



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2013

1. Alkusanat	2
2. Henkilöstö	4
2.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2013	4
2.2. Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2013	4
2.3. Työllistäminen.....	6
2.4. Henkilötyövuodet	7
2.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2013	8
2.6. Henkilöstön ikärakenne	8
2.7. Henkilöstön keski-ikä	8
2.8. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä.....	9
2.9. Vaihtuvuus	9
3. Maksetut palkat ja palkkiot	10
4. Poissaolot	10
4.1. Sairauspoissaolot/henkilö toimialoittain	10
4.2. Sairauspoissaolot kuukausittain / koko organisaatio.....	13
4.3. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset	13
4.4. Poissaolojen palkkakustannukset.....	13
4.5. Lomautukset ja talkoovapaat	14
5. Työterveyshuolto	14
6. Rekrytointi	15
6.1. Havainnot toimialoilta	16
7. Kesätyöntekijät – koululaiset	16
8. Yhteistoiminta	16
9. Työsuojelutoiminta	18
10. Työhyvinvoinnin edistäminen	19
10.1. Muutoksen tukitoimet	19
10.2. Sujuva-toimintamalli esimiestyössä	20
10.3. Työhyvinvointihanke	26
10.4. Uudelleensijoitukset.....	28
11. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	29
12. Eläköityminen	31

1. Alkusanat

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään Salon kaupungin henkilöstöä vuodelta 2013 kuvaavat keskeiset tunnusluvut. Henkilöstökertomus on uuden Salon kaupungin viides. Vertailuvuosina käytössä ovat kaksi edellistä vuotta muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Henkilöstökertomuksen aikataulu on yhtenäistetty tarkastuslautakunnan edellytyksen mukaisesti tilinpäätöksen aikatauluun, mikä merkitsee sitä, että tiedot eivät ole yhtä luotettavia kuin edellisten vuosien henkilöstökertomuksissa ja eräät tiedot puuttuvat kokonaan. Kertomuksen rakenne ja sisältö poikkeaa edellisten vuosien kertomuksesta osittain, mikä perustuu vuonna 2013 voimaan tulleeseen uuteen valtakunnalliseen henkilöstöraportointisuositukseen. Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia, tukee strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Eräs keskeinen tekijä suosituksessa on eri kuntien raporttien vertailtavuus. Suosituksen mukaisia raportteja ei käytössä olevan henkilöstöhallinnon ohjelman jäykkyyden vuoksi ole pystytty ottamaan täysin huomioon.

Toimintavuoden aikana astui voimaan organisaatiouudistuksen 1. vaihe, jossa entisistä sosiaali- ja terveystoimen sekä sivistystoimen toimialasta muodostetun hyvinvointipalvelujen palvelualue. Koska organisaatiouudistus oli vuodenvaihteessa vielä kesken, eikä palvelut kokonaisuudessaan ole olleet järjestettynä vielä uuden organisaation mukaisesti, on tämä raportti laadittu entisten toimialarajojen mukaan.

Henkilökunnan määrä jatkoi lievää laskua. Vakinaisten määrä väheni 0,77 prosentilla ja koko henkilöstön määrä 1,77 prosentilla. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 164 ja vastavasti 136 vakituista vakanssia täytettiin. Vuosi 2013 oli toinen perättäinen lomautusvuosi. Lomautuksilla ja niiden vaihtoehtoilta; talkoovapailla ja vapaaehtoisilla osa-aikaistamisilla, saavutettiin runsaan 3 miljoonan euron säästö. Lisäksi käytössä vakanssien täyttömenettelyyn liittyvät kiristystoimet; täyttökiellot ja entistä tarkemman harkinnan korostaminen sekä palkattomat vapaat. Kattava kulukuri tuotti 5 miljoonan euroa pienemmän henkilöstökulut kuin vuoden 2012 tilinpäätöksessä. Eritoten sijaisten käytön tiukentuminen on merkittävästi vähentänyt henkilöstökuluja.

Vuoden 2013 aikana käytiin kolmet yt-neuvottelut, joiden tavoitteena oli vähentää henkilöstökuluja joko lomauttamalla, osa-aikaistamalla tai irtisanomalla. Keväällä käytiin vuoden 2013 henkilöstömenoja koskeva neuvottelu, jonka lopputuloksena työnantaja lomautti osan henkilökunnasta ja osa otti palkattomia, ns. talkoovapaita lomautuksen sijasta. Syksyllä käytiin maatalouslomittajien osa-aikaistamiseen liittyvät neuvottelut. Tavoitteena oli mukauttaa lomittajien työaika asiakastiloilla tapahtuneiden muutosten mukaisiin tarpeisiin. Loppuvuonna käynnistyivät organisaatiouudistuksen ensimmäiseen vaiheeseen liittyvä yt-neuvottelu, jonka kohteen oli 183 esimiestehtävässä toimivaa viranhaltijaa/työntekijää. Sekä maatalouslomittajia että esimiehiä koskeneiden neuvottelujen täytäntöönpano siirtyi vuoden 2014 puolelle, jolloin kuntajakolain mukainen irtisanomissuoja on päättynyt.

Sairastavuus on tilastojen valossa pysähtynyt. Viranhaltijat ja työntekijät olivat vuonna 2013 sairauden johdosta poissa työstä keskimäärin 14,1 kalenteripäivää. Luku on sama tasoa vuoden 2012 kanssa. Henkilöstökertomuksen luvussa 4 selvitetään tarkemmin käytössä olevien tietojen kautta sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen johdosta syntyneet palkkamenot olivat 3.590.630 euroa, eli 956 euroa/henkilö. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksiin perustuvista sairauspoissaolopäivistä 50,5 prosenttia aiheutui tuki- ja liikunta-elinsairauksista ja mielenterveysongelmista 12,4 prosenttia. Huolestuttavinta tiedoissa on pitkien sairauspoissaolojen selvä kasvu.

Henkilöstömenosäästöjen ohella panostettiin työhyvinvointiin, jonka tavoitteeksi nimettiin tietoisien työhyvinvointijohtamisen vahvistaminen. Vuosi 2013 oli ensimmäinen Sujuva-toimintavuosi, jonka aikana panostettiin työn sujuvuuden tukemiseen yksiköissä. Toimintamallin sisällöt on koottu henkilöstöhallinnon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon edustajien sekä pääluottamusmiehen muodostamassa työryhmässä. Toimintamalli pitää sisällään työntekijöiden työkykyyn, työyhteisöjen toimivuuteen ja työturvallisuuteen liittyvät näkökulmat. Vuonna 2011 alkanut työhyvinvointihanke jatkui koko vuoden 2013 ja jatkuu edelleen.

Vuosi päättyi epävarmuuden tunnelmiin. Organisaatiouudistuksesta oli päätetty esimieskunnan 2. ja 3. taso ja koko esimieskuntaa koskevat yt-neuvottelut olivat päättyneet. Vuosi 2013 loi henkilökunnan mieliin aivan uudenlaisen elementin, irtisanomisuhan. Epävarmuuden sietäminen yhdessä kahden perättäisen lomautusvuoden ja muiden henkilöstösäästötoimien kanssa ovat vaatineet henkilökunnalta ja eritoten esimiehiltä kovia ponnistuksia. Vaikeasta tilanteesta huolimatta huolestuttavimmat signaalit henkilökunnan työhyvinvoinnin tilasta ovat vielä jääneet toteutumatta. Toive siitä, että jokainen saisi keskittyä omaan perustehtäväänsä ilman jatkuvaa huolta omasta itsestään tai työyhteisöstään, on vahva. Henkilökunta ansaitsi työrauhan.

Christina Söderlund
Henkilöstöpäällikkö

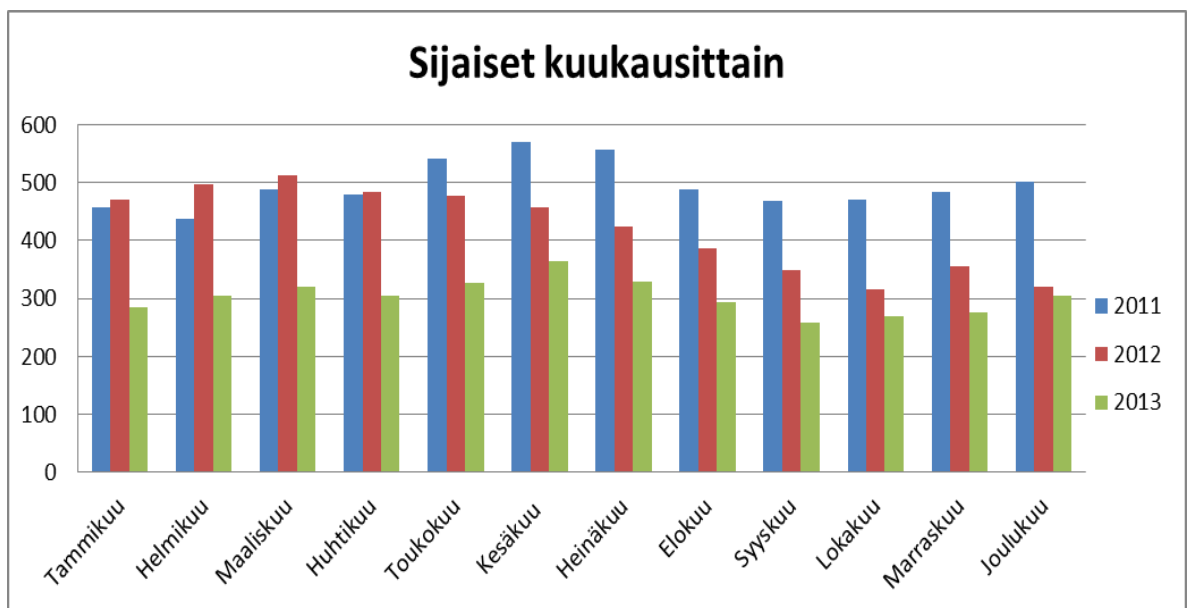
2. Henkilöstö

2.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2013

Palvelussuhde	2011	2012	2013
Yhteensä	4 017	3 758	3 698
Vakinaiset	3 190	3 113	3 089
Määräaikaiset	246	262	272
Sijaiset	502	321	305
Työllistetyt	79	58	27

Vuoden 2013 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.698 henkilöä. Näistä 3.089 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 272 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Vuoden 2011 luvut eivät ole suoraviivaisesti vertailukelpoisia myöhempien vuosien lukujen kanssa. Jälkimmäisten vuosien lomautus vaikutti siihen, että niin vakituksia kuin varsinakin määräaikaisia palvelussuhteita jäi vuoden lopussa täyttämättä.

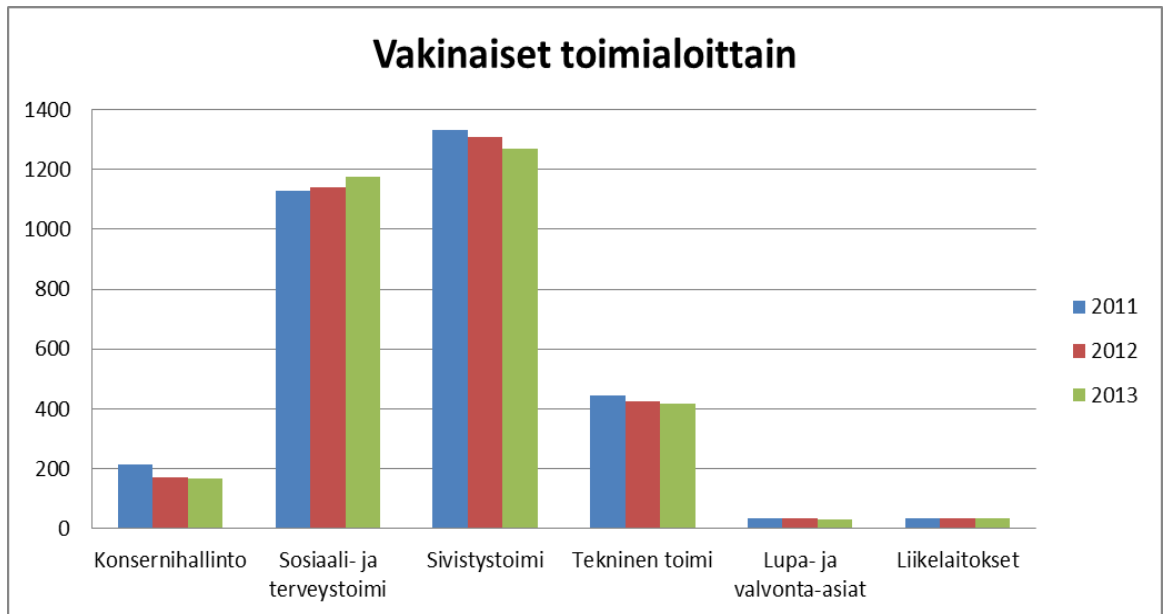
Vuoden 2013 aikana sijaisten määrä vaihteli kuukausittain. Jo vuonna 2012 alkanutta rekrytointikieltoa tarkennettiin huhtikuussa. Yhteistoimintamenettely alkoi helmikuun lopussa ja ensimmäiset lomautukset alkoivat toukokuun puolivälissä jatkuen vuoden loppuun asti. Lomautusten kohdistuminen myös kesäaikaan toi mukanaan uusia ongelmia, joita vuonna 2012 ei vielä ollut. Mm. puistopuolen kausityöntekijöitä ei palkattu.



2.2. Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 31.12.2013

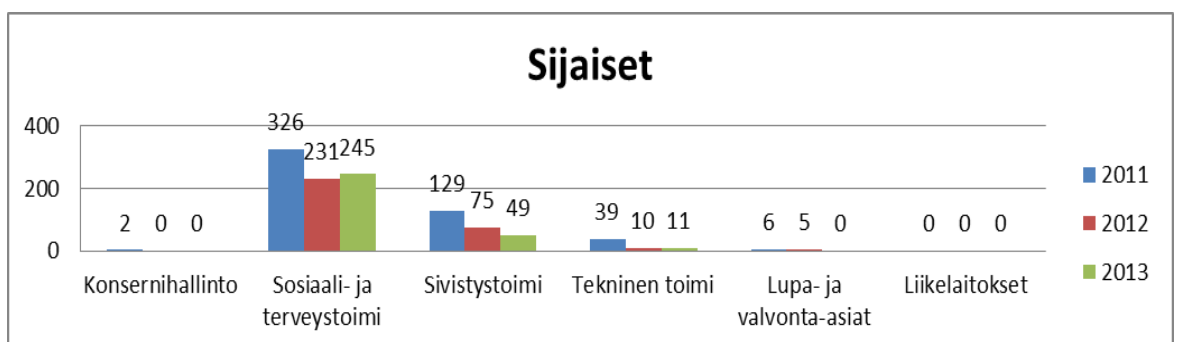
Toimiala	Vakinaiset		
	2011	2012	2013
Yhteensä	3 190	3 113	3 089
Konsernihallinto	214	172	166
Sosiaali- ja terveystoimi	1 129	1 141	1 176
Sivistystoimi	1 332	1 308	1 267
Tekninen toimi	443	424	416
Lupa- ja valvonta-asiat	36	36	31
Liikelaitokset	36	33	33

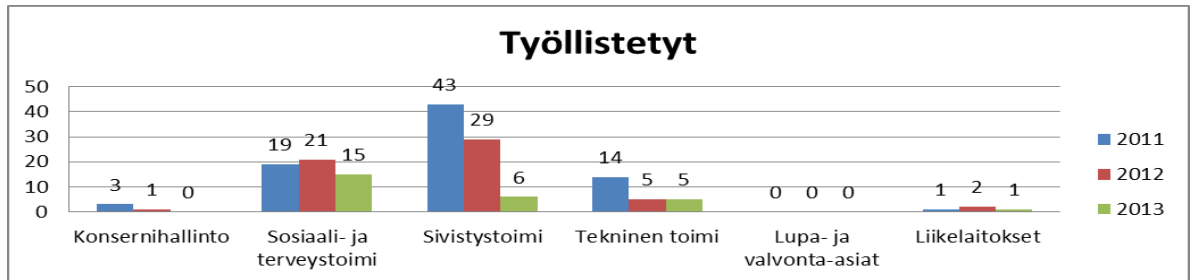
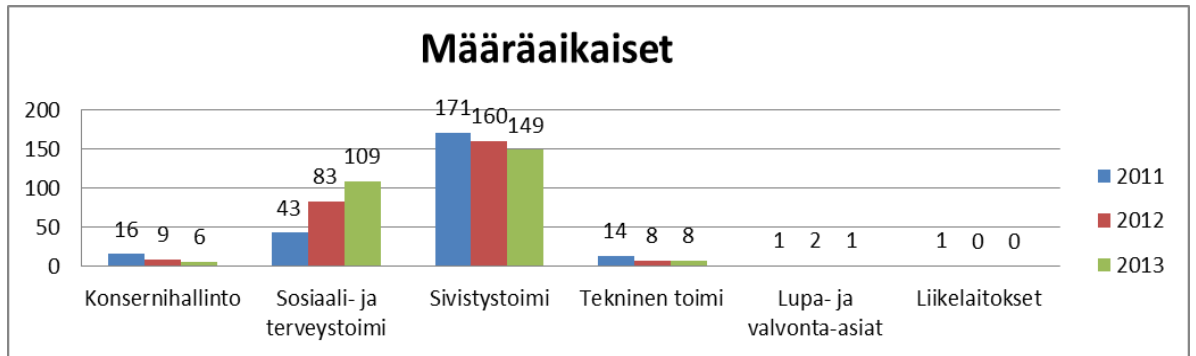
1.11.2013 sosiaali- terveystoimi sekä sivistystoimi yhdistyivät hyvinvointipalveluiksi. Organisaatiouudistus ei ylittä esimieskuntaa lukuun ottamatta vielä toiminut uudella jaolla, joten vuoden 2013 raportti päätettiin vertailtavuuden kärsimättä laatia vielä vanhalla toimialajalla.



