Dnro 601/01.00.02.01/2015

Henkilöstöraportti 2014

1. Alkusanat 2

2. Henkilöstö 5

2.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2014 5
2.2. Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2014 5
2.3. Työllistäminen 8
2.4. Henkilötyövuodet 10
2.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2014 10
2.6 Miehet ja naiset 31.12.2014 10
2.7. Henkilöstön ikärakenne 11
2.8. Henkilöstön keski-ikä 11
2.9. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä 12
2.10. Vaihtuvuus 12

3. Maksetut palkat ja palkkiot 13

3.1. Palkkauksen rakenne keskimäärin 31.12.2014 14

4. Poissaolot 14

4.1. Sairauspoissaolot/henkilö toimialoittain/palvelualueittain 14
4.2. Sairauspoissaolot kuukausittain / koko organisaatio 17
4.3. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 17
4.4. Poissaolojen palkkakustannukset 18
4.5 Harkinnanvaraiset palkattomat poissaolot 18

5. Työterveyshuolto 19

6. Rekrytointi 19

7. Kesätyöntekijät – koululaiset 20

8. Yhteistoiminta 20

9. Työsuojelutoiminta 22

10. Työhyvinvoinnin edistäminen 23

10.1 Työhyvinvointihanke 23
10.2 Sujuva-toimintamalli esimiestyössä 25
10.3. Uudelleensijoitukset 32

11. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen 32

12. Eläköityminen 35

1. Alkusanat

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Salon kaupungin henkilöstöä vuodelta 2014 kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Henkilöstökertomus on uuden Salon kaupungin kuudes. Henkilöstöraportti on laadittu uuden organisaation mukaisesti, mikä on johtanut siihen että aiempien vuosien tiedot eivät ole yhteneväiset vuoden 2014 kanssa. Vanha toimialajako ei vastaa täydellisesti uutta jakoa yhdistämällä uuden organisaation palvelualueita.

Vuoden 2013 mukaisesti henkilöstökertomuksen aikataulu on yhtenäistetty tarkastuslautakunnan edellytyksen mukaisesti tilinpäätöksen aikatauluun. Tämä merkitsee sitä, että tiedot eivät ole yhtä luotettavia kuin vuotta 2013 edeltävissä henkilöstökertomuksissa ja eräät tiedot puuttuvat kokonaan. Tämän henkilöstöraportin laadinnassa on ensimmäisen kerran hyödynnetty valtakunnallisen henkilöstöraportointisuosituksen mukaisia raporttipohjia, mutta joitakin tietoja on esitetty paikallisen priorisoinnin johdosta. Suosituksen mukaisten raporttien käyttö on lisännyt henkilöstöraportin vertailtavuutta muiden kuntien tietojen suhteen.

Toimintavuoden toimintaa varjosti pitkittynyt organisaatiouudistus, jonka aloituspisteeksi voidaan katsoa kesäkuun 2013, jolloin FCG julkaisi ehdotuksensa uudeksi organisaatioksi. Marraskuussa 2014 kaupunginhallitus totesi eräiden virkanimikkeiden muutospäätöksen yhteydessä organisaatiouudistuksen päättyneen. Uudistuksen pitkittymisen vaikutuksia kuvaavat esimiesten havainnot ja kommentit Sujuva-raporttia käsittelevässä luvussa sekä työsuojelun raportissa, joka on luvussa 9.

Kahden lomautusvuoden jälkeen luottamusta tulevaan loi työnantajan päätös luopua lomautuksista vuodelle 2014. Vuoden 2014 henkilöstömenojen alentaminen arvioitiin voivan toteuttaa jatkamalla aiempia toimintamalleja: tiukalla kulukurilla, rekrytointikiellolla, sijaisten käytön tiukalla arvioinnilla sekä eläköitymisen hyödyntämisellä. Henkilökuntaa kannustettiin pitämään palkattomia vapaita aina, kun se työyksikön kannalta olisi mahdollista. Säästöä palkattomista vapaista syntyi sivukuluineen yli 750.000 euroa. Menojen vähentämisen lisäksi kaupungissa käynnistettiin kehittämistoimia, joista sisäiseen laskutukseen kohdistettu lean-hanke oli ensimmäinen. Vuoden aikana toteutetut menojen kasvua hillitsevät toimet, kuten vaikeutettu rekrytointi, vaikeutettu hankintamenettely ja henkilökunnan vapaaehtoiset vapaat mahdollistivat asetettujen taloudellisten tavoitteiden saavuttamisen. Henkilöstömenojen kehitys ilmenee havainnollisesti henkilöstömenojen 12 kuukauden liukuvasta summasta luvussa 3.

Vakinaisen henkilökunnan määrä jatkoi lievää laskua. Vakinaisten määrä väheni 0,74 prosentilla. Sen sijaan koko henkilöstön määrä kasvoi 2,54 prosentilla. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 178 ja vastaavasti 163 vakituista vakanssia täytettiin. Vaihtuvuus oli yli 5 %. Uuden Salon aikana tapahtunut vakanssien väheneminen ilmenee luvussa 2.10 esitetystä kaaviosta. Se, että toimintavuonna ei lomautettu, mahdollisti vahvan panostuksen työllistämiseen. Kasvua työllistettyjen määrässä vuoden 2013 lopun tilanteesta oli 185 %.

Sairastavuus on kääntynyt kahden tasaisen vuoden jälkeen kasvuun. Viranhaltijat ja työntekijät olivat vuonna 2014 sairauden johdosta poissa työstä keskimäärin 15 kalenteripäivää. Henkilöstökertomuksen luvussa 4 selvitetään tarkemmin käytössä olevien tietojen kautta sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot olivat 3.827.822 euroa, eli 1.009 euroa/henkilö. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 49,7 prosenttia aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveysongelmista 14,8 prosenttia. Vuoteen 2013 verrattaessa poissaolot ovat lisääntyneet erityisesti lyhyissä poissaoloissa.

Sujuva-toimintamallin mukaista tietoista työhyvinvointijohtamista jatkettiin. Varhaisen puuttumisen mallien lisäksi Sujuva näyttäytyy työyksiköissä Sujuva-raportoinnin avulla. Kahden vuoden opettelun jälkeen Sujuva-raportit ovat kehittyneet luotettaviksi raporteiksi, jotka sisältävät paljon sellaista tietoa, jota ei muusta raportista saa. Vuonna 2011 alkanut työhyvinvointihanke jatkui koko vuoden 2014 ja jatkuu edelleen. Vuonna 2014 järjestettiin ensimmäinen kaupunginhallituksen, johtoryhmän ja hyvinvointitoimijoiden työhyvinvointifoorumi.

Vuoden 2014 alusta astui voimaan laki osaamisen kehittämisestä. Uudistuksen tavoitteena oli kannustaa työnantajia osaamisen kehittämiseen organisaation palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Uudistuksen olennainen sisältö liittyi osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen: henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimuksen muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistoimien harkinta ja valinta. Kunnille sääntely tarjosi mahdollisuuden saada osaamisen kehittämistoimiin taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta, jota ne voivat hakea työttömyysvakuutusrahastosta. Salossa lain edellyttämää yksityiskohtaista koulutusseurantaa ei oltu tehty koko kaupungin osalta, joten sekä suunnittelu, raportointi että koulutuskorvauksen hakeminen edellyttivät uudistumista. Raportoidut koulutukset oikeuttivat kaupungin hakemaan työttömyysvakuutusrahastolta yli 67.000 euron korvausta.

Vuosi 2014 oli toivon viriämisen vuosi. Lomautusten välttäminen ja mahdollisuus keskittyä paremmin työyksiköiden perustehtävään loivat uskoa selviämisestä. Pitkäjänteinen työ henkilöstökulujen pienentämiseksi on tuottanut tulosta, johon henkilökunta on kuluneen vuoden aikana kiitettävästi sitoutunut. Aikojen helpottuminen näkyy kuitenkin keskeisen indikaattorin, sairastavuuden kasvussa. Vaikeina aikoina henkilökunta on sinnitellyt töissä sairaana välttäen tilannetta, että työssä olevat joutuvat tekemään poissaolevan työt. Pelko palvelussuhteen menettämisestä on niin ikään saattanut vaikuttaa sairauspoissaoloihin. Yhtä ja ainoaa syytä sairauspoissaolojen lisääntymiseen ei ole olemassa, mutta tutkimustulosten valossa vuoden 2014 kehitys ei ole yllättävä. Panostaminen ennalta ehkäisevään työhyvinvointityöhön on tässä tilanteessa entistä tärkeämpää.

Christina Söderlund
Henkilöstöpäällikkö

Yhteismitalliset tunnusluvut

Vuoden 2014 henkilöstöraportti on rakennettu osittain vuonna 2013 julkaistun henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti. Suosituksessa esitetään valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun. Tässä vuoden 2014 raportissa nämä suosituksen mukaiset tunnusluvut ovat merkittyinä ”raportointisuositus” -merkinnällä. Edellisten vertailuvuosien tunnuslukuja ei ole kaikissa taulukoissa ollut mahdollista muuttaa suosituksen mukaisiksi, joten näiltä osin luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia vertailuvuosiin 2012 ja 2013.

Kaikkia henkilöstöraportointisuosituksen mukaisia tunnuslukuja ei ole mahdollista saada Salon kaupungin käytössä olevasta raportointijärjestelmästä

Organisaatio 2014

1.11.2013 voimaan astunut uusi organisaatio muuttui seuraavasti:

Hallintopalveluiden palvelualue sisältää keskitetyt hallinto- ja toimistopalvelut, tietohallinnon, edunvalvonnan ja sosiaaliasiamiehen palvelut, maaseutu- ja lomituspalvelut. Henkilöstöhallinto ja taloushallinto yhdistettiin yhdeksi henkilöstö- ja talouspalveluiden palvelualueeksi.

Sosiaali- ja terveystoimi sekä sivistystoimi yhdistyivät hyvinvointipalveluiksi, joka sisältää lasten ja nuorten palveluiden, vapaa-ajan palveluiden, terveydenhuollon palveluiden, sosiaalityönpalveluiden ja vanhuspalveluiden toiminnat.

Teknisen toimialan organisaatio muuttui kaupunkikehityspalveluiden palvelualueeksi, johon kuuluu myös uusi perustettu kehittämis-, elinkeino- ja työllisyyspalveluiden yksikkö. Kehittämis-, elinkeino- ja työllisyyspalveluiden yksikön henkilöstö on vuoden 2014 raportissa mukana hallintopalveluiden luvuissa. Lisäksi maankäyttöpalvelut ja tekniset palvelut kuuluvat kaupunkikehityspalveluiden palvelualueeseen.

Rakennus- ja ympäristövalvonnan palvelualue pitää sisällään entisen lupa- ja valvonta-asioiden toimialan tehtävät.

Liikelaitokset Salon vesi ja Salon kaukolämpölaitos jatkoivat vuonna 2014 kuten aikaisempinakin vuosina.

Organisaatiorakennetta ei ole korjattu palkka- ja henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmään, joten siitä syystä tämän henkilöstöraportin kaikkia tunnuslukuja raportoitaessa ei ole voitu käyttää uuden organisaation mukaisia palvelualuejakoja. Uuden organisaation mukaiset luvut ovat tässä raportissa käytössä vakinaisten ja määräaikaisten henkilöiden taulukossa ja sairauspoissaolojen kalenteripäivien määriä ja kustannuksia raportoivissa osuuksissa.

Vuoden 2014 henkilöstöraportin luvut eivät ole edellä mainituista syistä suoraan verrannollisia vuosien 2012 ja 2013 lukuihin.

2. Henkilöstö

2.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2014

Palvelussuhde	2012	2013	2014
Yhteensä	**3.758**	**3.698**	**3.792**
Vakinaiset	3.113	3.089	3.066
Määräaikaiset	262	272	292
Sijaiset	321	305	356
Työllistetyt	58	27	77

Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2014
Yhteensä	**3.792**
Hallintopalvelut	128
Henkilöstö- ja talouspalvelut	30
Lasten ja nuorten palvelut	1.320
Vapaa-ajan palvelut	199
Terveydenhuollon palvelut	627
Sosiaalityön palvelut	239
Vanhuspalvelut	730
Kaupunkikehityspalvelut	456
Rakennus- ja ympäristövalvonta	31
Liikelaitokset	31

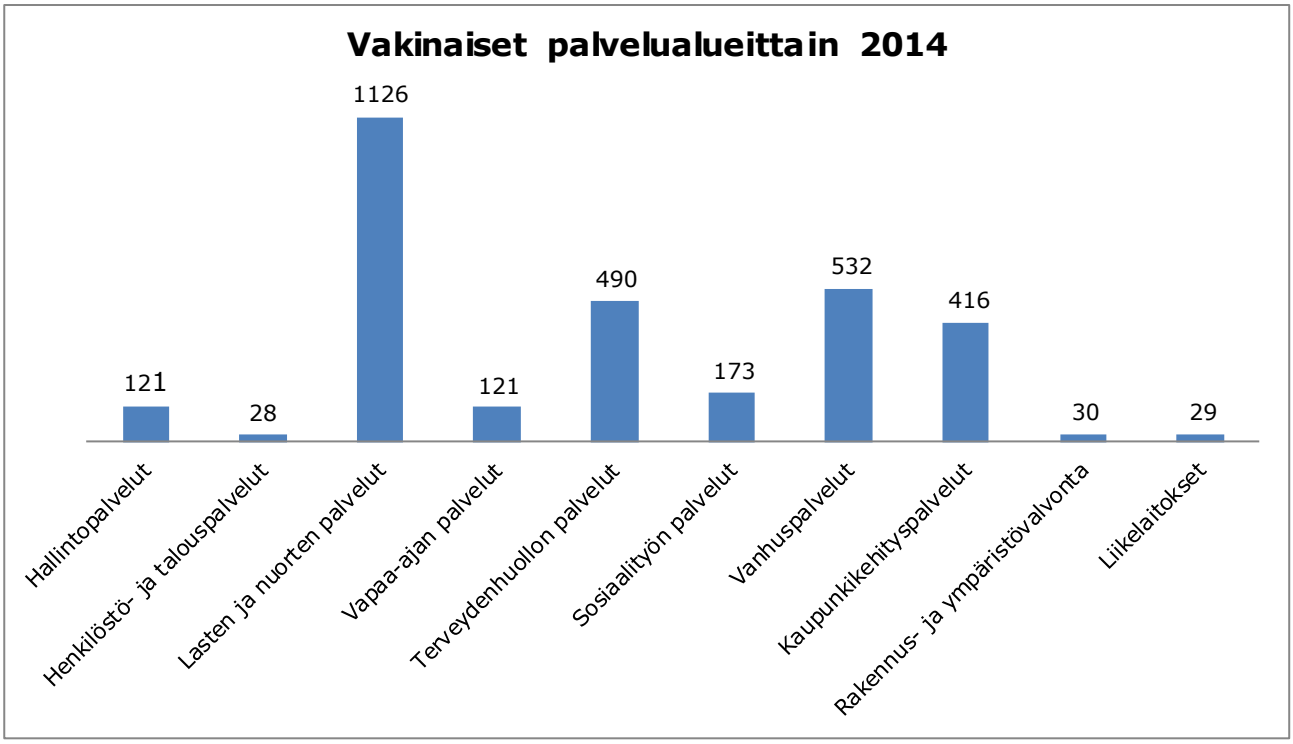
Hyvinvointipalvelualueella oli 31.12.2015 palvelussuhteessa yhteensä 3.115 henkilöä.

Vuoden 2014 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.792 henkilöä. Näistä 3.066 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 292 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä.

