

# **Työryhmäraportti**

**Nykytilan kuvaus sekä uuden kunnan palvelujen järjestäminen, organisointi ja kehittäminen**

**Henkilöstötyöryhmän raportti**

17.3.2014

## Sisällys

Yhteenveto.....	3
Toimeksiannon sisältö ja työryhmän jäsenet.....	3
Nykytilannekartoitus.....	5
Yhden vai kahden kunnan malli .....	12

## LIITE

Kuntakohtaiset taulukot.....	17
Palvelujen nykytilan kuvaus kunnittain .....	17
Kotkan kaupungin palvelujen nykytila .....	17
Pyhtään kunnan palvelujen nykytila .....	23
Haminan kaupungin palvelujen nykytila .....	26
Miehikkälän kunnan palvelujen nykytila .....	29
Virolahden kunnan palvelujen nykytila .....	31

## Yhteenveto

Kotkan kaupungin, Pyhtään kunnan, Haminan kaupungin, Miehikkälän kunnan ja Virolahden kunnan yhteenlaskettu henkilöstömäärä henkilötyövuosina on 5368,9 (vakinaisia 4133,9 ja määräaikaista 1235,0).

Vakituisen henkilökunnan keski-ikä on keskimäärin 47,4 vuotta.

Eläköitymisennusteen 2014 - 2021 mukaan yhteensä viiden kunnan henkilöstöstä eläkeiän saavuttaa vuoteen 2021 mennessä 1343 henkilöä, joka on 25 % henkilötyövuosimäärästä (HTV2 5368,9). Eläkeiän saavuttaminen ei välttämättä tarkoita, että henkilö jää eläkkeelle, vaan työssä voi jatkaa 68 ikävuoteen saakka. Pelkän eläkepoistuman kautta henkilöstön vähentämismahdollisuudet on vaikea ennustaa.

Kotkan kaupungin rekrytoinnit hoidetaan yhteistyössä KymenRekryn kanssa ja Kotkassa on käytössä Kuntarekry-järjestelmä. Haminassa on käytössä Laura-ohjelma. Täyttölupamenettely on käytössä kaikissa muissa kunnissa paitsi Pyhtäällä.

Henkilöstöpalveluiden resurssit ovat suhteellisen pienet kaikissa kaupungeissa / kunnissa, yhteensä 21,4 (henkilötyövuosina, HTV2). Kokoaikainen työsuojelupäällikkö on vain Kotkassa. Kymijoen Työterveys tuottaa kaikille kunnille työterveyden palvelut 1.1.2014 alkaen. Palkkahallinto on Taitoa Oy:ssä Kotkan ja Pyhtään osalta. Haminassa, Virolahdella ja Miehikkälässä palkanmaksu hoidetaan kuntien omana toimintana.

Henkilöstöstrategioiden ja -ohjelmien keskeisimmät päämäärät ovat kaikissa kunnissa samansuuntaiset. Niissä korostetaan hyvää johtamista ja esimiestyötä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista, henkilökunnan ammattitaitoa ja osaamista sekä hyvää henkilöstösuunnittelua.

Henkilöstön laskennallinen tarve Kotka-Haminan seudulla, jos tuottavuus ei muutu (FCG), kasvaisi vuoden 2013 henkilöstömäärästä 5976 vuoteen 2021 henkilöstömäärään 6353 - vaikka eläkepoistuma kasvaa, ei vältytä uusilta rekrytoinneilta, koska tietyt toimialat ovat kasvavia ja eläkkeelle lähteneiden tilalle on palkattava uusia henkilöitä. Vaikka esimerkiksi toimistotyöstä ja hallinto- ja tukipalveluista henkilöstömäärä voikin supistua hieman, henkilöstömäärä vastaavasti lisääntyy voimakkaasti erityisesti vanhustyön puolella. Vastaavat luvut henkilöstömäärissä, mikäli tuottavuus kasvaisi 0,5 % / vuosi, ovat 5976 ja 6106, eli pientä henkilöstöresurssien kasvua vielä pienellä tuottavuuden nousullakin.

Isona haasteena tulee olemaan, miten lisätä henkilöstötuottavuutta. Jos henkilöstön määrää on vähennettävä, palvelurakennetta tulee selkeästi muuttaa, palveluja supistettava ja palvelujen laatutasosta tingittävä.

## Toimeksiannon sisältö ja työryhmän jäsenet

Kotkan ja Haminan kaupungit sekä Pyhtään, Virolahden ja Miehikkälän kunnat aloittivat 3.10.2013 kuntarakennelain mukaisen yhdistymisselvityksen laatimisen. Samanaikaisesti päätettiin selvittää sekä yhden suuren kaupungin muodostumista viiden kunnan pohjalta että kahden kaupungin (Kotka-Pyhtää ja Hamina-Virolahti-Miehikkälä) muodostumista.

Hallinto-, talous, tietohallinto- ja henkilöstöryhmään nimettiin seuraavat viranhaltijat:

- talousjohtaja Kirsi Hämäläinen (puheenjohtaja, Hamina),
- henkilöstöjohtaja Eija Salo (Hamina),
- henkilöstöjohtaja Minna Uusitalo (Kotka),
- kansliapäällikkö Jarmo Koivisto (Kotka),
- talous- ja rahoitusjohtaja Sirpa Kosonen (Kotka),
- hallintojohtaja Matti Rupponen (Pyhtää),
- hallinto- ja henkilöstöjohtaja Kaija Halonen (Kaakon kaksikko),

- talouspäällikkö Olli Vilen (Kaakon kaksikko) ja
- kirjanpitoapäällikkö Seija Korpela (sihteeri, Hamina).

Työryhmän kokouksiin ovat osallistuneet myös:

- tietohallintopäällikkö Juha Redsvén (Kotka),
- tietohallintopäällikkö Jouni Ristola (Hamina),
- pääluottamusmies Tarja Renlund (Jyty, Kotka) ja
- työsuojeluvaltuutettu Päivi Muurman (JHL, Hamina).

Hallinto-, talous-, tietohallinto- ja henkilöstöhallinnon työryhmä on kokoontunut 6 kertaa.

Työryhmä jakaantui neljään alatyöryhmään. Edellä esitettyjen henkilöiden lisäksi alatyöryhmätyöskentelyihin ovat osallistuneet:

- kaupunginsihteeri Jorma Seppänen (Hamina),
- hallinto- ja taloussihteeri Sirpa Holm (Pyhtää) ja
- hallinnon sihteeri Ritva Vierikko (Hamina).

Henkilöstöalaryhmän kokoonpano oli siis:

- henkilöstöjohtaja Eija Salo (Hamina), ryhmän puheenjohtaja,
- hallinto- ja henkilöstöjohtaja Kaija Halonen (Kaakon kaksikko),
- hallinto- ja taloussihteeri Sirpa Holm (Pyhtää) ja
- henkilöstöjohtaja Minna Uusitalo (Kotka),

Työryhmän tehtävänä oli valmistella kuntaliitosselvityksen ohjausryhmälle oman vastualueensa osalta selvitykset alueen ja kuntien nykytilanteesta, yhdistymisen mahdollisuuksista ja vaikutuksista sekä organisoitumisen ja palvelujen järjestämisen eri vaihtoehtoista seuraavasti:

1. Talouden, henkilöstön, tieto- ja asiakirjahallinnon nykytilakuvaus kunnittain
  - Hallinto- ja tukipalveluprosessien järjestämistapa
  - Hallinto- ja tukipalveluprosessien nykytila ja kehittämistarpeet
  - Keskeiset huomiot kuntien hallinto- ja tukipalveluprosessien yhtäläisyyksistä ja eroavaisuuksista sekä liitoksen mahdollisuuksista
2. Kuntien henkilöstön nykytila ja henkilöstöpolitiikka (koko kunnan tasolla) ja tulevaisuuden näkymät
3. Kuntien taloudellinen nykytila ja tulevaisuuden näkymät (kunta / selvitysalue)
  - Nykytila-analyysi: mm. kuntien veropohja, tulo-rahoituksen riittävyys, rahoitusasema, investointisuunnitelmat
  - Ennusteet: mm. uuden kunnan verokertymä, tuloslaskelma, tase ja rahoitusasema, investointitarpeet
  - Uuden kunnan taloudenhoidon yleiset periaatteet, ensimmäinen talousarvio
4. Uuden kunnan palvelujen ja hallintoprosessien järjestäminen, organisointi ja kehittäminen
  - Mitä mahdollisuuksia uusi kunta tuo palvelujen ja hallintoprosessien saatavuuden ja laadun turvaamiseksi
  - Mitä mahdollisuuksia uusi kunta tuo kustannustehokkuuden ja tuottavuuden parantamiseksi
  - Mitä kustannuksia (arvio) kuntien yhdistyminen tuo (esim. järjestelmien yhteensovittaminen, palkkaharmonisoinnit)
  - Hallinto- ja tukipalveluprosessien organisointi ja järjestämistavat uudessa kunnassa
  - Mitä mahdollisuuksia uusi kunta tuo henkilöstön osaamisen kehittämiseksi ja saatavuuden turvaamiseksi sekä eläkepoistuman hyödyntämiseksi.

## Nykytilannekartoitus

Tässä luvussa avataan kuntien *nykytila* tunnuslukujen ja sanallisen kuvauksen kautta ja avataan kuntien nykyinen *henkilöstöpolitiikka* ja *tulevaisuuden näkymät*. Samalla avataan nykyistä *henkilöstöhallinnon organisaatiota ja prosesseja sekä kehittämiskohteita*. Konkreettisina asioina tuodaan esille *eläköitysmäärät ja rekrytointitarpeet*.

Kotkan kaupungin, Pyhtään kunnan, Haminan kaupungin, Miehikkälän kunnan ja Virolahden kunnan yhteenlaskettu henkilöstömäärä henkilötyövuosina on 5368,9 (vakinaisia 4133,9 ja määräaikaisia 1235,0).

Henkilöstömäärä henkilötyövuosina

Henkilötyövuodet			
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
<b>Kotka</b>	2519,4	744,1	3263,5
<b>Pyhtää</b>	178,5	52,9	231,4
<b>Hamina</b>	1136,0	332,0	1468,0
<b>Miehikkälä</b>	173,0	60,0	233,0
<b>Virolahti</b>	127,0	46,0	173,0
<b>Yhteensä:</b>	<b>4133,9</b>	<b>1235,0</b>	<b>5368,9</b>

Viiden kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä on 47,4 vuotta.

