

Henkilöstöraportti vuodelta 2025

Yhteistoimintaelin 12.03.2026 § 4

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 7782 103

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 edus-tajien 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 toteutettiin. Järjestelyerän vaikutus vuositasona 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.

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 kokonais-määrä 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. Toimintasuunnitelma-kauden 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 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. 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 ”Esihenkilöpäätöksikoulutuksen”. 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 €.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus

Yhteistoimintaelin käsittelee henkilöstökertomuksen vuodelta 2025 ja antaa siitä tarvittaessa lausunnon.

Päätös

Yhteistoimintaelin käsittelee henkilöstökertomuksen vuodelta 2025. Todettiin, ettei lausuntoa anneta.

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund ja ts. työsuojelupäällikkö Saija Ahola selostivat henkilöstöraportin havainnot.

Tiedoksi anto

kaupunginhallitus

Kaupunginhallitus 30.03.2026 § 115
1879/01.00.02.01/2026

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salofin.fi, 02 7782 103

Esittelijä

Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus merkitsee henkilöstöraportin vuodelta 2025 tiedoksi, toimittaa henkilöstöraportin tarkastuslautakunnalle ja ehdottaa

kaupunginvaltuustolle, että se merkitsee vuoden 2025 henkilöstöraportin tiedoksi.

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Merkittiin, että elinvoimajohtaja Mika Mannervesi saapui kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana klo 17.27.

Osmo Friberg poistui tämän asian käsittelyn aikana kello 17.45 ja Heikki Tamminen saapui vastaavasti kello 17.46.

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund poistui tämän asian käsittelyn jälkeen kello 18.08.

Tiedoksianto

Toimistopalvelut