2.2. Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2014

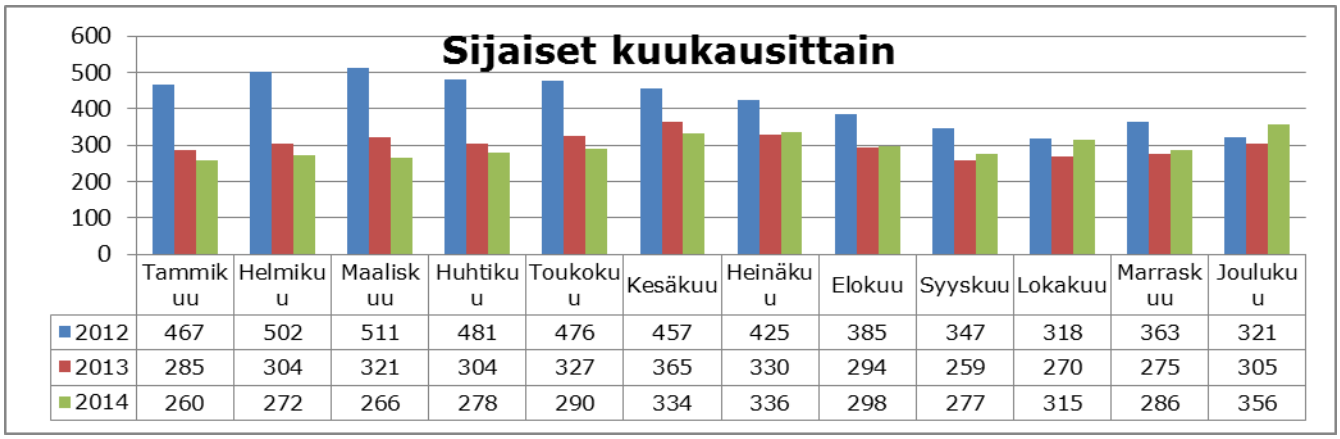
Toimiala	Vakinaiset	
	2012	2013
Yhteensä	**3.113**	**3.089**
Konsernihallinto	172	166
Sosiaali- ja terveystoimi	1.141	1.176
Sivistystoimi	1.308	1.267
Tekninen toimi	424	416
Lupa- ja valvonta-asiat	36	31
Liikelaitokset	33	33

Palvelualue	Vakinaiset
	2014
Yhteensä	**3.066**
Hallintopalvelut	121
Henkilöstö- ja talouspalvelut	28
Lasten ja nuorten palvelut	1.126
Vapaa-ajan palvelut	121
Terveydenhuollon palvelut	490
Sosiaalityön palvelut	173
Vanhuspalvelut	532
Kaupunkikehityspalvelut	416
Rakennus- ja ympäristövalvonta	30
Liikelaitokset	29



Toimiala	Sijaiset	
	2012	2013
Yhteensä	**321**	**305**
Konsernihallinto	0	0
Sosiaali- ja terveystoimi	231	245
Sivistystoimi	75	49
Tekninen toimi	10	11
Lupa- ja valvonta-asiat	5	0
Liikelaitokset	0	0

Palvelualue	Sijaiset
	2014
Yhteensä	**356**
Hallintopalvelut	2
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1
Lasten ja nuorten palvelut	69
Vapaa-ajan palvelut	1
Terveydenhuollon palvelut	45
Sosiaalityön palvelut	30
Vanhuspalvelut	190
Kaupunkikehityspalvelut	17
Rakennus- ja ympäristövalvonta	1
Liikelaitokset	0



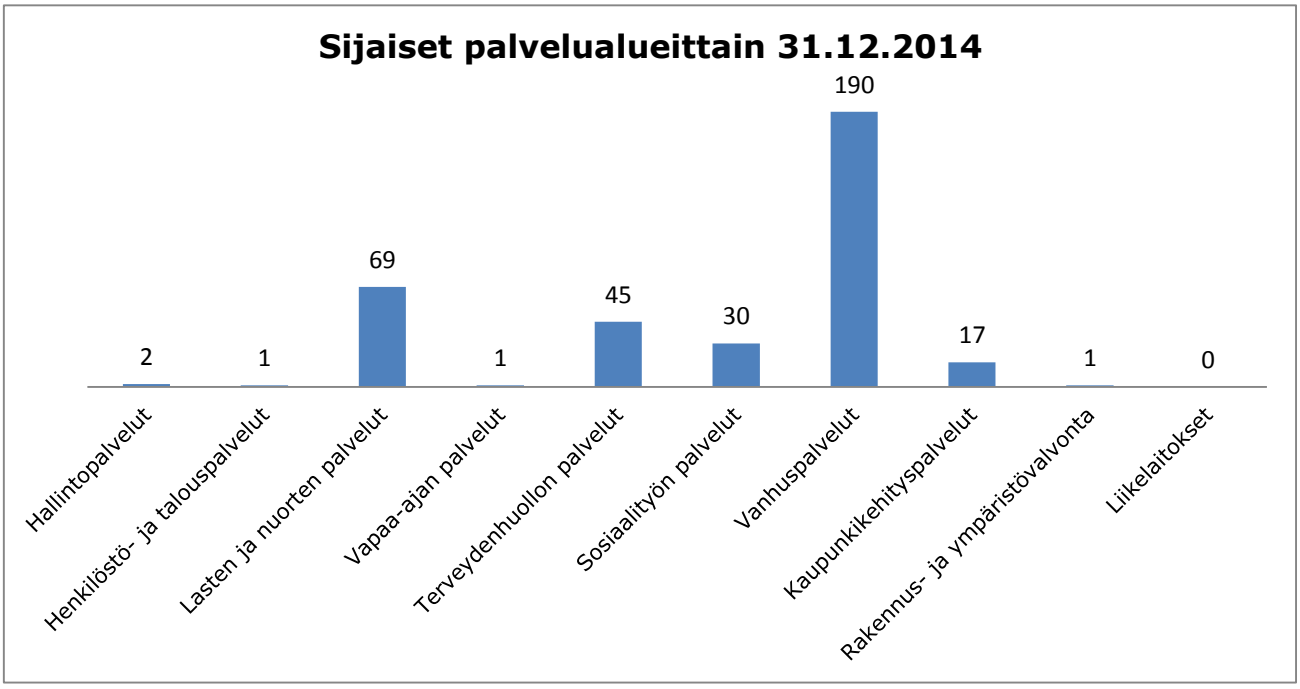
	Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu	Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu	Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu	Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu
2012	467	502	511	481	476	457	425	385	347	318	363	321
2013	285	304	321	304	327	365	330	294	259	270	275	305
2014	260	272	266	278	290	334	336	298	277	315	286	356

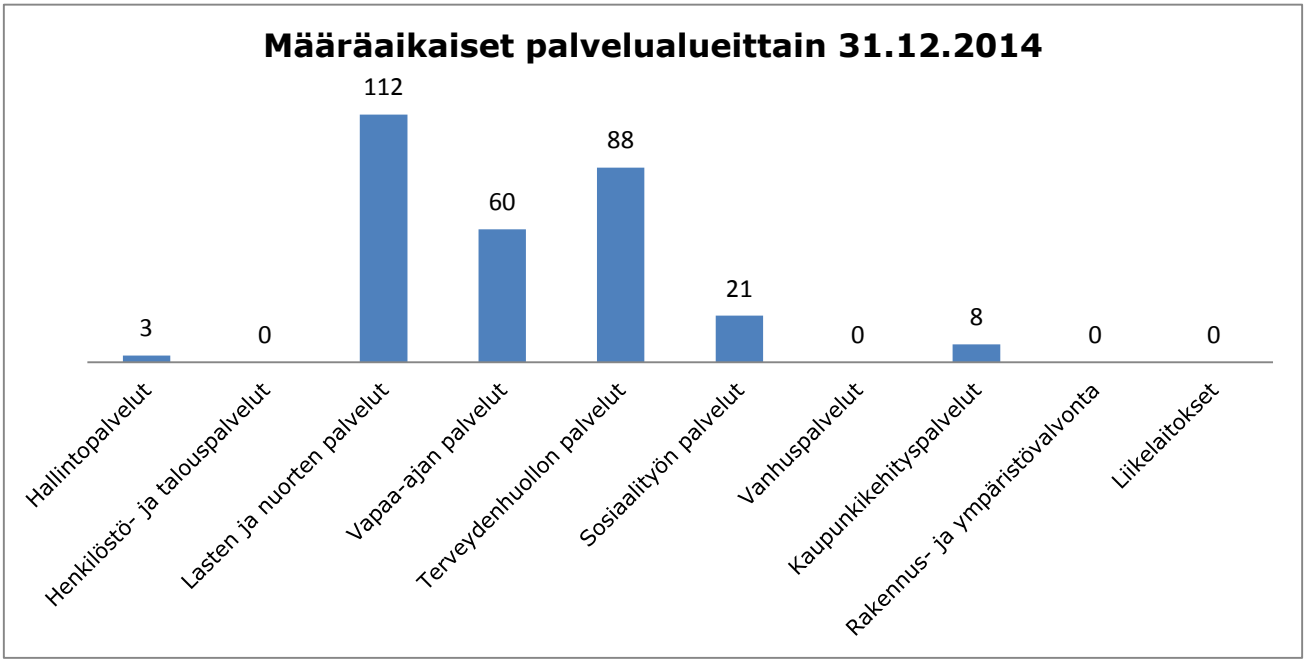
Toimiala	Määräaikaiset	
	2012	2013
Yhteensä	**262**	**272**
Konsernihallinto	9	6
Sosiaali- ja terveystoimi	83	109
Sivistystoimi	160	149
Tekninen toimi	8	8
Lupa- ja valvonta-asiat	2	1
Liikelaitokset	0	0

Palvelualue	Määräai-kaiset
	2014
Yhteensä	**292**
Hallintopalvelut	3
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0
Lasten ja nuorten palvelut	112
Vapaa-ajan palvelut	60
Terveydenhuollon palvelut	88
Sosiaalityön palvelut	21
Vanhuspalvelut	0
Kaupunkikehityspalvelut	8
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0
Liikelaitokset	0

Määräaikaista henkilöstöä on eniten lasten- ja nuorten palvelualueella. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä hyvinvointipalvelualueella vaihtelee kausiluontoisesti riippuen mm. lukuvuoden kulusta ja vuodenajasta.

Määräaikaisia palvelussuhteita, jotka perustuvat sijaisuuteen, on eniten vanhuspalveluissa.





2.3. Työllistäminen

Syksyllä 2014 perustettiin uusi Kehittämis- elinkeino- ja työllisyyspalvelujen toiminto, joka vastaa kaupungin elinkeinopoliittisesta toiminnasta, sisäisestä kehittämisestä ja työllisyyden koordinoinnista. Vuoden 2014 aikana kaupunki jakoi 300 €/kk työllisyyslisää 56 yritykselle/yhdistykselle työttömien palkkaamisen lisätueksi. Kaupungin omia palkkatukipaikkoja lisättiin syksyllä niin, että tavoitteena oli 150 paikkaa.

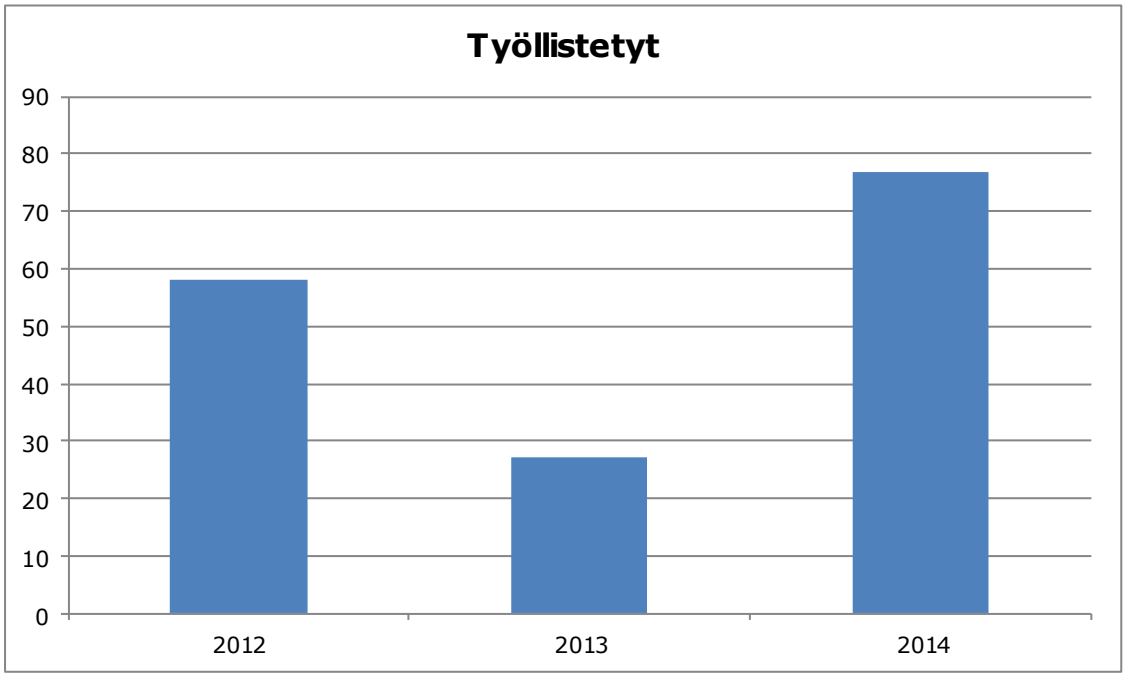
Nuorten työllistämiseen myönnettiin tukea ja myös kaupungin omaan organisaatioon palkattiin nuoria kesätöihin. Yhdistysten kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä työllistämiseen liittyen ja useitakin yhdistyksiä tuetaan rahallisesti.

Työllistämisyksikössä ei ole yhtään kokoaikaista työntekijää, joka vastaisi asiakokonaisuuksista tai sen osista, vaan kyseessä olevat tehtävät on tehty eri henkilöiden toimesta, muiden töiden ohessa. Tukityöllistämisen käytännön toimet ja kaupungin palvelukseen tulevien kesänuorten keskitetyt tehtävät hoidetaan edelleen henkilöstöpalveluissa.

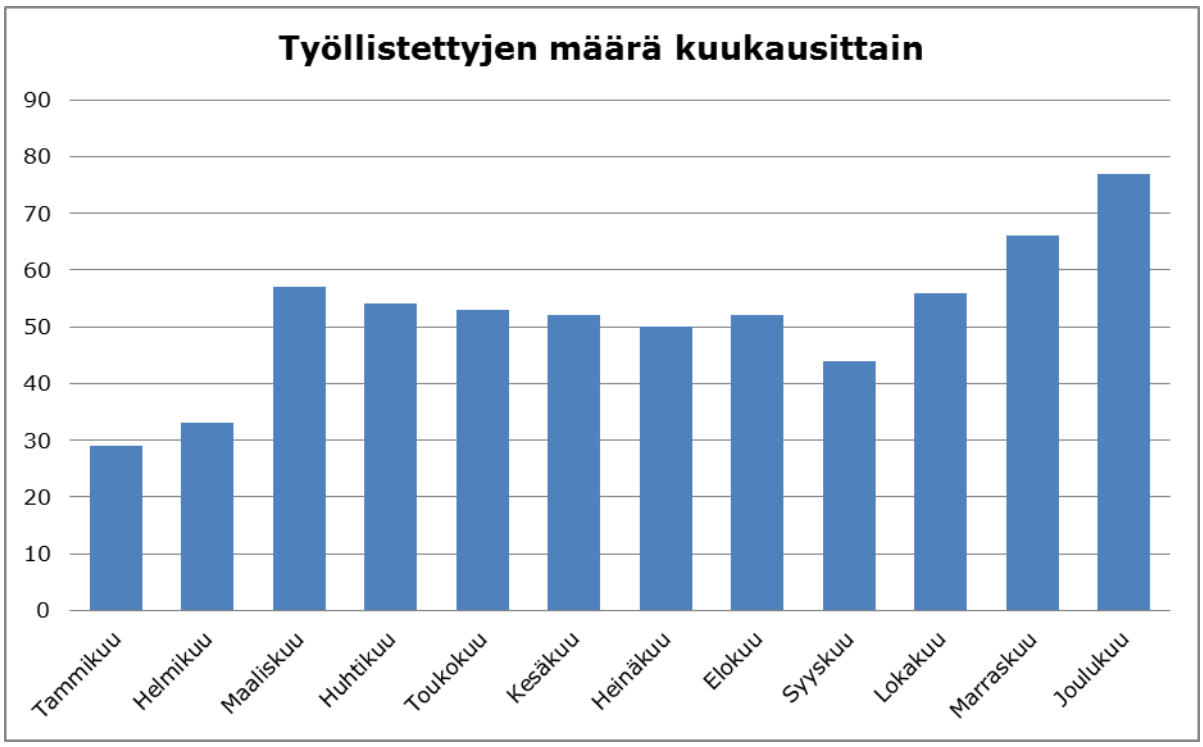
Kaupungin maksamat ns. sakkomaksut nousevat vuonna 2015 runsaasti, kun uuden lain myötä kuntien maksuosuus alkaa jo 300 päivän työmarkkinatuen jälkeen. Vuonna 2014 Salo maksoi työmarkkinatuen osuudesta n. 2,8 M€ ja vuoden 2015 aikana arviolta 4,5 M€.

Toimiala	**Työllistetyt**	
	2012	**2013**
Yhteensä	**58**	**27**
Konsernihallinto	1	0
Sosiaali- ja terveystoimi	21	15
Sivistystoimi	29	6
Tekninen toimi	5	5
Lupa- ja valvonta-asiat	0	0
Liikelaitokset	2	1

Palvelualue	**Työllistetyt**
	2014
Yhteensä	**77**
Hallintopalvelut	2
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1
Lasten ja nuorten palvelut	13
Vapaa-ajan palvelut	17
Terveydenhuollon palvelut	4
Sosiaalityön palvelut	15
Vanhuspalvelut	8
Kaupunkikehityspalvelut	15
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0
Liikelaitokset	2



Vuoden 2014 aikana yhteensä 113 henkilöä työllistettiin kaupungin eri yksiköihin. Alla olevassa taulukossa on 31.12.2014 mukainen tilanne. Kaupunki työllisti sekä velvoitetyöllistettäviä että 500 päivää työttömänä olleita. Kaikkien työllistettyjen työsuhteen kesto oli kuusi kuukautta.



2.4. Henkilötyövuodet

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

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

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, 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 tehtyjä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Tässä vuoden 2014 henkilöstöraportissa henkilötyövuoden laskennassa käytetään Kuntatyöantajien suosituksen mukaista HTV2-lukua. Luvusta on vähennetty kaikki palkattomat poissaolot. Vertailuvuotena käytetään edellistä vuotta 2013, vuoden 2012 henkilötyövuosia ei ole mahdollista raportoida suosituksen mukaisesti HTV2-lukua käyttäen.

	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet	**2013**	**2014**	**2013**	**2014**	**2013**	**2014**	
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	470	466	2.848	2.953	3.318	3.419	3 %

2.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2014

Henkilöstö	2012	2013	2014
Yhteensä	**3.758**	**3.698**	**3.792**
Kokoaikaisten lkm	3.172	3.206	3.218
Osa-aikaisten lkm	586	487	574

2.6 Miehet ja naiset 31.12.2014

	2012		2013		2013
	Miehet	**Naiset**	**Miehet**	**Naiset**	**Yhteensä**
Vakinaiset	430	2.684	408	2.681	3.089
Määräaikaiset	90	512	89	503	592
Työllistetyt	14	44	13	14	27
Yhteensä	**520**	**3.240**	**500**	**3.198**	**3.698**

Raportointisuositus

Palvelussuhde 31.12.2014	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed.vuodesta
Vakinaiset	388	2.678	3.066	-0,74 %
Määräaikaiset	93	557	650	9,8 %
Työllistetyt	31	46	77	185,19 %
Yhteensä	**512**	**3.280**	**3.792**	**2,54 %**

Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut edellisestä vuodesta 0,7 %. Määräaikaisen henkilökunnan määrä on kasvanut 9,8 %.

Vakinaisten miesten määrä on merkittävästi laskenut vuodesta 2013, muutos on 4,9 %. Vakinaisten naisten määrässä oleva muutos on lähes olematon.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien naisten määrä on kasvanut, kun miesten osuus on laskenut määräaikaisten palvelussuhteissa.

Työllistettyjen määrä on kasvanut edelliseltä vuodelta 185 %. Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan tämän raportin työllistäminen -osuudessa.

