



Salon kaupunki Henkilöstöraportti 2020

.....1

1.	Alkusanat.....	3
	Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus.....	5
2.	Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen	5
3.	Henkilöstö.....	7
3.1.	Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2020.....	7
3.2.	Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2020	8
3.3.	Työllistäminen.....	10
3.4.	Henkilötyövuodet.....	11
3.5.	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2020.....	12
3.6.	Miehet ja naiset 31.12.2020	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
11.	Työhyvinvoinnin edistäminen	22
11.1.	Vuorovaikutuksen kehittäminen.....	22
11.2.	Työelämän laatu	22
11.3.	Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen	23
11.4.	Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta	23
12.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen.....	24
12.1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	24
13.	Eläköityminen	26
14.	Palkkakartoitus 2020	31

1. Alkusanat

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Salon kaupungin henkilöstöä vuodelta 2020 kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Henkilöstökertomus on uuden Salon kaupungin kahdestoista.

Vuosi 2020 oli henkilöstöhallinnollisesti täysin poikkeuksellinen. Maaliskuussa astui voimaan valmiuslaki, joka korosti mm. työnantajan direktio-oikeuden käyttöä ja mahdollisti käytännössä mm. työntekijöiden siirrot tehtävästä toiseen. Valmiuslain myötä kaupunki sulki kansalaisopiston, musiikkiopiston, museot, kirjastot, kirjastoautot, uimahallin ja muut urheilutilat, nuorisotilat, liikuntapalvelut, vanhusten päivätoiminnan, kuntouttavan työtoiminnan ja työkeskukset. Näiden sulkemisten perusteella työnantaja päätyi henkilöstön palkanmaksun keskeyttämiseen, mikä oli poikkeuksellinen toimenpide ja aikaansai henkilöstössä paljon mielihahaa. Palkanmaksun keskeytyksen piiriin kuului myös koulunkäynninohjauksen ja iltapäiväkerhotoiminnan sekä ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen henkilöstöä. Palkanmaksun keskeytys koski 391 työntekijää ja sen taloudellinen vaikutus oli sotukuluineen 845.241 euroa. Joulukuun alussa koronatilanne huononi ja esim. liikuntapaikat suljettiin laajalti yleisöltä. Kurssitoiminnan ja vapaan sivistystyön osalta toimintakausi saatiin vietyä pitkälti loppuun asti. Näillä toimilla ei ollut vaikutusta palkanmaksuun. Keväällä työnantaja kävi myös ns. pitkät yhteistoimintaneuvottelut varsin laajoista lomautuksista, jotka olisivat perustuneet koronatilanteeseen. Kaupunginhallitus kuitenkin luopui lomauttamisesta ja päätti keskittää henkilöstösäästöt lomapalkkavelan pienentämiseen. Kaupunginhallitus työnantajan ylimpänä edustajana halusi ottaa käyttöön ns. pehmeämmät keinot. Tilinpäätös osoittaa, että lomapalkkavelka pieneni vuoden 2019 tilinpäätöksestä 943.193 euroa, mikä on erinomainen tulos. Samoja toimia pitää kuitenkin edelleen jatkaa. Muut henkilöstömenojen alentamiskeinot olivat kannustaminen palkattomien vapaiden pitämiseen, joiden vaikutus oli sotukuluineen -561.225 euroa. Palkattomien vapaiden ja palkanmaksun keskeytyksen vaikutus henkilöstömenoihin oli -1,4 miljoonaa euroa.

Kaupungin henkilöstömenot olivat yhteensä 158,2 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut laskivat 3,9 miljoonaa euroa edelliseen vuoteen verrattuna eli 2,4 prosenttia. Henkilötyövuosi-laskennasta ilmenee, että kokonaistyömäärä pieneni 83 henkilötyövuotta (-2,45 prosenttia). Myös terveystaloudessa ja vanhuspalveluissa palvelut tuotettiin vuotta 2019 pienemmällä henkilötyöpanoksella. Merkittävin muutos oli lasten ja nuorten palvelualueella, jossa vähennyistä oli 33 henkilötyövuotta (-2,9 prosenttia).

Uudet työehtosopimukset astuivat voimaan 1.4.2020. Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan kahdella yleiskorotuksella, joista ensimmäinen toteutui 1.8.2020. Korotuksen suuruus 26 euroa, mutta kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia.

Vuosi 2020 oli toinen uuden strategian mukainen kokonainen toimintavuosi. Voimassa oleva strategia sisältää "Toimiva työyhteisö" –kärkihankkeen, jonka suunnittelu ja ensimmäiset toimet käynnistyivät jo vuonna 2018. Vuosi 2019 oli kärkihankkeessa vuorovaikutuksen tiedostamisen ja parantamisen aikaa. Vuodelle 2020 kaupunginvaltuusto ei myöntänyt henkilöstöresurssia kärkihankkeen toteuttamiseen, joten tavoitteen mukaiset toimet supistuivat henkilöstöpalvelujen normaaliin työhyvinvointitoimintaan ja panostus kohdennettiin työelämän laadun mittaamiseen ja tulosten perusteella kohdennettuihin toimenpiteisiin. Työelämän laadun indeksi Salon kaupungissa oli 64 prosenttia, joka on hieman suomalaista 60 prosentin keskiarvoa parempi tulos. Organisaation vahvuutena oli toimintakulttuuri sekä henkilöstön kokemus työn ilosta. Eniten kehittämispotentiaalia löytyi henkilöstön turvallisuuden tunteen vahvistamisesta sekä johtamisesta ja esimiestyöstä.

Strategisiin päämääriin kytketyistä tavoitteista tärkein on sairauspoissaolojen vähentäminen. Vuonna 2020 sairauspoissaolot lisääntyivät 2,1 prosenttia vuodesta 2019. Sairauspoissaoloja henkilötyövuosiin (HTV2) suhteutettuna oli 17,9 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 17,1 kalenteripäivää. Isoista palvelualueista ainoastaan vanhuspalveluiden sairauspoissaolot vähenivät, ja vähennys oli 4,4 prosenttia vuodesta 2019. Sen sijaan terveystaloudessa oli kasvua vuodesta 2019 9,7 prosenttia ja lasten ja nuorten palveluissa 18,0 prosenttia. Niillä palvelualueilla, joilla pystyttiin tekemään vuonna 2020 merkittävästi etätöitä, sairauspoissaolot vähenivät selvästi, mutta palvelualueiden suhteellisesti pienen henkilöstömäärän vuoksi vaikutus kokonaispoissaoloihin oli vähäinen. Sairauspoissaolojen kasvuun oli koronapandemialla merkittävä vaikutus, sillä sote-alueella ja varhaiskasvatuksessa henkilökunnan edellytettiin jäävän pois töistä vähäistenkin hengityselinoireiden johdosta.

Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot (sis. sivukulut) olivat 6,06 miljoonaa euroa, jossa on nousua 1,9 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna.

Esimiehillä on ollut oikeus myöntää lupa sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta maaliskuun alusta 2016. Keväällä esimiehen oikeutta myöntää sairauspoissaolo laajennettiin 9 päivään koronapandemian vuoksi. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä vuonna 2020 oli 13.463, missä on kasvua vuodesta 2019 21,8 prosenttia. Esimiehen luvan perusteella myönnettyjen poissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista vuonna 2020 oli 22,7 prosenttia. Esimiehen toimivallan laajentaminen oli välttämätöntä myös sen vuoksi, että terveyspalveluiden kuormitusta saatiin vähennettyä.

Poikkeuksellinen koronavuosi näkyy myös lääkärin tai terveydenhoitajan antamiin todistuksiin perustuvissa sairauspoissaoloissa, jotka ovat vähentyneet 13,1 prosenttia vuodesta 2019. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 50,4 prosenttia (vuonna 2019 54,9 prosenttia) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, ja niiden määrä väheni 20,1 prosenttia vuodesta 2019. Mielenterveysongelmien osuus kaikista lääkärin tai terveydenhoitajan antamista todistuksista on 21,6 prosenttia (15,2 prosenttia), mikä sairauspoissaolopäivissä merkitsee 24,1 prosentin kasvua vuodesta 2019. Hengityselintulehdusten ja –sairauksien osuus kaikista lääkärin tai terveydenhoitajan antamista todistuksista oli 6,3 prosenttia, ja niiden määrä väheni 46,1 prosenttia vuodesta 2019. Tämä siirtymä on kohdistunut esimiehen luvalla myönnettyihin sairauspoissaololupiin. Työterveyshuolto on tuottanut raportin lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehityksestä palvelualueittain vuodesta 2009 alkaen (luku 5.1.).

Vuonna 2018 alkaneen työterveyshuollon toimintaan liittyvien selvitysten ja toimenpiteiden johdosta lääkäriresurssi väheni merkittävästi vuoden 2020 alkupuolella. Elokuussa kaupunginhallitus käsitteli tilannetta iltakoulussaan ja päätti lokakuussa jatkaa selvitystä Länsirannikon Työterveys Oy:n kanssa. Neuvottelut saadaan päätökseen keväällä 2021. Epäselvä tilanne on kuormittanut työterveyshuoltoa merkittävästi ja vaatinut sen henkilöstöltä poikkeuksellista venymistä.

Vuoden lopussa Salon palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 2.892 henkilöä. Vakinaisten työntekijöiden määrä väheni 1,8 prosentilla, ja absoluuttinen lukumäärä pieneni 53 työntekijällä. Olennaisin muutos tapahtui lasten ja nuorten palvelualueella, jossa sekä perusopetuksen että varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä aleni hoitolasten ja oppilaiden määrän laskiessa. Perusopetuksen osalta muutoksen vaikuttaa olennaisesti myös tehtävien täyttämättä jättäminen ja tuntiresurssin jakaminen muulle opetushenkilöstölle.

Uusi organisaatio hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa marraskuussa 2019. Sen merkittävään muutokseen oli paluu toimialamalliin ja laajasta hyvinvointipalvelualueesta luopuminen. Uusi organisaatio aloitti toimintansa 1.4.2020. Nykyisessä organisaatiossa on kuusi toimialaa ja 11 palvelualueita. Käytännön esimiestyöhön saatiin merkittävä selkiinnytyks, kun kaikille esimiehille tuli hallintosäännön tarkoittama toimivalta. Vanhuspalveluiden ja terveyspalveluiden esimiesratkaisut siirtyivät toteutettavaksi osittain vuoden 2021 talousarvion kautta.

Christina Söderlund
Henkilöstöjohtaja

Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus

Vuoden 2020 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.

Henkilöstöraporttia ei ole ollut mahdollista toteuttaa 1.4.2020 voimaanastuneen uuden organisaation mukaisella organisaatiorakenteella, vaan raportti on toteutettu 1.1.2020 organisaatiorakenteen mukaisesti.

Vuoden 2020 henkilöstöä koskevat luvut on raportoitu suurimmalta osin Saaga -raportointijärjestelmästä, joka on tietovarastopohjainen raportointiratkaisu.

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on liitetty osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia. Vuoden 2020 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 kolme kaupunginjohtajan johtamisiltapäivää. Kevään johtamisiltapäivässä käsiteltiin ajankohtaisia koronapandemiaan liittyviä kysymyksiä ja riskienhallintaa. Syksyllä järjestettyjen kaupunginjohtajan johtamisiltapäivien aiheena oli työntekijöille suunnattu työelämän laatua (QWL) mittaava kysely, kyselyn tulokset ja jatkotoimenpiteet.

Vuoden 2020 aikana järjestettiin kaksi perehdytystilaisuutta esimiehille, joissa käsiteltiin johtamisperiaatteiden, työehtosopimusten ja kaupungin ohjeistusten luomia linjauksia esimiesten toteuttamaan henkilöstöjohtamiseen.

Esimiesinfot ja henkilöstöpalveluiden antama tuki keskittyvät koronan aiheuttamiin poikkeustilanteisiin ja kaupungin ohjeistuksiin henkilöstöasioissa.

Esimiestyön arviointi siirrettiin koronan johdosta vuoteen 2021.

1.2. Henkilöstö tulee kohdelluksi yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti

Esimiehille kohdennettujen tilaisuuksien keskeisimpänä tavoitteena on esimiesten henkilöstöjohtamisen yhtenäistäminen työntekijöiden yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun turvaamiseksi. Erityistä huomiota kiinnitetään työlainsäädännön ja työehtosopimusten yhdenmukaiseen tulkintaan ja psykologisesti turvallisen työskentelyilma-
piirin luomiseen.

Vuoden 2020 koronapandemian ensimmäisen aallon aikana toteutetut työnantajan toimenpiteet aiheuttivat osassa henkilöstöä epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemuksia. Työntekijät myös joutuivat väistämättä epätasa-arvoiseen asemaan mm. tartuntariskin ja työkuormituksen suhteen.

