

**Salon kaupunki
Henkilöstöraportti 2025**



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 31.12.2025	7
3.3.	Työllistäminen	13
3.4.	Henkilötyövuodet	14
3.5.	Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2025	15
3.6.	Miehet ja naiset 31.12.2025	15
3.7.	Henkilöstön ikärakenne	16
3.8.	Henkilöstön keski-ikä	16
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	23
11.1.	Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat	23
11.2.	Työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteet.....	23
11.3.	Työelämän laadun tulokset	24
11.4.	Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen	25
11.5.	Osatyökykyiset työntekijät	26
12.	Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	27
12.1.	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	27
13.	Eläköityminen	28
14.	Palkkakartoitus 2025.....	30

1. Johdanto

Vuoden 2025 merkittävin uudistus henkilöstöasioissa oli tasopalkkauudistus 1.10.2025. Muutos koski Salossa n. 1.200 työntekijää/viranhaltijaa yleisessä kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja opetusalan sopimuksen varhaiskasvatuksen liitteessä (OVTES, osio G), ja oli suurin palkkauudistus 20 vuoteen. Prosessi toteutettiin perusteellisella tavalla, sisältäen 29 valmistelevaa työnantajaneuvottelua, kolme ohjausryhmänä toimineen palkkausryhmän kokousta sekä 17 neuvottelua työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Kaupunginhallituksen päätettävänä oli syyskuun lopussa tasokuvaukset, joita tulevien vuosien aikana tarkennetaan, muutetaan ja kehitetään niin valtakunnantason tarkentuvien ohjeiden kuin Salon kokemusten perusteella. Lokakuussa kaupunginhallituksen päätettävänä oli järjestelyerän käyttö, jolla tasopalkkajärjestelmän ensimmäinen vaihe toteutetaan. Järjestelyerän vaikutus vuositasolla on n. 160.000 €.

Uudet kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskauden pituus on 34 kuukautta, eikä sopimusta voi irtisanoa. Palkantarkistukset sopimuskaudella ilmenevät seuraavasta taulukosta:

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)**	–	–	–	0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %
1.8.2026	Yleiskorotus	2,27 %	2,27 %		2,27 %	2,27 %
1.10.2026	Paikallinen järjestelyerä	0,20 %	0,20 %		0,20 %*	0,20 %*
1.10.2026	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,40 %	0,40 %***	0,40 %***	0,40 %*	0,40 %*
1.4.2027	Yleiskorotus****	2,00 %	2,00 %		2,00 %	2,00 %
1.4.2027	Paikallinen järjestelyerä****	0,40 %	0,40 %		0,40 %*	0,40 %*
1.4.2027	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	0,40 %	0,40 %*****	0,40 %*****	0,40 %*	0,40 %*
1.2.2028	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,00 %	1,00 %	1,00 %	1,00 %*	1,00 %*

Henkilökunnan määrässä on tapahtunut vuoden 2025 aikana rakenteellisia muutoksia. Verrattuna vuoden 2024 viimeisen päivän tilanteeseen, vakinaisen henkilökunnan määrä on kasvanut 6,2 prosenttia ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on laskenut 25,6 prosenttia. Vakituisten henkilökunnan määrän kasvuun vaikuttivat työllisyyspalveluiden siirtyminen valtiolta kaupungin hoidettavaksi mutta myös palvelussuhteiden vakinaistaminen tilanteissa, joissa perustetta määräaikaiseen palvelussuhteeseen ei ollut. Henkilöstön kokonaismäärä kuitenkin laski miltei prosentin. Merkittävimmät muutokset palvelualueilla tapahtuivat elinkeinopalveluissa (lisäys 32 htv) sekä varhaiskasvatuspalveluissa (vähennys -15 htv) ja opetuspalveluissa (-13 htv).

Kaupungin työntekijöiden keski-ikä vuoden lopussa oli 48,6 vuotta. Suurin ikäryhmä ovat 55–59-vuotiaat. Yli 55-vuotiaiden osuus kaupungin koko henkilökunnasta on yli 34 %. Kevan ennuste vuosien 2026 – 2030 eläköitymisistä on 340 työntekijää, mikä on 16,9 % kaupungin henkilökunnasta.

Eläköitymisajankohta on kuitenkin jokaisen työntekijän oma valinta, eikä ennuste ole yhtäpitävä tulevan toteutuman kanssa. Vuoden 2026 alussa voimaantulleessa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ko. ikäryhmä on nostettu yhdeksi painopistealueeksi:

Työkyvyn ja työssä jatkamisen tuki

- Työterveyshuolto tukee aktiivisesti työntekijöiden työkykyisyyttä. Toimintasuunnitelmakauden aikana painotetaan erityisesti osatyökykyisten ja yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työssä jatkamista työterveysyhteistyössä työnantajan kanssa.

Sairauspoissaolot jatkoivat aiempien vuosien kehitystä ja vähenivät henkilötyövuotta kohden laskettuna 15,4 päivään. Vähennystä vuodesta 2024 oli 1,4 päivää. Kalenteripäivinä poissaoloja oli 28.214 päivää. Sairauspoissaolojen kustannus oli n. 3 M€, mikä henkilötyövuotta kohden laskettuna on 1.646 €.

Työelämän laadun mittaamista jatkettiin jo kuudetta vuotta peräkkäin. Menetelmä on vakiintunut säännölliseksi toimintatavaksi. Keväisin toteutetaan 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 ennakoita 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. Kertomusvuonna QWL-raportointi muuttui sähköiseksi Power BI-pohjaiseksi menetelmäksi. Syksyllä työelämän laadun kyselyssä QWL-indeksi oli 69,5 ja johtamisen indeksi 58,1.

Vuoden 2025 aikana 21 henkilöä suoritti FCG:n ”Esihenkilöpäpassikoulutuksen”. Toimintatapaa tullaan jatkamaan tulevina vuosina. Näiden lisäksi esihenkilötyötä tuettiin kaupunginjohtajan johtamisiltapäivien annilla, esihenkilöinfoilla, esihenkilöklinikoilla ja esihenkilöiden iltapäiväkahveilla. Keväällä kaupungin hankehakemus laaja-alaisesta johtamisjärjestelmän uudistamisesta hyväksyttiin työsuojelurahastossa, ja hanke käynnistyi syyskuussa. Syksyn aikana painopiste oli johtoryhmän tahtotilan luomisessa ja sisäisen toiminnan kehittämisessä ja vuoden 2026 aikana kohteena on koko esihenkilökunta. Hankehakemuksen mukaan kokonaiskustannukset ovat 51.995 €, josta työsuojelurahaston osuus on 41.600 €.

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 2025 osalta henkilöstöraportti on toteutettu 9.6.2025 voimaanastuneen organisaation mukaisella rakenteella. Tästä syystä tiedot ovat vuosien 2024 ja 2025 osalta raportoitu omina taulukoinaan. Vuoden 2023 tiedot ovat raportoitu 1.4.2020 mukaisella organisaatorakenteella.

Vuosien 2023, 2024 ja 2025 henkilöstölukujen raportointi on koottu palkkajärjestelmän tuottamista Excel-raporteista.

Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on liitetty osaksi vuosittain tehtävää henkilöstöraporttia. Vuoden 2025 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 2025 aikana järjestettiin kolme kaupunginjohtajan johtamisiltapäivää. Aiheina olivat ajankohtaiskatsaukset, Salon kaupunkistrategia, hyvinvointisuunnitelma, johtaminen ja työyhteisön vaikeat tilanteet.

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

Vuoden 2025 aikana esihenkilöille järjestettiin perehdytys- ja koulutustilaisuuksia tärkeistä, ajankohtaisista ja koko kaupunkia koskevista aiheista. Käsiteltyjä aiheita olivat mm. henkilökohtainen lisä, työsuojaus sekä palvelussuhdeasiat.

20 esihenkilölle tarjottiin 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 2026.

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

Työelämän laadun kyselyssä johtamisen QWL-indeksitulokset oli syksyllä 58,1 prosenttia, vastaava luku syksyllä 2024 oli 57,8 prosenttia. Johtamisen avoimuuteen kiinnitettiin huomiota ja henkilöstöä tiedotettiin ajankohtaisista asioista mm. Intrassa ja Meidän Salo -julkaisussa.

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 käytännöllä, 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.

3. Henkilöstö

3.1. Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2025

Palvelussuhde	2023	2024	2025
	1 908	1 891	1 873
Vakinaiset	1 535	1 528	1 623
Määräaikaiset	180	173	123
Sijaiset	165	151	123
Työllistetyt	24	27	0
Oppisopimussuhteiset, harjoittelijat			4

Palvelualue	Henkilömäärä 31.12.2023
Yhteensä	1 908
Hallintopalvelut	48
Henkilöstö- ja talouspalvelut	24
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	89
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	695
Varhaiskasvatuspalvelut	466
Vapaa-ajan palvelut	116
Terveystuhoon palvelut	
Sosiaalityön palvelut	
Vanhuspalvelut	
Kaupunkikehityspalvelut	401
Rakennus- ja ympäristövalvonta	40
Liikelaitokset	24

Palvelualue	Henkilömäärä 31.12.2024
Yhteensä	1 891
Hallintopalvelut	37
Henkilöstöpalvelut	10
Talouspalvelut	23
Varhaiskasvatuspalvelut	456
Opetuspalvelut	724
Opistopalvelut	36
Vapaa-aikapalvelut	111
Elinkeinopalvelut	59
Maankäyttöpalvelut	33
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	44
Infrapalvelut	29
Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	245
Tilapalvelut	52
Liikelaitos Salon Vesi	29

Palvelualue	Henkilömäärä 31.12.2025
Yhteensä	1 873
Hallintopalvelut	36
Henkilöstöpalvelut	10
Talouspalvelut	25
Varhaiskasvatuspalvelut	426
Opetuspalvelut	707
Opistopalvelut	35
Kulttuuripalvelut	62
Liikuntapalvelut	49
Elinkeinopalvelut	98
Maankäyttöpalvelut	30
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	43
Infrapalvelut	28
Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	241
Tilapalvelut	52
Salon Vesi	28

Vuoden 2025 lopussa Salon kaupungin palveluksessa oli yhteensä 1.873 henkilöä. Näistä 1.623 henkilöä oli vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa. Muuhun kuin sijaisuuteen perustuvia määräaikaisia palvelussuhteita oli vuoden lopussa 127 kappaletta. Luku pitää sisällään oppisopimuksella olevat neljä työntekijää.

Päälouottamusedustajat ja työsuojeluvalltuutetut ovat henkilöstön lukumäärään liittyvissä taulukoissa raportoituina vakinaisten palvelussuhteidensa mukaisilla palvelualueilla. Henkilötyövuosia ja poissaoloja kuvaavissa taulukoissa päälouottamusedustajat ja työsuojeluvalltuutetut ovat mukana henkilöstöpalveluiden luvuissa.

Vapaa-aikapalveluiden palvelualue (v.2024) jaettiin 9.5.2025 alkaen kahdeksi palvelualueeksi; kulttuuripalvelut ja liikuntapalvelut.

