



HENKILÖSTÖRAPORTTI

Savonlinnan kaupunki
2019



SISÄLLYS

JOHDANTO	3
KAUPUNKISTRATEGIA	4
HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA	6
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikärakenne	7
Henkilöstö toimialoittain.....	8
Henkilöstön vaihtuvuus	9
Työajan jakautuminen	10
Eläköityminen	11
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS.....	13
Työhyvinvointiohjelma.....	13
Työhyvinvoinnin kehittämistoimet.....	14
Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset	15
Terveysperusteiset poissaolot.....	16
Työsuojelu.....	17
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	17
Koulutussuunnitelma	18
Henkilöstökoulutus	18
Avoimet työpaikat ja rekrytointi.....	19
YHTEISTOIMINTA.....	19
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	21

JOHDANTO

Savonlinnan kaupungin henkilöstöpalvelut on koonnut kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2019. Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun väline ja se antaa parhaimmillaan tietoa organisaation henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä sekä tapahtuneista muutoksista. Henkilöstöraportti on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kaupunginjohdon, toimialojen henkilöstön, henkilöstöjärjestöjen sekä sidosryhmien käyttöön. Savonlinnan kaupungin henkilöstöraportti on laadittu KT Kuntatyönantajat henkilöstöraportin suositusten mukaisesti.

Vuoden 2019 henkilöstöraporttiin on koottu aineistoa peilaten kaupungin strategiaan sekä erilaisiin toimintaohjelmiin- ja suunnitelmiin. Henkilöstöraportissa käytettävät keskeiset käsitteet määritellään raportin osissa. Raportin henkilöstötunnusluvut on kuvattu 31.12.2019 poikkileikkauspäivänä ja vertailuvuotena on pääosin käytetty vuotta 2018. Aineistoa vuoden 2019 henkilöstöraporttiin on poimittu mm. kaupungin eri tietojärjestelmistä, Kevan ja työterveyshuoltojen tietojärjestelmistä sekä vuoden aikana tuotetuista muista tiedoista.

Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2019 yhteensä 1048, joista vakituisia oli 910 ja määräaikaista 138 (pl. työllistetyt työntekijät). Henkilöstömäärä laski 34 henkilöllä vuoteen 2018 verrattuna. Kuntaliitostilanteesta 31.12.2012 henkilöstömäärä (1387 hlöä) on vähentynyt yhteensä 339 henkilöä.

Yhteenveto keskeisistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2019

Kaupungin tulokortin henkilöstöä koskevat seitsemästä (7) tavoitteesta neljä toteutui täysin ja kolme tavoitetta toteutui osittain. Myönteistä kehitystä oli asetettuihin tavoitteisiin nähden, joista yhtenä esimerkkinä oli tehdyn työajan %-osuustavoitteen 77% saavuttaminen sen ollen 81,83%. Henkilöstötuottavuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 0,49 %. Merkittävin muutosvaikutus saatiin terveysperusteisten poissaolojen vähennyttyä edelliseen vuoteen verrattuna 4,25%:sta 3,9%:n.

Kaupungin henkilöstömäärä väheni edelleen. Keskeinen myönteinen muutos henkilöstön palvelussuhteiden laadussa oli määräaikaisten palvelussuhteiden väheneminen liki 25%:lla edelliseen vuoteen verrattuna.

Virka- ja työehtosopimuksissa oli vuodelle 2019 paikallinen järjestelyerä. Tämä osalta tehtiin mitavasti yhteistyötä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Yhteistyön tuloksena kehitettiin palkkausjärjestelmiä ja henkilökohtaisen lisän arviointijärjestelmät koskemaan kaikkia sopimuksia niiden erityispiireet huomioiden.

Työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmat laadittiin ja kehittämistyötä jatkettiin kaupunki- ja työyksikötasolla. Työhyvinvointikyselylle määritellyn kehittämisprosessin mukaisesti kehittämistyö painottuu vuodelle 2019 ja 2020, jona aikana tehdään myös kyselyn vaikutusten arviointia sekä tehtyjen suunnitelmien toteutumisen seuranta.

Vuonna 2019 jatkettiin työkykyjohtamiseen panostamista. Tulosaluiden työhyvinvointitapaamisissa ja esimieskoulutuksissa vahvistettiin esimiesten työkykyjohtamisosaamista.

Kevään 2019 aikana käytiin yhteistoimintaneuvottelut. Neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos ja asetetut tavoitteet saavutettiin pääosin eläköitymisen myötä tehtävien täyttämättä jättämisellä ja määräaikaista palvelussuhteita päättämällä.

KAUPUNKISTRATEGIA

Kaupunkistrategia 2018-2021

Vuosien 2018–2021 Savonlinnan kaupunkistrategian mukaan

Visio

Savonlinna on kansainvälinen kulttuuri- ja sivistyskaupunki Saimaan Sydämessä.

Yleinen strateginen päämäärä

Kaupunkiamme kehitetään turvallisena ja houkuttelevana asuinalueena. Elinvoimaa lisätään monialaisella yritys-, koulutus- ja tutkimusyhteistyöllä. Luomme edellytyksiä yritystoiminnan kehittämiseen ja uusille innovaatioille.

Hyödynnämme ainutlaatuista luontoa ja ympäristöämme matkailun kehittämisessä. Lisäämme asukkaiden ja matkailijoiden viihtyvyyttä kannustamalla osallistumaan ja kehittämällä monipuolisia kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointipalveluja.

Kaupunkistrategiaan on henkilöstöön liittyvänä strategisena painopistealueena kirjattu hyvinvoiva henkilöstö. Seuraavassa vuoden 2019 strategian henkilöstö tavoitteiden toteutuminen.

Henkilöstöä koskeva tavoitekortti TA2019

Kriittinen menestystekijä	Mittarit	Tavoite 2019	Toteuma 31.12.	Tila
10.1 Hyvät esimiestaidot ja henkilöstöjohtaminen	Yksikön toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutuminen Tehdyn työajan % osuus yli 77% Tyhy-mittarin tulokset	Esimieskoulutuksessa huomioidaan tyhykyselyn tulosten pohjalta laaditut esimiestyön kehittämistarpeet. Jatketaan henkilöstölähtöisen tuottavuuden kehittämisen toimintamallia	Työhyvinvointikyselyn työyksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat laadittiin alku vuodesta 2019. Tehdyn työajan %-osuustavoite saavutettiin sen ollen 81,83%. Merkittävin muutosvaikutus saatiin terveysperusteisten poissaolojen vähennyttä edelliseen vuoteen verrattuna 4,25%:sta 3,9%:n. Esimieskoulutuksiin hankittiin sähköinen koulutusohjelmiston, mitä päästään hyödyntämään vuoden 2020 aikana. Esimieskoulutukset keskittyi pääosin yhteistoimintamenettelyprosessin sisältöihin. Yhteistoimintamenetysssä saavutettiin asetetuista tavoitteista yksimielinen neuvottelutulos. Henkilöstölähtöisen tuottavuuden toimintatapaa hyödynnettiin yhteistoimintamenettelyprosessin aikana.	Toteutuu 
10.3 Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen	Kehityskeskustelujen toteutuminen 100 %	Kehityskeskustelujen ja koulutussuunnitelmien yhteydessä selvitetään koulutus- ja osaamistarpeet työyksikön toiminnan, työtehtävien, työn kehittämisen ja henkilöresurssien kohdentamisen näkökulmasta. Työhyvinvointiohjelman jalkauttaminen	Koulutussuunnitelmat on laadittu ja käsitelty yhteistyötoimikunnassa. Työhyvinvointiohjelmaa oli osa työhyvinvointitapaamisia vuoden 2019 aikana. Jalkauttamisesta vastaavat työyksiköiden esimiehet. Kehityskeskustelut eivät toteutuneet järjestelmästä saadun raportin mukaan.	Toteutuu osittain 

