

Henkilöstöraportti vuodelta 2023

Kaupunginhallitus 25.03.2024 § 95
1801/01.00.02.01/2024

Valmistelija

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

Vuosi 2023 on ensimmäinen hyvinvointiuudistuksen jälkeinen vuosi. Kaupungin henkilöstömäärä väheni vuoden 2022 lopussa 1.661 viranhaltijalla/työntekijällä, joista 1.324 oli vakituisessa ja 337 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2023 lopussa kaupungin palveluksessa oli 1.908 viranhaltijaa/työntekijää, joista vakituisessa palvelussuhteessa oli 1.535 ja määräaikaisessa 369 henkilöä.

Kaupungin uusi strategia, ”Avaimet kaikkiin oviin”, hyväksyttiin kaupunginvaltuuston kokouksessa joulukuussa 2022. Strategia sisältää henkilöstöä koskevan yleisavaimen, jossa todetaan, että *”Pidämme huolta, että henkilöstömme voi hyvin ja jokainen pystyy kehittämään omaa osaamistaan. Panostamme hyvään johtamiseen ja työnantajakuvan kehittämiseen osaajien pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi.”* Työnantajakuvan laajapohjaisen käsityksen saamiseksi henkilöstöltä kysyttiin marraskuussa 2023 näkemyksiä kaupungin ja työntekijän omien arvojen vastaavuudesta, tyytyväisyydestä omaan työhön, palkkaukseen ja etuuksiin, mahdollisuuksista urakehitykseen sekä pyydettiin havaintoja niistä tekijöistä, joilla työnantajamielikuvaa voitaisiin parantaa. Kyselyyn vastasi 321 työntekijää, mikä on 15,5 % koko henkilöstöstä. Työnantajamielikuvan työstäminen jatkuu vuoteen 2024.

Organisaatiouudistuksen eteneminen jatkui ja kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden toimialajaon kesäkuun kokouksessaan. Päätöksellä muodostui neljän toimialan malli, joista konsernipalveluiden toimiala aloitti jo elokuun alussa mutta muut toimialat; sivistyspalvelut, elinvoimapaalvelut ja tekniset palvelut, käynnistyivät vuoden 2024 alusta. Organisaatiouudistuksen toimivalta ratkaistiin hallintosääntöuudistuksella, josta kaupunginvaltuusto päätti joulukuun kokouksessaan. Hallintosäännön uudistuksella mm. täyttölupamenettelyä muutettiin. Jatkossa täyttöluvan myöntää kaupunginjohtaja ja rekrytointiohjeen muutoksen perusteella täyttöluvan piiriin kuuluu enää KVTES:n liitteen 1 alainen henkilöstö, johon kuuluvat mm. osa asiantuntijatehtävistä, toimistoala ja tietohallinto.

Varhaiskasvatuksen työnkuormitus on haastanut esihenkilöitä ja työntekijöitä, mikä on näkynyt mm. sairauspoissaoloissa sekä arjen sujuvuudessa. Helmikuussa käynnistettiin varhaiskasvatuksen ja henkilöstöpalveluiden yhteinen, sisäinen hanke, jonka tavoitteena oli helpottaa varhaiskasvatuksen toimintaa. Vuoden aikana valmisteltiin sijaispoolin laajennus ja hyväksyttiin varhaiskasvatuksen sosionomien tehtävät, joista valtuusto päätti talousarvion yhteydessä joulukuussa. Sosionomien palkkaaminen mahdollistaa varajohtajien työpanoksen suuntaamisen aiempaa enemmän päiväkodin johtajan tukemiseen. Käyttöön otettiin myös erityisavustajien rekrytoiva oppisopimus ja tuettiin esihenkilötyötä pitkäkestoisella valmennuksella sekä toteutettiin useita muita pienempiä kehittämistoimia. Jo alkuvuodesta 2024 toimenpiteiden vaikutus on alkanut näkyä ja päiväkotien arki on sujunut aiempaa paremmin.

Hyvinvointialueuudistus muutti olennaisesti kaupungin vuoden 2023 sairauspoissaolotilannetta. Kun vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 24,6 kalenteripäivää / htv2 (henkilötyövuosi2), sama luku vuonna 2023 oli 17,2. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen korkea

varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa ja myös perusopetuksen poissaolot ovat olennaisesti kasvaneet usean vuoden vertailussa.