Viiden kunnan keski-iat

Vakituisen henkilökunnan keski-ikä	
<b>Kotka</b>	47,6
<b>Pyhtää</b>	47,0
<b>Hamina</b>	48,8
<b>Miehikkälä</b>	46,9
<b>Virolahti</b>	46,9
<b>Keski-ian keskiarvo</b>	<b>47,4</b>

Suurin ikäryhmä viiden kunnan työntekijöistä sijoittuu ikäluokkaan 50 - 59 vuotta.

Viiden kaupungin / kunnan henkilöstön ikäjakauma.

Ikäjakauma	Kotka	Pyhtää	Hamina	Miehikkälä	Virolahti	Yhteensä
19 vuotta ja alle	8,9	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>8,9</b>
20-29 vuotta	326,4	7,0	45,0	11,0	4,0	<b>393,4</b>
30-39 vuotta	725,2	39,0	180,0	28,0	27,0	<b>999,2</b>
40-49 vuotta	939,0	45,0	288,0	57,0	41,0	<b>1370,0</b>
50-59 vuotta	1169,1	66,0	492,0	66,0	47,0	<b>1840,1</b>
60-64 vuotta	283,5	18,0	134,0	13,0	13,0	<b>461,5</b>
65 vuotta ja yli	22,3	2,0	1,0	0,0	0,0	<b>25,3</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>3474,4</b>	<b>177,0</b>	<b>1140,0</b>	<b>175,0</b>	<b>132,0</b>	<b>5098,4</b>

Eläköitymisennusteen 2014 - 2021 mukaan yhteensä viiden kunnan henkilöstöstä eläkeiän saavuttaa vuoteen 2021 mennessä 1343 henkilöä, joka on 25 % henkilötyövuosimäärästä (HTV2 5368,9). Eläkeiän saavuttaminen ei välttämättä tarkoita, että henkilö jää eläkkeelle, vaan työssä voi jatkaa 68 ikävuoteen saakka. Pelkän eläkepoistuman kautta henkilöstön vähentämismahdollisuudet on vaikea ennustaa.

Kuntaliitoksen myötä henkilökunta saa viiden vuoden irtisanomissuojan. Irtisanomissuoja tarkoittaa, että henkilökuntaa ei voi irtisanoa taloudellisin tai tuotannollisin irtisanomisperustein. Eläköitymisen hyödyntäminen on siis henkilöstön vähentämisen kannalta keskeistä.

Viiden kaupungin / kunnan eläkepoistumaennuste 2014 - 2021

Eläkepoistumaennuste 2014 - 2021									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Yhteensä
<b>Kotka</b>	85	98	73	99	113	96	99	82	745
<b>Pyhtää</b>	5	8	4	5	9	5	5	4	45
<b>Hamina</b>	60	52	71	62	56	54	51	67	473
<b>Miehikkälä</b>	5	3	4	6	8	5	9	5	45
<b>Virolahti</b>	3	8	2	4	2	5	3	7	34
<b>Yhteensä</b>	<b>158</b>	<b>169</b>	<b>154</b>	<b>176</b>	<b>188</b>	<b>165</b>	<b>167</b>	<b>165</b>	<b>1342</b>

Viiden kunnan palkkamenot ovat lähes 185 miljoonaa euroa.

Palkkamenot

Palkkamenot vuoden 2014 talousarviossa, €	
<b>Kotka</b>	117 142 742
<b>Pyhtää</b>	7 682 673
<b>Hamina</b>	47 119 500
<b>Miehikkälä</b>	7 287 600
<b>Virolahti</b>	5 652 250
<b>Yhteensä</b>	<b>184 884 765</b>

Henkilöstön laskennallinen tarve Kotka-Haminan seudulla yhteensä, jos tuottavuus ei muutu (FCG), kasvaisi vuoden 2013 henkilöstömäärästä 5976 vuoteen 2021 henkilöstömäärään 6353 - vaikka eläkepoistuma kasvaa, ei välttyä uusilta rekrytoinneilta, koska tietyt toimialat ovat kasvavia ja eläkkeelle lähteneiden tilalle on palkattava uusia henkilöitä. Vaikka esimerkiksi toimistotyöstä ja hallinto- ja tukipalveluista henkilöstömäärä voikin supistua hieman, henkilöstömäärä vastaavasti lisääntyy voimakkaasti erityisesti vanhustyön puolella. Vastaavat luvut henkilöstömäärissä, mikäli tuottavuus kasvaisi 0,5 % / vuosi, ovat 5976 ja 6106, eli pientä henkilöstöressurssien kasvua vielä pienellä tuottavuuden nousullakin.

Henkilöstötarve vuoteen 2021 Kotka-Hamina seudulla yhteensä, jos tuottavuus pysyy nykyisellään (FCG:n laskelma)

Kotka-Haminan seutu yhteensä	Tarve 2013	Tarve 2021	Tarpeen muutos
Toimistotyö	425	423	-2
Hallinto- ja tukipalvelut	269	268	-1
Ruokapalvelut	80	85	5
Siivous ja kiinteistönhuolto	388	386	-2
Tekninen ja ympäristöala	400	398	-2
Kulttuuri ja vapaa-aika	109	108	-1
Sosiaaliala	439	437	-2
Lääkärit	112	119	7
Sairaanhoitajat	549	590	41
Terveystieteiden muu henkilöstö	347	373	26
Perus- ja lähihoitajat	816	991	175
Kodinhoitajat	638	775	137
Opettajat	765	759	-6
Päivähoito ja esiopetus	642	639	-3
<b>Yhteensä</b>	<b>5976</b>	<b>6353</b>	<b>377</b>

Henkilöstötarve vuoteen 2021 Kotka-Hamina seudulla yhteensä, jos tuottavuus nousee 0,5 % / vuosi (FCG:n laskelma)

Kotka-Haminan seutu yhteensä	Tarve 2013	Tarve 2021	Tarpeen muutos
Toimistotyö	425	406	-19
Hallinto- ja tukipalvelut	269	257	-12
Ruokapalvelut	80	82	2
Siivous ja kiinteistönhuolto	388	371	-17
Tekninen ja ympäristöala	400	382	-18
Kulttuuri ja vapaa-aika	109	104	-5
Sosiaaliala	439	420	-19
Lääkärit	112	116	4
Sairaanhoitajat	549	567	18
Terveystieteiden muu henkilöstö	347	359	12
Perus- ja lähihoitajat	816	955	139
Kodinhoitajat	638	747	109
Opettajat	765	728	-37
Päivähoito ja esiopetus	642	613	-29
<b>Yhteensä</b>	<b>5976</b>	<b>6106</b>	<b>130</b>

Henkilöstön laskennallinen tarve kahden kunnan mallissa Kotka-Pyhtää-seudulla, jos tuottavuus ei muutu (FCG), kasvaisi vuoden 2013 henkilöstömäärästä 4024 vuoteen 2021 henkilöstömäärään 4330. Vastaavat luvut henkilöstömäärissä, mikäli tuottavuus kasvaisi 0,5 % / vuosi, ovat 4024 ja 4163. Kotkan ja Pyhtään osalta henkilöstömäärän kehitys on siis samansuuntainen yhden kunnan mallissa ja kahden kunnan mallissa.

Henkilöstötarve vuoteen 2021 Kotka-Pyhtää seudulla, jos tuottavuus pysyy nykyisellään (FCG:n laskelma)

Kotka-Pyhtää	Tarve 2013	Tarve 2021	Tarpeen muutos
Toimistotyö	269	271	2
Hallinto- ja tukipalvelut	218	219	1
Ruokapalvelut	8	9	1
Siivous ja kiinteistönhuolto	258	260	2
Tekninen ja ympäristöala	281	283	2
Kulttuuri ja vapaa-aika	71	72	1
Sosiaaliala	328	331	3
Lääkärit	83	90	7
Sairaanhoitajat	363	394	31
Terveystieteiden muu henkilöstö	204	221	17
Perus- ja lähihoitajat	531	656	125
Kodinhoitajat	462	570	108
Opettajat	524	527	3
Päivähoito ja esiopetus	425	428	3
<b>Yhteensä</b>	<b>4024</b>	<b>4330</b>	<b>306</b>

Henkilöstötarve vuoteen 2021 Kotka-Pyhtää seudulla, jos tuottavuus nousee 0,5 % / vuosi (FCG:n laskelma)

Kotka-Pyhtää	Tarve 2013	Tarve 2021	Tarpeen muutos
Toimistotyö	269	260	-9
Hallinto- ja tukipalvelut	218	210	-8
Ruokapalvelut	8	8	0
Siivous ja kiinteistönhuolto	258	249	-9
Tekninen ja ympäristöala	281	271	-10
Kulttuuri ja vapaa-aika	71	69	-2
Sosiaaliala	328	318	-10
Lääkärit	83	87	4
Sairaanhoitajat	363	379	16
Terveystieteiden muu henkilöstö	204	213	9
Perus- ja lähihoitajat	531	633	102
Kodinhoitajat	462	550	88
Opettajat	524	506	-18
Päivähoito ja esiopetus	425	411	-14
<b>Yhteensä</b>	<b>4024</b>	<b>4163</b>	<b>139</b>

Henkilöstön laskennallinen tarve kahden kunnan Hamina-Miehikkälä-Virolahti-seudulla, jos tuottavuus ei muutu (FCG), kasvaisi vuoden 2013 henkilöstömäärästä 1951 vuoteen 2021 henkilöstömäärään 2017. Vastaavat luvut henkilöstömäärissä, mikäli tuottavuus kasvaisi 0,5 % / vuosi, ovat 1951 ja 1938. Haminan, Miehikkälän ja Virolahden osalta henkilöstömäärän kehitys on laskusuuntainen kahden kunnan mallissa, mikäli tuottavuutta pystytään nostamaan.



