



HENKILÖSTÖRAPORTTI

Savonlinnan kaupunki
2021



SISÄLLYS

JOHDANTO	3
KAUPUNKISTRATEGIA	3
HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT	5
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	5
Henkilöstön ikärakenne	7
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
Terveysperusteiset poissaolot.....	13
Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	15
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS.....	17
Työhyvinvointiohjelma	17
Työhyvinvoinnin kehittämistoimet.....	18
Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset.....	23
YHTEISTOIMINTA.....	24

JOHDANTO

Savonlinnan kaupungin henkilöstöpalvelut on koonnut kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2021. 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 vuoden 2022 päivitetyn KT:n henkilöstöraportin suositusten mukaisesti, ja sen tarkoituksena on kehittää henkilöstötiedolla johtamista.

Vuoden 2021 henkilöstöraporttiin on koottu aineistoa peilaten kaupungin strategiaan sekä erilaisiin toimintaohjelmiin- ja suunnitelmiin. Henkilöstöraportissa käytettävät keskeiset käsitteet määritellään raportin osissa. Raportin henkilöstötunnusluvut on kuvattu 31.12.2021 poikkileikkauspäivänä ja vertailuvuotena on pääosin käytetty vuotta 2020. Aineistoa vuoden 2021 henkilöstöraporttiin on poimittu mm. kaupungin eri tietojärjestelmistä, Kevan ja työterveyshuoltojen tietojärjestelmistä sekä vuoden aikana tuotetuista muista tiedoista.

Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2021 yhteensä 1083, joista vakituisia 903 ja määräaikaisia 180 (pl. työllistetyt työntekijät). Henkilöstömäärä lisääntyi 15 henkilöllä vuoteen 2020 verrattuna. Kuntaliitostilanteesta 31.12.2012 henkilöstömäärä (1387 hlöä) on vähentynyt yhteensä 304 henkilöä. Tarkasteltaessa henkilötyövuosia niin vuoden aikana tehdyt henkilötyövuodet lisääntyivät 48,51. Keskeisin henkilötyövuosien määrää kasvattava tekijä on hankerahoitus, jonka kautta on voitu palkata hanketyöntekijöitä ja kehittää eri toimintoja erityisesti perusopetuksen- ja varhaiskasvatuksen tulosalueilla.

Vuoden aikana on panostettu monin eri tavoin työkykyjohtamisen kehittämiseen sekä toteutettiin työhyvinvointikysely ja sen osalta kehittämissuunnitelmat aina työyksikötasoon saakka. Vuoden aikana kartoitettiin kaikissa työyksiköissä olevat korvaavan työn työtehtävät ja jatkettiin edelleen toimintamallin jalkauttamista työyhteisöjen toimintaan. Työhyvinvoinnin osalta osallistuttiin eri kehittämishankkeisiin työhyvinvoinnin parantamiseksi. Koronasta huolimatta terveysperusteissa poissaoloissa pysyttiin kunta-alan keskiarvossa. Koronapoissaolojen vaikutus oli 1,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Vastaavasti mielenterveyspoissaoloissa ollaan valtakunnallisia lukuja huomattavasti paremmassa tilanteessa.

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 kehittämiseksi 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 2021 strategian henkilöstötavoitteiden toteutuminen.

