



HENKILÖSTÖRAPORTTI

Savonlinnan kaupunki
2020



SISÄLLYS

JOHDANTO	3
KAUPUNKISTRATEGIA	4
HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA	6
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikärakenne	7
Henkilöstö toimialoittain.....	8
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Työajan jakautuminen	10
Eläköityminen	11
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS.....	13
Työhyvinvointiohjelma.....	13
Työhyvinvoinnin kehittämistoimet.....	14
Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset	15
Terveysperusteiset poissaolot.....	16
Työsuojelu.....	18
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	18
Koulutussuunnitelma	19
Henkilöstökoulutus	19
Avoimet työpaikat ja rekrytointi.....	20
YHTEISTOIMINTA.....	20
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	22

JOHDANTO

Savonlinnan kaupungin henkilöstöpalvelut on koonnut kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2020. 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:n henkilöstöraportin suositusten mukaisesti.

Vuoden 2020 henkilöstöraporttiin on koottu aineistoa peilaten kaupungin strategiaan sekä erilaisiin toimintaohjelmiin- ja suunnitelmiin. Henkilöstöraportissa käytettävät keskeiset käsitteet määritellään raportin osissa. Raportin henkilöstötunnusluvut on kuvattu 31.12.2020 poikkileikkauspäivänä ja vertailuvuotena on pääosin käytetty vuotta 2019. Aineistoa vuoden 2020 henkilöstöraporttiin on poimittu mm. kaupungin eri tietojärjestelmistä, Kevan ja työterveyshuoltojen tietojärjestelmistä sekä vuoden aikana tuotetuista muista tiedoista.

Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2020 yhteensä 1068, joista vakituisia oli 926 ja määräaikaisia 142 (pl. työllistetyt työntekijät). Henkilöstömäärä kasvoi 20 henkilöllä vuoteen 2019 verrattuna. Kuntaliitostilanteesta 31.12.2012 henkilöstömäärä (1387 hlöä) on vähentynyt yhteensä 319 henkilöä. Tarkasteltaessa henkilötyövuosia niin vuoden aikana tehty henkilötyövuodet vähenivät – 25,52.

Yhteenveto keskeisistä henkilöstöä koskevista tiedoista vuodelta 2020

Korona- pandemia vaikutti kaupungin henkilöstön työskentelyyn ja työjärjestelyihin koko vuoden ajan.

Vuoden aikana toteutuneet henkilötyövuodet vähenivät 25,52 htv edelliseen vuoteen verrattuna. Vähenemää voidaan pitää merkittävänä, koska Koronasta johtuen palkattiin Covid19 - määrärahalla 8 työntekijää sivistystoimialalle. Tämä lisäksi eri hankkeissa työskenteli 31.12.2020 tilanteessa yhteensä 39 määräaikaista työntekijää. Keskeinen muutos henkilöstön palvelussuhteiden laadussa oli vakituisten palvelussuhteiden määrän kasvu, mikä keskittyi sivistystoimialalle.

Korona pandemiasta johtuen tulokorttiin asetettuja tavoitteita ei päästy täysimääräisesti toteuttamaan vuoden aikana. Tulokortin henkilöstöä koskevat kolmesta (3) kriittisestä menestystekijästä ja niille asetetuista tavoitteista kaikki toteutuivat osittain.

- Korvaavan työn toimintamalli valmistui asetetun tavoitteen mukaisesti vuoden 2020 aikana. Toimintamallia ei päästy jalkautetaan osaksi työyhteisön toimintaa ja näin sairauspoissaoloissa ei päästy asetettuun tavoitteeseen. Poissaolot kasvoivat ollen 16,1 kalenteripäivää/htv. Kasvu keskittyi varhaiskasvatuksen tulosalueeseen.
- Tavoitteen mukaisesti toteutettiin työkyvyttömyyskustannusanalyysi yhteistyössä Kevan kanssa. Savonlinnan tulokset asettuvat pääosin verrokkiryhmää paremmalle tasolle. Mm. kaupungin työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset olivat noin 433 000€ matallamat kuin verrokkien. Analyysin osalta saatuja kehittämis ehdotusten toteuttamista jatketaan vuonna 2021.
- Asetettuun koulutuspäivätavoitteeseen ei päästy poikkeuksellisen Koronatilanteen vuoksi. Koronasta johtuen koulutukset toteutettiin verkkokoulutuksina.

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistettiin kevään 2020 aikana tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Niissä neuvoteltiin suljettujen toimintojen henkilöstön lomautuksista tai osa-aikaistamisesta niiden

yksiköiden henkilöstön osalta, joihin COVID-19 epidemiasta johtuva palvelutuotannon vähentyminen vaikutti. Suurimmalta osin lomautuksia ei toteutettu neuvottelutuloksen mukaisesti.

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 2020 strategian henkilöstö tavoitteiden toteutuminen.

