



Salon kaupunki Henkilöstöraportti 2021

1. Johdanto	3
Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakarttoitus.....	5
2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen	5
3. Henkilöstö	7
3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2021.....	7
3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2021.....	8
3.3. Työllistäminen	10
3.4. Henkilötyövuodet.....	12
3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2021	12
3.6. Miehet ja naiset 31.12.....	13
3.7. Henkilöstön ikärakenne	13
3.8. Henkilöstön keski-ikä	13
3.9. Vaihtuvuus.....	13
4. Maksetut palkat ja palkkiot	14
5. Poissaolot.....	14
5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain.....	14
5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset.....	17
6. Työterveyshuolto.....	17
7. Rekrytointi	18
8. Kesätyöntekijät – koululaiset	18
9. Yhteistoiminta.....	18
10. Työsuojelutoiminta.....	21
11. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistäminen	22
11.1. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat.....	22
11.2. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet.....	22
11.3. Työelämän laadun tulokset	23
11.4. Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen	24
11.5. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta	24
12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	25
12.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	26
13. Eläköityminen.....	28
14. Palkkakarttoitus 2021	34

1. Johdanto

Vuosi 2021 oli toinen koronavuosi. Koronan vaikutus työyhteisöjen toimintaan ja henkilöstöasioiden hoitoon oli edelleen merkittävä. Yhtäällä vaikutus oli vahvasti palvelualueen toimintoja rajaava, kuten korona-potilaiden hoidossa tai terveyspalveluissa rokotustoiminnan organisointi, ja toisaalla etätyö hallinnollisissa tehtävissä mahdollisti uudenlaisten toimintatapojen kehittämisen. Koko kaupungin tasolla etätyön merkitys on kuitenkin vähäistä, sillä sitä pysyy tosiasiallisesti tekemään noin 10 prosenttia koko henkilöstöstä eli 200-300 työntekijää/viranhaltijaa.

Talousarviossa vuodelle 2021 oli asetettu 1 miljoonan euron henkilöstömenojen säästöavoite. Se saavutettiin kolmen eri keinon avulla: lomapalkkavelan pienentämisellä, palkkomiin vapaiden pitämällä ja lomarahain vaihtamisella vapaaksi. Tavoitteen saavuttamisen keinona oli kunkin lomavuoden vuosilomien pitäminen 85 prosenttisesti kalenterivuoden loppuun mennessä. Tavoite ei koske opetusalan sopimuksen piirissä olevaa henkilöstöä. Vuoden 2021 lopussa vuosilomat oli pidetty 83 prosenttisesti ja tämän tason saavuttaminen merkitsi lomapalkkavelan pienenemistä vuoden 2021 tilinpäätökseen verrattuna 380.170 euroa. Palkkomiin, ei sijaista -vapaita pidettiin 3.788 päivää ja niillä saavutettiin 408.700 euron säästö. Vuonna 2021 oli ensimmäisen kerran mahdollisuus laajasti vaihtaa lomarahat vapaiksi. Kaupungin ohje mahdollisti enintään 25 prosentin lomarahain vaihtamisen. Tällä saavutettiin lähes 260.500 euron säästö. Näiden henkilöstömenojen alentamiskeinojen yhteisvaikutus oli 1.049.370 euroa.

Vuosi 2021 näyttäytyy monella alalla murrosten vuotena. Syksyllä 2020 käynnistyneet työterveyshuollon neuvottelut päättyivät työterveyshuollon ja sen henkilöstön liikkeenluovutukseen. Työterveyshuollon palvelut ostettiin 1.6.2021 alkaen Länsirannikon Työterveys Oy:ltä. Jo kaupungin oman toiminnan työterveyshuolta vaivannut lääkäripula ei hellittänyt uudellaakaan toimijalla ja työterveyshuollon palvelujen saatavuudesta ja sisällöstä jatkettiin yhteistyöneuvotteluja myös loppuvuoden ajan. Maatalouslomitus koki koko valtakunnan tasolla merkittävän muutoksen, kun aiemmat paikallisyksiköt yhdistettiin suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Salossa tämä tarkoitti yksikön liittämistä Vehmaan yksikköön ja 1.1.2022 alkaen koko maatalouslomituksen henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Vehmaan kunnan palvelukseen. Osa vuonna 2020 päätetyn organisaatiouudistuksen toteutuksista siirtyi vuoden 2021 alkuun, jolloin vanhuspalveluissa ja terveyspalveluissa otettiin käyttöön uusi esimiesrakenne. Kaikkia kaupungin esimiehiä koskevat tämän muutoksen jälkeen samat hallintosäännön esimiehen toimivaltaa määrittelevät säännökset. Uusi hallintosääntö astui voimaan 1.1.2022. Talousarviokäsittelyssä 2019 oli nostettu esille toimistotyön kartoituksen tekeminen. Asia nytkähti eteenpäin loppuvuodesta 2020 ja ensimmäiset päätökset asiassa tehtiin keuhällä 2021. Niiden perusteella toteutettiin ns. ensimmäisen vaiheen ratkaisu, jossa hallintopalveluista siirtyi talous- ja henkilöstöpalveluihin kaikkiaan viisi työntekijää.

Vuosi 2021 oli vaalien vuosi. Kunnallisvaalien myötä kaupunki sai uudet päättäjät, mutta myös syksyllä järjestettiin vaalit, joissa valittiin henkilöstön keskuudesta työsuojeluvaltuutetut, varavaltuutetut ja työsuojelutoimikunnan jäsenet. Kaupunginhallitus päätti työsuojeluvaltuutettujen vapautuksen kertoimen niin, että kaupunkiin saatiin neljä kokopäiväistä työsuojeluvaltuutettua.

Virka- ja työehtosopimusten mukaisesti työnantajalla oli 1.4.2021 käytössään järjestelyerä, jonka käytöstä käydään laajat neuvottelut. Keuhällä yksittäisiä neuvotteluja oli lähes 40. Syyskuun alussa koko kuntakenttä otti merkittävän askeleen kohti sosiaali- ja terveyspalvelujen irrottamista kuntien tehtävistä, kun kunta-alalla otettiin käyttöön sote-sopimus, johon siirrettiin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät. Vuoden lopussa sote-sopimuksen piirissä oli kaikkiaan 1511 viranhaltijaa/työntekijää. Kesällä Suomen eduskunta hyväksyi ns. sotelait, jotka käynnistivät muutoksen valmistelun, jotta hyvinvointialueet voivat käynnistyä 1.1.2023.

Keuhällä sosiaali- ja terveyspalveluissa alkoi henkilöstöpula näkyä uudella tavalla. Sijaisia ei enää saanut riittävästi ja työvoimapula laajeni myös hoitajiin. Lääkäripula on ollut arkea jo pidemmän aikaa. Kaupunginvaltuusto päätti kesäkuussa ns. sijaispoolin perustamisesta, minkä perusteella loppukesän ja alkusyksyn aikana rekrytoitiin 61 eri ammattiin kuuluvaa työntekijää vakituiseksi sijaisiksi. Lisäksi käynnistettiin erityistoimenpiteitä uusien työntekijöiden ja sijaisten paremman perehdyttämisen varmistamiseksi. Vuoden viimeisen päivän hen-

kilöstömäärä kuitenkin osoittaa, että sijaispoolista ei ole saatu sitä apua, mitä varten se perustettiin. Ongelmat niin vakituisen henkilöstön kuin määräaikaisten sijaistenkin saamiseksi jatkuvat edelleen. Vanhuspalveluissa käynnistettiin lainsäädännön muuttumisen myötä hoitoapulaisten kouluttaminen oppisopimuksella helpottamaan työvoimapulaa.

Henkilöstön kehittäminen työelämän laadun keinoin vakiintui toimintatavaksi. Kahdesti vuodessa toteutettavan työelämän laatu -kyselyn avulla pureudutaan työyhteisöjen vahvuuksiin ja kehittämistarpeisiin. Tulosten valmistuttua esimiehen tulee käsitellä tulos henkilöstönsä kanssa vuorovaikutuksessa ja laatia yhdessä kehityssuunnitelma tai muuttaa edellistä kehityssuunnitelmaa tarkennetaan muuttuneilta osin. Tavoitteena on kehittää työyhteisön toimintaa, selkiinnyttää prosesseja ja parantaa työhyvinvointia. Vuonna 2021 kysely tehtiin ensimmäisen kerran kaksi kertaa vuodessa ja lisäksi toteutettiin ensimmäinen esimiesosaimisen itsearviointi. Mm. näiden keinojen avulla työyhteisöjen työtä ja toimintaa kehitetään. Työntekijälle tämä tarkoittaa omaa työtä koskevien vaikuttamismahdollisuuksien lisääntymistä. Esimiehille ja johdolle työelämän laadun menetelmä on esimiestyön ja strategisen tarkastelun työkalu. Työelämän laadun kehittäminen tuo merkittävän lisän työsuojelun ja työterveyshuollon muodostamaan turvekehikkoon.

Vuonna 2021 toteutettiin henkilöstön ja luottamushenkilöiden merkkipäivälahjan kilpailutus. Osana hankintaa henkilökunnalla oli mahdollisuus vaikuttaa tulevien vuosien lahjaan. Vuoden 2022 alusta lukien merkkipäivälahjana saa Leino Designin suunnitteleman ja valmistaman teräksisen lyhdyn.

Christina Söderlund
Henkilöstöjohtaja

Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus

Vuoden 2021 henkilöstöraportti on rakennettu vuonna 2013 julkaistun henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti. Suosituksessa esitetään valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Henkilöstöraportti on toteutettu vuoden 2021 osalta 1.4.2020 voimaanastuneen organisaation mukaisella organisaatorakenteella. Raportissa olevat vertailuvuodet 2019 ja 2020 on toteutettu aiemmin voimassa olleen organisaatorakenteen mukaisesti.

Vuoden 2021 henkilöstöä koskevat luvut on raportoitu suurimmalta osin Saaga -raportointijärjestelmästä, joka on tietovarastopohjainen raportointiratkaisu.

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on liitetty osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia. Vuoden 2021 palkkakartoitus on tämän raportin lopussa.

2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen

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

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

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

Esimiehille järjestettiin vuonna 2021 esimiestyön ja johtamisen tueksi neljä kaupunginjohtajan johtamisiltapäivää, joissa käsiteltiin mm. strategiaa, taloutta, työelämän laatua (QWL) ja ajankohtaisia aiheita mm. soteuudistus ja hankinnat.

Esimiehille tarkoitetuissa infotilaisuuksissa tiedotettiin ajankohtaisista asioista ja lisäksi henkilöstöpalveluiden asiantuntijat antoivat esimiehille tarvittaessa myös henkilökohtaista tukea erilaisissa henkilöstöjohtamisen ongelmissa.

Vuoden 2021 aikana esimiehille järjestettiin perehdytystilaisuuksia tärkeiden, koko kaupunkia koskevien aiheiden perehdyttämiseksi mm. johtamisperiaatteet, työehtosopimusten ja kaupungin ohjeistusten luomat linjaukset sekä esimiesten toteuttama henkilöstöjohtaminen.

Syksyn 2021 esimiesklinikoiden aiheet perustuivat työelämän laadun kyselyn ja keväällä toteutetun esimiesten itsearviointikyselyn tuloksiin.

Esimiehille suunnattua Auntie Mielen hyvinvointipalvelua pilotoitiin vuoden 2021 aikana. Yhteensä 14 esimiestä käytti hyväkseen mahdollisuutta saada tukea omaan esimiestyöhönsä Auntien palvelun avulla.

1.2. Henkilöstö tulee kohdeksi yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti

Esimiehille järjestettyjen tilaisuuksien keskeisimpänä tavoitteena oli esimiesten henkilöstöjohtamisen yhtenäistäminen työntekijöiden yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun turvaamiseksi.

Työntekijöiden erilaiset työtehtävät asettivat työntekijät koronapandemian edelleen jatkuessa keskenään eriarvoiseen asemaan mm. tartuntariskin ja työkuormituksen osalta. Fyysistä ja emotionaalista turvallisuutta tukeva johtaminen ja esimiestyö nousivat edellä mainitun takia, ja myös työelämän laadun kyselyn tulosten perusteella, erityisen tärkeään rooliin.

2. Työhönsä sitoutunut ja vastuullisesti työnsä kehittämiseen osallistuva henkilöstö

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

Vuonna 2021 kahdesti toteutetun työelämän laadun kyselyn perusteella oman työn tavoitteet olivat pääsääntöisesti hyvin työntekijöiden tiedossa. Oman työn ja oman tiimin tavoitteet osana koko kaupungin strategiaa tunnistetaan etäisemmin. Kehityskeskustelujen kulkua on pyritty ohjaamaan niin, että henkilökohtaiset työn tavoitteet kytketään kaupungin tavoitteeseen.

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

Henkilöstöä osallistettiin työyhteisön kehittämiseen syksyllä ja keväällä toteutetun työelämän laadun (QWL) kyselyn avulla. Kahdesti vuodessa tapahtuva työelämän laadun mittaaminen vakiintui vuoden 2021 aikana normaaliksi toiminnaksi, johon liittyvän työyhteisön toiminnan kehittämisen tulisi tapahtua työntekijöitä osallistamalla. Riskien arviointi ja muut henkilöstölle suunnatut kohdennetut kyselyt tarjosivat henkilöstölle osallistumisen mahdollisuuksia.

- 2.3. Henkilöstö voi hyvin työssään

Koronapandemia haastoi henkilöstön työhyvinvointia edelleen vuoden 2021 aikana, joskin tilanne arkipäiväistyi ja turvallisuuden tunne mm. rokotuskattavuuden kasvaessa lisääntyi.

