



# **Salon kaupunki Henkilöstöraportti 2022**

1.	Johdanto .....	3
	Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus.....	5
2.	Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen .....	6
3.	Henkilöstö .....	8
3.1.	Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022.....	8
3.2.	Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2022.....	9
3.3.	Työllistäminen .....	11
3.4.	Henkilötyövuodet.....	12
3.5.	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2022 .....	13
3.6.	Miehet ja naiset 31.12.2022.....	13
3.7.	Henkilöstön ikärakenne .....	13
3.8.	Henkilöstön keski-ikä .....	13
3.9.	Vaihtuvuus.....	14
4.	Maksetut palkat ja palkkiot .....	14
5.	Poissaolot.....	14
5.1.	Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain.....	14
5.2.	Sairauspoissaolojen palkkakustannukset.....	17
6.	Työterveyshuolto.....	18
7.	Rekrytointi .....	18
8.	Kesätyöntekijät – koululaiset .....	19
9.	Yhteistoiminta.....	19
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 .....	25
12.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen.....	26
12.1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	26
13.	Eläköityminen .....	28
14.	Palkkakartoitus 2022 .....	31

# 1. Johdanto

Vuosi 2022 näyttäyty vahvimmin hyvinvointialueuudistuksen valmisteluvuotena. Vuoden 2022 lopussa hyvinvointialueelle siirtyi 1.661 viranhaltijaa/työntekijää, joista 1.324 oli vakituisessa ja 337 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Hyvinvointialueuudistus oli ja on erityisesti henkilöstöuudistus. Henkilöstötietoja luovutettiin Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle vuoden 2022 aikana kolmella massasiirtolla, minkä lisäksi syyskuusta alkaen kaikista vuodenvaihteen yli menevistä henkilöstöpäätöksistä piti tehdä kaksinkertaiset kirjaukset. Tämä työllisti sosiaali- ja terveyspalvelujen esimiesten lisäksi henkilöstöpalvelujen asiantuntijoita merkittävästi. Huolellinen pohjatyö oli kuitenkin edellytys Varhan toiminnan mahdollisimman sujuvalle alkamiselle tammikuussa 2023. Kaupunginvaltuusto teki henkilöstön liikkeenluovutuspäätöksen Varhalle ja Kaarealle 4.10.2022.

Vuosi 2022 oli kolmas koronavuosi. Koronasta johtuvia poikkeusjärjestelyjä jatkettiin edelleen sosiaali- ja terveyspalveluissa, mutta vuoden aikana korona muuttui osaksi arkea eri tavalla kuin aiempina vuosina. Etätyötä tehneet yksiköt siirtyivät hybridimalliin.

Henkilöstön saatavuuteen tuli vuoden 2022 aikana uudenlaisia haasteita. Hoitoalan henkilökunnan saatavuus on heikentynyt jo usean vuoden ajan, mutta vuoden 2022 aikana saatavuusongelmat laajenivat moniin muihinkin tehtäviin. Pätevien hakijoiden puute monissa teknisen alan ja rakennusvalvonnan tehtävissä, varhaiskasvatuksen henkilökunnassa ja eritoten varhaiskasvatuksen opettajissa, mutta myös laitoshuoltajien rekrytoinneissa oli arkipäivää. Myös soveltuviissa hakijoissa huomattava pudotus. Runsaasti kelpoisia hakijoita oli ainoastaan toimistoalalla, viestinnässä ja työhyvinvointiin liittyvissä tehtävissä. Myös kaupungin johtajistossa (13 virkaa) oli paljon vaihtuvuutta. Koko vuoden samassa virassa vakituisessa olleita ilman tiedossa olevaa irtisanoutumista oli heistä kuusi. Vakituisen virkamääräyksen heistä vuoden aikana sai kolme, joista kaksi rekrytoitiin kaupungin omasta organisaatiosta. Neljässä virassa oli vuoden päättyessä sijaisjärjestely ja kahdessa niistä oli joko jo käynnistynyt tai tiedossa oleva rekrytointi.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022 oli aiempia vuosia merkittävästi suurempaa. Alkaneiden palvelussuhteiden vaihtuvuusprosentti oli vielä vuonna 2020 4,8 prosenttia, kun se vuonna 2022 oli 12,7 prosenttia. Luvut eivät sisällä Varhaan siirtyneitä palvelussuhteita.

Sairauspoissaolot lisääntyivät merkittävästi. Alkuvuonna työyhteisöissä riehui aiempaa herkemmin tarttuvan koronavirusvariantin lisäksi monia epidemioita. Koronan ohjeistus edellytti olemaan poissa työstä viisi oireetonta päivää, mikä lisäsi poissaoloja entisestään. Myös pääsyä terveydenhuollon palveluiden pariin koronan johdosta vaikeutettiin. Esimiehen luvalla poissaolemista helpotettiin tämän johdosta ja poissaolon enimmäismääräksi vahvistettiin 9 kalenteripäivää. Nämä poissaolot kasvoivatkin vuodesta 2021 yli 60 prosentilla. Henkilöstön sairauspoissaoloja oli kaikkiaan 77.519 kalenteripäivää, mikä on enemmän kuin koskaan Salon historiassa. Kasvu vuoteen 2021 verrattuna on yli 20.000 kalenteripäivää. Henkilötyövuotta (HTV2) kohden laskettuna sairauspoissaolot merkitsevät 23,3 kalenteripäivää. Suurista palvelualueista suurin kasvu oli perusopetus- ja nuorisopalveluissa (74 %), mutta henkilötyövuotta kohti laskettuna sairastavuus oli suurinta vanhuspalveluissa (35,0 kal.pv / HTV2) ja varhaiskasvatuspalveluissa (28,7 kal.pv / HTV2).

Vuosi 2022 oli myös työtaisteluvuosi. KT, JAU ja JUKO pääsivät toukokuussa erillissopimukseen kunta-alan uusista työ- ja virkaehtosopimuksista vuosille 2022–2025. Kuntien ja kuntayhtymien lisäksi ratkaisua sovelletaan myös hyvinvointialueilla työskentelevään ja niille palkattavaan henkilöstöön. Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025.

Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Sen sijaan SOTE ry:n kanssa päästiin sopimukseen vasta lokakuun alussa. Tätä edelsi työtaistelutoimenpiteet, jotka Salossa näyttäytyivät pääosin vuorovaihto- ja ylityökieltoina kesäkauden ulkopuolella. Sovintoehdotus ja aiemmin hyväksytty kunta-alan sopimusratkaisu nostavat SOTE-sopimuksen piirissä olevan henkilöstön ansioita sopimuskaudella 2022–2025 arviolta keskimäärin vähintään 13 prosenttia. Kunta-alan ratkaisuun sisältyy myös ns. perälautalauseke, joka kytkee kunta-alan palkat vienti- ja teknologiateollisuuden mahdollisiin kunta-alaa parempiin korotuksiin. Tämä kytkös on työmarkkinoilla täysin uusi avaus, ja se on herättänyt paljon myös kritiikkiä.

Vuonna 2022 sopimukseen perustuvat palkankorotukset vaihtelivat jonkin verran sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Esimerkiksi KVTES:n ja SOTE-sopimuksessa piirissä oleville maksettiin tehtäväkohtaiseen palkkaan yleiskorotus 1.6.2022 (2 %) ja lokakuussa keskitetty

järjestelyerä (0,5 %). Vuonna 2022 Salon kaupungin henkilöstökulut nousivat 3,3 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna (sisältää sekä palkankorotukset että uudet tehtävät).

Henkilöstön sairauspoissaolot ja vaihtuvuus, niistä aiheutuvat työjärjestelyt ja rekrytoinnit hyvinvointialueelle siirtymisen valmistautumisen ja organisaatiouudistuksen paineissa aikaansaativat sen, että vuosi 2022 oli esimiehille poikkeuksellisen kuormittava.

Talousarviossa vuodelle 2022 oli asetettu 1 miljoonan euron henkilöstömenojen säästöavoite. Sitä tavoiteltiin kolmen eri keinon avulla: lomapalkkavelan pienentämisellä, palkattomien vapaiden pitämällä ja lomarahain vaihtamisella vapaaksi. Hyvinvointialueen valmistelu ja sairauspoissaolojen raju lisääntyminen kuitenkin johtivat siihen, että tavoitetta ei saavutettu eikä em. syistä tavoitetta erityisesti vuoden aikana korostettu. Lomapalkkavelka kasvoi vuoden 2021 summasta 294.432 eurolla, palkattomia vapaita pidettiin lähes 360.000 euron säästön verran ja lomarahain vaihtamisella vapaaksi saavutettiin lähes 225.000 euron menojen vähennys. Näiden yhteisvaikutus oli n. 290.000 euron henkilöstömenojen vähennys.

Henkilöstön kehittäminen työelämän laadun keinoin jatkui. Syksyn 2022 kysely oli jo viides, ja pidemmän aikavälin kehitys alkoi näkyä. Merkittävin parannus näkyy esimiestyön indeksissä, jossa ensimmäisestä mittauksesta syksyyn 2022 on indeksi muuttunut 60,5 prosentista 65,3 prosenttiin. Työelämän laadun menetelmän perusajatuksena on kyselyn jälkeen käsitellä tulos työyhteisössä yhdessä läpi, tunnistaa kehittymiskohdat ja pienillä arjen teoilla parantaa työyhteisön toimivuutta. Kehittymissuunnitelmaa pitää käsitellä säännöllisesti kyselyjen välillä ja huolehtia sovittujen kehittämistoimien toteutuksesta. Esimiehille ja johdolle työelämän laadun menetelmä on esimiestyön ja strategisen tarkastelun työkalu. Työelämän laadun kehittäminen tuo merkittävän lisän työsuojelun ja työterveyshuollon muodostamaan työyhteisön työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Työelämän laadun mittaaminen on tuonut myös strategiseen henkilöstösuunnitteluun uudenlaista järkevyyttä.

Christina Söderlund  
Henkilöstöjohtaja

## **Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus**

Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT on antanut uuden suosituksen henkilöstökertomusten laadintaan. Uutta suositusta on suositeltu käytettäväksi vuoden 2022 henkilöstötietojen raportointiin. Salon kaupungissa vuoden 2022 henkilöstöraportti on rakennettu osittain vuosien 2013 ja 2022 henkilöstöraporttisuositusten mukaisesti.

Uudessa suosituksessa esitetään valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Yhteisesti kerättävät luvut ovat:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Salossa henkilötyövuoden raportointi ja laskentakaava on täysin suosituksen mukainen, muiden lukujen osalta on hieman poikkeavaisuutta. Vuoden 2023 osalta pyritään saamaan raportoitavat tunnusluvut suosituksen mukaisina.

Henkilöstöraportti on toteutettu vuosien 2021 ja 2022 osalta 1.4.2020 voimaanastuneen organisaation mukaisella organisaatorakenteella. Raportissa oleva vertailuvuosi 2020 on toteutettu aiemmin voimassa olleen organisaatorakenteen mukaisesti.

Vuoden 2022 henkilöstöä koskevat luvut on raportoitu suurimmalta osin Saaga -raportointijärjestelmästä, joka on tietovarastopohjainen raportointiratkaisu.

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on liitetty osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia. Vuoden 2022 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. Uusi strategia 2030 hyväksyttiin joulukuussa kaupunginvaltuustossa.

### 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 2022 esimiestyön ja johtamisen tueksi neljä kaupunginjohtajan johtamisiltapäivää, joissa keskeisimpänä aiheena oli strategia 2030, johon esimiehet osallistettiin useiden kyselyiden avulla. Myös hyvinvointialueuudistus oli vahvasti esillä muiden ajankohtaisaiheiden lisäksi.

