247/01.00.02.01/2018

Henkilöstökertomus 2017

| 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 6
3. Henkilöstö 9
3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2017 9
3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2017 10
3.3. Työllistäminen 12
3.4. Henkilötyövuodet 13
3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2017 14
3.6. Miehet ja naiset 31.12.2017 14
3.7. Henkilöstön ikärakenne 15
3.8. Henkilöstön keski-ikä 15
3.9. Vaihtuvuus 15
3.10. Täyttämättä jätetyt vakanssit 15
4. Maksetut palkat ja palkkiot 17
5. Poissaolot 19
5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain 19
5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset 21
5. Työterveyshuolto 22
6. Rekrytointi 22
7. Kesätyöntekijät – koululaiset 23
8. Yhteistoiminta 23
9. Työsuojelutoiminta 24
10. Työhyvinvoinnin edistäminen 27
10.1. Sujuva –toimintamalli esimiestyössä 28
10.2. Uudelleensijoitukset 30
11. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen 30
11.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 30
11.2. Johtamisosaamisen koulutuskokonaisuus 32
11.3. Työyhteisötaitojen koulutuksia 33
12. Eläköityminen 33

1. Alkusanat

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Salon kaupungin henkilöstöä vuodelta 2017 kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Henkilöstökertomus on uuden Salon kaupungin yhdeksäs. Raportti on ensimmäinen, jonka tiedot perustuvat vuoden 2017 alussa käyttöön otetun Personec-ohjelmiston tietoihin ja raportteihin. Ohjelmiston käyttöönotto osoittautui suunniteltua työläämmäksi ja eritoten raportointi ei ole täyttänyt kaupungin asettamia vaatimuksia. Vuoden 2017 raportti onkin joiltain osin aiempia raportteja suppeampi. Konversiossa osa tiedoista on siirtynyt myös virheellisinä, eikä kaikkia virheitä ole ensimmäisen käyttövuoden aikana ehkä vielä havaittu. Lisäksi on huomattava, että tietojen tarkkuus on merkittävästi muuttunut vuodesta 2016. Näistä kolmesta syystä tiedot eivät ole luotettavasti vertailukelpoisia vuosien 2016 ja 2017 välillä.

Vuonna 2017 jatkettiin valtuustotason strategiaan sisältyvän tuloskortin ”Johtaminen ja osaava henkilöstö” toteuttamista. Strategiset päämäärät koskevat strategista ja ennakoivaa johtamista ja päätöksentekoa, innostavaa ja vaikuttavaa esimiestyöskentelyä sekä henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin tukemista ja kannustamista. Strategiset tavoitteet ja niistä johdetut keinot eivät muuttuneet oleellisesti edellisestä vuodesta. Päämääriin kytketyistä tavoitteista tavoitteellisin oli sairauspoissaolojen vähentyminen. Vuonna 2016 henkilötyövuosiin suhteutettuna sairauspoissaolokalenteripäiviä oli 16,3, kun sama luku vuonna 2017 oli 18,0 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen vähentämiseen liittyvää tavoitetta ei saavutettu, mutta ohjelmistouudistuksesta johtuen luvut eivät todennäköisesti kerro samalla tarkkuudella eri vuosien tilanteesta. Uuden ohjelman laskentakaavaa (htv2) ei pyynnöistä huolimatta ole saatu tarkistettua. Selvää joka tapauksessa on, että sairauspoissaolot ovat merkittävästi kasvaneet. Tämän voi päätellä jo siitä, että absoluuttiset sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet. Strategian toteuttamista selvitetään tarkemmin luvussa 2.

Vakinaisten työntekijöiden määrä väheni 0,7 prosentilla, vähennyksen ollessa lukumääräisesti 60 henkilöä. Vuoden lopussa Salon palveluksessa vakinaisessa palvelussuhteessa oli 2.921 henkilöä. Merkittävimmät vähenemiseen johtaneet tekijät ovat olleet maatalouslomituksen ja sosiaalipalvelujen rakennemuutokset, joiden johdosta työntekijöitä irtisanottiin taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä (maatalouslomitus) ja palvelut uudelleen järjesteltiin (sosiaalipalvelut). Vakinaisia palvelussuhteita vuoden aikana päättyi 180 ja vastaavasti 235 vakituista vakanssia täytettiin. Vaihtuvuus oli noin 6 %, mikä on suurempi kuin lähivuosina.

Uuden Salon aikana tapahtunut vakanssien väheneminen ilmenee luvussa 3.10 esitetystä kaaviosta. Uuden ohjelmiston myötä tarkkuus sijaisten ja määräaikaisten palvelussuhteiden välillä on merkittävästi parantunut, mikä ilmenee taulukosta luvussa 3.1.

Henkilöstömenojen kehitys ilmenee havainnollisesti henkilöstömenojen 12 kuukauden liukuvasta summasta luvussa 4. Vuonna 2017 koko henkilöstön palkkauskustannukset ilman sivukuluja olivat 121.913.955 €.

Henkilöstökertomuksen luvussa 5 selvitetään tarkemmin käytössä olevien tietojen kautta sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot (sis. sivukulut) olivat 4.884.314 euroa.

Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 54,6 prosenttia (vuonna 2016 53,5 %) aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 8,7 % (11,6 %) hengityselintulehduksista ja –sairauksista sekä 16,3 % (12,1 %) mielenterveysongelmista. Mielenterveysongelmien ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus on kasvanut vuodesta 2016. Työterveyshuolto on tuottanut raportin lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehityksestä palvelualueittain vuodesta 2009 alkaen (luku 5.1.). Seurannan perusteella on nähtävissä, että poissaolot ovat kasvaneet eritysesti niissä palveluissa, joissa on toteutettu muutoksia toimintatavoissa ja organisaatiorakenteessa. Tämä kytkentä pitää tiedostaa uusia uudistuksia suunniteltaessa, sillä parhaimmillakaan työhyvinvointitoimilla ei voida poistaa muutosten ja epävarmuuden aiheuttamia vaikutuksia.

Esimiehillä on ollut oikeus myöntää lupa sairauspoissaoloon 1-5 sairauspoissaolopäivän osalta aiemman 1-3 päivän sijasta maaliskuun alusta 2016. Näihin lupiin perustuvia poissaolopäiviä vuonna 2017 oli 9.444, missä on kasvua vuodesta 2016 1,0 prosenttia. Tämä selittyy sillä, että vuonna 2016 esimiehen laajempi oikeus koskee 10 kuukautta ja vuonna 2017 koko vuotta. Lääkärintodistukseen perustuvat sairauspoissaolot ovat nousseet 6,9 prosenttia. Terveydenhoitajien kirjoittamien todistusten määrä väheni.

Salon kaupungin ensimmäinen henkilöstöohjelma valmistui syksyllä 2017. Henkilöstöohjelman sisältö muotoiltiin kaupunginjohtajien, palvelualueiden johtajien ja isojen palvelujen päälliköiden muodostamassa valmisteluryhmässä, ja henkilökunta pääsi kaksi kertaa osallistumaan ohjelman painopisteiden valintaan ja muotoiluun. Kaupunginhallitus hyväksyi ohjelman 23.10.2017. Henkilöstöohjelma sisältää kahdeksan painopistealuetta, joissa mm. osallistaminen, vuorovaikutus, johtaminen, lähiesimiestyö ja perehdyttäminen kietoutuvat muutokseen. Henkilöstö pääsi osallistumaan myös syksyllä 2017 alkaneeseen tulevaisuuden Salon strategiaan, kun kuntalaisten, yrittäjien, yhdistysten ja henkilökunnan mielipiteitä kerättiin strategiatyön pohjaksi.

Syksyllä 2017 järjestettiin työsuojeluvaalit. Kaupunginhallitus päätti työsuojeluvaltuutettujen resursoinnista, mikä mahdollisti 3,5 valtuutetun saamisen kaupungin organisaatioon. Kaupunginhallituksen toiveiden mukaisesti osa lisäresurssista kohdennettiin esimiestyöhön, mikä käytännössä tarkoitti esimiesten tukemisen keskittämisen yhdelle valtuutetuista.

Sisäilma-asiat olivat vuoden aikana vahvasti esillä. Sisäilma-asioiden käsittelyn yhdenmukaistamiseksi ja vahvistamiseksi kaupungissa valmisteltiin ja otettiin käyttöön sisäilma-asioiden prosessi, joka myös jalkautettiin käytännön toimiin.

Keskitetty, työyhteisöihin ja yksittäisiin työntekijöihin kohdistettu työhyvinvointityö on rakennettu vuodesta 2016 alkaen uudelleen. Henkilöstöpalvelujen liikunnanohjaajan toiminta on saanut jalansijaa ja vakiintunut. Se on herättänyt luottamusta henkilökunnan keskuudessa, ja valittu malli on koettu hyväksi.

Christina Söderlund
Henkilöstöpäällikkö

Henkilöstöhallinnon ohjelmistouudistus

Kaupunginhallitus päätti henkilöstöhallinnon ohjelmistouudistuksesta joulukuussa 2015. Yhtenä keskeisenä tavoitteena oli se, että henkilöstötieto tallennetaan vain kerran yhteen järjestelmään, mistä tieto on linkitettävissä organisaation muihin järjestelmiin. Henkilöstöhallinnon kokonaisratkaisun tavoitteena oli kaiken henkilöstöön liittyvän tiedon tallentaminen yhteen järjestelmään. Tarkoitus oli myös päästä eroon hr -prosesseihin liittyvistä erillisistä excel- ja word -tiedostoista sekä sähköposteista. Tuolloin myös todettiin, että kun tieto on keskitetty yhteen järjestelmään, se on myös raportoitavissa ja yhdistettävissä muihin tietoihin. Lisäksi arvioitiin, että hyödyntämällä kehittyneempää teknologiaa voidaan tehostaa palkanlaskentaan liittyviä prosesseja.

Muutoksella tavoiteltiin myös sitä, että itsepalvelutoimintoja lisäämällä vapautetaan esimiesten työaikaa varsinaiseen johtamiseen. Järjestelmäratkaisun tavoitteena oli tarjota sekä esimiehille että työntekijöille mahdollisimman helppokäyttöinen itsepalvelutoiminto, jonka avulla voidaan laajentaa itsepalvelua nykyistä enemmän työntekijätasolle. Kun tiedot tallennetaan suoraan järjestelmään, tarve paperisten lomakkeiden kierrättämiseen vähenee. Kehittyneemmät itsepalvelutoiminnot tukevat tietojen oikeellisuuden ja luotettavuuden varmistamista, mikä tuottaa paremmat edellytykset raportoinnille ja tukee tiedolla johtamisen tavoitteita.

Kehittyneempi kokonaisratkaisu sisältää myös uusia palveluita, kuten vuosilomien suunnittelua helpottavan alustan, tuen sairauspoissaolojen hallintaan sekä erilaisia hälytystoimintoja esimiehen sähköpostiin. Esimerkiksi automaattinen poissaolojen seuranta ja esimiesten hälytysraportointi tukee varhaisen tuen mallia.

Vuosi 2017 oli pitkällisen valmistelun jälkeen ohjelmistouudistuksen täytäntöönpanovuosi. Tammikuussa otettiin käyttöön palkkamoottori ja matkalaskuohjelma ja maaliskuussa työntekijöiden ja esimiesten käyttöliittymä. Ohjelmistoperheen viimeisen osan käyttöönotto jouduttiin siirtämään vuoden 2018 alkuun. Vaikka monet yksittäiset asiat paranivat ohjelmistouudistuksen myötä, on vuosi 2017 ollut vanhasta poisoppimisen ja uuden toimintatavan oppimisen myötä erittäin kuormittava. Myöskin monia prosesseja jouduttiin tarkistamaan ja muuttamaan ohjelmistouudistuksen myötä. Henkilöstöpalvelujen asiantuntijoiden lisäksi muutos on vaatinut ponnisteluja esimiehiltä ja heitä avustavilta työntekijöiltä. Ohjelmistouudistuksen täytäntöönpanoon liittyvistä haasteista huolimatta yllättävänkin moni alkuperäisistä tavoitteista on toteutunut. Näistä on mainittava työntekijän itsepalvelutoiminnot, jotka ovat helppokäyttöisiä ja ohjelman näkymät havainnollisia. Monet palkkojen ja palkkioiden maksamiseen liittyvät prosessit ovat tavoitteen mukaisesti muuttuneet sähköisiksi. Kaikilta osiltaan ohjelmisto ei kuitenkaan vastaa kaupungin odotuksia ja tarpeita, mutta kehitystyö jatkuu Kunnan Taitoa Oy:n ja ohjelmistotoimittaja Aditron kanssa. Käytännön työn kannalta suurin pettymys tähän asti on tiedon raportointi ja hyödyntäminen johtamisen tukena.

Yhteismitalliset tunnusluvut

Vuoden 2017 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.

Uusi henkilöstö- ja palkanlaskentajärjestelmä otettiin käyttöön 1.1.2017. Ohjelmistovaihdosta johtuen kaikkia aikaisemmin raportoituja tietoja ei ole mahdollista raportoida vuoden 2017 osalta. Ohjelmistouudistuksen myötä myös uudet toimintatavat ovat mahdollisesti aiheuttaneet alkuvuoden 2017 henkilöstölukuihin virheitä, koska uuden ohjelmiston käyttö ja uudet ominaisuudet ovat olleet koko organisaatiolle vieraita.

Palkanmaksujärjestelmässä henkilöstöä käsitellään erikseen kuukausipalkkaisena KVTES:in alaisena henkilöstönä, OVTES:in alaisena henkilöstönä ja tuntipalkkaisena henkilöstönä. Tämän ominaisuuden vuoksi kaikki henkilöstöä koskeva tieto joudutaan raportoimaan kahtena tai jopa kolmena erillisenä raporttina, kuukausipalkkaisissa erikseen KVTES:in alainen henkilöstö ja
OVTES:in alainen henkilöstö ja kokonaan omina raportteinaan tuntipalkkainen henkilöstö. Jotta lopputulokseksi saadaan koko kaupunkia koskevia henkilöstöön liittyviä lukuja, kaikki edellä mainitut raporit pitää manuaalisesti yhdistää yhdeksi raportiksi. Monen eri taulukon

yhdistäminen yhdeksi raportiksi on aikaa vievää ja manuaalityössä vaarana ovat inhimilliset virheet.

Tällä hetkellä kaikkia raportteja ei ole myöskään saatavana kuin pelkästään kuukausipalkkaisen henkilöstön osalta.

Henkilöstöraportointia hankaloittaa huomattavasti raportointiosion myöhäinen läpikäynti ohjelmistotoimittajan kanssa. Vasta alkuvuodesta 2018 havaittiin, että raporttien tuottama tieto on joko osittain virheellistä tai että raportti itsessään ei tuota sitä tietoa, mitä raportin oletetaan tuottavan.

Ohjelmistouudistuksen myötä tulleiden suoraan palkanmaksuun vaikuttavien ongelmien ja virheidenselvittelyyn viemä aika on vaikuttanut siihen, että raporttien testaamiseen ei ole jäänyt lainkaan aikaa.

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 hallintosäännön valmistelun käynnistäminen.

