

1490/01.00.02.01/2025

**Salon kaupunki
Henkilöstöraportti 2024**



Sisällysluettelo

1.	Johdanto	3
1.1	Yhteismitalliset tunnusluvut ja palkkakartoitus	5
2.	Henkilöstöä koskevien strategisten päämäärien toteuttaminen	6
3.	Henkilöstö	7
3.1	Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2024	7
3.2	Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2024	9
3.3	Työllistäminen	13
3.4	Henkilötyövuodet.....	15
3.5	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2024	16
3.6	Miehet ja naiset 31.12.2024.....	16
3.7	Henkilöstön ikärakenne	17
3.8	Henkilöstön keski-ikä	17
3.9	Vaihtuvuus.....	17
4.	Maksetut palkat ja palkkiot.....	18
5.	Poissaolot.....	18
5.1	Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain	18
5.2	Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain	20
5.3	Sairauspoissaolojen palkkakustannukset.....	20
6.	Työterveyshuolto	21
7.	Rekrytointi.....	21
8.	Kesätyöntekijät – koululaiset	22
9.	Yhteistoiminta.....	22
10.	Työsuojelutoiminta	23
10.1	Työsuojelutoiminta vuonna 2024.....	23
11.	Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistäminen.....	25
11.1	Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat	25
11.2	Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet	25
11.3	Työelämän laadun tulokset.....	26
11.4	Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen	28
11.5	Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta	29
12.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen.....	31
12.1	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.....	31
13.	Eläköityminen	33
14.	Palkkakartoitus 2024	34

1. Johdanto

Vuoden 2024 henkilöstöhallinnollinen suur-urakka oli henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistaminen. Henkilökohtaisen lisän periaatteet on neuvoteltava kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen pääsopimuksen mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että ennen kuin kunnan tai kuntayhtymän asianomainen viranomaisena päättää viranhaltijoiden/työntekijöiden kannalta merkittävistä virka- tai työehtosopimuksen harkinnanvaraisten määräysten soveltamista koskevista yleisistä periaatteista tai perusteista, pitää asiasta pyydettyä käydä neuvottelut asianomaisten pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Näissä neuvotteluissa pitää pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen edellä mainittujen sopimusmääräysten täytäntöönpanoa koskevista yleisistä periaatteista ja perusteista. Neuvotteluista tulee, jos jokin neuvotteluosapuoli sitä vaatii, laatia pöytäkirja, josta käy ilmi osapuolten näkemykset mahdollisine perusteluineen. Henkilökohtaista lisää koskevat neuvottelut aloitettiin 29.2.2024 ja ne päättyivät yksimielisinä 5.9.2024. Kaikkiaan neuvottelutapaamisia oli 14. Henkilöstöjaosto päätti uusista henkilökohtaisen lisän periaatteista ja ohjeista 29.9.2024 ja ne astuivat voimaan 1.10.2024. Uudistus merkitsi sitä, että jokainen yli kuusi kuukautta kaupungin palveluksessa ollut viranhaltija/työntekijä arvioitiin uusien henkilökohtaisen lisän periaatteilla ja ohjeilla. Koko esihenkilökunta veloitettiin osallistumaan uuden heko-lisän koulutukseen, joita järjestettiin yhdeksän. Uudet henkilökohtaiset lisät tulevat maksuun 1.1.2025 lukien ja pääosin ne ovat maksussa maaliskuun palkanmaksun yhteydessä vuonna 2025. Ajoitus heko-lisän kokonaisuudistukselle oli erinomainen, sillä vuoden 2025 alussa koko kuntakenttää odottaa tasopalkkauudistus, joka murtaa aiemman, n. 20 vuotta käytössä olleen tehtävänvaativuuden arviointiin perustuvan palkkajärjestelmän.

Jos henkilökohtaisen lisän uudistaminen kohdistui toteutusvaiheessa keskeisimmin esihenkilöiden työpanokseen, oli vuosi 2024 muutoinkin esihenkilötyön kehittämispainotteinen. Kaupungissa pilotoitiin FCG:n Digikanava "Esihenkilön tuki" -sähköisen koulutusalan käyttöä. Kaikille esihenkilöille avattiin käyttöoikeus sähköisen materiaalin käyttöön ja esihenkilöt pystyivät oman aikataulunsa mukaan suorittamaan henkilöstöhallinnollisiin seikkoihin liittyviä koulutusosioita. Toisena koeluna tarjottiin kymmenelle esihenkilölle mahdollisuus suorittaa FCG:n "Esihenkilöpässikoulutus". Koulutus sai hyvän vastaanoton ja toimintatapaan tullaan jatkamaan vuonna 2025. Näiden lisäksi esihenkilötyötä tuettiin kaupunginjohtajan johtamisiltapäivien annilla, esihenkilöinfoilla, esihenkilöklinikoilla ja esihenkilöiden iltapäiväkahveilla.

Esihenkilötyön vaarojen kartoitustyö aloitettiin syksyllä. Kartoitus on ensimmäinen laatuaan. Vaarakyselyn jälkeen vastauksista tehtiin koosteet toimialoille ja isoimmille palvelualueille. Niiden avulla on tavoitteena tehdä esihenkilötyön toimialan / palvelualueen ja koko kaupungin esihenkilötyön riskien arviointi toimenpidesuunnitelmineen. Vuoden päättyessä työ oli vielä kesken.

Osana työnantajamielikuvan kirkastamista kaupungin työpaikkoja hakeneille henkilöille on vuoden 2024 aikana lähetetty linkki kyselyyn, jonka vastausten tarkoituksena on kehittää työntekijäkokemusta osana työnantajamielikuvaa. Hakijakyselyyn vastasi 278 hakijaa, mikä on 5,2 % kaikista hakijoista. Ensimmäisen raportin (30.4.2024) perusteella rekrytointiprosessia muutettiin hieman. Muutokset koskivat erityisesti rekrytointiviestintää hakuprosessin aikana. Vuoden 2024 raportissa hakijoiden kokemus riittävästä tiedottamisesta hakuprosessin aikana oli 57 %. Työpaikkailmoitus koettiin houkuttelevaksi 86 %:sesti ja ilmoituksen tietojen riittävyys oli 78 %. Mieliokuva Salon kaupungista työnantajana asteikolla 4-10 oli 7,7 ja mediaani 8. Arvot nousivat jo hieman osavuoden raporttiin verrattuna, mutta seuranta jatketaan edelleen.

Vuoden 2024 aikana julkaistiin 591 rekrytointia, joista vakinaisia oli 220 ja määräaikaista 371. Virkasuhteita näistä oli 140 ja työsopimussuhteita 451. Sisäinen rekrytointi oli käytössä 145 haussa. Hakijoita kaikkien toimialojen kaikissa rekrytoinneissa oli 5.334.

Työllisyyspalveluiden TE2025-uudistusta valmisteltiin koko vuosi ja etenkin syksyllä suunnittelu-työssä painottui valtiolta siirtyvän henkilöstön (alun perin 46 HTV) vastaanottamiseen valmistautuminen. Lisäksi loppuvuodesta tehtiin rekrytointeja TE-palveluihin ja neuvoteltiin Someron kaupungin liikkeenluovutuksesta koskien yhtä työntekijää. Myös KOTO24-uudistuksen valmistelussa päästiin alkuun. Syksyllä 2024 työllisyyspalveluissa työskenteli 54 työntekijää, joista 10 oli vakinaisia, 22 määräaikaista ja 22 oli valtiolta kuntakokeiluun siirtyneitä. Henkilöstöstä 30 HTV työskenteli työllisyyden kuntakokeilussa. Merkittävän muutoksen toimintaan toi organisaatiouudistuksessa kotoutumispalvelujen siirtyminen osaksi työllisyyspalvelujen toimintaa, vaikkakin maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelut sekä TE-palveluiden kotoutumistoiminta olivat jo entuudestaan työllisyyspalveluiden toimintaa.

Loppuvuonna 2022 kaupungille toimitettiin kuntalaisaloite sukupuolineutraaleista ammattinimikkeistä. Koska tuolloin organisaatiouudistus oli jo vireillä, aloitteen toteutus kytkettiin siihen ja hallintosääntöuudistukseen. Viranhaltijoita koskevat nimikkeen muutokset päätettiin henkilöstöjaostossa 15.12.2023. Muutos koski kahta nimikettä, joissa viroissa oli neljä viranhaltijaa. Muutokset astuivat voimaan 1.1.2024. Työntekijöitä koskevat nimikkeenmuutokset tehtiin 1.1.2024 voimaan tuleen hallintosäännön mukaisesti toimialajohtajien päätöksillä. Nimikemuutokset astuivat voimaan 1.3.2024 ja 1.4.2024. Käytännössä aloite tarkoitti mies-loppuisten nimikkeiden muuttamista sukupuolineutraaleiksi. Elinvoimapalveluiden toimialalla muutokset koskivat 4 virkanimikettä ja 2 työsopimussuhteisen nimikettä, teknisten palveluiden toimialalla 7 työsopimussuhdetta ja sivistyspalveluiden toimialalla 7 työsopimussuhdetta.

Vuonna 2024 Salon kaupungin henkilöstölle järjestettiin kaupungin historian ensimmäinen pikkujoulutilaisuus. Aiemmin työyksiköt ja palvelualueet ovat saattaneet järjestää omia tilaisuuksiaan usein omakustanteisesti. Nyt koko henkilöstön yhteiseen tilaisuuteen ilmoittautui yli 1000 työntekijää ja lumimyräkstä huolimatta paikalle saapui lähes 1000 henkeä. Tilaisuus sujui hienosti. Henkilöstöltä saadun palautteen perusteella tilaisuus kasvatti kaupungin henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja juhla koettiin arvostuksen osoituksena henkilöstön tekemää työtä kohtaan.

Tämän henkilöstöraportin tietojen vertailu edellisten kahden vuoden tietoihin on poikkeuksellisen hankalaa. Vuoden 2022 tietoissa mukana ovat vielä Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö, mutta palvelualue rakenne muutoin vastaa vuoden 2023 organisaatiota. Vuoden 2024 alussa toteutunut organisaatiouudistus sen sijaan aiheutti sen, että vertailtavuus edellisen vuoden tietoihin on mahdollista vain kolmella palvelualueella, jotka ovat varhaiskasvatuspalvelut, vapaa-aikapalvelut sekä ympäristö- ja rakennuspalvelut.

Christina Söderlund
Henkilöstöjohtaja

1.1 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.

Vuoden 2024 osalta henkilöstöraportti on toteutettu 1.1.2024 voimaanastuneen organisaation mukaisella rakenteella. Siitä syystä tiedot ovat vuoden 2024 osalta raportoitu omina taulukoinaan. Aiemmat vuodet ovat raportoitu 1.4.2020 mukaisella organisaatorakenteella.

Vuoden 2022 henkilöstöä koskevat luvut on raportoitu suurimmalta osin Saaga -raportointijärjestelmästä, joka on ollut tietovarastopohjainen raportointiratkaisu. Vuoden 2023 ja 2024 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.

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on liitetty osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia. Vuoden 2024 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 työnantajakuvan kehittämiseen osaajien pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi."

Vuoden 2024 aikana järjestettiin neljä kaupunginjohtajan johtamisiltapäivää. Aiheina olivat ajankohtaiskatsaukset, työnantajamielikuva, työelämän laatu, organisaatorakenne, ilo ja huumori työelämässä sekä työllisyysalueen valmistelu.

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

Vuoden 2024 aikana esihenkilöille järjestettiin perehdytys- ja koulutustilaisuuksia tärkeitä, koko kaupunkia koskevista aiheista keskimäärin kerran kuukaudessa. Käsitellyt aiheita olivat mm. henkilökohtainen lisä, rekrytointi, työsuojelu sekä palvelussuhdeasiat.

Uutena toimintatapana organisaatiossa pilotoitiin FCG:n Digikanava Esihenkilön tuki -sähköisen koulutusalan käyttöä. Kaikille esihenkilöille avattiin käyttöoikeus sähköisen materiaalin käyttöön ja esihenkilöt pystyivät oman aikataulunsa mukaan suorittamaan henkilöstöhallinnollisiin seikkoihin liittyviä koulutusosioita.

Toisena uudenlaisena kokeiluna tarjottiin kymmenelle esihenkilölle mahdollisuus suorittaa FCG:n Esihenkilöpäpassikoulutus. Sähköisen koulutusalan lisäksi henkilöstöasiantuntija ja työsuojelupäällikkö pitivät seitsemän kerran lähikoulutusosiot organisaation toimintatavoista nivoten ne Esihenkilöpässi-koulutusalan sisältöön. Koulutus sai hyvän vastaanoton ja toimintatapaa tullaan jatkamaan vuonna 2025.

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

Työelämän laadun kyselyssä johtamisen QWL-indeksitulokset olivat keuhällä 54,9 prosenttia, mikä jäi hieinan alle asetetusta 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.

Työntekijöiltä vaaditaan työn monimutkaisen ja muuttuvan luonteen vuoksi monenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Esimerkiksi vuorovaikutustaitoja, kykyä toimia ryhmässä, uuden tiedon soveltamista, joustavuutta ja erikoisosaamista tarvitaan kaikissa työtehtävissä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Tätä voidaan tukea organisaation rakenteilla, johtamisella ja käytännöillä, jotka mahdollistavat yhdessä kehittämisen ja kehittymisen. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä.

