



Salon kaupunki Henkilöstöraportti 2018

1.	Alkusanat.....	3
2.	Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen	5
3.	Henkilöstö.....	7
3.1.	Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2018.....	7
3.2.	Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2018.....	8
3.3.	Työllistäminen.....	10
3.4.	Henkilötyövuodet.....	11
3.5.	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2018.....	12
3.6.	Miehet ja naiset 31.12.2018	12
3.7.	Henkilöstön ikärakenne.....	12
3.8.	Henkilöstön keski-ikä.....	13
3.9.	Vaihtuvuus	13
4.	Maksetut palkat ja palkkiot.....	13
5.	Poissaolot	14
5.1.	Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain.....	14
5.2.	Sairauspoissaolojen palkkakustannukset.....	17
6.	Työterveyshuolto	17
7.	Rekrytointi.....	17
8.	Kesätyöntekijät – koululaiset.....	18
9.	Yhteistoiminta.....	18
10.	Työsuojelutoiminta.....	19
11.	Työhyvinvoinnin edistäminen	20
11.1.	Vuorovaikutuksen kehittäminen.....	20
11.2.	Henkilöstön terveyttä ja työkykyä edistävien elämäntapojen tukeminen.....	21
11.3.	Esimiesten työhyvinvointijohtaminen.....	21
11.4.	Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta	22
12.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen.....	22
12.1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	22
13.	Eläköityminen	24
14.	Palkkakartointus 2018	27

1. Alkusanat

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Salon kaupungin henkilöstöä vuodelta 2018 kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Henkilöstökertomus on uuden Salon kaupungin kymmenes. Raporttia on jonkin verran tiivistetty aiempien vuosien raporteista.

Vuonna 2018 jatkettiin valtuustotason strategiaan sisältyvän tuloskortin ”Johtaminen ja osaava henkilöstö” toteuttamista. Huhtikuussa 2018 kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden strategian, jota jo osittain lähdettiin toteuttamaan kertomusvuoden aikana. Näistä merkittävimpinä oli ”Toimivan työyhteisön” –kärkihankkeen suunnittelun käynnistäminen toukokuussa ja varsinaisen hankkeen käynnistäminen elokuussa. Strategiset päämäärät koskevat strategista ja ennakoivaa johtamista ja päätöksentekoa, innostavaa ja vaikuttavaa esimiestyöskentelyä sekä henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukemista ja kannustamista. Strategiset tavoitteet ja niistä johdetut keinot eivät muuttuneet oleellisesti edellisestä vuodesta. Päämääriin kytketyistä tavoitteista tavoitteellisin oli sairauspoissaolojen vähentäminen. Vuonna 2017 henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaolokalenteripäiviä oli 18,0, kun sama luku vuonna 2018 oli 19,4 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen vähentämiseen liittyvää tavoitetta ei saavutettu, mihin kaikkein voimakkaimmin vaikutti tammi-maaliskuussa esiintyneet epidemiat.

Vakinaisten työntekijöiden määrä pysyi lähes entisellään, absoluuttisen lukumäärän kasvassa yhdellä työntekijällä. Vuoden lopussa Salon palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 2.922 henkilöä. Vaihtuvuus oli noin 6 %, mikä jatkaa vuoden 2017 tasoa.

Henkilöstömenojen kehitys ilmenee havainnollisesti henkilöstömenojen 12 kuukauden liukuvasta summasta luvussa 4. Vuonna 2018 koko henkilöstön palkkauskustannukset ilman sivukuluja olivat 124.830.595 €.

Henkilöstökertomuksen luvussa 5 selvitetään tarkemmin käytössä olevien tietojen kautta sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot (sis. sivukulut) olivat 5.372.636 euroa, jossa on kasvua 10 % vuoteen 2017 verrattuna.

Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 56,9 prosenttia (vuonna 2017 54,6 %) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 9,8 % (8,7 %) hengityselintulehduksista ja –sairauksista sekä 15,0 % (16,3 %) mielenterveysongelmista. Mielenterveysongelmien osuus on pienentynyt ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus on kasvanut vuodesta 2017. Poikkeuksellisen voimakas influenssa-aalto ilmenee niin hengityselinsairauksien kasvuna kuin kuukausitilastosta luvussa 5.1. Työterveyshuolto on tuottanut raportin lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehityksestä palvelualueittain vuodesta 2009 alkaen (luku 5.1.). Seurannan perusteella on nähtävissä, että poissaolot ovat kasvaneet erityisesti niissä palveluissa, joissa on toteutettu muutoksia toimintatavoissa ja organisaatorakenteessa. Tämä kytkentä pitää tiedostaa uusien uudistuksien suunniteltaessa, sillä parhaimmillaan työhyvinvointitoimilla ei voida poistaa muutosten ja epävarmuuden aiheuttamia vaikutuksia. Henkilöstön keski-ikä on menneinä vuosina noussut. Vuoden 2018 aikana keski-ikä on pysähtynyt ollen nyt vakinaisella henkilöstöllä 47,5 vuotta ja koko henkilöstöllä 45,9 vuotta. Molemmat luvut alittivat myös vuoden 2016 keski-ikä.

Esimiehillä on ollut oikeus myöntää lupa sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta maaliskuun alusta 2016. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä vuonna 2018 oli 10.723, missä on kasvua vuodesta 2017 13,5 prosenttia. Esimiehen lupaan perustuvat poissaolot kasvoivat suhteellisesti voimakkaimmin, mikä on epidemiatilanteesta johtuen ymmärrettävää. Lääkärintodistukseen perustuvat sairauspoissaolot ovat nousseet 6,9 prosenttia. Myös palkattomien sairauspoissaolojen lukumäärä kasvoi, kasvun ollessa 6,3 % ja absoluuttisen määrän ollessa 7138 kalenteripäivää.

Syys-lokakuun vaihteessa Salo oli mukana Kevan työhyvinvointikyselyssä, johon osallistuttiin edellisen kerran v. 2015. Kyselyyn vastasi 1981 Salon kaupungin työntekijää ja vastausprosentti oli noin 67 % (v. 2015 n. 69 %). Koko Salon työhyvinvointitulokset ovat hyvällä tasolla ja useiden osa-alueiden kohdalla paremmalla tasolla kuin kuntasektorilla keskimäärin. Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden välillä oli jonkin verran vaihtelua ja osin suurtakin hajontaa eri yksiköiden välillä, mikä tulee ottaa huomioon kehittämiskohteiden valinnassa.

Vuoden 2018 tuloksissa oli paljon positiivista ja verrattuna edelliseen, vuoden 2015 kyselyyn, tulokset ovat koko Salon tasolla muuttuneet yleisesti parempaan suuntaan. Työhyvinvointikyselyn tuloksia käsitellään toimivan työyhteisön kärkihankkeen vuorovaikutuspäiväsaissa vuonna 2019. Valtaosa lähiesimiestyön ja johtamisen mittareista sai hieman vertailuaineistoa positiivisempia arvioita. Lähiesimiestyön osalta parhaat arviot saivat luottamuksellinen ilmapiiri oman esimiehen kanssa sekä esimiesten vastuunkanto omista päätöksistään. Kehityskeskusteluita Salossa käydään hieman yleisemmin kuin vertailuorganisaatioissa keskimäärin ja myös niiden onnistuminen arvioidaan vertailuaineistoa paremmaksi. Tyytyväisyys koko organisaation johtamistapaan oli parantunut selvästi vuodesta 2015. Organisaation johtamisen avoimuutta toivottiin edelleen lisää. Työn sujumista työyhteisöissä vastaajat arvioivat pääosin myönteisesti. Esimerkiksi työhön perehdyttäminen ja selvyys työyksikön tavoitteista saavat kokonaisuutena paljon hyviä arvioita ja arviot olivat myös hieman parantuneet vuodesta 2015. Työtehtäviin ja omiin voimavaroihin liittyvät arviot saivat suhteessa hieman kriittisempiä arvioita kuin muut kyselyn osa-alueet. Työhön liittyvät innostukseen, tarmokkuuden ja syventymisen kokemukset olivat hieman harvinaisempia kuin vuonna 2015. Asiakkailta kerätään säännöllistä palautetta parhaiten koko vertailuaineistossa ja asiakaspalautetta myös hyödynnetään työn kehittämisessä varsin yleisesti.

Sisäilma-asiat olivat vuoden aikana edelleen vahvasti esillä. Sisäilmatyötä tehdään sisäilmaproessin mukaisesti aktiivisesti yhteistyössä mm. tilapalveluiden, palvelualueiden, työterveyshuollon sekä puhtaanapidon sekä kaupungin johdon kanssa. Työtä on ollut viime vuonna paljon, mutta tilannetta eri sisäilmakohteissa on saatu parannettua. Sisäilmatyön pohjalta on muutama kohde myös suljettu tai sulkemista valmistellaan.

Merkittävä askel kohti oikeudenmukaisemmaksi koettua palkkapolitiikkaa saatiin aikaan koko syksyn 2018 käynnissä olleiden järjestelyeräneuvottelujen myötä. Järjestelyerä tuli voimaan 1.1.2019 ja sen vuotuinen vaikutus on lähes 2 M€. Yli 2.500 kaupungin työntekijän/viranhaltijan palkkaa tarkistettiin. Vuonna 2015 laadittu työn vaativuuden arviointi pöytäkirja otettiin kattavasti käyttöön. Järjestelyerän toteutuksen rinnalla laadittiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, teknisten sopimuksen ja tuntipalkkaisten sopimuksen piirissä olevalle henkilökunnalle hinnoittelutunnuksittain ja vaativuustasoittain määritellyt palkat. Tämän henkilöstöraportin loppuun on lisätty tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus, jossa naisten ja miesten palkkoja on vertailtu. Ero naispalkassa johtuu esimerkiksi KVTES:n liitteissä siitä, että miehet ja naiset tekevät vaativuudeltaan erilaista työtä. Samaa vaativuutta tekeville henkilöille maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa sukupuolesta riippumatta.

Kesäkuussa käynnistyi rekrytointiprosessin uudistustyö, jonka suurimpana odotusarvona oli täyttölupamenettelyn poistaminen. Rekrytointiprosessi sisältää lukuisia pieniä yksityiskohtia, joiden läpikäyminen vaatii huolellista valmistelua ja uusien ohjeiden lopullinen hyväksyminen siirtyi vuoden 2019 puolelle. Rekrytointiohjeiden selkiinnyttämisen ja yhdenmukaistamisen tärkein tavoite on Salon työnantajakuvan kirkastaminen niin, että osaavan, motivoituneen ja sitoutuneen henkilöstön saaminen tulevina vuosinakin on turvattu.

Christina Söderlund
Henkilöstöjohtaja

Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus

Vuoden 2018 henkilöstöraportti on rakennettu osittain vuonna 2013 julkaistun henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti. Suosituksessa esitetään valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Vuoden 2018 henkilöstöä koskevat luvut on raportoitu suurimmalta osin Saaga-raportointijärjestelmästä, joka on tietovarastopohjainen raportointiratkaisu. Tietovarasto päivitetään joka yö eri lähdejärjestelmistä ja siten raportoinnin luvut perustuvat edellisen päivän tilanteeseen. Näin ollen raportointi on ajantasaisempaa kuin aiemmin. Raportointi tuottaa tietoja siten, kun ne ovat operatiivisiin järjestelmiin syötetty. Ohjelmistouudistuksen jälkeen on ollut havaittavissa, että osa tiedoista on kirjattu lähdejärjestelmiin virheellisesti tai väärällä tavalla ja siten ko. tiedot näyttäytyvät raportoinnissa virheellisesti.

Sitä mukaan, kun tietoja kertyy tietovarastoon, myös tietojen vertailukelpoisuus lisääntyy. Tiedot tuodaan tietovarastoon aina samalla tavalla ja itse raportilla tiedot muodostuvat samojen sääntöjen perusteella.

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on liitetty osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia. Vuoden 2018 palkkakartoitus on tämän raportin lopussa.

2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen

Kaupunginvaltuusto hyväksyi strategian vuosille 2016 – 2018 marraskuussa 2015. Henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet ovat strateginen ja ennakoiva johtaminen sekä päätöksenteon varmistaminen, innostavan ja vaikuttavan esimiestyöskentelyn mahdollistaminen ja henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukeminen ja kannustaminen. Uudistuvia palveluja ja kuntalaisen hyvinvointia käsittelevässä strategisessa päämäärässä on osatavoitteena henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien edistäminen.

