Henkilöstökertomus 2016

| Salon kaupunki | Tehdaskatu 2, 24100 SALO | PL 77, 24101 SALO | www.salo.fi | kirjaamo@salo.fi | Y-tunnus: 0139533-1 |

1. Alkusanat ... 2
2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen ... 4
3. Henkilöstö ... 6
3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2016 ... 6
3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2016 ... 7
3.3. Työllistäminen ... 9
3.4. Henkilötyövuodet ... 11
3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2016 ... 11
3.6. Miehet ja naiset 31.12.2016 ... 11
3.7. Henkilöstön ikärakenne ... 12
3.8. Henkilöstön keski-ikä ... 12
3.9. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä ... 12
3.10. Vaihtuvuus ... 12
3.11. Täyttämättä jätetyt vakanssit ... 13
4. Maksetut palkat ja palkkiot ... 13
4.1. Palkkauksen rakenne keskimäärin 31.12.2016 ... 15
5. Poissaolot ... 15
5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain ... 15
5.2. Sairauspoissaolot kuukausittain / koko organisaatio ... 17
5.3. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ... 18
5.4. Poissaolojen palkkakustannukset ... 19
5.5. Harkinnanvaraiset palkattomat poissaolot ... 19
6. Työterveyshuolto ... 19
7. Rekrytointi ... 20
8. Kesätyöntekijät – koululaiset ... 21
9. Yhteistoiminta ... 21
10. Työsuojelutoiminta ... 22
11. Työhyvinvoinnin edistäminen ... 25
11.1. Sujuva –toimintamalli esimiestyössä ... 26
11.2. Uudelleensijoitukset ... 29
12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen ... 30
12.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ... 30
12.2. Johtamisosaamisen koulutuskokonaisuus ... 32
13. Eläköityminen ... 33

1. Alkusanat

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Salon kaupungin henkilöstöä vuodelta 2016 kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Henkilöstökertomus on uuden Salon kaupungin kahdeksas. Raportti on viimeinen, joka laaditaan Pegasos-ohjelmistosta saataviin tietoihin perustuen. Tulevaisuudessa henkilöstöraportti on luvuiltaan tarkempi ja luotettavampi.

Vuodelle 2016 laadittiin kolmen vuoden tauon jälkeen valtuustotason strategiaan sisältyvä tuloskortti. Strategiset päämäärät koskivat strategista ja ennakoivaa johtamista ja päätöksentekoa, innostavaa ja vaikuttavaa esimiestyöskentelyä sekä henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukemista ja kannustamista. Päämääriin kytketyistä tavoitteista tavoitteellisin oli sairauspoissaolojen vähentyminen. Vuonna 2015 henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaolokalenteripäiviä oli ollut 16,6, kun sama luku vuonna 2016 oli 16,3 kalenteripäivää. Tavoite saavutettiin rajaa hipoen. Eläkelaitosten laskennallisen sairauspoissaolopäivän hintaa käyttäen sairauspoissaolojen vähenemisen laskennallinen arvo on ollut yli 400.000 €. Strategian toteuttamista selvitetään luvussa 2.

Vakinaisten työntekijöiden määrä väheni 2,8 prosentilla ollen lukumääräisesti 85 henkilöä. Merkittävimmät tekijät ovat olleet varhaiskasvatuksen ja vanhuspalveluiden rakennemuutokset, joiden johdosta yksiköitä on lakkautettu tai yhdistetty. Vakinaisen henkilöstön määrä laski alle kolmentuhannen työntekijän tammikuussa ja vuoden lopussa se oli 2.943. Vakinaisia palvelussuhteita vuoden aikana päättyi 179 ja vastaavasti 93 vakituista vakanssia täytettiin. Vaihtuvuus oli noin 3 %. Uuden Salon aikana tapahtunut vakanssien väheneminen ilmenee luvussa 3.10 esitetystä kaaviosta.

Henkilöstömenojen kehitys ilmenee havainnollisesti henkilöstömenojen 12 kuukauden liukuvasta summasta luvussa 4.

Henkilöstökertomuksen luvussa 5 selvitetään tarkemmin käytössä olevien tietojen kautta sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot olivat 4.493.253 euroa. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 53,5 prosenttia (vuonna 2015 48,7 %) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 11,6 (13,9) hengityselintulehduksista ja –sairauksista sekä mielenterveysongelmista 12,1 (13,5) prosenttia. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus on merkittävästi kasvanut vuodesta 2015. Poissaolon keston kannalta eniten henkilökunta on poissa 4 – 29 päivää kestävillä sairauspoissaoloilla, joita oli yli 46 % kaikista sairauspoissaoloista.

Maaliskuun alusta alkaen esimiehillä oli oikeus myöntää lupa sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta aiemman 1-3 päivän sijasta. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä oli 9.350, missä on kasvua vuodesta 2015 13,8 prosenttia. Lääkärintodistukseen perustuvissa sairauspoissaoloissa oli lievää laskua, mutta terveydenhoitajien todistusten määrä puolittui.

Vuoden 2016 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 noin 650.000, missä on vähennystä vuodesta 2015 lähes 20 %. Palkattomia päiviä kertyi keskimäärin 1,9 päivää/työntekijä.

Uuden Salon ensimmäiset taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvat irtisanomiset toteutettiin syksyllä. Kaupunginhallituksen päätöksellä irtisanottiin 13 maatalouslomittajaa, joista lopullisesti toteutui yhdentoista lomittajan irtisanominen. Perusteena olivat maatalouden rakennemuutos ja lomituspalvelulain muutokset, jotka edellyttivät maatalouslomittajien ja hallintohenkilökunnan määrän sopeuttamista. Irtisanomisajat päättyvät vuonna 2017.

Kaupunginhallitus päätti 15.12.2015 henkilöstöhallinnon ohjelmistouudistuksesta. Koko vuosi henkilöstöpalveluissa valmistauduttiin uuden ohjelmiston käyttöönottoon. Valmistelua tehtiin yhteistyössä ohjelmistotoimittaja Aditron ja palkkahallinnon palvelut tuottavan Kunnan Taitoa Oy:n kanssa. Valmistelua toteutettiin työpajoissa, projektikokouksissa, määrittelytapaamisissa ja Personec-johtoryhmän kokouksissa. Joulukuussa johtoryhmä päätti aikataulun muuttamisesta siten, että suunnitellun yhtäaikaisen käyttöönoton 1.1.2017 sijasta, ohjelmistot otetaan käyttöön vuoden 2017 ensimmäisten kuukausien aikana. Pääsyynä oli ESS7-käyttöliittymän keskeneräisyys.

Christina Söderlund
Henkilöstöpäällikkö

Yhteismitalliset tunnusluvut

Vuoden 2016 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.

Kaikkia henkilöstöraportointisuosituksen mukaisia tunnuslukuja ei ole mahdollista saada Salon kaupungin käytössä olevasta raportointijärjestelmästä. Henkilöstö- ja palkanlaskentajärjestelmän vaihdosta, joka palkanlaskentajärjestelmän osalta otettiin käyttöön 1.1.2017, johtuen kaikkia aikaisemmin raportoituja tietoja ei ole mahdollista raportoida koko vuoden 2016 osalta, vaan esimerkiksi luvut saattavat olla 30.11.2016 asti. Osa tiedoista joudutaan raportoimaan kahdesta eri järjestelmästä, ja tietojen yhdistetty tulos on liian epävarma raportoitavaksi.

Raportoinnin sisältöön on mahdollista saada muutos vasta vuodelta 2017 laadittavaan henkilöstöraporttiin. Nykyisen Pegasos-henkilöstöhallinnon ohjelmiston käyttö päättyi 31.12.2016.

2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen

Kaupunginvaltuusto hyväksyi strategian vuosille 2016 – 2018 marraskuussa 2015. Kolmen vuoden tauon jälkeen kaupunki sai henkilöstöä koskevat strategiset tavoitteet, jotka ovat strategisen ja ennakoivan johtamisen sekä päätöksenteon varmistaminen, innostavan ja vaikuttavan esimiestyöskentelyn mahdollistaminen ja henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukeminen ja kannustaminen.

1. Varmistaa strategisen ja ennakoivan johtamisen sekä päätöksenteon

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

Henkilöstöohjelman valmistelu käynnistyi yt-elimessä kesäkuussa. Syksyn aikana palvelupäällikkökokous valmisteli asiaa edelleen ja marraskuussa koko henkilökunta pääsi kyselyn kautta vaikuttamaan painopistealueiden valintaan. Vuoden lopussa henkilöstöohjelma oli annettu henkilöstöpalvelujen jatkovalmisteltavaksi. Sen valmistuminen siirtyi vuoteen 2017.

Ohjeistus henkilöstöarviointien toteuttamiseksi tehtiin heti alkuvuonna ja se julkaistiin Santrassa. Arvioinnin velvoittavuus on käsitelty esimiesinfossa. Seurantaa arvioinneista ei ole tehty.

1.2. Toisena strategisena tavoitteena oli tietoinen luottamuksen rakentaminen ja vuorovaikutuksen lisääminen keskeisissä asioissa, jonka keinoiksi määriteltiin oikea-aikainen ja oikeansisältöinen sisäinen ja ulkoinen viestintä sekä henkilöstölle järjestettyjen tilaisuuksien ja tiedotteiden määrä ja kattavuus.

Vuoden aikana pidettiin 7 esimiesinfoa ja laadittiin 5 esimiestiedotetta sekä julkaistiin kuusi henkilöstötiedotetta.

Luottamushenkilökoulutusta ei ole kaupungin toimesta järjestetty vuoden 2016 aikana. Valtuuston, valtuustoryhmien sekä hallituksen puheenjohtajien, johtoryhmän ja kaupunginhallituksen välisiä neuvotteluja on järjestetty mm. osaamiskeskittymähankkeesta ja johtamisjärjestelmän kehittämisestä. Neuvottelujen tavoitteena on ollut informaation antaminen, keskustelu ja yhteisen näkemyksen saavuttaminen.

1.3. Kolmantena tavoitteena oli uuden valtuustokauden alkaessa käyttöönotettavan hallintosäännön valmistelun aloittaminen. Se käynnistettiin johtamisjärjestelmän kehittämisryhmän johdolla. Kaupunginvaltuusto teki linjauspäätöksensä luottamushenkilöorganisaatiosta. Hallintosääntöluonnos valmistui, mutta sen käsittelyä päätettiin jatkaa vuoden 2017 puolella.

2. Mahdollistaa innostavan ja vaikuttavan esimiestyöskentelyn

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

Esimiesten valmennusohjelman laadintaa jatkettiin vuoden 2015 valmistelun pohjalta. Valmennusohjelman toteutus käynnistyi huhtikuussa. Valmennusohjelman painopisteet perustuivat johtamisperiaatteisiin ja esimiehille syksyllä 2015 tehdyn 360-arvioinnin tuloksiin. Vuoden aikana pidettiin kaikille esimiehille tarkoitettuja valmennustilaisuuksia kuusi, minkä lisäksi sekä keväällä että syksyllä oli pienryhmille kaksi työpajaa. Keväällä toteutettiin kaksi esimiesten vertaisryhmää (osallistujia 22) ja syksyllä esimiehille tarjottiin mahdollisuus ratkaisukeskeisen valmentajan konsultaatioon.

Toisena keinona oli parempien mahdollisuuksien luominen esimiehille toteuttaa tietoista työhyvinvointijohtamista.

Keinoina tähän oli esimiesten johtamisvalmiuksien parantaminen, joka toisaalta kytkeytyi esimiesten valmennusohjelmaan ja toisaalta työyhteisöjen työhyvinvoinnin parantamiseen. Työhyvinvointijohtamisen tukemisen keinona oli myös työterveyshoitajan (2 pv / viikko) työpanoksen ostaminen työterveyshuollosta. Laskutus tästä työstä on toteutunut muun työterveyshuollon mukana ja arvio oston toteumasta on n. 39.000 €. Osa tästä työpanoksesta on kohdistettu tehtäviin, jotka ovat kelakorvausten piirissä. Vuoden aikana toteutettiin kaksi pilottia, joiden kustannuksista 41.000 € kohdistui

vuoteen 2016. Pilotit toteuttivat tämän tavoitteen lisäksi myös henkilöstön työhyvinvoinnin parantamispäämäärää. Molemmat pilotit päättyivät vasta vuoden 2017 puolella ja johtopäätökset sairauspoissaolokehityksineen saadaan myöhemmin.

Rekrytoinnin laajennettuja palveluja markkinoitiin esimiehille alkuvuodesta ja jossakin määrin lisäystä rekrytointiyksikön käyttöön tuli. Syksyllä ohjelmistouudistus vaati lisäresursointia myös rekrytoinnista, joten palvelujen lisämarkkinointi keskeytettiin.

Esimiehille kuuluvien tehtävien leanauksesta todettiin, että se on mahdollista tehdä vasta, kun esimiestehtävät on määritelty. Tämä on kirjattu toteutettavaksi vuoden 2017 tuloskortissa.

3. Tukee ja kannustaa henkilöstön osaamista ja hyvinvointia

Kolmantena strategisena tavoitteena on osaava ja motivoitunut henkilöstö. Keinoina tavoitteen saavuttamiseksi olivat koulutussuunnitelma ja sen seuranta, paremmat työyhteisötaidot ja työhyvinvoinnin lisääntyminen.

3.1. Lakisääteisen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä, jotka oikeuttavat koulutuskorvaukseen, oli yhteensä 7.420. Työttömyysvakuutusrahaston antaman laskelmakaavan mukaisesti koulutuskorvaus olisi n. 125.000 € (kasvua 14 %). Keskimäärin koulutusta oli xx pv / työntekijä. Sen henkilöstön osuus, joka ei ole saanut yhtään koulutusta vuoden aikana, oli 4 % henkilöstöstä. Laki henkilöstökoulutuksesta on ollut voimassa kolme vuotta ja koulutusseurannan tarkkuus on kasvanut koko ajan. Tarkemmat tiedot koulutuksesta sisältyvät lukuun 12.

3.2. Työyhteisötaitojen kehittyminen kytkeytyi vuonna 2015 tehtyyn Kaari-työhyvinvointikyselyn jatkotoimenpiteisiin. Eri puolilla organisaatiota laadittiin 130 kehittämissuunnitelmaa. Lisäksi palvelualueet antoivat väliraportin oman palvelualueensa tilanteesta huhtikuun lopussa, minkä jälkeen kaupunginjohtajan johtoryhmä piti Kaari-prosessin päätöstapaamisen Kevan edustajien kanssa toukokuussa. Vuoden lopussa esimiehet vastasivat Sujuva-raportissa Kaari-kyselyn vaikutuksia koskeviin kysymyksiin. Vastanneiden esimiesten työyksiköistä 87 %:ssa on tehty toimenpidesuunnitelma Kaari-kyselyn tuloksiin perustuen. Kaikissa näissä yksiköissä toimenpiteitä on toteutettu ainakin jonkin verran. Sujuva-raportointipyyntöön vastanneista esimiehistä 71 % mielestä kysely ja siihen liittyvät toimenpiteet ovat parantaneet työyksikön työhyvinvointia.

3.3. Työhyvinvoinnin lisääntyminen ja sairauspoissaolojen vähentyminen
Henkilöstötilastojen mukaan sairauspoissaoloja kertyi 16,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti laskettuna, missä on 0,3 päivää vähennystä vuodesta 2015. Tavoite sairauspoissaolojen vähenemisestä näin ollen saavutettiin. Vuoden lopussa sairauspoissaolopäiviä oli 56.061 kalenteripäivää, missä oli vähennystä lähes 800 päivää vuoteen 2015 verrattuna.

Uudelleensijoitustoiminnan tueksi Salon kaupungissa pilotoitiin kuntoutuslaitos Verven tuottamaa Navigo-palvelua, jonka avulla kymmenelle uudelleensijoitettavalle oli tarkoitus psykologin ohjauksessa löytää uusi suunta työelämään palaamisen mahdollistamiseksi. Pilotti käynnistettiin syksyllä 2016 ja sen tuloksia voidaan arvioida vasta vuoden 2017 puolella.

Vuoden aikana sporttipassia käytti vuoden 2016 aikana 1921 eri työntekijää yhteensä 82.222,09 €:n arvosta.

Työterveyshuollon työpaikkakäyntejä tehtiin vuonna 2016 yhteensä 151, joista lähes puolet oli työfysioterapeutin tekemiä. Myös työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri tekivät työpaikkakäyntejä yksin. Eri terveydenhuollon ammattilaisten yhteiskäyntejä oli 23.

Työyhteisösovitteluja toteutettiin vuoden aikana kaksi ja riskienarvioinnin toimenpidesuunnitelmia toimitettiin työsuojelupäällikölle 55 kappaletta.