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

3. Henkilöstö

3.1 Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2024

Palvelussuhde	2022	2023	2024
Yhteensä	3.587	1.908	1.891
Vakinaiset	2.855	1.535	1.528
Määräaikaiset	237	180	173
Sijaiset	399	165	151
Työllistetyt	96	24	27
Oppisopimussuhteiset, harjoittelijat			12

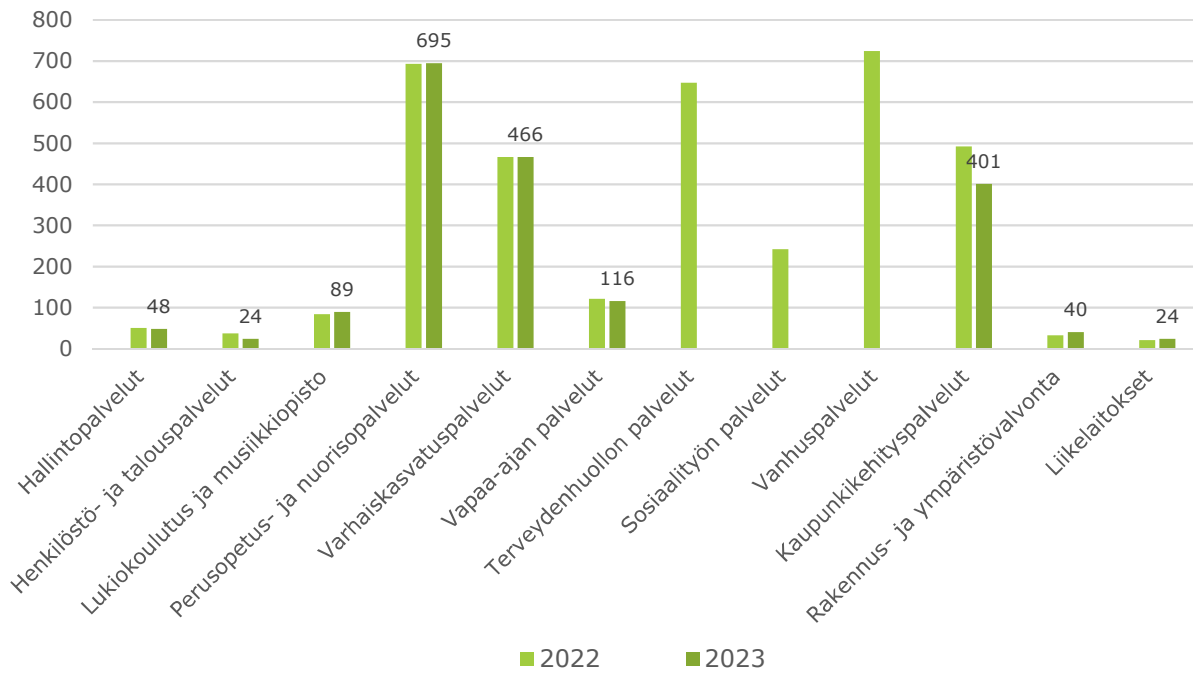
Palvelualue	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2022	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2023
Yhteensä	3 587	1.908
Hallintopalvelut	50	48
Henkilöstö- ja talouspalvelut	37	24
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	84	89
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	693	695
Varhaiskasvatuspalvelut	466	466
Vapaa-ajan palvelut	121	116
Terveystieteiden palvelut	647	
Sosiaalitoimen palvelut	242	
Vanhuspalvelut	724	
Kaupunkikehityspalvelut	492	401
Rakennus- ja ympäristövalvonta	32	40
Liikelaikokset	21	24

	Henkilömäärä yhteensä 31.12.2024
Yhteensä	1.891
Hallintopalvelut	37
Henkilöstöpalvelut	10
Talouspalvelut	23
Varhaiskasvatuspalvelut	456
Opetuspalvelut	724
Opistopalvelut	36
Vapaa-aikapalvelut	111
Elinkeinopalvelut	59
Maankäyttöpäalvelut	33
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	44
Infrapalvelut	29
Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	245
Tilapalvelut	52
Liikelaikokse Salon Vesi	29

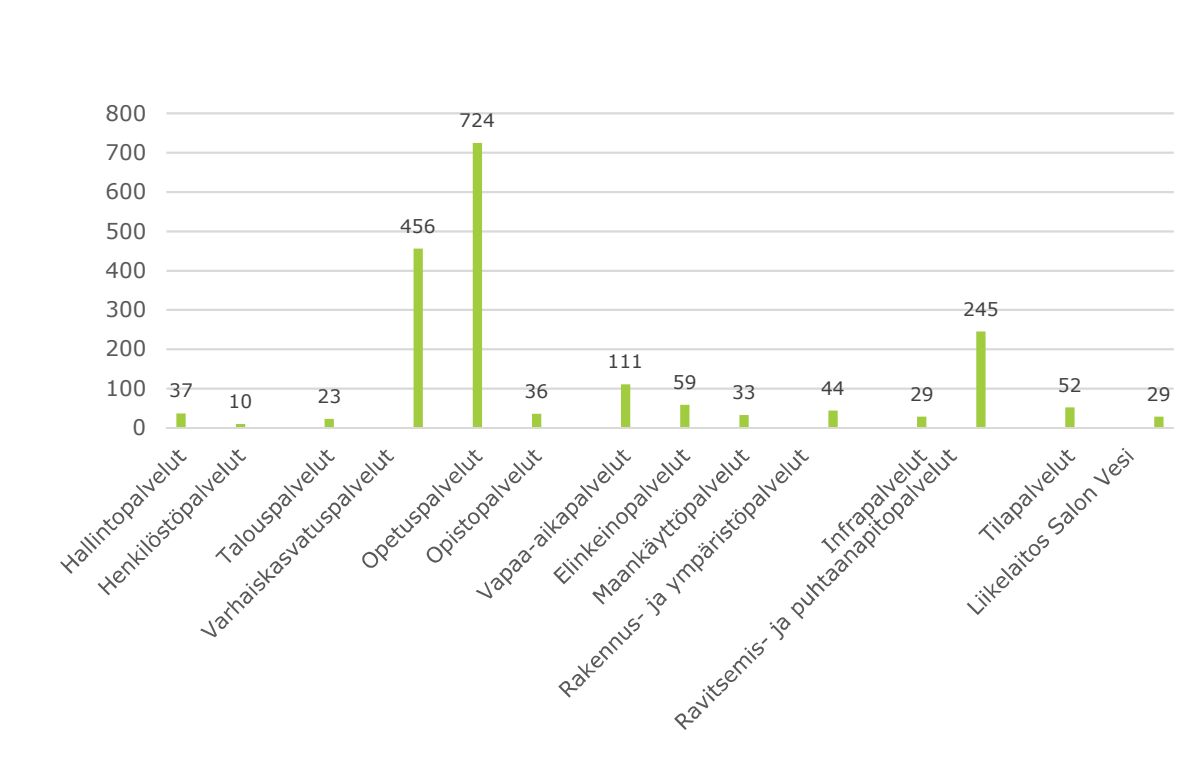
Vuoden 2024 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 1.891 henkilöä. Näistä 1.529 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 173 kappaletta. Lisäksi Salon kaupungilla työskenteli 12 henkilöä oppisopimuksella ja muissa harjoittelijan tehtävissä. Henkilöstö- ja talouspalveluiden vakinaisen henkilöstön määrässä on vuonna 2022 mukana päätoimiset päälouottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut. Vuoden 2023 ja 2024 osalta ja päälouottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat raportoitu vakinaisten palvelussuhteidensa mukaisesti palvelualueisiin. Talouspalveluiden henkilöstön määrän kasvu johtuu 1.1.2024 voimaan astuneesta organisaatiomuutoksesta, jossa tietohallinto siirtyi talouspalveluiden palvelualueeseen.

Sisäisen tarkastuksen työyksikön henkilöstöä koskevat luvut ovat mukana yhteissummassa, mutta niitä ei raportoida erikseen johtuen yksikön pienestä henkilöstömäärästä (alle 5 henkilöä).

Henkilöstön kokonaismäärä palvelualueittain 31.12.2023



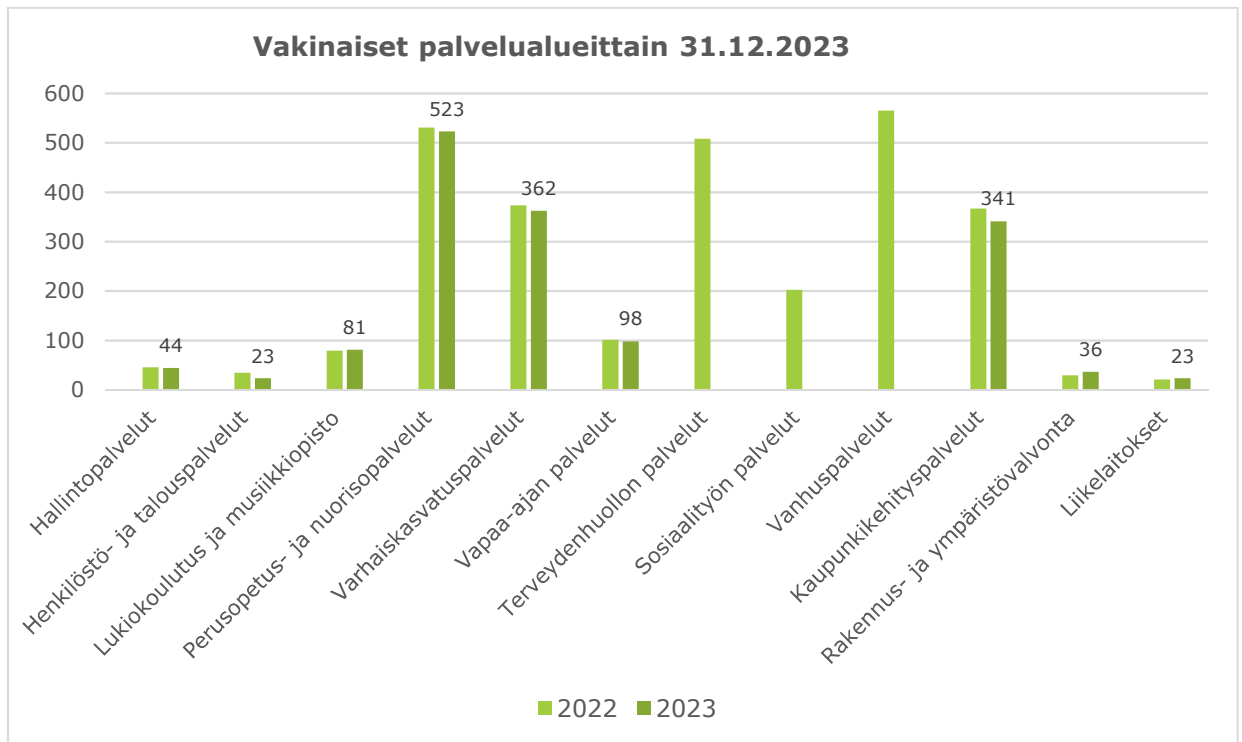
Henkilöstön kokonaismäärä palvelualueittain 2024

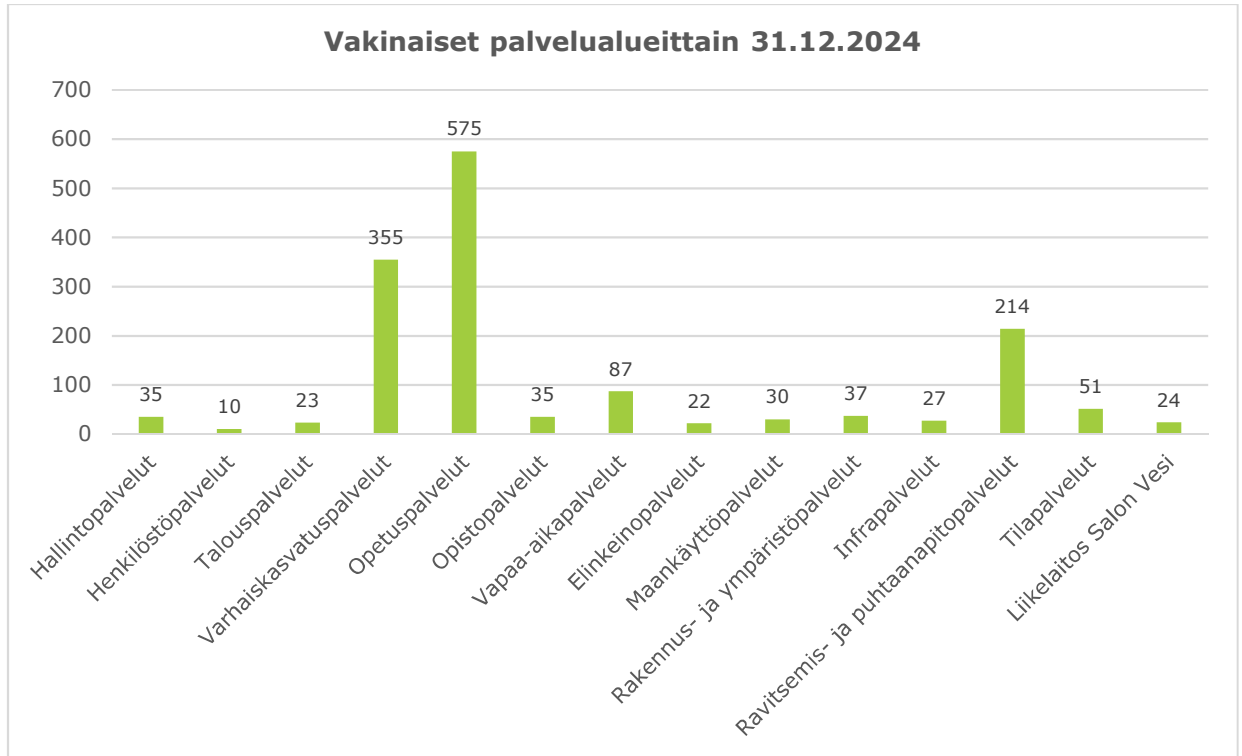


3.2 Vakinaiset ja määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2024

Palvelualue	Vakinaiset	Vakinaiset
	2022	2023
Yhteensä	2.855	1.535
Hallintopalvelut	45	44
Henkilöstö- ja talouspalvelut	34	23
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	79	81
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	531	523
Varhaiskasvatuspalvelut	373	362
Vapaa-ajan palvelut	101	98
Terveystieteiden palvelut	508	
Sosiaalitoimen palvelut	202	
Vanhuspalvelut	565	
Kaupunkikehityspalvelut	367	341
Rakennus- ja ympäristövalvonta	29	36
Liikelaikokset	21	23