		toimialoille. Henkilöstösuunnitelman hyödyntäminen henkilöstön osaamistason paranemisessa	tin mukaan 100%.	
10.4 Perehdyttäminen	Tyhy-mittarin tulokset	Tyhy-kyselyn tulosten perusteella laaditaan kehittämistarpeet	Työyksiköitä ovat laatineet tyhy-kyselyn tulosten pohjalta kehittämissuunnitelmat, joihin kirjattu tarpeelliset toimenpiteet.	Toteutuu 
10.5 Koulutussuunnitelmien toteuttaminen	Toteutuneiden koulutuspäivien seuranta vähintään 1,5 pv/htv	Laaditaan työyksikkö-, toimiala- ja koko kaupunkitason koulutussuunnitelma.	Koulutussuunnitelmat on laadittu ja käsitelty yhteistyötoimikunnassa. Toteutuneiden koulutuspäivien määrä oli 1,69pv/htv.	Toteutuu 
10.7 Toimiva kehityskeskustelumalli	Tyhy-mittarin tulokset Kehityskeskustelujen toteutuminen 100 %	Tyhy-kyselyn tulosten perusteella laaditaan koulutustarpeet. Seurataan ja raportoidaan kehityskeskustelujen toteutumisasastetta.	Kehityskeskustelut eivät toteutuneet järjestelmästä saadun raportin mukaan 100%.	Toteutuu osittain 
10.8 Työhyvinvoinnin kehittäminen, henkilöstön kohtelu yhdenvertaista, tasapuolista ja oikeudenmukaista	Työkyvyttömyyskustannusanalyysin tulokset Sairauspoissaolojen määrä htv/hlö alle kuntien keskiarvon	Analyysin perusteella laaditaan työkykyjohtamisen kehittämissuunnitelma Sairauspoissaolojen määrä alle kuntien keskiarvon Henkilöstön palautejärjestelmän tuloksen 2018 hyödyntäminen henkilöstön työhyvinvoinnin parantamisessa päivittämällä vuonna 2016 laadittu suunnitelma ja toteuttamalla se vuonna 2019.	Työkyvyttömyyskustannusanalyysiä ei tehty vuonna 2019, koska henkilöstöpalvelun resurssit kohdentuivat 6kk osalta yhteistoimintamenettelyyn. Analyysi tehdään vuonna 2020. Terveysperusteiset poissaolot laskivat toista vuotta peräkkäin ollen 14,7 kalenteripäivää/htv ja olivat alle kuntien keskiarvon.	Toteutuu osittain 
10.9 Henkilöstön aloite- ja palautejärjestelmän käyttöönotto	Aloitteiden määrä ja käynnistetyt toimenpiteet	Kannustetaan henkilöstöä esittämään työtä, työn sujuvuutta ja työmenetelmiä koskevia parannuksia, seurataan tehtyjen aloitteiden ja toteutuneiden toimenpiteiden määrää.	Työhyvinvointikyselyn tuloksissa henkilöstön kokemus suhtautumisesta aloitteisiin ja parannusehdoituksiin saa yli verrokkiryhmää keskiarvoa paremman tuloksen. Aloitteiden ja palautteiden määrä pysyi edellisen vuoden tasolla.	Toteutuu 

HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

Henkilöstön tunnuslukuina kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupunkitasolla sekä toimialoittain. Työajan käyttöä kuvaavina lukuina esitetään tehdyn työajan jakautuminen vuosina 2018–2019. Henkilöstön vaihtuvuus esitetään vuoden 2019 osalta. Eläköitymisen tunnuslukuina esitetään vuonna 2019 eläkkeelle siirtyneet sekä arvio vuosien 2020–2023 toimialojen eläköitymisestä. Lisäksi esitetään Kevan eläköitymistilastotietoja sekä eläke-ennuste tuleville vuosille.

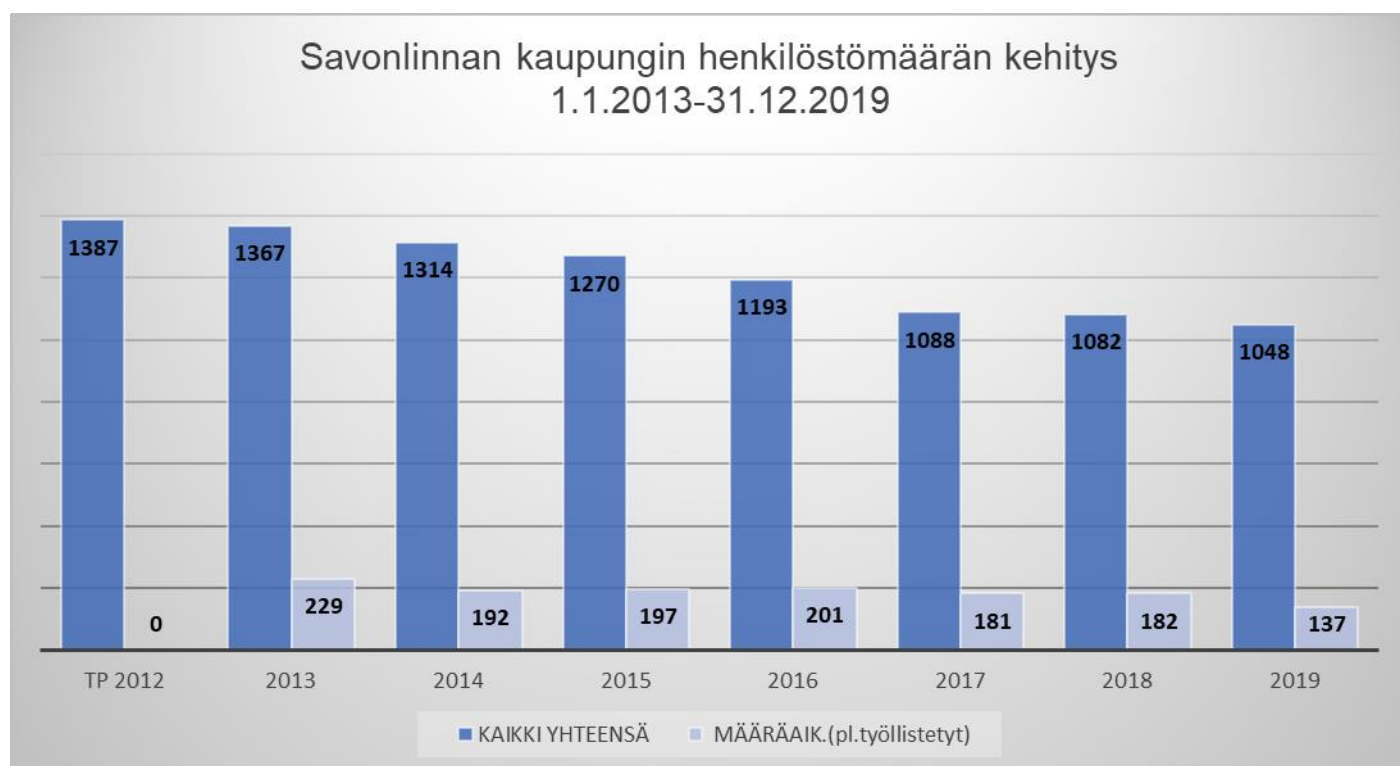
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden lopussa olleen henkilöstön *pois lukien työllistetyt työntekijät*. Vuonna 2019 kaupungin henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 34 henkilöllä.

Savonlinnan kaupunki henkilöstömäärä 31.12. v. 2013–2019 (pl. työllistetyt työntekijät)

Palvelussuhde 31.12. tilanteessa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	1138	1122	1073	992	907	900	910	10
Määräaikaiset	229	192	197	201	181	182	138	-44
Yhteensä	1367	1314	1270	1193	1088	1082	1048	-34

*) kuntaliitostilanteesta henkilöstömäärä on vähentynyt – 339 (31.12.2012 henkilöstömäärä 1387)



Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2019

Palvelussuhde 31.12.2019	Keskushallinto	Sivistystoimiala	Tekninen toimiala	Koko kaupunki
Vakinaiset	82	587	241	910
Määräaikaiset	17	108	13	138
Yhteensä	99	695	254	1048

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2013–2019 (pl. työllistetyt työntekijät)

Henkilötyövuodet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos ed. vuodesta
Kuukausipalkkaiset	1251,97	1210,28	1187,31	1163,8	1010,44	998,37	973,92	- 24,45
Tuntipalkkaiset	84,8	65,87	63,71	63,1	62,86	59,67	58,18	- 1,49
Yhteensä	1336,8	1276,2	1251	1226,95	1073,3	1058,04	1032,10	- 25,94

Henkilötyövuosien laskennassa on mukana palvelussuhteessa vuosina 2013–2019 ollut henkilöstö *pois lukien työllistetyt työntekijät*. Henkilötyövuoden määrään lasketaan täyttä työaikaa tekevän henkilön vuoden työskentely, johon sisältyy vuosiloma, mutta ei muita poissaoloja.

