

Talousarvio 2022 ja taloussuunnitelma 2022 - 2025**Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen
Työnantajapalvelu**

Kaupunginjohtajan ehdotus vuoden 2022 talousarvioksi sekä vuosien 2022 -2025 toiminta- ja taloussuunnitelman ensimmäinen käsittely (lukukokous) on kaupunginhallituksessa 1.11.2021. Talousarvion toinen käsittely, jossa kaupunginhallitus päättää esityksestään kaupunginvaltuustolle pidetään 15.11.2021.

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

Yhteistoimintalain (2007/449) 4 § 2 mom. mukaan, jos kunnan tai hyvinvointialueen 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 tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Henkilöstön asemaan vaikuttavat ja kohdistuvat toimenpiteet 2022

Nykyiset kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 28.2.2022 saakka. Kunta – ja hyvinvointialue-työnantajat KT ja pääsopijajärjestöjen edustajat neuvottelemat kunta-alan sopimuskorotuksista ja tekstimuutoksista. Varsinaiset sopimusneuvottelut käydään vuoden 2022 puolella, minkä johdosta Kuopion kaupungin talousarviossa ei ole ennakoitu eikä varattu määrärahaa sopimuskorotuksiin.

Talousarvioehdotus vuodelle 2022 ei sisällä toimenpiteitä, joiden toteuttaminen aiheuttaa useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa.

Henkilöstöjohtamisen painopistealueita ovat vuonna 2022 työhyvinvoinnin parantaminen, osaamisen vahvistaminen, työturvallisuudesta huolehtiminen ja ennakoiva henkilöstösuunnittelu.

Työhyvinvoinnin parantaminen

Vuoden 2018-2021 talousarvioissa asetettiin tavoitteeksi vähentää kaupungin sairauspoissaoloja. Kaupunki jatkaa päämäärätietoisesti työtä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vuoden 2020 tilinpäätöksessä sairauspoissaolot olivat 17,1 pv/htv. Vuonna 2022 tavoitteena on vähentää kaupungin sairauspoissaoloja 1 pv/htv, jolla tavoitellaan 1,5 milj. euron säästötavoitetta henkilöstömenoissa.

Osaamisen vahvistaminen

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

Työntekemisen muuttuessa ja kehittyessä itseohjautuvampaan suuntaan, esimiestyön merkitys korostuu. Siksi esimiesten valmentavan johtamisen ja ratkaisukeskeisyyden taitoja on vahvistettava. Painopisteenä sisällöissä vuonna 2022 ovat esimiestyön tukeminen, järjestelmien käytön osaamisen varmistaminen nk. digikyvykkyyden kasvattaminen edelleen, saavutettavuus, työturvallisuus ja työhyvinvointi sekä työelämätaidot.

Työturvallisuudesta huolehtiminen

Työturvallisuusjohtamista kehitetään edelleen linjaorganisaatiota sitouttamalla. Työsuojelun toimintaohjelman valmistelu on aloitettu vuonna 2021 ja ohjelma saatetaan valmiiksi vuoden 2022 alkupuolella yhteistoiminnallisesti työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Työtapaturmien ehkäisyyn panostetaan mm. vakavien tapaturmien tutkintaa tehostamalla. Psykososiaalisen kuormituksen vähentämisen keinoja kehitetään yhdessä työterveyshuollon kanssa ja tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan seuraamalla työnohjausten palautteita.

Työsuojeluvaalit käydään syksyllä 2021, minkä johdosta uudet työsuojeluvaltuutetut aloittavat vuoden 2022 alusta lukien. Työsuojeluvaltuutettujen määrä lisääntyy yhdelle (1) uudella valtuutetulla, jolloin kaupungilla on kahdeksan (8) päätoimista työsuojeluvaltuutettua. Valtuutettuja koulutetaan ja työn vaikuttavuuden arviointia parannetaan.

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 1.11.2021 sähköisessä muodossa.

Viiteaineisto

1 8987/2021 Kaupunginjohtajan talousarvioesitys 2022

Valmistelija

Jarmo Pirhonen

puh. +358 17 18 2790

Jaana Kuuva

puh. +358 44 718 2788

etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen

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

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.