Henkilöstöohjelman valmistelu käynnistyi yt-elimessä kesäkuussa 2016, ja ohjelma valmistu lokakuussa 2017. Valmisteluprosessi oli onnistunut ja tuotti kahdeksan painopistealuetta sisältävän henkilöstöohjelman, jonka sisältämien keinojen käynnistäminen tapahtuu vaiheistetusti valtuustokauden aikana.

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

Uuden valtuustokauden alkaessa järjestettiin luottamushenkilöille perehdytyskoulutusta mm. organisaation toiminnasta sekä luottamushenkilön oikeuksista, velvollisuuksista ja vastuista. Oman sisäisen koulutuksen lisäksi oli mahdollisuus osallistua Kuntaliiton ja FCG:n järjestämään koulutukseen, jossa käsiteltiin mm. kuntastrategian merkitystä ja luottamushenkilöiden rooleja.

Strategiaa ja valmistelussa olevia keskeisiä asioita käsiteltiin kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen iltakouluissa ja strategiaseminaarissa. Luottamushenkilöt ja viranhaltijat perehtyivät yhdessä kuntien tulevaisuutta koskeviin kysymyksiin Kuntaliiton järjestämissä USO-seminaareissa (Uuden sukupolven organisaatiot).

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

Vuoden aikana pidettiin 9 esimiesinfoa ja julkaistiin kahdeksan henkilöstötiedotetta. Koko organisaation vuorovaikutuksellisuutta edistettiin myös edellä kuvatuilla henkilöstöä osallistavilla toimintatavoilla henkilöstöohjelman valmistelun ja strategityön yhteydessä.

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 mutta myös käynnissä olevat muut hankkeet ja muutokset huomioiden. Ohjelmistouudistuksen johdosta keväällä 2017 ei järjestetty valmennusohjelmaan liittyviä tilaisuuksia vaan annettiin esimiehille mahdollisuus perehtyä uuden ohjelmiston mukanaan tuomiin muutoksiin. Valmennusohjelman toteutus jatkui syksyllä. Valmennusohjelman painopisteet perustuivat johtamisperiaatteisiin, esimiehille syksyllä 2015 tehdyn 360-arvioinnin tuloksiin ja aikaisemmin toteutettujen valmennusten yhteydessä kerättyihin palautteisiin. Vuoden 2017 teemana oli esimiestyön haastavat tilanteet.

2.2. Toisena tavoitteena oli johtamista ja esimiestyötä tukeva työnjako. Asiaa valmisteltiin osana henkilöstöohjelmaa, ja työnjakoa koskeva osa toteutetaan henkilöstöohjelman täytäntöönpanon yhteydessä.

Keinoina tämän tavoitteen toteutumiseksi 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. Osa tästä työpanoksesta on ollut Kela-korvattavia tehtäviä ja osa työnantajan rooliin kuuluvia työhyvinvointitehtäviä.
Työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää KivaQ toimintaa jatkettiin vuonna 2017, tästä lisää kappaleessa 10.

Vuonna 2016 aloitettu rekrytointiyksikön laajennettujen palvelujen markkinointi otti uuden askeleen eteenpäin, kun uuden henkilöstöohjelman myötä rekrytointiyksikkö avusti esimiehiä työsopimusten laatimisessa. Menettelyllä tavoiteltiin sitä, että esimiehille jäisi mahdollisimman paljon aikaa rutiinitehtäviltä oman palvelunsa perustehtävään.

3. Tukee ja kannustaa henkilöstön osaamista ja hyvinvointia

3.1 Ensimmäisenä strategisena tavoitteena oli osaava, motivoitunut ja toimintatapoja uudistava henkilöstö, jonka saavuttamiseksi on tärkeää toteuttaa henkilöstön koulutusta kattavasti ja suunnitelmallisesti.
Lakisääteisen koulutussuunnitelman mukaisia koulutuspäiviä, jotka oikeuttavat koulutuskorvaukseen, oli yhteensä 4.694. Työttömyysvakuutusrahaston antaman laskelmakaavan mukaisesti koulutuskorvaus olisi n. 79.000 € (vähennystä 40 %). Keskimäärin koulutusta oli 1,3 pv / työntekijä. 31 % henkilöstöstä (vuonna 2016 4 %) ei ole osallistunut minkäänlaiseen koulutukseen vuoden aikana. Osuuden suuri kasvu selittyy ainakin osittain sillä, että vuonna 2017 koulutuksiin hakeutuminen on tapahtunut uuden henkilöstöhallinnon ohjelmiston kautta. Uudessa koulutushakemuksessa on useita raportointia varten täytettäviä kohtia, ja hakemusten tekeminen on tämän myötä ainakin aluksi voinut tuntua monimutkaiselta.
Tarkemmat tiedot koulutuksesta sisältyvät lukuun 12.

Työntekijöiden tunnelmaa työstä ja työn mielekkyydestä lähdettiin selvittämään kevyellä ja nopealla fiilismittarikyselyllä. Mittari otettiin käyttöön helmikuussa. Vastaajien lukumäärät laskivat vuoden loppua kohti mentäessä. Kaupunginjohtajan johtoryhmä käsitteli fiilismittarin kuukausitiedot säännöllisesti ja selvitti palvelualueiden havaittuja poikkeamia. Varsinaisen henkilöstökyselyn toteutus siirtyi.

3.2. Toisena henkilöstön osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvänä tavoitteena oli paremmat työyhteisötaidot / työyhteisötaitojen kehittyminen. Työsuojeluvaltuutetut puhuivat työyksiköissä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, terveys- ja sosiaalityön palvelujen henkilöstölle järjestettiin ”Tekemisen meininkiä” –koulutuksia. Lisäksi työyksiköillä oli mahdollisuus osallistua KivaQ toimintaan.

3.3. Kolmantena tavoitteena oli työhyvinvoinnin lisääntyminen ja sairauspoissaolojen vähentyminen
Henkilöstötilastojen mukaan sairauspoissaoloja kertyi 18,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti laskettuna, missä on 1,7 päivää lisäystä vuodesta 2016. Sairauspoissaolojen vähentämiseen asetettua tavoitetta ei siten saavutettu. Vuoden lopussa sairauspoissaolopäiviä oli 59.798 kalenteripäivää, missä oli lisäystä lähes 3.700 päivää vuoteen 2016 verrattuna. Tässä yhteydessä on todettava, että vuosien 2016 ja 2017 tiedot ovat peräisin eri henkilöstöhallinnon ohjelmista ja osa tietojen eroista voi selittyä myös kirjaamistekijöistä tai raporttien laskentaperusteiden erilaisuudesta. Muutossuuntaa osoittavat tiedot eivät välttämättä ole absoluuttisen luotettavia, mutta suunta on silti selvä.

Sporttipassin työntekijäkohtainen summa nousi vuoden 2017 alussa 48 eurosta 84 euroon. Vuoden 2017 aikana sporttipassia käytti 2288 eri työntekijää (v. 2016 1921) yhteensä 164.747,52 euroa (82.222,09 €). Henkilökohtaisen €-määrän nousu kasvatti myös Sporttipassin käyttäjäkunnan määrää yli 350 työntekijällä. Yli 30 % Sporttipassin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille.

Työterveyshuollon työpaikkakäyntejä tehtiin vuonna 2017 yhteensä 179, joista noin 56 % oli työfysioterapeutin yksin tekemiä. Myös työterveys-hoitaja, työterveyslääkäri ja työterveyspsykologi tekivät työpaikkakäyntejä yksin. Eri terveydenhuollon ammattilaisten yhteiskäyntejä oli 23.

Vuonna 2017 henkilöstöä kannustettiin monin tavoin terveyttä ja työkykyä edistävien elämäntapojen omaksumiseen. Henkilöstöpalveluissa jatkettiin liikunnanohjaukseen perustuvaa toisaalta henkilökohtaiseen, toisaalta työyhteisöjen tyky-päiviin kohdistettua toimintaa, joka on saanut erittäin hyvää palautetta.

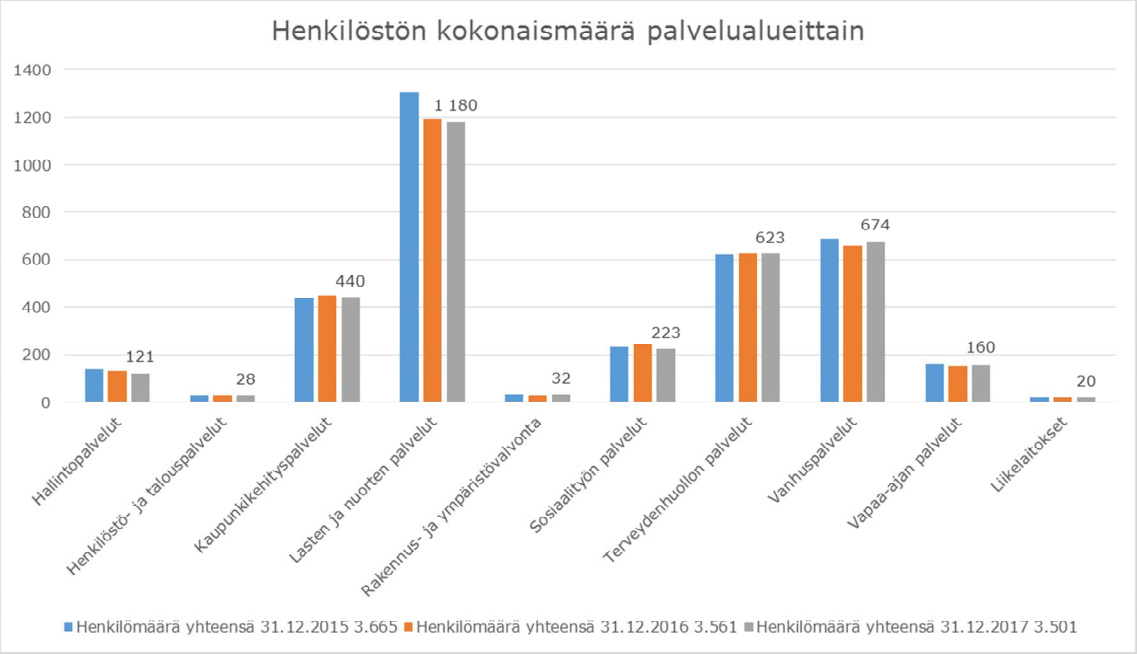
3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2017

Palvelussuhde	2015	2016	2017
Yhteensä	3.665	3.561	3.501
Vakinaiset	3.028	2.943	2921
Määräaikaiset	299	249	194
Sijaiset	306	277	337
Työllistetyt	30	91	49

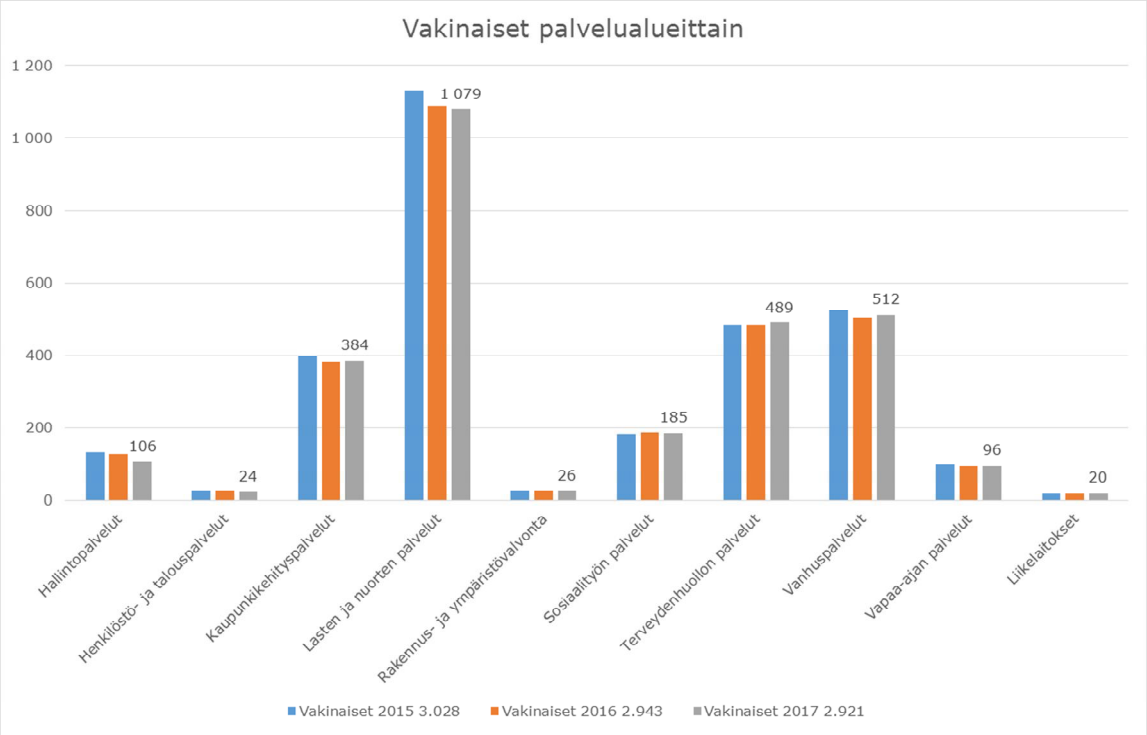
Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2015	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2016	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2017
Yhteensä	3.665	3.561	3.501
Hallintopalvelut	138	133	121
Henkilöstö- ja talouspalvelut	28	28	28
Lasten ja nuorten palvelut	1.303	1.192	1.180
Vapaa-ajan palvelut	162	156	160
Terveydenhuollon palvelut	619	624	623
Sosiaalityön palvelut	232	244	223
Vanhuspalvelut	690	657	674
Kaupunkikehityspalvelut	438	450	440
Rakennus- ja ympäristöval-vonta	31	30	32
Liikelaitokset	22	22	20

Vuoden 2017 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.501 henkilöä. Näistä 2.921 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 194 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä mukana on kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