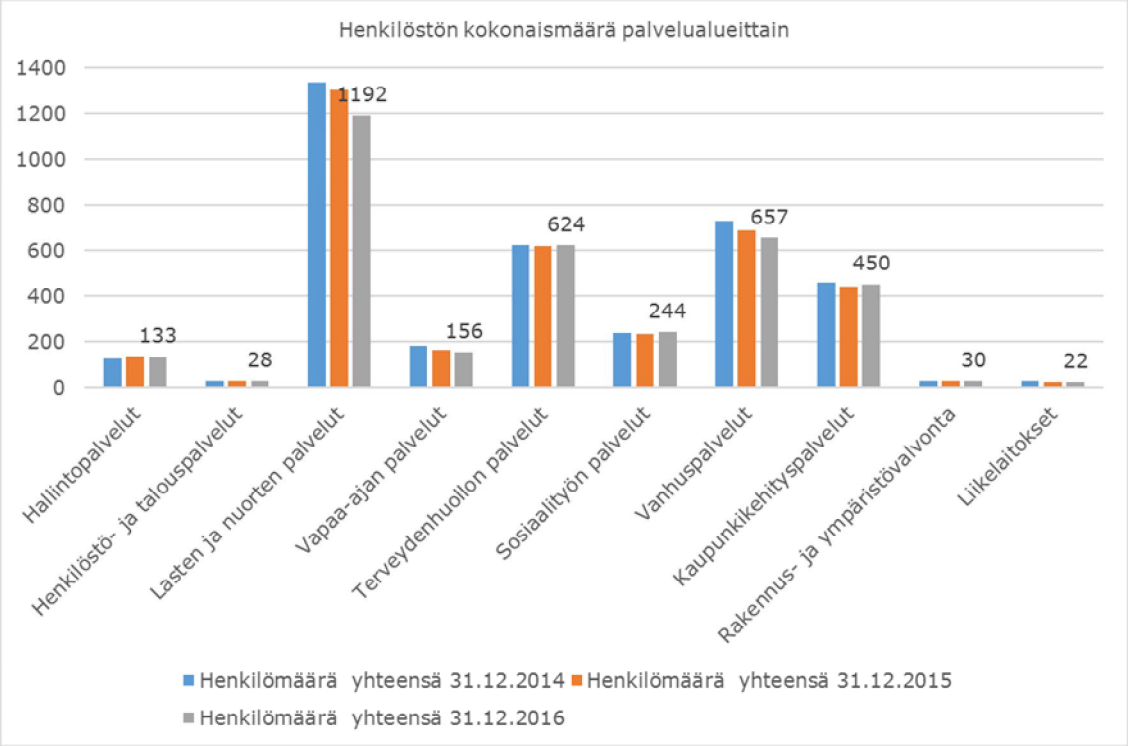
Työtyytyväisyyskysely ja sairauspoissaolojen seurannan kehittäminen on kytketty vahvemmin uuden henkilöstöhallinnon ohjelmiston ja johdon raportointiohjelman yhteyteen, jotka toteutuvat vuonna 2017.

3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2016

Palvelussuhde	2014	2015	2016
Yhteensä	3.792	3.665	3.561
Vakinaiset	3.066	3.028	2.943
Määräaikaiset	292	299	249
Sijaiset	356	306	277
Työllistetyt	77	30	91

Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2014	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2015	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2016
Yhteensä	3.792	3.665	3.561
Hallintopalvelut	128	138	133
Henkilöstö- ja talouspalvelut	30	28	28
Lasten ja nuorten palvelut	1.338	1.303	1.192
Vapaa-ajan palvelut	181	162	156
Terveydenhuollon palvelut	627	619	624
Sosiaalityön palvelut	239	232	244
Vanhuspalvelut	730	690	657
Kaupunkikehityspalvelut	456	438	450
Rakennus- ja ympäristövalvonta	31	31	30
Liikelaitokset	31	22	22

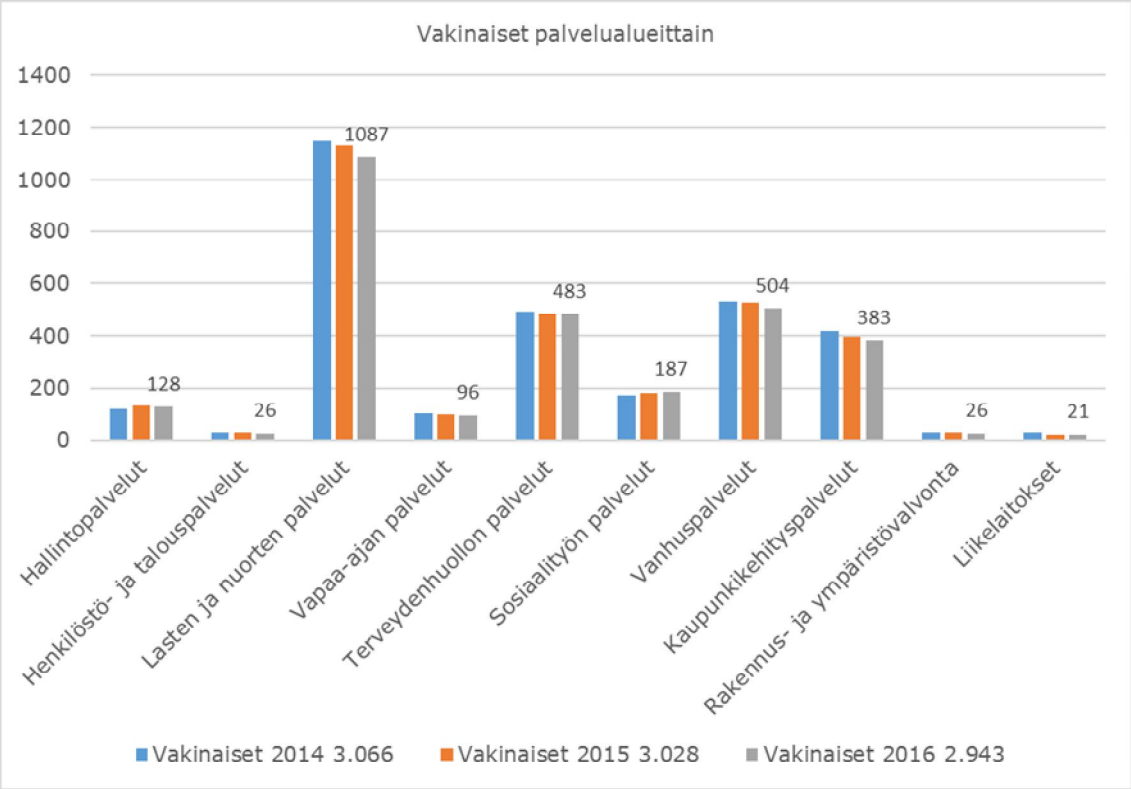


Vuoden 2016 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.561 henkilöä. Näistä 2.943 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 249 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä mukana on kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

Hyvinvointipalvelualueella oli 31.12.2016 palvelussuhteessa yhteensä 1.192 henkilöä. Palvelualueen henkilöstönmäärän lasku selittyy varhaiskasvatuksen ja vanhuspalveluiden henkilöstömäärän laskemisella. Kunnallisessa kokopäivähoidossa olevien lasten määrän väheni, mistä syystä varhaiskasvatusyksiköissä on jätetty avoimia vakansseja täyttämättä. Myöskään sijaisuudet eivät näy 31.12. tilanteessa, koska määräaikaiset työsuhteet päättyivät 23.12.2016. Vanhuspalveluiden palvelualueella lakkautettiin Pahkavuoren ryhmäkoti ja Kukonkallion Rauhala-osasto. Ko. yksiköiden työntekijät sijoitettiin avoimeksi tulleisiin vakansseihin vuonna 2016.

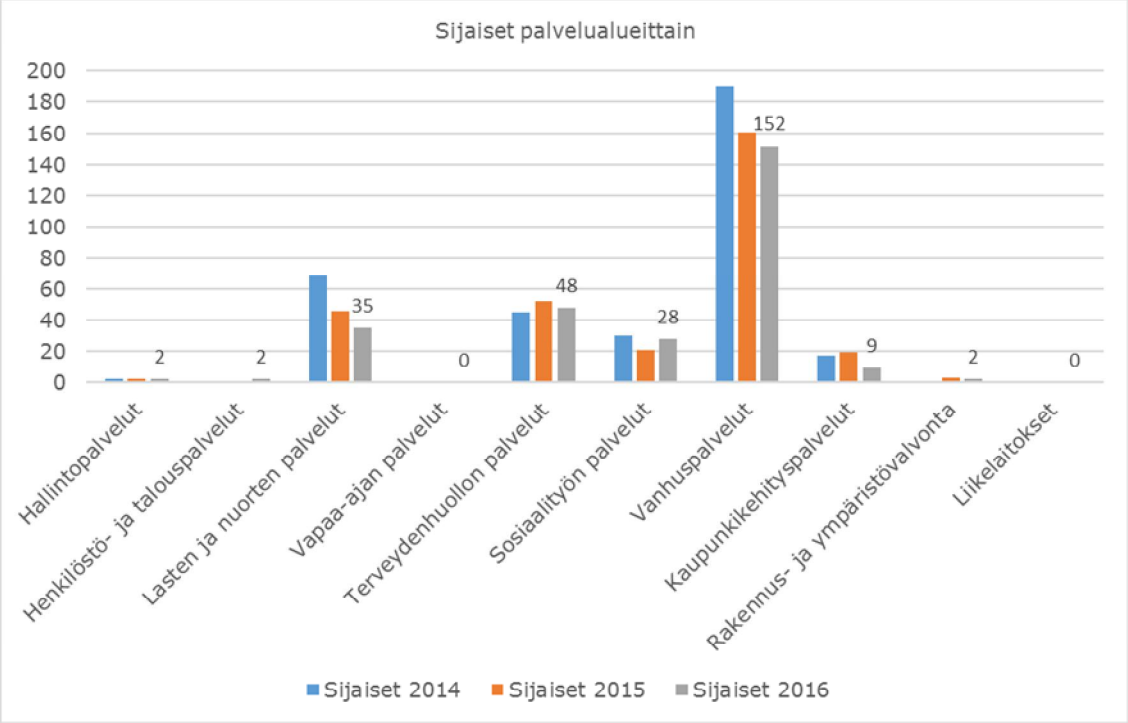
3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2016

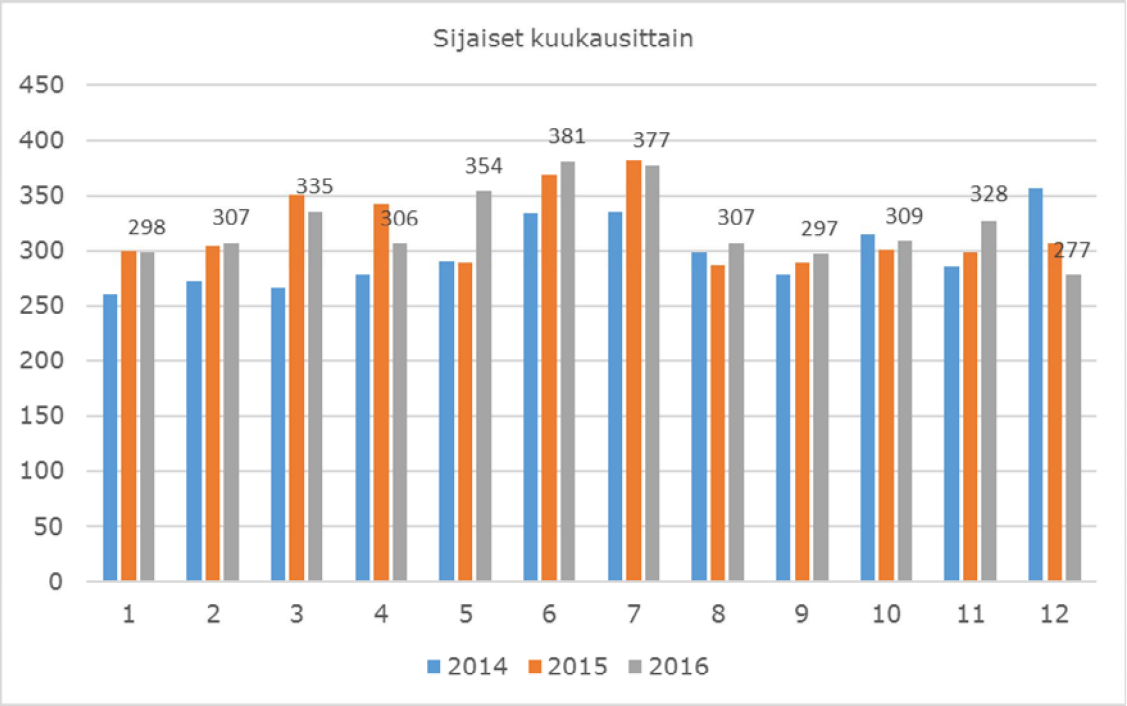
Palvelualue	Vakinaiset	Vakinaiset	Vakinaiset
	2014	2015	2016
Yhteensä	3.066	3.028	2.943
Hallintopalvelut	121	133	128
Henkilöstö- ja talouspalvelut	28	27	26
Lasten ja nuorten palvelut	1.147	1.132	1.087
Vapaa-ajan palvelut	103	99	96
Terveydenhuollon palvelut	490	482	483
Sosiaalityön palvelut	173	183	187
Vanhuspalvelut	532	525	504
Kaupunkikehityspalvelut	416	398	383
Rakennus- ja ympäristövalvonta	30	28	26
Liikelaitokset	29	21	21



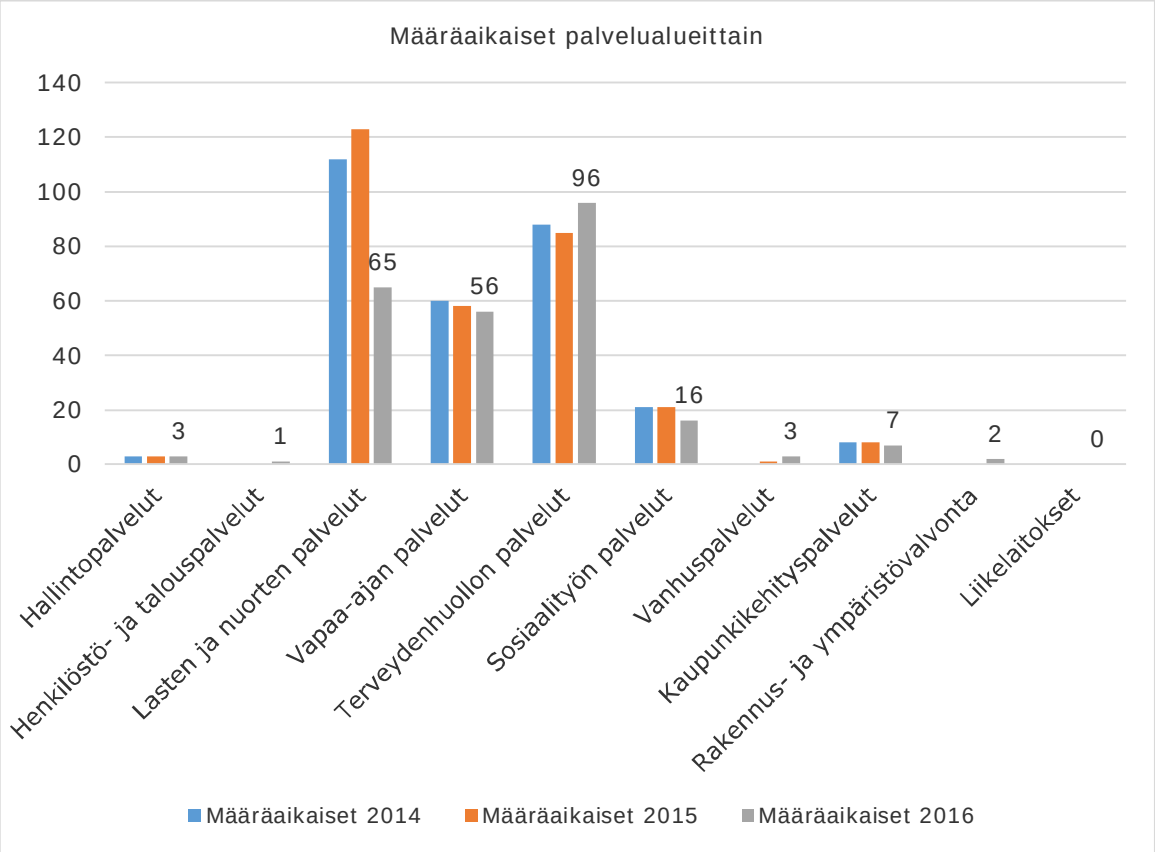
Palvelualue	Sijaiset	Sijaiset	Sijaiset
	2014	2015	2016
Yhteensä	356	306	277
Hallintopalvelut	2	2	2
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	1	2
Lasten ja nuorten palvelut	69	46	35
Vapaa-ajan palvelut	1	1	0
Terveydenhuollon palvelut	45	52	48
Sosiaalityön palvelut	30	21	28

Palvelualue	Sijaiset	Sijaiset	Sijaiset
	2014	2015	2016
Vanhuspalvelut	190	161	152
Kaupunkikehityspalvelut	17	19	9
Rakennus- ja ympäristövalvonta	1	3	2
Liikelaitokset	0	0	0