Jo pitkään jatkunut työelämän muutos, tiukentuneet henkilöresurssit sekä viimeisimpänä henkilöstön saatavuuden ongelmat ovat kuitenkin heikentäneet henkilöstön työssä jaksamista ja hyvinvointia paikoitellen erittäin paljon.

Terveyttä tukevien elintapojen noudattamiseen kannustettiin edellisten vuosien tapaan henkilöstölle maksuttomien liikuntaryhmien ja ePassin kautta käytössä olleen tykyrahan avulla. Tyky-rahaa korotettiin vuodelle 2021 20 / työntekijä ja se oli 104 euroa/vuosi/työntekijä.

3. Muuttuvan toimintaympäristön edellyttämä ammatillinen osaaminen

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

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

Myös kouluttautumisen osalta tulee huomioida vuonna 2021 jatkunut poikkeuksellinen tilanne koronapandemiasta johtuen. Koulutusten järjestäjät keksivät uusia luovia tapoja järjestää tilaisuuksia ja etäkoulutuksiin osallistuminen kasvatti suosiotaan. Samalla on havaittavissa koulutusten keston lyhenemistä. Työyhteisöjä haastaa tiettyjen tehtävien rekrytointihaasteet ja tarvittavan osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota palvelussuhteessa olevien työntekijöiden osalta.

3. Henkilöstö

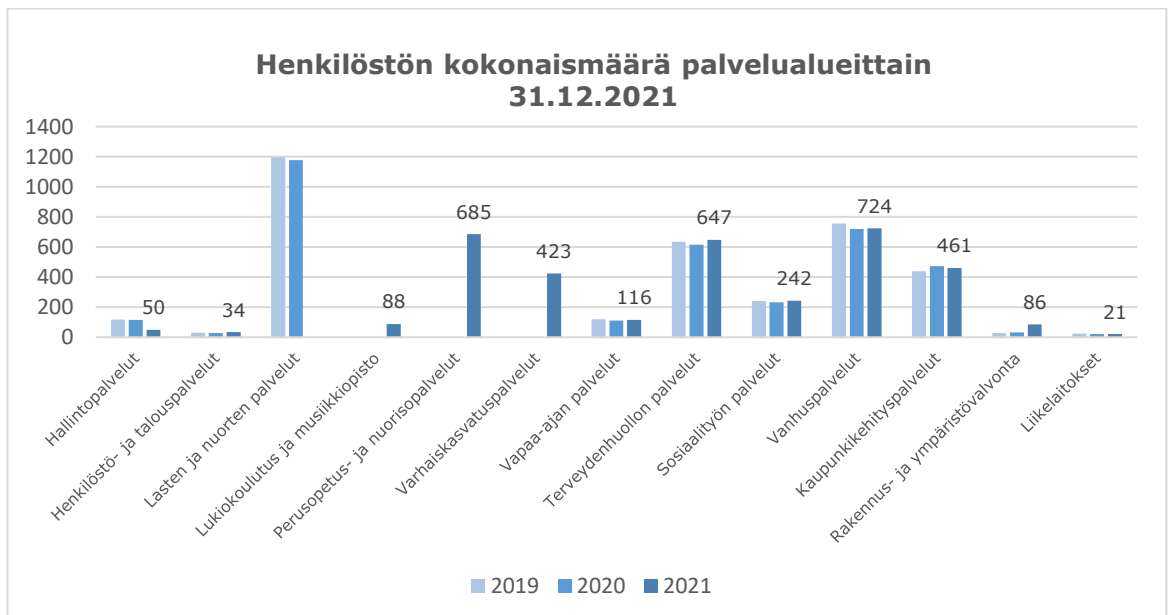
3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2021

Palvelussuhde	2019	2020	2021
Yhteensä	3.584	3.526	3.577
Vakinaiset	2.945	2.892	2.859
Määräaikaiset	156	148	199
Sijaiset	444	414	459
Työllistetyt	95	39	60

Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2019	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2020	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2021
Yhteensä	3.584	3.526	3.577
Hallintopalvelut	118	115	50
Henkilöstö- ja talouspalvelut	30	29	34
Lasten ja nuorten palvelut	1.196	1.177	
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			88
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			685
Varhaiskasvatuspalvelut			423
Vapaa-ajan palvelut	120	111	116
Terveystieteiden palvelut	634	616	647
Sosiaalityön palvelut	240	232	242
Vanhuspalvelut	755	720	724
Kaupunkikehityspalvelut	439	472	461
Rakennus- ja ympäristövalvonta	29	32	86
Liikelaitokset	23	22	21

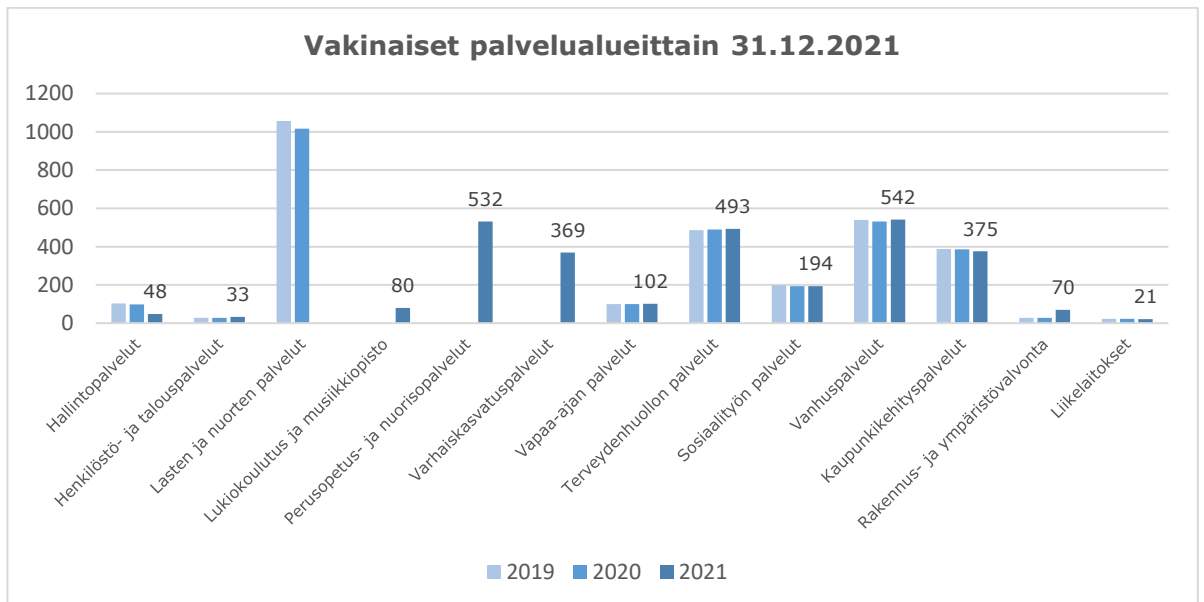
Vuoden 2021 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.577 henkilöä. Näistä 2.859 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 199 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä mukana on kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

Maatalouslomitus siirtyi uuden organisaatorakenteen myötä hallintopalveluiden toimialalta rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalle. Tämä selittää henkilöstömäärän vähenemisen hallintopalveluissa ja henkilöstömäärän kasvun rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla.



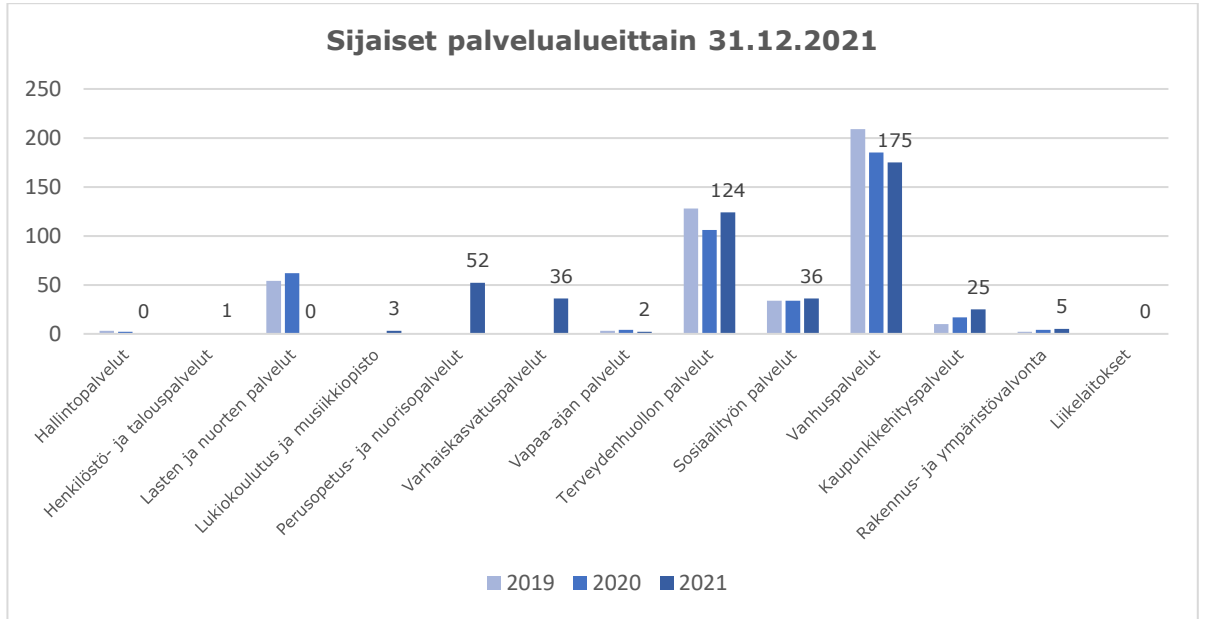
3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2021

Palvelualue	Vakinaiset 2019	Vakinaiset 2020	Vakinaiset 2021
Yhteensä	2.945	2.892	2.859
Hallintopalvelut	103	98	48
Henkilöstö- ja talouspalvelut	27	28	33
Lasten ja nuorten palvelut	1.057	1.016	
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			80
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			532
Varhaiskasvatuspalvelut			369
Vapaa-ajan palvelut	99	99	102
Terveystuhoon palvelut	486	490	493
Sosiaalityön palvelut	198	193	194
Vanhuspalvelut	539	532	542
Kaupunkikehityspalvelut	387	386	375
Rakennus- ja ympäristövalvonta	27	28	70
Liikelaitokset	22	22	21



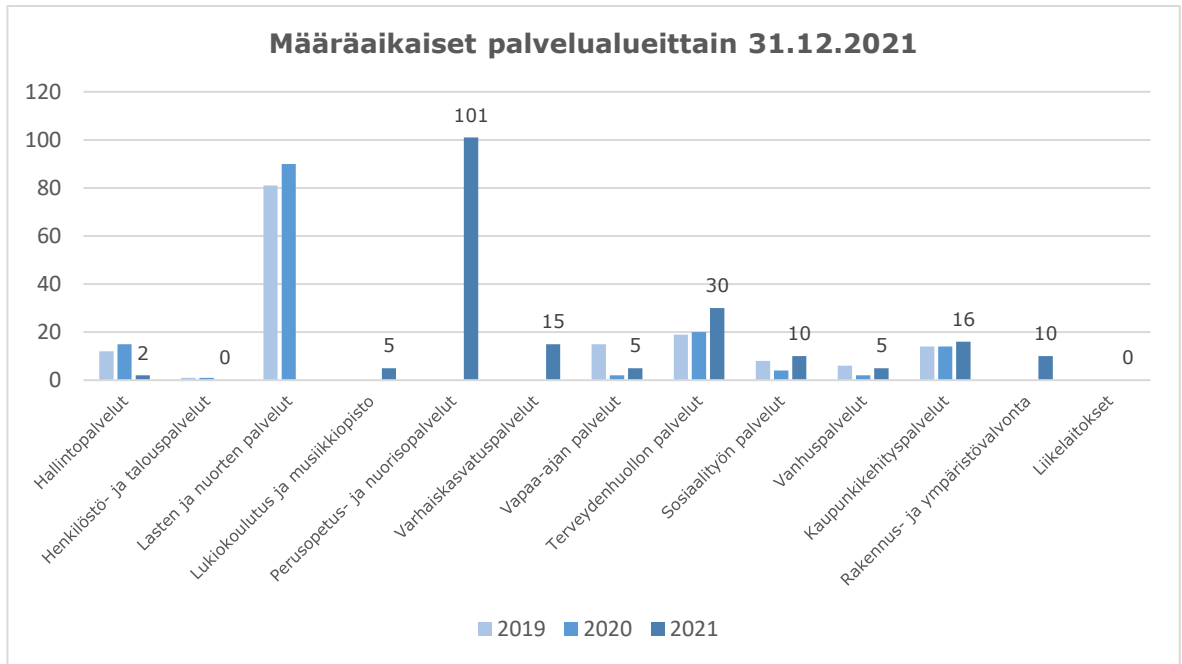
Vakinaisten työntekijöiden määrä laski 33 työntekijällä. Laskua on eniten lasten ja nuorten palveluissa. Maatalouslomitus siirtyi uuden organisaatorakenteen myötä hallintopalveluiden toimialalta rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalle. Tämä selittää henkilöstömäärän vähenemisen hallintopalveluissa ja henkilöstömäärän kasvun rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla.