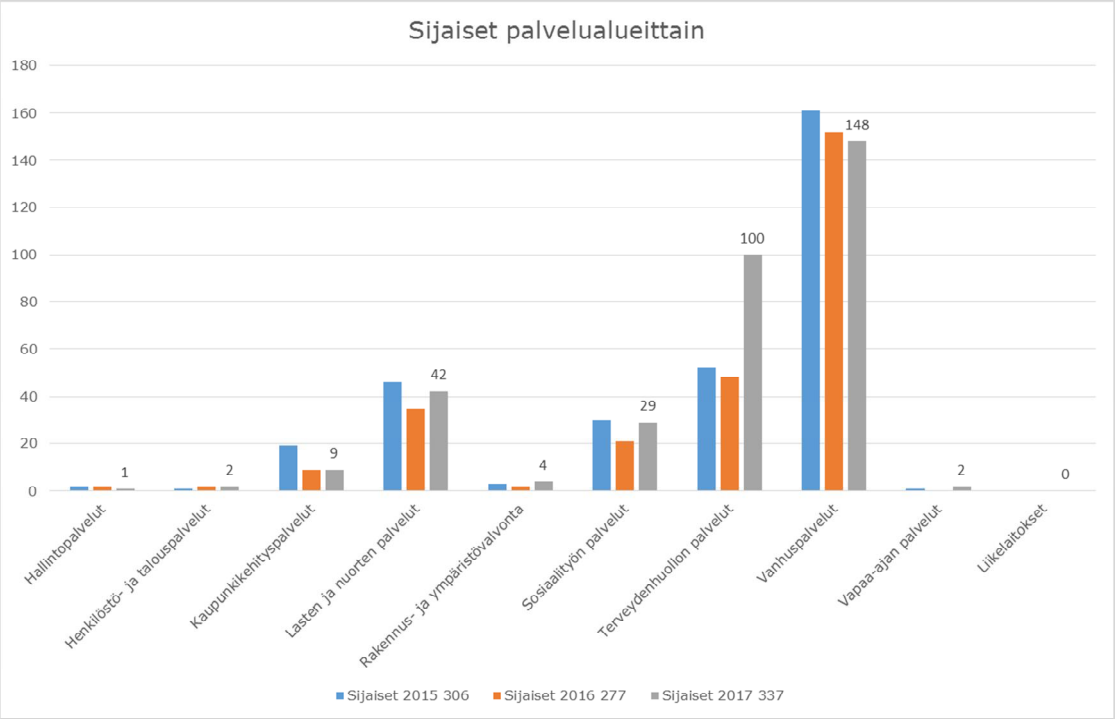


3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2017

Palvelualue	Vakinaiset 2015	Vakinaiset 2016	Vakinaiset 2017
Yhteensä	3.028	2.943	2.921
Hallintopalvelut	133	128	106
Henkilöstö- ja talouspalvelut	27	26	24
Lasten ja nuorten palvelut	1.132	1.087	1.079
Vapaa-ajan palvelut	99	96	96
Terveydenhuollon palvelut	482	483	489
Sosiaalityön palvelut	183	187	185
Vanhuspalvelut	525	504	512
Kaupunkikehityspalvelut	398	383	384
Rakennus- ja ympäristövalvonta	28	26	26
Liikelaitokset	21	21	20

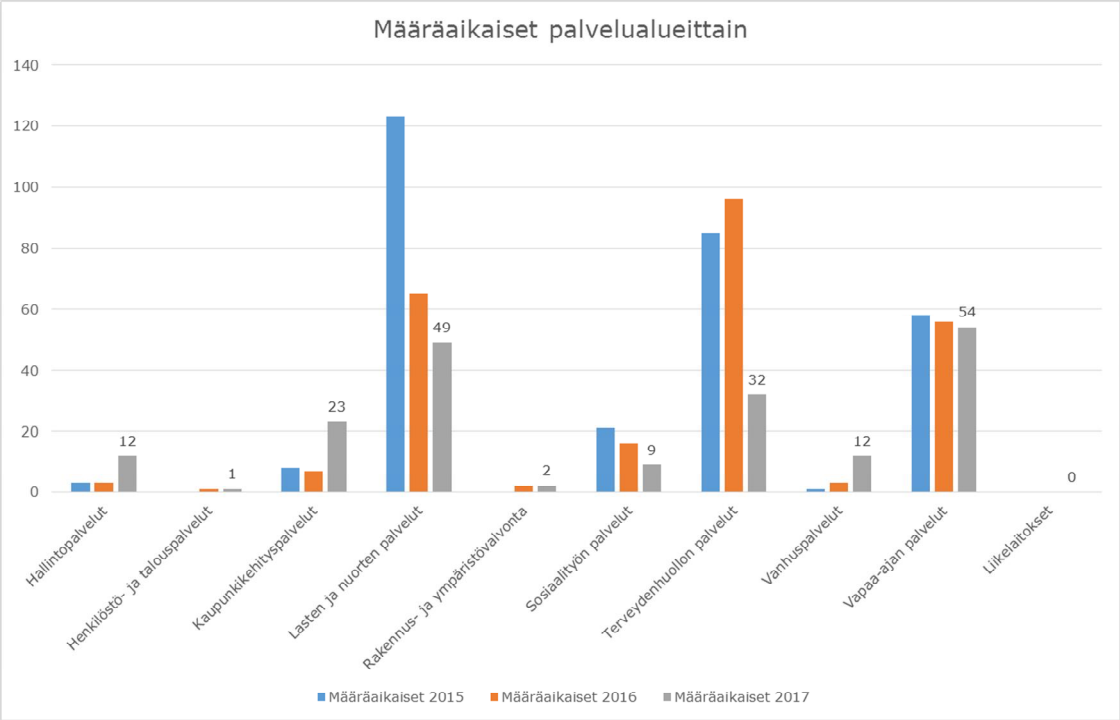


Palvelualue	Sijaiset 2015	Sijaiset 2016	Sijaiset 2017
Yhteensä	306	277	337
Hallintopalvelut	2	2	1
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	2	2
Lasten ja nuorten palvelut	46	35	42
Vapaa-ajan palvelut	1	0	2
Terveydenhuollon palvelut	52	48	100
Sosiaalityön palvelut	21	28	29
Vanhuspalvelut	161	152	148
Kaupunkikehityspalvelut	19	9	9
Rakennus- ja ympäristövalvonta	3	2	4
Liikelaitokset	0	0	0



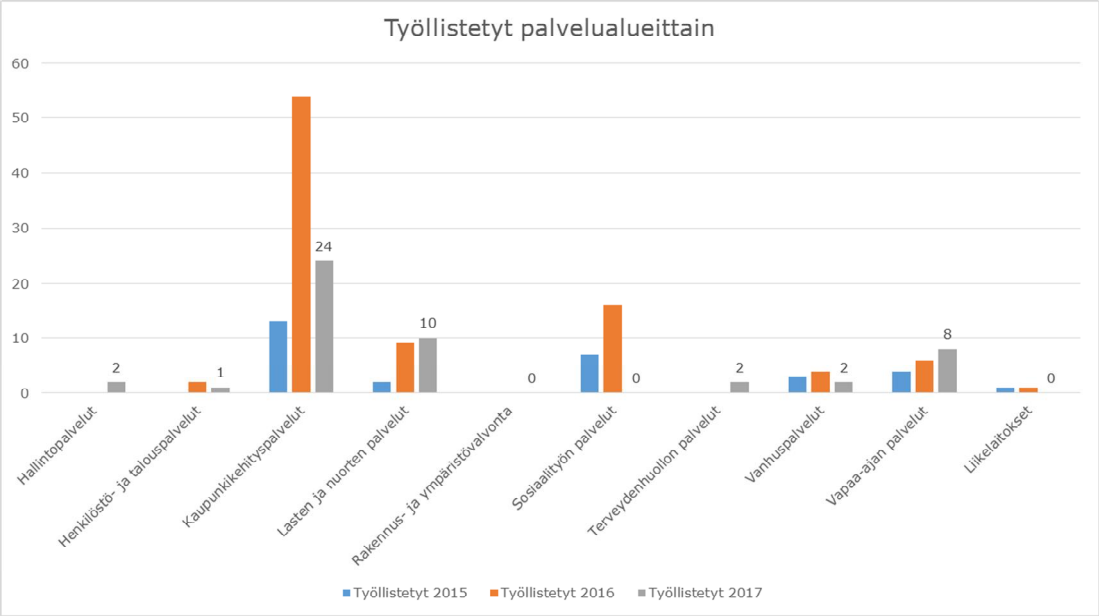
Palvelualue	Sijaiset	Sijaiset	Sijaiset	Sijaiset	Sijaiset	Sijaiset
	Koulutusvapaa	Perhevapaa	Sairausloma	Vuorotteluvapaa	Vuosiloma	Muut
Yhteensä	20	47	61	14	49	146
Hallintopalvelut						1
Henkilöstö- ja talouspalvelut		1				1
Lasten ja nuorten palvelut	5	8	4	8	2	15
Vapaa-ajan palvelut						2
Terveydenhuollon palvelut	4	13	20	1	19	45
Sosiaalityön palvelut	3	4	7		1	14
Vanhuspalvelut	6	19	27	2	27	65
Kaupunkikehityspalvelut	1	1	2	3		2
Rakennus- ja ympäristövalvonta	1	1	1			1
Liikelaitokset						

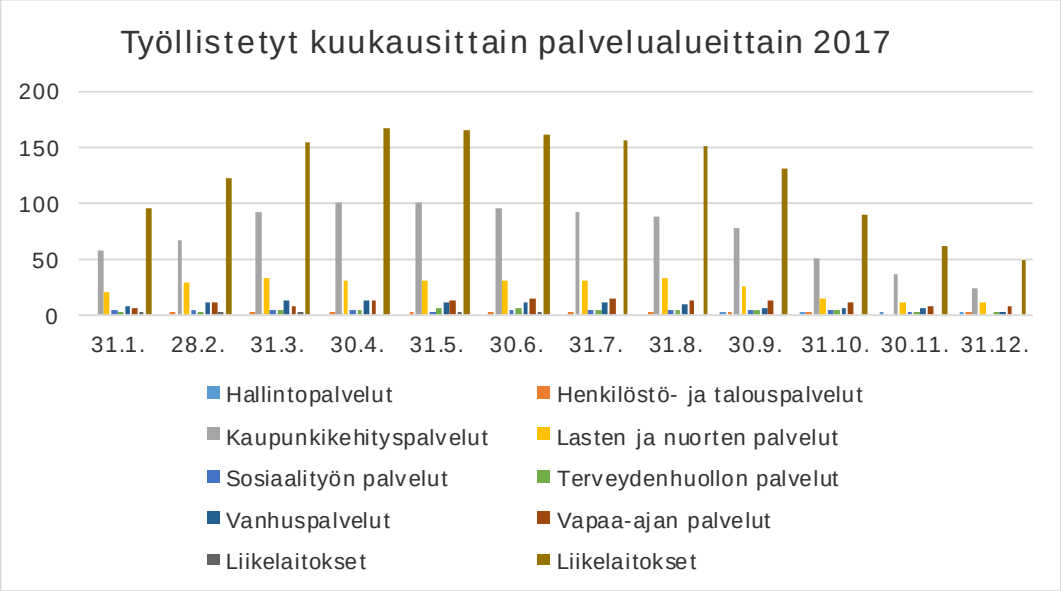
Palvelualue	Määräaikaiset	Määräaikaiset	Määräaikaiset
	2015	2016	2017
Yhteensä	299	249	194
Hallintopalvelut	3	3	12
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	1	1
Lasten ja nuorten palvelut	123	65	49
Vapaa-ajan palvelut	58	56	54
Terveydenhuollon palvelut	85	96	32
Sosiaalityön palvelut	21	16	9
Vanhuspalvelut	1	3	12
Kaupunkikehityspalvelut	8	7	23
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	2	2
Liikelaitokset	0	0	0



3.3. Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt 31.12.2015	Työllistetyt 31.12.2016	Työllistetyt 31.12.2017
Yhteensä	30	91	49
Hallintopalvelut	0	0	2
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	2	1
Lasten ja nuorten palvelut	2	9	10
Vapaa-ajan palvelut	4	6	8
Terveydenhuollon palvelut	0	0	2
Sosiaalityön palvelut	7	16	0
Vanhuspalvelut	3	4	2
Kaupunkikehityspalvelut	13	54	24
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	0	0
Liikelaitokset	1	1	0





Vuoden 2017 aikana on jatkettu kehittämistoimia työllisyysasioiden parissa. Voitto-hanke on osaltaan tehnyt kehittämistyötä. Vuonna 2017 on maksettu työllistämistukea 89427.28 euroa. Lisäksi jatkotukea 6 kk >>8 kk on maksettu 9777.37 euroa. Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2017 aikana 200 työsuhdetta, joista yrityksiin ja yhdistyksiin edelleensijoitettiin 69 henkilöä. Näistä 200 henkilöstä 45 oli velvoitetyöllistettäviä.

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

Kaupungin maksama työmarkkinatuen maksu vuonna 2017 oli yhteensä 4,8 M€.

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.

Palvelualue	Henkilötyövuosi 2017
Hallintopalvelut	109
Henkilöstö- ja talouspalvelut	29
Terveydenhuollon palvelut	551
Sosiaalityön palvelut	210
Vanhuspalvelut	608
Lasten ja nuorten palvelut	1.169
Vapaa-ajan palvelut	129
Kaupunkikehityspalvelut	466
Rakennus- ja ympäristövalvonta	27
Liikelaitos Salon Vesi	21
Yhteensä	3.320

Henkilötyövuodet	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos% ed. vuodesta
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	504	479	2.930	2.841	3.434	3.320	-3,4 %

3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2017

Henkilöstö	2015	2016	2017
Yhteensä	3.665	3.665	3.501
Kokoaikaisten lkm	3.166	2.981	2.996
Osa-aikaisten lkm	499	420	505

3.6. Miehet ja naiset 31.12.2017

Palvelussuhde	Miehet		Naiset		Yhteensä		Muutos% ed. vuodesta
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	
Vakinaiset	366	358	2.577	2.563	2.943	2.921	-0,75
Määräaikaiset ja sijaiset	73	86	453	445	526	531	0,95
Työllistetyt	47	23	44	26	91	49	-46,15
Yhteensä	486	467	3.074	3.034	3.561	3.501	-1,66

Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut edellisestä vuodesta 0,75 % ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on noussut 0,95 % verrattuna vuoden 2016 viimeisen päivän tilanteeseen nähden.

Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on 86,6 %. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on
87,7 % ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 83,8 %.

Vakinaisten miesten määrä on laskenut vuodesta 2016, muutos on -2,2 %. Vakinaisten naisten määrän muutos on -0,5 %.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien naisten lukumäärä on laskenut ja miesten kasvanut.

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

3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
alle 30	311	304	310	8,6	8,5	8,9
30–39	792	739	709	21,6	20,8	20,3
40–49	1.021	1.017	911	27,9	28,6	28,3
50–59	1.119	1.079	1.048	30,5	30,3	29,9
60–64	394	376	406	10,8	10,6	11,6
65 ja yli	26	21	37	0,7	0,6	1,1
Yht.	3.663	3.561	3.501	100,0	100,0	100,0

Tällä hetkellä suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 50–59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on lähes 30 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 1019 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.482 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2017 lopussa 12,7 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 8,9 prosenttia.