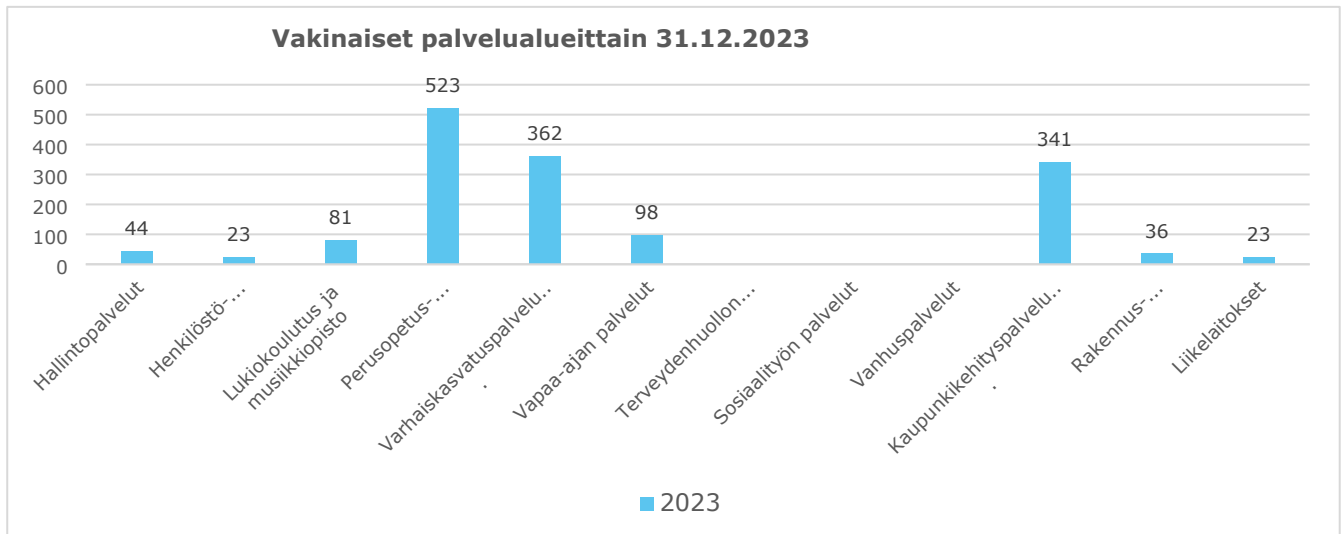
Kaupunginjohtajan ja sisäisen tarkastuksen työyksikön henkilöstöluvut ovat mukana kaikissa yhteissummissa, mutta niitä ei raportoida erikseen johtuen yksikön pienestä henkilöstömäärästä (alle 5 henkilöä).

Vakinaiset palvelualueittain 31.12.2023, 31.12.2024 ja 31.12.2025

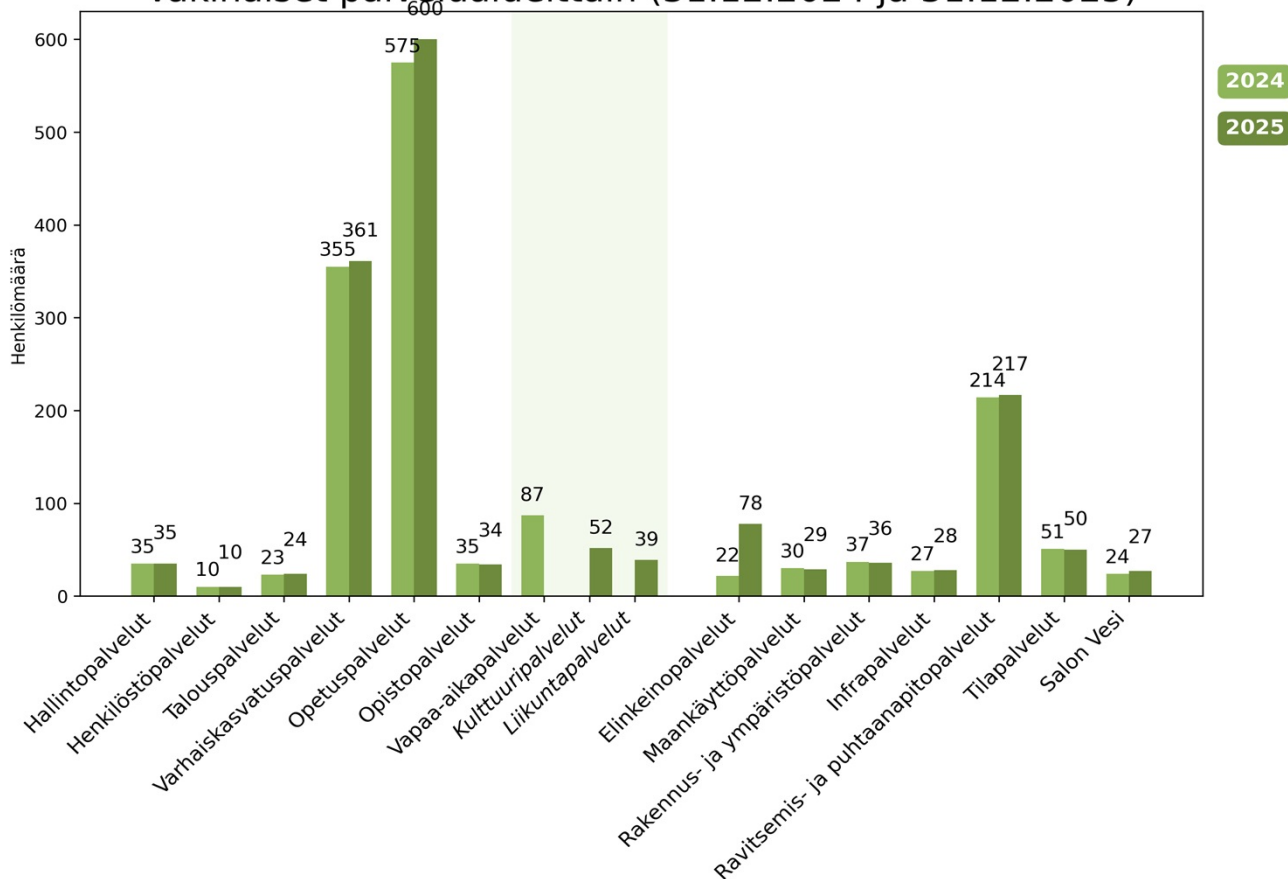
Palvelualue	Vakinaiset 2023
Yhteensä	1 535
Hallintopalvelut	44
Henkilöstö- ja talouspalvelut	23
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	81
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	523
Varhaiskasvatuspalvelut	362
Vapaa-ajan palvelut	98
Terveystieteiden palvelut	
Sosiaalitoimen palvelut	
Vanhuspalvelut	
Kaupunkikehityspalvelut	341
Rakennus- ja ympäristövalvonta	36
Liikelaistokset	23

Palvelualue	Vakinaiset 2024
Yhteensä	1 528
Hallintopalvelut	35
Henkilöstöpalvelut	10
Talouspalvelut	23
Varhaiskasvatuspalvelut	355
Opetuspalvelut	575
Opistopalvelut	35
Vapaa-aikapalvelut	87
Elinkeinopalvelut	22
Maankäyttopalvelut	30
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	37
Infrapalvelut	27
Ravitsemis- ja puhtaanapito- ja tilapalvelut	214
Tilapalvelut	51
Liikelaistokset	24

Palvelualue	Vakinaiset 2025
Yhteensä	1 623
Hallintopalvelut	35
Henkilöstöpalvelut	10
Talouspalvelut	24
Varhaiskasvatuspalvelut	361
Opetuspalvelut	600
Opistopalvelut	34
Kulttuuripalvelut	52
Liikuntapalvelut	39
Elinkeinopalvelut	78
Maankäyttopalvelut	29
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	36
Infrapalvelut	28
Ravitsemis- ja puhtaanapito- ja tilapalvelut	217
Tilapalvelut	50
Salon Vesi	27



Vakinaiset palvelualueittain (31.12.2024 ja 31.12.2025)



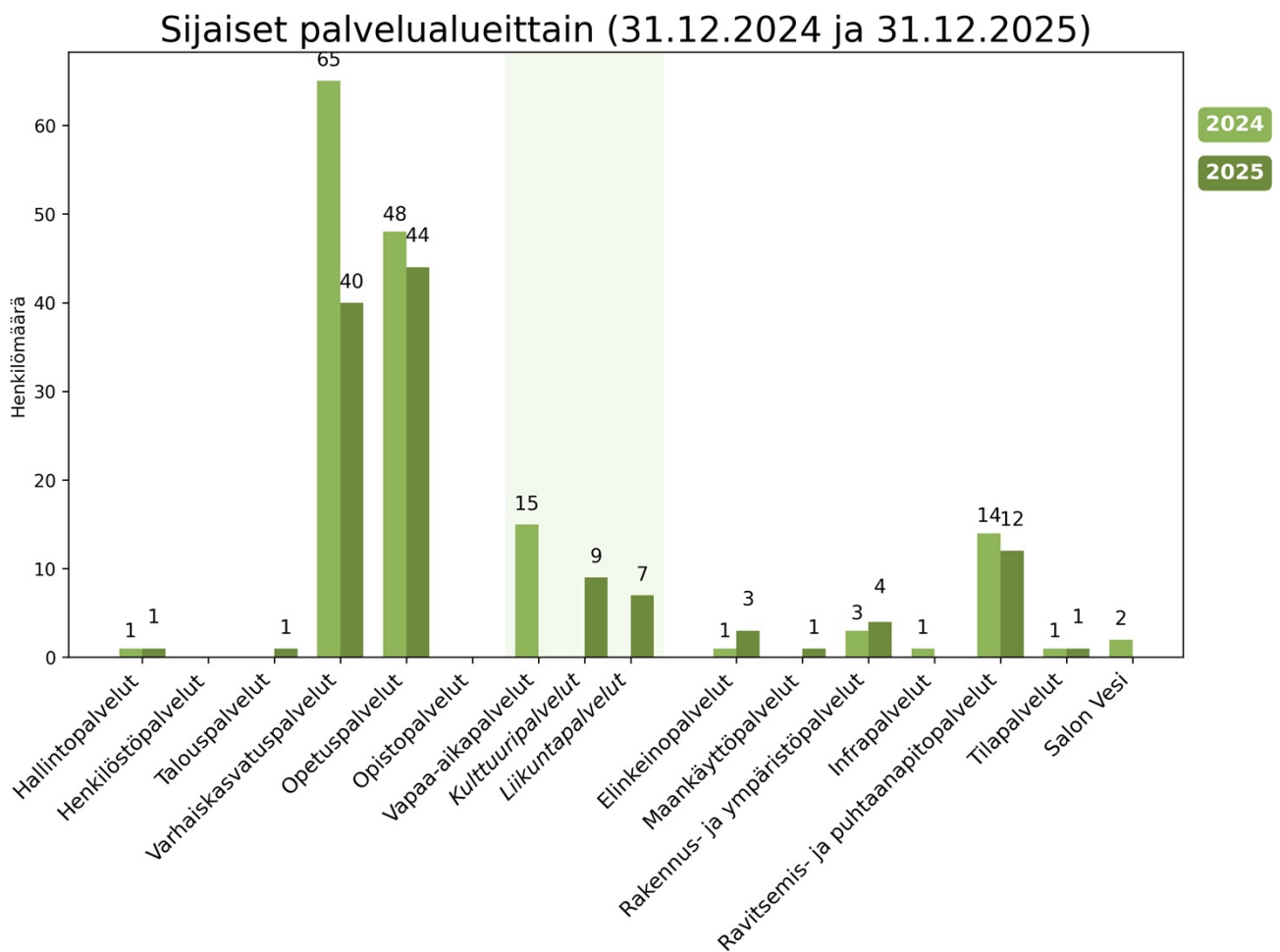
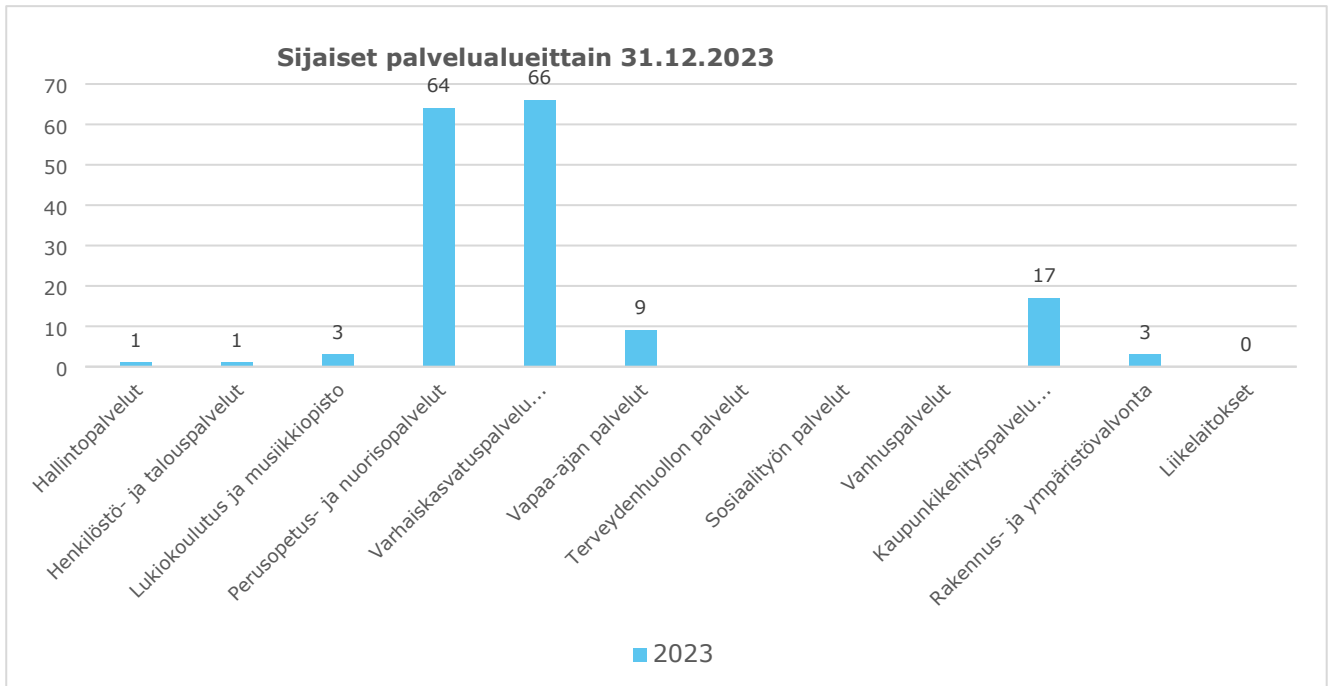
Kuva tehty tekoälyn avulla

