

Vuoden 2018 talousarvion valmistelu**Vs. kaupunginjohtaja Jarmo Pirhonen**
Kaupunginhallitus

Vuoden 2018 talousarvion valmistelu on käynnistetty alkusyksyllä ja valmistelua on jatkettu lokakuun aikana sekä palvelualueilla että budjettiriihissä. Tämän hetken tilanteen mukaan vuoden 2018 talousarvio tulee olemaan alijäämäinen.

Vuoden 2018 painopistealueita ovat työllisyyden edistäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen. Kaupunki toteuttaa aktiivisia toimenpiteitä pitkäaikaistyöttömyyden vähentämiseksi ja työmarkkinatuen kuntaosuuden pienentämiseksi. Työhyvinvoinnin kehittämisessä on kyse laajasta kokonaisuudesta. Tarvitaan uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvoinnin ja erityisesti työilmapiirin edistäminen vaatii ennen kaikkea johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. Myös työterveyshuollon rooli on tärkeä. Työtä on tehtävä määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti, jotta työkyvyttömyyden ja ennenaikaisen eläköitymisen kustannuksia saadaan alennettua. Painopistettä on siirrettävä sairaanhoidosta ennaltaehkäisevään suuntaan.

Kuopion kaupungissa suurimmat sairauspoissaolot johtuvat tuki- ja liikuntaelin, mielenterveys ja käyttäytymiseen liittyvistä sekä hengitystie-elinten sairauksista. Työhyvinvointia voidaan parantaa useilla eri toimenpiteillä, eikä ole yhtä ainoaa ja oikeaa tapaa. HR-toiminnassa tulee panostaa erityisesti työergonomiaan, esimiestyön ja työyhteisötaitojen kehittämiseen.

Kaupunginvaltuusto on valtuustoseminaarissa asettanut tavoitteeksi kaupungin sairauspoissaolojen vähentämisen. Virkamiesvalmistelussa tavoitteeksi on asetettu vähentää kaupungin sairauspoissaoloja 2 pv/htv verrattuna vuoden 2017 tilinpäätökseen.

Tavoitteena on kaupungin henkilökunnan työhyvinvoinnin lisäämisen kautta sairauspoissaolojen vähentäminen, vakinaisen henkilökunnan työssäolopäivien lisääminen ja sitä kautta sijaisresurssien ja kustannusten vähentäminen.

10.11.2017

Vs. kaupunginjohtaja Jarmo Pirhonen antaa kokouksessa selonteon vuoden 2018 talousarvion valmistelun lähtökohdista ja tämän hetkisestä tilanteesta.

Va. talous- ja rahoitusjohtaja Jaana Kuuva on kutsuttu kokoukseen asian käsittelyn ajaksi.

Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen esittelee työhyvinvoinnin tilannetta ja toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Liitteet

1 Henkilökuntaneuvoston kannanotto.pdf

Valmistelija

Terttu Ruotsalainen

puh. +358 44 718 3100

etunimi.sukunimi(at)kuopio.fi

Päätösehdotus

Henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen

Kaupungin yhteistyötoimikunta merkitsee vuoden 2018 talousarvion valmistelutilanteen tietoonsa saaduksi ja toteaa, että asia on käsitelty yhteistoiminnallisesti.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Henkilöstöjärjestöjen edustajat jättivät henkilöstön edustajien kannanoton sairauspoissaolojen vähennystavoitteen kohdentamisesta. Kannanotto päätettiin liittää pöytäkirjaan.

Kuopion kaupungin yhteistyötoimikunta 10.11.2017
Kuopion kaupunginhallitus

Henkilöstön edustajien kannanotto

Työnantajapalvelun ohje talousarvion valmistelijoille ja asiakkuusjohtajille
27.10.2017

SAIRAUSPOISSAOLOJEN VÄHENNYSTAVOITTEEN KOHDENTAMINEN

- Yhteistoiminta ja yhdessä tekeminen
 - Ohjeen mukaan henkilöstön hyvinvointia kehitetään ja tavoitteeksi asetetaan sairauspoissaolojen vähentäminen kahdella päivällä työntekijää kohden. Samalla sijaismäärärahoja vähennetään v. 2018 1,1 M€, joka vastaa laskennallisesti tavoitteen mukaista säästöä.
 - Vähennykset kohdistuvat vain niihin palveluihin, joissa sijaisia tarvitaan.
 - Sijaisten vähentäminen vaikuttaa työn organisointiin ja työkuormitukseen.
 - Ohjeen valmistelussa ei ole kuultu työterveyshuoltoa, työsuojelupäällikköitä, työsuojeluvaltuutettuja, asiakkuusjohtajia tai pääluottamusmiehiä.
- Viestintä ja johtaminen
 - Ohje on lähetetty talousarvion valmistelijoille ja asiakkuusjohtajille. Henkilöstön edustajat ovat saaneet sen vaihtelevasti.
 - Ohje sisältää ristiriitaisen viestin, se hämmentää.
 - Siitä paistaa läpi se, että kysymys on vain palkkarahojen vähentämisestä ja budjetin tasapainottamisesta. Sillä ei todellisuudessa ole mitään tekemistä sairauspoissaolojen vähentämisen kanssa.
- Sairauspoissaolojen vähentämistavoitteen ja sijaismäärärahojen vähentämisen välillä paha ristiriita
 - Sijaismäärärahojen vähentäminen johtaa työpaikoilla lisääntyvään työkuormitukseen ja todennäköisesti myös sairauspoissaolojen ja palkkakustannusten kasvuun.
 - Sairauspoissaolojen vähennystavoitteen on oltava realistinen, tähtäin vähintään 3-5 vuotta.
 - Sairauspoissaolojen syyt on ensin analysoitava objektiivisesti.
 - On tehtävä selkeä toimenpideohjelma vastualueittain, panostuksineen ja mittareineen.

- Sen jälkeen voidaan odottaa myös taloudellisia säästöjä ja palvelujen laadun paranemista.
- Hyvänä esimerkkinä toimii kotihoidossa tehty suunnitelma ja toimenpideohjelma.
- Sijaismäärärahojen vähentäminen kohdistuu epäoikeudenmukaisesti vain niihin palveluihin, joissa sijaisten käyttö on välttämätöntä palvelujen turvaamiseksi, lain velvoitteiden ja asiakas-, lasten turvallisuuden takaamiseksi.
- Sijaismäärärahan vähentäminen voi aiheuttaa myös toimipisteiden sulkemista ja sitä kautta tulojen vähenemistä. Myös erikoissairaanhoidon kustannukset saattavat nousta.
- Tiedolla johtaminen sopisi hyvin myös työhyvinvoinnin johtamiseen.
 - Tavoitteellinen henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja sitä kautta sairauspoissaolojen vähentäminen on hyvä keino parantaa ennen kaikkea palvelujen laatua ja saatavuutta.
 - Kustannussäästöt tulevat parhaimmillaan lisähyötynä palkkamenoissa ja terveydenhuollon kustannuksissa.
 - Henkilöstön edustajat eivät näe ohjeen valmistelua, siihen kirjattuja tavoitteita ja toimenpiteitä hyvänä esimerkkinä tiedolla johtamisesta.
 - Tavoitteiden tulee olla realistisia ja toimenpiteiden tulee perustua analysoituun tietoon työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä erilaisissa työtehtävissä.
 - Toimenpiteisiin on oltava myös valmiutta tehdä taloudellisia panostuksia.

Kuopiossa 10.11.2017

Henkilökuntaneuvosto