Palvelualue	Määräaikaiset	Määräaikaiset	Määräaikaiset
	2014	2015	2016
Yhteensä	292	299	249
Hallintopalvelut	3	3	3
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	0	1
Lasten ja nuorten palvelut	112	123	65
Vapaa-ajan palvelut	60	58	56
Terveydenhuollon palvelut	88	85	96
Sosiaalityön palvelut	21	21	16
Vanhuspalvelut	0	1	3
Kaupunkikehityspalvelut	8	8	7
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	0	2
Liikelaitokset	0	0	0



3.3. Työllistäminen

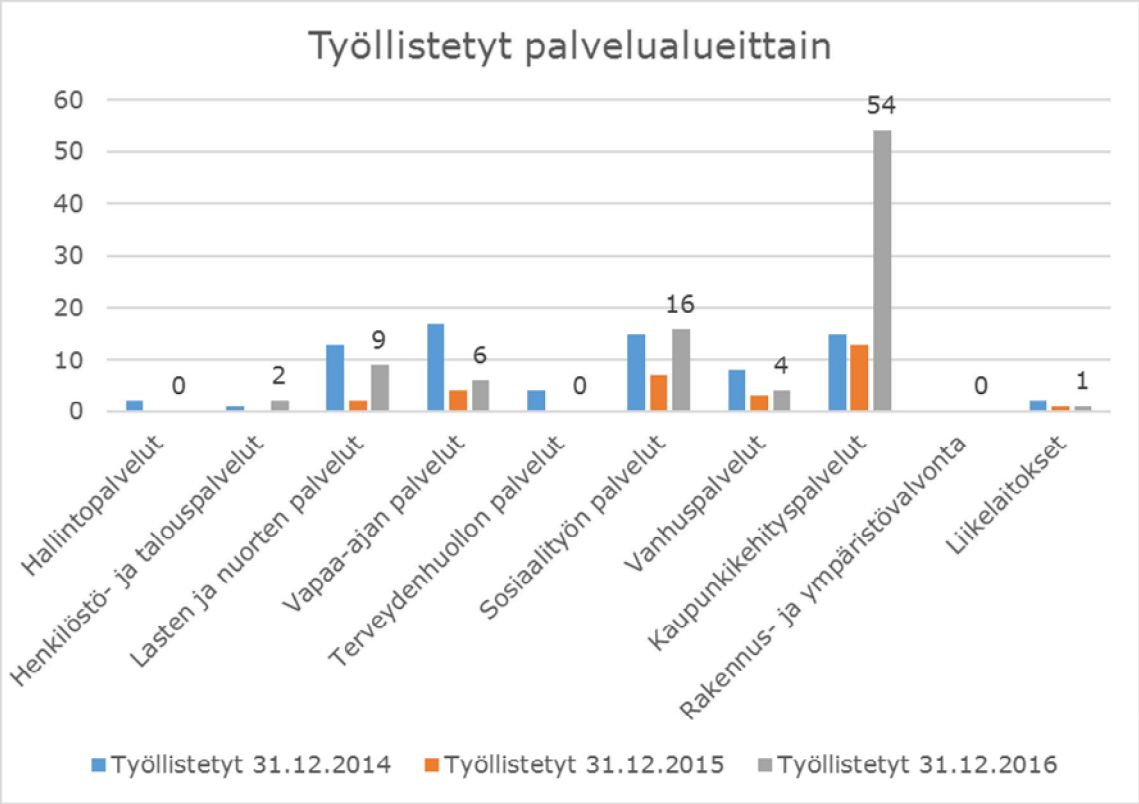
Tukityöllistämisen käytännön toimet ja kaupungin palvelukseen tulevien kesänuorten keskitetyt tehtävät siirtyivät vuoden 2016 alussa tehtävät kaupunkikehityspalvelujen alaiseen työllistämispalveluihin.

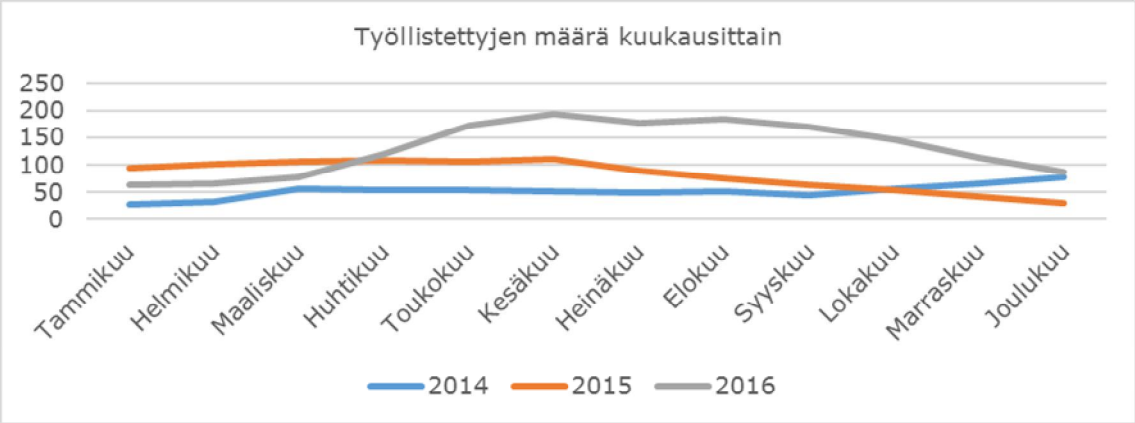
Vuoden 2016 aikana on jatkettu kehittämistoimia työllisyysasioiden parissa. Voitto-hanke on osaltaan tehnyt kehittämistyötä. Vuoden 2016 aikana kaupunki jakoi 400 €/kk (muuttui 600€/kk) työllisyyslisää 30 henkilölle, jotka on rekrytoitu yritykselle/yhdistykselle. Rahaa tukeen käytettiin vuoden 2016 aikana 69 000 €. Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden aikana 269 työsuhdetta, joista yrityksiin jatkosijoitettiin 120 henkilöä. Jatkosijoitettujen työllistettyjen palvelussuhteet näkyvät tässä raportissa kaupunkikehityksen henkilöstöluvuissa.

Yhdistysten kanssa tehdään edelleen tiivistä yhteistyötä työllistämiseen liittyen ja useitakin yhdistyksiä tuetaan rahallisesti (mm. Salon alueen työttömät ry, Varsinais-Suomen Martat, jne.)

Kaupungin maksama työmarkkinatuen maksu vuonna 2016 oli yhteensä 5,2 M€.

Palvelualue	Työllistetyt 31.12.2014	Työllistetyt 31.12.2015	Työllistetyt 31.12.2016
Yhteensä	77	30	91
Hallintopalvelut	2	0	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	0	2
Lasten ja nuorten palvelut	13	2	9
Vapaa-ajan palvelut	17	4	6
Terveydenhuollon palvelut	4	0	0
Sosiaalityön palvelut	15	7	16
Vanhuspalvelut	8	3	4
Kaupunkikehityspalvelut	15	13	54
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	0	0
Liikelaitokset	2	1	1





3.4. Henkilötyövuodet

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

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

Henkilötyövuodet	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos% ed. vuodesta
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	474	504	2.954	2.930	3.428	3.434	0,2 %

3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2016

Henkilöstö	2014	2015	2016
Yhteensä	3.792	3.665	3.561
Kokoaikaisten lkm	3.218	3.166	2.981
Osa-aikaisten lkm	574	499	420

3.6. Miehet ja naiset 31.12.2016

Palvelussuhde	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos% ed. vuodesta
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	
Vakinaiset	371	366	2.657	2.577	3.028	2.943	-2,8
Määräaikaiset ja sijaiset	95	73	510	453	605	526	-6,9
Työllistetyt	12	47	18	44	30	91	-61,0
Yhteensä	478	486	3.185	3.074	3.665	3.561	-0,9

Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut edellisestä vuodesta 2,8 % ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on laskenut 13 % verrattuna vuoden 2015 viimeisen päivän tilanteeseen nähden.

Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on 86 %. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 87,5 % ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 86 %.

Vakinaisten miesten määrä on hiukan laskenut vuodesta 2015, muutos on 3,3 %. Vakinaisten naisten määrän muutos on 3 %.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien sekä naisten että miesten lukumäärä on laskenut.

Työllistettyjen määrä on kolminkertaistunut. Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistäminen -osuudessa.

3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
alle 30	334	311	304	8,8	8,5	8,5
30–39	831	792	739	21,9	21,6	20,8
40–49	1.056	1.021	1.017	27,8	27,9	28,6
50–59	1.162	1.119	1.079	30,6	30,5	30,3
60–64	375	394	376	9,9	10,8	10,6
65 ja yli	34	26	21	0,9	0,7	0,6
Yht.	3.792	3.663	3.561	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 1.104 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.493 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2016 lopussa yli 11 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 8,5 prosenttia.

3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2014	2015	2016
Vakinainen	47,1	47,3	47,6
Määräaikainen	39,7	39,5	39,1
Kaikki	45,7	46,0	46,1

Henkilökunnan keski-iän nousu jatkui vuonna 2016.
Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

3.9. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä

Ammattinimike	Yhteensä		
	2014	2015	2016
hoitaja	805	774	729
lähihoitaja	477	475	495
lastentarhanopettaja	271	265	238
laitoshuoltaja	271	263	246
sairaanhoitaja	217	235	238
koulunkäyntiavustaja, koulunkäyntiohjaaja	143	131	127
peruskoulun luokanopettaja	121	114	109
hoivatyöntekijä	112	108	102
perhepäivähoitaja	97	93	82
peruskoulun lehtori	94	92	90

Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset. Vertailu eri vuosien välillä ei anna todellista kuvaa tilanteesta, koska määräaikaisten palvelussuhteiden määrän vaihtelu vertailuvuosien viimeisenä päivänä on huomattava.

3.10. Vaihtuvuus

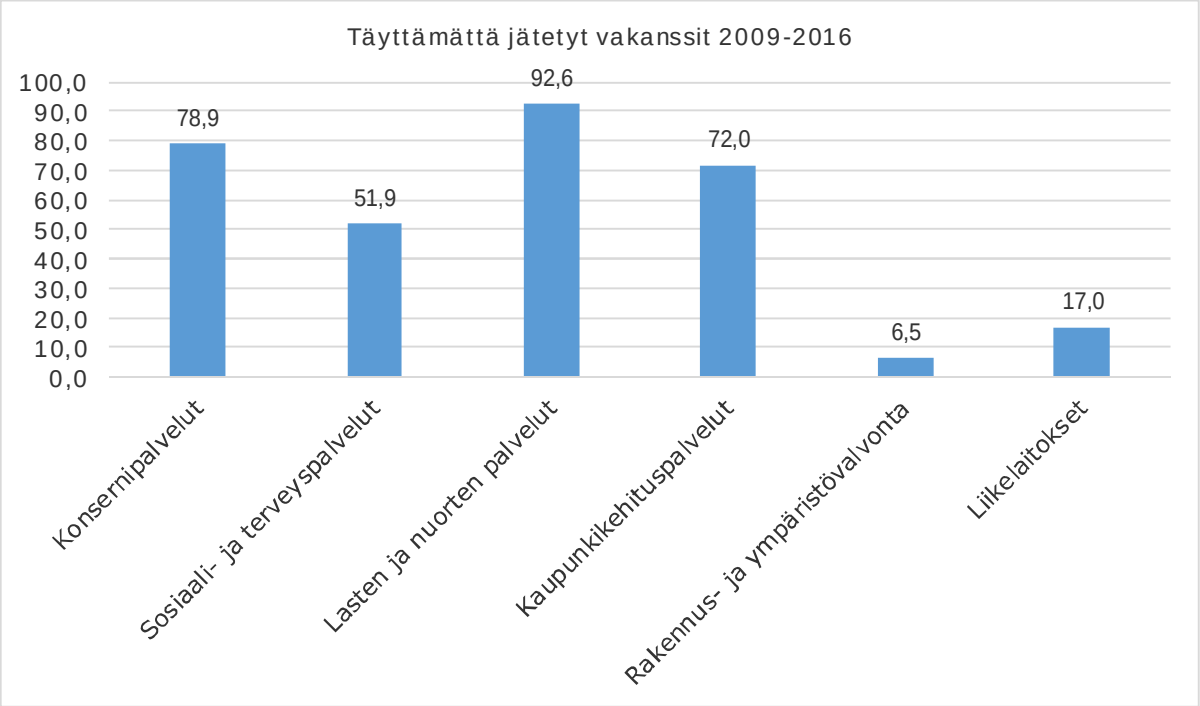
Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2014	2014	2015	2015	2016	2016
Alkaneet palvelusuhteet	163	5,3	117	3,9	93	3,1
Päättyneet palvelusuhteet	178	5,8	143	4,7	179	5,9

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 2015 vakinaisen henkilökunnan määrään.

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

3.11. Täyttämättä jätetyt vakanssit

Kuvassa alla ovat tiedot täyttämättä jätetyistä vakansseista vuosina 2009–2016. Konsernipalvelujen tiedot sisältävät myös 31 vakanssia, joita ei ole täytetty talous- ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden Taitoaan siirtymisen jälkeen. Liikelaitosten tiedot sisältävät 1.1.2015 alkaen yhtiöitetyn Salon kaukolämmön 7 vakanssia. Merkittävimmät tekijät ovat olleet varhaiskasvatuksen ja vanhuspalveluiden rakennemuutokset, joiden johdosta yksiköitä on lakkautettu tai yhdistetty.



4. Maksetut palkat ja palkkiot

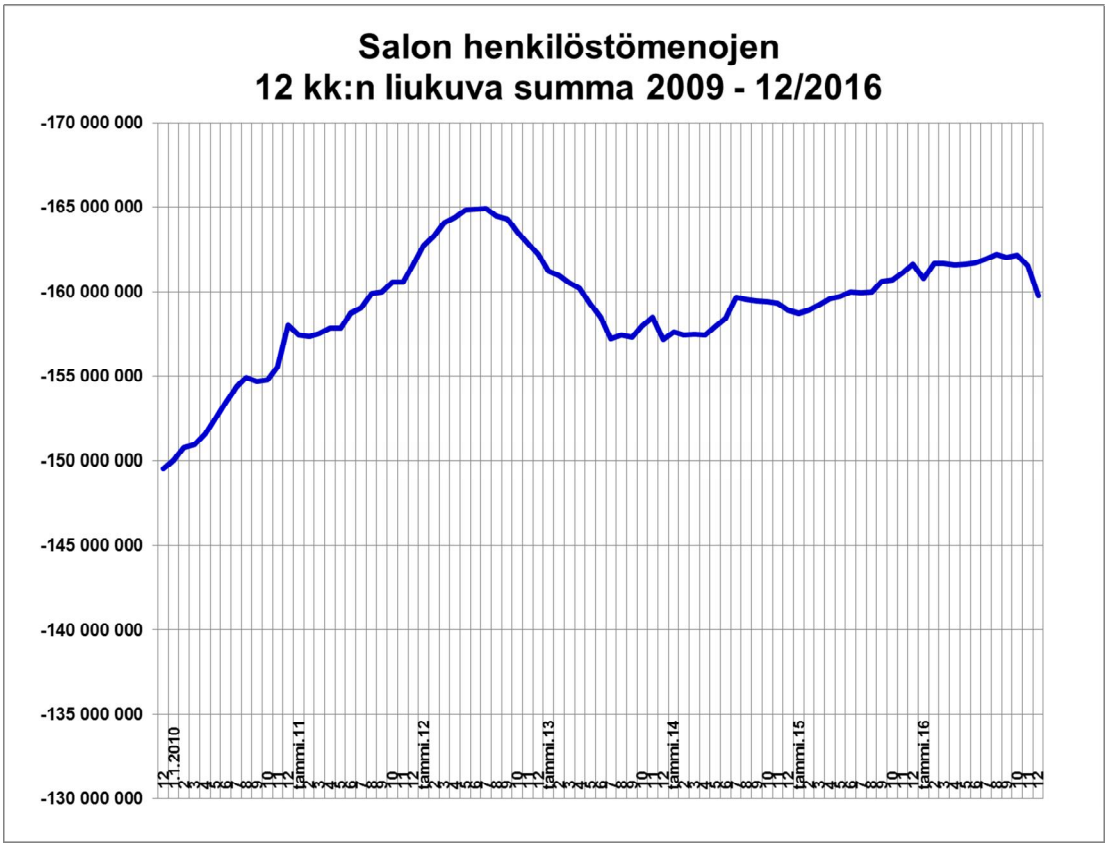
Maksetut palkat ja palkkiot	2014	2015	2016 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	122.861.076	124.147.221	123.182.845
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	32.400	33.874	34.592

Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	2.700	2.823	2.883
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	2.700	2.823	2.883

