Henkilöstösuunnitelma vuosille 2025 - 2028

8447/01.00.02/2024

Kaupunginhallitus 25.11.2024 § 242

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 kehitetään ja johdetaan. Henkilöstösuunnittelun ydintä ovat henkilöstön määrän, laadun ja kohdentumisen määrittely tulevaisuuden tarpeita varten. Henkilöstösuunnitelmalla luodaan pohjaa myös henkilöstön kehittämiselle.

Henkilöstömäärä

Kouvolan kaupungin henkilöstösuunnittelu on ollut viime vuosina erittäin tiukkaa ja taloutta on sopeutettu jatkuvasti vähentämällä henkilöstöä. Pelkästään vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt 287:llä vuoden 2019 alusta alkaen. Luvusta on vähennetty toteutuneiden liikkeenluovutusten henkilöstövaikutukset. Vuoden 2019 alusta elokuun 2024 loppuun mennessä eläkepoistumasta ja muusta lähtövaihtuvuudesta on hyödynnetty keskimäärin 21 prosenttia.

Kouvolan kaupungin palveluksessa oli elokuun 2024 lopussa yhteensä 2631 viranhaltijaa/työntekijää, joista vakinaisia oli 2116, määräaikaisia 440 ja tukitoimenpitein työllistettyjä 75. Esihenkilöitä oli 136. Koko henkilöstöstä 63 prosenttia on varhaiskasvatus- ja opetushenkilöstöä.

Tulevan vuoden suurin henkilöstöä koskeva rakennemuutos koskee TE-uudistusta. Valtion työllisyys- ja yrityspalvelut siirtyvät kuntiin vuoden 2025 alussa. Kouvolan kaupunki muodostaa oman työllisyysalueensa ja kaupungin palvelukseen siirtyy liikkeenluovutuksella tämänhetkisten tietojen mukaan 75 viranhaltijaa.

Henkilöstökulut

Henkilöstökulut ovat vuoden 2024 talousarviossa yhteensä 135,6 milj. euroa, mikä on 56,5 prosenttia ulkoisista toimintakuluista. Vuoden 2024 talousarviossa henkilöstökuluihin on varattu määrärahaa noin 137,1 milj. euroa, mikä on noin 59 prosenttia toimintakuluista. Henkilöstökulut vähenevät vuoden 2024 talousarvioon verrattuna lähes 1,5 milj. eurolla eli 1,1 prosentilla.

Kouvolan kaupungin taloutta tulee tasapainottaa vuodesta 2004 vuoteen 2028 mennessä pysyvästi noin 35 miljoonalla eurolla. Henkilöstömenojen hallinta on yksi keskeinen keino talouden tasapainottamisessa.

Henkilöstösuunnitelma

Talouden tasapainottaminen vaatii tiukkaa henkilöstösuunnittelua ja vahvaa henkilöstömenojen hallintaa suunnittelukaudella. Samalla on varauduttava siihen, että eläkkeelle on siirtymässä huomattava määrä kaupungin henkilöstöä.

Vuoden 2028 loppuun mennessä eläkeiän täyttää 366 viranhaltijaa/työntekijää, mikä on 17 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Suunnittelukaudella vakinaisesta henkilöstöstä täyttää eläkeiän elinvoimapalveluissa 19 prosenttia, sivistyksessä 13 prosenttia sekä tekniikka ja ympäristö -toimialalla 29 prosenttia. Eläkkeelle siirtyy suunnittelukaudella lähes joka neljäs esihenkilötehtävissä oleva. Eläkkeelle siirtymisen lisäksi muuta lähtövaihtuvuutta on ollut vuosittain noin 90–100. Muu lähtövaihtuvuus on ollut viime vuosina jopa eläkkeelle siirtymistä suurempaa, joten ennakoivan henkilöstösuunnittelun merkitys kasvaa.

Eläkepoistuman ja muun lähtövaihtuvuuden hyödyntäminen mahdollistaa henkilöstömäärän sopeuttamisen suhteessa muuttuviin palveluverkkoihin ja palvelujen tuottamistapoihin sekä toimintojen kehittämiseen. Samanaikaisesti tulee kuitenkin kiinnittää yhä enemmän huomiota avainhenkilöriskeihin ja niiden hallintaan sekä osaavan työvoiman saamiseen.

Kaupungin henkilöstömäärän vähenemisen myötä avainhenkilöriskit ovat muutoinkin lisääntyneet kaupungin organisaatiossa. Kuntien ongelmat työvoiman saatavuudessa ovat syventyneet. Tälläkin hetkellä on jo haasteita erityis- ja erityisluokanopettajien sekä tiettyjen aineenopettajien, varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja opettajien, 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. Tavoitteena on myös hakijaviestinnän parantaminen ja panostaminen

rekrytointien digitaaliseen markkinointiin. Etätyön laajentaminen on selvästi helpottanut rekrytointia.

Työsuhdepolkupyöräetu on kunnissa jo hyvin yleinen. Tarkoituksena on ottaa myös Kouvolan kaupungilla vuoden 2025 aikana käyttöön työsuhdepolkupyöräetu siten, että edusta voitaisiin sopia viranhaltijan/työntekijän kanssa osana palkkausta.

Kaupungin strategiaa tukeva henkilöstöohjelma ohjaa henkilöstöjohtamista ja sen kehittämistä suunnittelukaudella. Henkilöstöohjelma uudistetaan vuoden 2025 aikana.