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

Poikkeuksellisen tilanteen vuoksi toimenpiteet strategian jalkauttamiseksi olivat suureksi osaksi tauolla. Syksyllä toteutetun Työelämän laadun kyselyn ja loppuvuodesta toteutetun strategiakyselyn avulla saatiin tietoa tämän tavoitteen toteutumisen tilanteesta. Oman työn tavoitteet olivat pääsääntöisesti hyvin työntekijöiden tiedossa. Oman työn ja oman tiimin tavoitteiden näkeminen osana koko kaupungin strategiaa oli edellisvuoden toimenpiteistä huolimatta osalle henkilöstöä edelleen etäistä.

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

Henkilöstöä osallistettiin työyhteisön kehittämiseen syksyllä toteutetun työelämän laadun (QWL) kyselyn avulla. Tarkoitus on jatkossa mitata kyselyn avulla kahdesti vuodessa työelämän laatua ja saada palautetta kehittämistoimenpiteiden vaikutuksista sekä tietoa uusien toimenpiteiden tarpeista. Samalla luovuttiin Fiilismittarikyselyn käytöstä.

Alkukesällä suunnattiin sekä työntekijöille että esimiehille koronan aiheuttamien sisäisten siirtojen toteuttamiseen liittyvä kysely. Kyselyn tuloksia pyrittiin hyödyntämään syksyllä koronatilanteen uudelleen aktivoituessa.

Joulukuussa henkilöstöllä oli mahdollisuus vastata strategiatyötä koskevaan kyselyyn.

2.3. Henkilöstö voi hyvin työssään

Koronapandemia haastoi henkilöstön työhyvinvointia kuluneen vuoden aikana. Erityisesti huoli omasta ja läheisten terveydentilasta, sisäiset siirrot työtehtävästä toiseen sekä palkanmaksun keskeyttäminen aiheuttivat paljon mielipahaa ja työpahoinvoinnin kokemuksia.

Tämän vuoksi työntekijöille tarjottiin keskitetysti järjestettyä työnohjauspalvelua koronaan liittyvissä haastavissa tilanteissa.

Terveyttä tukevien elintapojen noudattamiseen kannustettiin edellisten vuosien tapaan henkilöstölle maksuttomien liikuntaryhmien ja ePassin kautta käytössä olleen tykyrahan avulla. Liikuntaryhmät olivat koronan aiheuttamien kokoontumisrajoitusten vuoksi tauolla sekä keväällä että loppusyksyllä.

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 2020 lakisääteisen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä, jotka oikeuttivat koulutuskorvaukseen, oli yhteensä 2.598 ja Työllisyysrahaston myöntämää koulutuskorvausta saatiin noin 49.000 euroa. 46 prosenttia henkilöstöstä (htv) ei ole osallistunut koulutuksiin vuoden aikana. Kouluttautumisen osalta on huomioitava vuoden 2020 poikkeuksellinen aika koronapandemiasta johtuen.

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

Toimivan työyhteisön kärkihanke

Toimivan työyhteisön kärkihankkeen toimenpiteiden on tarkoitus toteuttaa kaupungin strategian tavoitteita ja henkilöstöohjelman painopistealueita. Työ on pitkäjänteistä ja ajoittuu koko strategiakaudelle. Syksyllä 2019 kaupunginjohtajan johtoryhmä päätti henkilöstölle toteutetun kyselyn tulokset huomioiden, että toimivan työyhteisön kärkihankkeessa keskiytään seuraavaksi hyvän johtamisen teemaan.

Vuoden 2020 talousarvioon ei saatu määrärahoja hankekoordinaattorin palkkaamiseksi, jonka johdosta henkilöstöpalveluiden tavanomaisessa työhyvinvoinnin tuen toiminnassa huomioitiin kärkihankkeen teema, mutta mitään erillistä hankkeen toimintaa ei pystytty toteuttamaan.

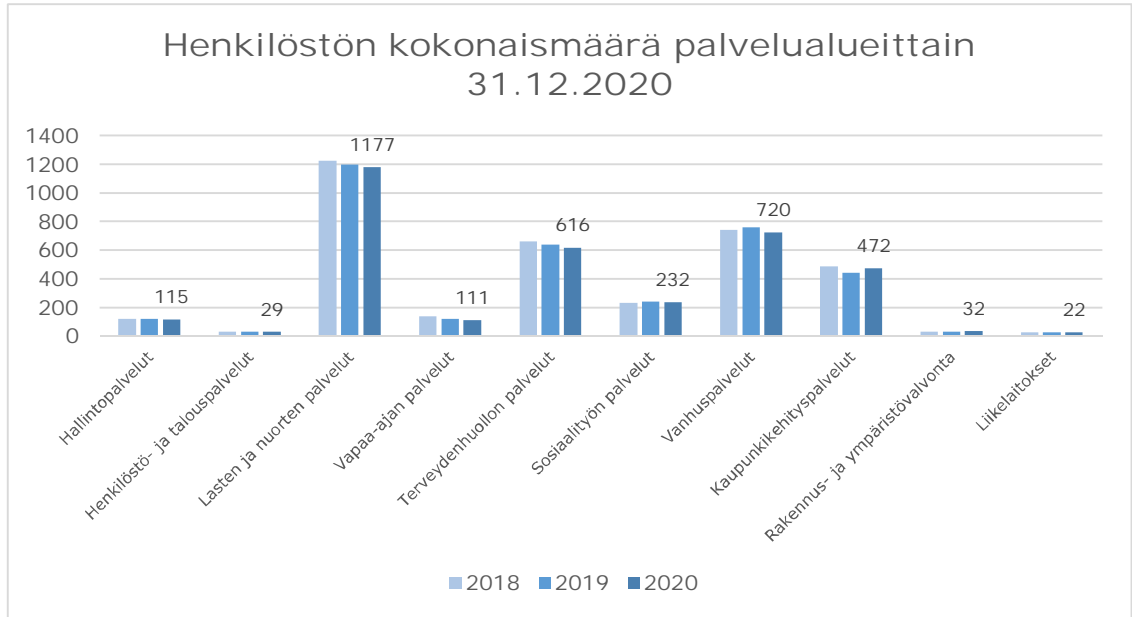
3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2020

Palvelussuhde	2018	2019	2020
Yhteensä	3.663	3.584	3.526
Vakinaiset	2.922	2.945	2.892
Määräaikaiset	173	156	148
Sijaiset	473	444	414
Työllistetyt	95	39	72

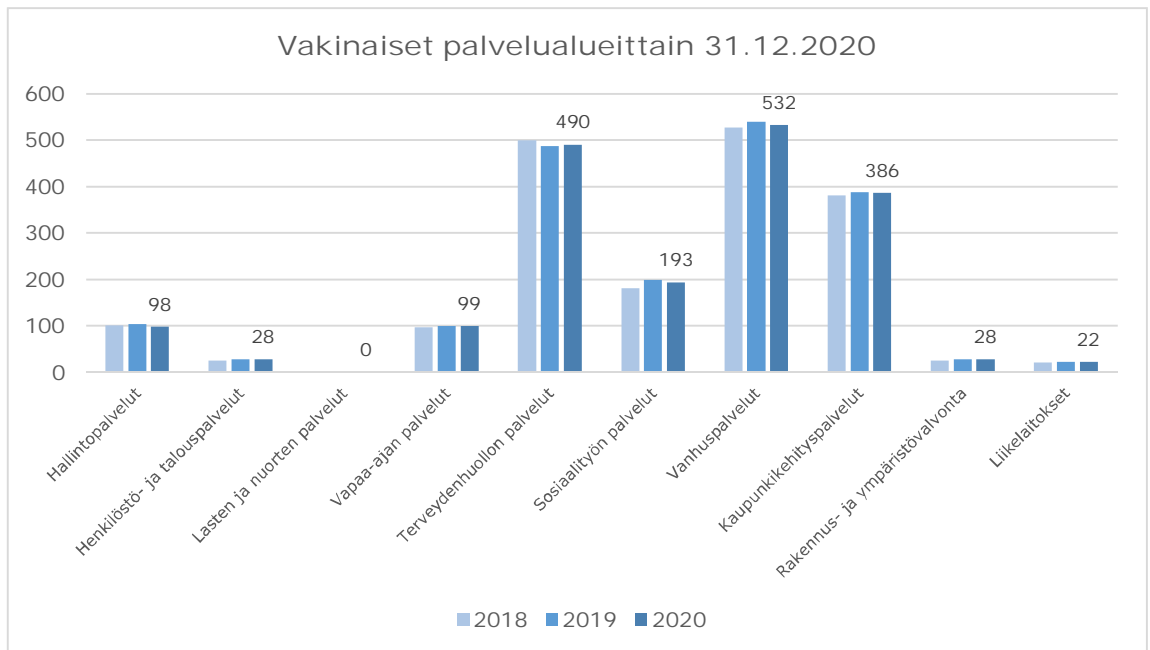
Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2018	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2019	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2020
Yhteensä	3.663	3.584	3.526
Hallintopalvelut	117	118	115
Henkilöstö- ja talouspalvelut	27	30	29
Lasten ja nuorten palvelut	1.221	1.196	1.177
Vapaa-ajan palvelut	136	120	111
Terveystuon palvelut	658	634	616
Sosiaalityön palvelut	231	240	232
Vanhuspalvelut	740	755	720
Kaupunkikehityspalvelut	483	439	472
Rakennus- ja ympäristövalvonta	28	29	32
Liikelaitokset	22	23	22

Vuoden 2020 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.526 henkilöä. Näistä 2.892 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 148 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä mukana on kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua.



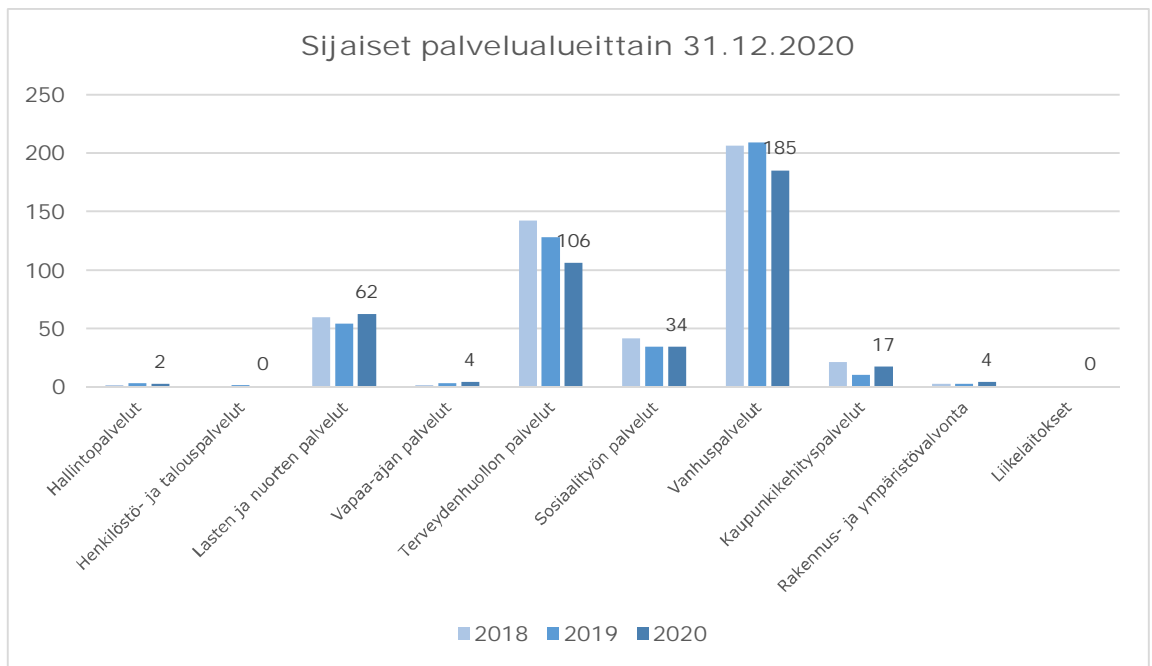
3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2020

Palvelualue	Vakinaiset 2018	Vakinaiset 2019	Vakinaiset 2020
Yhteensä	2.922	2.945	2.892
Hallintopalvelut	100	103	98
Henkilöstö- ja talouspalvelut	24	27	28
Lasten ja nuorten palvelut	1.072	1.057	1.016
Vapaa-ajan palvelut	96	99	99
Terveysthuollon palvelut	499	486	490
Sosiaalityön palvelut	180	198	193
Vanhuspalvelut	526	539	532
Kaupunkikehityspalvelut	380	387	386
Rakennus- ja ympäristövalvonta	24	27	28
Liikelaitokset	21	22	22

