



ROVANIEMI

Tarkastuslautakunta 19.3.2024

Henkilöstöpalvelut

Henkilöstöön liittyviä tavoitteita on asetettu useammassa dokumentissa (esimerkiksi talousarviossa henkilöstöön liittyviä tavoitteita on asetettu useamman toimielimen tulokortilla ja lisäksi tavoitteita on asetettu esimerkiksi myös henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa). Mikä on henkilöstötavoitteiden normihierarkia (miten eri asiakirjat suhteutuvat toisiinsa) ja miten kokonaisuutta hallitaan ja miten siitä raportoidaan?

- Talousarviotavoitteet raportoidaan tilinpäätöksessä ja henkilöstöraportissa.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman toteumaa raportoidaan henkilöstöraportissa.

Useampi lautakunta merkitsi talousarvioon 2023 toiminnan keskeiseksi riskeiksi henkilöstön vaihtuvuuteen, saatavuuteen ja jaksamiseen liittyviä riskejä ja osa näistä riskeistä on realisoitunut. Miten näitä riskejä on pyritty ottamaan huomioon koko organisaation tasolla? Onko ollut havaittavissa koko organisaation tasolla syitä, miksi juuri henkilöstön jaksamiseen, saatavuuteen ja vaihtuvuuteen liittyvät riskit ovat päässeet realisoitumaan?

- Riskien toteutumisen juurisyitä ovat henkilöstön saatavuusongelmat sekä henkiset ja fyysiset kuormitustekijät työssä ja vapaa-ajalla. Saatavuusongelmien vuoksi joudutaan rekrytoimaan henkilöstöä jonka osaaminen ja työkykyisyys ei ole optimaalisella tasolla, mistä aiheutuu kuormitusta esihenkilöille ja työtovereille.
- Saatavuushaasteet ovat alakohtaisia eikä Rovaniemikään ole niille immuuni. Huono saatavuustilanne heijastuu myös vaihtuvuuteen.
- Sote-muutoksen jälkeen vaihtuvuus on pienentynyt.

Millä tavalla kaupungin henkilöstösuunnittelu toteutetaan haastavassa taloustilanteessa? Suunnitellaanko ja hallitaanko kaupungin virkoja/toimia kokonaisuutena proaktiivisesti vai käsitelläänkö virkojen/toimien täyttäminen aina tapauskohtaisesti reaktiivisesti esimerkiksi eläköitymisen tai irtisanoutumisen myötä?

- Henkilöstösuunnittelu toteutetaan koko suunnittelukaudelle huomioiden kaikki tiedossa olevat muutokset eli esimerkiksi toiminnasta johtuvat muutokset ja luontaisesta poistumasta johtuvat muutokset.
- Henkilöstösuunnittelu tehdään koko suunnittelukaudelle niin tarkasti kuin mahdollista.
- Henkilöstösuunnitelma kuvaa varattujen palkkamäärärahojen määrän. Palkkamäärärahat budjetoidaan talousarviovuodelle huomioiden tiedossa olevat tes-korotukset, sivukulut ja palkkatekijät.

Miten henkilöstökustannukset ovat kehittyneet toimintavuonna 2023? Onko henkilöstökustannusten kehityksestä tehty vertailua Rovaniemen kaupungin verrokkikaupunkeihin? Miltä osin Rovaniemen kaupunki on onnistunut henkilökustannusten kehityksen näkökulmasta ja miltä osin olisi vielä kehitettävää?

Henkilöstökulut Rovaniemen kaupungissa olivat kertomusvuonna noin 107,5 M€ (vuonna 2022: 164,4 M€).

Toimiala/palvelualue	Toteuma 2022	Toteuma 2023	Muutos
Kaupunginhallitus	-5 132 563	-3 793 290	-1 339 273
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	-147 599 257	-91 491 761	-56 107 496
Elinvoimapalvelut	-3 501 673	-3 190 279	-311 394
Tilapalvelut	-2 901 442	-3 076 623	175 181
Tekniset palvelut	-5 273 099	-5 955 466	682 367
Kaupunki yhteensä	-164 408 034	-107 507 418	-56 900 615

Taulukko 7: henkilöstökulut 2023

Henkilöstökulujen hallinnan kehittäminen

- Henkilöstökulujen vähentäminen tuottavuutta parantamalla
 - Manuaalinen työ koneen tehtäväksi
 - Avoimeksi tulevien tehtävien uudelleenorganisointi
 - Tässä on saatu onnistumisia, mutta työ jatkuu
- Poissaolo- ja eläkekustannusten vähentäminen
 - Poissaolot vähenevät jo toisena vuonna peräkkäin
- Palkkapolitiikan vaikuttavuuden maksimointi
 - TES-erät käytettävä tehokkaasti
 - Tässä on onnistuttu
- Huom! Tarkasteltava oman työn kustannusta suhteessa ostopalveluihin
 - Tehdään osana talouden tasapainotustyötä, vrt. Palkanlaskennan ottaminen omaksi toiminnaksi (onnistui)

Mitkä ovat olleet keskeiset henkilöstötavoitteet toimintavuodelle 2023? Mitä näiden tavoitteiden eteen on tehty ja miten tavoitteet on saavutettu?

Palkkahallinnon siirtäminen omaksi toiminnaksi

- Muutoksella tavoitellaan suunnitelmakaudella palkanlaskentapalvelun laadun parantamista ja kustannusten pienentämistä.
 - Toteuma: Palkkahallinnon palvelut otettiin omaksi toiminnaksi 1.11.2023 alkaen. Siirto ja toiminnan käynnistäminen sujui suunnitellusti ja merkittävimmät tähän liittyvät riskit pystyttiin hallitsemaan. Oman toiminnan kustannukset ovat toteutuneet ennakkoon arvioidun tasoisesti.

