

2019

**PALVELU- JA
VUOSISUUNNITELMA**

Konsernihallinto



KONSERNIHALLINTO

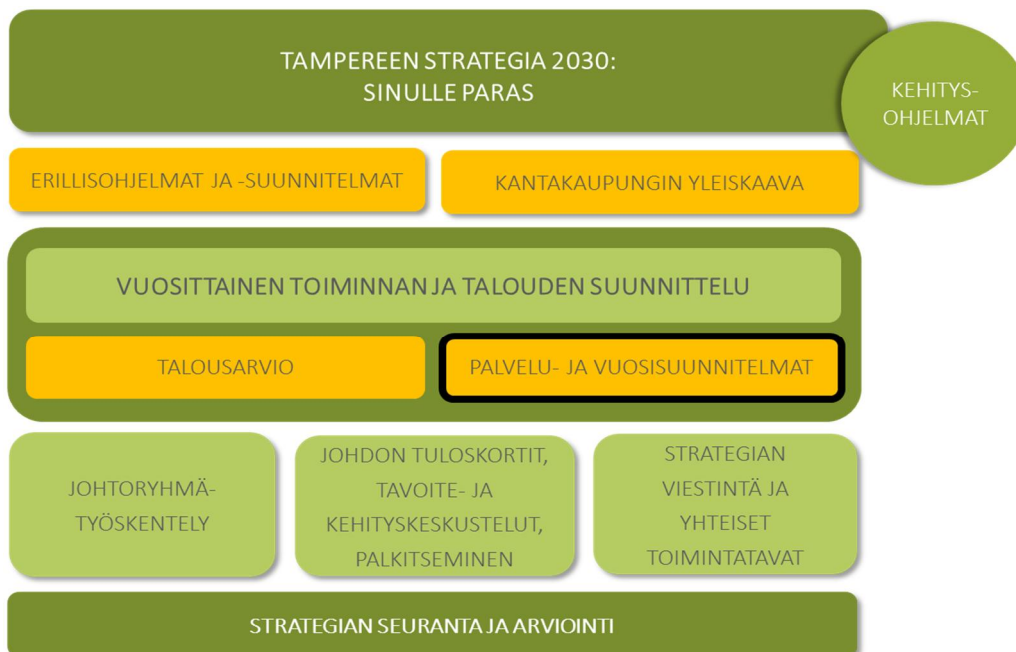
Palvelu- ja vuosisuunnitelma 2019

Sisällys

Johdanto	3
Konsernihallinnon tehtävät	3
Konsernihallinnon yksiköt	4
Strategiaperusta	5
Strategiaa toteuttavat toimenpidekokonaisuudet 2019	7
Kehitysohjelmat	8
Riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan järjestäminen	8
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	9
Hankintalinjaukset	11
Talous	12
Liitteet	17

Johdanto

Konsernihallinnon palvelu- ja vuosisuunnitelma on osa kaupungin strategista johtamisjärjestelmää, jolla tuetaan toiminnan strategian mukaista suunnittelua, kehittämistä ja johtamista.



Palvelu- ja vuosisuunnitelma valmistellaan osana vuosittaista toiminnan ja talouden suunnittelua. Se tarkoittaa ja toimeenpanee Tampereen strategiaa, strategiaa täydentäviä ohjelmia ja suunnitelmia sekä vuosittaista talousarviota.

Palvelu- ja vuosisuunnitelmaan kootaan keskeiset sisällöt konsernihallinnon toimintaa ohjaavista strategisista tavoitteista ja linjauksista sekä niitä toteuttavista toimenpiteistä. Lisäksi palvelu- ja vuosisuunnitelma sisältää kuvauksen yksiköiden toiminnasta sekä talouden, riskienhallinnan ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman keskeiset sisällöt.

Konsernihallinnon palvelu- ja vuosisuunnitelmasta raportoidaan kaupunginhallitukselle vuoden lopun tilanteesta.

Konsernihallinnon tehtävät

Konsernihallinnon tehtävänä on varmistaa, että kaupunkikonsernin yksiköt toteuttavat Tampereen strategiaa ja toimivat koko konsernin kannalta parhaalla mahdollisella tavalla hyvää johtamis- ja hallintotapaa noudattaen. Konsernihallinnon tehtävä ulottuu kaupunkiorganisaation lisäksi yhteisöihin ja säätiöihin, joissa kaupunki on omistajana tai joissa kaupungilla on määräysvalta. Konsernihallinto ohjaa, valvoo ja tukee koko kaupungin toimintaa ja kehittämistä sekä vastaa konsernitasoisista palveluista osana kokonaisprosessiaan.

Konsernihallinnossa toimii pormestarin suorassa alaisuudessa konsernijohtaja, apulaispormestarit, sisäinen tarkastus ja pormestarin esikunta. Konsernijohtajan alaisuudessa toimivat hyvinvoinnin, elinvoiman ja kilpailukyvyn sekä kaupunkiympäristön palvelualueiden johtajat ja heidän esikuntansa sekä seitsemän konserniyksikköä: hallinto, henkilöstö, omistajaohjaus, strategia ja kehittäminen, talous, tietohallinto sekä viestintä.

Konsernipalveluyksikkö Kopparin toiminta lakkaa vuoden 2019 alusta. Kopparin talous- ja henkilöstöhallinnon palveluja tuottaa jatkossa Monetra Pirkanmaa Oy. Kopparin muiden palveluryhmien toiminta (tietotojohtamis- ja projektipalvelut, hallintopalvelut, ict-palvelut, osa henkilöstöpalveluista) siirtyy osaksi konserniyksiköitä kokonaisprosessiajattelun mukaisesti.

Konsernihallinnon yksiköt

Hallintoyksikön toiminta koostuu päätöksenteko- ja lakiasioiden, tukipalvelujen ja asiakirjahallinnon sekä erityispalvelujen tehtävistä. Vuonna 2019 panostetaan erityisesti koko päätöksentekoprosessin sähköistämiseen ja konserniyksiköille tuotettavien tukipalvelujen kehittämiseen.

Henkilöstöyksikkö vastaa hyvästä henkilöstöjohtamisesta strategisen johdon kumppanina. Vuonna 2019 panostetaan osaamisen johtamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen.

Omistajaohjausyksikkö valmistelee ja toteuttaa konsernin omistajaohjausta sekä kaupungin rahoitus-, sijoitus- ja vakuutustoimintaa. Vuoden 2019 painopisteitä ovat talouden tasapainottamisohjelman mukaisten osinko- ja takausprovisiotavoitteiden toteutumisen varmistaminen sekä yhtiöomistusten muu kehittäminen omistajastrategioiden linjausten mukaisesti.

Strategia- ja kehittämyksikön tehtäviin kuuluvat strategisen johtamisen kehittäminen, asiakaslähtöisyyden tuki, tietojohdampalvelut, riskienhallinta, turvallisuus ja varautuminen sekä suhdetoiminta ja markkinointi. Vuoden 2019 painopisteitä ovat tulevaisuuden kaupungin valmistelu muun muassa asiakkuudenhallintaa ja osallisuutta kehittämällä, toiminnan tuloksellisuuden parantaminen muun muassa hankintatoimintaa kehittämällä sekä brändin johtaminen ja käyttöönoton jatkaminen.

Talouslyksikkö ohjaa ja tukee kaupungin talouden, laskennan ja investointien suunnittelua, kehittämistä ja raportointia. Vuonna 2019 keskeisimmät tavoitteet ovat talouden tasapainottaminen vuoden 2020 talousarviovalmistelussa ja talousinformaation kehittäminen.

Uutena konserniyksikkönä aloittava Tietohallintoyksikkö vastaa kaupungin ICT-toimintaympäristöstä joka on palveleva, toimintavarma ja kustannustehokas. Tietohallinto varmistaa yhteistyössä palvelualueiden ja muiden yksiköiden kanssa, että digitaalinen murros pystytään hyödyntämään kaupungin toiminnoissa optimaalisella tavalla ja toimintatapoja uudistetaan tuottavuuden lisäämiseksi.

