

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Maari Valli puh. 040 670 8856
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Henkilöstösuunnitelma laaditaan osana talousarviota. Suunnitelmassa kuvataan henkilöstövahvuus määrän, henkilötyövuoden sekä vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön. Suunnitelmassa kuvataan talousarvioon 2026 sisältyvät muutokset, jotka ovat henkilöstölisäyksiä, nimikemuutoksia tai organisaation sisällä tapahtuvia palvelutoiminnan muutoksia, jonka myötä henkilöstön toimiala muuttuu.

Kaupungin hallintosäännön mukaan 31 § kaupunginhallitus päättää talousarvion ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä vakinaisten virkojen ja toimien perustamisesta sekä näiden lakkauttamisesta pois lukien kaupunginjohtajan, toimialajohtajan, talousjohtajan ja henkilöstöjohtajan virat.

Henkilöstösuunnittelu on strateginen ja jatkuva prosessi, jonka tavoitteena on varmistaa, että organisaatiolla on oikea määrä osaavaa henkilöstöä oikeissa tehtävissä, oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa. Se tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista, tehostaa toimintaa, parantaa tuottavuutta ja edistää työtyytyväisyyttä. Tulevaisuuden henkilöstötarpeiden ennakointi perustuu organisaation strategisiin linjauksiin, ydintoimintojen vaatimuksiin sekä toimintaympäristön muutoksiin. Ennusteissa huomioidaan muun muassa teknologinen kehitys, lainsäädännön uudistukset, digitalisaation vaikutukset, turvallisuus- ja työsuojelun vaatimukset sekä yhteiskunnalliset trendit, kuten demografiset muutokset ja osaajapula.

Toimialatasolla henkilöstösuunnittelu alkaa nykytilan analyysillä, jossa arvioidaan henkilöstömäärä, osaamistaso, tehtävien jakautuminen ja työkuorma. Tämän pohjalta tunnistetaan kriittiset roolit, osaamisvajeet sekä keskeiset riskitekijät, kuten eläköitymiset, henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointihaasteet. Ennakoiva suunnittelu mahdollistaa resurssien kohdentamisen tehokkaasti ja tukee organisaation muutoskyvykkyyttä.

Henkilöstösuunnittelu konkretisoituu arjen toimenpiteissä, kuten:

- sisäisissä siirroissa ja tehtävien uudelleenjärjestelyissä
- rekrytoinneissa ja nimikkeiden tarkistuksissa
- osaamisen kehittämisessä ja urapolkujen rakentamisessa
- työhyvinvoinnin ja sitoutumisen vahvistamisessa

Hyvin toteutettu henkilöstösuunnittelu yhdistää strategisen näkemyksen ja operatiivisen ketteryuden mahdollistaen organisaation kehittymisen ja kilpailukyvyyn säilyttämisen nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Henkilöstösuunnitelmassa on esitetty toimialojen muutosesitykset uusien tehtävien ja virkojen perustamisen, lakkautettavien vakanssien ja vakanssimuutosten osalta vuodelle 2026 perusteluineen (liitteenä). Vuoden 2026 muutokset sisältävät 5 nimikemuutosta, 1 henkilölisäys (vakituinen) 4 tehtävän lakkautusta.

Henkilöstön lukumäärä vuonna 2026 on arvioitu olevan 593 sisältäen vakituiset ja määräaikaiset työntekijät. Vuonna 2024 henkilöstömäärä vähennettiin 28 henkilöllä. Henkilöstömäärän tarkastelussa on huomioitava, että osa henkilöstöstä tekee jatkuvasti osa-aikaista työaikaa, jonka vuoksi henkilöstömäärä ei kuvaa käytettävissä olevaa työpanosta. Henkilötyövuodet yhteensä arvioidaan olevan 563 henkilötyövuotta. Henkilöstömäärä puolestaan vaihtelee vuoden aikana, koska normaaliin tapaan käytämme kausi- ja kesätyöntekijöitä.

HENKILÖSTÖ - PERSONAL				
Lukumäärä - Antal, Henkilötyövuosi (HTV)	Toteuma 2025	Muutos	TAE-BU 2026	HTV 2026
YLEISHALLINTO	29,0	1,0	30,0	26,13
YHDYSKUNTATOIMI	120,0	0,0	120,0	107,73
SIVISTYSTOIMI	453,0	-10,0	443,0	429,15
YHTEENSÄ - SAMMANLAGT	602,0	-9,0	593,0	563,01

Kaupunginjohtaja Christoffer Masar:

Kaupunginhallitus päättää osana talousarviota henkilöstölisäykset, nimikemuutokset sekä muut tekniset muutokset esityksen mukaisesti.
.....

Puheenjohtajan esitys asian jättämisestä pöydälle hyväksyttiin yksimielisesti.

Päätös:

Asia jätettiin pöydälle.

Liitteet:

Toimialojen esitetyt henkilöstömuutokset, TA2026