



# Salon kaupunki Henkilöstöraportti 2019

1.	Alkusanat.....	3
	Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus.....	5
2.	Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen .....	5
3.	Henkilöstö.....	7
3.1.	Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2019.....	7
3.2.	Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2019 .....	8
3.3.	Työllistäminen.....	10
3.4.	Henkilötyövuodet.....	11
3.5.	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2019.....	12
3.6.	Miehet ja naiset 31.12.2019 .....	12
3.7.	Henkilöstön ikärakenne.....	13
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.....	18
8.	Kesätyöntekijät – koululaiset.....	18
9.	Yhteistoiminta.....	18
10.	Työsuojelutoiminta.....	20
	Työsuojelutoiminta vuonna 2019 .....	20
11.	Työhyvinvoinnin edistäminen .....	23
11.1.	Vuorovaikutuksen kehittäminen.....	23
11.2.	Henkilöstön terveyttä ja työkykyä edistävien elintapojen tukeminen .....	24
11.3.	Esimiesten työhyvinvointijohtaminen.....	24
11.4.	Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta .....	25
12.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen.....	25
12.1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	25
13.	Eläköityminen .....	27
14.	Palkkakartoitus 2019 .....	30

## 1. Alkusanat

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Salon kaupungin henkilöstöä vuodelta 2019 kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Henkilöstökertomus on uuden Salon kaupungin yhdestoista.

Vuosi 2019 oli ensimmäinen uuden strategian mukainen kokonainen toimintavuosi. Uusi strategia sisältää ”Toimiva työyhteisö” –kärkihankkeen, jonka suunnittelu ja ensimmäiset toimet käynnistyivät jo vuonna 2018. Vuosi 2019 oli kärkihankkeessa vuorovaikutuksen, tiedostamisen ja parantamisen aikaa. Strategiset päämäärät koskevat strategista ja ennakkoivaa johtamista ja päätöksentekoa, innostavaa ja vaikuttavaa esimiestyöskentelyä sekä henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukemista ja kannustamista. Päämääriin kytketyistä tavoitteista tärkein on sairauspoissaolojen vähentäminen. Sairauspoissaolot vähenivät lähes 11 prosenttia vuodesta 2018 ja ne alittivat myös vuoden 2017 tason. Sairauspoissaoloja henkilötyövuosiin (HTV2) suhteutettuna oli 17,1 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 19,4 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen vähenemiseen johtaneita syitä on todennäköisesti useita. Toimivan työyhteisön kärkihankke, työhyvinvointitietoisuuden lisääntyminen, työnantajan vetoisuus henkilökunnalle taloudellisen tilanteen johdosta, onnistuneet ratkaisut sisäilmaongelmissa sekä vähäiset epidemiat ovat näistä oleellimmat.

Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot (sis. sivukulut) olivat 4,9 miljoonaa euroa, jossa on laskua 8,5 prosenttia vuoteen 2018 verrattuna. Poissaolojen vähenemisen taloudellisen vaikutuksen vuoteen 2018 verrattuna arvioidaan vakuutusyhtiöiden käyttämän sairauspoissaolon päivähinnan perusteella olevan lähes 2,5 miljoonaa euroa.

Esimiehillä on ollut oikeus myöntää lupa sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta maaliskuun alusta 2016. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä vuonna 2019 oli 11.053, missä on kasvua vuodesta 2018 3,1 prosenttia. Esimiehen luvan perusteella myönnettyjen poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista vuonna 2019 oli 19,0 prosenttia. Valtakunnallinen tutkimus osoittaa, että lyhyiden sairauspoissaolojen kohdalla poissaolo omalla ilmoituksella, ilman lääkärintodistusta, vähentää turhia lääkärissä käyntejä ja säästää aikaa, vaivaa ja rahaa. Salossa toimintatavan kehitys on ollut myönteinen ja myös työterveyshuollon sairauden hoitoon liittyvät kustannukset ovat laskeneet 7,6 prosenttia, mihin on vaikuttanut myös työterveyshuollon aiempaa tarkempi käyntien kirjaamistapa.

Lääkärintodistukseen perustuvat sairauspoissaolot ovat pienentyneet 12,6 prosenttia vuodesta 2018. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 54,9 prosenttia (vuonna 2018 56,9 prosenttia) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 15,2 prosenttia (15,0 prosenttia) mielenterveysongelmista ja 8,6 prosenttia (9,8 prosenttia) hengityselintulehduksista ja –sairauksista. Kaikkien yleisimpien syiden sairauspäivät ovat vähentyneet vuodesta 2018. Työterveyshuolto on tuottanut raportin lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehityksestä palvelualueittain vuodesta 2009 alkaen (luku 5.1.).

Syksyn 2019 aikana työterveyshuollon toimintasuunnitelma uudistettiin toimintakaudelle 2020 – 2022. Toimintasuunnitelmassa on aiempaa vahvempi ohjaus työturvallisuuden, työkyvyn ja työssä jaksamisen tukemiseen ennaltaehkäisevän työn painottamisen avulla. Riskienarvioinnit ja työpaikkaselvitykset on nivottu vahvemmin yhteen. Työterveysyhteistyön vahvistamiseen on pyritty työyksikön ja työterveyshuollon yhteistyön määrittelyllä. Toimintasuunnitelmassa on terveystarkastusten perusteita avattu aiempaa yksityiskohtaisemmin. Kaupungin sopimus työterveyshuollon kanssa on sisältänyt lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaanhoitopalvelut. Työterveyshuollon piirissä olevia sairaanhoidon palveluja on ensimmäisen kerran rajattu. Ne toimenpiteet, jotka eivät sisälly palveluun, on toimintasuunnitelmassa erikseen lueteltu. Tähän muutokseen kannustaa myös vuonna 2020 voimaantuleva kela-korvauksen perusteiden muuttuminen.

Vuoden lopussa Salon palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 2.945 henkilöä. Vakinaisten työntekijöiden määrä kasvoi vajaalla prosentilla, kun absoluuttinen lukumäärä kasvoi 23 työntekijällä. Suhteellisesti suurimmat kasvut olivat sosiaalityön palveluissa, jonne myönnettiin asiakastarpeen kasvun takia vuoden 2019 aikana yhdeksän vakituista tehtävää, ja vanhuspalveluissa, jonne perustettiin ns. vakituisten sijaisten pooli. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus oli noin 7 prosenttia, mikä on prosentin enemmän kuin vuonna 2018.

Vuonna 2019 koko henkilöstön palkkauskustannukset ilman sivukuluja olivat 129.658.931 euroa. Kasvua tässä on lähes 4 prosenttia vuodesta 2018. Suurin selittävä tekijä on kunnallisten virka- ja työehtosopimusten sisältämät palkkaratkaisut; järjestelyerä ja yleiskorotus, mutta vaikutusta oli myös ns. takautuvien epäpätevyysalennuksien korvauksien maksamisella.

Vuonna 2018 käynnistynyt rekrytointiprosessin uudistaminen saatiin päätökseen toukuussa. Rekrytointiprosessin olennaisimmat muutokset ovat täyttölupamenettelyn osittainen poistaminen, vakanssirekisteristä luopuminen sekä kevyemmän hakuprosessin mahdollistaminen työsopimussuhteita täytettäessä. Olennaisia muutoksia ovat myös esimiesten taloudellisen vastuun lisääntyminen sekä palvelualueiden johtajien ja seuraavan portaan esimiesten yhteistyön tiivistyminen. Työnantajamielikuva ja vetovoimaisuus työmarkkinoilla paranevat uudistetun rekrytointiprosessin myötä ja hakuprosessi edistää ajantasaista viestintää hakijoille. Uudistettu rekrytointiprosessi kannustaa myös aiempaa paremmin miettimään, onko tehtävä täytettävissä muilla keinoilla kuin uudella rekrytoinnilla. Rekrytointiohjeiden selkiennyttämisen ja yhdenmukaistamisen tärkein tavoite on Salon työnantajakuvan kirkastaminen niin, että osaavan, motivoituneen ja sitoutuneen henkilöstön saaminen tulevina vuosinakin on turvattu.

Keväällä valtakunnantason sote-uudistuksen jatkamisesta luovuttiin. Tämä merkitsi sitä, että kaupungin organisaatiouudistus käynnistettiin Salo2021 -kärkihankkeen muodossa. Uusi organisaatio hyväksyttiin marraskuussa kaupunginvaltuustossa. Sen merkittävin muutos oli paluu toimialamalliin ja laajasta hyvinvointipalvelualueesta luopuminen. Rakennetta koskevaa päätöstä seurasi hallintosäännön valmistelu uutta organisaatiota vastaavaksi sekä esimieskunnan täysivaltaistamiseen liittyvät toimet, joista päättäminen siirtyi vuoden 2020 puolelle. Uusi organisaatio aloittaa toimintansa 1.4.2020.

Sisäilma-asiat olivat aiempien vuosien tapaan vahvasti esillä. Sisäilmatyötä tehdään sisäilmaproessin mukaisesti aktiivisesti yhteistyössä mm. tilapalveluiden, palvelualueiden, työterveyshuollon sekä puhtaanapidon sekä kaupungin johdon kanssa. Työtä on ollut viime vuonna paljon ja tilannetta eri sisäilmakohteissa on saatu parannettua. Vuoden aikana tehtiin yhteistyössä terveys- ja opetuspalveluiden kanssa oppilaille suunnattu sisäilmakysely (Työhyvinvoinnin laitos). Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa käyttöön otettiin Työterveyslaitoksen sisäilmakysely henkilökunnalle.

Kemikaaliturvallisuutta lisättiin kiinnittämällä huomiota kemikaaliluetteloiden tekoon ja kemikaalimerkintöihin työyksiköissä. Noin puolet kaupungin työyksiköistä palautti luettelon viime vuoden aikana. Aluehallintovirasto teki 29 työsuojeleluun liittyvää tarkastusta pääasiassa maaliskuu-toukokuussa. Tarkastuksen kohteena olivat kaikki sosiaalipalveluiden työyksiköt ja yläkoulut. Vuonna 2019 valmisteltiin vuonna 2020 tehtävää vaarojen kartoituskyselyä ja riskien arviointia työsuojeleluun ja työterveyshuollon yhteistyönä. Läheltä piti -ilmoitusten määrä kolminkertaistui vuodesta 2018. Tämä paransi työtapaturmien ja erilaisten vaaratilanteiden ennaltaehkäisyä merkittävästi.

Christina Söderlund  
Henkilöstöjohtaja

## Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus

Vuoden 2019 henkilöstöraportti on rakennettu 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 2019 henkilöstöä koskevat luvut on raportoitu suurimmalta osin Saaga -raportointijärjestelmästä, joka on tietovarastopohjainen raportointiratkaisu. Tietovarasto päivitetään päivittäin eri lähdejärjestelmistä ja raportoinnin luvut perustuvat edellisen päivän tilanteeseen. Raportointi tuottaa tietoja siten kuin ne on operatiivisiin järjestelmiin syötetty.

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 2019 palkkakartoitus on tämän raportin lopussa.

## 2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen

Kaupunginvaltuusto hyväksyi huhtikuussa 2018 strategian vuosille 2018 – 2026. Henkilöstöä koskevat strategiset päämäärät ovat osaavan henkilöstön tulokortissa. Päämäärät ovat asiantunteva johtaminen, työhönsä sitoutunut ja vastuullisesti työnsä kehittämiseen osallistuva henkilöstö sekä muuttuvan toimintaympäristön edellyttämä ammatillinen osaaminen.

1. Asiantunteva johtaminen, joka mahdollistaa perustehtävän tekemisen laadukkaasti ja asiakaslähtöisesti

1.1. Johtaminen ja esimiestyö perustuvat Salon kaupungin johtamisperiaatteisiin, kunnallisiin sopimuksiin ja kaupungin ohjeistuksiin

Esimiehille järjestettiin esimiestyön ja johtamisen tueksi neljä kaupunginjohtajan johtamisiltapäivää. Johtamisiltapäivien sisällöt vuonna 2019 liittyivät strategian jalkauttamiseen, johtamisperiaatteisiin, vuorovaikutussuhteiden johtamiseen ja organisaatiokentteen uudistamiseen.

Kaupunginjohtajan johtamisiltapäivässä toukokuussa esimiehet pohtivat ryhmissä johtamisperiaatteiden toteuttamisen käytäntöjä ja haasteita. Työryhmien havaintoja on hyödynnetty myöhemmin järjestettyjen esimieskoulutusten suunnittelussa ja esimiesviestinnän painotuksissa.

Vuoden 2019 aikana järjestettiin kolme perehdytystilaisuutta esimiehille, joissa käsiteltiin johtamisperiaatteiden, työehtosopimusten ja kaupungin ohjeistusten luomia linjauksia esimiesten henkilöstöjohtamiseen.