Henkilöstöä koskeva tavoitekortti TA2020

Kriittinen menestystekijä	Mittarit	Tavoite 2020	Toteuma 31.12.20	Tila
10.1 Hyvät esimiestaidot ja henkilöstöjohtaminen	Tehdyn työajan % osuus yli 77% Kehityskeskustelujen toteutuminen 100 % Työhyvinvointikyselyn tulokset	Laaditaan ja toteutetaan sisäinen esimieskoulutusohjelma Uudistetaan kehityskeskustelumalli Toteutetaan Kevan työhyvinvointikysely v. 2021	Tehdyn työajan %-osuus oli 80,4. Esimiehillä on käytössä verkkokoulutusohjelmisto, missä laajasti erillisiä esimiestyön kehittämistä tukevia koulutuksia. Sisäiset esimieskoulutukset keskittyivät yhteistoimintamenettelyyn Koronan aikana sekä työterveysyhteistyöhön. Kaupunki on mukana Xamk:n hallinnoimassa hankkeessa, jossa mm. kehitetään kehityskeskustelumallia elämänavaihejohtamisen näkökulmasta. Tästä johtuen ei kehityskeskustelumallia uudistettu. Kehityskeskusteluja on pidetty olemassa olevan raportin mukaan 73,9% vakituisesta henkilöstöstä.	Toteutuu osittain 

			Työhyvinvointikysely on aikataulutettu toteutettavaksi helmikuussa 2021.	
10.3 Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen	Toteutuneiden koulutuspäivien seuranta vähintään keskimäärin 1,5 pv/htv	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat koko kaupunki ja työyksikötasoilla Lisätään verkkokoulutuksia	Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on laadittu koko kaupunki- ja tulosaluetasolla. Esimiehillä on käytössä verkkokoulutus -ohjelmisto. Verkkokoulutukset lisääntyivät luonnostaan Korona pandemian vuoksi. Koulutuspäivät olivat 1,3/htv.	Toteutuu osittain 
10.8 Työhyvinvoinnin kehittäminen, henkilöstön kohtelu yhdenvertaista, tasa-puolista ja oikeudenmukaista	Työkyvyttömyyskustannusanalyysin tulokset keskimäärin verrokkiryhmä keskiarvossa Sairauspoissaolojen määrä / htv alle kuntien keskiarvon, sairauspoissaolot -1pv/htv edellisen vuoden tasoon verrattuna	Analyysin tulosten pohjalta laaditun kehittämissuunnitelman toteutuminen Otetaan käyttöön korvaavan työn toimintamalli	Analyysi toteutettiin yhteistyössä kevan kanssa syyskuussa. Savonlinnan kaupungin työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset olivat n 433 000€ matalammat kuin verrokkien. Analyysin osalta tehtiin kehittämissuunnitelma, jonka toteuttamista jatketaan vuonna 2021. Korvaavan työn toimintamalli valmistui vuoden 2020 aikana. Toimintamallia jalkautetaan osaksi työyhteisön toimintaa vuoden 2021 aikana. Sairauspoissaoloissa ei päästy asetettuun tavoitteeseen vaan poissaolot kasvoivat ollen 16,1 kalenteripäivää/htv. Poissaolojen kasvu keskittyi varhaiskasvatuksen tulosalueeseen. Kevan tutkimuksen mukaan kunta-alan poissaolot kasvoivat vuonna 2020.	Toteutuu osittain 

HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

Henkilöstön tunnuslukuina kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupunkitasolla sekä toimialoittain. Työajan käyttöä kuvaavina lukuina esitetään tehdyn työajan jakautuminen vuosina 2019–2020. Henkilöstön vaihtuvuus esitetään vuoden 2020 osalta. Eläköitymisen tunnuslukuina esitetään vuonna 2020 eläkkeelle siirtyneet sekä arvio vuosien 2021–2024 toimialojen eläköitymisestä. Lisäksi esitetään Kevan eläköitymistilastotietoja sekä eläke-ennuste tuleville vuosille.

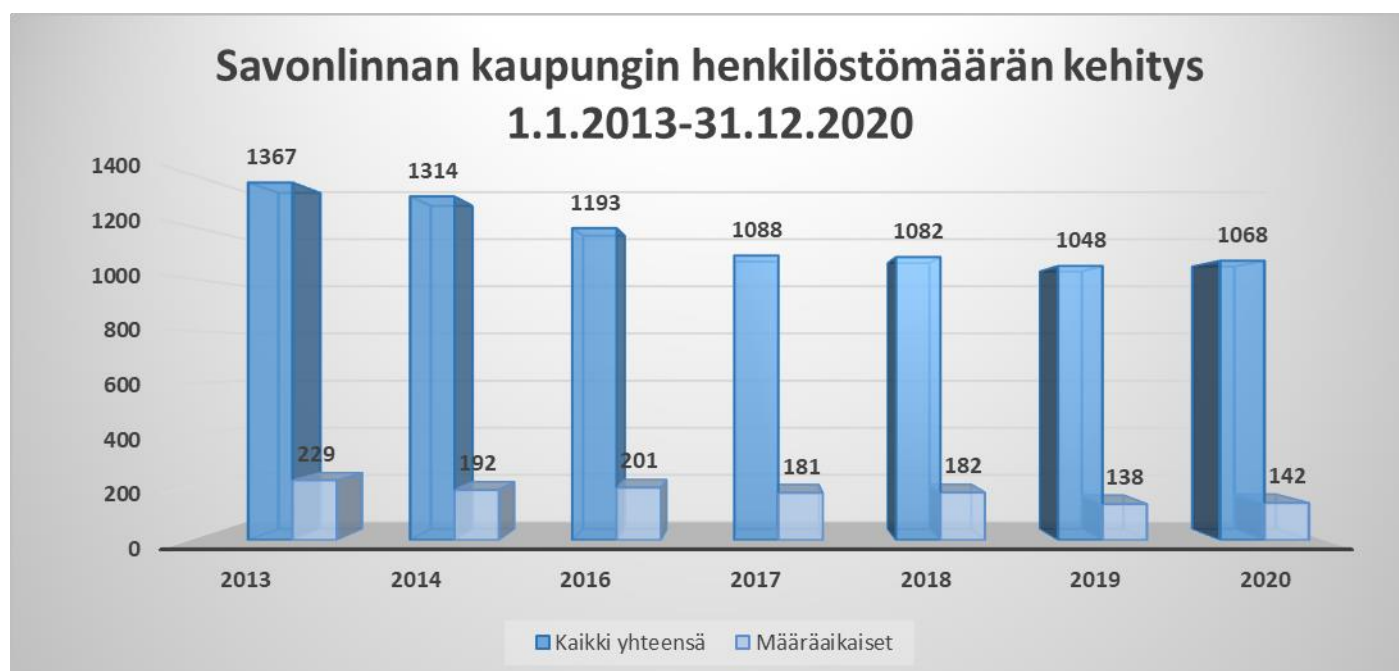
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden lopussa olleen henkilöstön *pois lukien työllistetyt työntekijät*. Vuonna 2020 kaupungin henkilöstömäärä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 20 henkilöllä. Henkilöstömäärän kasvuun vaikutti merkittävä hanketyöntekijöiden määrä, mikä oli yhteensä 47 poikkileikkauspäivänä 31.12. Henkilöstöä vakinaistettiin erityisesti sivistystoimialalla, koska palveluverkkoa koskevia päätöksiä ei ole tehty.