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

Pula osaavasta henkilöstöstä, väestö ikääntyminen ja alueellinen kehitys lisäävät henkilöstön kehittämisen ja osaamisen hyödyntämisen tärkeyttä. Työnjakoa, prosesseja ja osaamista on kehitettävä systemaattisesti.

Talousarviovalmistelun yhteydessä vuodelle 2025 on määritelty koko kaupunkia koskevat yhteiset vuositavoitteet, jotka koskevat palvelutuotannon ja resurssien optimointia asiakastarvetta vastaavaksi, toimintaprosessien digitalisointia ja työkykyjohtamisen kehittymistä proaktiiviseksi sekä sairauspoissaolojen vähentämistä.

Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys on suuri ja työkyvyttömyyden kustannuksissa on paljon säästömahdollisuuksia. Henkilöstön työhyvinvointia edistetään kokonaisvaltaisesti erilaisin terveyteen liittyvin toimenpitein sekä osaamisen, johtamisen ja työympäristön kehittämisellä.

Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja 15 prosentilla vuonna 2025. Kevennetyn ja korvaavan työn käyttöä pyritään lisäämään merkittävästi.

Työkykyjohtamista kehitetään proaktiiviseksi sairauspoissaolojen ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen vähentämiseksi ”Ennakoinnin voimalla pidempään työuraan” -hankkeessa. Hanke jatkuu vielä huhtikuulle 2025 saakka. Hankkeeseen on saatu Kevan työelämän kehittämisrahaa.

Erityistä huomiota suunnittelukaudella tulee kiinnittää muutosten vaikutusten arviointiin, muutosjohtamiseen ja hallittuun muutosten toteuttamiseen. Työyhteisöiltä vaaditaan muuttuvassa

toimintaympäristössä ennen kaikkea resilienssiä eli kykyä sopeutua, oppia ja uudistaa toimintaa. Riittävät edellytykset ja rakenteet hyvälle johtamiselle ja lähijohtamistyölle on myös turvattava.

Esitys Kouvolan kaupungin henkilöstösuunnitelmaksi vuosille 2025–2028 on **liitteenä.**

Uudet sekä muutetut virat ja tehtävät

Henkilöstösuunnitelman yhteydessä esitetään ainoastaan yhtä uutta virkaa, jossa on kyse työsopimusuhteisen tehtävän muuttamisesta viraksi.

Elinvoimapalvelujen elinvoima- ja työllisyyspalvelujen kehittämispalveluissa kotoutumisen ohjaajan työsopimusuhteinen tehtävä esitetään muutettavaksi viraksi. Perusteluna muutokselle on se, että Kouvolassa pystytään tekemään lain vaatimat maahanmuuttajien osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen arvioinnit sekä kotoutumissuunnitelmat. Asiakkaat ovat pääosin kiintiöpakolaisia tai tilapäistä suojelua saavia, jotka eivät ole työnhakijoita TE-palveluissa. Kotoutumislain mukaisen osaamisen ja kotoutumisen palvelutarpeen ja sen pohjalta laadittavan kotoutumissuunnitelman laatiminen sekä niiden pohjalta tapahtuva palveluihin ohjaus sisältävät julkisen vallan käyttöä, joka koskee yksilön oikeuksia, velvollisuuksia ja etuuksia.

Palvelussuhteen muutoksella työsopimusuhteisesta tehtävästä viraksi ei ole vaikutusta palkkauskustannuksiin, joten henkilöstökulut eivät kasva muutoksen johdosta.

Kotoutumisen ohjaajan viran kelpoisuusvaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto tai muu soveltuva tutkinto.

Tehtävänkuvauslomake kotoutumisen ohjaajan virasta perustelut muutokselle ovat **liitteenä**.

Lakkautettavat virat

Henkilöstösuunnitelman yhteydessä esitetään lakkautettavaksi yhteensä seitsemän virkaa.

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 2025–2028,

2. perustaa kotoutumisen ohjaajan viran 1.1.2025 alkaen. Viran kelpoisuusvaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto tai muu soveltuva tutkinto.
3. lakkauttaa liitteessä mainitut virat liitteessä olevan päättymispäivämäärän mukaisesti.
4. ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstösuunnitelman vuosille 2025–2028.

Kaupunginhallitus päättää tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta kokouksessa ja se on nähtävillä yleisessä tietoverkossa 26.11.2024 lukien.

Kaupunginhallituksen päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Kaupunginhallitus päätti tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta kokouksessa ja se on nähtävillä yleisessä tietoverkossa 26.11.2024 lukien.

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

Kaupunginvaltuusto 02.12.2024 § 87

Liitteenä Kouvolan kaupungin henkilöstösuunnitelma vuosille 2025–2028.

Kaupunginhallituksen ehdotus:

Kaupunginvaltuusto päättää merkitä tiedoksi henkilöstösuunnitelman vuosille 2025–2028.

Asian käsittely:

Ryhmäpuheenvuoron käyttivät valtuutetut Christa Carpelan (Kok.), Kirsi Kekki (SDP), Ukko Bamberg (PS), Jenny Hasu (Kesk.), Tiina Hämäläinen (KD), Karolina Eklund-Vuorela (Vihr.) ja Timo Lehmusmetsä (Vas.).

Yksilöpuheenvuoron käyttivät valtuutetut Mika Byman ja Janne Patjas.

Kaupunginvaltuuston päätös:

Kaupunginvaltuusto hyväksyi päätösehdotuksen.