

Valtuustoaloite Henkilöstöjaoston perustaminen / Jarkko Kotilaine ym.

KH 13.01.2025 § 13
31/00.00.01.03/2024

Jarkko Kotilaine ym. on tehnyt valtuustoaloitteen henkilöstöjaoston perustamiseksi, **liite 8**.

Henkilöstöjaoston tarpeellisuutta perustellaan mm. seuraavasti: Reaktiivisesta henkilöstöhallinnosta olisi siirryttävä strategiseen henkilöstöjohtamiseen.

Henkilöstöjaosto on kaupungissa tai kunnassa toimiva elin, joka vastaa henkilöstöasioiden käsittelystä ja kehittämisestä. Sen tehtäviin kuuluu mm. kunnallisen henkilöstön työehtosopimusten, palkkausjärjestelmien ja työhyvinvointiin liittyvien asioiden kehittäminen. Henkilöstöjaosto huolehtii myös henkilöstön koulutuksesta ja rekrytoinnista. Jaoston tehtäviin voi kuulua lisäksi henkilöstön resurssien suunnittelu ja mahdollisten erimielisyyksien käsittely työpaikoilla. Jaosto toimii usein yhteistyössä muiden kunnallisten viranhaltijoiden ja päättäjien kanssa.

Henkilöstöjaosto voisi tukea strategista henkilöstöjohtamista, mikä auttaisi esim. ennakoimaan työvoiman tarpeita, kehittämään osaamista ja varmistamaan henkilöstön sitoutuneisuuden organisaatioon. Tämä voisi myös auttaa organisaatiota saavuttamaan pitkän aikavälin tavoitteet ja kehittämään organisaatiokulttuuria.

Usein suuremmissa kaupungeissa (yli 100 000 asukasta) on henkilöstöjaosto, koska niiden hallinto on laajempi ja henkilöstöhallinto vaatii erillistä koordinoitua ja päätöksenteon tukea. Henkilöstöjaoston tehtäviin voi kuulua esim. henkilöstöpolitiikkaa koskevien linjausten tekeminen, rekrytointikäytännöistä päättäminen ja työhyvinvointiin liittyvien toimien valvonta.

Pienissä kaupungeissa (alle 20 000 asukasta) ei ole niin yleistä perustaa erillistä henkilöstöjaostoa kuin suuremmissa kaupungeissa, mutta tällaisia jaostoja voi silti olla olemassa. Henkilöstöjaoston tarve riippuu organisaation rakenteesta. Pienemmissä kaupungeissa henkilöstöhallinto hoidetaan usein pienemmällä henkilöstöresurssilla ja se voi olla osa kunnanhallituksen tai muiden toimielinten toimintaa.

Pienemmillä kaupungeilla on yleensä rajalliset resurssit sekä kevyempi hallinto, jolloin organisaation henkilöstöhallinnon tehtävät voidaan toteuttaa tehokkaasti ilman erillistä jaostoa. Henkilöstöhallinnon tehtävät voidaan sisällyttää muihin hallinnollisiin tehtäviin ja henkilöstöhallinnolliset päätökset voidaan tehdä osana kunnanhallituksen tai muiden toimielinten toimintaa ilman, että päätöksen valmisteluun tarvitaan erillistä henkilöstöjaostoa.

Pienemmissä kaupungeissa päätöksenteko on usein nopeampaa ja vähemmän byrokraattista. Erillinen henkilöstöjaosto voisi hidastaa prosesseja ja aiheuttaa tarpeetonta byrokratiaa, kun saman asian voi käsitellä suoraan kaupunginvaltuusto, kaupunginhallitus tai asianomainen toimielin. Kemijärven kaupungin johtaminen on tällä hetkellä joustavaa, johon erillinen jaosto ei toisi lisäarvoa.

Henkilöstöjaoston perustaminen vaatisi lisää resursseja, kuten henkilöstöjaoston jäseniä ja aiheuttaisiin mm. lisää kokouskuluja. Pienissä kaupungeissa, joissa henkilöstöresurssit ovat muutoinkin rajalliset, nämä

resurssit voidaan paremmin käyttää suoraan henkilöstöhallinnon tehtäviin ja sen kehittämiseen ilman erillistä henkilöstöjaostoa.

Kemijärven kaupungin tilinpäätösten ja talousarvioiden 2024 ja 2025 mukaan luottamushenkilöille maksetut kokous- ja vuosipalkkioiden euromäärät ovat kasvaneet, vaikka organisaation koko on pienentynyt henkilöstön siirtyessä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

Luottamustoimipalkkiot:

TP 2020	TP 2021	TP 2022	TP 2023	TA 2024	TA 2025
96 659	108 543	124 546	146 413	167 500	173 560



Pienessä kaupungissa henkilöstöhallinto voi olla keskittynyt yhdelle tai muutamalle henkilölle, jotka voivat suoraan olla yhteydessä päättäjiin ja henkilöstöön. Tällöin ei ole tarvetta erilliselle jaostolle, vaan asioita voidaan käsitellä suoraan ja nopeasti. Pienemmissä kaupungeissa henkilöstön ja johdon välinen vuoropuhelu voi olla suorempaa ja tehokkaampaa ilman erillistä jaostoa. Kemijärven kaupungin henkilöstöhallinto toimii keskitettynä henkilöstöpalveluna ja on koko kaupungin organisaation käytettävissä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että henkilöstöjaoston perustaminen ei ole välttämätöntä Kemijärven kaupungissa, sillä henkilöstöhallinnon tehtävät voidaan hoitaa tehokkaasti osana keskitettyä henkilöstöpalvelua. Erillinen jaosto lisää byrokratiaa ja kustannuksia ilman, että se tuo merkittävää lisäarvoa.

Valmistelija

Hallintojohtaja Marjo Sääreä, 040 568 2130

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Solatie Dina Kemijärvi

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus toteaa kaupunginvaltuustolle, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja esittää tämän perusteella, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti todeta kaupunginvaltuustolle, että valtuustoaloitteessa esitetyt asiat ovat tulleet selvitettyiksi ja esittää tämän perusteella, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteen loppuun käsitellyksi.