Uudistuvat palvelut ja kuntalaisten hyvinvointi

3. Edistää kuntalaisten ja henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia

3.3 Uuden strategian myötä on osallistettu sekä henkilökuntaa että esimiehiä aiempaa enemmän. Strategian saattamiseksi osaksi arjen työtä on hankittu päivittäisjohtamisen tauluja, joita on käytössä arviolta 20 kappaletta. Henkilöstön nopean viestinnän väylänä toimii Fiilispulssi.

Johtaminen ja osaava henkilöstö

1. Varmistaa strategisen ja ennakoivan johtamisen sekä päätöksenteon

1.1. Ensimmäisenä strategisena tavoitteena oli päätöksentekoa ja henkilöstön toimintaa ohjaavat selkeät strategiset linjaukset, joiden keinoiksi määriteltiin henkilöstöohjelman laatiminen, henkilöstövaikutusten arvioinnin käyttöönotto päätöksenteossa ja uuden valtuustokauden alussa voimaantulevan hallintosäännön valmistelun käynnistäminen.

Vuosi 2018 oli ensimmäinen henkilöstöohjelman toteutusvuosi. Ensimmäisiä toimenpiteitä otettiin työn alle jo alkuvuonna, mutta merkittävä selvitystyö esimiestyön kartoittamiseksi aloitettiin marraskuussa ja sen loppuun saattaminen siirtyi vuoteen 2019.

1.2. Toisena strategisena tavoitteena oli selkeä työnjako johtamisessa luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kesken.

Strategiaa ja valmistelussa olevia keskeisiä asioita käsiteltiin kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen iltakouluissa ja valtuustoseminaarissa. Luottamushenkilöt ja viranhaltijat perehtyivät yhdessä kuntien tulevaisuutta koskeviin kysymyksiin Kuntaliiton järjestämissä

USO-seminaareissa (Uuden sukupolven organisaatiot). Kaupunginhallituksen ja kaupunginvaltuuston puheenjohtajiston, valtuustoryhmien puheenjohtajien ja kaupunginjohtajan johtoryhmän kesken järjestettiin tapaamisia, joissa keskusteltiin ajankohtaisista asioista tavoitteena vahvistaa viranhaltijoiden ja päättäjien välistä luottamusta.

1.3. Kolmantena tavoitteena oli tietoinen luottamuksen rakentaminen ja vuorovaikutuksen lisääminen keskeisissä asioissa. Keskeisiä valmistelussa olevia asioita on käsitelty valmisteluvaiheessa iltakouluissa ja viranhaltijoiden ja päättäjien välisissä muissa neuvotteluissa.

Koko organisaation vuorovaikutuksellisuuden edistäminen sai uutta nostetta syksyllä myös kärkihankkeen toimissa. Ensimmäinen toimivan työyhteisön osa-alue on vuosina 2018 ja 2019 vuorovaikutus. Syksyn aikana järjestettiin mm. vuorovaikutusviikko ja koko hankkeen alkumittauksena toimiva työhyvinvointikysely. Vuoden aikana pidettiin 8 esimiesinfoa ja julkaistiin kahdeksan henkilöstötiedotetta. Syksyllä henkilöstötiedotteet, työnantajan viralliset henkilöstöasiat ja liikuntapainotteinen "Uusi askel" yhdistettiin uudeksi "Meidän Salo" – julkaisuksi osana toimivan työyhteisön kärkihankkeen vuorovaikutusteemaa.

2. Mahdollistaa innostavan ja vaikuttavan esimiestyöskentelyn

2.1. Ensimmäisenä strategisena tavoitteena oli esimiestyön tasalaatuisuus ja laadukkuus. Sen saavuttamisen keskeisimpänä keinona oli esimiesten valmennus- ja kehittämisohjelma laatiminen ja toteuttaminen sekä arviointijärjestelmän luominen.

Esimiesten valmennusohjelma muuttui uuden strategian myötä kaupunginjohtajan johtamisaamu- ja -iltapäiviksi. Vuoden 2018 aiheiksi valikoituivat strategiaa tutuksi tekevät aiheet: strategian yleisesittely 13.3., strategiatalon eri osat 7.5., toimivan työyhteisön kärkihanke 11.9. ja päivittäisjohtaminen 15.11. Kaikkiin johtamisaamu- tai -iltapäiviin on sisällytynyt ryhmätöitä tai muuta osallistavaa toimintaa.

2.2. Toisena tavoitteena oli johtamista ja esimiestyötä tukeva työnjako.

Keinoina tämän tavoitteen toteutumiseksi oli esimiesten strategisten valmiuksien parantaminen ja työyhteisöjen työhyvinvoinnin parantaminen.

Vuonna 2016 aloitettu rekrytointiyksikön laajennettujen palvelujen markkinointi vakiintui mm. varhaiskasvatuksessa, kaupunkikehityksessä ja ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa, joissa rekrytointiyksikkö avusti esimiehiä työsuhteiden laatimisessa. Menettelyllä tavoiteltiin sitä, että esimiehille jäisi mahdollisimman paljon aikaa rutiinitehtäviltä oman palvelunsa perustehtävään. Rekrytoinnin leanausprosessi käynnistyi kesällä. Prosessi on on laaja ja monisäikeinen ja onnistuessaan leanaus merkittävästi helpottaa esimiesten työtä ja yhdenmukaistaa rekrytointia. Muiden laajojen uudistusten johdosta rekrytointiohjeiden lopullinen hyväksyminen leanauksen jälkeen siirtyi vuoteen 2019.

3. Tukee ja kannustaa henkilöstön osaamista, hyvinvointia ja aloitteellisuutta

3.1. Ensimmäisenä strategisena tavoitteena oli osaava, motivoitunut ja toimintatapoja uudistava henkilöstö, jonka saavuttamiseksi on tärkeää toteuttaa henkilöstön koulutusta kattavasti ja suunnitelmallisesti.

Lakisääteisen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä, jotka oikeuttavat koulutuskorvaukseen, oli yhteensä 4.336. Työttömyysvakuutusrahaston antaman laskelmakaavan mukaisesti koulutuskorvaus olisi n. 74.000 €. 24 % henkilöstöstä (vuonna 2016 31 %) ei ole osallistunut minkäänlaiseen koulutukseen vuoden aikana. Tarkemmat tiedot koulutuksesta sisältyvät lukuun 12.

Työntekijöiden tunnelmaa työstä ja työn mielekkyydestä lähdettiin vuonna 2017 selvittämään kevyellä ja nopealla fiilismittarikyselyllä, joka oli toteutettu omatoimisesti kyselyohjelmalla. Syksyllä 2018 fiilismittari vaihtui fiilis-pulssiin, joka on ulkopuolisen toimijan tuote ja fiilismittaria helpompi käyttää ja tuloksiltaan monipuolisempi. Kaupunginjohtajan johtoryhmä käsittelee niin fiilismittarin kuukausitiedot kuin fiilis-pulssin viikkotiedot säännöllisesti ja selvitti palvelualueiden havaittuja poikkeamia. Henkilöstökysely tehtiin Kevan kyselyllä syys-lokakuun vaihteessa.

3.2. Toisena henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvänä tavoitteena oli paremmat työyhteisötaidot / työyhteisötaitojen kehittyminen. Työsuojeluvaltuutetut puhuivat työyksiköissä pyynnöstä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Lisäksi työyksiköillä oli mahdollisuus osallistua KivaQ -toimintaan. Toimivan työyhteisön kärkihankkeen toimet syksyn aikana edesauttoivat työyhteisöjä lisäämään vuorovaikutusta toiminnassaan, millä on keskeinen osuus työyhteisötaitojen kehittämisessä.

3.3. Kolmantena tavoitteena oli työhyvinvoinnin lisääntyminen ja sairauspoissaolojen vähentyminen. Henkilöstötilastojen mukaan sairauspoissaoloja kertyi 19,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti laskettuna, missä on 1,4 päivää lisäystä vuodesta 2017. Sairauspoissaolojen vähentämiseen asetettua tavoitetta ei siten saavutettu. Vuoden lopussa sairauspoissaolopäiviä oli 65.150 kalenteripäivää, missä oli lisäystä yli 5.000 päivää vuoteen 2017 verrattuna.

Sporttipassin työntekijäkohtainen summa oli 84 euroa. Vuoden 2018 aikana sporttipassia käytti 2426 eri työntekijää (v. 2017 2288) yhteensä 175.197,19 € (164.747,52 €). Yli 30 % Sporttipassin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille.

Työterveyshuollon työpaikkakäyntejä tehtiin vuonna 2018 yhteensä 179, joista noin 56 % oli työfysioterapeutin yksin tekemiä. Myös työterveyshoitaja, työterveyslääkäri ja työterveyspsykologi tekivät työpaikkakäyntejä yksin.

Vuonna 2018 henkilöstöä kannustettiin monin tavoin terveyttä ja työkykyä edistävien elämäntapojen omaksumiseen. Henkilöstöpalveluissa jatkettiin liikunnanohjaukseen perustuvaan toisaalta henkilökohtaiseen, toisaalta työyhteisöjen tyky-päiviin kohdistettua toimintaa, joka on saanut erittäin hyvää palautetta.

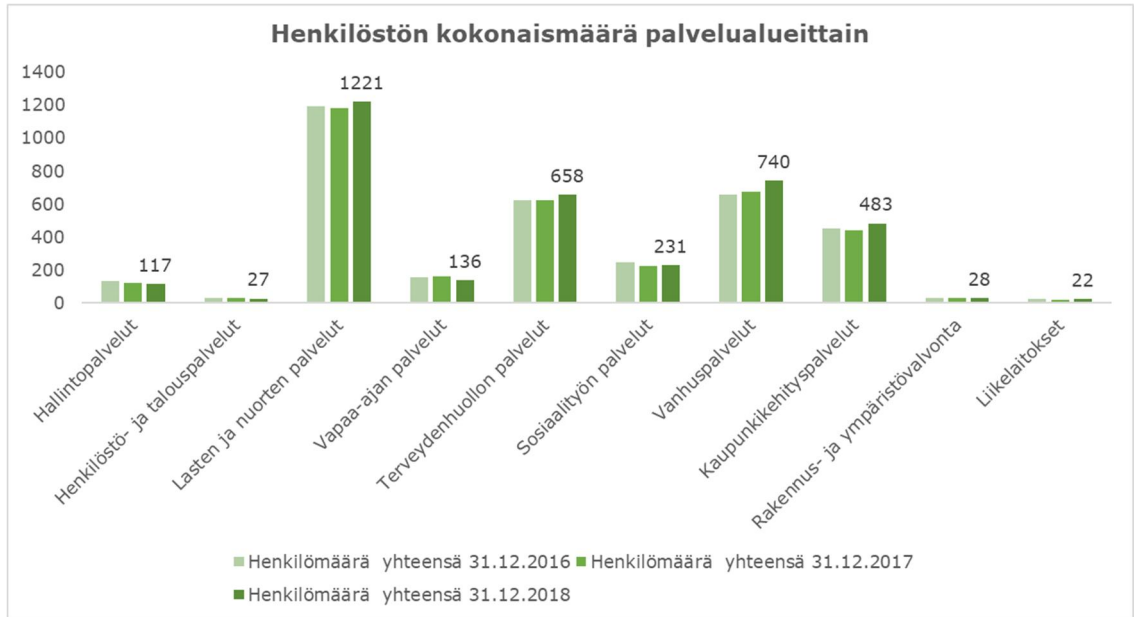
3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2018

Palvelussuhde	2016	2017	2018
Yhteensä	3.561	3.501	3.663
Vakinaiset	2.943	2921	2.922
Määräaikaiset	249	194	173
Sijaiset	277	337	473
Työllistetyt	91	49	95

Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2016	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2017	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2018
Yhteensä	3.561	3.501	3.663
Hallintopalvelut	133	121	117
Henkilöstö- ja talouspalvelut	28	28	27
Lasten ja nuorten palvelut	1.192	1.180	1.221
Vapaa-ajan palvelut	156	160	136
Terveystuon palvelut	624	623	658
Sosiaalityön palvelut	244	223	231
Vanhuspalvelut	657	674	740
Kaupunkikehityspalvelut	450	440	483
Rakennus- ja ympäristövalvonta	30	32	28
Liikelaitokset	22	20	22

Vuoden 2018 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.663 henkilöä. Näistä 2.922 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 173 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä mukana on kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