Sijaiset palvelualueittain 31.12.2023, 31.12.2024 ja 31.12.2025

Palvelualue	Sijaiset 2023
Yhteensä	164
Hallintopalvelut	1
Henkilöstö- ja talouspalvelut	1
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	3
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	64
Varhaiskasvatuspalvelut	66
Vapaa-ajan palvelut	9
Terveystieteiden palvelut	
Sosiaalityön palvelut	
Vanhuspalvelut	17
Kaupunkikehityspalvelut	
Rakennus- ja ympäristövalvonta	3
Liikelaikokset	0

Palvelualue	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 puhtaanapitopalvelut	14
Tilapalvelut	1
Liikelaikokset Salon Vesi	2

Palvelualue	Sijaiset 2025
Yhteensä	123
Hallintopalvelut	1
Henkilöstöpalvelut	0
Talouspalvelut	1
Varhaiskasvatuspalvelut	40
Opetuspalvelut	44
Opistopalvelut	0
Kulttuuripalvelut	9
Liikuntapalvelut	7
Elinkeinopalvelut	3
Maankäyttöpalvelut	1
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	4
Infrapalvelut	0
Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	12
Tilapalvelut	1
Salon Vesi	0



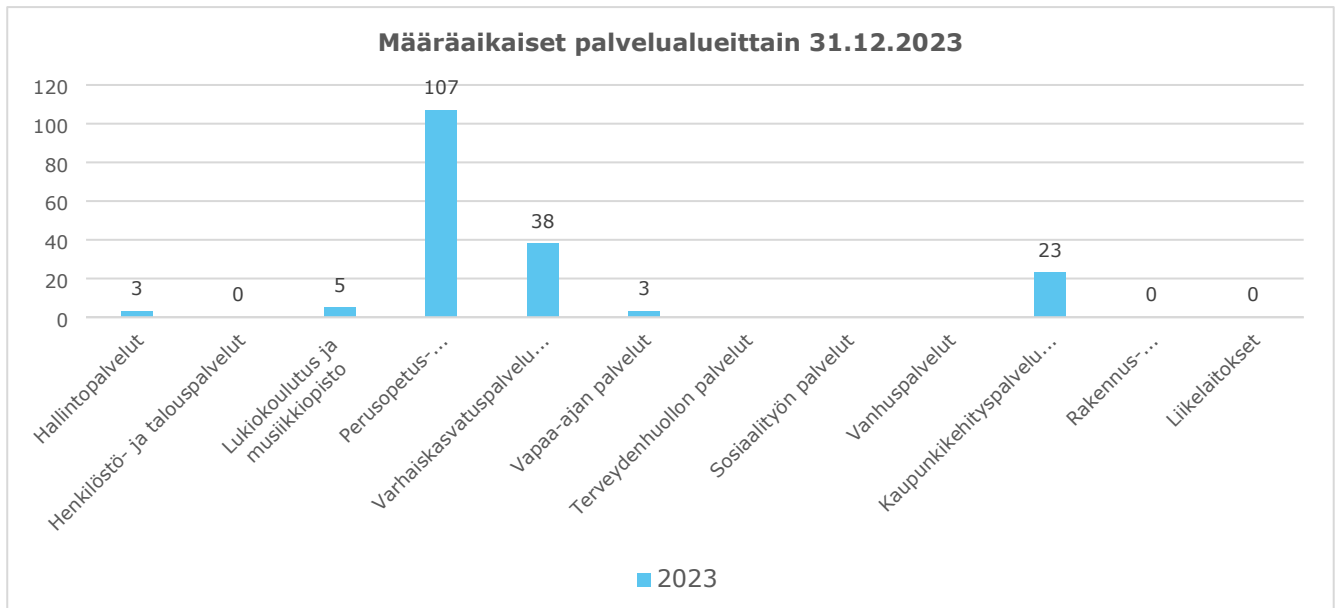
Kuva tehty tekoölyn avulla

Määräaikaiset palvelualueittain 31.12.2024 ja 31.12.2025

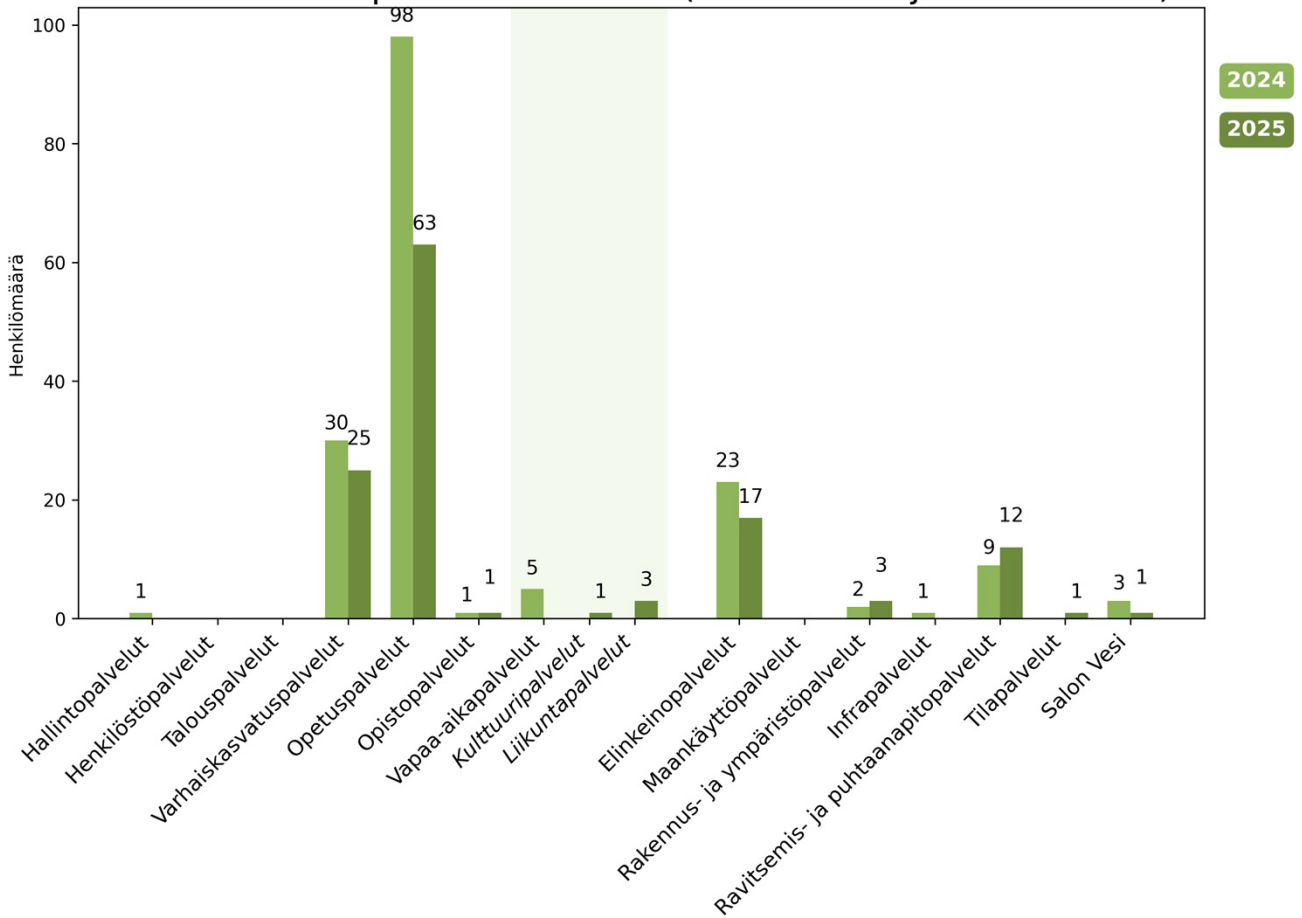
Palvelualue	Määräaikaiset 2023
Yhteensä	179
Hallintopalvelut	3
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	5
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	107
Varhaiskasvatuspalvelut	38
Vapaa-ajan palvelut	3
Terveydenhuollon palvelut	
Sosiaalityön palvelut	
Vanhuspalvelut	
Kaupunkikehityspalvelut	23
Rakennus- ja ympäristövalvonta	0
Liikelaikokset	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 puhtaanapalvelut	9
Tilapalvelut	0
Liikelaikotos Salon Vesi	3

	Määräaikaiset 2025
Yhteensä	127
Hallintopalvelut	0
Henkilöstöpalvelut	0
Talouspalvelut	0
Varhaiskasvatuspalvelut	25
Opetuspalvelut	63
Opistopalvelut	1
Kulttuuripalvelut	1
Liikuntapalvelut	3
Elinkeinopalvelut	17
Maankäyttöpalvelut	0
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	3
Infrapalvelut	0
Ravitsemis- ja puhtaanapalvelut	12
Tilapalvelut	1
Salon Vesi	1



Määräaikaiset palvelualueittain (31.12.2024 ja 31.12.2025)



Kuva tehty tekoälyn avulla

3.3. Työllistäminen

Salon kaupungin palkkatukityöllistäminen omaan organisaatioon päättyi vuoteen 2024, koska lakimuutokset tekivät sen suhteellisen kannattamattomaksi panostuksiin nähden ja työvoimaviranomaisen toiminnan käynnistäminen muutti osaltaan myös tilannetta. Alkuvuodesta 2025 työllistettiin vielä kuitenkin muutama TE-uudistuksen myötä huomattu vanhan lain mukaisesti kunnan työllistämismuutoksen piiriin kuuluva henkilö.