Viestintäyksikkö ohjaa ja yhteensovittaa konsernin viestintää. Viestintäyksikkö ennakoi ja seuraa viestintä- ja toimintaympäristössä, asiakasryhmien tarpeissa ja viestinnän kanavissa tapahtuvia muutoksia ja huolehtii siitä, että nämä otetaan huomioon konsernin viestinnän kehittämisessä ja

suunnittelussa. Vuonna 2019 erityistä huomiota kiinnitetään audiovisuaalisen viestinnän kehittämiseen ja monipuolistamiseen niin Taskussa kuin Tampere.fi:ssäkin.

Sisäinen tarkastus tukee pormestaria ja konsernijohtoa kaupungin eettisten periaatteiden toteutamisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa tarjoamalla järjestelmällisen lähestymistavan kaupunkikonsernin hallinto-, johtamis- ja valvontaprosesseihin sekä riskienhallinnan ja konsernivalvonnan tuloksellisuuden arviointiin ja kehittämiseen.

Strategiaperusta

Tampereen strategia on ylin kaupungin toimintaa ohjaava asiakirja ja se luo pohjan kaupungin strategiselle johtamiselle ja kehittämiselle. Strategiassa on määritelty kaupungille visio ja tavoiteltavat tulokset, jotka ilmaisevat, millainen Tampere on vuonna 2030, kun strategia on toteutunut. Strategiassa määritellään myös strategiset painopisteet, valtuustokauden tavoitteet ja mittarit, jotka kertovat, miten strategiaa toteutetaan ja miten strategian toteutumista seurataan. Lisäksi strategiassa määritellään sen toteuttamista tukevat kaupungin toimintatavat.



Tampereen strategia 2030 kokonaisuudessaan:

<https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/talous-ja-strategia/strategia.html>

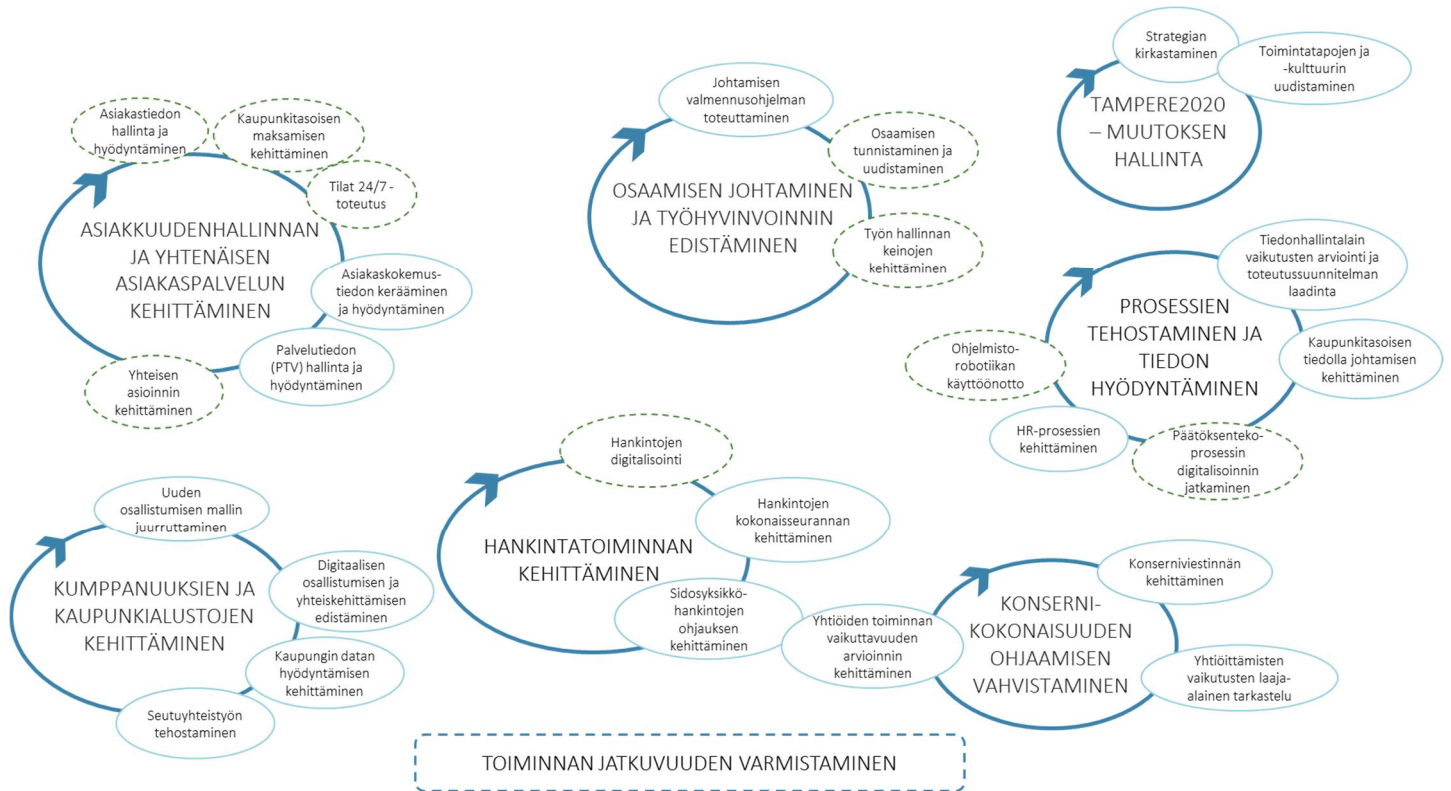
Tampereen strategia 2030 pohjautuu Lauri Lylyn pormestariohjelmaan 2018-2021, jonka linjauksia ja toimenpiteitä toteutetaan myös palvelu- ja vuosisuunnitelmissa. Kooste konsernihallintoa koskevista pormestariohjelman sisällöistä on liitteenä (liite 1). Konsernihallinnon toimintaa ohjaa myös joukko muita strategisen tason ohjelmia ja suunnitelmia, joiden sisältämät toimenpiteet on huomioitu tarvittavin osin palvelu- ja vuosisuunnitelmassa.

Talousarviossa asetetaan vuosittain sitovat toiminnan tavoitteet pohjautuen Tampereen strategiaan. Konsernihallinnossa edistetään koko kaupunkiorganisaatiota koskevien strategisten tavoitteiden toteutumista. Alla esitetään konsernihallinnon ensisijaiselle toteutusvastuulle asetetut valtuustokauden tavoitteet sekä niistä johdetut vuositavoitteet.

Valtuustokauden tavoite 2018–2021	Nro	Talousarvion toiminnan tavoite 2019
Valtaosa asioinnista on mahdollista tehdä digitaalisessa kanavassa ja digitaalisten palvelujen käyttö on lisääntynyt	8	Digitaalisten palvelujen käyttöaste on kasvanut
	9	Uusia digitaalisia asiointimahdollisuuksia on tunnistettu kokeiluiden kautta
Johtaminen on uudistunut ja se on johtamisperiaatteiden mukaista	38	Esimiesarviointien tulokset ovat parantuneet edelliseen vuoteen verrattuna
Henkilöstön työhyvinvointi on parantunut	39	Henkilöstön työhyvinvointi on parantunut edelliseen vuoteen verrattuna
Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt 10 prosentilla	40	Sairauspoissaolojen määrä on laskenut vähintään 3 %
Kaupungin talous on tasapainossa ja talouden tasapainottamisohjelman tavoitteet on saavutettu	41	Tilikauden tulos on 28,8 milj. € alijäämäinen
	42	Työvoimakustannukset ovat vuosisuunnitelman mukaiset
	43	Investointien tulorahoitus-% on 46
Kaupungin menojen kasvua on hillitty	44	Nettomenojen kasvu on 1,1 %
Hallinnollinen työ on vähentynyt 5 prosenttia	45	Hallintotehtävien kustannukset ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna (valtuustokauden aikana yhteensä 5 %)
Tuottavuus on parantunut	46	Hankintojen tehokkuusindeksi on parantunut edellisvuoden tasoon verrattuna
	47	Digitalisaatiolla ja työskentelytapojen uudistamisella on saatu aikaan todennettuja tuottavuushyötyjä.
Muut konsernihallinnolle kohdistuvat valtuustokauden tavoitteet: • Yhteisöllinen toiminta ja osallistuminen ovat lisääntyneet • Asiakaskokemus kaupungin palveluissa on parantunut		

Strategiaa toteuttavat toimenpidekokonaisuudet 2019

Konsernihallinnolle kohdistuvat strategiset tavoitteet konkretisoidaan palvelu- ja vuosisuunnitelmassa toimenpidekokonaisuuksiksi ja toimenpiteiksi. Toimenpidekokonaisuudet kuvaavat, mitä toiminnassa pitkällä aikavälillä tehdään, jotta strategiset tavoitteet voidaan saavuttaa. Kukin toimenpidekokonaisuus sisältää yhden tai useamman konkreettisen toimenpiteen. Toimenpidekokonaisuudet ja niihin liittyvät toimenpiteet on esitetty alla olevassa kuvassa.



