



Salon kaupunki Henkilöstöraportti 2023

1. Johdanto	3
Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus.....	5
2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen	6
3. Henkilöstö	8
3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2023.....	8
3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2023.....	9
3.3. Työllistäminen	12
3.4. Henkilötyövuodet.....	14
3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2023	14
3.6. Miehet ja naiset 31.12.2023	15
3.7. Henkilöstön ikärakenne	15
3.8. Henkilöstön keski-ikä	15
3.9. Vaihtuvuus.....	16
4. Maksetut palkat ja palkkiot	16
5. Poissaolot.....	17
5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain.....	17
5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset.....	19
6. Työterveyshuolto.....	19
7. Rekrytointi	20
8. Kesätyöntekijät – koululaiset	20
9. Yhteistoiminta	20
10. Työsuojelutoiminta.....	22
11. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistäminen	24
11.1. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat.....	24
11.2. Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet.....	24
11.3. Työelämän laadun tulokset	25
11.4. Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen	27
11.5. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta	27
12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	29
12.1. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	30
13. Eläköityminen.....	31
14. Palkkakartoitus 2023	33

1. Johdanto

Vuosi 2023 on ensimmäinen hyvinvointiuudistuksen jälkeinen vuosi. Kaupungin henkilöstömäärä väheni vuoden 2022 lopussa 1.661 viranhaltijalla/työntekijällä, joista 1.324 oli vakituksessa ja 337 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vuoden 2023 lopussa kaupungin palveluksessa oli 1.908 viranhaltijaa/työntekijää, joista vakituksessa palvelussuhteessa oli 1.535 ja määräaikaisessa 369 henkilöä.

Kaupungin uusi strategia, "Avaimet kaikkiin oviin", hyväksyttiin kaupunginvaltuuston kokouksessa joulukuussa 2022. Strategia sisältää henkilöstöä koskevan yleisavaimen, jossa todetaan, että "Pidämme huolta, että henkilöstömme voi hyvin ja jokainen pystyy kehittämään omaa osaamistaan. Panostamme hyvään johtamiseen ja työnantajakuvan kehittämiseen osaajien pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi." Työnantajakuvan laajapohjaisen käsityksen saamiseksi henkilöstöltä kysyttiin marraskuussa 2023 näkemyksiä kaupungin ja työntekijän omien arvojen vastaavuudesta, tyytyväisyydestä omaan työhön, palkkaukseen ja etuuksiin, mahdollisuuksista urakehitykseen sekä pyydettiin havaintoja niistä tekijöistä, joilla työnantajamielikuvaa voitaisiin parantaa. Kyselyyn vastasi 321 työntekijää, mikä on 15,5 prosenttia koko henkilöstöstä. Työnantajamielikuvan työstäminen jatkuu vuoteen 2024.

Organisaatiouudistuksen eteneminen jatkui ja kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden toimialajaon kesäkuun kokouksessaan. Päätöksellä muodostui neljän toimialan malli, joista konsernipalveluiden toimiala aloitti jo elokuun alussa mutta muut toimialat; sivistyspalvelut, elinvoimapaalvelut ja tekniset palvelut, käynnistyivät vuoden 2024 alusta. Organisaatiouudistuksen toimivalta ratkaistiin hallintosääntöuudistuksella, josta kaupunginvaltuusto päätti joulukuun kokouksessaan. Hallintosäännön uudistuksella mm. täyttölupamenettelyä muutettiin. Jatkossa täyttöluvan myöntää kaupunginjohtaja ja rekrytointiohjeen muutoksen perusteella täyttöluvan piiriin kuuluu enää KVTES:n liitteen 1 alainen henkilöstö, johon kuuluvat mm. osa asiantuntijatehtävistä, toimistoala ja tietohallinto.

Varhaiskasvatuksen työnkuormitus on haastanut esihenkilöitä ja työntekijöitä, mikä on näkynyt mm. sairauspoissaoloissa sekä arjen sujuvuudessa. Helmikuussa käynnistettiin varhaiskasvatuksen ja henkilöstöpalveluiden yhteinen, sisäinen hanke, jonka tavoitteena oli helpottaa varhaiskasvatuksen toimintaa. Vuoden aikana valmisteltiin sijaispoolin laajennus ja hyväksyttiin varhaiskasvatuksen sosionomien tehtävät, joista valtuusto päätti talousarvion yhteydessä joulukuussa. Sosionomien palkkaaminen mahdollistaa varajohtajien työpanoksen suuntaamisen aiempaa enemmän päiväkodin johtajan tukemiseen. Käyttöön otettiin myös erityisavustajien rekrytoiva oppisopimus ja tuettiin esihenkilötyötä pitkäkestoisella valmennuksella sekä toteutettiin useita muita pienempiä kehittämistoimia. Jo alkuvuodesta 2024 toimenpiteiden vaikutus on alkanut näkyä ja päiväkotien arki on sujunut aiempaa paremmin.

Hyvinvointialueuudistus muutti olennaisesti kaupungin vuoden 2023 sairauspoissaolotilannetta. Kun vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 24,6 kalenteripäivää / henkilötyövuosi², sama luku vuonna 2023 oli 17,2. Sairauspoissaolojen määrä on edelleen korkea varhaiskasvatushenkilöstön keskuudessa ja myös perusopetuksen poissaolot ovat olennaisesti kasvaneet usean vuoden vertailussa.

Vuonna 2023 Salon kaupungin henkilöstökulut nousivat 3,2 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna (sisältää sekä palkankorotukset että uudet tehtävät). Nämä tiedot on laskettu niiden palvelualueista, jotka olivat olemassa sekä vuonna 2022 että vuonna 2023. Kasvu sisältää palkantarkistusten lisäksi henkilöstölisäyksiä ja liikkeenluovutuksen.

Vuonna 2023 kunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen perustuvia palkantarkistuksia toteutui seuraavasti:

1.1.2023 eläinlääkärit: yleiskorotus ja paikallinen järjestelyerä

1.6.2023 kaikki sopimukset: yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä

30.6.2023 kaikki sopimukset: kertaerä

1.10.2023 eläinlääkärit: yleiskorotus

1.6.2023 kaupungin käytössä oli paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä kaikissa kuudessa sopimuksessa. Henkilöstöjaosto päätti käyttää merkittävän osan paikallisista eristä henkilökohtaisen lisän kehittämiseen, mikä käytännössä tarkoitti kaikkien kaupungin palveluksessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden uudelleen arviointia henkilökohtaisen lisän kriteereillä. Henkilöstöjaoston päätös oli merkittävä päänavaus pitkään hiljaiseloa eläneeseen

henkilökohtaiseen lisään, mutta myönteisyydestään huolimatta aiheutti henkilöstössä myös mielihahaa. Salon henkilökohtaisen lisän taso on kuitenkin hyvä verrattuna koko kuntakentän vähimmäistasoihin.

Vuoden 2023 lopussa kaupungissa maksettavien henkilökohtaisten lisien osuudet olivat sopimuksittain seuraavat. Toisessa sarakkeessa on ao. sopimuksen vähimmäismäärä:

Henkilökohtaisten lisien osuus tehtäväkohtaisesta palkasta	Salon 2023	Sopimuksen vähimmäistaso
KVTES	3,9 %	1,3 %
OVTES	3,4 %	1,3 %
osio G	5,4 %	Osio G 1,75 %
Teknisten sopimus	16,1 %	0,6 %
Lääkärisopimus	3,1 %	eläinlääkärit, ei määritelty
Sote-sopimus	4,3 %	1,3 %
Tuntipalkkaisten sopimus	7,1 %	ei määritelty

Henkilöstön kehittäminen työelämän laadun keinoin jatkui. Syksyn 2023 kysely oli jo seitsemäs, ja pidemmän aikavälin kehitys alkoi näkyä. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen eri indeksien tasot jossakin määrin paranivat. Uutena osa-alueena vuonna 2023 toteutettiin esihenkilöiden qwl-tulos, jolla arvioitiin esihenkilöiden työhyvinvoinnin tilaa. Syksyn 2023 esihenkilöiden QWL-tulos syntyi 89 esihenkilön vastauksesta, vastausprosentin ollessa 88 prosenttia.

Organisaation esihenkilöiden työelämän laadun (QWL) indeksi oli syksyn 2023 mittauksessa 72,6 prosenttia, kun koko henkilöstön QWL-tulos oli 69,5 prosenttia. Työelämän laadun osatekijöitä tarkastellessa tulos oli hyvä.

Tuloksessa syntynyt hienoinen ero koko kaupungin tulokseen syntyi arvioitaessa asiantuntevaa johtamista. Esihenkilöarvioissa johtamisen QWL-indeksi oli 60,3 prosenttia, kun koko henkilöstön johtamisen QWL-indeksi oli 57 prosenttia. Esihenkilöiden tulos ylittää tavoitearvon 60 prosenttia. Esihenkilöiden arvioidessa omaa esihenkilöään oli esimiestyön QWL-indeksi 69,7 prosenttia, kun koko henkilöstön tuloksessa esimiestyön indeksi oli 68,2 prosenttia. Molemmat tulokset ylittävät tavoitearvon 65 prosenttia.

Christina Söderlund
Henkilöstöjohtaja

Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n henkilöstöraportointisuosituksessa mainitaan 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.

Henkilöstöraportti on toteutettu vuosien 2021,2022 ja 2023 osalta 1.4.2020 voimaanastuneen organisaation mukaisella organisaatorakenteella.

Vuosien 2021 ja 2022 henkilöstöä koskevat luvut on raportoitu suurimmalta osin Saaga -raportointijärjestelmästä, joka on ollut tietovarastopohjainen raportointiratkaisu. Vuoden 2023 henkilöstölukujen raportointia varten ei Saaga-raportointi ole ollut enää käytettävissä. Luvut on raportoitu suoraan palkkajärjestelmän tuottamista Excel-raporteista ja näin ollen lukujen vertailussa edellisten vuosien lukuihin saattaa olla eroavaisuuksia.

Sosiaali- ja terveystoimen toimialalle vuonna 2022 kuulunut edunvalvonta yksikkö ei siirtynyt Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle (Varha), vaan henkilöstö jäi Salon kaupungin palvelukseen. Ko. yksikön luvut ovat tässä raportissa mukana yhteissummissa, mutta yksikön tietoja ei raportoida erikseen, johtuen yksikön pienestä henkilöstömäärästä (alle 5 henkilöä).

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on liitetty osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia. Vuoden 2023 palkkakartoitus on tämän raportin lopussa.

2. Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen

Kaupunginvaltuusto hyväksyi joulukuussa 2022 strategian vuoteen 2030. Henkilöstöä koskevat strategiset päämäärät ovat henkilöstön yleisavaimessa, jossa todetaan: "Pidämme huolta, että henkilöstömme voi hyvin ja jokainen pystyy kehittämään omaa osaamistaan. Panostamme hyvään johtamiseen ja työnantajakuvaan kehittämiseen osaajien pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi." Vuoden 2023 talousarvio perustui edelleen aiempaan strategiaan, jonka strategiset päämäärät olivat:

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

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

Vuoden 2023 aikana järjestettiin kolme kaupunginjohtajan johtamisiltapäivää. Aiheina olivat ajankohtaiskatsaukset, organisaatiouudistus eteneminen ja yhteenveto, hyvinvointi ja terveyden edistäminen ja strategian toimeenpanon tilannekatsaus, talousarvio 2024 ja kaupungin riskienhallinta.

Syyskuun johtamisiltapäivässä esihenkilöt saivat Mikko Elomaan "Tuletko kuulluksi" – valmennusta, jolla haluttiin vahvistaa esihenkilöiden osaamista mm. palautteen antamisessa ja positiivisen ilmapiirin luomisessa.

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

Vuoden 2023 aikana esihenkilöille järjestettiin perehdytys- ja koulutustilaisuuksia tärkeistä, koko kaupunkia koskevista aiheista keskimäärin kerran kuukaudessa. Käsiteltyjä aiheita olivat mm. rekrytointi, varhainen tuki, työterveysyhteistyö ja palvelussuhdeasiat.

Työelämän laadun kyselyssä johtamisen QWL-indeksitulokset olivat keväällä 54,9 prosenttia, mikä jäi hieman alle asetusta QWL-tavoiteindeksistä 60 prosenttia. Johtamisen avoimuutta lisättiin vuoden aikana avoimena tiedottamisena henkilöstöintrassa sekä henkilöstöjulkaisussa Meidän Salossa. Meidän Salon Johdon ikkunassa on kaupunginjohtajan ajankohtaiset asiat ja terveiset henkilöstölle, sekä kaupungin eri toimialueiden ajankohtaisia kaupunkistrategiaan liittyviä tiedotteita ja julkaisuja. Syksyllä valmistuneessa työelämän laadun kyselyssä oli johtamisen QWL-indeksitulokset parantuneet 3,8 prosenttiyksikköä tulokseen 57 prosenttia.