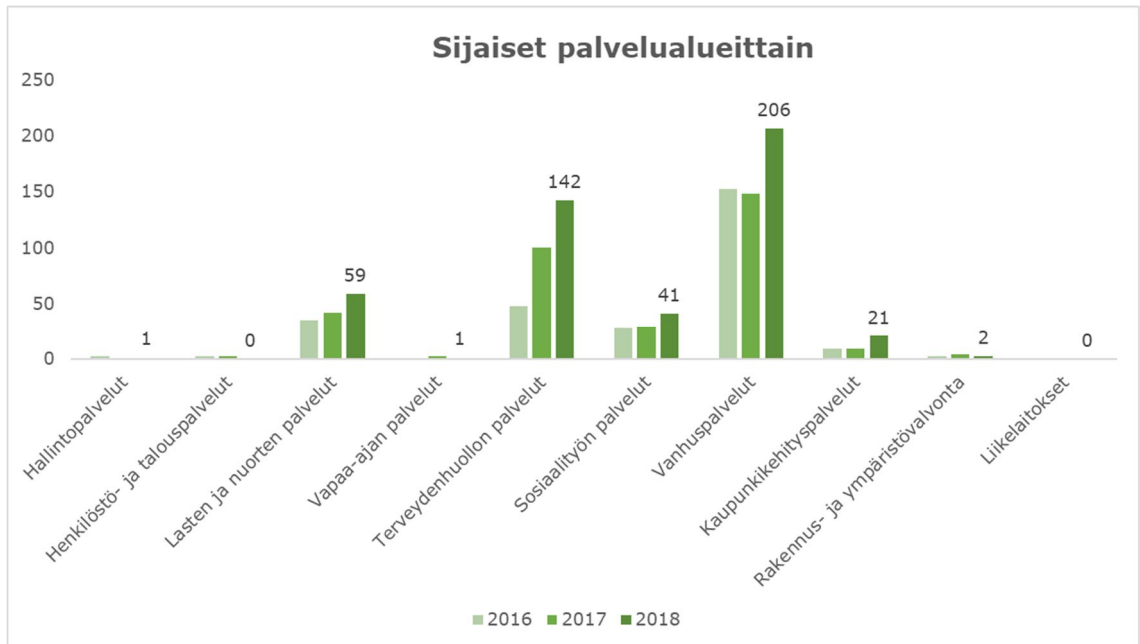


3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2018

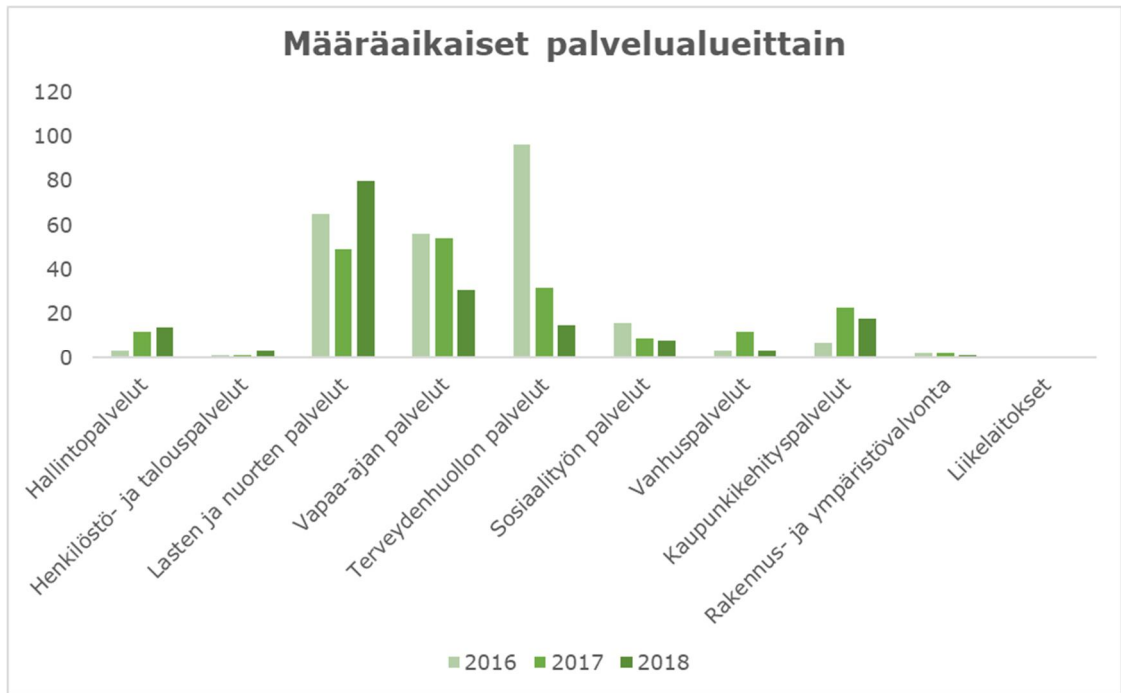
Palvelualue	Vakinaiset		
	2016	2017	2018
Yhteensä	2.943	2.921	2.922
Hallintopalvelut	128	106	100
Henkilöstö- ja talouspalvelut	26	24	24
Lasten ja nuorten palvelut	1.087	1.079	1.072
Vapaa-ajan palvelut	96	96	96
Terveysthuollon palvelut	483	489	499
Sosiaalityön palvelut	187	185	180
Vanhuspalvelut	504	512	526
Kaupunkikehityspalvelut	383	384	380
Rakennus- ja ympäristövalvonta	26	26	24
Liikelaitokset	21	20	21



Palvelualue	Sijaiset 2016	Sijaiset 2017	Sijaiset 2018
Yhteensä	277	337	473
Hallintopalvelut	2	1	1
Henkilöstö- ja talouspalvelut	2	2	0
Lasten ja nuorten palvelut	35	42	59
Vapaa-ajan palvelut	0	2	1
Terveysthuollon palvelut	48	100	142
Sosiaalityön palvelut	28	29	41
Vanhuspalvelut	152	148	206
Kaupunkikehityspalvelut	9	9	21
Rakennus- ja ympäristövalvonta	2	4	2
Liikelaitokset	0	0	0

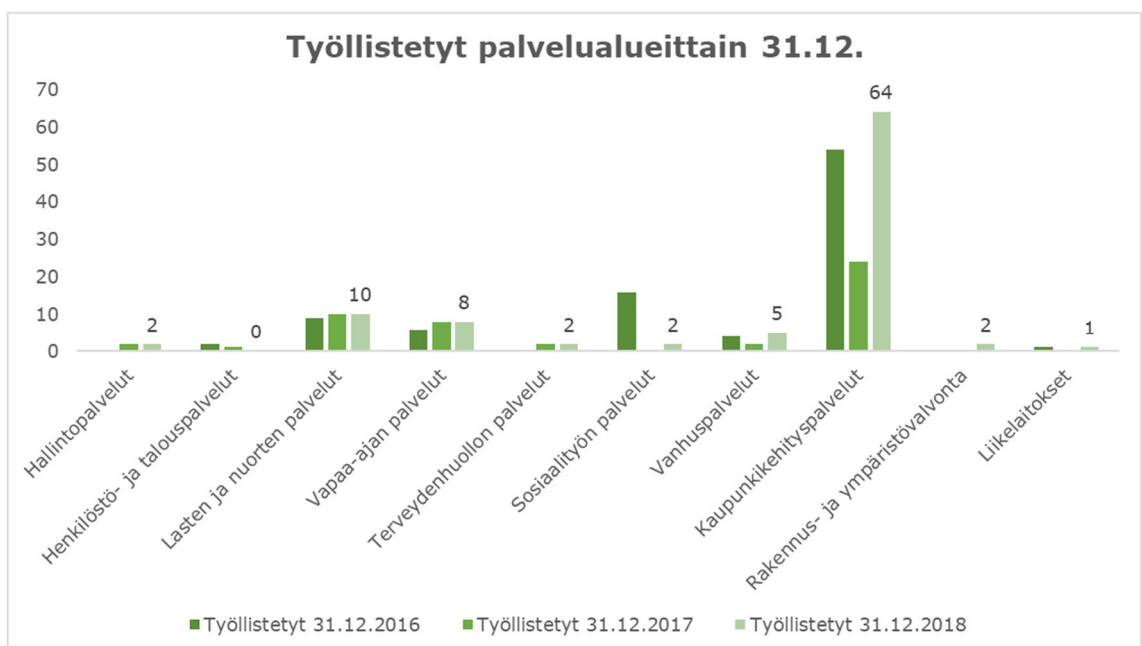


Palvelualue	Määräaikaiset 2016	Määräaikaiset 2017	Määräaikaiset 2018
Yhteensä	249	194	173
Hallintopalvelut	3	12	14
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	1	3
Lasten ja nuorten palvelut	65	49	80
Vapaa-ajan palvelut	56	54	31
Terveysthuollon palvelut	96	32	15
Sosiaalityön palvelut	16	9	8
Vanhuspalvelut	3	12	3
Kaupunkikehityspalvelut	7	23	18
Rakennus- ja ympäristövalvonta	2	2	1
Liikelaitokset	0	0	0



3.3. Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt 31.12.2016	Työllistetyt 31.12.2017	Työllistetyt 31.12.2018
Yhteensä	91	49	95
Hallintopalvelut	0	2	2
Henkilöstö- ja talouspalvelut	2	1	0
Lasten ja nuorten palvelut	9	10	10
Vapaa-ajan palvelut	6	8	8
Terveysthuollon palvelut	0	2	2
Sosiaalityön palvelut	16	0	2
Vanhuspalvelut	4	2	5
Kaupunkikehityspalvelut	54	24	64
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	0	2
Liikelaitokset	1	0	1



Salon pitkään vaikeana jatkunut työttömyystilanne parani vuonna 2018 ja joulukuussa työttömyysprosentti oli 11,7 (2,5 % alempi kuin 12/2017). Työllisyyspalveluissa on jatkettu monipuolista toimintaa työttömien palveluiden järjestämiseksi, kehittämiseksi ja kaikkiaan työllistymisen edistämiseksi. Työllisyyspalveluissa työskenteli 12/2018 erilaisissa tehtävissä 37 työntekijää, joista suurin osa (81 %) oli määräaikaissa työsuhteissa työllistettyinä työnsuunnittelijoina tai projektirahoituksilla. Lisäksi saman katon alla Waltissa työskenteli 6 hyvinvointipalveluiden työntekijää (TYP) sekä TE-palveluiden ja Kelan henkilöstöä.

Vuonna 2018 päättyivät Party-, Voitto- ja Kaira-hankkeet, uutena ESR-hankkeena aloitti Voima (2018 - 2020). Erityisesti palvelupiste ja kahvila Voimalan toimintaa on kehitetty ja kävijämäärät kasvoivatkin merkittävästi vuonna 2018. Kaupungin maksama työmarkkinatuki oli vuonna 2018 yhteensä 3,94 M€, mikä oli noin 1 M€ vähemmän kuin 2017. Näin ollen kaupungin talouden sopeutusohjelman 2016 - 2018 tavoite onnistui viimeisenä vuonaan, mutta se on toisaalta vaatinut myös satsauksia kuten palveluiden kehittämistä ja liisäämistä sekä runsasta palkkatukityöllistämistä.

Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2018 aikana 257 työsuhdetta (57 enemmän kuin 2017). Näistä 257 henkilöstä 54 oli velvoitetyöllistettäviä ja työnsuunnittelijoita 16. Salossa toimiviin yrityksiin ja yhdistyksiin edelleensijoitettiin 124 henkilöä ja sillä on pyritty vaikuttavuuteen erityisesti henkilöiden jatkotyöllistymisessä. Vuonna 2018 maksettiin yrityksille ja yhteisöille työllistämistukea yhteensä 97.714 euroa. Työllisyysavustuksina yhdistyksille maksettiin 86.271 euroa. Kuntouttavan työtoiminnan määrä pysyi työllisyystilanteen paranemisesta huolimatta edelleen korkealla tasolla. Tähän on kaiketi syynä aiempi korkea työttömyys ja pitkät työttömyysjaksot, sekä 2018 voimaan astunut työttömyysturvan aktiivisuusehto. Kuntouttavassa työtoiminnassa oli 2018 yhteensä 522 henkilöä. Joulukuussa toiminnassa oli 326 henkilöä, joista Waltin työpajoilla ja ryhmissä 114 henkilöä (35 %), 92 henkilöä (28 %) kaupungin palvelualueilla sekä 120 henkilöä (37 %) yhdistyksissä ym. Osojapalveluina yhdistyksiltä hankittujen ryhmien lisäksi kansalaisopisto on järjestänyt kuntouttavan työtoiminnan ryhmiä. Yksittäisiä kuntouttavan työtoiminnan paikkoja on ollut monipuolisesti tarjolla eri palvelualueilla.

