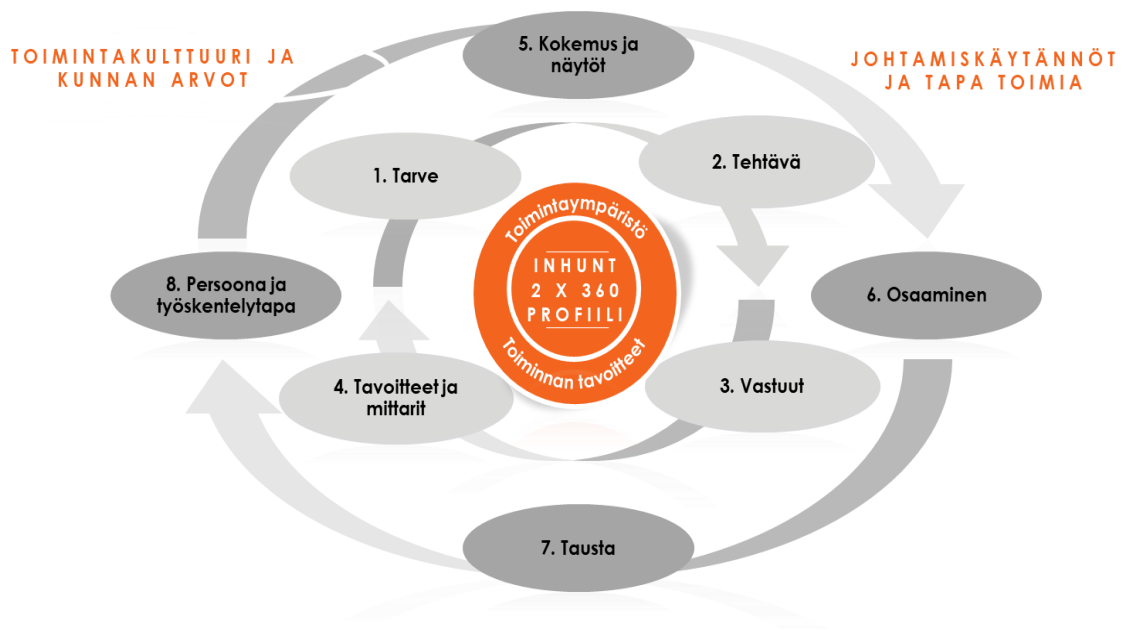


# HAKUPROFIILI 2 X 360



**YRITYS:** Kirkkonummen kunta

**YRITYKSEN YHTEYSHENKILÖ:** Anu Rautiainen, Hallintojohtaja

**TEHTÄVÄ/TITTELI:** **Sivistystoimenjohtaja (toimialajohtaja)**

## 1. TARVE

1.1. Mitkä ovat toiminnalliset syyt rekrytoinnille?

Tehtävää hoitanut henkilö on eläköitynyt. **Virkaa hoidetaan tällä hetkellä vt -järjestelyin.**

## 2. TEHTÄVÄ

2.1. Mitkä ovat henkilön keskeiset tehtävät ja kenelle henkilö raportoi?

Hallintosäännöstä – lainsäädäntö määrää, mitä henkilöltä edellytetään – lainsäädännön puitteissa pystyy näkemään, mitä on mahdollista toteuttaa tuottavuusmielessä. **Löytää uusia raikkaita toteutustapoja käytäntöihin mitkä sopivat toimintakulttuuriin** (ei välttämättä kaikille).

**Kunnanhallitus valitsee. Raportoi kunnanjohtajalle,** Johtoryhmätehtävä ja johtaa sivistystoimintaa. Toimialajohtajien tehtävänkuvauksen hyväksyy kunnanjohtaja.

Hallintosäännöstä:

13 § Toimialajohtajat

Sivistys- ja vapaa-aikapalvelujen toimialaa johtaa sivistystoimenjohtaja (toimialajohtaja). Toimialajohtajan sijaisen määrää kunnanjohtaja.

18 § Toimialajohtajan tehtävät ja toimivalta

**Toimialajohtajan tehtävänä on johtaa, valvoa ja koordinoida kunnanhallituksen, toimialan toimielinten ja kunnanjohtajan alaisena toimialan toimintaa ja vastata sen kehittämisestä,**

# HAKUPROFIILI 2 X 360

taloudesta ja toiminnasta sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Toimialajohtaja vastaa hyvän johtamis- ja hallintotavan toteutumisesta sekä riskienvalvonnan ja sisäisen valvonnan toteutumisesta. Toimialajohtaja vastaa toimialan toiminnan yhteensovittamisesta kunnan muun toiminnan ja muiden yhteisöjen toiminnan kanssa.