1.2. Henkilöstö tulee kohdelluksi yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti

Esihenkilöille järjestettyjen tilaisuuksien keskeisimpänä tavoitteena oli esihenkilöiden henkilöstöjohtamisen yhtenäistäminen työntekijöiden yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen kohtelun turvaamiseksi.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisätään organisaation sisällä säännöllisillä kyselyillä, joista saatavaa tietoa tullaan käyttämään Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman "Avaimet tasa-arvoiseen työyhteisöön" pohjana. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjatyötä ja kyselyn toteutusta valmisteltiin loppuvuonna.

Salon kaupungissa vietettiin Pride -viikkoa 21.-27.8.2023. Priden kunniaksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Salon kaupunki järjesti henkilöstölle mahdollisuuden kuulla ihmisoikeuskouluttaja Dakota Robinia Pried-viikolla paikan päällä, etänä tai myöhemmin tallenteelta.

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 2023 kahdesti toteutetun työelämän laadun kyselyn perusteella oman työn tavoitteet olivat pääsääntöisesti hyvin työntekijöiden tiedossa. Oman työn ja oman tiimin tavoitteet osana koko kaupungin strategiaa tunnustetaan etäisemmin. Kehityskeskustelujen kulkua on pyritty ohjaamaan niin, että henkilökohtaiset työn tavoitteet kytketään kaupungin tavoitteeseen. Kehityskeskustelujen kattavuus oli vuonna 2023 vakituisen henkilöstön osalta 77 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. Riskien arviointi ja muut henkilöstölle suunnatut kohdenneet kyselyt tarjosivat henkilöstölle osallistumisen mahdollisuuksia. Kyselyyn vastanneista 80 prosenttia vastasi, että tuloksia on käsitelty työyhteisössä ja 53 prosenttia vastasi, että on osallistunut työyksikön kehittämissuunnitelmien laatimiseen.

2.3. Henkilöstö voi hyvin työssään

Henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi otettiin vuoden 2023 aikana käyttöön sähköinen järjestelmä turvallisuuspoikkeamailmoitusten käsittelyyn. Ilmoitukset turvallisuushavainnoista, läheltä piti-tilanteista sekä uhka- ja vaaratilanteista ovat ennalta ehkäisevää työtä erityisesti vakavien työtapaturmien torjumiseksi.

Henkilöstön hyvinvointia huomioitiin erilaisin tukikeinoin. Työyksiköiden psykososiaalista ja fyysistä kuormitusta tuettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työyhteisöille tarjottiin tukea yhteisten toimintatapojen löytämiseksi ja yhteisön toimijuuteen työnohjauksen kautta.

Työyhteisöillä oli mahdollisuus kehittää ja prosessoida yksikön toimintatapoja sekä vahvistaa yhteisöllisyyttä yhteisillä kehittämispäivillä, joita oli mahdollista pitää keväällä ja syksyllä.

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

Terveyttä ja työkykyä tukevien elintapojen noudattamiseen kannustettiin edellisten vuosien tapaan henkilöstölle maksuttomien liikuntaryhmien ja ePassin kautta käytössä olleen työrahan avulla.

3. Muuttuvan toimintaympäristön edellyttämä ammatillinen osaaminen

3.1. Henkilöstön osaamista ja työkykyä kehitetään ennakkoiden 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.

Covid19-pandemia muutti kouluttautumisen tapoja pysyvästi ja koulutusten järjestäjät ovat suunnitelleet uusia luovia tapoja järjestää tilaisuuksia tekniikan mahdollisuudet huomioiden. Etäkoulutuksiin osallistuminen kasvatti suosiotaan ja samalla on havaittavissa koulutusten keston lyhenemistä.

Työyhteisöjä haastaa tiettyjen tehtävien rekrytointihaasteet ja tarvittavan osaamisen kehittämiseen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota palvelussuhteessa olevien työntekijöiden osalta. Erityistä huomioita on kiinnitetty oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksiin.

3. Henkilöstö

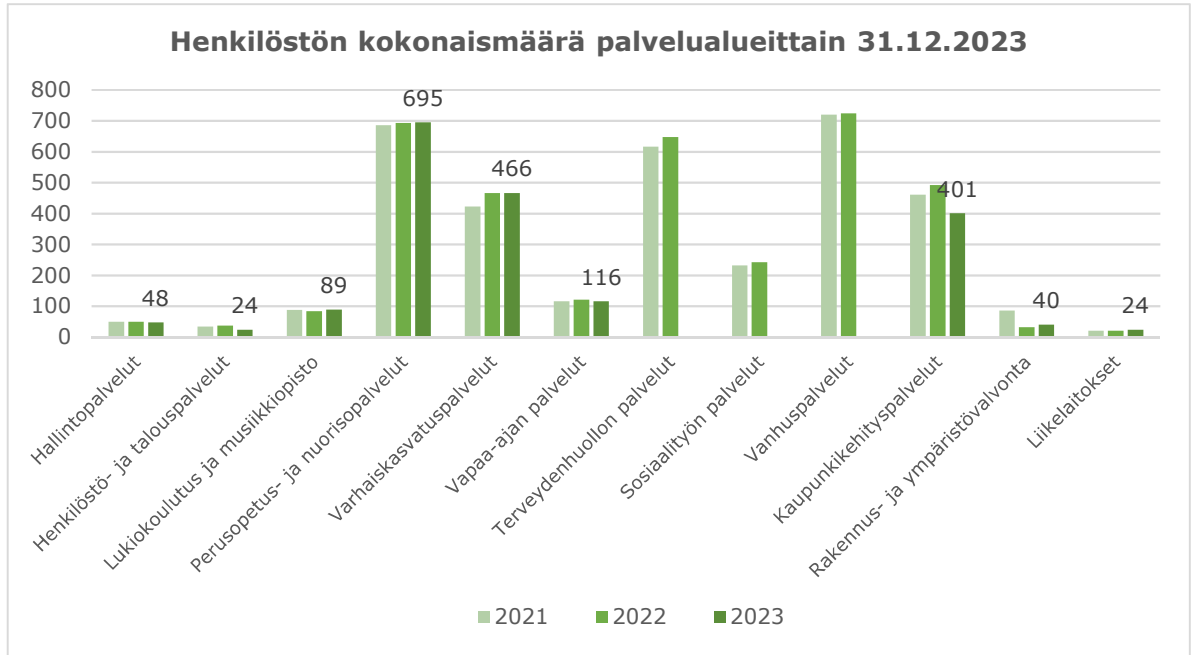
3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2023

Palvelussuhde	2021	2022	2023
Yhteensä	3.577	3.587	1.908
Vakinaiset	2.859	2.855	1.535
Määräaikaiset	199	237	180
Sijaiset	459	399	165
Työllistetyt	60	96	24

Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2021	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2022	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2023
Yhteensä	3.577	3.587	1.908
Hallintopalvelut	50	50	48
Henkilöstö- ja talouspalvelut	34	37	24
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	88	84	89
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	685	693	695
Varhaiskasvatuspalvelut	423	466	466
Vapaa-ajan palvelut	116	121	116
Terveydenhuollon palvelut	616	647	
Sosiaalityön palvelut	232	242	
Vanhuspalvelut	720	724	
Kaupunkikehityspalvelut	461	492	401
Rakennus- ja ympäristövalvonta	86	32	40
Liikelaithokset	21	21	24

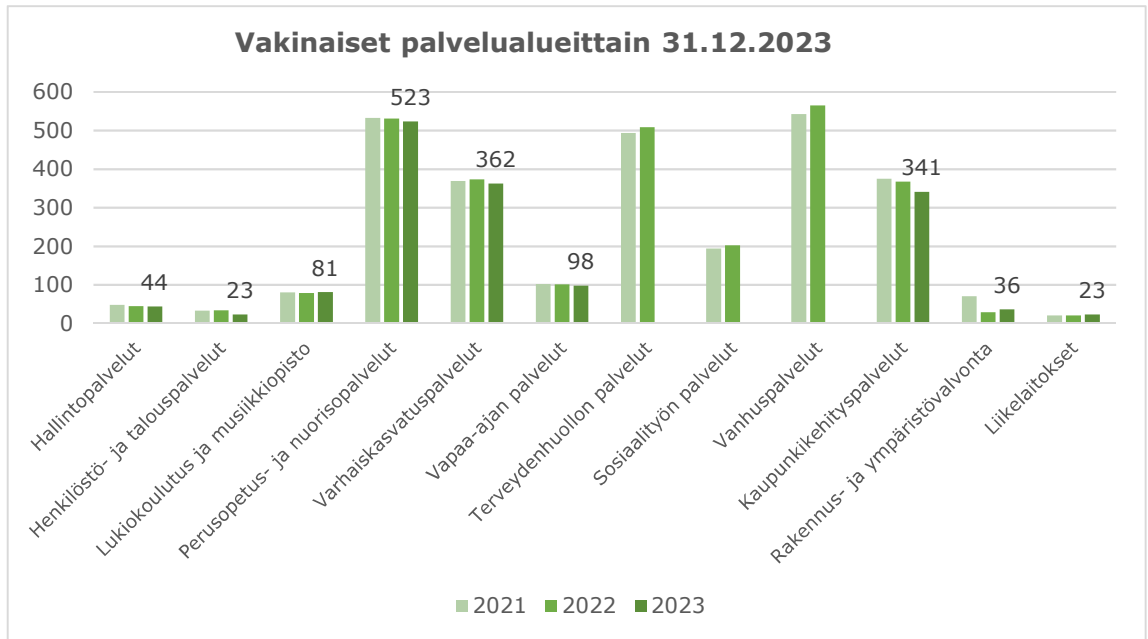
Vuoden 2023 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 1.908 henkilöä. Näistä 1.535 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 179 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli muutamia henkilöitä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Heidän lukumääränsä on mukana henkilöstön kokonaislukumäärässä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä mukana on vuosina 2021 ja 2022 päätoimiset pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut. Vuoden 2023 osalta ja pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat raportoitu vakinaisten palvelussuhteidensa mukaisesti palvelualueisiin.

Sosiaali- ja terveystoimen toimialalle vuonna 2022 kuulunut edunvalvontayksikkö ei siirtynyt Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle (Varha), vaan henkilöstö jäi Salon kaupungin palvelukseen. Ko. yksikön henkilöstö- ja poissaololuvut ovat tässä raportissa mukana yhteissummassa, mutta yksikön tietoja ei raportoida erikseen johtuen yksikön pienestä henkilöstömäärästä (alle 5 henkilöä).



3.2. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2023

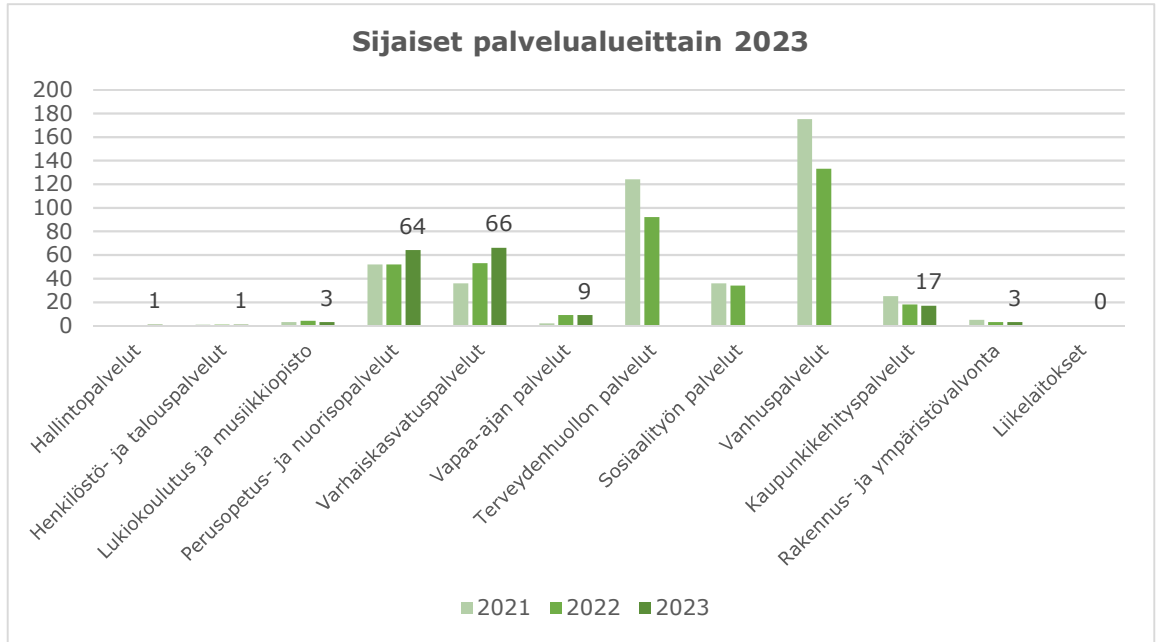
Palvelualue	Vakinaiset		Vakinaiset 2023
	2021	2022	
Yhteensä	2 859	2 855	1535
Hallintopalvelut	48	45	44
Henkilöstö- ja talouspalvelut	33	34	23
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	80	79	81
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	532	531	523
Varhaiskasvatuspalvelut	369	373	362
Vapaa-ajan palvelut	102	101	98
Terveystieteiden palvelut	493	508	
Sosiaalityön palvelut	194	202	
Vanhuspalvelut	542	565	
Kaupunkikehityspalvelut	375	367	341
Rakennus- ja ympäristövalvonta	70	29	36
Liikelaitekset	21	21	23



Vakinaisten työntekijöiden määrä laski 1.1.2023 alkaen Varsinais-Suomen hyvinvointialueen (Varha) ja Kaarea Oy:n palvelukseen siirtymisten vuoksi.