3.4. Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuosi = $\frac{\text{palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä}}{365 \times \frac{\text{osa-aikaprocentti}}{100}}$

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprocenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus laskeaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3. – 31.5. = $\frac{92}{365} = 0,25$ henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyjä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilöstöraportissa henkilötyövuoden laskennassa käytetään Kuntatyöntajien suosituksen mukaista HTV2-lukua. Luvusta on vähennetty kaikki palkattomat poissaolot.

Palvelualue	Henkilötyövuosi 2017	Henkilötyövuosi 2018
Hallintopalvelut	109	109
Henkilöstö- ja talouspalvelut	29	31
Terveystieteiden palvelut	551	559
Sosiaalitoimen palvelut	210	213
Vanhuspalvelut	608	619
Lasten ja nuorten palvelut	1.169	1.158

Palvelualue	Henkilötyövuosi 2017	Henkilötyövuosi 2018
Vapaa-ajan palvelut	129	140
Kaupunkikehityspalvelut	466	476
Rakennus- ja ympäristövalvonta	27	28
Liikelaitos Salon Vesi	21	22
Yhteensä	3.320	3.355

Henkilötyövuodet	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos% ed. vuo- desta
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
Henkilötyövuodet palvelus- suhteessa	479	497	2.841	2.858	3.320	3.355	+1,1%

3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2018

Henkilöstö	2016	2017	2018
Yhteensä	3.665	3.501	3.663
Kokoaikaisten lkm	2.981	2.996	3.127
Osa-aikaisten lkm	420	505	536

3.6. Miehet ja naiset 31.12.2018

Palvelussuhde	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos% ed. vuo- desta
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	
Vakinaiset	358	361	2.563	2.561	2.921	2.922	0
Määräaikaiset ja sijaiset	86	115	445	531	531	646	+21,7
Työllistetyt	23	42	26	53	49	95	+93,9
Yhteensä	467	518	3.034	3.145	3.501	3.663	+4,6

Vakinaisen henkilökunnan määrä on pysynyt ennallaan. Määräaikaisen henkilökunnan määrä on noussut 21,7 % verrattuna vuoden 2017 viimeisen päivän tilanteeseen nähden.

Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on 85,9 %. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 87,6 % ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 82,2 %.

Vakinaisten miesten määrä on kasvanut kolmella henkilöllä vuodesta 2017. Vakinaisten naisten määrä on laskenut kahdella henkilöllä.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien sekä naisten että miesten määrä on kasvanut.

Työllistettyjen määrä on miltei kaksinkertaistunut verrattuna vuoden 2017 viimeisen päivän tilanteeseen. Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistäminen -osuudessa.

3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
alle 30	304	310	347	8,5	8,9	9,5
30–39	739	709	703	20,8	20,3	19,2
40–49	1.017	911	1.045	28,6	28,3	28,5
50–59	1.079	1.048	1.066	30,3	29,9	29,1
60–64	376	406	427	10,6	11,6	11,7
65 ja yli	21	37	48	0,6	1,1	1,3
Yht.	3.561	3.501	3.663	100,0	100,0	100,0

Viime vuosien tapaan suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 50–59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on lähes 30 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 1.050 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.586 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli

vuoden 2018 lopussa 11,7 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 9,5 prosenttia.

3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2016	2017	2018
Vakinainen	47,6	48,0	47,5
Määräaikainen	39,1	42,1	41,8
Kaikki	46,1	46,6	45,9

Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

3.9. Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2016	2016	2017	2017	2018	2018
Alkaneet palvelussuhteet	93	3,1	180	6,1	174	6,0
Päättyneet palvelussuhteet	179	5,9	235	8,0	189	6,5

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus on raportoitu vuoden aikana vakinaiseen palvelukseen tulleiden ja palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden lukumäärinä. Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ovat laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät joulukuun 2017 vakinaisen henkilökunnan määrään.

Luvut on koottu henkilöstösuositusraportin mukaan, jolloin luvut sisältävät irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet.

4. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2016*)	2017 *)	2018 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	123.182.845	121.913.955	124.830.595
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	34.592	36.721	34.079
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilösivukuluja)	2.883	3.060	2.840
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	2.883	3.060	2.840

*) Maksetut palkat ja palkkiot sisältää luottamushenkilöt, vakinaiset, sijaiset ja määräaikaiset ja muut palkkiot, jaksotetut palkat (991.785 €) ja sairaskorvaus- ja tapaturmavakuutuskorvausten vaikutuksen vähentävänä eränä.

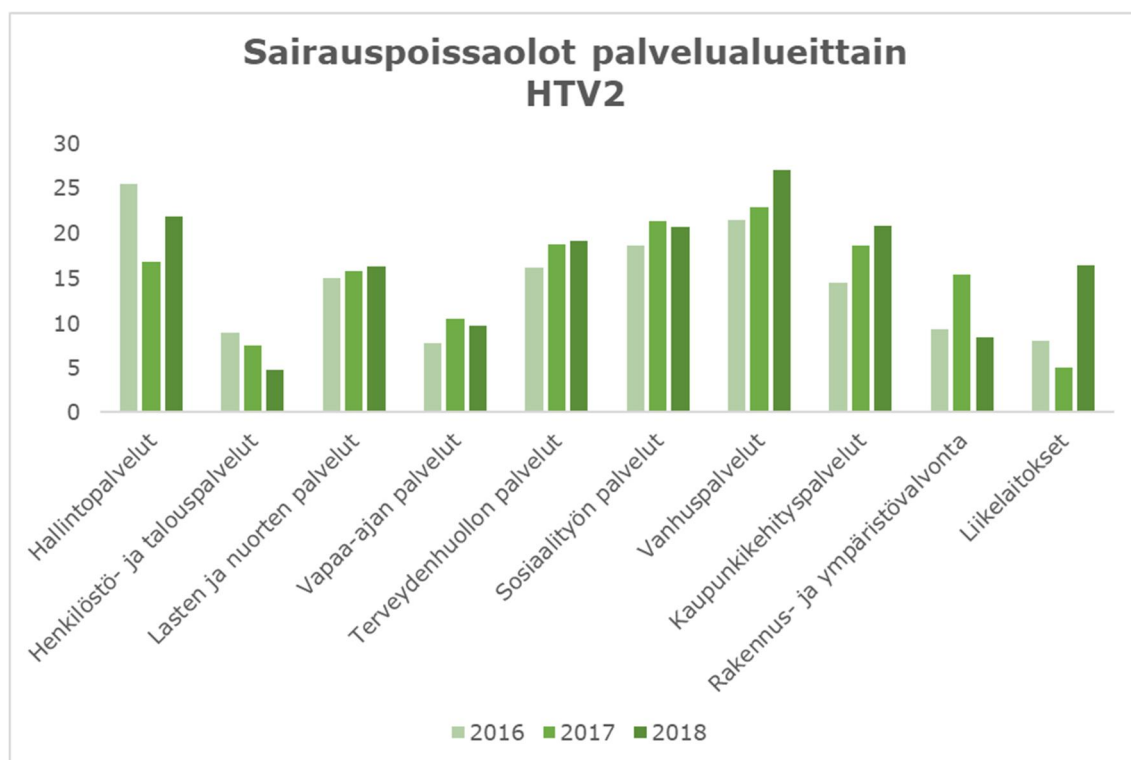
Luku on tuloslaskelmassa oleva luku, palkat ja palkkiot.

5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2
	2016	2016	2017	2017	2018	2018
Yhteensä	56.061	16,3	59.798	18,0	65.150	19,4
Hallintopalvelut	3.075	25,5	1.844	16,8	2.386	21,9
Henkilöstö- ja talouspalvelut	239	9,0	218	7,5	150	4,8
Lasten ja nuorten palvelut	17.556	15,0	18.454	15,8	18.844	16,3
Vapaa-ajan palvelut	1.533	7,8	1.358	10,5	1.360	9,7
Terveystieteiden palvelut	9.268	16,2	10.374	18,8	10.751	19,2
Sosiaalityön palvelut	4.389	18,7	4.467	21,3	4.409	20,7
Vanhuspalvelut	12.994	21,5	14.098	22,9	16.763	27,1
Kaupunkikehityspalvelut	6.572	14,5	8.669	18,6	9.906	20,8
Rakennus- ja ympäristövalvonta	252	9,3	412	15,4	236	8,4
Liikelaitokset	183	8,0	108	5,1	345	16,4

Sairauspoissaolokalenteripäiviä on eniten lasten ja nuorten palvelualueella, mutta suhteutettuna henkilötövuosiin eniten sairauspoissaoloja on sosiaalityön ja vanhuspalveluiden palvelualueilla.

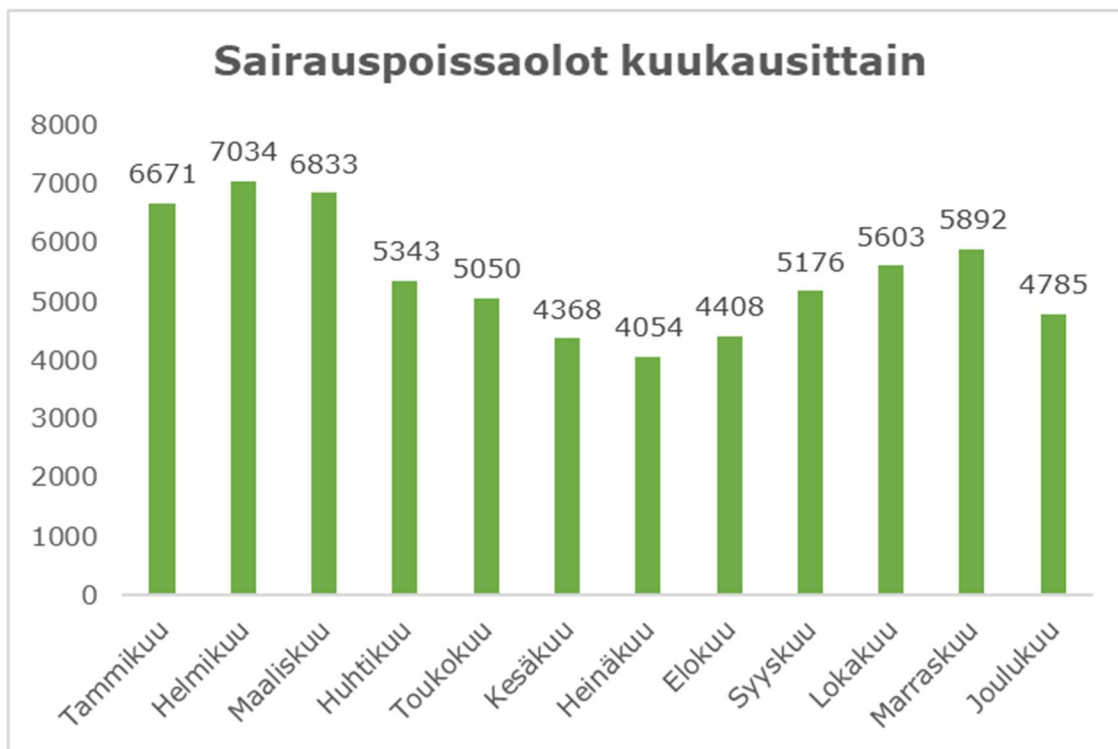


Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2016	2017	2018
Yhteensä	56.061	59.798	65.150
Lääkärintodistus tai muu todistus	40.956	43.635	47.289
Esimiehen lupa	9.350	9.444	10.723
Palkaton	5.755	6.718	7.138

Kokonaisuutena sairauspoissaolot ovat nousseet verrattuna edellisiin vuosiin. Lääkärintodistukseen perustuvat poissaolot ovat lisääntyneet edellisistä vuosista.

