

Henkilöstösuunnitelma vuosille 2023 - 2026

3125/01.00.02/2022

Kaupunginhallitus 28.11.2022 § 317

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Päivi Karhu, puh. 020 615 4001, paivi.karhu(at)kouvola.fi

Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kaupungin palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä.

Henkilöstösuunnitelmassa määritellään strategian ja toiminnan vaatima määrällinen ja laadullinen henkilöstötarve. Henkilöstösuunnitelman lähtökohtana on kaupungin strategia ja palvelustrategiset linjaukset, joissa otetaan kantaa siihen, mitä palveluita tuotetaan ja miten niitä tuotetaan. Henkilöstösuunnitelmaa tarkistetaan vuosittain talousarvion laatimisen yhteydessä.

Henkilöstösuunnittelun avulla huolehditaan palvelutuotannon edellyttämän henkilöstön määrästä ja rakenteesta, turvataan riittävä osaaminen, ennakoidaan henkilöstökustannuksia sekä määritellään keinoja, joilla henkilöstövoimavaroja muodostetaan, vaalitaan ja johdetaan. Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen määrittely tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstösuunnitelmalla luodaan pohjaa myös henkilöstön kehittämiseksi.

Henkilöstömäärä

Sote-palvelut siirtyivät Kouvolan kaupungilta Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymälle vuoden 2019 alussa. Kaupungin henkilöstöön kohdistui huomattavan paljon säästötavoitteita vuosina 2019–2021. Hyvinvointialueiden varsinainen toiminta käynnistyy 1.1.2023 alkaen. Tällä ei ole enää suurta vaikutusta kaupungin henkilöstöön, sillä Kouvolan kaupungilta siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen yhteensä noin 70 työntekijää. Hyvinvointialueen palvelukseen siirtyvät oppilashuollon kuraattorit ja koulupsykologit. Lisäksi hyvinvointialueen palvelukseen siirtyy sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa tukevista tukipalveluissa työskentelevät työntekijät, joiden nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu sote-palveluihin. Kouvolan kaupungilla tämä koskee runsasta 40 puhtaus- ja ruokapalvelujen työntekijää.

Kouvolan kaupungin palveluksessa oli elokuun 2022 lopussa yhteensä 3 000 viranhaltijaa/työntekijää, joista vakinaisia oli 2 306, määräaikaista 506 ja tukitoimenpitein työllistettyjä 188. Esihenkilöitä henkilöstöstä on 151.

Eläkepoistumaa on hyödynnetty merkittävästi vuodesta 2019 alkaen, sillä 28 prosenttia kaikista eläköitymisen myötä vapautuneista viroista ja tehtävistä on jätetty täyttämättä. Hallinto- ja toimistohenkilöstön osalta luku on 33 prosenttia ja teknisen henkilöstön 29 prosenttia.

Eläkepoistumasta on hyödynnetty ruokapalveluhenkilöstön osalta 33 prosenttia ja puhtauspalveluhenkilöstön osalta 40 prosenttia.

Henkilöstökulut

Henkilöstökuluihin on varattu määrärahaa vuoden 2023 talousarviossa yhteensä 136,71 milj. euroa, mikä on 58 prosenttia toimintakuluista. Vuoden 2022 muutetussa talousarviossa henkilöstökulut ovat 140,39 milj. euroa, mikä on 23 prosenttia toimintakuluista. Henkilöstökulujen suhteellinen osuus kaupungin toimintakuluista nousee jatkossa merkittävästi hyvinvointialueiden varsinaisen toiminnan käynnistyessä vuoden 2023 alussa.

Vuoden 2023 talousarvionohjeen mukaan palkkamäärärahoja on korotettu 5 prosentilla kesäkuun 2022 palkkatasosta. Poikkeuksellisen korkea korotusprosentti sisälsi varautumisen kunta-alan yleiskorotuksiin ja palkkaohjelmiin.

