

Kaupunginhallitukselle

PRIDno-2021-4402

Kaupungin työntekijöiden työhyvinvointi- ja työssäjaksaminen turvattava, valtuustoaloite, Vasemmistoliiton Porin valtuustoryhmä, ensimmäinen allekirjoittaja Milka Tommila**HR-yksikön lausunto**

Kaupunginhallitus on pyytänyt HR-yksikön lausuntoa Vasemmistoliiton Porin valtuustoryhmän, ensimmäinen allekirjoittaja Milka Tommila kaupungin työntekijöiden työhyvinvointi- ja työssäjaksaminen turvattava -valtuustoaloitteesta.

Valtuustoaloitteen tarkempi sisältö ja asian aiempi käsittely on luettavissa historiatiedoista.

Voimassa oleva rekrytoinnin menettelytapaohjeistus:

Kaupunginhallitus on päättänyt vahvistaa rekrytointeja koskevat menettelytapaohjeet. Päätös on voimassa 1.9.2021 - 31.12.2022. Rekrytointia koskevaa menettelytapaa päivitettiin seuraavasti:

"Toiminnan suunnitteluun liittyvän henkilöstösuunnitelman ja siihen perustuvan käyttösuunnitelman henkilöstömenojen toteutumista ja sitovuutta tulee vahvistaa. Rekrytoinneissa tulee noudattaa vahvistettua henkilöstösuunnitelmaa. Henkilöstöön liittyvä tulevien vuosien tavoitetaso määritellään talousarvio- ja henkilöstösuunnitteluprosessin sekä Satakunnan hyvinvointialueen valmistelun yhteydessä.

Käyttösuunnitelman henkilömenolaji sekä siihen liittyvä henkilöstösuunnitelma ovat toimialoja, liikelaitoksia sekä Satakunnan pelastuslaitosta sitovia. Henkilöstömenoihin tarvittavat mahdolliset määrärahamuutokset tulee käsitellä talous- ja hallintoyksikön kanssa.

Vuoden kestävät ja sitä pidemmät virat ja toimet täytetään kaupunginhallituksen myöntämän täyttöluvan perusteella. Perusturva lähettää täyttölupaesityksensä kaupunginhallituksen käsiteltäväksi lautakuntakäsittelyn kautta. Muiden toimialojen ja laitosten osalta täyttölupamenettelyn käsittelee henkilöstöjohtaja, kaupunginjohtaja ja lopuksi hänen esittelystään kaupunginhallitus.

Täyttölupamenettelyä ei tule kiertää ketjuttamalla alle vuoden mittaisia rekrytointeja. Määräaikaisuuden asianmukaisiin perusteisiin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Toimialajohtajilla ja laitosten johtajilla sekä konsernipalvelujen osalta rahoitusjohtajalla, talous- ja hallintojohtajalla sekä henkilöstöjohtajalla on oman vastualueensa osalta toimivalta seuraaviin rekrytointeihin ilman kaupunginhallituksen päätöstä niiden kestosta riippumatta:

- *Tehtäväjärjestelyihin perustuvat sisäiset siirrot. Kaupunginhallitukselle esitetään täyttölupa, jos tehtäväjärjestelyn toteuttamisen jälkeen tarvitaan myös vuoden tai sitä pidempi lisärekrutointi.*
- *Sisäiset määräaikaiset oppisopimuspäätökset*
- *Rekrutoinnit, joita ulkopuolisen tahon kanssa voimassa olevat palvelusopimukset edellyttävät*
- *Ulkopuolisella hankerahoituksella tehtävät rekrytoinnit*

Tehtävänimikkeiden ja palkkauksen määrittelyn osalta noudatetaan voimassa olevaa ohjeistusta ja toimintasäännöissä määriteltyä toimivaltajakoa."

HR-yksikkö lausuu asiassa seuraavaa:

Rekrutointimenettelyä koskevia menettelytapoja määriteltiin uudelleen vuonna 2020 tilanteessa, jossa kaupungin taloustilanteeseen jouduttiin nopeasti reagoimaan usealla eri tavalla. Yhtenä keinona oli pyrkiä pienentämään henkilöstökustannuksia ja ainakin välttämään henkilöstökulujen nousu arvioimalla tarkasti toteutettavia rekrytointeja. Rekrytointien osalta täyttölupamenettely nostettiin kaupunginhallituksen päätettäväksi vakituisten ja vuotta pidempien määräaikaisten tehtävien osalta. Menettelytapaa on myöhemmin tarkistettu, jotta prosessi ei aiheuttaisi aiemmassa määrin ylimääräistä työtä ja viivästyttäisi rekrytointien toteuttamista.