Asiakkuudenhallinnan ja yhtenäisen asiakaspalvelun toimenpidekokonaisuuden avulla tehostetaan palveluprosesseja, parannetaan vaikuttavuutta ja lisätään toiminnan asiakaslähtöisyyttä hyödyntämällä asiakastietoa ja edistämällä yhden asiakkuuden toteutumista suhteessa kaupunkiin. Toimenpiteitä ovat muun muassa asiakas- ja palvelutiedon tehokkaampi hyödyntäminen, asiainnin kehittäminen sekä kaupunkitasoisesti yhtenäisten käytäntöjen luominen.

Osaamisen johtamisen ja työhyvinvoinnin edistämisen toimenpidekokonaisuuden keskeisiä sisältöjä ovat johtamisen valmennusohjelman toteuttaminen ja sisällöllinen suunnittelu, osaamisen kehittämiseen liittyvien työkalujen kehittäminen hyödyntäen digikokeiluja sekä yhtenäisten käytäntöjen ja työkalujen luominen työhyvinvoinnin hallintaan.

Tampere2020-muutoksen hallinnan toimenpidekokonaisuus koostuu Tampereen strategian kirkastamisesta ja toimintatapojen ja -kulttuurin uudistamisesta, joilla vastataan tulevaisuuden kaupungin muuttuvaan rooliin ja tehtäviin.

Hankintatoiminnan kehittämisen toimenpidekokonaisuutta toteutetaan selvittämällä hankintojen digitalisoinnin mahdollisuudet, kehittämällä hankintojen kokonaisseurantaa luomalla malli hankintatoimen nykytilan kokonaiskuvan muodostamiseksi ja kehittämällä sidosyksikköhankintojen ohjausta omistajaohjauksen ja sopimusohjauksen yhteistyöllä.

Kumppanuuksien ja kaupunkialustojen kehittämisen toimenpidekokonaisuudessa uudistetaan kaupungin osallistumisen mallia, vahvistetaan digitaalista osallistumista ja yhteiskehittämisen malleja, hyödynnetään avointa dataa kehittämisessä sekä tehostetaan seutuyhteistyötä.

Prosessien tehostamisen ja tiedon hyödyntämisen toimenpidekokonaisuudessa parannetaan tehokkuutta kehittämällä HR-prosessia ja digitalisoimalla päätöksentekoprosessia sekä varmistetaan kaupunkitasolla tiedon hyödyntämistä johtamisen tueksi tiedon julkaisuprosessin automatisoinnilla ja verkostomaisen toimintamallin käyttöönotolla.

Konsernikokonaisuuden ohjaamisen vahvistamisen toimenpidekokonaisuudessa vahvistetaan konserninäkökulmaa yhtenäisen konserniohjauksen ja -viestinnän avulla sekä arvioimalla yhtiöiden toiminnan vaikuttavuutta ja yhtiöittämisten vaikutuksia.

Kehitysohjelmat

Kaupungin merkittäviä strategisia muutoksia toteutetaan kehitysohjelmien avulla. Kehitysohjelmat ovat laajoja, usein kahta tai kaikkia kolmea palvelualluuetta yhdistäviä kokonaisuuksia. Kaupunginhallitus päättää kehitysohjelmien hyväksymisestä ja ohjaa niiden toteuttamista. Kaupunginvaltuusto päättää kehitysohjelmien resursoinnista talousarvion hyväksymisen yhteydessä.

Vuonna 2019 kehitysohjelmia ovat Viiden tähden keskusta, Hiedanranta, Raitiotie, elinvoima- ja kasvupalveluiden allianssimalli sekä Smart Tampere. Vuodelle 2019 esitetty kehitysohjelma Veto-voimainen elämyskaupunki on kaupunginhallituksen käsiteltävänä vuoden 2019 alussa.

Kehitysohjelmien toimenpiteet vuodelle 2019 on määritelty talousarviossa. Vuoden 2019 aikana vahvistetaan kehitysohjelmien toimenpiteiden kytkeytymistä palvelu- ja vuosisuunnitelmiin.

Riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan järjestäminen

Toimintayksiköiden tilivelvollinen johto, toimielinten jäsenet ja viranhaltijajohto vastaavat siitä, että toiminta tapahtuu suunnitellusti ja tuloksellisesti ja että sisäinen valvonta ja riskienhallinta on järjestetty siten, että saadaan kohtuullinen varmuus tavoitteiden toteutumisesta ja mahdollisiin poikkeamiin voidaan reagoida heti niiden ilmaannuttua.

Konserniohjausyksiköille laadittiin riskiprofiili vuoden 2018 palvelu- ja vuosisuunnitelmaan. Riskiprofiilissa riskit jaettiin neljään eri pääluokkaan: strategiset riskit, toiminnan riskit, talouden riskit ja vahinkoriskit. Vuoden 2018 riskiprofiilissa merkittävimmiä nousivat seuraavat riskit:

Strategiset riskit

- Henkilöstön kyvykkyys (osaaminen ja ammattitaito)
- Johtaminen ja uudistumiskyky

Toiminnan riskit

- Työelämän murros
- Teknologia (digitalisaatio, koneet ja laitteet jne)
- Hallintokulttuuri

Talouden riskit

- Resurssien kohdistaminen
- Talouden epätasapaino

Vahinkoriskit

- Toimintavarmuus ja jatkuvuudenhallinta
- Hyvinvoiva henkilöstö
- Turvallisuus (muuttuva ja monimutkaistuva turvallisuusympäristö)

Vuoden 2019 aikana konserniyksiköille tullaan laatimaan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimintatavan kuvaus ja arvioimaan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan nykytilaa sekä määrittämään niiden perusteella kehittämistoimenpiteitä. Kuvauksen ja sen sisältämän itsearvioinnin perusteella laaditaan selonteko sisäisen valvonnan ja siihen sisältyvän riskienhallinnan järjestämisestä konsernihallinnossa hyödyntäen edellä kuvattua riskiprofiilia.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Konsernihallinnon palkalliset henkilötyövuodet (htv)	TP 2017	VS 2018	VS 2019
Palvelualueiden esikunnat	47,4	50,4	41,2
Konserniyksiköt	120,0	129,5	301,9
Konsernipalveluyksikkö Koppari	286,0	281,9	0,0
Muut	28,1	43,4	29,4
Yhteensä	481,5	505,2	372,5

Konsernipalveluyksikkö Kopparista siirtyy Monetra Pirkanmaa Oy:öön 126 htv, elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualueelta siirtyy konsernihallintoon 14,5 henkilötyövuotta sekä hyvinvoinnin palvelualueen esikuntaan siirtyy yksi henkilötyövuosi. Täysin uusia rekrytointeja esitetään yhteensä 4,1 htv. Yhden eläköityvän henkilön tehtävä jätetään täyttämättä (-1 htv).

Taloudellinen tilanne vaikuttaa vapautuvien tehtävien järjestelyihin. Tehtäviä pyritään mahdollisuuksien mukaan hoitamaan sisäisin järjestelyin.