Palvelualue	Työllistetyt 2023	Työllistetyt 2024
Yhteensä	24	27
Hallintopalvelut	0	0
Henkilöstö- ja talouspalvelut	0	0
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	0	0
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	1	1
Varhaiskasvatuspalvelut	0	0
Opetuspalvelut	3	3
Opistopalvelut	0	0
Vapaa-aikan palvelut	4	3
Terveystieteiden palvelut	0	0
Sosiaalityön palvelut	0	0
Vanhuspalvelut	0	0
Kaupunkikehityspalvelut	18	13
Rakennus- ja ympäristövalvonta	1	1
Liikelaikokset	0	0
Maankäyttöpäalvelut	0	1
Rakennus- ja ympäristöpalvelut	0	2
Infrapalvelut	0	0
Ravitsemis- ja puhtaanapalvelut	0	4
Tilapalvelut	0	0

Työttömien osuus työvoimasta oli Salossa vuonna 2025 11,6 % (koko maa 11,9 %). Salon tilanne heikkeni edellisestä vuodesta 2024, jolloin työttömyys oli 10 % (koko maa 10,8 %). Alimmillaan työttömyys oli toukokuussa 11 % ja korkeimmillaan joulukuussa 12,7 %. Vuoden 2025 alussa kunnan osarahoittaman työttömyysturvan malli muuttui. Salon kaupungin osarahoittamaa työttömyystukea maksettiin vuonna 2025 Kelalle 6,4 M€. Vuonna 2025 kuntien työttömyysturvan rahoitusmalli muuttuu.

Työllisyyspalveluissa toteutui 1.1.2025 kaksi merkittävää uudistusta: TE2024 ja KOTO24. Muutosten myötä toiminta laajeni ja työllisyyspalveluissa työskenteli vuonna 2025 yhteensä 86 työntekijää. Näistä suurin osa eli 65 HTV työskenteli työllisyysalueen tehtävissä. Uudistuksessa valtiolta siirtyi 42 (+ 4 tyhjää virkaa) työntekijää Salon kaupungin työntekijöiksi. Lisäksi työllisyysalueen uusiin virkasuhteisiin palkattiin 16 työntekijää. Someron kaupungilta siirtyi yksi virkasuhteessa oleva työntekijä. Henkilöstö perehdytettiin uuden työnantajan tehtäviin kevään aikana. Uudistuksesta aiheutuneiden muutosten takia tehtävänimikkeet, osa tehtävänkuvista sekä työaikamuoto muuttui suurimmalla osalla. Valtiolta siirtyneen henkilöstön kokonaispalkan purku toteutettiin tasopalkkausjärjestelmään siirtymisen yhteydessä. Kotoutumispalveluissa työskenteli 4 määräaikaista kotoutumisohjaajaa ja keväällä aloitti uusi esihenkilö.

Muutoksen myötä toimipisteiden osalta tapahtui päivitystä. Salossa Torikadun toimipiste laajeni, kun kiinteistön remontti valmistui 1.9.2025. Samalla Voimalan palvelupiste ja kaupungintalolla sijainneet kotoutumispalvelut sekä Salon Kela muuttivat Torikadulle. Pääkirjaston yhteyteen jäi vielä kahvilapajatoiminta. Waltin toimipiste jatkaa monialaisten asiakkaiden palvelupisteenä. Uutena perustettiin Someron toimipiste, jossa työskentelee kuusi työllisyyspalveluiden työntekijää. Koskella ja Marttilassa asiakaspalvelua toteutetaan kunnanvirastoista vuokratuissa työtiloissa kahden työntekijän toimesta.

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 tietynä päivänä 31.12.

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

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika 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 työaika ei oteta laskennassa huomioon.

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

Palvelualue	Henkilötyövuosi 2023	Palvelualue	HTV2 2024	Palvelualue	HTV2 2025
Yhteensä	1 846	Yhteensä	1 832	Yhteensä	1 830
Hallintopalvelut	47	Hallintopalvelut	43	Hallintopalvelut	39
Henkilöstö- ja talouspalvelut	29	Henkilöstöpalvelut	14	Henkilöstöpalvelut	15
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	79	Talouspalvelut	23	Talouspalvelut	23
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	599	Varhaiskasvatuspalvelut	437	Varhaiskasvatuspalvelut	422
Varhaiskasvatuspalvelut	446	Opetuspalvelut	650	Opetuspalvelut	637
Vapaa-ajan palvelut	175	Opistopalvelut	84	Opistopalvelut	80
Terveystieteiden palvelut		Vapaa-aikapalvelut	108	Kulttuuripalvelut	56
Sosiaalitoimen palvelut				Liikuntapalvelut	51
Vanhuspalvelut		Elinkeinopalvelut	65	Elinkeinopalvelut	97
Kaupunkikehityspalvelut	409	Maankäyttöpäalvelut	28	Maankäyttöpäalvelut	29
Rakennus- ja ympäristövalvonta	35	Rakennus- ja ympäristöpäalvelut	39	Rakennus- ja ympäristöpäalvelut	39
Liikelaikokset	23	Infrapalvelut	33	Infrapalvelut	32
		Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	230	Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	227
		Tilapalvelut	48	Tilapalvelut	51
		Liikelaikotos Salon Vesi	28	Salon Vesi	28

Henkilötyövuodet	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	375	383	367	1 471	1 449	1 463	1 846	1 832	1 830

3.5. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 31.12.2025

Henkilöstö	2023	2024	2025
Yhteensä	1 908	1 891	1 873
Kokoaikaisten lkm	1 641	1 642	1 618
Osa-aikaisten lkm	267	249	255

3.6. Miehet ja naiset 31.12.2025

Palvelussuhde	Miehet			Naiset			Yhteensä			Muutos% ed. vuodesta
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
Vakinaiset	292	297	314	1243	1231	1 309	1 535	1 528	1 623	+6,2 %
Määräaikaiset, sijaiset oppisopimus, harjoittelija	61	60	42	284	276	208	345	336	250	-25,6 %
Työllistetyt	13	14	0	11	13	0	24	27	0	-100 %
Yhteensä	368	371	356	1 539	1 520	1 517	1 908	1 891	1 873	-0,95 %

Verrattuna vuoden 2024 viimeisen päivän tilanteeseen, vakinaisen henkilökunnan määrä on kasvanut 6,2 prosenttia ja määräaikaisen henkilökunnan määrä on laskenut 25,6 prosenttia. Koko henkilöstön määrä on laskenut miltei prosenttia.

Naisten lukumäärä on laskenut 3 henkilöllä verrattuna vuoteen 2024. Naisten osuus koko henkilöstön määrästä on 81 prosenttia. Vakinaisen henkilöstön määrästä naisia on 80,7 prosenttia ja määräaikaisen henkilöstön määrästä naisia on 83,2 prosenttia.

Palkkatukityöllistämiseen liittyvät asiat raportoidaan yksityiskohtaisemmin tämän raportin työllistäminen -osuuksessa.

3.7. Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	2023	2023	2024	2024	2025	2025
						%
alle 30	110	5,8	120	6,3	101	5,4
30 - 34	127	6,7	123	6,5	109	5,8
35 - 39	169	8,9	175	9,3	185	9,9
40 - 44	255	13,4	218	11,5	210	11,2
45 - 49	313	16,4	313	16,6	327	17,5
50 - 54	318	16,7	303	16,0	291	15,5
55 - 59	336	17,6	339	17,9	333	17,8
60 - 64	259	13,6	275	14,5	290	15,5
yli 65	22	1,2	25	1,3	27	1,4
Yht.	1 908	100,0	1 891	100	1 873	100

Suurin ikäryhmä koko organisaatiossa ovat 55–59-vuotiaat. Tässä ikäryhmässä on 17,8 prosenttia koko kaupungin henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaita työntekijöitä on 395 henkilöä ja yli 40-vuotiaita 1.478 henkilöä. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli vuoden 2024 lopussa 16,9 prosenttia koko henkilöstön määrästä. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä oli 5,4 prosenttia.

3.8. Henkilöstön keski-ikä

Palvelussuhteen laji	Koko henkilöstön keski-ikä		
	2023	2024	2025
Vakinainen	49,3	49,6	49,6
Määräaikainen	42,5	41,9	42,1
Kaikki	48,0	48,1	48,6

3.9. Vaihtuvuus

Vakinaiset palvelussuhteet	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
	2023	2023	2024	2024	2025	2025
Alkaneet palvelussuhteet	130	8,5	128	8,3	219	14,3
Päättyneet palvelussuhteet	102	6,7	104	6,8	94	6,2

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus on raportoitu vakinaiseen palvelukseen tulleiden ja palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden lukumäärinä. Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentit ovat laskettu suhteuttamalla henkilöiden lukumäärät edellisten vuosien vakinaisen henkilökunnan määrään. Vuoden 2025 alkaneiden palvelussuhteiden määrän kasvu johtuu suurelta osin työllisyyspalveluihin valtiolta liikkeen luovutuksella siirtyneistä henkilöistä.

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

4. Maksetut palkat ja palkkiot

Maksetut palkat ja palkkiot	2023 *)	2024 *)	2025 *)
Maksetut palkat ja palkkiot (ilman henkilösivukuluja)	76 241 445	78 082 904	81 617 807
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / vuosi (ilman henkilösivukuluja)	39 959	41 292	43 576
Maksetut palkat ja palkkiot / henkilö / kuukausi (ilman henkilöstösivukuluja)	3 330	3 441	
Koko henkilöstön keskimääräinen kuukausiansio	3 330	3 441	3 631

*) 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.