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

Vuoden 2022 aikana esimiehille järjestettiin perehdytys- ja koulutustilaisuuksia tärkeistä, koko kaupunkia koskevista aiheista keskimäärin kerran kuukaudessa. Käsitellyjä aiheita olivat mm. rekrytointi, varhainen tuki, työterveysyhteistyö ja palvelussuhdeasiat.

#### 1.2. Henkilöstö tulee kohdelluksi 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 2022 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. Kehityskeskustelujen kattavuus oli vuonna 2022 65 prosenttia.

#### 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 ja sen perusteella tehtyjen työyhteisöjen kehittämissuunnitelmien avulla. Kahdesti vuodessa tapahtuva työelämän laadun mittaaminen ja siihen liittyvän työyhteisön toiminnan kehittämisen tulisi tapahtua työntekijöitä osallistamalla. Kaupungin henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus vastata myös strategiaan liittyviin kysymyksiin syksyn 2022 QWL-työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Vastauksia saatiin lähes

1.800. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus vastata kaikille avoimeen Ota kantaa-palautteeseen. Riskien arviointi ja muut henkilöstölle suunnatut kohdennetut kyselyt tarjosivat henkilöstölle osallistumisen mahdollisuuksia.

### 2.3. Henkilöstö voi hyvin työssään

Korona- ja muu epidemiatilanne lisäsivät henkilöstön sairauspoissaoloja merkittävästi. Jo pitkään jatkunut työelämän muutos, tiukentuneet henkilöresurssit sekä henkilöstön saatavuuden ongelmat ovat heikentäneet henkilöstön työssä jaksamista ja hyvinvointia paikoitellen erittäin paljon. Hyvinvointialueuudistus kuormitti koko sote-alueen henkilöstöä mutta erityisesti esimiehet olivat kovilla. Työtaistelutilanne vaikutti niin ikään sote-toimialalla usean kuukauden ajan.

Työkyvyn tueksi työntekijöillä oli mahdollisuus matalan kynnyksen keskustelutukeen Auntie Mielen hyvinvointipalvelun ammattilaisten kanssa. Lisäksi työterveyshuoltosopimukseen sisältyvä lyhytterapia tuki haastavammissa tilanteissa olevien työntekijöiden työkykyä.

Terveyttä tukevien elintapojen noudattamiseen kannustettiin edellisten vuosien tapaan henkilöstölle maksuttomien liikuntaryhmien ja ePassin kautta käytössä olleen tykyrahan avulla. Tyky-rahaa korotettiin vuodelle 2022 20 / työntekijä ja se oli 124 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.

Vuonna 2022 jatkunut Covid19-pandemia muutti kouluttautumisen tapoja pysyvästi. Koulutusten järjestäjät suunnittelivat uusia luovia tapoja järjestää tilaisuuksia tekniikan mahdollisuudet huomioiden 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. Syksyllä 2022 aloitettiin yhteistyössä Salon ammattiopiston ja vanhuspalvelujen kanssa lähihoitajan rekrytoiva oppisopimuskoulutus, jonka tavoitteena oli kouluttaa 20 lähihoitajaa.

### 3. Henkilöstö

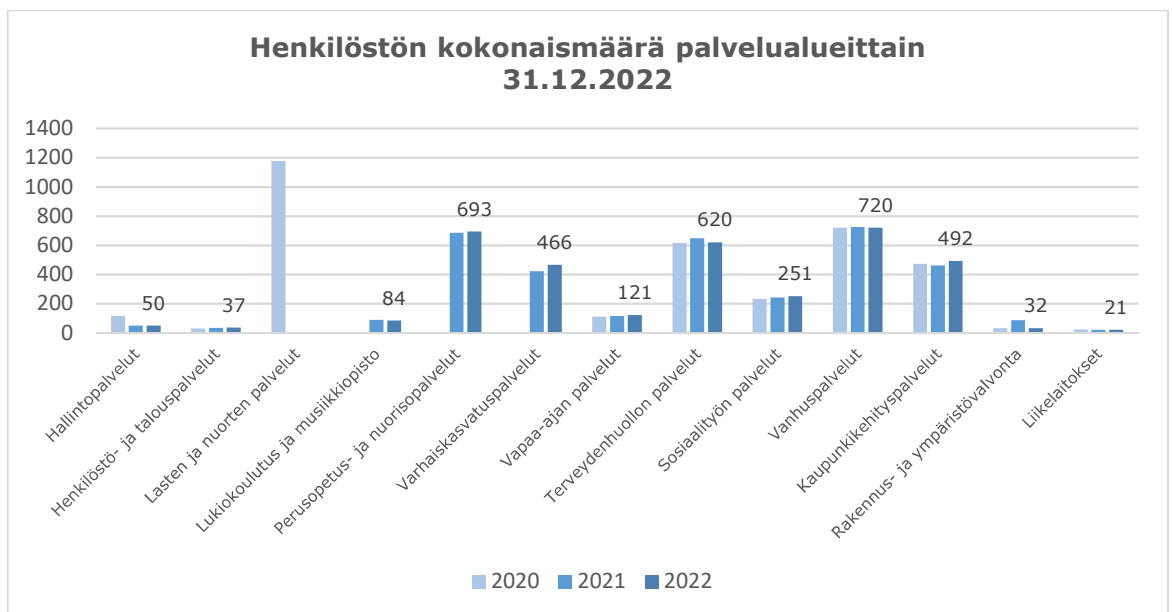
#### 3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022

Palvelussuhde	2020	2021	2022
<b>Yhteensä</b>	<b>3.526</b>	<b>3.577</b>	<b>3.587</b>
Vakinaiset	2.892	2.859	2.855
Määräaikaiset	148	199	237
Sijaiset	414	459	399
Työllistetyt	39	60	96

Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2020	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2021	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2022
<b>Yhteensä</b>	<b>3 526</b>	<b>3 577</b>	<b>3 587</b>
Hallintopalvelut	115	50	50
Henkilöstö- ja talouspalvelut	29	34	37
Lasten ja nuorten palvelut	1 177		
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto		88	84
Perusopetus- ja nuorisopalvelut		685	693
Varhaiskasvatuspalvelut		423	466
Vapaa-ajan palvelut	111	116	121
Terveystuhoon palvelut	616	647	620
Sosiaalityön palvelut	232	242	251
Vanhuspalvelut	720	724	720
Kaupunkikehityspalvelut	472	461	492
Rakennus- ja ympäristövalvonta	32	86	32
Liikelaikokset	22	21	21

Vuoden 2022 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 3.587 henkilöä. Näistä 2.855 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 237 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä mukana on neljä päätoimista työsuojeluvaltuutettua.

Maatalouslomitus siirtyi vuoden 2022 alusta lukien Vehmaan kunnan hoidettavaksi. Tämä selittää henkilöstömäärän vähenemisen rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla.





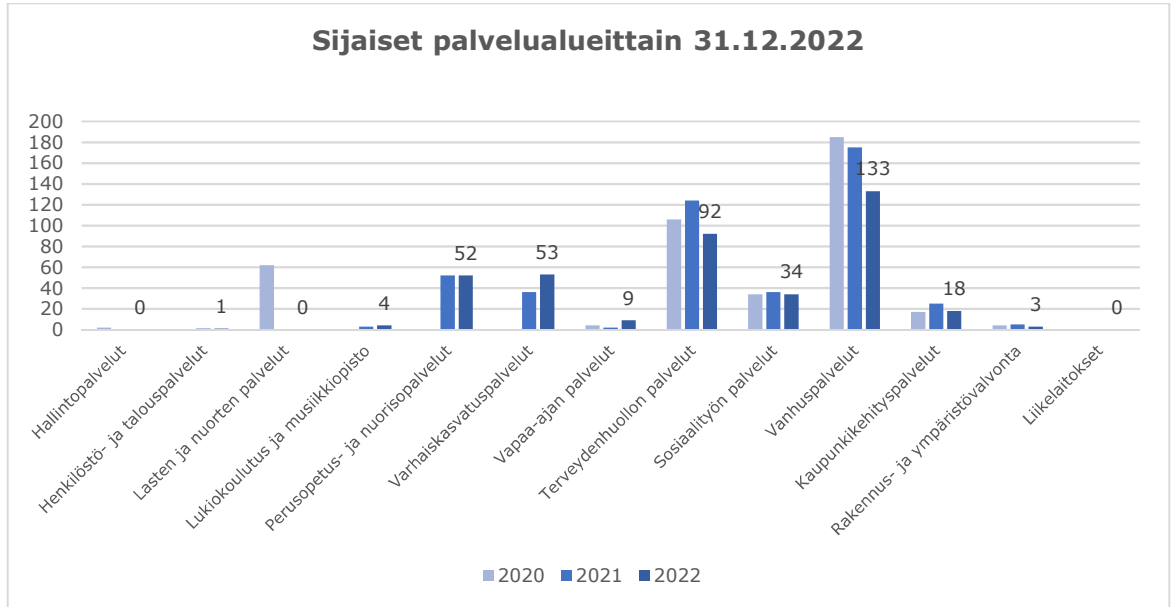
### 3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2022

Palvelualue	Vakinaiset 2020	Vakinaiset 2021	Vakinaiset 2022
<b>Yhteensä</b>	<b>2 892</b>	<b>2 859</b>	<b>2 855</b>
Hallintopalvelut	98	48	45
Henkilöstö- ja talouspalvelut	28	33	34
Lasten ja nuorten palvelut	1 016		
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto		80	79
Perusopetus- ja nuorisopalvelut		532	531
Varhaiskasvatuspalvelut		369	373
Vapaa-ajan palvelut	99	102	101
Terveystuon palvelut	490	493	508
Sosiaalityön palvelut	193	194	202
Vanhuspalvelut	532	542	565
Kaupunkikehityspalvelut	386	375	367
Rakennus- ja ympäristövalvonta	28	70	29
Liikelaikokset	22	21	21



Vakinaisten työntekijöiden määrä laski 4 työntekijällä. Maatalouslomitus siirtyi vuoden 2022 alusta lukien Vehmaan kunnan hoidettavaksi. Tämä selittää henkilöstömäärän vähenemisen rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla. Sote-palvelualueilla päätettiin vakituisten sijaisien palkkaamisesta kesäkuussa 2021. Osa näistä rekrytoinneista saatiin toteutettua vasta vuoden 2022 aikana. Vanhuspalveluissa aloitti uusi, Merihelmen yksikkö.