Palvelualue	Sijaiset 2019	Sijaiset 2020	Sijaiset 2021
Yhteensä	444	414	459
Hallintopalvelut	3	2	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	0	1
Lasten ja nuorten palvelut	54	62	
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			3
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			52
Varhaiskasvatuspalvelut			36
Vapaa-ajan palvelut	3	4	2
Terveystuhoon palvelut	128	106	124
Sosiaalityön palvelut	34	34	36
Vanhuspalvelut	209	185	175
Kaupunkikehityspalvelut	10	17	25
Rakennus- ja ympäristövalvonta	2	4	5



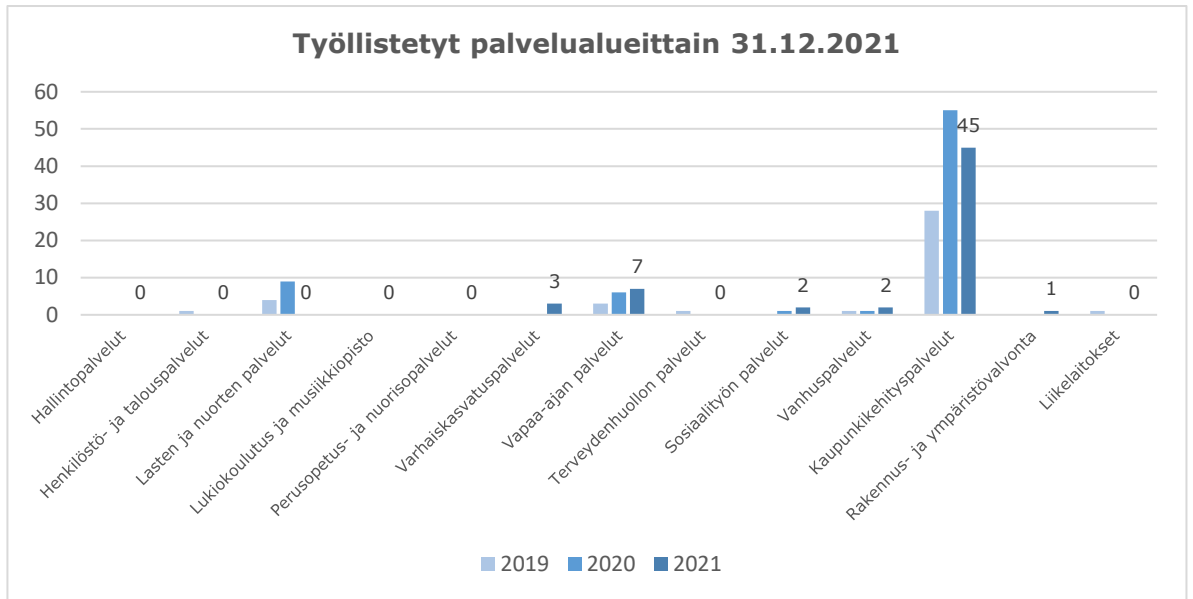
Maatalouslomitus siirtyi uuden organisaatorakenteen myötä hallintopalveluiden toimialalta rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalle. Tämä selittää henkilöstömäärän vähenemisen hallintopalveluissa ja henkilöstömäärän kasvun rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla.

Palvelualue	Määräaikaiset	Määräaikaiset	Määräaikaiset
	2019	2020	2021
Yhteensä	156	148	199
Hallintopalvelut	12	15	2
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	1	0
Lasten ja nuorten palvelut	81	90	
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			5
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			101
Varhaiskasvatuspalvelut			15
Vapaa-ajan palvelut	15	2	5
Terveystieteiden palvelut	19	20	30
Sosiaalityön palvelut	8	4	10
Vanhuspalvelut	6	2	5
Kaupunkikehityspalvelut	14	14	16
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	0	10
Liikelaikokset	0	0	0



3.3. Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt 31.12.2019	Työllistetyt 31.12.2020	Työllistetyt 31.12.2021
Yhteensä	39	72	60
Hallintopalvelut	0	0	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	0	0
Lasten ja nuorten palvelut	4	9	0
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			0
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			0
Varhaiskasvatuspalvelut			3
Vapaa-ajan palvelut	3	6	7
Terveystenhuollon palvelut	1	0	0
Sosiaalityön palvelut	0	1	2
Vanhuspalvelut	1	1	2
Kaupunkikehityspalvelut	28	55	45
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	0	1
Liikelaitokset	1	0	0



Salon työttömyystilanne vaihteli vuonna 2021 ollen alhaisimmillaan syyskuussa 9,1 prosenttia ja korkeimmillaan tammikuussa 13,5 prosenttia. Tilanne oli kaikkiaan edellisvuotta parempi, vaikka pandemiatilanne edelleen hankaloitti työmarkkinoita. Haastavasta työllisyystilanteesta siirryttiin kuitenkin vuoden aikana nopeasti työvoiman saatavuusongelmiin. Kaupungin maksama työmarkkinatuki oli vuonna 2021 yhteensä 4,17 miljoonaa euroa, eli noin 100 000 euroa enemmän kuin vuonna 2020.

Työllisyyspalveluissa Waltissa, Voimalassa ja kampuksella työskenteli syksyllä 2021 yhteensä 53 HTV työntekijää, joista 11 vakinaista, 29 määräaikaista ja 13 valtiolta siirrettyä. Lisäksi Waltissa työskenteli 7-9 hyvinvointipalveluiden työntekijää.

Työllisyyden kuntakokeilu käynnistyi usean myöhentämisen jälkeen vihdoinkin 1.3.2021. Kuntakokeilussa kuntaan siirtyi 2842 työnhakija-asiakasta, joiden TE-palveluiden järjestämisestä kunta vastaa. Kunnan työnjohdon alaisuuteen kokeilua toteuttamaan siirtyi yht. 13,7 HTV valtion TE-henkilöstöä: 12 omavalmentajaa, 1 psykologi ja 0,7 HTV palkkatuki- ja starttirahapäätöksiin liittyvää henkilöresurssia (keskitetty Turkuun). Lisäksi Salon kaupunki palkkasi jo ennen kokeilun aloitusta 8 omaa työntekijää: koordinaattorin, 6 omavalmentajaa ja sosiaalialueen työntekijän. Kuntakokeiluun kohdennettiin jonkin verran myös muuta työllisyyspalveluiden olevaa henkilöresurssia ja palkattiin työsuunnittelijoita.

Vuonna 2021 työllisyyspalveluissa käynnistyi uusi työllisyys hanke Väylä (ESR, 2021-2023). Hankkeen asiakastyö ja kehittämistoiminta kohdentuu erityisesti alle 30-vuotiaisiin työnhakijoihin ja siinä huomioidaan pandemiatilanteen vuoksi haastavaan tilanteeseen joutuneet työnhakijat.

Palvelupiste Voimalan 2.0 kävijämäärät pysyivät aiempaa alhaisempina, mutta kävijöitä riitti kuitenkin kohtalaisesti.

Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2021 aikana 150 työsuhdetta. Lisäksi vuodelle 2021 jatkui useita 2020 syksyllä aloitettuja työsuhdetta, joiden aloitusta pandemiatilanne oli myöhentänyt. Kunnan työllistämismäärärahan piirissä olevien henkilöiden määrä laski 14 henkilöön (2020 23 henk.). Salossa toimiviin yrityksiin ja yhdistyksiin edelleen sijoitettiin 82 henkilöä ja sillä on pyritty vaikuttavuuteen erityisesti henkilöiden jatkotyöllistymisessä. Vuonna 2021 maksettiin yrityksille ja yhteisöille työllistämistukea yhteensä vain 2 600 euroa.

Kuntouttavan työtoiminnan määrä laski edelleen. Vuoden aikana yhteensä 398 henkilöä osallistui kuntouttavaan työtoimintaan (2020: 428 ja 2019: 584). Kuntouttavaa työtoimintaa järjestettiin edelleen monituottajamallilla.

3.4. Henkilötyövuodet

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

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olopäivien 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 prosenttia, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

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

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

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

Palvelualue	Henkilötyövuosi 2019	Henkilötyövuosi 2020	Henkilötyövuosi 2021
Yhteensä	3.389	3.306	3.324
Hallintopalvelut	110	97	57
Henkilöstö- ja talouspalvelut	32	30	32
Lasten ja nuorten palvelut	1.141	1.108	
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			79
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			608
Varhaiskasvatuspalvelut			412
Vapaa-ajan palvelut	166	174	166
Terveystuollon palvelut	563	553	566
Sosiaalityön palvelut	212	210	218
Vanhuspalvelut	636	631	636
Kaupunkikehityspalvelut	481	453	456
Rakennus- ja ympäristövalvonta	27	28	74
Liikelaikokset	21	21	20

Henkilötyövuodet	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	523	495	499	2.866	2.811	2.825	3.389	3.306	3.324	0,5%

3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2021

Henkilöstö	2019	2020	2021
Yhteensä	3.584	3.526	3.577
Kokoajkaisten lkm	3.069	2.984	3.005
Osa-aikaisten lkm	515	542	572

3.6. Miehet ja naiset 31.12.

Palvelussuhde	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuo- desta
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	
Vakinaiset	377	380	369	2.568	2.512	2.490	2.945	2.892	2.859	-2,4 %
Määräaikaiset ja sijaiset	91	77	103	509	485	555	600	562	658	17,1 %
Työllistetyt	20	37	31	19	35	29	39	72	60	-17,1 %
Yhteensä	488	494	503	3.096	3.032	3.074	3.584	3.526	3577	1,4 %

Verrattuna vuoden 2020 viimeisen päivän tilanteeseen, vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut 2,4% ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on kasvanut 17,1%

Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on edelleen 85,9 prosenttia. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 93 prosenttia ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 84,3 prosenttia.

Vakinaisten miesten määrä on vähentynyt 11 henkilöllä vuodesta 2020. Vakinaisten naisten määrä on vähentynyt 33 henkilöllä.

Työllistettyjen määrä on laskenut verrattuna vuoden 2020 viimeisen päivän tilanteeseen. Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistäminen -osuudessa.

3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
alle 30	349	324	355	9,7	9,2	9,9
30-39	697	688	676	19,4	19,5	18,9
40-49	1.016	1.002	1.008	28,3	28,4	28,2
50-59	1.070	1.076	1.081	29,9	30,5	30,2
60-64	407	393	395	11,4	11,1	11,0
65 ja yli	45	43	62	1,3	1,2	1,7
Yht.	3.584	3.526	3.577	100,0	100,0	100,0

Viime vuosien tapaan suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 50-59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on yli 30 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 1.031 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.546 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2021 lopussa 12,8 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 9,9 prosenttia.

3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2019	2020	2021
Vakinainen	47,5	47,6	47,7
Määräaikainen	38,5	39,0	40,3
Kaikki	45,9	46,0	46,1

Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

3.9. Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuh- teet	Luku- määrä	Vaihtu- vuus %	Luku- määrä	Vaihtu- vuus %	Luku- määrä	Vaihtu- vuus %
	2019	2019	2020	2020	2021	2021
Alkaneet palvelussuhteet	209	7,2	142	4,8	208	7,3
Päättyneet palvelussuhteet	204	7,0	188	6,3	242	8,3

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus on raportoitu vuoden aikana vakinaiseen palvelukseen tulleiden ja palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden lukumäärinä. Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ovat laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät joulukuun 2019 vakinaisen henkilökunnan määrään.

Lähtövaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan työterveyshuollon henkilöstöä, joiden palvelussuhde päättyi liikkeenluovutuksen yhteydessä 31.5.2021 eikä maatalouslomituksen Vehmaan kuntaan siirtynyttä henkilöstöä, joiden palvelussuhde päättyi 31.12.2021.

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

4. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2019*)	2020*)	2021 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	129.658.931	126.176.290	131.495.603
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	36.177	35.785	36.761
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	3.014	2.982	3.063
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	3.014	2.982	3.063

*) Maksetut palkat ja palkkiot sisältää luottamushenkilöt, vakinaiset, sijaiset ja määräaikaiset ja muut palkkiot, jaksotetut palkat (175.796 euroa) ja sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvausten vaikutuksen vähentävänä eränä. Luku on tuloslaskelmassa oleva luku, palkat ja palkkiot.