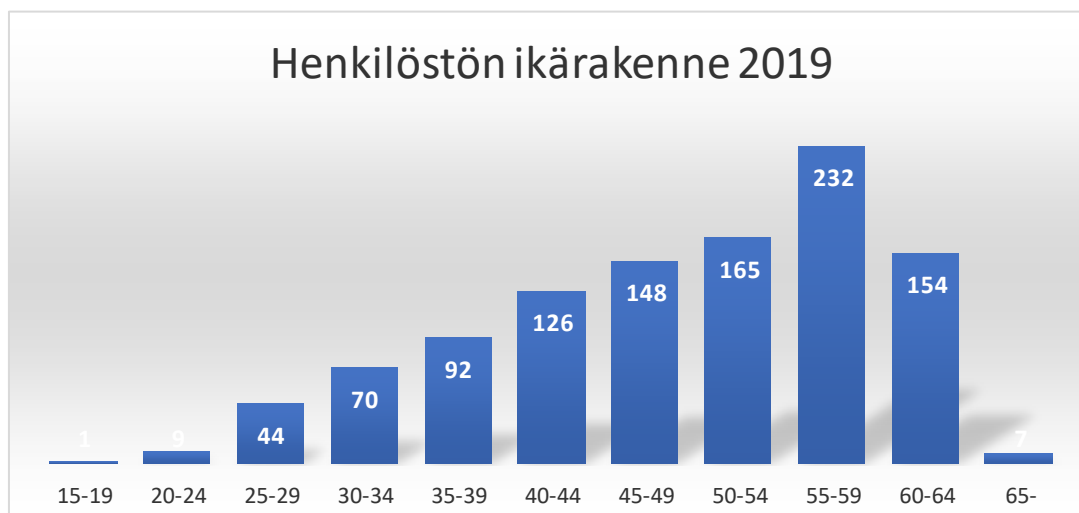


Työllistetyt työntekijät 31.12. tilanteessa v. 2013 – 2019 ja henkilötyövuodet

Vuosi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilöä	49	93	75	113	147	94	108
Henkilötyövuodet	39,2	112,9	97,2	95,7	123,7	118,48	84,69

Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2019 kuukausipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,7 vuotta (2018:48,5v.) ja tuntipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 51,4 vuotta (2018:51v.). Miesten keski-ikä oli kuukausipalkkaisilla 48,6 ja tuntipalkkaisilla 51 vuotta. Vastaavasti naisten keski-ikä oli kuukausipalkkaisilla 48,7 vuotta ja tuntipalkkaisilla 58 vuotta. Keski-ian laskennassa ei ole mukana työllistettyjä.



Henkilöstön ikärakenteessa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osuus on 37,5% ja yli 50-vuotiaiden osuus 53,2%. Seuraavan kymmenen vuoden aikana entistä suurempi osa saavuttaa henkilökohtaisen eläke-ikänsä. Työurien pidentymisestä huolimatta tulee tulevina vuosina varautua kasvavaan vaihtuvuuteen ja osaamisen siirtämiseen ja ennakointiin niin, että työnantajalla säilyy tehtävien hoitamiseen tarvittava osaaminen, palvelukyky ja joustava palvelutoiminta.

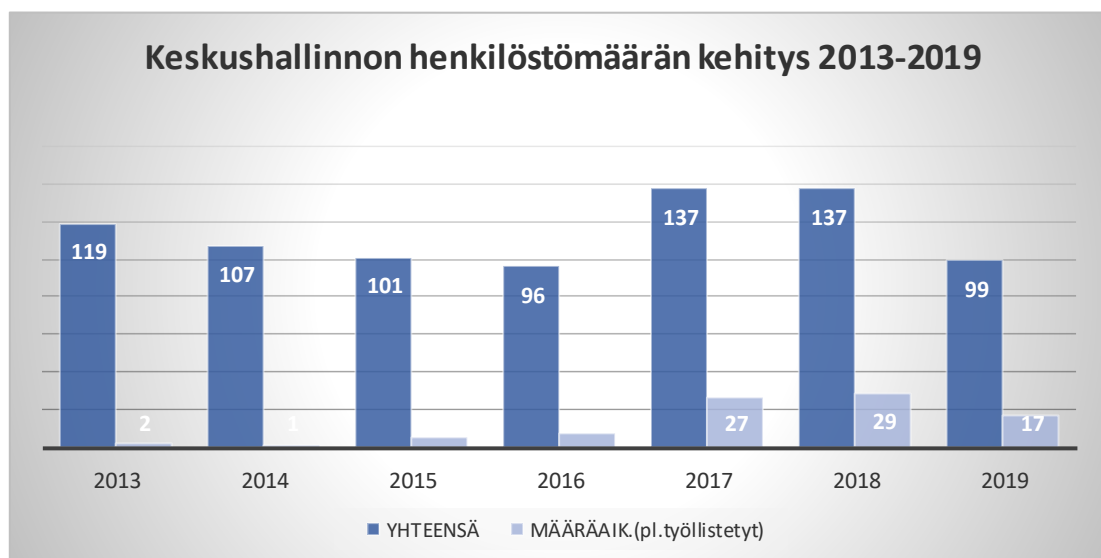
Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2019

Henkilöstö	miehet	naiset	yhteensä
Vakinaiset	226	684	910
Määräaikaiset	35	103	138
Yhteensä	261	787	1048

Henkilöstö toimialoittain

Keskushallinnon henkilöstö

Vuonna 2019 keskushallinnon henkilöstömäärä oli 99, joista määräaikaista työntekijöitä oli 17. Henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 35 henkilöllä. Keskushallinnon monipalvelukeskus lakkautettiin vuonna 2019 ja osa monipalvelukeskuksen henkilöstöstä siirtyi sivistys- ja teknisen toimialan henkilöstöksi. Keskushallinnon keski-ikä oli yhteensä 51,5 vuotta. Työntekijöistä oli miehiä 29 ja heidän keski-ikä oli 49,1 vuotta ja naisia oli 70 ja heidän keski-ikä oli 52,4 vuotta.



Sivistystoimialan henkilöstö

Vuonna 2019 sivistystoimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 695, joista määräaikaista työntekijöitä oli 108. Toimialan henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 6 henkilöllä. Toimialan keski-ikä oli vuonna 2019 yhteensä 47,4. Työntekijöistä miehiä oli 134 ja heidän keski-ikä oli 47,1 vuotta. Työntekijöistä naisia oli 561 ja heidän keski-ikä oli 47,5 vuotta. Sivistystoimessa oli yksi (1) tuntipalkkainen työntekijä.



Teknisen toimialan henkilöstö

Vuonna 2019 teknisen toimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 254, joista määräaikaista työntekijöitä oli 13. Toimialan henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 7 henkilöllä. Kuukausipalkkaisia työntekijöitä oli 196, joista miehiä oli 43 ja naisia 153. Kuukausipalkkaisten miesten keski-ikä oli 53 vuotta, naisten 51,5 vuotta ja yhteensä keski-ikä oli 51,8. Tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 58, joista miehiä oli 55 ja naisia 3. Tuntipalkkaisten miesten keski-ikä oli 50,9, naisten 58 ja yhteensä keski-ikä oli 51,3 vuotta.



Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuudessa ilmoitetaan vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet).