Palvelualue	Sijaiset 2020	Sijaiset 2021	Sijaiset 2022
<b>Yhteensä</b>	<b>414</b>	<b>459</b>	<b>399</b>
Hallintopalvelut	2	0	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	1	1
Lasten ja nuorten palvelut	62		
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto		3	4
Perusopetus- ja nuorisopalvelut		52	52
Varhaiskasvatuspalvelut		36	53
Vapaa-ajan palvelut	4	2	9
Terveystuon palvelut	106	124	92
Sosiaalityön palvelut	34	36	34
Vanhuspalvelut	185	175	133
Kaupunkikehityspalvelut	17	25	18
Rakennus- ja ympäristövalvonta	4	5	3



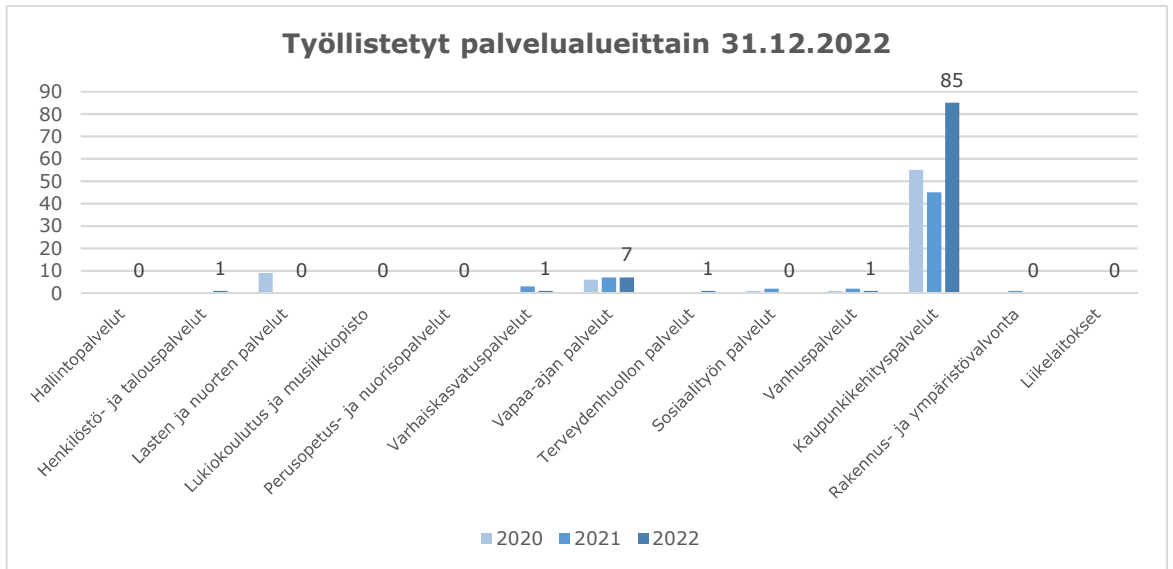
Maatalouslomitus siirtyi vuoden 2022 alusta lukien Vehmaan kunnan hoidettavaksi. Tämä selittää henkilöstömäärän vähenemisen rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla.

Palvelualue	Määräaikaiset 2020	Määräaikaiset 2021	Määräaikaiset 2022
<b>Yhteensä</b>	<b>148</b>	<b>199</b>	<b>237</b>
Hallintopalvelut	15	2	5
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	0	1
Lasten ja nuorten palvelut	90		
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto		5	1
Perusopetus- ja nuorisopalvelut		101	110
Varhaiskasvatuspalvelut		15	39
Vapaa-ajan palvelut	2	5	4
Terveystenhuollon palvelut	20	30	19
Sosiaalityön palvelut	4	10	15
Vanhuspalvelut	2	5	21
Kaupunkikehityspalvelut	14	16	22
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	10	0
Liikelaikokset	0	0	0



### 3.3. Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt 31.12.2020	Työllistetyt 31.12.2021	Työllistetyt 31.12.2022
<b>Yhteensä</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>96</b>
Hallintopalvelut	0	0	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	0	1
Lasten ja nuorten palvelut	9	0	0
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto		0	0
Perusopetus- ja nuorisopalvelut		0	0
Varhaiskasvatuspalvelut		3	1
Vapaa-ajan palvelut	6	7	7
Terveystuon palvelut	0	0	1
Sosiaalityön palvelut	1	2	0
Vanhuspalvelut	1	2	1
Kaupunkikehityspalvelut	55	45	85
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	1	0
Liikelaikokset	0	0	0



Salon työttömyystilanne vaihteli vuonna 2022 ollen alhaisimmillaan syyskuussa 8,6 prosenttia ja korkeimmillaan heinäkuussa 10,4 prosenttia. Tilanne oli kaikkiaan edellisvuotta parempi, vaikka alkuvuodesta pandemiatilanne edelleen jonkin verran hankaloitti työmarkkinoita. Haastavasta työllisyystilanteesta siirryttiin kuitenkin vuoden aikana nopeasti työvoiman saatavuusongelmiin. Kaupungin maksama työmarkkinatuki oli vuonna 2022 yhteensä 3,23 miljoonaa euroa, eli noin 940.000 euroa vähemmän kuin vuonna 2021.

Työllisyyspalveluissa Waltissa, Voimalassa ja kampuksella työskenteli syksyllä 2022 yhteensä 58 työntekijää, joista 11 vakinaista, 30 määräaikaista ja 17 valtiolta siirrettyä. Lisäksi Waltissa työskenteli 8 hyvinvointipalveluiden työntekijää.

Työllisyyden kuntakokeilun toinen vuosi sujui pääosin tavoitteiden mukaisesti. Kuntakokeilussa työskenteli noin 31 työntekijää, joista 14 kaupungin työntekijää ja 17 valtion työntekijää. Suoraan kokeilussa työskenteli 22 omavalmentajaa, 1 koordinaattori, 1 psykologi. Lisäksi työpanosta kokeilulle toivat 5 työnsuunnittelijaa, työllisyyskoordinaattori, kuntoutuskoordinaattori, sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja ja 0,5 lääkärin HTV.

Vuonna 2022 toimintaa jatkoi työllisyysshanke 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 runsastuivat huomattavasti uuden asiakaspalvelumallin myötä, koska työnhakijat tarvitsivat nyt aiempaa enemmän tukea työnhakuveloitteensa täyttämiseen.

Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2022 aikana 173 työsuhdetta, joista kunnan työllistämismääräyksen piirissä olevien henkilöiden määrä nousi 45 henkilöön (2021 14 henk.). Salossa toimiviin yrityksiin ja yhdistyksiin edelleen sijoitettiin 97 henkilöä ja sillä on pyritty vaikuttavuuteen erityisesti henkilöiden jatkotyöllistymisessä.

Kuntouttavan työtoiminnan määrä laski edelleen jonkin verran. Vuoden aikana yhteensä 368 henkilöä osallistui kuntouttavaan työtoimintaan (2021: 398). 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 tietyssä päivänä 31.12.

Henkilötyövuosi =  $\frac{\text{palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä}}{365^*}$  (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 laskeaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3. – 31.5. =  $\frac{92}{365} = 0,25$  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 2020	Henkilötyövuosi 2021	Henkilötyövuosi 2022
<b>Yhteensä</b>	<b>3 306</b>	<b>3 324</b>	<b>3 332</b>
Hallintopalvelut	97	57	52
Henkilöstö- ja talouspalvelut	30	32	35
Lasten ja nuorten palvelut	1 108		
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto		79	82
Perusopetus- ja nuorisopalvelut		608	619
Varhaiskasvatuspalvelut		412	427
Vapaa-ajan palvelut	174	166	177
Terveystieteiden palvelut	553	566	561
Sosiaalityön palvelut	210	218	227
Vanhuspalvelut	631	636	639
Kaupunkikehityspalvelut	453	456	460
Rakennus- ja ympäristövalvonta	28	74	30
Liikelaikokset	21	20	23

Henkilötyövuodet	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	495	499	495	2 811	2 825	2 837	3 306	3 324	3 332	0,2%

### 3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2022

Henkilöstö	2020	2021	2022
<b>Yhteensä</b>	<b>3 526</b>	<b>3 577</b>	<b>3 587</b>
Koko-aikaisten lkm	2 984	3 005	3 055
Osa-aikaisten lkm	542	572	532

### 3.6. Miehet ja naiset 31.12.2022

Palvelussuhde	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
Vakinaiset	380	369	362	2 512	2 490	2 493	2 892	2 859	2 855	-0,1 %
Määräaikaiset ja sijaiset	77	103	83	485	555	553	562	658	636	-3,3 %
Työllistetyt	37	31	62	35	29	34	72	60	96	60,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>494</b>	<b>503</b>	<b>507</b>	<b>3 032</b>	<b>3 074</b>	<b>3 080</b>	<b>3 526</b>	<b>3 577</b>	<b>3 587</b>	<b>0,3 %</b>

Verrattuna vuoden 2021 viimeisen päivän tilanteeseen, vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut 0,1 prosenttia ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on laskenut 3,3 prosenttia.

Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on edelleen 85,9 prosenttia. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 87,3 prosenttia ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 86,9 prosenttia.

Vakinaisten miesten määrä on vähentynyt 7 henkilöllä vuodesta 2021. Vakinaisten naisten määrä on kasvanut 3 henkilöllä.

Työllistettyjen määrä on kasvanut verrattuna vuoden 2021 viimeisen päivän tilanteeseen. Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistäminen -osuudessa.

### 3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Yhteensä lkm			%		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
alle 30	324	355	325	9,2	9,9	9,1
30-39	688	676	685	19,5	18,9	19,1
40-49	1 002	1 008	1 006	28,4	28,2	28,0
50-59	1 076	1 081	1 118	30,5	30,2	31,2
60-64	393	395	402	11,1	11,0	11,2
65 ja yli	43	62	51	1,2	1,7	1,4
<b>Yht.</b>	<b>3 526</b>	<b>3 577</b>	<b>3 587</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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 1.010 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 2.577 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2022 lopussa 12,6 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 9,1 prosenttia.

### 3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2020	2021	2022
Vakinainen	47,6	47,7	47,5
Määräaikainen	39,0	40,3	40,8
<b>Kaikki</b>	<b>46,0</b>	<b>46,1</b>	<b>46,4</b>

Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

### 3.9. Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2020	2020	2021	2021	2022	2022
Alkaneet palvelussuhteet	142	4,8	208	7,3	368	12,7
Päätyneet palvelussuhteet	188	6,3	242	8,3	328	11,3

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 2020 vakinaisen henkilökunnan määrään.

Lähtövaihtuvuuteen ei ole laskettu mukaan hyvinvointialueelle (Varha) siirtynyttä henkilöstöä, joiden palvelussuhde päättyi liikkeenluovutuksen yhteydessä 31.12.2022.

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

## 4. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2020*)	2021 *)	2022 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	126 176 290	131 495 603	136.742 997
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	35 785	36 761	38 122
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	2 982	3 063	3 177
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	2 982	3 063	3 177

\*) 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.

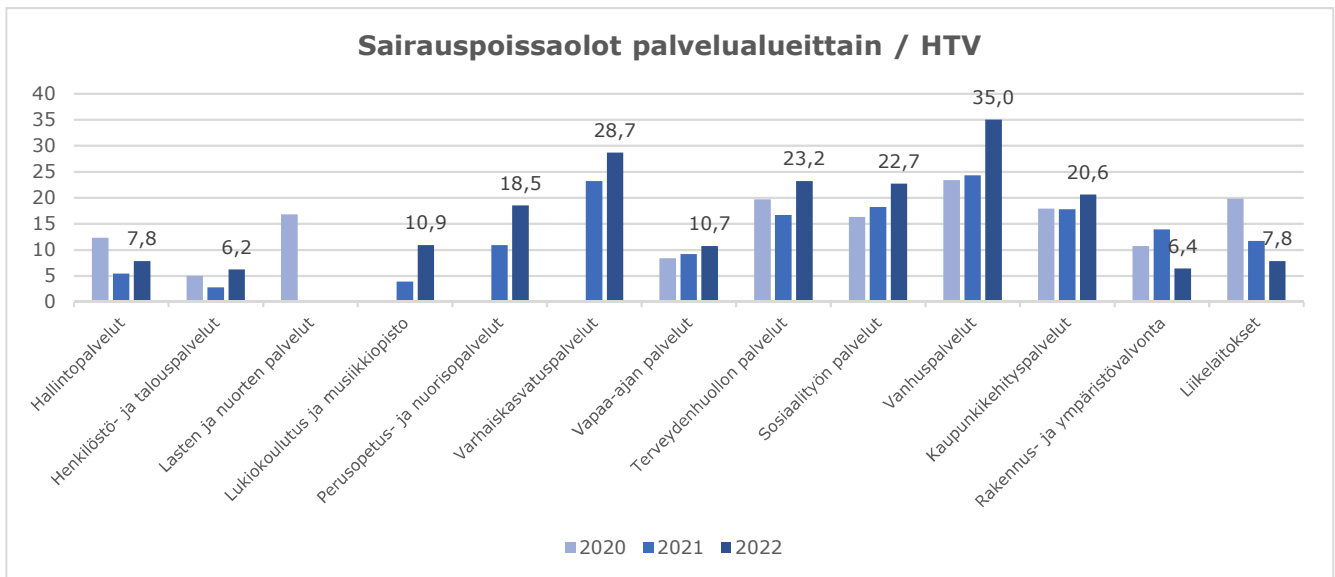
## 5. Poissaolot

### 5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2020	Sairauspoissaolot / HTV2 2020	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2021	Sairauspoissaolot / HTV2 2021	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2022	Sairauspoissaolot / HTV2 2022
<b>Yhteensä</b>	<b>59 302</b>	<b>17,9</b>	<b>56 691</b>	<b>17</b>	<b>77 519</b>	<b>23,3</b>
Hallintopalvelut	1.200	12,3	309	5,4	403	7,8
Henkilöstö- ja talouspalvelut	153	5	90	2,8	218	6,2
Lasten ja nuorten palvelut	18 575	16,8				
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			308	3,9	890	10,9
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			6 604	10,9	11 469	18,5
Varhaiskasvatuspalvelut			9 561	23,2	12 262	28,7