Konsernihallinnon henkilötövuosiin sisältyy myös keskusvaalilautakunta, johon esitetään vuodelle 2019 kymmentä henkilötövuotta (vuonna 2018 varaus 24 htv). Vuonna 2019 varaudutaan eduskuntavaaleihin sekä europarlamenttivaaleihin. Maakuntavaalit järjestetään mahdollisesti europarlamenttivaalien yhteydessä, mutta mikäli maakuntavaalit järjestetään omana kokonaisuutenaan, tulee se lisäämään henkilötövuosia.

Konsernipalveluyksikkö Kopparin tehtävien mukana eri konserniyksiköihin siirtyy yhteensä 150,2 htv. Osa konserniyksiköistä tuottaa siis jatkossa myös kaupunki- tai jopa konsernitasoisia palveluja omiin prosesseihinsa liittyen.

Osaamisen kehittämissuunnitelma

Konsernihallinnon keskeisimmät osaamistarpeet vuonna 2019 ovat henkilöstön työskentelytapojen ja digitalisaatioon liittyvän osaamisen kehittäminen sekä ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja ylläpitäminen. Strategisiksi osaamisalueiksi on määritelty uudistumis- ja kehittymiskyky, johtaminen ja itsensä johtaminen sekä vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen. Osaamisen kehittämisen keinoina on kokemuksesta oppiminen, oppiminen toisilta ja toisten kanssa sekä koulutukset.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen nykytila on pääasiassa hyvä tai erittäin hyvä. Toimintaympäristön muutokset, kuten digitalisaatio ja organisaatiomuutokset, edellyttävät henkilöstön osaamisen uudenlaista tarkastelua ja aiheuttavat muutostarpeita sekä osaamisvaatimuksissa että työskentelytavoissa. Myös sote- ja maakuntauudistuksen valmistelutilannetta seurataan sekä valmistaudutaan muutoksen jälkeiseen aikaan. Muuttuvaan toimintaympäristöön reagoidaan tarpeiden mukaisesti järjestämällä esimerkiksi muutosvalmennusta ja muuta koulutusta tai perehdytystä. Myös henkilöstön ikärakenne vaikuttaa siihen, miten osaamista kehitetään. Esimerkiksi hiljaisen tiedon siirtyminen tulisi varmistaa systemaattisesti.

Esimiesten osaamista kehitetään Tampereen kaupungin johtamisperiaatteiden ja johtamisen osaamisvaatimusten mukaisesti esimerkiksi uudella johtamisen valmennusohjelmalla. Osaamistarpeet kartoitetaan hyödyntäen syksyllä 2018 toteutetun esimiesarvioinnin tuloksia.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma

Konsernihallinnon keskeisimmät työhyvinvointiin liittyvät riskitekijät muodostuvat etenkin tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä psykososiaalisista kuormitustekijöistä.

Konsernihallinnossa tehdään pääasiassa näyttöpäätetyötä, joka kuormittaa tuki- ja liikuntaelimiä. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovatkin yleisin syy sairauspoissaoloon. Tuki- ja liikuntaelinsairauksia pyritään ennaltaehkäisemään esimerkiksi kutsumalla työfysioterapeutti tarkistamaan työpisteen ergonomia, tukemalla liikkumista mahdollisuuksien mukaan sekä lisäämällä henkilöstön tietoutta liikunnan tärkeydestä etenkin toimistotyössä. Työterveyshuollon kanssa järjestettäneen Kunnan kate -avokuntoutuskurssi myös vuonna 2019.

Psykososiaalinen kuormitus johtuu esimerkiksi työssä, organisoinnissa tai toimintatavoissa tapahtuvista muutoksista, aikataulusidonnaisuudesta tai kiireestä. Psykososiaalisista kuormitustekijöistä johtuviin poissaoloihin ja ongelmakohtiin pyritään puuttumaan varhaisen tuen toimintamallin mu-

kaisesti jo aikaisessa vaiheessa ja siten tukemaan henkilöstön työssä jaksamista sekä ennaltaehkäisemään työkykyongelmia. Varhainen tuki edellyttää esimiehiltä säännöllistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi voidaan hyödyntää esimerkiksi mahdollisuuksia työaikajoustoihin, etätyöhön tai korvaavaan työhön. Esimiehet arvioivat työtehtäviä yhdessä henkilöstön kanssa tarvittaessa. Yhteisöllisyyttä kehitetään ja työn merkityksellisuuden tunnetta vahvistetaan järjestämällä mm. yhteisiä työ-päiviä.

Toimitilojen sisäilmatilanteita seurataan kiinteistökohtaisissa sisäilmatyöryhmissä ja toimitaan tilanteen mukaisesti.

Syksyllä 2018 toteutettiin työhyvinvointia mittaava Kunta10-kysely, jonka tuloksia hyödynnetään tarkemmassa työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä jokaisen työntekijän kanssa käydään läpi mm. osaamisen kehittämiseen sekä työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Hankintalinjaukset

Hankintalinjaukset täsmentävät ulkoisten hankintojen roolia toiminnassa sekä ohjaavat konsernihallinnon hankintatoimintaa ja sen kehittämistä. Hankintalinjaukset myös konkretisoivat, miten hankintatoiminnassa toteutetaan talousarvion kaupunkitasoisia hankintojen periaatteita ja strategisia painopisteitä. Hankintalinjaukset esitetään konsernihallinnon palvelu- ja vuosisuunnitelmassa vain Tietohallintoyksikön osalta, koska sillä on merkittävässä määrin hankintoja.

Tietohallinnon organisaatio uudistuu 1.1.2019 alkaen, kun Kopparin toiminta päättyy vuoden 2018 loppuun ja ICT-palvelut siirtyvät konsernihallinnon tietohallintoyksikköön. ICT-hankinnat tehdään pääsääntöisesti ICT-kehittämiseen varatulla määrärahalla joko projekteissa tai pienkehittämisessä, joilla varmistetaan ICT-palveluiden jatkuvuus ja palvelevuus. Kaikki hankinnat tehdään suunnitelmallisesti ja kontrolloidusti. Toteutettavat projektit hyväksytään aina konsernisalkuissa ja niille muodostetaan ohjausryhmät. Molemmissa ryhmissä on sekä tietohallinnon että tietojärjestelmiä toiminnassaan hyödyntävien yksiköiden edustus. Operatiivisesta toiminnasta vastaa projektipäällikkö. Pienkehittämisessä toteutettavat hankinnat päätetään kunkin ICT-palvelun koordinoitiryhmissä, joissa on vastaavalla tavalla edustus sekä tietojärjestelmiä hyödyntävistä yksiköistä että tietohallinnosta. Operatiivisesta toiminnasta vastaa ICT-palveluvastaava.

Palveluiden, palvelutuotannon ja toimintatapojen uudistaminen tietojärjestelmiä ja digitalisaatiota hyödyntäen edellyttää lähivuosina merkittävässä määrin hankintoja. Olemassa olevia tietojärjestelmiä kehitetään edelleen ja niihin hankitaan uusia ominaisuuksia ja käytön laajentuessa lisää käyttöoikeuksia. Mikäli olemassa olevat tietojärjestelmät eivät vastaa nyt tai toimittajien kehityssuunnitelmien mukaan lähitulevaisuudessa ICT-palveluille laadittujen tiekarttojen vaatimuksiin, tulee hankittavaksi uusia tietojärjestelmiä. Tiekarttojen avulla pystytään toimimaan suunnitelmallisesti ja proaktiivisesti sekä katsomaan nykyhetkeä pidemmälle. Laaditut suunnitelmat eivät kuitenkaan estä nopeata reagointia toiminnan uusiin tarpeisiin ja siksi sekä konsernisalkut että koordinoitiryhmät kokoontuvat säännöllisesti ja arvioivat kehittämisen tilaa sekä muutosten tarvetta.