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2019

Vaihtuvuus (vakinaiset)	lukumäärä	% osuus
Alkaneet palvelussuhteet	100	11%
Päättäneet palvelusuhteet	90	9,9%

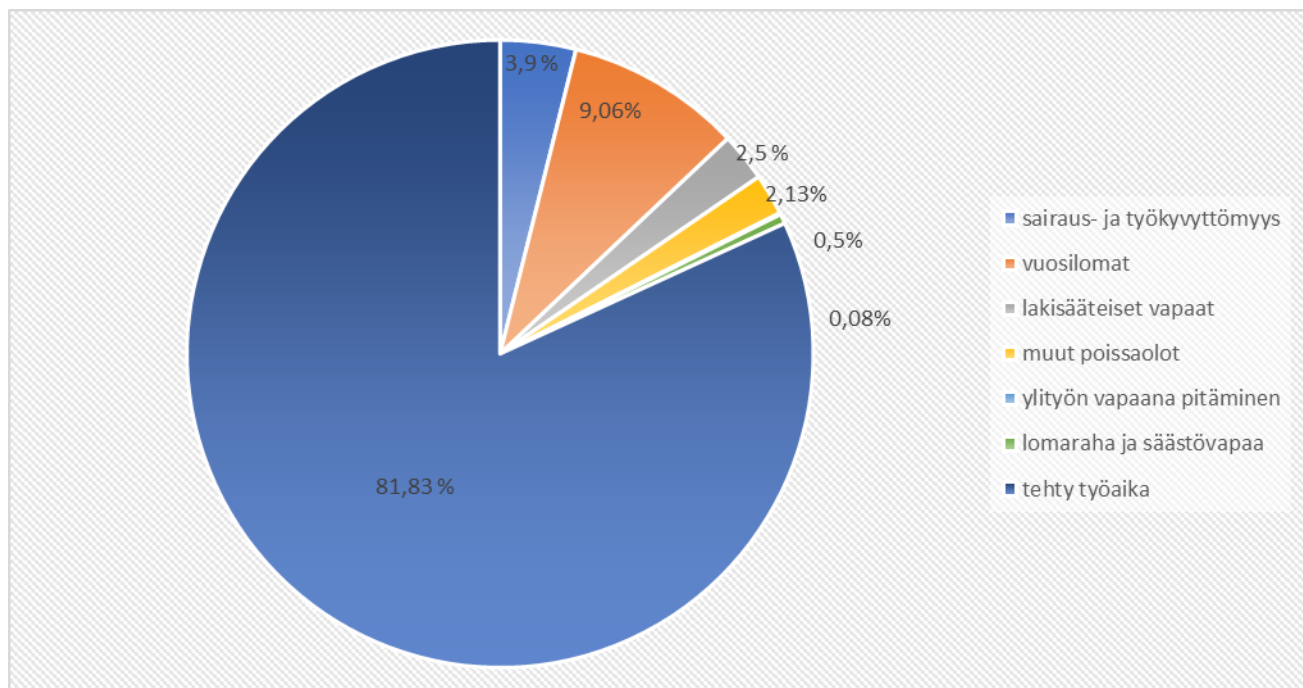
Työajan jakautuminen

Työajan jakautumiseen esitettyihin lukuihin sisältyy vakinaisen, määräaikaisen ja työllisyysmäärärahoihin palkatun henkilöstön poissaolot. Lukuihin lakisääteiset vapaat sisältyy mm. perhevapaat, opintovapaat ja vuorotteluvapaat. Lukuihin muut poissaolot sisältyvät mm. koulutus sekä harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat.

TYÖAJAN KÄYTTÖ 2018 JA 2019

	2018	2019		
HENKILÖSTÖ LKM 31.12.	1082	1048		
TYÖLLISTETTY LKM 31.12.	94	108		
YHT.	1176	1156		
POISSAOLOT (KALETERIPV.)	2018	2019	%-osuus 2019	%-osuus 2018
* sairaus- ja työkyvyttömyys	18225	16444	3,9	4,25
* vuosilomat	39860	38245	9,06	9,29
* lakisääteiset vapaat	9929	10553	2,50	2,31
* muut poissaolot	9644	8996	2,13	2,25
* ylityön vapaana pitäminen	355	344	0,08	0,08
* lomarahja ja säästövapaa	2080	2107	0,50	0,48
YHTEENSÄ	80093	76723	81,83	81,34

tehty työaika



Vuonna 2019 tehdyn työajan prosenttiosuus oli 81,83 % (2018:81,34%), %-osuus nousi vuoteen 2018 verrattuna 0,49 %.

TYÖAJAN JAKAUTUMINEN TOIMIALOITTAIN JA TYÖLLISYYS VUONNA 2019

Riviotsikot	Keskushal	%	Sivistystoi	%	Tekninen	%	Työllisyys	%	Kaikki yht	%
A Teoreettinen säännöllinen vuosityö	27530,57	0,77	168934,1	0,80	63710,59	0,78	21306,68	0,87	281482	0,80
B Koulutus	390,07	1,42	2152,72	1,27	551,87	0,87	39,55	0,19	3134,21	1,11
B Muut palkalliset poissaolot	114	0,41	757,78	0,45	201,37	0,32	30,7	0,14	1103,85	0,39
B Muut palkattomat poissaolot	929	3,37	9373,04	5,55	1742,05	2,73	78,54	0,37	12122,63	4,31
B Perhevapaat	250,77	0,91	3735,92	2,21	542,51	0,85	42,65	0,20	4571,85	1,62
B Säästötoimenpide	186	0,68	587,31	0,35	648,02	1,02	38,92	0,18	1460,25	0,52
B Terveysperusteinen	905,9	3,29	7389,73	4,37	2564,62	4,03	964,22	4,53	11824,47	4,20
B Vapaana annetut työaikakor	16,2	0,06	125,96	0,07	165,34	0,26	3,1	0,01	310,6	0,11
B Vuosiloma ja muut lom	3610,45	13,11	11828,86	7,00	8389,93	13,17	1572,35	7,38	25401,59	9,02
C Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	193,18	0,70	2051,93	1,21	471,6	0,74	8,91	0,04	2725,62	0,97
Kaikki yhteensä	21321,36		135034,7		49376,48		18545,56		224278,1	

Eläköityminen

Eläkkeelle siirrytään yleensä 63 – 68 vuoden iässä. Savonlinnan kaupungin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu vuosina 2020-2022 tilanteessa, jossa henkilö täyttää 65 vuotta. Arviointilaskelma on tehty, koska Keva ei toimita työnantajille erillistä tietoa työntekijöiden henkilökohtaisen eläkeiän saavuttamisesta. Yhtenä syynä tietojen toimittamisen lopettamiseen on, että henkilökoh-
taisen eläkeiän saavuttaminen ei aina merkitse eläkkeelle jäämisen ajankohtaa, koska työnteki-
jä/viranhaltija voi olla työssä 68 ikävuoteen saakka.

Arvio eläkkeelle siirtymisestä toimialoittain *henkilötyövuosina v. 2019–2021*

	2020	2021	2022	Yhteensä
keskushallinto	3	2	4	9
sivistystoimiala	15	17	15	47
tekninen toimiala	12,15	8,25	2,5	22,9
koko kaupunki	30,15	27,25	21,50	78,9

Toimialoittain laadittujen arvioiden avulla tarkastellaan vapautuvien palvelussuhteiden tehtävien järjestelyjä. Jokainen pysyvästi tai määräaikaaisesti vapautuva virka tai työsopimussuhde nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen. Tulevien vuosien aikana tulee kuitenkin varautua henkilöstön eläköitymisestä johtuen kasvavaan uusien työntekijöiden rekrytointiin ja siten myös osaamisen siirtämiseen kaupungin eri tehtäväalueilla.

Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2019

Vuoden 2019 aikana Savonlinnan kaupungin henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 34 (2018:38) henkilöä 64,2 keski-ikä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 8 henkilöä, joiden keski-ikä oli 56,3 vuotta (2018:4, 61,3). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli yhteensä 62,7 vuotta (2018: 63).

Kevan tilastoissa mukaan lasketaan eläkkeelle siirtyneisiin myös muut kunnallisessa toiminnassa mukana olleet henkilöt (esim. KuEL:ssa omais- ja perhehoitajat sekä luottamushenkilöt), jotka usein puuttuvat työnantajan omista tilastoista ja näin esitetyissä luvuissa on eroja.