3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2015	2016	2017
Vakinainen	47,3	47,6	48,0
Määräaikainen	39,5	39,1	42,1
Kaikki	46,0	46,1	46,6

Henkilökunnan keski-iän nousu jatkui vuonna 2017.
Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

3.9. Vaihtuvuus

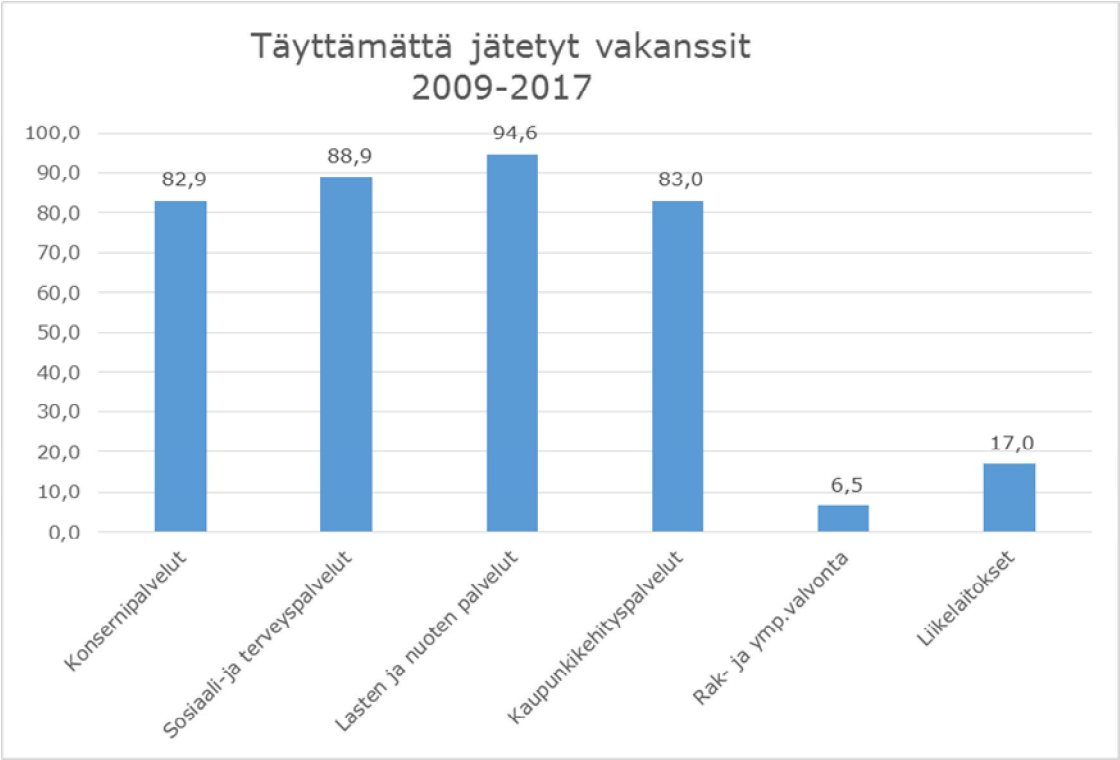
Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2015	2015	2016	2016	2017	2017
Alkaneet palvelusuhteet	117	3,9	93	3,1	180	6,1
Päättyneet palvelusuhteet	143	4,7	179	5,9	235	8,0

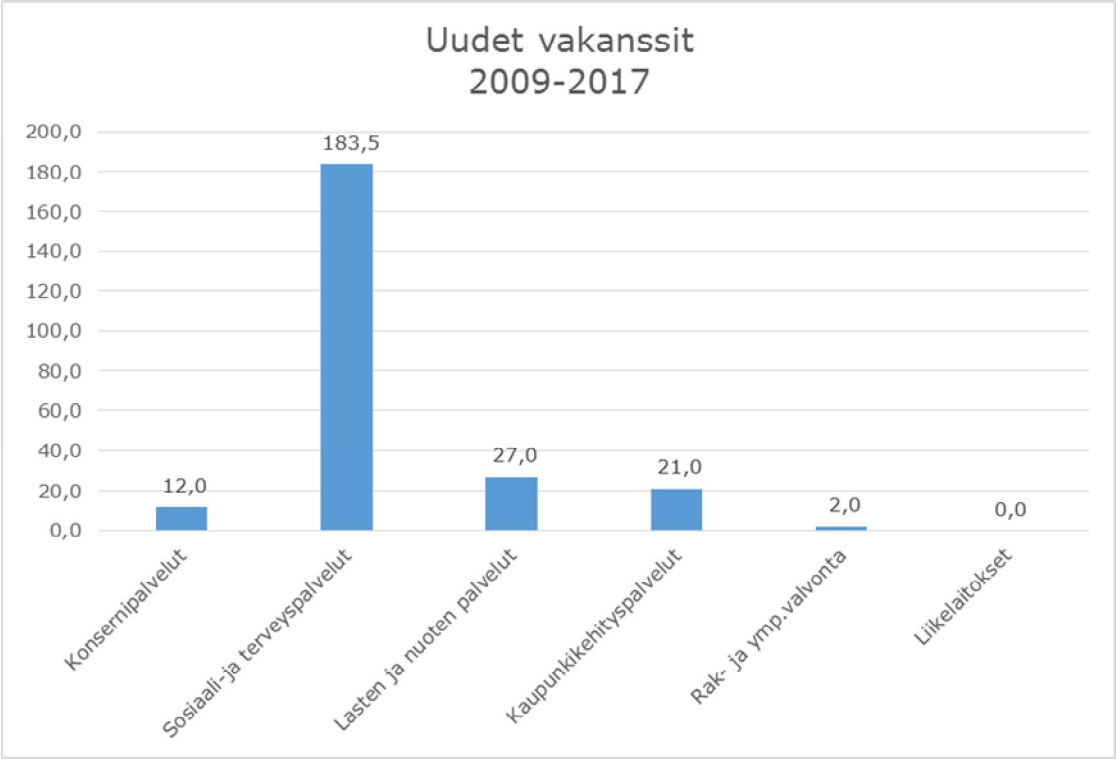
Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus on raportoitu vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta poistuneiden henkilöiden lukumäärinä. Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ovat laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät joulukuun 2016 vakinaisen henkilökunnan määrään.

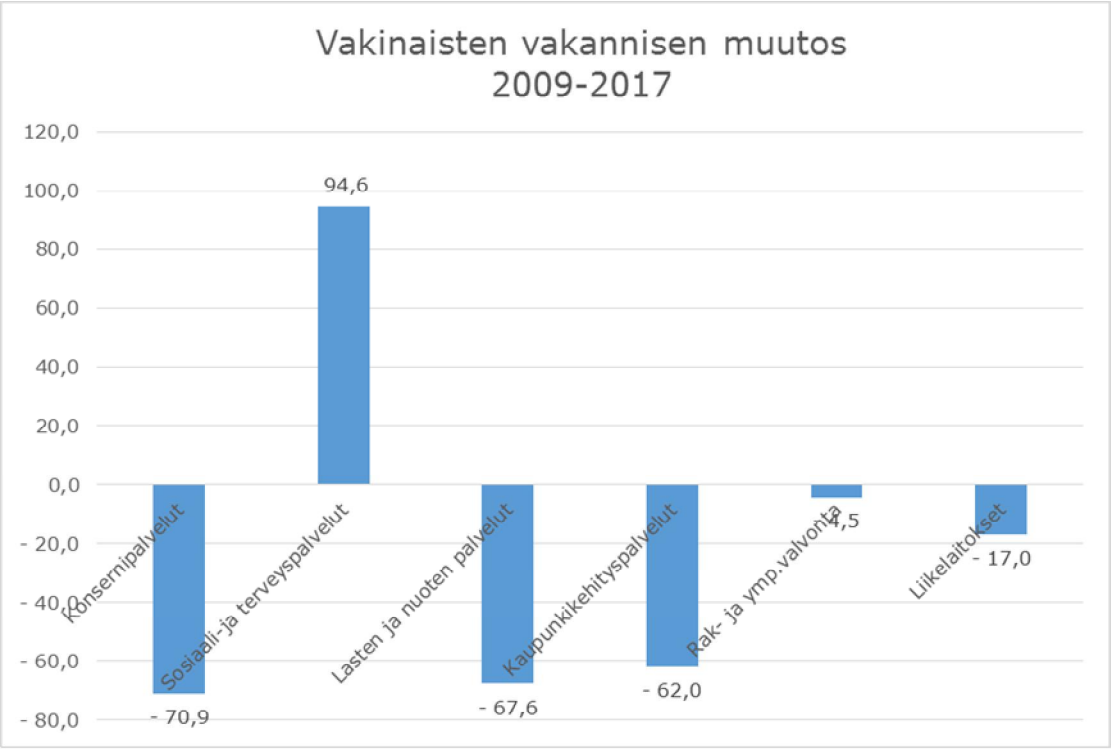
Luvut on koottu henkilöstösuositusraportin mukaan, jolloin luvut sisältävät irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet.

3.10. 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.


Täyttämättä jätetyt vakanssit
2009-2017
100,0
90,0
80,0
70,0
60,0
50,0
40,0
30,0
20,0
10,0
0,0
82,9
88,9
94,6
83,0
6,5
17,0
Konsernipalvelut
Sosiaali-ja terveyspalvelut
Lasten ja nuoten palvelut
Kaupunkikehityspalvelut
Rak- ja ymp.valvonta
Liikelaitokset


Uudet vakanssit
2009-2017
200,0
180,0
160,0
140,0
120,0
100,0
80,0
60,0
40,0
20,0
0,0
12,0
183,5
27,0
21,0
2,0
0,0
Konsernipalvelut
Sosiaali-ja terveyspalvelut
Lasten ja nuoten palvelut
Kaupunkikehityspalvelut
Rak- ja ymp.valvonta
Liikelaitokset



4. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2015	2016*)	2017 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	124.147.221	123.182.845	121.913.955
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	33.874	34.592	36.721

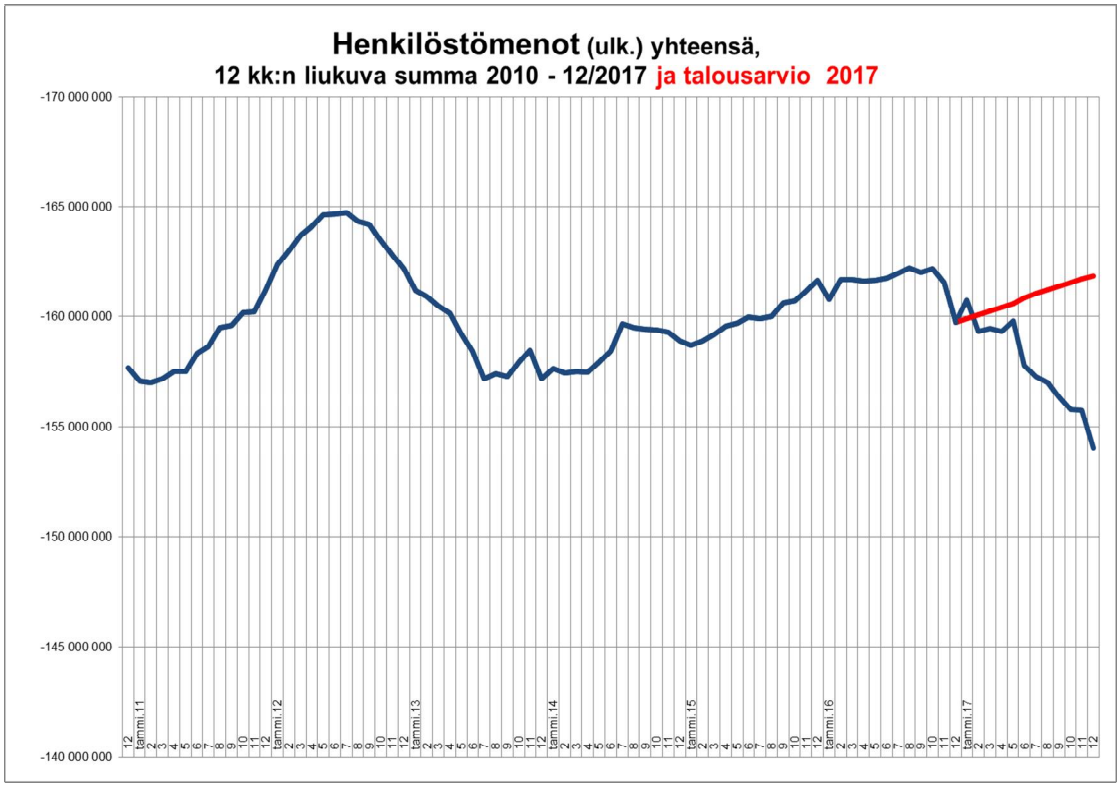
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	2.823	2.883	3.060
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	2.823	2.883	3.060

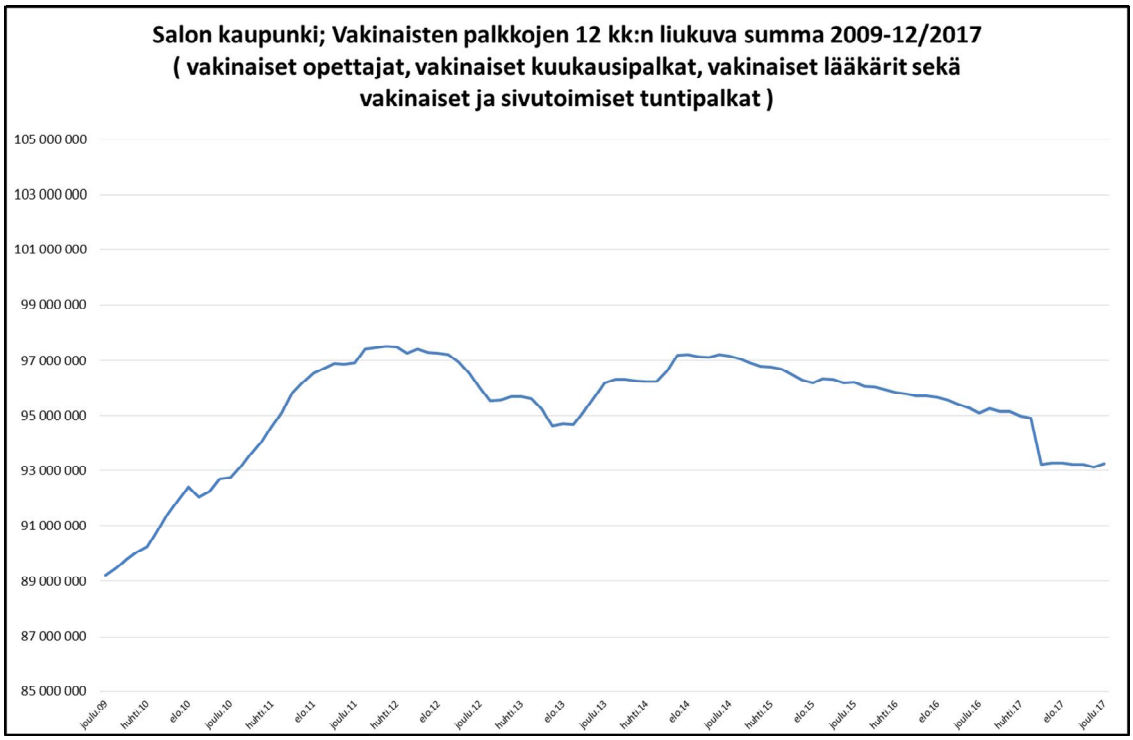
*) Maksetut palkat ja palkkiot sisältää luottamushenkilöt, vakinaiset, sijaiset ja määräaikaiset ja muut palkkiot, jaksotetut palkat (991.785 €) ja sairasvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvausten vaikutuksen vähentävänä eränä.

⇨ 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.