Toimiala	Sijaiset			Määräaikaiset			Työllistetyt		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Yhteensä	502	321	305	246	262	272	79	58	27
Konsernihallinto	2	0	0	16	9	6	3	1	0
Sosiaali- ja terveystoimi	326	231	245	43	83	109	19	21	15
Sivistystoimi	129	75	49	171	160	149	43	29	6
Tekninen toimi	39	10	11	14	8	8	14	5	5
Lupa- ja valvonta-asiat	6	5	0	1	2	1	0	0	0
Liikelaitokset	0	0	0	1	0	0	1	2	1

Määräaikaista henkilöstöä yhteensä (sijaiset ja muut määräaikaiset) on eniten sosiaali- ja terveystoimen toimialalla, jossa määräaikaisen henkilöstön osuus koko sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöstä on noin 23 prosenttia. Määräaikaisia palvelussuhteita, jotka perustuvat muuhun kuin sijaisuuteen, on eniten sivistystoimen toimialalla. Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä sivistystoimen toimialalla vaihtelee kausiluontoisesti riippuen mm. lukuvoiton kulusta ja vuodenaikasta.





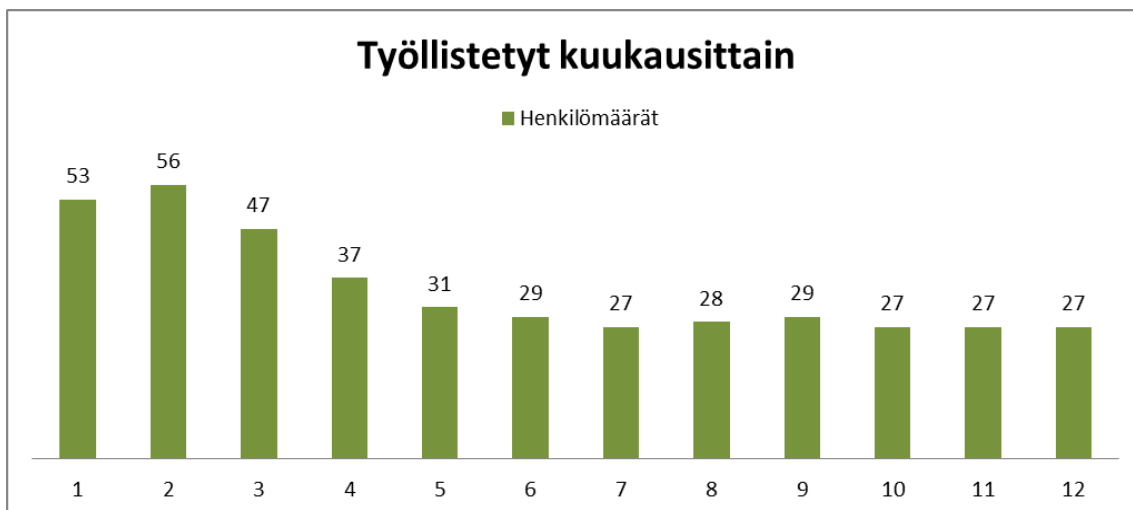
2.3. Työllistäminen

Vuoden 2013 aikana yhteensä 79 henkilöä työllistettiin kaupungin eri yksiköihin. Alla olevassa taulukossa on 31.12.2013 mukainen tilanne. Kaupunki työllisti pääsääntöisesti velvoitettytyöllistettäviä. Heidän työsuhteensa kesto oli kahdeksan kuukautta.

Tehtäväalue	Henkilöitä
	27
Terv.palv.johto	1
Toimintayksiköt	2
Sosiaalityön palvelut	12
Museopalvelut	2
Kirjasto- ja tietopalvelut	1
Liikuntapalvelut	3
Tilapalvelut	1
Ravitsemis- ja puhtaanapidon palvelut	4
Vesihuoltolaitos	1

Lomautusten vaikutus työllistämiseen

Vuoden 2013 alusta voimaan astunut laki velvoitti kaupungin palkkaamaan velvoitettytyöllistettävän henkilön lomautuksista huolimatta. Muu työllistäminen supistui entisestään ytimen aloittamisen jälkeen. Enimmillään kaupungin palveluksessa oli 56 työllistettyä helmikuussa, ja joulukuussa työllistettyjä oli työssä enää vajaat 30.



2.4. Henkilötyövuodet

Toimiala	Henkilötyövuodet (kpv:t)			Tehty työaika (tunnit/jakaja)			Muutos 2012 > 2013	
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	tunnit	%
Yhteensä	3 285	3 292	3 122	2 451	2 366	2 238	-128	-5,4
Konsernihallinto	228	204	172	181	153	124	-29	-19,0
Sos.- ja terveystoimi	1 458	1 512	1 478	1 087	1 110	1 090	-20	-1,8
Sivistystoimi	1 012	1 012	949	726	688	647	-41	-6,0
Tekninen toimi	505	485	451	395	359	324	-35	-9,7
Lupa- ja valvonta-asiat	43	43	38	30	29	26	-3	-10,3
Liikelaitokset	39	37	34	31	28	27	-1	-3,6
Opetusala	669	673	640	406	389	391	2	0,5

Vasen sarake (henkilötyövuodet kalenteripäivät) sisältää henkilötyövuosiksi muunnellut palvelusuhteet. Muun muassa osa-aikaiset ja lyhytaikaiset palvelusuhteet sekä sisäiset siirrot ovat laskettuina henkilötyövuosiksi. Oikea sarake (tehty työaika) kertoo työpanoksen eli todellisen tehdyn työajan. Tästä on vähennetty kaikki muut poissaolot paitsi ylityövapaa, koulutus ja lääkäreiden aktiivivapaat.

Sivistystoimen henkilötyövuodet pitää laskea kahdessa osassa, opetusala erikseen. Opetusalan ja muiden alojen työaikoja ei voi verrata keskenään, eikä lukuja voi laskea yhteen, koska opettajien työkausi on lyhyempi kuin muilla aloilla, eikä heillä ole laskennallisia vuosilomia. Lisäksi opetusosalalla työajan laskenta perustuu vain arvioon, koska opettajilla työajan laskennassa käytetään opetusvelvollisuustunteja.

Koko kaupungissa vuonna 2013 tehtyä työaika vertaillaessa vuoteen 2012 ilmenee, että työaika on vähentynyt lähes 5,4 %. Selkeimmin työajan muutos näkyy konsernihallinnossa, jossa työajan vähennys vuoteen 2012 verrattuna on 19 %. Muutos aiheutui lomautuksista, palkattomista vapaista ja rekrytointikiellosta. Lupa- ja valvonta-asioissa vähennys on yli 10 % ja teknisellä toimialalla vähennys on yli 9 %. Sivistystoimessa vähennys oli 6 prosenttia. Sosiaali- ja terveystoimessa työaika on vähentynyt miltei 2 % vuodesta 2012.

Sen sijaan opetusalalla työaika on lisääntynyt vuodesta 2012. Tähän voi vaikuttaa lyhyempi lomautus kuin konsernihallinnossa, teknisessä toimessa ja muissa yhteisissä palveluissa.

2.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2013

Henkilöstö	2011	2012	2013
Yhteensä	4 017	3 758	3 698
Kokoaikaisten lkm	3 463	3 172	3 206
Osa-aikaisten lkm	554	586	487

	Naisia lkm			%			Miehiä lkm			%		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Vakinaiset	2 756	2 684	2 681	80	83	84	434	430	408	79	83	82
Määrä-aikaiset	712	556	517	20	17	16	115	90	89	21	17	18
Yhteensä	3 468	3 240	3 198	100	100	100	549	520	500	100	100	100

Lomautusten vaikutus näkyy vuodesta 2012 alkaen määräaikaisten palvelussuhteiden vähenemisestä.

Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta on lievästi kasvanut, ollen vuoden 2013 lopussa 86,8 %. Miesten osuus on kasvanut määräaikaisten palvelussuhteissa. Määräaikaisten palvelussuhteiden väheneminen on kohdistunut voimakkaammin naisvaltaisiin aloihin.

2.6. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
alle 30	414	362	255	10,5	9,6	6,9
30-39	854	831	826	21,7	22,1	22,3
40-49	1 143	1 081	1 073	29,1	28,7	29,0
50-59	1 174	1 128	1 145	29,8	30,1	31,0
60-64	322	321	372	8,2	8,5	10,1
65 ja yli	27	35	27	0,7	0,9	0,7
Yht.	4 017	3 758	3 698	100,0	100,0	100,0

Tällä hetkellä suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 55-59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on yli 30 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 1.081 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.617 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2013 lopussa miltei 11 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli noin 7 prosenttia.

2.7. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2011	2012	2013
Vakinainen	46,6	46,7	46,9
Määräaikainen	38,7	38,8	38,5
Kaikki	44,9	45,4	45,6

Henkilökunnan keski-ikä nousi vuonna 2013 lievänä. Lomautuksista aiheutunut määräaikaisten palvelussuhteiden väheneminen nosti koko henkilökunnan keski-ikää vuonna 2012 voimakkaasti.

2.8. Henkilöstön lukumäärä yleisimmissä nimikkeissä

Ammattinimike	Yhteensä		
	2011	2012	2013
hoitaja	791	754	742
lähihoitaja	328	349	433
lastentarhanopettaja	260	259	233
laitoshuoltaja	304	248	261
sairaanhoidtaja	203	206	216
koulunkäyntiavustaja	152	141	144
peruskoulun luokanopettaja	132	124	121
perhepäivähoitaja	124	113	101
hoivatyöntekijä	103	99	106
peruskoulun lehtori	102	99	90

Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset.

2.9. Vaihtuvuus

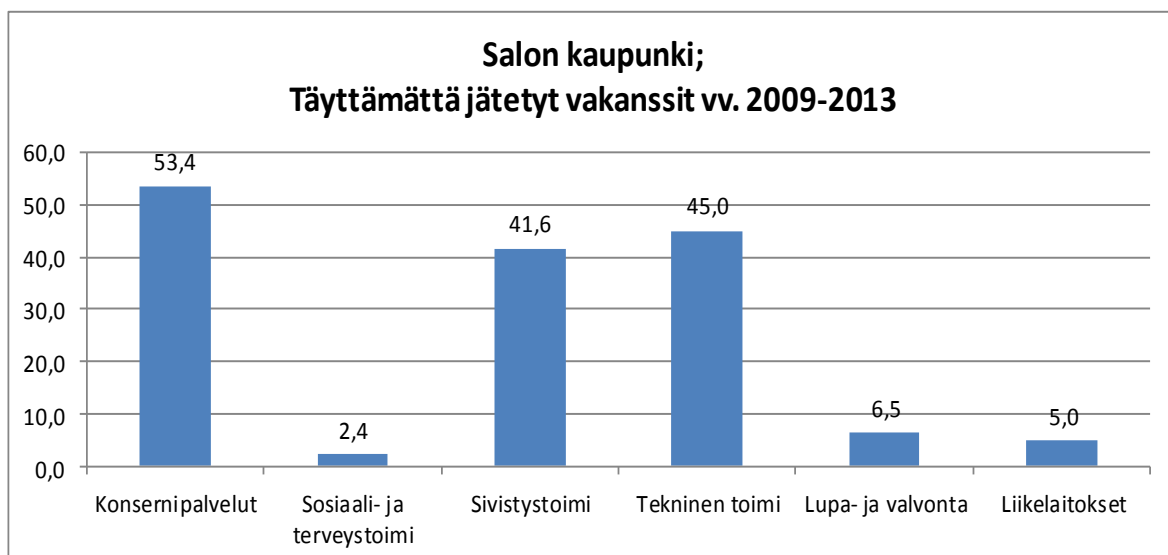
Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
	2011	2011	2012	2012	2013	2013
Alkaneet palvelussuhteet	190	6	134	4,2	136	4,4
Päättyneet palvelussuhteet	67	2,1	94	2,9	164	5,3

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 2012 vakinaisen henkilökunnan määrään.

Vaihtuvuutta kuvaavissa taulukoissa vuosi 2013 ei ole vertailukelpoinen muiden vuosien kanssa. Vuoden 2013 luvut on koottu uuden henkilöstösuositusraportin mukaan, jolloin luvut sisältävät myös eläkkeelle jääneet työntekijät ja viranhaltijat (74 hlö).

Toimiala	Alkaneet palvelussuhteet			Päättyneet palvelussuhteet		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Konsernihallinto	3	1	0	2	7	8
Sosiaali- ja terveystoimi	70	78	93	33	41	60
Sivistystoimi	78	46	24	26	39	70
Tekninen toimi	35	8	19	4	7	18
Lupa- ja valvonta-asiat	3	1	0	1	0	6
Liikelaitokset	1	0	0	1	0	2
Yhteensä	190	134	136	67	94	164

Kuvassa alla ovat tiedot täyttämättä jätetyistä vakansseista vuosina 2009–2013. Konserni-palvelujen tiedot sisältävät vakanssit, joita ei ole täytetty talous- ja henkilöstöhallinnon työntekijöiden Taitoan siirtymisen jälkeen.



3. Maksetut palkat ja palkkiot

Säästötoimet saivat henkilöstömenot kääntymään laskuun.