Esimiesinfot ja henkilöstöpalveluiden antama tuki keskittyvät kunnallisiin sopimuksiin ja kaupungin ohjeistuksiin henkilöstöasioissa.

Esimiestyön arviointi siirrettiin taloudellisista syistä vuoteen 2020.

1.2. Henkilöstö tulee kohdelluksi yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti

Esimieskoulutuksissa ja -infoissa esimiehiä ohjeistetaan toimimaan työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Yhtäläillä esimiehiä ohjataan koulutuksissa luomaan työyksiköihinsä sellaista työskentelyilmapiiriä, jossa luottamus, rohkeus ja psykologinen turvallisuus loisivat pohjaa kokeilevalle ja luovalle edelläkävijyydelle.

Esimiesinfoissa keskityttiin tiedottamaan työlainsäädännön, työehtosopimusten ja työnantajan ohjeistusten asettamista työnantajaan kohdistuvista velvollisuuksista, joita esimiehen tulee toiminnassaan huomioida. Esimiehille on ollut tarjolla myös henkilökohtaista tukea haastavissa henkilöstöjohtamisen tilanteissa.

## 2. Työhönsä sitoutunut ja vastuullisesti työnsä kehittämiseen osallistuva henkilöstö

### 2.1. Henkilöstö tunnistaa kaupunkistrategian ja vision vaikutukset omaan työhönsä ja näkee oman roolinsa tärkeänä osana kaupungin palvelukokonaisuudessa

Kaupunginjohtajan johtamisiltapäivissä tuettiin strategian jalkauttamista esimiehille, palvelualueille ja työyksiköihin koko vuoden ajan. Yksittäisenä keinona strategian jalkauttamiseksi tuettiin päivittäisjohtamisen taulujen käyttöä, joka helpotti strategisten tavoitteiden siirtymistä työyksiköiden tasolle.

Vuosittain käytävässä kehityskeskustelussa jokaisen työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet kytkettiin kaupungin strategiaan tavoitteisiin uuden Ossi-ohjelman mahdollistamana.

### 2.2. Henkilöstö osallistuu työn, työyhteisön ja kaupungin yhteisten asioiden kehittämiseen rakentavassa vuorovaikutuksessa

Esimiesten kykyä osallistaa henkilöstöään yhteisten asioiden kehittämiseen pyrittiin tukemaan koulutusten avulla. Kaupunginjohtajan johtamisiltapäivässä syyskuussa keskusteltiin esimiestyön voimavaroista. Henkilöstön osallistamisen todettiin olevan hyvä keino esimiehen omien voimavarojen hallitsemiseksi sekä henkilöstön työmotivaation ja työkyvyn tukemiseksi.

Vuorovaikutus on ollut syksyn 2018 ja koko vuoden 2019 ajan toimivan työyhteisön kärkihankkeen teema ja toimenpiteet vuorovaikutuksen kehittämiseksi toteutettiin hankkeen toimenpiteinä.

Syksyllä esimiehille oli tarjolla kaksi webinaaria, joiden aiheet liittyivät vuorovaikutustaitoihin.

Vuorovaikutuksen teeman viemiseksi työyksiköihin kehitettiin esimiesten käyttöön tarkoitettu työkalu, nettiselainpohjainen vuorovaikutuspassi. Passin rastit koostuivat erilaisista vuorovaikutusta kehittävästä tehtävistä ja aiheeseen liittyvistä työyksikön tekemistä lupauksista. Loppuvuoden aikana hankekoordinaattori kävi esimiesten apuna vetämässä vuorovaikutuspassin tehtäviä työyksiköissä. Vuoden 2019 lopussa 67 prosenttia Salon kaupungin työyksiköistä oli lähtenyt kehittämään vuorovaikutuskäytäntöjään passin tehtäviä suorittamalla.

Henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien parantamiseksi käytössä oli vuoden 2019 ajan Fiilispulssi-palautekanava. Fiilispulssin kautta henkilöstöllä oli mahdollisuus antaa reaaliaikaista palautetta työfiiliksistään esimiehille, palvelualueille ja kaupunginjohtajan johtoryhmään. Viikkoseurannassa koko kaupungin arvo vaihteli 3,6 – 4,0 välillä vaihteluvälin ollessa 1-5.

### 2.3. Henkilöstö voi hyvin työssään

Edellä mainittujen vuorovaikutuksen parantumiseen tähtäävien toimenpiteiden lisäksi työntekijöitä kannustettiin noudattamaan terveyttä tukevia elintapoja. Vapaa-ajan liikunnan ja kulttuurin harrastamista tuettiin sporttipassin kautta käytössä olleen tykyrahan avulla. Henkilöstölle oli tarjolla maksuttomia liikuntaryhmiä, joissa pääasiassa pyrittiin tavoittelemaan niitä, joiden työkyvyn ylläpitämiseksi tai parantamiseksi liikunnan lisääminen olisi tarpeen.

Työyksiköiden kehittämispäivien ohjelmistoon tarjottu Jaksamista nukkumalla –luento ja siihen liittyen henkilökohtainen opastus uniongelmaisille oli niin suosittu, että kaikkien yksiköiden pyyntöön ei vuoden aikana pystytty vastaamaan.

Lisäksi työyksiköissä kiersi syksyn aikana hyvinvointihaasteita ja marraskuussa työyksiköissä pelattiin hyvinvointibingoa. Molemmissa pyrittiin kannustamaan henkilöstöä sekä terveellisten elintapojen noudattamiseen että myönteiseen vuorovaikutukseen.

## 3. Muuttuvan toimintaympäristön edellyttämä ammatillinen osaaminen

### 3.1. Henkilöstön osaamista ja työkykyä kehitetään ennakoiden ja tulevaisuuden muutokset huomioiden / koulutusseuranta, osaamisen raportointi

Henkilöstön osaaminen, pätevyys ja ammattitaito sekä niiden kehittäminen ovat kunnallishallinnon tärkeä voimavara ja onnistunut ammatillinen henkilöstökoulutus johtaa muun muassa toiminnan ja palvelujen tuloksellisuuden parantumiseen, kuntalaisten tyytyväisyyden lisääntymiseen ja henkilöstön työelämän laadun kohoamiseen. Vuonna

2019 lakisääteisen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä, jotka oikeuttivat koulutuskorvaukseen, oli yhteensä 4.643 ja Työllisyysrahaston myöntämää koulutuskorvausta saatiin noin 92.000 euroa. 26 prosenttia henkilöstöstä (htv) ei ole osallistunut koulutuksiin vuoden aikana.

Johtoryhmä on valinnut toimivan työyhteisön kärkihankkeen yhdeksi painopisteeksi osaamisen johtamisen, joten tämän tavoitteen eteen tullaan panostamaan enemmän jatkossa.

#### Toimivan työyhteisön kärkihänke

Toimivan työyhteisön kärkihankkeen toimenpiteiden on tarkoitus toteuttaa kaupungin strategian tavoitteita ja henkilöstöohjelman painopistealueita. Työ on pitkäjänteistä ja ajoittuu koko strategiakaudelle. Vuonna 2019 työskenteli henkilöstöpalvelujen työhyvinvointitiimissä hankekoordinaattori, jolle ei saatu jatkoa vuoden 2020 talousarviossa. Vuoden 2019 aikana kärkihankkeessa keskityttiin avoimeen vuorovaikutukseen. Esi- mieskoulutukset, avoimempien viestintäkanavien kehittäminen ja henkilöstön kannustaminen vuorovaikutuspassin, haasteiden ja hyvinvointibingon kautta ovat olleet kärkihankkeen toimenpiteistä keskeisimmät.

Syksyllä 2019 kaupunginjohtajan johtoryhmä päätti henkilöstölle toteutetun kyselyn tulokset huomioiden, että toimivan työyhteisön kärkihankkeessa keskitytään seuraavaksi hyvän johtamisen teemaan.

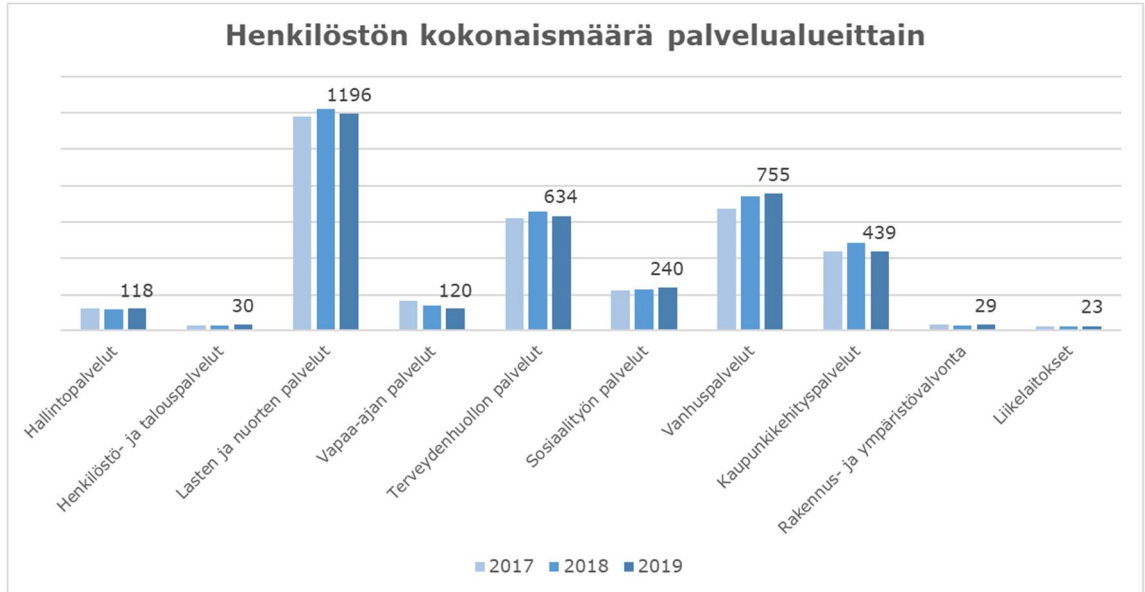
## 3. Henkilöstö

### 3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2019

Palvelussuhde	2017	2018	2019
Yhteensä	3.501	3.663	3.584
Vakinaiset	2.921	2.922	2.945
Määräaikaiset	194	173	156
Sijaiset	337	473	444
Työllistetyt	49	95	39

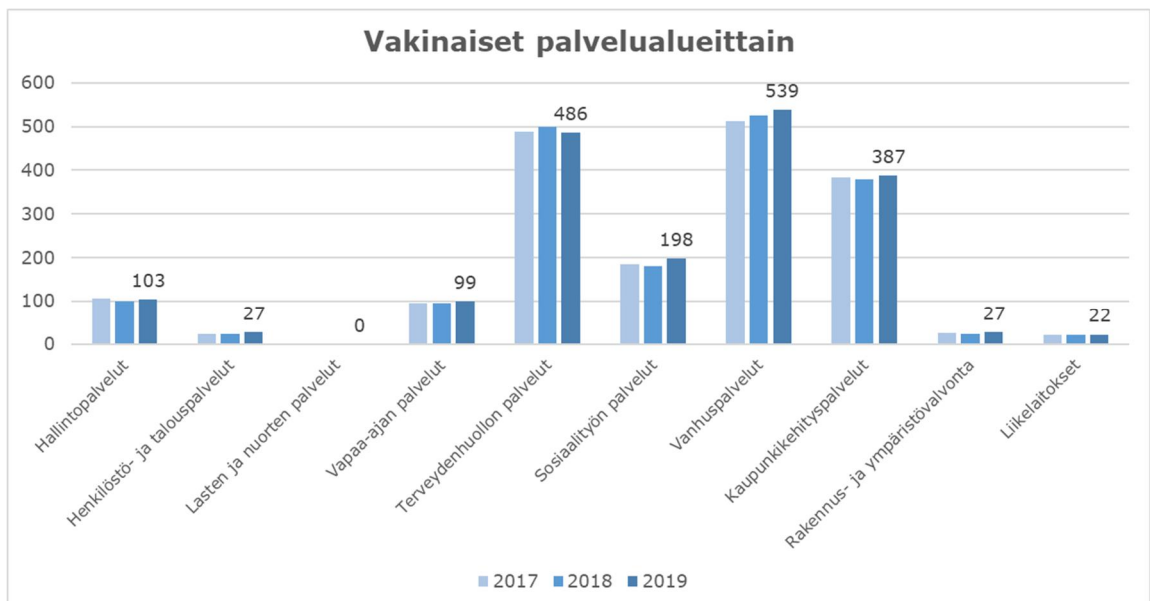
Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2017	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2018	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2019
Yhteensä	3.501	3.663	3.584
Hallintopalvelut	121	117	118
Henkilöstö- ja talouspalvelut	28	27	30
Lasten ja nuorten palvelut	1.180	1.221	1.196
Vapaa-ajan palvelut	160	136	120
Terveystieteiden palvelut	623	658	634
Sosiaalitoimen palvelut	223	231	240
Vanhuspalvelut	674	740	755
Kaupunkikehityspalvelut	440	483	439
Rakennus- ja ympäristövalvonta	32	28	29
Liikelaikokset	20	22	23