Savonlinnan kaupunki henkilöstömäärä 31.12. v. 2013–2020 (pl. työllistetyt työntekijät)

Palvelussuhde 31.12. tilanteessa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	1138	1122	1073	992	907	900	910	926	16
Määräaikaiset	229	192	197	201	181	182	138	142	4
Yhteensä	1367	1314	1270	1193	1088	1082	1048	1068	20

*) kuntaliitostilanteesta henkilöstömäärä on vähentynyt – 319 (31.12.2012 henkilöstömäärä 1387)



Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2020

Palvelussuhde 31.12.2020	Keskushallinto	Sivistystoimiala	Tekninen toimiala	Koko kaupunki
Vakinaiset	45	601	280	926
Määräaikaiset	11	117	14	142
Yhteensä	56	718	294	1068

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2013–2020 (pl. työllistetyt työntekijät)

Henkilötyövuodet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos ed. vuodesta
Kuukausipalkkaiset	1251,97	1210,28	1187,31	1163,8	1010,44	998,37	973,92	952,91	- 21,01
Tuntipalkkaiset	84,8	65,87	63,71	63,1	62,86	59,67	58,18	53,67	- 4,51
Yhteensä	1336,8	1276,2	1251	1226,95	1073,3	1058,04	1032,10	1006,58	- 25,52

Henkilötyövuosien laskennassa on mukana palvelussuhteessa vuosina 2013–2020 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 – 2020 ja henkilötyövuodet

Vuosi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöä	49	93	75	113	147	94	108	73
Henkilötyövuodet	39,2	112,9	97,2	95,7	123,7	118,48	84,69	78,21

Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2020 kuukausipalkkaisten henkilöstön keski-ikä oli 48,4 vuotta (2019:48,7v.) ja tuntipalkkaisten henkilöstön keski-ikä oli 51,4 vuotta (2019:51,4v.). Miesten keski-ikä oli kuukausipalkkaisten 48,2 ja tuntipalkkaisten 50,9 vuotta. Vastaavasti naisten keski-ikä oli

kuukausipalkkaisilla 48,5 vuotta ja tuntipalkkaisilla 59 vuotta. Keski-ian laskennassa ei ole mukana työllistettyjä.



Henkilöstön ikärakenteessa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osuus on 37% ja yli 50-vuotiaiden osuus 53,4%. Seuraavan kymmenen vuoden aikana entistä suurempi osa saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä. Työurien pidentymisestä huolimatta tulee tulevana vuosina varautua kasvavaan vaihtuvuuteen ja osaamisen siirtämiseen ja ennakoitiin niin, että työnantajalla säilyy tehtävien hoitamiseen tarvittava osaaminen, palvelukyky ja joustava palvelutoiminta.

Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2020

Henkilöstö	miehet	naiset	yhteensä
Vakinaiset	240	686	926
Määräaikaiset	47	95	142
Yhteensä	287	781	1068

Henkilöstö toimialoitain

Keskushallinnon henkilöstö

Vuonna 2020 keskushallinnon henkilöstömäärä oli 45 (99), joista määräaikaisia työntekijöitä oli 11. Henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 54 henkilöllä. Työllisyyspalvelut siirtyi tekniselle toimialalle syyskuudella 2020, mikä selittää henkilöstömäärän muutosta. Keskushallinnon keski-ikä oli yhteensä 53,7 vuotta. Työntekijöistä oli miehiä 12 ja heidän keski-ikänsä oli 45,8 vuotta ja naisia oli 33 ja heidän keski-ikänsä oli 56,6 vuotta.

