

Henkilöstöraportti 2022

Kaupunginhallitus 03.04.2023 § 122

Valmistelu- ja lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Anu Kalliosaari, etunimi.sukunimi@porvoo.fi.

Henkilöstöraportti vuodelta 2022 on valmistunut.

Vuosi 2022 oli vaihteleva ja työntäyteinen. Vuoden ensimmäiset kuukaudet koronapandemia oli jo vakavuudessaan lieventynyt, mutta tartuttavuutta eivät ehkäisseet edes kattavat rokotukset. Koronaan liittyvien sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2776 % lla edellisestä vuodesta. Vuonna 2021 koronaan altistuneita oli paljon, mutta sairastuneita vain joitakin. Koko vuoden jatkuneet runsaat koronapoissaolot nostivat kaikkien terveysterveystieteiden poissaolojen määrää 32,70 prosentilla.

Vuosi 2022 oli myös suurten muutosten vuosi. Pandemian vielä jatkuessa valmisteltiin sosiaali- ja terveystoimen sekä pelastustoimen erkaantumista, viimeisteltiin kaupunkistrategiaa ja suunniteltiin organisaatiouudistusta. Samanaikaisesti henkilöstön saatavuusongelmat jatkuivat etenkin hoitoalalla. Työ- ja virkaehtosopimusten voimassaolon päätyttyä nähtiin myös työtaistelutoimenpiteitä.

Vakinaiset palvelussuhteet vähenivät 15 ja määräaikaiset palvelussuhteet lisääntyivät 31 palvelussuhteella. Vakinaisten palvelussuhteiden määrän vähentyminen johtuu siitä, että konsernijohtoon kuuluneen hallintopalvelukeskuksen 48 vakinaista palvelussuhdetta siirrettiin HPK Palvelut Oy:öön 1.10.2022 alkaen. Ilman yhtiöittämistä palvelussuhteiden määrä olisi kasvanut 33 palvelussuhteella. Rekrytointihaasteet, organisaatiouudistus sekä hyvinvointialueuudistus vaikuttivat myös siihen, että kaikkia vapautuneita tehtäviä ei täytetty välittömästi.

Vuoden viimeisenä päivänä palvelussuhteessa oli 36 henkilöä enemmän kuin edellisen vuoden lopussa. Lisääntyneet poissaolot aiheuttivat kuitenkin sen, että vuoden aikana käytettävissä olevat henkilötötyvuodet (HTV3) eivät juurikaan lisääntyneet edellisvuodesta. Työajasta käytettiin 74,47 % työhön ja 25,53 % erilaisiin poissaoloihin, kun vuonna 2021 työhön käytettiin 1,5 %-yksikköä enemmän (75,97 %). Maksettujen palkkojen määrä on kasvanut lisääntyneen henkilöstömäärän ja lisääntyneiden ylitoiden johdosta noin 6 %. Kunnallinen palkkaratkaisu, työaikalaisat ja palkkiot ovat osaltaan nostaneet palkkakustannuksia. Karanteenit, sairauspoissaolot ja henkilöstön saatavuusongelmat etenkin sosiaali- ja terveystoimessa ovat lisänneet tehdyn ylityön määrää. Yli- ja lisätyön kustannukset ovat kasvaneet 24 % vuodesta 2021.

Etätyö vakiintui osaksi asiantuntijatyötä ja etä- ja hybridikokousten ja -koulutusten toimintamallista tuli pääasiallinen toimintamalli.

Koulutuspäivien lukumäärä on koronavuosien jälkeen noussut lähes pandemiaa edeltävälle tasolle. Keväällä toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikysely Viktor Work Life Metrics Oy:n henkilöstötutkimuksena. Henkilöstön työhyvinvointi oli odotetusti hieman laskenut, mutta oli edelleen hyvällä tasolla. Työhyvinvointia haastoivat kyselyn mukaan korona-aikaiset muutokset työn toteutuksessa ja työpaikan sijaistilanne poissaolojen paikkaamiseksi. Esihenkilöiden johtamistaito oli parantunut edelliseen vuoden 2019 kyselyyn verrattuna.

Nykyisen Henkilöstöohjelman ja työsuojelun toimintaohjelman voimassaolo päättyi vuoden 2022 lopussa. Ohjelman pohjalta on toteutettu useita kehittämishankkeita, joista keskeisimmät liittyvät rekrytointien ja työntajamielikuvan kehittämiseen, osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen, työyhteisöviestintään ja kestävästä työympäristön kehittämiseen. Työsuojelun osalta tärkeimpiä kehittämiskohteita ovat olleet psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja kuormittuneisuuden hallinta sekä muiden työturvallisuusriskien hallinta. Kehittäminen tulee jatkumaan vielä seuraavankin ohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstöohjelmassa sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöraportin yhteydessä. Henkilöstöraportti on koottu henkilöstöohjelman päämäärien ja niihin liittyvien toimenpiteiden mukaisesti. Muut tunnusluvut on valittu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien henkilöstöraporttisuosituksesta. Raportissa vertaillaan tietoja pääasiassa suhteessa edelliseen vuoteen.

Henkilöstöraportti käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja työsuojelutoimikunnassa. Henkilöstöraportin tiedoissa on mukana liikelaitosten tiedot silloin, kun ne ovat olleet saatavilla.

Liitteet: Henkilöstöraportti 2022
Henkilöstökertomus 2022 – konsernihallinto
Henkilöstökertomus 2022 – sosiaali- ja terveystoimi
Henkilöstökertomus 2022 – sivistystoimi
Henkilöstökertomus 2022 – Itä-Uudenmaan pelastuslaitos

Apulaiskaupunginjohtaja
Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstöraportin vuodelta 2022 ja lähettää sen kaupunginvaltuustolle tiedoksi.

Päätös
Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti hyväksyä henkilöstöraportin vuodelta 2022 ja lähettää sen kaupunginvaltuustolle tiedoksi.

Henkilöstökertomus 2022 – konsernihallinto
Henkilöstökertomus 2022 – sosiaali- ja terveystoimi
Henkilöstökertomus 2022 – sivistystoimi
Henkilöstökertomus 2022 - Itä-Uudenmaan pelastuslaitos

Päätös

Kaupunginvaltuusto päätti yksimielisesti merkitä henkilöstöraportin vuodelta 2022 tiedoksi.