

Keudan toiminta-ajatuksen ”Olemme vastuullinen osaamisen, työllisyyden ja elinvoiman rakentaja” takana on tavoite tulla yhdeksi Suomen johtavaksi koulutus- ja osaamispalveluiden järjestäjäksi ja alan vastuulliseksi edelläkävijäksi. Saavuttaakseen tavoitteensa ja vauhdittaakseen oikeasuuntaista kehitystä kuntayhtymä on uudistanut strategiansa, jossa opiskelijat ja asiakkaat ovat keskiössä, ja jossa Keski-Uudenmaan asukkaat ja yritykset saavat tarvitsemansa osaamispalvelut.

Keudan organisaatorakennetta ja johtamismallia on muutettu aina sen mukaan, mitä ammatillisen koulutuksen ja toimintaympäristön muutokset ovat vaatineet. Koulutuspolitiikan ja hallitusohjelmien edellyttämät sekä ministeriön toimeenpanemat uudistukset on Keudassa viety läpi mahdollisimman ennakoivalla otteella. Keuda on vastannut työelämän ja yhteiskunnan muutoksiin ottamalla tarvittavat koulutus- ja kehittämisvelvoitteet hoitaakseen. Organisaatiomuutokset ja johtamistavat on rakennettu aina kulloisenkin tarpeen mukaisiksi. Keuda on kasvanut vuosien saatossa omistajakuntien määrittämien koulutustarpeiden ja työelämän edellyttämien osaamistarpeiden pohjalta. Strategian toimeenpano edellyttää organisaatorakenteen uudistamista, jotta se tukisi entistä paremmin oikeasuuntaista kasvua ja kehitystä. Menestyvän organisaation edellytys on kyky oppia jatkuvasti uutta paineistetun ympäristön keskellä.

Keudan strategian ja sen myötä organisaatiouudistuksen lähtökohtana on opiskelija- ja työelämälähtöisyys. Uudistettava rakenne mahdollistaisi resurssien paremman kohdistamisen, vahvistaisi kriittisiä kyvykkyyksiä ja selkeyttäisi vastuualueita. Keudan organisaatio perustuisi päätöksenteossa linjaorganisaatioon, mutta toimisi operatiivisia ja pedagogisia tavoitteita toteuttavana tiimiorganisaationa.

Toimivan organisaatio- ja johtamisrakenteen tarkoituksena on mahdollistaa strategian toteutuminen, selkeät roolit ja tasaiset työmäärät, nopea päätöksenteko ja reagointi muutoksiin, delegointi ja tiedonkulku, sujuva toiminta ja aito yhteistyö sekä kehitysprojektien onnistuminen ja lisätä Keudan houkuttelevuutta.

Kuntayhtymän organisaatorakenteen erityispiirteitä ovat autonomiset tiimit ja lähiesihenkilötyö, kymmen toimipistettä, saman alan koulutusten tuottaminen useissa toimipisteissä, kolmen järjestämisluvan koulutukset (ammatillinen koulutus, vapaa sivistystyö, aikuisten perusopetus) sekä muut osaamispalvelut (esim. TE-koulutuspalvelut, vieraskielisten palvelut).

Toimivan organisaatorakenteen muodostamiseksi on kevään aikana kerätty näkemyksiä esihenkilöiltä esihenkilöfoorumissa (24.4.2024), luottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta yhteistoiminnan kehittämispäivässä (30.4.2024) sekä henkilöstöltä Keuda-päivässä (17.5.2024). Kaikissa ryhmissä kysyttiin näkemyksiä säilytettävistä, kehitettävistä sekä poistettavista rakenteista.

Uusi organisaatio tulisi voimaan 1.1.2025.

Esittelijä	Kuntayhtymän johtaja Riikka-Maria Yli-Suomu
Päätösehdotus	Esitän, että yhtymähallitus päättää 1) käynnistää organisaatiouudistuksen valmistelun vahvistetun strategian pohjalta. 2) valtuuttaa kuntayhtymän johtajan valmistelemaan työnantajan esitykset vaihtoehtoisiksi organisaatiomalleiksi siten, että asiaa koskevat yhteistoimintaneuvottelut voidaan vahvistaa käynnistettäväksi yhtymähallituksessa 14.8.2024
Päätös	Hyväksyttiin esitys.

Yh 14.08.2024 § 78
130/00.01.02.02/2024

Keudan yhtymähallituksen päätöksen §57/2024 mukaisesti Keudassa on käynnistetty organisaatiouudistuksen valmistelu. Organisaatiouudistuksen valmistelu perustuu Keudan strategiaan vuosille 2025–2028, joka on vahvistettu yhtymävaltuuston päätöksellä §7/2024.

Toimivan organisaatorakenteen muodostamiseksi on kevään aikana kerätty näkemyksiä esihenkilöiltä esihenkilöfoorumissa (24.4.2024), luottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta yhteistoiminnan kehittämispäivässä (30.4.2024) sekä henkilöstöltä Keuda-päivässä (17.5.2024). Näihin näkemyksiin ja vahvistettuun strategiaan pohjautuen on kesän aikana luotu esitys ja vaihtoehdot uudesta organisaatiosta. Valmistelutyöhön ovat osallistuneet kuntayhtymän johtoryhmä ja pedagoginen johtoryhmä. Keudan koko henkilöstöllä ja esihenkilöillä on mahdollisuus edelleen vaikuttaa organisaatiouudistuksen valmisteluun ennen hallituksen päätöstä asiasta.