Henkilöstötarve vuoteen 2021 Hamina-Miehikkälä-Virolahti seudulla, jos tuottavuus pysyy nykyisellään (FCG:n laskelma)

Hamina-Miehikkälä-Virolahti	Tarve 2013	Tarve 2021	Tarpeen muutos
Toimistotyö	155	151	-4
Hallinto- ja tukipalvelut	52	50	-2
Ruokapalvelut	72	74	2
Siivous ja kiinteistönhuolto	130	126	-4
Tekninen ja ympäristöala	119	115	-4
Kulttuuri ja vapaa-aika	38	36	-2
Sosiaaliala	111	108	-3
Lääkärit	29	31	2
Sairaanhoitajat	186	194	8
Terveystieteiden muu henkilöstö	143	150	7
Perus- ja lähihoitajat	285	335	50
Kodinhoitajat	176	207	31
Opettajat	240	232	-8
Päivähoito ja esiopetus	218	209	-9
<b>Yhteensä</b>	<b>1951</b>	<b>2017</b>	<b>66</b>

Henkilöstötarve vuoteen 2021 Hamina-Miehikkälä-Virolahti seudulla, jos tuottavuus nousee 0,5 % / vuosi (FCG:n laskelma)

Hamina-Miehikkälä-Virolahti	Tarve 2013	Tarve 2021	Tarpeen muutos
Toimistotyö	155	145	-10
Hallinto- ja tukipalvelut	52	48	-4
Ruokapalvelut	72	71	-1
Siivous ja kiinteistönhuolto	130	121	-9
Tekninen ja ympäristöala	119	111	-8
Kulttuuri ja vapaa-aika	38	35	-3
Sosiaaliala	111	103	-8
Lääkärit	29	29	0
Sairaanhoitajat	186	187	1
Terveystieteiden muu henkilöstö	143	144	1
Perus- ja lähihoitajat	285	322	37
Kodinhoitajat	176	199	23
Opettajat	240	223	-17
Päivähoito ja esiopetus	218	200	-18
<b>Yhteensä</b>	<b>1951</b>	<b>1938</b>	<b>13</b>

Jos vertaillaan henkilöstömäärän kasvua 0,5 prosentin vuosittaisella tuottavuusnousulla, niin

- yhden kunnan henkilöstömäärän kasvupaine olisi 130 henkilöä eli noin 2,2 prosenttia nykyiseen henkilöstömäärään nähden,
- kahden kunnan mallissa Kotka-Pyhtään henkilöstömäärän kasvupaine olisi 139 henkilöä eli noin 3,5 prosenttia nykyiseen henkilöstömäärään nähden ja
- kahden kunnan mallissa Hamina-Miehikkälä-Virolahden henkilöstömäärän laskisi 13 henkilöllä eli 0,6 prosenttia nykyiseen henkilöstömäärään nähden.

Alla on taulukko, jossa on vertailtu tämän hetkisiä tehtäväkohtaisia palkkoja tiettyjen ammattiryhmien osalta. Nykyisten kuntien ja myös uuden kunnan / uusien kuntien palkkajärjestelmä perustuu tehtävien vaativuuteen. Uudessa kunnassa tehtävien sisällöt ja tehtävien vaativuudet voivat olla erilaiset, joten nykyiset tehtävät ja palkat eivät ole täysin vertailukelpoisia. Uudessa kunnassa henkilöstölle laaditaan tehtäväkuvaukset ja tehtävien vaativuus arvioidaan uudelleen, samoin tehtäväkohtaiset palkat.

Esimerkki tämänhetkisten tehtäväkohtaisista palkoista, €/ kk

		Kotka	Hamina	Pyhtää	Miehikkälä-Virolahti
1.	Lähihoitaja	2.009,10 / 2.057,27	2.031,00 / 2.059,59	1.935,44 / 2.136,87	2.010,16 / 2.074,86
2.	Toimistosihteer	1.877,01 / 2.435,04	2.000,00 / 2.090,00	2.216,17 / 2.369,44	1.967,53 / 2.191,50
3.	Laitosapulainen /laitoshuoltaja/siistijä	1.767,52 / 1.820,11	1.764,68 / 1.787,74	1.827,05	1.790,92 / 1.821,36
4.	Kiinteistöhoitaja	1.770,48 / 2.003,84	1.850,00 / 1.875,11	1.933,59	1.793,63 / 1.937,29
5.	Lastentarhanopettaja	2.288,93 / 2.603,73	2.230,99 / 2.414,00	2.128,06 / 2.378,27	2.314,21 / 2.374,66

Esimerkkejä johtoryhmän jäsenten tehtäväkohtaisista palkoista, €/ kk

Kotka, Hamina, Miehikkälä, Pyhtää, Virolahti		
Kunnanjohtaja / kaupunginjohtaja	6.187,60 - 11.024,92	kok.palkka / kokonaisansio
Kansliapäällikkö / palvelujohtaja	8.778,01 - 9.286,64	kok.palkka
Hallinto- ja henkilöstöjohtaja / hallintojohtaja / henkilöstöjohtaja / kehitysjohtaja / elinkeinojohtaja / kaupunginsihteer	4.016,58 - 5.918,50	
Taluspäällikkö / hallinto- ja taloussihteer / talousjohtaja / talous- ja rahoitusjohtaja	3.739,25 - 5.918,50	
Sosiaali- ja terveysjohtaja / perusturvajohtaja / sosiaalijohtaja / terveysjohtaja	4.636,43 - 5.918,50	
Peruskoulun rehtori / Sivistystoimenjohtaja / opetustoimenjohtaja	4.543,63 - 5.580,91	
Tekninen johtaja / teknisen toimen johtaja / kuntatekniikan johtaja / tilapalvelujohtaja / kaupunkisuunnittelujohtaja	4.435,77 - 5.918,50	

Jos kuntien yhdistyminen toteutuu, palkkojen harmonisoimiseksi tehdään suunnitelma. Palkkojen harmonisoimista ei linjaa nykyinen, korkein palkkataso, vaan tehtävän vaativuus. Harmonisoimisen kustannukset tulevat todennäköisesti kuitenkin olemaan yhden kunnan mallissa useita satojatuhsia euroja vuositasolla. Kahden kunnan mallissa harmonisointikustannukset jäävät todennäköisesti pienemmiksi.

Kotkan kaupungin rekrytoinnit hoidetaan yhteistyössä KymenRekryn kanssa ja Kotkassa on käytössä Kuntarekry-järjestelmä. Haminassa on käytössä Laura-ohjelma. Täyttölupamenettely on käytössä kaikissa muissa kunnissa paitsi Pyhtäällä. Täyttölupakäytäntö on keino seurata rekrytointeja keskitetysti. Todennäköisesti uudessa kunnassa / uusissa kunnissa täyttölupakäytäntöä pitää jatkaa, kunnes talous saadaan tasapainoon.

Henkilöstöpalveluiden resurssit ovat suhteellisen pienet kaikissa kaupungeissa / kunnissa, yhteensä 21,4 (henkilötyövuosina, HTV2). Haminassa ja Miehikkälässä / Virolahdella henkilökuntamäärää nostaa palkkasihteerit, joita on Haminassa neljä ja Miehikkälä / Virolahdella kaksi. Palkkahallinto on Taitoa Oy:ssa Kotkan ja Pyhtään osalta. Haminassa, Virolahdella ja Miehikkälässä palkanmaksu hoidetaan kunnan omana toimintana. Jatkossa henkilöstöpalveluiden resursointiin vaikuttaa se, miten palkkamaksu hoidetaan uudessa kunnassa. Jos tarkastellaan henkilöstöpalveluiden henkilökuntamäärää ilman palkkasihteereitä, Pyhtään, Miehikkälän ja Virolahden henkilöresurssit ovat vähäiset. Eniten henkilökuntaa on Kotkan henkilöstöpalveluissa (8,6 henkilötyövuotta). Kokoaikainen työsuojelupäällikkö on vain Kotkassa. Henkilöstöpalveluissa muutamia henkilötyövuosia on todennäköisesti mahdollista vähentää eläköitymisten kautta.

Henkilöstöpalveluiden henkilökunta

Henkilöstöpalveluiden resurssit henkilötyövuosina, HTV2					
	Kotka	Pyhtää	Hamina	Miehikkälä/ Virolahti	Yhteensä
Henkilöstöjohtaja	1,0		1,0		2,0
Hallinto- ja henkilöstöjohtaja				1,0	1,0
Henkilöstö- ja taloussihteeri		0,2			0,2
Henkilöstösihteeri			1,0		1,0
Henkilöstölakimies	1,0				1,0
Työhyvinvointiasiantuntija	1,0				1,0
Työsuojelupäällikkö	1,0		0,6		1,6
Henkilöstösuunnittelija	1,0				1,0
Palvelussuhdeasiantuntija	1,0				1,0
Henkilöstöpalvelusihteeri	1,0				1,0
Toimistos sihteeri	1,6		2,0		3,6
Hallinnon sihteeri			1,0		1,0
Palkkasihteeri			4,0	2,0	6,0
<b>Yhteensä:</b>	<b>8,6</b>	<b>0,2</b>	<b>9,6</b>	<b>3,0</b>	<b>21,4</b>

Kymijoen Työterveys tuottaa kaikille kunnille työterveyden palvelut 1.1.2014 alkaen. Siihen kuntaliitokset ei toisi muutosta.

Henkilöstöstrategioiden ja -ohjelmien keskeisimmät päämäärät ovat kaikissa kunnissa samansuuntaiset. Niissä korostetaan hyvää johtamista ja esimiestyötä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista, henkilökunnan ammattitaitoa ja osaamista sekä hyvää henkilöstösuunnittelua. Nämä asiat tulevat olemaan myös uuden kunnan / uusien kuntien henkilöstöstrategioiden painopisteinä.

Uudessa kunnassa jokaiselle työntekijälle laaditaan tehtävänkuvaukset. Tehtävänkuvauksen kautta osaamistarpeet kartoitetaan. Suoranaisten osaamiskartoitusten tarpeellisuutta pitää selvittää yhdistymisen käytännön järjestelyjä suunniteltaessa. Osaamiskartoituksia ei kannata tehdä automaattisesti tai laajamittaisesti kaikille, vaan tarpeen vaatiessa. Yksittäisiä osaamiskartoituksia voidaan tehdä, jos työhön sijoittuminen sitä vaatii tai jos riittävää tietoa päätöksenteon ja henkilöstösuunnittelun tueksi ja/tai henkilöstön kehittämiseksi ei ole, jos tulevaisuuden osaamistarpeista kunta-, hallinnonala-, tulosalue- tai yksilötasolla ei ole riittävää tietoa tai nykyosaamisen tasoa ei ole riittävästi arvioitu. Tehtäväkuvauksen laatimisprosessi ja tehtävien vaatavuuden arviointi tuovat tietoa osaamistarpeista sekä osaamisresursseista ja kehittämiskohteista. Osaamiskartoitusten hinta on 25 - 35 euroa / henkilö.