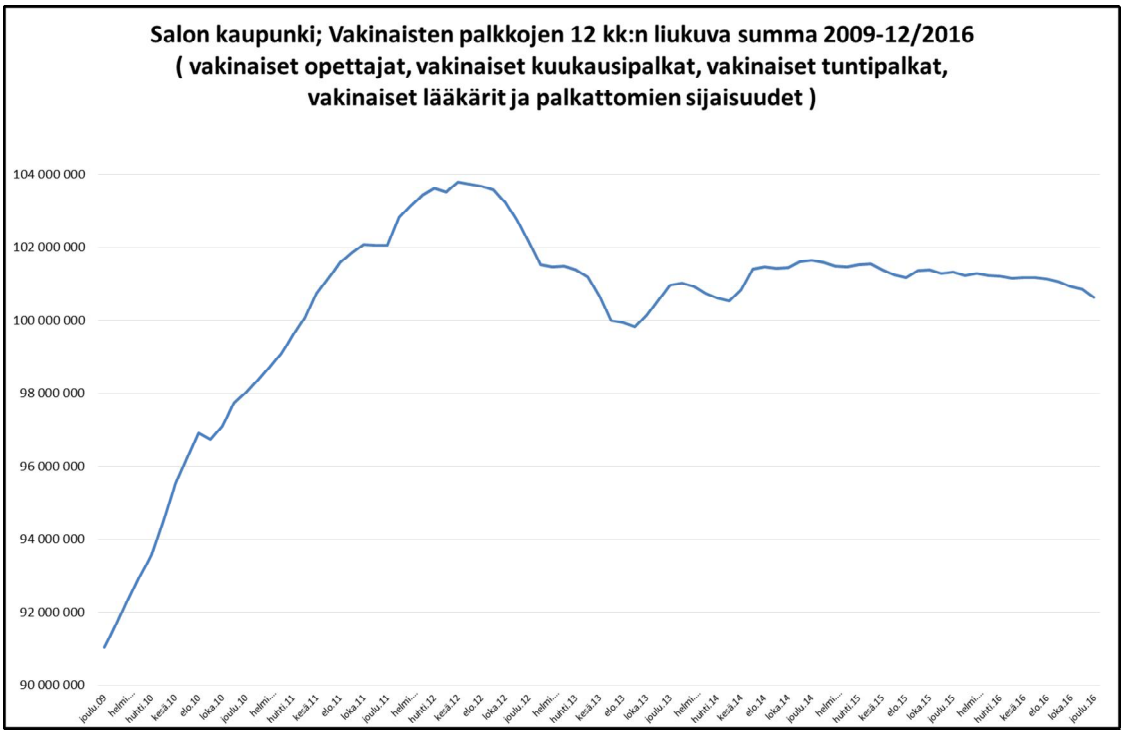
*) Maksetut palkat ja palkkiot sisältää luottamushenkilöt, vakinaiset, sijaiset ja määräaikaiset ja muut palkkiot, jaksotetut palkat (991.785 €) ja sairasvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvausten vaikutuksen vähentävänä eränä.

⇨ Luku on tuloslaskelmassa oleva luku, palkat ja palkkiot.

Henkilöstömenojen kehitys 1.1.2009 alkaen



Vuosien 2009–2012 henkilöstömenojen kasvua selittää palkkojen harmonisointi ja henkilökunnan määrän kasvu. Vuodesta 2012 alkaen henkilöstömenoihin kohdistuneet säästötoimet lomautuksineen näkyvät menojen kehityksessä. Vakinaisen henkilökunnan kustannusvaikutus (alla) on vuodesta 2014 hiljalleen laskenut, mutta kokonaishenkilöstömenot ovat kasvaneet (yllä) vuotta 2016 lukuun ottamatta. Kilpailukykysopimuksen johdosta vuoden 2017 lomapalkkavelka on laskenut 1,3 M€, minkä lisäksi kokonaismenon laskua selittää se, että vuonna 2015 jaksotettiin yli 1,1 M€. Vuonna 2016 vastaavaa kirjausta ei ohjelmistouudistuksen johdosta tehty. Ne siirtyivät vuodelle 2017.



4.1. Palkkauksen rakenne keskimäärin 31.12.2016

(%-osuudet kokonaisansioista)

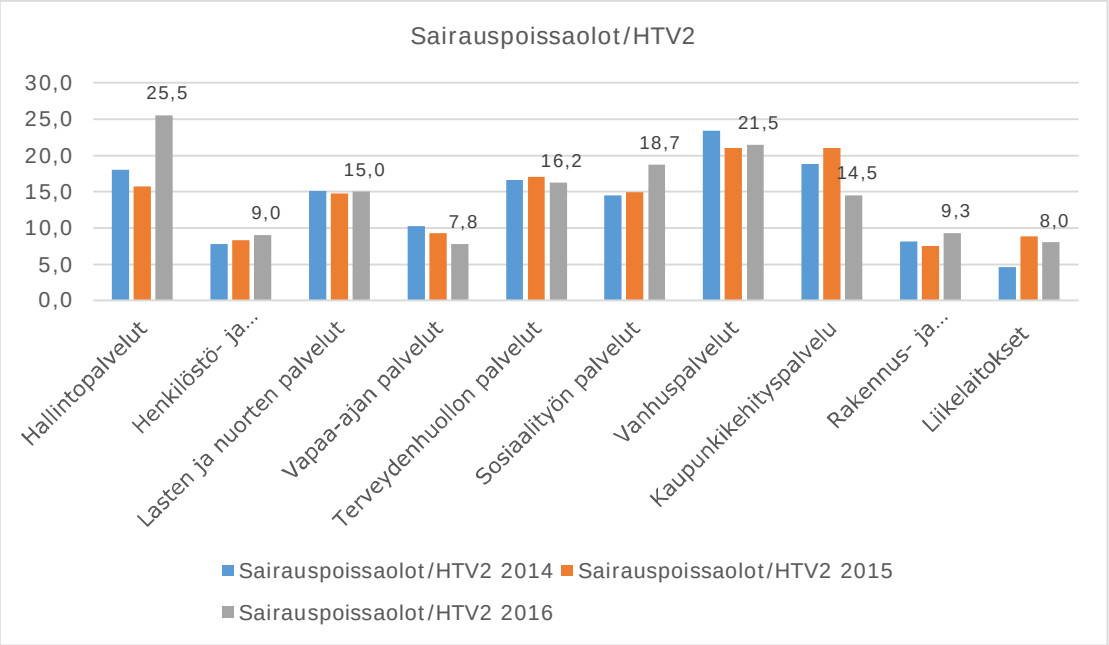
Henkilöstön kokonaismäärä	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Tuntites
	2.758	523	137	109	43
Tehtäväkohtainen palkka	90,3	74,1	80,3	85,9	86,2
Palveluaikaan sidotut lisät	5,3	13,3	6,1	4,1	9,6
Henkilökohtainen lisä	4,0	3,1	13,4	5,3	4,2

5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairaus-poissaolot kalenteri-päivinä	Sairaus-poissa-olot/ HTV2	Sairaus-poissaolot kalenteri-päivinä	Sairaus-poissa-olot/ HTV2	Sairaus-poissaolot kalenteri-päivinä	Sairaus-poissa-olot/ HTV2
	2014	2014	2015	2015	2016	2016
Yhteensä	56.829	17,0	56.823	16,6	56.061	16,3
Hallintopalvelut	2.089	18,0	1.937	15,7	3.075	25,5
Henkilöstö- ja talous-palvelut	205	7,8	220	8,3	239	9,0
Lasten ja nuorten palvelut	18.013	15,1	17.861	14,7	17.556	15,0
Vapaa-ajan palvelut	1.800	10,2	1.626	9,3	1.533	7,8
Terveydenhuollon palvelut	8.901	16,6	9.612	17,0	9.268	16,2
Sosiaalityön palvelut	3.104	14,5	3.336	14,9	4.389	18,7
Vanhuspalvelut	14.283	23,4	12.828	21,0	12.994	21,5
Kaupunkikehityspalve-lut	8.047	18,8	8.969	21,0	6.572	14,5
Rakennus- ja ympä-ristövalvonta	246	8,1	225	7,5	252	9,3
Liikelaitokset	140	4,6	209	8,8	183	8,0

Sairauspoissaolokalenteripäiviä on eniten lasten ja nuorten palvelualueella, mutta suhteutettuna henkilötyövuosiin eniten sairauspoissaoloja on hallintopalveluiden ja vanhuspalveluiden palvelualueilla.



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2014	2015	2016
Yhteensä	56.829	56.823	56.061
Lääkärintodistus	44.326	40.759	40.376
Muu todistus	1.016	1.151	580
Esimiehen lupa	7.874	8.213	9.350
Palkaton	3.612	6.700	5.755

Kokonaisuutena sairauspoissaolot ovat hieman laskeneet verrattuna edellisiin vuosiin. Lääkärintodistukseen perustuvat poissaolot ovat pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2015. Erittäin pitkät sairauspoissaolot, jotka ilmenevät palkattomia sairauspoissaoloja kuvaavalta riviltä, ovat laskeneet. Esimiehen lupaan perustuvat sairauspoissaolot ovat kasvaneet edellisestä vuodesta, johtuen 1.3.2016 voimaan tulleesta päätöksestä, jossa esimiehen luvalla voi olla sairaana viisi peräkkäistä kalenteripäivää entisen kolmen päivän sijasta. Terveydenhoitajan todistuksella (muu todistus) olevien poissaolopäivien määrä on laskenut huomattavasti, johtuen esimiehen luvalla olevien sairauspoissaolopäivien määrän kasvusta.

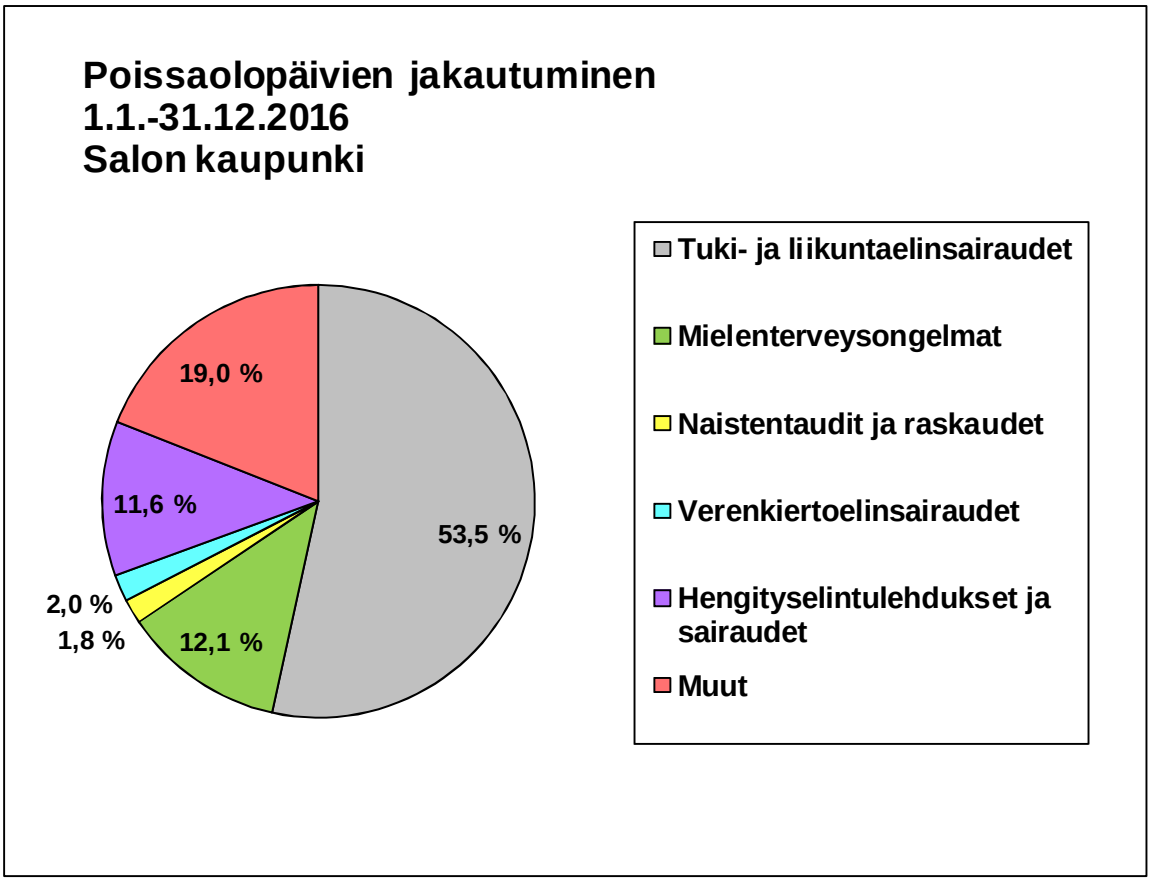
Luvut eivät sisällä työtapaturmien, työmatkatapaturmien tai ammattitautien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät 2014	Kalenteripäivät 2015	Kalenteripäivät 2016
Lyhyet alle 4 pv	12.349	13.500	12.190
4 – 29 pv	27.488	25.022	26.112
30 – 60 pv	7.825	8.792	7.863
61 – 90 pv	3.558	4.028	4.757
91 – 180 pv	4.809	3.897	4.366
Yli 180 pv	800	1.584	773
Yhteensä	56.829	56.823	56.061

Vuoden 2016 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

Vertailu vuosien 2014, 2015 ja 2016 sairauspoissaolopäivien määristä Salon kaupungin työntekijöillä (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä		
	2014	2015	2016
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	25.333	25.236	28.659
Mielenterveysongelmat	7.530	6.981	6.506
Naistentaudit ja raskaudet	1.061	813	979
Verenkiertoelinsairaudet	1.292	1.171	1.091
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	6.189	7.221	6.198
Muut	9.538	10.391	10.184
YHTEENSÄ	50.943	51.813	53.617
Henkilöstön kokonaismäärä TTH:n tietojen mukaan	3.552	3.534	3.542
Vertailu poissaoloprosentti (%) *= poissaolopäivien kokonaismäärä*100 % /(Työntekijöiden kokonaismäärä*päivien määrä vuodessa)*	3,96	4,05	4,18

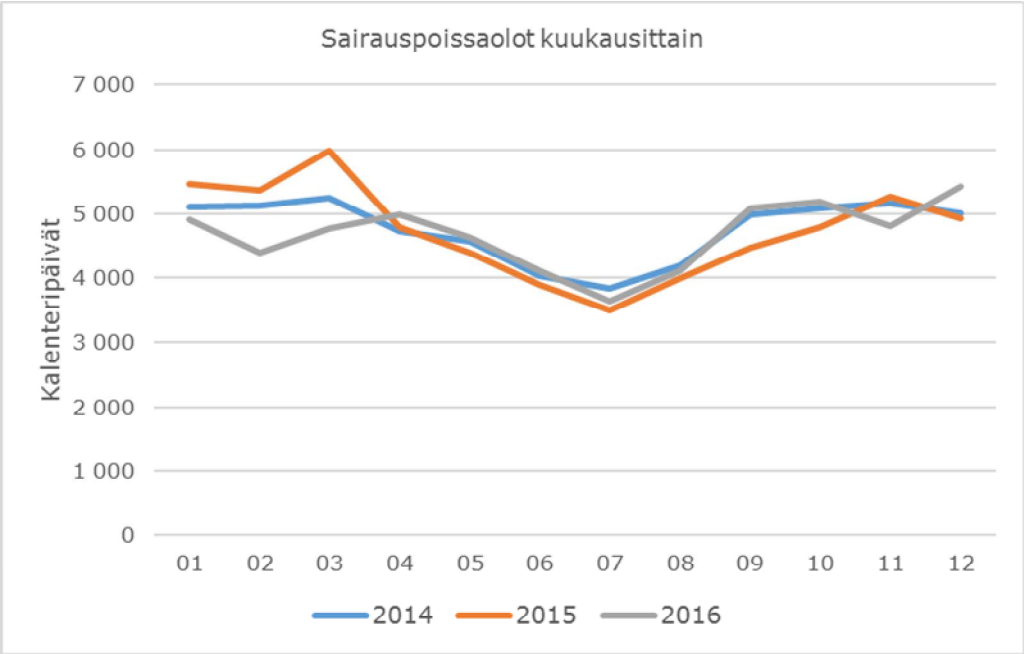


Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä lisääntyi 3.423 päivää eli 25.236 päivästä 28.659 päivään. Mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli 475 päivää vähemmän kuin vuonna 2015.

5.2. Sairauspoissaolot kuukausittain / koko organisaatio

Kuukausittain tarkasteltuna sairauspoissaolopäiviä kertyi keskimäärin 4.672 päivää per kuukausi. Sairauspoissaolotaulukoissa ei ole huomioitu työtapaturmien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Sairauspoissaolojen lisäksi vuonna 2016 yhteensä 27 henkilöä oli määräaikaisella kuntoutustuella yhteensä 6504 kalenteripäivää. Näitä päiviä ei ole laskettu mukaan tämän henkilöstökertomuksen sairauspoissaolopäiviin. Määräaikainen kuntoutustuki myönnetään, mikäli on odotettavissa työkyvyn palautuminen asianmukaisella hoidolla tai kuntoutuksella.