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2020	Sairauspoissaolot / HTV2 2020	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2021	Sairauspoissaolot / HTV2 2021	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2022	Sairauspoissaolot / HTV2 2022
Vapaa-ajan palvelut	1 456	8,4	1 534	9,2	1 897	10,7
Terveydenhuollon palvelut	9 915	17,6	10 878	19,7	13 012	23,2
Sosiaalityön palvelut	3 301	15,6	3 417	16,3	5 161	22,7
Vanhuspalvelut	15 856	24,9	14 781	23,4	22 356	35,0
Kaupunkikehityspalvelut	8 303	17,3	8 120	17,9	9 483	20,6
Rakennus- ja ympäristövalvonta	158	5,8	302	10,7	191	6,4
Liikelaitokset	210	9,8	420	19,8	177	7,8

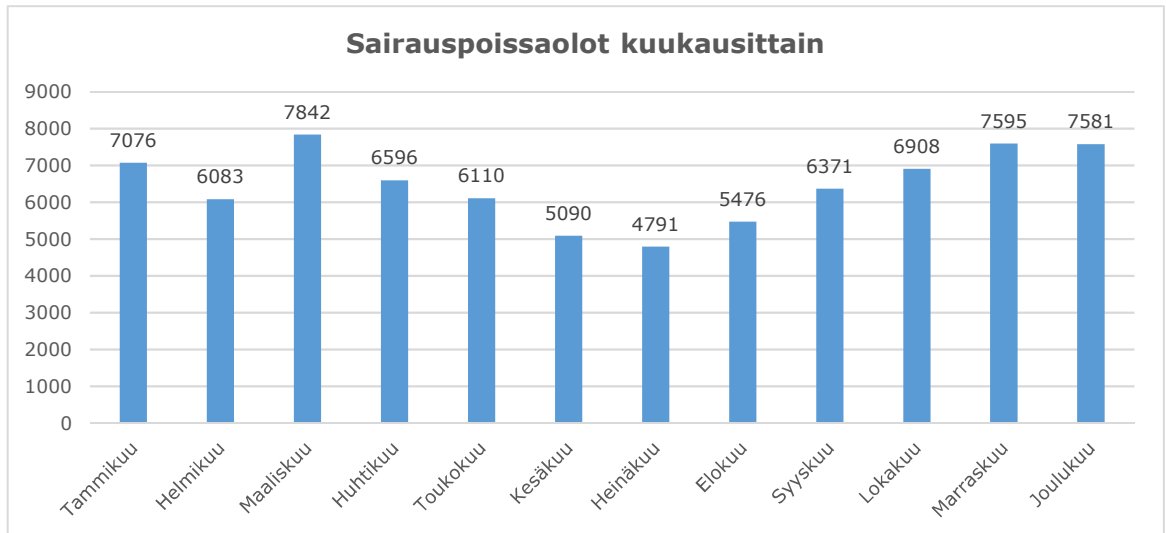
Sairauspoissaolokalenteripäiviä on eniten vanhushuollon ja varhaiskasvatuksen palvelualueilla. Suhteutettuna henkilötyövuosiin eniten sairauspoissaoloja on vanhushuollon, varhaiskasvatuksen ja terveyspalveluiden alueilla.



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2020	2021	2022
<b>Yhteensä</b>	<b>59 302</b>	<b>56 691</b>	<b>77 519</b>
Lääkärintodistus tai muu todistus	42 991	40 867	52 870
Esimiehen lupa	13 463	13 238	21 352
Palkaton	2 848	2 586	3 297

Sairauspoissaolot ovat kasvaneet huomattavasti verrattuna vuoteen 2021. Vuonna 2022 esimiehen luvalla oli poikkeuksellisesti mahdollista olla poissa 9 peräkkäistä kalenteripäivää.

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



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

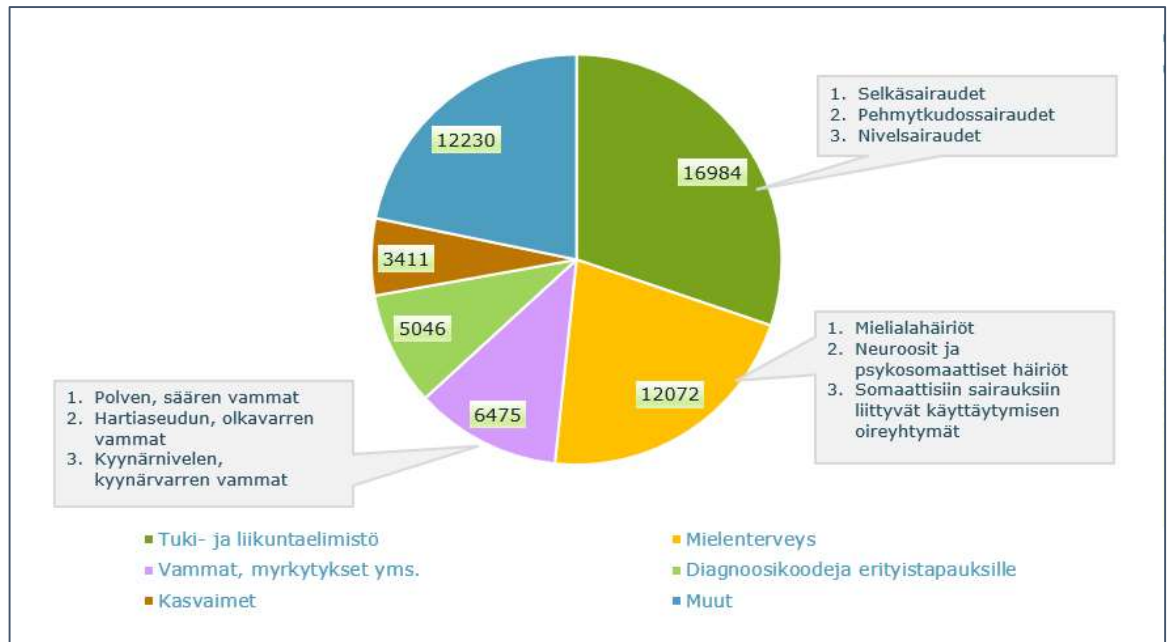
Vuoden 2022 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

**Vertailu vuosien 2020, 2021 ja 2022 sairauspoissaolopäivien määristä Salon kaupungin työntekijöillä** (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä		
	2020	2021	2022
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	24 084	20 629	16 984
Mielenterveysongelmat	10 337	9 873	12 072
Naistentaudit ja raskaudet	991	1 889	
Verenkiertoelinsairaudet	1 314	1 523	
Hengityselintulehdukset ja sairaudet	3 022	1 697	
Vammat, myrkytykset yms			6 475
Dg.koodeja erityistapauksille (sis. koronapoissaolot)			5 046
Kasvaimet			3 411
Muut	8 025	5 433	12 230
<b>Yhteensä</b>	<b>47 773</b>	<b>41 044</b>	<b>56 218</b>

Sairauspoissaolojen diagnoosiluokittelu on muuttunut työterveyshuollon palveluntuottajan vaihduttua. Tämän vuoksi vertailu aiempien vuosien tilanteeseen on mahdotonta. Mielenterveyden häiriöt näyttävät olevan nousussa. Muiden luokitusten osalta tiedot eivät ole keskenään vertailukelpoisia. Tuki- liikuntaelimestön vammat sekä hermoston sairaudet on vuoden 2022 alusta siirretty tuki- ja liikuntaelinongelmien luokasta muihin dg-luokkiin. Tuki- ja liikuntaelimestön ongelmien määrä ei siis välttämättä ole vähentynyt, vaikka siltä vertailun perusteella näyttääkin.





Sairauspoissaolot diagnoosikoodeittain

Kuvan diagnoosiluokittelussa näkyy viisi sairauspäivien lukumäärän perusteella suurinta diagnoosiryhmää ja kaikki muut diagnoosiluokat on yhdistetty kohtaan Muut. Kuvan puhekuplissa näkyvät kolmen suurimman syyluokan kolme yleisintä diagnoosia. Diagnoosikoodeja erityistapauksille -luokka sisältää ne koronasta johtuneet poissaolopäivät, joista terveydenhoitaja tai lääkäri on kirjoittanut todistuksen.

## 5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (21 prosenttia)

Palvelualue	Yhteensä € 2020	€/htv 2020	Yhteensä € 2021	€/htv 2021	Yhteensä € 2022	€/htv 2022
<b>Yhteensä</b>	<b>5 011 538</b>	<b>1 516</b>	<b>5 176 952</b>	<b>1 557</b>	<b>7 206 399</b>	<b>2 163</b>
Hallintopalvelut	105 362	1 086	66 494	1 166	75 234	1 447
Henkilöstö- ja talouspalvelut	17.527	584	7 401	231	28 376	811
Lasten ja nuorten palvelut	1 618 779	1 461				
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto			45 964	582	156 581	1 910
Perusopetus- ja nuorisopalvelut			724 230	1 191	1 279 114	2 066
Varhaiskasvatuspalvelut			832 264	2 020	1 011 752	2 369
Vapaa-ajan palvelut	132 747	763	135 202	814	174 670	987
Terveydenhuollon palvelut	1 044 549	1 889	1 018 793	1 799	1 328 564	2 368
Sosiaalityön palvelut	322 798	1 537	392 687	1 801	558 004	2 458
Vanhuspalvelut	1 127 585	1 787	1 258 374	1 978	1 757 288	2 750
Kaupunkikehityspalvelut	558 538	1 233	591 071	1 296	787 018	1 711
Rakennus- ja ympäristövalvonta	44 694	1 596	77 749	1 050	28 879	963
Liikelaikokset	38 958	1 855	26 716	1 335	17 289	910

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

Salon kaupungin työterveyshuollon palvelut on 1.6.2021 alkaen ostettu Länsirannikon Työterveys Oy:ltä. Ensimmäisen kokonaisen toimintavuoden 2022 aikana työterveysyhteistyön käytäntöjä muokattiin, ja syksyllä 2022 käytiin neuvottelut uuden toimintasuunnitelman muokkaamiseksi.

Palveluntuottajan muutos näkyi v.2022 kustannusten kasvuna, mutta toiminnan vahvaa painottumista lakisääteiseen työterveyshuoltoon voidaan pitää positiivisena kehityksenä. Henkilöstön palaute työterveyshuollon toiminnasta oli edelleen jossain määrin kriittistä. Sairausvastaanottoaikojen heikko saatavuus ja työterveyshuollon henkilöstön huono tavoitettavuus ovat isoimpia yksittäisiä syitä negatiivisiin kokemuksiin.