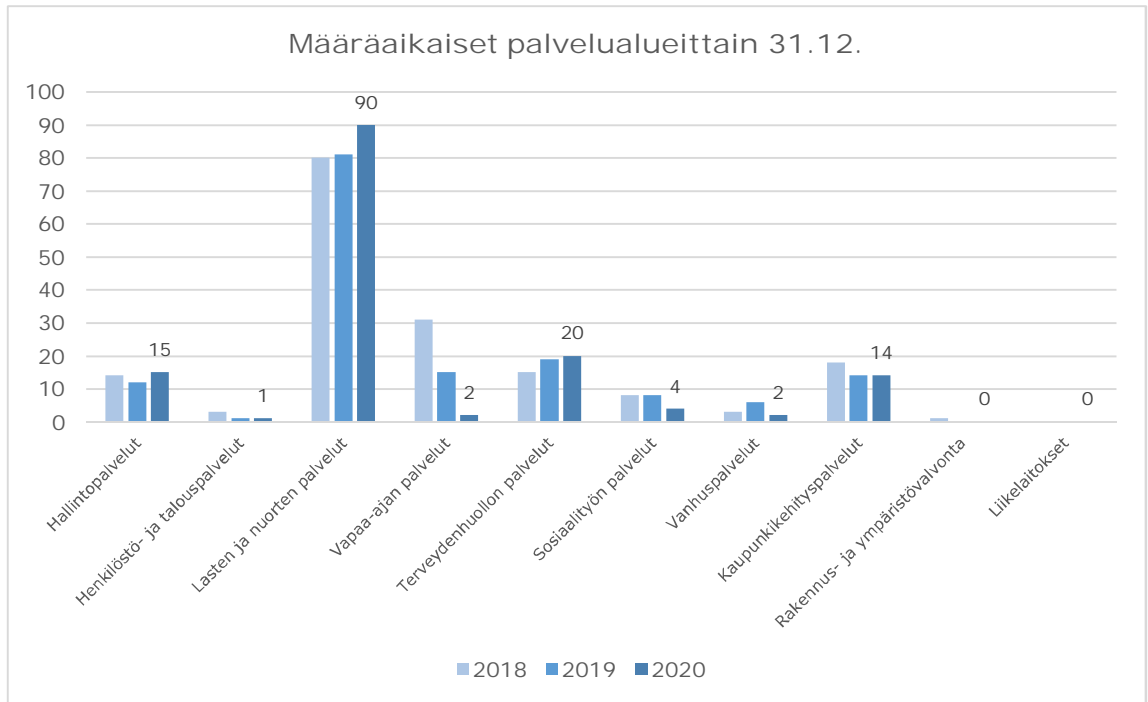


Vakinaisten työntekijöiden määrä laski 53 työntekijällä. Laskua on eniten lasten ja nuorten palveluissa.

Palvelualue	Sijaiset 2018	Sijaiset 2019	Sijaiset 2020
Yhteensä	473	444	414
Hallintopalvelut	1	3	2
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	1	0
Lasten ja nuorten palvelut	59	54	62
Vapaa-ajan palvelut	1	3	4
Terveydenhuollon palvelut	142	128	106
Sosiaalityön palvelut	41	34	34
Vanhuspalvelut	206	209	185
Kaupunkikehityspalvelut	21	10	17
Rakennus- ja ympäristövalvonta	2	2	4
Liikelaitokset	0	0	0

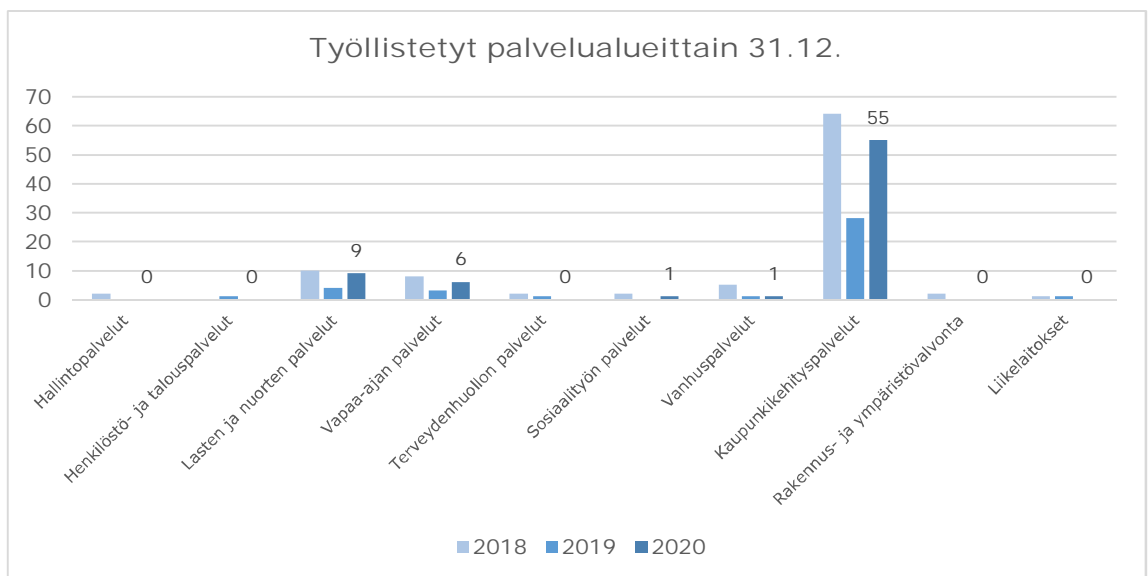


Palvelualue	Määräaikaiset 2018	Määräaikaiset 2019	Määräaikaiset 2020
Yhteensä	173	156	148
Hallintopalvelut	14	12	15
Henkilöstö- ja talouspalvelut	3	1	1
Lasten ja nuorten palvelut	80	81	90
Vapaa-ajan palvelut	31	15	2
Terveydenhuollon palvelut	15	19	20
Sosiaalityön palvelut	8	8	4
Vanhuspalvelut	3	6	2
Kaupunkikehityspalvelut	18	14	14
Rakennus- ja ympäristövalvonta	1	0	0
Liikelaitokset	0	0	0



3.3. Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt 31.12.2018	Työllistetyt 31.12.2019	Työllistetyt 31.12.2020
Yhteensä	95	39	72
Hallintopalvelut	2	0	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	1	0
Lasten ja nuorten palvelut	10	4	9
Vapaa-ajan palvelut	8	3	6
Terveydenhuollon palvelut	2	1	0
Sosiaalityön palvelut	2	0	1
Vanhuspalvelut	5	1	1
Kaupunkikehityspalvelut	64	28	55
Rakennus- ja ympäristövalvonta	2	0	0
Liikelaitokset	1	1	0



Salon työttömyystilanne heikkeni vuonna 2020 ja joulukuussa työttömyysprosentti oli 14,7 (3,5 prosenttia suurempi kuin 12/2019). Koronapandemia toi uudenlaisia haasteita työnhakijoiden palveluiden järjestämisessä, mutta pääosin uuteen tilanteeseen löydettiin hyvin ratkaisuja, kuten kuntouttavan työtoiminnan uuden etätoiminnan järjestäminen. Vuoden 2020 merkittävin kehittämistoimenpide työllisyyspalveluissa oli valmistautuminen työllisyyden kuntakokeiluun, jonka piti alkaa jo keväällä 2020, mutta aloitusta myöhennettiin toistuvasti kunnes 12/2020 päätettiin että se alkaa vasta 1.3.2021.

Työllisyyspalveluissa työskenteli 12/2020 erilaisissa tehtävissä 40,5 työntekijää, joista suurin osa oli määräaikaissä työsuhhteissa. Lisäksi saman katon alla Waltissa työskenteli 9 hyvinvointipalveluiden työntekijää sekä TE-palveluiden ja Kelan henkilöstöä.

Vuonna 2020 työllisyyspalveluissa oli käynnissä työllisyysshanke Voima (ESR, 2018 - 2020). Hankkeen päättyessä vuoden loppuun haettiin syksyllä uusi ESR-hankerahoitus 2021 alkavalle Väylä-hankkeelle. Palvelupiste Voimalan 2.0 kävijämäärät kasvoivat alkuvuodesta, mutta toimipiste jouduttiin pahentuneen koronatilanteen myötä kokonaan sulkemaan usean kuukauden ajaksi siten, että palvelua annettiin etänä tai aikavarauksella. Voimalan toimintaa ja toimitiloja kehitettiin tulevaa kuntakokeilua varten. Myös Waltin toimitilojen osalta valmistauduttiin tulevaan kokeiluun lisätilan hankinnalla Waltin yhteyteen sekä monilla muilla järjestelyillä. Kaupungin maksama työmarkkinatuki oli vuonna 2020 yhteensä 4,06 miljoona euroa, eli 540.000 euroa enemmän kuin vuonna 2019.

Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2020 aikana 173 työsuhdetta (7 vähemmän kuin 2019). Kunnan työllistämismääräysten piirissä olevien henkilöiden määrä laski 23 henkilöön (2019 47 henk.), koska kesällä 2020 astui voimaan tilapäinen lakimuutos, jolloin kohderyhmää ei siirtynyt työllistämismääräysten piiriin. Salossa toimiviin yrityksiin ja yhdistyksiin edelleensijoitettiin 92 henkilöä ja sillä on pyritty vaikuttavuuteen erityisesti henkilöiden jatkotyöllistymisessä.

Vuonna 2020 maksettiin yrityksille ja yhteisöille työllistämistukea yhteensä vain 2 963 euroa. Työllistämistuen käyttö on vähentynyt merkittävästi, suurimpana syynä lienee TE-palveluiden palkkatuen käytön lisääntyminen.

Kuntouttavan työtoiminnan määrä laski vuoden 2020 aikana merkittävästi. Vuoden aikana yhteensä 428 henkilöä osallistui kuntouttavaan työtoimintaan kun 2019 vastaava määrä oli 584 henkilöä. Maaliskuussa koko kuntouttava työtoiminta keskeytettiin joksikin aikaa maan hallituksen määräyksestä. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestettiin edelleen monituottajamallilla. Uutena hankintamuotona otettiin käyttöön kuntouttavan työtoiminnan palveluseteli.

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 tietynä päivänä 31.12.

Henkilötyövuosi = $\frac{\text{palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä}}{365^*}$
(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. = $\frac{92}{365} = 0,25$ 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 suosituk-
sen mukaista HTV2-lukua. Luvusta on vähennetty kaikki palkattomat poissaolot.

Palvelualue	Henkilö-työ- vuosi 2018	Henkilö- työvuosi 2019	Henkilö- työvuosi 2020
Hallintopalvelut	109	110	97
Henkilöstö- ja talouspalvelut	31	32	30
Terveystieteiden palvelut	559	563	553
Sosiaalitoimen palvelut	213	212	210
Vanhuspalvelut	619	636	631
Lasten ja nuorten palvelut	1.158	1.141	1.108
Vapaa-ajan palvelut	140	166	174
Kaupunkikehityspalvelut	476	481	453
Rakennus- ja ympäristövalvonta	28	27	28
Liikelaitos Salon Vesi	22	21	21
Yhteensä	3.355	3.389	3.306

Henkilötyö- vuodet	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muu- tos% ed. vuodesta
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	497	523	495	2.858	2.866	2.811	3.355	3.389	3.306	-2,4%

3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2020

Henkilöstö	2018	2019	2020
Yhteensä	3.663	3.584	3.526
Kokoajakaisten lkm	3.127	3.069	2.984
Osa-aikaisien lkm	536	515	542

3.6. Miehet ja naiset 31.12.2020

Palvelussuhde	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuo- desta
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
Vakinaiset	361	377	380	2.561	2.568	2.512	2.922	2.945	2.892	-1,8%
Määräaikaiset ja sijai- set	115	91	77	531	509	485	646	600	562	-6,3%
Työllistetyt	42	20	37	53	19	35	95	39	72	+84,6%
Yhteensä	518	488	494	3.145	3.096	3.032	3.663	3.584	3.526	-1,6%

Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut. Määräaikaisen henkilökunnan määrä on las-
kenut 6,3 prosenttia verrattuna vuoden 2019 viimeisen päivän tilanteeseen.

Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on 85,9 prosenttia. Vakinaisen henkilöstön mää-
räästä naisia on 86,7 prosenttia ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 86,3 pro-
senttia.

Vakinaisten miesten määrä on kasvanut 3 henkilöllä vuodesta 2019. Vakinaisten naisten
määrä on vähentynyt 56 henkilöllä.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien sekä naisten että miesten määrä on laskenut.

Työllistettyjen määrä on kasvanut verrattuna vuoden 2019 viimeisen päivän tilanteeseen.
Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin
työllistäminen -osuudessa.

3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
alle 30	347	349	324	9,5	9,7	9,2
30–39	703	697	688	19,2	19,4	19,5
40–49	1.045	1.016	1.002	28,5	28,3	28,4
50–59	1.066	1.070	1.076	29,1	29,9	30,5
60–64	427	407	393	11,7	11,4	11,1
65 ja yli	48	45	43	1,3	1,3	1,2
Yht.	3.663	3.584	3.526	100,0	100,0	100,0

Viime vuosien tapaan suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 50–59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on yli 30 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 1.012 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.514 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2020 lopussa 12,4 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 6,6 prosenttia.