5.3. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (23 %)

Palvelualue	Yhteensä € 2014	€/hlö 2014	Yhteensä € 2015	€/hlö 2015	Yhteensä € 2016	€/hlö 2016
Yhteensä	4.708.221	1.241	4.617.249	1.259	4.493.253	1.262
Hallintopalvelut	154.638	1.208	164.278	1.191	231.897	1.744
Henkilöstö- ja talouspalvelut	25.258	843	29.003	1.036	26.623	951
Lasten ja nuorten palvelut	1.513.023	1.146	1.472.360	1.129	1.385.349	1.162
Vapaa-ajan palvelut	155.874	783	130.128	803	167.650	1.075
Terveydenhuollon palvelut	820.155	1.307	817.673	1.321	789.606	1.265
Sosiaalityön palvelut	291.708	1.220	338.358	1.459	390.215	1.599
Vanhuspalvelut	1.094.900	1.499	1.017.734	1.475	975.888	1.485
Kaupunkikehityspalvelut	60.3247	1.323	589.48	1.346	465.412	1.034
Rakennus- ja ympäristövalvonta	31.572	1.018	31.995	1.032	39.386	1.313
Liikelaitokset	17.844	576	26.238	1.193	21.224	965

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

5.4. Poissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (23 %)

Palvelualue	Kustannukset euroina 2014	Kustannukset euroina 2015	Kustannukset euroina 1 – 11/ 2016
Yhteensä	20.019.340	19.931.390	19.516.722
Hallintopalvelut	946.221	953.808	973.915
Henkilöstö- ja talouspalvelut	193.488	231.025	247.941
Lasten ja nuorten palvelut	5.562.438	5.512.652	5.156.475
Vapaa-ajan palvelut	766.738	679.388	834.642
Terveydenhuollon palvelut	4.055.385	4.261.459	4.236.634
Sosiaalityön palvelut	1.369.350	1.448.620	1.560.490
Vanhuspalvelut	3.793.091	3.642.539	3.526.468
Kaupunkikehityspalvelut	2.807.554	2.707.761	2.547.653
Rakennus- ja ympäristövalvonta	270.308	315.865	281.825
Liikelaitokset	254.770	178.270	150.679

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

5.5. Harkinnanvaraiset palkattomat poissaolot

Vuonna 2016 jatketiin henkilökunnan kannustamista palkattomien vapaiden pitämiseen aina, kun se toiminnallisesti on mahdollista. Palkattomien myöntämisessä noudatetaan kaupunginhallituksen 31.1.2011 tekemää päätöstä, joka poikkeaa KVTES:n määräyksistä.

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	Säästetyt eurot 2016	Pidettyjen palkattomien kalenteripäivien lkm	Päivää/henkilö
Yhteensä	527.510	6.725	1,9
Hallintopalvelut	17.746	182	1,4
Henkilöstö- ja talouspalvelut	12.798	106	3,8
Lasten ja nuorten palvelut	167.410	2.390	2,0
Vapaa-ajan palvelut	17.418	248	1,6
Terveydenhuollon palvelut	103.879	1.262	2,0
Sosiaalityön palvelut	46.289	460	1,9
Vanhuspalvelut	26.068	293	0,4
Kaupunkikehityspalvelut	122.594	1.223	2,7
Rakennus- ja ympäristövalvonta	11.580	96	3,2
Liikelaitokset	3.046	28	1,3

6. Työterveyshuolto

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

Terveyskeskuksen sairaanhoitosopimukseen perustuvat työterveyshuollon kustannukset:

Työterveyshuollon kustannukset	Korvaus-luokka I	Kelan korvaus	Korvaus-luokka II	Kelan korvaus
vuosi 2013	367.121	220.272	740.744	370.372
vuosi 2014	407.203	244.322	849.227	416.486
vuosi 2015	451.085	270.651	934.937	383.007

Vuoden 2016 tietoja korvausluokittain ei ole saatavilla henkilöstökertomuksen valmistumisaikataulussa.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat
- vuonna 2013: 299 euroa (Kelan korvaus huomioituna 160 euroa netto)
- vuonna 2014: 344 euroa (Kelan korvaus huomioituna 180 euroa netto)
- vuonna 2015: 454 euroa (Kelan korvaus huomioituna 215 euroa netto)

7. 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 palvelualueilla ja muissa tehtävissä on voimassa rekrytointikielto, johon poikkeusluvan myöntää henkilöstöjaosto. Vuoden 2016 aikana jaosto piti 10 kokousta, joissa käsiteltiin 126 pykälää. Niistä 58 (vuonna 2015: 49) oli täyttölupa-anomuksia ja 16 tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen liittyvää esitystä.

Kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja. Sähköisen rekrytointijärjestelmän Kuntarekryn kautta julkaistiin julkiseen hakuun yhteensä 206 rekrytointi-ilmoitusta vuoden 2016 aikana. Samassa ilmoituksessa saattoi olla useampi avoin tehtävä. Työpaikkoja oli avoinna 677, joista vakinaisia tehtäviä 123. Suurimmat rekrytoivat palvelualueet olivat sosiaalityön-, vanhus- ja terveyspalveluiden palvelualueet, jotka julkaisivat 100 rekrytointi-ilmoitusta. Myös lasten ja nuorten palveluihin rekrytointi-ilmoituksia julkaistiin yli 50. Loput rekrytoinnit kohdistuivat kaupunkikehityspalveluihin.

Myös palvelualueiden sijaisten hankinnassa käytetään sähköistä rekrytointijärjestelmää. Rekrytointiasiantuntijat haastattelevat jatkuvasti palvelualueiden käyttöön. Sijaisia käytetään pääsääntöisesti hyvinvointipalveluiden vanhuspalveluissa, varhaiskasvatuksessa sekä opetuksessa. Vuonna 2016 esimiehet hakivat sähköisesti sijaisia yli 6.600 kertaa. Täyttöprosentti näissä oli n. 76 (5.066 sijaista). Valituista oli tehtävään kelpoisia 46 %. Sijaisuuksien keston keskiarvo oli n. 10 päivää.

Rekrytoinnin haasteita on ollut pätevien erityisopettajien, erityisluokanopettajien, erityislastentarhanopettajien, terveyskeskuslääkärien ja sosiaalityöntekijöiden palkkaamisessa. Myös esiopetuskelpoisten lastentarhanopettajien rekrytointi on edelleen haasteellista. Muilta osin rekrytointikielto on estänyt suurelta osin kaiken muun henkilöstön rekrytoinnin.

Terveyskeskuksessa hoitotyön osalta ei ole ollut vielä haasteita saada toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen päteviä hakijoita. Sijaisten saamisessa vaikeuksia on. Aina ei löydy pätevää tekijää esimerkiksi terveyskeskussairaalan tai päivystyksen äkillisiin poissaoloihin (sairaanhoitaja) ja myös ajoittain terveydenhoitajan vähän pidempiaikaisiinkin sijaisuuksiin.

Sosiaalityöntekijöitä edelleen haasteellista löytää, mutta tilanne hieman parantunut aiemmasta, vaikka ammatinharjoittamislaki kiristikin epäpätevän sijaisen palkkauskriteereitä. Loppuvaiheen opiskelijoita on myös vähitellen valmistunut ja saanut vakinaistettua. Muissa ammattiryhmissä ei erityisiä rekrytointivaikeuksia.

Teknisellä sektorilla rekrytoinnin haasteen on aiheuttanut pätevien hakijoiden puute, joka johtuu teknisen alan palkkauksen alhaisuudesta. Myös kunta-alan lomarahojen leikkaus on mainittu kiinnostusta heikentävänä asiana. Rakennustarkastajan virkaan oli vain 11 hakijaa, joista neljä täytti koulutusvaatimuksen. Toisaalta esim. laitoshuoltajan tehtäviin saadaan paljonkin päteviä omaavia hakijoita, mutta kokemus puuttuu.

8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Salon kaupunki palkkasi kesällä 2016 yhteensä 230 nuorta. Kesätyöntekijöiden työllistämisjaksot olivat kahden viikon mittaisia, ja tuolta ajalta heille maksettiin 432 euroa sisältäen lomakorvauksen. Työaika oli 30 tuntia viikossa. Kesän 2016 työntekijät valittiin siten, että sosiaalitoimen ehdotuksesta otettiin 30 nuorta ja arvonnan perusteella 200 nuorta. Arvonta suoritettiin kaupunginosittain (entiset kunnat). Kesätyöntekijät olivat vuosina 2000, 1999 tai 1998 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 2016. Vuonna 2016 yritysten kesätyöllistämistukea maksettiin yhteensä 238 nuoresta 100 eri yritykselle/yhdistykselle. Korvaus oli 200 €/nuori ja tukea maksettiin enintään viiden nuoren palkkaamiseksi yritystä/järjestöä/yhdistystä kohti. Yhteensä yrityksille maksettavaa kesätyötukea maksettiin 47.600 €.

9. Yhteistoiminta

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

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

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

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

Vuoden 2016 aikana käytiin muutamia yhteistoimintaneuvotteluja, joista merkittävin oli lomituspalveluhenkilöstön määrän sopeuttamiseen. Lisäksi käytiin paikallisneuvotteluja ja pääsopimuksen mukaisia välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaelimessä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Kaupungin yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2016 aikana neljä kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2015, talousarvion laadintaohjeet ja talousarvion vuodelle 2016, Salo 20121-muutoshanketta, henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, Kaari-työhyvinvointikyselyn seurantaa, matkalaskujen maksatusta, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2017, työterveyshuollon toimintasuunnitelman sekä käsitteli henkilöstöohjelmistouudistuksen vaikutuksia ja järjestelmään kerättäviä tietoja ja kävi henkilöstöohjelman aloituskeskustelua. Lisäksi esillä olivat korvaavan työn periaatteet ja sairauspoissaolo esimiehen luvalla.

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 palvelualueiden johtoryhmissä.

Sote YT-ryhmä on kokoontunut neljä kertaa. Aiheina ovat olleet Kaari-työhyvinvointikysely, tilinpäätös 2015, missä mennään SOTE-uudistuksessa, TK-sairaala osasto 3:n jatkosuunnitelma, toiminnan ja talouden suuntaviivat vuonna 2017 ja talousarvio 2017.

Lasten ja nuorten sekä vapaa-aikapalveluiden yt-ryhmä kokoontui viime vuonna kolme kertaa. Käsiteltyjä asioita ovat mm. lasten ja nuorten palveluiden organisaation selvitys ja opetuspäällikön viran perustaminen, tilinpäätös 2015, talousarvio 2017 ja Salo 2021-projekti.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä kokoontui kaksi kertaa, 9.2. sekä 27.9.2016. Käsiteltyjä aiheita olivat mm. talousarvion toteutuma vuonna 2015, talousarvio 2016, talousarvion toteutuma 31.8.2016 mennessä, talousarvioehdotus 2017, KAARI-työhyvinvointikysely ja jatkotoimenpiteet, rakennusvalvonnan, ympäristönsuojelun ja ympäristöterveydenhuollon tulevaisuus maakuntahallinnon uudistuksen yhteydessä, riskien arviointi/koko organisaatio, ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen tuleva malli/selvityksiä ja eri vaihtoehtojen vaikutuksia, maakuntauudistuksen vaikutus sote-henkilöstöön, sisäilma-asioita, sovittelijoiden käyttö ristiriitatilanteissa, sairauspoissaolot/varhaisen puuttumisen tärkeys, työturvallisuuskorttikoulutusaineiston uudistuminen.

10. Työsuojelutoiminta

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon vuonna 2016 kuuluivat:
Anne Liimatainen, työsuojelupäällikkö
Hannu Rautiainen, työsuojeluvaltuutettu (Hallinto-, henkilöstö- ja talouspalveluiden, lasten ja nuorten sekä vapaa-aikapalveluiden henkilöstö)
Tiina Tulonen, työsuojeluvaltuutettu (kaupunkikehityspalveluiden, rakennus- ja ympäristövalvonnan, liikelaitosten, suun terveydenhuollon ja varhaiskasvatuksen henkilöstö)
Päivi Virtanen-Telaranta, työsuojeluvaltuutettu (sosiaali-, terveys- ja vanhuspalveluiden henkilöstö)

Työsuojelutoimikuntaan kuuluivat (sulussa varajäsen):
Nina Toivonen, puheenjohtaja (Sanna Pihakivi)
Pirjo Parviainen, varapuheenjohtaja (Marita Päivärinne)
Jari Engström, työntekijöiden edustaja (Seija Kosonen)
Tanja Heikurinen, työntekijöiden edustaja (Mari Kuittinen 4.11.2016 asti)
Ulla Kakko-Paajanen, työntekijöiden edustaja (Marju Vidberg)
Irmeli Laine, työntekijöiden edustaja (Jaana Alinen)
Seppo Virkkunen, työntekijöiden edustaja (Heikki Kiljunen)
Arto Korpinen, työnantajan edustaja (Saana Kokko-Virtanen)
Janne Lehto, työnantajan edustaja (Tommi Kaarto)
Hannu Rautiainen, työsuojeluvaltuutettu
Tiina Tulonen, työsuojeluvaltuutettu
Päivi Virtanen-Telaranta, työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelutoimikunnassa läsnäolo-oikeus lisäksi myös
Christina Söderlund, henkilöstöpäällikkö
Heikki Kiljunen, 1. varavaltuutettu (varajäsen)
Ville Kurppa, 2. varavaltuutettu (varajäsen)
Päivi Laine, 1. varavaltuutettu (varajäsen)
Kalle Määttänen, 2. varavaltuutettu (varajäsen 9.6.2016 asti)
Ritva Luotio-Ylitalo, 1. varavaltuutettu (varajäsen)
Asko Hulkkonen, 2. varavaltuutettu (varajäsen)

Työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa. Vuoden aikana vaihtui yksi toimikunnan varajäsenistä. Toimikunta käytti koko vuoden sähköistä kokousmenettelyä ja toimistopalveluita esityslistojen ja pöytäkirjojen tekemisessä. Toimikunta käsitteli kokouksissaan mm. työtapaturmia, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, työsuojelutoimikunnan toimintasäännön muutosta, työturvallisuusriskien arvioinnin ohjeita, tuloskorttia, henkilöstöpoliittista tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, sisäilmaohjeita, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, Sujuva-raportteja, sisäilma-asioita, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja korvaushakemusta sekä työsuojelukoulutuksen järjestämistä.

Vuoden 2016 painopistealueina ovat edelleen vaarojen tunnistamisen ja riskien arvioinnin toteuttaminen sekä niiden perusteella laadittava toimenpidesuunnitelma, työturvallisuuskulttuurin parantaminen sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen yhteistyössä työnantajan, esimiesten, työterveyshuollon ja muiden henkilöstön työhyvinvoinnin parissa työskentelevien kanssa.

Työsuojelu osallistui sisäilmaohjeen päivittämiseen. Teknisen työn koneriskien arvioinnin pohjalta on laadittu kaupungin yhteinen ohjeistus teknisen työn koneiden, laitteiden ja työvälineiden huolto- ja kunnostustoiminnasta Salon kaupungissa.

Työsuojeluvaltuutetut ja –päällikkö osallistuivat aktiivisesti työhyvinvointitoimijoiden Sujuva-yhteistyötoimijoiden kokouksiin.

Työsuojelupäällikkö organisoi vuoden aikana työturvallisuusriskien arviointityötä ja vaarojen kartoittamista, joka toteutettiin yhteistyössä toimistopalveluiden kanssa. Riskien arviointikysely tehtiin Digiumin avulla koko organisaatiossa. Kysely tehtiin kiinteistökohtaisesti tavoitteena kaikkien työntekijöiden osallistaminen ja kiinteistön yhteisten riskien esiin tuominen kunkin työyksikön omien vaara- ja riskitekijöiden lisäksi.

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

Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 118. Työsuojeluyhdyshenkilöiden yhteystiedot on viety Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin. Työsuojeluyhdyshenkilöille ja esimiehille pidettiin 19.2.2016 koulutusta työturvallisuusriskien arvioinnista ja vaarojen kartoittamisesta sekä 5.10.2016 työsuojeluyhdyshenkilön tehtävistä, yhteistoiminnasta työpaikalla sekä työyhteisöongelmista ja niiden ratkaisuista työlainsäädännön puitteissa.

Työturvallisuuskorttikoulutukseen on osallistunut 14 henkilöä. Koulutuksiin, joiden aiheina olivat työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet työturvallisuuslain perusteella, työyhteisötaidot, some-kirjoittelu, vastuuton työkäyttäytyminen sekä turvallisuus ja väkivaltakoulutus, osallistui 420 henkilöä.

Vuoden aikana käynnistyi kaupungin sisäinen ensiapukoulutus. Kaupunki on kouluttanut kaksi ensiapukouluttajaa kouluttajiksi. Vuoden aikana pidettiin neljä ensiapu1-kertauskurssia ja 10 ensiapu1-kurssia. Koulutukseen osallistui 212 työntekijää.