Vuoden 2019 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.584 henkilöä. Näistä 2.945 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 156 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 palvelualueittain 31.12.2019

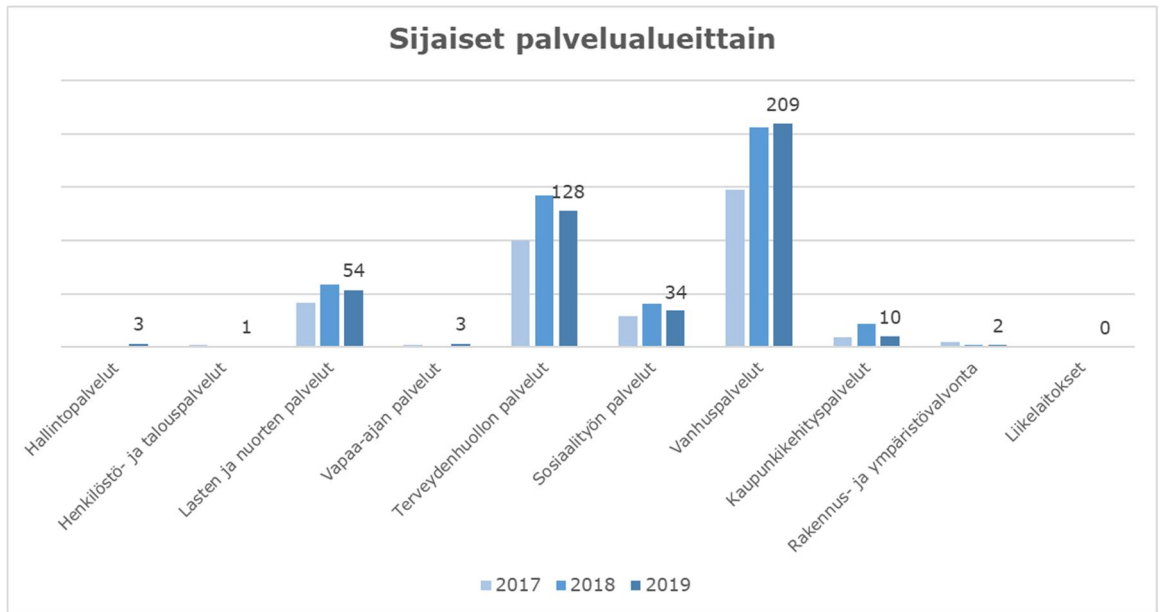
Palvelualue	Vakinaiset 2017	Vakinaiset 2018	Vakinaiset 2019
Yhteensä	2.921	2.922	2.945
Hallintopalvelut	106	100	103
Henkilöstö- ja talouspalvelut	24	24	27
Lasten ja nuorten palvelut	1.079	1.072	1.057
Vapaa-ajan palvelut	96	96	99
Terveystenhoitoon palvelut	489	499	486
Sosiaalityön palvelut	185	180	198
Vanhuspalvelut	512	526	539
Kaupunkikehityspalvelut	384	380	387
Rakennus- ja ympäristövalvonta	26	24	27
Liikelaitokset	20	21	22



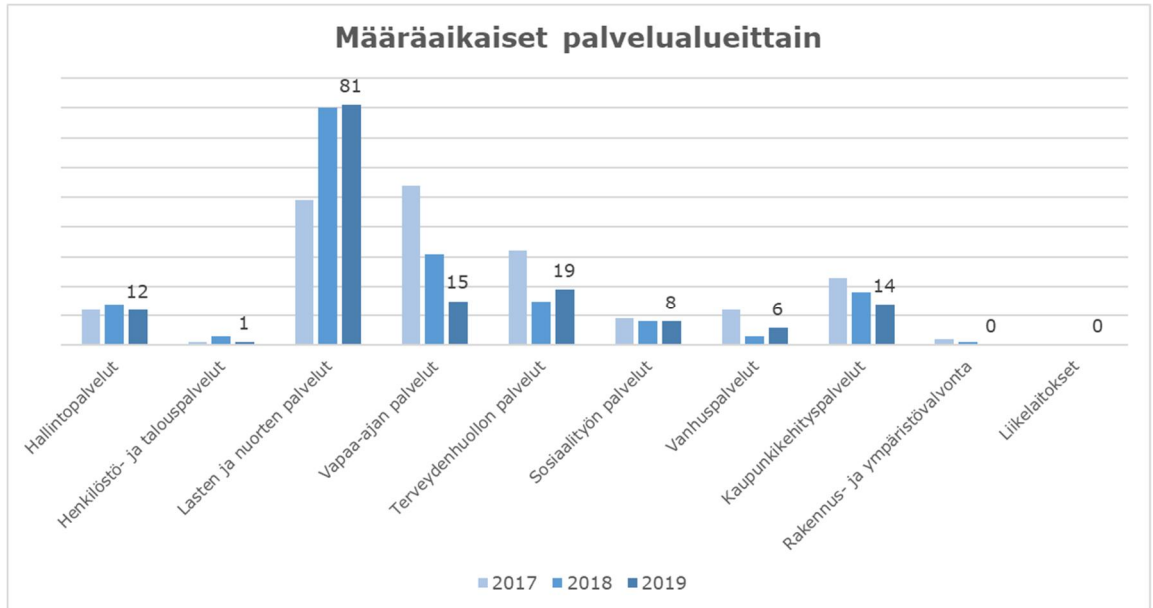
Vakinaisten työntekijöiden määrä kasvoi 23 työntekijällä. Kasvua on sosiaalityön palveluissa, jonne myönnettiin asiakastarpeen kasvun takia vuoden 2019 aikana yhdeksän vakituista tehtävää ja vanhuspalveluissa, jonne perustettiin ns. vakituisten sijaisten pooli.



Palvelualue	Sijaiset 2017	Sijaiset 2018	Sijaiset 2019
Yhteensä	337	473	444
Hallintopalvelut	1	1	3
Henkilöstö- ja talouspalvelut	2	0	1
Lasten ja nuorten palvelut	42	59	54
Vapaa-ajan palvelut	2	1	3
Terveysthuollon palvelut	100	142	128
Sosiaalityön palvelut	29	41	34
Vanhuspalvelut	148	206	209
Kaupunkikehityspalvelut	9	21	10
Rakennus- ja ympäristövalvonta	4	2	2
Liikelaitokset	0	0	0

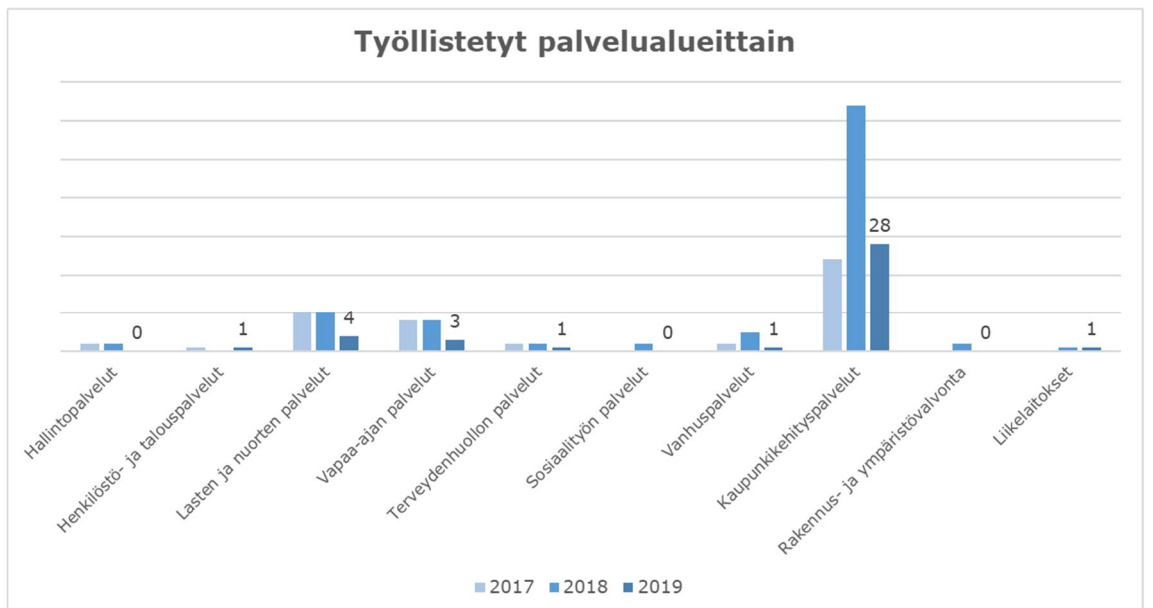


Palvelualue	Määräaikaiset 2017	Määräaikaiset 2018	Määräaikaiset 2019
Yhteensä	194	173	156
Hallintopalvelut	12	14	12
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	3	1
Lasten ja nuorten palvelut	49	80	81
Vapaa-ajan palvelut	54	31	15
Terveysthuollon palvelut	32	15	19
Sosiaalityön palvelut	9	8	8
Vanhuspalvelut	12	3	6
Kaupunkikehityspalvelut	23	18	14
Rakennus- ja ympäristövalvonta	2	1	0
Liikelaitokset	0	0	0



### 3.3. Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt 31.12.2017	Työllistetyt 31.12.2018	Työllistetyt 31.12.2019
<b>Yhteensä</b>	<b>49</b>	<b>95</b>	<b>39</b>
Hallintopalvelut	2	2	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	0	1
Lasten ja nuorten palvelut	10	10	4
Vapaa-ajan palvelut	8	8	3
Terveysthuollon palvelut	2	2	1
Sosiaalityön palvelut	0	2	0
Vanhuspalvelut	2	5	1
Kaupunkikehityspalvelut	24	64	28
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	2	0
Liikelaikokset	0	1	1



Salon työttömyystilanne parani edelleen vuonna 2019 ja joulukuussa työttömyysprosentti oli 11,2 (0,5 prosenttia alempi kuin 12/2018). Työllisyyspalveluissa on jatkettu monipuolista toimintaa työttömien palveluiden järjestämiseksi, kehittämiseksi ja kaikkiaan työllistymisen edistämiseksi. Työllisyyspalveluissa työskenteli 12/2019 erilaisissa tehtävissä 33,5 työntekijää, joista suurin osa (6 prosenttia) oli määräaikaissa työsuhteissa mm. työllistetyinä työsuunnittelijoina tai projekteissa. Lisäksi saman katon alla Waltissa työskenteli 9 hyvinvointipalveluiden työntekijää (TYP ja terveyspalvelut) sekä TE-palveluiden ja Kelan henkilöstöä.

Vuonna 2019 työllisyyspalveluissa toimi poikkeuksena aiempiin vuosiin vain yksi työllisyys-hanke, ESR-hanke Voima (2018 - 2020). Vuonna 2017 perustetun palvelupiste Voimalan 2.0 toimintaa on edelleen kehitetty ja kävijämäärät kasvoivat. Voikin todeta, että Voimala on vakiinnuttanut oman paikkansa osana kaupungin palveluverkosta. Kaupungin maksama työmarkkinatuki oli vuonna 2019 yhteensä 3,52 miljoonaa euroa, mikä oli n. 420.000 euroa vähemmän kuin 2018. Työllisyystilanteen paranemisen lisäksi työmarkkinatuen kunnan osuuden pienentäminen on vaatinut edelleen satsauksia kuten palveluiden kehittämistä ja lisäämistä sekä runsasta palkkatukityöllistämistä.

Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2019 aikana 180 työsuhdetta (77 vähemmän kuin 2018). Näistä 180 henkilöstä 47 oli velvoitetyöllistettäviä ja työsuunnittelijoita 14. Salossa toimiviin yrityksiin ja yhdistyksiin edelleensijoitettiin 96 henkilöä ja sillä on pyritty vaikuttavuuteen erityisesti henkilöiden jatkotyöllistymisessä.