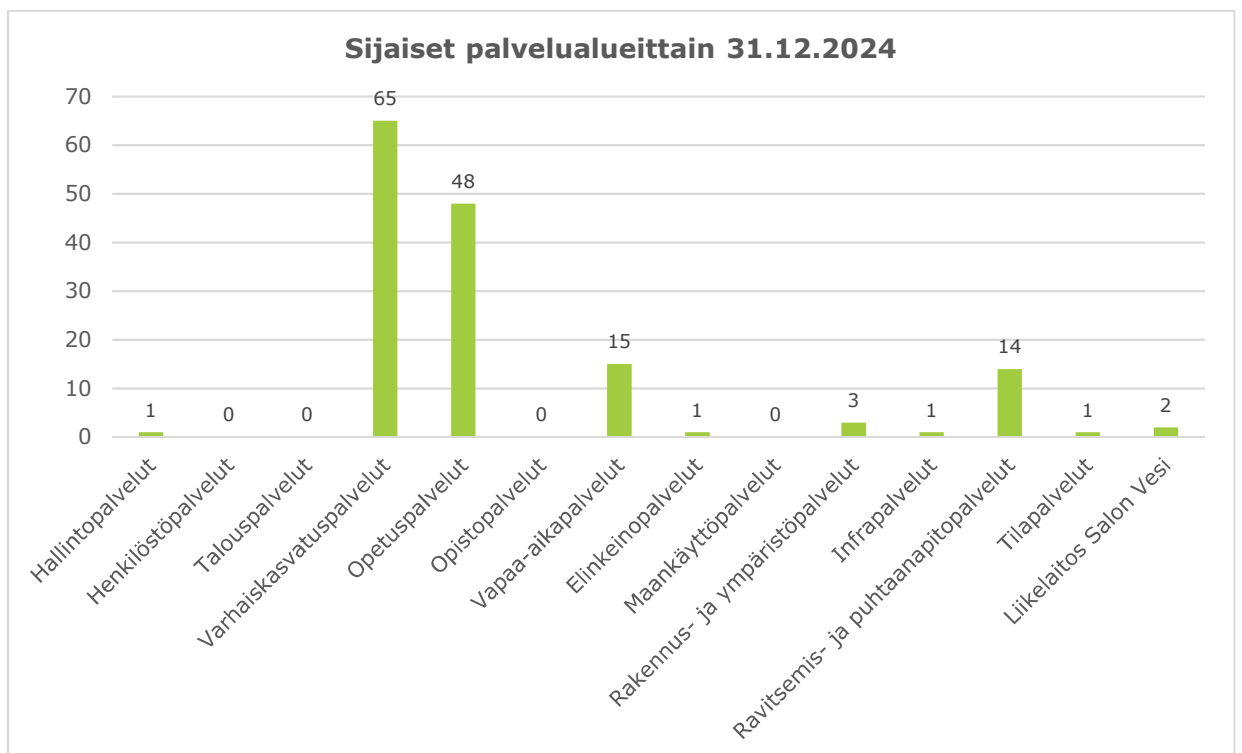
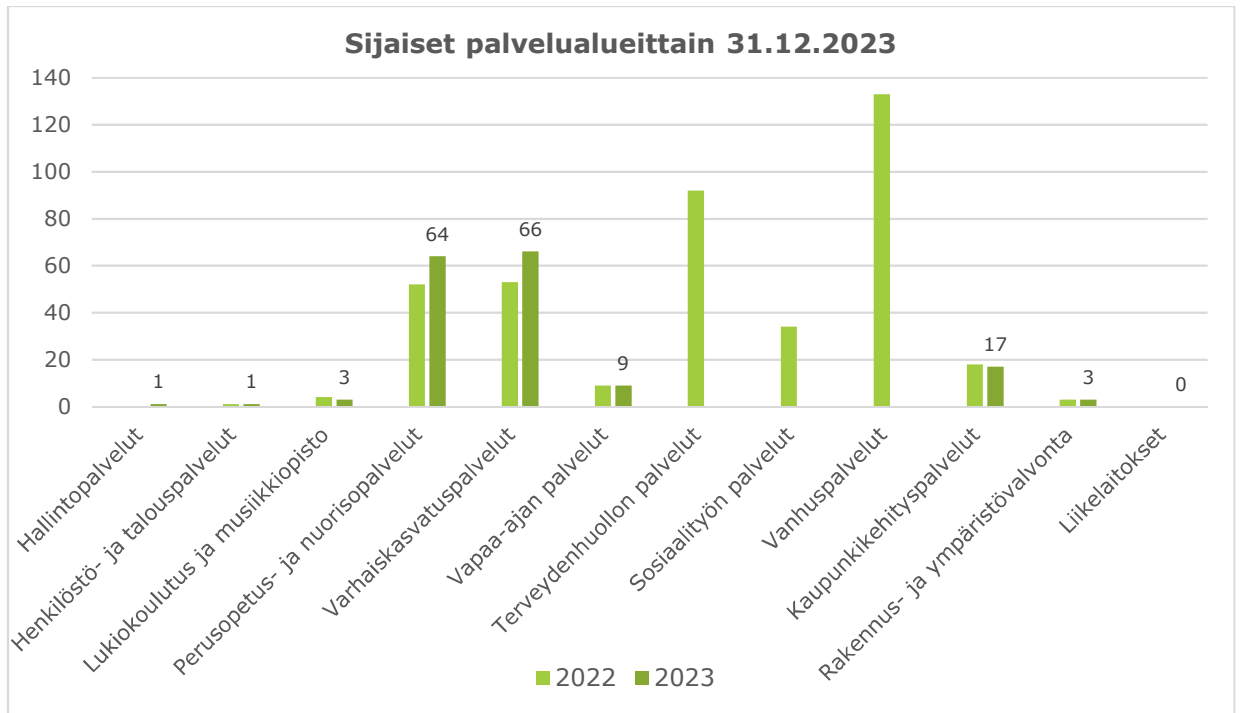
	Vakinaiset
	2024
Yhteensä	1.528
Hallintopalvelut	35
Henkilöstöpalvelut	10
Talouspalvelut	23
Varhaiskasvatuspalvelut	355
Opetuspalvelut	575
Opistopalvelut	35
Vapaa-aikapalvelut	87
Elinkeinopalvelut	22
Maankäyttöpäalvelut	30
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	37
Infrapalvelut	27
Ravitsemis- ja puhtaanapito-	214
palvelut	
Tilapalvelut	51
Liikelaikotos Salon Vesi	24





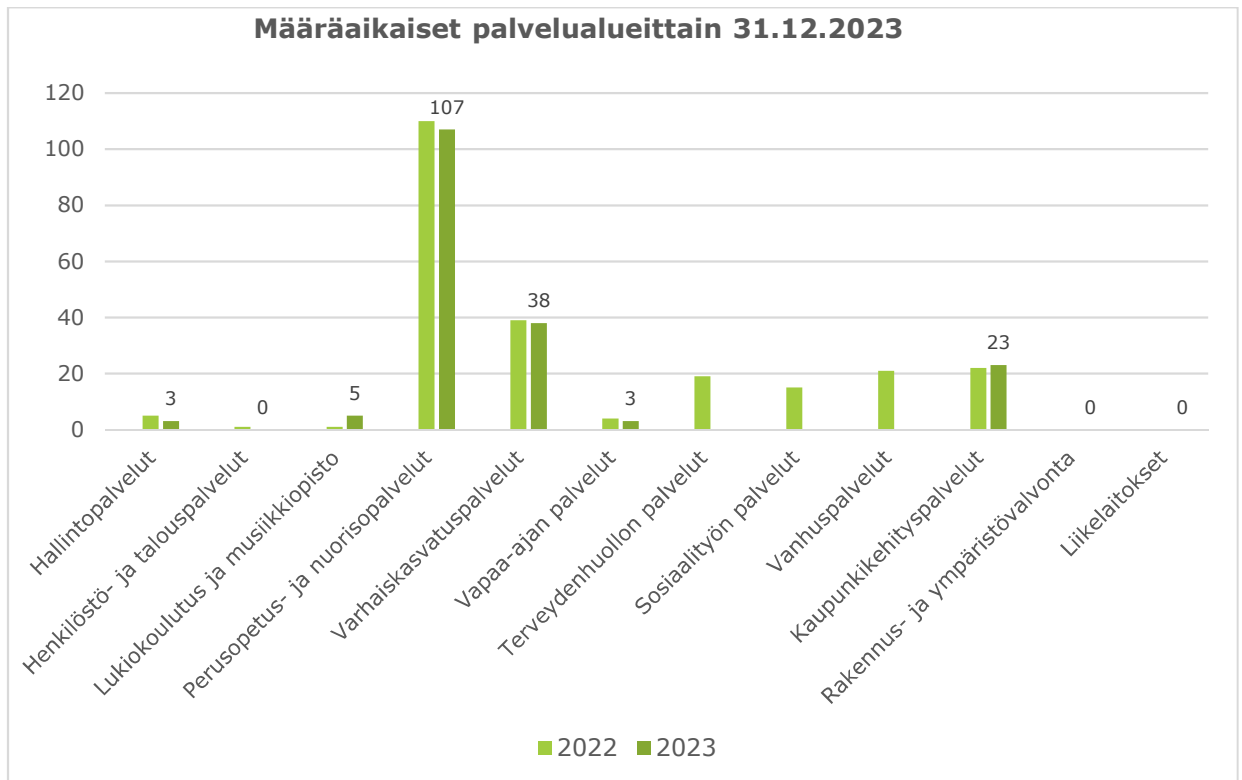
Palvelualue	Sijaiset 2022	Sijaiset 2023
Yhteensä	399	164
Hallintopalvelut	0	1
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	1
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	4	3
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	52	64
Varhaiskasvatuspalvelut	53	66
Vapaa-ajan palvelut	9	9
Terveystieteiden palvelut	92	
Sosiaalityön palvelut	34	
Vanhuspalvelut	133	
Kaupunkikehityspalvelut	18	17
Rakennus- ja ympäristövalvonta	3	3
Liikelaitokset	0	0

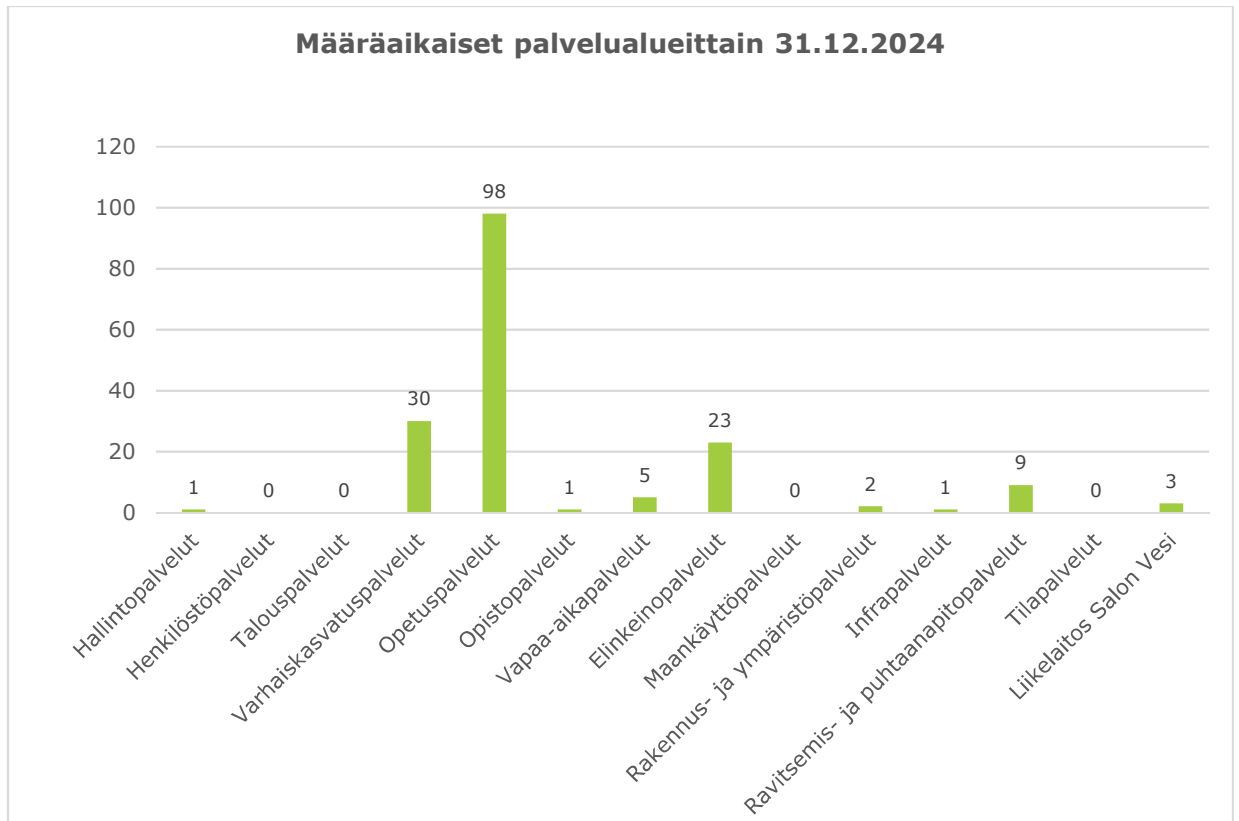
	Sijaiset 2024
Yhteensä	151
Hallintopalvelut	1
Henkilöstöpalvelut	0
Talouspalvelut	0
Varhaiskasvatuspalvelut	65
Opetuspalvelut	48
Opistopalvelut	0
Vapaa-aikapalvelut	15
Elinkeinopalvelut	1
Maankäyttöpalvelut	0
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	3
Infrapalvelut	1
Ravitsemis- ja puhtaanapito- ja tilapalvelut	14
Tilapalvelut	1
Liikelaitos Salon Vesi	2