Hyvinvointietu

- Talousarviomäärärahoissa on varauduttu henkilöstön hyvinvointiedun maksamiseen vakituiselle ja yli kuukauden pituisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville henkilöille siten, että edun suuruus on 18,33 euroa kuukaudessa ja yhteensä 220 euroa vuodessa.
 - Toteuma: Hyvinvointietua käytettiin 429 865,96 euron edestä vuoden 2023 aikana.

Työsuhteipyöräetu

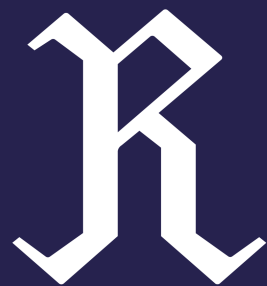
- Tavoitteena on pyöräedun käyttöönottoaminen vuoden 2023 aikana.
 - Toteuma: Pyöräetu otettiin käyttöön elokuussa 2023. Pyöräetupyöriä on otettu käyttöön 188 kappaletta (tilanne 28.2.2024.)

Mitkä ovat olleet keskeiset henkilöstötavoitteet toimintavuodelle 2023? Mitä näiden tavoitteiden eteen on tehty ja miten tavoitteet on saavutettu?

Työtä henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi jatketaan.

- Henkilöstön sairauspoissaolokäytännön päivittäminen vuoden aikana.
 - Toteuma: Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi uuden käytännön 20.9.2023 § 25: [https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Henkiloumlstouml_ja_nimitysjaosto/Kokous_2092023/Sairauslomaohjeen_paivittaminen\(205834\)](https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Henkiloumlstouml_ja_nimitysjaosto/Kokous_2092023/Sairauslomaohjeen_paivittaminen(205834))
- Työterveysyhteistyön kehittäminen ja toimintamallin luominen erityisesti mielenterveyssyistä johtuviin poissaoloihin: Kevan tukeman kehittämishankkeen kautta on tavoitteena on löytää uusi toimintamalli, jolla pystytään paremmin havaitsemaan mielen kuormittumisesta kertovia signaaleja sekä löytämään ratkaisuja näihin tilanteisiin.
 - Toteuma: Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi uuden käytännön 20.9.2023 § 25
 - Toteutettiin hanke: Sairauspoissaoloista ennakoivaan työkykyjohtamiseen vuoden 2023 aikana, kehittämishankkeessa uudistettiin mm. Rovaniemen kaupungin sairauspoissaolomalli ja varhaisen välittämisen toimintakäytäntöjä, kehitettiin vuoropuhelua esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, kehitettiin parempaa valmistautumista työterveysneuvotteluihin ja tarkistettiin työkykyprosessien toimivuutta työterveyden kanssa.
- Aktiivisen ja ennakoivan työkyvyn tuen mallin päivittäminen.
 - Toteuma: Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi uuden käytännön 20.9.2023 § 25
 - Kokonaisuudessaan aktiivisen tuen malli päivitetään vuoden 2024 aikana, kun Aino health management - ohjelman käyttö vakiintuu Lappican tuottamana palveluna kaupungille.
- Osatyökykyisyysratkaisujen ja uudelleensijoittumista tukevien toimien vahvistaminen kaupunkiorganisaation sisällä.
 - Toteuma: Työkyvyttömyyseläkemaksut kääntyivät vuonna 2023 laskuun 0,6 prosenttiyksikköä. Onnistuneet osatyökykyisyysratkaisut ja uudelleensijoittuminen vaikuttavat tähän. Kaupungin työkykykoordinaattorilla kävi yhteensä 95 asiakasta kaupungin henkilöstöstä v. 2023 aikana. Työkykykoordinaattori etsii yhdessä toimialojen kanssa ratkaisuja tilanteissa, joissa henkilön työkyky heikkenee niin, ettei hän selviä enää aiemmista työtehtävistään. Työkykyjohtamisen toimenpiteet osatyökykyisten osalta tulisi yhdistää edelleen tiiviimmin henkilöstösuunnittelun kokonaisuuteen kaupunkitasolla, jotta osatyökykyisten ratkaisuja löytyisi helpommin esim. kaupungille avautuvista työpaikoista.

Mittari	Tulos
Palkkahallinnon siirtäminen omaksi toiminnaksi 1.11.2023 alkaen.	Siirto toteutui tavoiteajassa.
Henkilöstöpolitiikan kehittäminen henkilöstön pito- ja vetovoimien vahvistamiseksi	Henkilöstöpolitiikka-asiakirja hyväksytty kh:ssa 2.10.2023 § 315. Hakijakokemuskysely toteutettu 3/23 ja rekrytointiprosessin ja markkinoinnin kehittämistoimenpiteitä suunniteltu ja toteutettu. Vaihtuvuus 1.1.-31.12.2023 (poistuneet/uudet, ei sisäisiä siirtoja tai liikkeenluovutuksella kaupungille siirtyneitä): Konsernihallinto 9/18 Sivistys- ja hyvinvointipalvelut 92/172 Elinvoimapalvelut 12/12 Tekniset palvelut 2/2
Sairauspoissaolot (työpäivää/htv)	13,9 työpäivää/htv (2022: 19 työpäivää/htv)
Henkilötyövuosien määrä	2070 htv (2022: 3132 htv)



ROVANIEMI



KIITOS!