Toimialajohtajan toimivaltaan kuuluu:

1. päättää toimialan jakamisesta tulosalueisiin ja tulosyksiköihin,
2. määrätä tulosalueen vastuuhenkilön ja tulosyksikön vastuuhenkilön sekä heidän sijaisensa,
3. päättää kunnallisen viranhaltijalain 19 §:n nojalla terveydentilaa koskevien tietojen pyytämisestä toimialansa viranhaltijalta sekä viranhaltijan määräämisestä terveydentilaa koskeviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin,
4. ottaa toimialansa henkilöstön, jollei hallintosäännössä toisin määrätä,
5. suorittaa sen lisäksi, mitä tässä hallintosäännössä on määrätty, kunnanhallituksen, lautakunnan ja kunnanjohtajan määräämät tehtävät,
6. päättää lautakunnan ja jaoston tehtäväalueella olevan irtaimen omaisuuden siirtämisestä, käytöstä poistamisesta ja poistetun omaisuuden myymisestä.
7. vastata viestinnän linjausten toimeenpanosta.

Toimialajohtaja voi siirtää 1-7 kohdissa tarkoitettua toimivaltaansa edelleen.

## 3. VASTUUT

3.1. Mitkä ovat henkilön keskeiset vastuualueet?

**Budjetti + 70 M + investoinnit** (kasvaa suhteessa silloin kun tulee uusia toimipisteitä)

**1400 henkilöä** toimialalla – kunnan suurin toimiala; opettajat ja varhaiskasvatus muodostavat suurimman ryhmän. (Kunnalla työsuhteessa n 2300 henkilöä).

**Perusopetuksen järjestäminen ja varhaiskasvatus laadukkaasti on tärkein vastuu.** Tavoitteena että pärjätään valtakunnallisessa vertailussa – **Laadukas oppimispolku on tavoitteena.** Kunnassa kannustetaan virikkeellisyyteen – uudenlaista sisältöä. **Luodaan lapsille ja nuorille laadukas varhaiskasvatus-, koulutus-, liikunta-, kulttuuri- ja kirjasto- sekä nuorisotoimintaympäristö.**

**Kaksikielinen kunta** – perusopetus ja varhaiskasvatus pitää toteuttaa molemmilla kielillä (noin 6000 ruotsia puhuvia kuntalaisia). Poliittinen päätöksenteko toimii molemmilla äidinkiellillä. **Henkilön pitää pystyä toimimaan molemmilla kotimaisilla.** Tässä tehtävässä erityisen keskeistä. Myös kuntalaiset haluavat toimia virkamiesten kanssa omalla äidinkielellään heille tärkeissä asioissa.

**Vapaa-ajan toiminnot** ovat merkityksellinen asia – haetaan yhteistoiminnallisia muotoja paikkakunnalla toimivien myös muiden kuin kunnallisten toimijoiden kanssa.

## 4. TAVOITTEET JA MITTARIT

4.1. Mitä valittavan henkilön on saatava konkreettisesti aikaiseksi:

4.1.1. 100 päivän aikana

Kyse on suuresta organisaatiosta – **ottaa haltuun keskeisimmät toimijat ja toiminta (luottamushenkilö- ja hallinnollisella puolella) sivistystoimen toimialueella (ml lautakunnat).**

## HAKUPROFIILI 2 X 360

Omaksuu keskeiset ohjeet, määräykset, strategiat, investoinnit ja projektit. Sadan päivän aikana viestii kokonaiskuvaa, mitä aikoo seuraavan muutaman vuoden aikana saada aikaan.

### 4.1.2. 1 vuoden aikana

Tuntee ja rakentaa yhteistyön paikallisten yhdistysten, toimialan ulkopuolisten toimijoiden ja kunnan ulkopuolisten toimijoiden sekä lähikuntien toimialajohdon ja toimijoiden kanssa (esim. Omnia). Kokea ja oppia, toiminnan ja talouden suunnitteluprosessin mukaisesti, kunnan vuosikello ja keskeiset toiminnot ja tapahtumat.