Palvelualue	Määräaikaiset 2022	Määräaikaiset 2023
Yhteensä	237	179
Hallintopalvelut	5	3
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	0
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	1	5
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	110	107
Varhaiskasvatuspalvelut	39	38
Vapaa-ajan palvelut	4	3
Terveystenhuollon palvelut	19	
Sosiaalityön palvelut	15	
Vanhuspalvelut	21	
Kaupunkikehityspalvelut	22	23
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	0
Liikelaikokset	0	0

	Määräaikaiset 2024
Yhteensä	173
Hallintopalvelut	1
Henkilöstöpalvelut	0
Talouspalvelut	0
Varhaiskasvatuspalvelut	30
Opetuspalvelut	98
Opistopalvelut	1
Vapaa-aikapalvelut	5
Elinkeinopalvelut	23
Maankäyttöpalvelut	0
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	2
Infrapalvelut	1
Ravitsemis- ja puhtaanapito-	9
tilapalvelut	0
Liikelaitos Salon Vesi	3

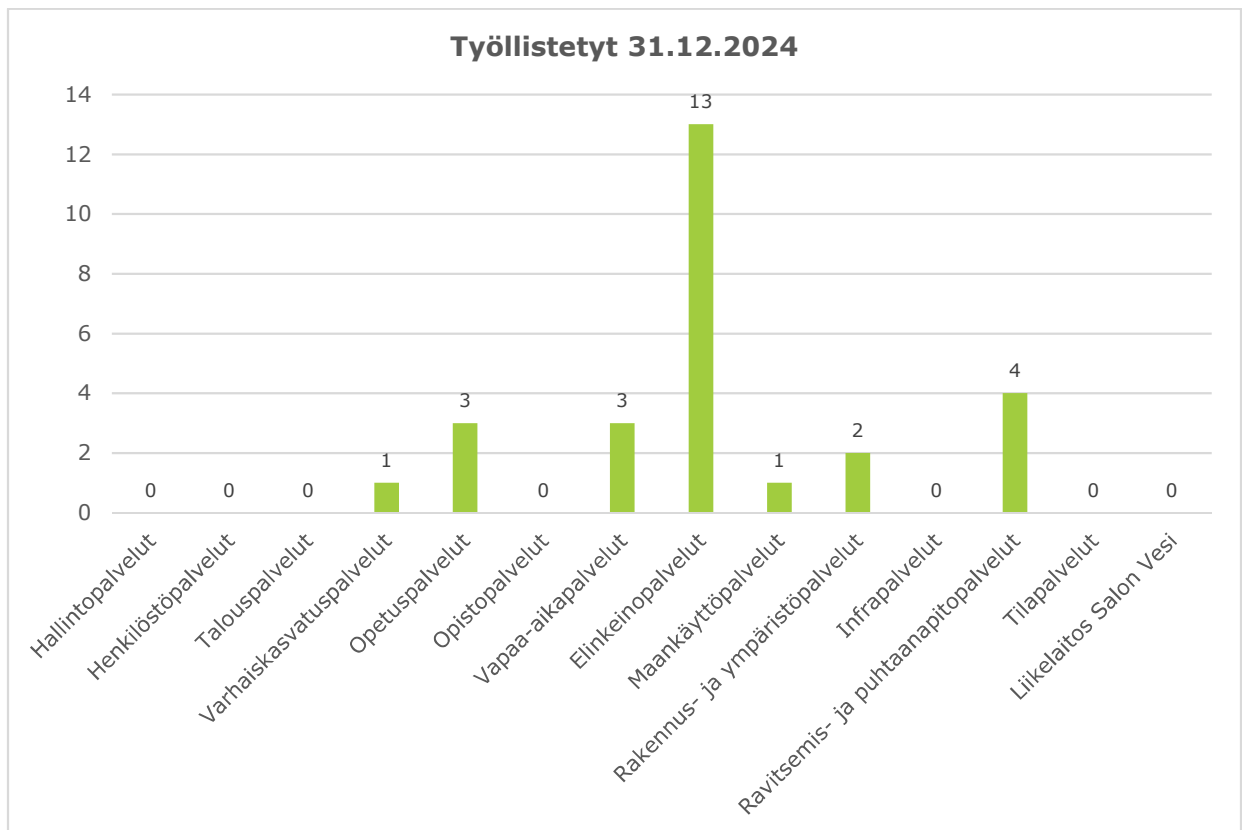




3.3 Työllistäminen

Palvelualue	Työllistetyt	Työllistetyt
	2022	2023
Yhteensä	96	24
Hallintopalvelut	0	
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1	
Lasten ja nuorten palvelut	0	
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	0	
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	0	1
Varhaiskasvatuspalvelut	1	
Vapaa-ajan palvelut	7	4
Terveystieteiden palvelut	1	
Sosiaalityön palvelut	0	
Vanhuspalvelut	1	
Kaupunkikehityspalvelut	85	18
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0	1
Liikelaithokset	0	

	Työllistetyt
	2024
Yhteensä	27
Hallintopalvelut	0
Henkilöstöpalvelut	0
Talouspalvelut	0
Varhaiskasvatuspalvelut	1
Opetuspalvelut	3
Opistopalvelut	0
Vapaa-aikapalvelut	3
Elinkeinopalvelut	13
Maankäyttöpalvelut	1
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	2
Infrapalvelut	0
Ravitsemis- ja puhtaanapito-	4
palvelut	
Tilapalvelut	0
Liikelaitos Salon Vesi	0



Työttömien osuus työvoimasta oli Salossa vuonna 2024 10 % (koko maa 10,8 %). Salon tilanne heikkeni edellisestä vuodesta 2023, jolloin työttömyys oli 9,1 % (koko maa 9,8 %). Alimmillaan työttömyys oli touko- ja elokuussa 9,2 % ja korkeimmillaan joulukuussa 11,7 %. Salon kaupungin osarahoittamaa työmarkkinatukea maksettiin vuonna 2024 Kelalle 2,9 M€, joka oli 109 000 euroa vähemmän kuin vuonna 2023. Vuonna 2025 kuntien työttömyysturvan rahoitusmalli muuttuu.

Työllisyyspalvelujen toimintaa oli vuoden aikana seitsemässä toimipisteessä: Waltissa, Voimassa, Kaupungintalolla, IoT Campuksella, Torikatu 4, sekä Marttilan ja Kosken TI. kunnanvirastoissa. Kampuksen toimipisteestä luovuttiin kesällä, jolloin IoT-työpaja muutti Walttiin. Torikadun TE-toimiston toimitilaan päästiin työskentelemään syksyllä valtion henkilöstön rinnalle, kun Walttiin vuokratun lisätilan sopimus päättyi ja sen myötä tuli tarve korvaavalle asiakastyötalolle.

Syksyllä 2024 työllisyyspalveluissa työskenteli 54 työntekijää, joista 10 oli vakinaisia, 22 määräaikaista ja 22 oli valtiolta kuntakokeiluun siirtyneitä. Henkilöstöstä 30 HTV työskenteli työllisyyden kuntakokeilussa. Merkittävän muutoksen toimintaa toi organisaatiouudistuksessa kotoutumispalvelujen siirtyminen osaksi työllisyyspalvelujen toimintaa, tosin maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalvelut sekä TE-palveluiden kotoutumistoiminta olivat jo entuudestaan työllisyyspalveluiden toimintaa.

TE2025-uudistuksen suunnittelua tehtiin tehokkaasti koko vuosi ja etenkin syksyllä suunnittelu-työssä painottui valtiolta siirtyvän henkilöstön (alun perin 46 HTV) vastaanottamiseen valmistautuminen. Lisäksi loppuvuodesta tehtiin rekrytointeja TE-palveluihin ja neuvoteltiin Someron kaupungin liikkeenluovutuksesta koskien yhtä työntekijää. Myös KOTO24-uudistuksen valmistelussa päästiin alkuun.

Kaupungin palkkatuella aloitettiin vuoden 2024 aikana 85 työsuhdetta, joista kunnan työllistämismallin piirissä olevien henkilöiden määrä oli 28 henkilöä (2023: 31 henk.). Salossa toimiviin yrityksiin edelleen sijoitettiin 6 henkilöä. Yhdistykseen on edelleensijoitettu 5 henkilöä ja Varhalle 6 henkilöä.

Palkkatukea muutettiin syksystä 2024 alkaen siten, ettei se enää kerrytä työssäoloa. TE-uudistuksen myötä kunnan palkkatukityöllistämisen perustelut myös katoavat, koska kunta rahoitaisi sen jatkossa kokonaan itse eikä palkkatukityö sinällään poistaisi enää kunnan työttömyysturvamaksusuudesta, jos henkilö palaa työnhakijaksi palkkatukityön päätyttyä.

Vuonna 2024 työllisyyspalveluissa käynnistyi kaksi uutta kehittämishanketta. KotoSalo-hankkeessa (ESR+, 2024-2027) tavoitteena on maahan muuttaneiden, erityisesti ukrainalaisten työllistyminen. Yhteisöllisen kotoutumisen startti hankkeessa (AMIF, 2024-2027) tavoitteena on nopeuttaa ja edesauttaa kokonaisvaltaista kotoutumista.

3.4 Henkilötyövuodet

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

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

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

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

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

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

Palvelualue	Henkilötyövuosi 2022	Henkilötyövuosi 2023
Yhteensä	3 332	1 846
Hallintopalvelut	52	47
Henkilöstö- ja talouspalvelut	35	29
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	82	79
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	619	599
Varhaiskasvatuspalvelut	427	446
Vapaa-ajan palvelut	177	175
Terveystieteiden palvelut	561	
Sosiaalityön palvelut	227	
Vanhuspalvelut	639	
Kaupunkikehityspalvelut	460	40 9
Rakennus- ja ympäristövalvonta	30	35
Liikelaitos Salon Veso	23	2 3

	Henkilötyövuosi 2024
Yhteensä	1 832
Hallintopalvelut	43
Henkilöstöpalvelut	14
Talouspalvelut	23
Varhaiskasvatuspalvelut	437
Opetuspalvelut	650
Opistopalvelut	84
Vapaa-aikapalvelut	108
Elinkeinopalvelut	65
Maankäyttöpalvelut	28
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	39
Infrapalvelut	33
Ravitsemis- ja puhtaanapito- palvelut	230
Tilapalvelut	48
Liikelaitos Salon Vesi	27

Henkilötyövuodet	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	495	375	383	2 837	1 471	1 449	3 332	1 846	1 832

3.5 Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2024

Henkilöstö	2022	2023	2024
Yhteensä	3 587	1 908	1 891
Koko-aikaisten lkm	3 055	1 641	1 642
Osa-aikaisten lkm	532	267	249

3.6 Miehet ja naiset 31.12.2024

Palvelussuhde	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	
Vakinaiset	362	292	297	2 493	1 243	1 231	2 855	1 535	1 528	-0,5%
Määräaikaiset ja sijaiset	83	61	60	553	284	276	636	345	336	-2,6%
Työllistetyt	62	13	14	34	11	13	96	24	27	12,5%
Yhteensä	507	368	371	3 080	1 539	1 520	3 587	1 908	1 891	-0,9%

Verrattuna vuoden 2023 viimeisen päivän tilanteeseen, vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut vain 0,5 prosenttia ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on laskenut 2,6 prosenttia. Koko henkilöstön määrä on laskenut miltei prosentin.

Naisten lukumäärä on laskenut 19 henkilöllä verrattuna vuoteen 2023. Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on kuitenkin edelleen 81,4 prosenttia. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 80,6 prosenttia ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 84,5 prosenttia.

Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistämisen -osuudessa.

3.7 Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	2022	2022
alle 30	325	9,1%
30–39	685	19,1%
40–49	1 006	28,0%
50–59	1 118	31,2%
60–64	402	11,2%
65 ja yli	51	1,4%
Yht.	3 587	100,0

Ikä vuosina	2023	2023	2024	2024
Henkilöstöraportointisuosituksen 2022 mukainen ikäjaottelu				
alle 30	110	5,8%	120	6,3%
30 – 34	127	6,7%	123	6,5%
35 - 39	169	8,9%	175	9,3%
40 - 44	255	13,4%	218	11,5%
45 - 49	313	16,4%	313	16,6%
50 - 54	318	16,7%	303	16,0%
55 - 59	336	17,6%	339	17,9%
60 - 64	259	13,6%	275	14,5%
yli 65	22	1,2%	25	1,3%
Yht.	1 908	100,0	1 891	100

Suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 55–59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on 17,9 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 418 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 1.473 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2024 lopussa 15,8 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 6,3 prosenttia.

3.8 Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2022	2023	2024
Vakinainen	47,5	49,3	49,6
Määräaikainen	40,8	42,5	41,9
Kaikki	46,4	48,0	48,1

Määräaikaisten luvuissa on mukana myös palkkatuella työllistetyt henkilöt.

3.9 Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2022	2022	2023	2023	2024	2024
Alkaneet palvelussuhteet	368	12,7	130	8,5	128	8,3
Päättyneet palvelussuhteet	328	11,3	102	6,7	104	6,8

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus on raportoitu vakinaiseen palvelukseen tulleiden ja palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden lukumäärinä. Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ovat laskettu vuosien 2022 ja 2024 osalta suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisten vuosien vakinaisen henkilökunnan määrään.