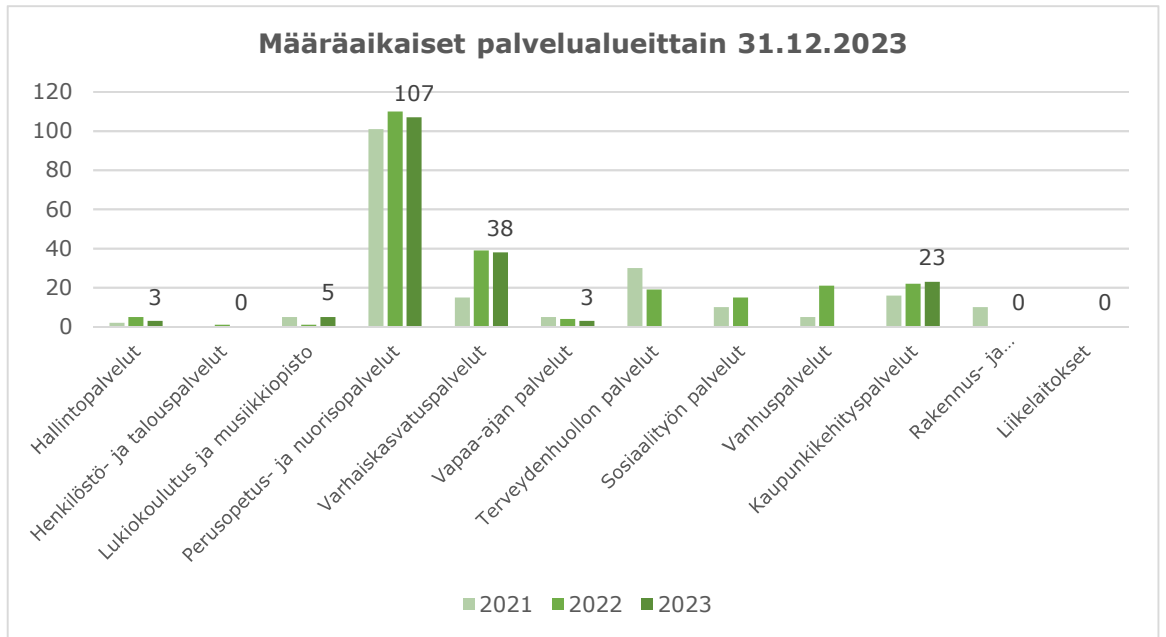
Salon ja Someron kaupungit ovat hyväksyneet, että Salon kaupungin ja Someron kaupungin kesken muodostetaan sopimusperusteinen yhteistoiminta-alue ympäristöterveydenhuollon palvelujen tuottamiseksi alueella siten, että Salon kaupunki toimii 1.1.2023 alkaen alueen palvelut järjestävänä ns. vastuukuntana. Rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla tämä näkyy vakinaisen henkilöstön lukumäärän kasvuna.

Palvelualue	Sijaiset		Sijaiset
	2021	2022	
Yhteensä	459	399	164
Hallintopalvelut	0	0	1
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	1	1
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	3	4	3
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	52	52	64
Varhaiskasvatuspalvelut	36	53	66
Vapaa-ajan palvelut	2	9	9
Terveystenhoillon palvelut	124	92	
Sosiaalityön palvelut	36	34	
Vanhuspalvelut	175	133	
Kaupunkikehityspalvelut	25	18	17
Rakennus- ja ympäristövalvonta	5	3	3
Liikelaitokset	0	0	0



Palvelualue	Määräaikaiset	Määräaikaiset
	2021	2022
Yhteensä	199	237
Hallintopalvelut	2	5
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	1
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	5	1
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	101	110
Varhaiskasvatuspalvelut	15	39
Vapaa-ajan palvelut	5	4
Terveystenhoollon palvelut	30	19
Sosiaalityön palvelut	10	15
Vanhuspalvelut	5	21
Kaupunkikehityspalvelut	16	22
Rakennus- ja ympäristövalvonta	10	0
Liikelaitokset	0	0

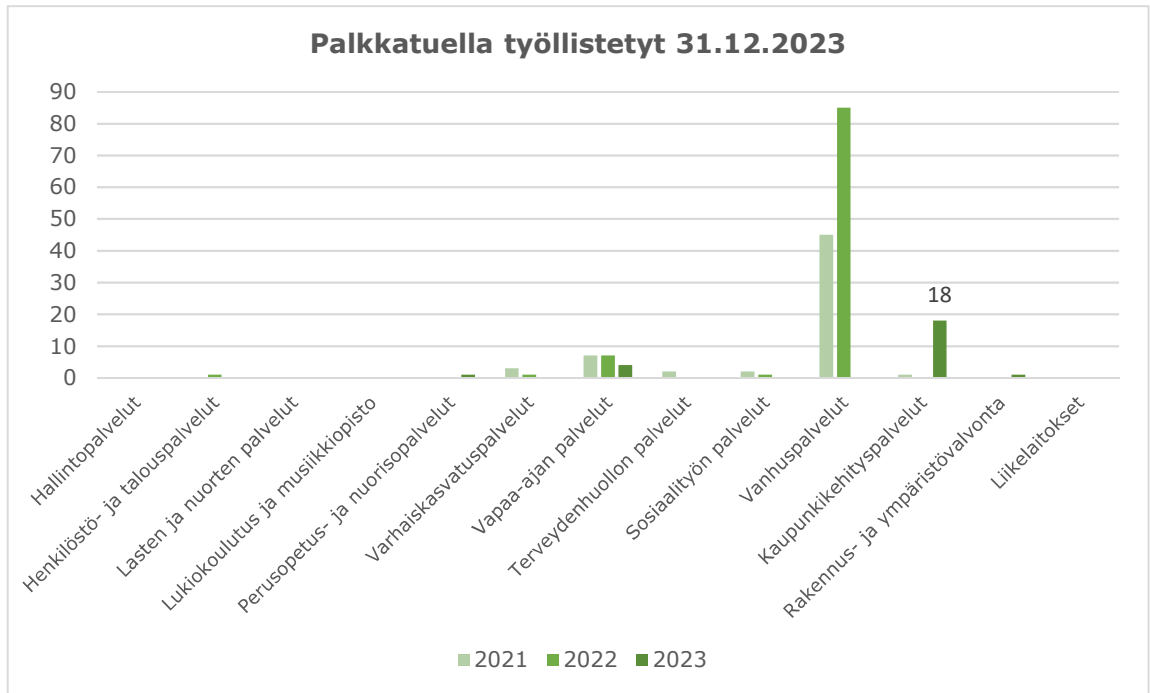
Määräaikaiset
2023
179
3
0
5
107
38
3
23
0
0



3.3. Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt	
	2021	2022
Yhteensä	60	96
Hallintopalvelut	0	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	1
Lasten ja nuorten palvelut	0	0
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	0	0
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	0	0
Varhaiskasvatuspalvelut	3	1
Vapaa-ajan palvelut	7	7
Terveystenhuollon palvelut	0	1
Sosiaalityön palvelut	2	0
Vanhuspalvelut	2	1
Kaupunkikehityspalvelut	45	85
Rakennus- ja ympäristövalvonta	1	0
Liikelaitokset	0	0

Työllistetyt
2023
24
1
4
18
1



Työttömien osuus työvoimasta oli Salossa vuonna 2023 sama kuin koko Varsinais-Suomessa eli 9,1 prosenttia (koko maa 9,8 prosenttia). Salon tilanne parani hieman edellisestä vuodesta 2022, jolloin työttömyys oli 9,3 prosenttia. Alimmillaan työttömyys oli toukokuussa 8 prosenttia ja korkeimmillaan joulukuussa 11 prosenttia. Työllisyystilanne vaikeutui loppuvuodesta. Salon kaupungin osarahoittamaa työmarkkinatukea maksettiin vuonna 2023 Kelalle 3,03 miljoonaa euroa, joka oli noin 200.000 euroa vähemmän kuin vuonna 2022.

Työllisyyspalvelujen toimintaa oli neljässä toimipisteessä: Waltissa, Voimalassa, Kaupungintalolla ja IoT Campuksella. Henkilöstöä oli yhteensä 50,5 työntekijää, joista 6,5 vakinaista, 21 määräaikaista ja 23 valtiolta kuntakokeiluun siirrettyä. Hyvinvointialueuudistus toi muutoksia työllisyyspalvelujen henkilöstöön, kun 8 työntekijää siirtyi kuntouttavan työtoiminnan palvelun siirtymisen myötä Varhaan. Käytännössä yhteistyö Waltissa on pysynyt kuitenkin tiiviinä siirtymisten ja myös muiden Varhan työntekijöiden kanssa. Tilanne on aiheuttanut kuitenkin selvittelyä muun muassa roolituksiin ja vastuisiin. Kuntakokeilussa työskenteli 2023 loppuvuodesta 35 työntekijää, joista 12 kaupungin työntekijää ja 23 valtion työntekijää. Suurin osa kokeilun työntekijöistä, 23 työntekijää työskenteli omavalmentajan tehtävänä. Työllisyyden kuntakokeilun kolmas vuosi sujui pääosin tavoitteiden mukaisesti, mutta lakimuutos ukrainalaisten tilapäisen suojelun piirissä olevien työnhakijoiden siirtymisestä kuntakokeiluun aiheutti muutosta toimintaan. Ukrainalaisten tilanne on näkynyt asiakasruuhkina myös maahanmuuttajien ohjauks- ja neuvontapalvelussa HelppoSalossa.

TE2025-uudistuksen suunnittelu käynnistyi alkuvuodesta 2023 ja sitä vetämään palkattiin projektityöntekijä. Uudistuksessa julkiset työvoimapalvelut siirtyvät kuntien järjestämisvastuulle. Valmistelussa päädyttiin muodostamaan Salon työllisyysalue yhdessä Someron kaupungin ja Kosken ja Marttilan kuntien kanssa siten, että Salon kaupunki toimii vastuukuntana. Uudistuksessa Salon kaupungin palvelukseen tulee siirtymään liikkeenluovutuksella arviolta 40 valtion työntekijää 1.1.2025 alkaen.

Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2023 aikana 95 työsuhdetta, joista kunnan työllistämismääräyksen piirissä olevien henkilöiden määrä oli 31 henkilöä (2022: 45 henk.). Salossa toimiviin yrityksiin edelleen sijoitettiin 25 henkilöä ja sillä on pyritty vaikuttavuuteen erityisesti henkilöiden jatkotyöllistymisessä. Vuonna 2022 aloitettiin aivan joulukuun lopussa edelleen sijoituksia vuodelle 2023, koska palkkatukiudistuksen piti astua voimaan 1.1.2023 (toimitui 1.7.2023 alkaen). Palkkatukiudistuksen myötä edelleen sijoitus ei voi enää olla yrityksille ilmaista, vaan yrityksen pitää maksaa kaupungille kohtuullinen korvaus. Tämän myötä edelleen sijoitus yrityksiin tyrehtyi lähes täysin. Palkkatukiudistuksen myötä myös työsuunnittelijoiden määrä on vähentynyt huomattavasti, loppuvuodesta palvelussuhteessa oli enää muutama työsuunnittelija.

Vuonna 2023 työllisyyspalveluissa käynnissä yksi työllisyysuhanke, joka päättyi loppuvuodesta, Väylä (ESR, 2021-2023, 2,5 HTV). Hankkeen asiakastyö ja kehittämistoiminta kohdentui erityisesti alle 30-vuotiaisiin työnhakijoihin ja siinä huomioidaan pandemiatilanteen vuoksi haastavaan tilanteeseen joutuneet työnhakijat. Vuonna 2023 haettiin uusi kotoutujien työllisyysuhanke yhdessä Yrityssalon ja Someron kaupungin kanssa, tavoitteena oli käynnistää uusi hanke syksyllä 2023, mutta sen käsittely viivästyi ja aloitus siirtyi alkuvuoteen 2024.

