

Henkilöstöraportti 2024

Kaupunginhallitus 24.03.2025 § 109
1490/01.00.02.01/2025

Valmistelija henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

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 osajien pysyvyyden ja saatavuuden turvaamiseksi.” Vuoden 2024 kohdistuivat vahvasti esihenkilötyön kehittämiseen ja hyvään johtamiseen sekä henkilökohtaisen lisän uudistamiseen.

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 tärkeistä, koko kaupunkia koskevista aiheista keskimäärin kerran kuukaudessa. Käsitellyjä 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 uudenaikaisena kokeiluna tarjottiin kymmenelle esihenkilölle mahdollisuus suorittaa FCG:n Esihenkilöpäätökoulutus. Sähköisen koulutusalan lisäksi henkilöstöasiantuntija ja työsuojelupäällikkö pitivät seitsemän kerran lähikoulutusosiot organisaation toimintatavoista nivoten ne Esihenkilöpäätökoulutusalan 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 keväällä 54,9 prosenttia, mikä jäi hieman alle asetetusta QWL-tavoiteindeksistä 60 prosenttia. Johtamisen avoimuutta lisättiin vuoden aikana avoimena tiedottamisena henkilöstöintraan 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 parantunut 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. Erityistä huomiota on kiinnitetty oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuksiin.

Yleiskatsaus

Vuoden 2024 henkilöstöhallinnollinen suur-urakka oli henkilökohtaisen lisän järjestelmän uudistaminen. 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.

Osana työnantajamielikuvan kirkastamista kaupungin työpaikkoja hakeneille henkilöille on vuoden 2024 aikana lähetetty linkki kyselyyn, jonka vastausten tarkoituksena on kehittää työntekijäkokemusta osana työnantajamielikuvaa. Ensimmäisen raportin (30.4.2024) perusteella rekrytointiprosessia muutettiin hieman. Vuoden lopun arvot nousivat jo hieman osavuoden raporttiin verrattuna, mutta seuranta jatketaan edelleen.

Vuoden 2024 aikana julkaistiin 591 rekrytointia, joista vakinaisia oli 220 ja määräaikaisia 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 suunnittelutyössä 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 kotoutustoiminta 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 77 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.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstöraportin vuodelta 2024 tiedoksi, toimittaa henkilöstöraportin tarkastuslautakunnalle ja ehdottaa kaupunginvaltuustolle, että se merkitsee vuoden 2024 henkilöstöraportin tiedoksi.
Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Toimistopalvelut