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

4. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2022 *)	2023 *)	2024 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	136.742 997	76.241 445	78.082.904
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	38 122	39 959	41 292
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	3 177	3 330	3 441
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	3 177	3 330	3 441

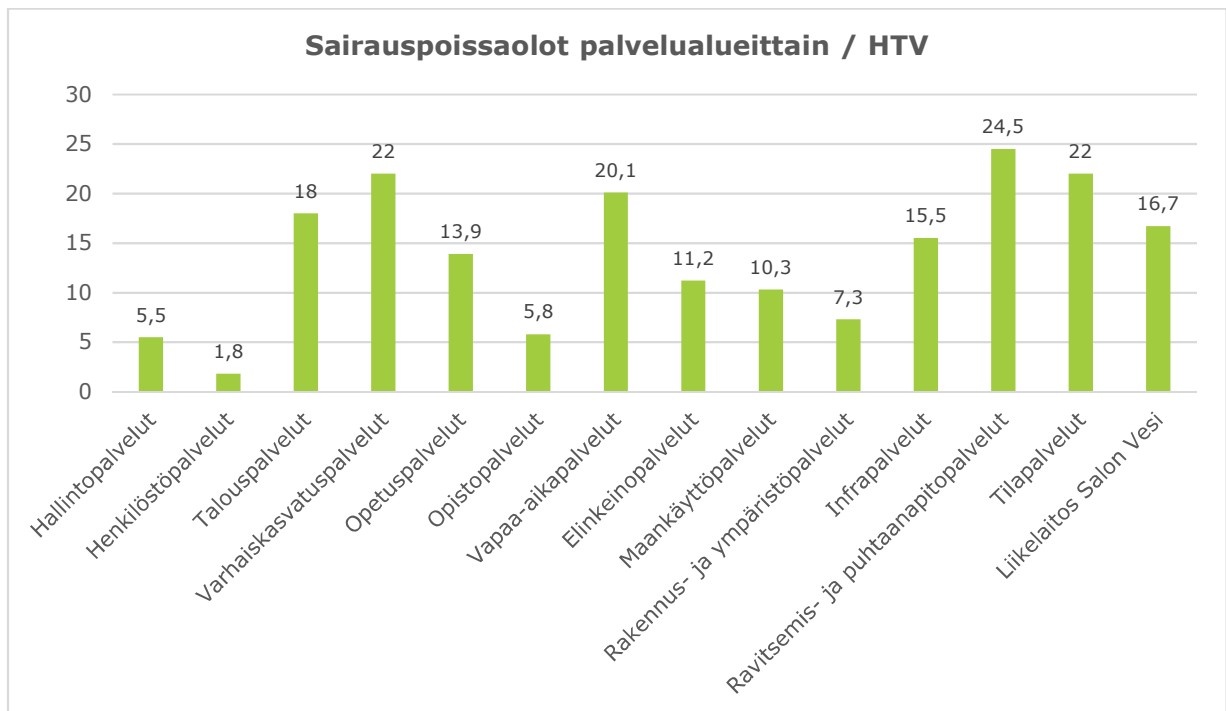
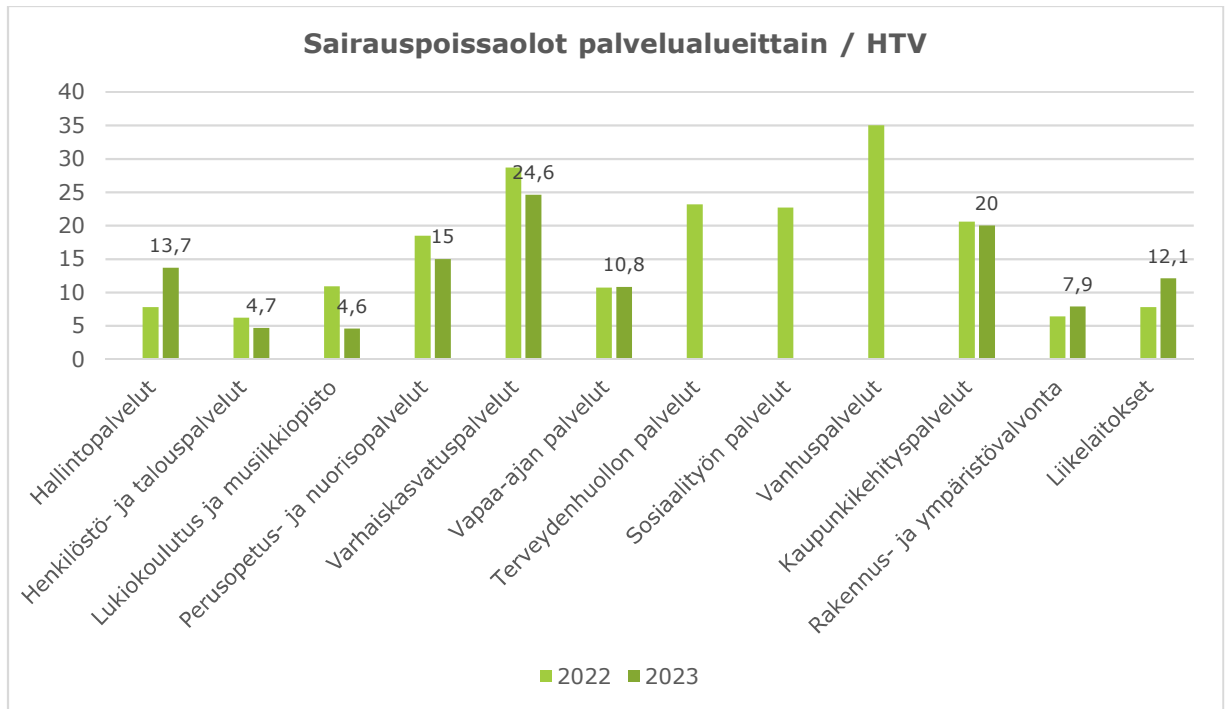
*) Maksetut palkat ja palkkiot sisältää luottamushenkilöt, vakinaiset, sijaiset ja määräaikaiset ja muut palkkiot, jaksotetut palkat ja sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvausten vaikutuksen vähentävänä eränä. Luku on tuloslaskelmassa oleva luku, palkat ja palkkiot.

5. Poissaolot

5.1 Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2022	Sairauspoissaolot / HTV2 2022	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2023	Sairauspoissaolot / HTV2 2023	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2024	Sairauspoissaolot / HTV2 2024
Yhteensä	77 519	23,3	31 764	17,2	30 962	16,9
Hallintopalvelut	403	7,8	643	13,7	235	5,5
Henkilöstö- ja talouspalvelut	218	6,2	135	4,7	25	1,8
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	890	10,9	361	4,6	414	18,0
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	11 469	18,5	8 958	15,0	9 631	22,0
Varhaiskasvatuspalvelut	12 262	28,7	10 985	24,6	9 052	13,9
Vapaa-ajan palvelut	1 897	10,7	1 896	10,8	488	5,8
Terveystieteiden palvelut	13 012	23,2			2 173	20,1
Sosiaalityön palvelut	5 161	22,7			728	11,2
Vanhuspalvelut	22 356	35,0			287	10,3
Kaupunkikehityspalvelut	9 483	20,6	8 195	20,0	285	7,3
Rakennus- ja ympäristövalvonta	191	6,4	278	7,9	512	15,5
Liikelaitokset	177	7,8	278	12,1	5 625	24,5
					1 056	22,0
					451	16,7

Sairauspoissaolokalenteripäiviä lukumääräisesti eniten varhaiskasvatuksen palvelualueella. Suhteutettuna henkilötyövuosiin sairauspoissaolopäiviä on eniten ravitsemis- ja puhtaanapidon palvelualueella



Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2022	2023	2024
Yhteensä	77 519	31 764	30 962
Lääkärintodistus tai muu todistus	52 870	22 564	22 982
Esimiehen lupa	21 352	8 542	7 221
Palkaton	3 297	658	759

Luvut eivät sisällä työtaturmien, työmatkataturmien tai ammattitautien aiheuttamia poissaoloja. Työtaturmien luvut selviävät tämän raportin työsuojeluosuudessa.

5.2 Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain

Vuoden 2024 sairauspoissaolopäivien jakautuminen diagnoosiluokittain on kuvattu seuraavassa taulukossa Länsirannikon työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Tietoihin sisältyvät ainoastaan lääkärintodistuksella pidetyt sairauspoissaolopäivät.

Vuosi	2022	2023	2024
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	16 984	8 222	10 601
Mielenterveysongelmat	12 072	5 118	4 822
Vammat, myrkytykset yms	6 475	2 454	2 263
Hengityselintulehdukset ja -sairaudet		1 941	1 813
Kasvaimet	3 411	1 573	1 378
Dg koodeja erityistapauksille	5 046		

Taulukossa nähdään viisi eniten sairauslomapäiviä aiheuttanutta diagnoosiluokkaa vuosilta 2022-2024. Vuonna 2022 neljänneksi eniten sairauspoissaolopäiviä aiheuttanut luokka Dg-koodeja erityistapauksille sisältää koronadiagnoosit, joita ei enää vuonna 2023 diagnosoitu erikseen. Vuosien 2022 2023 poissaolopäivien vertailussa näkyy sote-henkilöstön siirtyminen Varhalle.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamat poissaolot ovat poissaolopäivien kokonaismäärässä mitattuna lisääntyneet edellisvuoteen verrattuna. Eniten sairauspoissaolopäiviä on kertynyt nivel-sairauksista, jotka usein ovat kulumamuutosten aiheuttamia, sekä selkäsairauksista.

5.3 Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (21 prosenttia)

Palvelualue	Yhteensä € 2022	€/htv 2022	Yhteensä € 2023	€/htv 2023		Yhteensä € 2024	€/htv 2024
Yhteensä	7 206 399	2 163	2 981 209	1 615		3 060 780	1 671
Hallintopalvelut	75 234	1 447	68 895	1 466		30 509	710
Henkilöstö- ja talouspalvelut	28 376	811	19 045	657		3 536	253
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	156 581	1 910	50 417	638		60 138	2 615
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	1 279 114	2 066	974 011	1 626		894 686	2 047
Varhaiskasvatustalvet	1 011 752	2 369	944 602	2 118		1 039 982	1 600
Vapaa-ajan palvelut	174 670	987	157 004	897		36 923	440
Terveystenhoito- ja palvelut	1 328 564	2 368				203 783	1 887
Sosiaalityön palvelut	558 004	2 458				92 098	1 417
Vanhuspalvelut	1 757 288	2 750				31 351	
Kaupunkikehityspalvelut	787 018	1 711	678 288	1 658		44 769	1 148
Rakennus- ja ympäristövalvonta	28 879	963	46 903	1 340		64 575	1 957
Liikelaikokset	17 289	910	30 402	1 322			
						422 542	1 837
						98 845	2 059
						37 043	1 372

Opistopalveluiden 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 sopimus 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 ylittävät työntekijäkohtaisen laskennallisen enimmäismäärän, vähennetään tämä korvausluokka II kustannuksista.

Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain vuosien 2020-2024 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
vuosi 2024	712 865	408 133	408 010	104 349

Työterveyshuollon kustannukset ovat vuosittain kasvaneet jonkin verran. Palveluntuottajan vaihduttua kesäkuussa 2021 kokonaiskustannukset ovat nousseet reilusti, mutta painopiste on siirtynyt lakisääteiseen 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%.

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)
- vuonna 2024: 630 euroa (Kelan korvaus huomioituna 350 euroa netto)

Työterveyshuollon Kelakorvauksia anotaan vuonna 2024 I korvausluokassa 712 865 euron ja II korvausluokassa 408 010 euron kustannuksista. Taulukkoon laskettu Kelan korvaussumma vuotta 2024 koskien on arvio. Lopullinen Kelan päätös vuoden 2024 korvauksista saadaan vasta henkilö-
töraportin 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 työnantajamielikuvatyo).

Työnantajamielikuvan kehittämiseksi oli avoinna hakijakokemuskysely, johon saatiin 276 vastausta. Mielikuva Salon kaupungista työnantajana asteikolla 4-10: vastausten keskiarvo oli 7,7, mediaani 8. Ensimmäisen neljän kuukauden tulosten perusteella rekrytointiohjeeseen tehtiin päivitys hakijaviestinnän osalta.

Käytössä on sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, jonka kautta julkaistiin vuonna 2024 yhteensä 591 työpaikkaa, joista kesänuoria oli 130. Vakituksia työpaikkoja näistä oli 220 (2023: 223) ja sisäistä hakua käytettiin 145 työpaikassa (2023: 177). Anomyymiä rekrytointia käytettiin yhdessä rekrytoinnissa. Rekrytoinnit toimialoitain: elinvoimapaalvelut 33, konsernipalvelut 14, sivistyspalvelut 252, tekniset palvelut 47.

Esihenkilöt hakivat sähköisesti sijaisia Kuntarekryn kautta 1237 kertaa (2023: 2346 kertaa). Työvuoroja oli yhteensä 28442.

Sijaisia sijaisrekisterissä oli vuoden lopussa 998, joista käytettävissä oli 410.

8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Kaupunki työllisti kesän 2024 aikana 124 nuorta kuukauden mittaisiin työsuhteisiin. Työllistettävistä nuorista vuonna 2006 syntyneitä oli 102, 2007 syntyneitä 21 ja 2008 syntyneitä 1.

300 euron arvoisilla kesätyöseteleillä toteutui kesän 2024 aikana 218 työsuhdetta 131 yrityksessä. Nuorten yrittäjyystuella tuettiin 3 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 2024 aikana käytiin paikallisneuvotteluja ja pääsopimuksen mukaisia välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista. Henkilökohtaisen lisän järjestelmän neuvottelut käytiin kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen pääsopimuksen mukaisesti ja näitä neuvottelutapaamisia oli kaikkiaan 14.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaelimessä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Kaupungin virallinen yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2024 aikana neljä kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana normaaliin vuotuiskiertoön liittyvät henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2023, talousarvion vuodelle 2025 sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman vuodelle 2025. TE-palvelu -uudistusta yt-elin käsitteli jokaisessa vuoden kokouksessaan. Työelämän laadun mittaukset niin keväällä kuin syksyllä käsiteltiin niin ikään yt-elimessä.

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 2023, lautakuntien talousarvioehdotukset vuodelle 2025,

QWL-kyselyn kevään ja syksyn tulosten esittely ja perusopetuslain muutosta koskeva esi- ja perusopetuksen oppimisen tuen uudistus sekä yhteistoiminnan muodot ja tilanteet.