3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2018	2019	2020
Vakinainen	47,5	47,5	47,6
Määräaikainen	39,3	38,5	39,0
Kaikki	45,8	45,9	46,0

Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

3.9. Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2018	2018	2019	2019	2020	2020
Alkaneet palvelussuhteet	174	6,0	209	7,2	142	4,8
Päättyneet palvelussuhteet	189	6,5	204	7,0	188	6,3

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 2019 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	2018*)	2019*)	2020 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	124.830.595	129.658.931	126.176.290
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	34.079	36.177	35.785
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilösivukuluja)	2.840	3.014	2.982
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	2.840	3.014	2.982

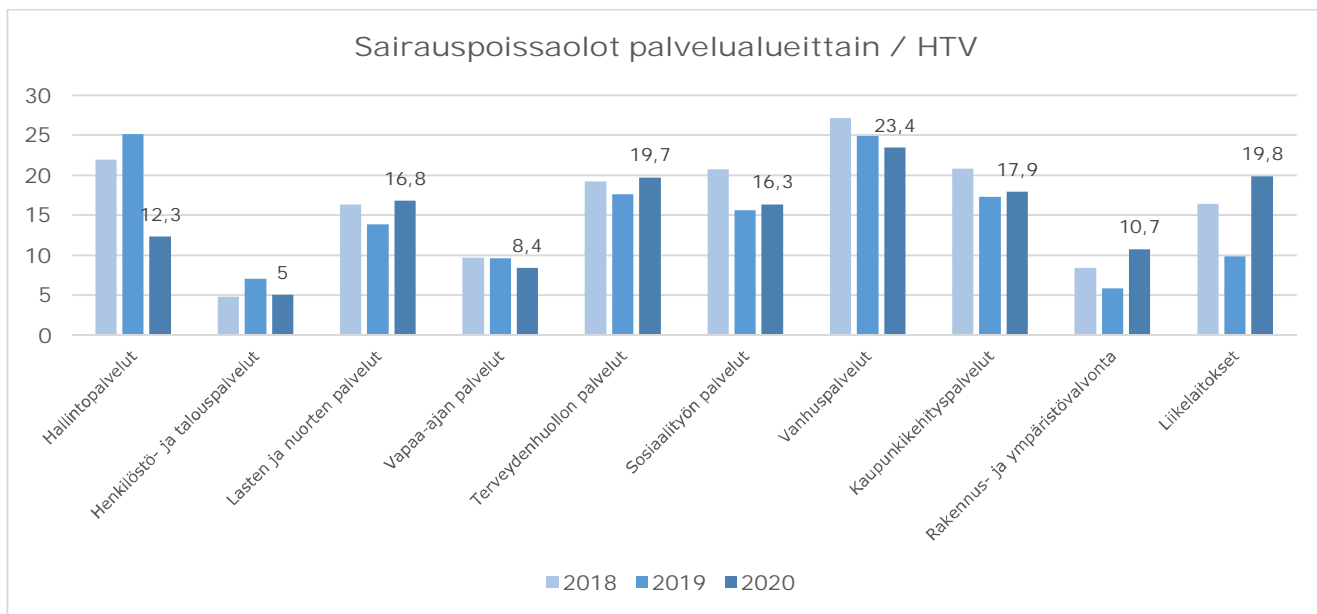
*) Maksetut palkat ja palkkiot sisältää luottamushenkilöt, vakinaiset, sijaiset ja määräaikaiset ja muut palkkiot, jaksotetut palkat (833.186 euroa) ja sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvausten vaikutuksen vähentävänä eränä. Luku on tuloslaskelmassa oleva luku, palkat ja palkkiot.

5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot / HTV2
	2018	2018	2019	2019	2020	2020
Yhteensä	65.150	19,4	58.094	17,1	59.302	17,9
Hallintopalvelut	2.386	21,9	2.753	25,1	1.200	12,3
Henkilöstö- ja talouspalvelut	150	4,8	223	7,0	153	5,0
Lasten ja nuorten palvelut	18.844	16,3	15.780	13,8	18.575	16,8
Vapaa-ajan palvelut	1.360	9,7	1.595	9,6	1.456	8,4
Terveydenhuollon palvelut	10.751	19,2	9.915	17,6	10.878	19,7
Sosiaalityön palvelut	4.409	20,7	3.301	15,6	3417	16,3
Vanhuspalvelut	16.763	27,1	15.856	24,9	14.781	23,4
Kaupunkikehityspalvelut	9.906	20,8	8.303	17,3	8.120	17,9
Rakennus- ja ympäristövalvonta	236	8,4	158	5,8	302	10,7
Liikelaikokset	345	16,4	210	9,8	420	19,8

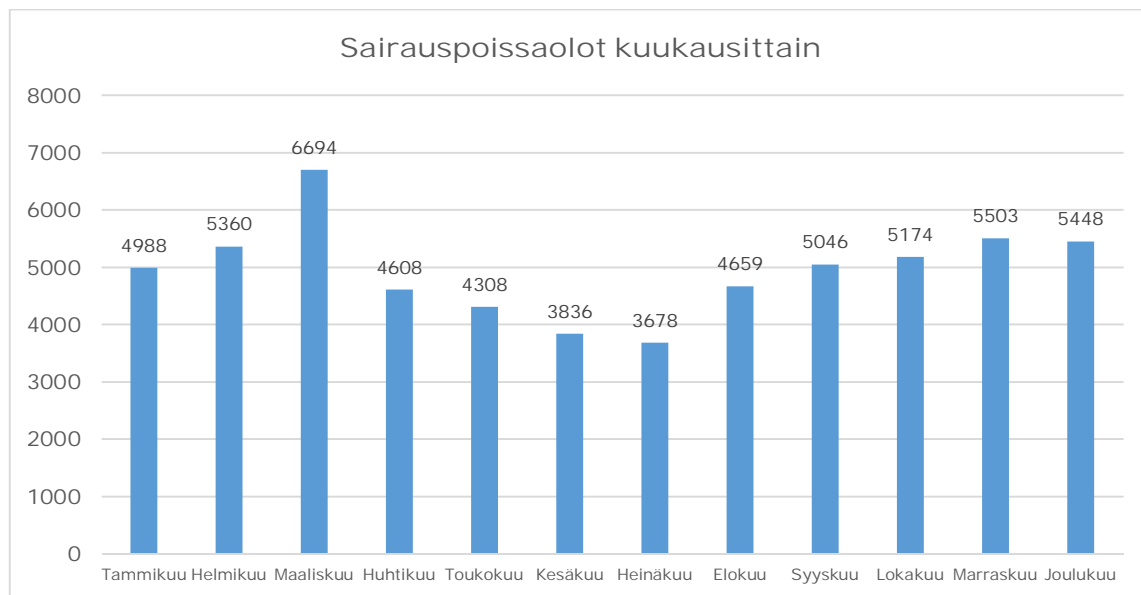
Sairauspoissaolokalenteripäiviä on eniten vanhushuollon ja lasten ja nuorten palvelualueilla. Suhteutettuna henkilötyövuosiin eniten sairauspoissaoloja on vanhushuollon, terveyspalveluiden palvelualueilla sekä liikelaikokset Salon Veden palvelussa.



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2018	2019	2020
Yhteensä	65.150	58.094	59.302
Lääkärintodistus tai muu todistus	47.289	41.315	42.991
Esimiehen lupa	10.723	11.053	13.463
Palkaton	7.138	5.726	2.848

Sairauspoissaolot ovat hieman nousseet verrattuna viime vuoteen. Esimiehen lupaan perustuvat poissaolot ovat hieman lisääntyneet verrattuna vuoteen 2019. Vuonna 2020 esimiehen luvalla oli poikkeuksellisesti mahdollista olla poissa 9 peräkkäistä kalenteripäivää.

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



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

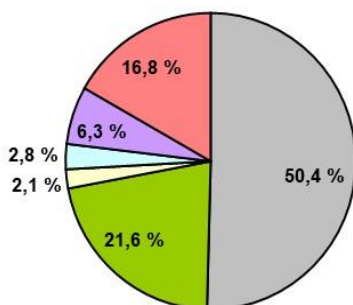
Vuoden 2020 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

Vertailu vuosien 2018, 2019 ja 2020 sairauspoissaolopäivien määristä Salon kaupungin työntekijöillä (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä		
	2018	2019	2020
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	34.545	30.142	24.084
Mielenterveysongelmat	9.097	8.329	10.337
Naistenaudit ja raskaudet	1.636	929	991
Verenkiertoelinsairaudet	945	1.597	1.314
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	5.959	5.641	3.022
Muut	8.525	9.412	8.025
Yhteensä	60.707	54.950	47.773
Henkilöstön kokonaismäärä TTH:n tietojen mukaan	3.608	3.645	3.589
Vertailu poissaoloprosentti (%) =	4,65	4,16	3,68

Poissaolopäivien kokonaismäärä x 100 / (työntekijöiden kokonaismäärä x päivien määrä vuodessa)

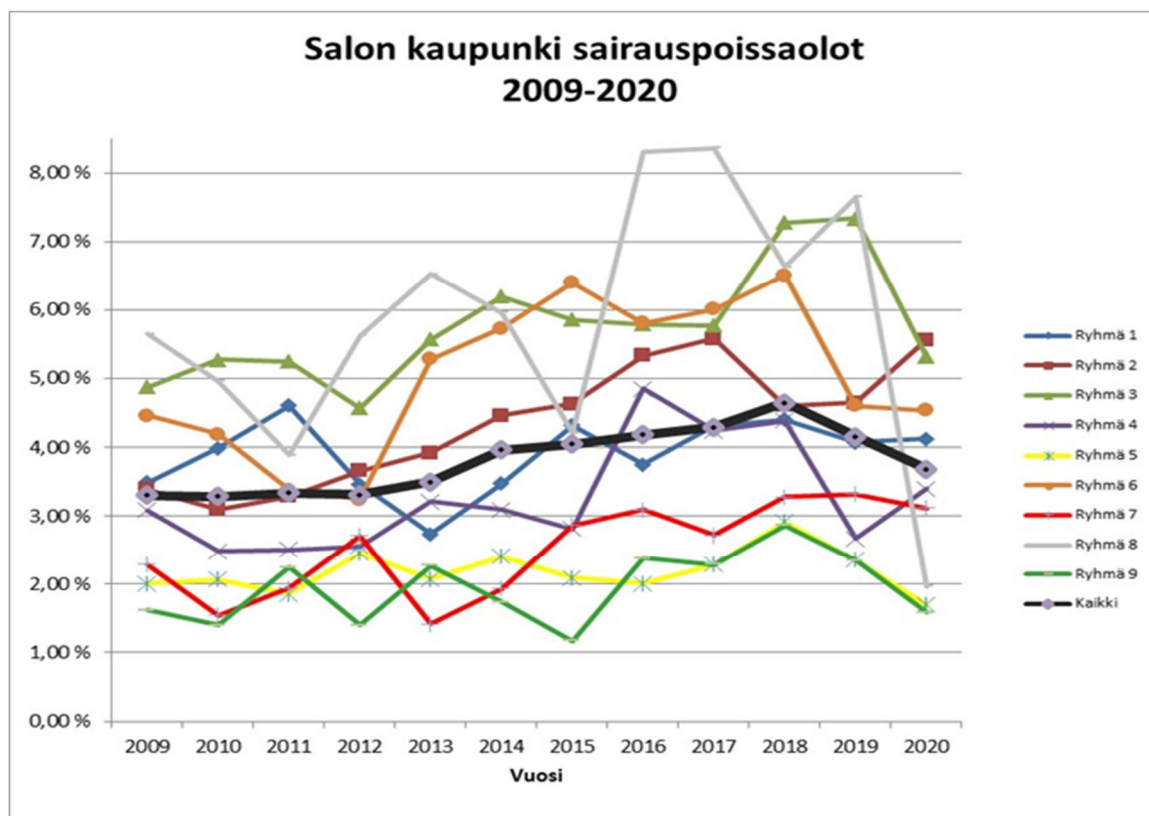
**Poissaolopäivien jakautuminen
1.1.-31.12.2020
Koko Salon kaupunki**



- = tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- = mielenterveysongelmat
- = naistentaudit ja raskaudet
- = verenkiertoelinsairaudet
- = hengityselintulehdukset ja sairaudet
- = muut

Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä väheni 6.058 päivää eli 30.142 päivästä 24.084 päivään. Mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli 1.008 päivää enemmän kuin vuonna 2019.

Lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehitys palveluittain



Ryhmä 1	Terveyspalvelut
Ryhmä 2	Varhaiskasvatus
Ryhmä 3	Vanhuspalvelut
Ryhmä 4	Sos. työnpalvelut ja psykosos.palvelut

Ryhmä 5	Perusopetus, 2.aste ja vapaa sivistystyö , liikunta-, nuoriso-, kulttuuri- ja museotoimi, kirjastopalvelut
Ryhmä 6	Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut
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
	Koko Salon henkilöstö

5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (21 prosenttia)

Palvelualue	Yhteensä € 2018	€/htv 2018	Yhteensä € 2019	€/htv 2019	Yhteensä € 2020	€/htv 2020
Yhteensä	5.372.636	1.601	4.916.940	1.451	5.011.538	1.516
Hallintopalvelut	179.799	1.649	201.892	1.835	105.362	1.086
Henkilöstö- ja talouspalvelut	17.979	580	25.103	784	17.527	584
Lasten ja nuorten palvelut	1.679.062	1.450	1.481.479	1.298	1.618.779	1.461
Vapaa-ajan palvelut	110.155	787	116.324	701	132.747	763
Terveydenhuollon palvelut	930.133	1.664	904.714	1.607	1.044.549	1.889
Sosiaalityön palvelut	373.366	1.753	330.861	1.561	322.798	1.537
Vanhuspalvelut	1.247.650	2.016	1.203.636	1.893	1.127.585	1.787
Kaupunkikehityspalvelut	758.913	1.594	610.525	1.269	558.538	1.233
Rakennus- ja ympäristövalvonta	38.826	1.387	22.460	832	44.694	1.596
Liikelaitokset	36.753	1.671	19.946	950	38.958	1.855

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 2017	508.119	304.871	770.267	385.133
vuosi 2018	506.652	303.991	934.601	455.093
vuosi 2019	586.054	351.632	850.858	425.429

Anomus vuoden 2020 työterveyshuollon kustannuksista ovat I korvausluokassa 624.370 euroa ja II korvausluokassa 731.962 euroa. Kelan hyväksymät kustannukset voivat vähäisesti poiketa anomuksesta. Kelan päätös vuodelta 2020 saadaan vasta henkilöstöraportin käsittelyn jälkeen.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat

- vuonna 2017: 362 euroa (Kelan korvaus huomioituna 195 euroa netto)
- vuonna 2018: 402 euroa (Kelan korvaus huomioituna 211 euroa netto)
- vuonna 2019: 397 euroa (Kelan korvaus huomioituna 214 euroa netto)

7. Rekrytointi

Vuosi 2020 oli ensimmäinen kokonainen kalenterivuosi, jolloin toimittiin uudistetun rekrytointitoimintatavan mukaisesti. Tavoitteena yhtenäisessä rekrytointiprosessissa on varmistaa uusien lahjakkuuksien löytyminen, kehittää työnantajamielikuvaa ja rakentaa työnantajasta haluttava, mutta kuitenkin todenmukainen kuva mahdollisten tulevien työnhakijoiden silmissä.

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

Kaupungin henkilöstöpalvelujen rekrytointiyksikkö tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja. Käytössä on sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, jonka kautta julkaistiin yhteensä 933 työpaikkaa (kesänuorten osuus 230) (vuonna 2019 570 työpaikkaa). Vakituksia työpaikkoja näistä oli 202 (vuonna 2019 234 vakituista) ja sisäistä hakua käytettiin 176 työpaikassa (ei vertailukohtaa vuodesta 2019).

Myös sijaisten hankinnassa käytetään sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Vuonna 2020 esimiehet hakijat sähköisesti sijaisia yli 7.600 kertaa (vuonna 2019 8.400 kertaa) ja täyttöprosentti näissä oli noin 62 (vuonna 2019 täyttöprosentti 62). Sijaisuuksien keston keskiarvo oli 10,5 päivää (vuonna 2019 keston keskiarvo 7,5).

8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Kaupunginhallituksen päätöksellä koronatilanteesta johtuen kaupunki ei työllistänyt palvelukseensa kesätyöntekijöitä. Päätöksen taustalla oli epävarmuus työyksiköiden turvallisuudesta nuorten itsenä sekä asiakkaiden kannalta. Lisäksi päätökseen vaikutti työyksiköiden epävarmuus järjestää välitöntä ohjausta ja perehdytystä työllistettäville nuorille.

Toukokuussa jokaiselle 2002 syntyneelle nuorelle lähetettiin 300 euron arvoinen kesätyöseteli, jonka kautta pyrittiin helpottamaan ko. ikäryhmän kesätyöllistymistä.

Ko. ikäryhmä olisi ollut ensisijaisena kohderyhmänä kaupungin kesätyöllistämisessä. Kesätyösetelillä toteutui kesän 2020 aikana 116 työsuhdetta 92:ssa yrityksessä.

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 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 2020 aikana käytiin muutamia yksittäisiä yhteistoimintaneuvotteluja, joista laajin oli koronan johdosta toiminnan supistamiseen liittyneet lomautusneuvottelut. Neuvottelut

päätyivät erimielisinä ja kaupunginhallitus päätti luopua lomauttamisesta. Lisäksi alkuvuonna oli käynnissä vielä vuoden 2019 puolella alkaneet oppimisympäristöselvityksen vaihtokuituksia selvittävät yhteistoimintaneuvottelut. Syksyllä käynnistyi työterveyshuollon ulkoistamista koskevien yhteistoimintatilausketju, joka jatkuu edelleen vuoden 2021 puolelle. 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 2020 aikana viisi kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2019, hallintosäännön (voimaantulo 1.4.2020), organisaatiouudistukseen liittyvät nimikemuutokset, etätöyöohjeen, talousarvion vuodelle 2021, työterveyshuollon järjestämistä ja osittaista ulkoistamista sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2021.

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

Sote YT-ryhmä on kokoontunut kaksi kertaa syksyn aikana, kevään kokoukset peruuntuivat koronan takia. Aiheina ovat olleet mm. talousarvio 2021, työterveyshuollon tilanne, Salon sairaala hanke, korona ja sote-valmistelu.

Rekrytointin haasteet vanhuspalveluissa

Rekrytointi vaikeutuu koko ajan. Sairaanhoidtajien avoimiin toimiin ollut melko vähän hakijoita, sairaanhoidtajasijaisia ei saada. Pätevien lähi- ja sairaanhoidtajien saanti sijaisuuksiin kuntarekryn kautta on vaikeutunut. Ajankohtiin, joihin tarvitaan sijaisia paljon (esim. kesälomat, jouluku), ei löydy lähihoitajille koulutettua sijaista. Laitoshuoltajille on myös haasteellista löytää koulutettu sijainen äkillisiin poissaoloihin ja lomiin. Kotihoidossa varahenkilöstö on osoittautunut todella tarpeelliseksi arjen mahdollistajaksi ja tämä näkyi etenkin korona-aikana. Ympäri vuorokautiseen hoitoon ollaan saatu muutama lähihoitaja varahenkilöstöön, lisää tarvitaan kipeästi.

Lasten ja nuorten sekä vapaa-aikapalveluiden yhteistoimintaryhmä, 1.4.2020 alkaen sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä on kokoontunut kaksi kertaa. Aiheina ovat olleet lautakuntien tilinpäätökset ja toimintakertomukset 2019, lautakuntien talousarvioehdotukset vuodelle 2021 ja koronaan liittyvät ajankohtaiset asiat.

Rekrytointin haasteita lasten ja nuorten palveluissa, 1.4.2020 alkaen sivistyspalveluissa on ollut pätevien/sopivien erityisopettajien, erityisluokanopettajien, varhaiskasvatuksen varhais erityisopettajien ja esiopetuskelpoisten 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.

Päiväkotien sulkemisen ja henkilöstön eläköitymisen myötä on voitu vähentää henkilöstöä ja lakkauttaa 29 tehtävää.

Keväällä poikkeusolojen alkaessa valtioneuvosto ohjeisti huoltajia järjestämään lapsen varhaiskasvatuksen mahdollisuuksien mukaan itse. Tämä aiheutti varhaiskasvatuksen palvelujen kysynnän vähenemisen toukokuun puoleenväliin saakka. Henkilöstöresurssin tarve väheni ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajille järjestettiin oppisopimuskoulutusta. Kaikkiaan vanhus- ja terveyspalveluissa työskenteli toukokuun ajan noin 20-25 oppisopimuskoulutuksen kautta siirtynyttä varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa.

Koronavirustilanteen vuoksi kaupunginhallitus päätti maaliskuussa keskeyttää työntekoa vapaa-aikapalveluissa lähes koko henkilöstön osalta. Vakinaisesta henkilöstöstä noin 93 prosenttia oli palkanmaksun keskeytyksellä ja määräaikainen henkilöstö 100 prosenttisesti. Työnteko keskeytyi suurimmalla osalla henkilöstöstä 7-9 viikoksi, josta ensimmäiseltä 14

vuorokaudelta maksettiin palkkaa. Keskeytys aiheutti viivästystä monien työtehtävien hoitamiseen ja tilanteen korjaaminen vie pitkän ajan.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä on kokoontunut kaksi kertaa, 27.4.2020 sekä 28.9.2020.

Käsiteltyjä asioita ovat olleet:

Vuoden 2019 tilinpäätös, toimintakertomus ja merkittävimmät tapahtumat, alkuvuoden taloudellinen kehitys ja merkittävimmät tapahtumat sekä vuoden 2021 talousarvioehdotus. Koronan aiheuttamat toimenpiteitä/palkanmaksun keskeytykset, suoritteiden määrät (ateriat, matkustajamäärät, tarkastukset). Organisaatiomuutos, nimikkeiden muutokset ja hallintosäännön muutokset.

Keskustelua muun muassa etäkokousten käyttöönotosta sekä toimielimissä että henkilöstön kanssa, henkilöstön jaksamista koetteli yt-neuvotteluiden ja koronan samanaikaisuus, esimiesten suuret alaismäärät, työn määrä, tauotus, työtahti, tiedottamisen tärkeys, toimitotyönkartoituksen aloitus ja työterveyshuollon tilanne.

10. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta vuonna 2020

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa: keväällä kaksi kertaa ja syksyllä kaksi kertaa. Toimikunta käsittelee kokouksissaan mm. työsuojelutoimikunnan ja työsuojeluvaltuutettujen toiminnan raportteja, työtaturmia, kokousajankohtia, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, työterveyshuollon korvaushakemusta, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, sisäilma-asiointia, työsuojelun painopisteet vuodelle 2021, koronan vaikutusta työsuojeluun, sähköisen kokouksen käyttöönotto, työsuojelutoimikunnan jäsenen eroilmoitusta ja työsuojeluvaltuutetun osittaista määräaikaista vapautusta sekä organisaatiouudistusta, yhteistoimintaneuvottelujen tilannetta, koronaan liittyvää riskien arviointia, ASA-rekisteriin ilmoittamista, henkilökunnan työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemista kuormittavassa tilanteessa, Työelämän laatumittaus eli Quality of Working Life (QWL)-kyselyä ja Turvallisuuskävelyn käyttöönottoa.

Vuoden 2018 alussa laadittiin yhteistyössä työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon edustajien kanssa työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2018 - 2021. Vuonna 2020 painopistealueet olivat samat kuin vuonna 2018: Riskien arvioinnin tekeminen, työturvallisuuskulttuurin rakentaminen, rakentavan vuorovaikutteiden yhteistyön tekeminen ja sisäilma-asioiden käsittely sekä kemikaaliriskien hallinta.

Työsuojeluvaltuutetut ovat tehneet työpaikkakäyntejä joko omatoimisesti tai yhdessä työterveyshuollon, ympäristöterveystoimen ja tilapalvelun edustajien kanssa. Loppuvuodesta käyntien määrä väheni huomattavasti koronaan liittyen rajoitusten vuoksi. Työsuojeluvaltuutetut ovat tehneet vuoden aikana runsaasti yhteistyötä esimiesten sekä kaupungin sisäisten ja ulkoisten yhteistyötahojen kanssa.

Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 127. Työsuojeluyhdyshenkilöiden yhteystiedot on viety Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

Aluehallintovirasto teki vuoden aikana yhteensä 22 työsuojelutarkastusta.

Koordinoiva sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana syksyllä kerran (etäkokous). Kevään kokous jouduttiin perumaan koronan vuoksi.

Vuoden aikana on tehty useita riskien arviointeja eri kohteisiin. Yleinen riskien arviointiin liittyvä vaarakysely tehtiin vuoden aikana lähes kaikkiin työyksiköihin. 33 työyksikköä koskeva toimenpidesuunnitelma ehti valmistua koronasta huolimatta vuoden aikana. Palvelualuekohtainen koronaan liittyvä riskien arviointi tehtiin myös vuoden aikana.

Kentältä tulleiden havaintojen mukaan kaikilla sektoreilla on ilmennyt epäasiallista ja haasteellista käytöstä (asiakkaat, huoltajat, omaiset). Väkivallan uhka ja uhkatilanteiden purku työpaikoilla on edelleen runsasta. Edelleen työpaikoilla on ollut ristiriitoja niin työntekijöiden kesken kuin esimiesten ja työntekijöiden välillä. Työstä johtuvat kuormitustekijät (korona, suojarusteiden satavuus ja käyttö, työyksikkösiirrot, palvelutoiminnan ja palkanmaksun keskeyttäminen, uusien toimintojen käynnistäminen nopealla aikataululla, kaupungin johdon vaihtuminen, organisaatiomuutokset ja lomapäivien pitäminen, ohjeistuksen ja perehdytyksen puute, ergonomia) ovat selkeästi kasvaneet vuoden aikana. Myös työympäristön kuormitustekijät (sisäilmaan liittyvät haasteet yms. turvallisuusriskit) ovat edelleen runsaita. Toimintaympäristön muutokset (organisaatiomuutokset, esimiesten täysivaltaistaminen, maatalouslomitukseen siirtyminen) ovat lisänneet työn kuormittavuutta. Työllistettyjen henkilöiden puuttuminen, osatyökykyiset työntekijät ja työntekijöiden eläköitymiset ovat tuoneet lisähaasteita työyksiköihin, koska työntekijöitä on ollut vähemmän käytössä.

