

## Talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2021-2024

**Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen**  
**Työnantajapalvelu**

Kaupunginjohtajan ehdotus vuoden 2021 talousarvioksi sekä vuosien 2021 -2024 toiminta- ja taloussuunnitelman ensimmäinen käsittely (lukukokous) on kaupunginhallituksessa 2.11.2020. Talousarvion toinen käsittely, jossa kaupunginhallitus päättää esityksestään kaupunginvaltuustolle pidetään 16.11.2020.

Yhteistoimintamenettelystä säädetään yhteistoimintalaissa 2007/449 (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa).

Yhteistoimintalain (2007/449) 4 § 2 mom. mukaan, jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

**Henkilöstön asemaan vaikuttavat ja kohdistuvat toimenpiteet 2021**

Kuntatyönantaja KT:n ja pääsopijajärjestöjen neuvottelemat kunnalliset virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022. Sopimukset sisältävät 1.4.2021 yleiskorotukset ja paikalliset järjestelyerät. Palkankorotuksiin on varauduttu talousarvioehdotuksessa.

Kuopion kaupunki käynnisti yhteistoimintaneuvottelut henkilöstöjärjestöjen kanssa syyskuussa 2019 henkilöstösäästöjen toteuttamiseksi vuosina 2020-2021. Kaupunginhallituksen 16.9.2019 päätöksen mukaan henkilöstömenojen osuus säästötavoitteesta on arviolta n. 8,8

miljoonaa euroa vuosien 2020-2021 aikana. Tavoitteesta jaksottuu 4,8 milj. euroa vuodelle 2021.

Talousarvioon sisältyy 1,5 milj. euroa sairauspoissaolojen ja 1,0 milj. euron digitalisaation, toimintatapojen muutosten ja kertaluonteisten henkilöstömenojen säästötavoitteet. Kertaluontoisen 1,0 milj. euron säästötavoitteen saavuttamiseksi henkilöstöä suositellaan vaihtamaan lomараha vapaaksi tai ottaa palkatonta virka- tai työvapaata.

Talousarvioehdotus vuodelle 2021 ei sisällä toimenpiteitä, joiden toteuttaminen aiheuttaa useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehtoissa.

Henkilöstöjohtamisen painopistealueita ovat vuonna 2020 työhyvinvoinnin parantaminen, osaamisen vahvistaminen, työturvallisuudesta huolehtiminen ja ennakoiva henkilöstösuunnittelu.

### **Työhyvinvoinnin parantaminen**

Kaupunki jatkaa päämäärätietoisesti työtä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vuoden 2019 tilinpäätökseen sairauspoissaolot olivat 17,1 pv/htv. Vuonna 2021 tavoitteena on vähentää kaupungin sairauspoissaoloja 1 pv/htv, jolla tavoitellaan 1,5 milj. euron säästötavoitetta henkilöstömenoissa. Korvaavan työn toimintamalli uudistetaan.

Työyksiköihin laaditaan työhyvinvointisuunnitelmat, joissa määritellään työyhteisön kehittämisen kohteet, toimenpiteet, vastuut ja aikataulu. Vuoden 2021 talousarvioon on varattu erillinen 150 000 euron määräraha työhyvinvoinnin parantamiseen.

### **Osaamisen vahvistaminen**

Henkilöstön osaamista ylläpidetään ja uudistetaan sujuvasti osana työtehtävää, hyödyntäen henkilöstön digiosaamista tarjoten ajankohtaisia sähköisesti tuotettuja sisältöjä. Vuoden 2021 aikana otetaan käyttöön digitaalinen oppimisympäristö, jonne kuratoidaan sisältöjä eri aihepiireittäin. Oppimisympäristöä tullaan hyödyntämään sekä keskitetyn koulutustarjonnan että substanssikoulutusten järjestämisessä.

### **Työturvallisuudesta huolehtiminen**

Työturvallisuusjohtamista kehitetään edelleen linjaorganisaatiota sitouttamalla. Työsuojelun toimintaohjelma valmistellaan yhteistoiminnallisesti työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Työtapaturmien ehkäisyyn panostetaan mm. vakavien tapaturmien tutkintaa tehostamalla. Psykososiaalisen kuormituksen vähentämisen keinoja kehitetään yhdessä työterveyshuollon kanssa ja 2020 tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan seuraamalla työnohjausten palautteita.

### **Ennakoiva henkilöstösuunnittelu**

Ennakoivaa henkilöstösuunnittelua tehostetaan. Ennakoivassa henkilöstösuunnittelussa korostuu strateginen näkemys ja pitkäjänteinen tarkastelu. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on varmistaa, että kaupungin henkilöstörakenne on optimaalinen ja palveluja tuottaa riittävä määrä osaavaa henkilöstöä. Kaupungin tavoitteena on henkilöstön osaamisen laajentaminen ja monipuolinen käyttö siten, että oikeat henkilöt ovat oikeissa tehtävissä. Sisäistä liikkuvuutta lisätään. Kun virka tai tehtävä vapautuu, tarkastellaan virkojen ja tehtävien täyttämistä kriittisesti. Palvelualuilta edellytetään kokonaisvaltaista henkilöstösuunnittelua; eläköitymisen ja vaihtuvuuden hyödyntämistä ja tehtäväjärjestelyjä organisaatorajat ylittäen.

Kaupunginjohtaja selostaa asiaa kokouksessa.

Kaupunginjohtajan talousarvioesitys toimitetaan yhteistyötoimikunnan jäsenille 2.11.2020 sähköisessä muodossa.

Kuopion kaupunki  
Kaupungin yhteistyötoimikunta

05.11.2020

34 §

Valmistelija  
Jarmo Pirhonen  
etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

puh. +358 17 18 2790

**Päätösehdotus**

Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen

Kaupungin yhteistyötoimikunta merkitsee talousarvion tiedoksi ja toteaa, että talousarvio on käsitelty yhteistoiminnallisesti.

**Päätös**

Päätösehdotus hyväksyttiin.