

Henkilöstöraportti 2019

129/01.00.02.01/2020

Kaupunginhallitus 30.03.2020 § 122

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, 044 778 2103.

Henkilöstöraportti 2018

Vuosi 2019 oli ensimmäinen uuden strategian mukainen kokonainen toimintavuosi. Uusi strategia sisältää ”Toimiva työyhteisö” –kärkihankkeen, jonka suunnittelu ja ensimmäiset toimet käynnistyivät jo vuonna 2018. Vuosi 2019 oli kärkihankkeessa vuorovaikutuksen, tiedostamisen ja parantamisen aikaa. Strategiset päämäärät koskevat strategista ja ennakoivaa johtamista ja päätöksentekoa, innostavaa ja vaikuttavaa esimiestyöskentelyä sekä henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukemista ja kannustamista. Päämääriin kytketyistä tavoitteista tärkein on sairauspoissaolojen vähentäminen. Sairauspoissaolot vähenivät lähes 11 prosenttia vuodesta 2018 ja ne alittivat myös vuoden 2017 tason. Sairauspoissaoloja henkilötyövuosiin (HTV2) suhteutettuna oli 17,1 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 19,4 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen vähenemiseen johtaneita syitä on todennäköisesti useita. Toimivan työyhteisön kärkihanke, työhyvinvointi-tietoisuuden lisääntyminen, työnantajan vetoisuus henkilökunnalle taloudellisen tilanteen johdosta, onnistuneet ratkaisut sisäilmaongelmissa sekä vähäiset epidemiat ovat näistä oleelliset.

Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot (sis. sivukulut) olivat 4,9 miljoona euroa, jossa on laskua 8,5 prosenttia vuoteen 2018 verrattuna. Poissaolojen vähenemisen taloudellisen vaikutuksen vuoteen 2018 verrattuna arvioidaan vakuutusyhtiöiden käyttämän sairauspoissaolon päivähinnan perusteella olevan lähes 2,5 miljoona euroa.

Esimiehillä on ollut oikeus myöntää lupa sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta maaliskuun alusta 2016. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä vuonna 2019 oli 11.053, missä on kasvua vuodesta 2018 3,1 prosenttia. Esimiehen luvan perusteella myönnettyjen poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista vuonna 2019 oli 19,0 prosenttia. Valtakunnallinen tutkimus osoittaa, että lyhyiden sairauspoissaolojen kohdalla poissaolo omalla ilmoituksella, ilman lääkärintodistusta, vähentää turhia lääkärissä käyn- tejä ja säästää aikaa, vaivaa ja rahaa. Salossa toimintatavan kehitys on ollut myönteinen ja myös työterveyshuollon sairauden hoitoon liittyvät kustannukset ovat laskeneet 7,6 prosenttia, mihin on vaikuttanut myös työterveyshuollon aiempaa tarkempi käyntien kirjaamistapa.

Lääkärintodistukseen perustuvat sairauspoissaolot ovat pienentyneet 12,6 prosenttia vuodesta 2018. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 54,9 prosenttia (vuonna 2018 56,9

prosenttia) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 15,2 prosenttia (15,0 prosenttia) mielenterveysongelmista ja 8,6 prosenttia (9,8 prosenttia) hengityselintulehduksista ja –sairauksista. Kaikkien yleisimpien syiden sairauspäivät ovat vähentyneet vuodesta 2018.

Syksyn 2019 aikana työterveyshuollon toimintasuunnitelma uudistettiin toimintakaudelle 2020 – 2022. Toimintasuunnitelmassa on aiempaa vahvempi ohjaus työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemiseen ennaltaehkäisevän työn painottamisen avulla. Riskienarvioinnit ja työpaikkaselvitykset on nivottu vahvemmin yhteen. Työterveysyhteistyön vahvistamiseen on pyritty työyksikön ja työterveyshuollon yhteistyön määrittelyllä. Toimintasuunnitelmassa on terveystarkastusten perusteita avattu aiempaa yksityiskohtaisemmin. Kaupungin sopimus työterveyshuollon kanssa on sisältänyt lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaanhoitopalvelut. Työterveyshuollon piirissä olevia sairaanhoidon palveluja on ensimmäisen kerran rajattu. Ne toimenpiteet, jotka eivät sisälly palveluun, on toimintasuunnitelmassa erikseen lueteltu. Tähän muutokseen kannustaa myös vuonna 2020 voimaantuleva kela-korvauksen perusteiden muuttuminen.

Vuoden lopussa Salon palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 2.945 henkilöä. Vakinaisten työntekijöiden määrä kasvoi vajaalla prosentilla, kun absoluuttinen lukumäärä kasvoi 23 työntekijällä. Suhteellisesti suurimmat kasvut olivat sosiaalityön palveluissa, jonne myönnettiin asiakastarpeen kasvun takia vuoden 2019 aikana yhdeksän vakituista tehtävää, ja vanhuspalveluissa, jonne perustettiin ns. vakituisten sijaisten pooli. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli noin 7 prosenttia, mikä on prosentin enemmän kuin vuonna 2018.