3.4. Henkilötyövuodet

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

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti / 100).

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 prosenttia, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus laskeaan työajasta.

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

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin 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 2021	Henkilötyövuosi 2022	Henkilötyövuosi 2023
Yhteensä	3.324	3.332	1.846
Hallintopalvelut	57	52	47
Henkilöstö- ja talouspalvelut	32	35	29
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	79	82	79
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	608	619	599
Varhaiskasvatuspalvelut	412	427	446
Vapaa-ajan palvelut	166	177	175
Terveystieteiden palvelut	566	561	
Sosiaalitoimen palvelut	218	227	
Vanhuspalvelut	636	639	
Kaupunkikehityspalvelut	456	460	409
Rakennus- ja ympäristövalvonta	74	30	35
Liikelaikokset	20	23	23

Henkilötyövuodet	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	499	495	375	2.825	2.837	1.471	3.324	3.332	1.846

3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2023

Henkilöstö	2021	2022	2023
Yhteensä	3.577	3.587	1.908
Kokoajakaisten lkm	3.005	3.055	1.641
Osa-aikaisten lkm	572	532	267

3.6. Miehet ja naiset 31.12.2023

Palvelussuhde	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Vakinaiset	369	362	292	2.490	2.493	1.243	2.859	2.855	1.535	-46,2 %
Määräaikaiset ja sijaiset	103	83	61	555	553	284	658	636	345	-45,8 %
Työllistetyt	31	62	13	29	34	11	60	96	24	-75,0 %
Yhteensä	503	507	368	3.074	3.080	1.539	3.577	3.587	1.908	-46,8 %

Verrattuna vuoden 2022 viimeisen päivän tilanteeseen, vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut 46,2 prosenttia ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on laskenut 45,8 prosenttia.

Naisten lukumäärä on puoliintunut verrattuna vuoteen 2022. Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on kuitenkin edelleen 80,6 prosenttia. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 80,9 prosenttia ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 82,3 prosenttia.

Työllistettyjen määrä on laskenut vuoden 2022 viimeisen päivän tilanteeseen. Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistäminen - osuudessa.

3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	2021	2022	2021	2022
alle 30	355	325	9,9%	9,1%
30-39	676	685	18,9%	19,1 %
40-49	1.008	1.006	28,2%	28,0 %
50-59	1.081	1.118	30,2%	31,2 %
60-64	395	402	11,0%	11,2 %
65 ja yli	62	51	1,7%	1,4 %
Yht.	3.577	3.587	100,0	100,0

Ikä vuosina	2023	2023
Henkilöstöraportointisuosituksen 2022 mukainen jaottelu		
alle 30	110	5,8 %
30 - 34	127	6,7 %
35 - 39	169	8,9 %
40 - 44	255	13,4 %
45 - 49	313	16,4 %
50 - 54	318	16,7 %
55 - 59	336	17,6 %
60 - 64	259	13,6 %
yli 65	22	1,2 %
Yht.	1.908	100,0

Suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 54-59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on yli 17 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 406 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 1.503 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2023 lopussa 14,8 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 5,8 prosenttia.

3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2021	2022	2023
Vakinainen	47,7	47,5	49,3
Määräaikainen	40,3	40,8	42,5
Kaikki	46,1	46,4	48,0

Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

3.9. Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2021	2021	2022	2022		
Alkaneet palvelusuhteet	208	7,3	368	12,7	130	8,5
Päätyneet palvelusuhteet	242	8,3	328	11,3	102	6,7

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus on raportoitu vakinaiseen palvelukseen tulleiden ja palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden lukumäärinä. Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ovat laskettu vuosien 2021 ja 2022 osalta suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisten vuosien vakinaisen henkilökunnan määrään.

Vuoden 2023 vaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla tulleiden ja palveluksesta poistuneiden henkilöiden lukumäärät siihen vakinaisen henkilöstön määrään, joka jäi 1.1.2023 alkaen Salon kaupungin palvelukseen. Lukumäärästä on siis poistettu Varhalle ja Kaarealle siirtyneiden vakinaisten henkilöiden määrä.

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

4. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2021 *)	2022 *)	2023
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	131.495.603	136.742.997	76.241.445
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	36.761	38.122	39.959
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	3.063	3.177	3.330
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	3.063	3.177	3.330

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

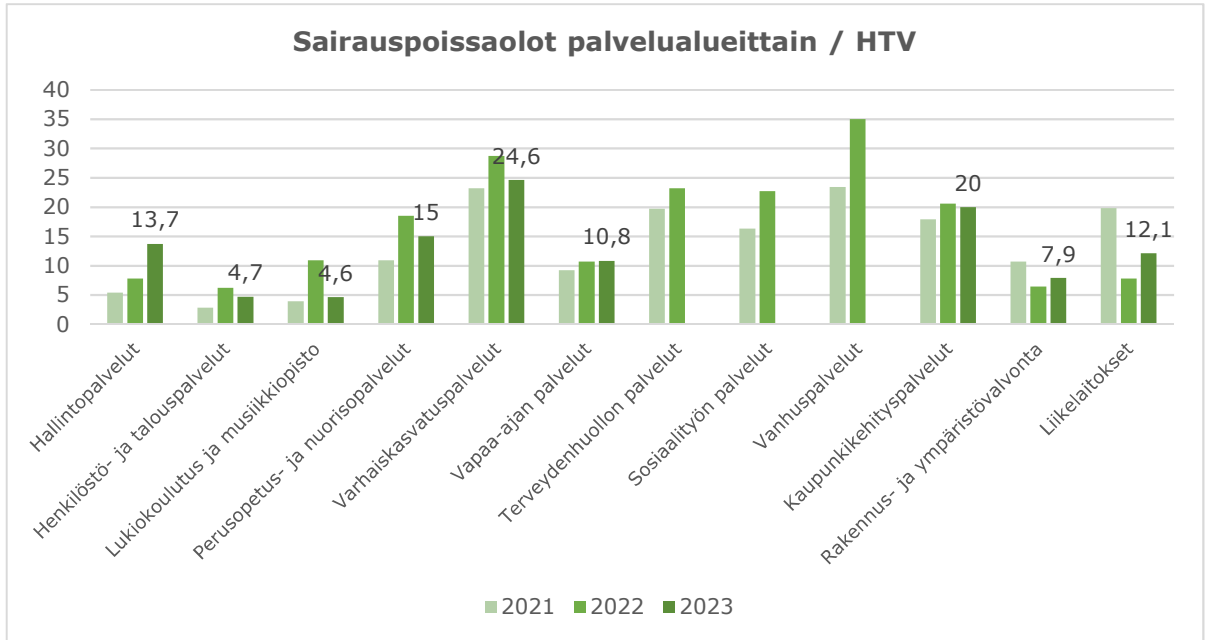
5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2021	Sairauspoissaolot / HTV2 2021	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2022	Sairauspoissaolot / HTV2 2022	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2023	Sairauspoissaolot / HTV2 2023
Yhteensä	56.691	17	77.519	23,3	31.764	17,2
Hallintopalvelut	309	5,4	403	7,8	643	13,7
Henkilöstö- ja talouspalvelut	90	2,8	218	6,2	135	4,7
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	308	3,9	890	10,9	361	4,6
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	6.604	10,9	11.469	18,5	8.958	15,0
Varhaiskasvatustalvet	9.561	23,2	12.262	28,7	10.985	24,6
Vapaa-ajan palvelut	1.534	9,2	1.897	10,7	1.896	10,8
Terveystuolion palvelut	10.878	19,7	13.012	23,2		
Sosiaalityön palvelut	3.417	16,3	5.161	22,7		
Vanhuspalvelut	14.781	23,4	22.356	35,0		
Kaupunkikehityspalvelut	8.120	17,9	9.483	20,6	8.195	20,0
Rakennus- ja ympäristövalvonta	302	10,7	191	6,4	278	7,9
Liikelaitokset	420	19,8	177	7,8	278	12,1

Edunvalvonnan sairauspoissaolot ovat mukana kalenteripäivien yhteismäärässä.

Sairauspoissaolokalenteripäiviä lukumääräisesti sekä suhteutettuna henkilötyövuosiin, on eniten varhaiskasvatuksen palvelualueella.



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2021	2022	2023
Yhteensä	56.691	77.519	31.764
Lääkärintodistus tai muu todistus	40.867	52.870	22.564
Esimiehen lupa	13.238	21.352	8.542
Palkaton	2.586	3.297	658

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

Vuoden 2023 sairauspoissaolopäivien jakautuminen on kuvattu seuraavassa kuviossa työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja.

Vertailu vuosien 2021, 2022 ja 2023 sairauspoissaolopäivien määrästä Salon kaupungin työntekijöillä (mukana ei ole esimiehen lupaan perustuvia sairauspoissaoloja)

	Poissaolopäivien määrä		
	2021	2022	2023
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	20.629	16.984	8.222
Mielenterveysongelmat	9.873	12.072	5 118
Vammat, myrkytykset yms		6.475	2.454
Hengityselintulehdukset ja -sairaudet	1.697		1.941
Kasvaimet		3.411	1.573
Naistentaudit ja raskaudet	1.889		
Verenkiertoelinsairaudet	1.523		
Dg koodeja erityistapauksille		5.046	

Taulukossa nähdään viisi eniten poissaolopäiviä sisältänyttä diagnoosiluokkaa vuosilta 2021-2023.

Sairauspoissaolojen diagnoosiluokittelu on muuttunut työterveyshuollon palveluntuottajan vaihduttua, jonka vuoksi vuosittaisen vaihtelun arvioiminen taulukon tietojen perusteella ei

ole luotettavaa. Esimerkiksi tuki- ja liikuntaelimestön vammat on aiemmin tilastoitu tuki- ja liikuntaelinsairauksien luokkaan ja vuoden 2022 ja 2023 tilastoinnissa ne sisältyvät vammat, myrkytykset yms. -luokkaan. Vuoden 2023 poissaolopäivien määrissä näkyy myös sote-henkilöstön siirtyminen Varhalle.

5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (21 prosenttia)

Palvelualue	Yhteensä € 2021	€/htv 2021	Yhteensä € 2022	€/htv 2022	Yhteensä € 2023	€/htv 2023
Yhteensä	5.176.952	1.557	7.206.399	2.163	2.981.209	1.615
Hallintopalvelut	66.494	1.166	75.234	1.447	68.895	1.466
Henkilöstö- ja talouspalvelut	7.401	231	28.376	811	19.045	657
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	45.964	582	156.581	1.910	50.417	638
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	724.230	1.191	1.279.114	2.066	974.011	1.626
Varhaiskasvatuspalvelut	832.264	2.020	1.011.752	2.369	944.602	2.118
Vapaa-ajan palvelut	135.202	814	174.670	987	157.004	897
Terveystieteiden palvelut	1.018.793	1.799	1.328.564	2.368		
Sosiaalitoimen palvelut	392.687	1.801	558.004	2.458		
Vanhuspalvelut	1.258.374	1.978	1.757.288	2.750		
Kaupunkikehityspalvelut	591.071	1.296	787.018	1.711	678.288	1.658
Rakennus- ja ympäristövalvonta	77.749	1.050	28.879	963	46.903	1.340
Liikelaistokset	26.716	1.335	17.289	910	30.402	1.322

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 henkilöstön työterveyshuollon toimintasuunnitelma sisältää lakisääteisen työterveyshuollon ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon. Työterveyspainotteinen sairaanhoito ei kata kaikkien sairauksien hoitoa eikä päivystystoimintaa. Tämän vuoksi työntekijät voivat joutua käyttämään muita julkisen tai yksityisen terveydenhuollon palveluita joidenkin sairauksien hoidon tai akuuttien vastaanottoaikojen tarpeissa.

Työterveyshuollon kustannukset jakautuvat Kelan korvausten osalta lakisääteisiin (korvausluokka I) ja sairaanhoidon (korvausluokka II) kustannuksiin. Lopullisista kustannuksista vähennetään 5% ja jäljelle jäävistä summista Kela korvaa luokan I kustannuksista 60 prosenttia ja luokan II kustannuksista 50 prosenttia. Mikäli kustannukset yhteensä menevät yli työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän, vähennetään tämä korvausluokka II kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain vuosien 2020-2023 aikana:

Työterveyshuollon kustannukset	Korvausluokka I	Kelan korvaus	Korvausluokka II	Kelan korvaus
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	771.198	624.857	158.645
vuosi 2023	659.278	375.788	352.414	176.207

Työterveyshuollon kustannukset ovat vuosittain kasvaneet jonkin verran. Palveluntuottajan vaihduttua kokonaiskustannukset ovat nousseet reilusti, mutta painopiste on siirtynyt laki-

sääteiseen työterveyshuoltoon. Vuoden 2022 työterveyshuollon kustannukset nousivat ensimmäistä kertaa yli työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän ja tästä johtuen korvausluokka II:n kustannuksista toteutunut korvaus on jäänyt huomattavasti alle 50 prosenttia.