2.7. Henkilöstön ikärakenne

Raportointisuositus

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
alle 30	362	255	334	9,6	6,9	8,8
30–39	831	826	831	22,1	22,3	21,9
40–49	1.081	1.073	1.056	28,7	29,0	27,8
50–59	1.128	1.145	1.162	30,1	31,0	30,6
60–64	321	372	375	8,5	10,1	9,9
65 ja yli	35	27	34	0,9	0,7	0,9
Yht.	**3.758**	**3.698**	**3.792**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tällä hetkellä suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 50–59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on yli 30 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 1.165 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.627 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2014 lopussa miltei 11 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli noin 9 prosenttia.

2.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2012	2013	2014
Vakinainen	46,7	46,9	47,1
Määräaikainen	38,8	38,5	39,7
Kaikki	**45,4**	**45,6**	**45,7**

Henkilökunnan keski-iän nousu jatkui vuonna 2014.
Määräaikaisten luvuissa on mukana palkkatuella työllistetyt henkilöt.

2.9. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä

Ammattinimike	Yhteensä		
	2012	2013	2014
hoitaja	754	742	805
lähihoitaja	349	433	477
lastentarhanopettaja	259	233	271
laitoshuoltaja	248	261	271
sairaanhoitaja	206	216	217
koulunkäyntiavustaja	141	144	143
peruskoulun luokanopettaja	124	121	121
hoivatyöntekijä	99	106	112
perhepäivähoitaja	113	101	97
peruskoulun lehtori	99	90	94

Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset.

2.10. Vaihtuvuus

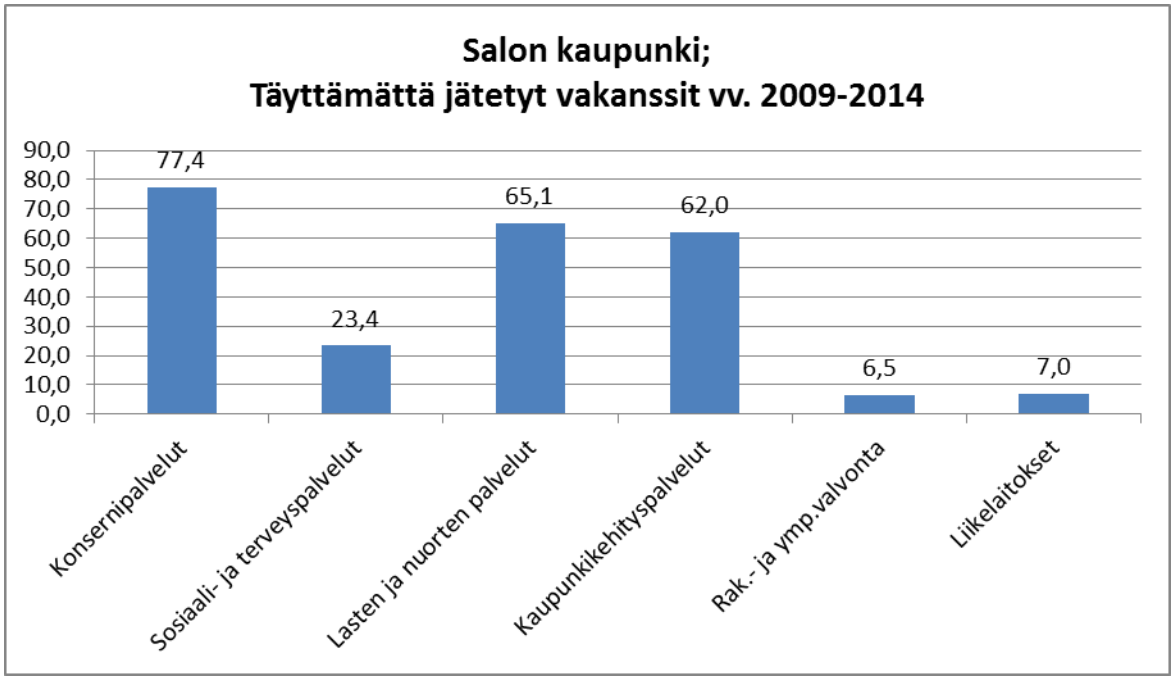
Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä 2012	Vaihtuvuus% 2012	Lukumäärä 2013	Vaihtuvuus% 2013	Lukumäärä 2014	Vaihtuvuus% 2014
Alkaneet palvelusuhteet	134	4,2	136	4,4	163	5,3
Päättyneet palvelusuhteet	94	2,9	164	5,3	178	5,8

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus on raportoitu vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta poistuneiden henkilöiden lukumäärinä. Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ovat laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät joulukuun 2013 vakinaisen henkilökunnan määrään.

Vaihtuvuutta kuvaavissa taulukoissa vuosi 2012 ei ole vertailukelpoinen vuosien 2013 ja 2014 kanssa. Vuoden 2013 ja 2014 luvut on koottu uuden henkilöstösuositusraportin mukaan, jolloin luvut sisältävät irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet.

Salon kaukolämpölaitos yhtiöitettiin vuoden 2015 alusta. Uuden osakeyhtiön palvelukseen siirtyneet kuusi henkilöä ovat mukana vuoden 2014 päättyneiden palvelussuhteiden määrässä.

Kuvassa alla ovat tiedot täyttämättä jätetyistä vakansseista vuosina 2009–2014. Konsernipalvelujen tiedot sisältävät myös 31 vakanssia, joita ei ole täytetty talous- ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden Taitoaan siirtymisen jälkeen.

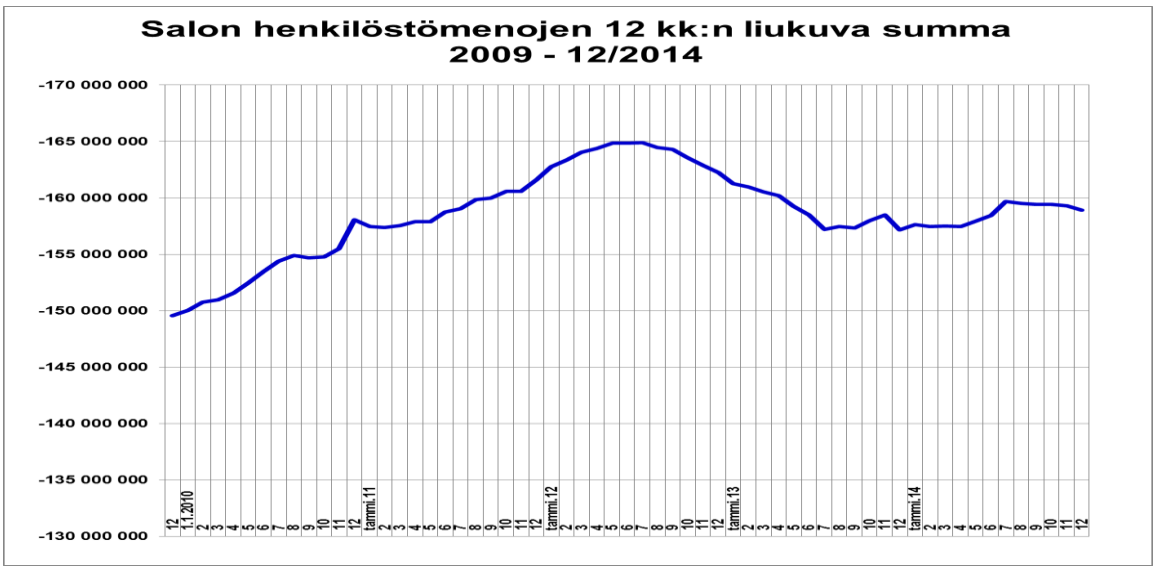


3. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2012	2013	2014
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	125.600.150	120.982.951	122.861.076
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	33.422	32.716	32.400

Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	2.758	2.726	2.700
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	2.758	2.726	2.700

Henkilöstömenojen kehitys 1.1.2009 alkaen



Vuosien 2009-2012 henkilöstömenojen kasvua selittää palkkojen harmonisointi. Vuodesta 2012 alkaen henkilöstömenoihin kohdistuneet säästötoimet lomautuksineen näkyvät menojen kehityksessä. Vuoden 2014 aikana loppuun saatetut esimieskunnan tiivistäminen ja organisaatiouudistus ovat hillinneet henkilöstömenojen kasvua. Niiden vaikutus alkaa näkyä vasta vuoden 2014 viimeisten kuukausien aikana.

3.1. Palkkauksen rakenne keskimäärin 31.12.2014

(%-osuudet kokonaisansioista)

raporttisuositus

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Tuntites
Tehtäväkohtainen palkka	90,5	75,9	80,1	83,7	85,9
Palveluaikaan sidotut lisät	5,1	12,7	6,1	4,6	9,8
Henkilökohtainen lisä	4,0	3,1	13,5	5,6	4,4

4. Poissaolot

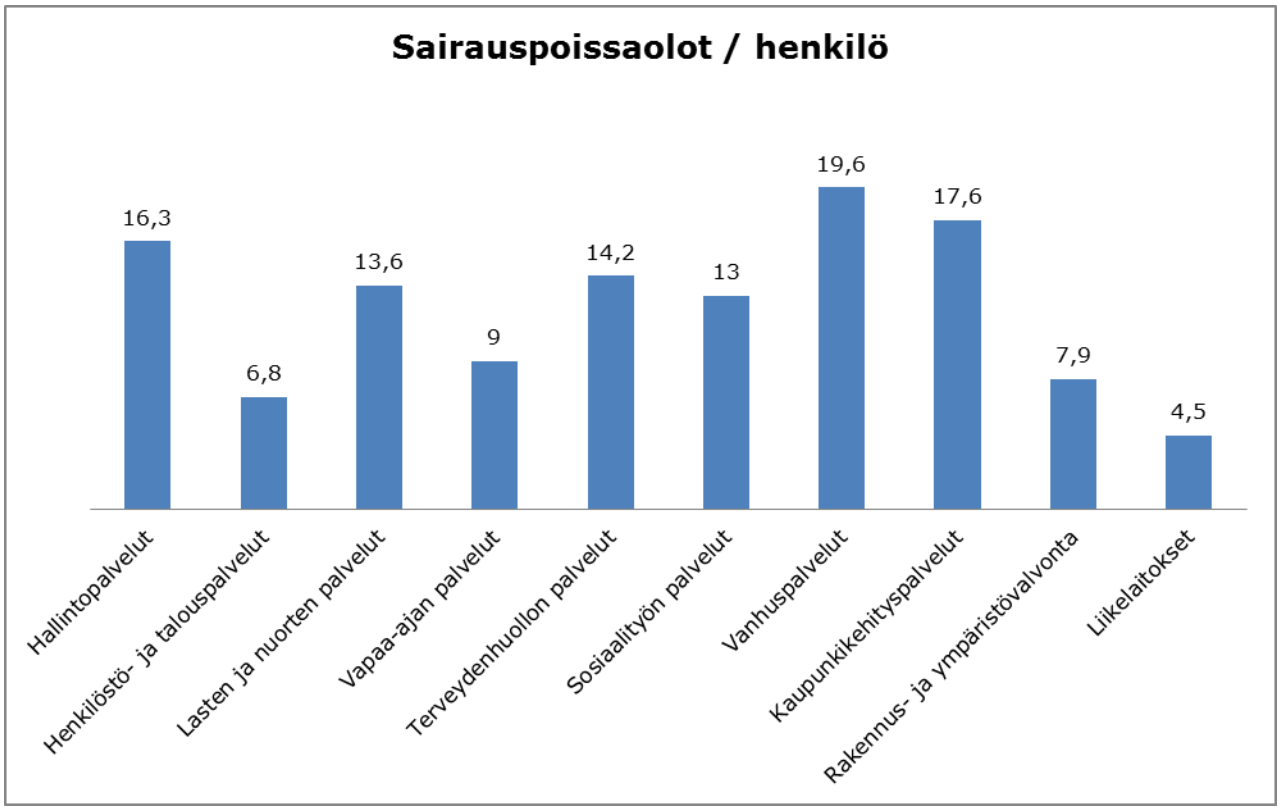
4.1. Sairauspoissaolot/henkilö toimialoittain/palvelualueittain

Toimiala	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä		Sairauspoissaolot/henkilö	
	2012	2013	2012	2013
Yhteensä	**53.029**	**52.007**	**14,1**	**14,1**
Konsernihallinto	2.679	3.208	14,7	18,6
Sosiaali- ja terveystoimi	24.076	23.847	16,2	15,4
Sivistystoimi	19.189	17.106	12,2	11,6
Tekninen toimi	5.824	7.308	13	16,5
Lupa- ja valvonta-asiat	419	305	9,7	9,2
Liikelaitokset	838	233	23,9	6,9

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä	Sairauspoissaolot/ henkilö
	2014	2014
Yhteensä	**56. 829**	**15,0**
Hallintopalvelut	2.089	16,3
Henkilöstö- ja talouspalvelut	205	6,8
Lasten ja nuorten palvelut	18.013	13,6
Vapaa-ajan palvelut	1.800	9,0
Terveydenhuollon palvelut	8.901	14,2
Sosiaalityön palvelut	3.104	13,0
Vanhuspalvelut	14.283	19,6
Kaupunkikehityspalvelut	8.047	17,6
Rakennus- ja ympäristövalvonta	246	7,9
Liikelaitokset	140	4,5

Sairauspoissaolokalenteripäivien absoluuttinen määrä on kasvanut edellisistä vuosista, ja suhteutettuna koko henkilökunnan määrään 31.12.2014 saadaan jokaiselle 15 kalenteripäivää poissaoloa sairauden johdosta. Tämä luku on kasvanut edellisistä vuosista. Henkilötyövuosiin (HTV2) suhteutettuna sairauspoissaolokalenteripäiviä on 16,6.

Sairauspoissaolokalenteripäiviä on eniten lasten ja nuorten palvelualueella, mutta suhteutettuna henkilöstön määrään eniten sairauspoissaoloja on vanhuspalveluiden palvelualueella, jossa sairauspoissaolopäiviä on yli 19 kalenteripäivää / työntekijä.



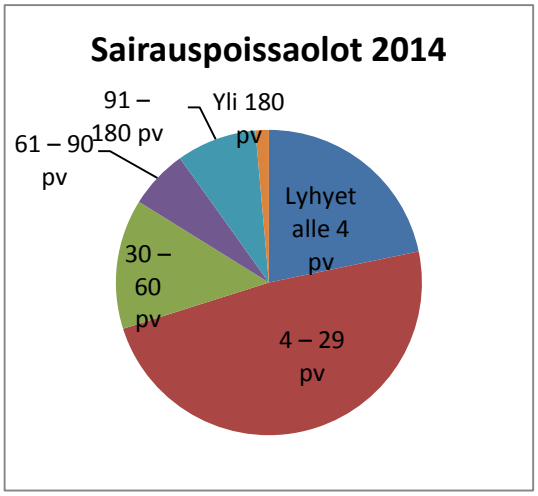
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2012	2013	2014
Yhteensä	**53.029**	**52.007**	**56.829**
Lääkärintodistus	40.420	38.161	44.326
Muu todistus	811	782	1.016
Esimiehen lupa	7.821	7.307	7.874
Palkaton	3.797	5.756	3.612

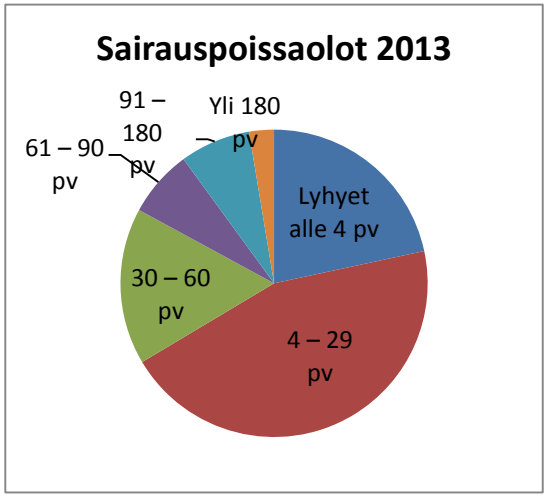
Lääkärintodistukseen perustuvat poissaolot ovat selvästi kasvaneet, mutta erittäin pitkät sairauspoissaolot, jotka ilmenevät palkattomia sairauspoissaoloja kuvaavalta riviltä, ovat laskeneet. Esimiehen lupaan perustuvat sairauspoissaolot ovat hieman kasvaneet edellisestä vuodesta

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

Vuoden 2013 ja 2014 sairauspoissaolokalenteripäivät ovat jaoteltuna alla olevassa taulukossa uuden henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät 2013	Kalenteripäivät 2014
Lyhyet alle 4 pv	11.158	12.349
4 – 29 pv	23.116	27.488
30 – 60 pv	8.501	7.825
61 – 90 pv	3.637	3.558
91 – 180 pv	3.831	4.809
Yli 180 pv	1.347	800
Yhteensä	51.590	56.829

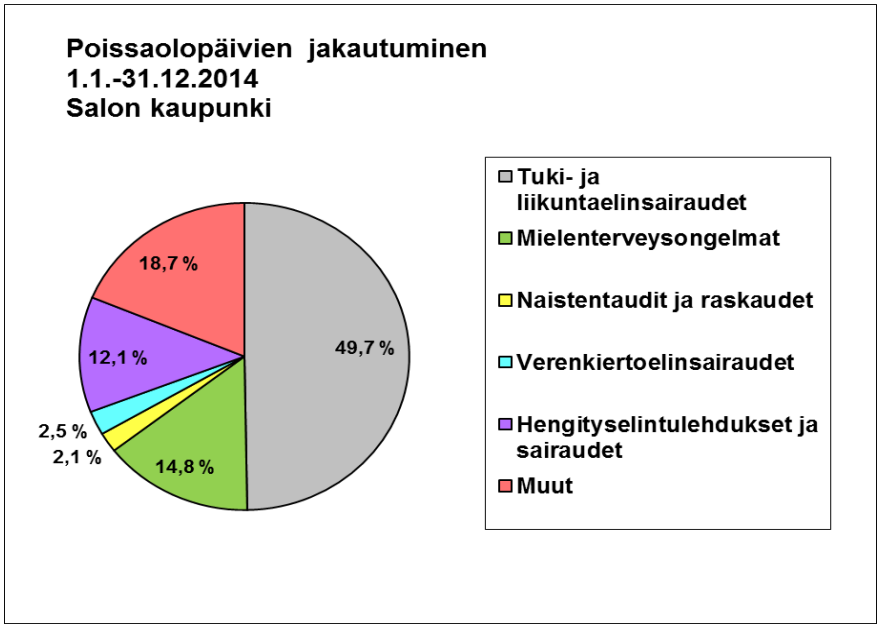




Vuoden 2014 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa **työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella**. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