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 2019-2022 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	715 187	429 112	607 416	303 708
vuosi 2022	1 350 784	810 470	624 857	312 413

Kelan maksama korvaus ei aina toteudu täysin anotun mukaisesti ja raportointivuotta koskeva lopullinen korvauspäätös valmistuu yleensä vasta heinä-elokuussa.

Työterveyshuollon Kelakorvauksia anotaan vuonna 2022 I korvausluokassa 1 350.784 euron ja II korvausluokassa 624.857 euron kustannuksista. Kelan päätös vuodelta 2022 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 207 euroa netto)
- vuonna 2021: 436 euroa (Kelan korvaus huomioituna 216 euroa netto)
- vuonna 2022: 599 euroa (arvioitu Kelan korvaus huomioituna 259 euroa netto)

Tämän kappaleen tietoja on edellisen henkilöstöraportin valmistumisen jälkeen päivitetty menneiden vuosien osalta vastaamaan toteutuneita korvaussummia.

## 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 1.361 työpaikkaa, joista kesänuoria oli 130. Vakituksia työpaikkoja näistä oli 733 (2021: 468) ja sisäistä hakua käytettiin 253 työpaikassa (2021: 279).

Myös sijaisten hankinnassa käytetään sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Vuonna 2022 esmiehet hakivat sähköisesti sijaisia 10.207 kertaa (2021: 7.655 kertaa) ja täyttöprosentti näissä oli noin 43 (2021 täyttöprosentti 49).

## 8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Kaupunki työllisti kesän 2022 aikana 131 nuorta kuukauden mittaisiin työsuhteisiin. Työllistettävistä nuorista vuonna 2004 syntyneitä oli 70, 2005 syntyneitä 34 ja 2006 syntyneitä 27.

300 euron arvoisilla kesätyöseteleillä toteutui kesän 2022 aikana 218 työsuhdetta 138 yrityksessä. Kesätyösetelillä tuettiin 7 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 2022 aikana käytiin hyvinvointialueuudistukseen liittyvät yhteistoimintakäsittelyt pääosin yhteistoimintaelimessä ja pieniltä osin suorana yhteistoimintana. 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 2022 aikana seitsemän kertaa. Yt-elin käsiteli vuoden aikana normaaliin vuotuiskiertoon liittyvät henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2021, talousarvion vuodelle 2023 sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2022. Yhteistoimintaelin käsiteli etätyöohjeen sekä hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön lounasleimausoikeudet ja siirtyvän henkilöstön työvuorosuunnittelun jakson muuttamisen. Lisäksi asialistalla oli terveystalouden vuokrahenkilöstön käytön tilanne ja periaatteet. Hyvinvointialueuudistus oli käsittelyssä jokaisessa kokouksessa vähintäänkin ajankohtaiskatsauksen muodossa, mutta 27.10.2022 oli historiallinen kokous, jossa Salon yhteistoimintaelin osallistui 18 muun varsinaissuomalaisen kunnan yhteistoimintaelimien, Varsinais-Suomen hyvinvointialueen yhteistoimintaelimen ja Kaarea Oy:n yhteistoimintakokoukseen, jossa käsiteltiin ravitsemispalvelutuotannon liikkeenluovutus 1.1.2023 Varsinais-Suomen hyvinvointialueelta Kaarea Oy:lle.

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 kokoontui neljä kertaa vuoden 2022 aikana. Aiheina oli mm. tilinpäätös 2021, soten rekrytointihaasteet, sosiaalipalveluiden muutto Ylhäistentielle, vanhuspalveluiden yksiköissä tapahtuneet muutokset, QWL-kyselyt ja ennen kaikkea hyvinvointialueen valmistelutilanne.

### Rekrytoinnin haasteet

Rekrytointi vaikeutui koko ajan. Kesä 2022 oli edellisvuoden tapaan vaikea: Ympärivuorokautisessa hoidossa jouduttiin vähentämään paikkamäärää ja kotihoitossa valmistauduttiin

priorisoimaan työtehtäviä. Varahenkilöstö toi hieman apua tilanteeseen. Sairaanhoidtajien avoimiin työsuhteisiin oli vähän hakijoita ja kaikkia paikkoja ei saatu täytettyä. Sairaanhoidtajaisijaisia ei saatu ja pätevien lähihoitajien saanti sijaisuuksiin kuntarekryn kautta vaikeutui.

Ajankohtiin, joihin tarvittiin sijaisia paljon (esim. kesälomat, jouluku), ei löytynyt lähihoitajille koulutettua tai osittain koulutettua sijaista ollenkaan. Myös laitoshuoltajille oli haasteellista löytää koulutettu sijainen poissaolojen ajaksi.

Ympäri vuorokautisen hoidon mitoituksen nosto 0,6:een 1.1.2022 on lisännyt haasteita henkilöstön saamisessa. Tätä varten ympärivuorokautisessa hoidossa aloitettiin lähihoitajien oppisopimusryhmä syksyllä 2022, johon saatiin 14 opiskelijaa. Opiskelijat aloittivat opintonsa eri yksiköissä siten, että vaadittu mitoitus täyttyi 1.1.2022 alkaen kaikissa yksiköissä. Helpotusta henkilöstöpulaan on osittain ratkaistu siirtymällä lääkkeiden koneelliseen annosjakeiluun sekä kotihoidossa että tehosteissa palveluasumisessa.

### **Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä**

Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä kokoontui kaksi kertaa. Aiheina oli lautakuntien tilinpäätökset ja toimintakertomukset 2021, Ukrainan tilanne, lautakuntien talousarvioehdotukset vuodelle 2023 ja perhepäivähoitajien siirtyminen kuukausipalkkaan 1.10.2022 lukien sekä yhteistoiminnan muodot ja tilanteet.

Rekrytoinnin haasteita sivistyspalveluissa oli pätevien/sopivien erityisluokanopettajien rekrytoinnissa ja varhaiskasvatuksen varhaiserytyisopettajien ja esiopetuskelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien palkkaamisessa. Lisäksi haasteita oli pätevien koulupsykologien palkkaamisessa. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien sijaisuuksiin ei saatu muodollisesti pätevää henkilöä. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitus lisäsi entisestään sijaistarvetta. Sijaisia ei ollut saatavilla. Varhaiskasvatuksessa oli henkilöstön pitkiä sairauslomia mm. tuki- ja liikuntaelsairauksien vuoksi.

Vapaa-ajan palveluiden osalta poikkeusolojen päätyminen aiheutti paljon erillistä työtä palveluiden ylös ajossa, niistä tiedottamisessa ja tilajärjestelyiden toteuttamisissa. Henkilöstön sairastavuus kääntyi toiminnan vapauduttua jonkin verran kasvuun ja samalla lisäsi perustyön kuormittavuutta. Myös esim. määräaikaisten ja tuntityöntekijöiden rekrytoinneissa koettiin poikkeavasti haasteita, joista kuitenkin selvitettiin.

### **Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä**

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä vuonna 2022 kokoontui kaksi kertaa. Käsitellyjä asioita oli mm. vuoden 2021 tilinpäätös, toimintakertomus ja merkittävimmät tapahtumat, alkuvuoden 2022 taloudellinen kehitys ja merkittävimmät tapahtumat, vuoden 2023 talousarvioehdotus, henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle ja Kaarean palvelukseen sekä hyvinvointialueen muodostamisen vaikutukset työsuojelutoimintaan.

### **Rekrytoinnin haasteet**

Jatkossakin työnantajamielikuvasta tulee pitää huolta ja sitä tulee edelleen parantaa. Tällä hetkellä tietyissä ammattiryhmissä oli vaikeuksia saada tehtäviä täytettyä pätevillä työnhakijoilla. Sijaistuksen ja lyhyiden työsuhteiden osalta nykyistä yksinkertaisempi rekrytointiprosessi helpottaisi osaltaan rekrytoinnin haasteita.

Maaseutupalveluissa työvoiman liikkuvuus on kasvanut ja kilpailu pätevistä työvoimasta oli kovaa. Eläinlääkintähuollossa oli rekrytointivaikeuksia sekä kaupungineläinlääkärisijaisten että valvontaeläinlääkäriin sijaisuuden osalta. Ympäristönsuojelussa ei ollut rekrytointihaasteita ja henkilöstöä olisi myös tarpeen lisätä. Nykyisellä työmäärällä henkilöstö koee, ettei heillä ole ollut aikaa tehdä työtään kunnolla ja jatkuva kiire heikentää työssä viihtymistä.

Rakennusvalvonnan näkemyksen mukaan tulevissa rekrytoinneissa tulee olemaan haasteita työvoiman saatavuudessa, etenkin rakentamisen asiantuntijoiden osalta. Rakennusinsinöörin, rakennusmestareiden ja pätevien kiinteistöhuoltomiesten rekrytoinneissa oli haasteita. Myöskään maankäyttöpalveluiden rekrytointeihin ei löytynyt riittävästi kiinnostuneita hakijoita.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa rekrytointi aiheutti haasteita, suorastaan ongelmia. Ravitsemispalveluiden toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin vielä riitti hakijoita. Sen sijaan puhtaanapidon toistaiseksi laitoshuoltajatehtäviin ei löytynyt ja erityisen vaikeaa oli rekrytoida kiertävien laitoshuoltajien eli varahenkilöiden tehtäviin, uimahallin ja liikuntatoimen muiden tilojen puhtaanapitoon.

Liikennepalvelujen rekrytoinneissa olit myös haasteita, sillä rekrytoitaessa oli vaikea löytää riittävästi asiantuntevia hakijoita. Osasyynä haasteisiin on se, että liikennealan koulutuksessa joukkoliikenteeseen erikoistuminen on vähäistä, jolloin hakijoitakin on vähän. Kilpailu asiantuntijoista on kovaa ja työpaikkojen heikon houkuttelevuuden taustalla on oletettavasti palkkauksen lisäksi kunnallisella toimijalla koettu uralla etenemismahdollisuuksien vähäisyys.

Kehittämispalvelujen näkökulmasta resurssihaasteita taklattiin hankkeilla, mikä on lyhytnäköistä asioiden hoitamista. Hankeajasta ison osan ajasta syö hallinnointi ja raportointi. Hankkeen loppuessa asiantuntemus ei välttämättä siirry organisaatioon, jos hankkeelle ei saada jatkoa. Hankkeesta tulisi olla selkeä jatkumo resursoituun toimintaan organisaatiossa.

## 10. Työsuojelutoiminta

### Työsuojelutoiminta vuonna 2022

Työsuojelutoimikunta kokoontui seitsemän kertaa: keväällä neljä kertaa ja syksyllä kolme kertaa. Toimikunta käsitteli kokouksissaan mm. työsuojelutoimikunnan ja työsuojeluvaltuutettujen toiminnan raportteja, työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta, kokoonpanon toteaminen, kokousajankohtia, työsuojelun toimintaohjelmaa, työtapa-turmia, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, työterveyshuollon korvaushakemusta, Länsi-Rannikon työterveyshuollon toimintaa ja toimintasuunnitelmaa, työterveyshuollon kustannusten korvaamista, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, sisäilma-asioita, työsuojeluvaltuutetun ero- ja poissaoloilmoituksia, Työelämän laatukselyä eli Quality of Working Life (QWL)-kyse-lyä, Nimetöntä ilmoituskanavaa, Vahingonkorvauksen ilmoitusohjetta, Ohjetta tutkintapyyntöistä ja rikosperusteisen vahingonkorvausvaatimuksen tekemisestä, Ohjetta asiakaskohtaa-misen videoinnista ja muun tallenteen sallimisesta, Ohjetta virkamiesten kuvaamisesta, Pe-rehdyttämistoimintoja ja Ohjetta sähkökatkoihin.