Muutosjohtaminen ja muutosvalmennus suunnitellaan, kun tiedetään kuinka laajamittaisesta yhdistymisestä ja muutoksesta on kysymys. Muutosvalmennuksien kustannukset todennäköisesti liikkuvat noin 30 000 - 50 000 euron välillä. Iso osa muutosvalmennuksesta on hyvän esimiestyön ja viestinnän tukemista. Näihin seikkoihin pystytään vastaamaan omalla työllä, hyvällä suunnittelulla ja kouluttamalla esimiehiä. Esimiesten kouluttaminen aloitetaan jo hyvissä ajoin ennen yhdistymisen ajankohtaa. Muutosjohtaminen lähtee oman organisaation toiminnan kehittämistä, ei ulkopuolisesta konsulttityöstä.

## Yhden vai kahden kunnan malli

Tässä kappaleessa avataan tarkemmin yhdistymisen *mahdollisuudet ja vaikutukset* yhden ja kahden kunnan näkökulmasta. Samalla arvioidaan *uuden kunnan henkilöstöpalveluiden ja henkilöstöprosessien järjestämistä sekä henkilöstöasioiden organisoimista ja kehittämistä ja henkilöstö osaamisen vahvistamista*. Konkreettina asioina tuodaan esille *eläköitymisen hyödyntämisen mahdollisuudet ja henkilöstön saatavuuden kriittiset pisteet*.

Henkilökunnan tarve ja tulevien vuosien rekryointitarpeet riippuvat uuden kunnan palvelurakenteesta ja palveluverkosta. Jos palvelut pysyvät ennallaan, henkilöstön kasvupaine on väistämätöntä ainakin sosiaali- ja terveystoimen aloilla. Jotta henkilöstömäärä pysyisi nykyisellä tasolla tulevina vuosina, tarvitaan palvelutuotantoon tehostamistoimenpiteitä. Jotta henkilöstön määrä laskisi tulevina vuosina, tarvitaan palveluiden uudelleen järjestämistä ja mahdollisesti palveluverkon supistamista. Isona haasteena tulee olemaan, miten lisätä henkilöstötuottavuutta. Jos henkilöstön määrää on vähennettävä, palvelurakennetta tulee selkeästi muuttaa, palveluja supistettava ja palvelujen laatutasosta tingittävä. Nämä vaatteet ovat olemassa yhden ja kahden kunnan mallissa, mutta myös ns. viiden kunnan mallissa.

Hallinnon osalta henkilöstön vähentämisen mahdollisuudet ovat realistisimmat, koska hallinnossa tehtävien päällekkäisyys on suurinta. Pienissä kunnissa (Pyhtää, Miehikkälä ja Virolahti) hallinnon koko on jo nyt melko pieni, joten hallinnon henkilöstön vähentämismahdollisuudet ovat niiden kuntien osalta rajalliset. Suurin hallinnon tehostamis- ja vähentämishyöty tulisi Kotkan ja Haminan yhteenliittymisestä. Irtisanomissuoja ei ole esteenä hallinnon henkilöstön vähentämiselle, koska hallinnon henkilöstön eläkepoistumaennuste on korkea. On kuitenkin todettava, että hallinnon osuus kaiken kaikkiaan henkilöstömäärän kokonaisuudesta on pieni ja henkilöstön vähentämismäärän osuus kokonaisuutta ajatellen on melko pieni. Henkilöstön vähentämisaatteet kohdistuvat palvelutuotannossa toimivaan henkilöstöön. Sieltä on löydyttävä suuret henkilöstösäästöt ja se vaatii rakenteellisia muutoksia palvelurakenteeseen.

Yleisesti on todettava, että mahdollisuudet tehostaa toimintaa saattavat olla parhaimmat yhden kunnan mallissa. Useamman kunnan yhdistetyt, keskitetyt palvelut tuovat kustannushyötyjä ja tehokkuutta palveluiden järjestämiseen paremmin kuin kahden kunnan tai viiden kunnan malli. Varsinkin viiden kunnan mallissa tehostamistoimenpiteiden volyyymi ei todennäköisesti riitä tuottamaan riittävää kustannushyötyä ja tuo riittäviä edellytyksiä palvelujen järjestämiseen ja tehostamisvaateeseen tulevaisuudessa. Kahdenkin kunnan mallissa kustannushyötyjä ja tehokkuutta on saavutettavissa vähemmän kuin yhden kunnan mallissa.

Yhden kunnan mallissa muutos on henkilöstön ja toiminnan kehittämisen kannalta iso ja vie vuosia rakentaa toiminnot sellaisiksi, että kustannushyödyt todennettavissa. Asioiden ja työntekijöiden hallinnointi maantieteellisesti laajalla alueella voi tuoda haasteita yhden kunnan mallissa. Kahden kunnan mallissa muutoksia tulee vähemmän ja ne ovat helpommin hallittavissa ja toteutettavissa. Henkilökunnan on helpompi sopeutua muutoksiin, koska käytännöt ja toimintamallit pysyvät pitkälti ennallaan.

Henkilöstön palvelussuhteellisessa asemassa ei ole suuria eroja yhden tai kahden kunnan mallissa. Virka- ja työehtosopimukset ovat molemmissa malleissa samanlaiset. Palkat ja työsuhte-etuudet harmonisoidaan ja henkilöstöpoliittiset linjaukset yhdenmukaistetaan molemmissa malleissa. Sopimusasiat ja toimintatavat yhdenmukaistetaan uudessa kunnassa, mutta on muistettava, että

kulttuurien ja toimintatapojen muuttaminen vie aikaa. Palkkojen ja työsuhte-etujen harmonisointi vie myös aikaa ja todennäköisesti lisää kustannuksia.

Yhden kunnan mallissa henkilöstön osaamisen kehittämiseen on paremmat mahdollisuudet ja kehittymismahdollisuudet ovat moninaisemmat. Myös kahden kunnan mallissa tämä hyöty on olemassa, mutta hyöty jää pienemmäksi. Osaamiskartoitusten tarve pitää arvioida tarkkaan. Todennäköisesti yksittäisiä osaamiskartoituksia tullaan tekemään, jos työhön sijoittuminen sitä vaatii tai jos tulevaisuuden osaamistarpeista tai nykyosaamisen tasosta ei ole riittävästi tietoa. Tehtävänkuvaukset laaditaan jokaiseen tehtävään. Tehtävänkuvat ja niiden laatimisprosessi nostaa esille uuden kunnan osaamistarpeet sekä henkilökunnan osaamisresurssit ja kehittämiskohteet.

Urakehitysmahdollisuudet ovat yhden kunnan mallissa paremmat ja laajemmat kuin kahden kunnan mallissa. Yhden kunnan malli voi tuoda rekrytointeihin houkuttelevuutta oman alueen lisäksi myös seudun ulkopuolelta. Yhden kunnan mallissa rekrytointeihin liittyvä seudullinen kilpailuasetelma poistuu. Kahden kunnan mallissa kilpailuasetelma jää, joka tulee vaikeuttamaan rekrytointeja jatkossa.

Yhden kunnan mallissa palkkahallinnon yhdenmukaistamiseen on kaksi vaihtoehtoa. Palkkahallinto otetaan joko uuden kunnan omaksi toiminnaksi tai koko uuden kunnan palkanmaksu siirtyy Taitoa Oy:lle. Palkkahallinto uuden kunnan omana toimintana vaatii palkkasihteereiden rekrytointia ja palkkajärjestelmän hankintaa. Kustannukset voivat tässä mallissa nousta satoihin tuhansiin euroihin, mutta toisaalta nykyisen Kotkan ja Pyhtään osalta ostopalveluissa kustannus poistuu. Jos uuden kunnan palkkahallinto siirretään Taitoa Oy:lle, ostopalvelukustannukset nousevat, mutta vastaavasti tietojärjestelmäkustannukset ja henkilöstökulut (palkkasihteerien osalta) laskevat. Kahden kunnan mallissa palkkahallinto pysyy molemmissa kunnissa entisellään.

Henkilöstöpalveluiden kokonaisuuteen ja resursointiin saadaan paras hyöty ja tehokkuus yhden kunnan mallissa, tilanteessa, jossa Haminan ja Kotkan henkilöstöpalvelut yhdistetään. Nykyinen henkilöstömäärä kuntien henkilöstöpalveluissa on 21,4 henkilötyövuotta ja ilman palkkasihteereitä 15,4 henkilötyövuotta. Yhden kunnan mallissa on todennäköisesti mahdollista tehostaa ja tiivistää toimintaa eniten siten, että kokonaishenkilöstömäärä voisi jatkossa olla noin 2 - 4 henkilötyövuotta alempi. Kahden kunnan mallissa henkilöstöpalveluiden resursointi jää todennäköisesti nykyiselle tasolle.

Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa vertaillaan yhden ja kahden kunnan mallia henkilöstöasioiden näkökulmasta. Taulukkoon kootut asiat eivät ole laajuudeltaan ja merkitykseltään täysin yhteismitallisia. Mukana on isoja, laajoja ja merkityksellisiä asioita sekä pieniä ja vähemmän merkityksellisiä asioita. Yhden ja kahden kunnan mallia vertailtaessa talouden ja palveluiden tehostamisvaateiden merkitys korostuu. Jos toisesta mallista saadaan selvästi parempi tehokkuus- ja kustannushyöty, muut muutoksen aiheuttamat ongelmat ja haasteet ovat ratkaistavissa ja järjestettävissä.