Vertailu vuosien 2013 ja 2014 sairauspoissaolopäivien määristä Salon kaupungin työntekijöillä (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä	
	2013	**2014**
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	23.101	**25.333**
Mielenterveysongelmat	5.669	**7.530**
Naistentaudit ja raskaudet	1.285	**1.061**
Verenkiertoelinsairaudet	1.061	**1.292**
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	5.300	**6.189**
Muut	9.368	**9.538**
YHTEENSÄ	45.784	**50.943**
Henkilöstön kokonaismäärä TTH:n tietojen mukaan	3.615	**3.552**
Vertailu poissaoloprosentti (%) =	3,50	**3,96**
Poissaolopäivien kokonaismäärä x 100% / (Työntekijöiden kokonaismäärä x päivien määrä vuodessa)		

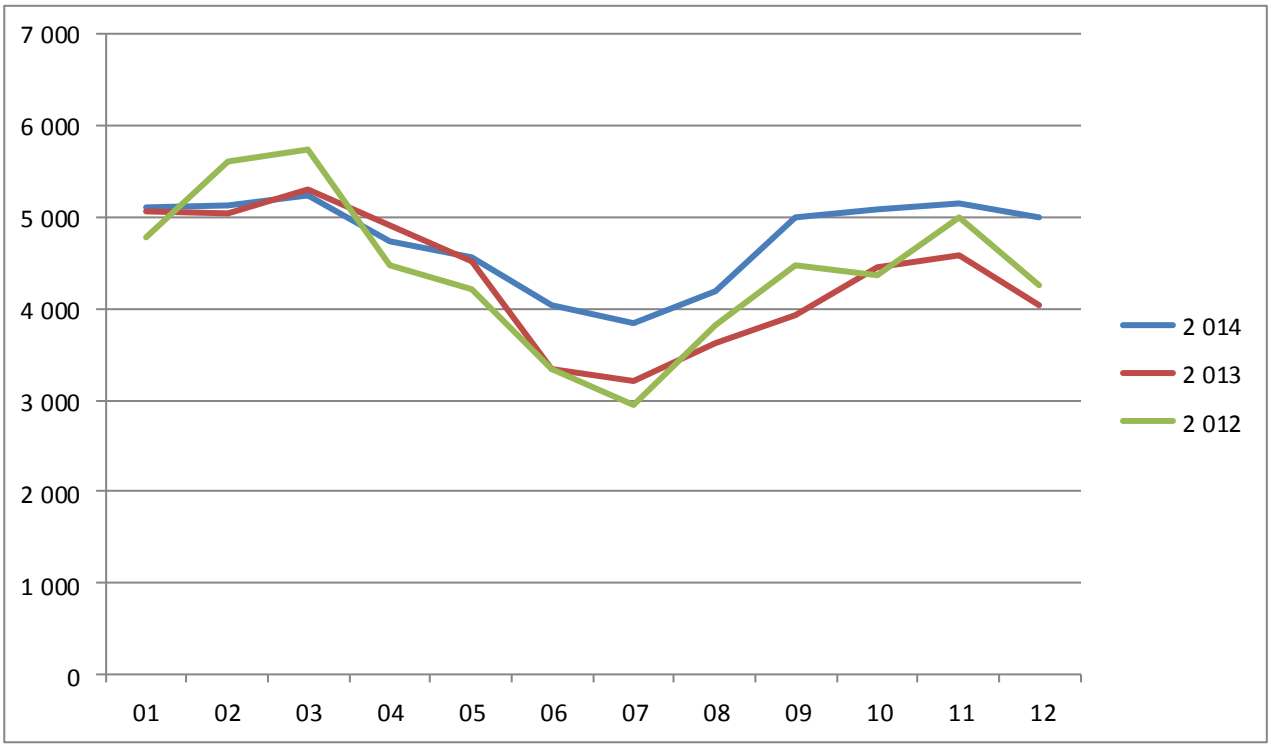


Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi 2.232 päivällä eli 23.101 päivästä 25.333 päivään. Mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä kertyi 1.861 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2013.

4.2. Sairauspoissaolot kuukausittain / koko organisaatio

Kuukausittain tarkasteltuna sairauspoissaolopäiviä kertyi keskimäärin 4.736 päivää per kuukausi. Sairauspoissaolotaulukoissa ei ole huomioitu työtapaturmien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Sairauspoissaolojen lisäksi vuonna 2014 yhteensä 21 henkilöä oli määräaikaisella kuntoutustuella yhteensä 3.709 kalenteripäivää. Näitä päiviä ei ole laskettu mukaan tämän henkilöstökertomuksen sairauspoissaolopäiviin. Määräaikainen kuntoutustuki myönnetään, mikäli on odotettavissa työkyvyn palautuminen asianmukaisella hoidolla tai kuntoutuksella.



4.3. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut eivät sisällä sivukuluja.

Toimiala	Yhteensä €		€/hlö	
	2012	2013	2012	2013
Yhteensä	**3.590.630**	**3.400.982**	**956**	**920**
Konsernihallinto	160.450	173.528	882	1.009
Sosiaali- ja terveystoimi	1.601.387	1.603.690	1.085	1.036
Sivistystoimi	1.360.271	1.183.655	865	804
Tekninen toimi	355.300	385. 895	795	873
Lupa- ja valvonta-asiat	45.017	32.019	1.047	970
Liikelaitokset	68.206	22.195	2.067	653

Palvelualue	Yhteensä € 2014	€/hlö 2014
Yhteensä	**3.827.822**	**1.009**
Hallintopalvelut	125.722	982
Henkilöstö- ja talouspalvelut	20.535	685
Lasten ja nuorten palvelut	1.230.100	932
Vapaa-ajan palvelut	126.727	637
Terveydenhuollon palvelut	666.793	1.063
Sosiaalityön palvelut	237.161	992
Vanhuspalvelut	890.163	1.219
Kaupunkikehityspalvelut	490.445	1.076
Rakennus- ja ympäristövalvonta	25.668	828
Liikelaitokset	14.507	468

4.4. Poissaolojen palkkakustannukset

Luvut eivät sisällä sivukuluja.

Toimiala	Kustannukset euroina 2012	2013
Yhteensä	**15.958.517**	**16.018.797**
Konsernihallinto	1.103.166	1.060.340
Sosiaali- ja terveystoimi	7.142.349	7.377.070
Sivistystoimi	5.081.775	5.043.382
Tekninen toimi	2.095.818	2.044.018
Lupa- ja valvonta-asiat	262.872	269.540
Liikelaitokset	272.537	224.447

Palvelualue	Kustannukset euroina 2014
Yhteensä	**16.275.886**
Hallintopalvelut	769.285
Henkilöstö- ja talouspalvelut	157.307
Lasten ja nuorten palvelut	4.522.307
Vapaa-ajan palvelut	623.364
Terveydenhuollon palvelut	3.297.061
Sosiaalityön palvelut	1.113.293
Vanhuspalvelut	3.083.814
Kaupunkikehityspalvelut	2.282.564
Rakennus- ja ympäristövalvonta	219.763
Liikelaitokset	207.130

Suurin osa poissaolokustannuksista aiheutuu vuosilomista, palkallisista sairauslomista ja palkallisista äitiysvapaista. Muita palkallisen poissaolon syitä ovat esim. tilapäinen hoitovapaa, työn edellyttämä koulutus ja täydennyskoulutus.

4.5 Harkinnanvaraiset palkattomat poissaolot

Työnantaja vetosi siihen, että henkilökunta pitäisi palkattomia vapaita aina, kun se toiminnallisesti on mahdollista. Palkattomien myöntämisessä noudatetaan kaupunginhallituksen 31.1.2011 tekemää päätöstä, joka poikkeaa KVTES:n määräyksistä. Myös omaehtoinen palvelussuhteen osa-aikaistaminen oli mahdollista. Palvelualueiden ja yksiköiden esimiehiä

kehotettiin suhtautumaan palkattomia vapaita koskeviin anomuksiin mahdollisuuksien mukaan myönteisesti.

Alla olevassa taulukossa on harkinnanvaraisten palkattomien aikaan saamat säästöt sekä pidetyt palkattomat päivät palvelualueittain. Näiden palkattomien poissaolojen ajaksi työyksikköön ei ole palkattu sijaista. Euromääräiset luvut eivät sisällä sivukuluja.

Palvelualue	Säästöt euroina	Pidettyjen palkattomien kalenteripäivien lkm	Päivää / hlö
Yhteensä	**608.675**	**7.581**	**2,0**
Hallintopalvelut	12.308	130	1,0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	19.866	169	5,6
Lasten ja nuorten palvelut	211.924	2.940	2,2
Vapaa-ajan palvelut	19.869	230	1,2
Terveydenhuollon palvelut	84.492	910	1,5
Sosiaalityön palvelut	44.496	466	1,9
Vanhuspalvelut	32.765	442	0,6
Kaupunkikehityspalvelut	160.507	2.096	4,6
Rakennus- ja ympäristövalvonta	19.845	170	5,5
Liikelaitokset	2.604	28	0,9

5. 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	Korvausluokka I	Kelan korvaus	Korvausluokka II	Kelan korvaus
vuosi 2011	334.597	200.758	664.509	332.255
vuosi 2012	352.638	211.582	720.880	360.440
vuosi 2013	367.121	220.272	740.744	370.372

Vuoden 2014 tietoja korvausluokittain ei ole saatavilla henkilöstökertomuksen valmistumisaikataulussa.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat:
- vuonna 2011: 249 euroa (Kelan korvaus huomioituna 116 euroa netto)
- vuonna 2012: 286 euroa (Kelan korvaus huomioituna 152 euroa netto)
- vuonna 2013: 299 euroa (Kelan korvaus huomioituna 160 euroa netto)

6. Rekrytointi

Kaupungissa on ollut voimassa rekrytointikielto vuodesta 2012 alkaen. Osa hyvinvointipalvelujen vakansseista on voitu täyttää apulaiskaupunginjohtajan päätöksellä. Nämä tehtävät ovat terveydenhuollon, vanhuspalveluiden ja sosiaalityönpalveluiden hoito- ja hoivatyötä sekä sosiaalityötä sekä lasten ja nuorten palvelualueen kasvatus- ja hoitohenkilöstöä ja perusopetuksen, 2. asteen, musiikkiopiston ja kansalaisopiston opettajat. Muilla palvelualueil-

la ja muissa tehtävissä on voimassa rekrytointikielto, johon poikkeusluvan myöntää henkilöstöjaosto. Se aloitti osana organisaatiouudistusta, uutena toimielimenä työnsä 1.3.2014. Vuoden 2014 aikana jaosto piti 13 kokousta, joissa käsiteltiin 152 pykälää. Niistä yli 70 oli täyttölupa-anomuksia ja 14 tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen liittyvää esitystä. Lisäksi jaosto pyysi selvityksiä ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluiden vakanssirekisteristä, kaupungintalon sisäilmaongelmista ja vanhuspalvelujen työaikakorvausperiaatteista.

Kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja. Sähköisen rekrytointijärjestelmän Kuntarekryn kautta julkaistiin julkiseen hakuun yhteensä 230 rekrytointi-ilmoitusta vuoden 2014 aikana. Samassa ilmoituksessa saattoi olla useampi avoin tehtävä. Työpaikkoja oli avoinna 284, joista vakinaisia tehtäviä 203. Suurimmat rekrytoivat palvelualueet olivat sosiaalityön-, vanhus- ja terveyspalveluiden palvelualueet, jotka julkaisivat yli 100 rekrytointi-ilmoitusta. Myös lasten ja nuorten palveluihin rekrytointi-ilmoituksia julkaistiin yli 100. Loput rekrytoinnit kohdistuivat kaupunkikehityspalveluihin.

Edelleen sijaisten hankinnassa käytetään sähköistä rekrytointijärjestelmää. Sijaisia haastellaan jatkuvasti palvelualueiden käyttöön. Sijaisia käytetään pääsääntöisesti hyvinvointipalveluiden vanhuspalveluissa, varhaiskasvatuksessa sekä opetuksessa. Vuonna 2014 esimiehet hakivat sähköisesti sijaisia yli 5.300 kertaa. Täyttöprosentti näissä oli n. 70 (3.676 sijaista) ja täyttöaika keskimäärin 6,24 minuuttia. Sijaisista tehtävään kelpoisia oli 42 %. Eniten sijaisia käytettiin 1-3 päivän sijaisuuksiin ja kaikkien sijaisuuksien keston keskiarvo oli n. 12 päivää.

Rekrytointiyksikön tehtävänä on valvoa rekrytointiprosessin kulkua ja tukea esimiehiä järjestelmän käytössä päivittäin. Tarvittaessa järjestetään koulutuksia, erityisesti uusille esimiehille. Ohjelmapäivityksistä tiedotetaan erikseen, suurimmat muutokset testataan yhdessä muutaman esimieskäyttäjän kanssa, jotta palaute ja mahdolliset muutosehdotukset voidaan antaa ennen versiopäivitystä. Lisäksi Salon kaupunki on edustajana Kuntarekryn tuotekehitystyöryhmässä, jonka tavoitteena on kehittää järjestelmää tehokkaammaksi ja käyttäjäystävällisemmäksi ottaen huomioon sekä kunta-asiakkaat että työnhakijat.

Poikkeuksen rekrytointikiellosta myöntää henkilöstöjaosto. Mikäli erityinen, perusteltu tarve edellyttää poikkeusta rekrytointikiellosta, tulee rekrytointilupaa hakea tapauskohtaisesti suoraan henkilöstöjaostolta.

7. Kesätyöntekijät – koululaiset

Salon kaupunki palkkasi kesällä 2014 yhteensä 230 nuorta. Kesätyöntekijöiden työllistämisjaksot olivat kahden viikon mittaisia, ja tuolta ajalta heille maksettiin 432 euroa sisältäen lomakorvauksen. Työaika oli 30 tuntia viikossa. Kesän 2014 työntekijät valittiin siten, että sosiaalitoimen ehdotuksesta otettiin 30 nuorta ja arvonnan perusteella 200 nuorta. Arvonta suoritettiin kaupunginosittain (entiset kunnat). Kesätyöntekijät olivat vuosina 1998, 1997 tai 1996 syntyneitä salolaisia nuoria. Kesätyöntekijöitä sijoitettiin puistotyöhön, vanhustenhuollon, varhaiskasvatuksen ja kulttuuritoimen eri tehtäviin sekä liikunta-, nuoriso- ja puhtaanapitopalveluiden vastaaviin avustaviin tehtäviin. Kesänuorten palkkakustannus ilman sivukuluja oli 99.360€

Salon kaupunki maksoi yritysten kesätyöllistämistukea salolaisille yrityksille (järjestö/yhdistys), jotka palkkasivat enintään 25-vuotiaan salolaisen nuoren kesätyöhön vähintään kolmen viikon työsuhteeseen (25 t/vko) touko-syyskuussa 2014. Vuonna 2014 yritysten kesätyöllistämistukea maksettiin yhteensä 230 nuoresta 96 eri yritykselle/yhdistykselle. Korvaus oli 200 €/nuori ja tukea maksettiin enintään viiden nuoren palkkaamiseksi yritystä/järjestöä/yhdistystä kohti. Yhteensä yrityksille maksettavaa kesätyötukea maksettiin 46.000€.

8. 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 luot-

tamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Jokaisessa kunnassa on lisäksi oltava yhteistoimintaelin.

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

Yt-laissa on määritelty yhteistoiminnan vähimmäistaso. Sen mukaan yhteistoimintamenettelyssä on ainakin käsiteltävä

- asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomauttamisia ja osa-aikaistamisia
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta

Vuosi 2014 oli yhteistoiminnallisesti erittäin vilkas vuosi. Vuoden aikana käytiin yhdet koko henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut, joiden tavoitteena oli vähentää henkilöstökuluja. Neuvottelut päättyivät siihen, että työnantaja luopui lomautuksen käyttämisestä henkilöstömenojen alentamiskeinona. Sen sijaan työnantaja ohjeisti kulukurin jatkamisesta, tarkensi rekrytointikieltoa, pyrki hyödyntämään eläköitymissuunnittelua ja käynnisti kehittämishankkeita. Henkilökuntaa kannustettiin pitämään palkattomia vapaita aina, kun se työn puolesta oli mahdollista. Laajojen yt-neuvottelujen lisäksi käytiin lukuisia yt-lain mukaisia neuvotteluja tai viranhaltijalain mukaisia kuulemisia mm. organisaatiomuutoksen loppuunsaattamisesta, nimikkeiden muuttamisesta ja palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaelimessä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Kaupungin yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2014 aikana kahdeksan kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana mm. tietohallinnon palvelutuotannon vaihtoehdot, henkilöstökertomuksen, hallintosäännön, organisaatiouudistuksen, kouluverkkoselvityksen, varhaiskasvatuksen selvityksen, perusopetuksen tuntikehyksen, ristiriitatilanteita käsittelevän toimintaohjeen, päihdeohjelman, kaupungintalon pelastus- ja turvallisuussuunnitelman, työterveyshuollon toimintasuunnitelman, talouden sopeuttamissuunnitelman, talousarvioesityksen vuodelle 2015 ja koulutussuunnitelman vuodelle 2015.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös henkilöstöpäällikön ja henkilöstöjärjestöjen edustajien välisissä epävirallisissa neuvottelukokouksissa. Henkilöstöjärjestöjä edustavat seitsemän pääluottamusmiestä, joista kaksi toimii päätoimisesti. Henkilöstön edustajat ovat mukana sekä kaupunginjohtajan johtoryhmässä että toimialojen johtoryhmissä.

Kaupunkikehityspalveluiden sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2014 yhteensä kaksi kertaa.