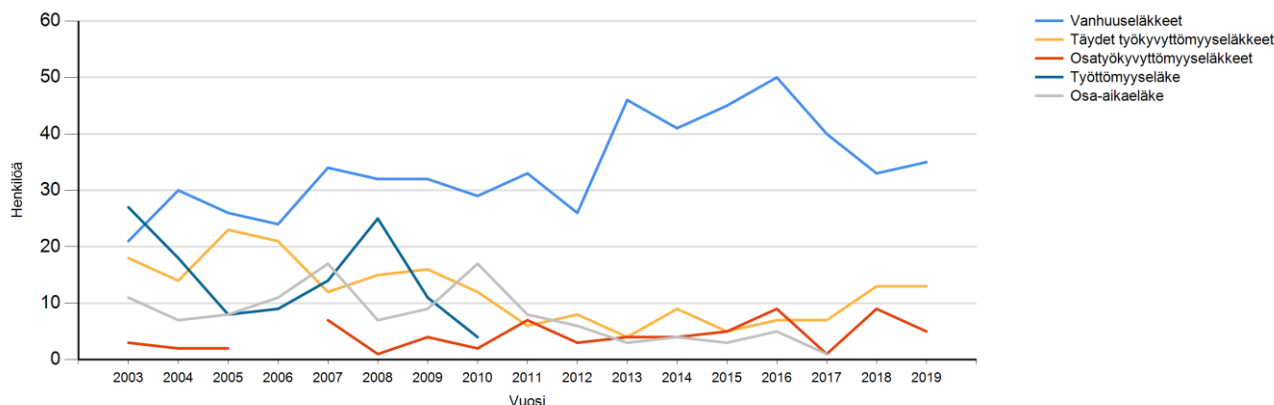
Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain v. 2003-2019 (Keva)

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osaaikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut

omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

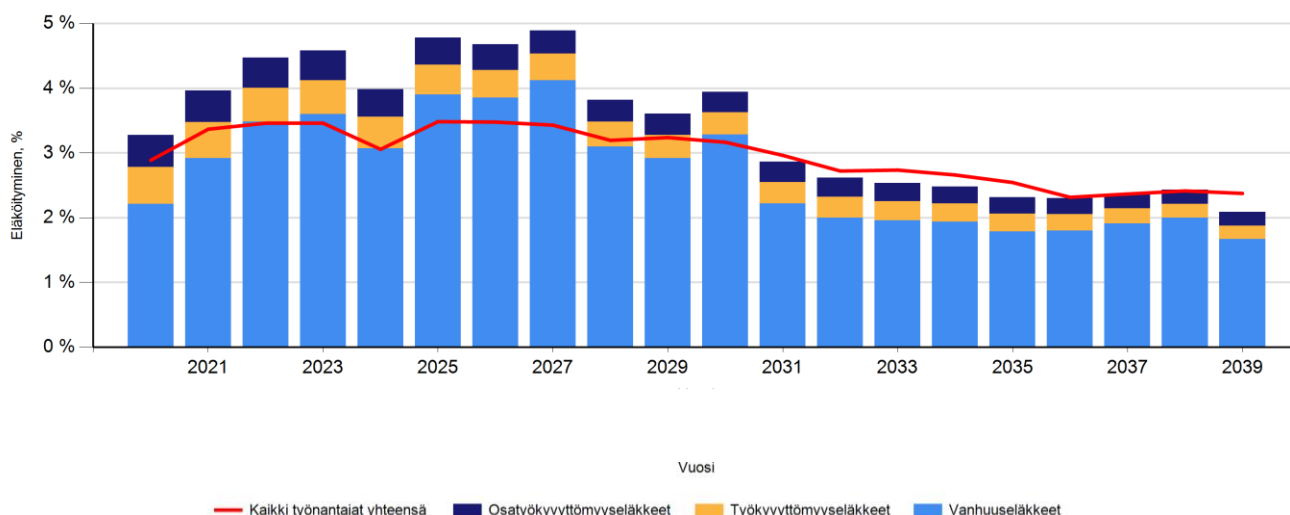


Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

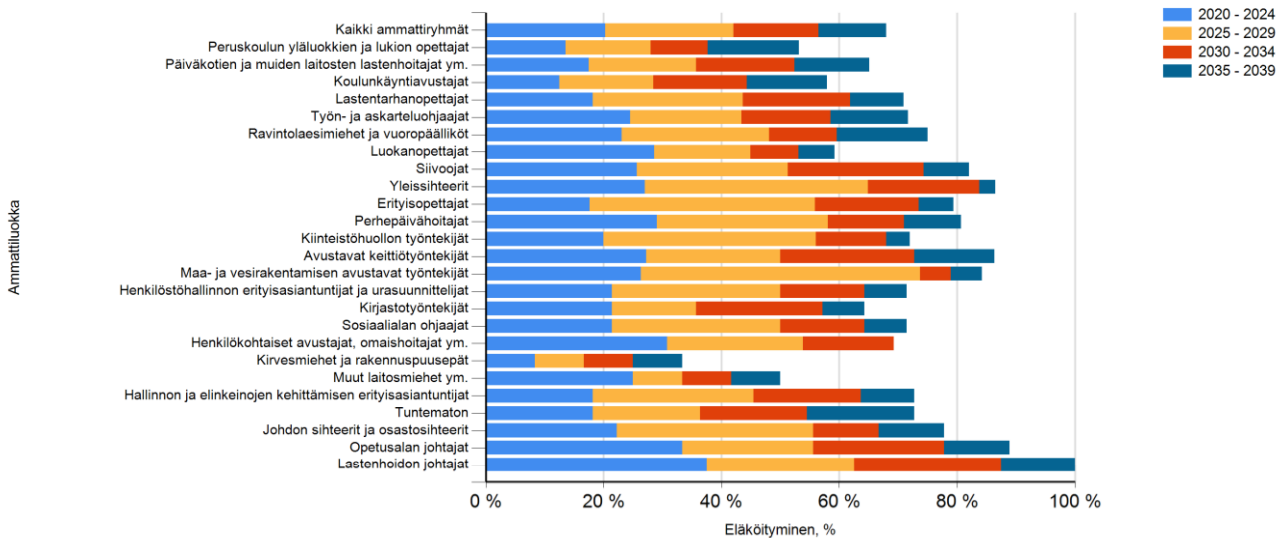
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Eläköitymisennuste 2020 – 2039 (Keva)



Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä 2020-2039



HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Raportissa esitetään lyhyesti Savonlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelman sisältöä, henkilöstön työhyvinvoinnin tunnuslukuja sekä työterveyshuollon painopistealueet ja toiminta sekä kustannukset. Näiden lisäksi esitetään terveysperusteiset poissaolot, poissaolojen jakautuminen sekä kustannukset.

Työhyvinvointiohjelma

Savonlinnan kaupungin tärkeänä menestystekijänä on hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja työkyvyllä on keskeinen merkitys työprosessien sujuvuuteen, asiakastyytyväisyyteen sekä työnantajamaineeseen. Savonlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelma päivitettiin vuoden 2017 aikana. Ohjelman tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen Savonlinnan kaupunkiorganisaatiossa. Työhyvinvointiohjelma on työkalu, jonka avulla Savonlinnan kaupungin luottamushenkilöt, johto, esimiehet ja henkilöstö pystyvät luomaan työyksiköihin työhyvinvoinnin lisäämiseen kannustavan ja kehitysmuotoisen ilmapiirin. Työhyvinvointiohjelmassa määritellään tavoitteineen ne painopistealueet ja toimenpiteet, joihin tulisi ensisijaisesti kiinnittää huomiota pyrittäessä parantamaan Savonlinnan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia.

Työhyvinvointiohjelmaan sisältyvät toimintamallit;

- varhaisen tuen toimintamalli
- perehdyttämissuunnitelma ja ohjeet
- päihdeohjelma ja hoitoonohjausohjeet
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- työsuojelun toimintaohjelma
- ohjeet uhkatilanteisiin ja ohjeet ensiapuvalmiuden ylläpitämiseen
- sisäilmaohje
- viestintäohje

Uudistettua varhaisen tuen toimintamallia ja sen käyttöön ottoa jalkautettiin tulosalueelle toteutettujen työhyvinvointitapaamisten yhteydessä. Vuonna 2018 kaupunki osallistui Kevan aktiivisen tuen kehittämisverkostoon, missä työ jatkui vuonna 2019.

