

## Henkilöstöraportti 2021

Kaupunginhallitus 28.03.2022 § 113  
1571/01.00.02.01/2022

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103.

Vuosi 2021 oli toinen koronavuosi. Koronan vaikutus työyhteisöjen toimintaan ja henkilöstöasioiden hoitoon oli edelleen merkittävä. Yhtäällä vaikutus oli vahvasti palvelualueen toimintoja rajaava, kuten koronapotilaiden hoidossa tai terveystoiminnassa rokotustoiminnan organisointi, ja toisaalla etätyö hallinnollisissa tehtävissä mahdollisti uudenlaisten toimintatapojen kehittämisen. Koko kaupungin tasolla etätyön merkitys on kuitenkin vähäistä, sillä sitä pystyy tosiasiaassa tekemään n. 10 % koko henkilöstöstä eli 200-300 työntekijää/viranhaltijaa.

Talousarviossa vuodelle 2021 oli asetettu 1 M€:n henkilöstömenojen säästötavoite. Se saavutettiin kolmen eri keinon avulla: lomapalkkavelan pienentämisellä, palkattomien vapaiden pitämällä ja lomarahen vaihtamisella vapaaksi. Tavoitteen saavuttamisen keinona oli kunkin lomavuoden vuosilomien pitäminen 85 prosenttisesti kalenterivuoden loppuun mennessä. Tavoite ei koske opetusalan sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä. Vuoden 2021 lopussa vuosilomat oli pidetty 83 %:sesti ja tämän tason saavuttaminen merkitsi lomapalkkavelan pienenemistä vuoden 2021 tilinpäätökseen verrattuna 380.170 euroa. Palkattomia, ei sijaista -vapaita pidettiin 3788 päivää ja niillä saavutettiin 408.700 euron säästö. Vuonna 2021 oli ensimmäisen kerran mahdollisuus laajasti vaihtaa lomarahat vapaiksi. Kaupungin ohje mahdollisti enintään 25 %:n lomarahen vaihtamisen. Tällä saavutettiin lähes 260.500 euron säästö. Näiden henkilöstömenojen alentamiskeinojen yhteisvaikutus oli 1.049.370 euroa.

Vuosi 2021 näyttäytyy monella alalla murrosten vuotena. Syksyllä 2020 käynnistyneet työterveyshuollon neuvottelut päättyivät työterveyshuollon ja sen henkilöstön liikkeenluovutukseen. Työterveyshuollon palvelut ostettiin 1.6.2021 alkaen Länsirannikon Työterveys Oy:ltä. Jo kaupungin oman toiminnan työterveyshuolta vaivannut lääkärripula ei hellittänyt uudellakaan toimijalla ja työterveyshuollon palvelujen saatavuudesta ja sisällöstä jatkettiin yhteistyöneuvotteluja myös loppuvuoden ajan. Maatalouslomitus koki koko valtakunnan tasolla merkittävän muutoksen, kun aiemmat paikallisyksiköt yhdistettiin suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Salossa tämä tarkoitti yksikön liittämistä Vehmaan yksikköön ja 1.1.2022 alkaen koko maatalouslomituksen henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Vehmaan kunnan palvelukseen. Osa vuonna 2020 päätetyn organisaatiouudistuksen toteutuksista siirtyi vuoden 2021 alkuun, jolloin vanhuspalveluissa ja terveystoiminnassa otettiin käyttöön uusi esimiesrakenne. Kaikkia kaupungin esimiehiä koskevat tämän muutoksen jälkeen samat hallintosäännön esimiehen toimivaltaa määrittelevät säännökset. Uusi hallintosääntö astui voimaan 1.1.2022. Talousarviokäsittelyssä 2019 oli nostettu esille toimistotyön kartoituksen tekeminen. Asia nytkahti eteenpäin loppuvuodesta 2020 ja ensimmäiset päätökset asiassa tehtiin keväällä 2021. Niiden perusteella toteutettiin ns. ensimmäisen vaiheen ratkaisu, jossa hallintopalveluista siirtyi talous- ja henkilöstöpalveluihin kaikkiaan viisi työntekijää.

Vuosi 2021 oli vaalien vuosi. Kunnallisvaalien myötä kaupunki sai uudet päättäjät, mutta myös syksyllä järjestettiin vaalit, joissa valittiin henkilöstön keskuudesta työsuojeluvalluudet, varavalluudet ja työsuojelutoimikunnan jäsenet. Kaupunginhallitus päätti

työsuojeluvaltuutettujen vapautuksen kertoimen niin, että kaupunkiin saatiin neljä kokopäiväistä työsuojeluvaltuutettua.