Asioina käsiteltiin muun muassa:
Tilinpäätös 2013, Talousarvio ja taloudellinen tilanne 2014, Talousarvio vuodelle 2015, Hallintosäännön muutos, Organisaatiomuutos, Toimistohenkilöstön keskittäminen, Sujuvaraportti 2013/sairauspoissaolot, Riskeistä ja niiden tiedottamisesta, Työryhmän laajentaminen, mukaan myös rakennus- ja ympäristövalvonnan päällikkö, Tilajärjestelyjä Halikossa, Henkilöstön vähennysten vaikutuksesta henkilöstön jaksamiseen

Sosiaali- ja terveyspalveluiden yhteistoimintaryhmä kokoontui kaksi kertaa vuonna 2014

Asioina käsiteltiin muun muassa:
Talousarvio 2015, Sopeuttamisohjelma, Sote-uudistus, Muut ajankohtaiset asiat

Lasten ja nuorten sekä vapaa-ajan palveluiden yhteistoimintaryhmä ei kokoontunut vuonna 2014 kertaakaan. Kyseinen ryhmä perustettiin syksyllä, ja ensimmäisen kerran se kokoontui tammikuussa 2015.

9. Työsuojelutoiminta

Kaupungin kiinteistöissä on esiintynyt enenevissä määrin sisäilmaongelmia. Näiden selvittämiseksi kaupunginhallitus perusti sisäilmatyöryhmän 1.1.2014 lukien. Ryhmän toimintaajatus pohjautuu suunnitelmallisuuteen ja moniammatilliseen yhteistyöhön työsuojelun, kiinteistönhoidon, työterveyshuollon sekä ympäristöterveydenhuollon ja kiinteistöjen käyttäjien kesken. Työryhmä voi tarvittaessa kutsua oman harkintansa mukaan asiantuntijoita mukaan työskentelyyn. Sisäilmatyöryhmä toimii kaupungin keskusjohdon alaisuudessa.

Kaupungintalolla suoritettiin Työterveyslaitoksen sisäilmastokysely keväällä 2014. Sisäilmastotyöryhmä päätti heti ryhtyä toimenpiteisiin sisäilmastokyselyn tulosten johdosta. Toisaalta suositeltiin tehostamaan kaupungintalon siivousta ja toisaalta pyydettiin lausuntoa Sirate Oy:ltä kaupungintalon sisäilma-asioissa. Tutkimukset suoritettiin kesän ja syksyn aikana. Tulosten mukaan ilmastoinnin automaation toiminnassa on puutteita ja ensimmäisen kerroksen kahden kokoushuoneen lattiapäällysteet ovat vaurioituneet kosteuden vaikutuksesta.

Sisäilmatyöryhmä tilasi tutkimuksia Sirate Oy:ltä koskien myös Tuiketta, Lehmuskotia, Moision koulua ja Kajalakotia. Kaikissa tutkimuskohteissa on tulosten perusteella ryhdytty tarvittaviin korjaustoimenpiteisiin.

Työsuojelutoimikunnan kehittämispäivä pidettiin 16.9.2014. Päivän aikana käydyn keskustelun perusteella on ryhdytty erilaisiin toimenpiteisiin työsuojelutoiminnan kehittämiseksi Salon kaupungissa.

Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 99. Yhdyshenkilöille, esimiehille ja työsuojelutoimikunnan jäsenille järjestettiin koulutustilaisuus 4.11.2014 yhdyshenkilön roolista ja työsuojeluparitoiminnasta.

Aluehallintovirasto teki syksyn aikana yhteensä 11 työsuojelutarkastusta työsuojelussa, lasten ja nuorten palveluissa, vapaa-ajan palveluissa, sosiaalityön palveluissa ja teknisissä palveluissa.

Kentältä tulleiden havaintojen mukaan kaikilla sektoreilla on ilmennyt epäasiallista ja haasteellista käytöstä (asiakkaat, huoltajat, omaiset). Väkivallan uhka ja uhkatilanteiden purku työpaikoilla ovat lisääntyneet. Edelleen työpaikoilla on ollut ristiriitoja niin työntekijöiden kesken kuin esimiesten ja työntekijöiden välillä. Työstä johtuvat kuormitustekijät (jakaminen, mitoitus, ohjeistuksen ja perehdytyksen puute, ergonomia) ovat kasvaneet. Myös työympäristön kuormitustekijät (sisäilmaan liittyvät haasteet yms. turvallisuusriskit) ovat kasvaneet merkittävästi.

Työtapaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2013 tieto)

Ilmoituksia työtapaturmista tehtiin vakuutusyhtiö IF:iin yhteensä 221 (216). Tapaturmista 185 (173) sattui työpaikalla ja 36 (43) työmatkalla. Lisäystä edelliseen vuoteen oli yhteensä 5.

Palveluyksiköittäin tarkasteltuna sanotuista tapaturmista 42 sattui ympärivuorokautisen hoidon työntekijöille, 32 varhaiskasvatuksen työntekijöille, 30 kaupunkikehityspalveluiden työntekijöille, 27 kotihoidon työntekijöille ja 24 perusopetuksen ja 2. asteen työntekijöille. Työyksiköittäin tarkasteltuna tapaturmia sattui 22 Kukonkallion työntekijöille, 15 puhtaanapitopalveluiden työntekijöille, 11 lomituspalveluiden työntekijöille ja 10 eteläisen kotihoidon työntekijöille.

Henkilöstön työtapaturmat

	2011	2012	2013	2014	Muutos	Muutos %
Työtapaturmat	163	165	173	185	12	6,9
Työmatkatapaturmat	58	37	43	36	-7	16,3
Tapaturmat yhteensä	221	202	216	221	5	2,3
Sataa työntekijää kohti						
Työtapaturmat	4,1	4,4	4,7	4,9	0,2	
Työmatkatapaturmat	1,4	1,0	1,2	0,9	- 0,2	
Tapaturmat yhteensä	5,5	5,4	5,8	5,8	0,0	
Henkilöstön määrä	4.020	3.758	3.698	3.792		

Vuonna 2014 työtapaturmia tapahtui 100 työntekijää kohti 5,8. Näistä 4,9 oli työpaikkatapaturmia ja 0,9 työmatkatapaturmia. Suhteessa henkilöstön määrään lisäystä on tapahtunut edellisestä vuodesta työtapaturmissa 0,2 henkeä ja vähennystä työmatkatapaturmissa 0,2 henkeä. Kokonaismuutos oli 0,0 henkeä. Nelivuotiskaudella tapaturmia sattui eniten viime vuonna sekä henkilöstömäärään suhteutettuna että lukumääräisesti.

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2011	2012	2013	2014
Perusopetus	83	77	66	80
Vanhusten palvelut	128	208	275	137
Kehitysvammahuolto		35	39	30
Terveyspalvelut	10	25	15	158
Muu	16	15	11	17
Yhteensä	237	360	406	422

Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) kokonaismäärä on kasvanut hieman. Merkittävä kasvu on tapahtunut terveyspalveluissa johtuen toisaalta ilmoituskynnyksen alenemisesta ja toisaalta lisääntyneistä aggressiivisista ja dementoituneista asiakkaista. Sen sijaan vanhuspalveluissa on tapahtunut oleellinen vähennys. Turvallisuuspoikkeamien todellisten lukumäärien muutoksen lisäksi erot eri vuosina voivat johtua ilmoituskulttuurista ja siitä, miten ilmoittamisen tärkeyden muistuttamista kunakin vuonna on pidetty esillä.

10. Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Se on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistyötä, jolla parannetaan toiminnan tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluu johtamisen, työolojen sekä henkilöstön osaamisen ja toimintakyvyn kehittäminen samanaikaisesti. Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää henkilöstön työssä jaksamista ja parantaa heidän mahdollisuuksiaan pysyä pitempään työssä. Työhyvinvointi ei ole kuitenkaan vain yksilön toimintaa vaan myös työyhteisön ja koko organisaation asia.

Kaupungin työhyvinvointitoimijat järjestivät Salon kaupungin ensimmäisen työhyvinvointifoorumin kaupunginhallituksen ja henkilöstöjaoston jäsenille sekä kaupunginjohtajan johtoryhmälle 3.4.2014. Foorumin aiheena oli työhyvinvoinnin määritelmän kirkastaminen ja salolaisen työhyvinvointityön kuvaaminen.

10.1 Työhyvinvointihanke

Vuonna 2011 käynnistynyttä työhyvinvointihanketta on jatkettu määräaikaisena vuosi kerrallaan ja kaupunginhallituksen päätöksellä hanke sai jatkoa edelleen vuodeksi 2014. Hankkeessa toimineiden työhyvinvointikoordinaattoreiden (työterveyshoitaja Katja Mäkinen

ja työfysioterapeutti Annukka Sistonen) palvelussuhdetta jatkettiin ajalle 1.1.–31.12.2014. Toiminnan kytkeminen talousarviovuoteen ja talousarvion hyväksymisprosessiin on johtanut siihen, että toiminta joudutaan epätietoisuuden johdosta laskemaan alas syksyisin ja alkuvuodesta jälleen käynnistämään uudelleen. Menettely ei pitkäjänteisen toiminnan kannalta ole tehokasta.

Työhyvinvointikoordinaattoreiden pääasiallinen tehtävä on työhyvinvointihankkeen suunnittelu ja toteutus, mutta tämän ohella koordinaattorit ovat osallistuneet aktiivisesti työhyvinvointiin liittyvien ohjeistusten laatimiseen, Sujuva- työhön sekä työterveyshuolto- ja työsuojeluyhteistyöhön.

Työhyvinvointihankkeen toiminta koostui vuoden 2014 aikana sekä koko henkilöstölle suunnatusta että kohdennetusta toiminnasta.

Kaikille suunnattuun toimintaan sisältyi vuonna 2014 työtekijöiden vapaa-ajan liikunnan ja kulttuurin harrastamisen tukeminen. Tämä toteutui maksimissaan 48 euron suuruisen SporttiPassin kautta maksetun tykyrahan avulla. Vuonna 2014 Sporttipassia käytti 1.737 eri henkilöä yhteensä 74.023,20 euroa.

Henkilökunnalla oli edelleen vuoden 2014 aikana mahdollisuus käyttää internet-pohjaista Kuntovalmentaja-ohjelmaa. Ohjelma tähtää käyttäjien fyysisen kunnon (hapenottokyky) parantamiseen tai ylläpitämiseen itse määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti. Kuntovalmentaja-ohjelma auttaa liikunnan määrän ja tehon annostelussa niin, että liikunta on turvallista ja tehokasta. Ohjelman käytön tueksi henkilökunnalle on tarjottu mahdollisuutta lainata sykemittareita.

Työhyvinvointihankkeen koordinoiman TYöOptimi –tutkimuksen seurantakysely toteutettiin keväällä 2014. Alkuperäinen v. 2013 toteutettu kysely kohdennettiin varhaiskasvatuksen työntekijöihin sekä kaupungin esimiehiin. Seurantakysely lähetettiin ensimmäisellä kierroksella vastanneille esimiehille ja varhaiskasvatuksen työntekijöille. Työterveyshuolto kutsui vastausten perusteella terveystarkastukseen ne esimiehet, joiden vastauksista tuli esiin merkkejä liiallisesta kuormittumisesta. Varhaiskasvatuksen työntekijöille tarjottiin mahdollisuutta varata itse aika terveystarkastukseen, jos koki siihen tarvetta.

Työhyvinvointihankkeen painopistealue on toiminnan vaikuttavuuden vuoksi ollut jo muutaman viime vuoden ajan kohdennetussa Työhyvinvointitalkoot –toiminnassa. Työhyvinvointitalkoot -toiminta sisältää sekä henkilön omaan terveyskäyttäytymiseen että työyhteisön hyvinvoinnin parantumiseen tähtääviä toimenpiteitä.

Työhyvinvointitalkoot kohdennettiin vuoden 2014 aikana terveyskeskukseen ja lastensuojeluun. Varhaiskasvatuksessa toimintaa ei voitu esimiesten yt-neuvotteluiden aiheuttaman epävarmuuden vuoksi toteuttaa suunnitellusti.

Terveyskeskussairaalan osastojen ja kuntoutuksen työntekijöillä, sekä terveyskeskuksen laitoshuoltajilla oli vuoden 2014 aikana mahdollisuus osallistua Hyvinvointianalyysiin (Firstbeat Oy). Hyvinvointianalyysilla voidaan sykevälivaihtelua mittaamalla todentaa elimistön stressi- ja kuormitustiloja, voimavaroja, unen laatua ja liikunnan terveys- ja kuntovaikutuksia sekä energiankulutusta. Analyysissa mitataan elämäntapojen vaikutusta hyvinvointiin sekä työ- että vapaa-ajalla. Jokainen työntekijä, jolle mittaus toteutettiin, sai henkilökohtaisen raportin tuloksistaan. Jatko-ohjeita työntekijät saivat ryhmissä ja sen lisäksi tarpeen mukaan myös yksilöllisesti. Tarvittaessa työntekijä lähetettiin työterveyshuoltoon tarkempiin selvityksiin. Hyvinvointianalyysiin osallistuneille on tämän jälkeen lähetetty sähköpostitse lyhyitä muistutusviestejä, joissa pyritään kannustamaan myönteisten elämäntapamuutosten toteuttamiseen. Hyvinvointianalyysin jälkeen mitatuille oli lisäksi tarjolla eritasoisia liikuntaryhmiä tai henkilökohtaista liikuntaneuvontaa.

Lisäksi vuosien 2011–2013 aikana työhyvinvointihankkeen kautta hyvinvointianalyysiin osallistuneille tarjottiin mahdollisuutta seurantamittauksen toteuttamiseen. Hyvinvointianalyysimittauksia toteutettiin vuonna 2014 yhteensä n. 350 työntekijälle.

Työyhteisön hyvinvointiin paneuduttiin Työterveyslaitoksen Tikka-työkuormituksen arviointimenetelmän avulla lastensuojeluyksikössä. Menetelmästä käytössä olivat työn psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden osiot.

Lastensuojelun työntekijät täyttivät Tikka-työkuormituskyselyn syksyllä 2013. Vastausten perusteella nousseiden ongelmien keventämistä ja ratkaisuja esimiestoiminnan keinoin käsiteltiin koko vuoden ajan lastensuojelun johtoryhmän kanssa.

Vuodelle 2014 suunniteltua työyhteisötason toimintaa ei organisaatiouudistuksen vuoksi pystytty toteuttamaan varhaiskasvatusyksiköissä. Esimiesten kautta tapahtuvan kehittämistoiminnan todettiin olevan mahdotonta, kun esimieskunta toimi epävarmuuden keskellä ja organisaation rakenteet ympärillä muuttuivat.

Arvioita työhyvinvointihankkeesta

Työhyvinvointihankkeen toiminnan myötä on havaittu, että esimiesten toiminnalla on suuri merkitys työyksikön hyvinvoinnille.
Työkuormitusta syntyy esimerkiksi epäselvistä työjärjestelyistä, perustehtävän kannalta turhaksi koettujen työsuoritteiden tekemisestä ja epäjohdonmukaisesta esimiestoiminnasta.
Työn tavoitteet ovat työntekijöille pääosin selviä, mutta työpaikan pelisääntöjä ei aina ole luotu tai luotuja pelisääntöjä ei noudateta. Työyksiköissä myös koetaan, että positiivista palautetta ei saada tai anneta tarpeeksi, eikä työnantajan aina koeta arvostavan työntekijöitä.

Hyvinvointianalyysimittausten perusteella on selvinnyt, että fysiologista kuormitusta ilmenee paljon myös vapaa-ajalla. Työ ei ole ainoa tekijä, joka aiheuttaa työntekijöille fysiologista stressiä. Ihmisten käsitys harrastamansa liikunnan tehosta on usein virheellinen. Moni kokee liikkuvansa tehokkaammin kuin tosiasiassa tekee. Viivästyneelle unen aikaiselle palautumiselle löytyy yleensä hyvin arkisia syitä (mm. alkoholi, ruokailutottumukset, liian raskas liikunta liian myöhään illalla). Hyvän fyysisen kunnon aiheuttama hyöty palautumisen kannalta näkyy mittauksissa. Riittävän tehokasta liikuntaa säännöllisesti jo jonkin aikaa harrastaneet henkilöt palautuvat yleensä unen aikana hyvin. Hyvä yöuni parantaa jaksamista, ja hyvä fyysinen kunto takaa paremman työkyvyn fyysisesti kuormittavissa töissä.

Työntekijät ovat pääosin erittäin kiinnostuneita omasta ja työyksikkönsä voinnista ja haluavat mielellään parantaa sekä omia voimavarojaan että työn sujuvuutta.
Vuonna 2014 tehdyssä vaikuttavuuskyselyssä Työhyvinvointitalkoot-toiminnan todettiin auttaneen sekä omien terveystottumusten parantamisessa että työpaikan ongelmien ratkomisessa.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi henkilöstöhallinnon talousarvioesityksen joulukuussa 2014 ja työhyvinvointihanke sai näin jatkoa vuodelle 2015.

10.2 Sujuva-toimintamalli esimiestyössä

Vuoden 2013 alussa käyttöön otettiin Sujuva-toimintamalliksi nimetty kokonaisuus, joka on kooste kaupungin työhyvinvoinnin johtamisen käytännöistä. Toimintamalli pitää sisällään työntekijöiden työkykyyn, työyhteisöjen toimivuuteen ja työturvallisuuteen liittyvät näkökulmat. Tavoitteena on tukea työn sujuvuutta yksiköissä niiden toimintaedellytyksiä parantamalla ja sairauspoissaoloja vähentämällä. Toimintamallin sisällöt on koottu henkilöstöhallinnon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon edustajien sekä pääluottamusmiehen muodostamassa työryhmässä. Tavoitteena on myös sujuva yhteistyö työhyvinvointitoimijoiden kesken.

Keskeisessä roolissa Sujuva-toimintamallin toteuttamisessa ovat kaupungin esimiehet. Osana toimintamallia on määritelty työhyvinvoinnin johtamisen periaatteet. Niiden mukaisesti Salon kaupungin esimies

- Seuraa säännöllisesti työntekijöidensä sairauspoissaoloja
- Raportoi säännöllisesti yksikkönsä työhyvinvoinnin tunnuslukuja ja käy keskustelua niistä työntekijöidensä ja esimiehensä kanssa
- Reagoi varhaisessa vaiheessa työntekijän työkykyyn, työyhteisön toimintakykyyn ja työturvallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin
- Käyttää aktiivisesti kaupungin ohjeita ja toimintamalleja työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä osallistuu niiden käyttöä tukevaan koulutukseen

- Hyödyntää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation ja henkilöstöhallinnon tukea työhyvinvoinnin edistämisessä
- Aktivoi työntekijöitään huolehtimaan sekä omasta että omalta osaltaan koko yksikön työhyvinvoinnista
- Huolehtii omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan sekä reagoi myös omalla kohdallaan varhain niiden heikkenemisen merkkeihin

Sujuva-toimintamallin sisällöt on koottu esimiesten intra-sivustolle, joka pitää sisällään sekä aiemmin käytössä olleita että uusia tai päivitettyjä ohjeistuksia ja tukimateriaaleja.