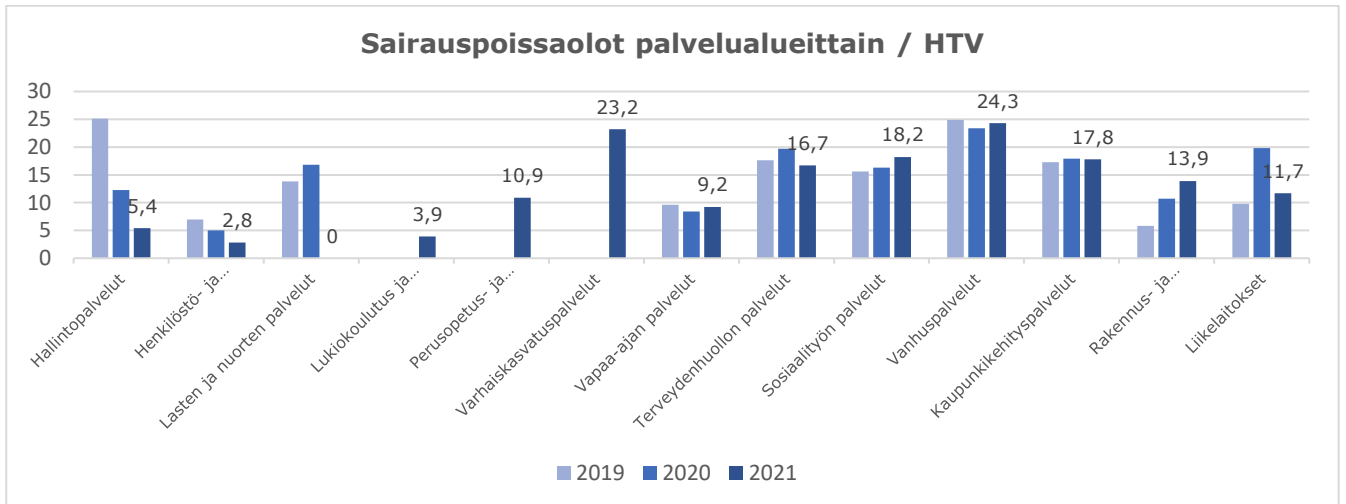
5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2019	Sairauspoissaolot / HTV2 2019	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2020	Sairauspoissaolot / HTV2 2020	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2021	Sairauspoissaolot / HTV2 2021
Yhteensä	58.094	17,1	59.302	17,9	56.691	17
Hallintopalvelut	2.753	25,1	1.200	12,3	309	5,4
Henkilöstö- ja talouspalvelut	223	7	153	5	90	2,8
Lasten ja nuorten palvelut	15.780	13,8	18.575	16,8		
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto					308	3,9
Perusopetus- ja nuorisopalvelut					6.604	10,9
Varhaiskasvatuspalvelut					9.561	23,2
Vapaa-ajan palvelut	1.595	9,6	1.456	8,4	1.534	9,2

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2019	Sairauspoissaolot / HTV2 2019	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2020	Sairauspoissaolot / HTV2 2020	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2021	Sairauspoissaolot / HTV2 2021
Terveydenhuollon palvelut	9.915	17,6	10.878	19,7	9.471	16,7
Sosiaalityön palvelut	3.301	15,6	3417	16,3	3.975	18,2
Vanhuspalvelut	15.856	24,9	14.781	23,4	15.472	24,3
Kaupunkikehityspalvelut	8.303	17,3	8.120	17,9	8.103	17,8
Rakennus- ja ympäristövalvonta	158	5,8	302	10,7	1.029	13,9
Liikelaikokset	210	9,8	420	19,8	235	11,7

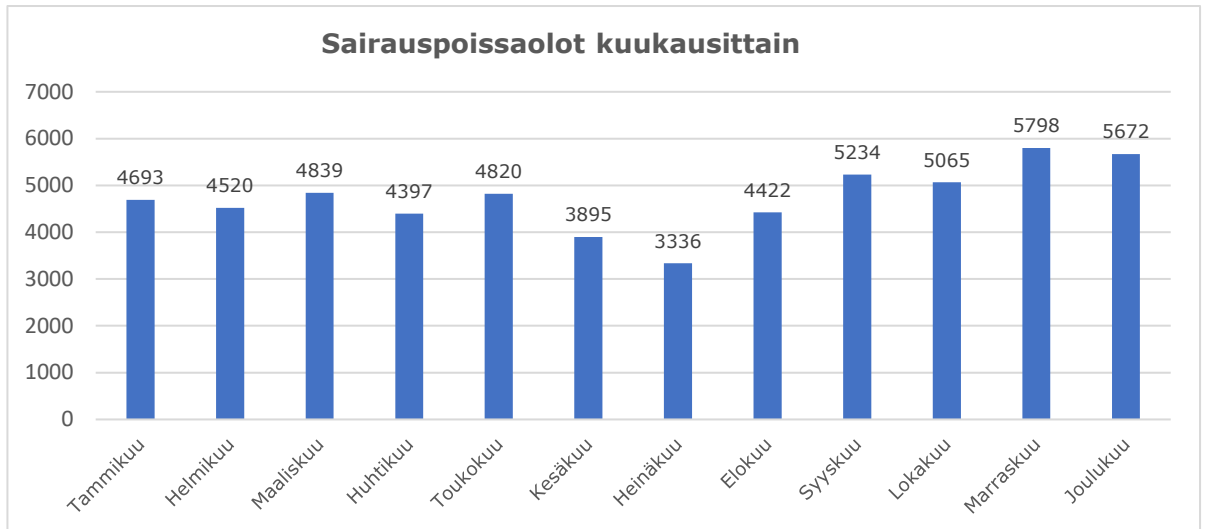
Sairauspoissaolokalenteripäiviä on eniten vanhuspalveluiden ja lasten ja nuorten palvelualueilla. Suhteutettuna henkilötövuosiin eniten sairauspoissaoloja on vanhuspalveluiden, varhaiskasvatuksen ja sosiaalipalveluiden alueilla.



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2019	2020	2021
Yhteensä	58.094	59.302	56.691
Lääkärintodistus tai muu todistus	41.315	42.991	40.867
Esimiehen lupa	11.053	13.463	13.238
Palkaton	5.726	2.848	2.586

Sairauspoissaolot ovat laskeneet verrattuna viime vuoteen. Esimiehen lupaan perustuvat poissaolot ovat myös laskeneet verrattuna vuoteen 2020. Vuonna 2021 esimiehen luvalla oli poikkeuksellisesti mahdollista olla poissa 9 peräkkäistä kalenteripäivää.

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



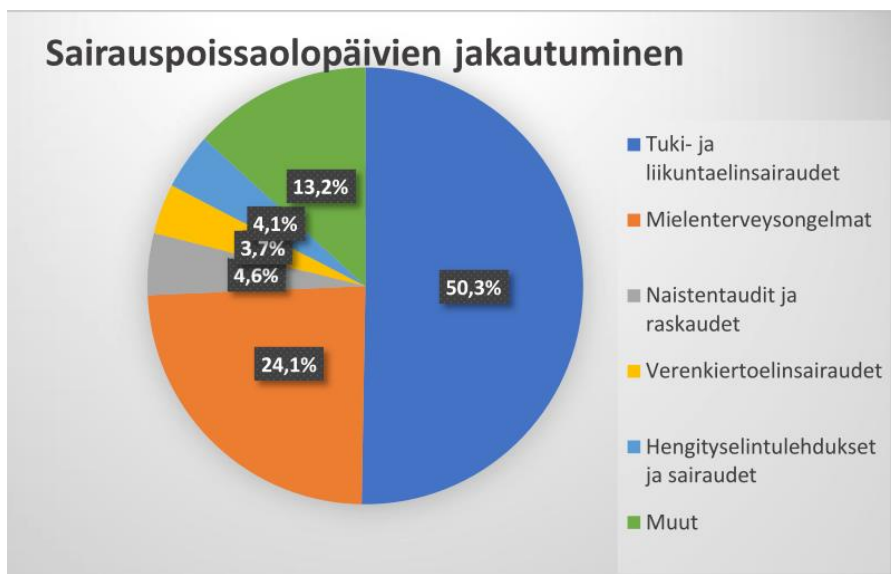
Luvut eivät sisällä työtapaturmien, työmatkatapaturmien tai ammattitautien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Vuoden 2021 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

Vertailu vuosien 2019, 2020 ja 2021 sairauspoissaolopäivien määristä Salon kaupungin työntekijöillä (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä		
	2019	2020	2021
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	30.142	24.084	20.629
Mielenterveysongelmat	8.329	10.337	9.873
Naistaudit ja raskaudet	929	991	1.889
Verenkiertoelinsairaudet	1.597	1.314	1.523
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	5.641	3.022	1.697
Muut	9.412	8.025	5.433
Yhteensä	54.950	47.773	41.044
Henkilöstön kokonaismäärä TTH:n tietojen mukaan	3.645	3.589	3.512
Vertailu poissaoloprosentti (%) =	4,16	3,68	3,21

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



Sairauspoissaolojen määrissä on "naistentautien ja raskauksien" osalta lisäystä. Vuoden 2021 alusta lukien on tähän ryhmään lisätty myös ne syöpäsairaudet, joita ei voi olla kuin naisilla. Aikaisempina vuosina po. syövät ovat olleet ryhmässä "Muut"

Muutoin tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä väheni 3.455 päivää. Mielenterveysongelmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli 464 päivää vähemmän kuin vuonna 2020.

5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (21 prosenttia)

Palvelualue	Yhteensä € 2019	€/htv 2019	Yhteensä € 2020	€/htv 2020	Yhteensä € 2021	€/htv 2021
Yhteensä	4.916.940	1.451	5.011.538	1.516	5.176.952	1.557
Hallintopalvelut	201.892	1.835	105.362	1.086	66.494	1.166
Henkilöstö- ja talous- palvelut	25.103	784	17.527	584	7.401	231
Lasten ja nuorten pal- velut	1.481.479	1.298	1.618.779	1.461		
Lukiokoulutus ja mu- siikkiopisto					45.964	582
Perusopetus- ja nuori- sopalvelut					724.230	1.191
Varhaiskasvatuspalve- lut					832.264	2.020
Vapaa-ajan palvelut	116.324	701	132.747	763	135.202	814
Terveystieteiden pal- velut	904.714	1.607	1.044.549	1.889	1.018.793	1.799
Sosiaalityön palvelut	330.861	1.561	322.798	1.537	392.687	1.801
Vanhuspalvelut	1.203.636	1.893	1.127.585	1.787	1.258.374	1.978
Kaupunkikehityspalve- lut	610.525	1.269	558.538	1.233	591.071	1.296
Rakennus- ja ympäris- tövalvonta	22.460	832	44.694	1.596	77.749	1.050
Liikelaikokset	19.946	950	38.958	1.855	26.716	1.335

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

6. Työterveyshuolto

Alkuvuoden 2021 aikana kaupungin tarvitsemat työterveyshuollon palvelut tuotti kaupungin oma työterveyshuollon yksikkö. 1.6.2021 alkaen Salon kaupungin henkilöstön työterveyshuollon palvelut on ostettu Länsirannikon Työterveys Oy:ltä. Muutoksen yhteydessä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ei tehty isoja muutoksia. Käytännön kokemukset osoitti kuitenkin loppuvuoden aikana, että yhteistyökäytännöissä on vielä hiomista; mm. henkilöstöllä on saadun palautteen perusteella ollut jokseenkin huonot kokemukset sairausvastaanottoaikojen saatavuudesta.

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausten osalta lakisääteisiin (korvausluokka I) ja sairaanhoidon (korvausluokka II) kustannuksiin. Luokan I kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 60 prosenttia ja luokan II kustannuksista 50 prosenttia.

Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain vuosien 2019-2021 aikana:

Työterveyshuollon kustannukset	Korvausluokka I	Kelan korvaus	Korvausluokka II	Kelan korvaus
vuosi 2019	586.054	351.632	850.858	425.429
vuosi 2020	618.643	371.186	723.323	301.179
vuosi 2021	797.855	478.713	644.259	322.130

Työterveyshuollon Kelakorvauksia anotaan vuonna 2021 I korvausluokassa 797.855,55 euroa ja II korvausluokassa 644.259,88 euroa kustannuksista. Kelan maksama korvaus ei aina toteudu täysin anotun mukaisesti, mutta Kelan päätös vuodelta 2021 saadaan vasta henkilöstöraportin käsittelyn jälkeen.

Työterveyshuollon kustannukset/HTV2 olivat

- vuonna 2019: 424 euroa (Kelan korvaus huomioituna 229 euroa netto)
- vuonna 2020: 406 euroa (Kelan korvaus huomioituna 203 euroa netto)
- vuonna 2021: 434 euroa (Kelan korvaus huomioituna 241 euroa netto)

7. Rekrytointi

Rekrytoinneissa on tavoitteena varmistaa uusien lahjakkuuksien löytyminen, kehittää työnantajamielikuvaa ja rakentaa työnantajasta haluttava, mutta kuitenkin todenmukainen kuva mahdollisten tulevien työnhakijoiden silmissä.

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

Kaupungin henkilöstöpalvelujen rekrytointiyksikkö tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja. Käytössä on sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, jonka kautta julkaistiin yhteensä 1067 työpaikkaa, joista kesänuoria oli 130. Vakituksia työpaikkoja näistä oli 468 (2020: 202) ja sisäistä hakua käytettiin 279 työpaikassa (2020: 176).

Myös sijaisten hankinnassa käytetään sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Vuonna 2021 esimiehet hakijat sähköisesti sijaisia 7655 kertaa (2020: 7600 kertaa) ja täyttöprosentti näissä oli noin 49 (2020 täyttöprosentti 62). Sijaisuuksien keston keskiarvo oli 8,5 päivää (2020: 10,5).

8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Kaupunki työllisti kesän 2021 aikana 137 nuorta kuukauden mittaisiin työsuhteisiin. Työllistettävistä nuorista vuonna 2002 syntyneitä oli 6, 2003 syntyneitä 87, 2004 syntyneitä 35 ja 2005 syntyneitä 9.

300 euron arvoisilla kesätyöseteleillä toteutui kesän 2021 aikana 218 työsuhdetta 170 yrityksessä. Kesätyösetelillä tuettiin 11 nuorta yrittäjää.

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, osa-aikaistamisia ja palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta.

Vuoden 2021 aikana käytiin muutamia yksittäisiä yhteistoimintaneuvotteluja, joista merkittävimmät olivat liikkeenluovutuksiin liittyvät neuvottelut työterveyshuollossa ja maatalouslomituksessa. Lisäksi käytiin paikallisneuvotteluja ja pääsopimuksen mukaisia välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaelimessä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Kaupungin virallinen yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2021 aikana seitsemän kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana normaaliin vuotuiskiertoön liittyvät henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2020, talousarvion vuodelle 2022 sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2021. Ohjeistuksia olivat lomarahen vaihtaminen vapaaksi, vuosiloman säästäminen ja säästövapaan pitäminen sekä kehittämissäiviä koskeva ohjeistus. Rakenteellisia asioita olivat toimistotyön kartoitus, työterveyshuollon rakenteet, henkilöstön vuokraaminen rokottamistehtäviin ja sosiaalityöhän, sijaispoolin perustaminen sekä työterveyshuollon ja maatalouslomituksen ulkoistukset, joista molemmista järjestettiin lisäksi suoraa yhteistoimintaa.