Henkilöstösuunnitelma

Kaupungin henkilöstömenojen tulee olla suunnittelukaudella kestäväällä perustalla. Talouden tasapainottaminen vaatii edelleen henkilöstömenojen hallintaa suunnittelukaudella, mutta samanaikaisesti tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota avainhenkilöriskeihin ja niiden hallintaan sekä osaavan työvoiman saamiseen. Eläkkeelle on siirtymässä huomattava määrä kaupungin henkilöstöä, joten lyhyessä ajassa organisaatiosta poistuu paljon osaamista. Suunnittelukaudella noin joka viides konsernipalvelujen sekä tekniikka ja ympäristö - toimialan henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle. Eläkkeelle siirtyy suunnittelukaudella Kouvolan kaupungilla melkein joka neljäs esihenkilötehtävissä oleva. Eläkeiän täyttää useita palvelujen johtajia ja palveluyksiköiden päälliköitä sekä muita avainhenkilöitä.

Kaupungin henkilöstömäärän vähenemisen myötä avainhenkilöriskit ovat muutoinkin lisääntyneet kaupungin organisaatiossa. Suuri vaihtuvuus lyhyen ajan sisällä samalla toimialalla tai palvelussa aiheuttaa haasteita, joihin tulee varautua etukäteen. Kuntien ongelmat työvoiman saatavuudessa ovat syventyneet. Tälläkin hetkellä on jo haasteita erityis- ja erityisluokanopettajien sekä tiettyjen aineenopettajien, varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja opettajien, eläinlääkäreiden ja tiettyjen teknisen alan asiantuntijoiden sekä ajoittain myös muiden asiantuntijoiden rekrytoinnissa.

Hyvän työnantajakuvan ylläpitäminen, työhyvinvointiin panostaminen, sujuvat rekrytointiprosessit, kilpailukykyisten palkkausjärjestelmien kehittäminen ja vakaa henkilöstöpolitiikka ovat keskeisessä roolissa

osaajien saamiseksi ja pitämiseksi kaupungin organisaatiossa. Etätöyön laajentaminen on selvästi helpottanut rekrytointia.

Toukokuussa 2021 hyväksytty kaupungin strategiaa tukeva henkilöstöohjelma ohjaa henkilöstöjohtamista ja sen kehittämistä suunnittelukaudella. Syksyllä 2022 hyväksytyn uuden kaupunkistrategian vaikutuksia ja vuosien 2023–2024 kehittämistoimenpiteitä tarkennetaan henkilöstöohjelmaan vielä vuoden 2023 alussa.

Henkilöstötarpeeseen vaikuttaa se, mitä ja miten kaupunki palveluja tuottaa. Henkilöstösuunnittelun tulee olla strategiasidonnaista siten, että kaupungilla on optimaaliset henkilöstörakenteet ja -mitoitukset. Palvelujen ja toiminnan kehittämiseen tulee varata riittävästi resursseja tuloksellisen toiminnan mahdollistamiseksi. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla varmistetaan palvelutuotannon kannalta tarkoituksenmukainen henkilöstön määrä ja rakenne.

Pula osaavasta henkilöstöstä, palvelutarpeen kasvu, väestö ikääntyminen ja alueellinen kehitys lisäävät henkilöstön kehittämisen ja osaamisen hyödyntämisen tärkeyttä. Työn tekemisen toimintatapojen muuttuminen ja samanaikainen pula osaavasta henkilöstöstä edellyttävät työnjaon, prosessin ja osaamisen systemaattista kehittämistä.

Suunnittelukaudella tavoitteena on strateginen osaamisen ennakointi ja osaamisen täysimääräinen hyödyntäminen. Kaupungin strategiset osaamiset määriteltiin syksyn 2021 aikana ja ne on kirjattu henkilöstösuunnitelmaan. Henkilöstön osaamista kehitetään suunnitelmallisesti. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen panostetaan pitempikestoisilla koulutuksilla ja valmennuksilla. Kaupungin johtoryhmän ja toimialojen johtoryhmien valmennukset käynnistyivät elokuussa ja jatkuvat ensi vuoden helmikuulle. Vuonna 2023 on tarkoitus toteuttaa esihenkilöiden 360-arviointi.