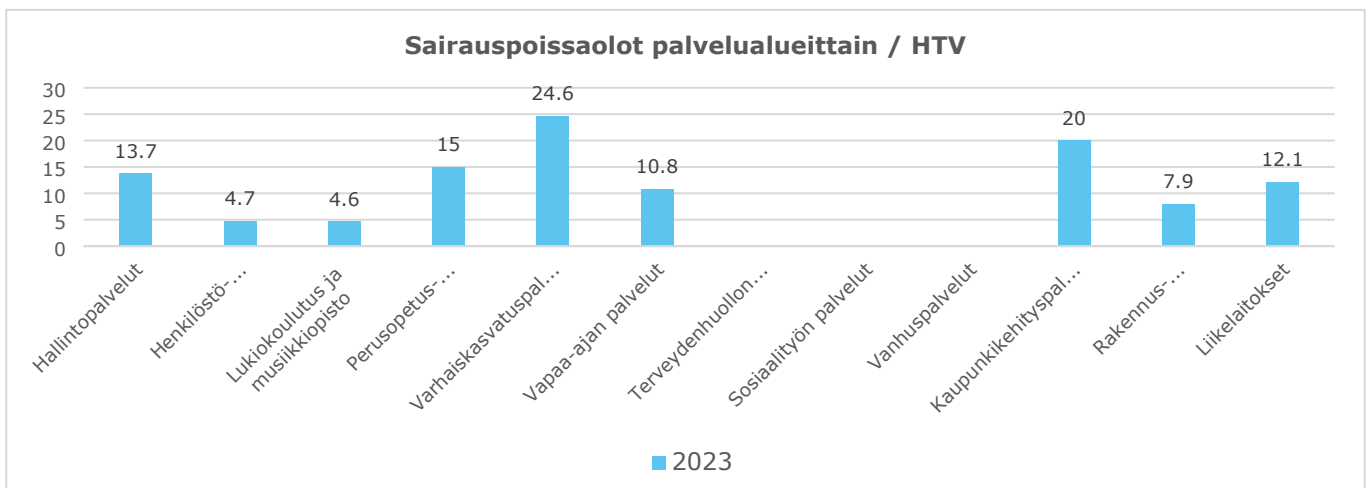
5. Poissaolot

5.1. Sairauspoissaolot/henkilö palvelualueittain

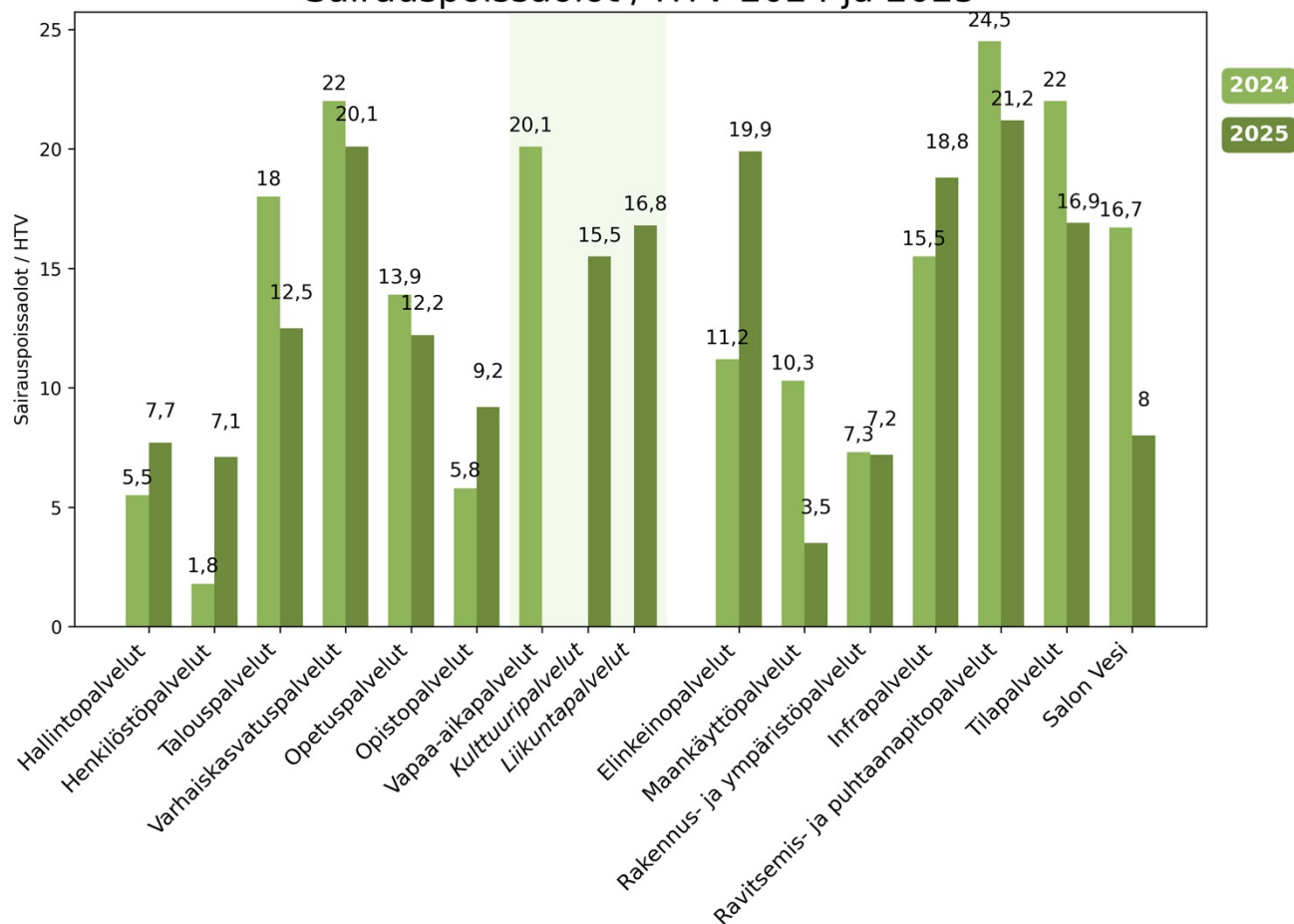
Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2023	Sairauspoissaolot /HTV 2023	Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2024	Sairauspoissaolot /HTV 2024	Palvelualue	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2025	Sairauspoissaolot /HTV 2025
Yhteensä	31 764	17,2	Yhteensä	30 962	16,9	Yhteensä	28 214	15,4
Hallintopalvelut	643	13,7	Hallintopalvelut	235	5,5	Hallintopalvelut	301	7,7
Henkilöstö- ja talouspalvelut	135	4,7	Henkilöstöpalvelut	25	1,8	Henkilöstöpalvelut	107	7,1
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	361	4,6	Talouspalvelut	414	18,0	Talouspalvelut	288	12,5
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	8 958	15,0	Varhaiskasvatuspalvelut	9 631	22,0	Varhaiskasvatuspalvelut	8 467	20,1
Varhaiskasvatuspalvelut	10 985	24,6	Opetuspalvelut	9 052	13,9	Opetuspalvelut	7 765	12,2
Vapaa-ajan palvelut	1 896	10,8	Opistopalvelut	488	5,8	Opistopalvelut	739	9,2
Terveystieteiden palvelut			Vapaa-aikapalvelut	2 173	20,1	Kulttuuripalvelut	869	15,5
Sosiaalityön palvelut						Liikuntapalvelut	859	16,8
Vanhuspalvelut			Elinkeinopalvelut	728	11,2	Elinkeinopalvelut	1 930	19,9
Kaupunkikehityspalvelut	8 195	20,0	Maankäyttöpalvelut	287	10,3	Maankäyttöpalvelut	102	3,5
Rakennus- ja ympäristövalvonta	278	7,9	Rakennus- ja ympäristöpalvelut	285	7,3	Rakennus- ja ympäristöpalvelut	280	7,2
Liikelaikokset	278	12,1	Infrapalvelut	512	15,5	Infrapalvelut	603	18,8
			Ravitsemis- ja puhtaanapito- palvelut	5 625	24,5	Ravitsemis- ja puhtaanapito- palvelut	4 808	21,2
			Tilapalvelut	1 056	22,0	Tilapalvelut	863	16,9
			Liikelaikokset	451	16,7	Salon Vesi	225	8,0

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

Sairauspoissaolot / HTV



Sairauspoissaolot / HTV 2024 ja 2025



Kuva tehty tekoälyn avulla

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä syykoodeittain	2023	2024	2025
Yhteensä	31 764	30 962	28 214
Lääkärintodistus tai muu todistus	22 564	22 982	20 330
Esihenkilön lupa	8 542	7 221	7 359
Palkaton	658	759	525

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

Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain

Vuoden 2025 sairauspoissaolopäivien jakautuminen diagnoosiluokittain on kuvattu seuraavassa taulukossa Länsirannikon työterveyshuollon käytössä olleiden tietojen perusteella. Tietoihin sisältyvät ainoastaan lääkärintodistuksella pidetyt sairauspoissaolopäivät.

Vuosi	2023	2024	2025
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	8 222	10 601	9 435
Psykiatria	5 118	4 822	5 709
Vammat, myrkytykset yms	2 454	2 263	2 174
Hengityselintulehdukset ja -sairaudet	1 941	1 813	1 733
Kasvaimet	1 573	1 378	
Oireet, sairauden merkit & löydökset		1 135	1 412

Taulukossa nähdään viisi eniten sairauslomapäiviä aiheuttanutta diagnoosiluokkaa vuosilta 2023-2025.

Poissaolopäiviä aiheutui eniten nivel-, selkä- ja pehmytkudossairauksista sekä psykosomaattisista häiriöistä, neurooseista ja mielialahäiriöistä.

5.2. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset

Luvut sisältävät sivukulut (21 prosenttia)

Palvelualue	Yhteensä € 2023	€/htv 2023	Palvelualue	Yhteensä € 2024	€/htv 2024	Palvelualue	Yhteensä € 2025	€/htv 2025
Yhteensä	2 981 209	1 615	Yhteensä	3 060 780	1 671	Yhteensä	3 012 674	1 646
Hallintopalvelut	68 895	1 466	Hallintopalvelut	30 509	710	Hallintopalvelut	41 722	1 070
Henkilöstö- ja talouspalvelut	19 045	657	Henkilöstöpalvelut	3 536	253	Henkilöstöpalvelut	14 040	936
Lukiokoulutus ja musiikkiopisto	50 417	638	Talouspalvelut	60 138	2 615	Talouspalvelut	45 606	1 983
Perusopetus- ja nuorisopalvelut	974 011	1 626	Varhaiskasvatuspalvelut	894 686	2 047	Varhaiskasvatuspalvelut	880 932	2 088
Varhaiskasvatuspalvelut	944 602	2 118	Opetuspalvelut	1 039 982	1 600	Opetuspalvelut	966 792	1 518
Vapaa-ajan palvelut	157 004	897	Opistopalvelut	36 923	440	Opistopalvelut	64 066	801
Terveystieteiden palvelut			Vapaa-aikapalvelut	203 783	1 887	Kulttuuripalvelut	93 898	1 677
Sosiaalitoimen palvelut						Liikuntapalvelut	60 766	1 191
Vanhuspalvelut			Elinkeinopalvelut	92 098	1 417	Elinkeinopalvelut	231 627	2 388
Kaupunkikehityspalvelut	678 288	1 658	Maankäyttöpalvelut	31 351	1 120	Maankäyttöpalvelut	16 050	553
Rakennus- ja ympäristövalvonta	46 903	1 340	Rakennus- ja ympäristöpalvelut	44 769	1 148	Rakennus- ja ympäristöpalvelut	39 371	1 010
Liikelaikokset	30 402	1 322	Infrapalvelut	64 575	1 957	Infrapalvelut	64 828	2 026
			Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	422 542	1 837	Ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut	382 946	1 687
			Tilapalvelut	98 845	2 059	Tilapalvelut	71 945	1 411
			Liikelaikokset	37 043	1 372	Salon Vesi	33 939	1 212

Opistopalveluiden palvelualueen osalta taulukon sarake "euroa/htv" sisältää jakajana kansalaisopiston tuntiohjeiden henkilötyövuosien määrän, mutta raportointijärjestelmästä johtuen sairauspoissaolojen todellisia 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 2021-2025 aikana:

Työterveyshuollon kustannukset	Korvausluokka I	Kelan korvaus	Korvausluokka II	Kelan korvaus
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
vuosi 2025	758 060	454 836	534 545	71 607

Työterveyshuollon kustannukset/HTV2 olivat

- vuonna 2021: 436 € (Kelan korvaus huomioituna 216 €)
- vuonna 2022: 599 € (Kelan korvaus huomioituna 320 €)
- vuonna 2023: 573 € (Kelan korvaus huomioituna 274 €)

- vuonna 2024: 630 € (Kelan korvaus huomioituna 350 €)
- vuonna 2025: 706 € (Kelan korvaus huomioituna 419 €)

Työterveyshuollon Kelakorvauksia anotaan vuonna 2025 I korvausluokassa 758.060 euron ja II korvausluokassa 534.545 euron kustannuksista. Taulukkoon laskettu Kelan korvaussumma vuotta 2025 koskien on arvio. Lopullinen Kelan päätös vuoden 2025 korvauksista 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.

Työnantajamielikuvan kehittämiseksi on ollut avoinna hakijakokemuskysely ajalla 2024-2025 johon saatiin 583 vastausta. Mielikuva Salon kaupungista työnantajana asteikolla 4-10: vastausten keskiarvo oli 7,8, mediaani 8.

Käytössä on sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, jonka kautta julkaistiin vuonna 2025 yhteensä 516 työpaikkaa, joista kesänuoria oli 130. Vakituksia työpaikkoja näistä oli 249 (2024: 220) ja sisäistä hakua käytettiin 105 työpaikassa (2024: 145). Anonyymiä rekrytointia käytettiin yhdessä rekrytoinnissa. Avoimet työpaikat toimialoitain: konsernipalvelut 31, sivistyspalvelut 387, elinvoimapaalvelut 42 ja tekniset palvelut 56.

Hakijoiden kokonaismäärä vuonna 2025 oli 6949 (2024: 5287).

Vuonna 2025 Kuntarekryyn kirjattiin yhteensä 1.223 sijaistarvetta. Sijaisia sijaisrekisterissä oli vuoden lopussa 909, joista käytettävissä oli 432.