Maksetut palkat ja palkkiot	2010	2011	2012	2013
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	122 183 208	124 879 232	125 600 150	120 982 951
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	30 831	31 064	33 422	32 716

Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	2 569	2 589	2 758	2 726
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	2 569	2 589	2 758	2 726

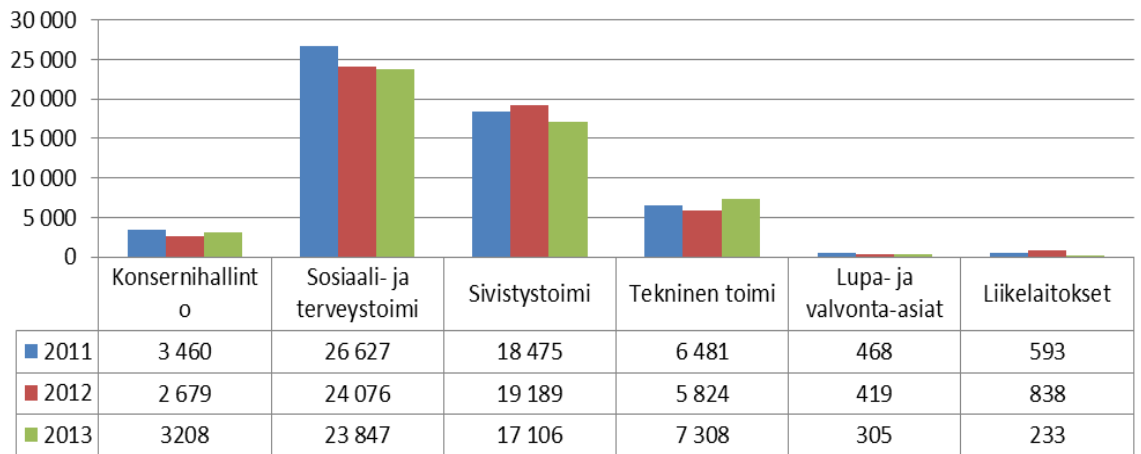
4. Poissaolot

4.1. Sairauspoissaolot/henkilö toimialoittain

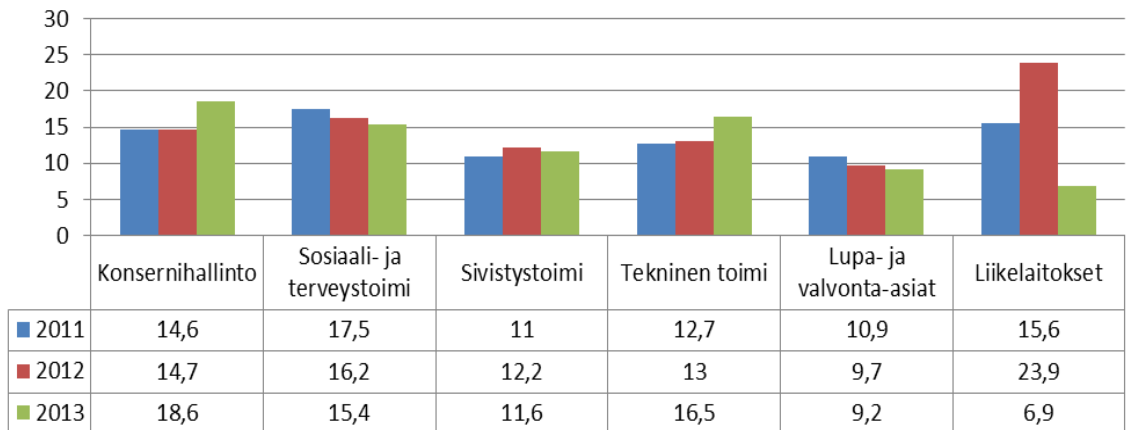
Toimiala	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä			Sairauspoissaolot/henkilö		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Konsernihallinto	3 460	2 679	3 208	14,6	14,7	18,6
Sosiaali- ja terveystoimi	26 627	24 076	23 847	17,5	16,2	15,4
Sivistystoimi	18 475	19 189	17 106	11	12,2	11,6
Tekninen toimi	6 481	5 824	7 308	12,7	13	16,5
Lupa- ja valvonta-asiat	468	419	305	10,9	9,7	9,2
Liikelaitokset	593	838	233	15,6	23,9	6,9
Yhteensä	56 104	53 029	52 007	13,9	14,1	14,1

Sairauspoissaolokalenteripäivien absoluuttinen määrä on laskenut edellisistä vuosista, mutta suhteutettuna koko henkilökunnan määrään 31.12.2013 saadaan jokaiselle keskimäärin 14 kalenteripäivää poissaoloa sairauden johdosta. Tämä luku on lievästi kasvanut edellisistä vuosista.

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä



Sairauspoissaolot / hlö

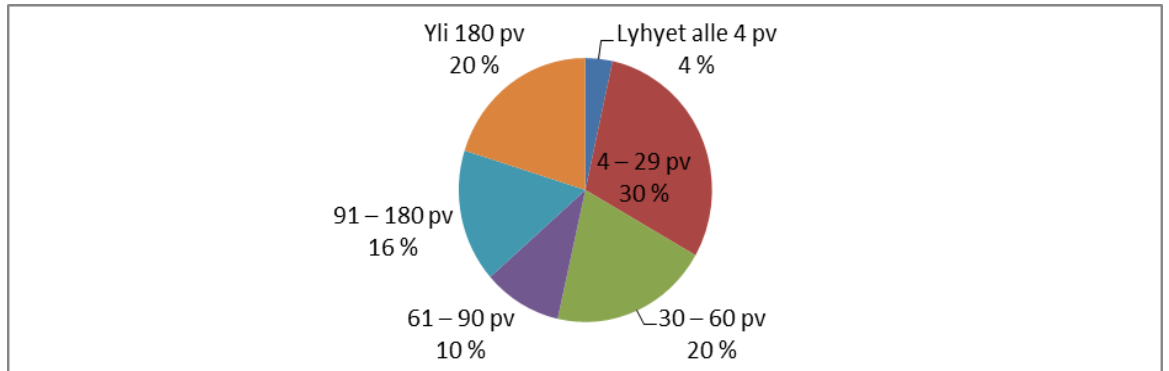


Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2011	2012	2013
Lääkärintodistus	43 182	40 420	38 161
Muu todistus	894	811	782
Oma ilmoitus	7 968	7 821	7 307
Palkaton	4 059	3 797	5 756
Yhteensä	56 104	53 029	52 007

Sairauspoissaolojen absoluuttinen määrä on vähentynyt. Omaan ilmoitukseen ja esimiehen lupaan sekä lääkärin todistukseen perustuvat poissaolot ovat selvästi vähentyneet, mutta erittäin pitkät sairauspoissaolot ovat huolestuttavasti lisääntyneet. Tämä ilmenee palkattomia sairauspoissaoloja kuvaavalta riviltä.

Vuoden 2013 sairauspoissaolokalenteripäivät ovat jaoteltuna alla olevassa taulukossa uuden henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti. Luvut eivät sisällä kuitenkaan työtapaturmien, työmatkatapaturmien tai ammattitautien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa. Poissaolot eivät vuoden 2013 osalta ole välttämättä yhdenjaksoisia.

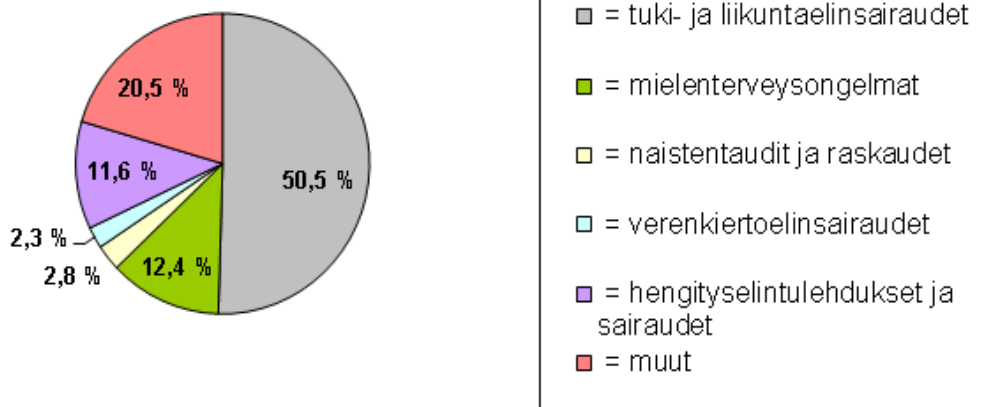
Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät
Lyhyet alle 4 pv	1 794
4 – 29 pv	15 489
30 – 60 pv	10 552
61 – 90 pv	5 214
91 – 180 pv	8 473
Yli 180 pv	10 485
Yhteensä	52 007



Vuoden 2013 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole omaan ilmoitukseen perustuvia sairauspoissaoloja.

Tämä tilasto ei kerro sairauspoissaolojen todellisesta määrästä. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksien prosentuaalinen osuus on vuonna 2013 sama kuin 2012, mutta poissaolopäivien määrä kasvoi 918 päivällä eli 22.183 päivästä 23.101 päivään. Työntekijämäärä työterveyshuollon listoilla väheni 3.671 henkilöstä 3.615 henkilöön. Joten tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden lisääntyi 6,0 päivästä 6,4 päivään.

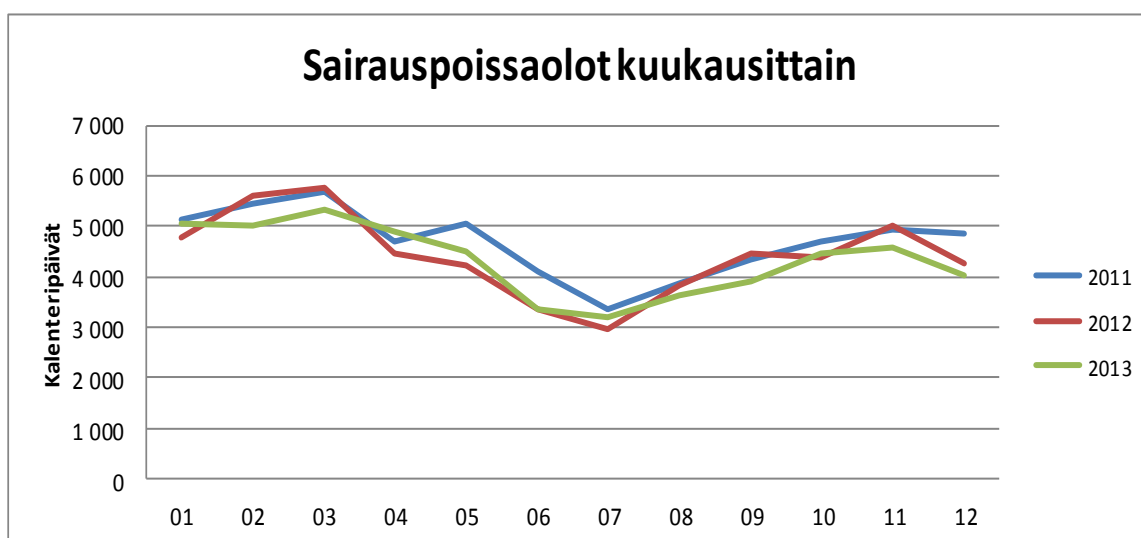
Poissaolopäivien jakautuminen 1.1.-31.12.2013 Koko Salon kaupunki



4.2. Sairauspoissaolot kuukausittain / koko organisaatio

Kuukausittain tarkasteltuna sairauspoissaolopäiviä kertyi keskimäärin 4.334 päivää per kuukausi. Sairauspoissaolotaulukoissa ei ole huomioitu työtapaturmien aiheuttamia poissaoloja. Työtapaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

Sairauspoissaalojen lisäksi vuonna 2013 yhteensä 24 henkilöä oli määräaikaisella kuntoutuksella yhteensä 4.692 kalenteripäivää. Näitä päiviä ei ole laskettu mukaan tämän henkilöstökertomuksen sairauspoissaolopäiviin. Määräaikainen kuntoutustuki myönnetään, mikäli on odotettavissa työkyvyn palautuminen asianmukaisella hoidolla tai kuntoutuksella.



4.3. Sairauspoissaalojen palkkakustannukset

Luvut eivät sisällä sivukuluja.

Toimiala	Yhteensä €			€/hlö		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Yhteensä	3 600 858	3 590 630	3 400 982	898	956	920
Konsernihallinto	228 736	160 450	173 528	973	882	1 009
Sosiaali- ja terveystoimi	1 691 900	1 601 387	1 603 690	1 115	1 085	1 036
Sivistystoimi	1 203 375	1 360 271	1 183 655	718	865	804
Tekninen toimi	379 793	355 300	385 895	745	795	873
Lupa- ja valvonta-asiat	47 038	45 017	32 019	1 094	1 047	970
Liikelaitokset	50 014	68 206	22 195	1 316	2 067	653

4.4. Poissaolojen palkkakustannukset

Luvut eivät sisällä sivukuluja.

Toimiala	Kustannukset euroina		
	2011	2012	2013
Konsernihallinto	1 265 632	1 103 166	1 060 340
Sosiaali- ja terveystoimi	7 156 317	7 142 349	7 377 070
Sivistystoimi	5 160 208	5 081 775	5 043 382
Tekninen toimi	2 184 193	2 095 818	2 044 018
Lupa- ja valvonta-asiat	254 464	262 872	269 540
Liikelaitokset	248 666	272 537	224 447
Yhteensä	16 269 483	15 958 517	16 018 797

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

4.5. Lomautukset ja talkoovapaat

Kaupunginhallitus päätti 25.2.2013 henkilöstökustannusten vähentämiseksi käynnistää yhteistoimintamenettelyn mukaiset neuvottelut. Palkattomiin vapaisiin sitoutuneet tai määräaikaisesti vastaavalla tasolla työaikansa lyhentämiseen sitoutuneet rajattiin lomautuksen ulkopuolelle. Lomautuksen kestot vaihtelivat seuraavasti: perusopetuksen ja lukioiden ope- tushenkilöstö 5 kalenteripäivää, koulunkäyntiavustajat ja koululaisten iltapäiväkerhon oh- jaajat lomautetaan koulun työajan ulkopuolella enintään kesäkeskeytyksen ajaksi, kaikki muut kuukausipalkkaiset 3 viikkoa ja tuntipalkkaiset 15 työpäivää. Enin osa sosiaali- ja ter- veystoimen henkilökunnasta rajattiin lomautusten ulkopuolelle. Rajaukseen sisältyivät myös maatalouslomitajat, Salon Veden henkilökunta ja sopimuksien ja lakien perusteella suojattuun ryhmään kuuluneet työntekijät ja viranhaltijat.

Ns. talkoovapaiden lisäksi henkilökunta piti muita palkattomia vapaita, joihin ei palkattu si- jaista. Lääkäreillä lomarahavan vaihtaminen vapaaksi sisältyy sopimukseen.

Lomautus	2.218.637 €
Talkoovapaat	757.977 €
Osa-aikaistaminen	54.800 €
Edelliset yhteensä	3.031.414 €
Palkaton, ei sijaista	381.718 €
Lääkäreiden lomarahavaihtovapaat	74.455 €
Kaikki yhteensä	3.487.587 €

Toimiala	Lomautus, kalenteripäiviä		Talkoovapaat, kalenteripäiviä	
	pv/yht.	pv/hlö	pv/yht.	pv/hlö
Konsernihallinto	602	3,5	773	4,5
Sosiaali- ja terveystoimi	864	0,6	1 662	1,1
Sivistystoimi	17 357	11,8	1 057	0,7
Tekninen toimi	3 776	8,5	2 813	6,4
Lupa- ja valvonta-asiat	147	4,4	334	10,1
Liikelaitokset	114	3,4	24	0,7
Yhteensä kalenteripäiviä	22 860	6,2	6 663	1,8

Lomautusten vaihtoehtona olleita talkoovapaapäiviä on pidetty yhteensä 6 663 kalenteri- päivää. Päivät ovat kertyneet 1.1.2013 – 31.12.2013 välisellä ajanjaksolla. Näiden vapai- den ajaksi ei ole palkattu sijaista. Teknisellä toimialalla, lupa- ja valvonta-asioissa ja kon- sernipalveluissa talkoovapaiden käyttö oli yleisempää kuin muilla toimialoilla. Työntekijää kohden suhteutetuista tiedosta ilmenee myös se, että sosiaali- ja terveystoimessa, johon lomautukset kohdistuivat kaikkein vähiten, käytettiin palkattomia vapaita keskimäärin 1 päivää työntekijää kohden.

Koko vuoden 2013 aikana lomautuksista on kertynyt sivukuluineen noin 2.218.637 euron säästö ja talkoovapaista noin 757.978 euron säästö.

5. Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset jakautuvat työterveyshuollon kustannuksiin (kor- vausluokka 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.

Vuonna 2013 työterveyshuollon kustannukset olivat 1.118.094 euroa. Kelan korvauksen ennakoitaan olevan noin 566.000 euroa.

Terveyskeskuksen sairaanhoitosopimukseen perustuvat työterveyshuollon kustannukset:

Työterveyshuollon kustannukset	Korvausluokka I	Kelan korvaus	Korvausluokka II	Kelan korvaus
vuosi 2010	386.379	231.828	626.091	313.045
vuosi 2011	334.597	200.758	664.509	332.255
vuosi 2012	352.638	211,582	720.880	360.440

Vuoden 2013 tietoja korvausluokittain ei ole saatavilla henkilöstökertomuksen valmistumis-aikataulussa.