Rekrytoinnin haasteita sivistyspalveluissa on ollut pätevien/sopivien erityisluokanopettajien rekrytoinnissa ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien, esiopetuskelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien 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 tuki- ja liikuntaelinsairastavuuden osalta. Sairastavuuden kasvu selittyy osittain, erityisesti liikuntapalveluissa, työtehtävien työergonomisista haasteista ja osin myös henkilöstön ikääntymisestä.

Kulttuuripalveluissa henkilöstön sairauslomat lisäsivät työn kuormittavuutta erityisesti museo- ja kirjastopalveluissa. Varsinkin kesään osui sairauslomia, joihin oli vaikea reagoida ja vastata kesälomien aikana. Vasta vuoden 2024 lopussa saatiin varmuus siitä, miten työllisyysvaroin palkatut henkilöt tullaan korvaamaan vuosien 2025 ja 2026 aikana. Rekrytoinnit on aloitettu osin jo joulukuussa. Henkilöstörekrytointeja toteutettiin erityisesti museopalveluissa helpottamaan vuosien henkilöstövajetta.

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä

Organisaatiomuutoksen vuoksi teknisen ja elinvoiman palvelualueilla ei yt-ryhmä ole kokoontunut vuonna 2024, ryhmä nimettiin vasta joulukuussa.

10. Työsuojelutoiminta

10.1 Työsuojelutoiminta vuonna 2024

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, työsuojelutoimikunnan jäsenen poissoloilmoitus ja työsuojelutoimikunnan kokoonpanon toteaminen, kokousajankohtia, painopisteet vuodelle 2024, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, työtapaturmailmoituksia, työterveyshuollon korvaushakemusta, Länsi-Rannikon työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, työterveyshuollon kustannusten korvaamista, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, sisäilma-asioita, eroilmoitus työsuojelutoiminnasta ja täydennysvaalit, Someturvapalvelun käyttöönotto, Työelämän laatukselyä eli QWL-kyselyä, Työsuojelun järjestämää koulutusta ja kriisipurkuohjetta.

Lisäksi otettiin käyttöön pilottina Työturvallisuushavaintojen palkitsemiskokeilu lukuvuonna 2024-2025. Työsuojelun järjestämänä koulutuksena järjestettiin keväällä työturvallisuusriskien ja koneriskien arviointikoulutusta. Keväällä järjestettiin Wpron ilmoitusosion ja Kempron yleinen koulutus. Syksyllä pidettiin vielä yksi vastaava käyttöönottokoulutus. Myös yksittäisille esihenkilöille on pidetty erikseen koulutuksia. Syksyn työsuojelukoulutuksena toteutettiin kemikaaleihin liittyvä koulutus.

Työturvallisuuskorttikoulutuksia on pidetty kolme. Työhyvinvointikorttikoulutuksia ei pidetty vuoden aikana. Työturvallisuuskorttikoulutuksen suoritti 63 kurssilaista. Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 74. Työsuojeluyhdyshenkilöiden yhteystiedot on viety Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

Ensiapukoulutuksia järjestettiin vuonna 2024 seuraavasti: EA1-koulutuksia viisi kappaletta, osallistujamäärä yhteensä 55. Hätäensiapukoulutuksia viisi kappaletta, osallistujamäärä yhteensä 56 henkilöä. Voimassa olevia ensiapukoulutussuorituksia oli 31.12.2024 328 kpl. Lisäksi kesäkuussa osallistui 17 kesänuorta hätäensiapukoulutukseen (4 t).

Alkusammutuskoulutuksia pidettiin kolme ja niihin osallistujia oli 33. Aluehallintovirasto teki vuoden aikana yhteensä 22 työsuojelutarkastusta seuraaviin kohteisiin:

Taidemuseo, Historiallinen museo, Hakastaron koulu, Moisio koulu, Uskelan koulun Anjalankadun yksikkö, perusopetuksen ja lukion johto, nuorisopalveluiden hallinto, Nuorten keskus Steissi, Skeittihalli Tunneli, Työpajatoiminta, Startti- ja kädentaitopaja, etsivä työ ja yksilövalmennus, Nuorisotila 2.0, Nuorisotila Mesta, Nuorisotila Kunnarin vintti, Nuorisotila Insku, Nuorisotila Nugga, Nuorisotila Nuttu, Nuorisotila Muurla, Nuorisotila Huudi, Nuorisotila Narikka ja Nuorisotila Poiju sekä liikuntapalvelut.

Koordinoiva sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana keväällä ja syksyllä.

Uusia kohdekohtaisia sisäilmatyöryhmiä ei ollut tarpeen perustaa vuoden aikana.

Vuoden aikana jatkettiin useissa yksiköissä riskien arviointeja. Koneriskien arviointeja alettiin tehdä työyksiköissä ja palvelualueilla.

Vuoden aikana Wproa laajennettiin riskien arviointiin ja kemikaaliluettelo Kempro otettiin käyttöön. Kemikaaliluetteloiden vienti Kemproon aloitettiin ja usea yksikkö teki työturvallisuusriskien arvioinnin suoraan Wproon.

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 sekä Ukrainan sodan aiheuttama epävarmuus) ovat vaikuttaneet vuoden aikana. 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. 2023 tieto)

Ilmoituksia tapaturmista tehtiin Vakuutusyhtiö Ifiin 130 (124). Tapaturmista (107) sattui työpaikalla ja (23) työmatkalla. Ammattitauti-ilmoituksia tehtiin 0 (0). Vuonna 2024 tapaturmien määrä pysyi suunnitelleen samana kuin edellisenä vuonnakin, mutta työntekijämäärän vähentyessä määrä nousi jonkin verran sataa työntekijää kohden.

Palvelualueittain tarkasteltuna työtaturmista tapahtui 26 (37) varhaiskasvatuksessa, 42 (44) opetuspalveluissa, 11 (11) ravitsemis- ja puhtaanaapitaluissa ja muilla palvelualueilla tapaturmia sattui 23 (10) ja ilman palvelualueita ilmoitettiin 5 (0) tapaturmaa.

Työmatkatapaturmat tapahtuivat sivistyspalveluissa, teknisissä palveluissa ja elinvoimapalveluissa.

Henkilöstön työtaturmat

	2020	2021	2022	2023	2024
Työtaturmat	152	207	181	102	107
Työmatkatapaturmat	32	56	72	22	23
Tapaturmat yhteensä	184	279	253	124	130
Sataa työntekijää kohti					
Työtaturmat	4,3	6,3	5,0	5,3	5,6
Työmatkatapaturmat	0,9	1,7	2,0	1,1	1,2
Tapaturmat yhteensä	5,2	8,5	7,0	6,5	6,8
Henkilöstön määrä	3 525	3 258	3 586	1 907	1 891
Ammattitaudit		16	160	2	0

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2020	2021	2022	2023	2024
Perusopetus	1 610				
perusopetus, lukiot ja nuorisopalvelut		602	404	488	421
Varhaiskasvatus	28	81	703	103	141
Vanhusten palvelut	255	469	504	0	0
Terveyspalvelut	170	54	41	0	0
Sosiaalipalvelut	43	156	208	0	0
Tekniset palvelut					31
Muu	24	20	43	60	51
Yhteensä	2 130	1 382	1 903	651	644

Ilmoitusten mukaan 644 ilmoitusta oli läheltä piti- tai uhkatilanteita. Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) kokonaismäärä on pysynyt ennallaan. Turvallisuushavaintoja tehtiin 38.

Suurin yksittäinen syy turvallisuuspoikkeamiin ovat asiakkaiden uhkaava käyttäytyminen tai asiakkaan käytöksen väkivaltaisuus. Näitä oli n. 65 % turvallisuuspoikkeamista. Suurin osa näistä oli raapimista, puremista, sylkemistä tai lyömistä. Liukastuminen, kompastuminen, kaatuminen oli syynä n. 13 %:ssa ilmoituksista.

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 kokooa yhteen työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin tekijät: työelämän laadun (QWL) kyselyn tulokset, työturvallisuusriskien arvioinnin, työterveysyhteistyönä tehtävät työpaikkaselvitykset sekä esimiesten osaamisen itsearvioinnin.

Työelämän laadun kyselyn avulla työhyvinvointia tarkastellaan kolmen motivaatiotekijän kautta, joita ovat fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja identiteetti sekä päämäärät ja luovuus. Työelämän laadun kyselyn avulla saadaan myös tietoa työyhteisön ja koko organisaation kyvykkyyksistä, joita ovat johtaminen, esihenkilötoiminta, toimintakulttuuri, osaaminen ja prosessit.

11.2 Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet

Työelämän laadun kysely toteutettiin kaksi kertaa vuoden 2024 aikana, keväällä ja syksyllä. Työelämän laadun (QWL) kysely on ollut Salon kaupungin organisaatiolla käytössä vuodesta 2020 lähtien. Syksyllä valmistunut kysely oli yhdeksäs. Keväällä toteutettiin myös esihenkilöiden osaamisen itsearviointikysely. Nämä kaksi kyselyä täydentävät toisiaan. Työelämän laadun kyselystä esihenkilö saa yksikkönsä numeeristen tulosten lisäksi sanallisen suosituksen siitä, millaisin henkilöstöjohtamisen keinoin hänen on mahdollista edistää työelämän laatua ja ennakoida tulevaa. Esihenkilöiden osaamisen itsearviointi -kysely on johtamisosaamisen työkalu, jossa esihenkilö 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 esihenkilöiden tukena tulosten tulkitsemisessa ja kehittämistyön tekemisessä. Tukea tarjottiin aktiivisesti ja ensisijaisesti niille yksiköille, joiden QWL-indeksi ja esihenkilötoiminnan indeksi olivat ≤ 50 prosenttia. Tukea tarjottiin myös muille yksiköille ja esihenkilöille työhyvinvoinnin resurssien puitteissa. Tukimuotoja olivat konsultaatiot,

kehittämispalavereihin ja kehittämispäiviin osallistuminen, kehittymissuunnitelmien tekeminen yhdessä esihenkilöiden ja työyhteisöjen kanssa sekä työyhteisön tilanteen tunnistaminen tulosten taustalla. Työhyvinvointikoordinaattori ohjasi tarvittaessa esihenkilöitä hakemaan tukea muilta henkilöstöpalveluiden asiantuntijoilta, työsuojelusta ja työterveyshuollosta sekä yhteistyökumppaneilta.

Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta saada tukea mielen hyvinvointipalvelusta henkilökohtaisiin tai työelämän haasteisiin liittyen. Työyksiköille tarjottiin tukea työnohjausten ja työyhteisösovitte-
lujen muodossa.

Esihenkilöille ja työyhteisöille koordinoitiin ja tuotettiin käyttöön materiaalia ja työkaluja työelä-
män 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 keskustele-
vat palvelualueen työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja etsivät yhdessä ratkaisuja ajankohtaisiin haas-
teisiin.

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

Työelämän laadun kokonaisuuden ja prosessien rakentaminen jatkuvat edelleen strategian mukai-
sesti jatkuvan kehittämisen periaatteella.

11.3 Työelämän laadun tulokset

Työelämän laadun (QWL) kyselyn vastausprosentti oli kevään 2024 kyselyssä 58 prosenttia (yh-
teensä 1.109 vastausta) ja syksyllä 2024 vastausprosentti oli 66 (yhteensä 1.218 vastausta).
Koko kaupungin työelämän laadun (QWL) indeksi oli syksyn 2024 mittauksessa 70,2 prosenttia ja
kevään mittauksessa 69,8 prosenttia. Syksyn tulos on Salon kaupungin QWL-kyselytuloksista kor-
kein. Työelämän laadun osatekijöissä (motivaatiotekijät) on niin ikään tapahtunut pientä muu-
tosta kevään ja syksyn mittausten välillä: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus oli syksyn mit-
tauksessa 78,1 % ja keväällä 78,4 %, yhteenkuuluvuus ja identiteetti oli syksyllä 77,5 % keväällä
77,2 % ja päämäärät ja luovuus syksyllä 84,3 prosenttia, keväällä 83,8 %.

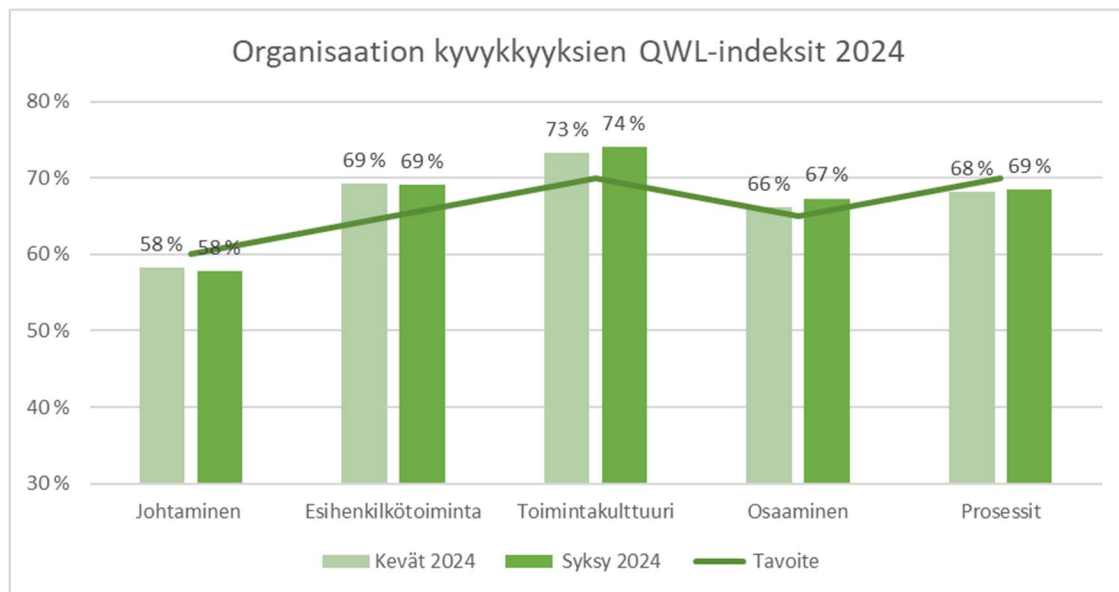
Tulosten perusteella Salon kaupungin henkilöstö pitää esihenkilötyötä puolueettomana, oikeuden-
mukaisena ja innostavana. Vahvuuksia ovat myös luottamuksellinen ilmapiiri ja hyvä vuorovaiku-
tus. Tulokset näyttävät myös sen, että henkilöstöllä on selkeä kuva omasta perustehtävästään ja
kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä. Tuloksissa näkyy myös luottamus työnanta-
jan tukeen työkyvyn heiketessä.