Digitalisaation hyödyntämistä edistetään Smart Tampere digiohjelmalla, jossa etsitään toiminnan merkittäviin tarpeisiin uusia ratkaisumalleja nopeiden kokeilujen avulla. Toimintaympäristö tulee edelleen uudistumaan ja esimerkiksi vaatimukset nopeampaan reagointiin toiminnan tarpeisiin

asettavat vaatimuksia hankintatoiminnan kehittämiseen. Toimintaympäristön edelleen pirstaloituessa ja toimintokohtaisten ICT- ja digitarpeiden lisääntyessä tulee kokonaisuudesta vaikeasti hallittava, mikä kasvattaa muun muassa tietosuoja-, tietoturva ja taloudellisia riskejä. ICT-omaisuuden kokonaishallinnan kehittäminen onkin yksi vuoden 2019 painopisteistä.

Tietohallinto on ulkoistanut suurelta osin ICT-tuotannon ja toimii monituottajamallissa, jossa toimittaja- ja palveluhallinnalla on korostuneen tärkeä rooli. Palveluntuottajien ohjaamisesta on kokemusta jo paljon ja esimerkiksi palvelujen toimivuuden ja kustannusten mittarointi sekä raportointi on osa normaalia toimintaa. Toimittaja- ja palveluhallintaa kehitetään edelleen osana tietohallinnon toimintaprosessien kehittämistä.

Talous

Tuloslaskelma

1 000 euroa	TP 2017	VS 2018	TA 2019	VS 2019
Myyntitulot	299	109	26 609	21 866
Tuet ja avustukset	1 803	582	348	339
Muut toimintatulot	156	1 191	836	836
<i>Kopparin toimintatulot</i>	<i>33 399</i>	<i>34 890</i>	-	-
Toimintatulot yhteensä	35 657	36 772	27 793	23 041
Toimintamenot				
Henkilöstömenot	-14 288	-15 970	-23 843	-24 151
Palkat ja palkkiot	-11 933	-13 386	-19 700	-19 968
Henkilösivumenot	-2 356	-2 584	-4 143	-4 183
Eläkemenot	-1 862	-2 011	-3 376	-3 510
Muut henkilösivumenot	-493	-573	-767	-673
Palvelujen ostot	-12 908	-14 623	-31 601	-26 989
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-350	-185	-435	-435
Avustukset	-934	-721	-657	-657
Vuokramenot	-2 685	-2 228	-3 779	-3 633
Muut toimintamenot	-249	-710	-1 057	-650
<i>Kopparin toimintamenot</i>	<i>-32 802</i>	<i>-35 460</i>	-	-
Toimintamenot yhteensä	-64 218	-69 897	-61 373	-56 516
Toimintakate	-28 561	-33 125	-33 580	-33 474
Rahoitustulot ja -menot	43	0	0	0
Poistot ja arvonalentumiset	-1 462	-1 500	-1 300	-1 300
Tilikauden tulos	-29 980	-34 625	-34 880	-34 774

Konsernihallinnon vuosisuunnitelma sisältää varaukset kaupunginvaltuuston, -hallituksen, lautakuntien, toimikuntien ja neuvostojen, pormestarin ja pormestarin esikunnan, apulaispormestareiden, keskusvaalilautakunnan, tarkastuslautakunnan, sisäisen tarkastuksen, konserniyksiköiden sekä palvelualueiden esikuntien menoihin ja tuloihin. Lisäksi vuosisuunnitelmassa esitetään tieto-

ja viestintätekniiikan (ICT) kehittäminen. Talousohjelman konsernihallintoon kohdistuvat toimenpiteet esitetään erillisessä liitteessä (liite 2).

Konsernipalveluyksikkö Kopparin talous- ja henkilöstöhallinnon palveluja siirtyy liikkeen luovutuksella Monetra Pirkanmaa Oy:lle 1.1.2019. Kaupungille jäävät toiminnot siirretään hallinto-, henkilöstö-, strategia ja kehittäminen- sekä tietohallintoyksikköön. Siirrosta johtuen Konsernihallinnon toimintatulot kasvavat 21,3 milj. euroa ja toimintamenot kasvavat 25,4 milj. euroa. Lisäksi Konsernihallintoon siirretään Elinvoiman ja kilpailukyyn palvelualueelta suhdetoiminta ja markkinointi, kansainväliset asiat, Raatihuone ja Smart Tampereen Opastamisen ekosysteemi -hanke. Siirrosta johtuen Konsernihallinnon toimintatulot kasvavat 0,35 milj. euroa ja toimintamenot kasvavat 3,2 milj. euroa.

Tieto- ja viestintätekniiikan (ICT) kehittämismäärärahan allokointi perustuu palvelualueiden tarpeisiin ja on kerätty osana toiminnan ja talouden kehitystiekarttaa. Systemaattisessa suunnitteluprosessissa kehittämistarpeet on jaettu kahteen yläluokkaan, jotka ovat ICT-järjestelmien kehittäminen ja digitalisaation edistäminen. Kehittämistarpeet on edelleen luokiteltu kuuteen luokkaan: uudista, kehitä, ylläpidä, paranna jatkuvuutta, paranna ICT-kustannustehokkuutta, palvelun laajentaminen. Pääosa kehittämistarpeista kohdistuu uudista- ja kehitä-luokkiin.

ICT-kehittämiseen on talousarviossa varattu vuodeksi 2019 7,4 milj. euroa. Kehittämismääräraha on allokoitu palvelualueiden kehittämisen konsernisalkuille seuraavasti:

- Elinvoima ja kilpailukyky: 0,575 milj. euroa
- Hyvinvointipalvelut: 2,140 milj. euroa
- Kaupunkiympäristön palvelualue: 0,735 milj. euroa
- Organisaation toimintakyky: 3,650 milj. euroa

Lisäksi ICT-strategian toimenpanoon on varattu 0,3 milj. euroa.

Hyvinvointipalveluiden kehittämissuunnitelmissa on lähtöoletuksena se, että Sote- ja maakuntauudistus toteutuu. Tämä mahdollistaa aikaisempaa merkittävämmän panostuksen kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluiden digitalisaation edistämiseen. Uusia digitaalisia palveluita kehitetään yhdenvertaisuus huomioon ottaen EU:n savutettavuusdirektiivin mukaisesti.

Kaupunginhallitus esitti elokuussa talousarviokehyksen valmistelun linjauksissa säästöjen etsimistä kaupungin henkilöstön työskentelytapoja uudistamalla ja digitalisaation täysimääräisellä hyödyntämisellä. Toimenpiteillä tavoitellaan 10 miljoonan käyttömenosäästöjä vuoteen 2020 mennessä. Tämän merkittävän haasteen saavuttaminen vaatii ICT-yhteisön ja palvelualueiden yhteisiä ponnistuksia ja rahallisia panostuksia. Vuodelle 2019 onkin ICT-kehittämismäärärahasta varattu 2,3 milj. euroa digitalisaation edistämiseen ja myös aiemmin tehtyjä kehittämissuunnitelmia on täsmennetty asetetun tavoitteen edellyttämällä tavalla. Tarvittaessa voidaan merkittävien hyötyjen toteuttamiseksi esittää hyöty-/kustannuslaskemien pohjalta lisärahoitusta.

Konsernisalkut ovat allokoineet osan ICT-kehittämismäärärahasta vuodelta 2018 jatkuville projekteille ja vuoden 2019 alusta käynnistyvillä projekteilla. Osa määrärahasta allokoidaan myöhemmin, kun projektit saavat käynnistyslupia. Elinvoima ja kilpailukyky sekä Kaupunkiympäristön palvelualue -salkut allokoivat suunnitelman mukaan määrärahat projekteille vuodeksi 2019 joulukuussa

palvelu- ja vuosisuunnitelman laatimisen jälkeen. Merkittävimmät palvelu- ja vuosisuunnitelman laatimiseen mennessä määrärahan saaneet projektit on lueteltu liitteessä (liite 3).