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

Soten yhteistoimintaryhmä

Sote YT-ryhmä on kokoontunut neljä kertaa vuoden 2021 aikana. Aiheina ovat olleet mm. tilinpäätös 2020, talousarvio 2022, soten rekrytointihaasteet, QWL-kyselyt, Salon sairaala hanke, vanhuspalveluiden asumisratkaisut ja soteuudistuksen-valmistelu.

Rekrytoinnin haasteet

Rekrytointi vaikeutuu koko ajan. Kesä 2021 on ennen näkemättömän vaikea: Ympärivuorokautisessa hoidossa jouduttiin vähentämään paikkamäärää ja kotihoidossa priorisoimaan työtehtäviä. Varahenkilöstö on tuonut hieman apua tilanteeseen. Sairaanhoidtajien avoimiin työsuhteisiin ollut vähän hakijoita ja kaikkia paikkoja ei olla saatu täytettyä, eikä sairaanhoidtajasijaisia saada. Pätevien lähi- ja sairaanhoidtajien saanti sijaisuuksiin kuntarekryn kautta on vaikeutunut. Ajankohtiin, joihin tarvitaan sijaisia paljon (esim. kesälomat, joului), ei löydy lähihoitajille koulutettua tai osittain koulutettua sijaista ollenkaan. Myös laitoshuoltajille on haasteellista löytää koulutettu sijainen poissaolojen ajaksi.

Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä

Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä on kokoontunut kaksi kertaa. Aiheina ovat olleet lautakuntien tilinpäätökset ja toimintakertomukset 2020, info ja tilannekatsaus laajennetusta oppivelvollisuudesta, lautakuntien talousarvioehdotukset vuodelle 2022, lainsäädännön kautta tulevat toimintaympäristön keskeiset muutokset opetuslautakunnan alaisissa toiminoissa vuonna 2022, yhteistoiminnan muodot ja tilanteet ja koronaan liittyvät ajankohtaiset asiat.

Rekrytoinnin haasteita sivistyspalveluissa on ollut pätevien/sopivien erityisopettajien rekrytoinnissa erityisesti yläkouluissa ja varhaiskasvatuksen varhais erityisopettajien ja esiopetuskelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien palkkaamisessa. Lisäksi haasteita on ollut pätevien koulupsykologien palkkaamisessa. Pandemiatilanne on vaikeuttanut sijaisten rekrytointia.

Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien sijaisuuksiin ei ole saatu muodollisesti pätevää henkilöstöä. Varhaiskasvatustilain muutos 1.8.2021 alkaen tarkensi varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitusta, mikä lisäsi entisestään sijaistarvetta. Korona-epidemian takia henkilöstöllä on ollut runsaasti poissaoloja. Sijaisia ei ole ollut saatavilla. Varhaiskasvatuksessa on ollut henkilöstön pitkiä sairauslomia mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi.

Vapaa-aikapalveluissa henkilökunta on joutunut pitkittyneissä poikkeusoloissa, töitä on suunniteltu ja organisoitu muuttuvissa tilanteissa useita kertoja, henkilökuntaa on ollut sijoitettuna muihin töihin (mm. Saktan koronarokotusohjaus) keväällä 2021 ja on opeteltu uusia toimintatapoja (etätyöt, etäopetus, etäohjaus, etäkokoukset). Koronan pyöryksessä henkilöstö on joutunut sietämään monenlaista kritiikkiäkin koronarajoituksista ja palvelujen rajoituksista johtuen. Henkilöstö on etenkin asiakaspalvelutilanteissa joutunut kohtaamaan henkisesti kuormittavia tilanteita, mikäli asiakkaat eivät ole käyttäytyneet suositeltujen ohjeiden mukaisesti. Määräaikaiset tuntiopettajat ja -ohjaajat olivat suurelta osin kokonaan vailla työtä kevätlukukauden ajan. Palvelutuotannon ollessa keskeytyneenä on työaika käytetty myös osaamisen kehittämiseen etä- ja verkko-opiskeluna.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä on vuonna 2021 kokoontunut kolme kertaa. Käsitellyjä asioita ovat olleet mm. vuoden 2020 tilinpäätös, toimintakertomus ja merkittävimmät tapahtumat, alkuvuoden 2021 taloudellinen kehitys ja merkittävimmät tapahtumat ja vuoden 2022 talousarvioehdotus, riskien hallinta ja toimenpidesuunnitelmat, lomituspalvelujen siirtyminen Vehmaalle, siivouspalveluiden ulkoistamispilotti ja lupakäsittelyaikojen pidentyminen sekä liikennepalveluiden henkilöstön tehtäväkentän monimutkaistuminen ja henkilöstön kuormittuminen mm. somekirjoittelun vuoksi. Lisäksi toimistotyön kartoituksen toimeenpanon myötä muutamia toimistohenkilöitä siirtyi työskentelemään Halikon virastotalolta kaupungintalolle.

Korona on aiheuttanut toimialalla toimintaan muutoksia. Halikon virastotalon asiakaspalvelua oli vain ajanvarauksella ja 1.12. alkaen aukioloaikoja supistettiin pysyvästi. Hallinto on ollut osittain etätöissä. Etätöihin liittyen on keskusteltu yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta ja etätöiden ergonomia-asioista. Muutoin etätöiden tekeminen on ollut myönteinen kokemus. Ravitsemis- ja puhtaanapidonpalveluissa koronalla on ollut isoja vaikutuksia mm. ruokakassijakojen ja hygienian suhteen. Puhtaanapitopalveluissa korona on aiheuttanut sekä työntekijöille, että esimiehille todella suuren työmäärän. Liikennepalveluissa joukkoliikennettä on jouduttu järjestelemään koulujen aukiolojen ym. mukaan.

Rekrytoinnin haasteet

Monet palvelut ovat suorassa kontaktissa asiakkaisiin. Palautetta tulee mm. somen kautta ja kielenkäyttö on syyttävää ja ilkeää. Kuntalaisilta tuleva palaute on haastavaa, siihen ei päde työelämän säännökset kiusaamisesta. Tämä on valtakunnallinen ilmiö. Ihmisten pahoinvointi yleisesti, kaupungin työntekijät saavat syyttä suotta osansa.

Maatalouspalveluissa kilpailu työvoimasta on kiristynyt. Ympäristöterveydenhuollossa eläinlääkintähuollossa oli runsaasti rekrytointiongelmia. Haasteita oli sekä praktikkoeläinlääkärisijaisten rekrytoinnissa että valvontaeläinlääkärin vakituisten viran täytössä.

Rakennusvalvonnan näkemyksen mukaan tulevissa rekrytoinneissa tulee olemaan haasteita työvoiman saatavuudessa, etenkin rakentamisen asiantuntijoiden osalta.

Ympäristönsuojelussa ei ole rekrytointihaasteita ja henkilöstöä olisi myös tarpeen lisätä. Nykyisellä työmäärällä henkilöstö kokee, ettei heillä ole aikaa tehdä työtään kunnolla ja jatkuva kiire heikentää työssä viihtymistä.

Rakennusinsinöörien, rakennusmestareiden ja pätevien kiinteistöhuoltomiesten rekrytoinneissa on ollut haasteita.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa rekrytointi aiheuttaa haasteita, suorastaan ongelmia. Ravitsemispalveluiden toistaiseksi työsuhteisiin vielä riittää hakijoita. Sen sijaan puhtaanapidon toistaiseksi laitoshuoltajatehtäviin ei enää löydy ja erityisen vaikeaa on rekrytoida kiertävien laitoshuoltajien eli varahenkilöiden tehtäviin ja uimahallin ja liikuntatoimen tilojen puhtaanapitoon.

Maankäyttöpalveluiden rekrytointeihin ei ole löytynyt kiinnostuneita hakijoita. Oletuksena on, että heikon vetovoiman lisäksi osasyyn rekrytointien haasteisiin olevan se, että koulutetaan vähänlaisesti, jolloin hakijoitakin on vähän.

10. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta vuonna 2021

Työsuojelutoimikunta kokoontui seitsemän kertaa: keväällä neljä kertaa ja syksyllä kolme kertaa. Toimikunta käsitteli kokouksissaan mm. työsuojelutoimikunnan ja työsuojeluvaltuutettujen toiminnan raportteja, kokousajankohtia, työsuojelun painopisteet vuodelle 2021, työtapaturmia, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, työterveyshuollon korvaushakemusta, Länsi-Rannikon työterveyshuolto toimintasuunnitelmaa, Katsausta työterveyshuoltoon, työterveyshuollon kustannusten korvaamista, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, sisäilmasi- asioita, työsuojelutoimikunnan jäsenen eroilmoituksia, Biologisten riskien arviointia ja altistuneista ilmoittamista, Ohjetta kemikaalisten tekijöiden käyttöön ja arviointiin, ASA-rekisteriin ilmoittamista, Työelämän laatukyselyä eli Quality of Working Life (QWL)-kyselyä, Esimiesten itsearviointia, Emkinen toimintaympäristöanalyysi, mielen hyvinvointipalvelua Auntie-palveluna sekä vakituisten työntekijöiden palkkaaminen pysyviin työsuhteisiin soten sijaistarpeisiin.

Työsuojeluvaltuutetut ovat koronan vuoksi tehneet vähän työpaikkakäyntejä, koska osa työyksiköistä ei ottanut vastaan ulkopuolisia vierailijoita kuin aivan välttämättömissä tilanteissa. Työsuojeluvaltuutetut ovat tehneet vuoden aikana runsaasti yhteistyötä työntekijöiden, esimiesten sekä kaupungin sisäisten ja ulkoisten yhteistyötahojen kanssa.

Työturvallisuuskorttikoulutuksia on pidetty kolme. Työhyvinvointikorttikoulutuksia ei ole pidetty vuoden aikana. Työturvallisuuskorttikoulutuksiin on osallistunut 19 henkilöä.

Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 124. Työsuojeluyhdyshenkilöiden yhteystiedot on viety Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

Koordinoiva sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana keväällä kerran (etäkokous). Syksyn kokous jouduttiin perumaan kesällä käytyjen kuntavaalien aiheuttamien muutosten vuoksi.

Vuoden aikana on tehty useita riskien arviointeja eri kohteisiin jatkona vuoden 2020 laajamittaiseen työturvallisuusriskien kartoitukseen. Lisäksi osa työpaikoista teki kemikaaliriskien arvioita ja biologisten uhkatekijöiden kartoitusta.

Työtapaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2020 tieto)

Ilmoituksia tapaturmista tehtiin Vakuutusyhtiö Ifiin 279 (212). Tapaturmista 207 (152) sattui työpaikalla ja 56 (32) työmatkalla. Lisäksi ammattitauti-ilmoituksia tehtiin 16 (28). Vuonna 2021 tapaturmien määrät kasvoivat selkeästi. Myös ammattitautiin liittyvät ilmoitukset pysyivät edelleen koronan vuoksi korkeina.

Henkilöstön työtaturmat

	2017	2018	2019	2020	2021
Työtaturmat	201	142	187	152	207
Työmatkataturmat	78	34	41	32	56
Tapaturmat yhteensä	279	176	228	184	279
Sataa työntekijää kohti					
Työtaturmat	5,7	3,8	5,2	4,3	6,3
Työmatkataturmat	2,2	0,9	1,1	0,9	1,7
Tapaturmat yhteensä	7,9	4,8	6,3	5,2	8,5
Henkilöstön määrä	3501	3662	3583	3525	3258
Ammattitaudit					16

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2017	2018	2019	2020	2021
Perusopetus	438	467	935	1610	
perusopetus, lukiot ja nuorisopalvelut					602
Varhaiskasvatus	23	22	23	28	81
Vanhusten palvelut	427	165	461	255	469
Terveyspalvelut	244	245	1920	170	54
Sosiaalipalvelut	91	169	119	43	156
Muu	23	32	21	24	20
Yhteensä	1246	1100	3479	2130	1382

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

11. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistäminen

11.1. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat

Työhyvinvoinnin edistäminen on olennainen osa tuloksellista henkilöstöjohtamista. Vuosille 2019–2026 kirjattu strategia ja kaupungin henkilöstöohjelma luovat tavoitteet Salon kaupungin työhyvinvointityölle.

Salon kaupungin työhyvinvointityötä tehdään työelämän laatua (QWL, Quality of Working Life) ylläpitämällä ja edistämällä. Työelämän laadun malli kokoaa yhteen työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin tekijät: työelämän laadun (QWL) kyselyn tulokset, työturvallisuusriskien arvioinnin, työterveysyhteistyönä tehtävät työpaikkaselvitykset sekä esimiesten osaamisen itsearvioinnin.

Työelämän laatua tarkastellaan fyysisen ja emotionaalisen, yhteenkuuluvuuden ja identiteetin sekä päämäärien ja luovuuden kautta. Samalla saadaan myös tietoa sekä työyhteisö että organisaatiotasolla kyvykkyyksistä, joita ovat johtaminen, esimiestoiminta, toimintakulttuuri, osaaminen ja prosessit.