Seurannan systematisointi raportointikäytännön myötä
Osana Sujuva-toimintamallia esimiehet raportoivat kolme kertaa vuodessa oman yksikkönsä tilannetta. Raportoitavat teemat liittyvät mm. toimivaan arkeen työssä, sairauspoissaoloihin, varhaisen ja tehostetun tuen toimenpiteisiin, turvallisuuspoikkeamiin, tukitarpeisiin, Sujuva-mallin palautteeseen ja toiminnan kehittämiseen. Raportoinnilla kerätään tietoja mm. työhyvinvointijohtamisen toimenpiteiden toteutumisesta sekä kehityskeskustelujen, sairauspoissaolojen ja turvallisuuspoikkeaminen määrien kehityksestä. Vuosi 2014 oli toinen Sujuva-raportointivuosi.

Raportoinnin avulla parannetaan tiedonkulkua kaupungin johdon tasolle, saadaan henkilöstöhallinnon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon tietoon yksiköiden tukitarpeita sekä vahvistetaan mahdollisuuksia puuttua hälytysmerkkeihin riittävän varhaisessa vaiheessa. Raportointikoosteet tukevat keskustelua Sujuva-toimintamallin teemoista, kehittämistoimenpiteiden suunnittelua ja hyvien käytäntöjen jakamista esimiespalavereissa.

Raportoinnin avulla systematisoidaan esimiesten toteuttamaa seurantaa sekä muistutetaan esimiesvelvoitteista, joista osa perustuu lainsäädäntöön ja joilla pystytään vaikuttamaan henkilöstökustannuksiin esim. tapaturmia ennaltaehkäisemällä. Raportoiminen edellyttää esimieheltä normaaliin esimiestyöhön käytettyä aikaa sekä raportointitietojen täyttämistä erilliseen raportointipohjaan.

Huomioita Sujuva -osavuosiraportoinneista

Raportoivien esimiesten määrä
Tavoitteena on, että kaikki esimiehet raportoivat oman yksikkönsä osalta kolme kertaa vuodessa. Raportoijien määrä on muuttunut vuoden aikana ja 31.12.2014 esimiehiä oli 149: ensimmäisen osavuosiraportoinnin yhteydessä toukokuussa raportoivia esimiehiä oli 109 (127 vuonna 2013), kolmannen osavuosiraportoinnin tiedot koottiin tammikuussa 2015, jolloin raporttiin vastasi143 (151 vuonna 2013) esimiestä. Viimeisen vuosikolmanneksen vastausprosentti oli 86. Viimeisen osavuosiraportoinnin tiedot kattoivat 2.919 (2.890 vuonna 2013) työntekijää.

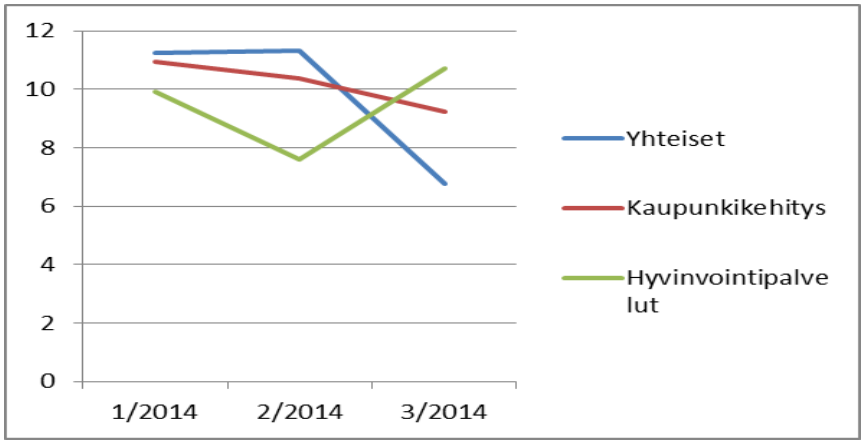
Kehityskeskustelujen toteutuminen
Sujuva-toimintamalli sisältää esimiestyön tukiaineistoja toimivan työarjen varmistamiseen, varhaisen tuen toteuttamiseen sekä tehostetun tuen tilanteisiin liittyen. Raportoinnin yhteydessä toimivan arjen toimenpiteinä seurataan kehityskeskustelujen ja työyksikköpalaverien toteutumista. Esimiesten raportoimat tiedot kehityskeskustelujen toteutumisesta kertovat, etteivät keskustelut ole vuosittainen käytäntö kaikissa yksiköissä. Palvelualueista alhaisin toteumaprosentti oli kaupunkikehityksessä, jossa kehityskeskustelut oli vastausten perusteella käyty 50 % (64 % vuonna 2013) kanssa työntekijöistä. Hyvinvointipalveluissa toteumaprosentti oli 78 % (Vuonna 2013 sosiaali- ja terveystoimen toteumaprosentti oli 69 % ja sivistystoimen 83 %). Yhteisten palvelujen (konsernipalvelut, sisäinen tarkastus, liikelaitokset, lupa- ja valvonta-asiat) osalta raportoivat esimiehet olivat käyneet keskustelut 60 % (84 vuonna 2013) kanssa työntekijöistä, joskin toteumaprosentti ilman lomituspalvelujen tietoja oli 94 % (100 % vuonna 2013). Prosenttiluvut antavat suuntaa keskustelujen todellisista toteutumisista, johtuen mm. siitä, ettei raportointitietoja ole kaikista yksiköistä.

Etätyön tekeminen
Syys-joulukuun raportointijaksossa kartoitettiin etätyön tekemisen laajuutta organisaatiossa. Etätyöllä tarkoitetaan työnteon muotoa, jossa työ tehdään joko osin tai kokonaan kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja sen toteuttamisessa käytetään useimmiten apuna tietotekniikkaa. Etätyöstä sovitaan esimiehen kanssa ja siitä ja sen ehdoista tehdään kirjallinen sopimus. Selkeästi eniten etätyölupia oli yhteisissä palveluissa (17,7 %). Kaupunkikehityksessä etätyölupia oli 2,7 % työntekijöistä

ja hyvinvointipalveluissa 1,5 %:lla työntekijöistä. Etätyölupien määrä oli suoraan yhteydessä palvelualueella tehtävän työn luonteeseen.

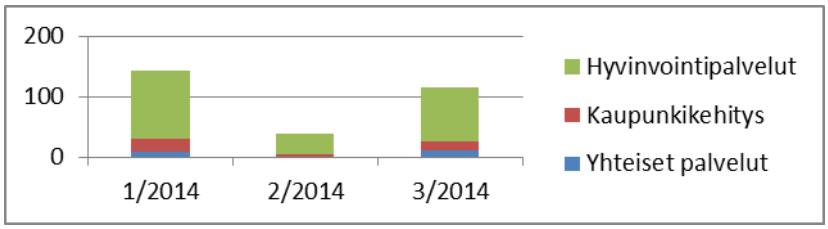
Sairauspoissaolojen seuranta
Osavuosiraportointia varten esimiehet seuraavat, kuinka monella työntekijällä sairauspoissaoloja on neljän kuukauden aikana kertynyt 10 kalenteripäivää ja koko vuoden aikana 30 kalenteripäivää. 10 sairauspoissaolopäivää kolmannesvuoden aikana on hälytysraja, jonka täyttyessä esimies on ohjeistettu ottamaan sairauspoissaolot työntekijän kanssa puheeksi ja tarpeen vaatiessa ryhtymään muihin toimenpiteisiin. 30 sairauspoissaolopäivän täyttyessä esimies on lainsäädäntöön perustuen velvollinen olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon.

Kaaviossa alla on kuvattu esimiesten raportoimiin tietoihin perustuen 10 päivää sairastaneiden työntekijöiden osuuden kehittymistä vuoden 2014 aikana. Hyvinvointipalveluiden osuuden lasku toisella raportointikierroksella perustuu pitkälti koulujen kesäkeskeytykseen. Laskua keskipitkien sairauslomien kertymisessä on vuoden aikana ollut yhteisissä palveluissa (tammi-huhtikuussa 10 sairauspoissaolopäivää 11 % ja syys-joulukuu 7 %) ja kaupunkikehityksessä (tammi-huhtikuu 11 % ja syys-joulukuu 9 %). Hyvinvointipalveluissa keskipitkien sairauslomien määrä suhteessa työntekijämäärään on noussut (tammi- huhtikuu 10 % ja syys-joulukuu 11 %).



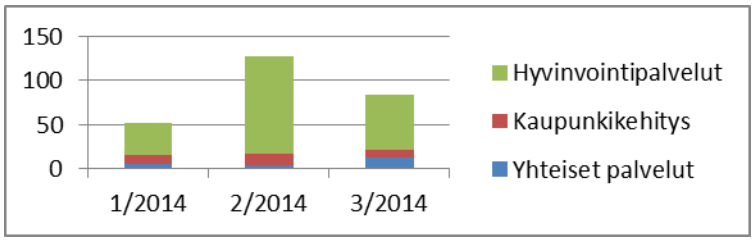
Kaavio. Niiden työntekijöiden osuus, joilla raportointijaksoilla ollut 10 sairauspoissaolopäivää

Vähintään 30 päivää sairauslomalla olleiden määrä palvelualueilla vaihteli vuoden aikana eri raportointijaksoilla välillä. Touko-elokuun raportointijaksolla määrä oli selkeästi vähäisempi kuin alku- ja loppuvuoden vuosikolmanneksilla.



Kaavio: Vähintään 30 päivää sairauslomalla olleiden määrä

Vuosilomien/Säästövapaiden siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi
1.3.2014 alkaen työntekijällä on ollut oikeus pyytää vuosilomansa/säästövapaansa siirtämistä työkyvyttömyyden vuoksi ennen vapaan alkua tai sen jo alettua. Mikäli työntekijä/viranhaltija haluaa siirtää työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- ja säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, tulee työkyvyttömyydestä toimittaa lääkärin, terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus.

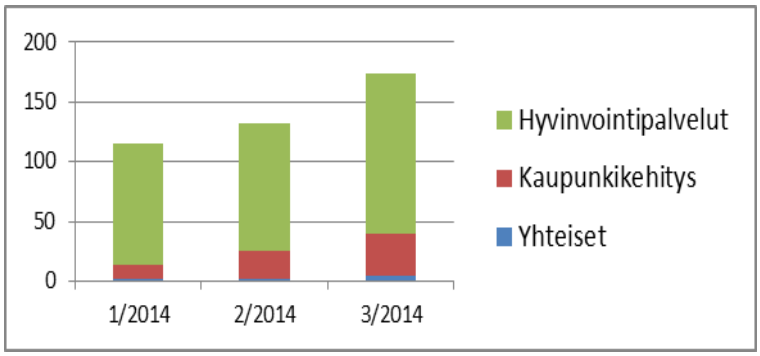


Kaavio: Työkyvyttömyyden vuoksi siirrettyjen vuosilomien/säästövapaiden pyyntöjen määrä

Maalis-huhtikuussa työkyvyttömyyden vuoksi siirrettyjen vuosilomien/säästövapaiden siirtopyyntöjä tehtiin selkeästi vähemmän koko organisaatiossa kuin vuoden lopun raportointijaksossa. Vuoden aikana tietoisuus vuosilomien/säästövapaiden siirtämisen mahdollisuudesta todennäköisesti lisääntyi ja tämä lisäsi siirtämispyyntöjen määrää. Pyyntöjä tehtiin lisääntyvästi kaikilla palvelualueilla. Yhteisissä palveluissa pyyntöjen määrä kaksinkertaistui, kaupunkikehitys määrä pysyi samansuuruisena ja hyvinvointipalveluissa määrä kaksinkertaistui tammi-huhtikuun ja syys-joulukuun raportointijaksojen välillä.

Varhaisen tuen toimenpiteiden toteutuminen
Raportointikäytännöllä ja systemaattisella seurannalla pyritään kiinnittämään huomiota niihin tilanteisiin, jotka edellyttävät esimieheltä varhaisen tuen toimintatavan mukaista puheeksi ottamista. Hälytysmerkkeinä toimivat sekä sairauspoissaolorajat että esimerkiksi muutokset työntekijän työkäyttäytymisessä. Osavuosiraporteissa esimiehet raportoivat toteutuneiden puheeksi ottojen sekä perusteellisempien varhaisen tuen neuvottelujen määriä.

Kaaviossa alla on kuvattu raportoitujen sairauspoissaoloihin liittyvien puheeksiottokeskustelujen lisääntyminen vuoden aikana. Keskustelujen määrä on kasvanut erityisesti Kaupunkikehityksessä. Tammi-huhtikuussa palvelualueella käytiin 3 keskustelua/kk ja syys-joulukuussa lähes 9 keskustelua/kk eli keskustelujen määrä lähes kolminkertaistui. Hyvinvointipalveluissa sairauteen liittyvien puheeksiottokeskustelujen määrä kasvoi edelleen. Tammi-huhtikuussa palvelualueella käytiin 25 keskustelua/kk ja syys-joulukuussa 34 keskustelua/kk. Yhteisissä palveluissa keskustelujen määrä tuplaantui tammi-huhtikuun ja syys-joulukuun raportointijaksoa verrattaessa määrän ollessa edelleen pieni (1 keskustelu/kk).

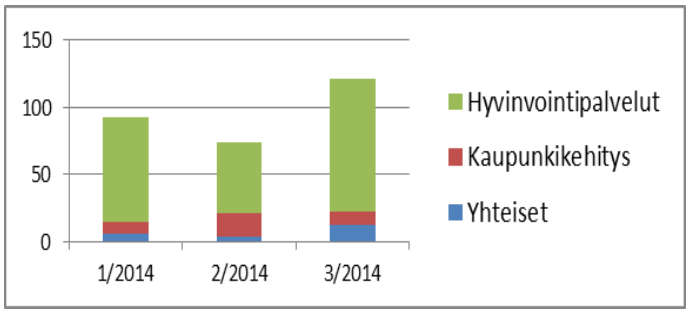


Kaavio: Sairauspoissaolojen vuoksi suoritettujen puheeksi ottojen määrä palvelualueilla

Raportointijaksolla käytyjen puheeksiottokeskustelujen kokonaismäärä nousi verrattaessa tammi-huhtikuun ja syys-jouluun raportointijaksoa. Sairauspoissaolojen määrän kasvu selittää osan keskustelujen määrällisestä kasvusta. 10 päivää sairaana olleiden työntekijöiden määrä nousi vuoden aikana hyvinvointipalveluissa. Kaupunkikehityspalveluissa ja Yhteisissä palveluissa 10 päivää sairauden vuoksi poissaolleiden ilmoitetut määrät laskivat, mutta sairauteen liittyvien keskustelujen määrät kasvoivat silti näillä palvelualueilla. Puheeksiottokeskustelujen lisääntyminen perustuu sekä hälytysmerkkien tarkempaan huomioimiseen kuin todellisten tilanteiden lisääntymiseen niiden takana. Sujuva-toimintamallin teemojen esillä pitämisellä ja osavuosiraportoinnilla on toistuvasti muistutettu esimiesten seuranta- ja puuttumisvelvollisuudesta ja siten tuettu aktiivista tarttumista varhaisen tuen toimenpiteisiin. Tämä näkyy myös esimieskommenteissa:

- *"Ne ovat tuoneet tietyntyyppistä ymmärrystä poissaolojen suhteen esimiehelle ja myös tapauksesta riippuen/ poissaolon syystä tukea työntekijälle ja auttaneet töihinpaluussa."*
- *"Keskusteluissa minulle on kerrottu luottamuksellisia terveyteen liittyviä asioita ja sairaspoissaoloille on selvät syyt."*
- *"Selkeät sairastelut ovat olleet poissaolojen syynä. On yhdessä pohdittu, onko työpaikalla jotain, mihin pitäisi puuttua."*

Alla olevassa kaaviossa on kuvattu muiden kuin sairauspoissaoloihin liittyvien tilanteiden puheeksi ottaminen palvelualueilla. Näitä tilanteita ovat mm. ristiriitatilanteet, töiden sujumattomuus ja organisaation/työelämän pelisääntöjen noudattamatta jättäminen. Näiden keskustelujen määrä on kasvanut vuoden aikana.

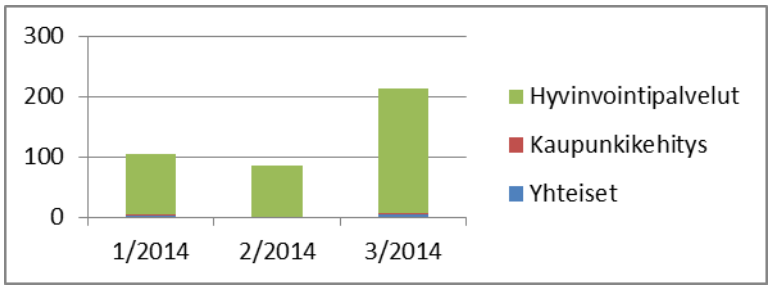


Kaavio: Muiden kuin sairauspoissaoloihin liittyvien hälytysmerkkien puheeksi ottaminen palvelualueilla

Vuoden aikana keskustelujen määrä tuplaantui yhteisissä palveluissa: tammi-huhtikuussa pidettiin yksi keskustelu/kk ja syys-joulukuussa oli kolme keskustelua/kuukausi. Kaupunkikehityksessä keskustelujen määrä tuplaantui toisen kolmanneksen aikana, mutta syys-joulukuussa keskusteluja pidettiin saman verran kuin tammi-huhtikuussa eli 2,5 keskustelua/kk. Hyvinvointipalveluissa keskustelujen määrä kasvoi ja oli tammi-huhtikuussa 19,5 keskustelua/kk ja syys-joulukuussa 24,5 keskustelua/kk.