Rekrutointimenettely ei ole johtanut merkittävässä määrin henkilöstön vähentymiseen tai se ei näy henkilötyövuosikertymissä. Toimialojen välillä on ollut eroja, mutta varsinkin lakisääteisten tehtävien resursointi on huomioitu. Teknisellä toimialalla henkilöstön väheneminen oli suhteellisesti suurin rekrytointirajoitusten myötä. Samanaikaisesti erityisesti perusturvan toimialalla, mutta myös muilla toimialoilla on ilmennyt rekrytointivaikeuksia eli avoimia tehtäviä ei ole saatu aina täytettyä. Näin on ollut erityisesti perusturvan ja sivistystoimialan tietyissä tehtävissä.

Täyttölupamenettelyllä on haluttu korostaa rekrytointien tarpeen arviointia ja arvioida mahdollisia uudelleenjärjestelyjä. Kaupunginhallitus on muutamaa yksittäistä palautusta lukuun ottamatta hyväksynyt sille esitetyt täyttöluvat. Täyttölupamenettely aiheuttaa normaaliin toimintamalliin verrattuna jonkin verran ylimääräistä hallinnollista työtä ja rekrytointiprosessi kestää normaalia kauemmin.

Menettelytapaohjeeseen on kirjattu seuraavasti:

"Toiminnan suunnitteluun liittyvän henkilöstösuunnitelman ja siihen perustuvan käyttösuunnitelman henkilöstömenojen toteutumista ja sitovuutta tulee vahvistaa. Rekrytoinneissa tulee noudattaa vahvistettua henkilöstösuunnitelmaa. Henkilöstöön liittyvä tulevien vuosien tavoitetaso määritellään talousarvio- ja henkilöstösuunnitteluprosessin sekä Satakunnan hyvinvointialueen valmistelun yhteydessä."

Tavoitetilan tulisi olla ohjeeseen kirjatun mukainen, jolloin erillistä täyttölupamenettelyä ei tarvittaisi tai sitä ei tarvitsisi saattaa kaupunginhallituksen päätettäväksi. Rekrytoinneissa henkilöstösuunnittelu, tulevan vuoden ja myös pidemmän aikavälin poistuman arviointi korostuu. Henkilöstösuunnittelussa sekä toiminnan organisoinnissa tulee huomioida henkilöstöriskit, jotta yllättävät poistumat eivät heikentäisi toimintakykyä liiallisesti.

Työhyvinvointi ja jaksaminen:

Rekrytointikiellon vaikutukset eivät näy koko organisaation tasolla henkilöstön työkykyä kuvaavissa tunnusluvuissa. Alkukevään 2020 koronapandemiasta aiheutuvan sairaspöissaolojen hetkellisen kasvun jälkeen terveysperusteiset poissaolopäivät laskivat edellisvuoden tasolle. Sairaspöissaoloja kertyi viime vuonna 3,9 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019. Poissaolot vähenivät mm. Perusturvassa ja Teknisellä toimialalla. Koko kaupungin sairaspöissaolot vuonna 2021 olivat 17,9 kalenteripäivää/htv1.

Henkilötyövuosien vähentämisen keinoksi otetun rekrytointikiellon vaikutukset kuormittivat toimialoja epätasaisesti. Kuormitusta on syntynyt erityisesti Teknisellä toimialalla, jossa kaupunginhallituksen asettamaa rekrytointirajoitusta on noudatettu tarkasti. Henkilöstön keskuudessa on noussut esille säästöpainesta tyypillisesti syntyvää negatiivista keskustelua ja epävarmuustekijöitä. Tähän on pyritty vaikuttamaan aktiivisella tiedottamisella ja henkilöstön osallistamisella säästökeinojen suunnitteluun. HR seuraa henkilöstön työhyvinvointia säännöllisesti johdon kanssa, ja työterveyshuolto esittää havaintojensa pohjalta toimenpide-ehdotuksia toimialojen ja laitosten johdolle.

