

Talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2023 - 2026

Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen Työnantajapalvelu

Kaupunginjohtajan ehdotus vuoden 2023 talousarvioksi sekä vuosien 2023 - 2026 toiminta- ja taloussuunnitelman ensimmäinen käsittely (lukukokous) on kaupunginhallituksessa 10.10.2022. Talousarvion toinen käsittely, jossa kaupunginhallitus päättää esityksestään kaupunginvaltuustolle pidetään 31.10.2022.

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 2023

Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa vuoden 2023 alusta. Uudistus on erittäin merkittävä. Pohjois-Savon hyvinvointialueelle siirtyy maakunnan eri kunnista ja kuntayhtymistä liikkeen luovutuksella noin 12 500 työntekijää ja viranhaltijaa. Kuopion kaupungista siirtyy noin 3800 henkilöä ja noin 2820 (44 %) henkilötyövuotta hyvinvointialueelle. Lisäksi siirtyy noin 450 sivutoimista palomiestä, joille ei ole määritelty viikoittaista työaikaa. Siirtyviä henkilöitä

ovat sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö, koulukuraattorit, psykologit ja palo- ja pelastustoimen henkilöstö.

Kuopion hallinnoima lomituspalveluyksikkö (Sydän Savon lomituspalvelut) yhdistetään Iisalmen lomituspalveluyksikköön (Ylä-Savon lomituspalvelut) vuoden 2023 alusta. Iisalmen kaupunki hallinnoi lomituspalveluja jatkossa myös nykyisen Kuopion yksikön alueella. Yksiköstä muodostuu Suomen suurin lomituspalveluyksikkö. Kuopion kaupungista siirtyy noin 170 henkilötyövuotta Iisalmen lomituspalveluyksikköön.

Henkilökunnan siirtyminen hyvinvointialueelle ja Iisalmen lomituspalveluyksikköön tarkoittaa sitä, että henkilökunta vähenee yli 3000 (47 %) henkilötyövuodella. Palkkakustannusten vaikutus on noin 141 milj. euroa.

Kunta-alalle saavutettiin keväällä 2022 neuvottelutulos kunta-alan uusista virka- ja työehtosopimuksista. Sopimukset hyväksyivät Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja Julkisen alan unioni JAU. Sopimusratkaisu on kolmivuotinen ajalla 1.5.2022–30.4.2025. Sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Vuonna 2023 nousua on vähintään keskimäärin 3,05 prosenttia. Palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä uudistetaan erillisellä kehittämisohjelmalla vuosina 2023–2027 keskimäärin yhden prosentin sopimuskorotuksella vuosittain. Kehittämisohjelma toteutetaan pääosin paikallisten järjestelyerien kautta. Vuoden 2023 talousarviossa on varattu määrärahat palkkojen sopimuskorotuksiin. Vuosina 2022 ja 2023 palkankorotusten kustannusvaikutus on yhteensä noin 7,6 milj. euroa. Vuodelle 2023 kustannusvaikutuksen arvioidaan olevan 3,2 milj. euroa.

KT ja Sote ry hyväksyivät 3.10.2022 valtakunnansovittelijan tekemän sovintoehdotuksen. Sovinnon osana on sovittu SOTE-sopimuksen palkkausjärjestelmän kehittämisestä sekä palkkojen yhteensovittamisesta hyvinvointialueilla. KT on arvioinut SOTE-sopimuksen palkkojen yhteensovittamisen kustannukseksi keskimäärin 6 %. Erät jaetaan vuosien 2023-2025 aikana.

Vuonna 2021 aloitettu Haltuun projektin toimeenpano toteutetaan vuonna 2023. Tarkoituksena on koota hallinto- ja tukipalvelut suuremmiksi

kokonaisuuksiksi. Tavoitteena on, että tehtävien uudelleenjärjestelyillä ja henkilöstön moniosaamisen sekä digitalisaation hyödyntämisellä pystytään suoriutumaan vähemmällä henkilökuntamäärällä, sujuvoittamaan palveluprosesseja ja vähentämään henkilöriskejä. Palvelualueiden johdon tukipalvelujen talous-, henkilöstö- ja yleishallinnon tehtävissä työskentelevät henkilöt kootaan henkilöstöhallinnollisesti talousjohtajan, henkilöstöjohtajan ja hallintojohtajan alaisuuteen.