Esimiehet kommentoivat näitä keskusteluja seuraavasti:
- *"Ristiriita tilanne jatkunut jo pitkään, keväästä asti, eli yhteisymmärrykseen pääseminen erittäin vaikeaa."*
- *"Neuvottelu selvensi käytänteitä."*
- *"Keskustelu on edesauttanut työmotivaation lisääntymiseen. Asennekasvatusta kuitenkin tarvitaan jatkuvasti."*

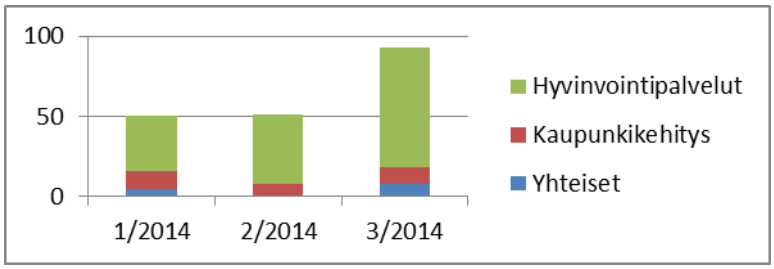
Turvallisuuspoikkeamien seuranta
Keräämällä esimiehiltä raportointitietoja vaara- ja läheltä piti -tilanteista sekä tapaturmista tehdyistä ilmoituksista pyritään kiinnittämään huomiota turvallisuuspoikkeamien yleisyyteen ja niiden ennaltaehkäisyn tärkeyteen. Kaaviossa alla on kuvattu raportoitujen turvallisuuspoikkeamien määriä eri raportointikierroksilla.



Kaavio: Läheltä piti -tilanteista tehdyt ilmoitukset palvelualueittain

Raportointitiedot viittaavat ainakin joltain osin vakiintuneisiin turvallisuuspoikkeamien ilmoituskäytäntöihin Hyvinvointipalveluissa. Siellä tiedot ovat myös oikeansuuntaisia: tehtyjä ilmoituksia vaara- ja läheltä piti –tilanteista on selvästi toteutuneita tapaturmia enemmän. Tavoitteena on, että läheltä piti -ilmoitusten käsittelyllä ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymällä pystytään ennaltaehkäisemään vastaavia tapaturmia jatkossa. Raportoitujen tieto-

jen perusteella tämä ei toteudu teknisen toimen ja yhteisten palvelujen alueella, joissa läheltä piti -ilmoituksia on tehty yksittäisiä.



Kaavio: Tapaturmista tehdyt ilmoitukset palvelualueittain

Kaupunkikehityksessä ja yhteisissä palveluissa tapaturmailmoitusten määrä on ollut samansuuruinen ja niitä on tehty 0-4 kolmannesvuosittain. Yhteisten palvelujen alueella tapaturmat ovat painottuneet hallintopalveluihin kuuluvaan lomituspalveluyksikköön. Hyvinvointipalveluissa tapaturmailmoitukset ovat tuplaantuneet tammi-huhtikuun ja syys-joulukuun raportointijaksoja verrattaessa.

Esimiesten esiintuomat tukitarpeet
Raportointikäytännön yhtenä tavoitteena on saada työhyvinvointitoimijoiden tietoon yksiköiden ja esimiesten tukitarpeita. Esimiehet ovat toivoneet organisaation yhteisten koulutusten järjestämistä. Lisäksi esimiehet ovat toivoneet vertaiskeskustelumahdollisuuksien järjestämistä joko yhteisen teeman ympäriltä tai samankaltaista työtä tekevien kanssa. Lisäksi esimiehet ovat toivoneet organisaation, tehtäväkuvien ja esimiestehtävien nopeaa selkiytymistä. Esimiehet ovat toivoneet edelleen yhteistyötä henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.

Erityistä tukea esimiehet ovat toivoneet omiin tehtäviinsä sekä työyksikön toimintaan.

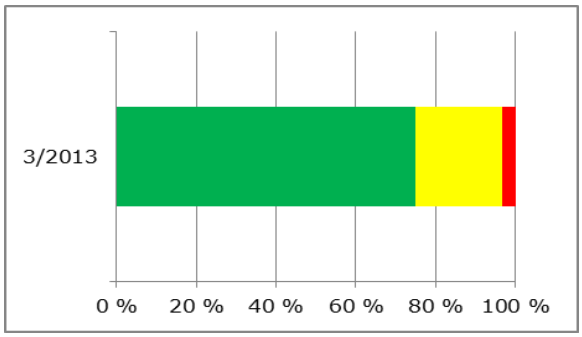
Vuoden aikana tammi-huhtikuun, touko-elokuun ja syys-joulukuun raportoinnissa esimiehet kuvasivat omaan ja työyhteisön työssä jaksamiseen vaikuttaneen
- organisaatioon liittyvät asiat: epäselvä organisaatiotilanne, esimiesten puuttuminen vaihtuvuuden vuoksi
- työhön liittyvät asiat: esimiesten oman työn epäselvyydet, työajan riittämättömyys, työn henkisen kuormittavuuden kasvu, työtehtäviin tulevat muutokset lyhyellä aikataululla, yllättävät uhka- ja vaaratilanteet
- työyhteisöön liittyvät asiat: lukuisien poissaolojen vaikutus, vajaalla henkilökunnalla työskentely, sijaisten rekrytoinnin vaikeudet, henkilöstön väsyminen ja ristiriitatilanteet

Esimiesten omaa työssä jaksamista ovat tukeneet esimiehen oma toiminta ja uusien tehtävien myötä tulleet uudet haasteet. Työssä jaksamista ovat tukeneet erityisesti myös
- esimiehen oma esimies
- työnohjaus
- hyvä työyhteisö
- henkilöstöpalvelut
- työsuojelu
- työterveyshuolto

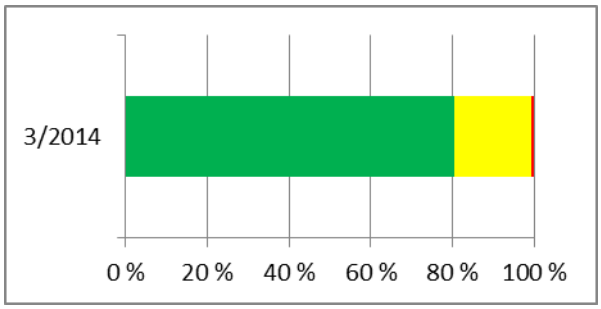
Työn sujuvuuden arviointi
Osana osavuosiraporttia esimies arvioi raportointijaksoa liikennevalojen väritystä käyttäen. Väreillä on tällöin seuraavat merkitykset:

- vihreä: työt ovat pääosin sujuneet
- keltainen: työn sujuvuudessa on ollut haasteita
- punainen: työn sujuvuudessa on ollut selviä ongelmia

Esimiesten arvio töiden sujumisesta oli samansuuntainen kaikkialla organisaatiossa. Kuten alla olevista kaavioista on nähtävissä, valtaosa esimiehistä on arvioinut yksikkönsä töiden sujuvuuden pääosin parantuneen vuoden aikana. Perustyö on sujunut, vaikka erilaiset muutokset ovat vaikuttaneet työhön ja työmotivaatioon työyksiköissä. Huomioitavaa on myös, ettei vuoden 2014 aikana tehty lomautuspäätöksiä.



Kaavio. Työn sujuvuuden arvio syys–joulukuussa 2013



Kaavio: Työn sujuvuuden arvio syys-joulukuussa 2014

Esimiesten näkemyksen mukaan arkityön sujuvuuteen työyksiköissä on vaikuttanut erityisesti organisaatiomuutos. Organisaatiomuutosta on tehty pitkään ja eri päätösten tekeminen on vienyt aikaa. Muutoksen pitkittyminen on aiheuttanut epätietoisuutta niin esimiesten omassa työssä kuin työyksikköjenkin toiminnassa. Työnjako eri tahojen kanssa ei ole ollut selkeää. Lisäksi arkityön sujuvuuteen ovat vaikuttaneet rekrytointikiellon jatkuminen, sairauslomien aiheuttamat poissaolot ja sijaisten saannin hankaluus. Myös asiakasmäärien kasvu ja haasteelliset asiakkaat ovat olleet haaste arkityön sujumisessa. Myös tilat ja niissä esiin tulleet sisäilmaongelmat ovat olleet haasteellisia työyksiköissä. Esimiehet kommentoivat mm:

- *"Esimiehet oireilevat selvästi pitkittyneen organisaatiomuutoksen aiheuttaman epätietoisuuden ja muun sosiaalisen paineen takia. Samat merkit näkyvät myös työntekijöissä. On irtisanouduttu ja jouduttu sairaslomalle"*
- *"Arkityö on ollut niin haastavaa ja kuluttavaa, että se on näkynyt työyhteisössä sairauspoissaoloina ja ylireagointeina arjen tilanteissa."*
- *"Jakson aikana paljon sairauspoissaoloja ja sijaisten saanti vaikeaa."*

Esimiehet antoivat runsaasti myös palautetta oman työyhteisönsä ja koko organisaation kehittämistarpeista. Moni kehittämisehdotus on monistettavissa myös muihin työyksiköihin organisaatiossa:

- *"tehtävien priorisointi, työnjaon selkiinnyttäminen, tehtävien uudelleenjärjestelyt"*
- *"prosessien hiominen"*
- *"tehtäväkuvien tarkennukset ja työtehtävien jakaminen tasapuolisesti työyksikössä"*
- *"osaamisen tason riittävyyden varmistus"*
- *"pelisääntöjen/toimintatapojen kehittäminen"*
- *"johtamisjärjestelmän määrittely"*
- *"työrauha!*
- *"yhteistyön tekeminen eri tahojen (mm. työyksiköt, palvelualueet, poliitikot) kanssa organisaatiossa"*

Raportointikäytännön vaikuttavuus
Kussakin osavuosiraportissa esimiehellä on ollut mahdollisuus antaa palautetta Sujuva-toimintamallista ja raportoinnista. Esimiesten kannanotot ovat olleet monipuolisia ja samansuuntaisia eri puolilla organisaatiota:

- *"Sujuva muistuttaa esimiestä huolehtimaan kaupungissa yhteisesti sovituista asioista. Myös työntekijöiden tilanteet pysyvät paremmin mielessä säännöllisestä raportoinnista johtuen."*
- *"Hyvä malli ja hyvin sujuu!"*
- *"Joka kerta yhtä haasteellinen ja harmaita hiuksia aiheuttava"*
- *"Ei oikein palvele meitä."*

Sujuva toiminnan raportointi on tukenut vaihtelevasti esimiehen sairauspoissaolojen seurantaa:

- *"Ihan ok. Vaikkakin tiesin poissaolojen tulokset ilman raportin ottamistakin."*
- *"Tätä kirjoittaessa tulee itsekin arvioitua yksikkömme viimeaikaista selviytymistä ja kiteytettyä asioita."*

Esimieskommenttien perusteella Sujuva-toimintamalli on vaihtelevasti tukenut ja auttanut esimiestä työhyvinvointijohtamisessa. Toimintamalli on sujuvoittanut ja systematisoinut seurantaa. Toisaalta raporttiin vastaaminen koettiin haastavana eikä hyötyä vastaamisesta nähty itselle eikä omalle työyksikölle. Esimiehet vastasivat koko organisaatiossa samansuuntaisesti eivätkä myönteiset tai kielteiset kannanotot keskittyneet erityisesti mihinkään yksikköön. Esimiehet ovat arvioineet työyksiköiden arkityön sujuvuuden kuitenkin parantuneen ja työn sujuvuuteen liittyvien ongelmien vähentyneen raporttien 3/2013 ja 3/2014 perusteella.

10.3. Uudelleensijoitukset

Uudelleensijoituksella tarkoitetaan kaupungin vakituisen työntekijän siirtymistä organisaation sisällä uuteen tehtävään terveydellisiin syihin perustuen. Tällöin työntekijän työkyky on olennaisesti muuttunut, eikä työskentely nykyisissä työtehtävissä ole enää mahdollista tai nähtävissä on työkyvyn menettämisen uhka lähivuosien aikana. Uudelleensijoitusten toteutuksessa korostuu tiivis yhteistyö työntekijän, työterveyshuollon, esimiesten ja henkilöstöhallinnon välillä. Uudelleensijoituksella voidaan tukea työntekijän työhön paluuta pitkältä sairauspoissaolojaksolta sekä ehkäistä työkyvyn alenemisesta johtuvia sairauspoissaoloja jatkossa. Työntekijän työkyvyn tukemisessa uudelleensijoitus ei ole ensisijainen vaihtoehto, vaan ratkaisuja tulee ensisijaisesti hakea työntekijän vakituisessa työyksikössä tehtävien räätälöinnin, ergonomiaratkaisujen ja muiden tukitoimien avulla.

Uudelleensijoitusten toteutuksessa voidaan hyödyntää ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä eli työkokeilua ja uudelleenkoulutusta, joiden järjestämisestä vastaa pääsääntöisesti Keva. Työkokeilun avulla voidaan tukea sekä työntekijän työhön paluuta omaan tehtävään että tämän työkykyä vastaavan uuden tehtävän löytymistä.

Uudelleensijoitusprosessissa mukana olevien työntekijöiden yleisimmät ammatit ovat lähihoitaja, hoitaja ja laitoshuoltaja ja yleisimmät syyt prosessin käynnistymiselle ovat olleet tuki- ja liikuntaelinten oireet. Kaupunki on voinut vuoden 2014 aikana täyttää lähinnä sosiaali- ja terveystoimen hoitotyön avoimia tehtäviä ja siksi uudelleensijoitettaville on ollut haastavaa löytää fyysisesti kevyttä korvaavaa työtä.

11. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Vuoden 2014 aikana henkilöstö- ja koulutussuunnitelma oli saatettava uuden lain tasalle. Nämä vaatimukset on otettu huomioon vuoden 2015 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa.

Vuoden 2014 alustava koulutussuunnitelma käsiteltiin yt-elimessä 10.12.2013. Suunnitelmaa on päivitetty vuoden 2014 aikana ja näitä muutoksia on käsitelty yt-elimessä 9.4.2014.

Valtioneuvosto antoi 5.9.2013 eduskunnalle lakiesitykset, joilla toteutetaan hallituksen raamisopimuksen yhteydessä syksyllä 2011 antama sitoumus käynnistää valmistelu koulu-

tus- ja työhyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi ja vastaavan järjestelyn toteuttamiseksi julkisella sektorilla. (HE 95/2013 ja 99/2013.)

Uudistuksen 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.

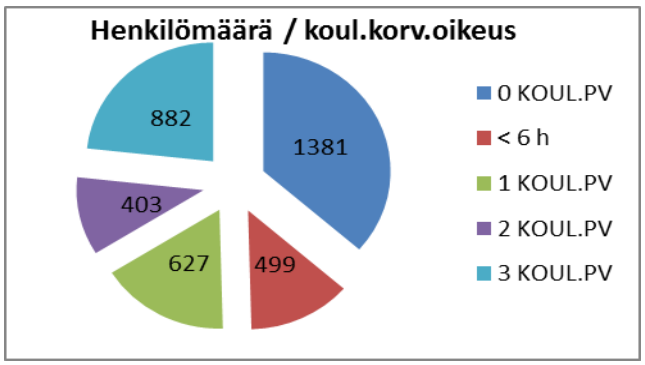
Kunnille ja kuntayhtymille sääntely tarjoaa mahdollisuuden saada osaamisen kehittämistoimiin taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta, jota ne voivat hakea työttömyysvakuutusrahastosta. Vastaavasti kuntakonserniin kuuluvat yritykset voivat osaamisen kehittämistoimien perusteella tehdä lisävähennyksen elinkeinoverotuksessa. Yhteisöverotulon alenema kompensoidaan kunnille.

Uudistuksen olennainen sisältö liittyy osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen: henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimuksen muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistoimien harkinta ja valinta.

Koulutussuunnitelma 2014
Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet toimialoittain. Vuonna 2014 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat: asiahallinto, ammatillinen koulutus, asiakaspalvelu, ensiapu, eläketietous, henkilöstöhallinto, johtamis- ja esimiestaidot, kansainvälisyys, kielitaito, laatu- ja ympäristö, projektinhallinta, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, taloushallinto, tietoturva ja riskienhallinta, tietojärjestelmät ja tietotekniikka, työhyvinvointi, viestintä ja yhteistyö ja yhteistoiminta. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaiset, osa-aikaiset, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyyden tai ves- ja tesperusteella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevien henkilöstöryhmien huomioiminen.

Koulutusseuranta 2014
Toimialojen koulutussuunnitelmien toteutumisen seuranta on toimialueen vastuulla. Koulutusseuranta koulutuskorvausta varten toteutettiin hyödyntämällä palvelualueilla olemassa olleita käytäntöjä, joiden avulla päästiin kohtuulliseen ja todennettavissa olevaan lopputulokseen.
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäiviä oli yhteensä 4.079, joista 2.359 toteutettiin ns. sote-palvelualueilla ja 668 varhaiskasvatuksen työyksiköissä.
Kokonaishenkilömäärästä 3.792 (31.12.2014) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul.päivät	**Henkilömäärä**	**%**
0 KOUL.PV	*1.381*	*36,4 %*
< 6 h	*499*	*13,2 %*
1 KOUL.PV	**627**	16,5 %
2 KOUL.PV	**403**	10,6 %
3 KOUL.PV	**882**	23,3 %
YHT	**1.912**	50,4 %
	3972	



Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 1.912 (50,4 %), joista 627 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 403 henkilöä kahden päivän osalta ja

882 henkilöä kolmen päivän osalta. 499 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettu koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 1.381 henkilöä eli 36,4 %. Tämä luku ei kuitenkaan todista sitä, ettei henkilö olisi ollut koulutuksissa, vaan herättää epäilyksen tiedonkeruun luotettavuudesta. Vuonna 2015 raportoinnin luotettavuuteen (kokopäiväkoulutusten lisäksi sisäiset ja osapäiväkoulutukset tulee raportoida) kiinnitetään erityistä huomiota ja palvelualueiden pyydetään raportoimaan toteutuneet koulutukset annettujen ohjeiden mukaisesti.