8. Kesätyöntekijät – koululaiset

Kaupunki työllisti kesän 2025 aikana 130 nuorta kuukauden mittaisiin työsuhteisiin. Työllistettävistä nuorista 130 oli vuonna 2007 syntyneitä, 2008 ja 2009 syntyneitä ei työllistetty, koska ensisijaisessa kohderyhmässä eli 2007 syntyneet, hakijoita oli enemmän kuin varattuja työpaikkoja.

300 euron arvoisilla kesätyöseteleillä toteutui kesän 2025 aikana 218 työsuhdetta 126 yrityksessä. Nuorten yrittäjyytuella tuettiin 9 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 2025 aikana käytiin paikallisneuvotteluja ja pääsopimuksen mukaisia välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista. KVTES:n ja OVTES:n osion G tasopalkkanneuvotteluita käytiin useassa tasossa: työnantajan valmistelevia tapaamisia prosessin aikana oli 29 ja virallisia neuvotteluja pääluottamusedustajien kanssa oli 17.

Edustuksellista yhteistoimintaa toteutettiin kaupungin yhteistoimintaelimessä sekä toimialojen yhteistoimintaryhmissä. Kaupungin virallinen yhteistoimintaelin kokoontui vuoden 2025 aikana seitsemän kertaa. Yt-elin käsitteli vuoden aikana normaaliin vuotuiskiertoon liittyvät henkilöstöraportin ja tilinpäätöksen vuodelta 2024, talousarvion vuodelle 2026 sekä lakisääteisen henkilöstö- ja koulutus suunnitelman vuodelle 2026. Lisäksi käsittelyssä oli hyvinvointisuunnitelma, kaupungintalon käyttöasteen mittaaminen, viestintäohjeen päivitys, osallistuminen Ihmisen kestävä ja ihmisläheinen työelämä – kehittämishankkeeseen, henkilöstön kehittämisen periaatteet, tartuntatautilain edellyttämän tuberkuloosiselvityksen tekeminen, henkilöstöpoliittinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, kaupungin kiinteistöstrategia 2025-2029, tulkki- ja käännöspalveluohje, sisäilmasto-ohje, tiedon tallentamisen ja välittämisen ohje, työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2026–2028, henkilöstö- ja koulutus suunnitelma 2026, strategian päivittäminen ja Salon hyvinvointisuunnitelma vuosille 2026-2030.

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 pääluottamusedustajaa, joista kaksi toimi päätoimisesti. Henkilöstön edustajat ovat mukana sekä kaupunginjohtajan johtoryhmässä että palvelualueiden johtoryhmissä.

Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä

Sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmä kokoontui kerran vuoden 2025 aikana. Aiheina ovat olleet lautakuntien tilinpäätökset ja toimintakertomukset 2024, QWL-kyselyn kevään tulosten esittely ja perusopetuslain muutosta koskeva esi- ja perusopetuksen oppimisen tuen uudistus sekä yhteistoiminnan muodot ja tilanteet.

Syksyn sivistyspalveluiden yhteistoimintaryhmän kokousta ei enää pidetty, koska kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 11.8.2025 § 51, että toimialojen yhteistoimintaryhmistä luovutaan.

Rekrytoinnin haasteita sivistyspalveluissa on ollut pätevien/sopivien erityisluokanopettajien rekrytoinnissa ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien, esiopetuskelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien palkkaamisessa. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien tehtäviin ei ole saatu muodollisesti pätevää henkilöä. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitus on lisännyt entisestään myös ulkopuolista sijaistarvetta ajoittain. Varhaiskasvatuksessa on ollut henkilöstön pitkiä sairauslomia mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi.

Kulttuuripalveluissa henkilöstön pitkät sairauslomat ovat vähentyneet. Osin tähän ovat vaikuttaneet uudet sijaisjärjestelyt, osin myös muutaman uuden vakituisen tehtävän täyttäminen ja yksilötasolla tehty työnohjaus. QWL-kyselyn tuloksissa tämä ei juuri vielä näy. Henkilöstöressurssissa on edelleen puutteita mutta tilanne on aiempaa parempi.

Myöskään liikuntapalveluissa pitkiä sairauslomien määrä ei ole huolestuttavalla tasolla. Erityisesti ulkoliikuntapaikkojen henkilöstön osalta keski-ikä on korkeahko, joka edellyttää erityistä tarkkuutta muun muassa työergonomiasta huolehtimiseen. Henkilöstöressurssien osalta työn vaatimustason nouseminen luo painetta osaamisen kehittämiseen ja riittävien resurssien varmistamiseen

Kaupunkikehityspalvelujen sekä rakennus- ja ympäristövalvonnan yhteistoimintaryhmä

Elinvoimapalveluiden ja teknisten palveluiden yhteistoimintaryhmä kokoontui kerran kevätkaudella 2025. Käsiteltyjä asioita olivat mm. vuoden 2024 tilinpäätös, toimintakertomus ja merkittävimmät tapahtumat sekä alkuvuoden 2025 taloudellinen kehitys ja merkittävimmät tapahtumat. Alkuvuoden 2025 merkittävistä tapahtumista keskusteluun nostettiin mm. rakentamislain uudistuksen vaikutukset, Asuntomessujen kaavahankkeiden valmistelu sekä kiinteistöstrategian valmistelu.

Syksyllä yhteistoimintaryhmän kokousta ei enää pidetty, koska kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 11.8.2025 § 51, että toimialojen yhteistoimintaryhmistä luovutaan.

10 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminta vuonna 2025

Työsuojelutoimikunta kokoontui seitsemän kertaa: keväällä neljä kertaa ja syksyllä kolme kertaa. Toimikunta käsitteli kokouksissaan mm. työsuojelutoimikunnan ja työsuojeluvaltuutettujen toiminnan raportteja, kokousajankohtia, painopisteet vuodelle 2025, turvallisuuspoikkeamailmoituksia, työtapaturmailmoituksia, työterveyshuollon korvaushakemusta, Länsirannikon työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, Aluehallintoviraston (AVI) raportteja, sisäilma-asioita, Työelämän laatukselyä eli Quality of Working Life (QWL)-kyselyä, Työkyvyn toimenpiteiden seuranta, Mielen hyvinvointipalveluita, Työsuojelun järjestämää koulutusta, Ihmisen kestävä ja ihmisläheinen työelämä-hanke.

Työsuojelun järjestämänä koulutuksena järjestettiin keväällä ja syksyllä Wpron käytön koulutusta, jossa käsiteltiin turvallisuushavainnoin ilmoittamista ja käsittelyä, työturvallisuus- ja kemikaaliriskien laatumista ja kemikaaliluetteloiden tekemistä. Syksyn työsuojelukoulutuksena toteutettiin kemikaaleihin liittyvä koulutus. Yksittäisille esihenkilöille ja kemikaaliluetteloiden tekijöille on annettu henkilökohtaista opastusta tarpeen mukaan.

Työturvallisuuskorttikoulutuksia on pidetty kolme. Työhyvinvointikorttikoulutuksia ei pidetty vuoden aikana. Työturvallisuuskorttikoulutuksen suoritti 33 kurssilaisista. Työsuojelun yhdyshenkilöitä oli vuoden lopulla 83. Työsuojeluyhdyshenkilöiden yhteystiedot on viety Työturvallisuuskeskuksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

Aluehallintovirasto teki vuoden aikana yhteensä 13 työsuojelutarkastusta seuraaviin kohteisiin: Vapaa-aikapalvelut, historiallinen museo, Taidemuseo Veturitalli, 2 x Viheralueyksikkö, kiinteistöhoito, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen esihenkilöt, tilapalveluiden ja infrapalveluiden esihenkilöt, Hermannin koulun teknisen työn tilat, Salon Veden vesihuoltoverkostot, Salon Veden vedentuotanto, Salon Veden jäteveden puhdistus ja pumppaus sekä Salon Veden hallinto- ja yhteiset palvelut

Työtapaturmat ja uhka- ja vaaratilanteet (suluissa v. 2025 tieto)

Ilmoituksia tapaturmista tehtiin Vakuutusyhtiö Ifiin 125 (130). Tapaturmista 112 sattui työpaikalla ja 16 työmatkalla. Ammattitauti-ilmoituksia ei ollut. Vuonna 2025 tapaturmien määrä pysyi suunnitelleen samana kuin edellisenä vuonnakin, mutta työntekijämäärän vähentyessä määrä nousi jonkin verran sataa työntekijää kohden.

Palvelualueittain tarkasteltuna työtapaturmista tapahtui 41 (37) varhaiskasvatuksessa, 47 (44) opetuspalveluissa, 11 (11) ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluissa ja muilla palvelualueilla tapaturmia sattui 27 (10).

Henkilöstön työtapaturmat

	2021	2022	2023	2024	2025
Työtapaturmat	207	181	102	107	112
Työmatkatapaturmat	56	72	22	23	16
Tapaturmat yhteensä	279	253	124	130	128
Sataa työntekijää kohti					
Työtapaturmat	6,3	5,0	5,3	5,6	5,9
Työmatkatapaturmat	1,7	2,0	1,1	1,2	0,8
Tapaturmat yhteensä	8,5	7,0	6,5	6,8	6,8
Henkilöstön määrä	3 258	3 586	1 907	1 891	1 873
Ammattitaudit	16	160	2	0	0

Turvallisuuspoikkeamat

Palvelu	2021	2022	2023	2024	2025
Perusopetus					
perusopetus, lukiot ja nuorisopalvelut	602	404	488	421	485

Varhaiskasvatus	81	703	103	141	123
Vanhusten palvelut	469	504	0	0	0
Terveyspalvelut	54	41	0	0	0
Sosiaalipalvelut	156	208	0	0	0
Tekniset palvelut				31	15
Muu	20	43	60	51	40
Yhteensä	1 382	1 903	651	644	663

Ilmoitusten mukaan 663 ilmoitusta oli läheltä piti- tai uhkatilanteita. Ilmoitettujen turvallisuuspoikkeamien (uhka- ja vaara- ja läheltä piti – tilanteet) kokonaismäärä on pysynyt ennallaan. Ilmoitusten kasvua on tapahtunut perusopetus-, lukio- ja nuorisopalveluissa, mutta muilla toimialoilla ja palvelualueilla on tapahtunut ilmoitusmäärän laskua.

Suurin yksittäinen syy turvallisuuspoikkeamiin ovat asiakkaiden uhkaava käyttäytyminen tai asiakkaan käytöksen väkivaltaisuus. Näitä oli n. 71 % turvallisuuspoikkeamista. Suurin osa näistä oli raapimista, puremista, sylkemistä tai lyömistä. Liukastuminen, kompastuminen, kaatuminen oli syynä n. 11 %: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 kokoaa yhteen työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin tekijät: työelämän laadun (QWL) kyselyn tulokset, työturvallisuusriskien arvioinnin, työterveysyhteistyönä tehtävät työpaikkaselvitykset sekä esihenkilöiden 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 2025 aikana, keväällä ja syksyllä. Työelämän laadun (QWL) seuranta kyselyn avulla on ollut Salon kaupungin organisaatiolla käytössä vuodesta 2020 lähtien. 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 tulkitsemisessä ja kehittämistyön tekemisessä. Tukimuotoja olivat konsultaatiot, kehittämispalaveriin 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 myös työnohjausten ja työyhteisösovittelujen muodossa.

Esihenkilöille 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 esihenkilöt, 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 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 mukaisesti jatkuvan kehittämisen periaatteella.