Talousarvioehdotus vuodelle 2023 ei sisällä toimenpiteitä, joiden toteuttaminen aiheuttaa useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa.

Henkilöstöjohtamisen painopistealueita ovat vuonna 2023 työhyvinvoinnin parantaminen, jatkuva oppiminen, työturvallisuudesta huolehtiminen ja ennakoiva henkilöstösuunnittelu.

Työhyvinvoinnin parantaminen

Työyksiköihin laaditaan työhyvinvointisuunnitelmat, joissa määritellään työyhteisön kehittämisen kohteet, toimenpiteet, vastuut ja aikataulu. Vuoden 2023 talousarvioon on varattu erillinen 100 000 euron määräraha työhyvinvoinnin parantamiseen ja psykososiaaliseen tukeen (150 000 € vuonna 2022). E-passin arvoksi esitetään 150 €/henkilö (144 €/hlö vuonna 2022).

Jo useamman vuoden ajan kaupungin tavoitteena on ollut vähentää sairauspoissaoloja. Tavoitteena on vähentää vuonna 2023 sairauspoissaolot tasolle 16 pv/htv. Suunnitelmavuosien osalta tavoitteena on päästä sairauspoissaoloissa tasolle 12 pv/htv.

Jatkuva oppiminen

Henkilöstön osaamista ylläpidetään ja uudistetaan ketterästi osana työtehtävää henkilön oman aikataulun mukaisesti pääsääntöisesti sähköisessä oppimisympäristössä. Keskitetyn henkilöstön kehittämisen tehtävänä on tarjota sellaisia työnantajatasoisia oppimissisältöjä, joita Kuopion kaupungin työntekijät tarvitsevat menestyäkseen työssään. Tavoitteena on edistää jatkuvaa oppimista sekä työuran aikaista osaamisen kehittämistä.

Työntekemisen muuttuessa ja kehittyessä itseohjautuvampaan suuntaan, esihenkilöiden työn merkitys korostuu. Siksi esihenkilöiden palvelevan johtamisen, tiedolla johtamisen ja ratkaisukeskeisyyden taitoja varmistetaan mm. sisäisin valmennuksin. Tavoitteena on parantaa esihenkilöiden perehdyttämistä, järjestetään yhteisiä kohtaamisia ja tuetaan omaehtoista opiskelua.

Työturvallisuudesta huolehtiminen

Työturvallisuusjohtamista kehitetään edelleen koko organisaatiota sitouttamalla ja selkiyttämällä työsuojeluvastuuta johdosta työntekijään. Myös työsuojelun toimintaohjelman jalkauttaminen työyhteisöjen toimintaan jatkuu edelleen. Työtapaturmien ehkäisyssä panostetaan mm. turvallisuusteemojen säännölliseen tiedottamiseen, vakavien tapaturmien järjestelmälliseen tutkintaan sekä poikkeamailmoitusten aktiiviseen seurantaan. Psykososiaalisen kuormituksen vähentämisen keinoja kehitetään yhdessä työterveyshuollon ja työyhteisöjen kanssa.

Vuoden 2023 alussa voimaantuleva Hyvinvointialue ja sen mukana tulevat muutokset huomioidaan toiminnassa. Neljä päätoimista työsuojeluvaltuutettuja siirtyy hyvinvointialueelle ja kaupungin palvelukseen jää 4 työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettuja koulutetaan säännöllisesti.

Ennakoiva henkilöstösuunnittelu

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 ja talousjohtaja selostavat asiaa kokouksessa.

Kaupunginjohtajan talousarvioesitys toimitetaan yhteistyötoimikunnan jäsenille 10.10.2022 sähköisessä muodossa.

Liitteet 1 Kaupunginjohtajan esitys_A_Talousarvio 2023.pdf

Valmistelija

Jarmo Pirhonen

puh. +358 17 18 2790

Marja-Leena Martikainen

puh. +358 44 718 2153

etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen

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

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.