Aluehallintovirasto teki syksyn aikana yhteensä 21 työsuojelutarkastusta mielenterveys- ja päihdepalvelujen työtoiminnassa, kehitysvammaisten työtoiminnassa Salossa ja Perniössä, vanhuspalveluissa, Hintan hoivakodissa, Rauha ja Toivokodissa, Halikkokodissa, Alppilakodissa, Alholan hoivakodissa, Perniön palvelukeskuksessa, Anninkartanon ryhmäkodissa, Paukkulakodissa, kaupungintalossa, aikuissosiaalityössä, lastensuojelussa, perhekuntoutuskeskuksessa, sosiaalityön hallinnossa ja Kirkonkylän koulussa sekä tarkastuksen uusintatarkastukset mielenterveys- ja päihdepalveluiden työtoiminnassa ja kehitysvammaisten työtoiminnassa Salossa ja Perniössä.
Koko kaupungin sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa.

Kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä on perustettu vuoden aikana Mustamäen kouluun, Ollikkalan kouluun, Märynummen kouluun, Hermannin kouluun, Uskelan kouluun, Kirkonkylän kouluun, Mesikämmenen päiväkotiin, Perniön terveysasemalle sekä Pääterveysasemalle.

Sirate Oy:ltä tilattiin sisäilmatutkimukset Mesikämmenen päiväkotiin, Mustamäen kouluun, Märynummen kouluun, Perniön terveysasemalle ja Pääterveysasemalle.

Vuoden aikana työsuojelu työsti yhteistyössä tiedonhallinta-asiantuntijan kanssa työsuojelun tiedonhallintasuunnitelman.

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. Toimintaympäristön muutokset (ote- ja maakuntauudistus, varhaiskasvatuksen hallinnon muutokset esimiestyössä ja työnjaossa, opetussuunnitelman muutos perusopetuksessa sekä ravitsemus- ja puhtaanapidon toiminnan uudelleen järjestäminen) ovat lisänneet työn kuormittavuutta. Vajaakuntoiset työntekijät ja työntekijöiden eläköitymiset ovat tuoneet lisähaasteista erityisesti työnjaossa ja kuormittavat koko työyksikköä.

Työtapaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2015 tieto)

Ilmoituksia työtapaturmista tehtiin vakuutusyhtiö Op Pohjolaan yhteensä 185 (157 vuonna 2015). Tapaturmista 185 (128) sattui työpaikalla ja 51 (29) työmatkalla. Vuonna 2016 tapaturmat lisääntyivät huomattavasti, kun vuonna 2015 työtapaturmat vähenivät 62:lla.

Palvelualueittain tarkasteltuna sanotuista tapaturmista tapahtui 55 vanhuspalveluiden työntekijöille, 39 terveyspalveluiden työntekijöille, 27 varhaiskasvatuksen työntekijöille, 23 teknisen työntekijöille, 20 perusopetuksen ja 2. asteen työntekijöille ja muilla palvelualueilla tapaturmia sattui 21.

Henkilöstön työtapaturmat

	2012	2013	2014	2015	2016
Työtapaturmat	165	173	185	157	185
Työmatkatapaturmat	37	43	36	29	51
Tapaturmat yhteensä	202	216	221	186	236
Sataa työntekijää kohti					
Työtapaturmat	4,4	4,7	4,9	4,3	4,9
Työmatkatapaturmat	1,0	1,2	0,9	0,8	1,5
Tapaturmat yhteensä	5,4	5,8	5,8	5,1	6,3
Henkilöstön määrä	3.758	3.698	3.792	3.665	3.757

Vuonna 2016 työtapaturmia tapahtui 100 työntekijää kohti 6,3. Näistä 4,9 oli työpaikkatapaturmia ja 1,5 työmatkatapaturmia. Suhteessa henkilöstön määrään on tapahtunut lisäystä edellisestä vuodesta työpaikkatapaturmissa 0,6 henkeä ja työmatkatapaturmissa 0,7 henkeä. Tarkasteltavalla viisivuotiskaudella tapaturmien määrä nousi suhteessa henkilöstön määrään. Työtapaturmien lukumäärä on myös noussut.

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2012	2013	2014	2015	2016
Perusopetus	77	66	80	126	123
Varhaiskasvatus				31	118
Vanhusten palvelut	208	275	137	249	669
Kehitysvammahuolto	35	39	30	17	180
Terveyspalvelut	25	15	158	25	36
Muu	15	11	17	25	32
Yhteensä	360	406	422	473	1.158

Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) kokonaismäärä on kasvanut runsaasti. Merkittävä kasvu on tapahtunut vanhuspalveluissa ja kehitysvammahuollossa johtuen toisaalta ilmoituskynnyksen alenemisesta ja toisaalta lisääntyneistä aggressiivisista asukkaista.

Vuoden aikana raportoituja tapahtumia oli

tammikuu	90
helmikuu	80
maaliskuu	59
huhtikuu	97
toukokuu	223
kesäkuu	105
heinäkuu	55
elokuu	82
syyskuu	100
lokakuu	113
marraskuu	94
joulukuu	60
yhteensä	1.158

Suurin syy turvallisuuspoikkeamiin ovat asiakkaiden uhkaava käyttäytyminen tai asiakkaan käytöksen väkivaltaisuus. Näitä oli 97 % turvallisuuspoikkeamista. Muita erilaisia syitä olivat esim. kaatumiset ja liukastumiset.

11. Työhyvinvoinnin edistäminen

Kaupungin strategiaan tehdyt henkilöstöä koskevat linjaukset loivat uudenlaista pohjaa vuonna 2016 toteutetulle työhyvinvointitoiminnalle. Työhyvinvointitoiminnan organisointiin ja toteutukseen ei kuitenkaan saatu esitettyjä henkilöstöresursseja, jonka johdosta tavoitteellisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi ei päästy käynnistämään heti vuoden 2016 alussa.

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Työhyvinvoinnin edistäminen on työntekijän, työyhteisön ja koko organisaation yhteistä toimintaa, jonka tavoitteena on parantaa yksittäisen työntekijän hyvinvointia, työyksikön toiminnan tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluu toimenpiteitä johtamisen, työolojen sekä henkilöstön osaamisen ja toimintakyvyn kehittämiseksi.

Esimiestoiminta on merkittävä yksittäinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä työpaikoilla. Vuonna 2016 pyrittiin tietoisesti parantamaan esimiesten johtamisosaamista töiden joustavan sujumisen ja työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta. Vuonna 2016 käynnistettiin esimiesten valmennusohjelma, josta tarkemmin erillisessä kappaleessa.

Valmennusohjelman tueksi esimiehille järjestettiin kaksi työpajaa; arvot arjen toiminnaksi -työpaja sekä työhyvinvointityöpajat. Lisäksi esimiehille oli tarjolla kaksi vertaistukiryhmää sekä mahdollisuus henkilökohtaiseen ratkaisukeskeiseen valmennukseen. Uusille esimiehille järjestettävät perehdytystilaisuudet aloitettiin loppuvuoden aikana.

Esimiesten työtä pyrittiin myös helpottamaan ja keventämään erilaisilla tukipalveluilla. Keskitetyn rekrytoinnin palveluista kerrotaan erillisessä kappaleessa. Lisäksi esimiehillä oli mahdollisuus saada konsultaatioapua sopimus- ja työlainsäädäntöön liittyvissä asioissa sekä haastavissa työhyvinvointijohtamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Vuoden aikana toteutettiin kaksi ulkopuolisen palveluntarjoajan pilottia, joiden tavoitteena oli työhyvinvoinnin parantaminen mm. työyhteisötaitojen ja työn kehittämisen keinoin.

Kaksi työyksikköä osallistui KivaQ:n toteuttamaan kehittämistyöpajaan, jossa työyksikkö tuotti kehittämisehdotuksia oman toimintansa parantamiseksi, sopi toteutuksesta, aikataulusta ja vastuuhenkilöistä. Seurantakyselyn perusteella voitiin todeta, että näiden työpajojen tulos oli positiivinen. Samalla todettiin, että kehittämistyöpajat toimivat parhaimmillaan ongelmia ennaltaehkäisevästi ja toimintatapa sopii paremmin sellaisille työyksiköille, joilla ei ole parhaillaan mitään erityisiä isompia ongelmia.

Koko vanhuspalveluiden palvelualue osallistui Viktor Worklife –hankkeeseen. Tarkoituksena oli parantaa jokaisen työntekijän kykyä ymmärtää ja hyväksyä työyksiköissä toimivien ihmisten erilaisuutta entistä paremmin. Painopiste toiminnassa oli kuitenkin esimiesten tuen puolella. Hankkeen tulosten arviointi toteutetaan vasta vuoden 2017 puolella.

Vuoden 2016 aikana kaupungissa otettiin käyttöön työyhteissovittelumenettely. Työyhteisösovittelussa puolueeton työyhteisösovittelija pyrkii auttaa ristiriidan osapuolia löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävän ratkaisun ristiriitaan. Työyhteisösovittelussa ei etsitä syyllisiä, vaan pyritään löytämään ratkaisuja. Vuoden 2016 aikana työyhteisösovittelun keinoin ratkottiin kaksi ristiriitatilannetta ja näistä saadut kokemukset rohkaisevat jatkamaan tätä toimintaa myös vuonna 2017.

Henkilöstöä pyrittiin kannustamaan terveyttä edistävien elämäntapojen omaksumiseen. Liikunnanohjaaja Virpi Lehto työskenteli henkilöstöhallinnossa huhtikuusta alkaen vuoden 2016 loppuun. Hän toimi yhteistyössä liikuntapalveluiden, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon sekä terveyspalveluiden kanssa päämääränään tukea ja kannusti kaupungin työntekijöitä omaehtoiseen työhyvinvointia ylläpitävään ja parantavaan toimintaan. Toiminta-ajatuksena oli työntekijöiden kannustaminen omaehtoisen liikunnan lisäämiseen eri keinoin, tukea toimintaa sen vakiinnuttamiseksi sekä tarjota liikkumismahdollisuuksia käytännössä.

Yksittäisille työntekijöille sekä työyhteisöille suunnattiin arjen aktiivisuus-haasteita. Työyksiköille jaettiin useita satoja voimistelukeppejä ja kehonhuoltoon sekä niskahartiaseudun liikkuvuuden lisäämiseen painottuvia keppijumppaohjeita. Muutamissa työyksiköissä on käyty pitämässä keppijumppaa säännöllisesti. Liikuntaan aktivoivia tempauksia järjestettiin kuukausittain ja lisäksi työntekijöille oli tarjolla avoimia, joka viikko toistuvia maksuttomia liikuntaryhmiä. Kohdennettuina toimina ovat olleet henkilökohtaiset liikuntaneuvonnat, joissa tavoitellaan ensisijaisesti liikkumattomia tai terveytensä

kannalta liian vähän liikkuvia työntekijöitä. Nämä työntekijät ovat tulleet työterveyshuollon lähettäminä. Neuvontaa ja tukea on annettu myös niille työtekijöille, jotka ovat itse olleet yhteydessä ja kokeneet tarvitsevansa apua/tukea.

Henkilöstöpalveluissa työskentelevä liikunnanohjaaja suunnitteli ja toteutti esimiesten kanssa myös työyksiköiden TYKY-päiviä. Toteutus ja tilavaraukset toteutettiin pitkälti henkilöstöpalveluiden liikunnanohjaajan kautta ja liikuntapalvelut olivat mukana yhteistyössä. TYKY- päivien yhteydessä liikunnanohjaaja mm. piti luentoja arjen aktiivisuuden ja liikkumisen säännöllisyyden lisäämisen merkityksestä.

Liikkumiseen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista sekä edellä kuvatuista tarjolla olevista liikuntamahdollisuuksista tiedotettiin Salon kaupungin henkilökunnalle kuukausittain ilmestyvässä ”UUSI ASKEL” –julkaisussa.

Lisäksi kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 48 euron suuruinen SporttiPassi -raha käytettäväksi liikunnan ja kulttuurin harrastamiseen. Sporttipassia käytti vuoden 2016 aikana 1.921 eri työntekijää yhteensä 82.222,09 €:n arvosta.

11.1. Sujuva –toimintamalli esimiestyössä

Sujuva –toimintamalli on kooste kaupungin työhyvinvoinnin johtamisen käytännöistä. Kokonaisuuteen kuuluu ohjeistus työn sujuvuuden turvaamiseksi sekä ennaltaehkäisevän toiminnan, varhaisen tuen että tehostetun tuen alueilla. Sujuva-toimintamallin sisällöt on koottu esimiesten intra-sivustolle.

Keskeisessä roolissa Sujuva-toimintamallin toteuttamisessa ovat kaupungin esimiehet. Esimiehet ovat vastuussa siitä, että työyksikkö suoriutuu perustehtävästään ja työhyvinvoinnin turvaaminen on tässä keskeistä.

Sujuva-raportointi

Osana Sujuva-toimintamallia esimiehet raportoivat kolme kertaa vuodessa oman yksikkönsä tilanteesta työn sujumisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Raportoitavat teemat liittyvät mm. toimivaan arkeen työssä, sairauspoissaoloihin, varhaisen ja tehostetun tuen toimenpiteisiin, turvallisuuspoikkeamiin sekä tukitarpeisiin ja toiminnan kehittämiseen.

Raportoinnin tavoitteena on parantaa tiedonkulkua kaupungin johdon tasolle ja saada henkilöstöhallinnon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon tietoon yksiköiden tukitarpeita. Keskeisenä tavoitteena on myös ollut edistää esimiesten työhyvinvointijohtamisen tasoa sekä lisätä Sujuva-toimintamallin teemoista käytävää keskustelua ja hyvien käytäntöjen jakamista sekä työyksiköissä että palvelualueiden esimiesten palavereissa.

Raportoivien esimiesten määrä on viime vuosina ollut hyvä. Alkuvuoden raportointijaksoilla raportoinnin piirissä oli lähes 95 % Salon kaupungin työntekijöistä. Viimeisellä raportointijaksolla raportoivien esimiesten määrä oli kuitenkin laskenut selvästi ja viimeisen raportointijakson tiedot koskevat vain 80 %:a työntekijöistä.

Toimiva arki työssä

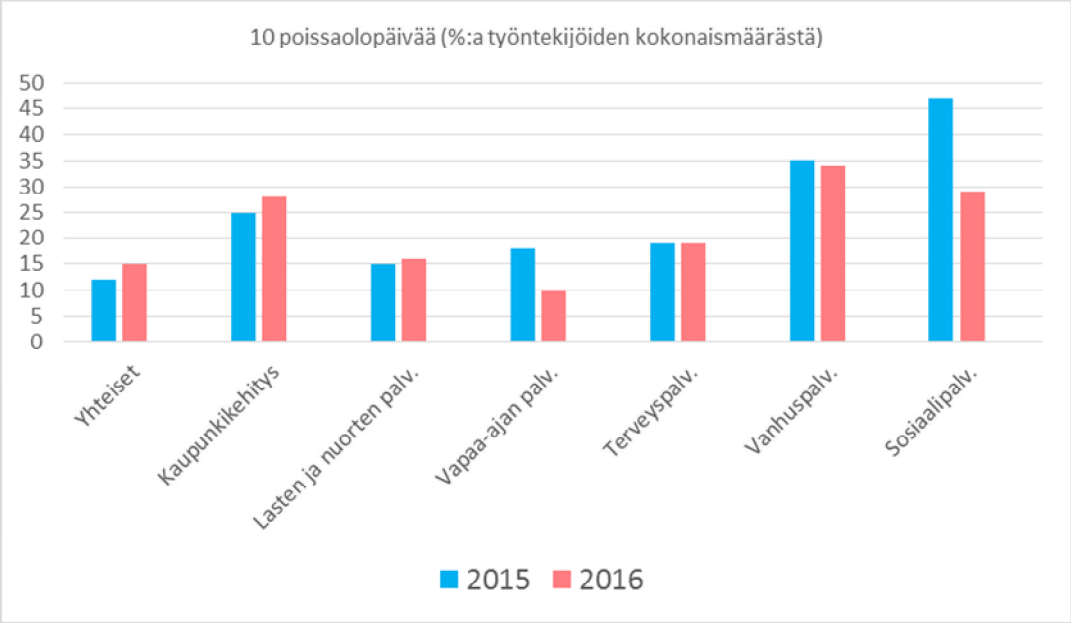
Toimivan arjen toimenpiteistä kerättiin vuonna 2016 tietoa kehityskeskustelujen ja työpaikkakokousten kattavuudesta sekä etätyön tekemisen määristä. Vastausten perusteella kehityskeskustelujen kattavuus oli koko kaupungin tasolla 83 %.
Säännöllisiä vähintään kerran kuukaudessa toteutuvia työpaikkapalavereja pitää 92 % vastanneista esimiehistä. Heistä 96 % seuraa palaverissa sovittujen asioiden toteutumista.
Etätyön tekemisestä Salon kaupungissa sovitaan esimiehen kanssa ja sen ehdoista tehdään kirjallinen sopimus. Etätyötä tehdään Salon kaupungissa suhteellisen vähän. Koko kaupungissa 2,4 %:lla työntekijöistä oli voimassa oleva etätyösopimus vuonna 2016.
Kaikki edellä mainitut luvut olivat kasvaneet vuodesta 2015.