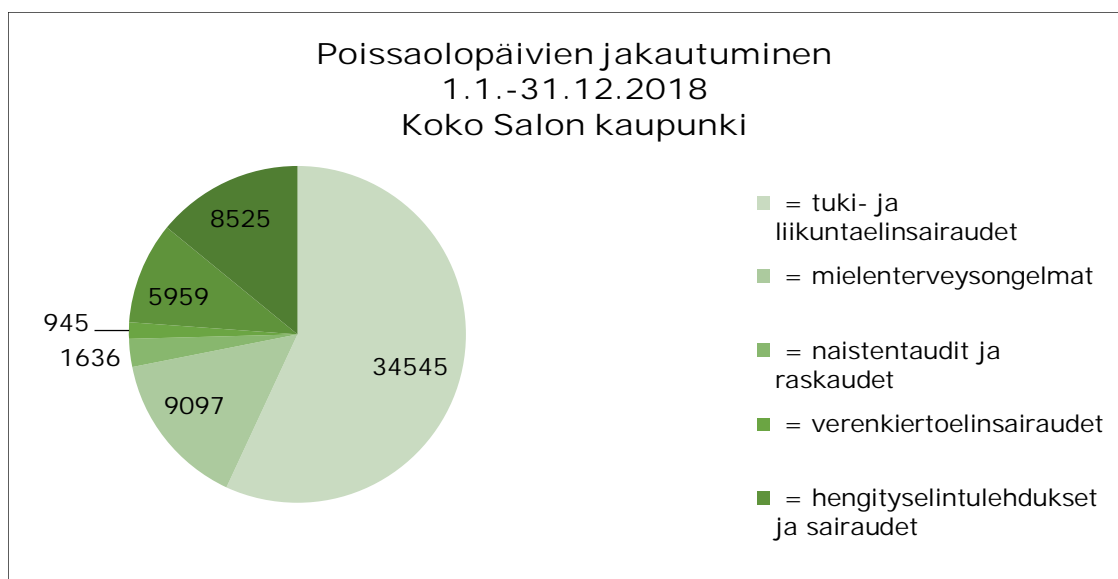
Erittäin pitkät sairauspoissaolot, jotka ilmenevät palkattomia sairauspoissaoloja kuvaavalta riviltä, ovat kasvaneet. Esimiehen lupaan perustuvat sairauspoissaolot ovat myös kasvaneet edellisestä vuodesta.

Vuoden 2018 kolmen ensimmäisen kuukauden aikana on ollut poikkeuksellisen paljon sairauspoissaolopäiviä. Poissaolojen määrä on tasaantunut alkuvuoden jälkeen normaalille tasolle.



Luvut eivät sisällä työtapaturmien, työmatkatapaturmien tai ammattitautien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Vuoden 2018 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

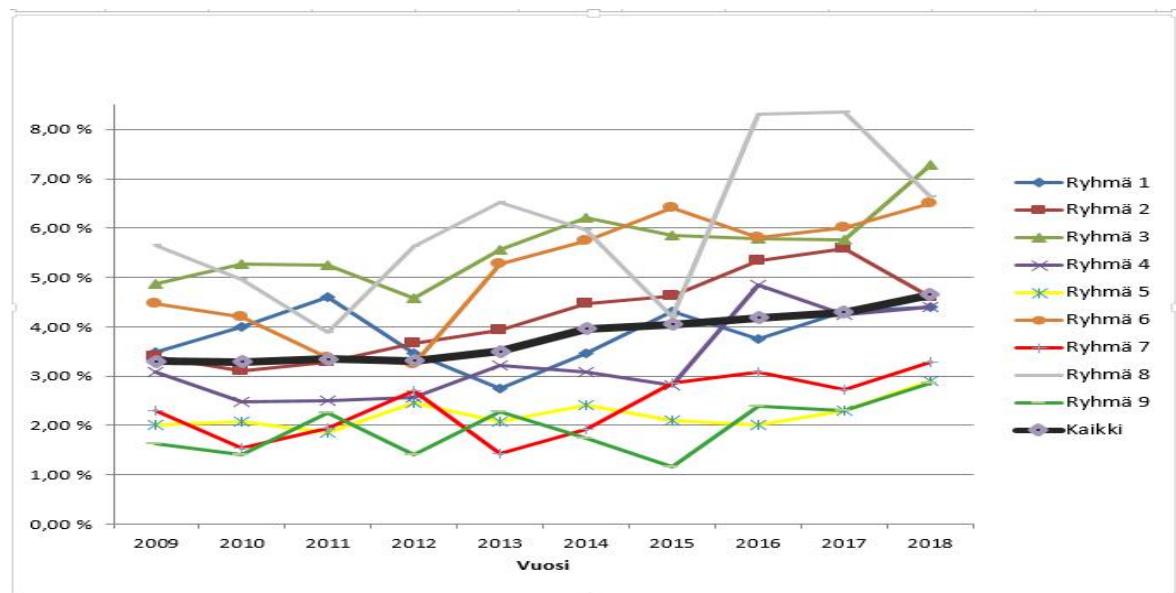


Vertailu vuosien 2016, 2017 ja 2018 sairauspoissaolopäivien määrästä Salon kaupungin työntekijöillä (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä		
	2016	2017	2018
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	28.659	29.777	34.545
Mielenterveysongelmat	6.506	8.871	9.097
Naistentaudit ja raskaudet	979	1.185	1.636
Verenkiertoelinsairaudet	1.091	1.032	945
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	6.198	4.772	5.959
Muut	10.184	8.907	8.525
YHTEENSÄ	53.617	54.544	60.707
Henkilöstön kokonaismäärä TTH:n tietojen mukaan	3.542	3.511	3.608
Vertailu poissaoloprosentti (%) = poissaolopäivien kokonaismäärä * 100 % / (Työntekijöiden kokonaismäärä * päivien määrä vuodessa)	4,18	4,29	4,65

Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä lisääntyi 4.768 päivää eli 29.777 päivästä 34.545 päivään. Mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli 206 päivää enemmän kuin vuonna 2017.

Lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehitys palveluittain



Ryhmä 1	Terveyspalvelut
Ryhmä 2	Varhaiskasvatus
Ryhmä 3	Vanhuspalvelut
Ryhmä 4	Sos. työpalvelut ja psykosos.palvelut
Ryhmä 5	Perusopetus, 2.aste ja vapaa sivistystyö, liikunta-, nuoriso-, kulttuuri- ja museotoimi, kirjastopalvelut
Ryhmä 6	Ravitsemis- ja puhtaanapito palvelut
Ryhmä 7	Toimitilapalvelut, yhdyskuntatekniikka, kiinteistö- ja mittauspalvelu, teknisen toimien hallinto, kehittämis- ja elinkeinot. ja liikelaitokset, maaseutuuyksiköt
Ryhmä 8	Lomituspalveluyksikkö
Ryhmä 9	Lupa- ja valvonta-asiat, taloushallinto, tietohallinto, hallinto- ja tukipalvelut ja henkilöstöhallinto + työllistetyt

5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (23 %)

Palvelualue	Yhteensä € 2016	€/htv 2016	Yhteensä € 2017	€/htv 2017	Yhteensä € 2018	€/htv 2018
Yhteensä	4.493.253	1.262	4.884.314	1.471	5.372.636	1.601
Hallintopalvelut	231.897	1.744	141.425	1.292	179.799	1.649
Henkilöstö- ja talouspalvelut	26.623	951	14.066	482	17.979	580
Lasten ja nuorten palvelut	1.385.349	1.162	1.543.599	1.320	1.679.062	1.450
Vapaa-ajan palvelut	167.650	1.075	118.718	919	110.155	787
Terveystieteiden palvelut	789.606	1.265	878.865	1.594	930.133	1.664
Sosiaalitoimen palvelut	390.215	1.599	399.487	1.907	373.366	1.753
Vanhustalot	975.888	1.485	1.045.097	1.718	1.247.650	2.016
Kaupunkikehityspalvelut	465.412	1.034	679.877	1.458	758.913	1.594
Rakennus- ja ympäristövalvonta	39.386	1.313	41.504	1.553	38.826	1.387
Liikelaikokset	21.224	965	21.676	1.027	36.753	1.671

Vapaa-ajan palvelualueen osalta taulukon sarake €/htv sisältää jakajana kansalaisopiston tuntiopettajien henkilötyövuosien määrän, mutta raportointijärjestelmästä johtuen sairauspoissaolojen euromääriä ei ole mahdollista raportoida yhteissummassa.

6. Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset jakautuvat työterveyshuollon kustannuksiin (korvausluokka I) ja sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksiin (korvausluokka II). Kela maksaa kaupungille korvauksen työterveyshuollon järjestämisestä. Korvaus on luokassa I 60 prosenttia ja luokassa II 50 prosenttia toteutuneista kustannuksista.

Terveyskeskuksen sairaanhoitosopimukseen perustuvat työterveyshuollon kustannukset:

Työterveyshuollon kustannukset	Korvaus- luokka I	Kelan korvaus	Korvaus- luokka II	Kelan korvaus
vuosi 2015	451.085	270.651	934.937	383.007
vuosi 2016	517.890	310.734	927.519	457.767
vuosi 2017	508.119	304.871	770.267	385.133

Vuoden 2018 tietoja korvausluokittain ei ole saatavilla henkilöstökertomuksen valmistumis-aikataulussa.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat

- vuonna 2015: 454 euroa (Kelan korvaus huomioituna 215 euroa netto)
- vuonna 2016: 400 euroa (Kelan korvaus huomioituna 212 euroa netto)
- vuonna 2017: 362 euroa (kelan korvaus huomioituna 195 euroa netto)

7. Rekrytointi

Kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja rekrytointiyksikön toimesta. Käytössä on sähköisen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, jonka kautta julkaistiin julkiseen hakuun yhteensä 582 työpaikkaa. Työpaikoista vakinaisia tehtäviä oli 261.

Sijaisten hankinnassa käytetään myös sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Vuonna 2018 esimiehet hakivat sähköisesti sijaisia yli 7.100 kertaa ja täyttöprosentti näissä oli n. 63. Sijaisuuksien keston keskiarvo oli n. 6 päivää.

Keväällä alkoi rekrytointin leanausprosessi, jonka tavoitteena oli muun muassa selkeyttää ja ajantasaistaa Salon kaupungin rekrytointiprosessia huomioimalla entistä tarkemmin työ-
lainsäädännön määräykset, ajantasaistaa erilaisten nykyaikaisten viestintäkanavien käyttö ja kirkastaa kaupungin työnantajamielikuvaa.

8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Salon kaupunki palkkasi kesällä 2018 yhteensä 230 nuorta. Kesätyöntekijöiden työllistämiskaksot olivat kahden viikon mittaisia ja tuolta ajalta heille maksettiin 432 euroa sisältäen lomakorvauksen. Työaika oli 30 tuntia viikossa. Pääasiallisena kohderyhmänä olivat vuonna 2000 syntyneet nuoret. Lisäksi työpaikkoja pystyivät hakemaan vuosina 2001 ja 2002 syntyneet. Sijoittelussa otettiin huomioon sosiaalipalveluiden ehdotukset.

Prosessissa mukana olleet nuoret saivat kokemusta mm. työhaastelusta sekä perehdytystä työnhakuun ja työpaikan yleisiin käytäntöihin liittyen. Kesätyöntekijöitä sijoitettiin mm. vanhus-, varhaiskasvatus-, puhtaanapito- sekä liikunta-, kulttuuri- ja nuorisopalveluiden avustaviin tehtäviin. Nuorten kesätyöllistämiskaksot toteutettiin nuorisopalvelujen toimesta.

9. Yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on perusta työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan järjestämiselle. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Jokaisessa kunnassa on lisäksi oltava yhteistoimintaelin.

Yhteistoiminta voi olla sekä välitöntä että edustuksellista. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään työntekijän ja esimiehen välillä. Välitöntä yhteistoimintaa on myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia asioita.

Yt-laissa on määritelty yhteistoiminnan vähimmäistaso. Sen mukaan yhteistoimintamenettelyssä on ainakin käsiteltävä asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta

Vuoden 2018 aikana käytiin muutamia yksittäisiä yhteistoimintaneuvotteluja. Lisäksi käytiin paikallisneuvotteluja ja pääsopimuksen mukaisia välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaelimessä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Kaupungin yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2018 aikana kolme kertaa. Yt-elin käsiteli vuoden aikana henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2017, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet mm. asiakasväkivaltaohje, strategiaa vuosille 2019- 2026, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutus suunnitelman vuodelle 2019, työterveyshuollon organisointia, varhaiskasvatuksen nimikkeiden muuttamista, palvelussuhteiden määräaikaisuuden perusteita ja palkanmaksun prosessia. Jokaisessa kokouksessa oli esillä myös sote- ja maakuntauudistuksen ajankohtaiset asiat.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös henkilöstöpäällikön ja henkilöstöjärjestöjen edustajien välisissä epävirallisissa neuvottelukokouksissa. Henkilöstöjärjestöjä edustavat seitsemän pääluottamusmiestä, joista kolme toimi päätömisesti. Henkilöstön edustajat ovat mukana sekä kaupunginjohtajan johtoryhmässä että palvelualueiden johtoryhmissä.