Työterveyshuollon kustannukset per henkilö olivat:

- vuonna 2010: 255 euroa (Kelan korvaus huomioituna 118 euroa netto)
- vuonna 2011: 249 euroa (Kelan korvaus huomioituna 116 euroa netto)
- vuonna 2012: 286 euroa (Kelan korvaus huomioituna 152 euroa netto)

6. Rekrytointi

Kaupunginhallitus päätti jo vuonna 2012 rekrytointikiellosta, jossa kaikenlainen vakanssien täyttäminen (sijaiset ja vakinaiset tehtävät) oli kiellettyä. Ohjetta tarkistettiin 2.4.2013. Lisäksi tehtävien ulkoistaminen on ollut kiellettyä. Toimintojen sisäinen järjestely on mahdollista ja toimintoja voidaan tarvittaessa supistaa. Poikkeuksen rekrytointikiellosta myöntää kaupunginhallitus.

Lupa rekrytointiin toimialajohtajan luvalla ja talousarviomäärärahojen riittäessä on seuraavissa toiminnoissa:

- sosiaali- ja terveystoimen hoito- ja hoivatyö
- sosiaalityö
- varhaiskasvatuksen hoitotyö ja opettajat

Rekrytointikielto ei koske:

- Sijaisten ottamista sosiaali- ja terveystoimen hoito- ja hoivatyöhön sekä sosiaalityöhön, varhaiskasvatuksen hoitotyöhön ja opettajille. Sijaisten ottamista em. tehtäviin on kuitenkin syytä harkita tarkasti ja tapauskohtaisesti.
- Vuorotteluvapaan sijaisuuksia. Vuorotteluvapaan ajaksi on palkattava työtön työnhakija.
- Palkkatuella työllistettäviä henkilöitä. Kaupunki työllistää edelleen pitkäaikaistyöttömiä.
- Kaupungin palvelukseen kaupunginhallituksen päätöksellä työllistettäviä kesätyöntekijöitä (230 jo avointa kesätyöpaikkaa).
- Hanke- ja projektityöntekijöitä, joiden rahoitus tapahtuu erillisellä ulkopuolisella hanke- tai projektirahoituksella.
- Asiantuntijalausuntoon perustuvaa koulunkäyntiavustajan tai muun avustajan rekrytointia sekä sijaisten rekrytointia näihin tehtäviin.

Rekrytoinnit myös näiltä osin edellyttävät toimialajohtajan lupaa ja talousarviomäärärahojen riittämistä.

Lisäksi lomautukset estivät vakituisen rekrytoinnin lomautusaikana lähes kokonaan sekä sijaisten käytössä työnantajan tuli varmistaa, ettei samasta tai samantyyppisestä työstä ole lomautettu päteviä henkilöitä. Tämä vaikeutti merkittävästi myös niiden yksiköiden toimintaa, jotka oli rajattu lomautusten ulkopuolelle.

Kaupunginhallitus vahvisti 25.3.2013 työsopimussuhteisten tehtävien hakumenettelyyn ja täyttöön liittyvät määräykset. Sekä virka- että työsopimussuhteisten tehtävien rekrytointiprosessit vahvistettiin keväällä.

Sähköisen rekrytointijärjestelmän, Kuntarekryn kautta julkaistiin julkiseen hakuun yhteensä 212 rekrytointi-ilmoitusta vuoden 2013 aikana. Suurin rekrytoiva toimiala oli sosiaali- ja

terveystoimi, joka julkaisi yli 100 rekrytointi-ilmoitusta. Sivistystoimen toimialalla rekrytointi-ilmoituksia julkaistiin yli 70. Samassa ilmoituksessa saattoi olla useampi avoin tehtävä. Molemmilla toimialoilla reilusti yli puolet avoimista tehtävistä oli vakinaisia tehtäviä. Uusien kaupunginhallituksen hyväksymien rekrytointiohjeiden mukaisesti yli vuoden mittaisiin määräaikaisiin tehtäviin pitää hakea henkilöä julkisella haulla.

6.1. Havainnot toimialoilta

Sosiaalityöntekijöiden rekrytointi on ollut edelleen vaikeaa. Päteviä sosiaalityöntekijöitä ei helposti löydy eikä kaupungin lomautus ja säästöimago lisää kaupungin houkuttavuutta työnantajana, vaikka lomautukset eivät ole viime vuonna kohdistuneetkaan sosiaalityöntekijöihin. Päteviä sosiaalityöntekijöitä on myös irtisanoutunut mm. suuren työmäärän ja lyhyemmän työmatkan vuoksi. Epäpätevää henkilöä ei voi valita vuotta pidemmäksi ajaksi, joten vakituisen henkilökunnan työn kuormittavuus lisääntyy työntekijöiden vaihtumisen johdosta.

Kehitysvammahuollossa keskusta-alueen ulkopuolella sijaitseviin ryhmäkoteihin on ajoittain ollut vaikeaa saada sijaista hoitajien äkillisiin, lyhyisiin sijaisuuksiin.

Sivistystoimessa erityisopettajien ja erityisluokanopettajien sekä lisäksi erityislastentarhanopettajien rekrytointi on edelleen haasteellista. Rekrytointikielto on estänyt suurelta osin kaiken muun henkilöstön rekrytoinnin.

Teknisellä toimialalla esimerkiksi kaavoittajien rekrytointi on selvästi vaikeutunut. Syynä on todennäköisesti kaavoittajakoulutukseen hakeutuvien vähäinen määrä, yksityisen sektorin houkuttavuus ja palkkatasoon liittyneet ongelmat. Myös henkilöstösäästöt ja taloudellinen tilanne vähentävät todennäköisesti Salon kiinnostavuutta. Nämä ongelmat tulevat korostumaan lähivuosina, kun merkittävä osa nykyisestä henkilöstöstä jää kaupunkisuunnittelussa eläkkeelle. Tarvetta on myös ympäristöinsinöörin rekrytointiin, mutta esteenä on rekrytointikielto.

Ravitsemis- ja puhtaanapidossa kiertävien laitoshuoltajien tehtäviin on haastavaa saada harjaantuneita hakijoita. Rekrytointivaikeuksia on ollut myös joissakin yhdistelmätyötehtävissä, joihin vaaditaan sekä catering-alan opinnot ja osaaminen että puhtauspalveluiden opinnot ja osaaminen. Useimmiten myös oman auton käyttö on välttämätöntä.

7. Kesätyöntekijät – koululaiset

Salon kaupunki palkkasi kesällä 2013 yhteensä 230 nuorta. Kesätyöntekijöiden työllistämiskaksot olivat kahden viikon mittaisia, ja tuolta ajalta heille maksettiin 432 euroa sisältäen lomakorvauksen. Työaika oli 30 tuntia viikossa. Kesän 2013 työntekijät valittiin siten, että sosiaalitoimen ehdotuksesta otettiin 30 nuorta ja arvonnan perusteella 200 nuorta. Arvonta suoritettiin kaupunginosittain (entiset kunnat). Kesätyöntekijät olivat vuosina 1997, 1996 tai 1995 syntyneitä salolaisia nuoria. Kesätyöntekijöitä sijoitettiin puistotyöhön, vanhustenhuollon, varhaiskasvatukseen ja kulttuuritoimen eri tehtäviin sekä liikunta-, nuorisohuollon ja puhtaanapitopalveluiden vastaaviin avustaviin tehtäviin.

Salon kaupunki maksoi yritysten kesätyöllistämistukea salolaisille yrityksille (järjestö/yhdistys), jotka palkkasivat enintään 25-vuotiaan salolaisen nuoren kesätyöhön vähintään kolmen viikon työsuhteeseen (25 t/vko) touko-syyskuussa 2013. Vuonna 2013 yritysten kesätyöllistämistukea maksettiin yhteensä 157 nuoresta 65 eri yritykselle/yhdistykselle. Korvaus oli 167 €/nuori ja tukea maksettiin enintään viiden nuoren palkkaamiseksi yritystä/järjestöä/yhdistystä kohti.

8. Yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on perusta työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan järjestämiselle. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajina toimivat 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

Vuonna 2013 yhteistoimintaa toteutettiin kaikilla yhteistoimintalain kuvaamilla tasoilla. Vuoden 2013 aikana käytiin kolmet yt-neuvottelut, joiden tavoitteena oli vähentää henkilöstökuluja joko lomauttamalla, osa-aikaistamalla tai irtisanomalla. Keväällä käytiin vuoden 2013 henkilöstömenoja koskeva neuvottelu, jonka lopputuloksena työnantaja lomautti osan henkilökunnasta ja osa otti palkattomia, ns. talkoovapaita lomautuksen sijasta. Syksyllä käytiin maatalouslomittajien osa-aikaistamiseen liittyvät neuvottelut. Tavoitteena oli mukauttaa lomittajien työaika asiakastiloilla tapahtuneiden muutosten mukaisiin tarpeisiin. Loppuvuonna käynnistyivät organisaatiouudistuksen ensimmäiseen vaiheeseen liittyvät yt-neuvottelut, jonka kohteena oli 183 esimiestehtävässä toimivaa viranhaltijaa/työntekijää. Sekä maatalouslomittajia että esimiehiä koskeneiden neuvottelujen täytäntöönpano siirtyi vuoden 2014 puolelle, jolloin kuntajakolain mukainen irtisanomissuoja on päättynyt.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaelimessä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Kaupungin yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2013 aikana seitsemän kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana mm. henkilöstökertomuksen, hallintosäännön, organisaatiouudistuksen, lomautukseen liittyviä yksityiskohtia, työterveyshuollon toimintasuunnitelman, talouden sopeuttamissuunnitelman, talousarvioesityksen vuodelle 2014 ja koulutussuunnitelman vuodelle 2014.

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

Sosiaali- ja terveystoimen ja sivistystoimen yt-ryhmä ei kokoontunut kertaakaan vuonna 2013.

Teknisen toimen yhteistoimintaryhmä on kokoontunut kolme kertaa vuonna 2013.

Käsiteltyjä asioita olivat:

- Vuoden 2012 talouden toteutuma, kuukausittaiset kausitoteutumat, lomautusten vaikutus menoihin.
- Vuoden 2013 talous ja kulujen pienentäminen entisestään
- Tehtävien järjestelyjä mm. eläköitymisten yhteydessä
- Vuoden 2012 lomautusten vaikutus vuoden 2013 alkuvuoden palvelutilanteeseen mm. laitosten ruokahuollossa ja siivouksessa.
- Vuoden 2013 lomautusten vaikutus: henkilöstön jaksaminen, palvelujen heikkeneminen. palvelujen supistamisen takia työntekijät joutuvat kohtuuttoman arvostelun kohteeksi, kaupungin imago, lomautusten, sairauslomien/lomien/ym. takia ei enää toimita suunnitelmallisesti vaan toiminta joudutaan miettimään päivittäin. Toteutunutta laatua ei voi verrata suunnitelmiin ja tavoitteisiin.
- Ravitsemis- ja puhtaanapalveluiden sekä kiinteistönhoidon tulevan toimintatavan valinta. Keskusteltiin palvelumallin muutosten vaikutuksista verrattuna nykyiseen toimintamalliin.
- Organisaatiouudistus

- Työterveyslaitos/kansainvälinen tutkimus/henkilökunnan hyvinvointi perustuu vaikutusmahdollisuuteen, hyvinvointi lisää tuottavuutta. Oikeudenmukainen johtaminen/esimiehen rooli työntekijän odotusten selvittämisessä ratkaisevaa. Konkreettinen palaute tärkeää työntekijälle.
- Yleisöosastokirjoitukset ja yleinen suhtautuminen kaupungin työntekijöihin on loukkaavaa ja epäasiallista, sekä kaupungin johdon että valtuutettujen julkista tukea ja kannustusta kaivataan, työntekijät tekisivät laatua jos siihen annettaisiin mahdollisuus. Missä kaupungin arvot ja visiot ovat käytännössä? Yhteistä työtä ja tahtoa ongelmien ratkaisemiseen kaivataan, syyllistäminen pitäisi jättää vähemmälle ja tehdä yhteistyötä eri osapuolien yhteisin voimin.
- Talousarvio vuodelle 2014 ja siihen liittyvät henkilöstö- ym. säästöt.
- Tutustuttiin teknisen toimialan sekä lupa- ja valvontaosaston toimistotehtäviin eri osastoilla.

9. Työsuojelutoiminta

Sisäilmaryhmän perustamista kaupungin kiinteistöjä varten tehtiin valtuustoaloite. Aloitteen johdosta työsuojelutoimikunta teki valtuuston sittemmin hyväksymän esityksen sisäilma-asioiden ydinryhmän ja kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien perustamiseksi 1.1.2014 lukien.

Marras – joulukuussa järjestettiin työsuojeluvaalit. Vaalitoimikunnan sihteerinä oli työsuojelupäällikkö ja jäsenenä edustaja kustakin pääsopijajärjestöstä. Työsuojelutoimikunnan jäsenet ja yksi työsuojeluvalluutettu ja valtuutetun 1. ja 2. varavalluutettu valittiin sopuvaa- leilla. Kaksi muuta työsuojeluvalluutettua ja heidän 1. ja 2. varavalluutettunsa valittiin vaaleilla. Tavoitteena oli, että mahdollisimman monella työntekijällä oli mahdollisuus äänestää työaikana ja työpaikalla. Tämän johdosta vaalipaikka oli 82 työpaikassa. Ääniä annettiin yhteensä 868. Äänestysaktiivisuutta voidaan pitää hyvänä.

Työsuojelun laatiman kysymyslomakkeen pohjalta suoritettiin riskien arviointikysely Digium –kyselynä. Kyselyyn kohdistettiin kaikille työntekijöille. Vastauksista laadittiin yhteenvedot työyksiköittäin, jotka lähetettiin edelleen käsiteltäviksi työyksiköiden esimiehille.

Kentältä tulleiden havaintojen mukaan kaikilla sektoreilla näkyy työn kuormittuminen joutu- en lähinnä lomautuksista. Työssä jaksamisesta johtuvat ristiriidat ovat lisääntyneet esi- miesten ja työntekijöiden keskuudessa. Työväkivalta opettajia ja sosiaali- ja terveystoimen työntekijöitä kohtaan on lisääntynyt merkittävästi.

Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 87. Yhdyshenkilöille järjestettiin koulutusti- laisuudet 26.3. ja 10.10.

Työtapaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2012 tieto)

Ilmoituksia työtapaturmista tehtiin vakuutusyhtiö IF:iin yhteensä 216 (202). Tapaturmista 173 (165) sattui työpaikalla ja 43 (37) työmatkalla. Lisäystä oli yhteensä 11, työpaikkata- paturmissa 5 ja työmatkatapaturmissa 6.

Palvelu- ja hoitoalan työssä oli 117 (98) ja opetus-, toimisto tai hallintotyössä 36 (27) ta- paturmaa. Työsuorituksena oli tapaturmissa 85 (84) tapauksessa henkilön liikkuminen. Si- joiltaan menoja ja nyrjähdyksiä oli 96 ja tärähdyksiä ja sisäisiä vammoja 49. Sormet olivat vahingoittuneena ruumiinosana 28 ja jalat 38 tapaturmassa.

Henkilöstön työtapaturmat

	2010	2011	2012	2013	Muutos	Muutos %
Työtapaturmat	139	163	165	173	8	4,8
Työmatkatapaturmat	51	58	37	43	6	16,2
Tapaturmat yhteensä	190	221	202	216	14	6,9
Sataa työntekijää kohti						
Työtapaturmat	3,5	4,1	4,4	4,7	0,3	
Työmatkatapaturmat	1,3	1,4	1	1,2	0,2	
Tapaturmat yhteensä	4,8	5,5	5,4	5,8	0,5	
Henkilöstön määrä	3 967	4 020	3 758	3 698	-60	

Vuonna 2013 työtapaturmia tapahtui 100 työntekijää kohti 5,8. Näistä 4,7 oli työpaikkatapaturmia ja 1,2 työmatkatapaturmia. Suhteessa henkilöstön määrään lisäystä on tapahtunut edellisestä vuodesta työpaikkatapaturmissa 0,3 henkeä ja työmatkatapaturmissa 0,2 henkeä. Kokonaismuutos on lisäys 0,5 henkeä. Tarkasteltavalla nelivuotiskaudella tapaturmia sattui suhteessa henkilöstön määrään viime vuonna eniten. Työtapaturmien määrä on kasvanut jokaisena vuonna.