Työterveyshuollon kustannukset/HTV2 olivat

- vuonna 2020: 406 euroa (Kelan korvaus huomioituna 207 euroa netto)
- vuonna 2021: 436 euroa (Kelan korvaus huomioituna 216 euroa netto)
- vuonna 2022: 599 euroa (Kelan korvaus huomioituna 320 euroa netto)
- vuonna 2023: 573 euroa (Kelan korvaus huomioituna 274 euroa netto)

Työterveyshuollon Kelakorvauksia anotaan vuonna 2023 I korvausluokassa 626.314 euron ja II korvausluokassa 334.793 euron kustannuksista. Mikäli työntekijäkohtainen laskennallinen enimmäismäärä on vuonna 2023 samaa luokkaa, kuin mitä se oli vuonna 2022, tulee korvausluokka II kelakorvaus myös vuonna 2023 olemaan pienempi, kuin 50 prosenttia kustannuksista.

Kelan päätös vuodelta 2023 saadaan vasta henkilöstöraportin käsittelyn jälkeen.

7. Rekrytointi

Rekrytointi on yksi organisaation tärkeimmistä prosesseista, sillä se vaikuttaa suoraan henkilöstön laatuun ja organisaation menestykseen. Rekrytointi on jatkuvaa työtä. Tavoitteena on löytää henkilöitä, jotka sopivat organisaatiomme kulttuuriin ja arvoihin ja jotka tuovat mukanaan tarvittavaa osaamista ja intoa menestyä tehtävissään.

Kaupungin henkilöstöpalvelujen rekrytointiyksikkö tarjoaa keskitettyjä rekrytointipalveluja (rekrytointien julkaisut, rekrytointiviestintä, haastattelukutsut, haastatteluissa avustaminen, valintapäätösten valmistelu, työsopimusten ja muiden ESS7-tapahtumien valmistelu, rekrytointijärjestelmän käyttäjäopastus ja hallinta, rekrytointitapahtumissa edustaminen sekä työnantajamielikuvatyö).

Käytössä on sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, jonka kautta julkaistiin vuonna 2023 yhteensä 638 työpaikkaa, joista kesänuoria oli 130. Vakituksia työpaikkoja näistä oli 223 (2022: 739) ja sisäistä hakua käytettiin 177 työpaikassa (2022: 255).

Myös sijaisten hankinnassa käytetään pääsääntöisesti sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Vuonna 2023 esimiehet hakivat sähköisesti sijaisia Kuntarekryn kautta 2346 kertaa (2022: 10.207 kertaa) ja täyttöprosentti näissä oli noin 56 (2022 täyttöprosentti 43).

8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Kaupunki työllisti kesän 2023 aikana 123 nuorta kuukauden mittaisiin työsuhteisiin. Työllistettävistä nuorista vuonna 2005 syntyneitä oli 99, 2006 syntyneitä 23 ja 2007 syntyneitä 1.

300 euron arvoisilla kesätyöseteleillä toteutui kesän 2023 aikana 219 työsuhdetta 127 yrityksessä. Kesätyösetelillä tuettiin 8 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 organisoimisessa, 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 2023 aikana 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 2023 aikana seitsemän kertaa. Alkuvuodesta yhteistoimintaelin paneutui vuoden 2022 koulutustoiveeseen ja työterveyshuollon palvelujen käyttöön. Yt-elin käsitteli vuoden aikana normaaliin vuotuiskiertoon liittyvät henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2022, talousarvion vuodelle 2024 sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuodelle 2024. Organisaatiouudistukseen liittyen käsittelyssä oli paitsi varsinainen organisaatiouudistus, myös hallintosääntö sekä omina kokonaisuuksinaan Liikelaitos Salon Veden organisaatiomuutos ja TE-palvelu -uudistus 2025, jota käsitellään useaan otteeseen uudistuksen edetessä. Henkilöstön asemaan ja toimintaan vaikuttavia asioita käsittelyssä oli M2 -matkalaskuohjelman mobiilisovelluksen käyttömahdollisuus ja henkilöstön ilmiantokanava.

Yhteistoimintaelin käsitteli vuoden aikana seuraavat ohjeet: asiakasväkivaltaohje, maalittamisohje, yksityöskentelyohje ja teknisen valvonnan ohje. Käsittelyssä oli myös henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen liittyvä henkilöstökysely, palvelussuhdetodistusten toimittaminen ja palkkion maksaminen vanhuuseläkkeelle siirtyvän työntekijän irtisanoutuessa ennen aikaisesti.

Työelämän laadun mittaukset niin keväällä kuin syksyllä käsitellään niin ikään yt-elimessä. Uutena osana työelämän laadun tarkastelussa oli esihenkilöiden syksyn 2023 QWL-tulos.

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

Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä

Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä on kokoontunut kaksi kertaa. Aiheina ovat olleet lautakuntien tilinpäätökset ja toimintakertomukset 2022, lautakuntien talousarvioehdotukset vuodelle 2024, QWL-kyselyiden tulosten esittely ja organisaatiouudistus sivistyspalveluiden toimialalla sekä yhteistoiminnan muodot ja tilanteet.

Rekrytoinnin haasteita sivistyspalveluissa on ollut pätevien/sopivien erityisluokanopettajien rekrytoinnissa ja varhaiskasvatuksen varhaiserityisopettajien ja esiopetuskelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien palkkaamisessa. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien sijaisuuksiin ei ole saatu muodollisesti pätevää henkilöä. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitus on lisännyt entisestään sijaistarvetta. Sijaisia ei ole ollut saatavilla. Varhaiskasvatuksessa on ollut henkilöstön pitkiä sairauslomia mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi.

Vapaa-ajan palveluiden osalta henkilöstön sairauslomat lisäsivät työn kuormittavuutta erityisesti museo-, liikunnanohjaus- sekä neuvontapalveluissa. Loppuvuodesta 2023 museopalveluiden osalta henkilöresurssin riittämättömyys johti elektroniikkamuseon määräaikaiseen sulkemiseen. Museopalveluiden henkilöstötilanteeseen reagoitiin heti loppuvuonna 2023 ja rekrytoinnit aloitettiin jo joulukuussa. Määräaikaisten ja tuntityöntekijöiden rekrytoinneissa koettiin poikkeavasti haasteita, joista kuitenkin selvitettiin.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä kokoontui kaksi kertaa vuonna 2023. Käsiteltyjä asioita oli mm. vuoden 2022 tilinpäätös, toimintakertomus ja merkittävimmät tapahtumat, alkuvuoden 2023 taloudellinen kehitys ja

merkittävimmät tapahtumat, vuoden 2024 talousarvioehdotus sekä organisaatiomuutos. Lisäksi yhteistoimintaryhmä on keskustellut henkilöstön riittävydestä ja siitä, miten työntekijäpuolasta aiheutuvaa riskiä voitaisiin vähentää.

Rekrytoinnin haasteet

Henkilöstökulut ovat monin paikoin alittuneet kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialalla. Kulujen alitusta ovat aiheuttaneet erityisesti rekrytointien vaikeus, rekrytointikäytäntöjen hitaus ja kelpoisten hakijoiden puute. Rekrytointihaasteita on ollut erityisesti ravitsemus- ja puhtaanapidon palveluissa, kaavoituksessa ja yleisesti teknisten alojen asiantuntijatöissä. Kilpailu pätevistä hakijoista on ollut kovaa.

Ravitsemus- ja puhtaanapidon palveluissa rekrytoinnit ovat olleet jatkuvasti käynnissä ja tilanne on uuvuttanut sekä esihenkilöitä että työntekijöitä. Kaupungin rekrytointiyksikön apu on koettu tilanteessa hyvin arvokkaaksi.

Työllisyyspalveluissa jatkuvien rekrytointien lisäksi haasteena on ollut se, ettei valmiita osajia ole saatavilla ja uusien työntekijöiden kouluttaminen sitoo resursseja sekä vaatii työjärjestelyjä asiakaspalvelun turvaamiseksi. Loppuvuonna 2023 tilanne on toimialoilla joiltain osin parantunut ja esim. eläinlääkinnän henkilöstöressurssien haavoittuvuus on pienentynyt, koska virkojen määrää on saatu kasvatettua.

10. Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta vuonna 2023

Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon vuonna 2023 kuuluivat:
Anne Liimatainen, työsuojelupäällikkö

Työsuojeluvaltuutetut:

Pekka Huldén, työsuojeluvaltuutettu (perusopetus, lukio, opetushallinto, musiikkiopisto, nuorisopalvelut, rakennus- ja ympäristövalvonta, Salon Vesi, hallintopalvelut, talous- ja henkilöstöpalvelut, esimiehet)

Tiina Tulonen, työsuojeluvaltuutettu (varhaiskasvatus, vapaa-aikapalvelut, kaupunkikehityspalvelut)

Työsuojelutoimikuntaan kuuluivat:

Saana Kokko, varapuheenjohtaja, työnantajan edustaja (Jani Virtanen)

Jarno Mustonen, työnantajan edustaja (Tommi Kaarto)

Pekka Huldén, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunnan puheenjohtaja

Tiina Tulonen, työsuojeluvaltuutettu

Kaisa Haapaniemi, lisäjäsen

Tiina Holm, lisäjäsen

Susanna Honkala-Tontti, lisäjäsen

Sari Rönneberg, lisäjäsen

Työsuojelutoimikunnassa läsnäolo-oikeus lisäksi myös

Christina Söderlund, henkilöstöjohtaja

Jussi Isotalo, 1. varavaltuutettu (varajäsen)

Susanna Honkala-Tontti, 1. varavaltuutettu (jäsen)

ympäristöterveydenhuollon edustaja

työterveyshuollon edustaja

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, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, työterveyshuollon korvaushakemusta, Länsi-Rannikon työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, työterveyshuollon kustannusten korvaamista, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, sisäilmasioita, eroilmoitus työsuojelutoiminnasta ja täydennysvaalit, Organisaatiouudistusta, Työelämän laatukyselyä eli Quality of Working Life (QWL)-kyselyä, Työturvallisuusohjelman hankintaa ja käyttöönottoa sekä laajennusta, Koulutuskatsaus, Työsuojelun järjestämää koulu-

tusta, FCG:n esihenkilökoulutusta, Henkilöstöpoliittista yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmaa, Työsuojelutoimikunnan jäsenten osallistumista toimikuntatyöhön sekä Ohjetta maalittamiseen, Ohjetta yksintyöskentelyyn, Asiakasväkivaltaohjetta, Ohje tikastyöstä, Ohje telineistä ja henkilönostimista ja Biologisten altisteiden toimintaohjetta.

Vuoden 2023 aikana pidettiin kahdeksan ensiapu1-kurssia ja kaksi ensiapu1-kertauskurssia. Koulutuksiin suoritti 109 työntekijää. Kaupungilla on oma ensiavun kouluttaja. Aluehallintovirasto teki vuoden aikana kaupungin työpisteisiin yhteensä 23 työsuojelutarkastusta. Koordinoiva sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana keväällä ja syksyllä. Vuoden aikana jatkettiin useissa yksiköissä riskien arviointeja.

Kentältä tulleiden havaintojen mukaan kaikilla sektoreilla on ilmennyt epäasiallista ja haasteellista käytöstä (asiakkaat, huoltajat, omaiset). Väkivallan uhka ja uhkatilanteiden purku työpaikoilla on edelleen runsasta. Edelleen työpaikoilla on ollut ristiriitoja niin työntekijöiden kesken kuin esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Työstä johtuvat kuormitustekijät (organisaatiomuutos ja sen vaikutukset, Ukrainan sodan aiheuttama epävarmuus, energiakriisi ja sähkökatkojen uhka) ovat vaikuttaneet vuoden aikana. Myös työympäristön kuormitustekijät (sisäilmaan liittyvät haasteet yms. turvallisuusriskit) ovat edelleen runsaita. Johtavien viranhaltijoiden vaihdokset, toisen henkilön pitkät sijaistamiset oman työn ohella, jatkuva sijaispula, rekrytointihaasteet, osatyökykyiset työntekijät ja perehdyttämisen haasteet ovat tuoneet edelleen haasteita työyksiköihin, koska työntekijöitä on ollut vähemmän.

Työtaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2022 tieto)

Ilmoituksia tapaturmista tehtiin Vakuutusyhtiö Ifiin 65 (253). Tapaturmista 60 (181) sattui työpaikalla ja 5 (72) työmatkalla. Ammattitauti-ilmoituksia tehtiin 0 (160). Vuonna 2023 tapaturmien määrät vähenivät selkeästi terveys-, vanhus- ja sosiaalipalveluiden siirryttyä hyvinvointialueelle. Ammattitautiin liittyvät ilmoitukset vähenivät normaalitasolle 2 (160).

Palvelualueittain tarkasteltuna työtaturmista tapahtui 37 (29) varhaiskasvatuksessa, 44 (34) opetuspalveluissa, 11 (13) ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa ja muilla palvelualueilla tapaturmia sattui 10 (19) ja ilman palvelualueita ilmoitettiin 0 (3) tapaturmaa. Työmatkatapaturmat tapahtuivat konsernipalveluissa, kaupunkikehityspalveluissa sekä sivistyspalveluissa.

Henkilöstön työtaturmat

	2019	2020	2021	2022	2023
Työtaturmat	187	152	207	181	102
Työmatkatapaturmat	41	32	56	72	22
Tapaturmat yhteensä	228	184	279	253	124
Sataa työntekijää kohti					
Työtaturmat	5,2	4,3	6,3	5,0	5,3
Työmatkatapaturmat	1,1	0,9	1,7	2,0	1,1
Tapaturmat yhteensä	6,3	5,2	8,5	7,0	6,5
Henkilöstön määrä	3.583	3.525	3.258	3.586	1.907
Ammattitaudit			16	160	2

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2019	2020	2021	2022	2023
Perusopetus	935	1610			
perusopetus, lukiot ja nuorisopalvelut			602	404	488
Varhaiskasvatus	23	28	81	703	103
Vanhusten palvelut	461	255	469	504	0
Terveyspalvelut	1.920	170	54	41	0
Sosiaalipalvelut	119	43	156	208	0
Muu	21	24	20	43	60
Yhteensä	3.479	2.130	1.382	1.903	651

Ilmoitusten mukaan 442 ilmoitusta oli läheltä piti- tai uhkatilanteita. Työtaturma/ väkivaltatilanteista ilmoituksia tuli 219, mutta näistä ei ilmoitusta tehty vakuutusyhtiölle. Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti - tilanteet) kokonaismäärä on

laskenut merkittävästi sosiaali- ja terveystalouden siirryttyä hyvinvointialueelle. Vuoden 2023 aikana otettiin käyttöön työturvallisuusjärjestelmä Wpro, jonka kautta tehtiin läheltä piti-, työtaturma-, työmatkataturma, ammattitauti- ja verialtistumisilmoitukset.

Suurin yksittäinen syy turvallisuuspoikkeamiin ovat asiakkaiden uhkaava käyttäytyminen tai asiakkaan käytöksen väkivaltaisuus. Näitä oli n. 68 prosenttia turvallisuuspoikkeamista. Suurin osa näistä oli raapimista, puremista, sylkemistä tai lyömistä. Liukastuminen, kompastuminen, kaatuminen oli syynä n. 9 prosentissa ilmoituksista.

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. Työelämän laadun (QWL) kysely on ollut Salon kaupungin organisaatiolla käytössä vuodesta 2020 lähtien. Syksyllä valmistunut kysely oli seitsemäs. Lisäksi keväällä esimiehet vastasivat esimiesten osaamisen itsearviointikyselyyn. Nämä kaksi kyselyä täydentävät toisiaan. Työelämän laadun kyselystä esimies saa yksikkönsä numeeristen tulosten lisäksi sanallisen suosituksen siitä, millaisiin henkilöstöjohtamisen keinoihin hänen on mahdollista edistää työelämän laatua ja ennakoita 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 tulkitsemisessa ja kehittämistyön tekemisessä. Tukea tarjottiin aktiivisesti ja ensisijaisesti niille yksiköille, joiden QWL-indeksi ja esimiestoiminnan indeksi olivat ≤ 50 prosenttia. Tukea tarjottiin myös muille yksiköille ja esimiehille työhyvinvoinnin resurssien puitteissa. Tukimuotoja olivat konsultaatiot, kehittämispalaverit ja kehittämispäiviin osallistuminen, 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 henkilökohtaisesti tai työelämän haasteisiin liittyen. Lisäksi esimiehille tarjottiin mahdollisuutta valmentavan johtamisen koulutukseen. Työyksiköille tarjottiin tukea työnohjausten ja työyhteisösosovittelujen muodossa.

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

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

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

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

11.3. Työelämän laadun tulokset

Työelämän laadun (QWL) kyselyn vastausprosentti oli kevään 2023 kyselyssä 58 prosenttia (yhteensä 1.109 vastausta) ja syksyllä 2023 vastausprosentti oli 61 prosenttia (yhteensä 1.144 vastausta). Salon kaupungin vahvuuksiksi työelämän laadun (QWL) tulosten perusteella tunnistettiin hyvä keskusteluyhteys, luottamuksellinen ilmapiiri ja hyvä vuorovaikutus. Koko kaupungin työelämän laadun (QWL) indeksi syksyn 2023 mittauksessa 69,5 prosenttia, ja tämä tulos oli Salon kaupungin QWL-kyselytuloksista korkein. Keväänä QWL-tulos oli 67,9 prosenttia. Työelämän laadun osatekijöissä on niin ikään tapahtunut pientä muutosta kevään mittaukseen verrattuna: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus oli syksyn mittauksessa 77,8 prosenttia (kevällä 77,1 %), yhteenkuuluvuus ja identiteetti 76,7 prosenttia (kevällä 75,8 %) ja päämäärät ja luovuus 83,9 prosenttia (kevällä 82,5 %).

Salon kaupungin henkilöstön vahvuuksina tulosten perusteella ovat 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 toimintaympäristö. Lisäksi organisaation sisällä huolehditaan perehdyttämisestä, työn tavoitteet ovat selkeitä ja henkilöstö kokee työn imua.

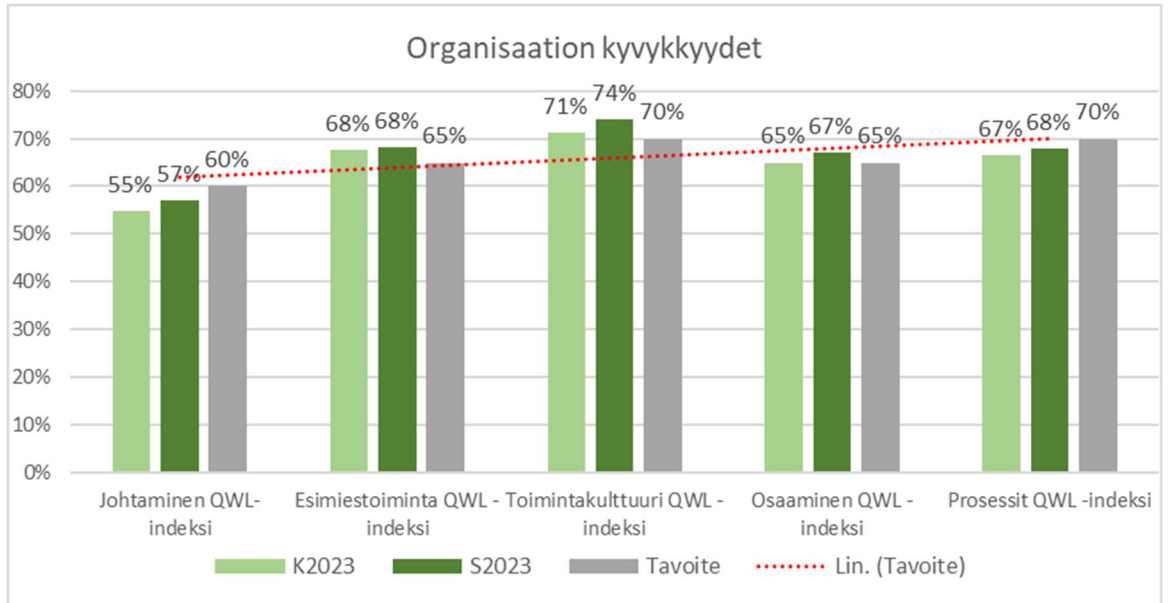
Näiden taustalla voidaan nähdä aiempien vuosien toimenpiteistä ainakin strategian jalkauttamisen ja toimivan työyhteisön kärkihankkeen toimenpiteiden positiiviset tulokset. Johtamistoimintoja on kehitetty ja niiden kehittämistyö on kesken, mikä näkyy syksyn kyselyssä. Hyvät johtamiskäytännöt tukevat organisaatiossa hyvän yhteishengen syntymistä. Lisäksi kehittämiskohteina tulosten perusteella esimiesten tukeminen, kuten vuorovaikutuksen parantaminen johdon ja esimiesten välillä, esimiestoiminnan ja toimintakulttuurin tukeminen. Henkilöstön osaamisen hyödyntäminen me -hengen parantamiseksi sekä toimintojen kehittämisessä tulisi myös huomioida. Kyselyssä nousi esille niin esihenkilöiden kuin koko henkilöstön kokemaa suuri työmäärä.

QWL- kyselyn yhteydessä arvioitiin vuonna 2023 ensimmäisen kerran työnantajan mielikuvaa kysymyksellä ”Kuinka todennäköisesti suosittelit Salon kaupunkia työnantajaksi muille?” Syksyn 2023 NPS-tulos oli 13, mikä oli parantunut kevään 2023 kyselystä, jolloin NPS-tulos oli 8.

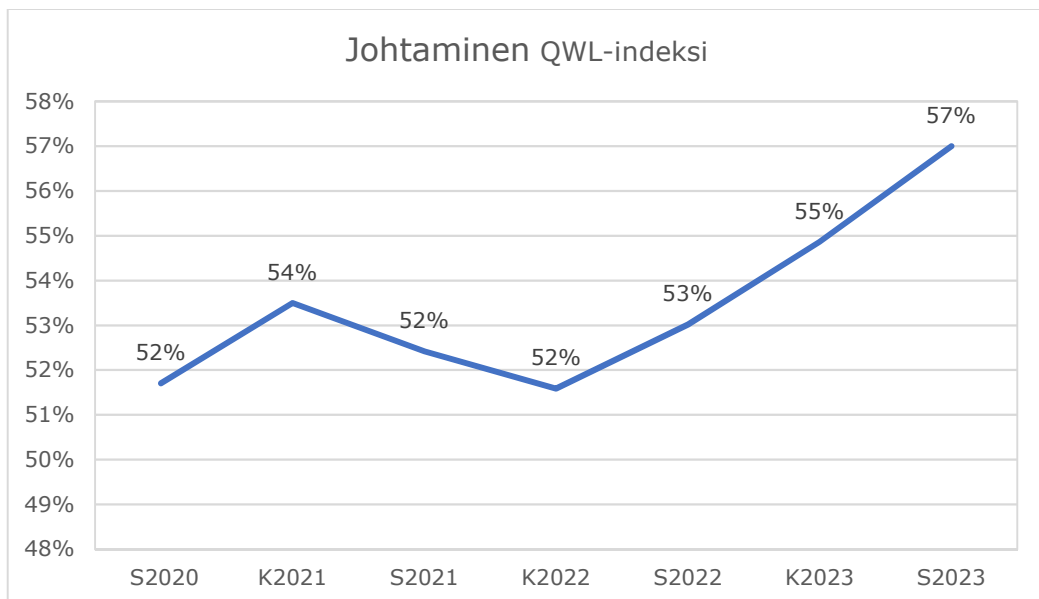
Työelämän laatu Salon kaupungissa			
	2022 syksy	2023 kevät	2023 syksy
Työelämän laadun (QWL) indeksi	65,9 %	67,9 %	69,5 %
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuusindeksi	75,7 %	77,1 %	77,8 %
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti-indeksi	74,3 %	75,8 %	76,7 %
Päämäärät ja luovuus -indeksi	81,2 %	82,5 %	83,9 %
Organisaation kyvykkyydet			
Johtaminen	53,0 %	54,9 %	57,00 %
Esimiestoiminta	65,3 %	67,2 %	68,2 %
Toimintakulttuuri	70,9 %	71,3 %	73,6 %
Osaaminen	63,3 %	65,0 %	67,2 %

Prosessit	64,0 %	66,6 %	68,0 %
-----------	--------	--------	--------

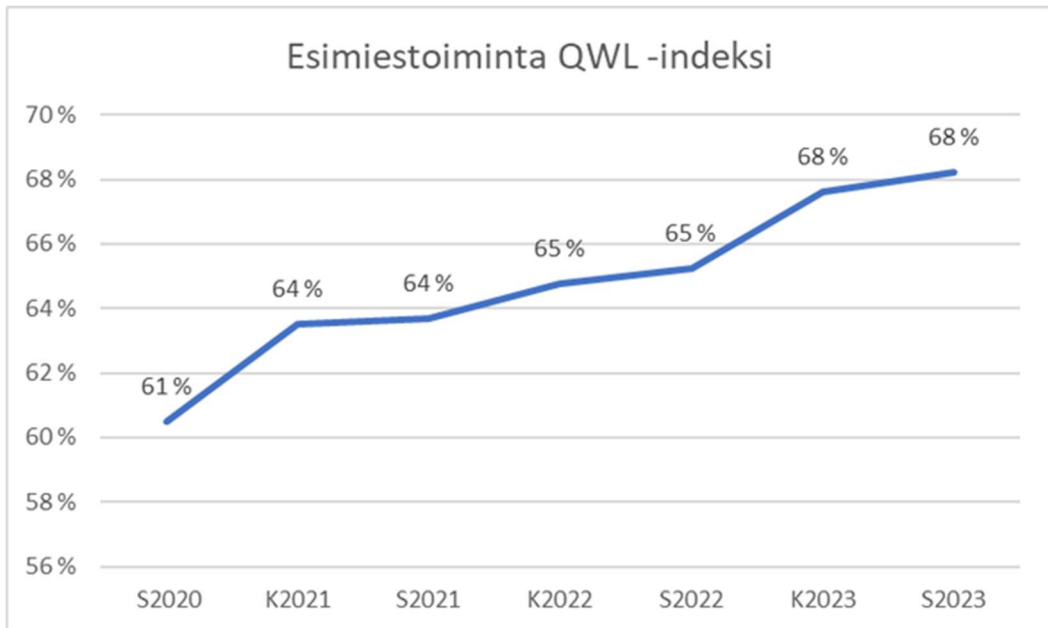
Kuva: Salon kaupungin työelämän laadun tulokset verrokkina syksy 2022 – syksy 2023.