Yhden kunnan ja kahden kunnan vertailu

Yhden kunnan malli	Kotka-Pyhtää	Hamina-Miehikkälä-Virolahti
keskitetyt palvelut, niistä saatavat kustannushyödyt ja tehokkuus suurempaa	keskitetyt palvelut, niistä saatavat kustannushyödyt ja tehokkuus pienemmässä mittakaavassa	keskitetyt palvelut, niistä saatavat kustannushyödyt ja tehokkuus pienemmässä mittakaavassa
palvelujen ja toimintojen tehostamismahdollisuudet paremmat ja laajemmat	palvelujen ja toimintojen tehostamismahdollisuudet pienemmät ja rajalliset	palvelujen ja toimintojen tehostamismahdollisuudet pienemmät ja rajalliset
mahdollisuudet kehittää ja luoda uusia toimintatapoja paremmat	pysytään pitkälti nykykäytännöissä ja toimintatavoissa	pysytään pitkälti nykykäytännöissä ja toimintatavoissa
kustannusten hallintamahdollisuudet paremmat	kustannusten hallintamahdollisuudet pienemmät	kustannusten hallintamahdollisuudet pienemmät
mahdollisuudet selviytyä nykyisistä palveluvelvoitteista paremmin	mahdollisuudet selviytyä nykyisistä palveluvelvoitteista pienemmät	mahdollisuudet selviytyä nykyisistä palveluvelvoitteista pienemmät
henkilöstön vähentämismahdollisuudet paremmat ja realistisemmat	henkilöstön vähentämismahdollisuudet ovat rajalliset	henkilöstön vähentämismahdollisuudet ovat rajalliset
hallinnon henkilöstön vähentämismahdollisuudet isoimmat, päällekkäinen työ poistuu	hallinnon henkilöstön vähentämismahdollisuudet rajallisemmat, päällekkäisyyttä jää seudulle	hallinnon henkilöstön vähentämismahdollisuudet rajallisemmat, päällekkäisyyttä jää seudulle
koordinoitu eläkepoistuman hyödyntäminen tehokkaampaa, mahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestelyihin laajemmat	koordinoitu eläkepoistuman hyödyntäminen pienempää, mahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestelyihin pienemmät	koordinoitu eläkepoistuman hyödyntäminen pienempää, mahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestelyihin pienemmät
rekrytoinnin houkuttelevuus parempaa, ei kilpailla samoista työntekijöistä	rekrytoinnin houkuttelevuus vähäisempää, kilpaillaan edelleen samoista työntekijöistä	rekrytoinnin houkuttelevuus vähäisempää, kilpaillaan edelleen samoista työntekijöistä
rekrytointi saattaa helpottaa	rekrytointiongelmät jatkuvat	rekrytointiongelmät jatkuvat
urakehitysmahdollisuudet ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet laajemmat	urakehitysmahdollisuudet ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet suppeammat	urakehitysmahdollisuudet ja ammattitaidon kehittämismahdollisuudet suppeammat
hajanaisuus henkilökunnan tehtäväkuvista vähenevät, tehtävät kohdentuvat	hajanaisuus henkilökunnan tehtäväkuvissa säilyvät jonkin verran, tehtävien kohdentuminen vaikeampaa	hajanaisuus henkilökunnan tehtäväkuvissa säilyvät jonkin verran, tehtävien kohdentuminen vaikeampaa
osaamistarpeet kartoitetaan tehtäväkuvia laadittaessa ja tehtävän vaativuutta arvioitaessa, osaamistarpeen muutokset saattavat olla isommat	osaamistarpeet kartoitetaan tehtäväkuvia laadittaessa ja tehtävän vaativuutta arvioitaessa, osaamistarpeet todennäköisesti ennallaan	osaamistarpeet kartoitetaan tehtäväkuvia laadittaessa ja tehtävän vaativuutta arvioitaessa, osaamistarpeet todennäköisesti ennallaan
henkilöstön osaamisen kehittäminen ja tukeminen vahvistuu, isommassa kunnassa laajemmat mahdollisuudet	henkilöstön osaamisen kehittäminen ja tukeminen rajallisempaa pienemmässä kunnassa	henkilöstön osaamisen kehittäminen ja tukeminen rajallisempaa pienemmässä kunnassa

Yhden kunnan malli	Kotka-Pyhtää	Hamina-Miehikkälä-Virolahti
osaamiskartoitusten tarve saattaa olla isompi, uudelleensijoittamista ehkä enemmän	osaamiskartoitusten tarve pieni, uudelleensijoittamista ehkä vähemmän	osaamiskartoitusten tarve pieni, uudelleensijoittamista ehkä vähemmän
esimiestyön tukeminen paranee, esim. vertaistuki	esimiestyön tukeminen ja vertaistuki säilyy ennallaan	esimiestyön tukeminen ja vertaistuki säilyy ennallaan
työhyvinvointiasiat; monipuolisemmat mahdollisuudet ja keinot, ehkä lisää resursseja	työhyvinvointiasiat säilyvät nykyisen tasoisena	työhyvinvointiasiat säilyvät nykyisen tasoisena
palkkojen harmonisointi ja työsuhte-etujen yhdenmukaistaminen tuo lisäkustannuksia	palkkojen harmonisointi ja työsuhte-etujen yhdenmukaistaminen tuo vähemmän lisäkustannuksia, säilyvät todennäköisesti nykyisen tasoisena	palkkojen harmonisointi ja työsuhte-etujen yhdenmukaistaminen tuo vähemmän lisäkustannuksia, säilyvät todennäköisesti nykyisen tasoisena
henkilöstöpalvelujen rakenne vahvistuu ja laajenee, päällekkäiset toiminnot poistuvat, henkilöstönvähentämismahdollisuudet realistisempi	henkilöstöpalvelujen rakenteen vahvistuminen vähäisempää, päällekkäiset toiminnot jäävät seudulle, henkilöstönvähentämismahdollisuus rajallinen	henkilöstöpalvelujen rakenteen vahvistuminen vähäisempää, päällekkäiset toiminnot jäävät seudulle, henkilöstönvähentämismahdollisuus rajallinen
työterveysasiat keskitetyksi jo nyt, ei muutosta	työterveysasiat keskitetyksi jo nyt, ei muutosta	työterveysasiat keskitetyksi jo nyt, ei muutosta
maantieteellisesti laaja alue tuo haasteita ja se voi olla vaikeasti hallittavissa henkilöstönäkökulmasta	maantieteellisesti alue on pienempi ja helpommin hallittavissa	maantieteellisesti alue on pienempi ja helpommin hallittavissa
iso työssäkäyntialue; esim. eläke- ja palkka-asioiden hoitaminen etäämpänä monilla	työssäkäyntialue pienempi; esim. eläke- ja palkka-asioiden hoitaminen helpompaa	työssäkäyntialue pienempi; esim. eläke- ja palkka-asioiden hoitaminen helpompaa
työntekijöiden siirtymisiin menee työaika	työntekijöiden siirtymisiin menee vähemmän työaika	työntekijöiden siirtymisiin menee vähemmän työaika
järjestelmien uusiminen / päivitys (palkkahallinto, HR-järjestelmät, raportointi, rekrytointiohjelma jne.) tuovat kustannuksia ja haasteita järjestelmien integroinnissa / muutoksissa	järjestelmien uusiminen / päivitys (palkkahallinto, HR-järjestelmät, raportointi, rekrytointiohjelma jne.) tuo vähemmän kustannuksia ja haasteita järjestelmien integroinnissa / muutoksissa, suurin osa järjestelmistä pysyy ennallaan	järjestelmien uusiminen / päivitys (palkkahallinto, HR-järjestelmät, raportointi, rekrytointiohjelma jne.) tuo vähemmän kustannuksia ja haasteita järjestelmien integroinnissa / muutoksissa, suurin osa järjestelmistä pysyy ennallaan
palkkahallinnon järjestämisestä on sovittava, ulkoistaminen Taitoalle vai perustetaan oma palkkahallinto, muutosvaiheen kustannukset voivat olla suuret	palkkahallinnon järjestämisessä ei muospaineita	palkkahallinnon järjestämisessä ei muospaineita
kaksikielinen kunta, ruotsinkielisyys, miten järjestetään käännöspalvelut ja kielenkääntäjien resurssitarpeet selvitettävä	kaksikielinen kunta, ruotsinkielisyys, miten järjestetään käännöspalvelut ja kielenkääntäjien resurssitarpeet selvitettävä	yksikielinen kunta
henkilöstön kannalta iso muutos ja sopeutuminen voi viedä vuosia	henkilöstön kannalta muutos on pienempi ja sopeutuminen on nopeampaa ja helpompaa	henkilöstön kannalta muutos on pienempi ja sopeutuminen on nopeampaa ja helpompaa

Yhden kunnan malli	Kotka-Pyhtää	Hamina-Miehikkälä-Virolahti
muutoksen johtaminen haasteellisempaa, muutosvalmennus laajempaa ja kustannukset suuremmat, saatetaan tarvita ulkopuolista apua	muutoksen johtaminen helpommin hallittavissa, muutosvalmennus jää vähäisemmäksi ja kustannukset pienemmiksi, selvittää todennäköisesti omin resurssein	muutoksen johtaminen helpommin hallittavissa, muutosvalmennus jää vähäisemmäksi ja kustannukset pienemmiksi, selvittää todennäköisesti omin resurssein



## LIITE

## Kuntakohtaiset taulukot

## Palvelujen nykytilan kuvaus kunnittain

Seuraavassa selvitetään kuntien nykytila henkilöstöryhmän näkökulmasta. Jokaisesta kunnassa on nostettu esille henkilökuntamäärä henkilötyövuosilukuina, henkilöstön ikäjakaumat ja keski-ikä sekä eläköitymislukuja vuosina 2014 - 2021. Lisäksi on avattu rekryointitarvetta ja rekryointiin mahdollisesti liittyviä haasteita. Palkkamenot ja sairauspoissaolo luvut nähtiin myös tärkeiksi alkukartoitustiedoiksi. Lopussa on vielä avattu kunnittain henkilöstöpalvelun tai -hallinnon rakennetta ja kunkin kunnan henkilöstöstrategioiden tai -ohjelmien keskeisiä päämääriä.

## Kotkan kaupungin palvelujen nykytila

## Henkilöstömäärä henkilötyövuosina

Henkilötyövuodet Kotkan kaupungissa ja liikelaitoksissa syyskuussa 2013.

