

Vastaus valtuustoaloitteeseen virkojen ja toimien kriittisestä tarkastelusta

6192/00.05.00/2023

Kaupunginvaltuusto 13.11.2023 § 97

Puheenjohtaja Paula Werning esitteli valtuutettujen Janne Patjaksen, Janne Pahkalan ja Toni Vainikan jättämän seuraavan valtuustoaloitteen:

”Kouvolan on tehtävä mittavia sopeutumistoimia, joista monet koskettavat kipeästi kuntalaisia. Säästötavoitteiden saavuttamiseksi on käännettävä jokainen kivi ja kanto siitä huolimatta, että se saattaa lisätä kuormitusta ja heikentää palveluita.

Liikunta- ja kulttuurilautakunnan sekä kasvatus- ja opetuslautakunnan resursseista, tiloista ja toiminnoista leikataan kovalla kädellä. Kunnan väkiluku vähenee vuosi vuodelta ja palvelut heikkenevät, joten myös kunnan työntekijöiden määrän pitää supistua vastaavalla tavalla. Kunnan tehtävä ei ole tuottaa ja ylläpitää työpaikkoja, vaan ylläpitää olosuhteita ja tuottaa palveluita, joista säästöjen vuoksi on pakko tinkiä.

Ehdotamme, että eläköitymisten ja irtisanoutumisten myötä jokainen virka ja toimi arvioidaan hyvin tarkkaan kriittisesti. On selvitettävä perinpohjaisesti, voiko viran tai toimen lakkauttaa tai vaihtoehtoisesti yhdistää johonkin toiseen toimeen tai virkaan.

Kaikkien eri sektorien on osallistuttava säästötalkoisiin tasavertaisesti.”

Kaupunginvaltuuston päätös:

Kaupunginvaltuusto päätti lähettää aloitteen kaupunginhallituksen valmisteltavaksi.

Kaupunginhallitus 25.03.2024 § 64

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

Henkilöstöpalvelujen vastaus valtuustoaloitteeseen:

Kaupunginvaltuuston kokouksessa 13.11.2023 perussuomalaisten valtuutetut (Janne Patjas, Janne Pahkala ja Toni Vainikka) tekivät valtuustoaloitteen eläköitymisen ja irtisanoutumisen myötä vapautuvien virkojen ja toimien kriittisestä tarkastelusta.

Kouvolan kaupungin henkilöstömäärä

Kouvolan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa yhteensä 2732 viranhaltijaa ja työntekijää, joista vakinaisia on 2178, määräaikaista 422 ja tukitoimenpitein työllistettyjä 132. Kaupungin henkilöstöstä 62 prosenttia on kasvatus- ja opetushenkilöstöä.

Eläkkeelle siirtymisen ja muun syyn vuoksi vapautuneet virat ja työsuhteiset tehtävät vuosina 2019–2023

Kouvolan kaupungilla on noudatettu tiukkaa henkilöstösuunnittelua sen jälkeen, kun sote-palvelut siirtyivät kaupungin organisaatiosta Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymälle vuoden 2019 alussa.

Eläke- ja muuta poistumaa hyödynnettiin erityisen tehokkaasti, kun organisaatiota uudistettiin ja henkilöstömäärää sopeutettiin välittömästi sote-palvelujen siirron jälkeen. Henkilöstösuunnittelua on tiukennettu vuodesta 2023 alkaen osana talouden sopeuttamistoimenpiteitä.

Eläkkeelle siirtymisen ja muun syyn vuoksi vapautuneet virat ja tehtävät vuosina 2019–2023 on esitetty alla olevassa taulukossa:

Vuosi	Eläkkeelliset	Jätetty täyttämättä lkm	Jätetty täyttämättä %	Muu poistuma	Jätetty täyttämättä lkm	Jätetty täyttämättä %	Yhteensä	Jätetty täyttämättä lkm	Jätetty täyttämättä %
2023	78	18	23 %	96	10	10 %	174	28	16 %
2022	70	9	13 %	87	10	11 %	157	19	12 %
2021	86	15	17 %	87	5	6 %	173	20	12 %
2020	100	36	36 %	104	30	29 %	204	66	32 %
2019	109	40	37 %	94	23	24 %	203	63	31 %
Yht.	443	118	27 %	468	78	17 %	911	196	22 %

Kouvolan kaupungilta on jäänyt eläkkeelle vuodesta 2019 alkaen yhteensä 443 viranhaltijaa ja työntekijää. Vapautuneista viroista ja tehtävistä on jätetty täyttämättä yhteensä 118 eli 27 prosenttia. Muusta syystä on vapautunut yhteensä 468 virkaa/tehtävää. Näistä on jätetty täyttämättä yhteensä 78 eli 17 prosenttia. Vuodesta 2019 alkaen on vapautunut yhteensä 911 virkaa/tehtävää. Näistä on jätetty täyttämättä 196 eli 22 prosenttia.