Keskushallinnon henkilöstömäärän kehitys 2013-2020 (pl- työllistetyt)



Sivistystoimialan henkilöstö

Vuonna 2020 sivistystoimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 718, joista määräaikaisia työntekijöitä oli 117. Toimialan henkilöstömäärä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 23 henkilöllä. Toimialan keski-ikä oli vuonna 2020 yhteensä 48,6. Työntekijöistä miehiä oli 108 ja heidän keski-ikänsä oli 48,2 vuotta. Työntekijöistä naisia oli 492 ja heidän keski-ikänsä oli 48,7 vuotta. Sivistystoimessa oli yksi (1) tuntipalkkainen työntekijä.

Sivistystoimialan henkilöstömäärän kehitys 2013-2020 (pl- työllistetyt)



Teknisen toimialan henkilöstö

Vuonna 2020 teknisen toimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 294 joista määräaikaista työntekijöitä oli 14. Toimialan henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 40 henkilöllä. Kuukausipalkkaisia työntekijöitä oli 228, joista miehiä oli 62 ja naisia 166. Kuukausipalkkaisten miesten keski-ikä oli 50,5 vuotta, naisten 51,2 vuotta ja yhteensä keski-ikä oli 51 vuotta. Tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 52, joista miehiä oli 49 ja naisia 3. Tuntipalkkaisten miesten keski-ikä oli 50,9, naisten 59 ja yhteensä keski-ikä oli 51,4 vuotta.



Henkilöstön vaihtuvuus

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

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2020

Vaihtuvuus (vakinaiset)	lukumäärä	% osuus
Alkaneet palvelussuhteet	116	12,5 %
Päättyneet palvelussuhteet	90	9,7 %

Työajan jakautuminen

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

Työajan jakautuminen työpäivinä toimialoittain sekä työllisyys vuonna 2020

	Keskushallinto 2019	Keskushallinto 2020	Sivistystoimi 2019	Sivistystoimi 2020	Tekninen toimi 2019	Tekninen toimi 2020	Työllisyys 2019	Työllisyys 2020	Kaikki 2019	Kaikki 2020
A Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	27530,57	22642,05	168934,12	167387,12	63710,59	64017,29	21306,68	19767,13	281481,96	273813,59
B Koulutus	-390,07	-213,87	-2152,72	-1637,05	-551,87	-697,6	-39,55	-18	-3134,21	-2566,52
B Muut palkalliset poissaolot	-114	-68	-757,78	-988,94	-201,37	-160,2	-30,7	-99,84	-1103,85	-1316,98
B Muut palkattomat poissaolot	-929	-205	-9373,04	-9771,08	-1742,05	-1156,5	-78,54	-316,55	-12122,63	-11449,13
B Perhevapaat	-250,77	-296	-3735,92	-3080,55	-542,51	-841	-42,65	-35,66	-4571,85	-4253,21
B Säästötoimenpide	-186	-36,68	-587,31	-641,63	-648,02	-702,77	-38,92	-24,45	-1460,25	-1405,53
B Terveysperusteinen	-905,9	-697,85	-7389,73	-8232,95	-2564,62	-2673,3	-964,22	-1079,03	-11824,47	-12683,13
B Vapaana annetut työaikakor	-16,2	-23	-125,96	-185,72	-165,34	-110,04	-3,1	-5,09	-310,6	-323,85
B Vuosiloma ja muut lom	-3610,45	-2848,4	-11828,86	-11663,21	-8389,93	-8498,72	-1572,35	-1493,59	-25401,59	-24503,92
C Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	193,18	22,77	2051,93	2085,67	471,6	393,11	8,91		2725,62	2501,55
Kaikki yhteensä	21321,36	18276,02	135034,73	133271,66	49376,48	49570,27	18545,56	16694,92	224278,13	217812,87

Eläköityminen

Eläkkeelle siirrytään yleensä 63 – 68 vuoden iässä. Savonlinnan kaupungin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu vuosina 2021-2023 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 henkilötövuosina v. 2021–2023

	2021	2022	2023	Yhteensä
keskushallinto	4	4	3	11
sivistystoimiala	17	15	15	47
tekninen toimiala	9,55	16,8	13,5	39,85
koko kaupunki	30,55	35,8	31,5	97,85

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

Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2020

Vuoden 2020 aikana Savonlinnan kaupungin henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 26 (2019:34) henkilöä 63,9 keski-iällä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 14 henkilöä, joiden keski-ikä oli 55,8 vuotta (2019:8, 56,3). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli yhteensä 61 vuotta (2019: 62,7).

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.

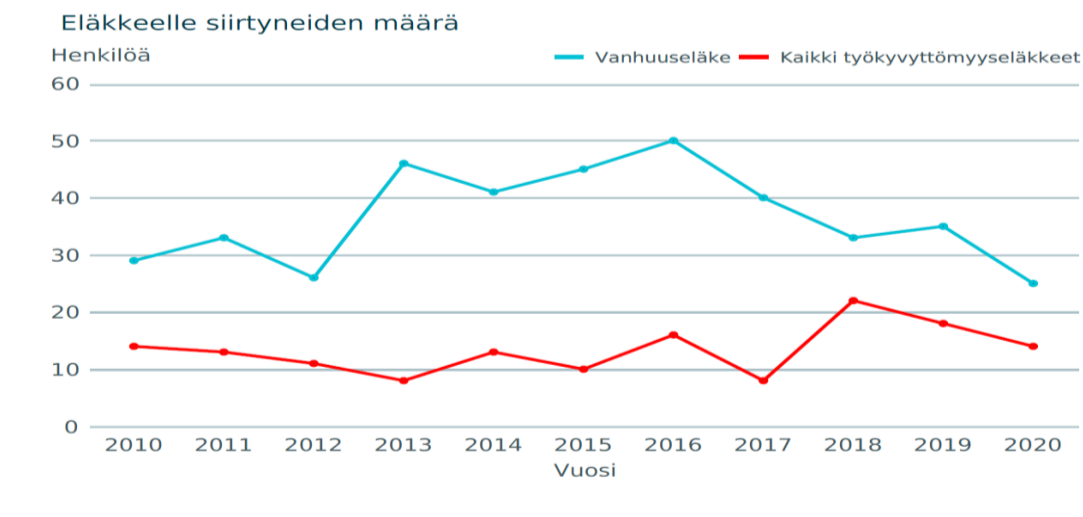
Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain v. 2010-2020 (Keva)