Vuosina 2020 ja -21 on toteutettu useita seurantaan pohjautuvia kaupunkitasoisia toimenpiteitä:

Työterveyshuoltoyhteistyö:

- Toimintasuunnitelmassa painopiste ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin ja mielenterveyspöissaolojen hallintaan
- Työterveyshuoltosopimukseen lisätty mielen hyvinvoinnin palvelut: Mielen chat ja sparrin sekä lyhytpsykoterapia.
- Työterveyspsykologien yhteydenotot mielenterveysyistä sairauslomalla oleviin
- Terveysriski-indikaattorien seurannan mukainen työntekijöiden kontaktointi
- Työpaikkaselvitysten yhteyteen liitetty kysely, jonka perusteella kohonneen terveysriskin omaavat työntekijät ohjautuvat työterveyshuollon palvelujen piiriin

Työkykyjohtamisen tuki:

- Koulutusohjelmaan sisällytetty esimiesten osaamisen vahvistaminen työkykyjohtamisessa (Sirius HR-järjestelmä, työkykyjohtamisen toimintamallit, varhainen tuki mielen hyvinvoinnin haasteissa)
- Varhaisen tuen Teams -klinikat (asiantuntijana johtava työterveyspsykologi Terveystalosta).

- Uuden työturvallisuusjärjestelmän käyttöönotto ja siihen liittynyt kattava työsuojelukoulutus

Henkilöstön työhyvinvointikoulutus- ja valmennus:

- Palautuminen ja työyhteisötaidot/ luottamuksen rakentaminen työyhteisössä
- Uni- ja Aivoergonomia Teams-klinikat (Terveystalo)
- Verkkopuntarivalmennukset (Sydänpiiri)
- KILLA-kuntoutuskurssi
- vuoden 2022 koulutusohjelman painopiste on työturvallisuus

Perusturvan työhyvinvoinnin kehittämiseksi HR-yksikköön rekrytoitu projektipäällikkö vastaa Perusturvan tuottavuusohjelmaan sisältyvästä Työhyvinvointiprojektista. Projektissa esimiehiä ja henkilöstöä osallistamalla kehitetään ja saatetaan käyttöön useita alkukartoitukseen pohjautuvia toimenpiteitä.

Henkilöstöedut ja liikunta- ja virkistystoiminta:

Henkilöstöetujen ja tyhy-toiminnan päivittäminen ja koronapandemian ja säästötoimenpiteiden aiheuttamien rajoitusten kompensointi sekä tyhy-toiminnan yhdenmukaistaminen eri toimialojen ja laitosten osalta

- 1.9. – 31.12.2021 Epassi 150 € työntekijäkohtaisella liikunta- ja kulttuurisaldolla
- henkilöstölle suunnattua tyhy-toiminnan aktivointi (lajikokeilut, kampanjat, tapahtumat).
- vuonna 2022 Epassietu on 200 €/ työntekijä.

Yhteenveto:

Täyttölupamenettelyn tarkoitus on ollut osana muita sopeuttamistoimenpiteitä reagoida nopeasti taloudellisen tilanteen parantamiseen. Täyttölupamenettely ei estä eikä ole estänyt tarvittavien rekrytointien tekemistä. Täyttölupamenettely aiheuttaa viivettä rekrytointiprosessiin, minkä vuoksi suunnitelmallisen toiminnan tarve korostuu. On selvää, että nopeaa reagointia vaativissa rekrytoinneissa (esim. irtisanoutumiset, pitkät poissalot) nykyinen menettelytapa aiheuttaa jonkin verran viivettä ja vähentää joustavuutta.

Työhyvinvoinnin, jaksamisen ja työvoiman saatavuuden näkökulmasta keskeistä on hyvä työn organisointi ja resursointi. Toimialat ovat laatineet henkilöstösuunnitelmat kuluvalle vuodelle, jossa edellä mainitut asiat on etukäteen suunniteltu. Satunnaiseen poistumaan reagointi tehtäviä järjestelmällä kuormittaa henkilöstöä ja esimiehiä erityisesti siksi, että tilanne muuttuu taajaan eikä se ole kaikilta osin ennakoitavissa.

Nykyisen rekrytointeja koskevan menettelytavan tarvetta tulee arvioida uudelleen viimeistään syksyllä 2022.

Täyttölupien määrät ja henkilötyövuosikertymät koko organisaation osalta lausunnon liitteenä.