Työtapaturomat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2019 tieto)

Ilmoituksia tapaturmista tehtiin Vakuutusyhtiö Ifiin 212 (vakuutusyhtiö Op Pohjolaan yhteensä 56 ja vakuutusyhtiö Ifiin 183, yhteensä 239 tapahtumaa). Tapaturmista 152 (187) sattui työpaikalla ja 32 (41) työmatkalla. Lisäksi ammattitauti-ilmoituksia tehtiin 28 (2). Vuonna 2020 tapaturmien määrät laskivat, mutta ammattitautiin liittyvät ilmoitukset lisääntyivät koronan vuoksi selkeästi.

Henkilöstön työtapaturomat

	2018	2019	2020
Työtapaturomat	142	187	152
Työmatkatapaturomat	34	41	32
Tapaturmat yhteensä	176	228	184
Sataa työntekijää kohti			
Työtapaturomat	3,8	5,2	4,3
Työmatkatapaturomat	0,9	1,1	0,9
Tapaturmat yhteensä	4,8	6,3	5,2
Henkilöstön määrä	3.662	3.583	3.525

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2018	2019	2020
Perusopetus	467	935	1.610
Varhaiskasvatus	22	23	28
Vanhusten palvelut	165	461	255
Terveyspalvelut	245	1920	170
Sosiaalipalvelut	169	119	43
Muu	32	21	24
Yhteensä	1.100	3.479	2.130

Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) kokonaismäärä on laskenut merkittävästi. Merkittävä lasku on tapahtunut terveys-, sosiaali- ja vanhuspalveluissa. Vastaavasti perusopetuksessa ilmoitusten määrä on noussut merkittävästi.

Suurin syy turvallisuuspoikkeamiin ovat asiakkaiden uhkaava käyttäytyminen tai asiakkaan käytöksen väkivaltaisuus. Näitä oli 90% turvallisuuspoikkeamista. Muita erilaisia syitä olivat esim. kaatumiset ja liukastumiset sekä erilaiset muut syyt, joita ovat esimerkiksi koronaaltistukset sekä turvallisuushavainnot, jotka eivät ole vielä aiheuttaneet läheltä piti-tilannetta, mutta jotka on havaittu ja jotka ovat kuormittaneet työntekijöitä.

Työsuojelun toiminnasta on julkaistu erillinen toimintakertomus, josta osa on julkaistu tässä.

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 toimiva työyhteisö -kärkihankkeen kautta. Vuonna 2020 kärkihankkeen toimenpiteet keskittyivät erityisesti johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen sekä vuorovaikutuksen parantamiseen.

Kärkihankkeen toimenpiteiden lisäksi henkilöstön jaksamiseen kiinnitettiin erityistä huomiota koronan aiheuttamien kuormittavien työtilanteiden vuoksi. Terveellisiä elintapoja tuettiin ilmaisilla liikuntaryhmillä, tykyrahalla sekä Meidän Salo -hyvinvointikampanjan avulla.

11.1. Vuorovaikutuksen kehittäminen

Vuonna 2019 alkanut työ avoimen vuorovaikutuksen parantamiseksi jatkui esimieskoulutuksissa vuonna 2020. Esimieskoulutuksien sisällöissä otettiin huomioon koronan tuomat haasteet esimiestyössä sekä henkilöstöjohtaminen haastavissa tilanteissa. Koulutukset olivat avoimia kaikille esimiehille.

Vuorovaikutuksen parantamiseksi työyhteisöjen käyttöön tarkoitettu Vuorovaikutuspassi otettiin pysyväksi kehittämisvälineeksi organisaatiossa. Vuorovaikutuspassi on nettiselaimessa toimiva Salon kartalle sijoittuva suunnistus, jossa työyksiköt pääsevät suorittamaan erilaisia rastitehtäviä. Rastit sisältävät työyhteisön vuorovaikutussuhteiden pohdintaa ja erilaisia vuorovaikutuksen parantamisen tehtäviä sekä työyhteisön yhteisen lupauksen vuorovaikutuksen parantamiseksi.

11.2. Työelämän laatu

Vuonna 2020 toimiva työyhteisö -kärkihankkeen toimenpiteet keskittyivät erityisesti johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen työelämän laadun menetelmän avulla. Työelämän laatu on Lapin yliopistossa Marko Kestin johdolla kehitetty kansainvälisestikin hyväksytty menetelmä organisaation työhyvinvointipääoman mittaamiseksi. Työelämän laatu rakentuu kolmesta työyhteisön itsearvostustekijästä, jotka ovat fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus (turvallisuuden tunne), yhteenkuuluvuus ja identiteetti (me-henki ja ammattitaito) sekä päämäärät ja luovuus (työn ilo). Työyhteisön itsearvostustekijät voidaan mitata henkilöstökyselyllä ja näin määrittää henkilöstön suorituskykyä kuvaava indeksi, jota kutsutaan termillä työelämän laatu (Quality of Working Life, QWL).

Salon kaupungin henkilöstölle toteutettiin ensimmäinen QWL -mittaus syys-lokakuun vaihteessa. Henkilöstökyselyyn vastasi 53 prosenttia työntekijöistä. Kaupungin työelämän laadun indeksi oli 64 prosenttia, joka on hieman suomalaista 60 prosentin keskiarvoa parempi tulos. Organisaation vahvuutena oli toimintakulttuuri sekä henkilöstön kokemus työn ilosta. Eniten kehittämispotentiaalia löytyi henkilöstön turvallisuuden tunteen vahvistamisesta sekä johtamisesta ja esimiestyöstä.

Tulevaisuudessa työelämän laadun tilaa mitataan kaksi kertaa vuodessa. Aiempaa tarkemmin työhyvinvointipääomaa kuvaavien mittaustulosten avulla organisaatiossa ja työyhteisöissä voidaan suunnitella toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä seurata toimenpiteiden vaikuttavuutta.

Kaupungin ensimmäisestä QWL -mittauksesta saadun tiedon perusteella on suunniteltu ensimmäiset toimenpiteet työelämän laadun parantamiseksi. Työhyvinvointityön resursseja tullaan jatkossa keskittämään niihin työyksiköihin, joiden työelämän laadun indeksi on alle 50 prosenttia. Lisäksi esimiehille tullaan järjestämään koulutusta siitä, miten työyhteisöiden turvallisuuden tunnetta voidaan parantaa henkilöstöjohtamisen keinoin.

11.3. Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen

Henkilöstön jaksamiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin kiinnitettiin erityistä huomiota koronan tuomien haasteiden ja kuormittavien työtilanteiden vuoksi. Henkilöstöllä oli mahdollisuus hyödyntää 1-3 kerran pituista yksilö- tai ryhmätyönohjausta, jonka tavoitteena oli kuormittavien työtilanteiden purku sekä jaksamisen tukeminen. Työnohjaus otettiin henkilöstössä hyvin vastaan ja sitä käytettiin aktiivisesti koko vuoden ajan.

Terveellisten elintapojen tueksi kaupungin henkilökunnalle oli tarjolla maksuttomia liikuntaryhmiä. Näissä painotettiin liikkumattomien ja tuki- ja liikuntaelinongelmaisten mahdollisuuksia liikuntaharrastuksen aloittamiseen matalalla kynnyksellä. Koronan vuoksi liikuntaryhmät olivat tauolla maaliskuu-toukokuun sekä joulukuun ajan.

Meidän Salo hyvinvointikampanja toteutettiin ajalla 1.6.-30.9.2020. Kampanjan tavoitteena oli tukea henkilöstöä terveellisten elintapojen toteuttamisessa etenkin fyysisen aktiivisuuden osalta. Kampanjan aluksi ja lopuksi henkilöstön oli mahdollista testata kestävyyskuntonsa 2 km kävelytestin muodossa. Kävelytesti sisälsi arvion henkilön kestävyyskunnan tasosta sekä suosituksen kunnon kohottamiseksi. Lisäksi kampanjassa oli mahdollisuus osallistua liikuntahaasteeseen ja tilata hyvinvoinnin uutiskirje sähköpostiin. Liikuntahaasteessa henkilöstö keräsi vähintään 30 minuutin mittaisia liikuntasuorituksia ja kampanjan päätyttyä osallistuneiden kesken arvottiin palkintoja. Hyvinvoinnin uutiskirje ilmestyi kampanjan aikana 8 kertaa. Uutiskirjeiden sisällöt liittyivät ravitsemukseen, mielen hyvinvointiin sekä fyysisen aktiivisuuteen.

Vuonna 2020 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 84 euron suuruinen ePassi -raha käytettäväksi liikunnan ja kulttuurin harrastamiseen. Vuoden 2020 aikana ePassia käytti 2.543 eri työntekijää yhteensä 188.324 eurolla (Sporttietua käytettiin 125.943,34 euroa ja Kulttuurietua käytettiin 62.380,49 euroa). Noin 20 prosenttia ePassin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille.

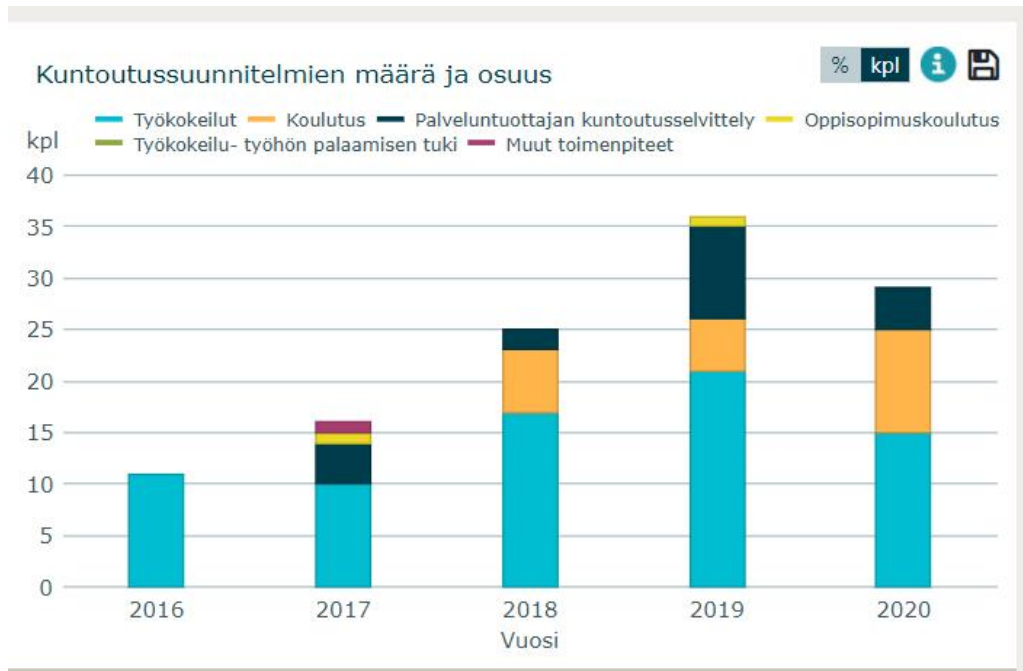
Henkilöstön tupakoinnin lopettamista tuettiin korvaamalla työterveyshuollon tukiprosessiin osallistuville Champix -lääkkeen kustannukset kelakorvauksen jälkeen kokonaan.

11.4. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta

Työkykyriskejä tunnistettaessa Salon kaupungissa tehdään tiivistä yhteistyötä osatyökykyisen työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken. Tavoitteena on tukea osatyökykyisen työssä jatkamista ja sairauslomalta työhön palaamista ongelmien pitkittymisen ja ennen aikaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi. Osatyökykyisen työntekijän tukeminen omassa työyksikössä tai omalla palvelualueella tapahtuvien työjärjestelyjen avulla olisi ensisijainen vaihtoehto, mutta onnistuu pääsääntöisesti vain määräaikaisten järjestelyin. Työkuormituksen epätasainen jakaantuminen on työkykyriski niille työntekijöille, joille kuormittavimmat työtehtävät kasaantuvat. Lisäksi em. tilanne synnyttää muissa työntekijöissä entistä enemmän kokemusta eriarvoisesta kohtelusta.

Vuoden 2020 koronapandemiatilanne vaikutti jonkin verran myös osatyökykyisten tuen toimenpiteisiin. Työyksiköiden toiminta oli monin tavoin poikkeuksellista, jonka johdosta esim. toteutettujen työkokeilujen määrä väheni selvästi. Osatyökykyisten tueksi käytössä ollutta Verven Navigopalvelua käytettiin aiempaa vähemmän. Tilanne kuitenkin lisäsi terveystalveluissa teetettävän työn tarvetta, jonka johdosta useammalle osatyökykyiselle pystyttiin tarjoamaan määräaikaista heille sopivia työtehtäviä esim. koronartuntaketjujen jäljittämisessä.