Henkilöstöä koskeva tavoitekortti TA2021

Kriittinen menestystekijä	Mittarit	Tavoite 2021	Toteuma 31.12.	Tila
10.1 Hyvät esimiestaidot ja henkilöstöjohtaminen	<p>Työhyvinvointikyselyn tulokset verrokkiryhmän keskiarvossa</p> <p>Laaditaan työyksikötasoiset kehittämissuunnitelmat työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta</p>	<p>Riittävät esimiesresurssit, henkilöstölähtöisen toiminnan kehittäminen</p> <p>Toteutetaan Kevan työhyvinvointikysely v. 2021</p>	<p>Työhyvinvointikysely on toteutettu helmikuussa 2021 yhteistyössä Kevan kanssa. Tulokset olivat kaikilla kyselyn osa-alueilla vähintään kuntien keskiarvossa.</p> <p>Kaikissa työyksiköissä on laadittu kehittämissuunnitelmat ja niistä on raportoitu yhteistyötoimikunnalle.</p>	<p>Toteutuu</p> 
10.3 Henkilöstön työn ja osaamisen kehittäminen	<p>Toteutuneiden koulutuspäivien seuranta vähintään keskimäärin 1,5 pv/htv</p>	<p>Henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmat koko kaupunki ja työyksikötasolla</p> <p>Lisätään verkkokoulutuksia</p>	<p>Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat on laadittu koko kaupunki- ja tulosalueella.</p> <p>Vakituisen henkilöstön koulutuspäivät olivat 1,0 kalenteripäivää/htv.</p>	<p>Toteutuu osittain</p> 
10.8 Työhyvinvoinnin kehittäminen, henkilöstön kohtelu yhdenvertaista, tasapuolista ja oikeudenmukaista	<p>Toteutetaan esimieskoulutus yhteistoiminnasta</p> <p>Työkyvyttömyyskustannusanalyysin tuloksista joudetun kehittämissuunnitelman toimenpiteiden toteutuminen</p> <p>Sairauspoissaolojen määrä / htv alle kuntien keskiarvon. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien poissaolojen määrä vähenee edellisen vuoden tasoon verrattuna.</p>	<p>Kehitetään yhteistoiminnan toteutumista toimialoilla ja työyksiköissä</p> <p>Analyysin tulosten pohjalta laadittu kehittämissuunnitelman toteutuminen</p> <p>Otetaan käyttöön korvaavan työn toimintamalli työyhteisöjen toiminnassa</p>	<p>Yhteistoimintakoulutus on toteutettu vuoden 2021 aikana.</p> <p>Kustannusanalyysin kehittämissuunnitelman mukaisesti on toteutettu mm. esimiesten työkykyjohtamisen työpa- ja yhteistyössä kaupungin, Kevan ja työterveyshuollon kanssa, vahvistettu työterveysyhteistyötä, työkykyyn liittyvän tiedolla johtamisen kehittämisen yhteistyössä työterveyshuollon ja kaupunginjohtajan johtoryhmän säännöllisenä yhteistyönä. Vuoden 2021 aikana Kevan kutsusta kahdessa kehittämissuunnitelmassa, joissa kehitetään mielenterveyden tuen polkuja työkykyjohtamisessa.</p> <p>Korvaavan työn toimintamallin mukaisesti työyksiköissä on kartoitettu yksikön henkilöstölle sekä muiden yksiköiden henkilöstölle mahdolliset korvaavan työn työtehtävät, listaus on koko henkilöstön ja työterveyshuollon</p>	<p>Toteutuu</p> 

			<p>saatavilla. Korvaavan työn toimintamalli ja työtehtävät sisältyivät syyskaudella toteutettaviin esimiesvalmennuksiin. Korvaavan työn toimintamallin jalkauttamista työyhteisöjen arkeen tulee jatkaa edelleen vuonna 2022.</p> <p>Sairauspoissaolot olivat 16,7 kalenteripäivää/htv, joista Koronan vaikutus oli 1,5 kalenteripäivää/htv. Kuntien vuoden 2021 keskiarvoa ei ole raportointihetkellä saatavilla, mutta vuonna 2020 ne olivat 16,7 päivää/htv. Mielenterveysystistä johtuvat poissaolot laskivat hieman, ollen 14 % kaikista poissaoloista.</p>	
--	--	--	--	--

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Henkilöstön tunnuslukuina kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupunkitasolla sekä toimialoittain. Työajan käyttöä kuvaavina lukuina esitetään tehdyn työajan jakautuminen vuosina 2020–2021. Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus esitetään vuoden 2021 osalta. Eläköitymisen tunnuslukuina esitetään vuonna 2021 eläkkeelle siirtyneet sekä arvio vuosien 2022–2025 toimialojen eläköitymisestä. Lisäksi esitetään Kevan eläköitymistilastotietoja sekä eläke-ennuste tuleville vuosille.

