	2,47 %	6 448 €
<b>Yhteensä</b>	65285	100,00 %	261 140 €

## Palvelussuhdeturva

### Vakinainen henkilöstö

- Vakinainen henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen työsopimuslain 1 luvun 10 §:n sekä kunnallisen viranhaltija lain 25 §:n **liikkeen luovutusta** noudattavien periaatteiden mukaisesti ns. vanhoina työntekijöinä entisiin ehdoin
- Puitelaki (5 ja 6 §) kunta- ja palvelurakenteesta määrittelee viiden **vuoden irtisanomissuojan** tuotannollisin ja taloudellisin perustein (tulkitaan tarkasti noudattaen lain sanamuotoa).
  - antaa henkilöstölle määräajaksi paremman irtisanomissuojan
  - uuden organisaation edellyttämät tehtävien ja työn uudelleenorganisoinnit toteutetaan ripeästi uuden palvelurakenteen mukaisesti
  - voidaan kuitenkin irtisanoa, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan tarjoamaa uutta tehtävää tai virkaa, jonka tulee olla ensisijaisesti entistä työtä vastaavaa tai sitä lähellä olevaa työtä
  - jos tällaista ei ole, voidaan tarjota muuta työtä, johon hän on kelpoinen ja soveltuva. Tällöin työ voi poiketa aiemmasta.

## Palvelutuotannon ulkoistaminen

- Vaikka irtisanomissuoja ei puitelain säädöksin siirry palvelujen ulkoistamistilanteissa uudelle työnantajalle, tullaan toimintojen ulkoistamiset toteuttamaan siten, että puitelain takaama irtisanomissuoja (v. 2009–2013) ulotetaan koskemaan myös palvelutuotannon ulkoistamisen myötä uuden työnantajan palvelukseen siirtyvää henkilöstöä
- Ulkoistamiset pyritään toteuttamaan liikkeen luovutuksen periaattein siten, että mm. palveluja kilpailutettaessa ehtona on tulkinta henkilöstön siirtymisestä uuden työnantajan palvelukseen liikkeen luovutus periaattein.
  - 1.1.2009 lukien osa henkilöstöstä tulee siirtymään suoraan jo ulkoistettujen palvelutuottajien palvelukseen. Selvitys tähän ryhmään kuuluvasta henkilöstöstä tehdään helmikuun loppuun mennessä.
- Kilpailutettaessa tulee tarjouspyynnössä huomioida **liikkeen luovutusehto**

## Määräaikaisen henkilöstön asema

- Määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteet päättyvät solmitun työsopimuksen tai virkamääräyksen mukaisesti
- Mikäli määräaikainen viranhaltija ei käytä julkista valtaa siirretään hänet sopimusta vastaavaan työsopimussuhteeseen tehtävään

## Uudet palvelujen tuotantotavat ja organisaatio

1.1.2009 alkaen Hämeenlinnan kaupungin palvelutuotanto perustuu tilaaja-tuottaja -toimintatapaan sekä elämänkaariajatteluun.

- Uuden organisaation ja rakenteen valmistelusta vastaa kaupunginhallituksen alaisuudessa toimiva ohjausryhmä
- Kaupunginvaltuusto päättää uudesta organisaatiosta ja perustaa tarpeelliset virat uuden organisaation mukaisiin tehtäviin
- Ne viranhaltijat, jotka eivät käytä julkista valtaa, siirretään vastaavaan työsuhteeseen tehtävään. Työsopimus tehdään kuukauden sisällä muutoksesta
- Muun henkilöstön osalta uusia työsopimuksia ei välttämättä tarvitse tehdä, jos muutoksia sopimuksissa ei sisällöllisesti tapahdu

