

Kuopion kaupungin henkilöstöpoliittiset linjaukset 2021 – 2025, LUONNOS

Yleistä

Pohjois-Savon maakunnan suurin työnantaja on Kuopion kaupunki. Henkilöstö on Kuopion kaupungin voimavara kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa kuntalaisille. Kaupungin palveluksessa on 7400 eri alojen ammattilaista. Henkilötyövuosia on 6700. Yhtäältä henkilöstöstä aiheutuu myös erilaisia henkilöstömenoja. Suurimpana kulueränä ovat palkkakustannukset työntantajakuluineen, jotka ovat yli 366 M€.

Henkilöstömenoihin voi vaikuttaa pysyvästi käytännössä vain henkilöstömäärää muuttamalla.

Kaupungin palkat on säädelty valtakunnallisilla kunta-alan virka- ja työehtosopimuksilla. Kaupungilla on käytössä myös useita paikallisia virka- ja työehtosopimuksia, joissa on sovittu valtakunnallisista virka- ja työehtosopimuksista poiketen työehdoista kuten esimerkiksi paremmasta palkkauksesta tai kaupungin toimintaan paremmin soveltuvista työaikajärjestelyistä.

Työntekijät tekevät eri ammattialoilla joko päivätyötä tai vuorotyötä.

Mikäli henkilökuntaa ei irtisanota tai lomauteta, henkilöstömäärään ja henkilötyövuosien kertymään voidaan vaikuttaa ainoastaan rekrytointitoimenpiteillä. Käytännössä tämä tarkoittaa ennakkoivaa henkilöstösuunnittelua ja tiukempaa rekrytointikynnystä siinä vaiheessa, kun henkilökuntaa irtisanoutuu tai jää eläkkeelle. Tiukennettu rekrytointimenettely vaikuttaa toisaalta hitaasti, eikä se useinkaan ole mahdollista niissä toiminnoissa, joissa on säädetty tai suositusten mukaiset vähimmäishenkilöstömitoitukset tai henkilöstömäärää joudutaan päinvastoin kasvattamaan palvelutarpeen kasvun johdosta.

Lomautusten toteuttaminen vaatii suunnittelua ja pitkän ajan. Palvelutuotanto häiriintyy usean kuukauden ajan, kun sijaisia ei palkata eikä ylityötä lähtökohtaisesti tehdä lomautusten johdosta. Lomautusten päätyttyä rästiin jääneitä työtehtäviä tehdään pitkään sen jälkeen, kun työhön palataan normaalitilanteeseen. Lomautuksista seuraa lomapalkkavelan kasvua, koska vuosilomat siirtyvät toiseen ajankohtaan.

Kaupungin monialaisuus haastaa meitä isona työnantajana. Kaupungin henkilöstöpolitiikan tulee olla hallittua, ennakkoivaa, osaamista arvostavaa ja luoviin ratkaisuihin tähtäävää, jossa enakkoluulottomasti tehdään joustavia ylläalueellisia ja palvelualuerajat ylittäviä henkilöstöä koskevia ratkaisuja. Tunnistetaan myös se, että kaupungin palvelukseen tarvitaan uutta, monialaista osaamista.

Kestävä talous vaatii myös rakenteellisia säästötoimenpiteitä. Toimenpiteet tulee hyvin ennakoida ja suunnitella. Kaupunkilaisten palvelujen laadusta tulee huolehtia.

Kaupungin tavoitteena on säästää henkilöstömenoissa vähintään 8,8 M€ vuosina 2020-2021. Vuoden 2020 talousarvioon sisältyy pysyviä henkilöstömenosäästöjä 4 M€ ja kertaluonteisia henkilöstömenosäästöjä 2 M€.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset ovat välttämättömät kuntatalouden hallinnan ja henkilökunnan työhyvinvoinnin kannalta, jotta henkilökunta tiedostaa, millaista henkilöstöpolitiikkaa kaupunki harjoittaa. Vaikka linjaukset johtavat joidenkin toimintojen osalta tarkempaan ja tiukempaan henkilöstöpolitiikkaan, työnantajan tulee huolehtia myös hyvästä työnantajamielikuvasta.