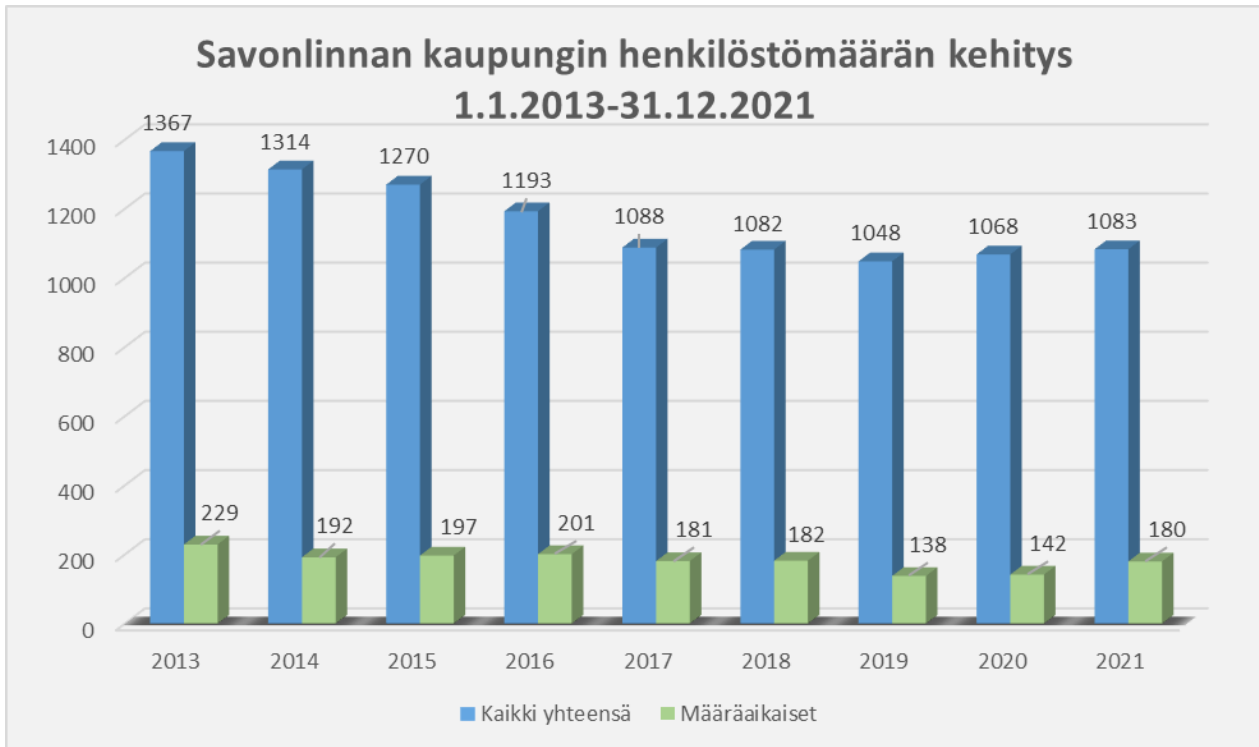
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden lopussa olleen henkilöstön *pois lukien työllistetyt työntekijät*. Vuonna 2021 kaupungin henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 15 henkilöllä. Henkilöstömäärän kasvuun vaikutti merkittävä hanketyöntekijöiden määrä, mikä oli yhteensä 51 (47) poikkileikkauspäivänä 31.12. Keskushallinnon henkilöstömäärä kasvoi kahdella työntekijällä. Sivistystoimessa vuonna 2021 oli vakinaisten palvelussuhteita 14 vähemmän vuoteen 2020 verrattuna, määräaikaisia palvelussuhteita 27 enemmän. Teknisen toimialan henkilöstömäärässä ei tapahtunut muutosta. Henkilöstöä vakinaistettiin erityisesti sivistystoimialalla, koska palveluverkkoa koskevia päätöksiä ei ole tehty.

Savonlinnan kaupunki henkilöstömäärä 31.12. v. 2013–2021 (pl. työllistetyt työntekijät)

Palvelussuhde 31.12. tilanteessa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	1138	1122	1073	992	907	900	910	926	903	-23
Määräaikaiset	229	192	197	201	181	182	138	142	180	+38
Yhteensä	1367	1314	1270	1193	1088	1082	1048	1068	1083	+15

*) kuntaliitostilanteesta henkilöstömäärä on vähentynyt – 304 (31.12.2012 henkilöstömäärä 1387)