Vuoden 2022 alussa laadittiin yhteistyössä työsuojelutoimikunnan ja työterveyshuollon edus-tajien kanssa työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2022 - 2025. Vuonna 2022 painopistealue ovat Työturvallisuuskulttuuri, Riskien arviointi ja Psykososiaaliset kuormitustekijät. Uudessa toimintaohjeessa painopisteet muuttuivat aiemmista painopisteistä, joita olivat Riskien arvi-ointin tekeminen, työturvallisuuskulttuurin rakentaminen, rakentavan vuorovaikutteiden yh-teistyön tekeminen ja sisäilma-asioden käsittely sekä kemikaaliriskien hallinta.

Työsuojeluvaltuutetut ovat tehneet vuoden aikana runsaasti yhteistyötä työntekijöiden, esi-miesten sekä kaupungin sisäisten ja ulkoisten yhteistyötahojen kanssa.

Työturvallisuuskorttikoulutuksia on pidetty neljä. Työhyvinvointikorttikoulutuksia on pidetty yksi vuoden aikana. Työturvallisuuskorttikoulutuksiin on osallistunut 109 henkilöä ja työhy-vinvointikorttikoulutukseen 13 osallistujaa. Vuoden aikana pidettiin 12 ensiapu1-kertauskurs-sia ja 13 ensiapu1-kurssia. Koulutukseen osallistui 226 työntekijää. Kaupungilla oli kaksi omaa ensiavun kouluttajaa.

Koordinoiva sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana keväällä ja syksyllä.

Vuoden aikana jatkettiin useissa yksiköissä riskien arviointeja eri aiempien vuosien jatkona vuoden 2020 laajamittaiseen työturvallisuusriskien kartoitukseen.

### Työtapaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2021 tieto)

Ilmoituksia tapaturmista tehtiin Vakuutusyhtiö Ifiin 253 (279). Tapaturmista 181 (207) sattui työpaikalla ja 72 (56) työmatkalla. Lisäksi ammattitauti-ilmoituksia tehtiin 160 (16). Vuonna 2022 tapaturmien määrät kasvoivat selkeästi. Myös ammattitautiin liittyvät ilmoitukset kas-voivat kymmenkertaiseksi koronan vuoksi.

**Henkilöstön työtapaturmat**

	2018	2019	2020	2021	2022
Työtapaturmat	142	187	152	207	181
Työmatkatapaturmat	34	41	32	56	72
Tapaturmat yhteensä	176	228	184	279	253
<b>Sataa työntekijää kohti</b>					
Työtapaturmat	3,8	5,2	4,3	6,3	5,0
Työmatkatapaturmat	0,9	1,1	0,9	1,7	2,0
Tapaturmat yhteensä	4,8	6,3	5,2	8,5	7,0
Henkilöstön määrä	3 662	3 583	3 525	3 258	3 586
Ammattitaudit				16	160

**Turvallisuuspoikkeamat**

Palvelu	2018	2019	2020	2021	2022
Perusopetus	467	935	1610		
perusopetus, lukiot ja nuorisopalvelut				602	404
Varhaiskasvatus	22	23	28	81	703
Vanhusten palvelut	165	461	255	469	504
Terveyspalvelut	245	1920	170	54	41
Sosiaalipalvelut	169	119	43	156	208
Muu	32	21	24	20	43
Yhteensä	1 100	3 479	2 130	1 382	1 903

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. Lisäksi keväällä esimiehet vastasivat esimiesten osaamisen itsearviointikyselyyn. 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 vaikuttavuutta työelämän laadun näkökulmista.

Työhyvinvointikoordinaattori oli esimiesten tukena tulosten tulkittamisessa ja kehittämistyön tekemisessä. Tukea tarjottiin aktiivisesti ja ensisijaisesti niille yksiköille, joiden QWL-indeksi ja esimiestoiminnan indeksi olivat  $\leq 50$  prosenttia. Tukea tarjottiin myös muille yksiköille ja

esimiehille työhyvinvoinnin resurssien puitteissa. Tukimuotoja olivat konsultaatiot, kehittämispalaveri- ja kehittämisspöyryt osallistuminen, kehittymissuunnitelmien 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.

Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta saada tukea mielen hyvinvointipalvelusta henkilökoh- taiseen tai työelämän haasteisiin liittyen. Lisäksi esimiehille tarjottiin mahdollisuutta valmen- tavan johtamisen koulutukseen. Työyksiköille tarjottiin tukea työnohjausten ja työyhteisö- sovitteiden muodossa.

Esimiehille ja työyhteisöille koordinoitiin ja tuotettiin käyttöön materiaalia ja työkaluja työ- elämän laadun kehittämiseksi.

Työhyvinvointia ja työelämän laatua kehitettiin myös palvelualueiden työhyvinvointikokouk- sin. Toimintatapana tämä on ollut käytössä jo ennen vuotta 2022. Näissä työhyvinvointiko- kouksissa palvelualuejohtaja, palvelualueen esimiehet, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojelupäällikkö, palvelualueen työsuojeluvaltuutettu ja palvelualueen työterveyshuollon edusta- jat keskustelevat palvelualueen työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja etsivät yhdessä ratkai- suja ajankohtaisiin haasteisiin.

Koko henkilöstölle tuotettiin tietoa työelämän laadun edistämistä myös tiedottamisena in- tranetissä ja Meidän Salo -henkilöstöjulkaisussa. Viestinnällisestä ja strategisesta näkökul- masta tavoitteeksi asetettiin se, että työelämän laadun kehittäminen koskettaa koko henki- löstää, koska kyseessä on heidän työnsä ja heidän työn arkensa. Tavoitteena oli lisätä henki- löstön tietoutta siitä, että työelämän laatua kehittämällä edistetään työn arkea ja sen suju- vuutta.

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

### 11.3. Työelämän laadun tulokset

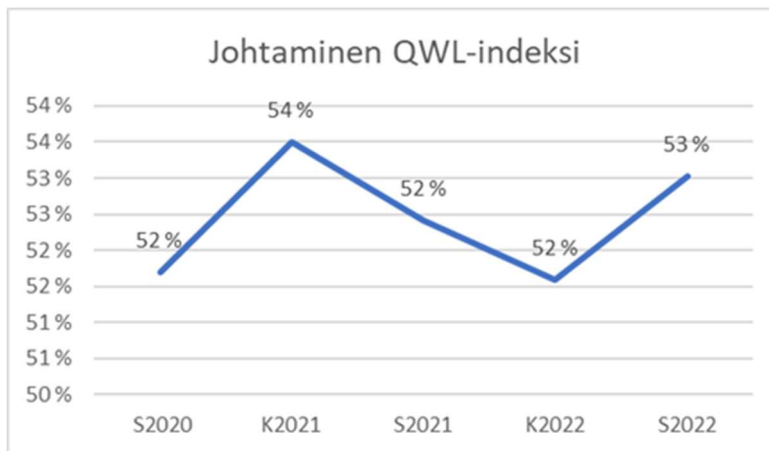
Työelämän laadun (QWL) kyselyn vastausprosentti oli kevään 2022 kyselyssä 53 prosenttia (yhteensä 1.906 vastausta) ja syksyllä 2022 vastausprosentti oli 55 prosenttia (yhteensä 1.872 vastausta). Salon kaupungin vahvuusiksi työelämän laadun (QWL) tulosten perus- teella tunnistettiin hyvä keskusteluyhteys, luottamuksellinen ilmapiiri ja hyvä vuorovaikutus. Tulokset näyttävät myös sen, että henkilöstöllä on selkeä kuva omasta perustehtävästään, vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä liittyen ja valmiudet kohdata muuttuva toimintaym- päristö. Lisäksi organisaation sisällä huolehditaan perehdyttämisestä, työn tavoitteet ovat selkeitä ja henkilöstö kokee työn imua. Koko kaupungin työelämän laadun (QWL) indeksi syksyn 2022 mittauksessa 65,9 prosenttia, ja tämä tulos oli Salon kaupungin QWL-kyselytu- loksista korkein. Keväänä QWL-tulos oli 65,2 prosenttia. Työelämän laadun osatekijöissä on niin ikään tapahtunut pientä muutosta kevään mittaukseen verrattuna: fyysinen ja emotio- naalinen turvallisuus oli syksyn mittauksessa 75,7 prosenttia (keväällä 75,4 %), yhteenkuu- luvuus ja identiteetti 74,3 prosenttia (keväällä 74,1 %) ja päämäärät ja luovuus 81,2 pro- senttia (keväällä 80,6 %).

Salon kaupungin henkilöstön vahvuusina tulosten perusteella ovat hyvä keskusteluyhteys, luottamuksellinen ilmapiiri ja hyvä vuorovaikutus. Tulokset näyttävät myös sen, että henki- löstöllä on selkeä kuva omasta perustehtävästään, vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä liittyen ja valmiudet kohdata muuttuva toimintaympäristö. Lisäksi organisaation sisällä huolehditaan perehdyttämisestä, työn tavoitteet ovat selkeitä ja henkilöstö kokee työn imua.

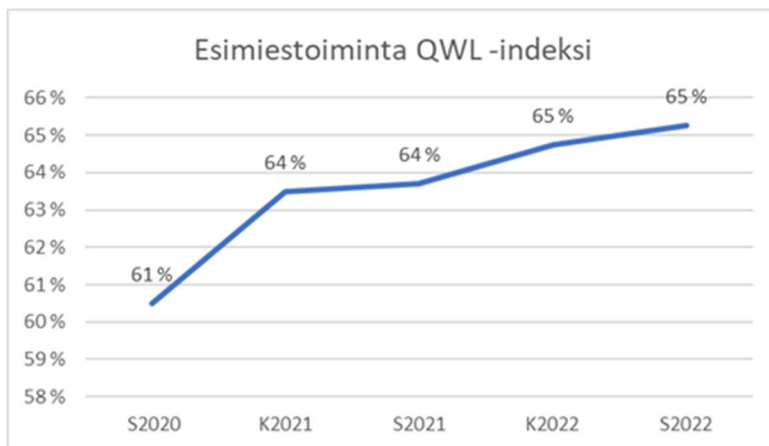
Näiden taustalla voidaan nähdä aiempien vuosien toimenpiteistä ainakin strategian jalkautta- misen ja toimivan työyhteisön kärkihankkeen toimenpiteiden positiiviset tulokset. Kehittämis- kohteina voidaan nähdä johtamistoimintojen kehittämisen. Hyvät johtamiskäytännöt tukevat organisaatiossa hyvän yhteishengen syntymistä. Lisäksi kehittämiskohteina tulosten perus- teella esimiesten tukeminen, kuten vuorovaikutuksen parantaminen johdon ja esimiesten vä- lillä, tuetaan esimiestoimintaa ja toimintakulttuuria. Henkilöstön osaamisen hyödyntäminen me -hengen parantamiseksi sekä toimintojen kehittämisessä tulisi myös huomioida.

Työelämän laatu Salon kaupungissa			
	2021 syksy	2022 kevät	2022 syksy
Työelämän laadun (QWL) indeksi	65,1 %	65,2 %	65,9 %
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuusindeksi	74,9 %	75,4 %	75,7 %
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti-indeksi	73,8 %	74,1 %	74,3 %
Päämäärät ja luovuus -indeksi	80,9 %	80,6 %	81,2 %
Organisaation kyvykkyydet			
Johtaminen	52,4 %	51,6 %	53,0 %
Esimiestoiminta	63,7 %	64,8 %	65,3 %
Toimintakulttuuri	70,1 %	69,7 %	70,9 %
Osaaminen	61,8 %	62,2 %	63,3 %
Prosessit	64,0 %	63,7 %	64,0 %

Organisaation kyvykkyyksiä mitattaessa johtamisen (QWL 51,7 % - 53 %) ja esimiestoiminnan (QWL 60,5 %- 65,2 %) muutuskäyrä syksyn 2020 ja syksyn 2022 kyselyjen välillä.