Vuonna 2019 hyväksyttiin yrityksille ja yhteisöille maksettavaksi työllistämistukea yhteensä n. 40.000 euroa. Työllisyysavustuksina yhdistyksille maksettiin 71.051 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 2019 yhteensä 584 henkilöä (62 enemmän kuin 2018). Joulukuussa toiminnassa oli 355 henkilöä, joista Waltin työpajoilla ja ryhmissä 113 henkilöä (32 prosenttia), 130 henkilöä (37 prosenttia) kaupungin palvelualueilla sekä 112 henkilöä (31 prosenttia) yhdistyksissä ym. Ostopalveluina yhdistyksiltä hankittujen ryhmien lisäksi kansalaisopisto on järjestänyt runsaasti 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 tietyssä päivänä 31.12.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaprosentti / 100)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 prosenttia, koko vuoden työssä =0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

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

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

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

Palvelualue	Henkilö-työvuosi 2017	Henkilö-työvuosi 2018	Henkilö-työvuosi 2019
Hallintopalvelut	109	109	110
Henkilöstö- ja talouspalvelut	29	31	32
Terveysthuollon palvelut	551	559	563
Sosiaalitoimen palvelut	210	213	212
Vanhuspalvelut	608	619	636
Lasten ja nuorten palvelut	1.169	1.158	1.141
Vapaa-ajan palvelut	129	140	166
Kaupunkikehityspalvelut	466	476	481
Rakennus- ja ympäristövalvonta	27	28	27
Liikelaitos Salon Vesi	21	22	21
<b>Yhteensä</b>	<b>3.320</b>	<b>3.355</b>	<b>3.389</b>

Henkilötyövuodet	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	476	497	523	2.835	2.858	2.866	3.311	3.355	3.389	1,0%

### 3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2019

Henkilöstö	2017	2018	2019
Yhteensä	3.501	3.663	3.584
Kokoaikaisten lkm	2.996	3.127	3069
Osa-aikaisten lkm	505	536	515

### 3.6. Miehet ja naiset 31.12.2019

Palvelussuhde	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	
Vakinaiset	358	361	377	2.563	2.561	2.568	2.921	2.922	2.945	+0,8%
Määräaikaiset ja sijaiset	86	115	91	445	531	509	531	646	600	-7,1%
Työllistetyt	23	42	20	26	53	19	49	95	39	-58,9%
<b>Yhteensä</b>	<b>467</b>	<b>518</b>	<b>488</b>	<b>3.034</b>	<b>3.145</b>	<b>3.096</b>	<b>3.501</b>	<b>3.663</b>	<b>3.584</b>	<b>-2,2%</b>

Vakinaisen henkilökunnan määrä on hieman noussut. Määräaikaisen henkilökunnan määrä on laskenut 7,1 prosenttia verrattuna vuoden 2018 viimeisen päivän tilanteeseen.

Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on 86,4 prosenttia. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 87,2 prosenttia ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 84,8 prosenttia.

Vakinaisten miesten määrä on kasvanut 16 henkilöllä vuodesta 2018. Vakinaisten naisten määrä on kasvanut 7 henkilöllä.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien sekä naisten että miesten määrä on laskenut.

Työllistettyjen määrä on vähentynyt yli puolella verrattuna vuoden 2018 viimeisen päivän tilanteeseen. Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistäminen -osuuksessa.

### 3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
alle 30	310	347	349	8,9	9,5	9,7
30–39	709	703	697	20,3	19,2	19,4
40–49	911	1.045	1.016	28,3	28,5	28,3
50–59	1.048	1.066	1.070	29,9	29,1	29,9
60–64	406	427	407	11,6	11,7	11,4
65 ja yli	37	48	45	1,1	1,3	1,3
Yht.	3.501	3.663	3.584	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 1.046 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.538 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2018 lopussa 12,6 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 9,7 prosenttia.

### 3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2017	2018	2019
Vakinainen	47,5	47,5	47,5
Määräaikainen	39,4	39,3	38,5
Kaikki	46,2	45,8	45,9

Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

### 3.9. Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Alkaneet palvelussuhteet	180	6,1	174	6,0	209	7,2
Päättyneet palvelussuhteet	235	8,0	189	6,5	204	7,0

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 2018 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	2017 *)	2018*)	2019 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	121.913.955	124.830.595	129.658.931
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	36.721	34.079	36.177

Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilösivukuluja)	3.060	2.840	3.014
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	3.060	2.840	3.014

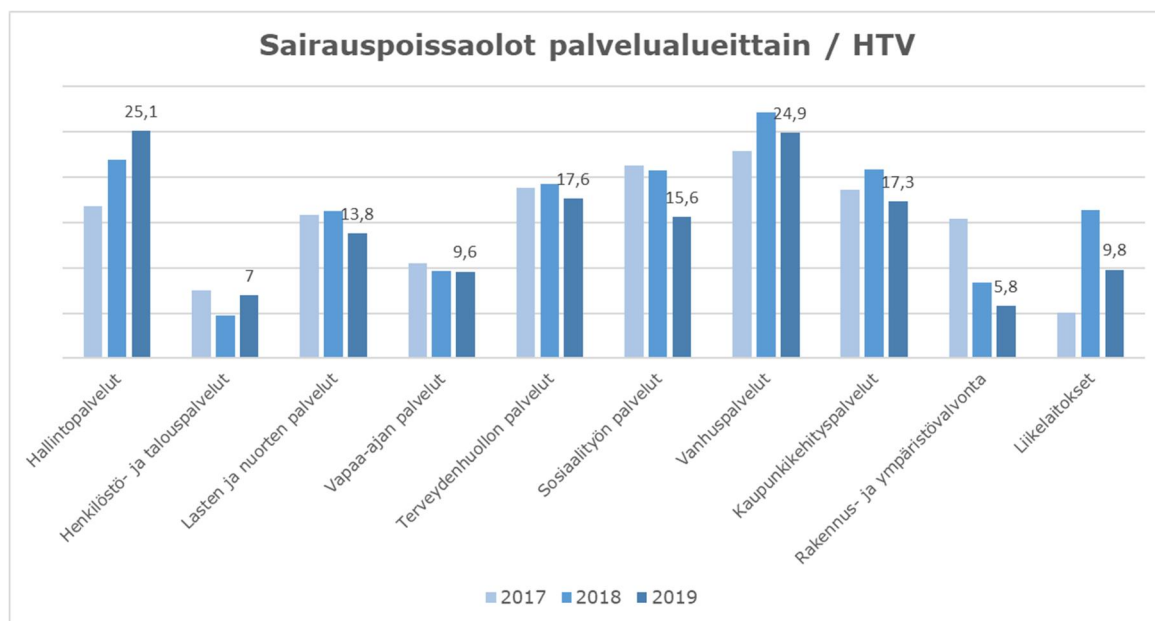
\*) Maksetut palkat ja palkkiot sisältää luottamushenkilöt, vakinaiset, sijaiset ja määräaikaiset ja muut palkkiot, jaksotetut palkat (1.600.826 euroa) ja sairastakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvausten vaikutuksen vähentävänä eränä. Luku on tuloslaskelmassa oleva luku, palkat ja palkkiot.

## 5. Poissaolot

### 5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2
	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Yhteensä	59.798	18,0	65.150	19,4	58.094	17,1
Hallintopalvelut	1.844	16,8	2.386	21,9	2.753	25,1
Henkilöstö- ja talouspalvelut	218	7,5	150	4,8	223	7,0
Lasten ja nuorten palvelut	18.454	15,8	18.844	16,3	15.780	13,8
Vapaa-ajan palvelut	1.358	10,5	1.360	9,7	1.595	9,6
Terveystieteiden palvelut	10.374	18,8	10.751	19,2	9.915	17,6
Sosiaalitoimen palvelut	4.467	21,3	4.409	20,7	3.301	15,6
Vanhustalot	14.098	22,9	16.763	27,1	15.856	24,9
Kaupunkikehityspalvelut	8.669	18,6	9.906	20,8	8.303	17,3
Rakennus- ja ympäristövalvonta	412	15,4	236	8,4	158	5,8
Liikelaikokset	108	5,1	345	16,4	210	9,8

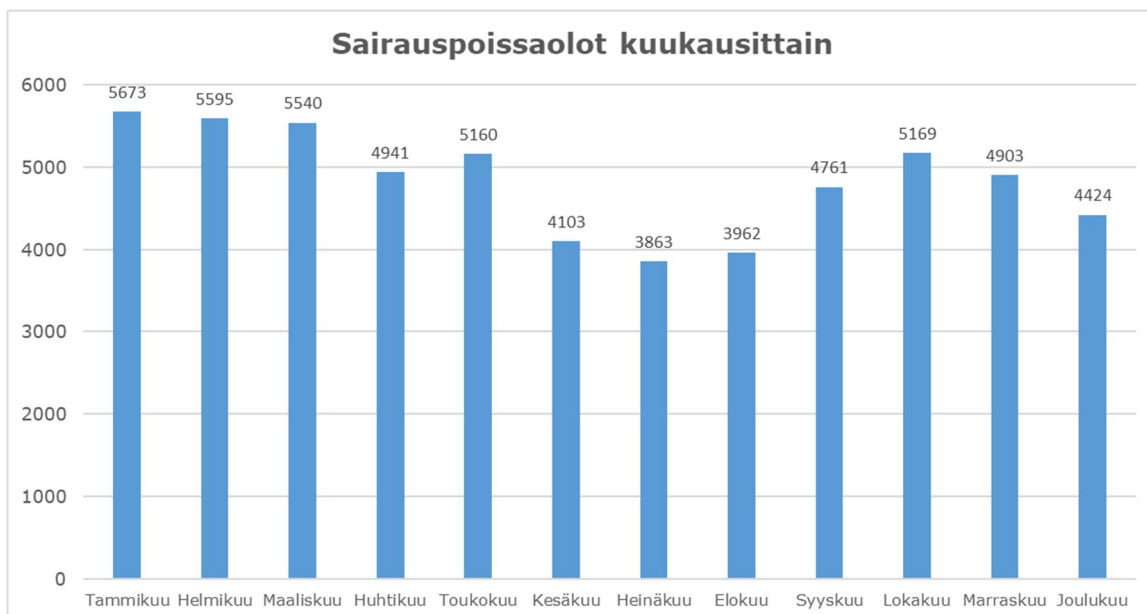
Sairauspoissaolokalenteripäiviä on eniten vanhustaloiden ja lasten ja nuorten palvelualueilla. Suhteutettuna henkilötövuosiin eniten sairauspoissaoloja on hallintopalveluiden ja vanhustaloiden palvelualueilla



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2017	2018	2019
Yhteensä	59.798	65.150	58.094
Lääkärintodistus tai muu todistus	43.635	47.289	41.315
Esimiehen lupa	9.444	10.723	11.053
Palkaton	6.718	7.138	5.726

Sairauspoissaolot ovat laskeneet huomattavasti verrattuna viime vuoteen. Esimiehen lupaan perustuvat poissaolot ovat hieman lisääntyneet edellisistä vuosista.

Erittäin pitkät sairauspoissaolot, jotka ilmenevät palkattomia sairauspoissaoloja kuvaavalta riviltä, ovat myös laskeneet.



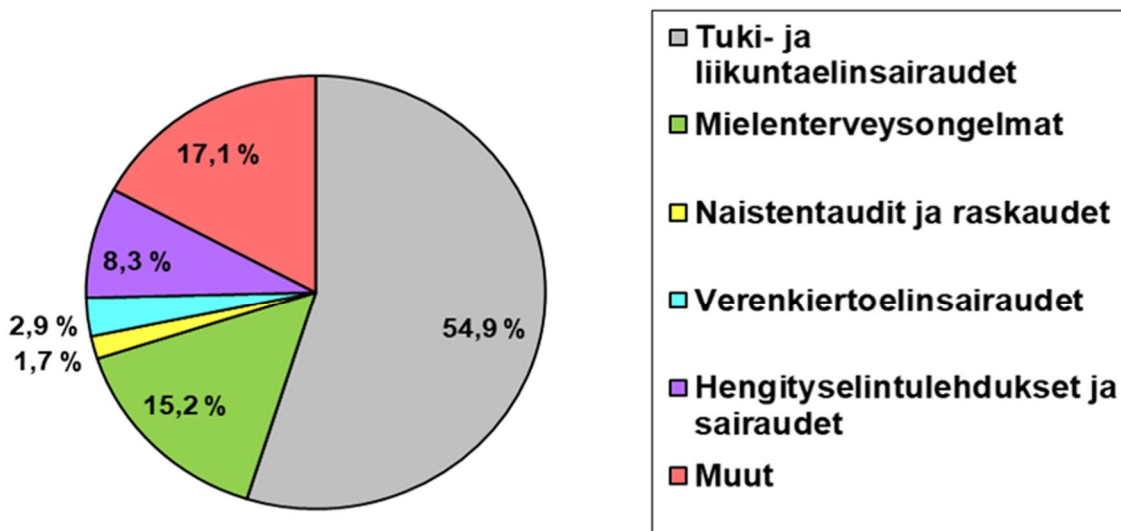
Luvut eivät sisällä työtapaturmien, työmatkatapaturmien tai ammattitautien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Vuoden 2019 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