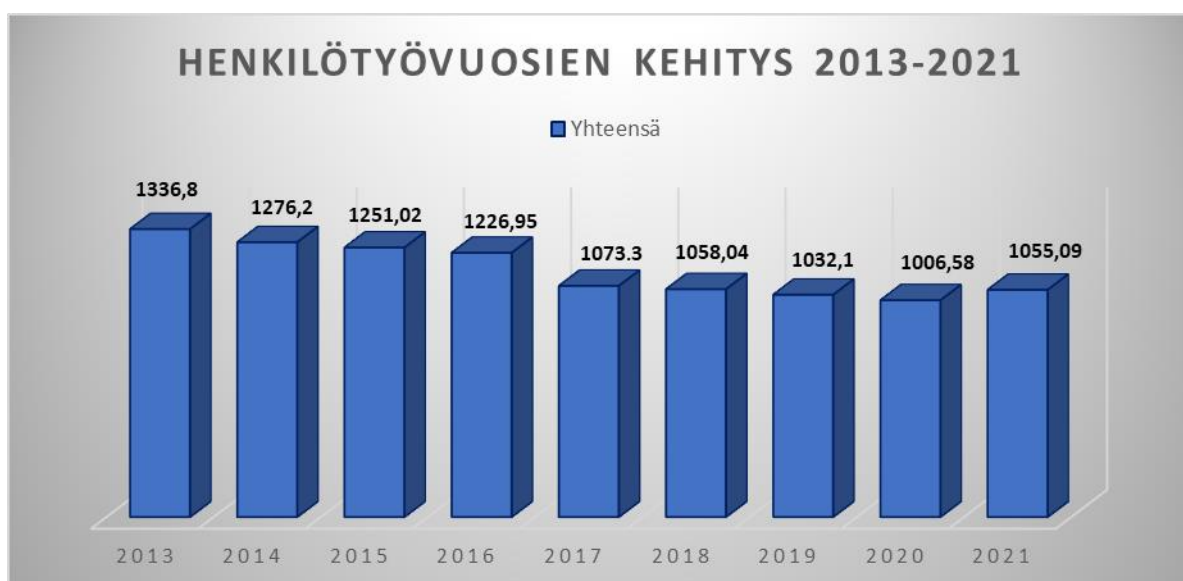
Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2021

Palvelussuhde 31.12.2021	Keskushallinto	Sivistystoimiala	Tekninen toimiala	Koko kaupunki
Vakinaiset	47	583	273	903
Määräaikaiset	12	147	21	180
Yhteensä	59	730	294	1083

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2013–2021 (pl. työllistetyt työntekijät)

Henkilötyövuodet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos ed. vuodes- ta
Kuukausipalkkaiset	1251,97	1210,28	1187,31	1163,8	1010,44	998,37	973,92	952,91	1031,65	78,74
Tuntipalkkaiset	84,8	65,87	63,71	63,1	62,86	59,67	58,18	53,67	23,44	-30,23
Yhteensä	1336,8	1276,2	1251	1226,95	1073,3	1058,04	1032,10	1006,58	1055,09	+48,51

Henkilötyövuosien laskennassa on mukana palvelussuhteessa vuosina 2013–2021 ollut henkilöstö *pois lukien työllistetyt työntekijät*. Henkilötyövuoden määrään lasketaan täyttä työaikaan tekevä henkilön vuoden työskentely, johon sisältyy vuosiloma, mutta ei muita poissaoloja.



Työllistetyt työntekijät 31.12. tilanteessa v. 2013–2021 ja henkilötyövuodet

Vuosi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöä	49	93	75	113	147	94	108	73	89
Henkilötyövuodet	39,2	112,9	97,2	95,7	123,7	118,48	84,69	78,21	86,2

Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2021 kuukausipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta (2020:48,4v.) ja tuntipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,5 vuotta (2020:51,4v.). Miesten keski-ikä oli kuukausipalkkaisilla 49,4 ja tuntipalkkaisilla 47,5 vuotta. Vastaavasti naisten keski-ikä oli kuukausipalkkaisilla 48,1 vuotta, tuntipalkkaisissa työntekijöissä ei ollut naisia. Keski-ian laskennassa ei ole mukana työllistettyjä.



Henkilöstön ikärakenteessa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osuus on 36,3 (37)% ja yli 50-vuotiaiden osuus 53 (53,4)%. Seuraavan kymmenen vuoden aikana entistä suurempi osa saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä. Työurien pidentymisestä huolimatta tulee tulevina vuosina varautua kasvavaan vaihtuvuuteen ja osaamisen siirtämiseen ja ennakoitiin niin, että työnantajalla säilyy tehtävien hoitamiseen tarvittava osaaminen, palvelukyky ja joustava palvelutoiminta.

Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2021

	miehet	naiset	yhteensä
Vakinaiset	226	677	903
Määräaikaiset	39	141	180
Yhteensä	265	818	1083

Henkilöstö toimialoittain

Keskushallinnon henkilöstö

Vuonna 2021 keskushallinnon henkilöstömäärä oli 59 (56), joista määräaikaisia työntekijöitä oli 12. Henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 3 henkilöllä. Keskushallinnon keski-ikä oli yhteensä 51,8 vuotta. Työntekijöistä oli miehiä 17 ja heidän keski-ikänsä oli 47,3 vuotta ja naisia oli 42 ja heidän keski-ikänsä oli 53,7 vuotta.