Johtamisen QWL-indeksimuutos syksyn 2020 – syksyn 2022 kyselyjen välillä. Salon kaupungin strateginen tavoite johtamisen indeksissä on 60 %.



Esimiestoiminnan QWL-indeksimuutos syksyn 2020 – syksyn 2022 kyselyjen välillä. Salon kaupungin strateginen tavoite esimiestoiminnan indeksissä on 65 %

#### 11.4. Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen

Terveellisten elintapojen tueksi kaupungin henkilökunnalle oli tarjolla maksuttomia liikuntaryhmiä. Näissä painotettiin liikkumattomien ja tuki- ja liikuntaelinongelmaisten mahdollisuuksia liikuntaharrastuksen aloittamiseen matalalla kynnyksellä.

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



Työkyvyn tueksi työntekijöillä oli mahdollisuus matalan kynnyksen keskustelutukeen Auntie Mielen hyvinvointipalvelun ammattilaisten kanssa. Lisäksi työterveyshuoltosopimukseen sisältyvä lyhytterapia tuki haastavammassa mielen hyvinvoinnin tuen tarpeissa olevien työntekijöiden työkykyä.

Vuonna 2022 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 124 euron suuruinen ePassi -raha käytettäväksi liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvoinnin osalta jalkahoitoon ja hierontaan. Vuoden 2022 aikana ePassia käytti 3.066 eri työntekijää yhteensä 333.043,21 eurolla (Liikuntaetua käytettiin 165.897,40 euroa, Kulttuurietua käytettiin 89.566,22 euroa sekä Hyvinvointietua jalkahoitoon ja hierontaan 77.579,59 euroa). Noin 13 prosenttia ePassin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille mm. kaupungin tuottamien liikuntapalveluiden maksuina.

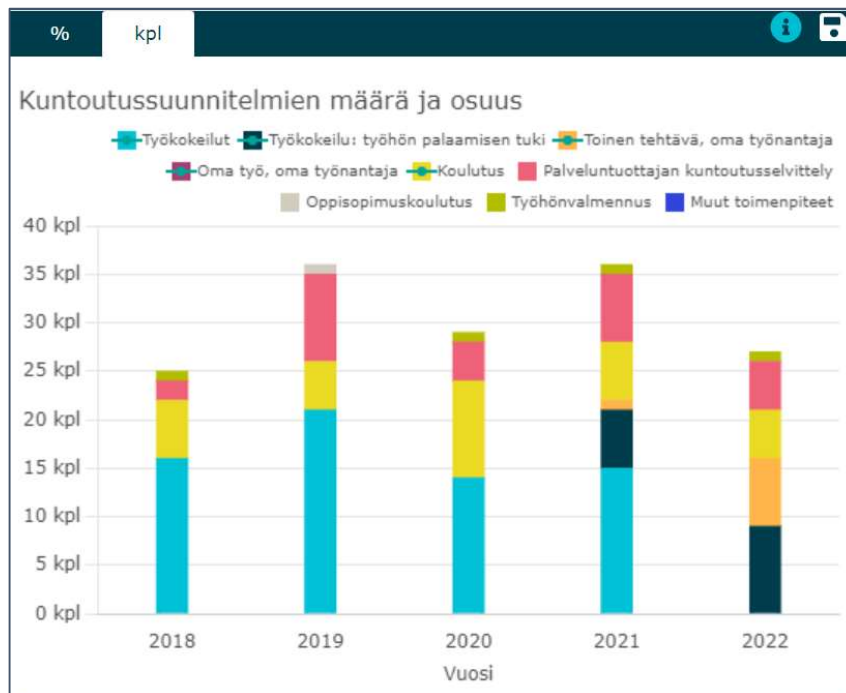
Henkilöstön tupakoinnin lopettamista tuettiin korvaamalla työterveyshuollon tukiprosessiin osallistuvilla Champix-lääkkeen kustannukset kelakorvauksen jälkeen kokonaan.

## 11.5. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta

Työkykyriskien tunnistaminen ja osatyökykyisten tuen prosesseissa tarvittava moniammatillinen yhteistyö kehittyi vuoden 2022 aikana työterveyshuollon resurssien parannuttua.

Osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen Salon kaupungissa on kuitenkin haastavaa edelleen tiukasti säädellyn rekrytoinnin ja työntekijöiden lisääntyneen fyysisen ja psykososiaalisen kuormituskokemuksen vuoksi. Työn muokkaaminen työntekijän työkyvylle sopivaksi nähdään usein mahdottomana, sillä työjärjestelyjen muuttaminen joillekin työntekijöille kevyemmäksi tuntuu muita työyhteisön jäseniä kohtaan kohtuuttomalta ja epätasapuoliselta. Osatyökykyisten sijoittuminen uusiin tehtäviin onnistuu harvoin, sillä useimmiten rekrytointitilanteessa osatyökykyiseltä työntekijältä edellytetään heti valmista kelpoisuutta, osaamista ja työkokemusta, eivätkä osatyökykyiset tämän vuoksi useinkaan tule valituksi kaupungissa avoimiin työtehtäviin.

Eläkevakuutusyhtiön tuella toteutettava ammatillinen kuntoutus on keskeinen työhön paluun edistämisen tukitoimenpide työntekijän työkyvyn heikentyessä pitkäaikaisesti tai pysyvästi. 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.



Toteutuneiden ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä ja eri kuntoutustoimenpiteiden osuudet vuosien 2018-2022 aikana.

Hyvinvointialueuudistus vaikutti osatyökykyisten prosesseihin erityisesti syksyllä 2022. Työkokeilut Varhalla siirtyvien ja Salon kaupunkiin jäävien palvelualueiden välillä vähenivät, sillä työllistymisnäkymät vuoden vaihteen jälkeen eivät olleet selvillä.

Jo pidempään jatkuneena ilmiönä nähtiin myös vuoden 2022 aikana, että ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet eivät johtaneet työhön paluuseen Salon kaupungissa yhtä usein kuin Kevan aineiston verrokkikunnissa. Tämä lisää sairauslomien pitkittymisen ja ennenaikaisen eläköitymisen riskiä ja osaltaan nostaa Salon kaupungille koituvia työkyvyttömyyden kustannuksia.

## 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 erottaa 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 kehitysmuonteista työtettä.

Kouluttautumisen tavat ovat muuttaneet todennäköisesti muotoaan pysyvästi Covid19 -pandemian johdosta. Tietotekniset ratkaisut mahdollistivat etäkoulutusten pitämisen ja koulutusten järjestäjät sovelsivat mahdollisuuksia tilanteiden mukaan. Vuonna 2021 alkanut koulutusten keston lyheneminen jatkui vuonna 2022, pääsääntöisesti kouluttautuminen tapahtui muutaman tunnin pituisina tapahtumina. Käydyistä koulutuksista 57 prosenttia oli kestoltaan alle neljä 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 2022

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2022 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat monikulttuurinen asiantuntemus, työyhteisötaidot, erityisesti etätyöskentelyn jälkeen, talousjohtaminen, turvallisuusosaaminen, opiskelijaohjausosaaminen ja perehdytys. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaiset, osa-aikaiset, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyys tai ves- ja tes- perusteella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevat henkilöstöryhmät.

#### Koulutusseuranta 2022

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 4.273 (2021: 3.304) ja kokonaishenkilömäärästä 3.331 (31.12.2022) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koul. päivät	Henkilömäärä	%
0 koul. pv	978	29 %
< 6 h	430	13 %
1 koul. pv	536	16 %
2 koul. pv	424	13 %
3 koul. pv	963	29 %
Koulutukseen osallistunut henkilöä yht.	2 353	71 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 1.923 (58 prosenttia), joista 536 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 424 henkilöä kahden päivän osalta ja 963 henkilöä kolmen päivän osalta. 430 henkilöä on osallistunut koulutukseen vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettuja koulutuskorvaukseen. Koulutukseen osallistumattomia on raportoinnin mukaan 978 henkilöä eli 29 prosenttia (2021: 39 prosenttia).

### Koulutuskorvaus vuodelta 2022

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 2022 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 3.331 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. Koulutuskorvaus tulee olemaan noin 86.000 euroa (vuonna 2021 oli 66.000 euroa).

### Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2022 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksestä hoitoa.

Vuoden 2022 lopun tilanteen mukaan 158 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan Salon seudun ammattiopiston kanssa solmitun oppisopimuksen avulla. Vastaava luku vuoden 2021 lopussa oli 48 henkilöä. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2022, 2021 ja 2020.

Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten lähihoitajan perustutkintokoulutukseen ja merkittävä osuus tästä muodostuu vanhuspalveluille käynnistetyistä rekrytoivasta oppisopimuksesta, jolla haettiin helpotusta henkilöstöresurssihaasteisiin.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2020	2021	2022
Erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkinto	2		
Johtamisen erikoisammattitutkinto	2		
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	8	12	19
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto	4	3	5
Kehitysvamma-alan ammattitutkinto			
Kiinteistöpalvelujen perustutkinto			
Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäiväohjauksen ammattitutkinto			
Liiketoiminnan perustutkinto	5		
Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto	2		1
Liikunnan ammattitutkinto	2		
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	7	8	13
Mielenterveys- ja päihdetyön erikoisammattitutkinto	1		2
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto			9
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto		2	6
Ravintola- ja catering-alan perustutkinto			2

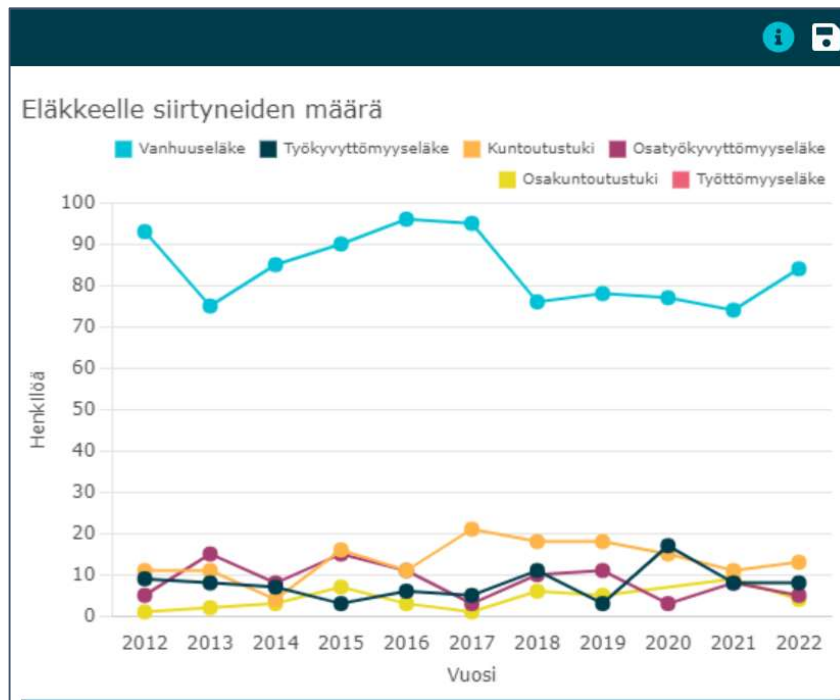
Voimassa olevat oppisopimukset (Salon aikuisopisto)	2020	2021	2022
Erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkinto	2		
Siivousteknikon erikoisammattitutkinto			
Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto			
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja	26	8	73
Talotekniikan perustutkinto			1
Taideteollisuusalan perustutkinto	2		
Tekniikan erikoisammattitutkinto	1		
Tekstiili- ja muotialan perustutkinto	1		
Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto	1		
Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto			
Vammaisalan ammattitutkinto		2	2
Vanhustyön erikoisammattitutkinto	5	11	23
Ympäristöalan erikoisammattitutkinto	2	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 2022 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 38 hakemusta (vuonna 2021 hyväksyttiin 24 ja vuonna 2020 hyväksyttiin 23).