Johtamistoimintoja on kehitetty ja niiden kehittämistyö on kesken, mikä näkyy syksyn kyselyssä.
Työelämän laadun kyselyn tulosten pohjalta johtamisessa ja johtamisen avoimuudessa on kehitet-
tävää. Hyvät johtamiskäytännöt tukevat organisaatiossa hyvän yhteishengen syntymistä.

QWL- kyselyn yhteydessä arvioitiin vuonna 2023 ensimmäisen kerran työnantajan mielikuvaa ky-
symyksellä ”Kuinka todennäköisesti suosittelit Salon kaupunkia työnantajaksi muille?” Syksyn
2024 NPS-tulos oli 22, mikä oli parantunut kevään 2024 kyselystä, jolloin NPS-tulos oli 16.

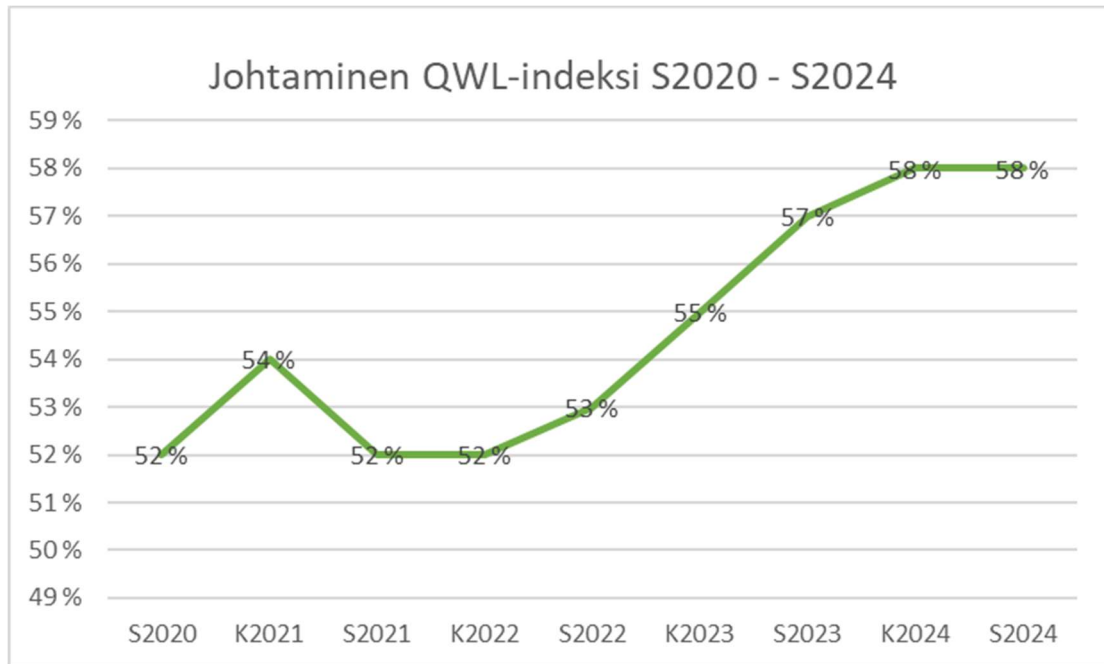
Työelämän laatu Salon kaupungissa		
	2024 kevät	2024 syksy
Työelämän laadun (QWL) indeksi	69,8 %	70,2 %
Fyysinen ja emotionaalinen turvallisuusindeksi	78,4 %	78,1 %
Yhteenkuuluvuus ja identiteetti-indeksi	77,2 %	77,5 %
Päämäärät ja luovuusindeksi	83,8 %	84,3 %
Organisaation kyvykkydet		
Johtaminen	58,2 %	57,8 %
Esihenkilötoiminta	69,2 %	69,1 %
Toimintakulttuuri	73,3 %	74,0 %
Osaaminen	66,2 %	67,3 %
Prosessit	68,2 %	68,5 %

Kuva: Salon kaupungin työelämän laadun tulokset verrokkina kevät 2024 – syksy 2024.

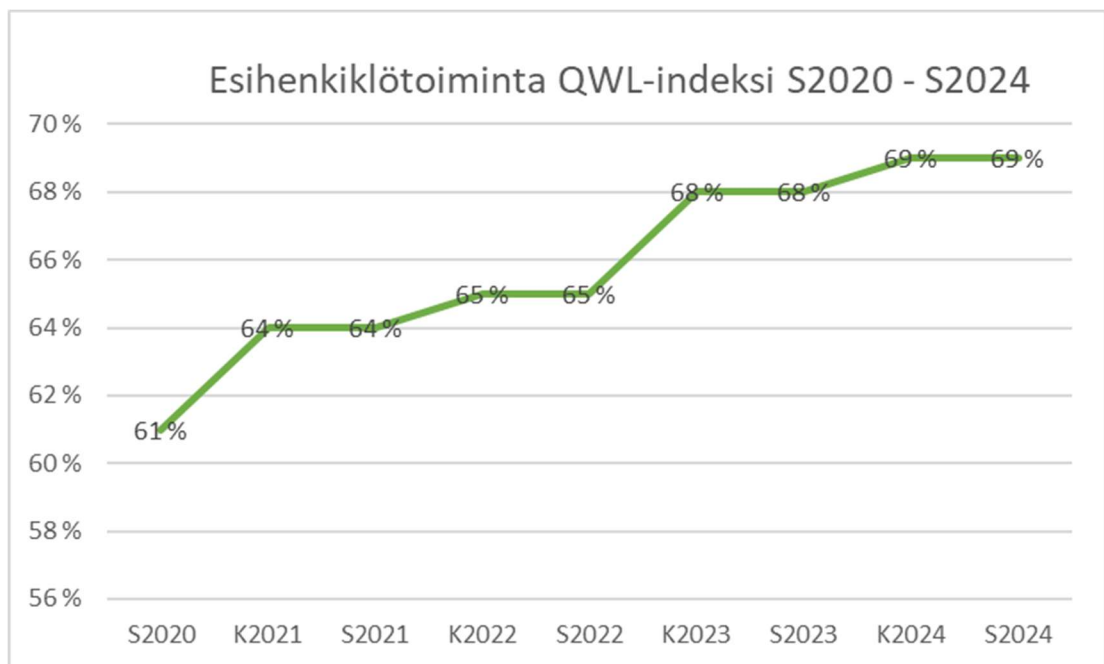


Kuva: Organisaation kyvykkyudet vuoden 2024 mittauksessa.

Salon kaupungin strateginen tavoite kyvykkyysien osalta: johtaminen 60 %, esihenkilötoiminta 65 %, toimintakulttuuri 70 %, Osaaminen 65 % ja prosessit 70 %.



Kuva: Johtamisen QWL-indeksin kehitys vuosien 2020–2024 aikana. Salon kaupungin strateginen tavoite johtamisen indeksissä on 60 %.



Kuva: Esihenkilötoiminnan QWL-indeksin kehitys vuosien 2020–2024 aikana. Salon kaupungin strateginen tavoite esimestötoiminnan 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 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 2024 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 124 euron suuruinen Smartumin henkilöstöetu käytettäväksi liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvoinnin osalta hierontaa. Vuoden 2024 aikana Smartumin henkilöstöetua käytti 2.926 eri työntekijää yhteensä 200.434,23 eurolla (Liikuntaetua 108.972,78 €, Kulttuurietua 58.476,25 € sekä Hyvinvointiedun hierontaa 32.985,20 €). Noin 11,5 prosenttia Smartumin kautta maksetusta tuesta palautui takaisin Salon kaupungille mm. kaupungin tuottamien liikuntapalveluiden maksuina.

Henkilöstön tupakoinnin lopettamista tuettiin korvaamalla työterveyshuollon tukiprosessiin osallistuville työterveyshoitajan suosituksen mukaisen lääke- tai nikotiinikorvaushoidon kustannukset.

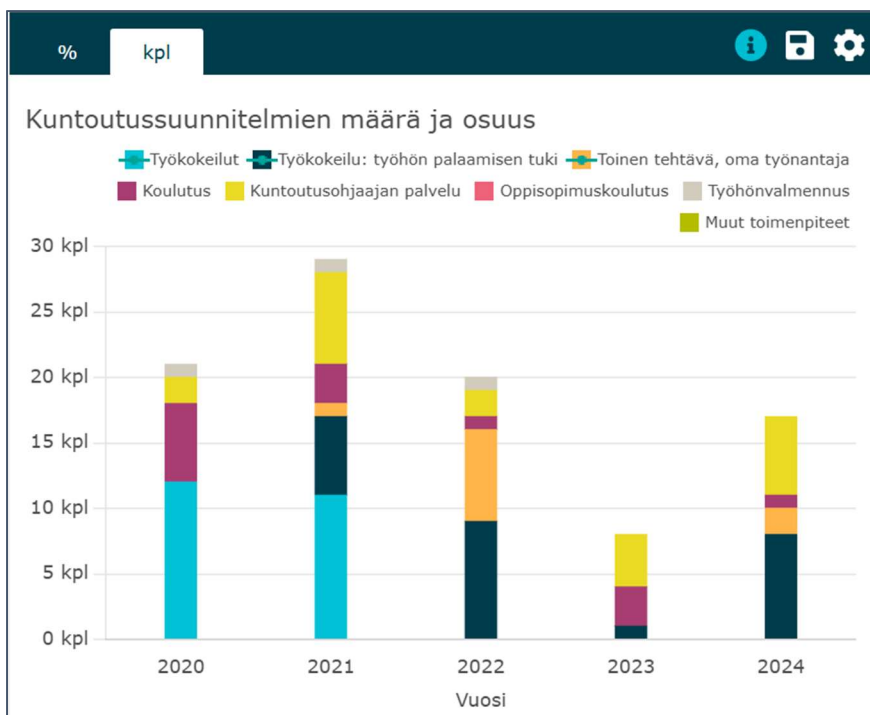
11.5 Osatyökykyiset työntekijät ja uudelleensijoitustoiminta

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. Omia työtehtäviä ei yleensä voida pysyvästi muokata työntekijän työkyvyn lähtökohdista käsin. Kokonaan uudenvälisiin työkyvyille paremmin soveltuviin työtehtäviin sijoittuminen onnistuu vain siinä tapauksessa, että työkyvyille sopiva työtehtävä tulee oikea-aikaisesti avoimeksi ja osatyökykyinen henkilö on tehtävään kelpoinen ja omaa tarvittavaa erityisosaamista ilman pitkiä lisäkoulutuksia.

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 2020-2024:

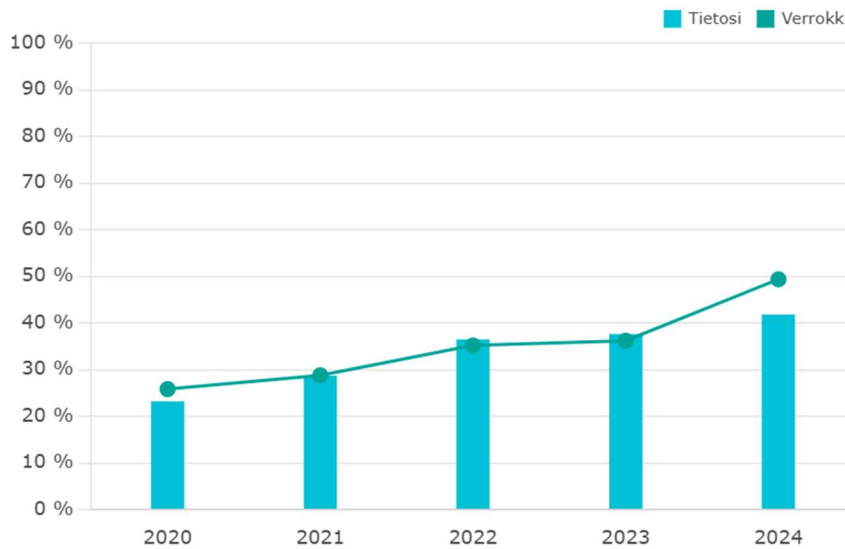


Eläkevakuutusyhtiön rahoittamien ammatillisten kuntoutustoimenpiteiden kokonaismäärä kasvoi vuonna 2024 edellisvuoteen verrattuna. Työkokeiluja toteutui edellisvuotta enemmän ja kuntoutusohjaajan ohjauspalveluiden määrä nousi hieman.