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa aikaeläke 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 sisältä-

vät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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

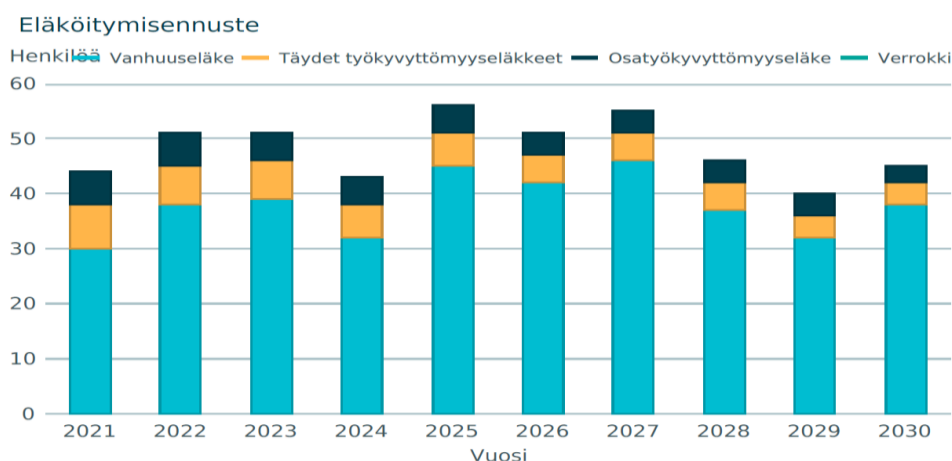


Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 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.

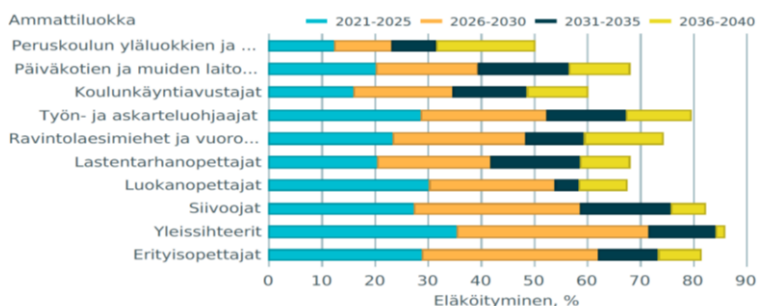
Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Eläköitymisennuste 2021 – 2040 (Keva)

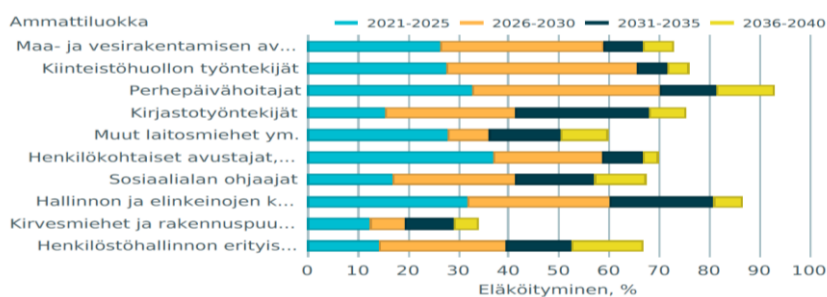


Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä 2021-2040

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



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 vuonna 2017 ja päivitetään vuonna 2021 uuden kaupunkistrategian mukaiseksi. 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 kehityksmyönteisen 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
- korvaavan työn toimintamalli

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

Toimintamallit ja muut henkilöstöohjeet löytyvät kaupungin intranetistä.

Työhyvinvointi ohjelmassa määritellyt seurattavat tunnusluvut:

Seurattavat tunnusluvut	vuosi 2017	vuosi 2018	vuosi 2019	vuosi 2020
1. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus henkilöstöstä	0,37%	0,37%	0,76%	1,3%
2. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkkeen alkaessa	59,5	61,3	56,3	55,8
3. Työtapaturmien lukumäärä/vuosi	93 (1090 päivää)	34 (612 päivää)	78 (809 päivää)	44 (352 päivää)
4. Palkallisten koulutuspäivien määrä kalenteripäivinä ja suhteessa henkilötyövuosiin	1,8 pv/htv	1,8 pv/htv	1,69	1,3 pv/htv
5. Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuosina (pl. työllisyys)	16,5	15,2	14,7	16,1
6. Kehityskeskustelujen toteutuminen *	-	2,99 (2016; 2,81)	66,9% 609 kpl	73,9% 605 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; työyhteisökyseleyn keskiarvo *	-	2,77 (2016;2,71)	-	-