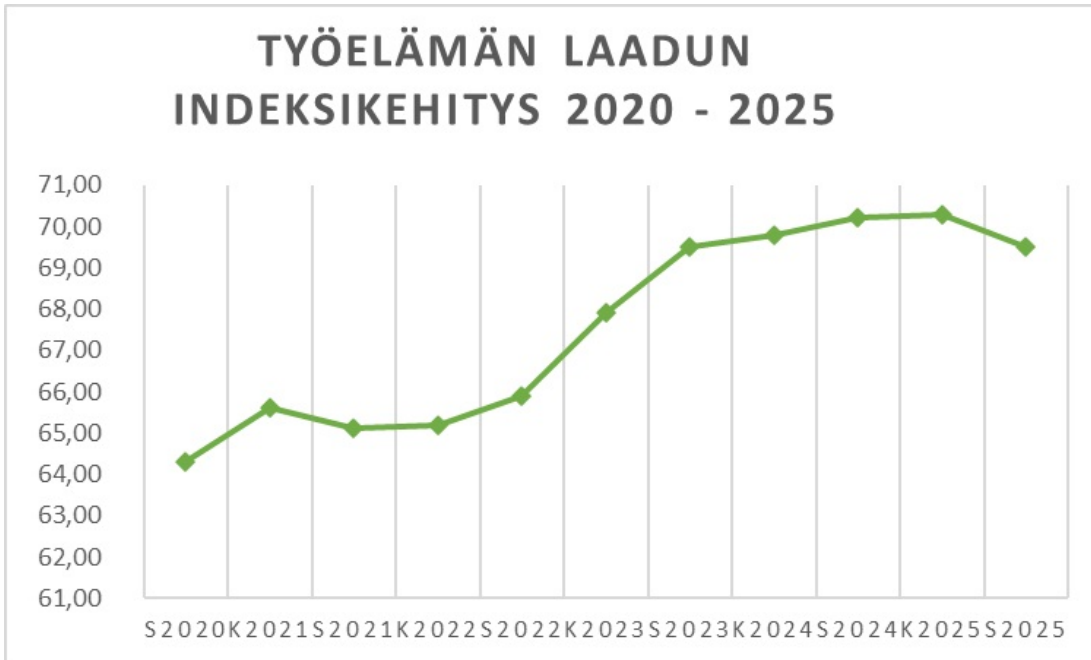
11.3. Työelämän laadun tulokset

Työelämän laadun (QWL) kyselyn vastausprosentti oli kevään 2025 kyselyssä 61 prosenttia (yhteensä 1163 vastausta) ja syksyllä 2025 vastausprosentti oli 60 (yhteensä 1168vastausta). Koko kaupungin työelämän laadun (QWL) indeksi oli syksyn 2025 mittauksessa 69,5 prosenttia ja kevään mittauksessa 70,3 prosenttia. Työelämän laadun osatekijöissä (motivaatiotekijät) on niin ikään tapahtunut pientä muutosta kevään ja syksyn mittausten välillä: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus oli syksyn mittauksessa 77,4 % ja keväällä 77,9 %, yhteenkuuluvuus ja identiteetti oli syksyllä 77,4 % keväällä 77,9 % ja päämäärät ja luovuus syksyllä 83,8prosenttia, keväällä 84,3 %.

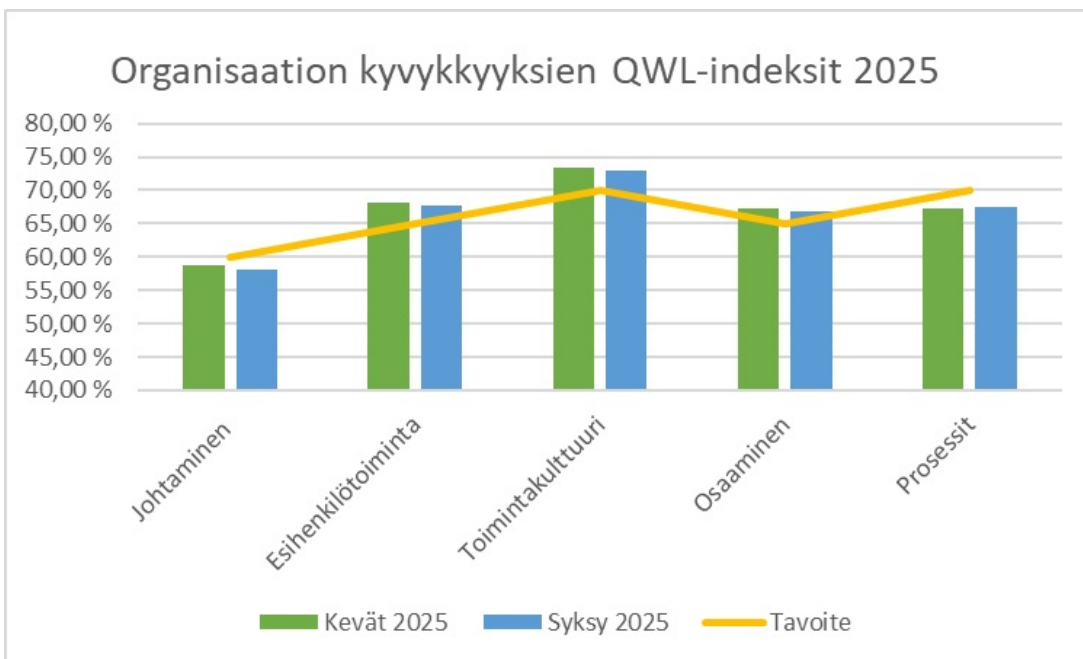
Tulosten perusteella Salon kaupungin henkilöstö on innostunut työstään, ja pitää esihenkilötyötä puolueettomana ja oikeudenmukaisena. Vahvuuksia ovat myös työpaikan luottamuksellinen ilmapiiri ja hyvä vuorovaikutus. Tulokset näyttävät myös sen, että henkilöstöllä on selkeä kuva omasta perustehtävästään ja kokevat pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä.

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

QWL- kyselyn yhteydessä arvioitiin vuonna 2023 ensimmäisen kerran työnantajan mielikuvaa kysymyksellä ”Kuinka todennäköisesti suosittelit Salon kaupunkia työnantajaksi muille?” Syksyn 2025 NPS-tulos oli 21, mikä oli laskenut kevään 2025 kyselystä, jolloin NPS-tulos oli 25.



Kuva: Työelämän laadun indeksikehitys vuodesta 2020–2025



Kuva: Organisaation kyvykkyudet vuoden 2025 mittauksessa.

11.4. Henkilöstön fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen

Terveellisten elintapojen tueksi kaupungin henkilökunnalle oli tarjolla maksuttomia liikuntaryhmiä (10 ryhmää/viikko). 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 Mehiläisen hyvinvointipalvelun ammattilaisten kanssa. Lisäksi työterveyshuoltosopimukseen sisältyvä lyhytterapian tuki tukemaan haastavammassa mielen hyvinvoinnin tuen tarpeissa olevien työntekijöiden työkykyä.

Vuonna 2025 kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus ladata itselleen 124 euron suuruinen Smartumin henkilöstöetu käytettäväksi liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvoinnin osalta hierontaan. Vuoden 2025 aikana Smartumin henkilöstöetua käytti 1.838 eri työntekijää yhteensä 197.976,90 eurolla (Liikuntaetua 10.016,41 €, Kulttuurietua 64.916,41 € sekä Hyvinvointiedun hierontaan 64.916,41 €).

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

11.5. Osatyökykyiset työntekijät

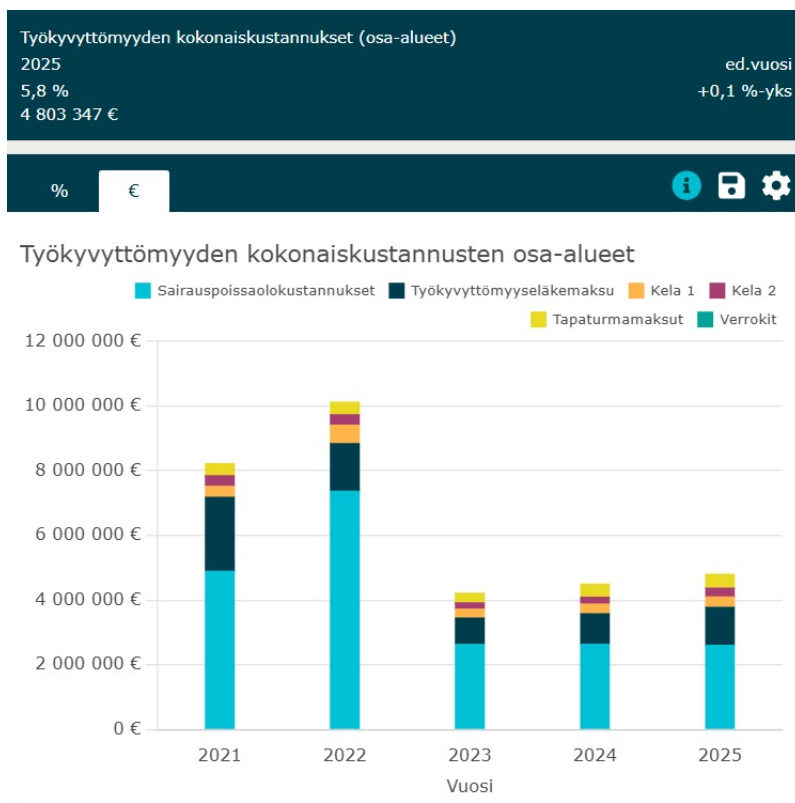
Salon kaupungin henkilöstön pitkäaikaiset tai pysyvät työkyvyn haasteet johtuvat useimmiten joko fyysisen toimintakyvyn heikentymisestä tai työn psykososiaalisen kuormituksen kasautumisesta ja mielenterveyden haasteista. Pitkittyviä työkykyhaasteita esiintyy henkilöstön määrään suhteutettuna melko tasaisesti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

Työkyvyn heikentymiseen tulisi reagoida mahdollisimman varhain ja ensimmäinen toimenpide on aina esihenkilön ja työntekijän kesken käyty varhaisen tuen keskustelu. Haasteiden pitkittyessä tilannetta pohditaan yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kesken. Eläkevakuutusyhtiön tuella on mahdollisuus toteuttaa ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä, esim. työkokeiluja, opintoja tai kuntoutusohjaajan konsultaatioita. Vuonna 2025 käytössä oli erillinen määräraha sellaisten ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden kustannuksiin, joita eläkevakuutusyhtiö ei tukenut.

Kaikissa prosessin vaiheissa päämääränä on tukea työntekijän työssä jatkamista tai onnistunutta työhön paluuta.

Työkyvyn tukitoimien onnistuminen edellyttäisi sitä, että esihenkilöillä olisi käytettävissään ja helposti saatavilla alaiensa työntekijöiden ajantasainen poissaoloraportti, jolla varhaisen tuen toimenpiteiden toteutumista voisi ohjata ja seurata. Pitkittyvien työkykyhaasteiden helpottamiseksi tarvitaan toimivia käytäntöjä työn keventämiseen ilman muun työyksikön kuormittumisen uhkaa. Rekrytointitilanteissa osatyökykyisen valintaan liittyvät kannustimet voisivat tukea pysyvää tai pitkäaikaista työllistymistä irtisanomisten tai työkyvyttömyyseläkkeiden sijaan.

Alla olevassa kuvaajassa Salon kaupungin työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vuosina 2021-2025.



Salon henkilöstön sairauspoissaolojen kustannukset olivat vuonna 2025 jonkin verran verrokkikuntien keskimääräisiä kustannuksia pienemmät. Työkyvyttömyyseläke- ja tapaturmamaksut sen sijaan olivat selvästi verrokkikuntien keskiarvoa korkeammalla tasolla.

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 kehitysmuoneteistä työtötetta.

Pääsääntöisesti kouluttautuminen tapahtui muutaman tunnin pituisina tapahtumina ja käydyistä koulutuksista 63 prosenttia olikin kestoltaan alle neljä tuntia.

Kaupungissa noudatetaan henkilöstön kehittämisen periaatteita, joissa annetaan ohjeita mm. henkilöstökoulutukseen, perehdyttämiseen sekä oppisopimuskoulutukseen. Henkilöstöjaosto on hyväksynyt periaatteet 16.5.2025 § 24.