Henkilötyövuodet syyskuu 2013, Kotkan kaupunki ja liikelaitokset			
	Vakituiset HTV2	Määräaikaiset HTV2	Yhteensä HTV2
<b>Konsernipalvelut yhteensä:</b>	<b>524,2</b>	<b>117,0</b>	<b>641,2</b>
Hallinnon vastuualue + kaupunginhallitus	73,9	23,1	97,0
Talouden vastuualue	15,6	1,0	16,6
Kaupunkikehitys ja kulttuurin vastuualue	74,8	13,5	88,3
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	37,1	1,3	38,4
Kuntatekniikan vastuualue	111,9	20,8	132,7
Tilapalvelun vastuualue	206,7	57,3	264,0
Määrittelemätön vastuualue	4,2	0,0	4,2
<b>Hyvinvointipalvelut yhteensä:</b>	<b>1703,5</b>	<b>546,5</b>	<b>2250,0</b>
Terveydenhuollon vastuualue	273,4	59,1	332,5
Vanhustenhuollon vastuualue	400,1	166,9	567,0
Sosiaalihuollon vastuualue	187,9	85,1	273,0
Opetustoimen vastuualue	421,5	145,8	567,3
Päivähoidon vastuualue	338,4	76,3	414,7
Hyvinvointineuvolan vastuualue	40,7	5,4	46,1
Nuorisotyön yksikkö	10,9	4,4	15,3
Liikuntayksikkö	29,8	3,4	33,2
Määrittelemätön vastuualue	0,8	0,0	0,8
<b>Kotkan kaupunki yhteensä:</b>	<b>2227,7</b>	<b>663,5</b>	<b>2891,2</b>
Kymenlaakson pelastuslaitos	183,2	73,3	256,5
Kymijoen työterveys	90,3	5,4	95,7
ICT Kymi	18,2	1,9	20,1
<b>Kotkan kaupunki ja liikelaitokset yhteensä:</b>	<b>2519,4</b>	<b>744,1</b>	<b>3263,5</b>

Määräaikaisiin sisältyvät myös työllistetyt.

Hallinnon vastuualueeseen lukuihin on yhdistetty kaupunginhallituksen alla sijoittuva kaupungin ylin johto (kaupunginjohtaja, palvelujohtaja ja kansliapäällikkö).

Hallinnon vastuualueeseen Kotkassa kuuluvat asianhallinta, lakiasiat, henkilöstöpalvelut, hankintakeskus sekä ympäristökeskus ja rakennusvalvonta.

Kaupunkikehityksen ja kulttuurin alle kuuluvat viestintä, matkailupalvelu, kulttuuriasiankeskus, kirjasto ja museo.

Kaupunkisuunnittelun vastuualueeseen kuuluvat kaavoituksen, maanhankinta- ja luovutuksen sekä kaupunkimittauksen palvelualueet.

Talouden vastuualueeseen kuuluu myös kaupungin tietohallintoyksikkö. Siivoustoimi ja kiinteistönhuolto sijoittuvat tilapalvelun vastuualueeseen.

### Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Kotkan kaupungin ja liikelaitosten henkilökunnan ikäjakauma syyskuussa 2013.

Ikäjakauma, Kotkan kaupunki ja liikelaitokset					
Ikäjakauma	Kotkan kaupunki, henkilömäärä	Kymenlaakson pelastuslaitos, henkilömäärä	Kymijoen Työterveys, henkilömäärä	ICT Kymi, henkilömäärä	Yhteensä
19 ja alle	8,9	0,0	0,0	0,0	<b>8,9</b>
20-24	81,9	17,0	1,0	0,0	<b>99,9</b>
25-29	192,5	31,0	2,0	1,0	<b>226,5</b>
30-34	264,0	44,0	4,0	1,0	<b>313,0</b>
35-39	356,2	32,0	17,1	7,0	<b>412,2</b>
40-44	393,1	35,0	10,8	5,0	<b>443,9</b>
45-49	431,3	41,0	19,8	3,0	<b>495,1</b>
50-54	517,0	33,0	16,8	1,0	<b>567,8</b>
55-59	548,4	28,0	20,9	4,0	<b>601,3</b>
60-64	270,1	7,0	6,3	0,0	<b>283,5</b>
65 ja yli	21,3	1,0	0,0	0,0	<b>22,3</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>3084,6</b>	<b>269,0</b>	<b>98,7</b>	<b>22,0</b>	<b>3474,4</b>

Kotkan kaupungin ja liikelaitosten henkilökunnan keski-ikä syyskuussa 2013.

Kotkan kaupungin vastuualueet ja liikelaitokset	Vakituisen henkilökunnan keski-ikä
Hallinnon vastuualue + kaupunginhallitus	51,0
Talouden vastuualue	53,0
Kaupunkikehitys ja kulttuurin vastuualue	50,1
Kaupunkisuunnittelun vastuualue	54,7
Kuntatekniikan vastuualue	52,0
Tilapalvelun vastuualue	52,5
Terveydenhuollon vastuualue	47,4
Vanhustenhuollon vastuualue	46,2
Sosiaalihuollon vastuualue	46,0
Opetustoimen vastuualue	46,0
Päivähoidon vastuualue	48,5
Hyvinvointineuvolan vastuualue	48,9
Nuorisotyön yksikkö	48,9
Liikuntayksikön vastuualue	48,4
Kymenlaakson pelastuslaitos	42,9
Kymijoen Työterveys	47,7
ICT Kymi	44,6
<b>Kotkan Kaupunki ja liikelaitokset</b>	<b>47,6</b>

## Eläköityvät

Kotkan kaupungin ja liikelaitosten henkilökunnan eläkepoistumaennuste vuosina 2014 - 2021.

Eläkepoistumaennuste, Kotkan kaupunki ja liikelaitokset	
Vuosi	Henkilömäärä
2014	85
2015	98
2016	73
2017	99
2018	113
2019	96
2020	99
2021	82
<b>Yhteensä:</b>	<b>745</b>

## Rekrytointi

Kotkan kaupungin rekrytoinnit hoidetaan yhteistyössä KymenRekryn kanssa. Kotkan kaupunki määrittää rekrytoinnin pelisäännöt ja KymenRekry tukee toimintaa käytännön toteuttamisessa. Käytössä on Kuntarekry-järjestelmä, jossa on käytössä rekrytointi- ja sijaishallintaosio.

Rekrytointeja on 31.8.2013 mennessä ollut seuraavasti:

- 89 ilmoitusta
- 185 työpaikkaa
- 1175 hakemusta

Joidenkin alojen rekrytoinnit ovat hankalia, mm. hammaslääkäreiden ja koulupsykologien.

Kotkan kaupungissa on käytössä täyttölupamenettely huonon taloustilanteen takia.

Täyttölupamenettelyn tarkoituksena on rekrytointien keskitetympi hallinta. Vakinaisesti täytettävien palvelussuhteiden täyttölupahakemukset viedään kaupunginhallituksen päätettäväksi. Määräaikaisten palvelussuhteiden täyttöluvat myöntää henkilöstöjohtaja. Täyttölupakäytännön mukaisesti avoimeksi tuleva virka tai tehtävä täytetään vain välttämättömissä tilanteissa, tehtävät organisoidaan ensisijaisesti muilla tavoin. Samalla arvioidaan mitä toimintoja tai tehtäviä voi jättää tekemättä ja mitä toimintoja lopetetaan kokonaan.

## Palkkamenot

Alla taulukko Kotkan kaupungin ja liikelaitosten palkkamenoista

BUDJETTI 2014	Kotkan Kaupunki	Kymenlaakson pelastuslaitos	Kymi ijoen työterveys	ICT Kymi	YHTEENSÄ
	TA 2014 KH	TA 2014 KH	TA 2014 KH	TA 2014 KH	TA 2014 KH
Palkat ja palkkiot	-101 552 197	-9 678 686	-5 024 799	-887 060	-117 142 742

Summat ovat palkkakuluja ilman sivukuluja.

## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot Kotkan kaupunki

Vuosi 2012

20,7 kalenteripäivää / työntekijä

Ennuste vuodelle 2013

19,2 kalenteripäivää / työntekijä

Sairauspoissaolot Kotkan kaupunki ja liikelaitokset

Vuosi 2012

19,9 kalenteripäivää / työntekijä

Ennuste vuodelle 2013

18,1 kalenteripäivää / työntekijä

Lukuihin sisältyvät myös työtaturmat.

## Palvelurakenne

Kotkan kaupungin henkilöstöpalvelut sijoittuvat organisaatiossa konsernipalveluihin hallinnon vastuualueelle. Henkilöstöpalveluissa työskentelee yhteensä yhdeksän henkilöä ja esimiehenä toimii henkilöstöjohtaja. Henkilöstöjohtajan esimiehenä toimii kansliapäällikkö. Henkilöstöpalveluiden alle sijoittuvat myös pääluottamusmiehet ja työsuojeluorganisaatio. Henkilöstöpalveluissa on kaksi oman työn ohella toimivaa eläkeasiamiestä (palvelussuhdeasiantuntija ja työhyvinvointiasiantuntija).

Henkilöstöpalvelut		Vakinaiset virat/tehtävät	
		2014	HTV2 2014
Henkilöstöjohtaja*	v	1,0	1,0
Henkilöstölakimies	v	1,0	1,0
Työhyvinvointiasiantuntija	t	1,0	1,0
Työsuojelupäällikkö	v	1,0	1,0
Henkilöstösuunnittelija	t	1,0	1,0
Palvelussuhdeasiantuntija	t	1,0	1,0
Henkilöstöpalvelusihteeri	t	1,0	1,0
Toimistos sihteeri	t	2,0	1,6
<b>Yhteensä:</b>		<b>9,0</b>	<b>8,6</b>

Henkilöstöpalveluiden alla on myös ns. henkilöstöpankki. Henkilöstöpankkiin varataan vuosittain määrärahaa henkilöstökuluihin ja sitä käytetään uudelleensijoitusten ja työkokeilujen ”varasijoituspaikkana”.

Kotkan kaupungilla on yhteensä kahdeksan pääluottamusmiestä:

- JHL, 2 kokoaikaista henkilöä
- Jyty, 1 osa-aikainen henkilö (40 % työaika)
- Juko, 1 kokoaikainen henkilö ja 1 osa-aikainen henkilö (80 % työaika)
- KTN, 1 osa-aikainen henkilö (20 % työaika)
- Super, 1 osa-aikainen henkilö (80 % työaika)
- Tehy, 1 kokoaikainen henkilö

Yhteensä 6,2 henkilötyövuotta

Kotkan kaupungilla on yksi päätoiminen työsuojelupäällikkö ja kolme työsuojeluvaltuutettua, joista yksi on osa-aikainen (60 % työaika).

Työterveyshuollon palvelut ostetaan Kymijoen työterveydeltä (Kotkan kaupungin liikelaitos).

Työterveyden kokonaisuuteen kuuluvat sekä ennaltaehkäisevät palvelut että sairaanhoidolliset palvelut.

Kotkan kaupungin palkanmaksu hoidetaan Taitoa Oy:ssä. Ainoastaan sairauspoissaolokäsittely hoidetaan kaupungin omana toimintana (sis. Kelan päivärahan hakemisen). Palkanmaksu järjestelmä (Prima) on Taitoa Oy:n. Osalla Kotkan kaupungin henkilöstöpalveluiden työntekijöillä on käyttöoikeus Primaan.