### 4.1.3. 2 - 3 vuoden aikana

Nähtävissä on konkreettisia asioita muutoksista, joita johtaja on ottanut ajettavakseen. Sote-uudistuksen täytäntöönpano palvelutoimen osalta – sivistystoimialan osuus sote-palvelutoimen muutoksessa. Toteuttaa osaltaan laadukkaasti käynnissä olevat investoinnit ja projektit. Toimivat ja välittömät suhteet kunnan sisällä sekä luottamushenkilöiden ja yhteistoimintakumppaneiden kanssa.

### 4.2. Mitkä ovat konkreettiset tavoitteet ja mittarit, jotka näyttävät henkilön/tehtävän tuottavuuden/laadun?

hyötyjä ja säästöjä - kustannustehokkuus (eur, pidemmällä aikajänteellä kun 1 v)

kontaktien määrä ja laatu, alueen ja tehtävän haltuunotossa

Työhyvinvointikyselyn tulokset - tyytyväisyys toimialalla

Palaute asiakkailta.

### 4.3. Kuvaile niitä tehtävän kriittisiä avaintilanteita, jotka ratkaisevasti voivat vaikuttaa tehtävässä menestymiseen tai epäonnistumiseen

Jos henkilö esiintyy liian idealistisesti tai innovatiivisesti, uskottavuus saattaa kärsiä tai ainakin aiheuttaa hajaannusta. On ymmärrettävä hallinnollinen päätöksentekomalli, että asiat pysyvät oikeissa puitteissa innovatiivinen ote kuitenkin säilyttäen.

Sopiva suhde digitaalisten ja perinteisten viestintä- ja yhteydenpitokeinojen osalta.

Toimintamalleissa kunnan arvojen mukainen lähestymistapa toimialaan.

Haasteena voi olla tullessaan isosta kunnassa, jossa vastannut kapeasta kaistaleesta (esim. sivistystoimen alalta), että ei välttämättä ole valmiutta ison kokonaiskuvan ja vaikuttavuuden hahmottamiseen.

Liiallinen herkkyys, terveellä tavalla vahvan itsetunnon ja ammattitaidon puuttuminen.

## 5. KOKEMUS JA NÄYTÖT

### 5.1. Mitä kokemusta tehtävässä menestymisessä tarvitaan (5-6 vaihtoehtoa)?

Kunnallinen toimintaympäristö on tuttu, johtaja-/päällikötason tehtävässä

Kokemusta ja näyttöjä toimialan keskeisistä tehtävistä (haastavaa tulla sivistys- ja opetustoimen ulkopuolelta)

## HAKUPROFIILI 2 X 360

Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto (ei AMK)

5.2. Mistä asioista ja onnistumisista henkilöllä tulee olla näyttöjä?

Tuntee kunnallisen päätöksentekojärjestelmän ominaispiirteet

Johtajana toimimisesta

### 6. OSAAMINEN

6.1. Mitä osaamista tehtävässä menestymisessä tarvitaan (5-6 vaihtoehtoa)?

Toimialaosaminen

Tuntee keskeisimmät toimialan työehto- ja muut sopimuskäytännöt

On nykyaikaiset työelämätaidot (digitaalisuus, some) ja kyky verkostoitua (ihmisten kohtaaminen)

Ymmärtää viestinnän ja sosiaalisen median ulottuvuudet ja mahdollisuudet – johtoryhmän tavoitteen ja hengen mukainen näkyminen

Kyky tuottaa sisällöt, tuotteet, raportit itse (kaksikielisyys)

### 7. TAUSTA

7.1. Millainen tausta on sopivin tähän tehtävään (2-3 vaihtoehtoa)?

Kouluttautunut, kulkenut vastuullisten tehtävien kautta tähän päivään. Henkilöllä on todennäköisesti yli 15v kokemus toimialalta ja/tai kunta/kaupunki työnantajalta.

Tiedekorkeakoulututkinto – kyky toimia uskottavasti mm. opetustoimen henkilöstön, muun henkilöstön sekä kunnan luottamushenkilöiden ja yhteistyökumppanien kanssa.

### 8. PERSOONA JA TYÖSKENTELYTAPA

8.1. Mitä luonteenpiirteitä / ominaisuuksia tehtävässä menestymisessä tarvitaan? Valikoi 3-5 keskeisintä tekijää, jotka uuden henkilön persoonassa vaikuttavat tehtävässä menestymiseen.

Toimeenpanokyky. Ideoita pitää olla, mutta asiat pitää viedä loppuun asti. Hallinnollisen osaamisen pitää tukea tätä. Henkilö toimii myös valmistelijana ja esittelijänä.