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 tarjosi vuoden 2025 loppuun asti mahdollisuuden saada osaamisen kehittämistoimiin taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta, jota voitiin hakea Työllisyysrahastosta. Olennainen sisältö liittyy osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen: henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimuksen muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistoimien harkinta ja valinta.

Koulutussuunnitelma 2025

Koulutussuunnitelmaan on kirjattu koulutuskokonaisuudet palvelualoittain. Vuonna 2025 koulutuskokonaisuuksien painopistealueet olivat ohjelmistomuutokset, lainsäädännön muutokset, tietosuoja, tuloksellisuus, aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen, strategia, varautuminen ja turvallisuus. Eri henkilöstöryhmät huomioitiin koulutussuunnitelmassa seuraavasti: määräaikaaiset, osa-aikaaiset, työttömyysuhan alaiset, työkyvyttömyysuhan alaiset, ikääntyneet (yli 55-v.), suomen- ja ruotsinkieliset, lakisääteisyyden tai ves- ja tes- perusteella koulutettavat sekä erityishuomion kohteena olevat henkilöstöryhmät.

Koulutusseuranta 2025

ESS7-henkilöstöohjelma mahdollistaa koulutusraportoinnin tehtyjen koulutustapahtumien pohjalta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 2.918 koulutuskorvausoikeus jakautuu seuraavasti:

Koulutuspäivät	Henkilömäärä	HTV %
0 koulutustuntia (HTV)	65	4 %
alle 6 h koulutustuntia	366	20 %
1 koulutuspäivä	505	28 %
2 koulutuspäivää	269	15 %
3 koulutuspäivää	625	34 %
Koulutuksiin osallistunut henkilöä yht.	1 765	96 %

Koulutuskorvaukseen oikeutettuja henkilöitä on yhteensä 1.399 (76 prosenttia/HTV), joista 505 henkilöä on oikeutettu korvaukseen yhden päivän osalta, 269 henkilöä kahden päivän osalta ja 625 henkilöä kolmen päivän osalta. 366 henkilöä on osallistunut koulutuksiin vähemmän kuin kuusi tuntia eli eivät ole oikeutettuja koulutuskorvaukseen. Koulutuksiin osallistumattomia on raportoinnin mukaan 65 henkilöä eli 4 prosenttia.

Koulutuskorvaus vuodelta 2025

Koulutuskorvausta haetaan Työllisyysrahastolta kalenterivuositain jälkikäteen (seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä) työttömyysvakuutusmaksun määräämistä varten annettavan palkkasummamailoituksen 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 2025 koulutuskorvaushakemus on tehty siten, että keskimääräiseksi työntekijämääräksi on ilmoitettu 1.830 (henkilötyövuosina) ja koulutuspäivät yo. laskelmien mukaisesti. Koulutuskorvaus tullee olemaan noin 62.000 euroa (vuonna 2024 oli 53.000 euroa).

Täydennyskoulutus

Ammatillista täydennys- ja lisäkoulutusta on vuonna 2025 järjestetty mm. oppisopimuskoulutuksena. Kaupungin henkilöstön kehittämisen periaatteiden mukaisesti oppisopimus voidaan solmia, mikäli se tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita sekä työntekijän työssä jatkamista ja työtehtävien menestyksestä hoitoa.

Vuoden 2025 lopun tilanteen mukaan 38 Salon kaupungin työntekijää suoritti opintojaan koulujen kanssa solmituilla oppisopimuksilla. Aina ei ole tarpeen suorittaa koko tutkintoa vaan ammatillisessa koulutuksessa voi hankkia osaamista myös tutkinnon osia suorittamalla. Alla olevassa taulukossa ilmenee joulukuun lopussa voimassa olleet oppisopimukset vuosina 2025, 2024 ja 2023.

Uusia oppisopimuksia solmittiin eniten puhtaanapidon ja kiinteistöpalvelualan koulutukseen.

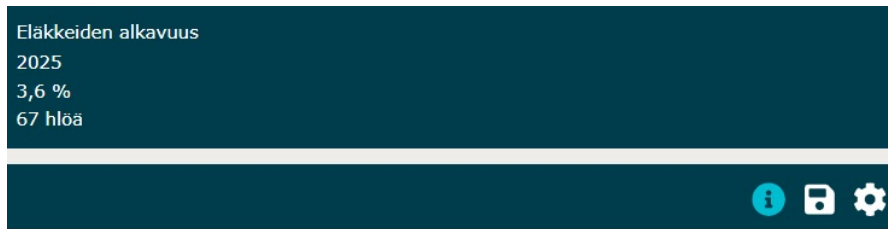
Voimassa olevat oppisopimukset (Salon ammattiopisto)	2023	2024	2025
Johtaminen	12	8	6
Ravintola, catering ja kasvatus/ohjausala	6	9	5
Liikunta ja valmennus	1		
Puhtaanapito ja kiinteistöpalvelu	19	19	36
Ympäristöala	1	4	

Salon kaupungin työntekijöiden on mahdollista anoa palkallista koulutusvapaapäiviä omaehtoisen jatkokoulutusten suorittamiseksi. Edellytys palkalliselle koulutusvapaalle on, että koulutus tukee Salon kaupungin toiminnallisia tavoitteita ja esihenkilö puoltaa alaisensa työntekijän hakemusta. Vuonna 2025 palkallista virka- ja työvapaata koulutuksen suorittamiseksi hyväksyttiin 35 hakemusta (vuonna 2024 hyväksyttiin 16 ja vuonna 2023 hyväksyttiin 25).

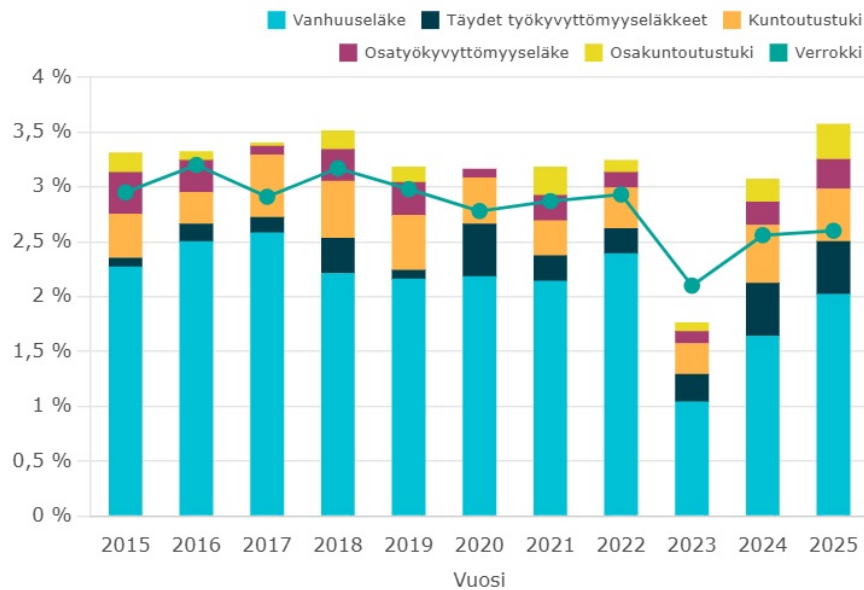
13. Eläköityminen

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 2015-2025:



Eläkkeiden alkavuus



Salon kaupungin organisaatiossa vuonna 2025 eläkkeiden alkavuus oli 3,57 %. 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 2025 vanhuuseläkkeelle jäi 38 Salon kaupungin työntekijää ja heidän keski-ikänsä oli 65,4 vuotta.

Työkyvyttömyyseläkkeet

Työkyvyttömyyteen liittyviä kokoaikaisia eläkkeitä; kuntoutustukia ja täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi vuonna 2025 yhteensä 18 kpl. Osa-aikaratkaisut ovat työnantajalle ja useimmiten myös työntekijälle edullisia. Näiden ratkaisujen määrä nousi vuonna 2025, jolloin alkoi 11 osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukijaksoa.

Vuonna 2025 määräaikaiselle kuntoutustuella jääneiden työntekijöiden keski-ikä oli 55,7 vuotta ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden työntekijöiden keski-ikä oli 62,6 vuotta. Molemmissa ryhmissä keski-ikä oli noussut vuoteen 2024 verrattuna.

Eläkepoistumaennuste

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

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

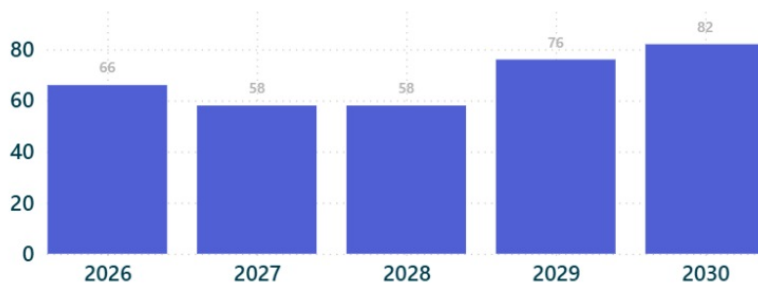
Salon kaupungin henkilöstön kaikkien eläkelajien yhteenlaskettu arvioitu eläköityminen seuraavan viiden vuoden aikana:

Eläköitymisennuste 2026 – 2030 (5 vuotta)



Eläköityminen vuosittain, henkilöä

● Kaikki eläkkeet yhteensä



Eläköityminen vuosittain, prosenttia vakuutetuista

Ennusteen perusteella tulevina vuosina laitoshuoltajia, varhaiskasvatuksen lähihoitajia ja perusopetuksen opettajia tulee eläköitymään määrällisesti eniten. Suurin henkilöstömäärään suhteutettu eläkepoistuma toteutuu ennusteen mukaan yleissihteerien ja kiinteistöhuoltomiesten ammattiryhmissä.

14. Palkkakartoitus 2025

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.

Palkkakartoitus on tehty kokoaikaisesta täyttä palkkaa saaneesta kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä. Palkkakartoitus kattaa koko kuukausipalkkaisen henkilöstön, niin vakinaiset kuin määräaikaisetkin. Myös palkkaryhmien 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 / tasopalkka, työkokemukseen perustuvat lisät sekä henkilökohtainen lisä. Henkilökohtaisen lisän keskiarvo on laskettu keskiarvona niiden työntekijöiden, joilla henkilökohtainen lisä on maksussa 31.12.2025, henkilökohtaisien lisien summasta. Henkilökohtaisen lisän summaan ei ole laskettu mukaan ns. henkilökohtaisen lisän ylimenevää osaa, jota on maksussa TS ja KVTES liitteen 3 henkilöstöllä.

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

Palkkakartoitus 2025

Sopimusala	Lukumäärä			Tehtäväkohtainen palkka / Tasopalkka 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	759	83	842	90	2 704	3 247	83	135	145	93	3 014	3 564	79
Liite 1	69	18	87	79	3 064	3 403	90	185	165	112	3 484	3 795	92
Liite 2	70	24	94	74	2 701	2 650	102	161	140	115	2 895	2 924	99
Liite 3	53	7	60	88	3 096	3 260	95	140	173	81	4 030	3 694	109
Liite 4	83	2	85	98	2 372		100	132		100	2 664		100
Liite 5	300	6	306	98	2 512	2 482	101	115	65	177	2 778	2 586	107
Liite 7	87	8	95	92	2 226	2 224	100	128	84	152	2 474	2 370	104
Liite 15	7		7	100	3 918		100			100	4 097		100
Palkkaryhmien ulkopuoliset	90	18	108	83	3 523	4 688	75	172	176	98	3 889	5 092	76
OVTES, OSIO G yhteensä	112		112	100	3 068		100	183		100	3 463		100
Opettajat (OVTES) yhteensä	366	113	479	76	3 225	3 342	96	146	148	99	4 462	4 905	91
Tekniset (TS) yhteensä	60	108	168	36	3 383	2 908	116	576	511	113	4 201	3 670	114
Kaikki yhteensä	1 297	304	1 601	81	3 095	3 166	98	260	268	97	3 785	4 046	94