Varhainen tuki sairauspoissaolojen seuranta

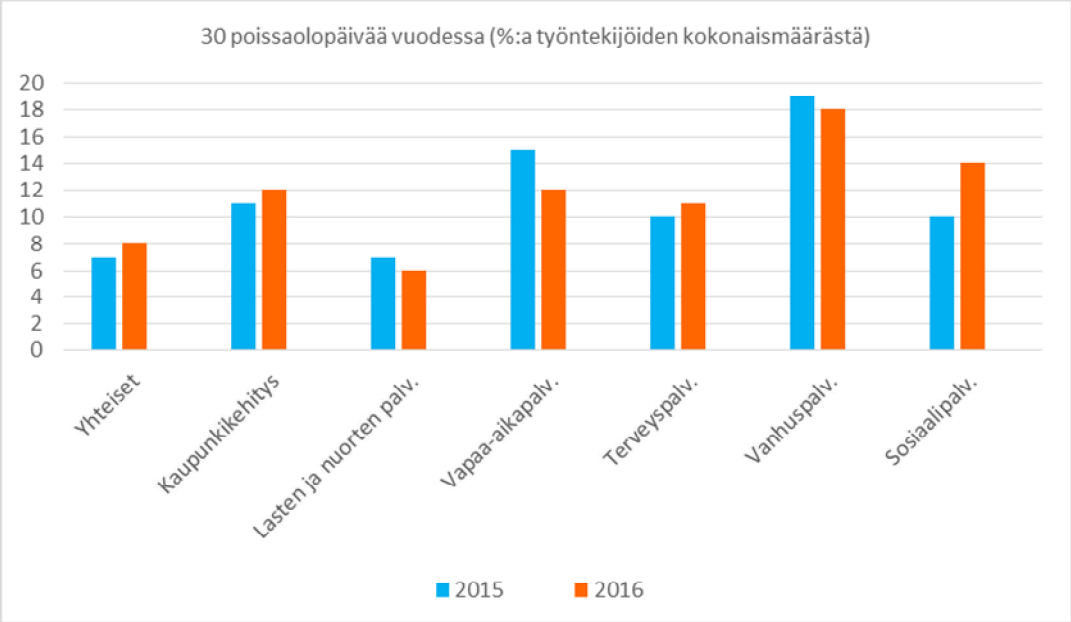
Esimiehellä on tärkeä rooli sairauspoissaolojen pitkittymisen ehkäisyssä. Oikea-aikainen ja oikein kohdennettu tuki poissaolojen pitkittyessä edistää työhön palaamista ja madaltaa töihin paluun kynnystä pitkienkin poissaolojen jälkeen. Salon kaupungin varhaisen tuen toimenpideohjeiden mukaan ensim-

mäinen sairauspoissaoloihin liittyvä hälytysraja on 10 kalenteripäivää neljän kuukauden aikana. Tällöin esimiehen tulee ottaa poissaolot työntekijän kanssa puheeksi. 30 kalenteripäivän poissaolon täyttyessä esimiehen tulee jälleen keskustella työntekijän kanssa tilanteesta. Lisäksi lainsäädäntöön perustuen esimiehen tulee tällöin ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tukitoimien tarpeen arviointia varten.

Kaaviossa alla on kuvattu esimiesten raportoimiin tietoihin perustuen 4kk sisällä 10 päivää sairauslomalla olleiden työntekijöiden määrää suhteessa työntekijöiden kokonaismäärään vuosina 2015 ja 2016.



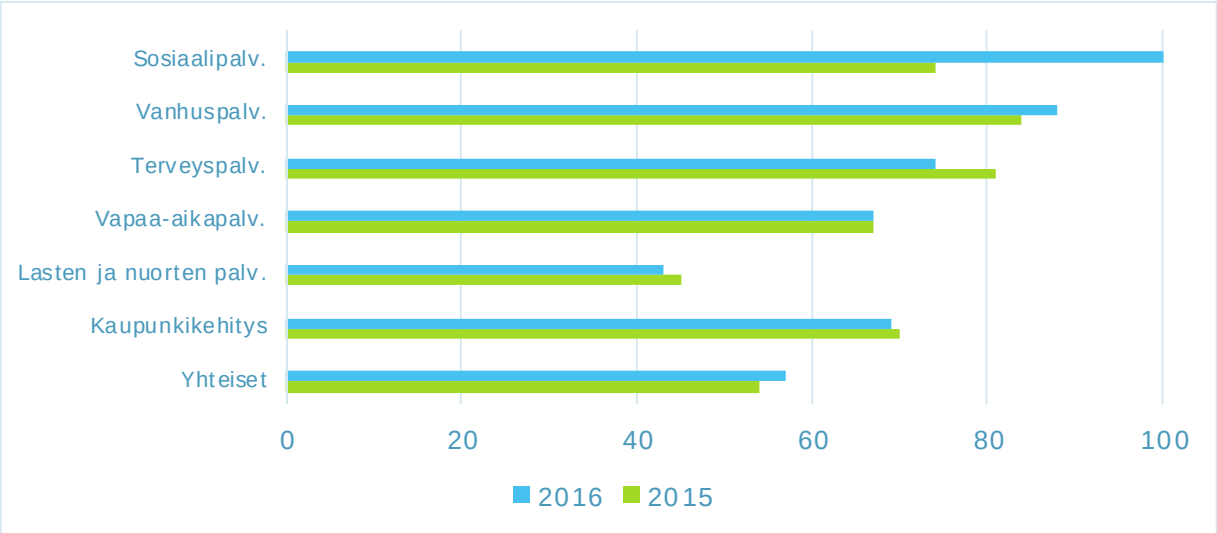
Kaaviossa alla on kuvattu esimiesten raportoimiin tietoihin perustuen 30 päivää vuoden aikana sairauslomalla olleiden työntekijöiden määrää suhteessa työntekijöiden kokonaismäärään vuosina 2015 ja 2016:



Varhaisen tuki; toimenpiteiden toteutuminen sairauspoissaolotilanteissa

30 sairaslomapäivän kohdalla esimiehen tulisi ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tarvittavien jatkotoimenpiteiden tarpeen arvioimiseksi.

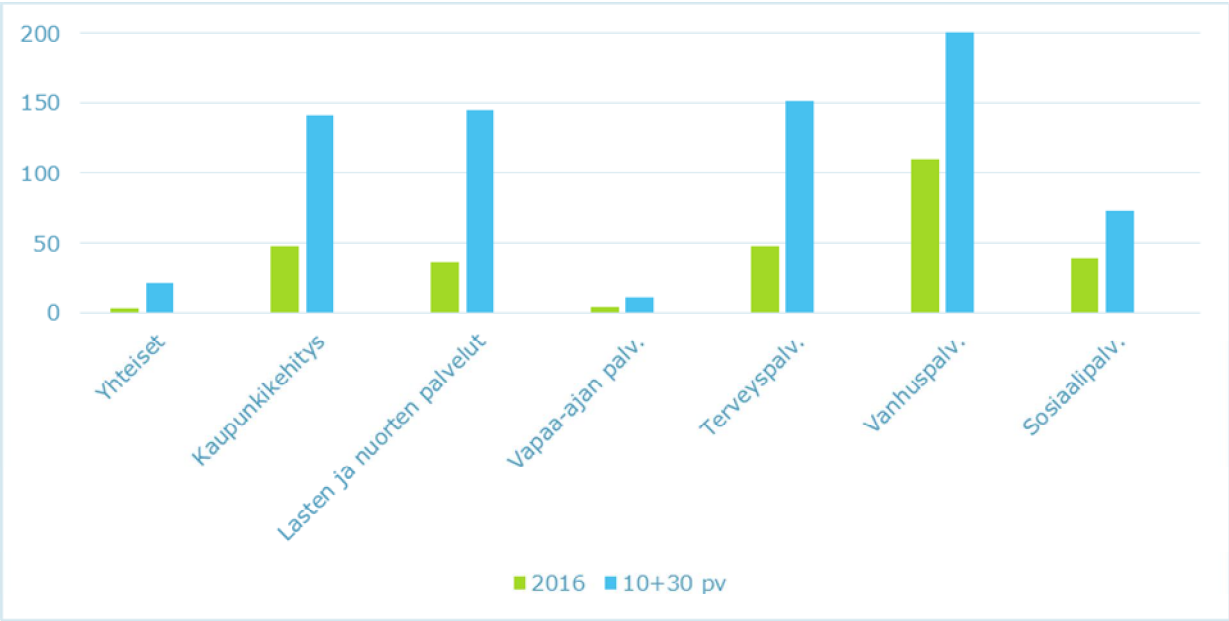
Alla olevassa kaaviossa on näytetty näiden yhteydenottojen määrä palvelualueittain. Tietojen perusteella voidaan todeta, että tätä ilmoitusvelvollisuutta ei toteuteta läheskään riittävästi. Jos jokaisen 30 päivää ylittäneen sairasloman kohdalla olisi toimittu ohjeen mukaisesti, olisi toteuma kaikilla palvelualueilla 100 %. Esimiesten keskuudessa on ollut epätietoisuutta tästä ja monet ovat todenneet ilmoittavansa työterveyshuoltoon vain silloin, kun arvioivat poissaoloihin liittyvän jotain epäselvää.



Kaavio: Työterveyshuoltoon ilmoittamisten kattavuus 30 sairauspäivän kohdalla.

Sairaspoissaoloihin liittyvien puheeksiottokeskustelujen määrä on vuosien mittaan kasvanut. Työntekijöiden sairauspoissaolot tulisi kuitenkin ottaa puheeksi vielä nykyistäkin kattavammin ja myös aiemmin, jotta poissaolojen tarpeetonta pitkittyminen voidaan ehkäistä.
Salon kaupungin varhaisen puuttumisen ohjeiden mukaisesti esimiehen tulisi keskustella työntekijän kanssa sekä 10 että 30 päivän kohdalla.

Alla olevassa kaaviossa on näytetty 10 ja 30 sairauspoissaolopäivien yhteenlaskettu määrä ja sen vieressä esimiesten ilmoittama keskustelujen määrä. Jos kaikki sairauspoissaolot olisi ohjeen mukaisesti otettu puheeksi, tulisi näiden määrien olla identtiset.



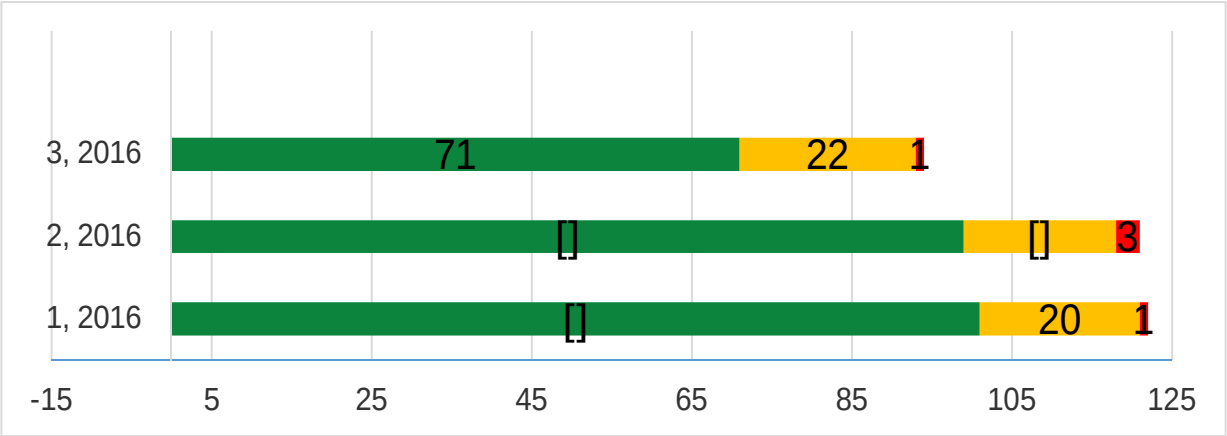
Kaavio: Sairauspoissaolojen perusteella vuonna 2016 käydyt keskustelut ja vuoden aikana ilmenneet poissaolot, joiden ainakin olisi pitänyt johtaa keskusteluun

Varhainen tuki; työn sujuvuuden arviointi

Osavuosiraportissa esimies arvioi työn sujuvuutta raportointijaksolla 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

Alla olevassa kaaviossa nähdään vuoden 2016 aikana tehty työn sujuvuuden arvio raportointijaksoittain:



Esimiesten antaman palautteen perusteella näyttää siltä, että suurin yksittäinen syy työn sujumisen haasteisiin ovat työntekijöiden pitkät tai usein toistuvat lyhyet sairauspoissaolot. Työntekijöiden sairastaessa sijaisia on hankala saada ja töiden sujumiseksi tarvitaan paljon erityisjärjestelyjä. Lisäksi työssä olevista työntekijöistä yhä suurempi osa työskentelee osatyökykyisinä. Myöskin tämä aiheuttaa haasteita perustehtävästä selviytymiselle työyksiköissä. Raportointivastausten perusteella koko kaupungissa 4,6 %:lla työntekijöistä oli jokin lääkärin määrittelemä rajoitus työssä (esim. nosto, yötyö tms –rajoitus).

11.2. Uudelleensijoitukset

Uudelleensijoitustoiminnalla 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. Onnistuneella uudelleensijoituksella voidaan tukea työntekijän työhön paluuta pitkältä sairauspoissaolojaksolta sekä ehkäistä työkyvyn alenemisesta johtuvia sairauspoissaoloja tai ennenaikaista eläköitymistä.

Uudelleensijoitusten toteutuksessa voidaan hyödyntää Kevan rahoittamia ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä, joita ovat yleensä työkokeilut tai uudelleenkouluttautuminen.

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

Henkilöstön ikääntymisen, osatyökykyisten määrän lisääntymisen ja vaikeutetun rekrytoinnin johdosta uudelleensijoitustoiminta Salon kaupungissa on muuttunut vuosi vuodelta haastavamaksi. Työyksiköiden mahdollisuudet muokata tai keventää työtehtäviä perustehtävästä selviytymistä vaarantamatta ovat vähäiset. Uusien osatyökykyisten ottaminen työyksikköön nähdään riskinä, jota ei ole varaa ottaa.

Uudelleensijoitustoiminnan tueksi Salon kaupungissa pilotoitiin kuntoutuslaitos Verven tuottamaa Navigo-palvelua, jonka avulla kymmenelle uudelleensijoitettavalle oli tarkoitus psykologin ohjauksessa löytää uusi suunta työelämään palaamisen mahdollistamiseksi. Pilotti käynnistettiin syksyllä 2016 ja sen tuloksia voidaan arvioida vasta vuoden 2017 puolella.

Salon kaupungissa yleisimmät uudelleensijoitukseen johtavat syyt ovat tuki- ja liikuntaelinongelmat sekä mielenterveysongelmat. Yleisimmin uudelleensijoitusprosessissa mukana oleva työntekijä on ammatiltaan lähihoitaja, hoitaja tai laitoshuoltaja. Salon kaupungissa oli vuoden 2016 aikana n.80 uudelleensijoitettavaa työntekijää, joista vain muutamalle löytyi uusi työkyvyn ja terveydentilan puolesta sopiva työtehtävä.

12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

12.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskeva laki on astunut voimaan 1.1.2014.
Lain tavoitteena on kannustaa työnantajia osaamisen kehittämiseen organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

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

Vuoden 2017 henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsitelty yt-elimessä 1.12.2016 sekä hyväksytty kaupunginhallituksessa 8.12.2016.

Koulutussuunnitelma 2016

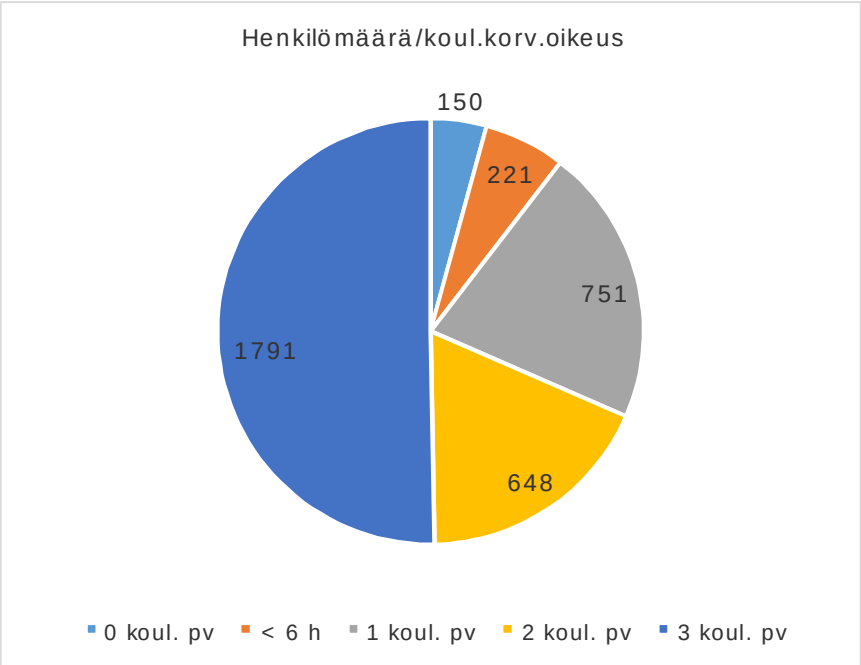
Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2016 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat: asiakaspalvelu, tietojärjestelmät ja tietotekniikka, työhyvinvointi, viestintä ja yhteistyö ja yhteistoiminta. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaiset, osa-aikaiset, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyyden tai ves- ja tes- perusteella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevien henkilöstöryhmien huomioiminen.

