

Henkilöstöraportti 2022

Kaupunginhallitus 27.03.2023 § 91
1095/01.00.02.01/2023

Valmistelija

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

Vuosi 2022 näyttäyty vahvimmin hyvinvointialueuudistuksen valmisteluvuotena. Vuoden 2022 lopussa hyvinvointialueelle siirtyi 1661 viranhaltijaa/työntekijää, joista 1324 oli vakituisessa ja 337 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Hyvinvointialueuudistus oli ja on erityisesti henkilöstöuudistus. Henkilöstötietoja luovutettiin Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle vuoden 2022 aikana kolmella massasiirtolla, minkä lisäksi syyskuusta alkaen kaikista vuodenvaihteen yli menevistä henkilöstöpäätöksistä piti tehdä kaksinkertaiset kirjaukset. Tämä työllisti sosiaali- ja terveystalvelujen esimiesten lisäksi henkilöstöpalvelujen asiantuntijoita merkittävästi. Huolellinen pohjatyö oli kuitenkin edellytys Varhan toiminnan mahdollisimman sujuvalle alkamiselle tammikuussa 2023. Kaupunginvaltuusto teki henkilöstön liikkeenluovutus päätöksen Varhalle ja Kaarealle 4.10.2022.

Vuosi 2022 oli kolmas koronavuosi. Koronasta johtuvia poikkeusjärjestelyjä jatkettiin edelleen sosiaali- ja terveystalveluissa, mutta vuoden aikana korona muuttui osaksi arkea eri tavalla kuin aiempina vuosina. Etätyötä tehneet yksiköt siirtyivät hybridimalliin.

Henkilöstön saatavuuteen tuli vuoden 2022 aikana uudenlaisia haasteita. Hoitoalan henkilökunnan saatavuus on heikentynyt jo usean vuoden ajan, mutta vuoden 2022 aikana saatavuusongelmat laajenivat moniin muihinkin tehtäviin. Pätevien hakijoiden puute monissa teknisen alan ja rakennusvalvonnan tehtävissä, varhaiskasvatuksen henkilökunnassa ja eritoten varhaiskasvatuksen opettajissa, mutta myös laitoshuoltajien rekrytoinneissa oli arkipäivää. Myös soveltuissa hakijoissa huomattava pudotus. Runsaasti kelpoisia hakijoita oli ainoastaan toimistoalalla, viestinnässä ja työhyvinvointiin liittyvissä tehtävissä. Myös kaupungin johtajistossa (13 virkaa) oli paljon vaihtuvuutta. Koko vuoden samassa virassa vakituisessa olleita ilman tiedossa olevaa irtisanoutumista oli heistä kuusi. Vakituisten virkamääräyksen heistä vuoden aikana sai kolme, joista kaksi rekrytoitiin kaupungin omasta organisaatiosta. Neljässä virassa oli vuoden päättyessä sijaisjärjestely ja kahdessa niistä oli joko jo käynnistynyt tai tiedossa oleva rekrytointi.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022 oli aiempia vuosia merkittävästi suurempaa. Alkaneiden palvelussuhteiden vaihtuvuus-% oli vielä vuonna 2020 4,8 %, kun se vuonna 2022 oli 12,7%. Luvut eivät sisällä Varhaan siirtyneitä palvelussuhteita.

Sairauspoissaolot lisääntyivät merkittävästi. Alkuvuonna työyhteisöissä riehui aiempaa herkemmin tarttuvan koronavariantin lisäksi monia epidemioita. Koronan ohjeistus edellytti olemaan poissa työstä viisi oireetonta päivää, mikä lisäsi poissaoloja entisestään. Myös pääsyä terveydenhuollon palveluiden pariin koronan johdosta vaikeutettiin. Esimiehen luvalla poissaolemista helpotettiin tämän johdosta ja poissaolon enimmäismääräksi vahvistettiin 9 kalenteripäivää. Nämä poissaolot kasvoivatkin vuodesta 2021 yli 60 prosentilla. Henkilöstön sairauspoissaoloja oli kaikkiaan 77.519 kalenteripäivää, mikä on enemmän kuin koskaan Salon historiassa. Kasvua vuoteen 2021 verrattuna on yli 20.000 kalenteripäivää. Henkilötyövuotta (HTV2) kohden laskettuna sairauspoissaolot merkitsevät 23,3 kalenteripäivää. Suurista

palvelualueista suurin kasvu oli perusopetus- ja nuorisopalveluissa (74%), mutta henkilötyövuotta kohti laskettuna sairastavuus oli suurinta vanhuspalveluissa (35,0 kal.pv / HTV2) ja varhaiskasvatustalouksissa (28,7 kal.pv / HTV2).