Toimintamallit ja muut henkilöstöohjeet löytyvät kaupungin intranetistä.

Työhyvinvointi ohjelmassa määritellyt seurattavat tunnusluvut:

Seurattavat tunnusluvut	vuosi 2017	vuosi 2018	vuosi 2019
1. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus henkilöstöstä	0,37%	0,37%	0,76%
2. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkkeen alkaessa	59,5	61,3	56,3
3. Työtapaturmien lukumäärä/vuosi	93 (1090 päivää)	34 (612 päivää)	
4. Palkallisten koulutuspäivien määrä kalenteripäivinä ja suhteessa henkilötövuosiin	1,8 pv/htv	1,8 pv/htv	
5. Sairauspoissaolojen määrä henkilötövuosina (pl. työllisyys)	16,5	15,2	14,7
6. Kehityskeskustelujen toteutuminen *	-	2,99 (2016; 2,81)	66,9% 609 kpl
7. Tyytyväisyys johtamiseen ja esimiestyöhön *	-	2,48 (2016;2,45) 3,02 (2016;2,87)	
8. Tyytyväisyys tiedonkulkuun ja tiedottamiseen *	-	-	
9. Tyytyväisyys palautteen antamiseen *	-	2,7 (2016; 2,52)	
10. Työtyytyväisyys yhteensä; työyhteisökyselyn keskiarvo *	-	2,77 (2016;2,71)	

*) kohdat 6-10 työhyvinvointikyselyn tuloksista asteikolla 0-4 suurin (kuntien keskiarvo)

Työhyvinvoinnin kehittämistoimet

Kevan - työhyvinvointikysely

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin vuonna 2018 työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia työn sujuvuudesta. Työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmat laadittiin työyksikötasolla vuonna 2019. Kehittämissuunnitelmat laadittiin olemassa olevan kyselyn kehittämisprosessin mukaisesti koko henkilöstö osallistaen. Työyksiköt saivat tukea kehittämistyöhön mm. työsuojeluorganisaatiolta ja työterveyshuolloilta.

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointikyselyn tulokset paranivat aikaisempaan vastaavaan kyselyyn (2016) nähden. Tulokset ovat kaikilla osa-alueella vertailukuntien parhaimmistoa. Tulokset näyttävät pitkäjänteisen työhyvinvoinnin kehittämistyön tuloksellisuutta, henkilöstön hyvää sitoutumista ja motivaatiota työhön. Vastausaktiivisuus nousi kuudella prosenttiyksiköllä ollen nyt 71%. Kokonaisuutena Savonlinnan työhyvinvointitulokset ovat hyvällä tasolla ja useiden osa-alueiden kohdalla hieman korkeampia kuin kunta-alalla keskimäärin. Edelliseen kyselyyn verrattuna tulokset ovat koko kaupungin tasolla pääosin muuttuneet myönteiseen suuntaan. Uusimmat tulokset näyttävät hyvinä vuosien kehittämistyön tuloksina mm. edelleen parantuneen esimiestyön kokemuksen ja koetun työhyvinvoinnin osalta. Huomioitavaa on, että kaupungin henkilöstömäärä on vähentynyt vuodesta 2013 n. 180 henkilötövuoden verran.

Huolta aiheuttavia ovat tulokset henkilöstön määrän riittävydestä ja asiakkaiden taholta tulevan uhka- ja väkivaltatilanteiden kasvaneesta kokemuksesta. Vuoden 2019 aikana tehtiin suunnitelma päiväkodeissa ja kouluissa toteutettavasta uhka- ja väkivaltatilanteiden koulutuksesta, mikä toteutetaan päiväkodeilla ja kouluilla vuoden 2020 aikana. Kouluttajina toimivat Kriisikeskuksen ja Rikosuhripäivystyksen henkilökunta yhteistyössä kaupungin työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Koulutuksessa perehdytään siihen, millaista kohtelua opetus- ja kasvatustyössä tulee sietää ja millaista ei, miten työyhteisössä voidaan hoitaa tilanteiden purku ja ajan salliessa otamme vielä joitakin esimerkkitapauksia yhdessä pohdittavaksi. Muilla tulosalueilla koulutus toteutetaan tarpeen mukaan.

Johtaminen organisaatiossa ja lähiesimiestyö koetaan kaikilla mittareilla paremmiksi kuin vertailuryhmässä. Vuonna 2019 jatkettiin esimiestyöhön panostamista mm. mahdollistamalla esimiehille johtamisen erikoisammattitutkinnon suorittaminen.

Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset

Työterveyshuoltopalvelut

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Työterveyshuoltopalveluiden ehkäisevän työterveyshuollon sisältö ja tavoitteet vuonna 2019:

- Terveysriskien tunnistaminen, arviointi ja ehkäisy ja tältä pohjalta työntekijöiden työkyvyn ja terveyden edistäminen ja ylläpito hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Työhyvinvoinnin edistämiseksi säännölliset tapaamiset työnantajan ja työterveyshuollon välillä.

Sairaanhoidon sisältö ja tavoitteet vuonna 2019:

- Tavoitteena on henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen ja parantaminen noudattaen hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen sairaanhoidon periaatteita. Sairauspoissaolojen seuranta yhdessä esimiesten ja johdon kanssa säännöllisissä tapaamisissa varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti. Työyksiköiden esimiehet ohjaavat työterveyspalveluiden käyttöön.

Edellä mainittujen osa-alueiden toteutumisen vahvistamiseksi jatkettiin yhteistapaamisia neljännesvuosittain henkilöstöpalvelun, työsuojelun ja työterveyshuoltojen kanssa. Tapaamisissa käsiteltiin mm. toiminnalle asetettujen painopistealueiden toteutumista ja keinoja palvelun suuntaamisesta ennalta ehkäisevään suuntaan, sairauspoissaoloja ja toimenpiteitä työyksiköiden sairauspoissaoloihin sekä terveystarkastuskäytäntöjä.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan korvausluokkien I ja II mukaisesti. Korvausluokkaan I kuuluu ns. ennaltaehkäisevä työterveyshuolto eli lakisääteinen työterveyshuolto, joka sisältää mm. työpaikkaselvitykset ja työterveystarkastukset. Korvausluokka I kustannuksista Kela korvaa työnantajalle 60 %, jos työterveyshuolto ja työpaikka ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta. Korvausluokkaan II kuuluu yleislääkäritasoinen avosairaanhoito ja sen kustannuksista korvataan 50 %.

Työterveyshuollon bruttokustannukset sekä % -osuudet jakautuivat vuosina 2014–2019 alla olevassa taulukossa esitetyn mukaisesti. Vuoden 2019 kokonaiskustannukset laskivat hieman henkilötyövuosiin nähden edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannusten painopiste siirtyi korvausluokka I suuntaan. Kustannusten nousu saatiin pysähtymään kahteen edelliseen vuoteen verrattuna.

Kustannukset ja %-osuudet vuosina 2014-2019 korvausluokittain

	v. 2014	v. 2015	v. 2016	v. 2017	v. 2018	v. 2019
korvausluokka I	116 005,82€ (27,2%)	149 813,55€ (33,5%)	136 175,45 € (27,4%)	141 256,42€ (29 %)	167883,20€ (35,57%)	149648,47€ (34,64%)
korvausluokka II	310 266,92€ (72,8%)	297 977,36€ (66,5%)	360 490,79 € (72,6%)	345 295,08 € (71 %)	304143,36€ (64,43%)	282374,75€ (65,36%)
yhteensä	426 272,74 €	446 977,91 €	496 666,24 €	486 551,50 €	472026,56€	432023,22€

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä tapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä sekä keskimäärin / henkilötyövuosi, poissaolojen jakautumisena keston mukaan sekä omalla ilmoituksella olleet poissaolot. Luvuissa on pääosin mukana vertailuvuosina palvelussuhteessa ollut koko henkilöstö.