Päätäväisyys – vie asiaa eteenpäin ajoittaisesta vastustuksesta huolimatta (ei jääräpäinen)

Sitkeä ja kestävä – poliittinen paine kunnallisissa avaintehtävissä on ajoittain kova. Osattava toimia ympäristössä, jossa on poliittista ristipainetta.

Keskusteleva ja yhteistyökykyinen, mutta hyvä valmius ja rohkeus päätöksentekoon. Hyvät vuorovaikutustaidot.

### TOIMINTAKULTTUURI JA YRITYKSEN ARVOT

## HAKUPROFIILI 2 X 360

Kuvaile millaiseen työryhmään/työyhteisöön uusi henkilö sijoittuu?

**Asiantuntijaorganisaatio**, jossa kovia ammattilaisia (ei voi tulla opettelemaan).

Kirkkonummen arvot:

**Rohkeus** tarkoittaa meille ennakkoluulottomuuttakokeilla uusia asioita ja ennakoita muuttuvaa maailmaa.

**Kestävyys**: teemme ratkaisuja ja valintoja, jotka ovat oikeudenmukaisia sekä ympäristön, talouden ja toiminnan kannalta kestäviä.

**Avoimuus**: kaiken toimintamme lähtökohta on avoimuus ja läpinäkyvyys.

**Luottamus**: toimintamme perustuu keskinäiseen arvostukseen ja luottamukseen

Kuvaile mitkä ovat yrityksen toimintakulttuurissa näkyviä/hallitsevia piirteitä?

**Lapsiystävällinen kunta** (tuore Opettaja-lehti), lapsille ja nuorille **turvallinen ja laadukas oppimispolku**, "hyvinvointia kirkkonummelaisille – yhdessä, tillsammans!"

Kirkkonummi on **edelläkävijä digitalisaation käyttöönotossa, teknologian edistämisessä ja ekologisuudessa**.

### JOHTAMISKÄYTÄNNÖT JA TAPA TOIMIA

Kuvaile yrityksen johtamiskäytäntöjä ja tapoja toimia.

**Toimialoilla kohtuullisen itsenäiset vastualueet** – kunnanjohtaja ja johtoryhmäkollegat sparraavat ja tukevat erilaisten vaihtoehtojen seurauksista.

Toimialajohtajalta oma henkilöstö toisaalta edellyttää aika "hands on"-tyyppistä ohjeistamista – tähän halutaan **muutosta tavoitejohtamiseen päin**.

**Johtoryhmässä yhteisen kehittämisen henki** – pitää ymmärtää omien toimenpiteiden **vaikutus** toisille toimialoille - kokonaisesti.

Kunnan **päätöksentekokulttuuri on keskusteleva**; aiheuttaa joskus asioiden pitkittymistä ja ristivetoa.

### HOUKUTTELUTEKIJÄT

Onnistumisen, tuottavuuden ja jatkuvuuden kannalta, mitkä ovat ne tekijät, joista henkilö tulee motivoitumaan työssään? (työnantaja, tehtävä, kehittymismahdollisuudet, palkkausmalli jne).

7.200 EUR tehtäväkohtainen palkka, kokemuslisien (KVTES) kautta **palkka** n. 7.600 EUR

Sivistystoimen **infrastruktuuri erinomaisessa kunnossa** – **investoitu ja investoidaan** lähivuosina paljon.

Laaja ja hyvä **työterveyshuolto**

Hyvät **lomaedut** (KVTES)

Henkilö ei ole työaikalain piirissä – johtava virkamies.

## HAKUPROFIILI 2 X 360

Kunnan erinomainen sijainti, pääkaupunkiseudun tuntumassa

Kasvava ja tutkitusti vetovoimainen kunta

Ollaan sivistystoimen osalta kehityksen kärjessä

Mitä urapolkuja henkilöllä voi olla jatkossa yrityksen sisällä? Sote-uudistuksen jälkeen sivistystoimi on yhä keskeisempi kunnan palvelualue -> aseman korostuminen.

-

### **YRITYKSEN SISÄISET HAKIJAT**

Ei tiedossa mutta mahdollisesti.

### **ULKOPUOLISET HAKIJAT**

Ei tiedossa

### **MATKAPÄIVÄT**

Ei merkittäviä määriä

### **FINAALIPÄIVÄ JA HAASTATTELIJAT**

Alustavasti finaalihaastattelupäivät 15.-16.2.2021 (4-6 ehdokasta). Haastattelee kunnan nimeämä valintaryhmä, ja InHunt Group tukee järjestelyjen ja referenssien avulla.