Virka- ja työehtosopimusten mukaisesti työnantajalla oli 1.4.2021 käytössään järjestelyerä, jonka käytöstä käydään laajat neuvottelut. Keväällä yksittäisiä neuvotteluja oli lähes 40. Syyskuun alussa koko kuntakenttä otti merkittävän askeleen kohti sosiaali- ja terveystalouden irrottamista kuntien tehtävistä, kun kunta-alalla otettiin käyttöön sote-sopimus, johon siirrettiin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät. Vuoden lopussa sote-sopimuksen piirissä oli kaikkiaan 1511 viranhaltijaa/työntekijää. Kesällä Suomen eduskunta hyväksyi ns. sotelait, jotka käynnistivät muutoksen valmistelun, jotta hyvinvointialueet voivat käynnistyä 1.1.2023.

Keväällä sosiaali- ja terveystalouksissa alkoi henkilöstöpula näkyä uudella tavalla. Sijaisia ei enää saanut riittävästi ja työvoimapula laajeni myös hoitajiin. Lääkärripula on ollut arkea jo pidemmän aikaa. Kaupunginvaltuusto päätti kesäkuussa ns. sijaispoolin perustamisesta, minkä perusteella loppukesän ja alkusyksyn aikana rekrytoitiin 61 eri ammattiin kuuluvaa työntekijää vakituiseksi sijaisiksi. Lisäksi käynnistettiin erityistoimenpiteitä uusien työntekijöiden ja sijaisten paremman perehdyttämisen varmistamiseksi. Vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärä kuitenkin osoittaa, että sijaispoolista ei ole saatu sitä apua, mitä varten se perustettiin. Ongelmat niin vakituisen henkilöstön kuin määräaikaisten sijaistenkin saamiseksi jatkuvat edelleen. Vanhuspalveluissa käynnistettiin lainsäädännön muuttumisen myötä hoitoapulaisten kouluttaminen oppisopimuksella helpottamaan työvoimapulaa.

Henkilöstön kehittäminen työelämän laadun keinoin vakiintui toimintatavaksi. Kahdesti vuodessa toteutettavan työelämän laatu -kyselyn avulla pureudutaan työyhteisöjen vahvuuksiin ja kehittämistarpeisiin. Tulosten valmistuttua esimiehen tulee käsitellä tulos henkilöstönsä kanssa vuorovaikutuksessa ja laatia yhdessä kehityssuunnitelma tai muuttaa edellistä kehityssuunnitelmaa tarkennetaan muuttuneilta osin. Tavoitteena on kehittää työyhteisön toimintaa, selkiinnuttaa prosesseja ja parantaa työhyvinvointia. Vuonna 2021 kysely tehtiin ensimmäisen kerran kaksi kertaa vuodessa ja lisäksi toteutettiin ensimmäinen esimiesosaamisen itsearviointi. Mm. näiden keinojen avulla työyhteisöjen työtä ja toimintaa kehitetään. Työntekijälle tämä tarkoittaa omaa työtä koskevien vaikuttamismahdollisuuksien lisääntymistä. Esimiehille ja johdolle työelämän laadun menetelmä on esimiestyön ja strategisen tarkastelun työkalu. Työelämän laadun kehittäminen tuo merkittävän lisän työsuojelun ja työterveyshuollon muodostamaan turvekehikkoon.

Yhteistoimintaelin käsitteli henkilöstöraporttia kokouksessaan 23.3.2022 ja merkitsi henkilöstöraportin tiedoksi. Pääluottamusmiehet esittivät huolensa sen johdosta, että kaupunkiin jäävissä palvelualueissa on vaikeuksia saada sijaisia ja myös vakituista henkilöstöä. He toivoivat, että näissäkin palveluissa, eritoten varhaiskasvatuksessa, olisi käytettävissä varahenkilöstöä.

Esittelijä	Vs. Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstöraportin vuodelta 2021 tiedoksi, toimittaa henkilöstöraportin tarkastuslautakunnalle ja ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se merkitsee vuoden 2021 henkilöstöraportin tiedoksi.
Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Tilintarkastaja

Tarkastuslautakunta  
Toimistopalvelut