Eläkevakuutusyhtiön tuella toteutettava ammatillinen kuntoutus on keskeinen työhön paluun edistämisen tukitoimenpide työntekijän työkyvyn heikentyessä pysyvästi tai pitkäaikaisesti.



Toteutuneiden ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä ja osuus vuosien 2016-2020 aikana.

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 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 rakentamaan vuorovaikutukseen sekä aktiivista ja kehitysmuonteista työotetta.

Vuosi 2020 näyttäytyi vuonna, jolloin COVID-19 pandemia levisi maailmanlaajuisesti. Sen vaikutukset olivat merkittävät ja pakottivat Salon kaupungin muiden joukossa reagoimaan tilanteeseen nopealla aikataululla. Pandemia vaikutti hyvin eri tavoin palvelutarpeisiin, muun muassa varhaiskasvatuksen palvelutarve väheni ja sosiaali-, terveys- sekä vanhuspalveluissa oli merkittävä pula tekijöistä.

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 kehittämistoimien harkinta ja valinta.

Koulutussuunnitelma 2020

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2020 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat tieto- ja viestintätekniset ohjelmat, lainsäädännön muutokset, työyhteisötaidot 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 2020

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 2598 ja kokonaishenkilömäärästä 3035 (31.12.2020) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul. päivät	Henkilömäärä	%
0 koul. pv	1.547	46 %
< 6 h	494	15 %
1 koul. pv	576	17 %
2 koul. pv	288	9 %
3 koul. pv	482	14 %
Koulutukseen osallistunut henkilöä yht.	1.840	54 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 1.346 (40 prosenttia), joista 576 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 288 henkilöä kahden päivän osalta ja 482 henkilöä kolmen päivän osalta. 494 henkilöä on osallistunut koulutukseen vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettuja koulutuskorvaukseen. Koulutukseen osallistumattomia on raportoinnin mukaan 1.547 henkilöä eli 46 prosenttia.

Koulutuskorvaus vuodelta 2020

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 2020 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.387 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. Koulutuskorvausta saatiin 49.000 euroa (vuonna 2019 oli 92.000 euroa).

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2020 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 2020 lopun tilanteen mukaan 71 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun oppisopimuskeskuksen kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2019 lopussa oli 51 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2020, 2019 ja 2018. Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintokoulutukseen.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2018	2019	2020
Erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkinto			2
Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto	1		
Johtamisen erikoisammattitutkinto	16	5	2
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto		6	8
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto		3	4
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto		1	
Kiinteistöpalvelujen perustutkinto	1	1	
Koti-, laitostalous- ja puhdistuspalveluala, lisäkoulutus			
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto	1	1	
Laitoshuoltajan ammattitutkinto			
Liiketoiminnan perustutkinto	1	1	5
Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto			2
Liikunnan ammattitutkinto	2	2	2
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	6	6	7
Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto			1
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto	1	1	
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto	1	1	
Sosiaali- ja terveysalan lisäkoulutus	40		
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja		2	26
Taideteollisuusalan perustutkinto			2
Tekniikan erikoisammattitutkinto	4	3	1
Tekstiili- ja muotialan perustutkinto			1
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto			1
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto	15	15	
Vanhustyön erikoisammattitutkinto		3	5
Ympäristöalan erikoisammattitutkinto			2

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 2020 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 23 hakemusta (vuonna 2019 hyväksyttiin 26 hakemusta ja vuonna 2018 hyväksyttiin 23 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 2020 oli 1 hakemus, joka hyväksyttiin. 2019 oli 3 hakemusta, joista yksi hyväksyttiin. Vuonna 2018 oli 4 hakemusta, joista yksi 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 2020 saapui 1 aloite, joka ei johtanut aloitepalkkioon. Vuonna 2019 saapui 6 aloitetta, joista yksi johti aloitepalkkion maksuun. Vuonna 2018 ei saapunut yhtään aloitetta.

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 2020 kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 77 henkilöä. Määrä on 1 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2019. Yksi syy tähän voi olla viime eläkeuudistuksen myötä nouseva alin vanhuuseläkeikä, tämä saattaa osin selittää myös osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen (ove) suosiota.

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 työntöön lopettamista tai edes vähentämistä. Tällä eläkelajilla ei ole työnantajalle pakollisia välittömiä vaikutuksia, joten siitä ei ole saatavilla tilastotietoja.

Eläkeuudistuksessa 2017 osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

Eläkeuudistuksessa 2017 toisena uutena eläkelajina 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	2019		2020	
	Yhteensä 2019	Keski-ikä 2019	Yhteensä 2020	Keski-ikä 2020
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	78	64,2	77	64,1

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kertomusvuonna on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna 2 henkilöllä. Tämä näkyy tilastossa täysien työkyvyttömyyseläkkeiden laskuna. Kuntoutustuen saajien määrä on laskenut jonkin verran ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on laskenut myös huomattavasti enemmän.

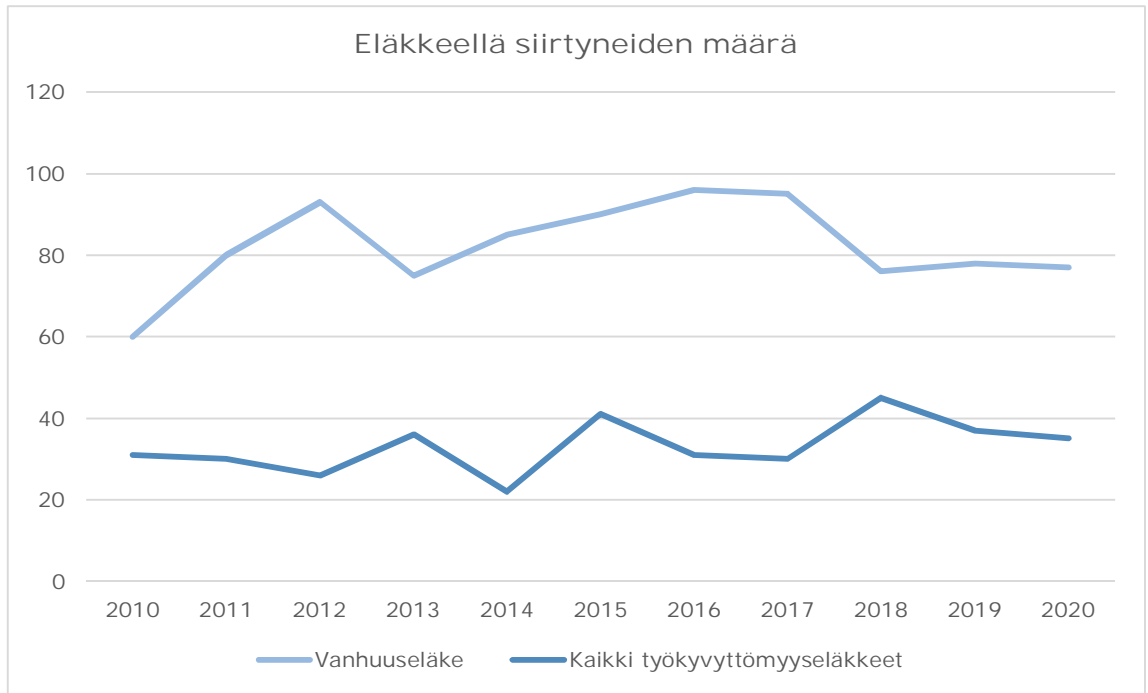
Osatyökyvyttömyyseläkkeiden väheneminen voi johtua monenlaisista syistä. Voi olla, ettei osa-aikatyötä ole ollut tarjolla osittain työkykyisille. Toisaalta vuosia jatkunut osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvu on ehkä saavuttanut käännekohtansa ja tasaantuminen oli odotettavissa jossain vaiheessa.

Kuntoutustuet myönnetään määräaikaisina ja sillä ajatuksella, että työntekijä palaa takaisin töihin.

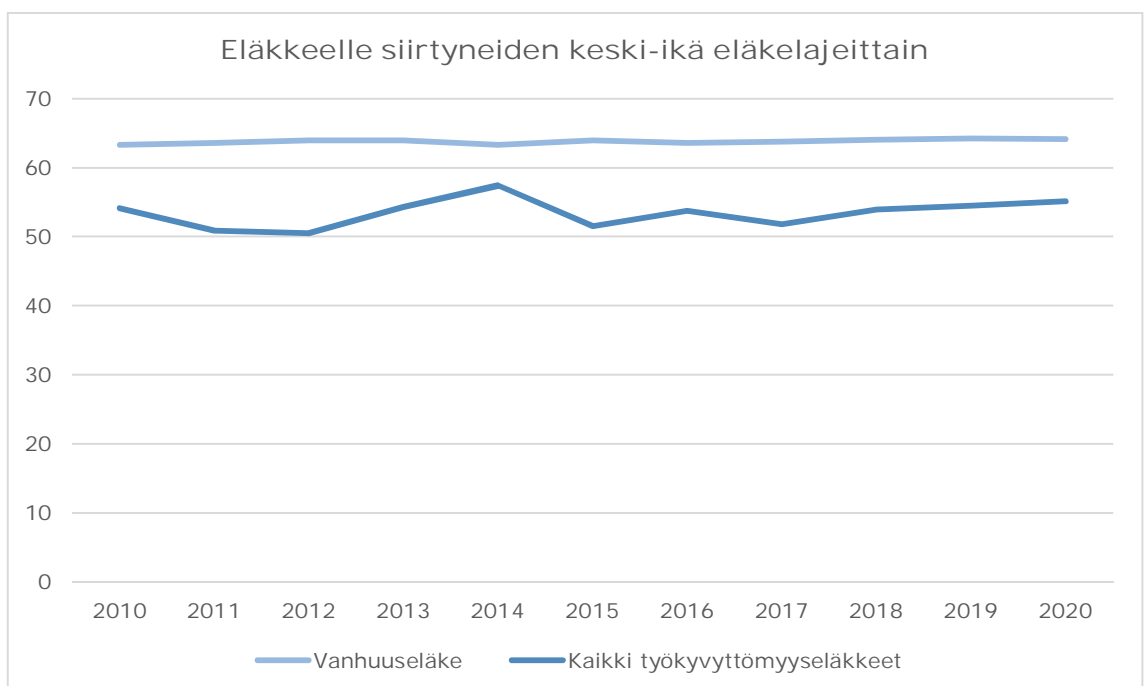
Työkyvyttömyyseläkkeet	2019			2020
	Luku- määrä	% koko henki- löstön mää- rystä	Keski- ikä	% koko hen- kilöstön mää- rystä
Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet yhteensä, joista	37	1,25	61,1	35
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	16	0,44	59,6	0,08
kuntoutustuelle siirtyneitä	18	0,5		0,42
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	3	0,08	*	0,48

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

Vuodelta 2020 ei ole saatavilla vertailulukuja työkyvyttömyyseläkkeen saajien lukumäärästä sekä keski-ikästä.