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2010	2011	2012	2013
Perusopetus	62	83	77	66
Vanhusten palvelut	63	128	208	275
Kehitysvammahuolto			35	39
Terveyspalvelut	17	10	25	15
Muu	9	16	15	11
Yhteensä	151	237	360	406

Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) määrä on kasvanut vanhustenpalveluissa johtuen toisaalta ilmoituskynnyksen alenemisesta ja toisaalta lisääntyneistä aggressiivisista ja dementoituneista vanhuksista. Myös muilla sektoreilla on uhka- ja vaaratilanteiden, erityisesti asiakasväkivaltatapauksen määrä kasvanut, mutta kaikkia niitä ei ilmoiteta.

10. Työhyvinvoinnin edistäminen**10.1. Muutoksen tukitoimet**

Vuonna 2013 valmistellut muutokset kuten organisaatiouudistus ja esimieskunnan tiivistämiseen tähtäävät yt-neuvottelut synnyttivät tarvetta erityisille muutostukitoimille. Kohdeyryminä olivat erityisesti kaupungin esimiehet. Koko henkilökuntaan kohdistuvia tukitoimenpiteitä huomioitiin erityisesti päivitettäessä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa vuodelle 2013 sekä laadittaessa uutta toimintasuunnitelmaa kaudelle 2014–2016.

TyöOptimi-kysely

Kevään aikana kaupungin esimiehille tarjottiin mahdollisuutta selvittää oman työhyvinvointinsa tilaa TyöOptimi-kyselyn avulla. Kysely toteutettiin maaliskuussa työterveyshuollon ja Terveystalon yhteistyönä. Tarkoituksena oli tehdä näkyväksi vastaajan palautumisen ja voimavarojen sekä työn keskinäistä suhdetta, mistä kukin vastaaja sai henkilökohtaisen palautteen.

Kyselyn tuloksissa esimiesten kuormittuneisuutta kuvattiin neljällä värillä: vihreä kuvasi hyvää tilannetta, keltainen riskiä, oranssi uhkaa ja punainen uupumista. Näistä ryhmistä oranssin, keltaisen tai punaisen tuloksen saaneisiin esimiehiin työterveyshoitaja otti yhteyttä, ja heille tarjottiin mahdollisuutta nopeutettuun terveystarkastukseen. Yhteydenottojen perusteella järjestettiin 28 työterveyshoitajan, -lääkärin, -psykologin tai työfysioterapeutin vastaanottoa.

Mielen kuntosali –tapaamiset

TyöOptimi-kyselyn pohjalta esimiehille koottiin neljän tapaamiskerran Mielen kuntosali -kokonaisuus, jonka tavoitteena oli antaa näkökulmia ja keinoja haastaviin työtilanteisiin ja työssä jaksamiseen sekä oman hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Tapaamiset järjestettiin kerran kuukaudessa elo–marraskuun aikana. Tapaamiset koostuivat ohjaajan alustuksista ja niiden pohjalta tehtävästä itsetutkiskelusta sekä rentoutumis-/tietoisuusharjoituksista. Kertojen teemat liittyivät vuorovaikutustilanteisiin, itsetuntemukseen, tunne-elämään ja omiin selviytymiskeinoihin sekä rentoutumiseen ja tietoiseen läsnäoloon.

Työterveyshoitajan päivystävä puhelin

Syyskuussa esimieskuntaa koskevien yt-neuvottelujen käynnistyttyä otettiin käyttöön esimiehille suunnattu työterveyshoitajan päivystävä puhelin. Sen kautta työterveyshoitaja oli esimiesten suoraan tavoitettavissa päivittäin omaan jaksamiseen ja terveyteen liittyvissä asioissa. Puhelinkeskustelun pohjalta hoitaja saattoi tarvittaessa sopia tapaamisajan työterveyshoitajan, -lääkärin tai -psykologin vastaanotolle.

Muutokset kohtaaminen ja tukitahot esimiesinfoissa

Lokakuussa järjestettiin kaksi esimiesinfoa, joiden sisällöt liittyivät esimiesten tukemiseen muutoksen kohtaamisessa ja mahdolliseen irtisanomiseen valmistautumisessa. Ensimmäisen infon sisällöt koostuivat työterveyspsykologin ja työterveyslääkärin sekä kriisikeskus Etapin toiminnanjohtajan puheenvuoroista, joissa avattiin muutosta työyhteisön ja yksilön kriisinä sekä kerrottiin työterveyshuollon palveluista muutoksessa. Jälkimmäisen infon toteutuksessa tehtiin yhteistyötä Varsinais-Suomen TE-toimiston, Salon Voimalan, työttömyyskassa ERKO:n ja Kevan kanssa. Infossa esiteltiin näiden tukitahojen palveluita tilanteessa, jossa työt päättyvät tai eläkkeelle jääminen on ajankohtaista.

Muutoksen tuki -intrasivu esimiehille

Esimiehille koottiin intraan tietopaketti eri tahoista, joiden puoleen he voivat kääntyä irtisanomisuhkaan ja irtisanomiseen liittyvissä kysymyksissään. Henkilöstöpalvelujen, työterveyshuollon ja eläkeasiamiehen lisäksi sivulta löytyvät yhteystiedot esim. muutosturvaneuvontaan, Salon Voimalaan ja eri keskustelutahoille. Lisäksi sivulle on linkitetty lukuaineistoja mm. oman elämäntilanteen pohdintaan muutoksessa.

Muutostukitoimenpiteiden kysely

Yhteistyössä Salon voimalan kanssa toteutettiin yt-neuvottelujen piirissä oleville esimiehille kysely, jossa selvitettiin esimiesten tukitarpeita irtisanomistilanteessa. Vaihtoehtoina selvitettiin tukitarpeita esim. työnhakuun, työnhaun asiakirjojen laatimiseen ja päivittämiseen, uudelleen- tai täydennyskoulutukseen hakeutumiseen sekä yrittäjyyteen liittyen. Tietoja hyödynnettiin suunniteltaessa irtisanomispäätösten jälkeen vuoden 2014 puolella toteutettavia toimenpiteitä.

10.2. Sujuva-toimintamalli esimiestyössä

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

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

- Seuraa säännöllisesti työntekijöidensä sairauspoissaoloja
- Raportoi säännöllisesti yksikkönsä työhyvinvoinnin tunnuslukuja ja käy keskustelua niistä työntekijöidensä ja esimiehensä kanssa
- Reagoi varhaisessa vaiheessa työntekijän työkykyyn, työyhteisön toimintakykyyn ja työturvallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin

- Käyttää aktiivisesti kaupungin ohjeita ja toimintamalleja työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä osallistuu niiden käyttöä tukevaan koulutukseen
- Hyödyntää työterveyshuollon, työsuojeluorganisaation ja henkilöstöhallinnon tukea työhyvinvoinnin edistämisessä
- Aktivoi työntekijöitään huolehtimaan sekä omasta että omalta osaltaan koko yksikön työhyvinvoinnista
- Huolehtii omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan sekä reagoi myös omalla kohdallaan varhain niiden heikkenemisen merkkeihin

Sujuva-toimintamallin sisällöt on koottu esimiesten intrasivustolle, joka pitää sisällään sekä aiemmin käytössä olleita että uusia tai päivitettyjä ohjeistuksia ja tukimateriaaleja. Aineistot esiteltiin esimiehille kevään aikana järjestetyissä palavereissa, joihin osallistui kaikkiaan 187 esimiestä. Keskusteluissa nousi tällöin toistuvasti esiin työhyvinvointi- ja työkykyasioiden huomioimisen tärkeys, kun töitä tehdään tiukoilla henkilömitoituksilla, moneen tekijään liittyvä epävarmuutta ja kustannukset esim. sairauspoissaolojen kautta ovat suuria.

Seurannan systematisointi raportointikäytännön myötä

Osana Sujuva-toimintamallia esimiehet raportoivat kolme kertaa vuodessa oman yksikkönsä tilannetta. Raportoivat teemat liittyvät mm. kehityskeskustelujen toteutumiseen, sairauspoissaoloihin ja varhaisen tuen toimenpiteisiin. Raportoinnin avulla parannetaan tiedonkulkua kaupungin johdon tasolle, saadaan henkilöstöhallinnon, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon tietoon yksiköiden tukitarpeita sekä vahvistetaan mahdollisuuksia puuttua hälytysmerkkeihin riittävän varhaisessa vaiheessa. Raportointikoosteet tukevat keskustelua Sujuva-toimintamallin teemoista, kehittämistoimenpiteiden suunnittelua ja hyvien käytäntöjen jakamista esimiespalavereissa.

Huomioita Sujuva -osavuosisraportoinneista

Raportoivien esimiesten määrä

Tavoitteena on, että kaikki esimiehet raportoivat oman yksikkönsä osalta kolme kertaa vuodessa, mihin ei ensimmäisen toimintavuoden aikana vielä päästy. Raportoitujen määrä on kuitenkin noussut: ensimmäisen osavuosisraportoinnin yhteydessä toukokuussa raportoivia esimiehiä oli 127, kolmannen osavuosisraportoinnin tiedot koottiin tammikuussa 151 esimieheltä. Kaikkiaan vastausprosentti oli 83 %. Viimeisen osavuosisraportoinnin tiedot kattoivat 2.890 työntekijää.

Raportointiin käytettävä aika

Raportoinnilla kerätään tietoja työhyvinvointijohtamisen toimenpiteiden toteutumisesta sekä sairauspoissaolojen ja turvallisuuspoikkeaminen määrien kehityksestä. Raportoinnin avulla systematisoidaan esimiesten toteuttamaa seuranta- ja muistutetaan esimiesvelvoitteista, joista osa perustuu lainsäädäntöön ja joilla pystytään vaikuttamaan henkilöstökustannuksiin esim. tapaturmia ennaltaehkäisemällä. Raportoiminen edellyttää esimieheltä siis normaaliin esimiestyöhön käytettyä aikaa sekä raportointitietojen täyttämistä erilliseen raportointipohjaan kolme kertaa vuodessa. Raportointipyynnön vastaamiseen menevää aikaa kuvaavat koosteet Digium-ohjelman vastaustiedoista:

	Sivistystoimi, 50 vastaajaa	Sosiaali- ja terveystoimi, 30 vastaajaa
Vastausaika keskimäärin	12 minuuttia	19 minuuttia
Lyhyin vastausaika	3 minuuttia	4 minuuttia
Pisin vastausaika	57 minuuttia	54 minuuttia
Vastausaika alle 10 minuuttia	28/50 vastaajaa	11/30 vastaajaa

Esimieskommentin mukaan *"Toimintamalli lisää työmäärää aika paljon, mutta sen ansiosta tulee seurattua alaisten vointia ja jaksamista tarkemmin, eli kokonaisuutena jäädään plus-san puolelle."*

Kehityskeskustelujen toteutuminen

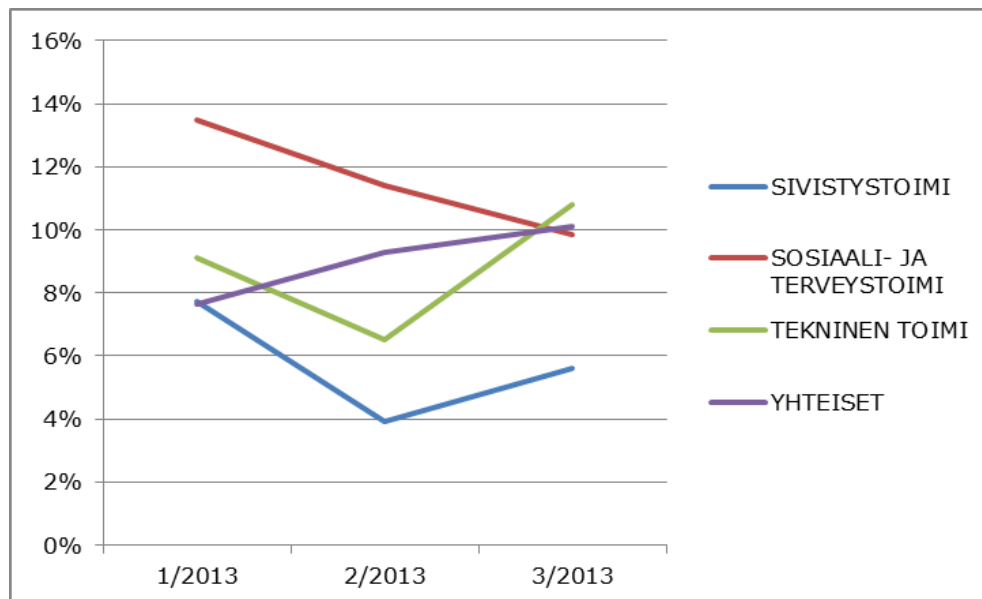
Sujuva-toimintamalli sisältää esimiestyön tukiaineistoja toimivan työarjen varmistamiseen, varhaisen tuen toteuttamiseen sekä tehostetun tuen tilanteisiin liittyen. Raportoinnin yhteydessä toimivan arjen toimenpiteinä seurataan kehityskeskustelujen ja työyksikköpalaverien toteutumista. Esimiesten raportoimat tiedot kehityskeskustelujen toteutumisesta ker-

toivat, etteivät keskustelut ole vuosittainen käytäntö kaikissa yksiköissä. Toimialatasolla alhaisin toteumaprosentti oli teknisen toimen alueella, jossa kehityskeskustelut oli vastausten perusteella käyty 64 prosentin kanssa työntekijöistä. Sosiaali- ja terveystoimen toteumaprosentti oli 69 % ja sivistystoimen 83 %. Yhteisten palvelujen (konsernipalvelut, sisäinen tarkastus, liikelaitokset, lupa- ja valvonta-asiat) osalta raportoivat esimiehet olivat käyneet keskustelut 84 % kanssa työntekijöistä, joskin toteumaprosentti ilman lomituspalvelujen tietoja oli 100 %. Prosenttiluvut antavat suuntaa keskustelujen todellisista toteutumisista, johtuen mm. siitä, ettei raportointitietoja ole kaikista yksiköistä.

Sairauspoissaolojen seuranta

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

Kaaviossa alla on kuvattu esimiesten raportoimiin tietoihin perustuen sen kehitystä, millä osalla toimialan työntekijöistä on täyttynyt 10 sairauspoissaolopäivää eri vuosikolmanneksilla. Sivistystoimen ja teknisen toimen osuuksien lasku toisella raportointikierröksellä perustuu pitkälti kesäkeskeytyksiin touko-elokuun aikana. Laskua keskipitkien sairauslomien kertymisessä on vuoden aikana ollut sivistystoimen (tammi-huhtikuu: 10 sairauspoissaolopäivää 8 % työntekijöistä, syys-joulukuu: 6 %) sekä erityisesti sosiaali- ja terveystoimen puolella (tammi-huhtikuu: 14 %, syys-joulukuu: 10 %). Teknisen toimen sekä yhteisten palvelujen alueella raportoitujen keskipitkien sairauspoissaolojen määrä suhteessa työntekijämäärään on vuoden aikana noussut.