Kuntoutushakemusten hylkäysprosentti vuosina 2020-2024

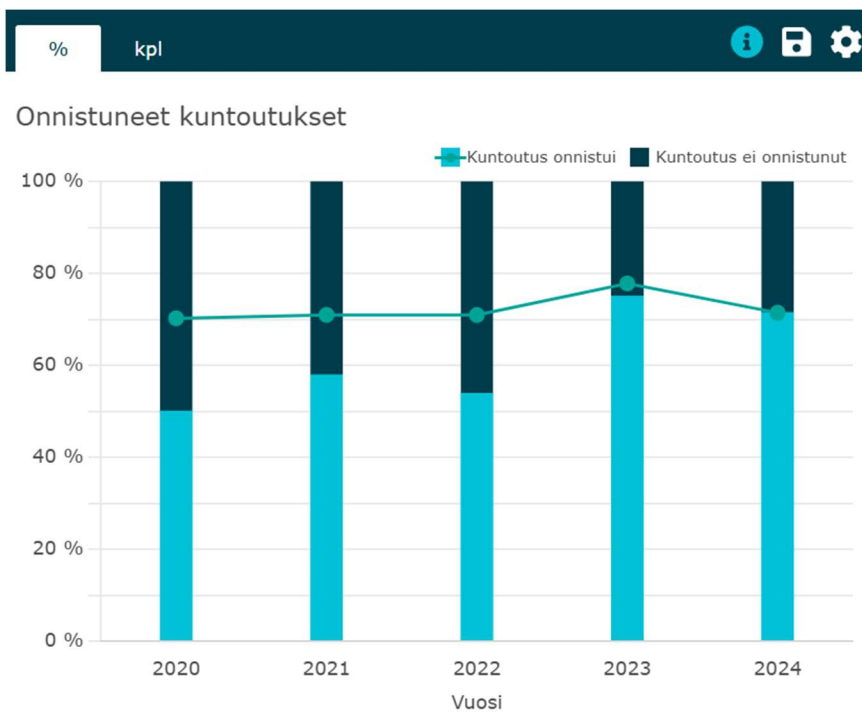


Kuntoutushakemusten hylkäysprosentti



Kevan ammatillisen kuntoutuksen kriteereitä tarkennettiin vuoden 2024 alussa, ja hylättyjen kuntoutushakemusten osuus kasvoi jonkin verran. Kasvu oli kuitenkin maltillista verrokkiorganisaatioiden lukuun verrattuna.

Kuntoutusjaksojen onnistumisprosentti vuosina 2020-2024:



Vuoden 2024 aikana päättyneiden kuntoutusten onnistumisprosentti laski hiukan edelliseen vuoteen verrattuna, mutta onnistumisprosentti oli kuitenkin verrokkiorganisaatioiden keskiarvon tuntumassa. Kuntoutus katsotaan onnistuneeksi, mikäli työntekijä työllistyy tai jatkaa opintojaan kuntoutuksen päätyttyä.

12. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

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

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

Pääsääntöisesti kouluttautuminen tapahtui muutaman tunnin pituisina tapahtumina ja käydyistä koulutuksista 66 prosenttia olikin 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 voidaan hakea Työllisyysrahastosta. Olennainen sisältö liittyy osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen: henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimusten muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistoimien harkinta ja valinta.

Koulutussuunnitelma 2024

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2024 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat kaupunkiosaamisen varmistaminen ulkopuolelta rekrytoitavien osalta, etätyöaikana muuttunut työyhteisön dynamiikka, tunnetaito- ja hyvinvointia edistävän osaamisen kehittäminen, muutosjohtaminen, tietosuoja ja strategia. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaisten, osa-aikaisten, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyden tai ves- ja tes- perusteella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevat henkilöstöryhmät.

Koulutusseuranta 2024

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 2.515 koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koulutuspäivät	Henkilömäärä	HTV %	vakituiset %
0 koulutustuntia (HTV/vakituiset)	347 / 52	19 %	4 %
alle 6 h koulutustuntia	266	17 %	17 %
1 koulutuspäivä	437	29 %	29 %
2 koulutuspäivää	241	16 %	16 %
3 koulutuspäivää	532	35 %	35 %
Koulutuksiin osallistunut henkilöä yht.	1 476	80 %	96 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 1.210 (66 prosenttia/HTV), joista 437 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 241 henkilöä kahden päivän osalta ja 532 henkilöä kolmen päivän osalta. 266 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettuja koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 59 henkilöä vakituisista työntekijöistä eli 4 prosenttia.

Koulutuskorvaus vuodelta 2024

Koulutuskorvausta haetaan Työllisyysrahastolta kalenterivuositain jälkikäteen (seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä) työttömyysvakuutusmaksun määrittämistä 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 2024 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 1.832 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. Koulutuskorvaus tulee olemaan noin 54.000 euroa (vuonna 2023 oli 52.000 euroa).

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2024 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin koulutusperiaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksestä hoitoa.

Vuoden 2024 lopun tilanteen mukaan 40 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan koulujen kanssa solmituilla oppisopimuksilla. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2024, 2023 ja 2022.

Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkintokoulutukseen.

Voimassa olevat oppisopimukset (Salon ammattiopisto)	2022	2023	2024
Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	19	7	3
Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto	5	5	9
Liikunnan ja valmennuksen ammattitutkinto	1	1	
Lähiesimiestyön ammattitutkinto	13	5	5
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto	9	12	12
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan erikoisammattitutkinto			1
Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto	6	7	6
Ravintola- ja catering-alan perustutkinto	2	1	
Ympäristöalan ammattitutkinto			2
Ympäristöalan erikoisammattitutkinto	2	1	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 2024 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 16 hakemusta (vuonna 2023 hyväksyttiin 25 ja vuonna 2022 hyväksyttiin 38).

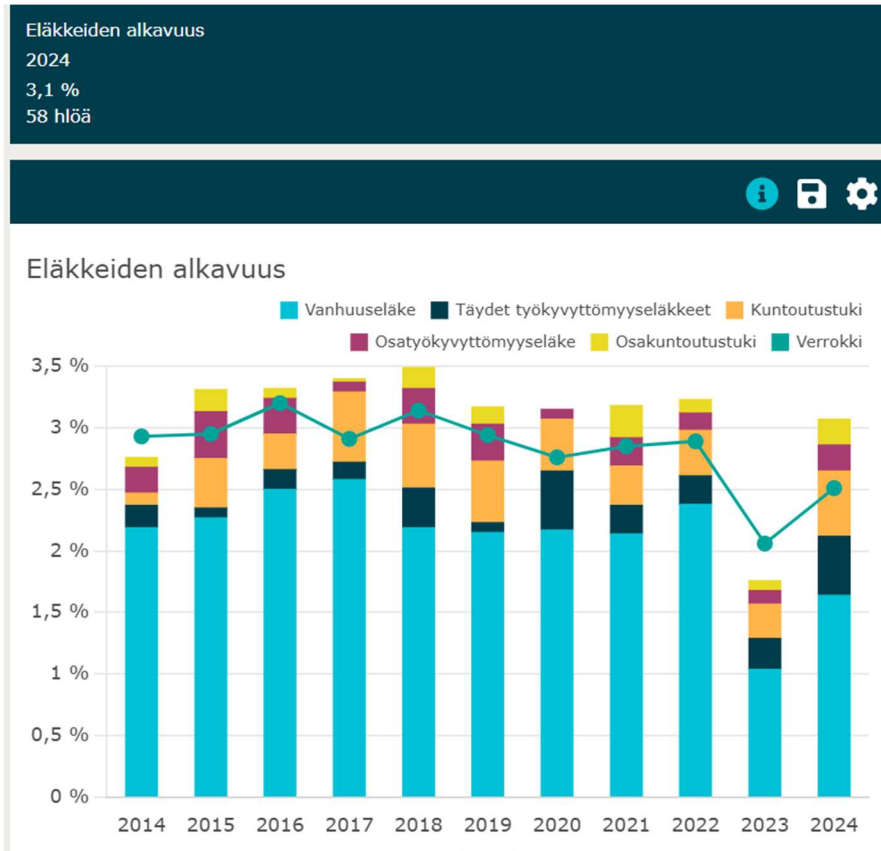
Koulutusperiaatteiden mukaisesti Salon kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus anoa koulutusapurahaa, jota myönnetään hakemusten perusteella kaksi kertaa vuodessa omalla ajalla tapahtuneeseen, työtehtäviin liittyvään jatko- ja täydennyskoulutukseen. Vuonna 2024 saapui yksi hakemus (vuonna 2023 ei saapunut yhtään hakemusta ja vuonna 2022 yksi hakemus hyväksyttiin).

Henkilöstöpalveluissa käsitellään myös koko kaupungin tasolla tehdyt aloitteet. Aloitejärjestelmän tavoitteena on innostaa mahdollisimman moni työntekijä mukaan työyhteisöjen kehittämistyöhön. Vuonna 2024 ei saapunut yhtään aloitetta (vuonna 2023 eikä 2022 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 myönnetty kuntoutustuet ja osakuntoutustuet).

Eläkkeiden alkavuus vuosina 2014-2024:



Salon kaupungin organisaatiossa vuonna 2024 eläkkeiden alkavuus oli 3,1%. Salon eläkkeiden alkavuus on vuosien mittaan ollut pääsääntöisesti verrokkikuntien keskiarvoa korkeampi. Vuoden 2023 lukujen notkahdus sekä Salon että verrokkien tiedoissa johtuu Kevan hyvinvointialueuudistuksen jälkeen tekemistä työnantajakiinnitysten täsmennyksistä.

Vanhuuseläkkeet

Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jäi 31 Salon kaupungin työntekijää ja heidän keski-ikänsä oli 64,9 vuotta.

Työkyvyttömyyseläkkeet

Työkyvyttömyyteen liittyviä kokoaikaisia eläkkeitä; kuntoutustukia ja täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi vuonna 2024 yhteensä 20 kpl. Työnantajalle edullisempien osa-aikaisten työkyvyttömyyteen perustuvien eläkeratkaisujen määrä on pysynyt kolmen viimeisen vuoden ajan samana (8 alkavaa osatyökyvyttömyyseläkettä tai -kuntoutustukea vuodessa).

Vuonna 2024 määräaikaiselle kuntoutustuella jääneiden työntekijöiden keski-ikä oli 52,2 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden työntekijöiden 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.

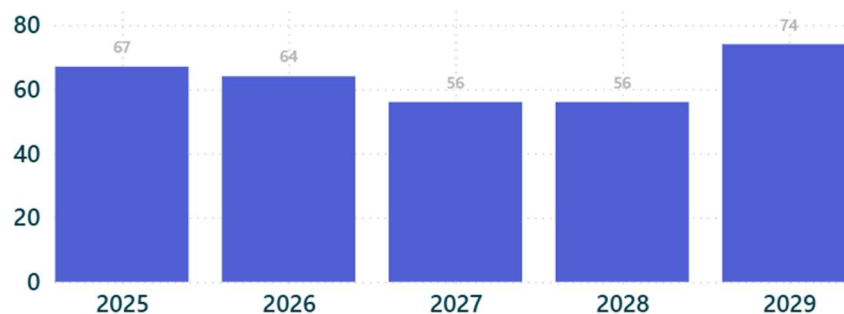
Vanhuuseläkkeen lisäksi toinen pääasiallinen reitti eläkkeelle siirtymiseen on sairauteen perustuva eläke eli täysi työkyvyttömyyseläke tai osatyökyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyyden riskiä ennustetaan aikaisempien vuosien toteutuneen kehityksen perusteella ikä- ja ammattiryhmä huomioiden.

Eläkeköitymisennuste 2025 – 2029 (5 vuotta)



Eläköityminen vuosittain, henkilöä

● Kaikki eläkkeet yhteensä



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 suurin prosentuaalinen eläkepoistuma henkilöstömäärään suhteutettuna ennustetaan tapahtuvan yleissihteerien ja kiinteistöhuoltomiesten ammattiryhmissä.

Eläkemaksut

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

Salon kaupungin palkkaperusteinen eläkemaksu vuonna 2024 oli yhteensä 24,87 prosenttia maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista.

Työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2024 oli 946 309€. Tämänhetkisen ennusteen mukaan työkyvyttömyyseläkemaksu tulee vuonna 2025 nousemaan yli 1milj. euroon.

14. Palkkakartoitus 2024

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-arvolain mukaisesti 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.

Keväällä 2024 toteutettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely, jossa kysyttiin henkilöstöltä kokemuksista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Tulosten pohjalta voidaan todeta että, 1 - 10 asteikolla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemus työpaikoilla sai keskiarvon 8,3. Tulokset kokonaisuudessaan julkaistaan keväällä 2025 valmistuvassa henkilöstöä koskevassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

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

Palkkakartoitus 2024

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	743	79	822	90,4	2 581,17	2 947,35	87,6	108,94	115,23	94,5	2 838,33	3 203,13	88,6
Liite 1	103	29	132	78,0	3 050,79	2 427,70	125,7	153,70	102,81	149,5	3 411,14	2 689,35	126,8
Liite 2	74	25	99	74,7	2 632,23	2 530,51	104,0	130,62	125,47	104,1	2 895,18	2 779,40	104,2
Liite 5	308	6	314	98,1	2 460,70	2 411,66	102,0	82,22	57,92	142,0	2 677,29	2 493,91	107,4
Liite 6	89	2	91	97,8	2 323,72		100,0	118,15		100,0	2 591,82		100,0
Liite 8	125	12	137	91,2	2 190,54	2 123,15	103,2	98,00	47,78	205,1	2 409,61	2 230,02	108,1
Perhepäivähoitajat	19		19	100,0	2 200,00		100,0	94,23		100,0	2 460,97		100,0
Hinnoittelematon	25	9	34	73,5	5 138,79	6 069,53	84,7	222,68	205,11	108,6	5 602,10	6 517,65	86,0
SOTE-SOPIMUS yhteensä	4	5	9	44,4									
Liite 2	4	5	9	44,4									
OVTES, OSIO G yhteensä	138		138	100,0	3 069,60		100,0	164,98		100,0	3 446,65		100,0
Opettajat (OVTES) yhteensä	349	124	473	73,8	3 112,95	3 207,42	97,1	121,10	118,35	102,3	3 819,35	3 915,03	97,6
Tekniset (TS) yhteensä	56	110	166	33,7	3 384,38	2 812,71	120,3	522,59	441,08	118,5	4 143,14	3 459,46	119,8
Lääkärit (LS) yhteensä	5	1	6	83,3						100,0			100,0
Kaikki yhteensä	1 295	319	1 614	80,2	2 024,68	1 494,58	67,49	152,94	134,93	85,89	2 374,58	1 762,94	84,32