Vuosi	Vanhuuseläke	Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet
2010	60	31
2011	80	30
2012	93	26
2013	75	36
2014	85	22
2015	90	41
2016	96	31
2017	95	30
2018	76	45
2019	78	37
2020	77	35



Vuosi	Vanhuuseläke	Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet
2010	63,3	54,1
2011	63,6	50,9
2012	63,9	50,5
2013	63,9	54,3
2014	63,3	57,4
2015	63,9	51,5
2016	63,6	53,7
2017	63,8	51,8
2018	64	53,9
2019	64,2	54,5
2020	64,1	55,1

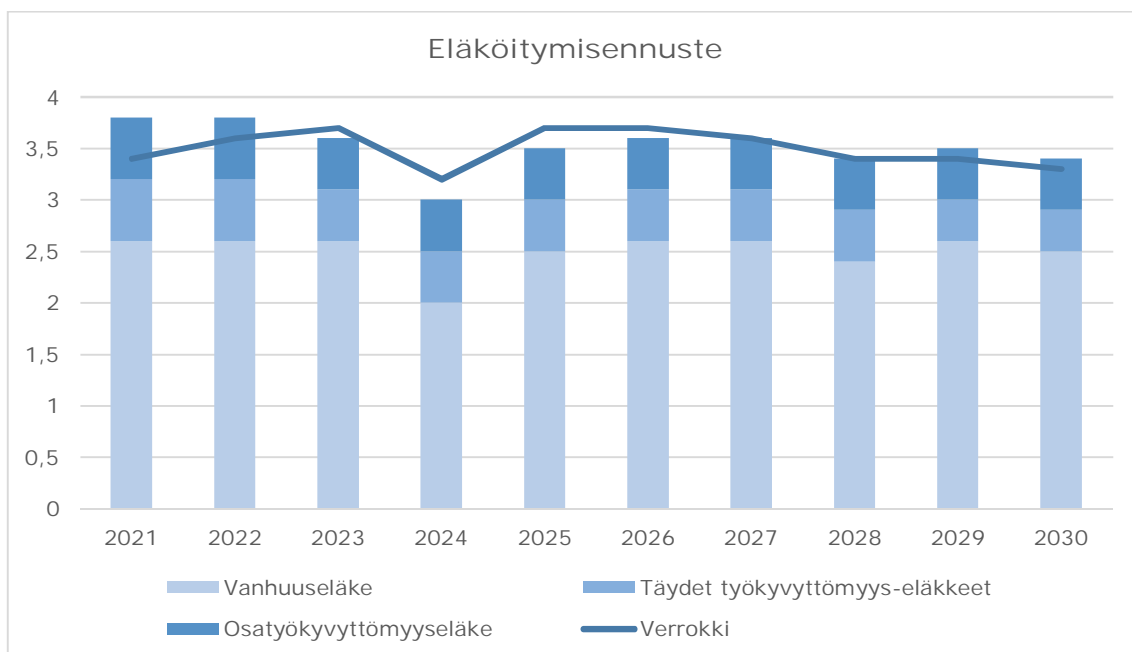
Eläkepoistumaennuste

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

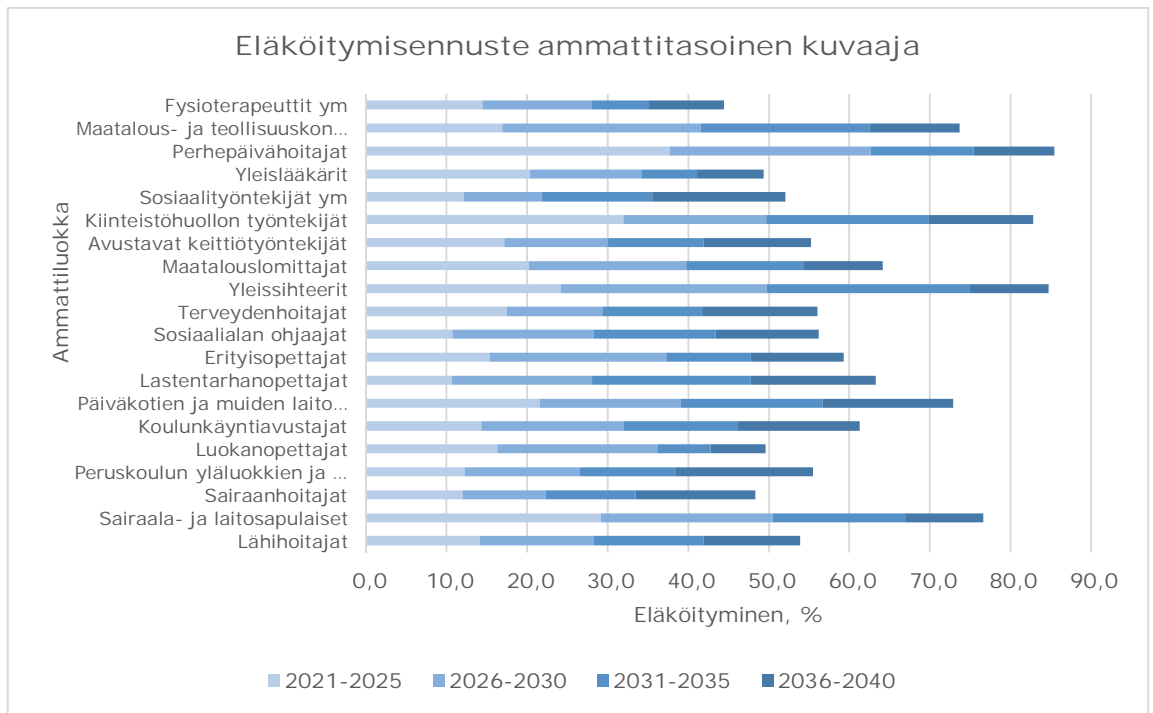
Vanhuuseläkkeen lisäksi toinen pääasiallinen reitti eläkkeelle siirtymiseen on sairauteen perustuva eläke eli täysi työkyvyttömyyseläke tai osatyökyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyyden riski voidaan ennustaa aikaisempien vuosien toteutuneen kehityksen perusteella ikä- ja ammattiryhmä huomioiden.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain ja ammattiluokittain -kuvaajissa esitetään henkilöstön arvioitu eläköityminen eläkelajeittain sekä suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen.

Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena 31.12. palveluksessa olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Vuosi	Vanhuus- eläke	Täydet työkyvyt- tömyys- eläkkeet	Osatyöky- vyttö- myys- eläke	Eläkkeet yhteensä	Eläkkeet, % vuo- den 2019 tilan- teesta	Verrokki
2021	2,6	0,6	0,6	3,8	3,8	3,4
2022	2,6	0,6	0,6	3,8	3,7	3,6
2023	2,6	0,5	0,5	3,6	3,6	3,7
2024	2,0	0,5	0,5	3,0	3,0	3,2
2025	2,5	0,5	0,5	3,5	3,5	3,7
2026	2,6	0,5	0,5	3,6	3,6	3,7
2027	2,6	0,5	0,5	3,6	3,6	3,6
2028	2,4	0,5	0,5	3,4	3,3	3,4
2029	2,6	0,4	0,5	3,5	3,5	3,4
2030	2,5	0,4	0,5	3,4	3,4	3,3



Ammattiluokka	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	
Ammattiluokka																					
Lähihoitajat	3,0	2,9	2,9	2,6	2,8	2,9	2,8	2,7	2,9	2,8	3,0	2,7	2,7	2,7	2,5	2,4	2,3	2,5	2,4	2,4	
Sairaala- ja laitosapulaiset	7,4	5,9	5,9	4,3	5,7	5,9	4,4	3,3	4,4	3,3	3,9	3,6	3,7	2,7	2,6	2,1	2,0	1,9	2,1	1,6	
Sairaanhoitajat	2,6	2,5	2,4	2,2	2,3	2,3	2,0	2,1	2,0	2,0	1,9	2,0	2,4	2,3	2,5	2,6	3,0	3,0	3,2	3,1	
Peruskoulun yläluokkien ja	3,1	2,2	1,6	2,9	2,5	2,6	2,5	3,3	2,6	3,3	3,0	2,1	2,0	2,4	2,4	2,8	3,1	3,9	3,7	3,5	
Luokanopettajat	3,5	3,5	3,1	2,6	3,6	3,8	2,9	3,6	3,4	6,3	1,8	1,2	1,8	1,1	0,6	0,3	0,3	2,5	2,7	1,0	
Koulunkäyntiavustajat	3,2	3,4	2,7	2,2	2,8	3,3	2,8	4,1	3,9	3,6	2,7	2,1	2,6	3,6	3,2	2,3	3,4	3,2	3,0	3,2	
Päiväkotien ja muiden laito...	4,3	5,7	4,3	3,1	4,2	3,8	3,7	3,4	3,4	3,2	3,4	3,1	3,5	3,8	3,8	3,5	3,1	3,2	3,2	3,2	
Lastentarhanopettajat	1,9	1,8	2,0	2,5	2,5	3,0	3,6	2,8	3,6	4,4	3,7	3,9	4,4	3,7	4,0	3,5	3,2	3,2	2,7	2,9	
Erityisopettajat	2,3	2,1	4,0	2,5	4,5	4,3	4,9	3,5	6,0	3,2	2,4	1,9	2,4	1,8	2,0	1,8	2,3	2,2	2,4	2,8	
Sosiaalialan ohjaajat	2,1	1,9	2,0	2,2	2,6	3,0	3,0	2,8	4,3	4,4	3,7	2,8	3,0	2,8	2,8	2,9	2,9	2,8	2,3	1,9	
Terveystenhoitajat	5,0	4,4	3,3	2,2	2,6	2,5	2,0	2,3	2,4	2,7	2,7	2,6	2,4	2,5	2,2	1,8	2,3	2,6	3,6	4,0	
Yleissihteerit	4,5	3,8	4,8	5,1	6,0	4,0	4,6	4,2	6,4	6,4	5,5	4,3	4,9	5,7	4,7	3,0	2,0	2,2	1,9	0,8	
Maatalouslomittajat	4,4	3,8	3,9	3,2	4,9	4,4	4,4	5,2	2,9	2,7	2,8	2,6	3,2	2,8	3,2	2,7	2,1	2,0	1,8	1,2	
Avustavat keittiötyöntekijät	4,5	3,3	3,4	2,6	3,4	3,2	2,1	3,1	2,8	1,7	3,1	1,8	2,6	1,8	2,5	2,5	2,5	2,7	3,0	2,7	
Kiinteistöhuollon työntekijät	4,8	7,4	8,2	5,9	5,7	2,6	4,1	3,1	3,3	4,6	4,1	3,6	3,4	4,2	4,9	3,4	2,8	1,8	2,6	2,4	
Sosiaalityöntekijät ym	4,4	4,1	1,8	1,0	0,9	1,2	1,3	1,7	2,2	3,3	3,0	1,8	2,4	3,1	3,4	2,8	3,5	3,2	3,5	3,5	
Yleislääkärit	3,4	3,6	6,8	3,7	2,9	3,3	4,4	2,0	2,3	1,9	1,0	1,1	1,7	1,4	1,6	2,5	2,0	1,2	1,5	1,1	
Perhepäivähoidajat	10,2	9,4	8,4	4,9	4,8	4,6	4,7	5,3	7,0	3,4	3,4	2,6	2,3	2,7	1,8	2,3	2,7	2,6	1,2	1,2	
Maatalous- ja teollisuuden	4,1	3,7	3,3	3,5	2,4	4,4	4,5	6,4	5,4	3,9	7,3	5,2	3,7	2,9	1,8	1,8	1,9	1,9	3,0	2,6	
Fysioterapeutit ym	2,8	3,2	3,3	2,9	2,3	3,0	5,5	2,1	1,8	1,2	1,7	1,4	1,6	1,3	1,1	1,2	1,9	1,3	1,9	3,0	

Eläkemaksut

	2019	2020
Eläkemaksut 2019	Maksut 1.000 euroa	Maksut 1.000 euroa
Eläkemenperusteinen maksu	4.801	5.009
Palkkaperusteinen eläkemaksu	20.961	21.150
Varhe-maksu	167	-

Eläkemenperusteista 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 täsmäytettiin lopullinen varhe-maksu vuodelta 2018 kuten aikaisempinakin vuosina. Eläkemenperusteiseen maksuun ei tullut muutoksia vuonna 2019.

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

14. Palkkakartoitus 2020

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.

Palkkakarttoitus 2020

Sopimusala	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk			Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Naiset	Miehet	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Naispalkka-%
KVTES	2115	150	2265	93,4	2 392,66	2 581,06	92,7	103,72	104,91	98,9	2 640,68	2 799,40	94,3
Liite 1	127	16	143	88,8	2 760,50	3 006,10	91,8	142,70	178,00	80,2	3 084,30	3 399,50	90,7
Liite 2	57	21	78	73,1	2 415,10	2 174,90	111,0	131,15	108,60	120,8	2 700,90	2 353,60	114,8
Liite 3	891	53	944	94,4	2 459,80	2 424,90	101,4	90,00	74,20	121,3	2 716,40	2 558,30	106,2
Liite 4	306	30	336	91,1	2 857,60	2 864,70	99,8	145,10	144,70	100,3	3 196,10	3 206,70	99,7
Liite 5	386	6	392	98,5	2 438,30	2 358,00	102,5	123,10	102,5	120,1	2 740,80	2 601,20	105,4
Liite 6	119	3	122	97,5	2 292,60			130,40			2 597,40		
Liite 8	140	10	150	93,3	1 951,40	1 961,60	99,5	52,50	67,30	78,0	2 083,00	2 075,50	100,4
Liite 12	35		35	100,0	1 701,90			69,90			1 839,79		
Hinnoittelematon	52	10	62	83,9	4 149,40	4 343,30	95,5	192,23	275,00	69,9	4 221,00	5 295,20	79,7
Opettajat (OVTES)	368	124	492	74,8	2 884,46	2 935,10	98,3	104,13	110,87	93,9	3 513,58	3 626,33	96,9
Tekniset (TS)	48	94	142	33,8	3 386,87	2 958,86	114,5	483,02	419,69	115,1	4 094,64	3 578,09	114,4
Lääkärit (LS)	47	18	65	72,3	5 328,35	5 455,92	97,7	164,60	157,44	104,5	5 751,37	5 806,28	99,1
Liite 1	27	14	41	65,9	5 948,10	6 018,30	98,8	197,50	186,30	106,0	6 500,80	6 444,40	100,9
Liite 2 sis.eläinlääk.	14	5	19	73,7	4 104,60	3 397,50	120,8	81,10			4 364,60	3 397,60	128,5
Kaikki yhteensä	2578	386	2964	87,0	3 498,09	3 482,73	100,78	213,87	198,23	103,10	4 000,07	3 952,52	101,18