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä / htv vuosilta 2016–2019

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	vuosi 2016/ htv	vuosi 2017 / htv	vuosi 2018 / htv	vuosi 2019 / htv	Muutos ed. vuoteen htv
Keskushallinto	1054/10,3	1551/11,1	1664/11,7	1228/11,4	-0,3
Perusturvan toimiala	2260/16,2	-			
Sivistystoimiala	12080/15,7	12350/17,9	9984/14,8	10268/15,3	0,5
Tekninen toimiala	3646/14,8	3852/15,6	4386/18,0	3669/14,5	-3,5
Työllisyys	1686/17,6	2478/20,0	2191/18,5	1279/15,1	-3,4
Yhteensä	20726/15,6	20231/16,8	18225/15,5	16444/14,7	-0,8

Vuoden 2019 aikana palvelussuhteessa olleen **koko henkilöstön** terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 16444 kalenteripäivää (2018 / 18225). Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2019 **keskimäärin kalenteripäivää/per henkilötyövuosi yhteensä 14,7** (2018:15,5).

Vastaavasti tarkasteltaessa **vakinaisen ja määräaikaisen** henkilöstön poissaoloja siten, että luvuissa **ei ole mukana työllistettyjä työntekijöitä** niin terveysperusteisia poissaoloja oli kalenteripäivää/per henkilötyövuosi **14,7 (2018: 15,2)**. Vuonna 2018 kuntatyöntekijöiden terveysperusteiset poissaolot olivat 17 kalenteripäivää (Kunta10- tutkimus, 2018)

Henkilöstöllä on mahdollisuus sairauspoissaolossa olla omalla ilmoituksella poissa enintään 5 sairaslomapäivää. Sairauspoissaoloja **omalla ilmoituksella** oli vuonna 2019 yhteensä 2356 **kalenteripäivää** (2018:2477).

Yleisimmät poissaolojen syyt olivat vuonna 2019 tuki- ja liikuntaelinsairaudet 23,5% (2018:25,2%), mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 23% (2018:13,6 %) sekä hengityselinten sairaudet 20% (2018:20,5%).

Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset

Terveysperusteisten poissaolojen kokonaiskustannukset muodostuvat välittömistä ja välillisistä kustannuksista. Välittömiä kuluja työnantajalle aiheuttaa mm. poissaolojen hallinnointi, poissaoloista aiheutuvien kustannusten korvaaminen, poissaolevaan työntekijään liittyvät palkat sekä työterveyshuoltokustannukset. Välillisiä kustannuksia vastaavasti aiheuttaa palveluille aiheutuvat kustannukset (palvelujen toimintavaikeudet), tuotannon ja palvelujen laadun heikkenemisen kustannukset, muut välilliset kustannukset (työilmapiiirin heikkeneminen). Terveysperusteisia poissaoloja ja niiden kestoja seuraamalla voidaan entistä paremmin kohdentaa mm. aktiivisen tuen prosessin toimenpiteitä ja edelleen kehittää toimenpiteitä mm. sairauspoissaolojen vähentämiseksi sekä vaikuttaa poissaoloista muodostuviin kustannuksiin.

Taulukkoon on koottu palkkaohjelman henkilöstötilinpäätösraportista työnantajalle muodostuneet välittömät (poissaolevan työntekijään liittyvät palkat) poissaolokustannukset. Raportille muodostuu henkilöstön terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä keston mukaan, välittömät palkkakustannukset sekä tieto henkilöstöstä, jolla ei ollut lainkaan poissaoloja ko. aikana.

Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan sekä välittömät kustannukset

Poissaolopäivien jakautuminen keston mukaan sekä poissaoloajan palkka, henkilöstö ilman poissaoloja	kalenteripäivää 2017	kalenteripäivien% 2017	kalenteripäivää 2018	kalenteripäivien% 2018	kalenteripäivää 2019	kalenteripäivien % 2019
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3257	16,1	2811	15,4	2595	15,8
4-29 pv	6578	32,5	7179	39,4	6117	37,2
30–60 pv	2814	13,9	3267	17,9	2394	14,6
61–90 pv	1836	9,1	1376	7,6	1589	9,7
91–180 pv	3521	17,4	2064	11,3	2153	13,1
yli 180 pv	2225	11,0	1528	8,4	1596	9,7
Poissaoloajan palkka *)	1 408 396,82 €		1336114,64 €		1273713,04 €	
Henkilöstö, joilla ei terveysperusteisia poissaoloja ko. aikana	250		234		288	

*) ei sisällä sivukulua, eikä Kelan päiväraha korvauksia

Tapaturmat määrinä ja kalenteripäivinä vuosina 2017–2019

	2017 määrät	kalenteripäivää	2018 määrät	kalenteripäivää	2019 määrät	kalenteripäivää
Tapaturmat	93	1090	34	612		809

Kirjatut uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet

Työsuojelupäällikölle ilmoitettuja uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteita oli vuonna 2019 yhteensä 261 (2018:162), joista tapaturmia 78 (v. 2018:34), uhka- ja vaaratilanteet 57 (v. 2018:77) ja ns. ”läheltä piti” tapaturmavaaratilanteet 126 (v. 2018:51).

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteina on parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuutta. Toiminnalla on myös tärkeä rooli osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Vuonna 2018 alkoi työsuojeluvaltuutettujen toimikausi, mikä jatkuu vuoteen 2021 saakka.

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue tekee oman suunnitelmansa mukaan tarkastuksia työyksiköihin yhteistyössä työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden kanssa. Tarkastusraportit käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joista tarpeen mukaan toimikunta antaa toimenpide-ehdotuksia toimialoille.

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on varmistaa se osaaminen, jota tarvitaan palvelutuotannossa. Vastaavasti osaamisen ennakointia tarkastellaan pidemmällä ajanjaksolla strategian ja henkilöstösuunnitelman laatimisen yhteydessä. Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä,

joiden tarkoituksena on henkilöstön, työyhteisöjen ja organisaation työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden parantaminen. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat henkilöstön ammatillisen osaamisen ja työyhteisöjen kehittäminen ja työyhteisöjen toimivuutta tukevat toimintamallit. Henkilöstön kehittämällä on mahdollisuus vastata toiminnallisiin tavoitteisiin, työn uusiin vaatimuksiin ja muutosten mukana tuomiin haasteisiin.

Työhyvinvointiohjelman tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen Savonlinnan kaupunkiorganisaatiossa. Työelämän laadun kehittäminen ja tuloksellisuus kulkevat käsi kädessä. Työhyvinvointiohjelma on työkalu, jonka avulla Savonlinnan kaupungin luottamushenkilöt, johto, esimiehet ja henkilöstö pystyvät luomaan työyksiköihin työhyvinvoinnin lisäämiseen kannustavan ja kehitysmuotoisen ilmapiirin. Työhyvinvointiohjelmassa määritellään tavoitteineen ne painopistealueet ja toimenpiteet, joihin tulisi ensisijaisesti kiinnittää huomiota pyrittäessä parantamaan Savonlinnan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia.

Keskeisiä osaamisen kehittämisen toimenpiteitä ohjelmassa ovat perehdyttäminen, kehityskeskustelut, työyksiköiden tarpeita tukeva koulutussuunnitelma ja työntekijöiden ammatillisen kehittymisen kartoitus mm. kehityskeskustelun yhteydessä. Osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen käytetään koulutusta, mutta myös muita työssä oppimisen keinoja (esim. työnohjaus, työpari- ja tiimityöskentely, mentorointi ja erilaiset kehittämishankkeet). Työhyvinvoinnin kehittämisessä on keskeistä jatkuvuus, kokonaisvaltaisuus ja suunnitelmallisuus sekä eri toimijoiden yhteistyö.

Koulutussuunnitelma

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan 1.1.2014 ja sen tarkoituksena on edistää työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämällä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Savonlinnan kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi päivitettiin vuodelle 2018. Suunnitelmassa on kuvattu lain mukainen Savonlinnan kaupungin toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2019 koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista tehtiin Työttömyysvakuutusrahastolle koulutuskorvaushakemus. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 1055 päivää vuonna 2019 (2018:1094). Työntekijöiden lukumäärä, joista on oikeus korvaukseen 1 koulutuspäivältä 213 (2018:245) työntekijää, 2 koulutuspäivältä 172 (2018:201) työntekijää ja 3 koulutuspäivältä 166 (2018:149) työntekijää. Työttömyysvakuutusrahasto antaa työnantajalle päätöksen koulutuskorvauksesta lopullisen työttömyysvakuutusmaksun määräämisen yhteydessä. Koulutuskorvausarvio vuoden 2019 osalta on noin 18 462 €.

Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutukseen käytettyyn määrärahaan sisältyy ne koulutukset, joissa on mm. kurssi-, osallistumis- ja ilmoittautumismaksu. Määräraha ei sisällä matkakustannuksia ja päivärahoja.

Henkilöstön koulutukseen on käytetty vuosina 2013–2019 seuraavasti:

- v. 2013 yhteensä 170 760 euroa
- v. 2014 yhteensä 180 265 euroa
- v. 2015 yhteensä 157 476 euroa
- v. 2016 yhteensä 130 473 euroa

v. 2017 yhteensä 149 507 euroa
v. 2018 yhteensä 187 748 euroa
v. 2019 yhteensä 144 465 euroa

Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät vuosina 2018–2019

	kalenteripäivinä palkallinen		kalenteripäivinä palkaton	
	2018	2019	2018	2019
Lakisääteinen koulutus	179	286		
Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus	1463	1421		
Opintovapaa			2179	2420
Muut opinnot			5	10
Luottamusmieskoulutus	53	39		
Työsuojelukoulutus	14	12		
Yhteistoimintakoulutus	14	9		
Oppisopimuslain mukainen koulutus	36	62	2	
Ulkomaan opintomatka	143	51		
Yhteensä	1902	1880	2186	2430

Lakisääteiseen koulutukseen osallistui vuonna 2019 yhteensä 149 työntekijää, joilla oli koulutusta yhteensä 286 kalenteripäivänä (1,9 kpv/työntekijä). Opintovapaalla oli yhteensä 19 työntekijää, joiden opintovapaapäiviä oli yhteensä 2420 (127,4 kpv/työntekijä).

Aikaisempien vuosien tapaan jatkettiin esimiehille suunnattuja **esimiesfoorumeja**. Foorumin aiheina olivat mm: talousasiat, kaupunkistrategia, hallintosääntö ja työhyvinvointiasiat.

Avoimet työpaikat ja rekrytointi

Kaupungin ulkoisessa rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry.fi -palvelua. Sähköisellä rekrytointiprosessilla mahdollisesta parempi työnhakijaviestintä, vähennetään rekrytoinnista aiheutuvia työai- ja työpaikkailmoituskustannuksia. Sisäistä rekrytointia jatkettiin vuoden 2019 aikana. Sisäisen rekrytoinnin etuna on mm. tieto valittavan työntekijän osaamisesta, organisaatio-osaamisen hyödyntämisestä ja henkilöstömäärään ja kustannusten vähentämisestä. Aikaisempien vuosien tapaan vuonna 2019 kaupunki työllisti eri toimialoilla vähintään 16 -vuotiaita nuoria koululaisia tai opiskelijoita kesätyöpaikkoihin.

YHTEISTOIMINTA

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen sekä vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja työelämän laatua.

Savonlinnan kaupungin hallintosäännön 4 luvun 9 §:n mukaan yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintalain (334/2007) mukaisena työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistoimintaelimenä. Yhteistyötoimikunnan tehtävänä on myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukainen työsuojeluyhteistoiminta.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2019 yhteensä 9 kertaa ja käsitteli yhteensä 49 eri asiaa. Vuoden 2019 aikana. Yhteistyötoimikunnassa henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöjen rekisteröityjen paikallisten alayhdistysten nimeämät edustajat, yksi kustakin järjestöstä sekä työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan toimintaan voi osallistua myös yhteistoimintalain 8 §:ssä tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. Työnantajan edustajat ja heidän varahenkilönsä yhteistyötoimikuntaan valitsee kaupunginhallitus.

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET					
Henkilöstötuloslaskelma					
PALKAT JA PALKKIOT (MAKSETUT) (Sis. myös käyttöomaisuuden ja hankintamenoön aktivoidut palkat)	2015 €	2016 €	2017 €	2018 €	2019 €
Vakinaisen henkilöstön palkat (4001)	32 385 024,13	30 445 709,06	27 059 628,07	27 468 426,62	28 422 736,39
Muun henkilöstön palkat; sij/määräaik (4015, 4016)	5 421 441,73	6 390 720,04	5 507 720,81	5 570 684,15	5 056 400,10
Ylituntipalkat (4004)	972 532,72	1 006 349,98	902 302,17	840 031,51	843 842,70
Tunti- ja urakkapalkat (4003)	2 153 200,50	2 173 339,45	2 074 273,41	2 115 303,25	2 147 136,93
Erilliskorvaukset (4005)	591 104,75	581 438,69	412 890,15	390 225,73	419 282,31
Muut henkilöstön palkkiot (4008)	78 199,51	2 448,00	21 774,97	24 551,03	25 242,36
Henkilöstön kokouspalkkiot (4006)	357 153,93	37 970,00	51 950,00	43 080,00	46 850,00
Koululaisten ja opiskelijoiden palkat (4013)	63 681,65	66 169,98	72 544,53	49 448,03	41 909,18
Työllisyysmäärärahoihin palkatut (4014)	2 165 294,04	2 073 153,05	2 663 338,21	2 585 957,09	1 955 082,60
Yhteensä	44 187 632,96	42 777 298,25	38 766 422,32	39 087 707,41	38 958 482,57
ELÄKEKULUT					
Eläkevuutusmaksut	13 876 161,18	13 160 493,37	11 039 948,73	10 996 722,62	10 854 586,22
Muut työeläkemaksut	17 655,99	21 573,58	16 024,56	15 780,94	13 754,47
Yhteensä	13 893 817,17	13 182 066,95	11 055 973,29	11 012 503,56	10 868 340,69
MUUT HENKILÖSIVUKULUT					
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	907 539,35	904 860,23	415 175,59	335 990,13	299 243,93
Työttömyysvakuutusmaksut	1 332 777,59	1 654 353,67	1 229 256,09	980 988,45	769 963,37
Tapaturmavakuutusmaksut	175 094,83	171 192,48	152 624,18	61 204,48	97 182,61
Yhteensä	2 415 411,77	2 730 406,38	1 797 055,86	1 378 183,06	1 166 389,91
MUUT HENKILÖSTÖKULUT					
Henkilökunnan terveydenhoito ja työ	471 209,14	496 666,24	486 551,50	472 026,56	439 648,96
Henkilökunnan virkistys					
Yhteensä	471 209,14	496 666,24	486 551,50	472 026,56	439 648,96
HENK.KULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT					
Sairausvakuutuskorvaukset (4230)	528 109,27	460 690,09	494 308,72	383 004,45	407 049,17
Tapaturmakorvaukset (4240)	64 518,19	37 624,50	61 782,39	37 338,28	41 313,74
Yhteensä	592 627,46	498 314,59	556 091,11	420 342,73	448 362,91
YHTEENSÄ	61 560 698,50	59 684 752,41	52 662 094,08	52 370 763,32	51 881 225,04
Yllä oleva laskelma ei pidä sisällään mm.					
Luontoisedut					
Jaksotetut palkat					
Jaksotetut lomarahat					
Vakinaisen henkilöstön palkat sisältää 01.01.2015 myös vakinaisten päätoimisten tuntiopettajien palkat, jotka olivat aiemmin tunti- ja urakkapalkkoissa					
Muun henkilöstön palkat sisältää 01.01.2015 alkaen määräaikaisten pää- ja sivutoimisten tuntiopettajien palkat sekä sijaisten ja määräaikaisten palkat					
Tunti- ja urakkapalkkoissa on 01.01.2015 alkaen kaupungin tuntipalkkaisten palkat					
Kokouspalkkiot sisältää 01.01.2016 alkaen henkilöstön kokouspalkkiot					
Sairausvakuutusmaksu (sotu) 01.01.2019 alkaen 0,77% (v. 2018 0,86%)					