Henkilöstöpoliittiset linjaukset

1. Palvelutuotanto

Kuopion kaupunki selvittää, mitä ja miten palveluja tuotetaan ja kuinka ne vaikuttavat henkilöstöön. Kaupunginvaltuusto päättää kaupungin palvelutuotannosta.

Toimintaa tehostetaan työjärjestelyillä ja uusilla toimintatavoilla. Etsitään ratkaisuja, miten palvelut järjestetään uudelleen.

Henkilökuntaa ei pääsääntöisesti lisätä. Kuitenkin on tilanteita, missä asiakasmäärät tai lainsäädännön velvoitteet sitä edellyttävät. Ainoastaan poikkeustapauksissa voidaan tehdä uusrekrytointia, kun kaupunkiorganisaatioon tarvitaan uutta osaamista.

2. Palvelusuhteen pysyvyys

Tavoitteena on, että henkilökuntaa ei irtisanota tuotannollisella ja taloudellisella perusteella.

Tavoitteena on, että henkilökuntaa ei pääsääntöisesti lomauteta.

3. Henkilöstömäärän kehittyminen

Henkilöstösuunnittelussa korostuu pitkän tähtäimen näkemys ja vastuualueet kiinnittävät erityistä huomiota ennakoivan henkilöstösuunnitteluun. Ylialueellista palvelualueajat ylittävää yhteistyötä lisätään. Henkilöstösuunnittelun koordinointi keskitetään Työnantajapalveluun. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu kytkeytyy vahvasti tulevaisuuden tarpeisiin perustuvaan toiminnan ja talouden suunnitteluun johtamisjärjestelmän kautta.

Luonnollinen poistuma nähdään mahdollisuutena, koska se avaa uuden väylän tarkastella henkilöstön työtehtäviä sekä vallitsevan tilanteen että tulevaisuuden tarpeita silmällä pitäen. Luonnollinen poistuma hyödynnetään irtisanoutumisen ja eläköitymisen yhteydessä siellä missä ei ole lakisääteistä tai suositukseen perustuvaa henkilöstömitoitusta.

Avoimia tehtäviä ja virkoja jätetään täyttämättä siellä missä se suinkin on mahdollista tai täyttämistä viivästytetään. Henkilöstön rekrytointi tehdään ennakkoivasti ja huolellisesti. Kokonaisarviointilla kiinnitetään erityistä huomiota henkilön mm. osaamiseen, koulutukseen ja sopivuuteen. Tarvittaessa käytetään ulkopuolista henkilöarviointia. Rekrytointimenettelyssä tulee huomioida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman velvoitteet ja periaatteet.

Työtehtäviä organisoidaan uudelleen sisäisesti. Suositaan työuralla etenemistä ja sisäisen liikkuvuuden periaatteita ottaen kuitenkin huomioon kelpoisuusvaatimukset, moniosaaminen ja henkilön sopivuus kyseiseen tehtävään ja viranhaltijalain velvoitteet.

Sijaisten ja määräaikaisten käyttö harkitaan huolellisesti ja tapauskohtaisesti. Projekteihin ja hankkeisiin osallistutaan kaupunginjohtajan johtoryhmän päätöksellä ja vain silloin, kun se voidaan hoitaa pääasiassa olemassa olevalla henkilöstöllä ilman sijaisen palkkaamista.

Työvuorosuunnitteluun kiinnitetään erityistä huomiota.

Esimiehet seuraavat kuukausittain henkilöstömäärän ja -kustannusten kehittymistä

4. Työhyvinvointijohtaminen

Työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen kiinnitetään erityistä huomiota sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämiseksi.

Työhyvinvointityössä esimiehet kannustavat henkilökuntaa aloitteellisuuteen. Osa-aikatyötä ja etätyötä suositellaan tehtäväksi niissä työyksiköissä missä se on mahdollista.

Valtuustolle esitetään, että se osoittaa vuosittain määrärahan työhyvinvoinnin parantamiseen.

