

## Henkilöstöraportti 2020

1169/01.00.02.01/2021

Yhteistoimintaelin 23.03.2021 § 20

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

Vuosi 2020 oli henkilöstöhallinnollisesti täysin poikkeuksellinen. Maaliskuussa astui voimaan valmiuslaki, joka korosti mm. työnantajan direktio-oikeuden käyttöä ja mahdollisti käytännössä mm. työntekijöiden siirrot tehtävästä toiseen. Valmiuslain myötä kaupunki sulki kansalaisopiston, musiikkiopiston, museot, kirjastot, kirjastoautot, uimahallin ja muut urheilutilat, nuorisotilat, liikuntapalvelut, vanhusten päivätoiminnan, kuntouttavan työtoiminnan ja työkeskukset. Näiden sulkemisten perusteella työnantaja päätyi henkilöstön palkanmaksun keskeyttämiseen, mikä oli poikkeuksellinen toimenpide ja aikaansai henkilöstössä paljon mielipahaa. Palkanmaksun keskeytyksen piiriin kuului myös koulunkäynninohjauksen ja iltapäiväkerhotoiminnan sekä ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen henkilöstöä. Palkanmaksun keskeytys koski 391 työntekijää ja sen taloudellinen vaikutus oli sotukuluineen 845.241 euroa. Joulukuun alussa koronatilanne huononi ja esim. liikuntapaikat suljettiin laajalti yleisöltä. Kurssitoiminnan ja vapaan sivistystyön osalta toimintakausi saatiin vietyä pitkälti loppuun asti. Näillä toimilla ei ollut vaikutusta palkanmaksuun.

Keväällä työnantaja kävi myös ns. pitkät yhteistoimintaneuvottelut varsin laajoista lomautuksista, jotka olisivat perustuneet koronatilanteeseen. Kaupunginhallitus kuitenkin luopui lomauttamisesta ja päätti keskittää henkilöstösäästöt lomapalkkavelan pienentämiseen. Kaupunginhallitus työnantajan ylimpänä edustajana halusi ottaa käyttöön ns. pehmeämmät keinot. Tilinpäätös osoittaa, että lomapalkkavelka pieneni vuoden 2019 tilinpäätöksestä 943.193 euroa, mikä on erinomainen tulos. Samoja toimia pitää kuitenkin edelleen jatkaa. Muut henkilöstömenojen alentamiskeinot olivat kannustaminen palkattomien vapaiden pitämiseen, joiden vaikutus oli sotukuluineen -561.225 euroa. Palkattomien vapaiden ja palkanmaksun kes-eytyksen vaikutus henkilöstömenoihin oli -1,4 miljoonaa euroa.

Kaupungin henkilöstömenot olivat yhteensä 158,2 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut laskivat 3,9 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna eli 2,4 prosenttia. Henkilötyövuosilaskennasta ilmenee, että kokonaistyömäärä pieneni 83 henkilötyövuotta (-2,45 %). Myös terveyspalveluissa ja vanhuspalveluissa palvelut tuotettiin vuotta 2019 pienemmällä henkilötyöpanoksella. Merkittävin muutos oli lasten ja nuorten palvelualueella, jossa vähennystä oli 33 henkilötyövuotta (-2,9 prosenttia).

Uudet työehtosopimukset astuivat voimaan 1.4.2020. Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan kahdella yleiskorotuksella, joista ensimmäinen toteutui 1.8.2020. Korotuksen suuruus oli 26 euroa, mutta kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia.

Vuosi 2020 oli toinen uuden strategian mukainen kokonainen toimintavuosi. Voimassa oleva strategia sisältää ”Toimiva työyhteisö” –kärkihankkeen, jonka suunnittelu ja ensimmäiset toimet käynnistyivät jo vuonna 2018. Vuosi 2019 oli kärkihankkeessa vuorovaikutuksen tiedostamisen ja parantamisen aikaa. Vuodelle 2020 kaupunginvaltuusto ei myöntänyt henkilöstöresurssia kärkihankkeen toteuttamiseen, joten tavoitteen mukaiset toimet supistuivat henkilöstöpalvelujen normaaliin työhyvinvointitoimintaan ja panostus kohdennettiin työelämän laadun mittaamiseen ja tulosten perusteella kohdennettuihin toimenpiteisiin. Työelämän laadun indeksi Salon kaupungissa oli 64 prosenttia, joka on hieman suomalaista 60 prosentin keskiarvoa parempi tulos. Organisaation vahvuutena oli toimintakulttuuri sekä henkilöstön kokemus työn ilosta. Eniten kehittämispotentiaalia löytyi henkilöstön turvallisuuden tunteen vahvistamisesta sekä johtamisesta ja esimiestyöstä.

Strategisiin päämääriin kytketyistä tavoitteista tärkein on sairauspoissaolojen vähentäminen. Vuonna 2020 sairauspoissaolot lisääntyivät 2,1 prosenttia vuodesta 2019. Sairauspoissaoloja henkilötyövuosiin (HTV2) suhteutettuna oli 17,9 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 17,1 kalenteripäivää. Isoista palvelualueista ainoastaan vanhuspalveluiden sairauspoissaolot vähenivät, ja vähennys oli 4,4 prosenttia vuodesta 2019. Sen sijaan terveystalouksissa oli kasvua vuodesta 2019 9,7 prosenttia ja lasten ja nuorten palveluissa 18,0 prosenttia. Niillä palvelualueilla, joilla pystyttiin tekemään vuonna 2020 merkittävästi etätöitä, sairauspoissaolot vähenivät selvästi, mutta palvelualueiden suhteellisesti pienen henkilöstömäärän vuoksi vaikutus kokonaispoissaoloihin oli vähäinen. Sairauspoissaolojen kasvuun oli koronapandemialla merkittävä vaikutus, sillä sote-alueella ja varhaiskasvatuksessa henkilökunnan edellytettiin jäävän pois töistä vähäistenkin hengityselinoireiden johdosta.

Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot (sis. sivukulut) olivat 6,06 miljoonaa euroa, jossa on nousua 1,9 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna.

Esimiehillä on ollut oikeus myöntää loma sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta maaliskuun alusta 2016. Keväällä esimiehen oikeutta myöntää sairauspoissaolo laajennettiin 9 päivään koronapandemian vuoksi. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä vuonna 2020 oli 13.463, missä on kasvua vuodesta 2019 21,8 prosenttia. Esimiehen luvan perusteella myönnettyjen poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista vuonna 2020 oli 22,7 prosenttia. Esimiehen toimivallan laajentaminen oli välttämätöntä myös sen vuoksi, että terveystalouksien kuormitusta saatiin vähennettyä.

Poikkeuksellinen koronavuosi näkyy myös lääkärin tai terveydenhoitajan

antamiin todistuksiin perustuvissa sairauspoissaoloissa, jotka ovat vähentyneet 13,1 prosenttia vuodesta 2019. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 50,4 prosenttia (vuonna 2019 54,9 prosenttia) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, ja niiden määrä väheni 20,1 prosenttia vuodesta 2019. Mielenterveysongelmien osuus kaikista lääkärin tai terveydenhoitajan antamista todistuksista on 21,6 prosenttia (15,2 prosenttia), mikä sairauspoissaolopäivissä merkitsee 24,1 prosentin kasvua vuodesta 2019. Hengityselintulehduksien ja –sairauksien osuus kaikista lääkärin tai terveydenhoitajan antamista todistuksista oli 6,3 prosenttia, ja niiden määrä väheni 46,1 prosenttia vuodesta 2019. Tämä siirtymä on kohdistunut esimiehen luvalla myönnettyihin sairauspoissaololupiin. Työterveyshuolto on tuottanut raportin lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissa-olojen kehityksestä palvelualueittain vuodesta 2009 alkaen (luku 5.1.).

Vuonna 2018 alkaneen työterveyshuollon toimintaan liittyvien selvitysten ja toimenpiteiden johdosta lääkäriresurssi väheni merkittävästi vuoden 2020 alkupuolella. Elokuussa kaupunginhallitus käsitteli tilannetta iltakoulussaan ja päätti lokakuussa jatkaa selvitystä Länsirannikon Työterveys Oy:n kanssa. Neuvottelut saadaan päätökseen keväällä 2021. Epäselvä tilanne on kuormittanut työterveyshuoltoa merkittävästi ja vaatinut sen henkilöstöltä poikkeuksellista venymistä.

Vuoden lopussa Salon palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 2.892 henkilöä. Vakainaisten työntekijöiden määrä väheni 1,8 prosentilla, ja absoluuttinen lukumäärä pieneni 53 työntekijällä. Olennaisin muutos tapahtui lasten ja nuorten palvelualueella, jossa sekä perusopetuksen että varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä aleni hoitolasten ja oppilaiden määrän laskiessa. Perusopetuksen osalta muutoksen vaikuttaa olennaisesti myös tehtävien täyttämättä jättäminen ja tuntiresurssin jakaminen muulle opetushenkilöstölle.

Uusi organisaatio hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa marraskuussa 2019. Sen merkittävin muutos oli paluu toimialamalliin ja laajasta hyvinvointipalvelualueesta luopuminen. Uusi organisaatio aloitti toimintansa 1.4.2020. Nykyisessä organisaatiossa on kuusi toimialaa ja 11 palvelualueita. Käytännön esimiestyöhön saatiin merkittävä selkiinnytys, kun kaikille esimiehille tuli hallintosäännön tarkoittama toimivalta. Vanhuspalveluiden ja terveyspalveluiden esimiesratkaisut siirtyivät toteutettavaksi osittain vuoden 2021 talousarvion kautta.

Henkilöstöjohtaja:

Yhteistoimintaelin merkitsee henkilöstöraportin vuodelta 2020 tiedoksi ja antaa siitä tarvittaessa kannanoton.

Päätös:

Yhteistoimintaelin merkitsi henkilöstöraportin vuodelta 2020 tiedoksi.

Käydyssä keskustelussa nousi esille mm. seuraavat havainnot: rekrytoinnin haasteet, eläköityminen ja työvoimapula, kouluttautumattomuus, työelämän laadun kehittäminen ja työympäristön turvallisuus. Lisäksi esillä oli näiden yhteydet koronavuoteen.

Tämä asia tarkastettiin kokouksessa.

Kaupunginhallitus 29.03.2021 § 147

Kaupunginjohtaja:

Kaupunginhallitus päättää merkitä vuoden 2020 henkilöstöraportin tiedoksi, toimittaa henkilöstöraportin tarkastuslautakunnalle ja ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että kaupunginvaltuusto merkitsee vuoden 2020 henkilöstöraportin tiedoksi.

Päätös:

Saija Karnisto-Toivonen teki Nikkasen ja Ruokosen kannattamana seuraavan lisäyksesityksen: ”Kaupunginhallitus toteaa lisäksi, että henkilöstöraporttiin tulee jatkossa kirjata tieto kriittisten alojen rekryointitilanteesta vuoden aikana. Esimerkiksi tyhjänä olevat vakanssit, rekrytoinnissa ilmenneet vaikeudet ja mahdolliset tilapäiset ratkaisut, joihin on haastavan rekryointitilanteen vuoksi jouduttu.”

Päätettiin yksimielisesti hyväksyä lisäyksesitys.

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.