Soten YT-ryhmä on kokoontunut neljä kertaa. Aiheina ovat olleet tilinpäätös 2017, sote- ja maakuntauudistuksen ajankohtaiskatsaus, toiminnan ja talouden suuntaviivat vuonna 2019 ja talousarvio 2019. Muina asioina: Perniön terveysaseman ja Vuorelan väistötilat, sisäilmaasiat, hyvinvointipiste, Salon sairaalan tulevaisuus - kaupungin strateginen kärkihanke Sairaanhoidtajien avoimiin toimiin on ollut melko vähän hakijoita. Pätevien lähi- ja sairaanhoidtajien saanti sijaisuuksiin kuntarekryn kautta on vaikeutunut. Ajankohtiin, joihin tarvitaan sijaisia paljon (esim. jouluku), ei löydy lähihoitajallekaan koulutettua sijaista. Laitoshoitajille on myös haasteellista löytää koulutettu sijainen äkillisiin poissaoloihin ja lomiin.

Kuntarekryn käyttöä on tehostettu. Se on hyvä ja nopea keino saada sijainen, silloin kun sieltä sijaisen saa. Jos ei Kuntarekrystä sijaista saa, yritetään sijaisen hankinta tehdä muilla keinolla.

Kelpoisten sosiaalityöntekijöiden rekrytoinnissa on edelleen ollut isoja haasteita 2018. Varsinkin sijaisuuksiin, jotka sosiaalityöntekijöillä ovat aina suhteellisen pitkiä, on ollut vaikea saada sijaiskelpoista, puhumattakaan muodollisesti pätevää henkilöä. Henkilöstön vaihtuvuus oli edelleen joissain tiimeissä suurta. Sosiaaliohjaajia on tarjolla runsaasti ja hoitajia-kin saatu kohtalaisesti.

Terveyspalveluissa hoitohenkilökunnan toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin on saatu päteviä hakijoita. Sijaisten rekrytoinnissa on ollut haasteita, esimerkiksi terveyskeskussairaalan tai yhteispäivystyksen äkillisissä hoitohenkilökunnan poissaoloissa. Sairaanhoidajan ja ajoittain terveydenhoitajan vähän pidempiaikaisiin sijaisuuksiin ei ole saatu työntekijöitä. Terveyskeskuslääkäreiden rekrytoiminen sekä viransijaisuuksiin että vakituisiin virkoihin pienemmille terveysasemille on ollut ongelmallista. Isompien terveysasemien lääkärirekrytointi on ollut helpompaa. Henkilöstön rekrytointi suun terveydenhuollon sijaisuuksiin on vaikeutunut vuoden 2018 aikana hammashoitajien osalta. Jo aikaisemmin hammaslääkäreiden ja suuhygienistien saaminen sijaisuuksiin on ollut vaikeaa.

Lasten ja nuorten sekä vapaa-aikapalveluiden yt-ryhmä kokoontui viime vuonna kaksi kertaa. Käsitellyjä asioita ovat mm. tilinpäätös 2017, talousarvio 2019, lisäksi muissa asioissa esille nousseina asioina mm. ma. koulunkäyntiohjaajien työsopimukset, oppimisympäristöselvitystyöryhmän työskentely ja strategian jalkauttaminen.

Rekrytoinnin haasteita on ollut pätevien/sopivien erityisopettajien, erityisluokanopettajien, varhaiskasvatuksen erityislastentarhanopettajien, esiopetuskelpoisten lastentarhanopettajien palkkaamisessa. Lisäksi koulunkäyntiohjaajia on haastavaa saada lyhyisiin sijaisuuksiin. Vapaa-aikapalveluissa rekrytoinnin suurin haaste on, ettei sairasloman sijaisia, eikä mitään lyhytaikaisia sijaisia voi palkata ilman henkilöstöjohtajan päätöstä, mikä tekee rekrytoinnista mahdotonta. Varhaiskasvatuksessa henkilöstön poissaolot ovat lisääntyneet, etenkin pitkät sairauslommat mm. henkilöstön ikääntymisen myötä sekä tuki- ja liikuntaelin sairauksien vuoksi.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä on kokoontunut vuonna 2018 kaksi kertaa. Käsitellyjä asioita ovat mm. talousarvion toteutuminen 2017, talouden kehitys 1.1. – 31.3.2018 ja merkittävimmät tapahtumat, alkuvuoden sopimusneuvottelut, strategia, päivittäisjohtamisen taulun käyttöönotto ja sisältö/ mm. riskit, keskustelua maakuntauudistuksesta ja sotesta ja niiden vaikutuksesta rapu-palveluihin, talouden kehitys 1.1. – 30.10.2018 ja merkittävimmät tapahtumat, keskustelua epäpätevyyssalennuksesta, vakanssin nimikkeen ja tehtävän vastaavuuksista, Fii-lispulssi, vakanssien täyttämisen vaikeuksista kun valitut eivät ota tehtävää vastaan, talousarvion 2019 valmistelu/sisältö ja järjestelyerä.

Rekrytoinnin osalta liikennepalveluiden henkilöstömitoitus osoittautui monen samanaikaisen, valtakunnantason muutoksen keskellä työmäärään nähden liian ohueksi. Yksikön haavoittuvaisuus realisoitui karusti, kun vuosi 2018 jouduttiin aloittamaan puolella miehityksellä. Rekrytointiprosessi ja erityisesti perehdytys todettiin hyvin haastavaksi.

10. Työsuojelutoiminta

Varsinainen työsuojeluorganisaatio on Salon kaupunki työnantajaroolissaan. Luottamushenkilöt, johto, palvelupäälliköt ja esimiehet ovat vastuussa työsuojelusta. Työsuojelun toimeenpanijoina, edellä lueteltujen lisäksi, ovat myös työntekijät. Työsuojelun yhteistyöorganisaatio tukee ja auttaa varsinaista työsuojeluorganisaatiota.

Salossa työsuojeluyhteistyöorganisaatioon (työsuojelutoimikunta) kuuluvat: työsuojelupäällikkö, 3,5 työsuojeluvaltuutettua ja varavaltuutetut sekä 5 työntekijöiden ja 3 työnantajan edustajaa sekä läsnäolo-oikeudella henkilöstöjohtaja, työterveyshuollon ja ympäristöterveydenhuollon edustajat.

Työsuojelutoimikunta kokoontui 8 kertaa.

Salossa esimiesten tukena työyhteisöissä on myös työsuojelun yhdyshenkilö.

Työsuojelun toimintaohjelman painopistealueina olivat:

Riskien arviointi

Riskien arviointia on jatkettu sovituisissa yksiköissä. Toimenpidesuunnitelmia on tehty vuonna 2018 40 kpl ja työ jatkuu edelleen.

Työturvallisuuskulttuuri

Työyksiköt ovat ilmoittaneet uhka-, vaara- ja läheltä piti-tilanteita tapahtuneen 1.100. Määrä on laskenut vuodesta 2017.

Tapaturmailmoituksia on myös tehty vähemmän kuin viime vuonna, nyt 176.

Työyksiköt ovat itse käyneet tilanteita läpi ja miettineet korjaustoimenpiteitä. Ilmoitukset on myös käsitelty työsuojelutoimikunnassa.

Rakentava vuorovaikutteinen yhteistyö

Työhyvinvointityön parissa työskentelevät eri toimijat ovat tehneet

Sisäilma-asiat

Sisäilma-asiat on käsitelty ohjeen mukaisesti ja korjaustoimenpiteet on dokumentoitu ja niiden vaikuttavuutta seurataan.

Yhteistyö on ollut tiivistä sekä koordinoivassa sisäilmatyöryhmässä, että kohdekohtaisissa sisäilmatyöryhmissä ja niissä hyödynnetään moniammatillista osaamista.

Työsuojelu on ollut mukana järjestämässä erilaisia työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia sekä laatimassa niihin liittyviä ohjeistuksia.

Työsuojelutoimikunnassa on käsitelty mm. Salon kaupungin työsuojeluun liittyviä raportteja, Salon strategiaa ja kärkihankkeita, ohjeistuksia, työhyvinvointikyselyn tuloksia, Fiilis-pulssia, henkilöstömessuja ja työterveyshuollon korvaushakemusta.

11. Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Vuonna 2018 kaupunkiin valmisteltiin uutta strategiaa vuosille 2019-2026, joka sisältää paljon työhyvinvoinnin kehittämisen elementtejä ja kannustaa käyttämään työhyvinvointia tukevia toimintatapoja. Uuden strategian ymmärrystä ja jalkautusta tuettiin vuoden 2018 aikana kaupungin esimiehille järjestetyissä kaupunginjohtajan johtamisiltapäivissä.

11.1. Vuorovaikutuksen kehittäminen

Uuden strategian valmistelun yhteydessä yhdeksi kaupungin kärkihankkeeksi nostettiin toimivan työyhteisön peruspilareiden kunnostaminen, joka käynnistyi jo vuoden 2018 syksyllä painottuen vuorovaikutuksen parantamiseen. Aiheeseen tutustuttiin ensin laajennetun johdoryhmän ja myöhemmin kaupungin koko esimieskunnan pelityöpajoissa. Työyksiköissä vuorovaikutuksen teemaa tuotiin esiin syksyllä vietetyn vuorovaikutusviikon avulla. Viikon tavoitteena oli lisätä positiivista vuorovaikutusta arkeen helposti toteutettavilla toimenpiteillä, joihin jokaisella työyksikön jäsenellä on mahdollisuus.

Vuorovaikutusviikon kohokohtana järjestettiin 30.11.2018 henkilöstömessut Salohallissa osana uuden kaupunkistrategian jalkautusta ja toimivan työyhteisön kärkihankkeen toteutusta. Messujen teemana oli Joka päivä parempi Salo. Messut olivat lähtölaukaus myös uuden Salon 10-vuotisjuhlavuodelle 2019. Messujen osallistujamäärä arvioitiin olevan n. 1.200 kävijää.

Messujen suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat viestinnän suunnittelija ja henkilöstöpalveluiden hanketyöntekijä sekä palvelualueiden edustajista koottu messutyöryhmä.

Henkilöstömessuilla Salon kaupungin työntekijät saivat tutustua palvelualueiden sekä yhteistyökumppaneiden toiminnallisiin osastoihin. Messulavalla oli myös koko päivän ajan mielenkiintoista ohjelmaa liittyen esimerkiksi vuorovaikutukseen ja hyvinvointiin. Messut huipentuivat Salon kaupungin työntekijöiden After Work-tilaisuuteen.

Henkilöstömessut saivat hyvän vastaanoton työntekijöiden keskuudessa. Koko kaupungin yhteisen tilaisuuden valmistelun ja siihen osallistumisen koettiin yhdessä tekemisen ja kokemisen kautta lisäävän yhteisöllisyyden tunnetta.

Vuorovaikutteisen palautekultuurin kehittämiseksi kaupungissa otettiin elokuussa 2018 käyttöön Fiilispulssi –palautekanava. Helppokäyttöisen reaaliaikaisen kanavan käyttäminen antaa jokaiselle työntekijälle aiempaa paremman mahdollisuuden jakaa työfiiliksiansä oman esimiehen lisäksi myös ylemmän johdon tietoon.

Työyhteisöille tarjottiin edelleen vuonna 2018 mahdollisuutta osallistua KivaQ –toimintaan. Toimintatavassa on erityisesti pyritty vuorovaikutuksen kautta turvaamaan osallistumisen ja kuulluksi tulemisen kokemus. Vuoden 2018 aikana KivaQ workshoppeihin osallistui kuusi työyksikköä, yhteensä 91 työntekijää.

11.2. Henkilöstön terveyttä ja työkykyä edistävien elämäntapojen tukeminen

Vuoden 2018 ajan henkilöstöpalveluissa työskennellyt liikunnanohjaaja koordinoi ja ohjasi kaupungin työntekijöille tarkoitettuja maksuttomia liikuntaryhmiä ja -tempauksia ja järjesti liikunnallista ohjelmaa ja luentoja työyhteisöjen yhteisiin tyky-päiviin. Liikunnanohjaaja tarjosi kaupungin työntekijöille myös henkilökohtaista liikuntaneuvontaa terveyttä edistävien elämäntapojen tukemiseksi.