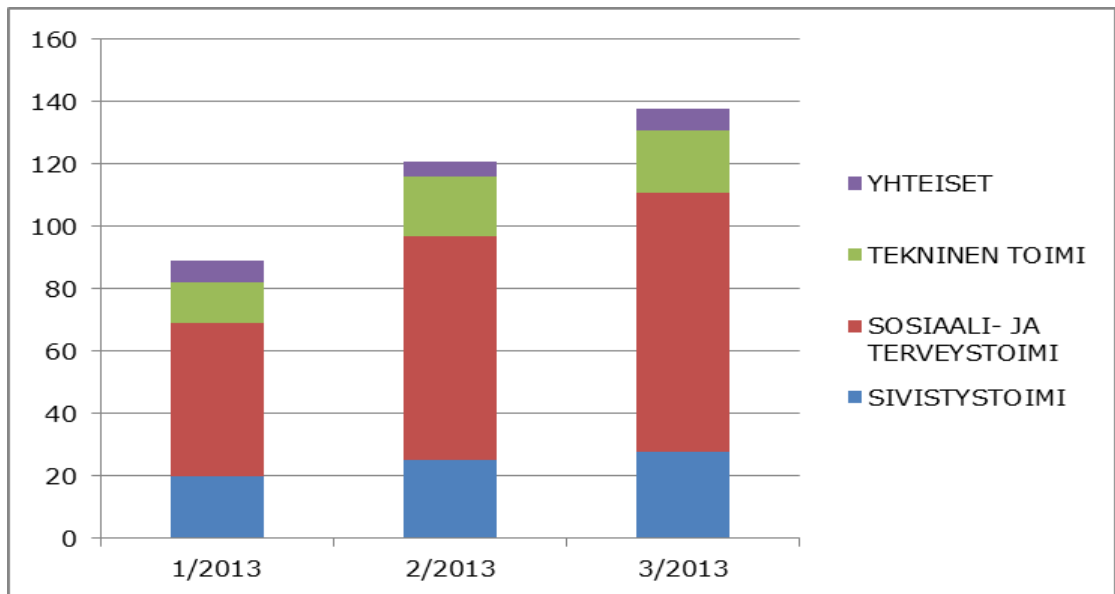
Kaavio. Niiden työntekijöiden osuus, joilla raportointijaksoilla ollut 10 sairauspoissaolopäivää

Esimieskommenttien mukaan osavuosisiraportoinnin käyttöönotto on tukenut sairauspoissaolojen seurantaan: *"Sairauspoissaolojen seuranta on nyt systemaattisempaa ja selkeämpää. 4 kk periodi on mielestäni sopiva!" "Sairauspoissaolojen seuranta on helpottunut." "Huomio kiinnittyy poissaoloihin ja niiden syihin." "Kiinnittää enemmän poissaoloihin huomiota, helpoa nyt AGS-ohjelman myötä." "Tarkentanut seurantaan."*

Varhaisen tuen toimenpiteiden toteutuminen

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

riä. Kaaviossa alla on kuvattu raportoitujen puheeksiottokeskustelujen lisääntyminen vuoden aikana. Keskustelujen määrä on kasvanut erityisesti sosiaali- ja terveystoimen alueella: raportointitietoihin perustuen toimialan esimies kävi tammi–huhtikuussa keskimäärin 1,7 puheeksiottokeskustelua ja syys–joulukuun aikana keskimäärin 3,1 keskustelua.

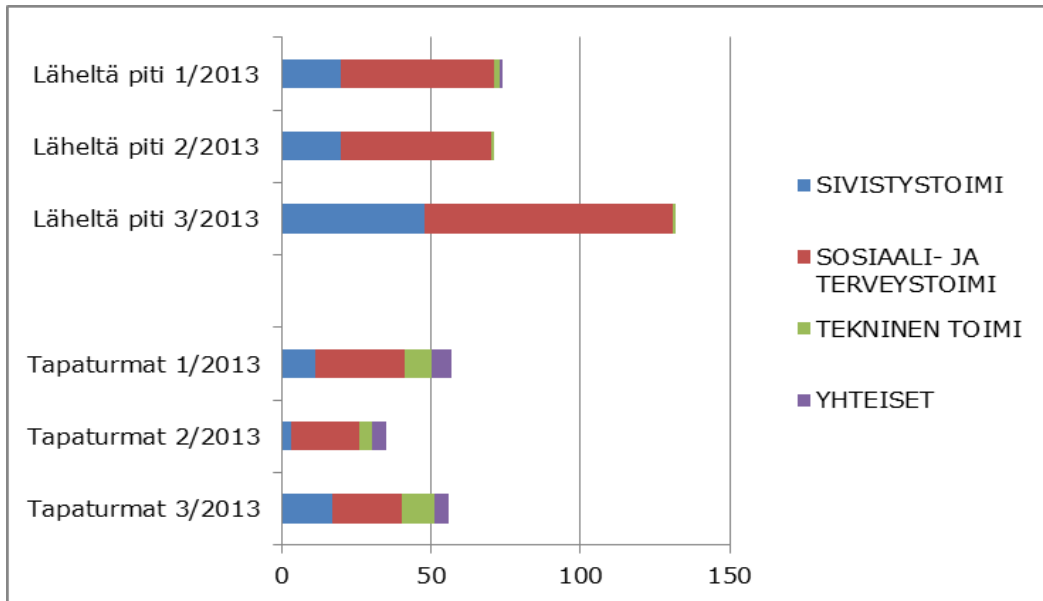


Kaavio. Raportoitujen puheeksiottokeskustelujen määrä toimialoittain

Sosiaali- ja terveystoimen 10 päivän sairauspoissaolot eivät vuoden aikana ole nousseet, joten puheeksiottokeskustelujen lisääntyminen perustuu todennäköisemmin hälytysmerkkien tarkempaan huomioimiseen kuin todellisten tilanteiden lisääntymiseen niiden takana. Sujuva-toimintamallin teemojen esillä pitämisellä ja osavuosisraportoinnilla on toistuvasti muistutettu esimiesten seuranta- ja puuttumisvelvollisuudesta, ja siten tuettu aktiivista tarttumista varhaisen tuen toimenpiteisiin. Tämä näkyy myös esimieskommenteissa: *”Keskustellaan nopeammin ongelmista, vaikka suurin osa on henkilökohtaiseen elämään liittyviä, joten työnantaja ei niihin pysty vaikuttamaan.”* *”Kyllä tämä herättävä on, etenkin koko vuoden kooste. Pidempiin sairauspoissaoloihin tulee reagoitua nopeastikin ja mietittyä mitä esimiehenä voi tehdä.”* *”Puuttuminen asioihin on ehkä tehostunut.”* *”Puuttuminen on paremmin mielessä, samoin huono omatunto poikkeamatietojen käsittelyresurssin tarpeen ja mahdollisuuden välillä.”*

Turvallisuuspoikkeamien seuranta

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



Kaavio. Läheltä piti -tilanteista ja tapaturmista tehdyt ilmoitukset toimialoittain

Raportointitiedot viittaavat ainakin joltain osin vakiintuneisiin turvallisuuspoikkeamien ilmoituskäytäntöihin sivistystoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen puolella. Toimialoilla tehtyjien, läheltä piti -ilmoitusten, selvä kasvu viimeisellä raportointikierröksellä selittyy jossain määrin sillä, että kesän aikana kertyneitä ilmoituksia on raportoitu vasta syksyn tiedoissa. Toimialojen tiedot ovat myös oikeansuuntaisia: tehtyjä ilmoituksia vaara- ja läheltä piti -tilanteista on selvästi toteutuneita tapaturmia enemmän. Tavoitteena on, että läheltä piti -ilmoitusten käsittelyllä ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymällä pystytään ennaltaehkäisemään vastaavia tapaturmia jatkossa. Raportoitujen tietojen perusteella tämä ei toteudu teknisen toimen ja yhteisten palvelujen alueella, joissa läheltä piti -ilmoituksia on tehty yksittäisiä ja tapaturmia on sattunut 4–11 kolmannesvuosittain. Yhteisten palvelujen alueella tapaturmat ovat painottuneet konsernipalveluihin kuuluvaan lomituspalveluyksikköön.

Esimiesten esiintuomat tukitarpeet

Raportointikäytännön yhtenä tavoitteena on saada työhyvinvointitoimijoiden tietoon yksiköiden ja esimiesten tukitarpeita. Käytännössä konkreettisia tarpeita on tuotu esiin niukalti. Vastauksissa on toivottu esim. työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation aktiivisia yhteydenottoja, toimiala-/työkohtaista työhyvinvointiin liittyvien asioiden neuvontaa ja koulutusta, maksuttomia liikuntaryhmiä sekä työyhteisötaitokoulutusta, jolla saadaan työntekijöitä mieltämään omat velvollisuutensa, aktivoimaan heitä oman hyvinvointinsa tukemiseen ja tähdätään positiiviseen asenteeseen. Yleisemmin työn sujumuuteen sekä esimiesten ja työntekijöiden jaksamiseen liittyviä asioita on raporteissa nostettu esiin runsaasti. Niihin ovat kommenttien mukaan vaikuttaneet mm.

- lomautukset, lomautusten epätasaisesta jakautumisesta johtunut ilmapiirin kiristyminen
- tiukat henkilömitoitukset: rekrytointikielto, vajaamiehityksellä työskenteleminen, sijaisten saamisen hankaluus, kohtuuttomana pidetty työkuorma, työllistettäviä ei enää käytettävissä apuna
- töiden painottuminen muuhun kuin perustehtävään: lomautusten ja palkkattomien vapaiden vaatimat erityisjärjestelyt, työllistävä ja asioiden sujumista hidastava täyttölupamenettely
- esimiesten työkuorman lisääntyminen ja suunnittelemisen hankaloituminen, esimiestyöhön käytettävän ajan väheneminen tilanteissa, joissa esimies joutuu sijaistamaan yksikössä, paine palveluprosessien toimivuudesta sekä asiakas- ja työturvallisuudesta vastaamisesta alimitoitetulla henkilöstöressurssilla / vajaamiehityksellä työskenneltäessä
- asiakastyön paineiden lisääntyminen, riittämättömyden tunne, kun aika ei riitä tehtävien suorittamiseen kunnolla
- organisaatiomuutoksiin liittyvä epävarmuus, pitkittyneen epätietoisuuden vaikutus työssä jaksamiseen

- vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen, yksiköiden näkemyksiä ei ole huomioitu muutosten valmistelussa
- uhan ja fyysisen väkivallan kohteeksi joutuminen (esim. varhaiskasvatus, vanhuspalvelujen kotihoito)
-

Työssä jaksamista ovat kommenttien mukaan tukeneet keskustelut oman esimiehen kanssa, työnohjaus, lyhennetyin työajan lisääntynyt käyttö, työhyvinvointihankkeen toimenpiteet sekä liikunnan lisääminen ja Sporttipassin hyödyntäminen. Keskeisinä jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä käynnissä olevissa muutoksissa peräänkuulutetaan

- arvostuksen osoittamista niin päättäjien, johdon kuin esimiestenkin toimesta
- muutoksen valmistelun avoimuutta, avointa tiedon kulkua
- selkeää toimintaa, joka viestittää yhdenvertaista kohtelua
- selkeitä pitkäntähtäimen suunnitelmia, nopeutta muutosten toteuttamisessa
- positiivisten tekijöiden painottamista muutoksessa, positiivisen palautteen antamista
- esimiesten asiantuntemuksen hyödyntämistä muutosten suunnittelussa ja toteuttamisessa.

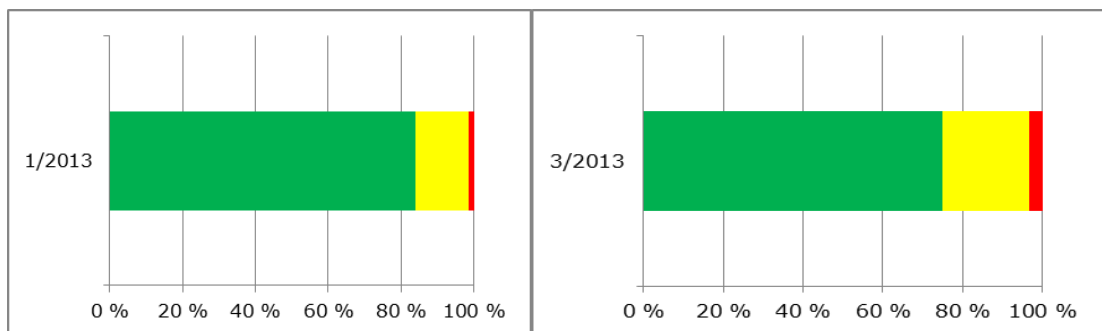
Esimiehen nähdään itse voivan tukea työntekijöitä ja työn sujuvuutta muutoksissa priorisoimalla tehtäviä, tehostamalla omia tukitoimiaan (esim. palaverien säännönmukaisuus, selkeät ohjeet poikkeustilanteisiin) ja korostamalla kunkin työntekijäryhmän tärkeää merkitystä kokonaisuuden kannalta.

Työn sujuvuuden arviointi

Osana osavuosisiraporttia esimies arvioi raportointijaksoa liikennevalojen väritystä käyttäen. Väreillä on tällöin seuraavat merkitykset:

- vihreä: työt ovat pääosin sujuneet ja toimenpiteet sen varmistamiseksi ovat olleet riittäviä
- keltainen: työn sujuvuudessa on ollut haasteita ja kaikilta osin sen varmistamiseksi tehdyt toimet eivät ole olleet riittäviä
- punainen: työn sujuvuudessa on ollut selviä ongelmia ja sen palauttaminen edellyttää tehostettuja toimia ja yhteistyötä

Osastotasolla työn sujuvuuden arviot ovat olleet kovin erilaisia. Siinä missä jollain osastolla kaikki esimiehet ovat arvioineet raportointijakson vihreällä värillä, jollain toisella kaikkien esimiesten vastaukset ovat saattaneet olla keltaisia tai punaisia. Koko kaupungintasoinen tarkastelu ei siis kerro työyksiköiden tilanteita, mutta kuvaa tyypillistä jakaumaa ja sitä, etteivät arviot ole radikaalisti muuttuneet vuoden aikana. Kuten alla olevista kaavioista on nähtävissä, valtaosa esimiehistä on arvioinut yksikkönsä töiden pääosin sujuneen sekä ensimmäisellä että viimeisellä raportointijaksolla, huolimatta edellä kuvatuista haasteista ja kuormitustekijöistä. Keltaisen ja punaisen alueen kasvu viittaa kuitenkin työn sujuvuutta häiritsevien tekijöiden ja niiden myötä varmasti jaksamisen haasteiden lisääntymiseen.



Kaavio. Työn sujuvuuden arviot tammi–huhtikuun ja syys–joulukuun raportointikierröksillä

Raportointikäytännön vaikuttavuus

Vuoden viimeisen osavuosisiraportoinnin yhteydessä esimiehiltä kysyttiin, onko raportointitietojen kokoaminen vaikuttanut vastaajan Sujuva-toimintamallin teemoihin liittyvään esimiestyöhön. Koko kaupungin tasolla yli puolet vastaajista toi esille, ettei raportointikäytäntö ole muuttanut toimintatapoja. Toimialatasolla näitä vastaajia oli seuraavasti:

- Sivistystoimi: 60 % vastaajista
- Sosiaali- ja terveystoimi: 20 % vastaajista
- Tekninen toimi: 65 % vastaajista
- Konsernipalvelut, sisäinen tarkastus, lupa- ja valvonta-asiat, liikelaitokset: 80 % vastaajista

Vastauksia tarkennettiin mm. seuraavasti: *"Toimisin samoin ilman seurantaakin."* *"Seuraan kyllä muutenkin tarkasti työhyvinvointia ja sairauspoissaoloja."* *"Ei ole vaikuttanut, koska ongelmia ei ole esiintynyt."* *"Alaisten määrä on vähäinen, jolloin tilanteet ovat tiedossa ilman erillistä koontia."*

Muissa esimieskommenteissa raportoinnin on kuvattu tukeneen sairauspoissaoloseurannan systematisoitumista ja hälytysmerkkeihin puuttumista. Kaikkiaan raportoinnin mainittiin tukeneen esimiestä Sujuva-teeman mukaisten asioiden huomioimisessa: *"Asioihin on kiinnittänyt enemmän huomiota."* *"Asioista on paremmin tietoinen."* *"Lisännyt tarkkaavaisuutta alaisten suhteen."* *"Ennaltaehkäisyyn tulee kiinnitettyä huomiota."*

Käytännön toimenpiteinä raportointikäytännön kommentoitiin johtaneen mm. työolosuhteiden analysoimiseen ja ongelmakohtien havainnointiin. Osa vastaajista mainitsi pitäneensä Sujuva-toimintamallin ohjeita hyödyllisinä. Seurantakäytännön kerrottiin lisänneen keskustelua ja tiivistäneen yhteistyötä esimiesten kesken ja työterveyshuollon suuntaan. Osa esimiehistä mainitsi keskustelleensa teemoista työntekijöidensä kanssa. Jotkin vastaajat näkivät systemaattisella seurannalla olleen selvä esimiestyötä tukeva vaikutus: *"Jäntevöittänyt toimintaa."* *"Terävöittänyt toimintaa."* *"Tukevoittanut työtä."* *"Vahvistanut esimiestyötä."*

Esimieskommenttien perusteella Sujuva-toimintamallin ja sen sisältämän raportoinnin käyttöönottolla on pystytty tukemaan erityisesti sosiaali- ja terveystoimen esimiesten työtä työhyvinvoinnin johtajina. Valtaosa toimialan esimiehistä mainitsi systemaattisella seurannalla olleen positiivisia vaikutuksia. Vahvistamalla oman yksikön tilanteesta selviillä olemista on tehostettu ennaltaehkäisyä ja hälytysmerkkeihin reagoimista. Parhaimmillaan se on joltain osin vaikuttanut myös raportoitujen keskipitkien sairauspoissaolojen vähenemiseen toimialalla.