Kotkan kaupungissa on käytössä sähköiset lomakkeet henkilöstöhallinnon asioihin, kuten uuden palvelussuhteen avaamiseen, sairauslomien ja virka- / työvapaiden anomiseen jne. Nämä web-tallennuslomakkeet ovat Kotkan kaupungin hallinnoimia

Henkilöstöraportointiohjelma on myös Taitoa Oy:n

Matkanhallintaohjelma on Kotkan kaupungin.

Virallinen kaupungin yhteistoimintaelin on yhteistoimintaneuvottelukunta, jossa on kahdeksan työnantajan edustajaa ja yhdeksän työntekijöiden edustajaa. Puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja

### **Henkilöstöstrategian tai -ohjelman keskeiset päämäärät**

Kotkan kaupungin henkilöstöstrategiassa on neljä strategista päämäärää:

- Hyvä ja tehokas henkilöstösuunnittelu
- Oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen palkkaus
- Henkilökunnan työhyvinvointi ja ammattitaito
- Johtamisen ja esimiestyön vahva osaaminen

## Pyhtään kunnan palvelujen nykytila

### Henkilöstömäärä henkilötyövuosina

Pyhtään kunnan henkilöstömäärä henkilötyövuosina syyskuussa 2013.

Henkilötyövuodet syyskuu 2013, Pyhtää kunta			
	Vakituiset HTV2	Määräaikaiset HTV2	Yhteensä HTV2
Yleishallinto- ja kehittämispalvelut	13,0	1,3	14,3
Sivistysosasto	60,3	26,4	86,7
Sosiaali- ja terveysosasto	76,7	16,9	93,6
Tekninen osasto + Rakennusvalvonta	28,5	8,3	36,8
<b>Yhteensä:</b>	<b>178,5</b>	<b>52,9</b>	<b>231,4</b>

Määräaikaisiin sisältyvät myös työllistetyt.

Yleishallinnon ja kehittämispalveluiden alle kuuluvat hallinto, kulttuuri, museo ja matkailu. Sivistysosastoon kuuluvat opetus, liikunta, nuoriso ja kirjasto. Päivähoito kuuluu sosiaali- ja terveysosastoon. Ruokahuolto ja siivous kuuluvat teknisen osaston ja rakennusvalvonnan alle.

### Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Pyhtään kunnan henkilökunnan ikäjakauma syyskuussa 2013.

Ikäjakauma, Pyhtään kunta	
Ikäjakauma	Henkilömäärä
20-24	1,0
25-29	6,0
30-34	20,0
35-39	19,0
40-44	20,0
45-49	25,0
50-54	30,0
55-59	36,0
60-64	18,0
65 ja yli	2,0
<b>Yhteensä:</b>	<b>177,0</b>

Pyhtään kunnan henkilökunnan keski-ikä syyskuussa 2013.

Pyhtään kunnan osastot	Vakituisen henkilökunnan keski-ikä
Yleishallinto- ja kehittämispalvelut	55,0
Sivistysosasto	44,0
Sosiaali- ja terveysosasto	47,0
Tekninen osasto + Rakennusvalvonta	41,0
<b>Pyhtään kunta</b>	<b>47,0</b>

## Eläköityvät

Pyhtään kunnan henkilökunnan eläkepoistumaennuste vuosina 2014 - 2021.

Eläkepoistumaennuste, Pyhtään kunta	
Vuosi	Henkilömäärä
2014	5
2015	8
2016	4
2017	5
2018	9
2019	5
2020	5
2021	4
<b>Yhteensä:</b>	<b>45</b>

## Rekrytointi

Henkilöstön vaihtuvuus on ollut Pyhtään kunnassa pientä ja kunta on hyvin saanut eläköityneiden tai irtisanoutuneiden tilalle uutta henkilöstöä. Täyttölupia ei erikseen tarvita - vaan osastopäälliköt määrittävät uuden henkilön tarpeen poistuneen tilalle. Virat ja toimet täytetään noudattaen hallintosääntöä.

## Palkkamenot

Pyhtään kunnan palkkamenot vuoden 2014 talousarviossa on 7 682 673 euroa. Summa ei sisällä sivulukuja.

## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot Pyhtään kunta  
Vuosi 2012  
16,6 päivää / työntekijä

Ennuste vuodelle 2013  
15,3 päivää / työntekijä

Lukuihin sisältyvät myös työtaturmat.



## **Palvelurakenne**

Kunnassa ei ole yhtään kokoaikaista työntekijää henkilöstöorganisaatiossa. Tehtävät tehdään päätoimen ohessa. Henkilöstö- ja taloussihteerin virasta arvioidaan työaikaa käytettäväksi noin 20 %. Kunta ostaa palkkahallinnonpalvelut Taitoa Oy:ltä, joka myös tuottaa eläkemiespalvelut kunnalle.

Kymijoen Työterveyshuolto huolehtii kunnan työterveyspalveluista. Kunnan työsuojelupäällikön tehtäviä hoitaa oman toimen ohella sosiaali- ja terveysjohtaja. Kunnassa on kaksi osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua. Kunnassa toimii yhteistyötoimikunta, jossa käsitellään yhteistoimintalain mukaiset asiat.

## **Henkilöstöstrategian tai -ohjelman keskeiset päämäärät**

Ei ole erillistä henkilöstöstrategiaa tai -ohjelmaa.

## Haminan kaupungin palvelujen nykytila

### Henkilöstömäärä henkilötyövuosina

Henkilötyövuodet Haminan kaupungissa syyskuussa 2013.

Päävastuualue	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Yleishallinto	47	12	1	60
Perusturva	630	109	32	771
Sivistystoimi	236	121	12	369
Tekninen toimi	211	33	11	255
Vesiliikelaitos	12	1	0	13
<b>Yhteensä</b>	<b>1136</b>	<b>276</b>	<b>56</b>	<b>1468</b>

### Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Haminan kaupungin henkilökunnan ikäjakauma.

alle 20 vuotta	20 -29 vuotta	30 - 39 vuotta	40 - 49 vuotta	50 - 59 vuotta	60 - 64 vuotta	65 - 69 vuotta	Yhteensä
0	45	180	288	492	134	1	1140

Haminan kaupungin henkilökunnan keski-ikä 31.12.2012.

Päävastuualue	Keski-ikä
Konsernin esikunta	52,3
Perusturva	47,6
Sivistystoimi	47,9
Tekninen toimi	52,7
Vesiliikelaitos	46,3

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2012 lopussa 48,8 vuotta.

### Eläköityvät

Hamina kaupungin eläkepoistumaennuste 2014 - 2021

Päävastuualue	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Yhteensä
Yleishallinto	1	3	2	1	4	4	4	0	19
Perusturva	24	25	36	20	27	32	27	31	222
Sivistystoimi	16	7	15	20	6	8	9	11	92
Tekninen toimi	18	16	17	18	19	10	11	25	134
Vesilaitos	1	1	1	3	0	0	0	0	6
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>52</b>	<b>71</b>	<b>62</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>67</b>	<b>473</b>

## Rekrytointi

Haminan kaupungin rekrytoinnit hoidetaan Laura-ohjelmalla omana toimintana. Tiedot viedään keskitetysti Laura-ohjelmaan ja henkilöstön palkkaaminen hoidetaan tulosalueilla. Rekrytointijärjestelmä jakautuu rekrytointiosioon ja sijaistenhallintaosioon

Haminan kaupungilla on käytössä täyttölupamenettely, toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen täyttämiseen sekä vähintään 6 kuukauden pituiseen määräaikaiseen palvelussuhteeseen ottamiseen tarvitaan kaupunginjohtajan lupa. Ennen avoimen vakanssin tai määräaikaisen (yli 6 kk) palvelussuhteen täyttämistä on hallintokuntien oltava yhteydessä henkilöstöjohtajaan sen selvittämiseksi, onko henkilöstöpörssissä tarjolla tehtävään soveltuvia ja kelpoisuusehdot täyttäviä työntekijöitä.

Henkilöstön vaihtuvuus: Vakinaiseen palvelukseen tulleet 2012 – 2010

Päävastuualue	2012	2011	2010
	Henkilömäärä	Henkilömäärä	Henkilömäärä
Konsernin esikunta	2	0	1
Perusturva	36	33	25
Sivistystoimi	6	5	8
Tekninen toimi	5	8	2
Vesiliikelaitos	0	1	2
<b>Yhteensä</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>38</b>

## Palkkamenot

Haminan kaupungin palkkamenot vuoden 2014 talousarviossa ovat ilman sivukuluja yhteensä 47 119 500,00 euroa (kaupunki 46 693 100,00, vesilaitos 426 400,00).

## Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot Haminan kaupunki  
vuosi 2012 17,0 päivää / henkilö (sisältää tapaturmapäiviä 0,5 pv / henkilö)

Ennuste vuodelle 2013  
yhteensä 17,0 päivää / henkilö (sisältää arvion tapaturmapäivistä 0,5 pv / henkilö)

## Palvelurakenne

Haminan kaupungin henkilöstöpalvelut sijoittuvat organisaatiossa konsernin esikuntaan. Henkilöstöpalveluissa työskentelee 10 vakinaista henkilöä. Henkilöstöpalveluiden esimiehenä toimii henkilöstöjohtaja ja hänen esimiehenään kaupunginjohtaja.

Henkilöstöhallinto		Vakinaiset virat / tehtävät 2014	HTV 2014
Henkilöstöjohtaja	v	1,0	1,0
Henkilöstösihteeri	v	1,0	1,0
Työsuojelupäällikkö	v	0,6	0,6
Hallinnon sihteeri	v	1,0	1,0
Palkkasihteeri	t	4,0	4,0
Toimistos sihteeri	t	2,0	2,0
<b>Yhteensä</b>		<b>9,60</b>	<b>9,6</b>

Haminan kaupungilla on yksi osa-aikainen työsuojelupäällikkö ( 60%) ja 3 työsuojeluvaltuutettua, joista työntekijöiden edustajia 1 kokoaikainen ja yksi osa-aikainen sekä 1 osa-aikainen toimihenkilöiden edustaja.