Henkilöstömenot (ulk.) yhteensä,
12 kk:n liukuva summa 2010 - 12/2017 ja talousarvio 2017
-170 000 000
-165 000 000
-160 000 000
-155 000 000
-150 000 000
-145 000 000
-140 000 000
tammi.11
tammi.12
tammi.13
tammi.14
tammi.15
tammi.16
tammi.17

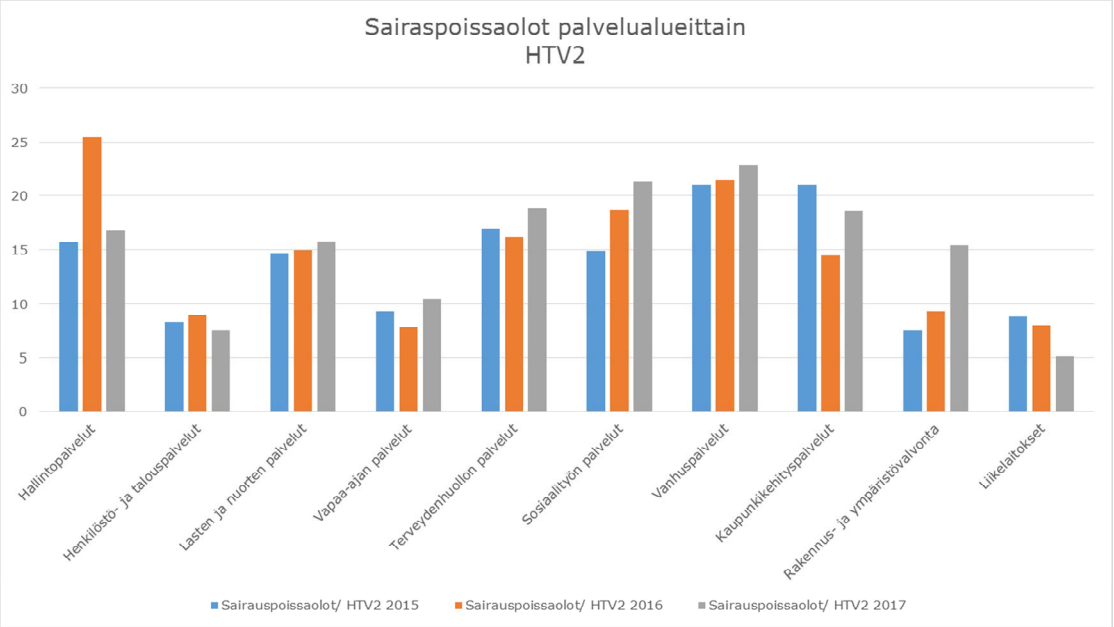

Salon kaupunki; Vakinaisten palkkojen 12 kk:n liukuva summa 2009-12/2017
(vakinaiset opettajat, vakinaiset kuukausipalkat, vakinaiset lääkärit sekä
vakinaiset ja sivutoimiset tuntipalkat)
105 000 000
103 000 000
101 000 000
99 000 000
97 000 000
95 000 000
93 000 000
91 000 000
89 000 000
87 000 000
85 000 000
joulu.09
huht.10
elo.10
joulu.10
huht.11
elo.11
joulu.11
huht.12
elo.12
joulu.12
huht.13
elo.13
joulu.13
huht.14
elo.14
joulu.14
huht.15
elo.15
joulu.15
huht.16
elo.16
joulu.16
huht.17
elo.17
joulu.17

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
	2015	2015	2016	2016	2017	2017
Yhteensä	56.823	16,6	56.061	16,3	59.798	18,0
Hallintopalvelut	1.937	15,7	3.075	25,5	1.844	16,8
Henkilöstö- ja talouspalvelut	220	8,3	239	9,0	218	7,5
Lasten ja nuorten palvelut	17.861	14,7	17.556	15,0	18.454	15,8
Vapaa-ajan palvelut	1.626	9,3	1.533	7,8	1.358	10,5
Terveydenhuollon palvelut	9.612	17,0	9.268	16,2	10.374	18,8
Sosiaalityön palvelut	3.336	14,9	4,389	18,7	4.467	21,3
Vanhuspalvelut	12.828	21,0	12.994	21,5	14.098	22,9
Kaupunkikehityspalvelut	8.969	21,0	6,572	14,5	8.669	18,6
Rakennus- ja ympäristövalvon-ta	225	7,5	252	9,3	412	15,4
Liikelaitokset	209	8,8	183	8,0	108	5,1

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



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2015	2016	2017
Yhteensä	56.823	56.061	59.798
Lääkärintodistus	40.759	40.376	43.181
Muu todistus	1.151	580	454
Esimiehen lupa	8.213	9.350	9.444
Palkaton	6.700	5.755	6.718

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

Erittäin pitkät sairauspoissaolot, jotka ilmenevät palkattomia sairauspoissaoloja kuvaavalta riviltä, ovat kasvaneet. Esimiehen lupaan perustuvat sairauspoissaolot ovat hieman 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 edelleen, johtuen esimiehen luvalla olevien sairauspoissaolopäivien määrän kasvusta.

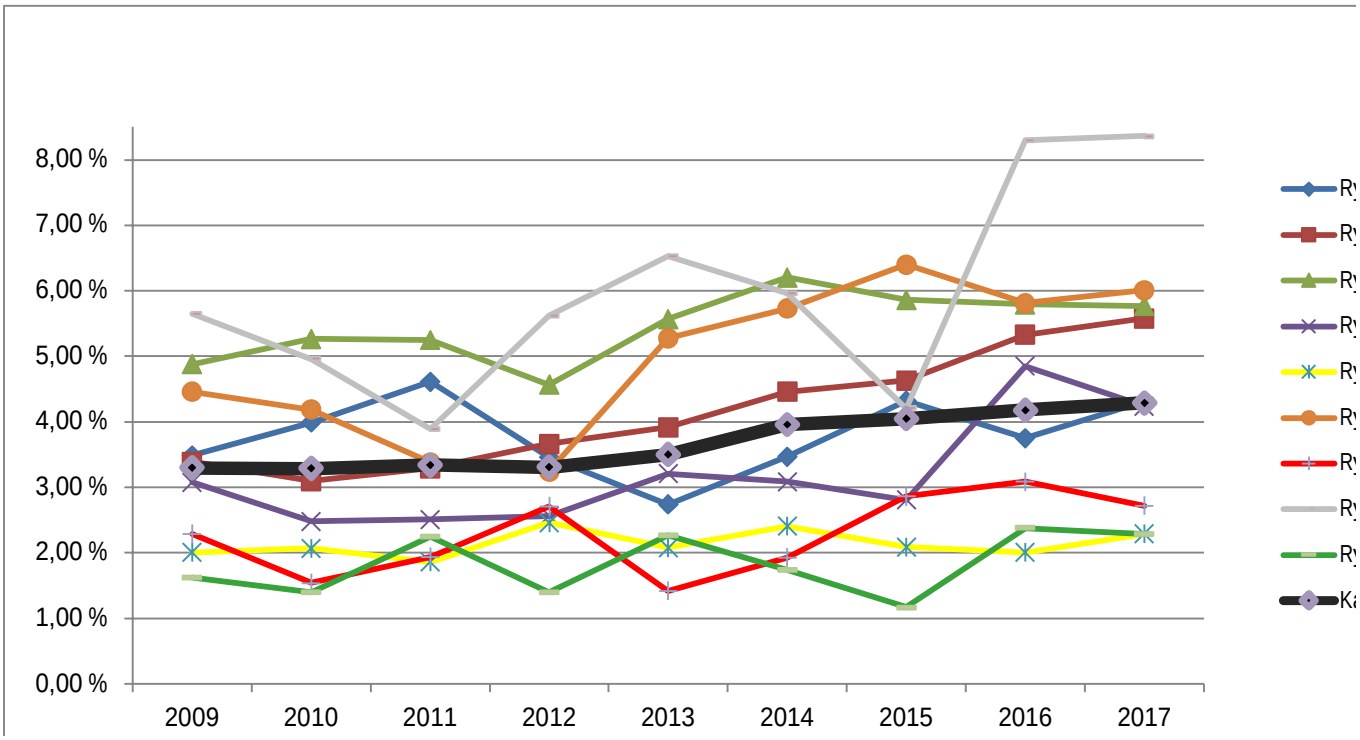
Luvut eivät sisällä työtapaturmien, työmatkatapaturmien tai ammattitautien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Vuoden 2017 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)

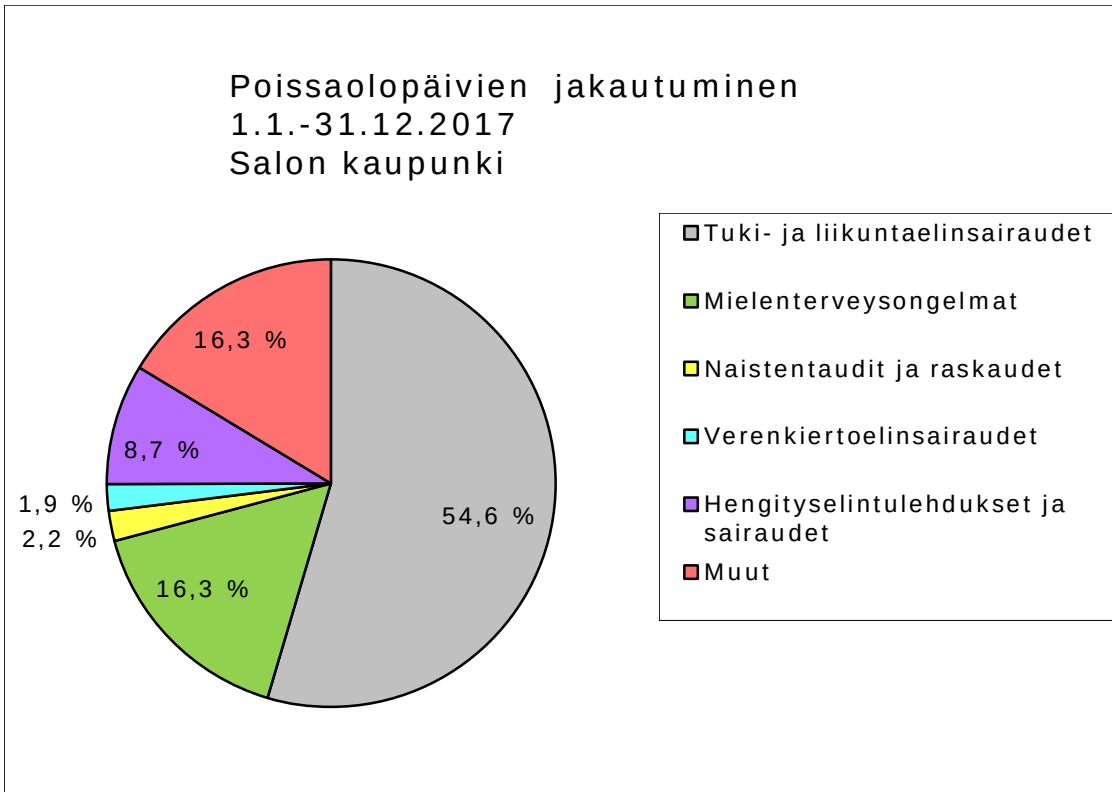
	Poissaolopäivien määrä		
	2015	2016	2017
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	25.236	28.659	29.777
Mielenterveysongelmat	6.981	6.506	8.871
Naistentaudit ja raskaudet	813	979	1.185
Verenkiertoelinsairaudet	1.171	1.091	1.032
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	7.221	6.198	4.772
Muut	10.391	10.184	8.907
YHTEENSÄ	51.813	53.617	54.544
Henkilöstön kokonaismäärä TTH:n tietojen mukaan	3.534	3.542	3.511
Vertailu poissaoloprosentti (%) *= poissaolopäivien kokonaismäärä*100 % /(Työntekijöiden kokonaismäärä*päivien määrä vuodessa)*	4,05	4,18	4,29

Lääkärintodistuksiin perustuvien sairauspoissaolojen kehitys palveluittain



Ryhmä 1	Terveyspalvelut
Ryhmä 2	Varhaiskasvatus

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



Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä lisääntyi 1.118 päivää eli 28.659 päivästä 29.777 päivään. Mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli 2.365 päivää enemmän kuin vuonna 2016.

5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (23 %)

Palvelualue	Yhteensä € 2015	€/htv 2015	Yhteensä € 2016	€/htv 2016	Yhteensä € 2017	€/htv 2017
Yhteensä	4.617.249	1.259	4.493.253	1.262	4.884.314	1.471
Hallintopalvelut	164.278	1.191	231.897	1.744	141.425	1.292
Henkilöstö- ja talouspalvelut	29.003	1.036	26.623	951	14.066	482
Lasten ja nuorten palvelut	1.472.360	1.129	1.385.349	1.162	1.543.599	1.320
Vapaa-ajan palvelut	130.128	803	167.650	1.075	118.718	919
Terveydenhuollon palvelut	817.673	1.321	789.606	1.265	878.865	1.594
Sosiaalityön palvelut	338.358	1.459	390.215	1.599	399.487	1.907
Vanhuspalvelut	1.017.734	1.475	975.888	1.485	1.045.097	1.718
Kaupunkikehityspalvelut	589.48	1.346	465.412	1.034	679.877	1.458
Rakennus- ja ympäristövalvonta	31.995	1.032	39.386	1.313	41.504	1.553
Liikelaitokset	26.238	1.193	21.224	965	21.676	1.027

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

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	Korvaus-luokka I	Kelan korvaus	Korvaus-luokka II	Kelan korvaus
vuosi 2014	407.203	244.322	849.227	416.486
vuosi 2015	451.085	270.651	934.937	383.007
vuosi 2016	517.890	310.734	927.519	457.767

Vuoden 2017 tietoja korvausluokittain ei ole saatavilla henkilöstökertomuksen valmistumisaikataulussa.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat
- vuonna 2014: 344 euroa (Kelan korvaus huomioituna 180 euroa netto)
- vuonna 2015: 454 euroa (Kelan korvaus huomioituna 215 euroa netto)
- vuonna 2016: 400 euroa (Kelan korvaus huomioituna 212 euroa netto)

6. Rekrytointi

Hanna Visuri

Kaupunginhallitus on päättänyt rekrytointikiellon käyttöönotosta 2.4.2012 ja päätöstä on tarkistettu 23.4.2012, 16.6.2014 ja 29.5.2017. Osa hyvinvointipalvelujen vakansseista on voitu täyttää apulaiskaupunginjohtajan päätöksellä. Nämä tehtävät ovat terveydenhuollon, vanhuspalveluiden ja sosiaalityön palveluiden hoito- ja hoivatyöhön sekä sosiaalityöhön, lasten ja nuorten palvelualueen kasvatus- ja hoitohenkilöstö, asiantuntijalausuntoon perustuvien avustajien rekrytointi sekä koulukuraattorit ja –psykologit, perusopetuksen, 2. asteen, musiikkiopiston ja kansalaisopiston opettajat, asiantuntijalausuntoon perustuva koulunkäyntiohjaaja perusopetukseen, liikuntapalveluihin uimahallin lyhytaikaiset sijaiset. Edellytyksenä on asiakasturvallisuuden (uinninvalvojat ja laitosmies) ja –palvelun (asiakaspalveluvastaava) varmistaminen. (Kaupunginhallitus 16.4.2012 § 261)

Lisäksi kaupunkikehityspäällikölle on annettu lupa antaa täyttölupa lyhyisiin rekrytointeihin akuuttien kriisitilanteiden purkamiseksi ravitsemus- ja puhtaanapitopalveluissa. Samoin hallintojohtaja voi antaa täyttöluvan maatalouslomittajan rekrytoimiseksi akuuttien kriisitilanteen johdosta lomituspalveluissa. Muilla palvelualueilla ja muissa tehtävissä on voimassa rekrytointikielto, johon poikkeusluvan myöntää henkilöstöjaosto. Vuoden 2017 aikana henkilöstöjaosto piti 11 kokousta, joissa käsiteltiin 202 pykälää. Niistä 103 (vuonna 2016: 58) oli täyttölupa-anomuksia ja 27 (vuonna 2016: 16) tehtäväkohtaisen palkan tarkistamiseen liittyvää esitystä.