Konsernihallinnon toimintatuotot ja -menot jakautuvat yksiköittäin seuraavasti:

Yksikkö	Toiminta- tuotot	Toiminta- menot	Toiminta- kate
Konserniyksiköt yhteensä	22 156	-47 831	-25 675
- Konserniohjaus	493	-2 972	-2 479
- Hallinto	1 946	-6 066	-4 120
- Henkilöstö	240	-2 072	-1 832
- Omistajaohjaus	0	-492	-492
- Strategia ja kehittäminen	355	-6 735	-6 379
- Talous	0	-965	-965
- Tietohallinto	19 122	-27 518	-8 396
- Viestintä	0	-1 011	-1 011
Päätöksenteko	836	-4 693	-3 857
- Toimielimet, yhteiset	0	-193	-193
- Kaupunginvaltuusto	0	-615	-615
- Kaupunginhallitus	0	-541	-541
- Pormestari ja esikunta	0	-569	-569
- Apulaispormestarit	0	-376	-376
- Keskusvaalilautakunta	780	-1329	-549
- Tarkastuslautakunta	0	-420	-420
- Muut lautakunnat	56	-385	-329
- Tiederahaston toimikunta	0	-193	-193
- Neuvostot	0	-72	-72
Sisäinen tarkastus	0	-595	-595
Palvelualueiden esikunnat	49	-3 398	-3 349
- Hyvinvoinnin palvelualue	49	-2 522	-2 473
- Elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualue	0	-483	-483
- Kaupunkiympäristön palvelualue	0	-394	-394
Konsernihallinto yhteensä	23 041	-56 516	-33 474

Kaupunginhallituksen käyttöön on varattu harkinnanvarainen määräraha suuruudeltaan 152 000 euroa (sisäinen tilaus 20041) ja pormestarin käyttöön harkinnanvarainen määräraha suuruudeltaan 100 000 euroa (sisäinen tilaus 20043). Määrärahojen käyttö edellyttää kaupunginhallituksen tai pormestarin päätöstä.

Investoinnit

	VS 2019
AINEETTOMAT HYÖDYKKEET	
Aineettomat oikeudet	-50 000
Hyvinvointi: lisenssit	-50 000
Muut pitkävaikutteiset menot	-350 000
Hyvinvointi: valmistusmenot	-200 000
Kaupunkiympäristö: valmistusmenot	-150 000
AINEELLISET HYÖDYKKEET	
Kiinteät rakenteet ja laitteet	-100 000
Tietoliikenne: Infra	-100 000
<u>NETTOINVESTOINNIT YHTEENSÄ</u>	<u>-500 000</u>

Sitovuus

Kaupunginvaltuustoon nähden Konsernihallinnolla sitovia eriä ovat toimintakate, Tietohallinnon ICT-kehittämisen (113251) toimintakate + nettoinvestoinnit yhteensä ja Smart Tampereen toimintakate.

1 000 euroa	TP 2017	VS 2018	TA 2019	VS 2019
ICT kehittäminen, toimintakate ja nettoinvestoinnit	-7 206	-9 040	-7 400	-7 400
Konsernihallinto, toimintakate	-22 689	-24 538	-26 539	-26 433
Smart Tampere, toimintakate	-	-	-141	-141

Yhteiset erät

Tuloslaskelma

Tuloslaskelma (1 000 euroa)	TP 2017	VS 2018	TA 2019	VS 2019
Myyntitulot	198	230	253	253
Tuet ja avustukset	275	200	0	0
Muut toimintatulot	1 564	852	852	852
Toimintatulot yhteensä	2 037	1 282	1 105	1 105
Toimintamenot				
Henkilöstömenot	-1 421	-2 513	-723	-3 090
Palkat ja palkkiot	-84	-624	-443	-440
Henkilösivumenot	-1 337	-1 889	-280	-2 650
Eläkemenot	-1 596	-1 847	-2 612	-2 612
Muut henkilösivumenot	260	-42	2 332	-38
Palvelujen ostot	-25 484	-26 924	-27 813	-27 860
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-55	-56	-56	-56
Avustukset	-86 617	-81 306	-79 489	-79 299
Vuokramenot	-151	-175	-175	-175
Muut toimintamenot	-1 116	-1 205	-380	-417
Toimintamenot yhteensä	-114 844	-112 179	-108 636	-110 897
Toimintakate	-112 806	-110 897	-107 531	-109 792
Poistot ja arvonalentumiset	-52	-566	-1 131	-1 131
Satunnaiset erät	-20 829	0	0	0
Tilikauden tulos	-133 688	-111 463	-108 662	-110 923
Poistoeron lisäys (-) tai vähennys (+)	113	0	0	0
Rahastojen lisäys (-) tai vähennys (+)	780	1 500	0	0
Tilikauden ylijäämä (alijäämä)	-132 795	-109 963	-108 662	-110 923

Kaupungin yhteisiin eriin on koottu kaupunkitasoisia yhteistoimintaosuuksia, kuten Kuntaliiton, Pirkanmaan liiton ja Tampereen kaupunkiseudun kuntayhtymän sekä Teoston ja Gramexin maksuosuudet. Yhteisissä erissä on varaukset erinäisiin avustuksiin ja jäsenmaksuihin sekä kaupungin työntekijöiden työmatkaliikenteen tukeen, kulttuuri- ja liikuntaetuudesta aiheutuviin kustannuksiin sekä osuuteen verotuskustannuksista.

Yhteisiin eriin sisältyy myös Pirkanmaan pelastuslaitoksen Tampereen maksuosuus 16,8 milj. euroa, poikkeusolon johtotilojen kustannukset ja pelastustoimen eläkemenoperusteiset maksut. Ammatillisen koulutuksen yksikköhintarahoitus (valtionosuus) osoitetaan täysimääräisenä koulutuksen järjestäjä Tredulle. Talousarvioon arvioitu rahoituksen suuruus on noin 76,9 milj. euroa. Lisäksi toisen asteen koulutukselle osoitetaan rahoitusta opiskelijahuoltoon sekä Ammatti10- ja Tikas-toimintaan ja AKU-toimintaan työllisyyspalveluissa.

Yhteisiin eriin sisältyvät toimintatulot ja -menot on eritelty liitteessä (liite 4).

Investoinnit

	VS 2019
SIJOITUKSET	
Osakkeet ja osuudet	-2 000 000
Muut osakkeet ja osuudet	-2 000 000
<u>INVESTOINNIT YHTEENSÄ</u>	<u>-2 000 000</u>
<u>NETTOINVESTOINNIT YHTEENSÄ</u>	<u>-2 000 000</u>
Pysyvien vastaavien luovutustulot	
Finnpark SVOP-palautus	500 000
<u>INVESTOINTIEN RAHAVIRTA</u>	<u>-1 500 000</u>

Yhteisten erien investointeihin on varattu 2 milj. euroa kaupunginhallituksen käyttöön erillisten päätösten mukaan. Pysyvien vastaavien luovutustuloihin odotetaan Finnpark Oy:ltä sijoitetun vapaan oman pääoman palautusta 0,5 milj. euroa.

Sitovuus

Kaupunginvaltuustoon nähden Yhteisissä erissä sitovaa on toimintakate ja nettoinvestoinnit.

1000 euroa	TP 2017	VS 2018	TA 2019	VS 2019
Yhteiset erät, toimintakate	-112 806	-110 897	-107 531	-109 792
Yhteiset erät, nettoinvestoinnit	-4 559	-23 968	-2 000	-2 000

Liitteet

1. Pormestariohjelman linjaukset ja toimenpiteet (konsernihallinto)
2. Talousohjelman toimenpiteet
3. Merkittävimmät rahoitusta saaneet projektit
4. Yhteisiin eriin sisältyvät toimintatulot ja -menot

LIITE 1: Pormestariohjelman linjaukset ja toimenpiteet

Alle on koottu sellaiset pormestariohjelman linjaukset ja toimenpiteet, jotka kohdistuvat konsernihallinnon toimintaan ja jotka eivät sisälly sellaisinaan Tampereen strategiaan. Linjauksia ja toimenpiteitä toteutetaan palvelu- ja vuosisuunnitelmissa vuosina 2018-2021.