Eläke- ja muuta poistumaa on pystytty hyödyntämään eri toimialoilla hieman eri tavoin. Vuodesta 2019 alkaen kaikista vapautuneista viroista/tehtävistä on jätetty täyttämättä konsernipalveluissa 34 prosenttia, sivistyksessä 11 prosenttia sekä tekniikka ja ympäristö -toimialalla 37 prosenttia.

Eläkkeelle siirtymisen ja muun syyn vuoksi vapautuneet virat ja tehtävät toimialoittain vuosien 2019–2023 osalta on esitetty alla olevassa taulukossa:

Toimiala	Eläkk eelle	Jätett y täyttä mättä lkm	Jätett y täyttä mättä %	Muu poist uma	Jätetty täyttäm ättä lkm	Jätetty täyttäm ättä %	Yhte ensä	Jätetty täyttä mättä lkm	Jätetty täyttäm ättä %
Konsernipalvelut	37	14	38 %	42	13	31 %	79	27	34 %
Sivistys	243	38	16 %	294	21	7 %	537	59	11 %
Tekniikka ja ymp.	163	66	40 %	132	44	33 %	295	110	37 %
Yhteensä	443	118	27 %	468	78	17 %	911	196	22 %

Eläkepoistuma jatkuu suurena vuoteen 2027 asti, sillä eläkeiän täyttää siihen mennessä noin 300 viranhaltijaa/työntekijää. Lisäksi henkilöstön muu lähtövaihtuvuus on ollut viime vuosina vielä eläkepoistumaakin suurempaa.

Henkilöstön lähtövaihtuvuuden hyödyntämiseen vaikuttaa digitalisaatio hyödyntäminen, prosessien kehittäminen, toimintatapojen muutokset sekä käytössä olevat palveluverkot, palvelujen tuottamistavat ja laatutaso.

Kouvolan kaupungin taloutta tulee tasapainottaa vuoteen 2027 mennessä pysyvästi noin 30 milj. eurolla. Henkilöstökulut ovat 59 prosenttia ulkoisista toimintakuluista, joten henkilöstömenojen hallinta on yksi keskeinen keino talouden tasapainottamisessa. Eläkepoistumaa ja muuta lähtövaihtuvuutta hyödynnetään henkilöstömäärän sopeuttamisessa. Lisäksi lisätään henkilöstön sisäistä liikkuvuutta palvelutoiminnan tarpeiden mukaisesti.

Kouvolan kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely.

Täyttölupamenettelyn tarkoituksena on varmistaa rekryointitarpeen huolellinen arviointi yksiköissä. Täyttölupamenettelyn ulkopuolelle on jätetty joitakin sellaisia ammattiryhmiä, joissa henkilöstötarvetta ja samalla henkilöstömäärää ohjaavat työhön tai säädöksiin perustuvat mitoitukset taikka vastaavat tekijät.

Täyttölupamenettelyä koskevat ohjeet Kouvolan kaupungilla

Avoimeksi tulleen viran tai tehtävän täyttäminen edellyttää aina täyttölupaa. Täyttölupa-anomukset tehdään Kuntarekry-järjestelmässä. Jokaisen vapautuvan vakanssin yhteydessä tulee selvittää vaihtoehtoiset palvelujen tuottamistavat ennen sen uudelleen täyttämistä. Ennen täyttöluvan anomista tulee analysoida perusteellisesti sitä, tarvitaanko enää kyseistä tehtävää vai onko kyseiseen tehtävään kuuluneet työt mahdollista järjestää toisin ja jakaa yksikön muulle henkilöstölle. Kaikkien vaihtoehtojen perusteellinen tarkastelu on jokaisen viran ja tehtävän vapautuessa erittäin tärkeää.