11.2. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet

Työelämän laadun kysely toteutettiin kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä. Kysely kohdistettiin koko henkilöstölle, jolla on kyselyn ajankohtana voimassa oleva palvelussuhde Salon kaupunkiin. Lisäksi keväällä esimiehet vastasivat esimiesten osaamisen itsearviointi-kyselyyn. Nämä kaksi kyselyä täydentävät toisiaan. Työelämän laadun kyselystä esimies

saa yksikkönsä numeeristen tulosten lisäksi sanallisen suosituksen siitä, millaisin henkilöstöjohtamisen keinoin hänen on mahdollista edistää työelämän laatua ja ennakoida tulevaa. Esimiesten osaamisen itsearviointi -kysely on johtamisosaamisen työkalu, jossa esimies arvioi omaa osaamistaan ja kokemustaan niistä henkilöstöjohtamisen käytännöistä, joiden avulla työelämän laatua ylläpidetään ja edistetään. Näin lisättiin myös tiedolla johtamista ja vaikutavuutta työelämän laadun näkökulmista.

Työhyvinvointikoordinaattori oli esimiesten tukena tulosten tulkitsemisessa ja kehittämistyön tekemisessä. Tukea tarjottiin aktiivisesti ja ensisijaisesti niille yksiköille, joiden QWL-indeksi ja esimiestoiminnan indeksi olivat ≤ 50 prosenttia. Tukea tarjottiin myös muille yksiköille ja esimiehille työhyvinvoinnin resurssien puitteissa. Tukimuotoja olivat konsultaatiot, kehittämispalaverit ja kehittämispäiviin osallistuminen, kehityssuunnitelmien tekeminen yhdessä esimiesten ja työyhteisöjen kanssa sekä työyhteisön tilanteen tunnistaminen tulosten taustalla. Työhyvinvointikoordinaattori ohjasi tarvittaessa esimiehiä hakemaan tukea muilta henkilöstöpalveluiden asiantuntijoilta, työsuojelusta ja työterveyshuollosta sekä yhteistyökumppaneilta.

Esimiehille tarjottiin mahdollisuutta saada tukea mielen hyvinvointipalvelusta henkilökohtaisesti tai johtajuuden haasteisiin liittyen. Lisäksi tarjottiin mahdollisuutta valmentavan johtamisen koulutukseen. Työyksiköille tarjottiin tukea työnohjausten ja työyhteisösovittelujen muodossa.

Esimiehille ja työyhteisöille koordinoitiin ja tuotettiin käyttöön materiaalia ja työkaluja työelämän laadun kehittämiseksi.

Työhyvinvointia ja työelämän laatua kehitettiin myös palvelualueiden työhyvinvointikokouksin. Toimintatapana tämä on ollut käytössä jo ennen vuotta 2021. Näissä työhyvinvointikokouksissa palvelualuejohtaja, palvelualueen esimiehet, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojelupäällikkö, palvelualueen työsuojeluvaltuutettu ja palvelualueen työterveyshuollon edustajat keskustelevat palvelualueen työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja etsivät yhdessä ratkaisuja ajankohtaisiin haasteisiin.

Koko henkilöstölle tuotettiin tietoa työelämän laadun edistämisestä myös tiedottamisena intranetissä ja Meidän Salo -henkilöstöjulkaisussa. Viestinnällisestä ja strategisesta näkökulmasta tavoitteeksi asetettiin se, että työelämän laadun kehittäminen koskettaa koko henkilöstöä, koska kyseessä on heidän työnsä ja heidän työn arkensa. Tavoitteena oli lisätä henkilöstön tietoutta siitä, että työelämän laatua kehittämällä edistetään työn arkea ja sen sujuvuutta.

Työelämän laadun kokonaisuuden ja prosessien rakentaminen jatkuvat edelleen strategian mukaisesti jatkuvan kehittämisen periaatteella.

11.3. Työelämän laadun tulokset

Työelämän laadun (QWL) kyselyn vastausprosentti oli kevään 2021 kyselyssä 62 prosenttia (yhteensä 2072 vastausta) ja syksyllä 2021 samoin 62 prosenttia (yhteensä 2107 vastausta).

Salon kaupungin vahvuuksiksi työelämän laadun (QWL) tulosten perusteella tunnistettiin hyvä keskusteluyhteys, luottamuksellinen ilmapiiri, hyvä vuorovaikutus, henkilöstön selkeä kuva omasta perustehtävästään, vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, selkeät työn tavoitteet ja kokemus työn imun tunteesta. Näiden taustalla voidaan nähdä aiempien vuosien toimenpiteistä ainakin strategian jalkauttamisen ja toimivan työyhteisön kärkihankkeen toimenpiteiden positiiviset tulokset. Kehittämiskohteiksi tunnistettiin fyysisen ja emotionaalisen turvallisuuden vahvistaminen, johtamisen avoimuuden lisääminen, tyytyväisyyden lisääminen koko organisaation johtamiseen sekä yhteistyön kehittäminen yksiköiden välillä.

Työelämän laatu Salon kaupungissa			
	2020 syksy	2021 kevät	2021 syksy
Työelämän laadun (QWL) indeksi	64,3 %	65,6 %	65,1 %
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus -indeksi	73,6 %	75,0 %	74,9 %
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti -indeksi	72,8 %	74,1 %	73,8 %
Päämäärät ja luovuus -indeksi	80,9 %	81,4 %	80,9 %
Organisaation kyvykkyydet			
Johtaminen	51,7 %	53,5 %	52,4 %
Esimiestoiminta	60,5 %	63,5 %	63,7 %
Toimintakulttuuri	70,1 %	70,5 %	70,1 %
Osaaminen	60,6 %	62,2 %	61,8 %
Prosessit	63,5 %	64,4 %	64,0 %

11.4. Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen

Terveellisten elintapojen tueksi kaupungin henkilökunnalle oli tarjolla maksuttomia liikunta-ryhmiä. Näissä painotettiin liikkumattomien ja tuki- ja liikuntaelinongelmaisten mahdollisuuksia liikuntaharrastuksen aloittamiseen matalalla kynnyksellä. Koronan vuoksi liikuntaryhmät olivat osan vuodesta tauolla.

Työaikana tapahtuvaan taukoliikuntaan kannustettiin BreakPro taukoliikuntasovelluksen avulla, joka sovellus on ladattu kaikkiin kaupungin tietokoneisiin.

Keväällä 2021 Salon kaupungin työyhteisöillä oli mahdollisuus osallistua LiikU:n järjestämään Varsinais-Suomen haastepyöräilyyn. Mukaan haasteeseen liittyi yhteensä 51 työyhteisöä, joiden työntekijät keräsivät pyöräilykilometrejä vapusta juhannukseen. Tänä aikana haasteeseen osallistuneiden työyhteisöjen työntekijät pyöräilivät yhteensä 45.569 km. Haasteeseen osallistuneiden työyksiköiden kesken arvottiin viidelle työyksikölle 300 euroa työyksikön kehittämispäivän toteutukseen.

Vuonna 2021 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 104 euron suuruinen ePassi -raha käytettäväksi liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvoinnin osalta jalkahoitoon ja hierontaan. Vuoden 2021 aikana ePassia käytti 2.712 eri työntekijää yhteensä 256.762 eurolla (Sporttietua käytettiin 137.010 euroa, Kulttuurietua käytettiin 61.246 euroa sekä Hyvinvointietua jalkahoitoon ja hierontaan 58.506 euroa). Noin 10 prosenttia ePassin kautta maksettusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille mm. kaupungin tuottamien liikuntapalveluiden maksuina.

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

Henkilöstöjulkaisu Meidän Salossa ja intranetissä julkaistiin työyhteisöille yhteisöllisyyttä lisääviä leikkimielisiä haasteita ja tehtäviä, joiden teemoina olivat terveelliset elintavat, positiivisuus ja hyvän mielen tuottaminen työyhteisöissä sekä työyhteisön ilmapiiri.

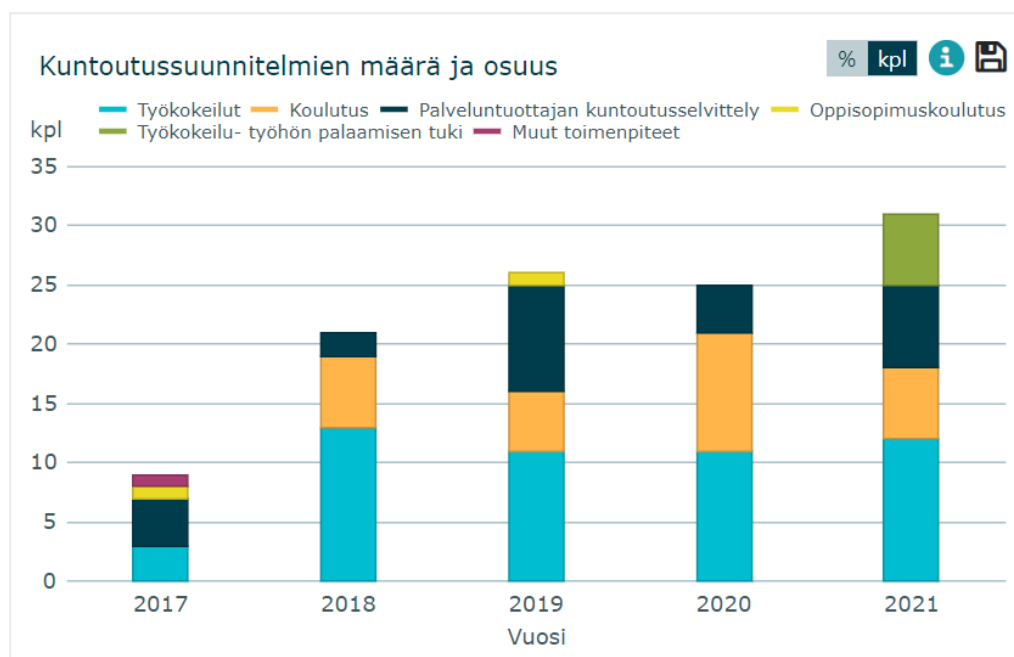
11.5. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta

Työkykyriskejä tunnistettaessa Salon kaupungissa pyritään tekemään tiivistä yhteistyötä osatyökykyisen työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken. Tavoitteena on tukea osatyökykyisen työssä jatkamista ja sairauslomalta työhön palaamista ongelmien pitkittymisen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi. Ensisijainen vaihtoehto on osatyökykyisen työntekijän työssä jatkamisen tukeminen omassa työyksikössä tai omalla palvelualueella tapahtuvien työjärjestelyjen avulla. Työn muokkaaminen työntekijän työkyvyille sopivaksi on kuitenkin ollut haastavaa jo useiden vuosien ajan. Työ koetaan monin paikoin hektiseksi ja raskaaksi, jolloin koko työyksikön jaksamisen turvaamiseksi tehtävien ja työkuormituksen tulisi jakautua tasaisesti kaikkien työntekijöiden kesken.

Vuonna 2021 edelleen jatkunut koronapandemiatilanne vaikutti jonkin verran myös osatyökykyisten tuen toimenpiteisiin. Poikkeustilanteen johdosta terveystalouteen pystyttiin työllistämään useita osatyökykyisiä määräaikaisten tehtävien esim. koronataartuntaketjujen jäljittämiseen ja koronarokotusaikojen varaamiseen yms. Ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä ei kuitenkaan enää pandemian takia juurikaan jouduttu rajoittamaan.

Eläkevakuutusyhtiön tuella toteutettava ammatillinen kuntoutus on keskeinen työhön paluun edistämisen tukitoimenpide työntekijän työkyvyn heikentyessä pysyvästi tai pitkäaikaisesti. Eläkevakuutusyhtiön rahoittamana ammatillisena kuntoutuksena pystyttiin tarjoamaan työntekijöille mm. työkokeilumahdollisuuksia joko omassa tai kokonaan toisessa työssä, opintomahdollisuuksia tai palveluntuottajan konsultaatioita, joissa työuran suuntaa ja Salon kaupungin ulkopuolisia työllistymisvaihtoehtoja voitiin kartoittaa ulkopuolisen asiantuntijan avulla.

Nämä toimenpiteet johtivat työkyvylle sopivan työn löytymiseen Salon kaupungissa kuitenkin harvemmin, kuin muissa samankokoisissa kunnissa. Tämä lisää ennen aikaisten eläköitymisten riskiä ja osaltaan nostaa Salon kaupungille koituvia työkyvyttömyyden kustannuksia.



Toteutuneiden ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä ja eri kuntoutustoimenpiteiden osuudet vuosien 2017-2021 aikana.

12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Kuntien palvelutuotannon muutokset, asiakaslähtöisyys, prosessien johtamisen ja hallinnan vaatimus vaikuttavat myös henkilöstön osaamisvaatimukseen. Osaamiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvät organisaation toimintatavat ovat niitä tekijöitä, joilla voidaan erottua muista, kehittää hyvää työnantajakuvaa ja onnistua tuloksellisuudessa ja vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin.

Työntekijöiltä vaaditaan työn monimutkaisen ja muuttuvan luonteen vuoksi monenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Nykypäivän osaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja muun muassa vuorovaikutustaitoja, kykyä toimia ryhmässä, joustavuutta ja erikoisosaamista painotetaan eri työtehtävissä. Salolaisella osaamisella tarkoitetaan ammatillisen osaamisen lisäksi sitoutumista työhön ja työnantajaan, halua ja kykyä rakentavaan vuorovaikutukseen sekä aktiivista ja kehitysmönteistä työtettä.

Vuosi 2021 näyttäytyi vielä vuonna, jolloin koronapandemia haastoi työyksiköiden arkea. Kouluttautuminen muutti muotoaan ja koulutukset järjestettiin pääsääntöisesti etäkoulutuksina tekniikkaa hyödyntäen. Yleisenä trendinä on myös huomattavissa, että koulutusten kestot lyhenivät aiemmin paikan päällä pidetyistä tilaisuuksista. Käydyistä koulutuksista 44 prosenttia oli kestoltaan alle kolme tuntia.

