

Heinolan kaupunki on tehnyt tulosaluekohtaiset henkilöstöresurssisuunnitelmat vuodesta 2007 lukien kaikkien henkilöstöryhmien osalta. Henkilöstöresurssisuunnitelma on perustelu talousarvion palkkamäärärahoille ja siinä kuvataan henkilöstöresurssseissa tehtävät muutokset (lakkauttaminen, täyttämättä jättäminen, osa- tai kokoaikaistaminen, siirto toiseen työyksikköön, uuden viran perustaminen tai tehtävän käyttöönotto).

Voimassa olevan hallintosäännön mukaan viran perustaa kaupunginvaltuusto ja sen lakkauttaa kaupunginhallitus.

Työsopimussuhteeseen palkkaaminen tapahtuu tulosaluejohtajan antaman täyttöluvan perusteella tulosalueen käytössä olevien määrärajojen puitteissa. Heinolan kaupungilla on 1.1.2015 alkaen ollut voimassa toimisto- ja hallinnollisen työn osalla vapautuvien toimien täyttökielto toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen ulkoisella haulla. Avoimiksi jäävät tehtävät täytetään joko sisäisellä siirrolla tai tehtäväjärjestelyiden avulla. Sisäisiä hakijoita voivat olla vain henkilöt, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa Heinolaan. Täyttökielto johtuu tulevasta sote-uudistuksesta sekä vuonna 2017 tapahtuvasta etuuskäsittelyn siirtymisestä Kelaan, mikä merkitsee neljän henkilön uudelleen sijoittamisen tarvetta. Vain erityisissä poikkeustapauksissa on mahdollista rekrytoida määrääjäksi ulkoisen haun avulla. Nämä poikkeustilanteet käsitellään aina kaupunginjohtajan johtoryhmässä.

Henkilöstöyksikössä käynnistettiin keväällä 2015 kaupungin koko henkilöstöä koskevan henkilöstösuunnitelman tekeminen. Suunnitelman tavoitteena on ennakoida niitä toimintaympäristön, palvelutuotannon ja kunnan toiminnan muutoksia, joilla on merkitystä henkilöstöresurssin kannalta. Lisäksi tavoitteena on ennakoida eläköitymispoistumaa, jolla niin ikään on merkitystä henkilöstöresurssin näkökulmasta. Luonnos tästä suunnitelmasta esiteltiin kaupunginvaltuustolle kevään 2015 talousarvioseminaarissa ja se valmistuu talousarvion laadinnan yhteydessä.

Henkilöstösuunnitelma on tarkoituksenmukaista laatia kolmeksi vuodeksi, koska henkilöstösuunnitteluun vaikuttavat hyvin monenlaiset ja monentasoiset tekijät ja niiden ennustaminen pidemmällä aikavälillä olisi hyvin haasteellista.

Suunnitelman toteutumista seurataan ja sen tiedot päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä. Henkilöstösuunnitelma pohjautuu nykylaisäädäntöön ja tehdään yhteistyössä tulosalueiden kanssa.

Pirjo Manninen
henkilöstöjohtaja