5. Palkattomat vapaat

Henkilökunnalle myönnetään aktiivisesti palkattomia virka- ja työvapaita. Vapaan ajaksi ei saa palkata sijaista. Sijainen voidaan palkata ainoastaan siinä tapauksessa, jos sijaisen palkkakustannus on koko sijaisuuden tai lyhyemmän jakson ajalta pienempi kuin vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän palkkakustannus tai sijaisuus on muun erityisen syyn vuoksi välttämätöntä.

Lomarahan vaihtamista vapaaksi suositellaan.

6. Vuosilomat ja vuosiloman säästäminen

Lomapalkkavelan kasvun hillitsemiseksi vuosilomasta annetaan talvilomana lomakauden ulkopuolella ajalla 1.1. – 30.4. enintään 10 vuosilomapäivää. Vain erittäin perustellusta syystä, sairauden tai työjärjestelyjen vuoksi tästä on mahdollista poiketa.

Säästöön jätettävistä lomapäivien pitämisestä on tehtävä suunnitelma esimiehen kanssa etukäteen. Säästöön jätettävien lomapäivien yhteismäärä voi olla henkilöllä enintään 15 päivää. Taloudellisista syistä pidettävät palkattomat vapaat ja lomarahojen vaihdot eivät saa aiheuttaa vuosilomien siirtämistä säästöön.

7. Palkkaus

Lisä- ja ylityötä saa tehdä esimiehen määräyksestä vain poikkeustapauksessa.

Harkinnanvaraisista palkantarkistuksista pidättäydytään. Harkinnanvaraiset palkankorotukset ovat mahdollisia vain erittäin perustellusta syystä.

Työnvaativuuden arviointia tehdään virka- ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Palkkauksen tarkistamiseen on oltava varattuna määräraha talousarviossa tai ylimääräinen kuluerä on katettava muilla säästötoimenpiteillä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksien paikallisilla järjestelyerillä korjataan paikallisia palkkausepäkohtia suunnitelmallisesti. Järjestelyeriä käytetään tasokorotuksiin ja työnvaativuuden arvioinnista johtuviin palkkausjärjestelmien kehittämisiin.

Paikallisia virka- ja työehtosopimuksia tehdään vain erittäin perustellusta syystä.

8. Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön moniosaamisen kehittämiseen ja koulutuksen laatuun kiinnitetään erityistä huomiota. Digitalisaatiota hyödynnetään työelämässä entistä enemmän. Tieto-, HR- ja taloushallinnon järjestelmät ovat asianmukaiset ja henkilökunta osaa käyttää erilaisia järjestelmiä hyvin. Korostetaan henkilöstön vastuuta oman osaamisen kehittämisestä.

Työnantaja edistää mm. koulutuksen kautta, että esimiestehtävissä toimivilla henkilöillä on hyvät ja ajantasaiset henkilöstö- ja taloushallinnon tiedot ja taidot sekä johtamistaidot.

9. Matkustaminen

Matkustaminen muille paikkakunnille tehdään tarkkaan harkiten ja suositetaan Teams- palaveri- ja kokouskäytäntöjä. Välttämättömät matkustamiset muualle paikkakunnalle hoidetaan halvinta kulkuneuvoa käyttäen. Kustannusten kokonaistarkastelussa otetaan kuitenkin huomioon kulkuvälineestä aiheutuvat kustannukset, yöpymiskustannukset ja päivärahat.

10. Henkilöstöetuudet

Henkilöstöetuuksien määrärahat pyritään säilyttämään vuoden 2020 talousarvion tasolla.

11. Työtilat

Työtä tehdään monipaikkaisuuden toimintamallin mukaisesti.

Etätyö ja digitalisaation kehittäminen avaavat osaltaan uusia mahdollisuuksia ratkaista työtilojen kehittämiseen liittyviä haasteita.

12. Seutuyhteistyö

Henkilökunnan yhteiskäyttöä edistetään seutuyhteistyönä yli kuntarajojen.