## Palkka

### Palkkaohjelma

- Sovitaan yhteisistä sopimusaloitekohtaisista palkkausjärjestelmistä toimivien järjestelmien pohjalta (HML)
  - Yhteisestä OVTES- TVA järjestelmästä neuvottelut ovat PATU-kunnissa meneillään
  - Kehitetään palkkausjärjestelmää entistä kannustavampaan suuntaan/ henkilökohtainen harkinnanvarainen osa, kannustepalkka, tulospalkka
  - Uuden kunnan palkkarakenteet yhteen sovitetaan. Tavoitteena on aloittaa selvitystyö v. 2008 ja sopia tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisoinnin toteutuksesta vuosien 2009 ja 2010 aikana
    - => Edesauttaa uuden kunnan toiminnan kitkatonta käynnistymistä.
    - => Rahoitussuunnitelma
- Palkkojen yhteensovittamiseen osoitetaan yhdistymisavustusta.
- Lainsäädännöstä johtuvasta syystä työnantajalla on oikeus maksaa samastakin työstä erilaista palkkaa. Palkkaeroille on oltava objektiivinen peruste.
    - liikkeenluovutus on oikeuskäytännöissä muodostanut objektiivisen perusteen
    - tasa-arvonäkökulmasta peruste voi olla palkkausjärjestelmämuudistus määritellyn ajan puitteissa
  - Mikäli tehtävien vaatavuuteen tulee olennaisia muutoksia, määritellään tehtäväkohtainen palkka uudelleen siten, että se vastaa muuttuneita tehtäviä

## Sovellettavat virka- ja työehtosopimukset

- Siirtyvään henkilöstöön noudatetaan sitä kunnallisen alan virka- ja työehtosopimusta, joka on voimassa siirtymähetkellä
- Tehtäväjärjestelyt voivat aiheuttaa siirtymisen toisen sopimuksen piiriin. Esim. TTES=>KVTES

## Työaika

- Uusi työnantaja vahvistaa palvelukseensa siirtyvän henkilöstön säännöllisen työajan ja työaikamuodon voimassa olevien sopimusten mukaisesti ottaen kuitenkin huomioon uuden toiminnan edellyttämät toiminnalliset tarpeet ja työaikojen tarkoituksenmukaisen sijoittelun
- Työaikajärjestelmät sovitetaan yhteen
- Harkinnanvaraisten virka - ja työvapaiden myöntämiskäytännöt sovitetaan yhteen

## Työskentelypaikka/työolosuhteet

- Työnantaja tulee vahvistamaan työskentelypaikan uuden organisaation selkiytyttyä
- Suurimmalle osalle henkilöstöä työskentelypaikassa ei tapahdu muutosta
- Työpaikat pyritään järjestämään ns. **lähityöpaikka-periaatteen** mukaisesti

## Toimenkuvat ja työtehtävät

”Henkilöstö siirtyy uuden työnantajan palvelukseen vastaaviin tai lähinnä vastaaviin tehtäviin. Toiminnan käynnistämiseen liittyvissä tehtäväjärjestelyissä huomioidaan kuitenkin toiminnan kehittämistarpeet.”

- Siirron tapahduttua voidaan toteuttaa organisaatio- ja henkilöstön tehtävämuutoksia, jotka tulee suunnitella huolella ja toteuttaa ripeästi vuoden 2009 alusta lukien
- Johto- ja hallintohenkilöstökartoitus toteutetaan v. 2008 vaihteessa.
- Uuden organisaation johtajat ja esimiehet sijoitetaan virkoihinsa ensin
- Kukin johtaja nimeää oman organisaationsa henkilöstön perustettuihin virkoihin ja toimiin. => Tehtäviä ei haeta, vaan henkilöt nimetään heitä kuultua ja yt-menettelyn jälkeen vastaaviin tai lähinnä vastaaviin sekä osaamista ja soveltuvuutta vastaaviin tehtäviin
- Henkilöstösijoittelut valmistelee siihen nimetty **työryhmä**

## Työvälineet

- Muutokset työvälineistössä kuvataan, esim. uusien atk-ohjelmistojen käyttöönotto ja niihin liittyvä opastus

## Osaaminen

- Muutostilanteen hallinta edellyttää hyvää tiedottamista ja asioiden käsittelyä työpaikoilla
- Palvelutuotannon muutosten ja uudelleenorganisoinnin edellyttämät osaamistarpeet kartoitetaan niiden selkiytyttyä
- Henkilöstön täydennyskoulutus ja – kehittäminen suunnitellaan tarvetta vastaavaksi (v.2008)
- Muutosvalmiuden ja johtamisen kehittämiseen osoitetaan yhdistymisavustusta

## Vuosiloma, lomarahat ja työajan tasoittumisvapaat

- Uuden työnantajan palvelukseen siirtyvän henkilöstön vuosilomat ja säästövapaat siirtyvät pidettäväksi tehtyjen päätösten mukaisesti
- Työajan tasoittumisvapaat pyritään pitämään 31.12.2008 mennessä
- Lomarahat maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti

## Muut virka- ja työvapaat

- Myönnettyt muut virka- ja työvapaat siirtyvät pidettäväksi uuden työnantajan palveluksessa tehtyjen päätösten mukaisesti
- Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen yhteiset pelisäännöt määritellään ja kuvataan

## Eläkejärjestelmä

### Eläköityminen

- Vuoteen 2015 mennessä vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy PATU-kunnista 875 henkilöä (20.7 %) ja vuoteen 2026 mennessä 2096 henkilöä (49,6 %)
- Eläköitymistä tulee hyödyntää työn tuottavuuden ja kustannustehokkuuden lisäämiseksi

### Eläkejärjestelmä

- Henkilöstö säilyttää ansaitsemansa eläketurvan. Eläketurva määräytyy Kunnallisen eläkelain mukaisesti

## Henkilöstöetuudet ja – palvelut

- Henkilöstöetuudet eivät ole työsuhteen ehtoja, jonka vuoksi henkilöstöetuudet ja – palvelut määräytyvät uuden työnantajan noudattaman henkilöstöpolitiikan mukaisesti
- Henkilöstöetuudet kartoitetaan ja tarvittaessa sovitetaan yhteen
- Tavoitteena on, että siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen ei aiheuttaisi merkittäviä heikennyksiä henkilöstöetuuksissa

## Yhteistoimintaorganisaatio

- Yhteistoimintamenettely ja yhteistoimintaorganisaatio määräytyvät Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta mukaisesti (449/2007)
- Yhteistoimintaorganisaation rakenteet ja toimintatavat määritellään, sekä henkilöstön edunvalvontaorganisaatiosta sovitaan 30.9.2008 mennessä
- Uuden yhteistoimintaorganisaation toimikausi on 1.1.2009–31.12.2012
- Nykyisen työsuojeluorganisaation toimintakausi päättyy 31.12.2009. Vuoden 2008 aikana sovitaan mahdollisesta työsuojeluorganisaation täydentämisestä
- Muutos saattaa merkitä henkilöstön järjestäytymisessä muutoksia => pääluottamusmiehet kuvaavat tilanteen henkilöstölleen

## Yhteistoimintamenettely

- Kuntaliitokseen ja palvelurakennemuutokseen liittyvä yhteistoimintamenettely tulee toteuttaa kunnissa ja kuntayhtymissä yt-lain 3 §:n mukaisesti sekä edustuksellisenä yhteistoimintamenettelynä yhteistoimintaanelimessä että tarvittaessa välittömänä yhteistoimintamenettelynä kunkin henkilön kanssa erikseen
- Yt-lain 6 §:n tietojen antamisvelvoitteen mukaisesti työnantajan on ennen yt-menettelyn aloittamista annettava ao. työntekijöille tai heidän edustajilleen asian kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan

- Liikkeen luovutusta koskevasta yt- menettelystä on säädetty erikseen yt-lain 11 §:ssä. Henkilöstön edustajille on selvitettävä:
  - 1) luovutuksen ajankohta
  - 2) luovutuksen syyt
  - 3) luovutuksen työntekijöille aiheuttamat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset
  - 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet

**PATU – hankkeen ajankohtaistilannetta tulee käsitellä säännöllisin väliajoin (=kerran kuukaudessa) kuntien ja kuntayhtymien yhteistoimintaelimissä ja työpaikkakokouksissa sekä tarvittaessa kunkin työntekijän kanssa erikseen.**

#### **Henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien takaaminen ja kuuleminen**

- Organisaatorakenteiden muutoksen sekä toimintakulttuurien yhteensovittamisen hallitsemiseksi ja kehittämiseksi toteutetaan seuraavat toimenpiteet:
  - Henkilöstön *vaikuttamismahdollisuudet* taataan. Vaikuttamisväylät ja menetelmät kuvataan ja niistä tiedotetaan muutoksen piirissä olevalle henkilöstölle.
  - Uuden organisaation arvot, visiot ja strategiat määritellään yhteistoiminnallisesti.
  - Organisaation johtamisjärjestelmä sekä esimiestaitokriteerit määritellään yhteistoiminnallisesti
  - Organisaation henkilöstön työyhteisötaidot määritellään yhteistoiminnallisesti

#### **Muuta huomioitavaa**

- Asiat valmistellaan kuitenkin rauhassa ja yhteistoiminnassa työnantajan ja järjestöjen kesken.

**Allekirjoitukset**

**Päivämäärä**

**Kunnat ja kuntayhtymät**

**Ammattijärjestöt**