*) kohdat 6-10 työhyvinvointikyselyn tuloksista asteikolla 0-5 suurin (kuntien keskiarvo)

Työhyvinvoinnin kehittämistoimet

Vuoden 2020 aikana otettiin käyttöön Kevan Avaintiedot palvelu. Palvelu on tarkoitettu Kevan asiakasorganisaation työkykyjohtamisen ja työkyvyttömyyden kustannusten arviointiin. Palvelun avulla saadaan tietoa, millaisia kustannuksia työkyvyttömyys organisaatiolle aiheuttaa, miten työkykyjohtamiseen liittyvät toimintatavat tukevat työkykyriskien hallintaa sekä vertailutietoa muista vastaavanlaisista organisaatioista. Työkyvyttömyyskustannusten laskenta tehdään Kevan ja asiakasorganisaation tuottamista tiedoista. Analyysissä on hyödynnetty myös Avaintietoja sekä Kevan tilastoja ja asiantuntijoiden näkemyksiä Savonlinnan ammatillisesta kuntoutuksesta ja työkyvyttömyyseläkkeistä.

Työkykyjohtamisen 360 analyysin keskeisimmät havainnot olivat:

Työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset 1,7 milj. €, verrokkeja alemmalla tasolla

Sairauspoissaolokustannukset 1,03 milj. €, verrokkien alemmalla tasolla.

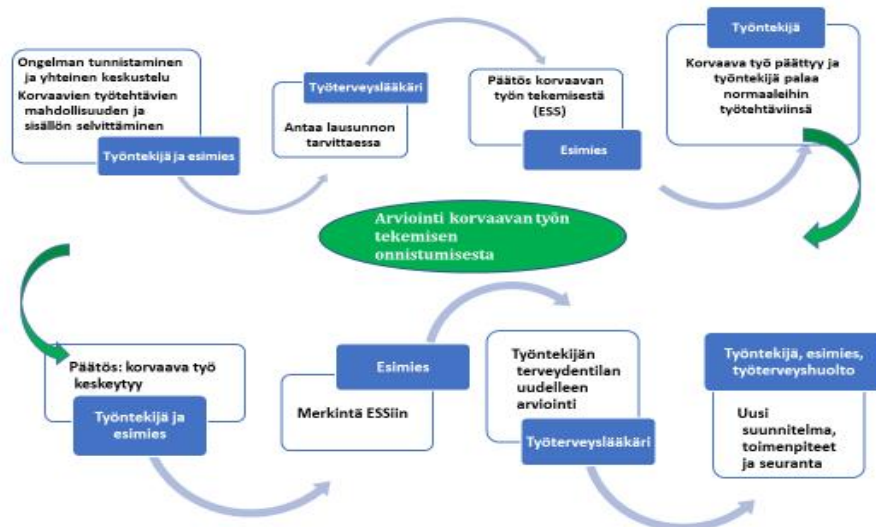
Työterveyshuollon kustannukset 207 976 €, verrokkeja alemmalla tasolla. Kela I osuus 30,08 %, verrokeilla 69,92%.

Työkyvyttömyyseläkemaksu 390 969 €, verrokkeja hieman korkeammalla tasolla

Tapaturmakustannukset 98 986 €, verrokkeja huomattavasti alemmalla tasolla.

Analyysin pohjalta saatujen kehittämis ehdotusten toteuttamista tehtiin vuoden 2020 aikana ja jatketaan vuonna 2021. Kehittämis ehdotusten pohjalta uudistettiin varhaisen tuen toimintamalli ja uutena toimintamallina otettiin käyttöön korvaavan työn toimintamalli vuoden 2020.

Korvaava työn toimintamalli on yksi osa työkyvyn johtamista ja osa varhaisen tuen ohjelmaa. Toimintamallin avulla parannetaan työntekijän työssä jaksamista ja jatkamista silloin, kun työkyky on tilapäisesti alentunut tai rajoittunut. Tavoitteena on edistää mm. työntekijän paluuta omiin työtehtäviinsä sairauspoissaolon jälkeen sekä ehkäistä sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Toimintamallin jalkauttamista tehdään vuoden 2021 aikana.



Savonlinnan kaupunki

Varhaisen tuen toimintamallia uudistettiin Avaintiedot palvelusta saatujen kehittämis esitysten mukaisesti painopisteen suuntaamisella ennakoi vaan tukeen. Mallin osalta tarkasteltiin myös erillisiä esimies- ja hr-hälytysrajoja poissaolopäivien ja diagnoosien osalta.

Vuoden aikana päivitettiin myös Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä työsuojelun toimintaohjelma.

Kevan - työhyvinvointikysely

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointikysely vuonna 2019 laadittujen kehittämissuunnitelmien toteuttamista jatkettiin vuonna 2020. Mm. huolta aiheuttavien tulosten kuten asiakkaiden taholta tulevan uhka- ja väkivaltatilanteiden kasvaneesta kokemuksesta toteutettiin päiväkodeissa ja kouluissa uhka- ja väkivaltatilanteiden koulutus. Koulutus toteutettiin yhteistyössä työsuojelun, Kriisikeskuksen ja Rikosuhripäivystyksen kanssa.

Seuraava työhyvinvointikysely tehdään vuonna 2021.

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.

