

## Henkilöstöjaoston lausunto tarkastuslautakunnan väliarviointiin vuodelta 2024

Henkilöstöjaosto käsitteli tarkastuslautakunnan väliarviointia kokouksessaan 19.12.2014 ja toteaa lausuntoon seuraavaa:

### Vuokratyövoiman käyttö ja kustannukset

Tarkastuslautakunnan väliarvioinnissa (s. 22) esitetyt vuokratyövoiman kulut tammi-kesäkuulta vuosina 2023 ja 2024 eivät ole täysin vertailukelpoisia. Kuluja kirjattiin vuonna 2023 työvoiman vuokraus -tilin lisäksi myös muille tileille (mm. asiakaspalvelujen ostot). Hyvinvointialueen tavoitteena on ollut suunnitelmallisesti vähentää vuokratyön käyttöä ja kustannuksia. Tavoitteen toteutumisen edellytyksenä on onnistuminen rekrytoinnissa ja omien vuokratyötä korvaavien resurssijärjestelyjen käyttäminen.

Hyvinvointialueen keskitetty varahenkilöstöyksikkö aloitti toimintansa 1.3.2024. Varahenkilöstöyksikköön on tarkoitus keskittää hoitajien (lähihoitajien ja sairaanhoitajien) äkillisten poissaolojen vuokratyövoiman koordinointi osana äkillisiin poissaoloihin vastaamista. Varahenkilöstöyksikön työntekijät ovat ainakin toistaiseksi lähihoitajia ja sairaanhoitajia eikä varahenkilöstöä ole käytettävissä kaikilla palvelualueilla. Pidempien poissaolojen kuten vuosilomien ja perhevapaiden hoitaminen jatkuu palvelujen omana toimintana. Varahenkilöstöyksikköön ei ole keskitetty kaikkea vuokratyövoiman hankintaa vaan palvelut hoitavat omalta osaltaan vuokratyön hankinnan pidempiaikaisiin tarpeisiin esim. lääkärityön ja eri alojen asiantuntijatyön osalta. Varahenkilöstö on yhdessä koti- ja asumispalvelujen kanssa kilpaillut äkillisten poissaolojen (hoidon ja hoivan ammatit) vuokratyön hankinnan ja päätös saadaan lainvoimaiseksi alkuvuodesta 2025. Äkillisten poissaolojen sijaistamisen prosessi laadittu koti- ja asumispalveluiden ja varahenkilöstöyksikön välille.

Äkillisten poissaolojen kustannusten kokonaiskuvan saamiseksi tärkeää olisi vuokratyövoiman ohella seurata ja arvioida myös muita palkkauskustannuksia: paikallisten sopimusten mukaisia kuluja, joista suurimmat tuplavuoro- ja hälytysrahakorvaus, ylittöiden määrää sekä alle 13 vuorokauden mittaisten työsopimusten kustannuksia (=keikkalaisia). Näiden tarkastelu palvelualueittain otetaan osaksi talouden ja toiminnan raportointia.

Äkillisten ja lyhyiden poissaolojen määrään pyritään myös vaikuttamaan työterveyshuollon käyntien määrää ja käyntisyitä seuraamalla sekä analysoimalla. Työhyvinvoinnin lisääntyminen ja sitä kautta poissaolojen vähentymisellä vaikutetaan sijaisuuksien määrään ja kustannuksiin.

Valtuusto myönsi talousarviossa 2025 konsernipalvelujen toimialueelle HR-palvelujen varahenkilöstöyksikölle 1 miljoonan euron lisärahoituksen varahenkilöiden palkkakuluihin. Se mahdollistaa varahenkilöstön lisääminen ja sitä kautta edellä mainittujen muiden äkillisten poissaolojen kustannusten alenemisen hoitotyön osalta.

### Lomapalkkavelka ja vuosilomaohjeistus

Lomapalkkavelkaa seurataan osana talouden seurantaa. Hyvinvointialueen talousraportoinnin ohjeiden mukaan lomapalkkavelkaa ei esitetä todellisen velan mukaisena, koska velan määrä vaihtelee merkittävästi tilikauden aikana. Lomapalkkavelka otetaan huomioon tasaisesti laskettuna osuutena koko vuoden arvioidusta muutoksesta, jos se on olennainen.

Vuodelle 2024 käytäntöä on muutettu siten, että tieto lomapalkkavelan määrästä kunkin kuukauden lopussa on käytettävissä. Edelleenkin ei pystytä tämän tiedon perusteella arvioimaan luotettavasti lopullisen lomapalkkavelan muutoksen tulosaikutteista kirjausta tilinpäätösvaiheessa. Vuoden lopun lomapalkkavelan tilanteeseen vaikuttaa vielä loppuvuoden aikana kertyvät lomapäivät ja loppuvuoden aikana pidettävät vuosilomat, samoin kuin mahdolliset muutokset henkilöstössä ja palkoissa. Arvion tekemistä vaikeuttaa myös se, että kuukausikohtaista vertailutietoa pitämättömien lomapäivien tilanteesta ja eumääräisestä arvosta ei ole käytettävissä aikaisemmilta vuosilta, eikä lomapalkkavelan tulevaa kehitystä siten pystytä arvioimaan myöskään historiatietoon perustuen.