Vertailu vuosien 2017, 2018 ja 2019 sairauspoissaolopäivien määristä Salon kaupungin työntekijöillä (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä		
	2017	2018	2019
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	29.777	34.545	30.142
Mielenterveysongelmat	8.871	9.097	8.329
Naistentaudit ja raskaudet	1.185	1.636	929
Verenkiertoelinsairaudet	1.032	945	1.597
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	4.772	5.959	5.641
Muut	8.907	8.525	9.412
<b>Yhteensä</b>	<b>54.544</b>	<b>60.707</b>	<b>54.950</b>
Henkilöstön kokonaismäärä TTH:n tietojen mukaan	3.510	3.608	3.645
<b>Vertailu poissaoloprosentti (%) =</b>	<b>4,29</b>	<b>4,65</b>	<b>4,16</b>
Poissaolopäivien kokonaismäärä x 100 / (työntekijöiden kokonaismäärä x päivien määrä vuodessa)			

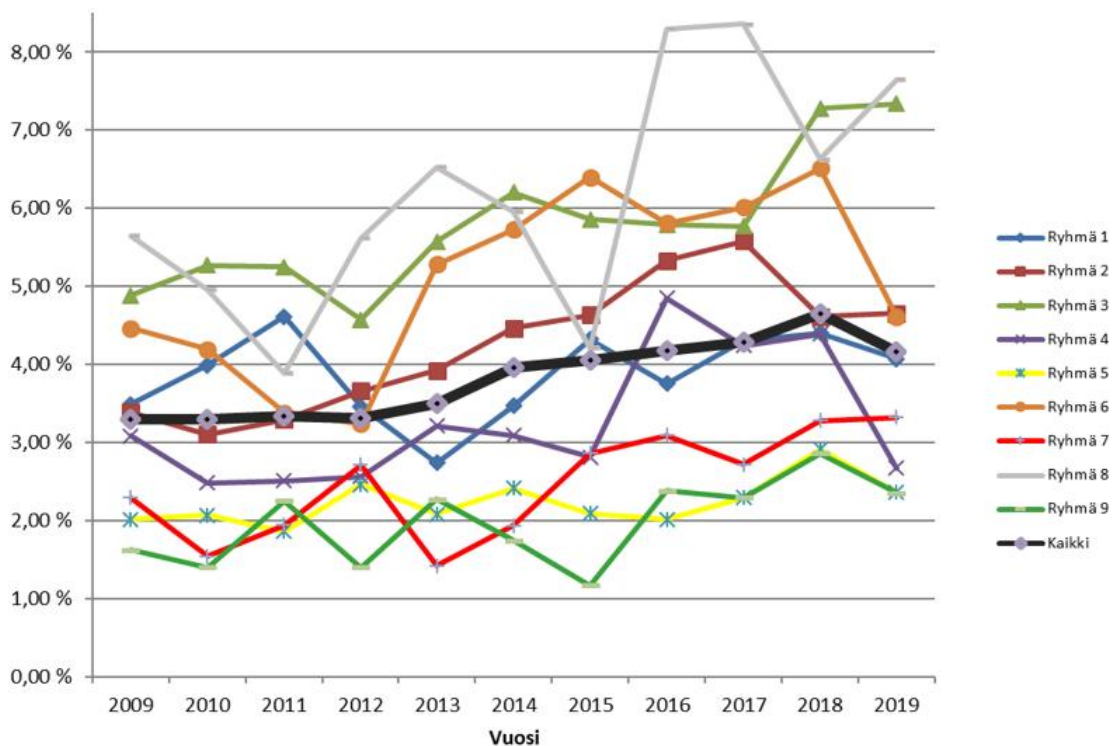
## Poissaolopäivien jakautuminen 1.1.-31.12.2019 Salon kaupunki



Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä väheni 4.403 päivää eli 34.545 päivästä 30.142 päivään. Mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli 768 päivää vähemmän kuin vuonna 2018.

Lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehitys palveluittain

### Salon kaupunki sairauspoissaolot 2009-2019





<b>Ryhmä 1</b>	Terveyspalvelut
<b>Ryhmä 2</b>	Varhaiskasvatus
<b>Ryhmä 3</b>	Vanhuspalvelut
<b>Ryhmä 4</b>	Sos. työpalvelut ja psykosos.palvelut
<b>Ryhmä 5</b>	kirjastopalvelut
<b>Ryhmä 6</b>	Ravitsemis- ja puhtaanapitoalvelut
<b>Ryhmä 7</b>	hallinto, kehittämis- ja elinkeinot. ja liikelaitokset, maaseutuyksiköt
<b>Ryhmä 8</b>	Lomituspalveluyksikkö
<b>Ryhmä 9</b>	henkilöstöhallinto+työllistetyt

## 5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (23 prosenttia)

Palvelualue	Yhteensä € 2017	€/htv 2017	Yhteensä € 2018	€/htv 2018	Yhteensä € 2019	€/htv 2019
Yhteensä	4.884.314	1.471	5.372.636	1.601	4.916.940	1.451
Hallintopalvelut	141.425	1.292	179.799	1.649	201.892	1.835
Henkilöstö- ja talouspalvelut	14.066	482	17.979	580	25.103	784
Lasten ja nuorten palvelut	1.543.599	1.320	1.679.062	1.450	1.481.479	1.298
Vapaa-ajan palvelut	118.718	919	110.155	787	116.324	701
Terveydenhuollon palvelut	878.865	1.594	930.133	1.664	904.714	1.607
Sosiaalityön palvelut	399.487	1.907	373.366	1.753	330.861	1.561
Vanhuspalvelut	1.045.097	1.718	1.247.650	2.016	1.203.636	1.893
Kaupunkikehityspalvelut	679.877	1.458	758.913	1.594	610.525	1.269
Rakennus- ja ympäristövalvonta	41.504	1.553	38.826	1.387	22.460	832
Liikelaitokset	21.676	1.027	36.753	1.671	19.946	950

Vapaa-ajan palvelualueen osalta taulukon sarake euroa/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 2016	517.890	310.734	927.519	457.767
vuosi 2017	508.119	304.871	770.267	385.133
vuosi 2018	506.652	303.991	934.601	455.093

Anomus vuoden 2019 työterveyshuollon kustannuksista ovat I korvausluokassa 594.443 euroa ja II korvausluokassa 863.919 euroa. Kelan hyväksymät kustannukset voivat vähäisesti poiketa anomuksesta. Kelan päätös saadaan vasta henkilöstöraportin käsittelyn jälkeen.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat

- vuonna 2016: 400 euroa (Kelan korvaus huomioituna 212 euroa netto)
- vuonna 2017: 362 euroa (Kelan korvaus huomioituna 195 euroa netto)
- Vuonna 2018: 402 euroa (Kelan korvaus huomioituna 211 euroa netto)

## 7. Rekrytointi

Keväällä saatiin valmiiksi rekrytinnin leanausprosessi, minkä jälkeen uusi rekrytointiopas otettiin käyttöön 1.9.2019. Rekrytointioppaassa kuvatus yhtenäisen rekrytointiprosessin tavoitteena on muun muassa varmistaa uusien lahjakkuuksien löytyminen, kehittää työnantajamielikuvaa ja rakentaa työnantajasta haluttava, mutta kuitenkin todenmukainen kuva mahdollisten tulevien työnhakijoiden silmissä.

Rekrytinnin yksi tärkeimmistä vaiheista on pohtia sekä työyksikön, palvelualueen että Salon kaupungin tulevaisuudenkuvaa ja tavoitteita ja sitä kautta rakentaa kokonaiskäsitys siitä, mitä kaikkea rekrytinnin kohteeksi asetettu työtehtävä pitää sisällään.

Entiseen verrattuna keskeiset rekrytointiprosessin muutokset ovat mm: täyttölupamenetely, rekrytointiprosessin kesto: tarpeen tunnistamisesta koeajan päättymiseen, hakuprofiilin laatiminen ja sen kuljettaminen prosessissa aina päätöksentekoon asti, palvelualueen vastuun korostaminen taloudessa ja seurannassa / luottamus, rekrytointiyksikön rooli prosessin tukijana kasvaa, työnantajan lakisääteisten velvoitteiden varmistaminen paranee, sisäinen haku (pl. vakituiset virat), aikarajat määräaikaisten palvelussuhteiden rekrytinnissa, rekrytointiviestintä ja rekrytointi-ilmoitukset, ansiovertailu ja perehdytys osana rekrytointia.

Kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja rekrytointiyksikön toimesta. Käytössä on sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, jonka kautta julkaistiin yhteensä 570 työpaikkaa. Näistä vakinaisia tehtäviä oli 234. Sisäinen haku käynnistyi 1.9. ja sitä kautta julkaistiin loppuvuoden aikana 60 työpaikkaa.

Sijaisten hankinnassa käytetään myös sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Vuonna 2019 esimiehet hakivat sähköisesti sijaisia yli 8.400 kertaa ja täyttöprosentti näissä oli n. 62. Sijaisuuksien keston keskiarvo oli 7,5 päivää.

## 8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Salon kaupunki palkkasi kesällä 2019 yhteensä 230 nuorta. Kesätyöntekijöiden työllistämiskaksot olivat kahden viikon mittaisia. Työaika oli 30 tuntia viikossa. Pääasiallisena kohderyhmänä olivat vuonna 2001 syntyneet nuoret. Lisäksi työpaikkoja pystyivät hakemaan vuosina 2002 ja 2003 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 kesätyöllistämisprosessi 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 yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvien asioiden käsittely esimerkiksi työpaikkakokouksessa. Edustuksellisessa yhteistoimintaelimessä käsitellään henkilöstöä laajasti tai yleisesti koskevia yhteistoimintamenettelyyn piiriin kuuluvia asioita.

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

Vuoden 2019 aikana käytiin muutamia yksittäisiä yhteistoimintaneuvotteluja, joista vaikutuksiltaan merkittävin oli työterveyshuollon osittaista ulkoistamista koskevat neuvottelut. Joulukuussa käynnistyi myös oppimisympäristöselvityksen vaikutuksia selvittävä yhteistoimintaprosessi. 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 2019 aikana seitsemän kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2018, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet (mm. rekrytointiohje), oppimisympäristöselvityksen, talousarvion vuodelle 2020, organisaatiouudistuksen, työterveyshuollon osittaista ulkoistamista, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2020 ja lomarahojen maksamista. Lisäksi yhteistoimintaelin käsitteli yhteistoiminnan pelisääntöjä pääluottamusmiesten lähettämän kirjelmän johdosta.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös henkilöstöjohtajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien välisissä epävirallisissa tapaamisissa. Henkilöstöjärjestöjä edustivat seitsemän pääluottamusmiestä, joista kaksi toimi päätoimisesti. Henkilöstön edustajat ovat mukana sekä kaupunginjohtajan johtoryhmässä että palvelualueiden johtoryhmissä.

Soten yhteistoimintaryhmä on kokoontunut kolme kertaa. Aiheina ovat olleet tilinpäätös 2018, sote- ja maakuntauudistuksen ajankohtaiskatsaus, toiminnan ja talouden suuntaviivat vuonna 2019 ja talousarvio 2020. Muita asioita muun muassa sisällmä-asiat, väistötilat, työterveyshuollon neuvottelut, talouden sopeuttaminen, Salon sairaala –kärkihanke, sairauspoissaolot.

Vanhuspalveluissa rekrytointi vaikeutuu koko ajan. Sairaanhoidtajien avoimiin toimiin on ollut melko vähän hakijoita. Pätevien lähi- ja sairaanhoidtajien saanti sijaisuuksiin Kuntarekryn kautta on vaikeutunut. Ajankohtiin, joihin tarvitaan sijaisia paljon (esim. kesälomat, jouluku), ei löydy kaikille lähihoitajille koulutettua sijaista. Laitoshuoltajille on myös haasteellista löytää koulutettu sijainen äkillisiin poissaoloihin ja lomiin. Kotihoidossa varahenkilöstö on osoittautunut todella tarpeelliseksi arjen mahdollistajaksi. Ympäri vuorokautiseen hoitoon kaivataan kipeästi samaa järjestelmää.

Kuntarekryn käyttöä on tehostettu. Se on hyvä ja nopea keino saada sijainen silloin, kun tehtävään käytettäviä sijaisia on järjestelmässä. Jos ei kuntarekrystä sijaista saa, yritetään sijaisen hankinta tehdä muilla keinolla.

Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on ollut edelleen suurta ja vakituisiin virkoihin on ollut vaikea löytää edes sijaiskelpoisia työntekijöitä. Sijaisuuksien täyttäminen on ollut vielä vaikeampaa. Toimenpiteinä on edelleen tehostettu yliopistoyhteistyötä, tehty avohuollon rekryvideo, käytetty erilaisia joustavan työn mahdollisuuksia. Lisäksi aloitettiin sosiaalityöntekijöiden sitoutumislisä -kokeilu ajalle 1.6.2019-31.12.2021. Lisää maksetaan Sointu-tiimin, perheteriimin ja lastensuojelun avohuollon, sekä sijais- ja jälkihuollon virassa olevalle kelpoiselle sosiaalityöntekijälle 750 euroa ensimmäisen kokonaisen vuoden jälkeen ja toisen vuoden jälkeen 1500 euroa. Vuodesta 2019 lisää maksettiin yhteensä yhdeksälle henkilölle.