Työterveyshuoltopalvelun tuottaja vaihtui 1.9.2020 alkaen, mutta toimintasuunnitelmaa ei uusittu kesken toimintavuoden. Uuden palvelutuottajan osalta saatiin käyttöön Terve Työpaikka Sirius digitaalinen työkalu, joka tukee työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Työkalu kokoaa kaikki työkykyjohtamisen kannalta olennaiset tiedot samalle alustalle. Työkalu ei sisällä tietoja potilastietojärjestelmästä, vaan kaikki tieto on työnantajan tuottamaa. Työkaluun voidaan määrittää organisaation varhaisen tuen toimintamallin määrittäykset.

Työterveyshuoltopalveluiden ehkäisevän työterveyshuollon sisältö ja tavoitteet vuonna 2020:

- 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 2020:

- 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, syyskuun alusta lukien kuukausittain henkilöstöpalvelun, työsuojelun ja työterveyshuoltojen kanssa. Tapaamisissa käsiteltiin mm. toiminnalle asetettujen painopistealueiden toteutumista ja keinoja painopistettä suhteessa Kelan I ja II luokkiin, 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 2015–2020 alla olevassa taulukossa esitetyn mukaisesti. Vuoden 2020 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 2015-2020 korvausluokittain

	v. 2015	v. 2016	v. 2017	v. 2018	v. 2019	v. 2020
korvausluokka I	149 813,55€ (33,5%)	136 175,45 € (27,4%)	141 256,42€ (29 %)	167883,20€ (35,57%)	149648,47€ (34,64%)	123 732,13€ (40,08%)
korvausluokka II	297 977,36€ (66,5%)	360 490,79 € (72,6%)	345 295,08 € (71 %)	304143,36€ (64,43%)	282374,75€ (65,36%)	184 973,60€ (59,92%)
yhteensä	446 977,91 €	496 666,24 €	486 551,50 €	472026,56€	432023,22€	308 705,73€

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 2017–2020

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	vuosi 2017 / htv	vuosi 2018 / htv	vuosi 2019 / htv	vuosi 2020 / htv	Muutos ed. vuoteen päivää
Keskushallinto	1551/11,1	1664/11,7	1228/11,4	871/ 9,72	-357
Sivistystoimiala	12350/17,9	9984/14,8	10268/15,3	11488/17,4	1220
Tekninen toimiala	3852/15,6	4386/18,0	3669/14,5	3830/15,16	161
Työllisyys	2478/20,0	2191/18,5	1279/15,1	1440/18,5	161
Yhteensä	20231/16,8	18225/15,5	16444/14,7	17666/16,3	1222

Vuoden 2020 aikana palvelussuhteessa olleen **koko henkilöstön** terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 17666 kalenteripäivää (2019 /16444). Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2020 **keskimäärin kalenteripäivää/per henkilötyövuosi yhteensä 16,3** (2019:14,7).

Vastaavasti tarkasteltaessa **vakinaisen ja määräaikaisen** henkilöstön poissaoloja siten, että luvuissa **ei ole mukana työllistettyjä työntekijöitä** niin terveysperusteisia poissaoloja oli kalenteripäivää/per henkilötyövuosi **16,1 (2019: 14,7)**. Vuonna 2019 kuntatyöntekijöiden terveysperusteiset poissaolot olivat 16,5 kalenteripäivää (Kunta10- tutkimus, 2019) Vuoden 2020 kunta-alan tietoa ei ole käytettävissä raportin valmisteluhetkellä.

Yleisimmät poissaolojen syyt olivat vuonna 2020 tuki- ja liikuntaelinsairaudet 20,6% (2019:23,5%). Vastaavasti mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt olivat 14,1%, kun ne vuonna 2019 oli 23%.

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 (työilmapiirin 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	kalenteri-päivää 2018	kalenteri-päivien% 2018	kalenteri-päivää 2019	kalenteri-päivien % 2019	kalenteri-päivää 2020	kalenteri-päivien% 2020
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2811	15,4	2595	15,8	2443	13,8
4-29 pv	7179	39,4	6117	37,2	7132	40,4
30–60 pv	3267	17,9	2394	14,6	2880	16,3
61–90 pv	1376	7,6	1589	9,7	1521	8,6
91–180 pv	2064	11,3	2153	13,1	2491	14,1
yli 180 pv	1528	8,4	1596	9,7	1201	6,8
Poissaoloajan palkka *)	1336114,64		1273713,04		1385296,49	
Henkilöstö, joilla ei terveysperusteisia poissaoloja ko. aikana	234		288		285	

*) ei sisällä sivukulua, eikä Kelan päiväraha korvauksia

Tapaturmat määrinä ja kalenteripäivinä vuosina 2018–2020

	2018 määrät	kalenteripäivää	2019 määrät	kalenteripäivää	2020 määrät	kalenteripäivää
Tapaturmat	34	612	78	809	44	352

Kirjatut uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet

Työsuojelupäällikölle ilmoitettuja uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteita oli vuonna 2019 yhteensä 115 (2019:261), joista tapaturmia 44 (v. 2019:78), uhka- ja vaaratilanteet 68 (v. 2019:57) ja ns. "läheltä piti" tapaturmavaaratilanteet 15 (v. 2019:126).