Monetra on tuottanut 5/2024 alkaen kuukausittain tiedon lomapalkkavelan määrästä. Tilinpäätösennusteen laatimisessa palvelualueittain sitä on hyödynnetty niin kuin pystytään, mutta hyvinvointialueitasoista sitä ei vielä pystytä hyödyntämään. Talouden kuukausiraporttiin on lisätty tieto lomapalkkavelan kehityksestä. Alla esimerkki marraskuun 2024 raportista.

## Lomapalkkavelan kehitys 2024



	TP2023	5/2024	6/2024	7/2024	8/2024	9/2024	10/2024	11/2024
Lomapalkkavelka ja lomarahavaivat sivukuluihin	87 698 802	113 394 498	85 685 558	74 786 643	78 088 525	82 555 564	87 570 206	93 884 802
Muutos edellisestä kk			-27 708 940	-10 898 915	3 301 882	4 467 040	5 014 642	6 314 595

Hyvinvointialueen lomapalkkavelkaa kasvattavat myös toteutuneet liikkeenluovutukset

- 1.1.2024 Jämsän Terveys Oy / suun terveydenhuolto ja dlalyysi, 255 432,43 euroa, 32 henkilöä
- 1.1.2024 Sovatek säätö / 420 057,70 euroa, 58 henkilöä
- 1.1.2024 Etelä-Savon hyvinvointialue / 306 542,77 euroa, 55 henkilöä (lomapalkka ko. henkilöstömäärällä)
- 1.1.2024 Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kannatusyhdistys ry / 13 617,80 euroa, 1 henkilöä
- 1.4.2024 Jämsän Terveys Oy / 2 087 050,28, 299 henkilöä
- 1.4.2024 Jyväskylän yliopisto, normaalikoulun psykologipalvelut / 20 956,14 euroa, 1 henkilöä
- 1.6.2024 Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kannatusyhdistys ry / 46 211,62 euroa, 3 henkilöä
- 1.8.2024 Jämsän Terveys Oy / 325 418,37 euroa, 61 henkilöä
- 1.9.2024 Istekki Oy / 244 147,11 euroa, 47 henkilöä
- 1.9.2024 Monetra Keski-Suomi Oy / 40 537,39, 5 henkilöä

Keski-Suomen hyvinvointialueen vuosilomaohjeessa on ohjeistettu esihenkilöitä ja työntekijöitä vuosiloma-asioissa. Ohjeen mukaan pääperiaatteena on, että vuosilomasta tehdään kokonaisuunnitelma, jossa suunnitellaan sekä kesäloman että muun loman ajankohdat. Vuosilomalain mukaan lomakausi on 2.5. alkava ja seuraavana vuonna 30.9. päättyvä ajanjakso, jona aikana kuluva lomavuoden lomat pidetään. Ajankohtia ei tarvitse suunnitella päivämäärän tarkkuudella

kaikkien vuosilomapäivien osalta, vaan kokonaissuunnitelmalla tavoitteena on varmistaa vuosilomien pito ja niiden jakautuminen työntekijän työssä jaksamista tukevasti läpi vuoden. Työntekijä näkee oman vuosilomaosituksen ja jäljellä olevat vuosiloma-/säästövapaapäivät henkilöstöportaalista.

Vuosilomaohjeen mukaan esihenkilön tehtävänä on huolehtia, että vuosilomat suunnitellaan ja pidetään. Vuosiloma on annettava, vaikka työntekijä olisi pitkällä virka- tai työvapaalla kuten vanhempain-, hoito- tai vuorotteluvapaalla. Lähtökohtaisesti edellisen vuoden pitämättömät vuosilomapäivät tulee käyttää ennen seuraavan lomavuoden vuosilomapäiviä. Esimerkiksi vuoden 2023 vuosilomapäivät tulee olla käytettynä ennen kuin käytetään vuoden 2024 vuosilomapäiviä. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, ellei työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä virka- ja työehtosopimuksen mahdollistamissa tilanteissa toisin. Edellisen vuoden pitämättömät vuosilomapäivät tulee käyttää ennen seuraavan lomavuoden vuosilomapäiviä.

Säästövapaasta on työnantajalle erillinen ohje. Työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosilomakautta seuraavan vuosilomakauden jälkeen säästövapaana. Säästettävien päivien pitoaikajankohdasta sovitaan esihenkilön kanssa säästövapaasta sopimisen yhteydessä. Säästövapaata voi olla enimmillään 30 päivää. Säästövapaat ovat käytettävissä aikaisintaan kuluva kesälomakautta seuraavan lomakauden jälkeen. Esimerkki: lomanmääräytymisvuodelta 1.4.2023 - 31.3.2024 jääneitä säästövapaita voi käyttää aikaisintaan 1.10.2025 alkaen.

HR-tietojärjestelmät näyttävät esihenkilölle pitämättömät lomapäivät henkilön takaa eli eivät tällä hetkellä tuota näkymää toimipisteen kaikkien henkilöiden pitämättömien vuosilomien yhteenvedosta. HR aloittaa vuoden 2025 alusta palkkahallinnon järjestelmästä neljännesvuosittain raportoinnin, jossa esihenkilö saa yhteenvedon oman henkilöstönsä pitämättömistä vuosilomapäivistä ja näin pystyy entistä paremmin huolehtimaan vuosilomien pitämisestä.

19.12.2024 elh