Lievästi tai kohtalaisesti ylipainoisille työntekijöille oli tarjolla ryhmämuotoista painonhilitytävälmennusta, jossa liikunnanohjaajan ja työterveyshoitajan toteuttamien ryhmätapaamisten lisäksi osallistujia tuettiin etävalmennuksen avulla.

Henkilöstön tupakoinnin lopettamista tuettiin korvaamalla työterveyshuollon tukiprosessiin osallistuville Champix –lääkkeen kustannukset kelakorvauksen jälkeä kokonaan.

Vanhuspalveluiden työntekijöille järjestettiin koulutusta ergonomisesta työvuorosuunnittelusta sekä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Työterveyshoitaja kävi kouluttamassa aiheesta sekä kotihoidon että ympärivuorokautisen hoidon yksiköissä. Koulutuksia pidettiin 21 kpl ja niihin osallistui yhteensä 264 työntekijää.

Vuonna 2018 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 84 euron suuruinen SporttiPassi -raha käytettäväksi liikunnan ja kulttuurin harrastamiseen. Sporttipassia käytti vuoden 2018 aikana 2.426 eri työntekijää yhteensä 175.197,19 euroa (Sporttietua käytettiin 115.378,80 euroa ja Kulttuurietua käytettiin 59.818,39 euroa). Yli 30 % Sporttipassin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille.

11.3. Esimiesten työhyvinvointijohtaminen

Esimiehet ovat vastuussa siitä, että työyksikkö suoriutuu perustehtävästään ja työhyvinvoinnin turvaaminen on tässä keskeistä. Koska esimiehen toiminta on työhyvinvoinnin kanalta erittäin merkityksellistä, on ammattitaitoiseen esimiestyöhön pyritty johdonmukaisesti panostamaan jo usean vuoden ajan.

Kaupungin työhyvinvoinnin johtamisen käytännöt ohjeistetaan Sujuva-toimintamallissa. Sujuva toimintamalli sisältää ohjeita työn sujuvuuden turvaamiseksi sekä ennaltaehkäisevän toiminnan, varhaisen tuen että tehostetun tuen alueilla. Toimintaohjeet on kirjattu Salon kaupungin intranetin esimiesten Sujuva-sivustolle.

Näiden lisäksi esimiesten toimintaedellytysten tukemiseksi järjestettiin esimiesinfoja ja esimiesten perehdytystilaisuuksia. Esimiehille tarjotaan myös mahdollisuutta saada konsulttiaopua sopimus- ja työläinsäädäntöön liittyvissä asioissa sekä haastavissa työhyvinvointijohtamiseen liittyvissä kysymyksissä.

11.4. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta

Vuonna 2018 Sujuva-toimintamalliin lisättiin ohje osatyökykyisen työntekijän tukemisesta ja uudelleensijoitustoimenpiteistä. Ohjeessa määritellään keskeiset toimintakäytännöt ja toimijoiden vastuut tilanteissa, joissa työntekijän työkyky sairauden, vian tai vamman vuoksi alenee.

Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymistä tulisi ensisijaisesti tukea omassa työyksikössä ja omalla palvelualueella tapahtuvien työjärjestelyjen avulla. Vasta näiden jälkeen tulevat kysymykseen palvelualueiden yli toteutetut uudelleensijoitukset.

Tavoitteena on tukea työntekijän työssä jatkamista, helpottaa töihin paluuta pitkien sairauspoissaolojaksojen jälkeen ja tätä kautta ehkäistä ja vähentää työkyvyn alenemisesta johtuvia sairauspoissaoloja tai ennenaikaista eläköitymistä.

Henkilöstön ikääntymisen, osatyökykyisten määrän lisääntymisen ja vaikeutetun rekrytoinnin johdosta uudelleensijoitustoiminta Salon kaupungissa on ollut viime vuosina hyvin haastavaa. Työyksiköissä ei juurikaan ole mahdollisuuksia muokata tai keventää työtehtäviä perustehtävästä selviytymistä vaarantamatta. Osatyökykyisten uudelleensijoittuminen on mahdollista vain vapautuviin vakansseihin, ja usein osatyökykyisen palkkaaminen nähdään yksikön perustehtävän sujumisen kannalta riskinä.

Vuoden 2018 aikana useilla palvelualueilla ryhdyttiin aiempaa järjestelmällisemmin puuttumaan pitkiin sairauspoissaoloihin uuden ohjeen sisältämien puuttumisrajojen mukaisesti. Tämän johdosta mm. työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökykyisyydestä aiheutuvien henkilöperusteisten irtisanomisten määrät lisääntyivät jonkin verran. Vuonna 2018 toteutui myös viime vuosia enemmän ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä (mm. työkokeilut ja uudelleenkoulutukset).

Yleisimmät työkyvyn alenemiseen johtavat syyt Salon kaupungissa ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinongelmat ja tämän jälkeen seuraavana mielenterveysongelmat. Eniten uudelleensijoitustarpeisiin johtavia työkykyongelmia esiintyy työtehtävissä, joissa tehdään fyysisesti kuormittavia töitä. Isoimpina ammattiryhminä ovat lähihoitajat ja laitoshuoltajat.

Uudelleensijoitustoiminnan tueksi Salon kaupungissa oli vuonna 2018 käytössä kuntoutuslaitos Verven tuottama Navigo-palvelu, joka sisältää analyysin osatyökykyisen työntekijän tilanteesta, toimintasuunnitelman ja mahdollisesti uravalmennusta psykologin ohjauksessa.

12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Kuntien palvelutuotannon muutokset, asiakaslähtöisyys, prosessien johtamisen ja hallinnan vaatimus, ohjausjärjestelmän muutos ja verkosto- ja tietoyhteiskunnan kehitys vaikuttavat myös henkilöstön osaamisvaatimukseen. Osaamiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvät organisaation toimintatavat ovat niitä tekijöitä, joilla voidaan erottua muista, kehittää hyvää työnantajakuvaa ja onnistua tuloksellisuudessa ja vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin.

Työntekijöiltä vaaditaan työn monimutkaisen ja muuttuvan luonteen vuoksi monenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Nykypäivän osaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja muun muassa vuorovaikutustaitoja, kykyä toimia ryhmässä, joustavuutta ja erikoisosaamista painotetaan eri työtehtävissä. Salolaisella osaamisella tarkoitetaan ammatillisen osaamisen lisäksi sitoutumista työhön ja työnantajaan, halua ja kykyä rakentavaan vuorovaikutukseen sekä aktiivista ja kehitysmyönteistä työtettä.

12.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskeva lain tavoitteena on kannustaa työnantajia osaamisen kehittämiseen organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Kunnille sääntely tarjoaa mahdollisuuden saada osaamisen kehittämistoimiin taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta, jota ne voivat hakea työttömyysvakuutusrahastosta. Olenainen sisältö liittyy osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen: henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimuksen muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistöimien harkinta ja valinta.

Koulutussuunnitelma 2018

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2018 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat: strateginen johtaminen, tietosuoja-asetuksen tuomat muutokset, ajankohtaiset lakimuutokset, työyhteisötaidot ja vuorovaikutustaidot. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaiset, osa-aikaiset, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyys tai ves- ja tes- perusteella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevien henkilöstöryhmien huomioiminen.

Koulutusseuranta 2018

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäiviä oli yhteensä 4336 ja kokonaishenkilömäärästä 3322 (31.12.2018) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul. päivät	Henkilömäärä	%
0 koul. pv	812	24 %
< 6 h	602	18 %
1 koul. pv	505	15 %
2 koul. pv	378	11 %
3 koul. pv	1.025	31 %
Yht.	2.510	76 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 2.510 (76 %), joista 505 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 378 henkilöä kahden päivän osalta ja 1.025 henkilöä kolmen päivän osalta. 602 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettu koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 812 henkilöä eli 24 %.

Koulutuskorvaus vuodelta 2018

Koulutuskorvausta haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain jälkikäteen (seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä) työttömyysvakuutusmaksun määräämistä varten annettavan palkkasummailmoituksen yhteydessä. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Koulutuskorvauksen perusteena oleva palkkakustannus lasketaan kertomalla keskimääräinen päiväpalkka koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä.

Vuoden 2018 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.322 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. TVR:n antaman laskelmakaavan mukaisesti koulutuskorvaus olisi n. 74.000 € (vuonna 2017 oli 79.774 €).

Täydenniskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2018 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksekkästä hoitoa.

Vuoden 2018 lopun tilanteen mukaan 89 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun oppisopimuskeskuksen kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2017 lopussa oli 115 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2018, 2017 ja 2016. Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten sosiaali- ja terveystalouden lisäkoulutukseen.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2016	2017	2018
Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto			1
Johtamisen erikoisammattitutkinto	12	17	16
Kiinteistöpalvelujen perustutkinto		1	1
Koti-, laitostalous- ja puhdistuspalveluala, lisäkoulutus	19	19	
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto	3	3	1
Laitoshuoltajan ammattitutkinto	1	1	
Liiketoiminnan perustutkinto			1
Liikunnan ammattitutkinto			2
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	11	16	6
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto		1	1
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto	1	2	1
Sosiaali- ja terveystalouden lisäkoulutus	16	40	40
Sosiaali- ja terveystalouden perustutkinto, lähihoitaja	4	4	
Tekniikan erikoisammattitutkinto	2	3	4
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto		8	15

Salon kaupungin työntekijöiden on mahdollista anoa palkallista virka- tai työvapaata omaehtoisen jatkokoulutusten suorittamiseksi. Edellytys palkalliselle koulutusvapaalle on, että koulutus tukee Salon kaupungin toiminnallisia tavoitteita ja esimies puoltaa alaisensa työntekijän hakemusta. Vuonna 2018 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 23 hakemusta (vuonna 2017 hyväksyttiin 17 hakemusta, joista yksi hakemus hylättiin, vuonna 2016 hyväksyttiin 15 hakemusta).

Koulutusperiaatteiden mukaisesti Salon kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus anoa koulutusapurahaa, jota myönnetään hakemusten perusteella kaksi kertaa vuodessa omalla ajalla tapahtuneeseen, työtehtäviin liittyvään jatko- ja täydennyskoulutukseen. Vuonna 2018 oli 4 hakemusta, joista yksi hylättiin. Vuonna 2017 oli yksi hakemus, joka hylättiin. Vuonna 2016 koulutusapurahaa ei haettu. Hylkäyksien syynä on ollut, että hakemukset eivät ole täyttäneet apurahalle myöntämiseen asetettuja kriteereitä.

Henkilöstöpalveluissa käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloittejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Vuonna 2018 ei saapunut yhtään aloitetta. Vuonna 2017 saapui 3 hakemusta ja vuonna 2016 saapui 2 hakemusta. Yhdestäkään aloitteesta ei ole voitu maksaa palkkiota.

13. Eläköityminen

Eläkelainsäädännön uudistututtua ei vuodesta 2005 lähtien enää ole olemassa varsinaista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä milloin haluaa 63 – 68 vuoden iässä. Eläkkeen kertyminen päättyy 68 vuoden täyttämiseen. Kuitenkin eläkeuudistuksen 2017 myötä vuosina 1958–1961 syntyneille eläkettä kertyy 69-vuotiaaksi ja vuonna 1962-1964 syntyneille 70-vuotiaaksi saakka. 1965- ja sen jälkeen syntyneiden vanhuuseläkkeen alarajat ja eläkkeen kertymisen ylärajat vahvistetaan myöhemmin. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkeikäjärjestelmän, ennen vuotta 1960 syntyneet, on vanhuuseläkeikä alle 63 vuotta.