Kaupungin henkilöstöpalvelut tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja. Sähköisen rekrytointijärjestelmän Kuntarekryn kautta julkaistiin julkiseen hakuun yhteensä 290 rekrytointi-ilmoitusta vuoden 2017 aikana. Samassa ilmoituksessa saattoi olla useampi avoin tehtävä. Työpaikkoja oli avoinna 569, joista vakinaisia tehtäviä 211. Suurimmat rekrytoivat palvelualueet olivat sosiaalityön-, vanhus- ja terveyspalveluiden sekä opetuspalveluiden palvelualueet, jotka julkaisivat yhteensä 201 rekrytointi-ilmoitusta.

Myös palvelualueiden sijaisten hankinnassa käytetään sähköistä rekrytointijärjestelmää. Rekrytointiasiantuntijat haastattelevat jatkuvasti sijaisia palvelualueiden käyttöön. Sijaisia käytetään pääsääntöisesti hyvinvointipalveluiden vanhuspalveluissa, varhaiskasvatuksessa sekä opetuksessa. Vuonna 2017 esimiehet hakivat sähköisesti sijaisia yli 6.100 kertaa. Täyttöprosentti näissä oli n. 68 (4.150 sijaista). Sijaisuuksien keston keskiarvo oli n. 7 päivää.

Vuonna 2017 rekrytointiyksikkö laajensi tarjoamiaan palveluita kohdistettujen rekrytointien osalta. Rekrytointiyksikkö voi laatia kuulutustekstin yhteistyössä rekrytoivan esimiehen kanssa, kirjata hakijoista alustavat kelpoisuusmerkinnät, lähettää haastattelukutsut, avustaa haastattelutilanteessa, lähettää rekrytoinnin tilannesähköpostin kaikille hakijoille, toimittaa valintaviranpäätöksen hakijoille ja valmistella työsopimuksen.

Rekrytoinnin haasteita on ollut pätevien erityisopettajien, erityisluokanopettajien, erityislastentarhanopettajien, terveyskeskuslääkärien ja sosiaalityöntekijöiden palkkaamisessa. Myös esiopetuskelpoisten lastentarhanopettajien rekrytointi on edelleen haasteellista.

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.

7. Kesätyöntekijät – koululaiset

Johanna Paananen

Salon kaupunki palkkasi kesällä 2017 yhteensä 230 nuorta. Kesätyöntekijöiden työllistämisjaksot olivat kahden viikon mittaisia, ja tuolta ajalta heille maksettiin 432 euroa sisältäen lomakorvauksen. Työaika oli 30 tuntia viikossa. Nuorten kesätyöllistämisprosessia uudistettiin vuonna 2017 siten, että pääasiallisena kohderyhmänä olivat vuonna 1999 syntyneet nuoret. Lisäksi työpaikkoja pystyivät hakemaan vuosina 2000 ja 2011 syntyneet. Sijoittelussa otettiin huomioon sosiaalipalvelujen ehdotukset.

Uudistuksen myötä nuoret mm. saivat kokemusta työhaastelusta sekä perehdytystä mm. työnhakuun ja työpaikan yleisiin käytäntöihin liittyen. Kesätyöntekijöitä sijoitettiin mm. vanhustenhuoltoon, varhaiskasvatukseen, puistotyöhön, puhtaanapitopalveluihin sekä liikunta-, kulttuuri- ja nuorisopalveluiden avustaviin tehtäviin. Nuorten kesätyöllistämisprosessi hoidettiin nuorisopalvelujen toimesta.

8. Yhteistoiminta

Henkilöstöpäällikkö ja palvelualueiden yhteyshenkilöt

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 2017 aikana käytiin muutamia yhteistoimintaneuvotteluja, jotka liittyivät mm. nimikkeiden muuttamiseen ja palvelurakenteen muuttamiseen. 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 2017 aikana kuusi kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana hallintosääntöä, henkilöstöohjelmaa, henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2016, talousarvion laadintaohjeet ja talousarvion vuodelle 2017, henkilöstöä koskevat uudet tai olennaisesti muutetut ohjeet, rekrytointiin liittyvät ohjeistukset, tietosuojaa koskevia periaatteita ja ohjeita, lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2018, työterveyshuollon toimintasuunnitelman sekä käsitteli henkilöstöohjelmistouudistuksen vaikutuksia.

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

Sosiaali- ja terveystoimen yt-ryhmä kokoontui vuonna 2017 neljä kertaa. Kokousten aiheina ovat olleet Rauhalan lyhytaikaiset tukiasumisen kokeilu sekä TK-sairaala osasto 3:n jatkosuunnitelmat eli geriatrisen arviointiyksikön ja Vuorelan perustaminen. Sote- ja maakuntauudistuksesta on annettu ajankohtaiskatsaus. Lisäksi on keskusteltu vuoden 2016 tilinpäätöksestä ja vuoden 2017 talousarviosta sekä toiminnan ja talouden suuntaviivoista vuonna 2017.

Lasten ja nuorten sekä vapaa-aikapalveluiden yt-ryhmä kokoontui vuonna 2017 kolme kertaa. Käsiteltyjä asioita ovat mm. tilinpäätös 2016 ja talousarvio 2017, kaupungin toiminnan ja talouden kehitys vuosille 2018 – 2021 sekä talousarvio 2018. Lisäksi on käsitelty henkilöstöprojektiryhmän kuulumiset.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2017 kaksi kertaa. Käsiteltyjä aiheita olivat mm. vuoden 2016 tilinpäätös, vuoden 2017 talousarvio, toimintasuunnitelma ja talousarvion seuranta, sekä kilpailukykysopimuksen aiheuttamat sopimusmuutokset. Keskustelua on käyty henkilöstön osallistumisesta maakuntauudistukseen ja sen mukanaan tuomat haasteet omien tehtävien hoitamisessa. Henkilöstöä työllistää voimakkaasti sisäilma-asiat ja haastetta aiheuttaa henkilöstön riittävyys varsinkin ravitsemis- ja puhtaanapidon yksikössä ja epätietoisuus ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen mahdollisesta uudistamisesta. Ryhmä on käsitelty myös tietosuojaasioita. Työajan seurannasta, työvuorotaulukoista, työajan suunnittelusta, toteumasta ja valvonnasta on tehty selvitys.

9. Työsuojelutoiminta

Anne Liimatainen

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon vuonna 2017 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
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)
Ritva Luotio-Ylitalo, 1. varavaltuutettu (varajäsen)
Asko Hulkkonen, 2. varavaltuutettu (varajäsen)

Työsuojelutoimikunta kokoontui neljä kertaa. Syksyn kokouksista neljä peruuntui, koska kokousta ei saatu päätösvaltaiseksi ja yksi peruuntui asioiden vähäisyyden vuoksi. Toimikunta käsitteli kokouksissaan mm. työtapaturmia, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, Sujuva-raportteja, sisäilma-asioita, henkilöstöraporttia ja -ohjelmaa, Kaari-laskuria, Fiilis-mittaria, työsuojeluvaaleja, Naava-viherseiniä, paikallista sopimusta pitkistä työvuoroista, työkyvyn hallinnan ja varhaisen puuttumisen toimintakäytäntöjä, tietoturvasäädöksiä logeista ja videotallenteista, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja korvaushakemusta sekä työsuojelukoulutuksen järjestämistä.

Vuoden 2017 painopistealueita ovat vuoden aikana käytävät työsuojeluvaltuutettujen vaalit ja uuden työsuojelutoimikunnan valinta vuosille 2018 - 2021, sisäilma-asiat sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen yhteistyössä työnantajan, esimiesten, työterveyshuollon ja muiden henkilöstön työhyvinvoinnin parissa työskentelevien kanssa. Lisäksi vuoden 2016 painopisteenä olleen työturvallisuusriskien arviointiin liittyvien vielä kesken olevien toimintaohjelmien teossa tuetaan työyksiköistä.

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

Työsuojelu oli mukana laatimassa myös henkilöstö-ohjelmaa ja sosiaalisen median ohjeistusta ja video-ohjeistusta. Työsuojelupäällikkö oli vuoden aikana mukana tekemässä ensiohjetta työntekijän menehtyessä.

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.

Työsuojelupäällikkö ja –valtuutetut osallistuivat Kaarinan kaupungin järjestämään Työsuojelun alueelliseen koulutuspäivään. Aiheena olivat työsuojelun hyvät käytännöt Varsinais-Suomen kaupungeissa ja verkostoituminen.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuivat Työterveyspäiville.

Työturvallisuuskorttikoulutukseen on osallistunut 47 henkilöä. Koulutuksiin, joiden aiheina olivat työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet työturvallisuuslain perusteella, työyhteisötaidot, some-kirjoittelu, vastuuton työkäyttäytyminen sekä turvallisuus ja väkivaltakoulutus, osallistui 526 henkilöä.

Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 118. Työsuojeluyhdyshenkilöiden yhteystiedot on viety Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin. Työsuojelu on järjestänyt työsuojeluyhdyshenkilöille ja esimiehille kaksi koulutusta. Kevään aiheena oli sisäilma-asiat ja sisäilmaohje sekä syksyllä psykososiaalisesta työn kuormituksesta. Työsuojelupäällikkö on ollut myös mukana esimiesten perehdytyskoulutuksessa kertomassa työsuojelusta.

Kaupunki koulutti yhden uuden ensiapukouluttajan vuoden aikana kouluttajaksi. Vuoden aikana pidettiin kaksi ensiapu1-kertauskurssia ja 14 ensiapu1-kurssia. Koulutukseen osallistui 222 työntekijää.

Aluehallintovirasto teki vuoden aikana yhteensä 13 työsuojelutarkastusta sosiaalityön hallinnossa, kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskuksessa, mielenterveys- ja päihdekuntoutuksen työtoiminnassa, Perniön toimintakeskuksessa, Läntinen terveysasemalla, Läntisen terveysaseman neuvolassa, Pääterveysaseman neuvolassa, Pääterveysaseman lääkärin vastaanotolla, jätevedenpuhdistamolla, pääkirjastossa, lasten ja nuorten palveluissa ja lomituksessa sekä teki asiakirjatarkastuksen yhdenvertaisuuslain mukaisesta työntekijöiden yhdenvertaisuudesta.

Koordinoiva sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa.

Kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä on perustettu vuoden aikana Asemakadun päiväkotiin (piharakennus), Takapellon päiväkotiin, Märynummen päiväkotiin, Hajalan päiväkotiin ja Walttiin.

Sirate Oy:ltä tilattiin sisäilmatutkimukset Asemakadun päiväkotiin (piharakennus), Takapellon päiväkotiin, Hermannin kouluun, Kirkonkylän kouluun, Armfeltin kouluun, Uskelan kouluun ja Perniön terveysasemalle.

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 (sote- ja maakuntauudistus, uusi Salon varhaiskasvatussuunnitelma, 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. 2016 tieto)

Ilmoituksia työtapaturmista tehtiin vakuutusyhtiö Op Pohjolaan yhteensä 201 (185 vuonna 2016). Tapaturmista 201 (185) sattui työpaikalla ja 78 (51) työmatkalla. Vuonna 2017 tapaturmien määrät lisääntyivät selkeästi.

Palvelualueittain tarkasteltuna sanotuista työtapaturmista tapahtui 51 vanhuspalveluissa, 35 perusopetuksessa ja 2. asteella, 26 varhaiskasvatuksessa, 23 terveyspalveluissa, 21 ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa, 10 maatalouslomituksessa, 9 sosiaalipalveluissa, 7 hallintopalveluissa (sis. maatalouslomitus), 6 teknisissä palveluissa ja muilla palvelualueilla tapaturmia sattui 13.

Työmatkatapaturmista tapahtui 18 terveyspalveluissa, 18 vanhuspalveluissa, 8 varhaiskasvatuksessa, 8 perusopetuksessa ja 2. asteella, 8 ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa ja 15 muilla palvelualueilla.

Henkilöstön työtapaturmat

	2013	2014	2015	2016	2017
Työtapaturmat	173	185	157	185	201
Työmatkatapaturmat	43	36	29	51	78
Tapaturmat yhteensä	216	221	186	236	279
Sataa työntekijää kohti					
Työtapaturmat	4,7	4,9	4,3	4,9	5,7
Työmatkatapaturmat	1,2	0,9	0,8	1,5	2,2
Tapaturmat yhteensä	5,8	5,8	5,1	6,3	7,9
Henkilöstön määrä	3.698	3.792	3.665	3.757	3.501

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2013	2014	2015	2016	2017
Perusopetus	66	80	126	123	438
Varhaiskasvatus			31	118	23
Vanhusten palvelut	275	137	249	669	427
Kehitysvammahuolto	39	30	17	180	sis.sos.palv
Terveyspalvelut	15	158	25	36	244
Sosiaalipalvelut					91
Muu	11	17	25	32	23
Yhteensä	406	422	473	1.158	1.246

Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) kokonaismäärä on kasvanut jonkin verran. Merkittävä kasvu on tapahtunut perusopetuksessa ja terveyspalveluissa. Vastaavasti varhaiskasvatuksessa ja vanhuspalveluissa ilmoituksia on tehty aiempaa vähemmin.

Suurin syy turvallisuuspoikkeamiin ovat asiakkaiden uhkaava käyttäytyminen tai asiakkaan käytöksen väkivaltaisuus. Näitä oli 88 % turvallisuuspoikkeamista. Muita erilaisia syitä olivat esim. kaatumiset ja liukastumiset sekä asiakkaiden, asukkaiden tai oppilaiden keskinäiset välien selvittelyt, jotka on raportoitu, ja jotka ovat kuormittaneet työntekijöitä.

10. Työhyvinvoinnin edistäminen

Annukka Sistonen

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Vuonna 2017 kaupungin strategia linjasi työhyvinvoinnin tukemiseksi tehtävää työtä, joka sisälsi toimenpiteitä johtamisen, työolojen sekä henkilöstön osaamisen ja toimintakyvyn kehittämiseksi.

Esimiestoiminta on merkittävä yksittäinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä työpaikoilla. Vuonna 2016 käynnistynyt esimiesten valmennusohjelma ja esimiesten perehdytystilaisuudet jatkuivat vuonna 2017; tästä lisää kappaleessa 11.2.

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

Vuoden 2017 aikana jatkettiin edellisenä vuonna pilotoitua KivaQ –toimintaa. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtääviin KivaQ workshopeihin osallistui vuoden aikana 7 työyksikköä, yhteensä 142 henkilöä. Työyksiköiden ristiriitatilanteiden ratkaisemiseksi kaupungissa on käytössä työyhteisösovittelumenettely, jossa puolueeton työyhteisösovittelija auttaa ristiriidan osapuolia löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävän ratkaisun ristiriitatilanteeseen. Vuoden 2017 aikana työyhteisösovittelua käytettiin ratkaisuvaihtoehtona vain yhdessä työyhteisöristiriitatilanteessa.