Vuonna 2019 koko henkilöstön palkkauskustannukset ilman sivukuluja olivat 129.658.931 euroa. Kasvua tässä on lähes 4 prosenttia vuodesta 2018. Suurin selittävä tekijä on kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sisältämät palkkaratkaisut; järjestely-erä ja yleiskorotus, mutta vaikutusta oli myös ns. takautuvien epäpätevyysalennuksien korvauksien maksamisella.

Vuonna 2018 käynnistynyt rekrytointiprosessin uudistaminen saatiin päätökseen toukokuussa. Rekrytointiprosessin olennaisimmat muutokset ovat täyttölupamenettelyn osittainen poistaminen, vakanssirekisteristä luopuminen sekä kevyemmän hakuprosessin mahdollistaminen työsopimussuhteita täytettäessä. Olennaisia muutoksia ovat myös esimiesten taloudellisen vastuun lisääntyminen sekä palvelualueiden johtajien ja seuraavan portaan esimiesten yhteistyön tiivistyminen. Työnantajamielikuva ja vetovoimaisuus työmarkkinoilla paranevat uudistetun rekrytointiprosessin myötä ja hakuprosessi edistää ajantasaista viestintää hakijoille. Uudistettu rekrytointiprosessi kannustaa myös aiempaa paremmin miettimään, onko tehtävä täytettävissä muilla keinoilla kuin uudella rekrytoinnilla. Rekrytointiohjeiden selkiinnyttämisen ja yhdenmukaistamisen tärkein tavoite on Salon työnantajakuva kirkastaminen niin, että osaavan, motivoituneen ja sitoutuneen henkilöstön saaminen tulevana vuosinakin on turvattu.

Keväällä valtakunnantason sote-uudistuksen jatkamisesta luovuttiin. Tämä merkitsi sitä, että kaupungin organisaatiouudistus käynnistettiin Salo2021

-kärkihankkeen muodossa. Uusi organisaatio hyväksyttiin marraskuussa kaupunginvaltuustossa. Sen merkittävin muutos oli paluu toimialamalliin ja laajasta hyvinvointipalvelualueesta luopuminen. Rakennetta koskevaa päätöstä seurasi hallintosäännön valmistelu uutta organisaatiota vastaavaksi sekä esimieskunnan täysivaltaistamiseen liittyvät toimet, joista päättäminen siirtyi vuoden 2020 puolelle. Uusi organisaatio aloittaa toimintansa 1.4.2020.

Sisäilma-asiat olivat aiempien vuosien tapaan vahvasti esillä. Sisäilmatyötä tehdään sisäilmaprosessin mukaisesti aktiivisesti yhteistyössä mm. tilapalveluiden, palvelualueiden, työterveyshuollon sekä puhtaanapidon sekä kaupungin johdon kanssa. Työtä on ollut viime vuonna paljon ja tilannetta eri sisäilmakohteissa on saatu parannettua. Vuoden aikana tehtiin yhteistyössä terveys- ja opetuspalveluiden kanssa oppilaille suunnattu sisäilmakysely (Työhyvinvoinnin laitos). Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa käyttöön otettiin Työterveyslaitoksen sisäilmakysely henkilökunnalle.

Kemikaaliturvallisuutta lisättiin kiinnittämällä huomiota kemikaaliluetteloiden tekoon ja kemikaalimerkintöihin työyksiköissä. Noin puolet kaupungin työyksiköistä palautti luettelon viime vuoden aikana. Aluehallintovirasto teki 29 työsuojeluun liittyvää tarkastusta pääasiassa maaliskokuussa. Tarkastuksen kohteena olivat kaikki sosiaalipalveluiden työyksiköt ja yläkoulut. Vuonna 2019 valmisteltiin vuonna 2020 tehtävää vaarojen kartoituskyselyä ja riskien arviointia työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyönä. Läheltä piti -ilmoitusten määrä kolminkertaistui vuodesta 2018. Tämä paransi työtapaturmien ja erilaisten vaaratilanteiden ennaltaehkäisyä merkittävästi.

Yhteistoimintaelin käsittelee tilinpäätöksen vuodelta 2019 kokouksessaan 27.3.2020. Yt-elimien mahdollinen kannanotto selostetaan kokouksessa.

Kaupunginjohtaja:

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

Päätös:

Kaupunginhallitukselle luettiin yhteistoimintaelimen kannanotto:

“On hyvä, että määräaikaissa palvelusuhteissa olevien määrä on laskenut ja vastaavasti toistaiseksi voimassa olevien palvelusuhteiden määrä on kasvanut. Edelleen on kuitenkin henkilöitä, joiden määräaikaista palvelusuhteita on ketjutettu pitkään ja kysymys on pysyvästä työvoiman tarpeesta.

Työterveyshuollon henkilökunta on joutunut viime vuonna koville markkinaehtoisien toiminnan yhtiöittämisprosessin ja sen pitkittymisen takia.

Olisi mielenkiintoista tietää jatkossa, miten työterveyshuollon henkilökunta kokee palvelujen vastaavan kysyntään, kun työterveyshuollon palveluja on rajattu.”

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.