12.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevan lain tavoitteena on kannustaa työnantajia osaamisen kehittämiseen organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

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

Koulutussuunnitelma 2021

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2021 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat tietotekniikan muutokset, lainsäädännön muutokset, työyhteisötaitojen kehittäminen, talousjohtaminen, laatukoulutus ja tietosuojakoulutus. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaiset, osa-aikaiset, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyuden tai ves- ja tes- perusteella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevat henkilöstöryhmät.

Koulutusseuranta 2021

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 3304 ja kokonaishenkilömäärästä 3275 (31.12.2021) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul. päivät	Henkilömäärä	%
0 koul. pv	1.285	39 %
< 6 h	439	13 %
1 koul. pv	497	15 %
2 koul. pv	337	10 %
3 koul. pv	711	22 %
Koulutuksiin osallistunut henkilöä yht.	1.984	61 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 1.545 (47 prosenttia), joista 497 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 337 henkilöä kahden päivän osalta ja 711 henkilöä kolmen päivän osalta. 439 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettuja koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 1.285 henkilöä eli 39 prosenttia (vuonna 2020 46 prosenttia).

Koulutuskorvaus vuodelta 2021

Koulutuskorvausta haetaan Työllisyysrahastolta kalenterivuositain jälkikäteen (seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä) työttömyysvakuutusmaksun määräämistä varten annettavan palkkasummailmoituksen yhteydessä. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Koulutuskorvauksen määrä on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena olevasta palkkakustannuksesta. Koulutuskorvauksen perusteena oleva palkkakustannus lasketaan kertomalla keskimääräinen päiväpalkka koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrällä.

Vuoden 2021 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.269 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. Koulutuskorvaus tulee olemaan noin 56.000 euroa (vuonna 2020 oli 49 000 euroa).

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2021 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksestä hoitoa.

Vuoden 2021 lopun tilanteen mukaan 48 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun ammattiopiston kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2020 lopussa oli 71 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2021, 2020 ja 2019. Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkintokoulutukseen.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2019	2020	2021
Erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkinto		2	
Johtamisen erikoisammattitutkinto	5	2	
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	6	8	12
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto	3	4	3
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto	1		
Kiinteistöpalvelujen perustutkinto	1		
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto	1		
Liiketoiminnan perustutkinto	1	5	
Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto		2	
Liikunnan ammattitutkinto	2	2	
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	6	7	8
Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto		1	
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto			2
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto	1		
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto	1		
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	2	26	8
Taideteollisuusalan perustutkinto		2	
Tekniikan erikoisammattitutkinto	3	1	
Tekstiili- ja muotialan perustutkinto		1	
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto		1	
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto	15		
Vammaisalan ammattitutkinto			2
Vanhustyön erikoisammattitutkinto	3	5	11
Ympäristöalan erikoisammattitutkinto		2	2

Salon kaupungin työntekijöiden on mahdollista anoa palkallista virka- tai työvapaata omaehtoisien jatkokoulutusten suorittamiseksi. Edellytys palkalliselle koulutusvapaalle on, että koulutus tukee Salon kaupungin toiminnallisia tavoitteita ja esimies puoltaa alaisensa työntekijän hakemusta. Vuonna 2021 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 24 hakemusta (vuonna 2020 hyväksyttiin 23 ja vuonna 2019 hyväksyttiin 26).

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 2021 yksi hakemus hyväksyttiin (vuonna 2020 yksi hakemus hyväksyttiin ja vuonna 2019 saapui 3 hakemusta, joista yksi hyväksyttiin). Hylkäyksien syynä on ollut, että hakemukset eivät ole täyttäneet apurahan myöntämislle asetettuja kriteereitä.

Henkilöstöpalveluissa käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloitejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Vuonna 2021 ei saapunut yhtään aloitetta. Vuonna 2020 saapui 1 aloite, joka ei johtanut aloitepalkkioon. Vuonna 2019 saapui 6 aloitetta, joista yksi johti aloitepalkkion maksuun.

13. Eläköityminen

Vuonna 2017 tuli voimaan eläkeuudistus. Jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikänsä, eläkettä kertyy yhtäläisesti eri ikäisille ja lykkäyskorotus kannustaa jatkamaan työssä. Käyttöön otettiin myös uusia eläkemuotoja. Eläkeuudistus koskee lain voimaantulon jälkeen kertyviä eläkeitä.

Jokaisella ikäluokalla oma eläkeikänsä

Vanhuuseläkkeen uudet ikäraajat koskevat vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden eläkeikäraja kytketään elinajan keskimääräiseen kehitykseen vuodesta 2030 alkaen.

Eläkekattumat yhdenmukaistuivat

Eläkettä karttuu 1,5 prosenttia tuloista vuodessa eli jokaisesta ansaitusta eurosta kertyy 1,5 senttiä eläkettä. Eläke alkaa karttua työntekijöille jo 17-vuotiaasta. Myös eläkkeellä ollessa tehdystä työstä karttuma on **1,5 prosenttia**. 53 – 62 -vuotiaille eläkettä kertyy **1,7 prosenttia** vuodessa.

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä, kun on saavuttanut ikäluokan alimman vanhuuseläkeiän.

Syntymävuosi	Alin vanhuuseläkeikä	Vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja
1954 ja sitä ennen	63 v	68 v
1955	63 v 3 kk	68 v
1956	63 v 6 kk	68 v
1957	63 v 9 kk	68 v
1958	64 v	69 v
1959	64 v 3 kk	69 v
1960	64 v 6 kk	69 v
1961	64 v 9 kk	69 v
1962–1964	65 v	70 v
1965–	Kytetään elinajan odotteeseen. Ikäraja nousee vuosittain enintään kahdella kuukaudella vuodesta 2030 alkaen.	70 v

Työssä jatkamista kannustetaan. Lykkäyskorotus palkitsee työuran jatkamisesta yli oman vanhuuseläkeiän. Jos eläkettä ei ota maksuun heti vanhuuseläkeiän alarajalla, eläkkeeseensä saa 0,4 prosentin lykkäyskorotuksen jokaiselta kuukaudelta eli 4,8 prosenttia vuodessa.

Kertomusvuonna 2021 kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 74 henkilöä. Määrä on 3 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2020. Yksi syy tähän voi olla viime eläkeuudistuksen myötä nouseva alin vanhuuseläkeikä, tämä saattaa osin selittää myös osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen (ove) suosiota.

Varhennettu vanhuuseläke poikkeaa huomattavasti pois jääneestä osa-aikaeläkkeestä siinä, että sitä voi nostaa jo ansaitusta eläkkeestä, täytettyään 61 vuotta, joko 25 prosenttia tai 50 prosenttia. Vuonna 1964 syntyneillä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Tätä nuoremmat voivat siirtyä osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle aikaisintaan kolme vuotta ennen omaa alinta vanhuuseläkeikää. Lisäksi yhtenä kriteerinä on, että ei saa mitään muuta työeläkettä.

Osittainen varhennettu vanhuuseläke on työntekijän yksityisasiasia, joka ei edellytä työnteon lopettamista tai edes vähentämistä. Tällä eläkelajilla ei ole työnantajalle pakollisia välittömiä vaikutuksia, joten siitä ei ole saatavilla tilastotietoja.

Toisena uutena eläkelajina 2017 tuli työuraeläke. Työuraeläke on tarkoitettu niille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Tähän voi syynä esimerkiksi sairaus, vika tai vamma. Lisäksi vanhuuseläkeikä ei saa olla täyttynyt ja takana tulee olla pitkä työura. Työuraeläkkeet tilastoidaan täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

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

Vanhuus- eläkkeet	2020		2021	
	Yhteensä 2020	Keski-ikä 2020	Yhteensä 2021	Keski-ikä 2021
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	77	64,1	74	64,5

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kertomusvuonna on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna 1 henkilöllä. Tämä näkyy tilastoissa kuitenkin täysien työkyvyttömyyseläkkeiden laskuna 9 henkilöllä. Kuntoutustuen saajien määrä on laskenut 4 henkilöllä, kun taas osakuntoutustuen saajien määrä on noussut 9 henkilöllä, samoin kuin osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrässäkin on ollut nousua 5 henkilöllä.

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

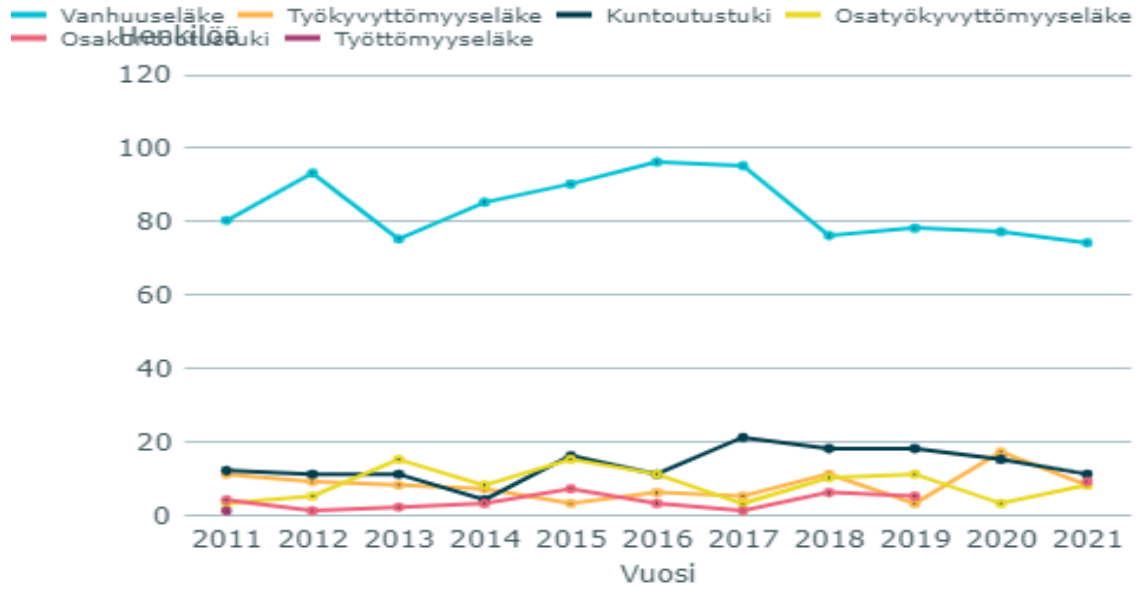
Työkyvyttömyyseläkkeet	2020			2021		
	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä kaikki työkyvyttömyyseläkkeet	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä kaikki työkyvyttömyyseläkkeet
Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet yhteensä, joista	35	1,21	55,1	36	1,26	55,3
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	3	0,10		8	0,28	
Kuntoutustuelle ja osakuntoutustuelle siirtyneitä	15	0,52		20	0,70	
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	17	0,59		8	0,28	

Vuodelta 2020 ja eteenpäin, ei ole saatavilla vertailulukuja työkyvyttömyyseläkkeen saajien keski-ikästä.

Eläkkeelle siirtyneet

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Esitettävät lukumäärät on merkitty kuvaajiin pisteillä. Vierekkäiset pisteet on yhdistetty viivalla riippumatta siitä, puuttuuko pisteiden välistä lukuarvoja.

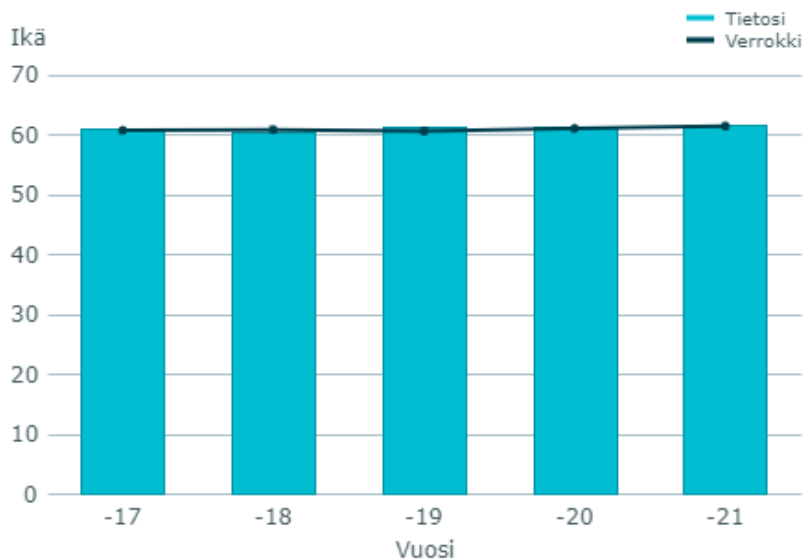
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Vuosi	Vanhuuseläke	Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet
2010	60	31
2011	80	30
2012	93	26
2013	75	36
2014	85	22
2015	90	41
2016	96	31
2017	95	30
2018	76	45
2019	78	37
2020	77	35
2021	74	27 *)

*) Luku ei sisällä osakuntoutustuelle siirtyneitä

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Vuosi	Vanhuuseläke	Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet
2010	63,3	54,1
2011	63,6	50,9
2012	63,9	50,5
2013	63,9	54,3
2014	63,3	57,4
2015	63,9	51,5
2016	63,6	53,7
2017	63,8	51,8
2018	64,0	53,9
2019	64,2	54,5
2020	64,1	55,1
2021	64,5	55,3