Vuonna 2017 henkilöstöä kannustettiin monin tavoin terveyttä ja työkykyä edistävien elämäntapojen omaksumiseen. Myös työterveyshuollon kanssa tehtiin vuodan aikana tiivistiä yhteistyötä henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Työssä tapahtuvaan taukoliikuntaan kannustamiseksi kaikkiin kaupungin tietokoneisiin ladattiin ”Ergo Pro” -taukoliikuntaohjelma, jonka lisäksi liikunnanohjaaja jakoi työpisteisiin voimistelukeppejä ja keppijumppaohjeita. Liikunnanohjaajan toteuttamaa liikunnallista ohjelmaa ja luentoja oli myös tarjolla työyhteisöjen yhteisiin tyky-päiviin.

Liikuntatottumusten tueksi työntekijöillä oli mahdollisuus saada henkilökohtaista liikuntaneuvontaa. Henkilöstön tupakoinnin lopettamista tuettiin korvaamalla työterveyshuollon tukiprosessiin osallistuville Champix –lääkkeen kustannukset kelakorvauksen jälkeen kokonaan.

Lievästi tai kohtalaisesti ylipainoisille työntekijöille oli tarjolla ryhmämuotoista painonhillintävalmennusta. Tässä valmennuksessa ryhmätapaamisten lisäksi työterveyshoitaja tuki osallistujia etävalmennuksen avulla. Tuki- ja liikuntaelinoireisilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua viikoittain vesijumppaan ja kroonisista kivuista kärsiville työntekijöille jär-

jestettiin kipuryhmä. Kipuryhmässä osallistujat saivat tukea kivunhallintaan sekä arjessa selviämiseen. Ryhmämuotoisissa kohdennetuissa toiminnoissa vertaistuen saaminen ja jakaminen koettiin tärkeäksi omia voimavaroja tukevaksi asiaksi.

Koko henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua monipuolisen liikuntalukkarin mukaisiin ohjattuihin liikuntaryhmiin viikoittain sekä Lehmijärvi-patikkaan ja omakustanteisesti Inbody-mittaukseen.

Lisäksi kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 84 euron suuruinen SporttiPassi -raha käytettäväksi liikunnan ja kulttuurin harrastamiseen. Sporttipassia käytti vuoden 2017 aikana 2288 eri työntekijää yhteensä 164.747,52 euroa (Sporttietua käytettiin 118.596,00 euroa ja Kulttuurietua käytettiin 46.151,52 euroa). Yli 30 % Sporttipassin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille.

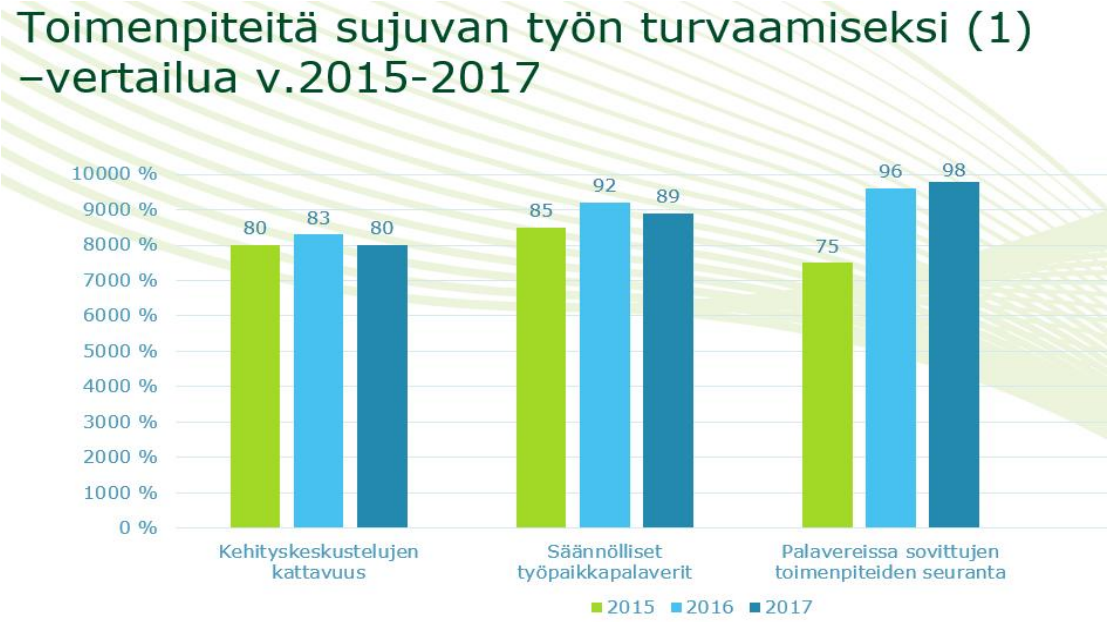
10.1. Sujuva –toimintamalli esimiestyössä

Sujuva –toimintamalli on kooste kaupungin työhyvinvoinnin johtamisen käytännöistä. Sujuva toimintakäytännöt sisältävät ohjeita työn sujuvuuden turvaamiseksi sekä ennaltaehkäisevän toiminnan, varhaisen tuen että tehostetun tuen alueilla. Toimintaohjeet on kirjattu Salon kaupungin intranetin esimiesten Sujuva-sivustolle. Sujuva-toimintamallin toteuttamisessa kaupungin esimiehet ovat merkittävässä roolissa. Esimiehet ovat vastuussa siitä, että työyksikkö suoriutuu perustehtävästään ja työhyvinvoinnin turvaaminen on tässä keskeistä.

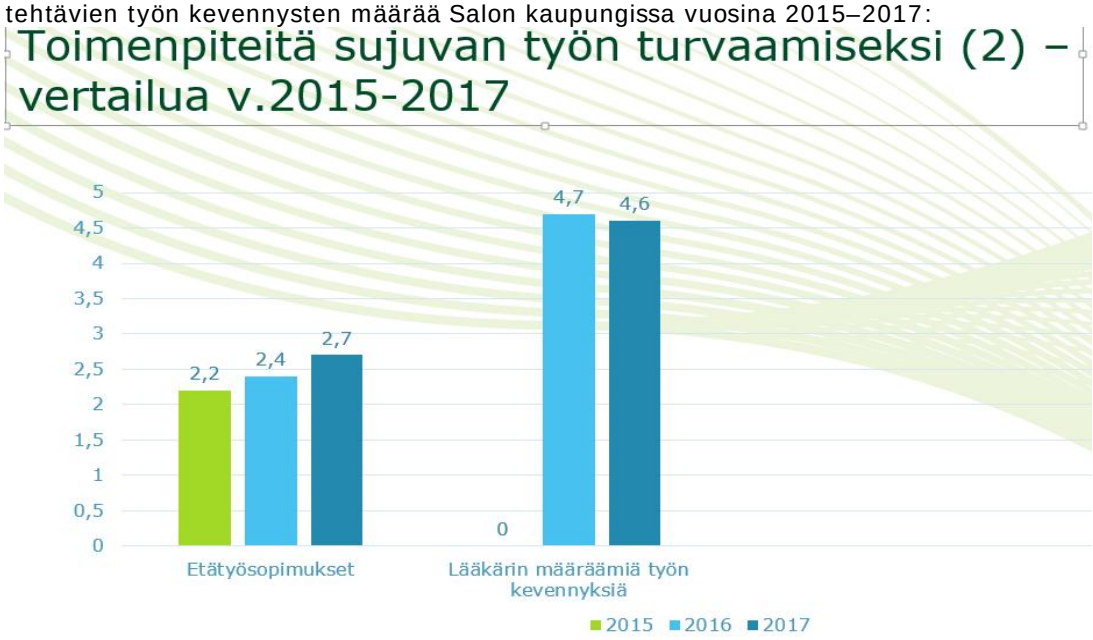
Sujuva-raportointi

Osana Sujuva-toimintamallia esimiehet raportoivat vuoden 2017 osalta oman yksikkönsä tilanteesta työn sujumisen näkökulmasta. Raportoinnin tarkoituksena on tuottaa työn sujuvuutta kuvaavaa tietoa kaupungin johdolle ja saada henkilöstöhallinnon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon tietoon yksiköiden tukitarpeita. Raportointipyyntöön vastanneiden esimiesten määrä oli laskenut vuodesta 2016, nyt raportointipyyntöön vastasi 63 % esimiehistä. Raportoitavat asiat koskivat vuonna 2017 pääosin toimivan arjen turvaamisen käytäntöjä kuvaavia lukuja.

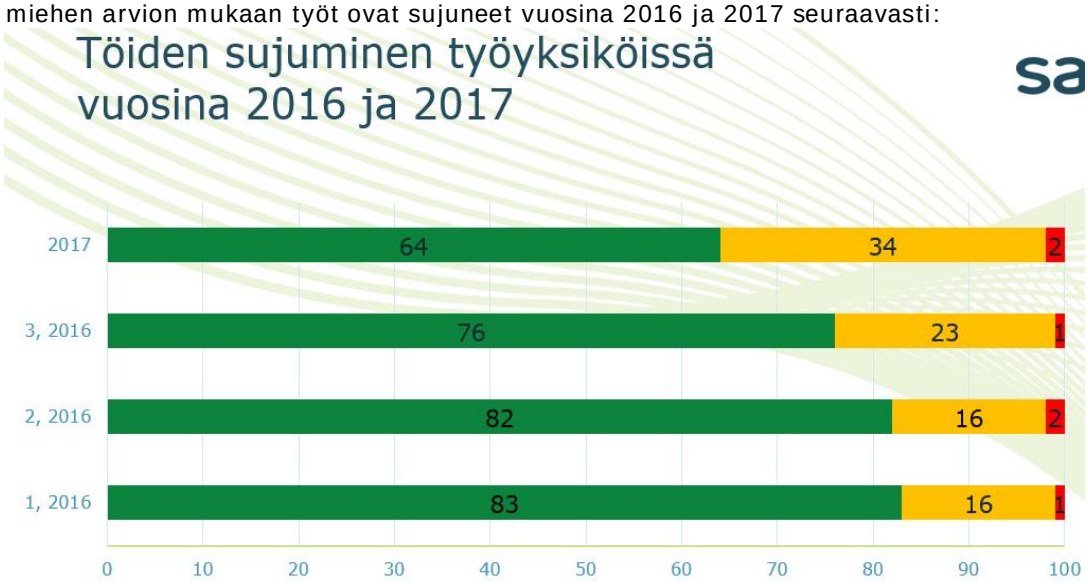
Seuraavassa kaaviossa on vertailtu palaverikäytäntöjen sekä kehityskeskustelujen toteuttamista Salon kaupungissa vuosina 2015–2017:



Seuraavassa kaaviossa on vertailtu etätyösopimusten määrää sekä terveydellisin perustein tehtävien työn kevennysten määrää Salon kaupungissa vuosina 2015–2017:



Seuraavassa kaaviossa on vertailtu työn sujuvuutta työyksiköissä liikennevalojen väritystä käyttäen. Vihreiksi arvioidussa tilanteessa työt ovat pääosin sujuneet, keltaisella työn sujuvuudessa on ollut haasteita ja punaisella työn sujuvuudessa on ollut selviä ongelmia. Esimiehen arvion mukaan työt ovat sujuneet vuosina 2016 ja 2017 seuraavasti:



Raportoinnin yhteydessä on kuvattu syitä siihen, että työt eivät ole sujuneet. Nämä syyt voidaan listata neljän pääotsikon alle seuraavasti:

1. Sairauspoissaolot
   - Poissaolot työllistävät esimiehiä monin tavoin: sijaisten hankinta (pitkät poissaolot, joissa sairauslomaa kirjoitetaan viikko kerrallaan), perustehtävän turvaaminen, osatyökykyisen työntekijän tuen toimenpiteet
   - Yksittäisten työntekijöiden jatkuvat lyhyet poissaolot tai sitoutumattomuus pelisääntöihin rassaa koko yksikön ilmapiiriä
2. Työmäärä suhteessa resursseihin
   - Monin paikoin aletaan olla kohtuuttomalta tuntuvassa tilanteessa, henkilöstö alkaa olla väsynyttä eikä jaksa enää innostua, nyt aletaan olla äärirajoilla
3. Erilaiset muutokset (toimintatavoissa, työvälineissä, ohjelmistoissa, organisaatiossa)
   - Kun valmiiksi jo ollaan tiukilla, sietokyky kaikkea muutosta kohtaan on heikentynyt
4. Sisäilmaongelmat

10.2. Uudelleensijoitukset

Uudelleensijoitustoiminnalla tarkoitetaan kaupungin vakituisen työntekijän siirtymistä organisaation
sisällä uuteen tehtävään silloin kun työntekijän työkyky on olennaisesti muuttunut, eikä
työskentely nykyisissä työtehtävissä ole enää mahdollista, tai nähtävissä on työkyvyn menettämisen uhka lähivuosien aikana.
Onnistuneella uudelleensijoituksella voidaan tukea työntekijän työhön paluuta pitkältä sairauspoissaolojaksolta, sekä ehkäistä työkyvyn alenemisesta johtuvia sairauspoissaoloja tai ennenaikaista eläköitymistä.

Uudelleensijoitustoiminnassa tehdään tiivistä yhteistyötä työntekijän, työterveyshuollon, esimiesten, henkilöstöhallinnon ja tarvittaessa ulkopuolisten toimijoiden (esim. eläkevakuutusyhtiö) kesken.
Osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymistä tulisi ensisijaisesti tukea omassa työyksikössä ja
omalla palvelualueella tapahtuvien työjärjestelyjen avulla. Vasta näiden jälkeen tulevat kysymykseen
palvelualueiden yli toteutetut uudelleensijoitukset. Yleisimmät uudelleensijoitukseen johtavat syyt Salon kaupungissa ovat tuki- ja liikuntaelin- sekä mielenterveysongelmat.

Uudelleensijoitustoiminnan tueksi Salon kaupungissa otettiin vuonna 2017 käyttöön kuntoutuslaitos Verven tuottama Navigo-palvelu, joka sisältää analyysin osatyökykyisen työntekijän tilanteesta, toimintasuunnitelman ja mahdollisesti uravalmennusta psykologin ohjauksessa.

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. Osatyökykyisten uudelleensijoittuminen on mahdollista vain vapautuviin vakansseihin ja usein osatyökykyisen palkkaaminen nähdään yksikön perustehtävän sujumisen kannalta riskinä.

Salon kaupungissa oli vuoden 2017 aikana yli 90 uudelleensijoitettavaa työntekijää, joista vain muutama on työllistynyt kaupungissa työkykynsä kannalta sopiviin työtehtäviin.

11. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Hanna Visuri

11.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskeva laki on ollut voimassa 1.1.2014 lähtien.
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 2018 henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsitelty yhteistoimintaelimessä 28.11.2017 sekä hyväksytty henkilöstöjaostossa 15.12.2017.

