

Henkilöstöraportti 2018

371/01.00.02.01/2019

Kaupunginhallitus 25.03.2019 § 142

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Vuonna 2018 jatkettiin valtuustotason strategiaan sisältyvän tuloskortin ”Johtaminen ja osaava henkilöstö” toteuttamista. Huhtikuussa 2018 kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden strategian, jota jo osittain lähdettiin toteuttamaan kertomusvuoden aikana. Näistä merkittävin oli ”Toimivan työyhteisön” –kärkihankkeen suunnittelun käynnistäminen toukokuussa ja varsinaisen hankkeen käynnistäminen elokuussa. Strategiset päämäärät koskevat strategista ja ennakoivaa johtamista ja päätöksentekoa, innostavaa ja vaikuttavaa esimiestyöskentelyä sekä henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukemista ja kannustamista. Strategiset tavoitteet ja niistä johdetut keinot eivät muuttuneet oleellisesti edellisestä vuodesta. Päämääriin kytketyistä tavoitteista tavoitteellisin oli sairauspoissaolojen vähentäminen. Vuonna 2017 henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaolokalenteripäiviä oli 18,0, kun sama luku vuonna 2018 oli 19,4 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen vähentämiseen liittyvää tavoitetta ei saavutettu, mihin kaikkein voimakkaimmin vaikutti tammi-maaliskuussa esiintyneet epidemiat.

Vakinaisten työntekijöiden määrä pysyi lähes entisellään, absoluuttisen lukumäärän kasvaessa yhdellä työntekijällä. Vuoden lopussa Salon palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 2.922 henkilöä. Vaihtuvuus oli noin 6 %, mikä jatkaa vuoden 2017 tasoa. Vuonna 2018 koko henkilöstön palkkauskustannukset ilman sivukuluja olivat 124.830.595 €.

Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 56,9 prosenttia (vuonna 2017 54,6 %) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 9,8 % (8,7 %) hengityselintulehduksista ja –sairauksista sekä 15,0 % (16,3 %) mielenterveysongelmista. Työterveyshuolto on tuottanut raportin lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehityksestä palvelualueittain vuodesta 2009 alkaen. Seurannan perusteella on nähtävissä, että poissaolot ovat kasvaneet erityisesti niissä palveluissa, joissa on toteutettu muutoksia toimintatavoissa ja organisaatorakenteessa. Tämä kytkentä pitää tiedostaa uusia uudistuksia suunniteltaessa, sillä parhaimmillaan työhyvinvointitoimilla ei voida poistaa muutosten ja epävarmuuden aiheuttamia vaikutuksia. Yhtenä sairauspoissaolojen kasvun syynä on esitetty henkilöstön ikärakennetta. Henkilöstön keski-ikä onkin menneinä vuosina noussut. Vuoden 2018 aikana keski-ikä on kuitenkin pysähtynyt ollen nyt vakinaisella henkilöstöllä 47,5 vuotta ja koko henkilöstöllä 45,9 vuotta. Molemmat luvut alittivat myös vuoden 2016 keski-ikä.

Esimiehillä on ollut oikeus myöntää lupa sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta maaliskuun alusta 2016. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä vuonna 2018 oli 10.723, missä on kasvua vuodesta 2017 13,5 prosenttia. Esimiehen lupaan perustuvat poissaolot kasvoivat suhteellisesti voimakkaimmin, mikä on epidemiatilanteesta johtuen ymmärrettävää. Lääkärintodistukseen perustuvat sairauspoissaolot ovat nousseet 6,9 prosenttia. Myös palkattomien sairauspoissaolojen lukumäärä kasvoi, kasvun ollessa 6,3 % ja absoluuttisen määrän ollessa 7138 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot (sis. sivukulut) olivat 5.372.636 euroa, jossa on kasvua 10 % vuoteen 2017 verrattuna.

Syys-lokakuun vaihteessa Salo oli mukana Kevan työhyvinvointikyselyssä, johon osallistuttiin edellisen kerran v. 2015. Kyselyyn vastasi 1981 Salon kaupungin työntekijää ja vastausprosentti oli noin 67 % (v. 2015 n. 69 %). Koko Salon työhyvinvointitulokset ovat hyvällä tasolla ja useiden osa-alueiden kohdalla paremmalla tasolla kuin kuntasektorilla keskimäärin. Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden välillä oli jonkin verran vaihtelua ja osin suurtakin hajontaa eri yksiköiden välillä, mikä tulee ottaa huomioon kehittämiskohteiden valinnassa.

Sisäilma-asiat olivat vuoden aikana edelleen vahvasti esillä. Sisäilmatyötä tehdään sisäilmaprosessin mukaisesti aktiivisesti yhteistyössä mm. tilapalveluiden, palvelualueiden, työterveyshuollon sekä puhtaanapidon sekä kaupungin johdon kanssa. Työtä on ollut viime vuonna paljon, mutta tilannetta eri sisäilmakohteissa on saatu parannettua. Sisäilmatyön pohjalta on muutama kohde myös suljettu tai sulkemista valmistellaan.

Merkittävä askel kohti oikeudenmukaisemmaksi koettua palkkapolitiikkaa saatiin aikaan koko syksyn 2018 käynnissä olleiden järjestelyeräneuvottelujen myötä. Järjestelyerä tuli voimaan 1.1.2019 ja sen vuotuinen vaikutus on lähes 2 M€. Yli 2.500 kaupungin työntekijän/viranhaltijan palkkaa tarkistettiin. Vuonna 2015 laadittu työn vaativuuden arviointi pystyttiin ottamaan kattavasti käyttöön. Järjestelyerän toteutuksen rinnalla laadittiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, teknisten sopimuksen ja tuntipalkkaisten sopimuksen piirissä olevalle henkilökunnalle hinnoittelutunnuksittain ja vaativuustasoittain määritellyt palkat.

Kesäkuussa käynnistyi rekrytointiprosessin uudistustyö, jonka suurimpana odotusarvona oli täyttölupamenettelyn poistaminen. Rekrytointiprosessi sisältää lukuisia pieniä yksityiskohtia, joiden läpikäyminen vaatii huolellista valmistelua ja uusien ohjeiden lopullinen hyväksyminen siirtyi vuoden 2019 puolelle. Rekrytointiohjeiden selkiinnyttämisen ja yhdenmukaistamisen tärkein tavoite on Salon työnantajakuvan kirkastaminen niin, että osaavan, motivoituneen ja sitoutuneen henkilöstön saaminen tulevana vuosinakin on turvattu.

Yhteistoimintaelin käsittelee henkilöstöraportin kokouksessaan 28.3.2019.

Kaupunginjohtaja:

Kaupunginhallitus päättää merkitä vuoden 2018 henkilöstöraportin tiedoksi ja ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että kaupunginvaltuusto merkitsee vuoden 2018 henkilöstöraportin tiedoksi.

Päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Tarkastuslautakunta 23.05.2019 § 58

Valmistelija: sisäinen tarkastaja Sari Laakso, sari.m.laakso@salo.fi, puh. 02 778 2012

Vuoden 2018 henkilöstöraportti on esityslistan liitteenä.

Päätösehdotus:

Tarkastuslautakunta merkitsee henkilöstöraportin vuodelta 2018 tiedoksi.

Henkilöstöraportti lähetetään edelleen käsiteltäväksi kaupunginvaltuustolle.

Päätös:

Tarkastuslautakunta hyväksyi päätösehdotuksen.