Kertomusvuonna 2018 kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 76 henkilöä. Määrä on 19 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2017. Eläkeuudistuksessa 2017 osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

Uutena eläkemuotona vuoden 2017 alusta alkaen tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke (ove). Eläkelaji poikkeaa huomattavasti pois jääneestä osa-aikaeläkkeestä siinä, että sitä voi nostaa jo ansaitusta eläkkeestä, täytettyään 61 vuotta, joko 25 % tai 50 %. Vuonna

1964 syntyneillä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Tätä nuoremmat voivat siirtyä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle aikaisintaan kolme vuotta ennen omaa alinta vanhuuseläkeikää. Lisäksi yhtenä kriteerinä on, että ei saa mitään muuta työeläkettä. Osittainen varhennettu vanhuuseläke on työntekijän yksityisasiasta, joka ei edellytä työntöön lopettamista tai edes vähentämistä. Tällä eläkelajilla ei ole työntantajalle pakollisia välittömiä vaikutuksia, joten siitä ei ole saatavilla tilastotietoja. Toisena uutena eläkemuotona eläkeuudistuksessa 2017 tuli työuraeläke. Työuraeläke on tarkoitettu niille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Tähän voi syynä esimerkiksi sairaus, vika tai vamma. Lisäksi vanhuuseläkeikä ei saa olla täyttynyt ja takana tulee olla pitkä työura. Työuraeläkkeet tilastoidaan täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

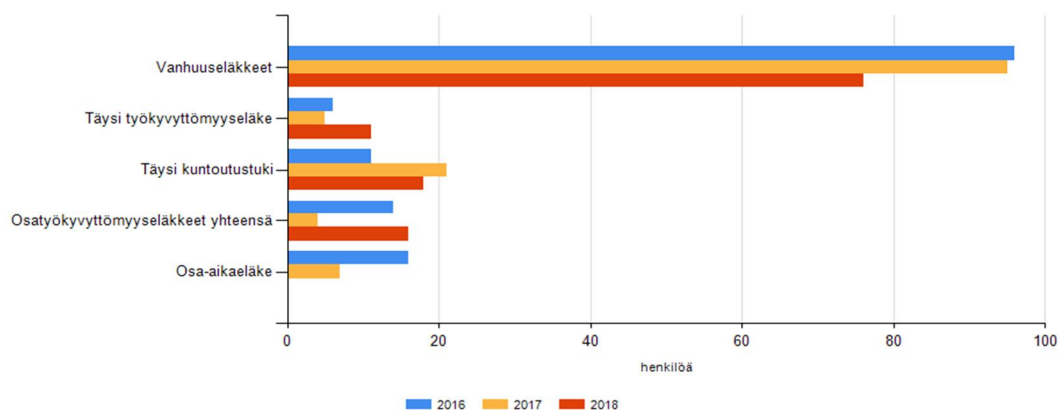
Vanhuus- eläkkeet	2017		2018	
	Yhteensä 2017	Keski-ikä 2017	Yhteensä 2018	Keski-ikä 2018
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	95	63,8	76	64

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

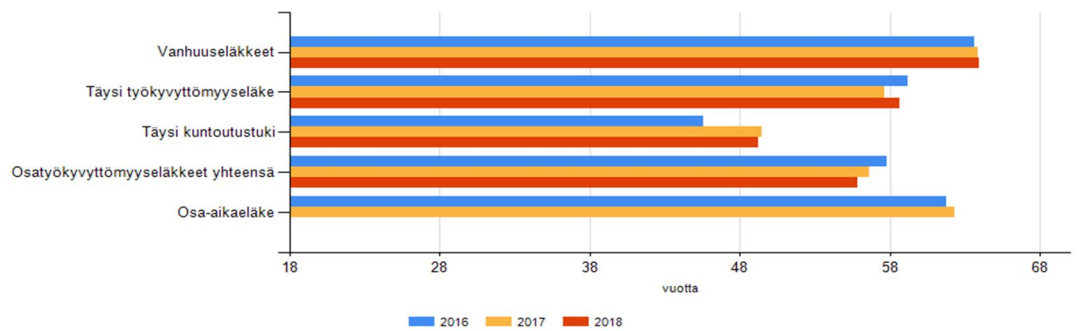
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kertomusvuonna on noussut edelliseen vuoteen verrattuna huomattavasti. Tämä näkyy tilastossa osatyökyvyttömyyseläkkeiden, että täysien työkyvyttömyyseläkkeiden kasvuna. Sen sijaan täyden kuntoutustuen saajien määrä on vähentynyt jonkin verran. Kuntoutustuet myönnetään määräaikaaisina ja sillä ajatuksella, että työntekijä palaa takaisin töihin.

Työkyvyttömyyseläkkeet	2017			2018		
	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	30			45		
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	4	0,14	56,6	16	0,43	55,8
kuntoutustuelle siirtyneitä	21	0,72	49,5	18	0,49	49,3
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	5	0,18	54,6	11	0,30	58,6

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä



Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä



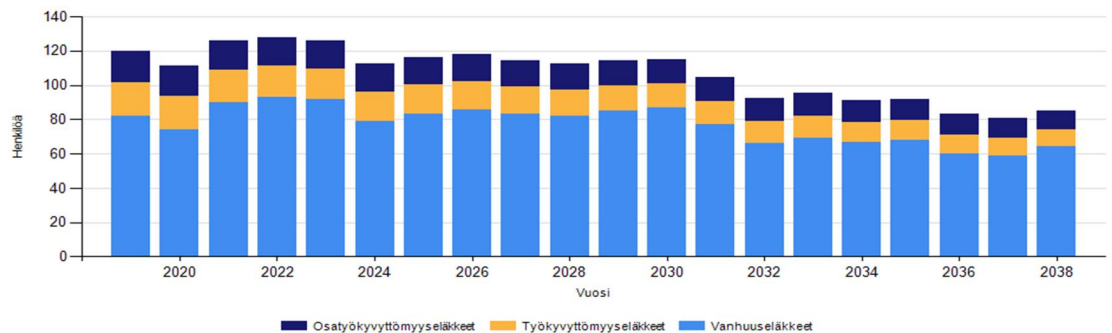
Eläkepoistumaennuste

Jokainen työntekijä voi valita vanhuuseläkeikensä 63–69 ikävuoden välillä, josta syystä eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista. Alla oleva eläkepoistumaennuste kuvaa Salon kaupungilla vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle tulevaisuudessa siirtyviä. Kevan laatima ennuste pohjaa malliin, jossa poistuma-arvio on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista, jotka ovat olleet Salon kaupungin KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2017.

Vanhuuseläkkeen lisäksi toinen pääasiallinen reitti eläkkeelle siirtymiseen on sairauteen perustuva eläke eli täysi työkyvyttömyyseläke tai osatyökyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyyden riski voidaan ennustaa aikaisempien vuosien toteutuneen kehityksen perusteella ikä- ja ammattiryhmä huomioiden.

Taulukkoon on koottu Kevan eläkepoistuma-arvio vuosille 2019–2038. Arvion mukaan Salon kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2038 mennessä 59,9 % (2.139 henkilöä). Vuoteen 2022 mennessä eläkkeelle on arvioitu siirtyvän henkilöstöstä 13,24 % (485 henkilöä).

Lähde: Kevan eläketilastot



Lähde: Kevan eläketilastot

Kevan tilastojen mukaan suurimmat ammattiryhmät Salon kaupungilla vuosina 2019–2038 eläkkeelle jäävissä ovat:

- lähihoitajat (476 henkilöä / 57,2 % koko ammattiryhmästä)
- laitospulaiset (195 henkilöä / 76,4 %)
- luokanopettajat (93 henkilöä / 54,3 %)
- peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (98 henkilöä / 49,2 %)
- lastentarhanopettajat (91 henkilöä / 62,3 %)

Eläkemaksut

	2017	2018
Eläkemaksut 2017	Maksut 1.000 euroa	Maksut 1.000 euroa
Varhe-maksu	809	1.006
Eläkemenoperusteinen maksu	4.481	4.465

Eläkemenoperusteista maksua työnantaja maksaa vuosittain ennen vuotta 2005 karttuneiden maksussa olevien eläkkeiden suhteessa.

Tämän lisäksi työnantajan eläkevastuisiin kuuluu omavastuumaksun korvannut varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli ns. varhe-maksu. Työnantaja maksaa varhe-maksua työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa joko täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle.

Varhe-maksuissa on kolme maksuluokkaa. Suurena työnantajana Salon kaupunki kuuluu ylimpään maksuluokkaan, jolloin työnantaja maksaa varhaiseläkemenoa täytenä sen oman henkilöstön osalta, eläkkeen maksamisen alkamisesta 36 kalenterikuukauden ajan. Salon kaupungilla varhe-maksut ovat nousseet viimevuodesta noin 197.000 euroa.

Varhe-maksuihin voidaan vaikuttaa kiinnittämällä huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen, edistämällä työntekijän työssä pysymistä ja tukemalla esim. kuntoutustuelle siirtyneiden työntekijöiden työhön paluuta.

14. Palkkakartoitus 2018

Tasa-arvolain osittaisuudistus tuli voimaan 1. tammikuuta 2015.

Tasa-arvolain keskeiset uudistukset liittyvät tasa-arvosuunnitelman osana olevaan palkkakartoitukseen. Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen avulla pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa.

Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Kuitenkin silloin, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan tehdä joka kolmas vuosi.

Salon kaupungissa tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on jatkossa tarkoitus liittää osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia.

Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisesta täyttä palkkaa saaneesta kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä. Palkkakartoitus kattaa koko kuukausipalkkaisen henkilöstön, niin vakinaiset kuin määräaikaisetkin. Myös palkkahinnoittelun ulkopuoliset kuuluvat palkkakartoituksen piiriin. Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön osalta ei ole ollut mahdollista tehdä palkkakartoitusta.

Kuntatyönantajien suosituksen mukaisesti palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Tästä syystä tarkastelu on tehty isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin). Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä, voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkatietoja ei siis voida tällöin ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä.

Kun verrataan palkkatietoja toisiinsa, on otettava huomioon, että samankin ryhmän sisällä voidaan työskennellä tehtävän vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisissa tehtävissä, jolloin palkkaus myös vaihtelee. Yksittäisen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen ei käy ilmi tästä palkkakartoitusmallista.

Palkkakartoitusmallissa naispalkkaprozentilla tarkoitetaan kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

Palkkakartoitus 2018

Sopimusala	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk				Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/kk				Varsinainen palkka keskimäärin €/kk			
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naispalkka-%
KVTES	2195	166	2361	93,0	2 286,87	2 524,14	2 303,55	90,6	99,99	82,31	98,74	121,5	2 524,75	2 709,28	2 537,72	93,2
Liite 1	124	22	146	84,9	2 514,83	2 833,30	2 562,82	88,8	134,85	101,90	129,89	132,3	2 850,01	3 099,58	2 887,62	91,9
Liite 2	57	17	74	77,0	2 284,70	2 186,07	2 262,04	104,5	117,60	83,24	109,71	141,3	2 548,76	2 342,64	2 501,40	108,8
Liite 3	905	53	958	94,5	2 307,70	2 271,70	2 305,71	101,6	91,86	57,00	89,93	161,2	2 520,49	2 379,32	2 512,68	105,9
Liite 4	324	28	352	92,0	2 390,69	2 661,74	2 412,25	89,8	96,60	88,79	95,98	108,8	2 621,96	2 890,01	2 643,29	90,7
Liite 5	412		417	98,8	2 247,39		2 247,32		111,20		111,04		2 520,94		2 520,33	
Liite 6	127		129	98,4	2 029,57		2 028,41		96,10		96,07		2 268,27		2 266,08	
Liite 8	147	24	171	86,0	1 849,63	1 809,40	1 843,99	102,2	73,93	22,81	66,76	324,2	2 015,07	1 876,10	1 995,56	107,4
Liite 12	46		46	100,0	1 669,68		1 669,68		68,56		68,56		1 881,75		1 881,75	
Hinnoittelemattomat	47	13	60	78,3	3 611,63	4 701,24	3 847,72	76,8	197,61	242,69	207,38	81,4	4 038,73	5 219,88	4 294,64	77,4
Opettajat (OVTES)	368	125	493	74,6	2 814,97	2 910,87	2 839,28	96,7	97,50	111,85	101,14	87,2	3 418,78	3 577,51	3 459,03	95,6
Tekniset (TS)	43	92	135	31,9	2 782,98	2 487,42	2 581,56	111,9	466,85	419,73	434,69	111,2	3 416,19	3 077,39	3 185,30	111,0
Lääkärit (LS)	53	22	75	70,7	4 458,19	4 438,49	4 452,41	100,4	144,11	145,52	144,52	99,0	4 850,04	4 787,53	4 831,71	101,3
Liite 1	29	18	47	61,7	4 806,27	4 571,43	4 716,33	105,1	174,29	153,76	166,43	113,4	5 247,64	4 951,63	5 134,27	106,0
Liite 2	16		20	80,0	4 165,99		4 100,85		135,04		129,72		4 503,96		4 412,98	
Kaikki yhteensä	2659	405	3064	86,8	2 411,26	2 739,15	2 454,60	88,0	106,05	167,78	114,11	63,2	2 709,24	3 173,77	2 770,64	85,4