10.3. Työhyvinvointihanke

Vuonna 2011 käynnistynyttä työhyvinvointihanketta on jatkettu määräaikaisena vuosi kerrallaan ja kaupunginhallituksen päätöksellä hanke sai jatkoa vuodeksi 2013. Hankkeessa toimineiden työhyvinvointikoordinaattoreiden (työterveyshoitaja Katja Mäkinen ja työfysioterapeutti Annukka Sistonen) palvelussuhdetta jatkettiin ajalle 1.1.–31.12.2013. Toiminnan kytkeminen talousarviovuoteen ja talousarvion hyväksymisprosessiin on johtanut siihen, että toiminta joudutaan epätietoisuuden johdosta laskemaan alas syksyisin ja alkuvuodesta jälleen käynnistämään uudelleen. Menettely ei pitkäjänteisen toiminnan kannalta ole tehokasta.

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

Työhyvinvointihankkeen toiminta koostui vuoden 2013 aikana sekä koko henkilöstölle suunnatusta että kohdennetusta toiminnasta.

Kaikille suunnattuun toimintaan sisältyi vuonna 2013 työntekijöiden vapaa-ajan liikunnan ja kulttuurin harrastamisen tukeminen. Tämä toteutui maksimissaan 60 euron suuruisen SporttiPassin kautta maksetun tykyn avulla. Vuonna 2013 Sporttipassia käytti 1.773 henkilöä yhteensä 89.446,43 euroa.

Henkilökunnalla oli edelleen vuoden 2013 aikana mahdollisuus käyttää internet-pohjaista Kuntovalmentaja-ohjelmaa. Ohjelma tähtää käyttäjien fyysisen kunnon (hapenottokyky) parantamiseen tai ylläpitämiseen itse määriteltujen tavoitteiden mukaisesti. Kuntovalmentaja-ohjelma auttaa liikunnan määrän ja tehon annostelussa niin, että liikunta on turvallista ja tehokasta. Ohjelman käytön tueksi henkilökunnalle tarjottiin mahdollisuus lainata sykemittareita.

Työhyvinvointihankkeen kautta avautui kevään 2013 aikana mahdollisuus osallistua TyöOptimi- tutkimukseen. TyöOptimi -tutkimus kohdennettiin varhaiskasvatuksen työntekijöihin sekä kaupungin esimiehiin. TyöOptimi -kyselyn sekä 4 muun kyselyn (BBI-15, BDI, GAD-7, AQQ) tarkoitus oli tehdä näkyväksi työntekijän palautumisen ja voimavarojen sekä työn keskinäistä suhdetta. Jokainen kyselyyn vastannut sai sähköpostitse henkilökohtaisen palautteen TyöOptimi -kyselystä. Työterveyshuolto kutsui vastausten pohjalta terveystarkastuskäynnille niitä työntekijöitä, joiden vastauksista tuli esiin merkkejä liiallisesta psyykkisestä kuormituksesta.

Vuoden 2013 keväällä työterveyshuolto järjesti henkilöstölle Alakulosta monipuolisen elämisen taitoihin -kurssin (8 tapaamista) yhteistyössä työhyvinvointihankkeen kanssa. Syksyllä 2012 aloitettu Olon keveys- painonhallinta -ryhmä jatkui suunnitellusti helmikuuhun 2013. Syksyllä 2013 henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua valmennuksellisiin hyvinvointitapaamisiin (7 tapaamista), joissa käsiteltiin mielen ja kehon hyvinvointiin liittyviä asioita tavoitteena tukea henkilöstön jaksamista työssä ja arjessa. Lisäksi työterveyshuolto järjesti henkilöstölle uniryhmän (6 tapaamista + seuranta).

Työhyvinvointihankkeen painopiste oli vuoden 2013 aikana kohdennetussa toiminnassa. Kohdennettu toiminta (=työhyvinvointitalkoot) toimi vuoden 2013 aikana lomituspalveluissa (89 henkilöä), ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa (207 henkilöä), varhaiskasvatuksen yksiköissä (530 henkilöä) sekä lastensuojelussa (50 henkilöä). Nämä kohteet valikoituivat sairauspoissaolojen sekä työterveyshuollon, työsuojelun ja esimiesten ilmaiseman huolen perusteella.

Kohdennettu toiminta sisälsi sekä henkilön omaan terveystyötytymisen että työyhteisön hyvinvoinnin parantumiseen tähtäviä toimenpiteitä.

Jokaisella työhyvinvointitalkoisiin osallistuneella on ollut mahdollisuus osallistua Hyvinvointianalyysiin (Firstbeat Oy). Hyvinvointianalyysillä voidaan sykevälivaihtelua mittaamalla todentaa elimistön stressi- ja kuormitustiloja, voimavaroja, unen laatua ja liikunnan terveys- ja kuntovaikutuksia sekä energiankulutusta. Analyysissä mitataan elämäntapojen vaikutusta hyvinvointiin sekä työ- että vapaa-ajalla. Jokainen työntekijä, jolle mittaus toteutettiin, sai henkilökohtaisen raportin tuloksistaan. Jatko-ohjeita työntekijät saivat tarpeen mukaan ryhmissä tai yksilöllisesti. Tarvittaessa työntekijä lähetettiin työterveyshuoltoon tarkempiin selvityksiin. Hyvinvointianalyysiin osallistuneille on tämän jälkeen lähetetty sähköpostitse lyhyitä muistutusviestejä, joissa pyritään kannustamaan myönteisten elämäntapamuutosten toteuttamiseen. Hyvinvointianalyysin jälkeen mitatuille oli lisäksi tarjolla eritasoisia liikuntaryhmiä.

Hyvinvointianalyysi toteutettiin vuoden 2013 aikana yhteensä n. 400 varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun työntekijälle. Hyvinvointianalyysin mittauksiin osallistuttiin kiitettävän aktiivisesti. Osallistumisprosentti on hyvä, n. 90. Lisäksi aiemmin mitatuille järjestettiin mahdollisuus hyvinvointianalyysin seurantamittaukseen. Seurantamittaukseen osallistui 52 työntekijää.

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

Vuoden 2012 aikana lomituspalveluissa aloitetut työn ja työyhteisön kehittämisen toimenpiteet (työyhteisöjen ja esimiesten tuki) jatkuivat vuonna 2013. Toiminnan jatkuessa vetovastuu siirtyi vuoden mittaan pikkuhiljaa työsuojelun tehtäväksi.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluiden työntekijät täyttivät Tikka-työkuormituskyselyn talvella 2013. Vastausten perusteella tehty kooste käsiteltiin esimiehittäin palaverissa, jossa oli paikalla lähiesimies, hänen esimiehensä sekä työhyvinvointikoordinaattori. Tikka-kyselyssä nousseiden ongelmien ratkaisuja päätettiin työstää esimiestoiminnan kautta, koska työntekijöiden kokoaminen yhteiseen palaveriin oli hankalaa sekä toiminnan luonteen että pienentyneiden resurssien takia.

Palaverissa sovittiin konkreettisista toimenpiteistä, joilla voidaan vähentää työssä koettuja psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä. Esimerkiksi vähentyneiden resurssien vuoksi tarpeellinen töiden rajaaminen, yhteistyö muiden toimialojen edustajien kanssa, sekä sel-

keämmät sisäisen tiedottamisen käytännöt nousivat useiden esimiesten kohdalla tarpeelliseksi kehittämisen alueiksi.

Varhaiskasvatuksessa aloitettiin työn ja työyhteisön kehittämisen toiminta syksyllä 2013. Toiminta ehdittiin syksyn 2013 aloittaa viidessä päiväkodissa. Lisäksi lastensuojeluyksikön työn ja työyhteisön kehittämistoiminta käynnistyi syksyllä 2013.

Arvioita työhyvinvointihankkeesta

Työyhteisötason toiminnan myötä on havaittu, että yleisesti tiedossa olevat työyhteisöongelmat näkyvät myös Salon kaupungin työyksiköissä. Esimiestoiminnan koettiin työyksiköissä olevan vaihtelevasti kunnossa ja esimiestoiminnan merkitys myös korostui selvästi. Onnistuneen esimiestoiminnan seurauksena psyykkiset ja sosiaaliset kuormittumisen kokemukset vähentyivät kautta linjan. Työn tavoitteet ovat pääosin selviä, mutta työpaikan pelisääntöjä ei aina ole luotu tai luotuja pelisääntöjä ei noudateta. Tiedon kulussa koettiin olevan ongelmia. Etenkin nyt kaupungin kriittisen taloustilanteen aikana työntekijöiden tiedon tarve on suuri ja epätietoisuuden kokemus aiheuttaa helposti turhia pelkoja ja vie pahimmillaan aikaa ja huomiota pois perustyöstä. Työyksiköissä koetaan, että positiivista palautetta ei saada tai anneta tarpeeksi, eikä työnantajan koeta arvostavan työntekijöitä riittävästi.

Hyvinvointianalyysimittausten perusteella on selvinnyt, että fysiologista kuormitusta ilmenee paljon myös vapaa-ajalla. Työ ei ole ainoa työntekijää kuormittava tekijä. Ihmisten kärsitys harrastamansa liikunnan tehosta on usein virheellinen. Moni kokee liikkuvansa tehokkaammin kuin tosiasiaa tekee. Viivästyneelle unen aikaiselle palautumiselle löytyy yleensä hyvin arkisia syitä (mm. alkoholi, ruokailutottumukset, liian raskas liikunta liian myöhään illalla). Pysyvän liikuntaharrastuksen (=hyvä fyysinen kunto) aiheuttamat hyödyt näkyvät kuitenkin selvästi. Useimmiten riittävän tehokasta liikuntaa säännöllisesti jo jonkin aikaa harrastaneet henkilöt palautuvat yleensä unen aikana hyvin. Hyvä yöuni parantaa jaksamista, ja hyvä fyysinen kunto takaa paremman työkyvyn fyysisesti kuormittavissa töissä.

Saatuja havaintoja on pyritty viemään esimiesten ja johdon tietoon, ja kokemukset tästä ovat olleet puolin ja toisin erittäin hyviä. Halua korjata asioita ja puuttua niihin on ollut jo ennestäänkin, mutta selkeitä puutteita ja kehittämissuhteita ei välttämättä ole osattu tai ehditty itse tuottaa. Toimintatapojen korjaaminen saa vauhtia, kun paikalle tulee työyhteisön ulkopuolinen toimija. Sekä työntekijöiltä että esimiehiltä saatu palaute toiminnasta on ollut kauttaaltaan hyvin positiivista. Toiminnassa on kuitenkin voitu huomata rekrytointikiellon ja lomautusten sekä muiden työyksiköihin kohdistuvien säästö- ym. paineiden vaikutukset työyhteisöihin ja henkilöstöön. Erityisesti työn ja työyhteisön kehittämisen toimintoja on jouduttu siirtämään ja esimiesten mahdollisuudet viedä parannustoimenpiteitä käytäntöön ovat paikoitellen olleet rajalliset.

Kaikesta huolimatta sekä omia voimavaroja että työn sujuvuutta yleensä halutaan parantaa, ja siksi henkilökunta on suhtautunut toimintaan erittäin myönteisesti ja osallistunut siihen kiinnostuneena.

Työhyvinvointitalkoot –toiminnan jälkeen sairauspoissaolotilastot näyttävät jonkin verran laskevan kaikilla niillä sektoreilla, joissa tähän mennessä on toimittu. Kaupungissa tapahtuu tällä hetkellä kuitenkin niin paljon muitakin sairauspoissaolokäyttäytymiseen vaikuttavia muutoksia, että työhyvinvointihankkeen suorilla vaikutuksilla sairauspoissaoloihin on mahdotonta todentaa.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi henkilöstöhallinnon talousarvioesityksen joulukuussa 2013 ja työhyvinvointihanke sai näin jatkoa vuodelle 2014.

10.4. Uudelleensijoitukset

Uudelleensijoituksella tarkoitetaan kaupungin vakituisen työntekijän siirtymistä organisaation sisällä uuteen tehtävään terveydellisiin syihin perustuen. Tällöin työntekijän työkyky on olennaisesti muuttunut, eikä työskentely nykyisissä työtehtävissä ole enää mahdollista tai nähtävissä on työkyvyn menettämisen uhka lähivuosien aikana. Uudelleensijoitusten toteutuksessa korostuu tiivis yhteistyö työntekijän, työterveyshuollon, esimiesten ja henkilöstöhallinnon välillä. Uudelleensijoituksella voidaan tukea työntekijän työhön paluuta pitkältä

sairauspoissaolojaksolta sekä ehkäistä työkyvyn alenemisesta johtuvia sairauspoissaoloja jatkossa. Työntekijän työkyvyn tukemisessa uudelleensijoitus ei ole ensisijainen vaihtoehto, vaan ratkaisuja tulee ensisijaisesti hakea työntekijän vakituudessa työyksikössä tehtävien räättälöinnin, ergonomiaratkaisujen ja muiden tukitoimien avulla.

Uudelleensijoitusten toteutuksessa voidaan hyödyntää ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä eli työkokeilua ja uudelleen koulutusta, joiden järjestämisestä vastaa pääsääntöisesti Keva. Vuonna 2013 henkilöstöhallinnon kautta on koordinoitu vajaan kymmenen työkokeilujakson toteutumista. Työkokeilun avulla voidaan tukea sekä työntekijän työhön paluuta omaan tehtävään että tämän työkykyä vastaavan uuden tehtävän löytymistä.

Uudelleensijoituksina on vuonna 2013 toteutettu reilut kymmenen määräaikaista sisäistä siirtoa sekä alle viisi vakinaista sisäistä siirtoa uusiin tehtäviin. Määräaikaisten uudelleensijoituksiin liittyvien siirtojen määrä on pysynyt vuoden 2012 tasolla, mutta vakituksia siirtoja on pystytty toteuttamaan vain puolet edellisvuoden tasosta. Uudelleensijoittuneiden työntekijöiden yleisimmät ammatit ovat olleet lähihoitaja, hoitaja ja sairaanhoitaja. Kun kaupungin yksiköiden rekrytoinnit ja mahdollisuudet tehtävien täyttämiseen ovat painottuneet samoihin ammattiryhmiin, on vakinaisten uudelleensijoituspaikkojen löytyminen muista, fyysisesti vähemmän kuormittavista tehtävistä ollut haastavaa.

11. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Lomautuksen ja palkattomien vapaiden pitäminen vaikuttivat selvästi heikentävästi henkilöstön kehittämistoimiin. Lomautuksen käytännön toimet vaativat huomattavaa työpanosta organisaation jokaisella tasolla. Esimiesten oli pakko priorisoida työnsä ja varmistaa lomautusprosessin sujuvuus omalta osaltaan. Lomautusten ja palkattomien päivien sekä normaalien vuosilomapäivien jälkeen koulutukseen osallistumista supistettiin, jotta arjen työt saatiin tehtyä. Joissakin yksiköissä koulutuksiin osallistumista vähennettiin myös taloudellisten syiden johdosta.

Kehityskeskustelut on selostettu Sujuva-kappaleessa 10.2.