Koulutuskorvaus vuodelta 2014
Koulutuskorvausta haetaan Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuosittain 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 2014 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.755 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. TVR:n antaman laskelmakaavan mukaisesti koulutuskorvaus olisi n. 67.000 €.

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2014 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksekästä hoitoa.

Vuoden 2014 lopun tilanteen mukaan 48 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun oppisopimuskeskuksen kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2013 lopussa oli 65 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2012, 2013 ja 2014. Uusia oppisopimuksia solmittiin edellisvuotta enemmän erityisesti koti-, laitostalous ja puhdistuspalvelualalla sekä sosiaali- ja terveysalan lisäkoulutuksessa.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2012	2013	2014
Johtamisen erikoisammattitutkinto	5	4	
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, lisäkoulutus			1
Sosiaali- ja terveysalan lisäkoulutus	2	14	19
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	17	9	5
Laitoshuoltajan ammattitutkinto	1	1	
Karjatalouden ammattitutkinto			
Koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto			
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto	1		
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto	1		
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto	10		
Dieettikokin erikoisammattitutkinto	6	6	
Hotelli-, ravintola- ja suurtalousesimiehen erikoisammattitutkinto	2	1	
Suurtalouskokin ammattitutkinto	4	2	
Perhepäivähoitajan ammattitutkinto		1	1
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto			
Tekniikan ammattitutkinto			
Tekniikan erikoisammattitutkinto	30	25	2
Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto	2		
Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto	2	1	
Liiketalouden perustutkinto, merkonomi	1	1	
Koti-, laitostalous- ja puhdistuspalveluala, lisäkoulutus			20

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 2014 palkatonta virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi haki 26 työntekijää, joista se 24 myönnettiin (vrt. 2013: 24 hakemusta, yksi hylätty hakemus, 2012: 24 hakemusta, yksi hylätty hakemus ja 2011: 26 hakemusta ja se myönnettiin kaikille hakijoille).

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 2014 myönnettiin yksi koulutusapuraha. Vastaavat luvut vuonna 2013 oli kaksi hakemusta, molemmat hylättiin, v. 2012 oli kaksi hakemusta, molemmat hylättiin ja v. 2011 oli viisi hakemusta ja kolmelle se myönnettiin. Hylkäyksien syynä on ollut, että hakemukset eivät täyttäneet apurahalle myöntämiseen asetettuja kriteereitä.

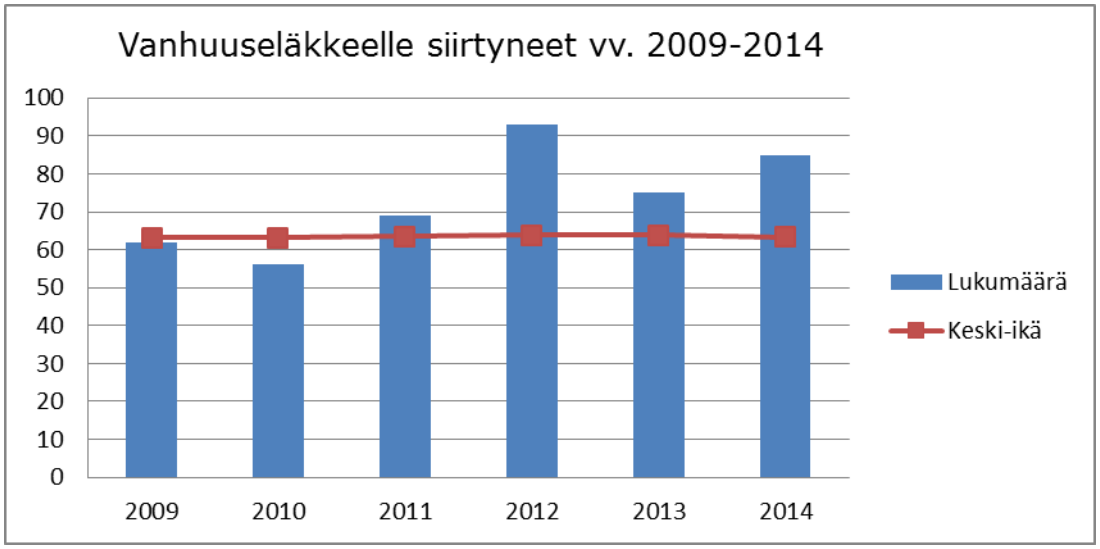
Koulutustyöryhmässä käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloitejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Vuonna 2014 saapui kolme aloitetta, joiden käsitteleminen siirtyi vuodelle 2015. Vuonna 2013 ei saapunut yhtään aloitetta (vrt. v. 2012: 3 aloitetta, v. 2011: 14 aloitetta). Yhdestäkään aloitteesta ei ole voitu maksaa palkkiota.

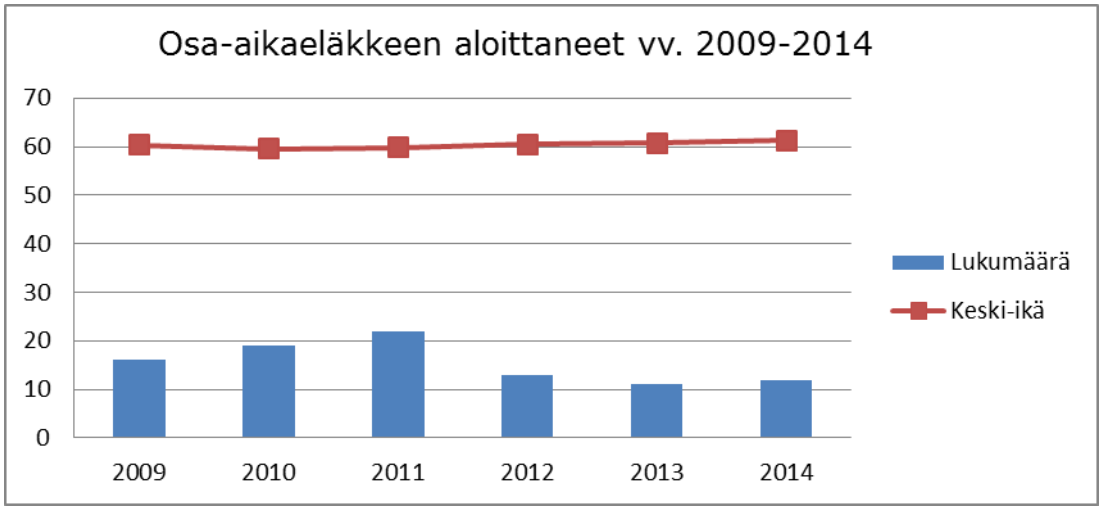
12. Eläköityminen

Eläkelainsäädännön uudistuttua ei vuodesta 2005 lähtien enää ole olemassa varsinaista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä milloin haluaa 63–68 -vuoden iässä. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkeikäjärjestelmän, on vanhuuseläkeikä alle 63 vuotta.

Kertomusvuonna kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 85 henkilöä, määrän ollessa 10 henkilöä suurempi edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2012 lukumäärä oli vielä tätäkin suurempi (93 henkilöä). Tarkasteltaessa vanhuuseläkkeelle siirtyneiden vuosittaisia lukumääriä pidemmällä aikavälillä, on siinä nähtävissä suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä tapahtuva vuosittainen kasvukehitys.

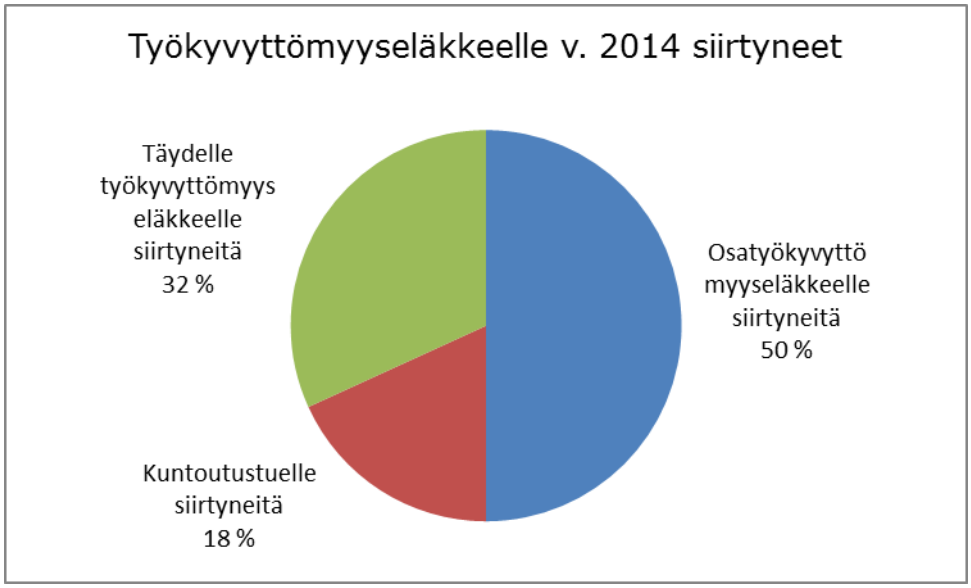
Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet 2014	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	85	63,3
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	12	61,3

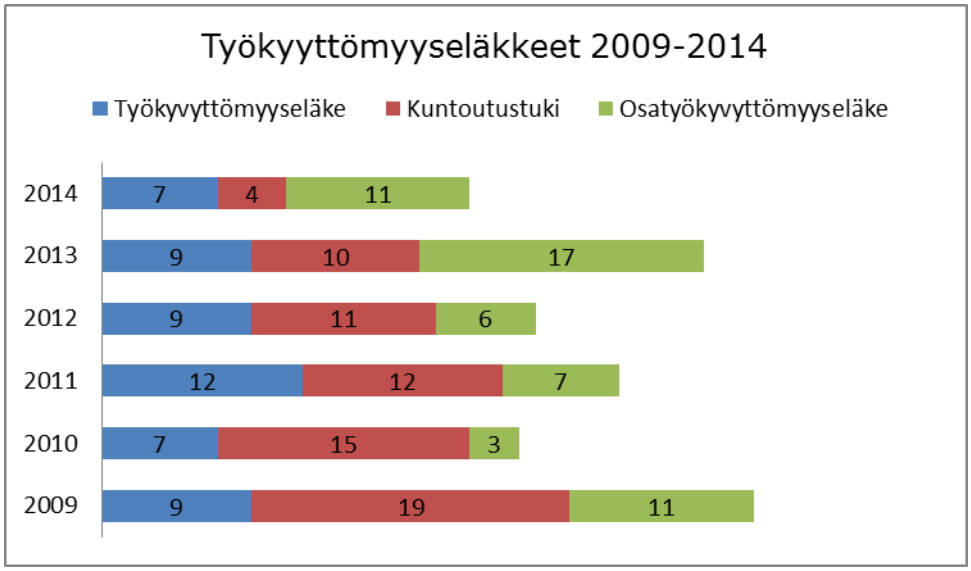




Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeet 2013	**Luku-määrä**	**% koko henkilös-tön mää-rästä**	**Keski-ikä**
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteen-sä, joista	22		
○ Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirty-neitä	11	0,29	58,1
○ Kuntoutustuelle siirtyneitä	4	0,11	50,0
○ Täydelle työkyvyttömyys-eläkkeelle siirtyneitä	7	0,19	60,7





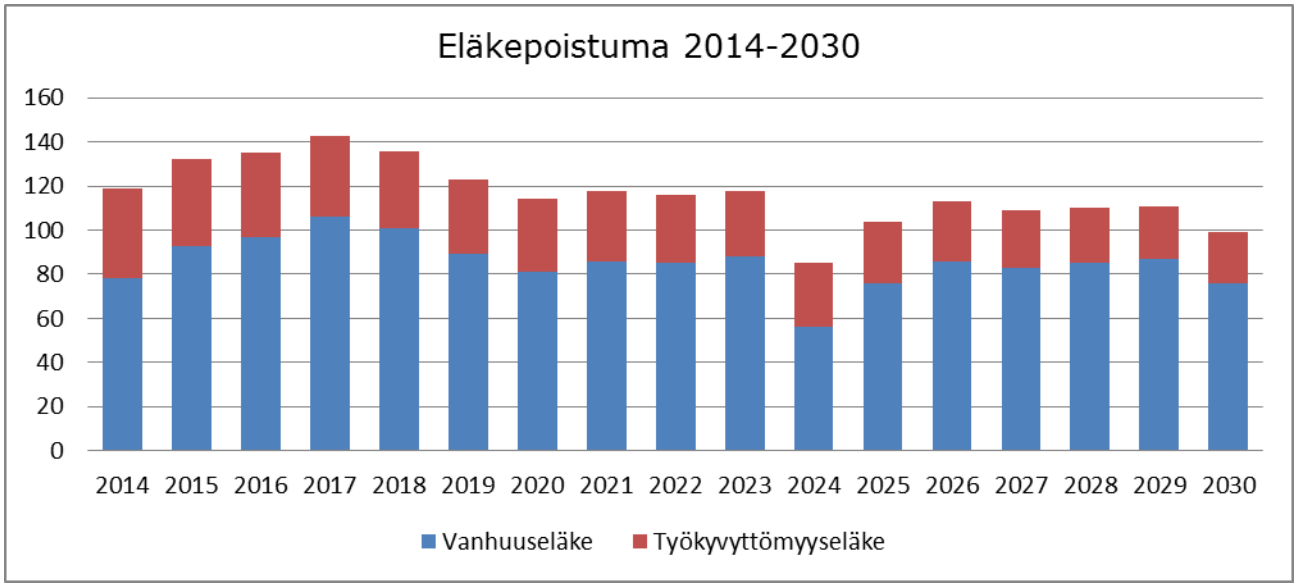
Eläkepoistumaennuste

Jokainen työntekijä voi valita vanhuuseläkeikänsä 63–68 ikävuoden välillä, josta syystä eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista. Alla oleva eläkepoistumaennuste kuvaa Salon kaupungilla vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle tulevaisuudessa siirtyviä. Kevan laatima ennuste pohjaa malliin, jossa poistuma-arvio on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista, jotka ovat olleet Salon kaupungin KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2010.

Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle näkyy lähivuosina voimakkaasti myös Salossa. Poistuma on suurimmillaan vuonna 2017–2018, jolloin vanhuuseläkkeelle on arvioitu jäävän vuositasolla yli 100 henkilöä.

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

Taulukkoon on koottu Kevan eläkepoistuma-arvio vuosille 2014–2030. Arvion mukaan Salon kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä 53,6 % (1.984 henkilöä). Vuoteen 2020 mennessä eläkkeelle on arvioitu siirtyvän 24,4 % (902 henkilöä).



Lähde: Kevan eläketilastot

Kevan tilastojen mukaan suurimmat ammattiryhmät Salon kaupungilla vuosina 2012–2030 eläkkeelle jäävissä ovat:

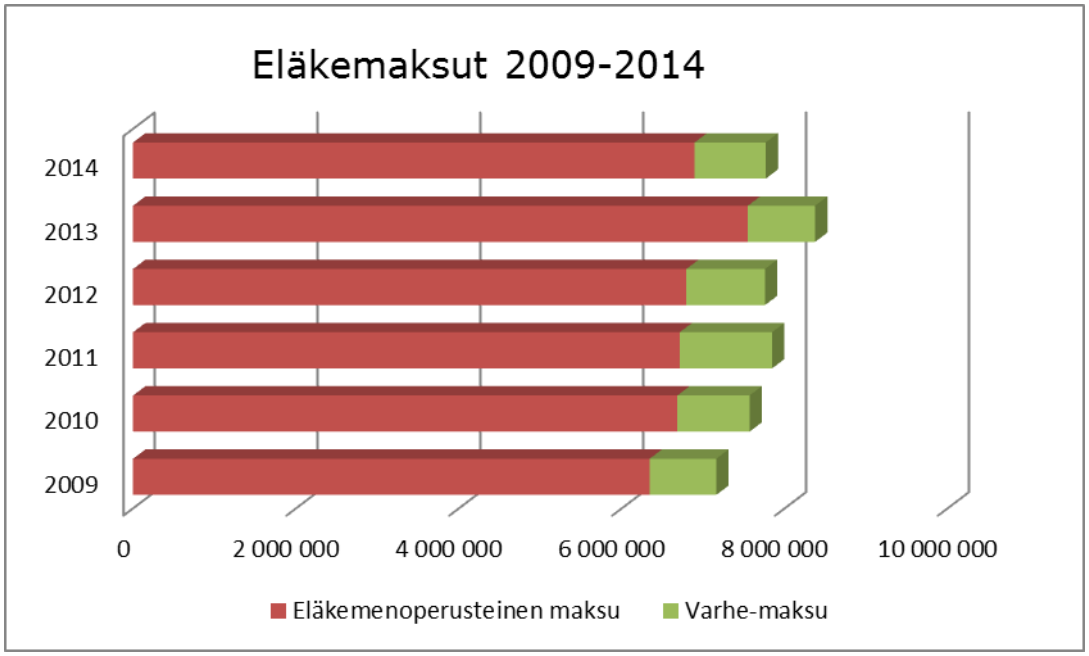
- perus- ja lähihoitajat (741 henkilöä / 48,3 % koko ammattiryhmästä),
- siivoojat (255 henkilöä / 76,5 %),
- luokanopettajat (191 henkilöä / 43,7 %) ja
- lastentarhanopettajat (189 henkilöä / 38,5 %).

Eläkemaksut

Eläkemaksut 2014	**Maksut 1000 euroa**	**%-osuus palkkakus-tan- nuksista**
Varhe-maksu	874	0,7
Eläkemenoperusteinen maksu	6.893	5,6

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

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

Varhe-maksuissa on kolme maksuluokkaa. Suurena työnantajana Salon kaupunki kuuluu ylimpään maksuluokkaan, jolloin työnantaja maksaa varhaiseläkemenot täytenä sen oman henkilöstön osalta, eläkkeen maksamisen alkamisesta 36 kalenterikuukauden ajan.

Kasvaviin kustannuksiin voidaan vaikuttaa kiinnittämällä huomiota työntekijöiden työssä jaksamiseen, edistämällä työntekijän työssä pysymistä ja tukemalla esim. kuntoutustuelle siirtyneiden työntekijöiden työhön paluuta.