Hoitajien sijaissaatavuudessa on ollut lisääntyvässä määrin haasteita. Varsinkin kauempana keskustasta oleviin ryhmäkoteihin sijaisten saaminen on vaikeaa. Osin myös Paavolassa on ollut pulaa pätevästä sijaisista loppuvuoden 2019 aikana.

Terveyskeskuslääkäreiden rekrytoiminen vakituisiin lääkäriavokansseihin on ollut vaikeaa. Samanlainen tilanne on useissa alueen kunnissa. Lääkärisijaisten saaminen on myös hankaloitunut eikä kaikkiin lääkäreiden avoimiin virkoihin ole saatu tekijöitä. Tilanne on hankalin pienten terveysasemien kohdalla. Terveyspalveluissa hoitohenkilökunnan toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin on saatu päteviä hakijoita. Sijaisten rekrytoinnissa on ollut

haasteita, esimerkiksi terveystieteiden tai yhteispäivystysten äkillisissä hoitohenkilökunnan poissaoloissa. Sairaanhoidajan ja ajoittain terveydenhoitajan vähän pidempiäkin sijaisuuksiin ei ole saatu työntekijöitä. Henkilöstön rekrytointi suun terveydenhuollon sijaisuuksiin on ollut haasteellista sekä hammaslääkäreiden, suuhygienistien että hammashoitajien osalta.

Lasten ja nuorten sekä vapaa-aikapalveluiden yhteistoimintaryhmä on kokoontunut kaksi kertaa. Aiheina ovat olleet tilinpäätös 2018, vuoden 2019 talouskatsaus sekä lautakuntien talousarvioehdotukset vuodelle 2020.

Rekrytinnin haasteita lasten ja nuorten palveluissa on ollut pätevien/sopivien erityisopettajien, erityisluokanopettajien, varhaiskasvatuksen varhaiserityisopettajien ja esiopetuskelkoisten varhaiskasvatuksen opettajien palkkaamisessa. Lisäksi haasteita on ollut pätevien koulupsykologien palkkaamisessa. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien sijaisuuksiin ei ole saatu muodollisesti pätevää henkilöä. Varhaiskasvatuksessa on ollut henkilöstön pitkiä sairauslomia mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä on vuonna 2019 kokoontunut kaksi kertaa.

Käsiteltyjä asioita ovat olleet muun muassa talousarvion toteutuminen, talouden kehitys, talousarvion 2020 valmistelu, säästötoimenpiteet ja päivittäisjohtamisen taulun käyttö johtamisen apuvälineenä.

Lisäksi keskustelua on aiheuttanut koulujen remontit yms., sisäilma-asiat, työturvallisuusriskit, varallaolo, kiinteistöjen mitoitus, esimiesten velvollisuudet henkilöstön pitkien poissaolojen ajalla, työhyvinvointi ja sen kiinnostavuus, henkilöstön tunnelmat liittyen talouden tasapainotukseen ja säästöihin, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvät koulutukset, ilmastonin viikonlopuiksi sulkemisen haitat, hyödyt ja tilojen käyttäjille asian tiedottaminen, rekrytinnista ja vaikeutetun rekrytinnin vaikutuksesta henkilöstövajaukseen ja sen myötä lupien käsittelyaikojen pidentymiseen, yhteiskäyttöauton käytön ja kustannusten seuranta, organisaatiomuutos, työttömyysprosentti, henkilöstön motivaation ja arvostuksen vaikutus sairastuvuuteen.

Ravitsemis- ja puhtaanapito- ja puhdistuspalveluiden osalta ei ole ollut suuria haasteita rekrytinnin suhteen. Jonkin verran haastavaa on ollut löytää kiertävää laitoshuoltajaa ja märkätilojen siivoojaa. Tilapalveluissa rekrytinnin haasteena yleisesti on ollut riittävän osaavan henkilökunnan löytäminen.

Eläinlääkintähuollon rekrytinnissa on ollut haasteita sekä praktikkoeläinlääkäri- että valvontaeläinlääkärisijaisten kohdalla. Lisäksi praktikkoeläinlääkärien kohdalla ongelmia aiheuttaa päivystysten järjestäminen eläinlääkäreiden akuuteissa sairastapauksissa.

## 10. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta vuonna 2019

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon vuonna 2019 kuuluivat:  
Anne Liimatainen, työsuojelupäällikkö

kokoaikaiset työsuojeluvaltuutetut:

Pekka Huldén, työsuojeluvaltuutettu (opetus, vapaa-aika, hallintopalvelut, nuorisopalvelut, lomituspalvelut, henkilöstö- ja talouspalvelut, rakennus- ja ympäristövalvonta, Salon Vesi, koulupsykologit ja musiikkiopisto)

Tiina Tulonen, työsuojeluvaltuutettu (varhaiskasvatustaloustalot, ravitsemis- ja puhtaanapito- ja puhdistuspalvelut)

Päivi Virtanen-Telaranta, työsuojeluvaltuutettu (terveys- ja vanhuspalvelut pois lukien suun terveydenhuolto ja työterveyshuolto)

osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu:

Katja Mäkinen (kaikki esimiehet, sosiaalipalvelut, suun terveydenhuolto ja työterveys- huolto)

Työsuojelutoimikuntaan kuuluivat (sulussa varajäsen):  
 Pirjo Parviainen, puheenjohtaja, työnantajan edustaja (Marita Päivärinne)  
 Saana Kokko, työnantajan edustaja (Asko Hulkkonen)  
 Janne Lehto, työnantajan edustaja (Tommi Kaarto)  
 Pekka Huldén, työsuojeluvaltuutettu  
 Katja Mäkinen, työsuojeluvaltuutettu  
 Tiina Tulonen, työsuojeluvaltuutettu  
 Päivi Virtanen-Telaranta, työsuojeluvaltuutettu  
 Tanja Heikurinen, työntekijöiden edustaja  
 Minna Korpela, työntekijöiden edustaja  
 Nina Toivonen, työntekijöiden edustaja  
 Terhi Ylöstupa, työntekijöiden edustaja, varapuheenjohtaja  
 Jari Engström, työntekijöiden edustaja

Työntekijäedustajien yleisvarajäseniä olivat Maarit Ylijoki, Rea-Riitta Breilin ja Johanna Kukko.

Työsuojelutoimikunnassa läsnäolo-oikeus lisäksi myös  
 Christina Söderlund, henkilöstöjohtaja  
 Sanna-Mari Hardwick, terveystarkastaja  
 Heikki Kiljunen, 1. varavaltuutettu (varajäsen)  
 Katja Lamminniemi, 1. varavaltuutettu (varajäsen) 25.4.2019 asti  
 Pia Hellström, 1. varavaltuutettu (varajäsen) 25.4.2019 alkaen  
 Kirsi Sirro, 1. varavaltuutettu (varajäsen)  
 Juha Eksymä-Borén, 1. varavaltuutettu (varajäsen)

Työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa: keväällä kolme kertaa ja syksyllä kolme kertaa. Toimikunta käsittelee kokouksissaan mm. työtaturmia, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, aluehallintoviraston (AVI) raportteja, sisäilma-asioita, henkilöstöraporttia, työterveyshuollon korvaushakemusta, työsuojelukoulutuksen järjestämistä, työyhteisön kärkehän-ketta, rekrytointiprosessin uudistamista, työturvallisuusriskien arviointia ja työsuojelun painopisteitä vuodelle 2020.

Keväällä järjestetyn työsuojelukoulutuksen aiheena oli "Kemikaaliturvallisuus työpaikalla". Syksyn työsuojelukoulutuksessa aiheena oli "Tapaturmien tutkinta". Työsuojelupäällikkö on ollut myös mukana esimiesten perehdytyskoulutuksessa kertomassa työsuojelusta.

Vuoden 2018 alussa laadittiin yhteistyössä työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon edustajien kanssa työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2018 - 2021. Vuonna 2019 painopistealueet olivat samat kuin vuonna 2018: riskien arvioinnin tekeminen, työturvallisuuskulttuurin rakentaminen, rakentavan vuorovaikutteisen yhteistyön tekeminen ja sisäilma-asioiden käsittely sekä kemikaaliriskien hallinta.

Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö osallistuivat aktiivisesti työhyvinvointitoimijoiden Sujuva -kokouksiin.

Työsuojelu oli vuoden aikana mukana laatimassa tai laati seuraavia ohjeita: erityistyölasien hankinta, tapaturmien tutkintaohje, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työturvallisuusriskien kartoitukseen vuonna 2020 liittyvä ohjeistus. Lisäksi työsuojelu oli vahvasti mukana luomassa prosessia työntekijöille suunnattuun sisäilmakyselyyn (Työterveyslaitos) ja oppilaille suunnattuun sisäilmakyselyyn (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos).

Työsuojeluvaltuutetut ovat tehneet työpaikkakäyntejä joko omatoimisesti tai yhdessä työterveyshuollon, ympäristöterveystoimen ja tilal palvelun edustajien kanssa sekä työsuojelupäällikön ja aluehallintoviraston (AVI) tarkastajan kanssa. Työsuojeluvaltuutetut ovat tehneet vuoden aikana runsaasti yhteistyötä esimiesten sekä kaupungin sisäisten ja ulkoisten yhteistyötahojen kanssa.

Työturvallisuuskorttikoulutuksia on pidetty kaksi ja työhyvinvointikorttikoulutuksia kolme. Työturvallisuuskorttikoulutuksiin on osallistunut 30 henkilöä ja työhyvinvointikorttikoulutuksiin 26 henkilöä.

Lisäksi on järjestetty koulutuksia eri tahojen kanssa: Mitä on hyvä työkäyttäytyminen -tilaisuus Anninkartanossa, Alholan hoivakodissa, Alppilakodissa, Perniökodissa ja Kimarassa.

Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 122. Työsuojeluyhdyshenkilöiden yhteystiedot on viety Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

Vuoden aikana pidettiin kahdeksan ensiapu1-kertauskurssia ja 15 ensiapu1-kurssia. Koulutukseen osallistui 315 työntekijää. Kaupungilla on kolme omaa ensiavun kouluttajaa.

Aluehallintovirasto teki vuoden aikana yhteensä 29 työsuojelutarkastusta seuraaviin kohteisiin: Moision hammashoitola x 2, aikuissosiaalityö, maahanmuuttajapalvelut, vammaispalvelut, ryhmäkoti Lehmuskoti, Kiskon Kuusitupa, asuntola Kalliokoti, ryhmäkoti Artturi, ryhmäkoti Supina-Ropina, ryhmäkoti Rakuuna, tilapäishoito Elmeri, ryhmäkoti Karpalokoti, Salon työ- ja toimintakeskus, lastensuojelupalvelut, kasvatusta- ja perheneuvola, perhesosiaalityö, perhekuntoutuskeskus Paavola, lastensuojelun monipalveluyksikkö, lastensuojelun perhetyö, sosiaalityön perhetapaamispaikka, Perniön yhteiskoulu, Hermannin koulu, Armfeltin koulu, Moision koulu sekä lasten ja nuorten palveluiden hallinto. Lisäksi aluehallintovirasto teki asiakirjatarkastuksen liittyen tapaturmien tutkimistaan. Vuoden aikana aluehallintovirasto teki myös kaksi vakavan työtapaturman tutkintaa.

Työsuojelu osallistui aktiivisesti uuden intran laadintaan ja Meidän Salo-henkilöstöjulkaisun tekstien laatimiseen.

Koordinoiva sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa.

Kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä on perustettu vuoden aikana kaupungintaloon, Torikadun päiväkotiin, Kaivolän päiväkotiin, Meri-Halikon kouluun, Hakastaron kouluun, tilapäishoito Elmeriin, Paavolaan, Paukkulakotiin sekä Ylhäistentie 2:een (Hermannin koulun sisäilmatyöryhmän laajennus).

Vuoden aikana on tehty useita riskien arviointeja eri kohteisiin. Kemikaaliluetteloita palautettiin työsuojeluun 96 kohteesta.

Kentältä tulleiden havaintojen mukaan kaikilla sektoreilla on ilmennyt epäasiallista ja haasteellista käytöstä (asiakkaat, huoltajat, omaiset). Väkivallan uhka ja uhkatilanteiden purku työpaikoilla on edelleen runsasta. Työpaikoilla on ollut ristiriitoja niin työntekijöiden kesken kuin esimiesten ja työntekijöiden välillä. Työstä johtuvat kuormitustekijät (säätötoimenpiteiden ja ulkoistuksen vaikutus jaksamiseen, mitoitusta, ohjeistuksen ja perehdytyksen puute, ergonomia) ovat edelleen korkealla. Myös työympäristön kuormitustekijöitä (sisäilmaan liittyvät haasteet yms. turvallisuusriskit) on runsaasti. Toimintaympäristön muutokset (oppimisympäristöselvitys sekä ravitsemus- ja puhtaanapidon toiminnan uudelleen järjestäminen) ovat lisänneet työn kuormittavuutta. Vajaakuntoiset työntekijät ja työntekijöiden eläköitymiset ovat tuoneet lisähaasteita erityisesti työnjaossa ja kuormittavat koko työyksikköä.

Työtapaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2018 tieto)

Ilmoituksia tapaturmista tehtiin vakuutusyhtiö Op Pohjolaan yhteensä 56 (176) ja vakuutusyhtiö Ifiin 183, yhteensä 239 tapahtumaa. Tapaturmista 198 (142) sattui työpaikalla ja 41 (34) työmatkalla. Lisäksi Ifiin tehtiin kaksi ammattitauti-ilmoitusta. Vuonna 2019 tapaturmien määrät lisääntyivät selkeästi.

Palvelualueittain tarkasteltuna työtapaturmista tapahtui 25 terveystalveluissa, 53 vanhuspalveluissa, 8 sosiaalipalveluissa, 26 varhaiskasvatuksessa, 27 perusopetuksessa ja 2. asteella, 25 ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa, 12 maatalouslomituksessa ja muilla palvelualueilla tapaturmia sattui 22.

Työmatkatapaturmista tapahtui 8 terveystalveluissa, 5 vanhuspalveluissa, 2 sosiaalipalveluissa, 9 varhaiskasvatuksessa, 3 perusopetuksessa ja 2. asteella, 9 ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa ja 5 muilla palvelualueilla.

## Henkilöstön työtapaturmat

	2015	2016	2017	2018	2019
Työtapaturmat	157	185	201	142	187
Työmatkatapaturmat	29	51	78	34	41
Tapaturmat yhteensä	186	236	279	176	228
Sataa työntekijää kohti					
Työtapaturmat	4,3	4,9	5,7	3,8	5,2
Työmatkatapaturmat	0,8	1,5	2,2	0,9	1,1
Tapaturmat yhteensä	5,1	6,3	7,9	4,8	6,3
Henkilöstön määrä	3.665	3.757	3.501	3.662	3.583

## Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2015	2016	2017	2018	2019
Perusopetus	126	123	438	467	935
Varhaiskasvatus	31	118	23	22	23
Vanhusten palvelut	249	669	427	165	461
Kehitysvammahuolto	17	180	sis.sos.palv	sis.sos.palv	sis.sos.palv
Terveyspalvelut	25	36	244	245	1920
Sosiaalipalvelut			91	169	119
Muu	25	32	23	32	21
Yhteensä	473	1.158	1.246	1.100	3.479

Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) kokonaismäärä on kasvanut merkittävästi. Merkittävä kasvu on tapahtunut terveyspalveluissa, perusopetuksessa ja vanhustalpalveluissa. Vastaavasti sosiaalipalveluissa ilmoituksia on tehty jonkin verran aiempaa vähemmän.

Suurin syy turvallisuuspoikkeamiin ovat asiakkaiden uhkaava käyttäytyminen tai asiakkaan käytöksen väkivaltaisuus. Näitä oli 95 prosenttia turvallisuuspoikkeamista. Muita erilaisia syitä olivat esim. kaatumiset ja liukastumiset sekä erilaiset muut syyt, joita ovat esimerkiksi asiakkaiden, asukkaiden tai oppilaiden keskinäiset välien selvittelyt, jotka on raportoitu, ja jotka ovat kuormittaneet työntekijöitä.

## 11. Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Vuosille 2019-2026 kirjattu strategia ja kaupungin henkilöstöohjelma luovat tavoitteet Salon kaupungin työhyvinvointityölle. Toimenpiteitä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi toteutetaan toimivan työyhteisön kärkihankkeen kautta.

### 11.1. Vuorovaikutuksen kehittäminen

Uuden strategian valmistelun yhteydessä yhdeksi kaupungin kärkihankkeeksi nostettiin toimivan työyhteisön peruspilareiden kunnostaminen, jonka toiminta vuonna 2019 keskittyi avoimen toimivan vuorovaikutuksen parantamiseen.

Vuorovaikutuksen parantamiseksi työyhteisöjen käyttöön kehitettiin Vuorovaikutuspassi. Vuorovaikutuspassi on nettiselaimessa toimiva Salon kartalle sijoittuva suunnistus, jossa työyksiköt pääsivät suorittamaan erilaisia rastitehtäviä. Rastit sisälsivät työyhteisön vuorovaikutussuhteiden pohdintaa ja erilaisia vuorovaikutuksen parantamisen tehtäviä sekä työyhteisön yhteisen lupauksen vuorovaikutuksen parantamiseksi. Vuorovaikutuspassin tehtäviä oli vuoden 2019 lopussa alkanut suorittaa 67 prosenttia työyksiköistä. Passin suorittamista on mahdollista jatkaa vielä vuoden 2020 alkupuolella.

Esimiehille järjestetyissä tilaisuuksissa käytettiin vuoden 2019 aikana tietoisesti aiempaa vuorovaikutuksellisia toimintatapoja. Esimiesinfojen, perehdytystilaisuuksien ja kaupunginjohtajan johtamisiltapäivien kokemuksista kerättiin säännöllistä palautetta, jota hyö-

dynnettiin seuraavien tilaisuuksien suunnittelussa. Syyskuussa järjestetyn kaupunginjohtajan johtamisiltapäivän aiheena oli vuorovaikutussuhteiden johtaminen. Käytössä oli myös reaaliaikainen palautekanava, joka mahdollisti tilaisuuksien aikaisen osallistumisen entistä useammille esimiehille.

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.

Loppuvuodesta 2019 alkanut kaupungin sisäisen viestintäkanavan uudistus tarjoaa mahdollisuuden kehittää henkilöstölle suunnattua tiedottamista jatkossa entistä kiinnostavamaksi.

## 11.2. Henkilöstön terveyttä ja työkykyä edistävien elintapojen tukeminen

Terveellisten elintapojen tueksi kaupungin henkilökunnalle oli tarjolla maksuttomia liikuntaryhmiä. Näissä painotettiin liikkumattomien ja tuki- ja liikuntaelinongelmaisten mahdollisuuksia liikuntaharrastuksen aloittamiseen matalalla kynnyksellä.

Syksyllä 2019 henkilöstöpalvelut lähetti matkaan työhyvinvointihaasteen, joka kiersi työyksiköissä. Haaste koostui sekä terveellisten elintapojen että vuorovaikutuksen kehittämisen tehtävistä.

Vuoden 2019 aikana henkilöstöpalveluissa toimiva työterveyshoitaja ja työterveyshuollon psykologi pitivät työyksiköissä uniluentoja, joiden jälkeen työntekijöillä oli mahdollisuus saada henkilökohtaista opastusta uniongelmissa. Uniluentojen kysyntä oli suurta, eikä palvelua pystytty toteuttamaan kaikille halukkaille työyksiköille.

Marraskuussa kaupungin työyksiköissä pelattiin hyvinvointibingoa. Bingo sisälsi sekä terveellisten elintapojen että toimivan vuorovaikutuksen tehtäviä, joita suorittamalla saattoi kerätä bingolappuun rasteja. Kaikkien bingorivin suorittaneiden kesken arvottiin Salon kaupunki-Toimiva työyhteisö -tuotteita.

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

Vuonna 2019 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 84 euron suuruinen ePassi -raha käytettäväksi liikunnan ja kulttuurin harrastamiseen. Vuoden 2019 aikana ePassia käytti 2.641 eri työntekijää yhteensä 217.374,47 eurolla (Sporttietua käytettiin 140.905,96 euroa ja Kulttuurietua käytettiin 76.468,51 euroa). Noin 20 prosenttia ePassin 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 kannalta erittäin merkityksellistä, on ammattitaitoiseen esimiestyöhön pyritty johdonmukaisesti panostamaan jo usean vuoden ajan.

Esimiesten toimintaedellytysten tukemiseksi järjestettiin esimiesinfoja ja esimiesten perehdytystilaisuuksia. Esimiehille tarjotaan myös mahdollisuutta saada konsultaatioapua sopimus- ja työolainsäädäntöön liittyvissä asioissa sekä haastavissa työhyvinvointijohtamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Kaupungin työhyvinvoinnin johtamisen käytännöt ohjeistetaan Sujuva -toimintamallissa. Sujuva -toimintamalli sisältää ohjeita työn sujuvuuden turvaamiseksi sekä ennaltaehkäisevän toiminnan, varhaisen tuen että tehostetun tuen alueilla. Toimintaohjeiden jaottelua ja rakennetta muutettiin loppuvuonna tapahtuneen kaupungin intranetin uudistuksen myötä, joka työ on vuoden vaihtuessa ohjeiden osalta vielä kesken.



## 11.4. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta

Salon kaupungissa on käytössä ohjeet tilanteisiin, joissa työntekijän työkyky on heikentynyt. Työkykyriskejä tunnistettaessa tehdään tiivistä yhteistyötä osatyökykyisen työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken. Tavoitteena on tukea osatyökykyisen työssä jatkamista ja sairauslomilta työhön palaamista ongelmien pitkittymisen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi. Ensisijaisesti pyritään siihen, että työntekijä selviytyisi työssään omassa työyksikössä tai omalla palvelualueella tapahtuvien työjärjestelyjen avulla.

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 työtehtäviin, ja usein osatyökykyisen palkkaaminen nähdään yksikön perustehtävän sujumisen kannalta riskinä.

Yleisimmät työkyvyn heikentymiseen 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.

Valtakunnallisesti on entistä enemmän alettu tunnistaa ja puhua myös muista kuin sairauksien aiheuttamista työkykyongelmista. Osaamisen ja oppimisen haasteet tai motivaatio-ongelmat näyttäytyvät työkyvyn ongelmina jossain määrin myös Salon kaupungin työyhteisöissä. Näiden ongelmien hallinta, ja toimenpiteet tilanteiden ratkaisemiseksi ovat vielä haasteellisempia, kuin selkeissä sairausperusteisissa työkykyongelmissa ja vaatisivat tulevana vuosina tuekseen uudenlaisia ohjeita ja keinovalikoimaa.

Uudelleensijoitustoiminnan tueksi Salon kaupungissa oli vuonna 2019 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, ohjauksjärjestelmän muutos ja verkosto- ja tietoyhteiskunnan kehitys vaikuttavat myös henkilöstön osaamisvaatimukseen. Osaamiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvät organisaation toimintatavat ovat niitä tekijöitä, joilla voidaan erottaa muista, kehittää hyvää työnantajakuva 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 työotetta.

### 12.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevan 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 kehittämistoi-  
mien harkinta ja valinta.

## Koulutussuunnitelma 2019

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2019 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat tieto- ja viestintätekniset ohjelmat, tekniset laitteet, kaupunkiosaaminen ja strategia. 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 olevat henkilöstöryhmät.

## Koulutusseuranta 2019

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 4.643 ja kokonaishenkilömäärästä 3.275 (31.12.2019) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul. päivät	Henkilöm	%
0 koul. p	861	26 %
< 6 h	376	11 %
1 koul. pv	517	16 %
2 koul. pv	437	13 %
3 koul. pv	1.084	33 %
Koulutuspäiviä yht.	2.414	74 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 2.038 (62 prosenttia), joista 517 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 437 henkilöä kahden päivän osalta ja 1084 henkilöä kolmen päivän osalta. 376 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettuja koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 861 henkilöä eli 26 prosenttia.

## Koulutuskorvaus vuodelta 2019

Koulutuskorvausta haetaan Työllisyysrahastolta 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 2019 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.275 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. Koulutuskorvausta saatiin 92.000 euroa (vuonna 2018 oli 81.000 euroa).

## Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2019 järjestetty mm. oppisopimus-koulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksestä hoitoa.

Vuoden 2019 lopun tilanteen mukaan 51 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun oppisopimuskeskuksen kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2018 lopussa oli 89 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2019, 2018 ja 2017. Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten tuotekehitystyön erikoisammattituntokoulutukseen.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2017	2018	2019
Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto		1	
Johtamisen erikoisammattitutkinto	17	16	5
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto			6
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto			3
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto			1
Kiinteistöpalvelujen perustutkinto	1	1	1
Koti-, laitostalous- ja puhdistuspalveluala, lisäkoulutus	19		
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto	3	1	1
Laitoshuoltajan ammattitutkinto	1		
Liiketoiminnan perustutkinto		1	1
Liikunnan ammattitutkinto		2	2
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	16	6	6
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto	1	1	1
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto	2	1	1
Sosiaali- ja terveystieteiden lisäkoulutus	40	40	
Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, lähihoitaja	4		2
Tekniikan erikoisammattitutkinto	3	4	3
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto	8	15	15
Vanhustyön erikoisammattitutkinto			3

Salon kaupungin työntekijöiden on mahdollista anoa palkallista virka- tai työvapaata omaehtoisen jatkokoulutuksen suorittamiseksi. Edellytys palkalliselle koulutusvapaalle on, että koulutus tukee Salon kaupungin toiminnallisia tavoitteita ja esimies puoltaa alaisensa työntekijän hakemusta. Vuonna 2019 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 26 hakemusta, yksi hylättiin (vuonna 2018 hyväksyttiin 23 hakemusta, vuonna 2017 hyväksyttiin 16 hakemusta, yksi hylättiin).