Kuva: Organisaation kyvykkyudet vuoden 2023 mittauksessa. Vaalean vihreällä on kevään tulos ja tumman vihreällä on syksyn tulos. Strateginen tavoiteindeksi on harmaa.



Kuva: Johtamisen QWL-indeksimuutos syksyn 2020 – syksyn 2023 kyselyjen välillä. Salon kaupungin strateginen tavoite johtamisen indeksissä on 60 prosenttia.



Kuva: Esimiestoiminnan QWL-indeksimuutos syksyn 2020 – syksyn 2023 kyselyjen välillä. Salon kaupungin strateginen tavoite esimiestoiminnan indeksissä on 65 prosenttia.

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 henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus mielen hyvinvointivalmennuksiin, joita tarjottiin henkilökohtaisena matalan kynnyksen keskustelutukena Auntie Mielen hyvinvointipalvelun ammattilaisten kanssa. Lisäksi työterveyshuoltosopimukseen sisältyvä lyhytterapian tuki tukemaan haastavammassa mielen hyvinvoinnin tuen tarpeissa olevien työntekijöiden työkykyä.

Vuonna 2023 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 124 euron suuruinen ePassi -raha käytettäväksi liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvoinnin osalta hierontaan. Vuoden 2023 aikana ePassia käytti 1.702 eri työntekijää yhteensä 192.323,15 eurolla (liikunta- ja kulttuurietua käytettiin 152.709,88 sekä hyvinvointietua 39.613,27 euroa). Noin 11,5 prosenttia ePassin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille mm. kaupungin tuottamien liikuntapalveluiden maksuina.

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

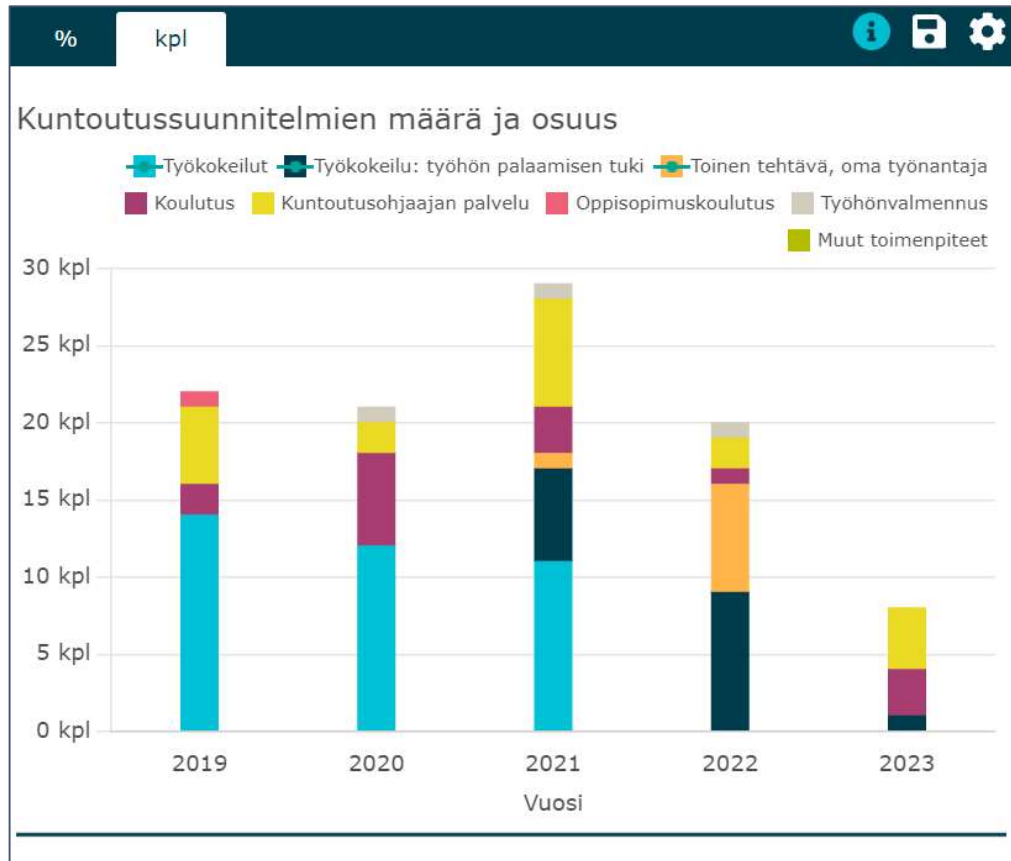
11.5. Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta

Salon kaupungin henkilöstön pitkäaikaiset tai pysyvät työkyvyn haasteet johtuvat pitkälti joko fyysisen toimintakyvyn heikentymisestä tai työn psykososiaalisen kuormituksen kasautumisesta ja mielenterveyden haasteista. Pitkittyviä työkykyhaasteita esiintyy henkilöstön määrään suhteutettuna melko tasaisesti kaikilla palvelualueilla.

Työkyvyn heikentyessä tilannetta selvitetään ja toimenpiteitä pohditaan yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken. Pitkäaikaisissa työkyvyn haasteissa työssä jatkamista ei aina pystytä mahdollistamaan, sillä omia työtehtäviä ei yleensä voida pysyvästi muokata työntekijän työkyvyn lähtökohdista käsin, eikä kokonaan uudellaisiin työtehtäviin sijoittuminen onnistu ilman kelpoisuutta ja avoimena olevissa tehtävissä usein vaadittavaa erityisosaamista.

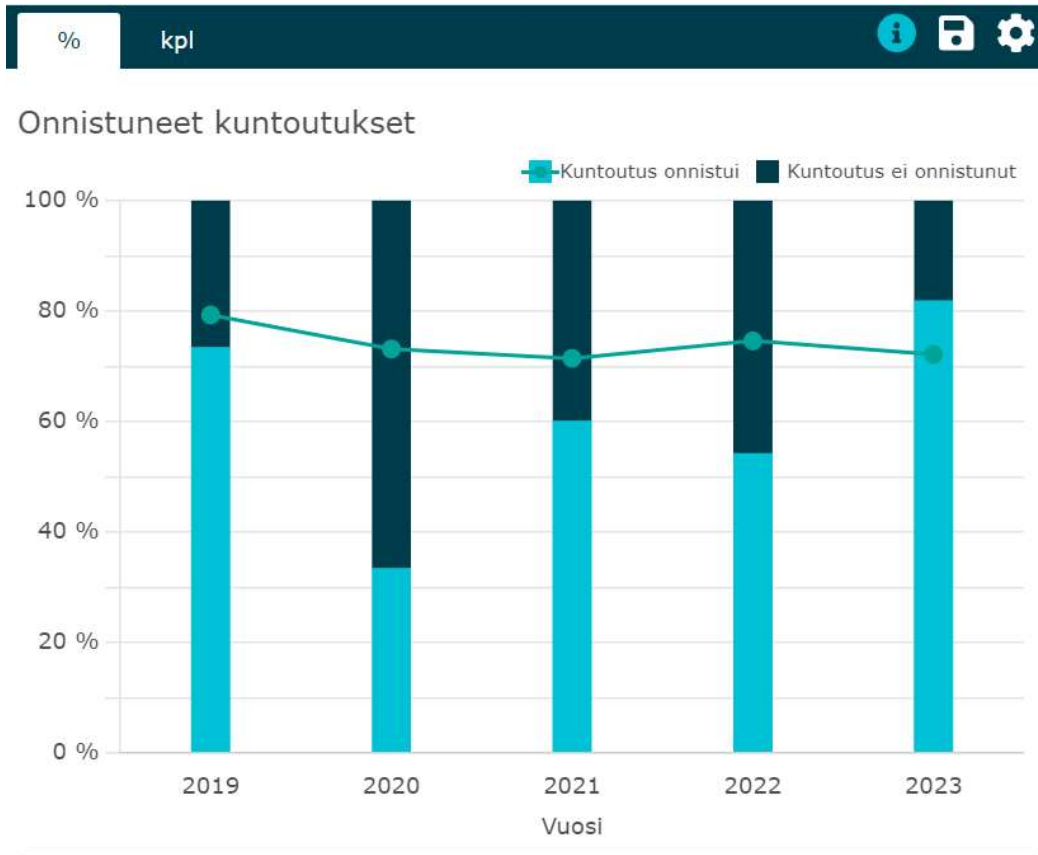
Kuntien eläkevakuutusyhtiön tuella toteutettava ammatillinen kuntoutus on keskeinen työhön paluun edistämisen tukitoimenpide työntekijän työkyvyn heikentyessä pitkäaikaisesti tai pysyvästi.

Toteutuneiden ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden määrä ja eri kuntoutustoimenpiteiden osuudet vuosina 2019-2023:



Eläkevakuutusyhtiön rahoittamien ammatillisten kuntoutustoimenpiteiden kokonaismäärä on laskenut vuonna 2023. Työkokeiluja toteutui ammatillisena kuntoutuksena vain yksi kappale, sen sijaan kuntoutusohjaajan palveluita ja koulutuksia toteutui edellisvuotta enemmän. Ammatillisen kuntoutuksen kokonaismäärän vähentyminen selittyy suurelta osin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön siirtymisellä Varhan palvelukseen.

Kuntoutusjaksojen onnistumisprosentti vuosina 2019-2023:



Vuoden 2023 aikana päättyneiden kuntoutusten onnistumisprosentti kasvoi aiemmista vuosista. Kuntoutus katsotaan onnistuneeksi, mikäli työntekijä työllistyy tai jatkaa opintojaan kuntoutuksen päätyttyä.

Vuonna 2023 Salon kaupungissa oli enemmän onnistuneita ammatillisen kuntoutuksen prosesseja, kuin verrokkiorganisaatioissa. Kaikkina aikaisempina vertailuvuosina niitä on ollut vähemmän. Vihreä viiva diagrammin päällä kuvaa verrokkiorganisaatioiden kuntoutusjaksojen onnistumisprosenttia.

12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

Kuntien palvelutuotannon muutokset, asiakaslähtöisyys, prosessien johtamisen ja hallinnan vaatimus vaikuttavat myös henkilöstön osaamisvaatimukseen. Osaamiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvät organisaation toimintatavat ovat niitä tekijöitä, joilla voidaan erottua muista, kehittää hyvää työnantajakuva 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 kehitysmuoteista työtettä.