Ennen täyttöluvan hakemista määritellään tehtäväkuvaus sekä selvitetään, onko sisäinen täyttö mahdollista. Tehtävä voi olla mahdollista täyttää siirtämällä siihen työntekijä suoraan jostakin toisesta kaupungin työyksiköstä. Lisäksi tulee ottaa huomioon työnantajan muun

työn tarjoamisveloitteet, mikäli jollekin kaupungin palveluksessa olevalle viranhaltijalle tai työntekijälle etsitään tai tulisi tarjota muuta työtä. Viran tai tehtävän avoimeksi tuleminen antaa kaupungille mahdollisuuden tarkastella osaamistarvettaan, joten automaattinen tehtävän täyttäminen entisin tehtäväkuvin ja pätevyysvaatimuksin ei ole tarkoituksenmukaista.

Täyttölupamenettely koskee myös yli vuoden kestäviä määräaikaista palvelussuhteita, joissa ei ole kyse vakinaisen viranhaltijan/työntekijän sijaisuudesta. Mikäli täyttölupaa haetaan määräaikaaisesti, tulee täyttöluvan hakijan tarkistaa, että määräaikaisuuden peruste on lainmukainen.

Täyttölupamenettely ei koske varhaiskasvatuksen kasvatus-, opetus- ja hoitohenkilöstöä, perusopetuksen ja lukion opetushenkilöstöä, koulunkäynninohjaajia, nuorisotyöntekijöitä, työvalmentajia, eläinlääkäreitä, puhtaus-, ruoka- ja kiinteistöhoitopalvelujen henkilöstöä eikä pysäköinnintarkastajia.

Täyttölupien osalta menetellään seuraavasti:

- Johtavassa asemassa olevan henkilöstön osalta virkojen ja tehtävien täyttämistä päättää toimialallaan hallintosäännön mukaisesti kaupunginhallitus tai lautakunta.
- Muun henkilöstön täyttöluvat, jotka koskevat vakinaisia tai yli vuoden kestäviä määräaikaista palvelussuhteita, myöntää kaupungin johtoryhmä.

Aloitteeseen liittyvät toimenpiteet

Henkilöstömenojen vähentäminen on keskeinen osa Kouvolan kaupungin talouden sopeuttamista. Eläkepoistumaa ja muuta lähtövaihtuvuutta hyödynnetään henkilöstömäärän sopeuttamisessa merkittävästi lähivuosina. Henkilöstötarvetta tarkastellaan suhteessa muuttuviin palveluverkkoihin ja palvelujen tuottamistapoihin sekä toimintojen kehittämiseen ja digitalisaation edistämiseen.

Kouvolan kaupungilla on jo käytössä täyttölupamenettely, jolla varmistetaan vapautuvien virkojen ja tehtävien kriittinen tarkastelu. Johtavassa asemassa olevan henkilöstön osalta virkojen täyttämistä päättää kaupunginhallitus tai lautakunta. Muut täyttöluvat käsitellään kaupungin johtoryhmässä.

Vapautuneiden virkojen ja tehtävien määrää ja niiden täyttämättä jättämistä seurataan säännöllisesti kuukausi- ja osavuosikatsauksissa sekä vuosittain henkilöstökertomuksessa.

Ennen valtuustoaloitteen tuomista päätöksentekoon laadittu vastaus lähetettiin 22.2.2024 kommentoitavaksi aloitteen tekijöille.

Laadittuun vastaukseen ei saapunut kommentteja määräaikaan 14.3.2024 mennessä.

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

Kaupunginjohtajan ehdotus:

Kaupunginhallitus päättää

1. antaa valtuustoaloitteeseen yllä olevan vastauksen
2. ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä valtuustoaloitteeseen saadun vastauksen tiedoksi ja toteaa lisäksi, ettei aloite anna aihetta muihin kuin vastauksessa mainittuihin toimenpiteisiin ja että valtuustoaloite on käsitelty loppuun.

Kaupunginhallituksen päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Kaupunginvaltuusto 13.05.2024 § 26

Kaupunginhallituksen ehdotus:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä valtuustoaloitteeseen saadun vastauksen tiedoksi ja toteaa lisäksi, ettei aloite anna aihetta muihin kuin vastauksessa mainittuihin toimenpiteisiin ja että valtuustoaloite on käsitelty loppuun.

Kaupunginvaltuuston päätös:

Kaupunginvaltuusto hyväksyi päätösehdotuksen.