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 2019 oli 3 hakemusta, joista yksi hyväksyttiin. Vuonna 2018 oli 4 hakemusta, joista yksi hylättiin. Vuonna 2017 oli yksi hakemus, joka hylättiin. Hylkäyksien syynä on ollut, että hakemukset eivät ole täyttäneet apurahan myöntämiseen asetettuja kriteereitä.

Henkilöstöpalveluissa käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloitejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Vuonna 2019 saapui 6 aloitetta, joista yksi johti aloitepalkkion maksuun. Vuonna 2018 ei saapunut yhtään aloitetta. Vuonna 2017 saapui 3 aloitetta, joiden ei katsottu täyttävän aloitteen määritelmää.

## 13. Eläköityminen

Eläkelainsäädännön uudistuttua 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 2019 kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 78 henkilöä. Määrä on 2 henkilöä enemmän kuin vuonna 2018. 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 prosenttia tai 50 prosenttia. 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 yksityisasiä, joka ei edellytä työn lopettamista tai edes vähentämistä. Tällä eläkelajilla ei ole työnantajalle 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	2018		2019	
	Yhteensä 2018	Keski-ikä 2018	Yhteensä 2018	Keski-ikä 2018
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	76	64	78	64,2

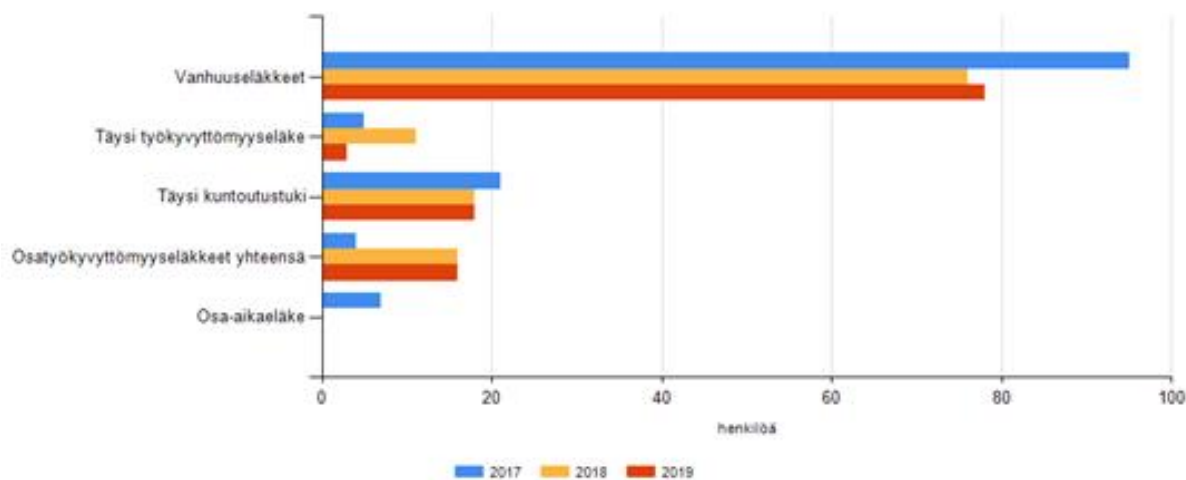
#### Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kertomusvuonna on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna 8 henkilöllä. Tämä näkyy tilastossa täysien työkyvyttömyyseläkkeiden laskuna. Sen sijaan kuntoutustuen saajien määrä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on pysynyt samana. Kuntoutustuet myönnetään määräaikkaisina ja sillä ajatuksella, että työntekijä palaa takaisin töihin.

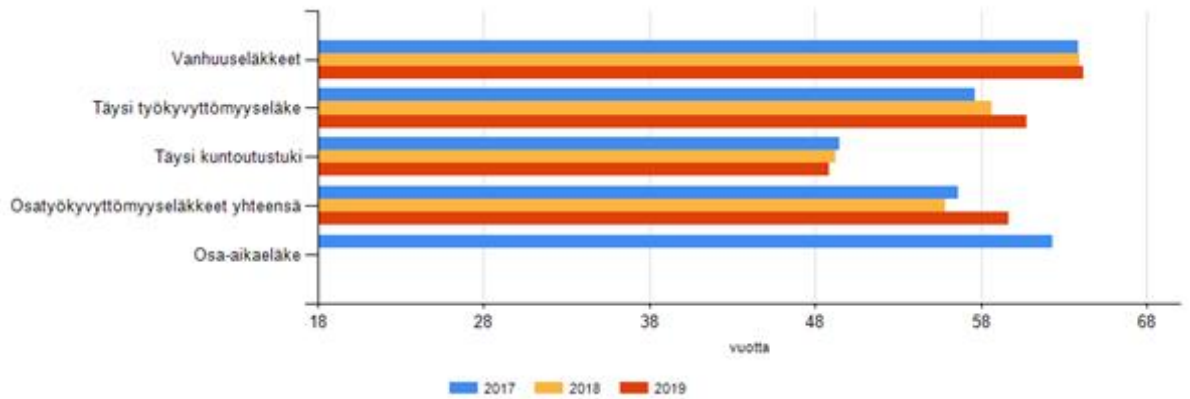
Työkyvyttömyyseläkkeet	2018			2019		
	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet yhteensä, joista	45	1,54	60,2	37	1,25	61,1
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	16	0,43	55,8	16	0,54	59,6
kuntoutustuelle siirtyneitä	18	0,49	49,3	18	0,61	
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	11	0,30	58,6	3	0,1	*

\*) Luku on tähditetty tietosuojasyistä, mikäli henkilöitä on vähemmän kuin 4.

#### Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä



## Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä



## Eläkepoistumaennuste

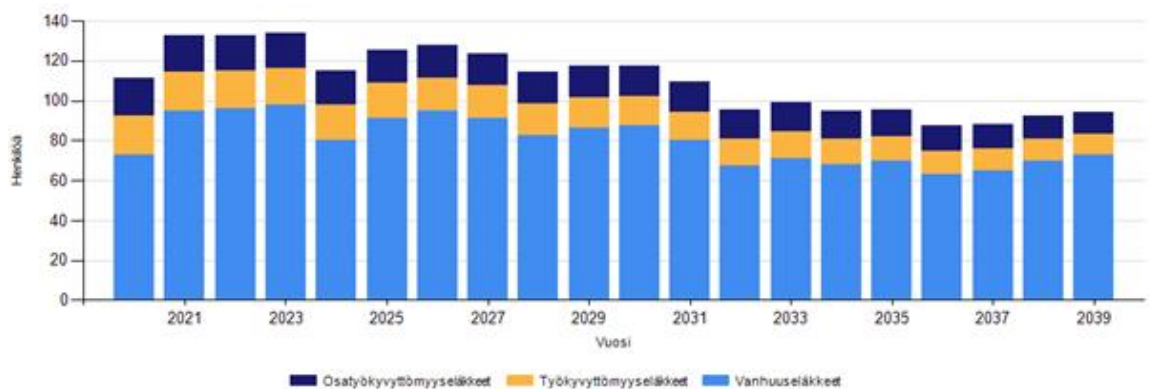
Jokainen työntekijä voi valita vanhuuseläkeikensä 63–69 ikävuoden välillä, mistä syystä eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista. Alla oleva eläkepoistumaennuste kuvaa Salon kaupungilla vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle tulevaisuudessa siirtyviä.

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

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen.

Taulukkoon on koottu Kevan eläkepoistuma-arvio vuosille 2020–2039. Arvion mukaan Salon kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2039 mennessä 61,1 prosenttia (2.210 henkilöä). Vuoteen 2024 mennessä eläkkeelle on arvioitu siirtyvän henkilöstöstä 17,3 prosenttia (625 henkilöä).

Lähde: Kevan eläketilastot



Lähde: Kevan eläketilastot

Kevan tilastojen mukaan suurimmat ammattiryhmät Salon kaupungilla vuosina 2020–2039 eläkkeelle jäävissä ovat:

- lähihoitajat (494 henkilöä / 57,1 % koko ammattiryhmästä)
- sairaala- ja laitospulaiset (200 henkilöä / 74,9 %)
- sairaanhoitajat (110 henkilöä / 51,1%)
- peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (95 henkilöä / 49,4 %)
- koulunkäyntiavustajat (103 henkilöä / 58,8 %)

- luokanopettajat (95 henkilöä / 54,5 %)
- lastentarhanopettajat (91 henkilöä / 61,9 %)

#### Eläkemaksut

	2018	2019
Eläkemaksut 2019	Maksut 1.000 euroa	Maksut 1.000 euroa
Eläkemenoperusteinen maksu	4.465	4.801
Palkkaperusteinen eläkemaksu	19.911	20.961
Varhe-maksu	1.006	167

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

Eläkevakuutusmaksujen käsittely muuttui vuonna 2019. Palkkaperusteisia työeläkemaksuja ei enää tilitetä, vaan Keva laskuttaa ne tulorekisteriin ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella kuukausittain. Lisäksi palkkaperusteinen eläkemaksu muuttui siten, että se sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun.

Varhe-maksu lakkautettiin. Vuonna 2019 kuitenkin täsmätettiin lopullinen varhe-maksu vuodelta 2018 kuten aikaisempinakin vuosina. Eläkemenoperusteiseen maksuun ei tullut muutoksia vuonna 2019.

Vastaava muutos koskee myös kuntien valtion eläkejärjestelmässä vakuutettuja työntekijöitä (osa opettajista).

## 14. Palkkakartoitus 2019

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 syrjäntäkieltojen kanssa.

Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Kuitenkin silloin, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan koota joka kolmas vuosi. Salon kaupungissa tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus liitetään 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 palkkajärjestelmän raportoinnista johtuvista syistä ole 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.

Palkkakartoituksessa varsinaiseen palkkaan on laskettu tehtäväkohtainen palkka, työkokemukseen perustuvat lisät sekä henkilökohtainen lisä.

Palkkakartoitusmallissa naispalkkaprosentilla tarkoitetaan sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

## Palkkakartoitus 2019

Sopimusala	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk			Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Naiset	Miehet	Nais-palkka-%	Naiset	Miehet	Nais-palkka-%	Naiset	Miehet	Nais-palkka-%
KVTES	2162	171	2333	92,7	2 352,84	2 575,60	91,4	102,99	96,94	106,2	2 597,00	2 779,55	93,4
Liite 1	118	20	138	85,5	2 555,91	2 936,69	87,0	140,92	150,54	93,6	2 901,64	3 293,68	88,1
Liite 2	57	21	78	73,1	2 354,76	2 203,88	106,8	124,45	92,42	134,7	2 637,64	2 367,85	111,4
Liite 3	924	61	985	93,8	2 358,67	2 343,90	100,6	91,75	61,65	148,8	2 572,43	2 457,45	104,7
Liite 4	312	31	343	91,0	2 451,03	2 666,40	91,9	108,16	107,86	100,3	2 700,52	2 928,94	92,2
Liite 5	395		395	100,0	2 301,60			113,25			2 580,80		
Liite 6	120		120	100,0	2 070,89			98,14			2 314,45		
Liite 8	134	18	152	88,2	1 918,85	1 867,03	102,8	79,56	40,61	195,9	2 102,45	1 946,43	108,0
Liite 12	40		40	100,0	1 632,53			66,04			1 839,79		
Hinnoittelematon	58	11	69	84,1	3 753,65	5 048,46	74,4	181,28	262,54	69,0	4 148,04	5 583,81	74,3
Opettajat (OVTES)	378	124	502	75,3	2 851,57	2 913,93	97,9	102,51	115,76	88,6	3 470,33	3 602,05	96,3
Tekniset (TS)	48	93	141	34,0	3 305,85	2 929,03	112,9	438,95	424,60	103,4	3 956,82	3 551,22	111,4
Lääkärit (LS)	47	18	65	72,3	4 976,82	4 429,95	112,3	189,51	184,37	102,8	5 466,95	4 826,76	113,3
Liite 1	27	15	42	64,3	5 331,11	4 642,06	114,8	230,33	196,52	117,2	5 888,93	5 066,28	116,2
Liite 2 sis.eläinlääkärit	16		16	100,0	4 051,35			99,15	118,49		4 361,36		
Kaikki yhteensä	2635	406	3041	86,6	3 371,77	3 212,13	103,61	208,49	205,42	100,24	3 872,77	3 689,89	103,62