Koulutussuunnitelma 2017

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2017 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat: asiakaspalvelu, tietojärjestelmät ja tietotekniikka ja työhyvinvointi. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaiset, osa-aikaiset, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyyden tai ves- ja tes- perus-

teella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevien henkilöstöryhmien huomioiminen.

Koulutusseuranta 2017

Vuonna 2017 tapahtui merkittävä muutos koulutusseurantaan. 8.3.2017 käyttöönotettu ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Ajalta 1.1.–7.3.2017 tiedot koottiin erillisenä tietona palvelualueilta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavat koulutuspäiviä oli yhteensä 4.694, joista 1.800 toteutettiin ns. sote-palvelualueilla ja 636 varhaiskasvatuksen työyksiköissä.

Kokonaishenkilömäärästä 3.594 (31.12.2017) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul. päivät	Henkilömäärä	%
0 koul. pv	1.114	31 %
< 6 h	*189*	5 %
1 koul. pv	848	24 %
2 koul. pv	384	11 %
3 koul. pv	1.026	29 %
Yht.	2.447	69 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 2.258 (63 %), joista 848 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 384 henkilöä kahden päivän osalta ja 1.026 henkilöä kolmen päivän osalta. 189 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettu koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 1.114 henkilöä eli 31 %. Tämä luku ei kuitenkaan todista sitä, ettei henkilö olisi ollut koulutuksissa, vaan kyseessä saattaa olla vielä puutteet toimintatavoissa.

Koulutuskorvaus vuodelta 2017

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 2017 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.594 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. TVR:n antaman laskelmakaavan mukaisesti koulutuskorvaus olisi n. 79.000 € (vuonna 2016 oli 132.447 € ja vuonna 2015: 109.306 eur).

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2017 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksekästä hoitoa.

Vuoden 2017 lopun tilanteen mukaan 115 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun oppisopimuskeskuksen kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2016 lopussa oli 69 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2017, 2016 ja 2015. Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten sosiaali- ja terveysalan lisäkoulutukseen.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2015	2016	2017
Johtamisen erikoisammattitutkinto	6	12	17
Kiinteistöpalvelujen perustutkinto			1
Koti-, laitostalous- ja puhdistuspalveluala, lisäkoulutus	17	19	19
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto	1	3	3
Laitoshuoltajan ammattitutkinto		1	1
Lähiesimiestyön ammattitutkinto		11	16
Perhepäivähoitajan ammattitutkinto			
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto			1
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto		1	2
Sosiaali- ja terveysalan lisäkoulutus		16	40
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	4	4	4
Tekniikan erikoisammattitutkinto	1	2	3
Tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin ammattitutkinto	1		
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto			8
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, lisäkoulutus			

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 2017 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 17 hakemusta, yksi hakemus hylättiin (2016 hyväksyttiin 15 hakemusta ja 2015 hyväksyttiin 13 hakemusta, 2 hakemusta hylättiin).

Koulutusperiaatteiden mukaisesti Salon kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus anoa koulutusapurahaa, jota myönnetään hakemusten perusteella kaksi kertaa vuodessa omalla ajalla tapahtuneeseen, työtehtäviin liittyvään jatko- ja täydennyskoulutukseen. Vuonna 2017 oli yksi hakemus, joka hylättiin. Vuonna 2016 koulutusapurahaa ei haettu. 2015 oli kolme hakemusta, yksi 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 2017 saapui 3 hakemusta, vuonna 2016 saapui 2 hakemusta ja vuonna 2015 saapui 5 hakemusta. Yhdestäkään aloitteesta ei ole voitu maksaa palkkiota.

11.2. Johtamisosaamisen koulutuskokonaisuus

Annukka Sistonen

Salon kaupungissa käynnistettiin vuoden 2016 aikana esimiehille suunnattu johtamisosaamisen koulutuskokonaisuus, joka perustui Salon kaupungissa laadittuihin johtamisosaamisen kriteereihin sekä
vuonna 2015 esimiehille toteutettuun 360 arviointiin. Esimiehiltä kerätty palaute vuoden 2016 koulutuksista loi pohjaa vuoden 2017 koulutuksen sisällöille ja toteuttamistavoille. Tilaisuuksiin kutsuttiin kaikki Salon kaupungin esimiehet, myös sellaiset, joille on delegoitu vain osa esimiehen tehtävistä. Kutsu koulutustilaisuuksiin lähetettiin yhteensä n. 200 esimiehelle.

Vuoden 2017 esimieskoulutusten teemana oli esimiestyön haastavat tilanteet. Tästä aiheesta järjestettiin syyskuussa kaksi saman sisältöistä luentoa. Teeman käsittely jatkui lokakuussa improvisaatioteatterin keinoin ja marraskuussa vertaistukiryhmän kokoontumisella. Vuonna 2016 järjestettiin valmentavan johtamisen koulutusiltapäivä ja tätä aihetta jatkettiin marraskuussa 2017 valmentavan johtamisen työpajalla.

Syksyllä järjestettiin esimiehille lisäksi kaksi saman sisältöistä rekrytointikoulutusta, jossa hallintojohtaja Noora Nordberg kertoi kunnalliseen rekrytointiprosessiin liittyvistä seikoista lakien ja asetusten näkökulmasta. Esimiehillä oli mahdollisuus osallistua myös viidestä tapaamiskerrasta koostuvaan ”Läsnäoleva esimies” -valmennukseen.

Johtamisosaamisen koulutuskokonaisuuden lisäksi henkilöstöpalvelut järjesti vuonna 2017 kolme uusille esimiehille tarkoitettua perehdytystilaisuutta.

11.3. Työyhteisötaitojen koulutuksia

Sosiaalityön palveluiden sekä terveyspalveluiden henkilöstölle järjestettiin lokakuussa 2017 Tekemisen meininkiä työyhteisöön koulutustilaisuus. Näiden tilaisuuksien tavoitteena oli lisätä työntekijöiden halua ja rohkeutta osallistua oman työn ja työyhteisön kehittämiseen. Tilaisuuksia järjestettiin viisi, jotta kaikilla em. palveluiden työntekijöillä olisi mahdollisuus osallistua tilaisuuteen.

12. Eläköityminen

Rea-Riitta Breilin

Eläkelainsäädännön uudistututtua ei vuodesta 2005 lähtien enää ole olemassa varsinaista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä milloin haluaa 63 – 68 vuoden iässä. Eläkkeen kertyminen päättyy 68 vuoden täyttämiseen. Eläkeuudistuksen 2017 myötä vuosina 1958–1961 syntyneille eläkettä kertyy 69-vuotiaaksi ja vuonna 1962 sekä sen jälkeen syntyneille 70-vuotiaaksi saakka. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkeikäjärjestelmän, on vanhuuseläkeikä alle 63 vuotta.

Kertomusvuonna kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 95 henkilöä, määrän ollessa yhtä henkilöä pienempi edellisvuoteen verrattuna. Eläkeuudistuksessa 2017 osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

Uutena eläkemuotona kertomusvuoden helmikuun alusta alkaen tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke (ove). Eläkelaji poikkeaa huomattavasti pois jääneestä osa-aikaeläkkeestä siinä, että sitä voi nostaa jo ansaitusta eläkkeestä, täytettyään 61 vuotta, joko 25 % tai 50 %. Osittainen varhennettu vanhuuseläke on työntekijän yksityisasia, joka ei edellytä työnteon lopettamista tai edes vähentämistä. Tällä eläkelajilla ei ole työnantajalle pakollisia välittömiä vaikutuksia, joten siitä ei ole saatavilla tilastotietoja. Toisen uutena eläkemuotona uudistuksessa tuli työuraeläke. Työuraeläke on tarkoitettu niille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Tähän syynä voi olla esimerkiksi sairaus, vika tai vamma. Vanhuuseläkeikä ei ole vielä täyttynyt ja takana on pitkä työura. Työuraeläkkeet tilastoidaan täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin

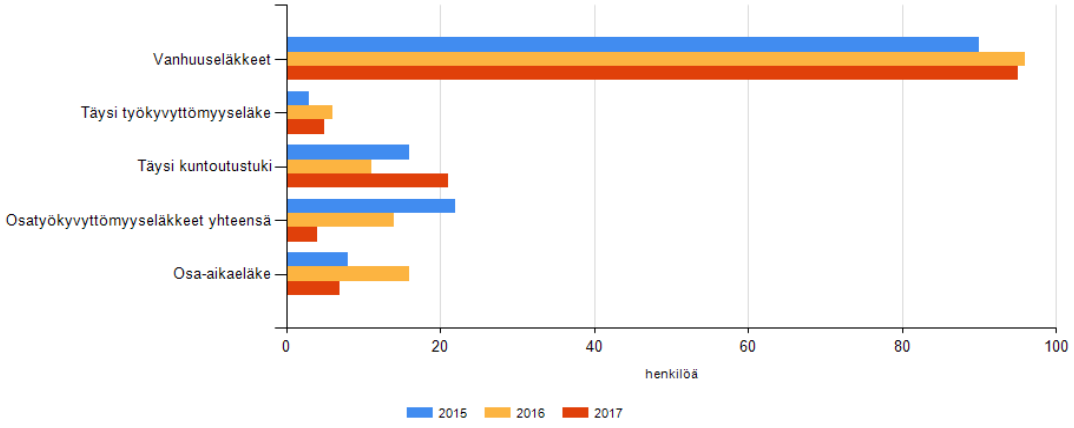
Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet 2016	Yhteensä 2016	Keski-ikä 2016	Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet 2017	Yhteensä 2017	Keski-ikä 2017
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	96	63,6	Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	95	63,8
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	16	61,8	Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	7	62,3

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

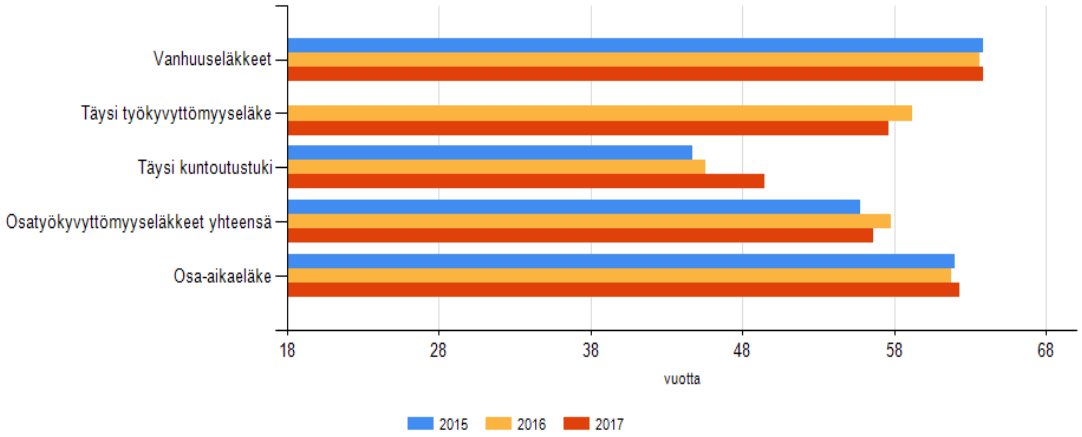
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kertomusvuonna on pysynyt lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna. Eläkejakautumaa tarkasteltaessa myönteisenä voidaan kuitenkin pitää sitä, että osatyökyvyttömyyseläkkeitä saaneiden määrä laski yli kolmasosalla edelliseen vuoteen verrattuna. Lisäksi täyden kuntoutustuen saajien määrä kasvoi puolella. Kuntoutustuet myönnetään määräaikaisina ja sillä ajatuksella, että työtekijä palaa takaisin töihin. Myönteistä kehitystä on myös täysien työkyvyttömyyseläkkeiden lukumäärän edelleen laskevaa suuntaus.

Työkyvyttömyyseläkkeet	Lukumäärä 2016	% koko henkilöstön määrästä 2016	Keski-ikä 2016	Lukumäärä 2017	% koko henkilöstön määrästä 2017	Keski-ikä 2017
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	31			30		
• osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	14	0,40	57,8	4	0,14	56,6
• kuntoutustuelle siirtyneitä	11	0,32	45,5	21	0,72	49,5
• täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	6	0,18	59,2	5	0,18	54,6

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä



Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä



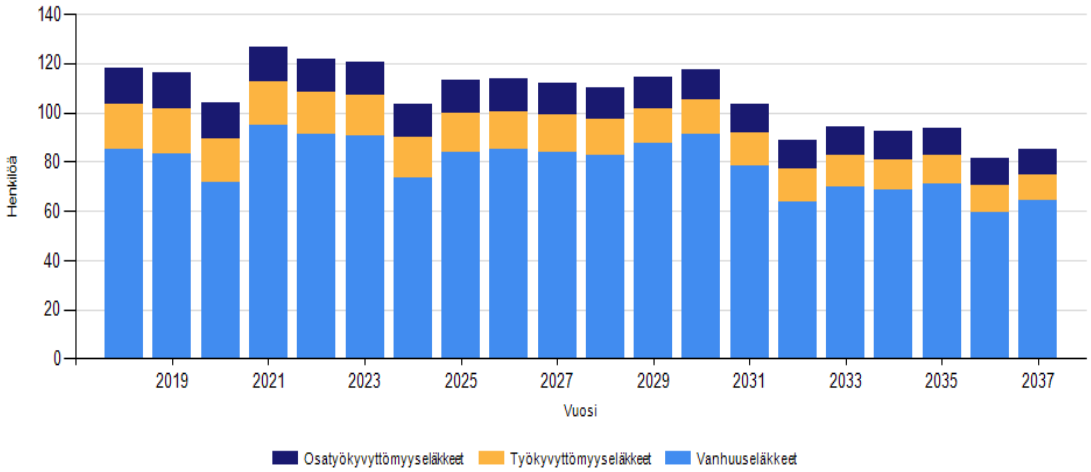
Eläkepoistumaennuste

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 31.12.2016.

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 2018–2037. Arvion mukaan Salon kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2037 mennessä 60,8 % (2.129 henkilöä). Vuoteen 2022 mennessä eläkkeelle on arvioitu siirtyvän henkilöstöstä 13,2 % (465 henkilöä).

Lähde: Kevan eläketilastot



Lähde: Kevan eläketilastot

Kevan tilastojen mukaan suurimmat ammattiryhmät Salon kaupungilla vuosina 2018–2037 eläkkeelle jäävissä ovat:

- lähihoitajat (393 henkilöä / 53,5 % koko ammattiryhmästä)
- laitosapulaiset (202 henkilöä / 74,5 %)
- luokanopettajat (98 henkilöä / 58,6 %)
- peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (91 henkilöä / 45 %)
- lastentarhanopettajat (88 henkilöä / 57,5 %)

Eläkemaksut

Eläkemaksut 2016	Maksut 1.000 euroa	%-osuus palkka-kustannuksista
Varhe-maksu	8.872	0,56
Eläkemenoperusteinen maksu	5.937	3,72
Eläkemaksut 2017	**Maksut 1.000 euroa**	**%-osuus palkka-kustannuksista**
Varhe-maksu	7.609	0,50
Eläkemenoperusteinen maksu	7.193	0,47

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. Salon kaupungilla varhe-maksut ovat laskeneet viimevuodesta noin 100.000 euroa.

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