Vuosi 2022 oli myös työtaisteluvuosi. KT, JAU ja JUKO pääsivät toukokuussa erillissopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista vuosille 2022–2025. Kuntien ja kuntayhtymien lisäksi ratkaisua sovelletaan myös hyvinvointialueilla työskentelevään ja niille palkattavaan henkilöstöön. Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025.

Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Sen sijaan SOTE ry:n kanssa päästiin sopimukseen vasta lokakuun alussa. Tätä edelsi työtaistelutoimenpiteet, jotka Salossa näyttäytyivät pääosin vuoronvaihto- ja ylityökieltoina kesäkauden ulkopuolella. Sovintoehdotus ja aiemmin hyväksytty kunta-alan sopimusratkaisu nostavat SOTE-sopimuksen piirissä olevan henkilöstön ansioita sopimuskaudella 2022–2025 arviolta keskimäärin vähintään 13 prosenttia. Kunta-alan ratkaisuun sisältyy myös ns. perälautalauseke, joka kytkee kunta-alan palkat vienti- ja teknologiateollisuuden mahdollisiin kunta-alaa parempiin korotuksiin. Tämä kytkös on työmarkkinoilla täysin uusi avaus, ja se on herättänyt paljon myös kritiikkiä.

Vuonna 2022 sopimukseen perustuvat palkankorotukset vaihtelivat jonkin verran sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Esimerkiksi KVTES:n ja SOTE-sopimuksessa piirissä oleville maksettiin tehtäväkohtaiseen palkkaan yleiskorotus 1.6.2022 (2 %) ja lokakuussa keskitetty järjestelyerä (0,5 %). Vuonna 2022 Salon kaupungin henkilöstökulut nousivat 3,3 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna (sisältää sekä palkankorotukset että uudet tehtävät).

Henkilöstön sairauspoissaolot ja vaihtuvuus, niistä aiheutuvat työjärjestelyt ja rekrytoinnit hyvinvointialueelle siirtymisen valmistautumisen ja organisaatiouudistuksen paineissa aikaansaiivat sen, että vuosi 2022 oli esimiehille poikkeuksellisen kuormittava.

Talousarviossa vuodelle 2022 oli asetettu 1 miljoonan euron henkilöstömenojen säästötavoite. Sitä tavoiteltiin kolmen eri keinon avulla: lomapalkkavelan pienentämisellä, palkattomien vapaiden pitämällä ja lomarahen vaihtamisella vapaaksi. Hyvinvointialueen valmistelu ja sairaspoissaolojen raju lisääntyminen kuitenkin johtivat siihen, että tavoitetta ei saavutettu eikä em. syistä tavoitetta erityisesti vuoden aikana korostettu. Lomapalkkavelka kasvoi vuoden 2021 summasta 294.432 eurolla, palkattomia vapaita pidettiin lähes 360.000 euron säästön verran ja lomarahen vaihtamisella vapaaksi saavutettiin lähes 225.000 euron menojen vähennys. Näiden yhteisvaikutus oli n. 290.000 euron henkilöstömenojen vähennys.

Henkilöstön kehittäminen työelämän laadun keinoin jatkui. Syksyn 2022 kysely oli jo viides, ja pidemmän aikavälin kehitys alkoi näkyä. Merkittävin parannus näkyy esimiestyön indeksissä, jossa ensimmäisestä mittauksesta syksyyn 2022 on indeksi muuttunut 60,5%:sta 65,3%:iin. Työelämän laadun menetelmän perusajatuksena on kyselyn jälkeen käsitellä tulos työyhteisössä yhdessä läpi, tunnistaa kehittymiskohdat ja pienillä arjen teoilla parantaa työyhteisön toimivuutta. Kehittymissuunnitelmaa pitää käsitellä säännöllisesti kyselyjen välillä ja huolehtia sovittujen kehittämistoimien toteutuksesta. Esimiehille ja johdolle työelämän laadun menetelmä on esimiestyön ja strategisen tarkastelun työkalu. Työelämän laadun kehittäminen tuo merkittävän lisän työsuojelun ja työterveyshuollon muodostamaan työyhteisön työhyvinvoinnin

kokonaisuuteen. Työelämän laadun mittaaminen on tuonut myös strategiseen henkilöstösuunnitteluun uudenlaista jäntevyyttä.

Yhteistoimintaelin käsittelee henkilöstöraportin kokouksessaan 23.3.2023.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstöraportin vuodelta 2022 tiedoksi, toimittaa henkilöstöraportin tarkastuslautakunnalle ja ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se merkitsee vuoden 2022 henkilöstöraportin tiedoksi.
Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Tarkastuslautakunta