Linjaus / tavoite
Jokaiselle nuorelle on taattu ensimmäinen työpaikka yhdessä yritysten kanssa.
Kaupunki edistää oppisopimuskoulutusta tarjoamalla oppimisen paikkoja
Asukkaat saavat neuvontaa ja tietoa tarvitsemistaan palveluista, yhä enemmän myös digitaalisesti. Hyvinvointikeskusten ja lähitorien sekä muiden palvelukeskittymien neuvontaosaamista vahvistetaan.
Kaupunki tukee ja mahdollistaa maahanmuuttajien ja valtaväestön luontevien kohtaamispaikkojen sekä yhteisten yhteisöjen muodostamista ja kehittämistä. Maahanmuuttajien integroitumista edistetään kaupungin kaikissa palveluissa. Maahanmuuttajien kotoutumisen toteutumisesta nykytoimenpiteillä tehdään selvitys ja kehittämis ehdotukset tehdään osana kotouttamissuunnitelmaa.
Tilankäyttöä tehostetaan sekä palveluissa että hallinnossa. Kaupungin tiloja suunnitellaan monikäyttöisiksi ja muunneltaviksi. Tilojen käytön ja kunnon seuranta toteutetaan ammattimaisesti.
Tietojärjestelmien luotettavuus ja toimintavarmuus ovat toiminnan perusedellytys, josta täytyy huolehtia yhteistyössä järjestelmien toimittajien kanssa.
Digitaalisten palvelujen rakentaminen edellyttää henkilö- ja talousresursseja. Toimintakulttuurin on oltava ketterä ja henkilöstöllä on oltava aikaa paneutua uuteen teknologiaan ja toimintatapoihin. Lisäksi tarvitaan vahvaa muutosjohtajuutta.
Kaupungin omaa tuotantoa tulee kehittää hyvällä johtamisella sekä kannustin- ja toiminnanohjausjärjestelmillä. Onnistumisen mittareiden on oltava selkeitä.
Sisäistä raportointia arvioidaan kriittisesti erityisesti sen vaikuttavuuden näkökulmasta. Uuden teknologian tarjoamia mahdollisuuksia hyödynnetään toiminnan kannalta välttämättömän raportoinnin kehittämisessä (esim. puheesta tekstiksi -raportointi)
Konsulttipalvelujen käyttöä järkeistetään kustannusten vähentämiseksi.
Kaupungin toiminnan ja investointien vaikuttavuuden (mm. työllisyysvaikutukset) arviointia kehitetään.
Kaikkia johtavassa- ja esimiesasemassa olevia koulutetaan ja arvioidaan säännöllisesti. Johtajille toteutetaan säännöllistä työnkiertoa. Lähijohtamisen edellytykset turvataan.
Henkilöstöä kannustetaan liikkumaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentämiseksi. Kunta 10 - tutkimuksen tuloksia hyödynnetään korjaavissa ja kehittämissä toimenpiteissä

LIITE 2: Talousohjelman toimenpiteet

Konsernihallinto, hallinto ja henkilöstöetuudet

Toimenpide	2018	2019	2020	Yht.	Lisätietoja
Menojen vähennys, tulojen lisäys					
ICT-laitteiden leasing-sopimusajan pidentäminen 3 -> 4 v	60	120	60	240	
Kommunikaatiopalveluissa operaattorin vaihdon vaikutus	200			200	
Kommunikaatiopalveluissa puhelinkustannusten pieneneminen		300		300	
Peruuttamattomasta vastaanotto- ja näytteenottoajasta maksu työntekijälle	20	30		50	Tulee sama käytäntö kuin kuntalaisilla.
Sisäisen postinjakelun lopetus Virastotalolla kerroksiin ja Frenckellissä		30		30	1 htv:n vähennys, kun määräaik. ei tarvitse jatkaa.
Työterveyshuollon kustannukset	350			350	Asiakasohjauksen ja akuuttivastaanotto-aikojen tehostaminen, palveluiden ja käytänteiden hiominen.
Henkilöstön perustietojen hallinnan siirto SAP HR:stä Personeciin		100	100	200	Säästö teknologiassa ja henkilöstökustannuksissa.
Matkustamiskustannusten vähentäminen 20 %:lla	100	150	150	400	Kohdennus kaikille yksiköille.
Korvausten poistaminen erikoislääkäripalkkion palkkiosta		100		100	Voi vaikuttaa henkilöstön tyytyväisyyteen.
Tavaroiden ja palvelujen tilaamisen ostamisen tehostaminen		100	200	300	Tilaustoiminnon vastuutus ja resursointi kaupunkitasolla, ohjeistus ja käytäntöjen jalkautus, linkitys Tuomi Logistiikan palveluihin. Yksiköiden tulee laajentaa automaattireitityksen käyttöön-ottoa.
Henkilöstön pysäköinnin yhdenmukaistaminen	85		165	250	Arvioidaan P-Frenckellin paikkojen vähentämistä ja osittaisena vaihtoehtona kohdentamista myös johonkin muuhun henkilöstöetuuteen.
Liikunta- ja kulttuurisetelin alentaminen 100 €:sta -> 80 €:oon		200		200	Voi vaikuttaa henkilöstön työtyytyväisyyteen.
Tilankäytön tehostaminen		100		100	
Henkilöstölounaan työnantajakompensaatio		90		90	Voimia alentaa työnantajan kompensaation veloitushintaa (- 0,35 euroa), joten henkilöstöaterian hinta ei nouse.

Toimenpide	2018	2019	2020	Yht.	Lisätietoja
Menojen vähennys					
Projektitoiminnan tehostaminen ja vähentäminen		200	300	500	Arvioidaan kaikkia kaupungin projekteja kriittisesti.
Seutuyhteistyön tehostaminen			100	100	Toteuttaminen linjattava yhdessä kaupunkiseudun kuntien kanssa.
Tuloksellisuuspalkkioista luopuminen vuosina 2018 ja 2019	400	325		725	Palkitsemisjärjestelmää uudistetaan kokonaisuudessaan uuteen kuntaan Tampere 2020.
Viestintä- ja painatuspalvelut		100		100	Painettujen tuotteiden vähentäminen ja kirjapainojen kilpailutus.
Luottamushenkilöiden palkkioiden ja pormestarin sekä apulaispormestareiden palkkojen alentaminen 5 %:lla 1.5.2018 alkaen	56	29		85	
YHTEENSÄ	1 271	1 974	1 075	4 320	

Hallinnollisten tehtävien kustannusten vähentäminen koko kaupungissa

Toimenpide	2018	2019	2020	Yht.	Lisätietoja
Menojen vähennys					
Hallinnollisten tehtävien kustannusten vähentäminen 5 %:lla koko kaupungissa		1 500	1 500	3 000	Määräaikaisten tehtävien vähentäminen, eläköitymisen ja muun vaihtuvuuden hyödyntäminen, toimistotyöajan kompensatiokorvauksen päättymisen.
HALLINTOHENKILÖSTÖMENOJEN SÄÄSTÖ		1 500	1 500	3 000	

LIITE 3: Merkittävimmät palvelu- ja vuosisuunnitelman laatimiseen mennessä määrärahan saaneet projektit

Hyvinvointipalvelut -salkku

- Co-Created Health and Wellbeing (CoHeWe) -projekti toteutetaan ajalla 2.11.2018 - 31.12.2020. Projektissa luodaan yrityksille ja kaupungeille palvelujen yhteiskehittämisen malli, joka mahdollistaa palveluntuottajille keinot vastata kuntalaisten palvelujen tarpeeseen, kaupunkien sote-palveluiden kehittämishaasteisiin sekä tiivistää hankintoja koskevia kokemuksia ja yhteistyötä. Projektille on allokoitu vuodelle 2019 43 500 euroa.
- Vanhojen potilastietojen siirtäminen Kantaan -projekti toteutetaan ajalla 22.8.2017 - 31.3.2019. Projektissa toteutetaan ennen Kanta-arkistoon liittymistä Pegasokseen ja Effica- järjestelmiin syntyneiden potilastietojen arkistointi Kantaan. Projektille on allokoitu vuodelle 2019 50 000 euroa.