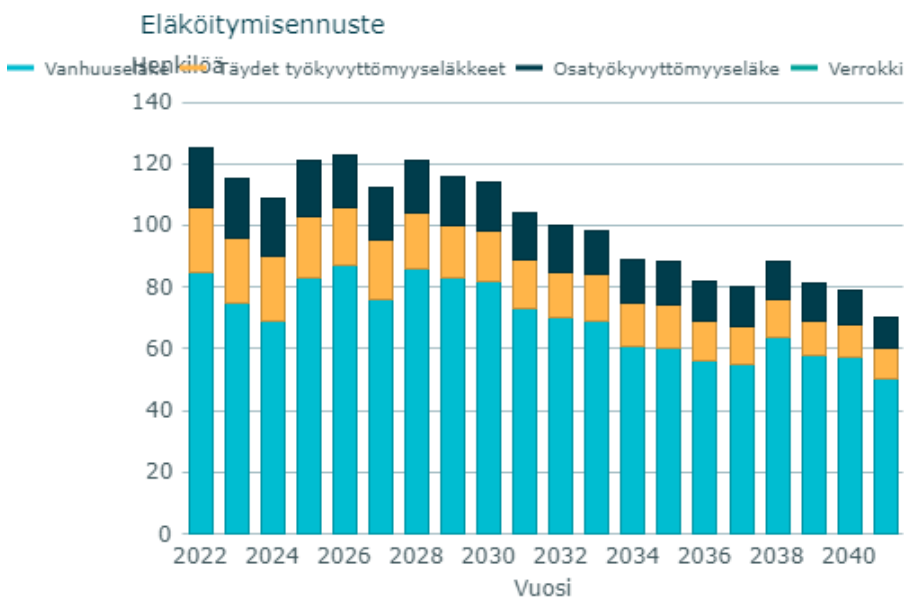
Eläkepoistumaennuste

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

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

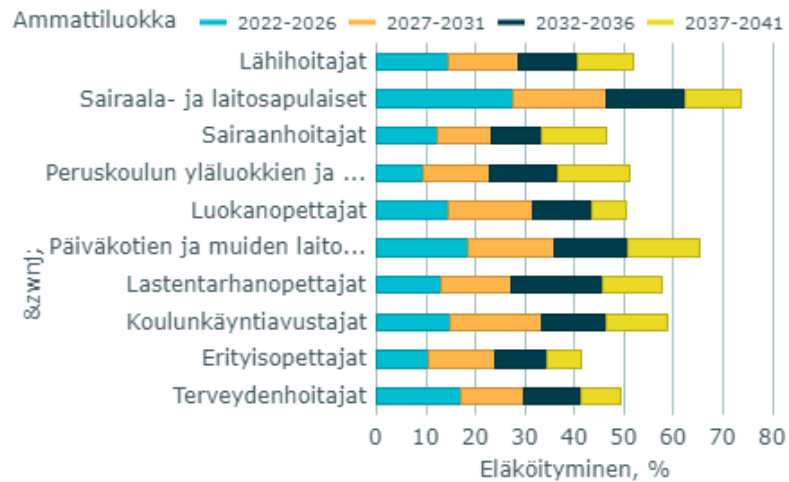
Eläköitymisennuste eläkelajeittain ja ammattiluokittain

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain



Vuosi	Vanhuus- eläke	Täydet työky- vyttö- myys- eläkkeet	Osatyökyvyt- tömyyseläke	Eläkkeet yht.
2022	85	21	19	125
2023	75	21	19	115
2024	69	21	19	109
2025	83	20	18	121
2026	87	19		123
2027	76	19	17	112
2028	86	18	17	121
2029	83	17	16	116
2030	82	16	16	114
2031	73	16	15	104
2032	70	15	15	100
2033	69	15	14	98
2034	61	14	14	89
2035	60	14	14	88
2036	56	13	13	82
2037	55	12	13	80
2038	64	12	12	88
2039	58	11	12	81
2040	57	11	11	79
2041	50	10	10	70

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Ammatti- luokka	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041
Lähihoitajat	3	2,8	3	2,9	2,9	2,7	2,7	3,1	2,9	2,8	2,7	2,6	2,4	2,2	2	2,2	2,5	2,2	2,1	2,3
Sairaala- ja laitosapulai- set	5,5	5,2	4,8	6,7	5,4	3,7	4	4	3,4	3,7	3,7	3,3	3,2	3,1	2,7	2,6	2,6	2,3	1,9	1,8
Sairaanhoi- tajat	2	2,7	2,8	2,6	2,4	2,3	2,3	2	2,1	2,1	1,9	2	1,8	2,1	2,2	2,3	2,5	2,7	2,9	2,6
Peruskoulun yläluokkien ja ...	1,9	1,4	1,9	2,2	2,2	2,1	2,8	2,4	3	3	2,6	2,8	2,6	2,9	2,7	1,9	2,8	4,4	2,6	2,8
Luokanopet- tajat	3,4	2,4	2,1	3,1	3,6	2,9	3,4	3,1	4,6	3	2,4	3	2,3	1,7	2,5	3	1,1	1,2	1,2	0,4
Päiväkotien ja muiden laito...	5	2,9	3,8	3,4	3,4	3,6	3,9	3,5	3,4	3,1	2,8	3,1	3	3,2	2,8	2,8	3,5	2,7	3	2,5

Ammatti- luokka	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	2041
Lastentarhanopettajat	1,1	1,3	2,4	4	4,1	1,4	1,9	3,9	3,6	3,4	4,6	3,6	3,2	3,9	3,3	2,9	3,1	2,4	2	1,6
Koulunkäyntiavustajat	2,7	2,6	2,7	3,6	3,2	3,8	4,2	3,9	3,6	2,9	2,5	2,9	3,1	2,5	2,4	2,6	2,7	2,2	2,6	2,2
Erityisopettajat	2,2	2,6	1,3	2,4	2,1	2,9	2	3,1	3,1	2,2	2,9	2,1	1,8	1,5	2,2	1,2	1,2	1,4	1,7	1,4
Terveystenhoitajat	5,3	3,7	3,4	3	1,6	2	3,9	2,8	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5	2,3	1,5	1,3	2	1,5	1,5	1,6
Sosiaalialan ohjaajat	1,9	2,3	2,3	3	2,6	1,8	3,7	4,6	4	3,5	3,4	2,5	2,3	2,6	2	2,2	2,9	2,2	2,4	1,9
Yleissihteerit	4,5	6,9	6,6	3,5	4	3,5	6,2	6,3	6,2	5	4,5	5,1	3,9	3,5	3	2,3	2,4	1,2	1,3	1,4
Kiinteistöhuollon työntekijät	8	7	4,9	3	3,6	4	3,3	3,8	4,7	4,1	3,5	3,5	3,5	3,7	3,6	3,8	3,6	3,5	2,4	2,1
Maatalouslomittajat	3,3	4,2	5,7	4,1	4,1	4,9	4,7	3,2	3	2,4	2,6	2,4	2,4	2,6	2,6	2,4	2,2	2,3	1,8	1,3
Sosiaalityöntekijät ym.	3,7	1,9	1,4	1,5	2,3	1,7	1,4	2,5	2,3	2,2	2,6	3,2	2,6	2,5	2,4	2,4	2,6	2,2	2,5	2,8
Avustavat keittiötyöntekijät	3,6	3,5	4	5,6	2,6	2,6	2,2	1,6	1,9	1,9	2,4	2,1	2,1	2,2	2	1,9	3,9	2,3	3,5	3,2
Yleislääkärit	6	4,6	2,9	3,8	2,4	2,4	2,3	1,4	1,1	1,4	1	1	1,6	1,4	1	1	1,5	0,6	0,7	0,9
Maatalous- ja teollisuuskon...	5,5	4	4,7	3,9	3,8	7,5	5,5	6,1	5,3	5,1	5	3,8	2,7	2	1,7	1,2	1,7	1,8	1,8	2,1
Ravintolaesimiehet ja vuoro...	4,8	4,6	3,3	3,6	1,3	2,6	4,4	1,9	1,3	3	2,7	2,7	3,1	2,9	2,2	3,2	3,5	2,6	3,9	2,5
Perhepäivähoitajat	8,2	6,8	5,5	6,4	3,7	4,8	8,7	4,8	4,1	3,2	2,6	3,2	2,1	1,6	1,6	2,4	2,8	1,7	3,8	1,2

Eläkemaksut

	2020	2021
Eläkemaksut 2019	Maksut 1.000 euroa	Maksut 1.000 euroa
Eläkemenoperusteinen maksu	5.009	5.022
Palkkaperusteinen eläkemaksu	21.150	22.201

Eläkemenoperusteinen maksu poistuu vuoden 2023 alussa.

Vuonna 2023 tulee voimaan tasausmaksu, joka jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden osuuksiin.

Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

Kevan valtuutetut vahvistavat vuosittain eläkemenoperusteisen maksun kokonaismäärän. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohertainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

Eläkettä karttuu työansioista, jotka on maksettu 17 vuoden iän täyttämistä seuraavan kuu-kauden alusta vakuuttamisvelvollisuuden yläkäräjaan saakka. Vakuuttamisvelvollisuus jatkuu 68 vuoden iän täyttämiskuukauden loppuun asti. Eläkettä kertyy myös eläkkeen rinnalla maksetuista työansioista.

Työnantaja ilmoittaa työntekijälle maksetut ansiot tulorekisteriin. Keva laskuttaa palkkaperusteisen eläkemaksun euromääräisellä laskulla, joka perustuu työntekijälle rekisteröityihin ansioihin.

Palkkaperusteinen eläkemaksu sisältää työntekijän eläkemaksun, jonka työnantaja pidättää työntekijältä. Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

14. Palkkakartoitus 2021

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen avulla pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa.

Palkkakartoitus tulee tehdä vähintään joka toinen vuosi. Kuitenkin silloin, jos tasa-arvosuunnitelma tehdään joka vuosi, palkkakartoitus voidaan koota joka kolmas vuosi. Salon kaupungissa tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus liitetään osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia.

Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisesta täyttä palkkaa saaneesta kuukausipalkkaisen henkilöstöstä. Palkkakartoitus kattaa koko kuukausipalkkaisen henkilöstön, niin vakinaiset kuin määräaikaisetkin. Myös palkkahinnoittelun ulkopuoliset kuuluvat palkkakartoituksen piiriin. Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön osalta ei palkkajärjestelmän raportoinnista johtuvista syistä ole mahdollista tehdä palkkakartoitusta.

Kuntatyönantajien suosituksen mukaisesti palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Tästä syystä tarkastelu on tehty isommissa ryhmissä (esim. KVTES liitteittäin). Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä, voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkatietoja ei siis voida tällöin ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä.

Kun verrataan palkkatietoja toisiinsa, on otettava huomioon, että samankin ryhmän sisällä voidaan työskennellä tehtävän vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisissa tehtävissä, jolloin palkkaus myös vaihtelee. Yksittäisen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen ei käy ilmi tästä palkkakartoitusmallista.

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

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

Palkkakartoitus 2021

Sopimusala	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk			Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Naiset	Miehet	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Naispalkka-%
KVTES	751	68	819	91,7	3 543,63	3 023,15	117,2	105,14	111,37	94,4	2 640,68	2 799,40	94,3
Liite 1	120	21	141	85,1	2 817,73	3 075,00	91,6	146,96	170,32	86,3	3 174,27	3 399,50	93,4
Liite 2	57	22	79	72,2	2 409,67	2 247,56	107,2	110,49	109,92	100,5	2 650,50	2 434,55	108,9
Liite 5	266		266	100,0	2 305,43		100,0	78,51		100,0	2 463,51		100,0
Liite 6	116		116	100,0	2 344,42		100,0	133,67		100,0	2 648,68		100,0
Liite 8	140	13	153	91,5	2 020,71	1 944,70	103,9	75,96	56,75	133,9	2 180,14	2 045,23	106,6
Liite 12	27		27	100,0	1 701,90		100,0	66,56		100,0	1 877,10		100,0
Hinnoittelematon	25	12	37	67,6	3 697,97	5 652,85	65,4	212,71	208,36	102,1	3 462,52	6 081,17	56,9
SOTE-SOPIMUS	1211	100	1311	92,4	2 496,76	2 488,53	100,3	99,51	81,55	122,0	2 731,73	2 656,01	102,9
Liite 1, sis. hinnoittelemattomat	896	67	963	93,0	2 894,14	2 469,13	117,2	145,75	79,50	183,3	3 322,42	2 605,70	127,5
Liite 2, sis. hinnoittelemattomat	315	33	348	90,5	3 081,29	3 105,00	99,2	150,40	151,09	99,5	3 431,54	3 548,11	96,7
OVTES, OSIO G	149		149	100,0	2 832,13		100,0	146,15		100,0	2 966,44		100,0
Opettajat (OVTES)	381	123	504	75,6	3 003,88	3 243,17	92,6	106,46	111,11	95,8	3 513,68	3 679,14	95,5
Tekniset (TS)	51	76	127	40,2	3 106,78	3 156,20	98,4	497,18	496,24	100,2	3 712,15	3 152,91	117,7
Lääkärit (LS)	44	14	58	75,9	5 627,28	5 432,82	103,6	174,49	125,85	138,7	6 066,81	5 680,29	106,8
Liite 1	27	11	38	71,1	6 191,82	5 553,07	111,5	215,31	140,40	153,4	6 655,46	5 742,51	115,9
Liite 2 sis.eläinlääk.	17		17	100,0	4 578,74		100,0	153,29		100,0	5 051,79		100,0
Kaikki yhteensä	3842	492	4334	88,6	3 435,08	3 468,77	102,03	188,15	185,22	108,51	3 605,25	3 593,55	102,87