Vuonna 2023 Salon kaupungin henkilöstökulut nousivat 3,2 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna (sisältää sekä palkankorotukset että uudet tehtävät). Nämä tiedot on laskettu niiden palvelualueista, jotka olivat olemassa sekä vuonna 2022 että vuonna 2023. Kasvu sisältää palkantarkistusten lisäksi henkilöstölisäyksiä ja liikkeenluovutuksen.

Vuonna 2023 kunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen perustuvia palkantarkistuksia toteutui seuraavasti:

1.1.2023 eläinlääkärit: yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä

1.6.2023 kaikki sopimukset: yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä

30.6.2023 kaikki sopimukset: kertaerä

1.10.2023 eläinlääkärit: yleiskorotus

1.6.2023 kaupungin käytössä oli paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä kaikissa kuudessa sopimuksessa. Henkilöstöjaosto päätti käyttää merkittävän osan paikallisista eristä henkilökohtaisen lisän kehittämiseen, mikä käytännössä tarkoitti kaikkien kaupungin palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden uudelleen arviointia henkilökohtaisen lisän kriteereillä. Henkilöstöjaoston päätös oli merkittävä päänavaus pitkään hiljaiseloa eläneeseen henkilökohtaiseen lisään, mutta myönteisyydestään huolimatta aiheutti henkilöstössä myös mielipahaa. Salon henkilökohtaisen lisän taso on kuitenkin hyvä verrattuna koko kuntakentän vähimmäistasoihin.

Vuoden 2023 lopussa kaupungissa maksettavien henkilökohtaisten lisien osuudet olivat sopimuksittain seuraavat. Toisessa sarakkeessa on ao. sopimuksen vähimmäismäärä:

Henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisesta palkasta	Salo 2023	Sopimuksen vähimmäistaso
KVTES	3,9 %	1,3 %
OVTES	3,4 %	1,3 %
osio G	5,4 %	Osio G 1,75 %
Teknisten sopimus	16,1 %	0,6 %
Lääkärisopimus	3,1 %	eläinlääkärit, ei määritelty
Sote-sopimus	4,3 %	1,3 %
Tuntipalkkaisten sopimus	7,1 %	ei määritelty

Henkilöstön kehittäminen työelämän laadun keinoin jatkui. Syksyn 2023 kysely oli jo seitsemäs, ja pidemmän aikavälin kehitys alkoi näkyä. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen eri indeksien tasot jossakin määrin paranivat. Uutena osa-alueena vuonna 2023 toteutettiin esihenkilöiden qwl-tulos, jolla arvioitiin esihenkilöiden työhyvinvoinnin tilaa. Syksyn 2023 esihenkilöiden QWL-tulos syntyi 89 esihenkilön vastauksesta, vastausprosentin ollessa 88 %.

Organisaation esihenkilöiden työelämän laadun (QWL) indeksi oli syksyn 2023 mittauksessa 72,6 prosenttia, kun koko henkilöstön QWL-tulos oli 69,5 prosenttia. Työelämän laadun osatekijöitä tarkastellessa tulos oli hyvä.

Tuloksessa syntynyt hienoinen ero koko kaupungin tulokseen syntyi arvioitaessa asiantuntevaa johtamista. Esihenkilöarvioissa johtamisen QWL-indeksi oli 60,3 prosenttia, kun koko henkilöstön johtamisen QWL-indeksi oli 57 prosenttia. Esihenkilöiden tulos ylittää tavoitearvon 60 prosenttia. Esihenkilöiden arvioidessa omaa esihenkilöään oli esimiestyön

QWL-indeksi 69,7 prosenttia, kun koko henkilöstön tuloksessa esimiestyön indeksi oli 68,2 prosenttia. Molemmat tulokset ylittävät tavoitearvon 65 %.

Yhteistoimintaelin käsittelee henkilöstöraportin 25.3.2024.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstöraportin vuodelta 2023 tiedoksi, toimittaa henkilöstöraportin tarkastuslautakunnalle ja ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se merkitsee vuoden 2023 henkilöstöraportin tiedoksi.
Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Toimistopalvelut