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 2022 ei saapunut yhtään hakemusta (vuonna 2021 yksi hakemus hyväksyttiin, samoin vuonna 2020 yksi hakemus hyväksyttiin).

Henkilöstöpalveluissa käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloittejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Vuonna 2022 ei saapunut yhtään aloitetta (vuonna 2021 ei myöskään saapunut yhtään aloitetta, vuonna 2020 saapui 1 aloite, joka ei johtanut aloitepalkkioon).

## 13. Eläköityminen



Kuvassa kaikki viimeisen kymmenen vuoden aikana alkaneet eläkkeet Salon kaupungissa.

Salon organisaatiossa vuonna 2022 eläkeprosentti oli 3,23 (2021: 3,18 %), Salon tulos 0,20 prosenttia oli hieman korkeampi kuin verrokkikuntien tulos (verrokkina suuret kunnat 3.03 %). Salon organisaation eläkkeet jakaantuivat seuraavasti; vanhuuseläke 2,38 prosenttia

(2021: 2,14 %), täysi työkyvyttömyyseläke 0,23 prosenttia (2021:0,23 %), kuntoutustuki 0,37 prosenttia (2021:0,32 %) ja osatyökyvyttömyyseläke 0,26 prosenttia (2021:0,49 %).

### **Vanhuuseläkkeet**

Kertomusvuonna 2022 kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 84 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden työntekijöiden keski-ikä on noussut hitaasti, mutta tasaisesti viimeisten vuosien aikana. Vuonna 2010 vanhuuseläkkeelle jääneiden työntekijöiden keski-ikä oli 63,3 vuotta ja vuonna 2022 keski-ikä oli 64,9 vuotta.

<b>Vanhuuseläkkeet</b>	<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2022</b>	
	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	78	64,2	77	64,1	74	64,5	84	64,7

Vuosien 2019-2022 vanhuuseläkkeelle jääneiden työntekijöiden määrä ja keski-ikä

Vanhuuseläkkeelle jäävien henkilöiden määrä nousi vuonna 2022 todennäköisesti siksi, että korkean inflaation takia vuoden 2023 indeksikorotusten tiedettiin vaikuttavan poikkeuksellisesti työeläkkeisiin. Koska työeläkeindeksi kasvoi selvästi enemmän kuin palkkakerroin, sai vuoden 2022 puolella eläkkeelle siirtyvä suuremman indeksikorotuksen, kuin eläkkeelle siirtymistä vuoden vaihteen yli lykkäävä.

### **Työkyvyttömyyseläkkeet**

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärään sisältyvät pysyvät työkyvyttömyyseläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet sekä määrääjäksi myönnetyt kuntoutustuet ja osakuntoutustuet.

Vuonna 2021 alkavia työkyvyttömyyseläkkeitä oli yhteensä 36 ja vuonna 2022 niitä oli yhteensä 30 kpl. Tämä lasku on tapahtunut osa-aikaisissa päätöksissä, jotka kuitenkin työnantajan kannalta olisivat huomattavasti edullisempia, kuin kokoaikaiset kuntoutustuet ja työkyvyttömyyseläkkeet.

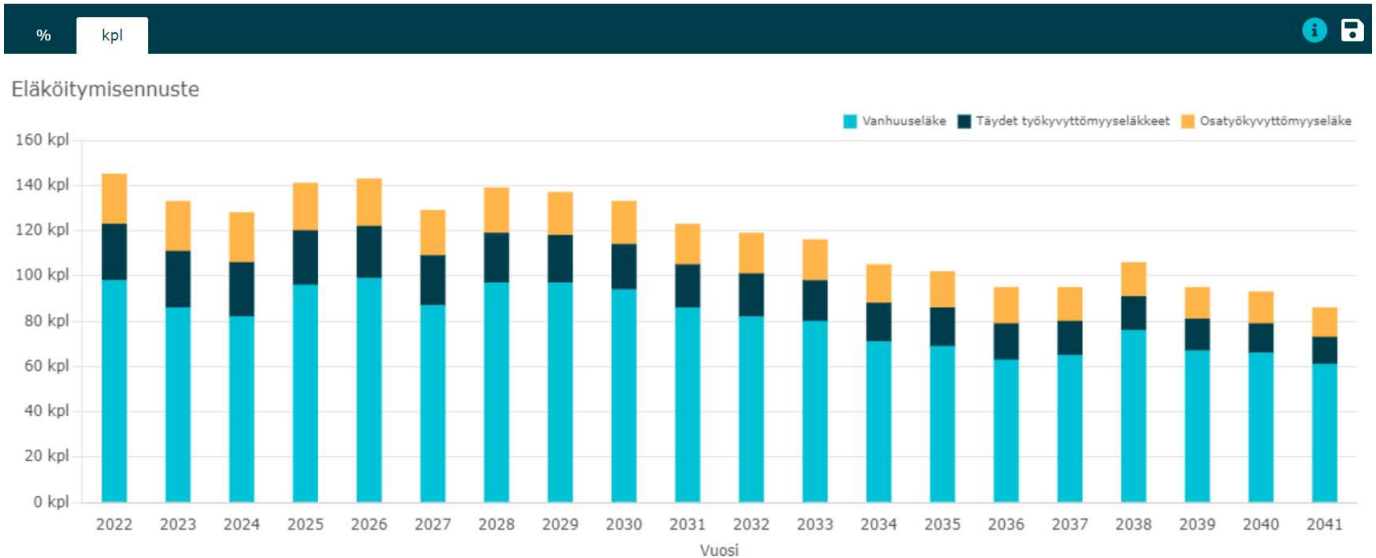
Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden Salon kaupungin työntekijöiden keski-ikä on vaihdellut vuosien 2016-2022 aikana 57,4 v. ja 59 v. välillä. Määräaikaisella kuntoutustuella ollaan tyypillisesti selvästi nuorempina. Vuonna 2022 määräaikaisella kuntoutustuella olevien työntekijöiden keski-ikä oli 46,9 vuotta, ja se on viimeksi ollut näin matala vuonna 2016.

### **Eläkepoistumaennuste**

Vanhuuseläkkeelle jäämisen tarkka ennustaminen on mahdotonta, sillä vanhuuseläkkeelle jäämisen yläikäraja on 69 vuotta ja alikäraja määräytyy työntekijän syntymävuoden perusteella.

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



Yllä olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. 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.

### Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

HVA uudistuksen jälkeen Salon kaupungin palvelukseen jääneistä työntekijöistä seuraavan kolmen vuoden aikana eläköityviä työntekijöitä on määrällisesti eniten seuraavissa ammattiryhmissä:

1. Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym. 31 henkilöä =18,51%
2. Luokanopettajat 27 henkilöä =14,65%
3. Koulunkäyntiöhdjääjat 20 henkilöä =14,76%
4. Lastentarhanopettajat 19 henkilöä =13,04%
5. Yleissihteerit 19 henkilöä =25,66%, näistä osa on voinut siirtyä Varhalle
6. Kiinteistöhuollon työntekijät 15 henkilöä =26,44%
7. Erityisopettajat 13 henkilöä =10,57%
8. Perhepäivähoitajat 12 henkilöä =30,73%

### Eläkemaksut

**Palkkaperusteinen eläkemaksu** on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Laskutus perustuu tulorekisterin kautta ansaintajärjestelmään rekisteröityneisiin ansioihin.

Salon kaupungin palkkaperusteinen eläkemaksu vuonna 2022 oli yhteensä 24,35 prosenttia maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

### Eläkemenoperusteinen maksu

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

Salon kaupungin eläkemenoperusteinen maksu vuonna 2022 oli 1.623.807,30 euroa

Eläkemenoperusteinen maksu poistuu vuoden 2023 alussa, jolloin otetaan käyttöön tasausmaksu, jossa maksu määräytyy palkkasummien arvioidusta jakautumisesta kunnille ja hyvinvointialueille. Laskennallisen palkkajaon tarkistuksen yhteydessä tasausmaksun kokonaismäärä muuttuu vastaamaan toteutunutta suhdetta.

## 14. Palkkakartoitus 2022

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 syrjintäkieltojen 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 kuukausipalkkaisesta 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 naispalkkaprosentilla tarkoitetaan sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta.

## Palkkakartoitus 2022

Sopimusala	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk			Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Naiset	Miehet	Nais-palkka-%	Naiset	Miehet	Nais-palkka-%	Naiset	Miehet	Nais-palkka-%
<b>KVTES</b>	649	52	701	92,6	2 398,41	3 117,26	76,9	113,60	130,20	87,3	2 671,60	3 403,28	78,5
Liite 1	112	21	133	84,2	2 988,06	3 151,00	94,8	161,83	170,73	94,8	3 283,94	3 547,10	92,6
Liite 2	52	15	67	77,6	2 544,78	2 252,46	113,0	129,38	118,74	109,0	2 811,23	2 494,98	112,7
Liite 5	218	2	220	99,1	2 151,45		100,0	94,72		100,0	2 387,33		100,0
Liite 6	109	3	112	97,3	2 384,98		100,0	132,50		100,0	2 689,36		100,0
Liite 8	117	4	121	96,7	2 057,59		100,0	93,54		100,0	2 273,96		100,0
Liite 12	23		23	100,0	1 978,83		100,0	72,94		100,0	2 210,08		100,0
Hinnoittelematon	18	7	25	72,0	4 156,51	5 989,42	69,4	228,74	167,43	136,6	4 670,87	6 367,85	73,4
<b>SOTE-SOPIMUS</b>	989	68	1057	93,6	2 609,04	2 643,39	98,7	99,51	108,91	91,4	2 883,97	2 886,54	99,9
Liite 1, sis. hinnoittelemattomat	722	42	764	94,5	3 034,24	2 766,72	109,7	137,54	126,26	108,9	3 377,31	3 043,22	111,0
Liite 2, sis. hinnoittelemattomat	267	26	293	91,1	3 315,62	3 259,39	101,7	163,29	155,03	105,3	3 709,64	3 631,74	102,1
<b>OVTES, OSIO G</b>	146	1	147	99,3	2 762,00		100,0	135,88		100,0	3 087,38		100,0
<b>Opettajat (OVTES)</b>	316	105	421	75,1	3 193,65	3 519,47	90,7	143,20	123,58	115,9	3 868,44	4 251,47	91,0
<b>Tekniset (TS)</b>	47	90	137	34,3	3 264,92	3 331,11	98,0	467,06	376,20	124,2	3 746,68	3 148,78	119,0
<b>Lääkärit (LS)</b>	33	6	39	84,6	5 712,56	6 218,93	91,9	178,69	205,79	86,8	6 226,77	6 668,74	93,4
Liite 1	16	5	21	76,2	7 304,69	6 715,74	108,8	293,26	194,20	151,0	7 768,18	7 301,10	106,4
Liite 2 sis.eläinlääk.	17	1	18	94,4	4 622,22		100,0	138,27		100,0	5 003,80		100,0
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>3202</b>	<b>396</b>	<b>3598</b>	<b>89,0</b>	<b>3 323,43</b>	<b>3 766,03</b>	<b>92,71</b>	<b>189,66</b>	<b>188,94</b>	<b>100,91</b>	<b>3 747,47</b>	<b>4 071,76</b>	<b>96,96</b>