Koulutusseuranta 2016

Palvelualueiden koulutussuunnitelmien toteutumisen seuranta on palvelualueen vastuulla.
Koulutusseuranta koulutuskorvausta varten toteutettiin hyödyntämällä palvelualueiden käytäntöjä, joiden avulla päästiin kohtuulliseen ja todennettavissa olevaan lopputulokseen.
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäiviä oli yhteensä 7.420, joista 2.883 toteutettiin ns. sotepalvelualueilla ja 934 varhaiskasvatuksen työyksiköissä.

Kokonaishenkilömäärästä 3.561 (31.12.2016) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul. päivät	Henkilömäärä	%
0 koul. pv	150	4 %
< 6 h	*221*	6 %
1 koul. pv	751	21 %
2 koul. pv	648	18 %
3 koul. pv	1.791	50 %
Yht.	3.411	96 %
Hlömäärä 31.12.2016	3.561	



Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 3.190 (90 %), joista 751 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 648 henkilöä kahden päivän osalta ja 1.791 henkilöä kolmen päivän osalta. 221 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettu koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 150 henkilöä eli 4 %. Tämä luku ei kuitenkaan todista sitä, ettei henkilö olisi ollut koulutuksissa, vaan kyseessä saattaa olla vielä puutteet raportointikäytännöissä. Raportointitarkkuus on kuitenkin merkittävästi parantunut aiempiin vuosiin verrattuna.

Koulutuskorvaus vuodelta 2016

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 2016 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.754 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. TVR:n antaman laskelmakaavan mukaisesti koulutuskorvaus olisi n. 125.000 € (vuonna 2015 oli 109.306,68 € ja vuonna 2014: 67.976,54 eur).

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2016 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksekästä hoitoa.

Vuoden 2016 lopun tilanteen mukaan 69 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun oppisopimuskeskuksen kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2015 lopussa oli 30 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2016, 2015 ja 2014. Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten erityisesti koti-, laitostalous- ja puhdistuspalvelualalla.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2014	2015	2016
Johtamisen erikoisammattitutkinto		6	12
Lähiesimiestyön ammattitutkinto			11
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, lisäkoulutus	1		
Sosiaali- ja terveysalan lisäkoulutus	19		16
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	5	4	4
Laitoshuoltajan ammattitutkinto			1
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto		1	3
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto			1
Perhepäivähoitajan ammattitutkinto	1		
Tekniikan erikoisammattitutkinto	2	1	2
Koti-, laitostalous- ja puhdistuspalveluala, lisäkoulutus	20	17	19
Tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin ammattitutkinto		1	

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 2016 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi haki 15 työntekijää (vrt. 2015: 15 hakemusta, 2 hylättyä hakemusta, 2014: 26 hakemusta, 2 hylättyä hakemusta).

Koulutusperiaatteiden mukaisesti Salon kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus anoa koulutusapurahaa, jota myönnetään hakemusten perusteella kaksi kertaa vuodessa omalla ajalla tapahtuneeseen, työtehtäviin liittyvään jatko- ja täydennyskoulutukseen. Vuonna 2016 koulutusapurahaa ei haettu. 2015 oli kolme hakemusta, yksi myönnettiin. Vastaavat luvut 2014 myönnettiin yksi koulutusapuraha. 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 2016 saapui 2 hakemusta ja niiden käsitteleminen siirtyi vuodelle 2017. Vuonna 2015 saapui 5 hakemusta, joista kolmen aloitteen käsitteleminen on vielä kesken (vrt. v. 2014: 3 aloitetta, v. 2013: ei yhtään aloitetta, v. 2012: 3 aloitetta). Yhdestäkään aloitteesta ei ole voitu maksaa palkkiota.

12.2. Johtamisosaamisen koulutuskokonaisuus

Salon kaupungissa käynnistettiin vuoden 2016 aikana esimiehille suunnattu johtamisosaamisen koulutuskokonaisuus. Koulutus perustui Salon kaupungissa laadittuihin johtamisosaamisen kriteereihin sekä vuonna 2015 esimiehille toteutettuun 360 kyselyyn, jossa työntekijät, esimiehet ja yhteistyökumppanit arvioivat Salon kaupungin esimiesten johtamisosaamista.

Koulutuskokonaisuuden teemat haettiin 360 kyselyn tuloksista, joissa selkeimmin kehittämistarvetta todettiin olevan strategisessa esimiestyössä. Tämän jälkeen seuraavina kehittämistä kaipaavina ominaisuuksina kyselyssä nousivat esiin esimiesten taidot toimia ihmisten johtajina ja innovaattoreina.

Koulutusiltapäiviin kutsuttiin kaikki Salon kaupungin esimiehet, myös sellaiset, joilla ei ole täysiä esimiesoikeuksia (n.200 yhteensä)

Johtamisosaamisen koulutusiltapäivien sisällöt ja osallistujamäärät:

1. Huhtikuussa 2016, Strategiatyö Salon kaupungissa (kaupungin omia asiantuntijoita) /133 osallistuja
2. Toukokuussa 2016, Esimiehenä Salon kaupungin organisaatiossa (kaupungin omia asiantuntijoita) /109 osallistujaa
3. Elokuussa 2016, Esimiehen henkilökohtainen kehittyminen (Ulla Heinonen) /90 osallistujaa
4. Syyskuussa 2016, Valmentava johtaminen (Juha Wiskari) /67 osallistujaa
5. Lokakuussa 2016, Työhyvinvointi (Harri Virolainen) /59 osallistujaa
6. Marras-joulukuussa 2016, Strategiaosaaminen esimiestyössä (Jarna Heinonen) /65 osallistujaa

71 % esimiehistä osallistui vähintään yhteen koulusiltapäivään.

Koulutusten jälkeen esimiehiltä saatu palaute toimii pohjana vuoden 2017 johtamisosaamisen koulutusten suunnittelussa.

Johtamisosaamisen koulutuskokonaisuuden lisäksi henkilöstöpalvelut järjesti syksyllä kaksi uusien esimiesten perehdytystilaisuutta, joihin osallistui yli 40 uutta esimiestä ja heidän esimiestään.

13. Eläköityminen

Eläkelainsäädännön uudistututtua 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 96 henkilöä, määrän ollessa 6 henkilöä suurempi edellisvuoteen verrattuna. Tarkasteltaessa vanhuuseläkkeelle siirtyneiden vuosittaisia lukumääriä pidemmällä aikavälillä, on siinä nähtävissä suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä tapahtuva vuosittainen kasvukehitys. Osa-aikaeläkkeelle jäävien määrä (16 henkilöä) nousi edellisvuoteen verrattuna kaksinkertaiseksi.

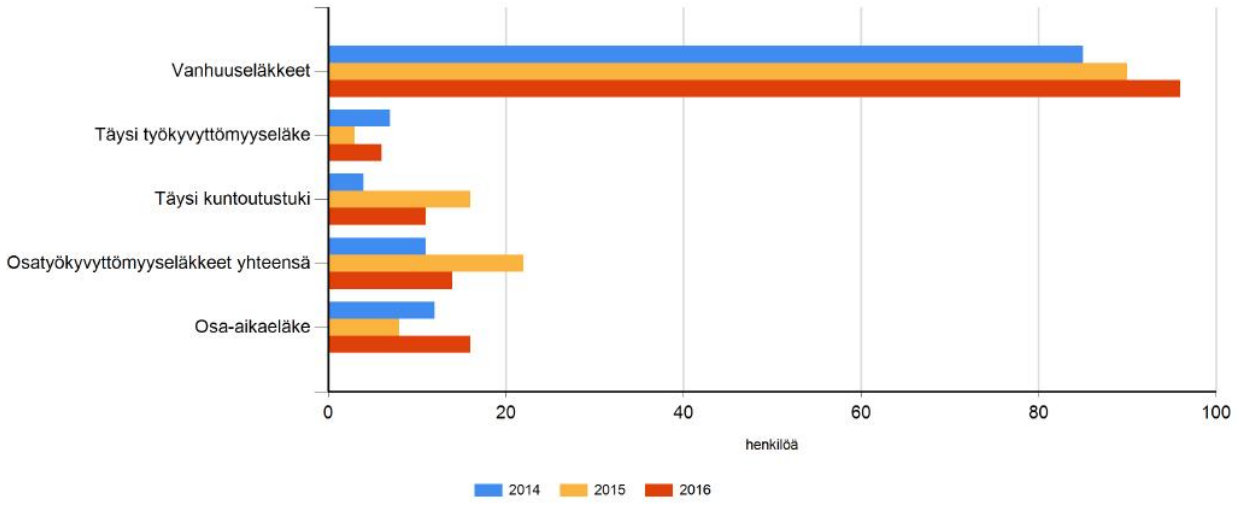
Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet 2016	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	96	63,6
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	16	61,8

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

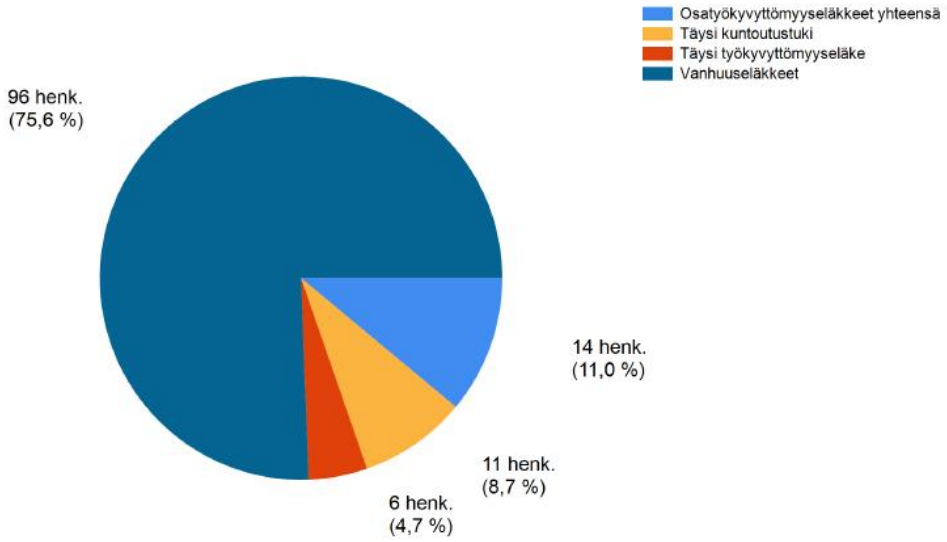
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kertomusvuonna lähes kaksinkertaistui edelliseen vuoteen verrattuna. Eläkejakautumaa tarkasteltaessa myönteisenä voidaan kuitenkin pitää sitä, että suurin osa oli osatyökyvyttömyyseläkkeitä, jolloin työkyvyn alenemisesta huolimatta on työuraa voitu kuitenkin jatkaa. Myönteistä kehitystä on myös täysien työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärän edelleen laskevaa suuntaus.

Työkyvyttömyyseläkkeet 2016	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	31		
• osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	14	0,40	57,8
• kuntoutustuelle siirtyneitä	11	0,32	45,5
• täydelle työkyvyttömyys-eläkkeelle siirtyneitä	6	0,18	59,2

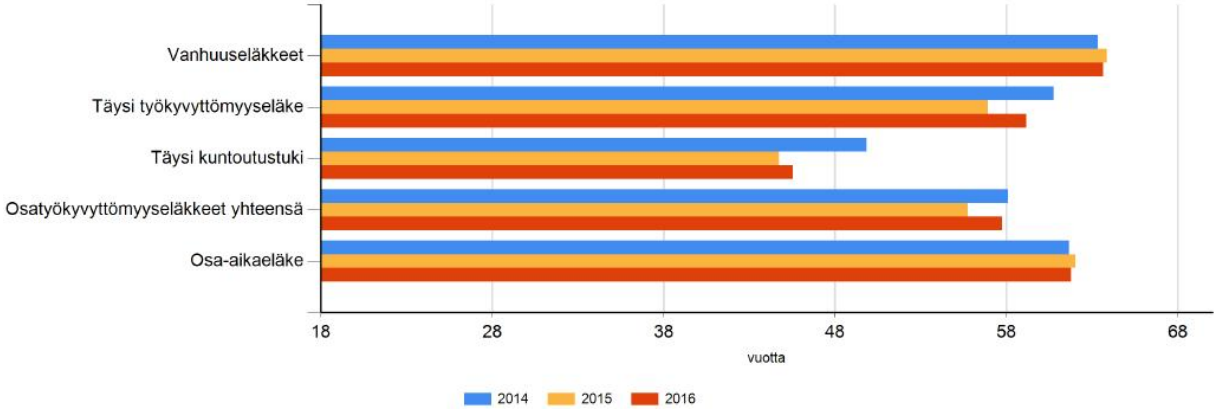
Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä



Eläkkeelle siirtyneet osuuksittain 2016



Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä



Eläkepoistumaennuste

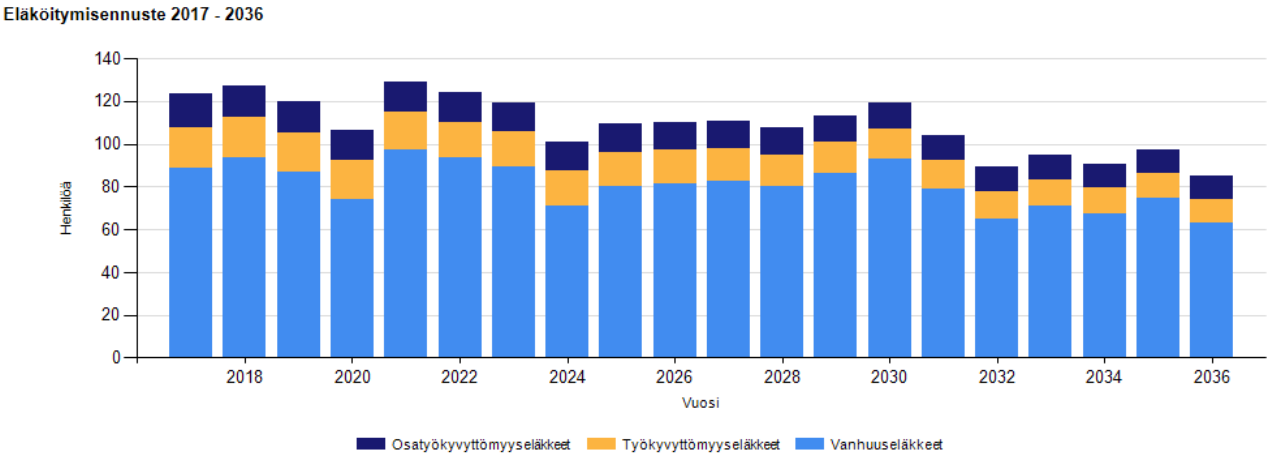
Jokainen työntekijä voi valita vanhuuseläkeikänsä 63–68 ikävuoden välillä, josta syystä eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista. Alla oleva eläkepoistumaennuste kuvaa Salon kaupungilla vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle tulevaisuudessa siirtyviä. Kevan laatima ennuste pohjaa malliin, jossa poistuma-arvio on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista, jotka ovat olleet Salon kaupungin KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2015.

Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle näkyy lähivuosina voimakkaasti myös Salossa. Poistuma on suurimmillaan vuosina 2017–2021, jolloin vanhuuseläkkeelle on arvioitu jäävän noin 120 henkilöä vuositasolla.

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

Taulukkoon on koottu Kevan eläkepoistuma-arvio vuosille 2017–2036. Arvion mukaan Salon kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2036 mennessä 60,2 % (2182 henkilöä). Vuoteen 2021 mennessä eläkkeelle on arvioitu siirtyvän henkilöstöstä 13,6 % (477 henkilöä).

Kevan tilastoissa ei ole vuoden 2017 eläkeuudistusta vielä huomioitu.



Lähde: Kevan eläketilastot

Kevan tilastojen mukaan suurimmat ammattiryhmät Salon kaupungilla vuosina 2017–2036 eläkkeelle jäävissä ovat:

- lähihoitajat (409 henkilöä / 52,6 % koko ammattiryhmästä)
- laitosapulaiset (220 henkilöä / 75,6 %)
- luokanopettajat (101 henkilöä / 57,4 %)
- peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (93 henkilöä / 472,7 %)
- lastentarhanopettajat (98 henkilöä / 56 %)

Eläkemaksut

Eläkemaksut 2016	Maksut 1.000 euroa	%-osuus palkka-kustannuksista
Varhe-maksu	887	0,56
Eläkemenoperusteinen maksu	5.937	3,72

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.