Haminan kaupungilla on yhteensä 7 pääluottamusmiestä:

JHL, 1 osa-aikainen henkilö, 32 tuntia viikossa

JHL, 1 osa-aikainen henkilö, 4 tuntia viikossa

JYTY, 1 osa-aikainen henkilö, 7,25 tuntia viikossa

JUKO, 1 osa-aikainen henkilö, 11 tuntia viikossa

KTN, 1 osa-aikainen henkilö, 4 tuntia viikossa

SuPer, 1 osa-aikainen henkilö, 12,45 tuntia viikossa

They, 1 osa-aikainen henkilö, 13,33 tuntia viikossa

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteistoiminta-asiat.

### **Henkilöstöstrategian tai -ohjelman keskeiset päämäärät**

Haminan kaupunki on hyväksynyt henkilöstöohjelman vuosille 2014 - 2017. Henkilöstöohjelma on osa Haminan kaupungin uutta kaupunkistrategiaa vuosille 2014 - 2017 ja tukee sen strategisten päämäärien ja kriittisten menestystekijöiden saavuttamista.

Henkilöstöohjelman strategisena päämääränä on motivoitunut ja osaava henkilöstö. Kriittiset menestystekijät ja painopistealueet ovat:

- Ammattitaitoinen johtaminen,
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen,
- Roolien selkeys ja
- Osaavan työvoiman pysyvyyden ja saatavuuden turvaaminen.

Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan toimenpiteitä tehokkaan henkilöstösuunnittelun, esimiestyön kehittämisen, osaamisen varmistamisen ja kehittämisen tukemiseksi. Luottamushenkilöiden, viranhaltijoiden, luottamusmiesten ja luottamuselinten rooleja ja tehtäviä selkiytetään ja työnantajakuvaa vahvistetaan ammattitaitoisen henkilöstön rekrytoimiseksi. Pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen on myös selkeä painopistealue. Työhyvinvoinnin edistämistä jatketaan.

## Miehikkälän kunnan palvelujen nykytila

### Henkilöstömäärä henkilötövuosina

Henkilötövuodet Miehikkälän kunnassa syyskuussa 2013.

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Yleishallinto	7	4	11
Sosiaali- ja terveystoimi	166	56	222
<b>Yhteensä</b>	<b>173</b>	<b>60</b>	<b>233</b>

Määräaikaisiin sisältyvät myös työllistetyt.

### Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Miehikkälän kunnan henkilökunnan ikäjakauma 31.12.2012.

alle 20 vuotta	20-29 vuotta	30-39 vuotta	40-49 vuotta	50-59 vuotta	60-64 vuotta	65-69 vuotta	Yhteensä
0	11	28	57	66	13	0	175

Miehikkälän kunnan henkilökunnan keski-ikä 31.12.2012.

	Keski-ikä
Yleishallinto	50,11
Sosiaali- ja terveystoimi	46,70
Miehikkälän kunta	46,87

### Eläköityvät

Miehikkälän kunnan eläkepoistumaennuste 2014 - 2021.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Yhteensä
Yleishallinto	0	0	0	0	1	0	0	1	2
Sosiaali- ja terveystoimi	5	3	4	6	7	5	9	4	43
<b>Yhteensä:</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>45</b>

### Rekrytointi

Miehikkälän kunnalla on käytössä täyttölupamenettely. Toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen täyttämiseen tarvitaan kunnanjohtajan lupa. Sosiaali- ja terveystoimessa kaikkiin avoimiin olleisiin työsuhteisiin ei ole saatu kelpoisuuden omaavia hakijoita. Pulaa hakijoista on erityisesti sairaanhoitajan ja lähihoitajan paikkoja täytettäessä.

## Palkkamenot

Miehikkälän kunnan palkkamenojen arvio vuodelle 2014 ilman sivukuluja yhteensä 7 287 600 euroa.

## Sairauspoissaolot

Miehikkälän kunnan sairauspoissaolot:

<b>2012</b> 18,2 päivää / henkilö	<b>Ennuste 2013</b> 15,0 päivää / henkilö
--------------------------------------	--

Lukuihin sisältyvät myös työtaturmat.

## Palvelurakenne

Virolahti hoitaa isäntäkuntamallilla myös Miehikkälän henkilöstöpalvelut.

## Henkilöstöstrategian tai -ohjelman keskeiset päämäärät

Virolahden ja Miehikkälän kunnilla on yhteinen Kaakon kaksikon henkilöstöpoliittinen ohjelma. Henkilöstöpoliittisen ohjelman peruslinjaus on, että Virolahden ja Miehikkälän kunnat toimivat yhtenä organisaationa, Kaakon kaksikkona. Organisaatio tarjoaa palvelut kahdelle kunnalle. Ohjelmalla luodaan puitteet Kaakon kaksikon yhteiselle henkilöstöpolitiikalle ja henkilöstön hyvinvoinnille. Tavoitteena on, että Kaakon kaksikon palveluksessa on

- motivoitunut,
- osaava ja hyvinvoiva sekä
- jaksava henkilöstö.

Henkilöstöhallinnon toiminnassa painopistealueita ovat rekrytointiin liittyvien asioiden lisäksi henkilöstön työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen sekä esimies- ja alaistaitojen kehittämiseen liittyvien tuki- ja asiantuntijapalvelujen tuottaminen toimialoille. Tavoitteena on, että työurat pitenevät Kaakon kaksikossa valtakunnassa asetettujen tavoitteiden mukaisesti henkilön työkykyä tukemalla, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyllä sekä kiinnittämällä huomiota työhön ja työympäristön terveellisyyteen ja turvallisuuteen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Edellä mainituilla toimenpiteillä pyritään vähentämään myös sairauspoissaoloja.

## Virolahden kunnan palvelujen nykytila

### Henkilöstömäärä henkilötyövuosina

Henkilötyövuodet Virolahden kunnassa syyskuussa 2013.

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Yleishallinto	4	1	5
Tukipalvelut	22	3	25
Sivistystoimi	66	30	96
Tekninen toimi	35	12	47
<b>Yhteensä</b>	<b>127</b>	<b>46</b>	<b>173</b>

Määräaikaisiin sisältyvät myös työllistetyt. Tukipalveluihin sisältyvät henkilöstöhallinto, taloushallinto ja ruokapalvelut.

### Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Virolahden kunnan henkilökunnan ikäjakauma 31.12.2012.

alle 20 vuotta	20-29 vuotta	30-39 vuotta	40-49 vuotta	50-59 vuotta	60-64 vuotta	65-69 vuotta	Yhteensä
0	4	27	41	47	13	0	132

Virolahden kunnan henkilökunnan keski-ikä 31.12.2012.

	Keski-ikä
Yleishallinto	51,0
Tukipalvelut	52,8
Sivistystoimi	42,9
Tekninen toimi	50,6
Virolahden kunta	46,9

### Eläköityvät

Virolahden kunnan eläkepoistumaennuste 2014 - 2021.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	yhteensä
Yleishallinto	0	1	0	0	0	0	0	1	2
Tukipalvelut	0	5	0	2	1	0	1	1	10
Sivistystoimi	1	2	0	1	0	1	0	2	7
Tekninen toimi	2	0	2	1	1	4	2	3	15
<b>Yhteensä</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>34</b>

## Rekrytointi

Virolahden ja Miehikkälän kunnilla on käytössä täyttölupamenettely, toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen täyttämiseen tarvitaan kunnanjohtajan lupa. Sosiaali- ja terveystoimessa kaikkiin avoimena olleisiin työsuhteisiin ei ole saatu kelpoisuuden omaavia hakijoita. Pulaa hakijoista on erityisesti sairaanhoitajan ja lähihoitajan paikkoja täytettäessä.

## Palkkamenot

Virolahden kunnan palkkamenojen arvio vuodelle 2014 ilman sivukuluja on yhteensä 5 652 250 euroa.

## Sairauspoissaolot

Virolahden kunnan sairauspoissaolot:

<b>2012</b> 10,8 päivää / henkilö	<b>Ennuste 2013</b> 11,5 päivää / henkilö
---	---

Lukuihin sisältyvät myös työtaturmat.

## Palvelurakenne

Virolahti hoitaa isäntäkuntamallilla myös Miehikkälän henkilöstöpalvelut.

<b>Henkilöstöhallinto</b>		<b>Vakinaiset virat / tehtävät</b>	<b>HTV 2014</b>
Hallinto- ja henkilöstöjohtaja	v	1	1
Palkkasihteeri	t	2	2
<b>Yhteensä</b>		<b>3</b>	<b>3</b>

Työsuojelupäällikkönä toimii hallinto- ja henkilöstöjohtaja. Lisäksi työsuojeluorganisaatioon kuuluu kaksi työsuojeluvaltuutettua (1 työntekijöiden edustaja ja 1 toimihenkilöiden edustaja).

Pääluottamusmiesorganisaatio:

- JHL, 1 osa-aikainen henkilö, 6,25 tuntia viikossa
- JYTY, 1 osa-aikainen henkilö 1,75 tuntia viikossa
- JUKO, 1 osa-aikainen henkilö 3 tuntia viikossa
- SuPer, 1 osa-aikainen henkilö 4,25 tuntia viikossa
- Tehy, 1 osa-aikainen henkilö 3,50 tuntia viikossa

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteistoiminta-asiat.



## Henkilöstöstrategian tai -ohjelman keskeiset päämäärät

Virolahden ja Miehikkälän kunnilla on yhteinen Kaakon kaksikon henkilöstöpoliittinen ohjelma. Henkilöstöpoliittisen ohjelman peruslinjaus on, että Virolahden ja Miehikkälän kunnat toimivat yhtenä organisaationa, Kaakon kaksikkona. Organisaatio tarjoaa palvelut kahdelle kunnalle. Ohjelmalla luodaan puitteet Kaakon kaksikon yhteiselle henkilöstöpolitiikalle ja henkilöstön hyvinvoinnille. Tavoitteena on, että Kaakon kaksikon palveluksessa on

- motivoitunut,
- osaava ja hyvinvoiva sekä
- jaksava henkilöstö.

Henkilöstöhallinnon toiminnassa painopistealueita ovat rekrytointiin liittyvien asioiden lisäksi henkilöstön työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen sekä esimies- ja alaistaitojen kehittämiseen liittyvien tuki- ja asiantuntijapalvelujen tuottaminen toimialoille. Tavoitteena on, että työurat pitenevät Kaakon kaksikossa valtakunnassa asetettujen tavoitteiden mukaisesti henkilön työkykyä tukemalla, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyllä sekä kiinnittämällä huomiota työhön ja työympäristön terveellisyyteen ja turvallisuuteen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Edellä mainituilla toimenpiteillä pyritään vähentämään myös sairauspoissaoloja.