Organisaation toimintakyky -salkku

- Ohjelmistorobotiikan käyttöönotto kaupunkilaajuisesti -projekti toteutetaan ajalla 1.12.2018 - 31.12.2019. Projekti jatkaa ja laajentaa ohjelmistorobotiikan käyttöönottoa useissa kaupungin toiminnoissa. Projektissa suunnitellaan, markkinoidaan ja vakiinnutetaan robotisaatiokohteiden tunnistamisen, valinnan ja toteuttamisen toimintamalli kokonaisuudessaan ja toteutetaan valitut robotiikkakohteet. Projektille on allokoitu vuodelle 2019 300 000 euroa.
- Maksuliikennejärjestelmän ja kassaennusteen uudistaminen digiaikaan -projekti toteutetaan ajalla 1.2.2018 - 15.11.2019. Projektissa otetaan ensin käyttöön maksuliikennejärjestelmän uusi versio ja sen jälkeen laajennetaan järjestelmän käyttöä konsernitason kassaennustamiseen. Projektissa digitalisoidaan ja automatisoidaan maksuliikennettä ja kassaennustamista sekä siirrytään nykyaikaiseen pilvipalveluun. Projektille on allokoitu vuodelle 2019 60 000 euroa.
- Arkistojen digitointi -projekti toteutetaan ajalla 1.1.2019 - 31.12.2022. Projektin ensimmäisenä vuotena muodostetaan malli digitointiprojektin toteuttamiseksi ja samalla etsitään koko organisaatiota palvelevat tavat aineistojen digitoimiseksi. Painopiste on sellaisissa pitkään tai pysyvästi säilytettävissä aineistoissa, joihin kohdistuu runsaasti käyttö- tai palvelutarpeita tai joiden säilyttämiseen liittyy erityisiä tila- tai kustannuskysymyksiä. Projektin tuloksena tiedot ovat helposti digitaalisesti työntekijöiden ja kuntalaisten käytettävissä. Projektille on allokoitu vuodelle 2019 120 000 euroa.
- Windows 10 käyttöönotto ja levitys -projekti toteutetaan ajalla 1.1.2019 - 31.12.2019. Projektissa päivitetään hallinnon työasemaympäristö Windows 10:een. Projektille on allokoitu vuodelle 2019 136 000 euroa.
- Esiselvitys hankintojen digitalisoimiseksi -projekti toteutetaan ajalla 8.10.2018 - 28.2.2019. Projektissa selvitetään hankintatoimen prosessien kehittämistarpeita ja uudistamista tukevien järjestelmien kehittämis- ja hankintatarpeita sekä laaditaan suunnitelma hankintojen digitalisoinnista. Projektille on allokoitu vuodelle 2019 15 400 euroa.

LIITE 4: Yhteisiin eriin sisältyvät toimintatulot ja -menot

Yhteiset erät (kp 113000)	VS 2019
Osuus verotuskustannuksista	-5 331 000
Vakuuttaminen (sisäinen tilaus 25557)	-550 000
Varhaiseläkemenoperusteiset maksut	-275 000
Eläkemenoperusteiset maksut	-542 000
Tulot pysäköintiluvista ja vakuuttamisesta	1 105 000
Muut menot	-109 000
Yhteensä	-5 702 000

Suurtahtumat (kp 113002)	VS 2019
Suomen Palloliitto (5 ottelua)	-105 000
WOMEX	-225 000
Taido EM	-45 000
Homeless Football World Cup	-50 000
IIHF- Jääkiekon MM-kisat	-30 000
Chamber Music	-17 000
Pyörätuolitanssin EM	-25 000
Summer Cheer Cup	-8 000
Lan Trek	-15 000
Kulttuurigaala	-240 000
Voimanoston EM	-25 000
Vaahteramalja	-100 000
Taekwon-do MM 2021	-10 000
Puhallinorkesterien SM	-30 000
Cartoon Business Forum	-25 000
Suurtahtumat yhteensä	-950 000

Avustukset ja maksuosuudet (kp 113003)	VS 2019
Itämeri-instituutin avustus	-140 000
Kansalaisjuhlien järjestelytoimikunta	-7 000
YK:n rauhanviikon Tampereen kansalaistoimikunta	-2 000
Lions Club Tampere	-4 000
Tampereen ortodoksinen seurakunta	-4 000
Vapaaehtoinen lentomaksu (st 25573)	-5 000
Palo- ja pelastustoimen kustannukset (sisäinen tilaus 20944)	
- Pirkanmaan pelastuslaitoksen Tampereen maksuosuus	-16 698 000
- Eläkemenoperusteiset maksut	-681 000
- Johtotilojen ict- ja telepalvelut, puhtaanapito, lämmitys ja sähkö	-62 000
- Johtotilojen vuokrat	-175 000
Ammatillisen koulutuksen yksikköhintarahoitus (valtionosuus) Tredulle	-76 902 000
TIKAS-pajan ja Ammatti10 -rahoitus Tredulle	-377 000
Opiskelijahuoltoon Lukioille	-998 000
AKU-toimintaan Työllisyyspalveluille	-30 000
Yhteensä	-96 085 000

Muut yhteistoimintaosuudet (kp 113003)	VS 2019
Pirkanmaan liitto	-1 562 000
Suomen Kuntaliitto ry	-669 000
Kunnallinen työmarkkinalaitos	-170 000
Tampereen kaupunkiseudun kuntayhtymä	-620 000
Gramex ry	-26 000
Kopiosto ry	-64 000
Tekijänoikeustoimisto	-80 000
Varaus	-5 000
Yhteensä	-3 196 000

Jäsenmaksut (kp 113003)	VS 2019
Ammatillisen koulutuksen ja ammatillisen aikuiskoulutuksen keskusjärjestö ry	-3 000
Elävä Kaupunkikeskusta ry	-2 200
Energie-Cités	-2 500
ERTICO – ITS Europe	-5 000
Eurocities	-15 820
IAEC - International Association of Educating Cities	-715
ICLEI - Int. Council for Local Environmental Initiatives	-2 000
IFLA - International Federation of Library associations and Institutions	-526
Kokemäenjoen vesistön vesiensuojeluyhdistys ry.	-27 120
LIKE (ent. Les Rencontres association of European Cities and Regions for Culture)	-1 060
Maitohygienialiitto	-500
Pirkanmaan virkistysalueyhdistys ry	-20 274
Pohjoismaiden tieteellisen liiton Suomen osasto	-400
Pro Rautatie	-2 500
Pro Ystie ry	-500
SOSTE Sosiaali ja terveys ry (ent. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry)	-1 500
Suomen Jazzliitto ry	-400
Suomen kotiseutuliitto ry	-800
Suomen lasten ja nuorten kuvataidekoulujen liitto	-1 000
Suomen luonnonsuojeluliitto ry	-2 000
Suomen museoliitto	-2 000
Suomen Punainen Risti - Hämeen piiri	-1 093
Suomen sinfoniaorkesterit ry	-4 000
Suomen tieyhdistys ry	-940
Tampereen Kauppakamari	-3 300
Tampereen kesäyliopistoyhdistys ry	-57 069
Tampereen Seudun Nuorisoonnot ry	-200
Tampereen teatterikesä ry	-180
Työväen keskusmuseoyhdistys ry	-400
UBC - Union of the Baltic Cities	-5 800
Varaukset korotuksiin ja uusiin	-5 203
Yhteensä	-170 000

Organisaatiomuutokset (kp 113004 Tio,Tamk ja Voimia)	VS 2019
---	----------------

Varhaiseläkemenoperusteiset maksut	-215 000
------------------------------------	----------

Eläkemenoperusteiset maksut	-824 000
-----------------------------	----------

Yhteensä	-1 039 000
-----------------	-------------------

Henkilöstöetuudet ja -korvaukset	VS 2019
---	----------------

Työmatkaliikenteen tuki (sisäinen tilaus 20051)	-200 000
---	----------

Liikunta- ja kulttuurietuus (sisäinen tilaus 25802)	-1 200 000
---	------------

Yhteensä	-1 400 000
-----------------	-------------------

Harkinnanvaraiset henkilöstömäärärahat (kp 113271)	VS 2019
---	----------------

Velvoitetyöllistäminen ja uudelleen sijoitus (sisäinen tilaus 22947)	-1 000 000
--	------------

Henkilöstökustannukset (sisäinen tilaus 20044)	-250 000
--	----------

Yhteensä	-1 250 000
-----------------	-------------------



TAMPEREEN KAUPUNKI