Kouluttautumisen tavat ovat muuttaneet muotoaan Covid19 -pandemian johdosta. Tietotekniset ratkaisut mahdollistivat etäkoulutusten pitämisen ja koulutustenjärjestäjät sovelsivat mahdollisuuksia tilanteiden mukaan. Pääsääntöisesti kouluttautuminen tapahtui muutaman tunnin pituisina tapahtumina ja käydyistä koulutuksista 58 prosenttia olikin kestoaltaan 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 2023

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittein. Vuonna 2023 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat kaupunkiosaamisen varmistaminen ulkopuolelta rekrytoitavien osalta, etätöaikana muuttunut työyhteisön dynamiikka ja hankintaosaaminen. 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 2023

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 2.514 kokonaishenkilöluvasta 1.845 (31.12.2023) koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koulutuspäivät	Henkilömäärä	%
0 koulutustuntia	442	24 %
alle 6 h koulutustuntia	219	12 %
1 koulutuspäivä	390	21 %
2 koulutuspäivää	258	14 %
3 koulutuspäivää	536	29 %
Koulutuksiin osallistunut henkilöä yht.	1.403	76 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 1.184 (58 prosenttia), joista 390 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 258 henkilöä kahden päivän osalta ja 536 henkilöä kolmen päivän osalta. 219 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettuja koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 442 henkilöä eli 24 prosenttia.

Koulutuskorvaus vuodelta 2023

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 2023 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 1.845 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. Koulutuskorvaus tulee olemaan noin 54.000 euroa (vuonna 2022 oli 86.000 euroa).

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2023 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksestä hoitoa.

Vuoden 2023 lopun tilanteen mukaan 34 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan koulujen kanssa solmituilla oppisopimuksilla. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2023, 2022 ja 2021.

Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkintokoulutukseen.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon ammattiopisto)	2021	2022	2023
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	12	19	7
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto	3	5	5
Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto		1	1
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	8	13	5
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto		9	12
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	2	6	7
Ravintola- ja catering-alan perustutkinto		2	1
Ympäristöalan erikoisammattitutkinto	2	2	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. Vuonna 2023 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 25 hakemusta (vuonna 2022 hyväksyttiin 38 ja vuonna 2021 hyväksyttiin 24).

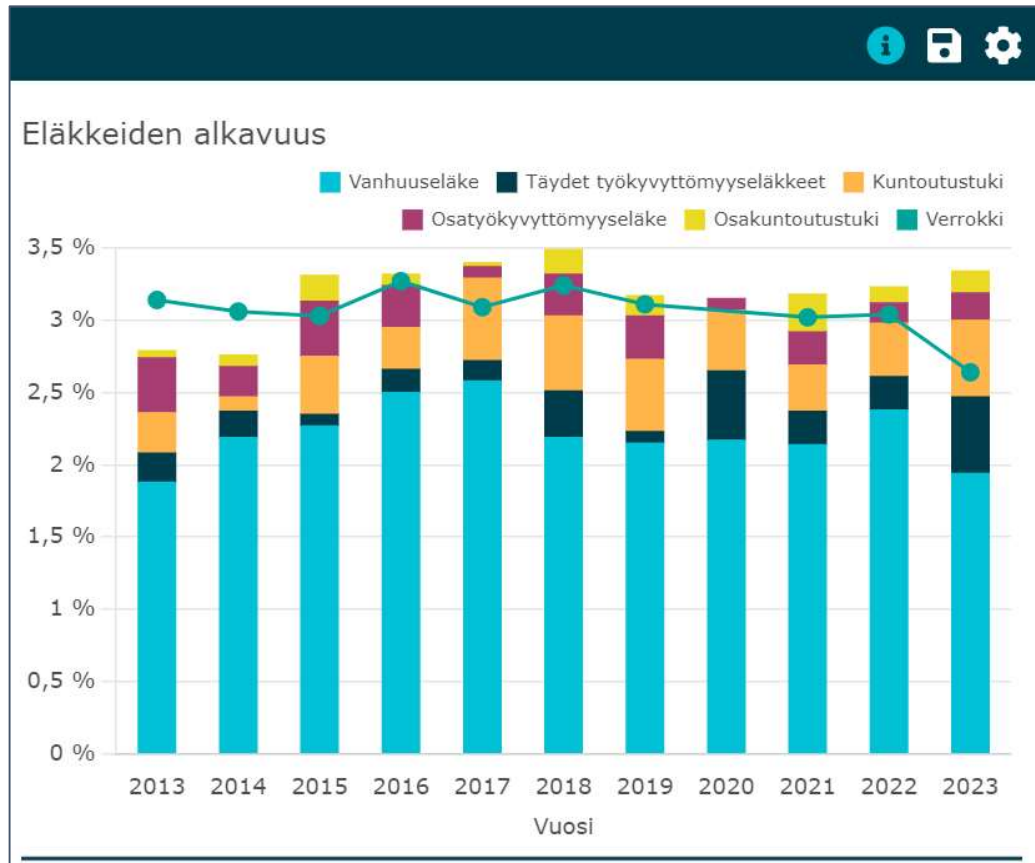
Koulutusperiaatteiden mukaisesti Salon kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus anoa koulutusapurahaa, jota myönnetään hakemusten perusteella kaksi kertaa vuodessa omalla ajalla tapahtuneeseen, työtehtäviin liittyvään jatko- ja täydennyskoulutukseen. Vuonna 2023 ei saapunut yhtään hakemusta (vuonna 2022 ei saapunut yhtään hakemusta ja vuonna 2021 yksi hakemus hyväksyttiin).

Henkilöstöpalveluissa käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloitejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Vuonna 2023 ei saapunut yhtään aloitetta (vuonna 2022 eikä 2021 saapunut yhtään aloitetta).

13. Eläköityminen

Eläkkeiden alkavuus kuvaa eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden suhteellista osuutta koko henkilöstöstä. Eläkkeiden alkavuuden luvussa on huomioitu kaikki eläkelajit; vanhuuseläkkeet ja kaikki työkyvyttömyyseläkkeet (pysyvät työkyvyttömyyseläkkeet, osatyökyvyttömyyseläkkeet sekä määräajaksi myönnetyt kuntoutustuet ja osakuntoutustuet).

Eläkkeiden alkavuus vuosina 2013-2023:



Salon kaupungin organisaatiossa vuonna 2023 eläkkeiden alkavuus oli 3,34 prosenttia. Luku on ollut tätä korkeampi viimeksi vuonna 2018. Salon eläkkeiden alkavuus oli vuonna 2023 selvästi korkeampi kuin verrokkikuntien vastaava luku, joka näkyy kuvaajassa vihreänä viivana.

Vanhuuseläkkeet

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jäi 40 Salon kaupungin ja heidän keski-ikänsä oli 64,7 vuotta. Henkilöstömäärään suhteutettuna vanhuuseläkkeelle jääneiden osuus on ollut näin pieni viimeksi 10 vuotta sitten.

Työkyvyttömyyseläkkeet

Erityisesti työkyvyttömyyteen liittyvien eläkeratkaisujen suhteellinen määrä oli vuonna 2023 kasvanut aiemmasta. Kuntoutustuet ja täydet työkyvyttömyyseläkkeet ovat työnantajalle kaikkein kalleimpia ratkaisuja, ja niiden yhteenlaskettu suhteellinen osuus ei ole ollut kymmenen vuoden seurantajaksolla kertaakaan niin korkea kuin mitä se oli vuonna 2023. Vuonna 2023 määräaikaisella kuntoutustuella olevien työntekijöiden keski-ikä oli 54,7 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien keski-ikä oli 61,3 vuotta.

Eläkepoistumaennuste

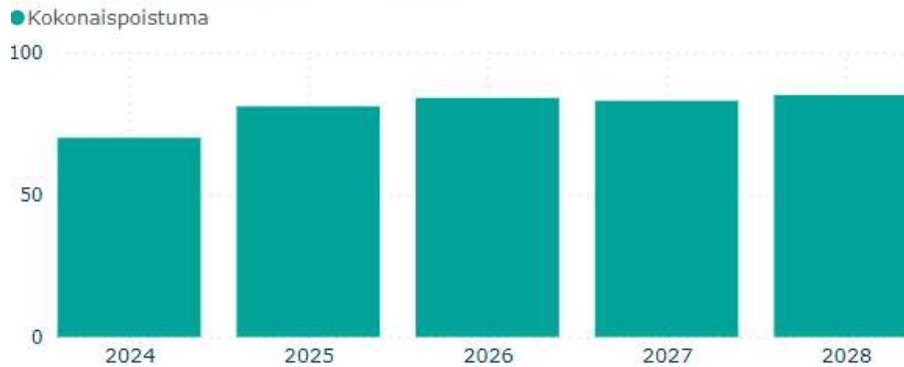
Vanhuuseläkkeelle jäämisen tarkka ennustaminen on mahdotonta, sillä alin vanhuuseläkeikä määräytyy useimmiten syntymävuoden perusteella, ja työssä jatkaminen tämän jälkeen on työntekijän niin päättäessä mahdollista ilman mitään erillisiä toimenpiteitä. Vanhuuseläkkeelle jäämisen yläikäraja on tällä hetkellä 69 vuotta ja palvelussuhde päättyy vasta silloin ilman erillistä irtisanoutumista.

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

Eläköitymisennuste 2024-2028:



Eläköityminen vuosittain, henkilöä



Eläköityminen vuosittain, prosenttia vakuutetuista

Yllä olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen kaikkien eläkelajien yhteenlaskettu arvioitu eläköityminen seuraavan viiden vuoden aikana.

Varhaiskasvatuksen ja perusopeuksen henkilöstöä eläköityy tulevina vuosina ennusteen perusteella määrällisesti eniten, mutta henkilöstömäärään suhteutettuna suurin prosentuaalinen eläkepoistuma ennustetaan tapahtuvan yleissihteerien ja kiinteistöhuoltomiesten ammattiryhmissä.

Eläkemaksut

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

Salon kaupungin palkkaperusteinen eläkemaksu vuonna 2023 oli yhteensä 24,56 prosenttia maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

Tasausmaksu

Aiemmin käytössä ollut eläkemenoperusteinen maksu on poistunut käytöstä vuoden 2023 alussa. Tämä on korvattu tasausmaksulla, jossa maksu määräytyy palkkasummien jakautumisesta kunnille ja hyvinvointialueille. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaetaan kuntien kesken vuoden 2021 verorahoituksen suhteessa.

Tasausmaksun arvioitu määrä vuodelle 2023 oli 2.690.267,88.

Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2023 oli 812.223 euroa

14. Palkkakartoitus 2023

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

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

Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisesta täyttä palkkaa saaneesta 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 kaikkien sopimusalojen varsinaiseen palkkaan on laskettu tehtäväkohtainen palkka, työkokemukseen perustuvat lisät sekä henkilökohtainen lisä. Henkilökohtaisen lisän keskiarvo on laskettu keskiarvona niiden työntekijöiden, joilla henkilökohtainen lisä on maksussa 31.12.2023, henkilökohtaisien lisien summasta.

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

Palkkakartoitus 2023

Sopimusala	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk			Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Naiset	Miehet	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Naispalkka-%	Naiset	Miehet	Naispalkka-%
KVTES yhteensä	730	76	806	90,6	2.471,41	2.855,97	86,5	160,25	161,78	99,1	2.722,61	3.087,87	88,2
Liite 1	96	21	117	82,1	3.015,80	3.218,67	93,7	180,83	171,10	105,7	3.393,98	3.603,69	94,2
Liite 2	63	14	77	81,8	2.563,93	2.299,99	111,5	165,44	139,28	118,8	2.830,21	2.457,79	115,2
Liite 5	315	7	322	97,8	2.357,53	2.248,59	104,8	119,71	109,72	109,1	2.523,19	2.310,04	109,2
Liite 6	89	3	92	96,7	2.534,24		100,0	130,14		100,0	2.860,73		100,0
Liite 8	128	10	138	92,8	2.036,38	2.026,86	100,5	105,19	88,65	118,7	2.195,68	2.118,89	103,6
Perhepäivähoitajat	20	0	20	100,0	2.100,00		100,0	85,87		100,0	2.353,88		100,0
Hinnoittelematon	22	9	31	71,0	5.096,36	5.366,22	95,0	347,50	354,30	98,1	5.780,92	6.798,30	85,0
SOTE-SOPIMUS yhteensä	4	6	10	40,0		2.815,40			139,32			3.010,98	
Liite 2	4	6	10	40,0		2.815,40			139,32			3.010,98	
OVTES, OSIO G yhteensä	140	0	140	100,0	2.939,89		100,0	173,06		100,0	3.299,37		100,0
Opettajat (OVTES) yhteensä	316	126	442	71,5	3.058,48	3.300,10	92,7	133,81	135,11	99,0	3.596,98	3.797,77	94,7
Tekniset (TS) yhteensä	55	100	155	35,5	3.330,04	3.410,48	97,6	569,35	476,03	119,6	3.831,18	3.327,20	115,1
Lääkärit (LS) yhteensä	8	0	8	100,0	4.389,64			134,08		100,0	3.785,06		100,0
Liite 5, eläinlääkärit	8	0	8	100,0	4.389,64		100,0	134,08		100,0	3.785,06		100,0
Kaikki yhteensä	1.319	310	1.630	80,9	2.698,24	2.063,66	62,81	195,09	182,45	86,28	2.872,53	2.203,97	83,01