Työkyvyttömyydestä aiheutuu merkittäviä kustannuksia, joten henkilöstön työhyvinvointia edistetään kokonaisvaltaisesti erilaisin terveyteen liittyvin toimenpitein sekä osaamisen, johtamisen ja työympäristön kehittämisellä. Työhyvinvoinnin edistämistä ja työkykyprosessien kehittämistä jatketaan tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa. Sairauspoissaolojen hallinnassa ja ehkäisemisessä korostuu ennakointi, työkykyriskien tunnistaminen ja varhainen reagoiminen sekä tukitoimenpiteiden oikea-aikaisuus.

Esitys Kouvolan kaupungin henkilöstösuunnitelmaksi vuosille 2023 – 2026 on **liitteenä**.

Uudet sekä muutetut virat ja tehtävät

Talousarvio-ohjeen mukaan, mikäli uutta osaamista tarvitaan, tulee se pyrkiä toteuttamaan ensisijaisesti virkojen ja tehtävien muutoksilla siten,

että henkilöstön kokonaismäärä ei kasva. Avoimena olevat virat, joita ei aiota täyttää, tulee esittää lakkautettavaksi.

Kooste toimialojen esittämistä uusista ja muutetuista viroista ja tehtävistä vuodelle 2023 on **liitteenä**.

Toimialat esittävät henkilöstösuunnitelmassa yhteensä 17 uutta/muutettua virkaa/tehtävää. Tehtävien muutoksia näistä on yhteensä kuusi. Varsinaisesti täysin uusia virkoja/tehtäviä on ainoastaan neljä ja näistäkin kotoutumisen ohjaajan viran perustaminen liittyy kotoutumisen palvelujen siirtoon Kymsotelta kaupungille. Uusista tehtävistä seitsemän koskee määräaikaisen puistotyöntekijän muuttamista vakinaisiksi kausityöntekijöiksi, jolloin palkkakustannukset eivät lisäänty.

Uusien virkojen/tehtävien palkkakustannusten lisäykset katetaan eläköitymisen myötä vapautuvista tehtävistä. Selvitys muutetuista ja uusista tehtävistä tulevien kustannuslisäysten kattamisesta toimialoittain on esitetty sanallisissa perusteluissa. Kooste sanallisista perusteluista on **liitteenä**.

Tehtävänkuvauslomakkeet viroista ja tehtävistä ovat **liitteenä**.

Kouvolan seudun ammattiopiston toiminta ja henkilöstö siirtyvät Kouvolan Ammattiopisto Oy:lle sekä lomituspalvelujen toiminta ja henkilöstö Sysmän kunnalle 1.1.2022 alkaen. Siirtyvien toimintojen virat lakkautetaan henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä. Samassa yhteydessä lakkautetaan myös muutamia muita avoimeksi tulleita virkoja.

Luettelo lakkautettavaksi esitettävistä viroista on **liitteenä**.

Henkilöstöjohtaja Päivi Karhu on kokouksessa paikalla asiantuntijana vastaamassa kysymyksiin.

Lisätietoja: henkilöstöjohtaja Päivi Karhu, puh. 020 615 4001, paivi.karhu(at)kouvola.fi ja henkilöstösuunnittelupäällikkö Annamaija Saarela, puh. 020 615 7231, annamaija.saarela(at)kouvola.fi.

Kaupunginjohtajan ehdotus:

Kaupunginhallitus päättää

1. hyväksyä henkilöstösuunnitelman vuosille 2023–2026
2. hyväksyä vuodelle 2023 esitetyt liitteessä mainitut uudet ja muutetut virat ja työsuhteiset tehtävät.
3. perustaa tapahtumapäällikön, kotoutumisen ohjaajan, kehittämisvastaavan ja rakennuttajainsinöörin viran 1.1.2023 alkaen sekä pedagogisen suunnittelijan määräaikaisen viran ajalle 1.1.2023-31.12.2024 liitteenä olevissa tehtävänkuvauksissa mainituin kelpoisuusvaatimuksin.

4. lakkauttaa liitteessä mainitut virat 31.12.2022.

Kaupunginhallituksen ehdotus kaupunginvaltuustolle:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstösuunnitelman vuosille 2023–2026.

Kaupunginhallituksen päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Kaupunginhallitus myönsi henkilöstöjohtaja Päivi Karhulle läsnäolo- ja puheoikeuden. Hän oli asiantuntijana läsnä kokouksessa asian käsittelyn aikana.