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 tulokselli-

suuden 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 kehittämisellä 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 2020. Suunnitelmassa on kuvattu lain mukainen Savonlinnan kaupungin toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2020 koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista tehtiin Työttömyysvakuutusrahastolle koulutuskorvaushakemus. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 411 päivää (vuonna 2019:1055). Työntekijöiden lukumäärä, joista on oikeus korvaukseen 1 koulutuspäivältä 142 (2019:213) työntekijää, 2 koulutuspäivältä 49 (2019:172) työntekijää ja 3 koulutuspäivältä 57 (2019:166) työntekijää. Työttömyysvakuutusrahasto antaa työnantajalle päätöksen koulutuskorvauksesta lopullisen työttömyysvakuutusmaksun määräämisen yhteydessä. Koulutuskorvaus vuoden 2020 osalta oli 7263 €.

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 2013–2020 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
v. 2020 yhteensä 112 377 euroa

Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät vuosina 2019–2020

	kalenteripäivinä palkallinen		kalenteripäivinä palkaton	
	2019	2020	2019	2020
Lakisääteinen koulutus	286	75		
Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus	1421	710		
Opintovapaa			2420	2432
Muut opinnot			10	10
Luottamusmieskoulutus	39	30		
Työsuojelukoulutus	12	8		
Yhteistoimintakoulutus	9	4		
Oppisopimuslain mukainen koulutus	62	13		
Ulkomaan opintomatka	51	18		
Yhteensä	1880	858	2430	2442

Lakisääteiseen koulutukseen osallistui vuonna 2020 yhteensä 37 työntekijää, joilla oli koulutusta yhteensä 30 kalenteripäivänä (0,8 kpv/työntekijä). Opintovapaalla oli yhteensä 22 työntekijää, joiden opintovapaapäiviä oli yhteensä 2432 (110 kpv/työntekijä).

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

Avoimet työpaikat ja rekrytointi

Kaupungin ulkoisessa rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry.fi -palvelua. Sähköisellä rekrytointiprosessilla mahdollistetaan parempi työnhakijaviestintä, vähennetään rekrytoinnista aiheutuvia työaika- ja työpaikkailmoituskustannuksia. Työsopimussuhteisten sisäistä rekrytointia jatkettiin vuoden 2020 aikana. Sisäisen rekrytoinnin etuna on mm. tieto valittavan työntekijän osaamisesta, organisaatio-osaamisen hyödyntämisestä ja henkilöstömäärään ja kustannusten vähentämisestä. Aikaisempien vuosien tapaan vuonna 2020 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 8 §: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 2020 yhteensä 11 kertaa ja käsitteli yhteensä 60 eri asiaa. 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)	2017 €	2018 €	2019 €	2020 €
Vakinaisen henkilöstön palkat (4001)	27 059 628,07	27 468 426,62	28 422 736,39	29 563 081,93
Muun henkilöstön palkat; sij/määräaik (4015, 4016)	5 507 720,81	5 570 684,15	5 056 400,10	3 483 053,52
Ylituntipalkat (4004)	902 302,17	840 031,51	843 842,70	837 729,49
Tunti- ja urakkapalkat (4003)	2 074 273,41	2 115 303,25	2 147 136,93	1 990 694,51
Erilliskorvaukset (4005)	412 890,15	390 225,73	419 282,31	368 011,97
Muut henkilöstön palkkiot (4008)	21 774,97	24 551,03	25 242,36	24 642,17
Henkilöstön kokouspalkkiot (4006)	51 950,00	43 080,00	46 850,00	31 865,00
Koululaisten ja opiskelijoiden palkat (4013)	72 544,53	49 448,03	41 909,18	35 889,91
Työllisyysmäärärahoihin palkatut (4014)	2 663 338,21	2 585 957,09	1 955 082,60	1 847 098,31
Yhteensä	38 766 422,32	39 087 707,41	38 958 482,57	38 182 066,81
ELÄKEKULUT				
Eläkevakuumaksut	11 039 948,73	10 996 722,62	10 854 586,22	10 740 040,02
Muut työeläkemaksut	16 024,56	15 780,94	13 754,47	13 469,03
Yhteensä	11 055 973,29	11 012 503,56	10 868 340,69	10 753 509,05
MUUT HENKILÖSIVUKULUT				
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	415 175,59	335 990,13	299 243,93	510 537,67
Työttömyysvakuutusmaksut	1 229 256,09	980 988,45	769 963,37	626 934,45
Tapaturmavakuutusmaksut	152 624,18	61 204,48	97 182,61	123 658,06
Yhteensä	1 797 055,86	1 378 183,06	1 166 389,91	1 261 130,18
MUUT HENKILÖSTÖKULUT				
Henkilökunnan terveydenhoito ja tyky	486 551,50	472 026,56	439 648,96	326 868,80
Henkilökunnan virkistys				
Yhteensä	486 551,50	472 026,56	439 648,96	326 868,80
HENK.KULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT				
Sairausvakuutuskorvaukset (4230)	494 308,72	383 004,45	407 049,17	429 205,86
Tapaturmakorvaukset (4240)	61 782,39	37 338,28	41 313,74	48 636,01
Yhteensä	556 091,11	420 342,73	448 362,91	477 841,87
YHTEENSÄ	52 662 094,08	52 370 763,32	51 881 225,04	51 001 416,71
<u>Yllä oleva laskelma ei pidä sisällään mm.</u>				
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) 01.01.2020 alkaen 1,34% (v. 2019 0,77%)				