Koulutuskustannukset ja koulutuspäivät vuosina 2011–2013, webtallennus

Koulutuskustannukset	2011	2012	2013	Muutos
€/kaikki toimialat yhteensä	845 684	651 595	662 806	11 211
€/työntekijä	210	173	179	6
€/koulutuspäivä	128	121	123	2
päivää/työntekijä	1,6	1,4	1,4	-

WebTallennukseen kirjattuja kokopäivän koulutuksia kertyi vuonna 2013 yhteensä 5.376 eli noin 1,4 päivää työntekijää kohden. Yhden koulutuspäivän hinnaksi vuonna 2013 muodostui keskimäärin 123 euroa, kun se vuonna 2012 oli noin 121 euroa. Vuonna 2013 koulutukseen käytettiin koko organisaation tasolla yhteensä 662.806 euroa eli noin 179 euroa työntekijää kohden. Vastaavat luvut vuonna 2012 olivat 651.595 euroa eli noin 173 euroa/työntekijä.

Koulutuspäivien määrä on vähentynyt vuodesta 2011 huomattavasti, mutta kääntyi lievään nousuun vuoden 2013 aikana.

Yllä olevat luvut eivät pidä sisällään sosiaali- ja terveystoimen lakisääteisiä koulutuspäiviä. Sosiaalityöpalveluissa täydennyskoulutuspäiviä (työpäivä) oli 621 päivää ja koulutuksiin osallistui 137 henkilöä. Vanhuspalveluissa koulutustunteja kertyi 10.257 tuntia ja osallistujia oli 508 henkilöä. Vastaavat luvut terveystoimen palveluissa olivat 7.840 tuntia ja 575 henkilöä.

Esimiesinfoja järjestettiin vuonna 2013 yhteensä yhdeksän. Keskeisiä teemoja olivat hallintosäännön uudistaminen, organisaatiouudistuksen valmistelu, lomautusten toteuttaminen, talousasiat ja talouden tasapainottaminen. Henkilöstöasioihin liittyvinä ohjeistuksina käsiteltiin mm. kehityskeskusteluja, riskien arvioinnin toteutusta ja päivitettyjä rekrytointiohjeita. Keväällä esimiehille esitettiin kaupunginhallituksen ja lautakuntien uudet puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat. Syksyllä järjestettiin ajankohtaisasioista poikkeava muutoksen

tuki -info, jossa käsiteltiin muutoksen kohtaamista työyhteisön ja yksilön näkökulmasta. Osallistujamäärä infoissa vaihteli noin 60 ja 160 esimiehen välillä.

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2013 järjestetty mm. oppisopimus-koulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksekkästä hoitoa.

Vuoden 2013 lopun tilanteen mukaan 65 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun oppisopimuskeskuksen kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2012 lopussa oli 84 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2011, 2012 ja 2013. Uusia oppisopimuksia solmittiin edellisvuotta enemmän erityisesti tekniikan erikoisammattitutkinnon suorittamiseksi. Osallistujat ovat lähinnä terveyspalvelujen esimiestehtävissä toimiva henkilöitä.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2011	2012	2013
Johtamisen erikoisammattitutkinto	25	5	4
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, lisäkoulutus	3		
Sosiaali- ja terveysalan lisäkoulutus	38	2	14
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	16	17	9
Laitoshuoltajan ammattitutkinto	2	1	1
Karjatalouden ammattitutkinto	2		
Koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto			
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto	1	1	
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto	3	1	
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto	10	10	
Dieettikokin erikoisammattitutkinto	1	6	6
Hotelli-, ravintola- ja suurtalouksesimiehen erikoisammattitutkinto		2	1
Suurtaloukokin ammattitutkinto	3	4	2
Perhepäivähoitajan ammattitutkinto	10		1
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto	1		
Tekniikan ammattitutkinto	4		
Tekniikan erikoisammattitutkinto		30	25
Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto		2	
Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto		2	1
Liiketalouden perustutkinto, merkonomi	25	1	1

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. Päätöksen asiasta tekee hakemuksen perusteella henkilöstöjohtaja. Työntekijä neuvottelee päätöksen saatuaan vapaan ajankohdasta oman esimiehensä kanssa. Vapaa on mahdollista pitää osissa. Vuonna 2013 palkatonta virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi haki 24 työntekijää, joista se 23 myönnettiin (vrt. 2012: 24 hakemusta, yksi hylätty hakemus, 2011: 26 hakemusta ja 2010: 7 hakemusta, palkallinen vapaa myönnettiin 2011 ja 2010 kaikille hakijoille).

Koulutusperiaatteiden mukaisesti Salon kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus anoa koulutusapurahaa, jota myönnetään hakemusten perusteella kaksi kertaa vuodessa omalla ajalla tapahtuneeseen, työtehtäviin liittyvään jatko- ja täydennyskoulutukseen. Päätöksen apurahojen myöntämisestä tekee henkilöstöjohtaja koulutustyöryhmän esityksen pohjalta. Vuonna 2013 käsiteltiin kaksi koulutusapurahahakemusta, joista apurahaa ei myönnetty kummallekaan hakijalle, koska hakemukset eivät täyttäneet apurahan myöntämiselle asetettuja kriteereitä. Vastaavat luvut vuonna 2012 oli kaksi hakemusta, molemmat hylätty, 2011 viisi hakemusta ja kolme myönnettyä apurahaa sekä vuonna 2010 seitsemän hakemusta ja kolme myönnettyä apurahaa.

Koulutustyöryhmässä käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloittejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Henkilöstöjohtaja tekee koulutustyöryhmän esityksen pohjalta päätöksen aloitteiden hyväksymisestä ja aloitepalkkion maksamisesta. Vuonna 2013 ei saapunut yhtään aloitetta. Vuonna 2012 saapui 3 aloitetta, joista ei voitu maksaa palkkiota (vrt. 2011: 14 aloitetta, 2010: 8 aloitetta).

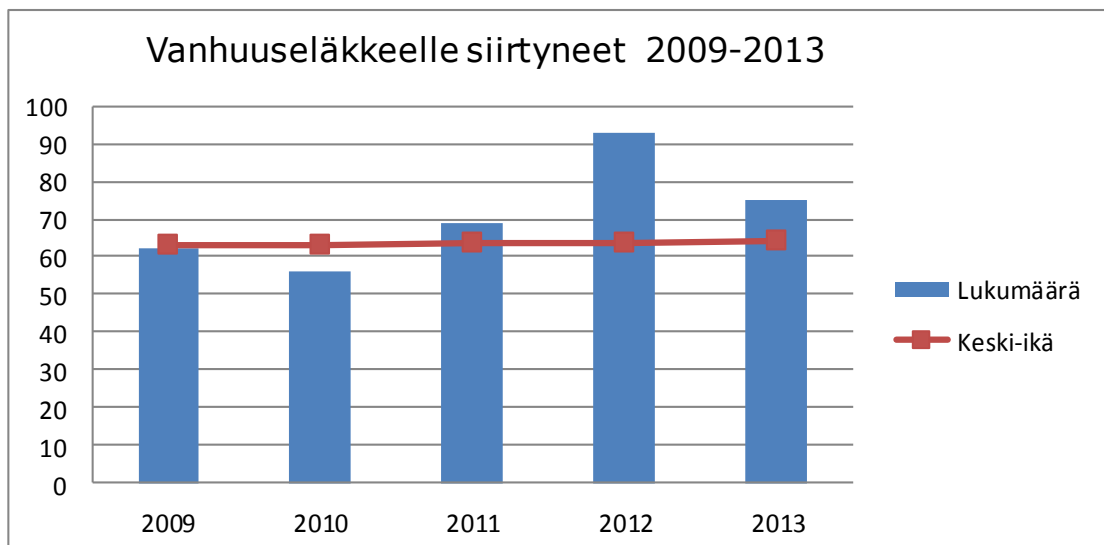
12. Eläköityminen

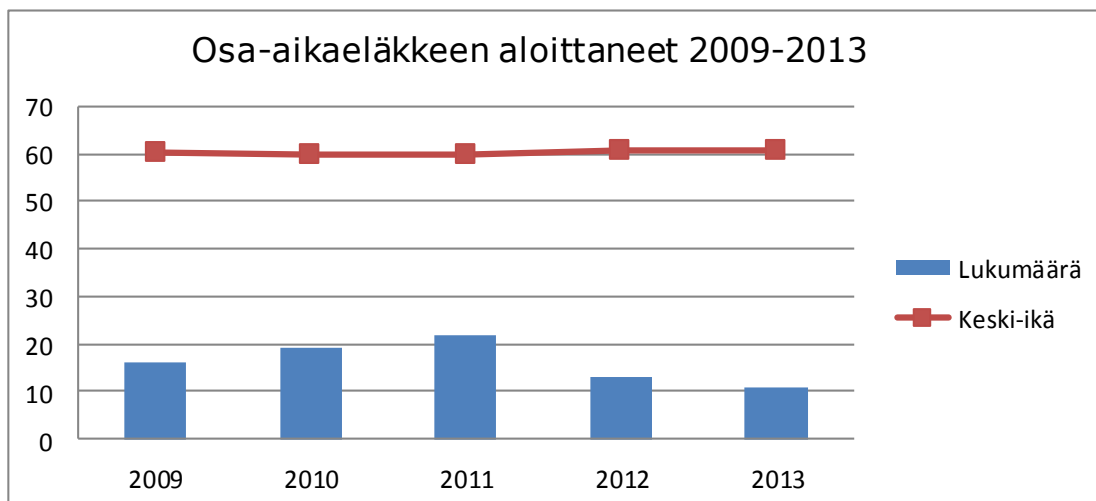
Vuodesta 2005 lähtien eläkelainsäädännön uudistuttua ei ole enää olemassa varsinaista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä milloin haluaa 63 – 68 vuoden iässä. Jos työntekijä on valinnut vanhan ammatillisen eläkeikäjärjestelmän, on vanhuuseläkeikä alle 63 vuotta.

Vuoden 2012 henkilöstökertomuksessa ei ollut lainkaan ajantasaisia eläketietoja, mikä johtui Kevan ohjelmistouudistuksesta. Tässä raportissa uusia lukuja ovat siten sekä vuoden 2012 että vuotta 2013 koskevat tiedot.

Kertomusvuonna kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle edellisvuotta pienempi määrä työntekijöitä (75 henkilöä). Vuonna 2012 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä (93 henkilöä) oli Salossa tavanomaista suurempi. Kun vuoden 2013 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärää tarkastellaan pidemmällä aikavälillä, on siinä kuitenkin nähtävissä suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä tapahtuva vuosittainen kasvukehitys.

Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet 2013	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	75	63,9
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	11	60,7

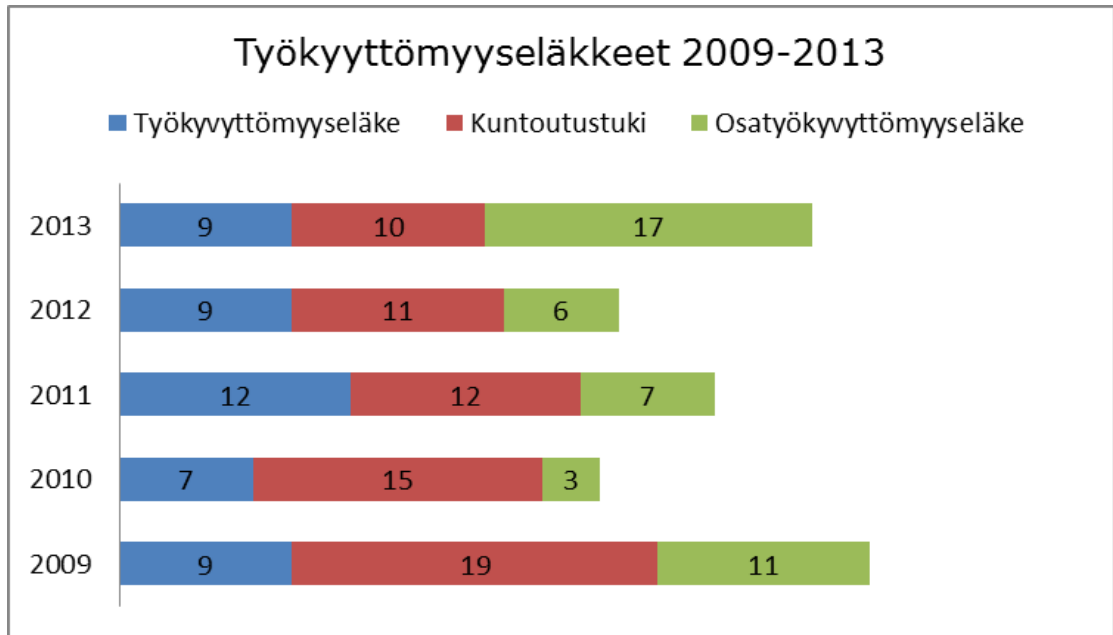




Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeet 2013	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	36		
○ Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	17	0,46	56
○ Kuntoutustuelle siirtyneitä	10	0,27	48,2
○ Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	9	0,25	56,9





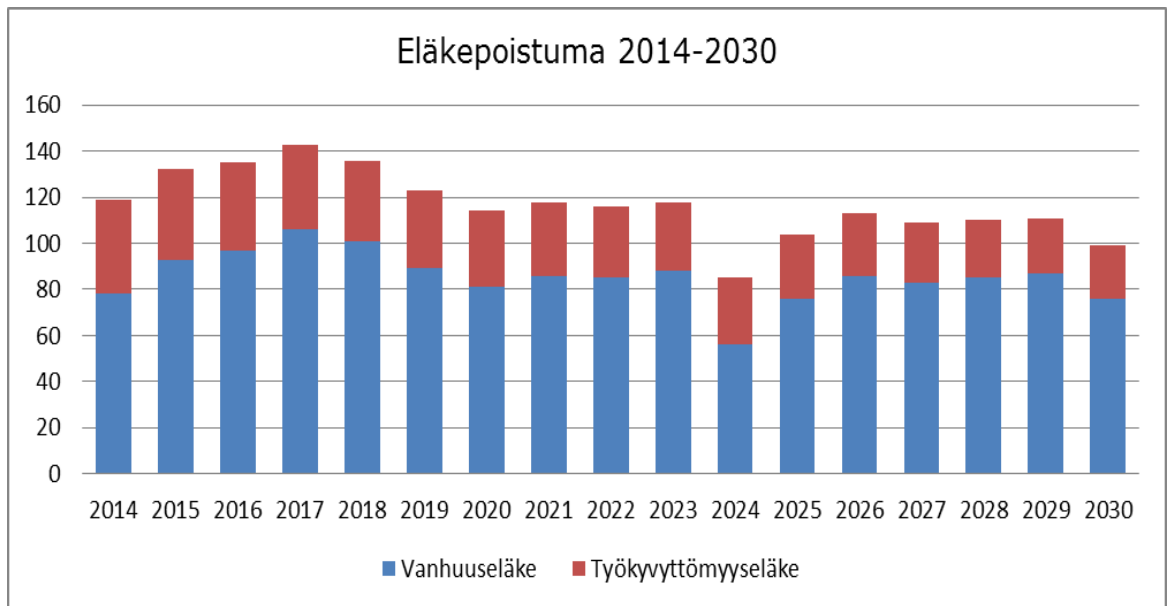
Eläkepoistumaennuste

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 työsuhteista sekä vakinaisista että määräaikaisista, jotka ovat olleet Salon kaupungin KuEL- tai VaEL-vakuutettuina 31.12.2010.

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

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

Taulukkoon on koottu Kevan eläkepoistuma-arvio vuosille 2014–2030. Arvion mukaan Salon kaupungin henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä 53,6 % (1984 henkilöä). Vuoteen 2020 mennessä eläkkeelle on arvioitu siirtyvän 24,4 % (902 henkilöä).



Lähde: Kevan eläketilastot

Suurimmat ammattiryhmät Salon kaupungilla vuosina 2012–2030 eläkkeelle jäävissä ovat:

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

Eläkemaksut

Eläkemaksut 2013	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkka-kustannuksista
Varhe-maksu	827	0,7
Eläkemenoperusteinen maksu	7 548	-

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. Salon kaupunki kuuluu suurena työnantajana ylimpään maksuluokkaan, jolloin työnantaja maksaa varhaiseläkemenot täytenä sen oman henkilöstön osalta, eläkkeen maksamisen alkamisesta 36 kalenterikuukauden ajan.

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