Organisaatiouudistuksen valmistelun pohjalta esitetään kahta vaihtoehtoista rakennetta Keudan uudeksi organisaatiomalliksi. Ehdotetut organisaatio- ja johtamisrakenteet tukevat Keudan uuden strategian toteutumista. Molemmissa vaihtoehdoissa kuntayhtymän toiminta jakautuu kahteen, kuntayhtymän johtajan alaiseen palvelualueeseen 1) osaamis- ja kehittämispalvelut ja 2) mahdollistamispalvelut. Lisäksi kuntayhtymän johtamista tukee yhtymäjohtamisen palvelut. Osaamis- ja kehittämispalvelut jakautuvat osaamispalveluiksi (4 aluetta) ja kehittämispalveluiksi, jotka jakautuvat edelleen tiimeiksi. Mahdollistamispalvelut ja yhtymäjohtamisen palvelut muodostuvat tiimeistä. Lisäksi kuntayhtymällä on osakeyhtiö, jota johtaa osakeyhtiön toimitusjohtaja.

Molemmissa vaihtoehdoissa osaamis- ja kehittämispalvelut on organisoitu neljään osaamispalvelualueeseen, jotka tukevat Keudan strategisten tavoitteiden toteutumista nykyistä kampusrakennetta vahvemmin. Erityisesti tavoitteena on vahvistaa koulutusalojen toimialakohtaista johtamista. Kehittämispalveluiden integroiminen osaksi osaamis- ja kehittämispalveluita tukee puolestaan Keudan strategian mukaista roolia elinvoimaa vahvistavana kumppanina. Yhtymäjohtamisen palveluissa henkilöstöhallinto, keudalaisuus ja osaaminen on integroitu yhdeksi keskeiseksi kokonaisuudeksi, joka tukee Keudan strategista tavoitetta hyvinvoivan yhteisön rakentajana. Älykkään teknologian valmiuksien luomista tuetaan muun muassa sillä, että tiedolla johtaminen on organisoitu keskeiseksi mahdollistamispalveluiden vastualueeksi.

Poikkiorganisatoriset kehittämissryhmät ohjaavat strategian uniikkien tekojen toteutumista.

Esitetyn organisaatiouudistuksen myötä johtamis- ja esihenkilörooleja vähennetään ja yhdenmukaistetaan. Uudessa rakenteessa osaamis- ja kehittämisspalveluita johtaa rehtori ja mahdollistamispalveluita operatiivinen johtaja. Lisäksi kuntayhtymän johtaja johtaa yhtymäjohtamisen palveluita. Neljää osaamispalvelualueetta johtavat osaamispalvelujohtajat. Lisäksi osaamis- ja kehittämisspalveluihin kuuluu kehittämisspalvelut, joita johtaa kehitysjohtaja. Nykyisen rakenteen mukainen toimialapäällikkö- ja tiemiesihenkilörakenne muutetaan koulutuspäällikkörakenteeksi. Rakenteella vahvistetaan Keuda-tasoisista koulutusalojen johtamista ja kehittämistä.

Organisaatiouudistusta ja esitettyjä vaihtoehtoja sekä vaihtoehtojen keskeisiä eroja on kuvattu tarkemmin tämän asiakohdan liitteessä.

Esittelijä

Kuntayhtymän johtaja Riikka-Maria Yli-Suomu

Päätösehdotus

Esitän, että yhtymähallitus

1) päättää merkitä tiedoksi organisaatiouudistuksen valmistelun ja esitykset vaihtoehtoisista organisaatorakenteista;

2) päättää, että Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä käynnistää koko kuntayhtymää ja sen koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut toimintojen uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä siten kuin laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007; 4 §, 5 § ja 7 §) edellyttää;

3) päättää valtuuttaa kuntayhtymän johtajan käymään yhteistoimintalain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut. Yhtymähallitus päättää nimetä ja valtuuttaa työnantajan edustajiksi kuntayhtymän johtajan, rehtorin, operatiivisen johtajan ja henkilöstöpäällikön valmistelemaan neuvotteluesityksen sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluiden puheenjohtajana toimii kuntayhtymän johtaja, sihteerinä asianhallintapäällikkö. Neuvotteluissa työnantajaa voi edustaa ja niiden valmisteluun voi osallistua muitakin nimettyjen edustajien osoittamia henkilöitä. Neuvotteluesityksen tulee pohjautua tämän asiakohdan liitteenä olevaan organisaatiouudistuksen kuvaukseen. Yhteistoimintaneuvotteluja käydään yhteistoiminnan hengessä ja tavoitellaan yksimielisyyttä harkittujen toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista

4) päättää, että työnantaja antaa yhtymähallituksen tekemän päätöksen jälkeen kirjallisen yhteistoimintaneuvotteluesityksen henkilöstön edustajille (pääsopijajärjestöt JUKO, JHL, JYTY) lain edellyttämällä tavalla;

5) päättää tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös

Hyväksyttiin esitys.