Sivistystoimialan henkilöstö

Vuonna 2021 sivistystoimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 730, joista määräaikaista työntekijöitä oli 147. Toimialan henkilöstömäärä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 13 henkilöllä. Toimialan keski-ikä oli vuonna 2021 yhteensä 47,2. Työntekijöistä miehiä oli 134 ja heidän keski-ikänsä oli 48,6 vuotta. Työntekijöistä naisia oli 596 ja heidän keski-ikänsä oli 46,9 vuotta. Sivistystoimessa oli yksi (1) tuntipalkkainen työntekijä.



Teknisen toimialan henkilöstö

Vuonna 2021 teknisen toimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 294, joista määräaikaista työntekijöitä oli 21. Toimialan henkilöstömäärä pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Kuukausipalkkaisia työntekijöitä oli 273, joista miehiä oli 92 ja naisia 181. Kuukausipalkkaisten miesten keski-ikä oli 51 vuotta, naisten 50,9 vuotta ja yhteensä keski-ikä oli 51 vuotta. Tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 21, jotka kaikki olivat miehiä. Tuntipalkkaisten miesten keski-ikä oli 46,9 vuotta. 1.1.2021 alkaen siirtyi 27 tuntipalkkaista työntekijää kuukausipalkkaisiksi.



Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

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

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2021

Vaihtuvuus (vakinaiset)	lukumäärä	% osuus
Alkaneet palvelussuhteet	45	5,0
Päättyneet palvelussuhteet	61	6,8

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 jakautuminen työpäivinä toimialoittain sekä työllisyys vuonna 2020 ja 2021

	Keskushallinto 2020	Keskushallinto 2021	Sivistystoimi 2020	Sivistystoimi 2021	Tekninen toimi 2020	Tekninen toimi 2021	Työllisyys 2020	Työllisyys 2021	Kaikki yht. 2020	Kaikki yht. 2021
A Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	22642,05	16071,28	167387,12	174715,48	64017,29	77941,4	19767,13	22248,77	273813,59	290976,93
B Koulutus	-213,87	-543,25	-1637,05	-2295,4	-697,6	-860,2	-18	-13	-2566,52	-3711,85
B Muut palkalliset poissaolot	-68	-43	-988,94	-658,14	-160,2	-161,5	-99,84	-7,62	-1316,98	-870,26
B Muut palkattomat poissaolot	-205	-275	-9771,08	-11035,9	-1156,5	-3108,41	-316,55	-99,99	-11449,13	-14519,3
B Perhevapaat	-296	-139,8	-3080,55	-4049,21	-841	-290,74	-35,66	-22,1	-4253,21	-4501,85
B Säästötoimenpide	-36,68	-11	-641,63	-439,16	-702,77	-857,4	-24,45	-10,88	-1405,53	-1318,44
B Terveysperusteinen	-697,85	-257,4	-8232,95	-8408,03	-2673,3	-3536,82	-1079,03	-820,07	-12683,13	-13022,32
B Vapaana annetut työaikakor	-23	-26	-185,72	-143,89	-110,04	-56,52	-5,09	-7,28	-323,85	-233,69
B Vuosiloma ja muut lomat	-2848,4	-1795	-11663,21	-11611	-8498,72	-9347,41	-1493,59	-1620,69	-24503,92	-24374,1
C Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	22,77	251,31	2085,67	6014,65	393,11	615,13		2,78	2501,55	6883,87
Kaikki yhteensä	18276,02	13232,14	133271,66	142089,4	49570,27	60337,53	16694,92	19649,92	217812,87	235308,99

Eläköityminen

Eläkkeelle siirrytään yleensä 63–68 vuoden iässä. Savonlinnan kaupungin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu vuosina 2022–2024 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 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen ei aina merkitse eläkkeelle jäämisen ajankohtaa, koska työntekijä/viranhaltija voi olla työssä 68 ikävuoteen saakka.

Arvio eläkkeelle siirtymisestä toimialoittain henkilötöyvuosina v. 2022–2024

	2022	2023	2024	Yhteensä
keskushallinto	5	1	3,6	9,6
sivistystoimiala	15	16	23	54
tekninen toimiala	16,65	14,5	19,1	50,25
koko kaupunki	36,65	31,5	45,7	113,85

Toimialoittain laadittujen arvioiden avulla tarkastellaan vapautuvien palvelussuhteiden tehtävien järjestelyjä. Jokainen pysyvästi tai määräajaisesti 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 työntekijöiden rekrytointiin ja siten myös osaamisen siirtämiseen kaupungin eri tehtäväalueilla.

Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2021

Vuoden 2021 aikana Savonlinnan kaupungin henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 34 (2020:26) henkilöä 63,9 keski-iällä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 henkilöä, joiden keski-ikä oli 58,7 vuotta (2020:14, 55,8). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli yhteensä 63,6 vuotta (2020: 61).

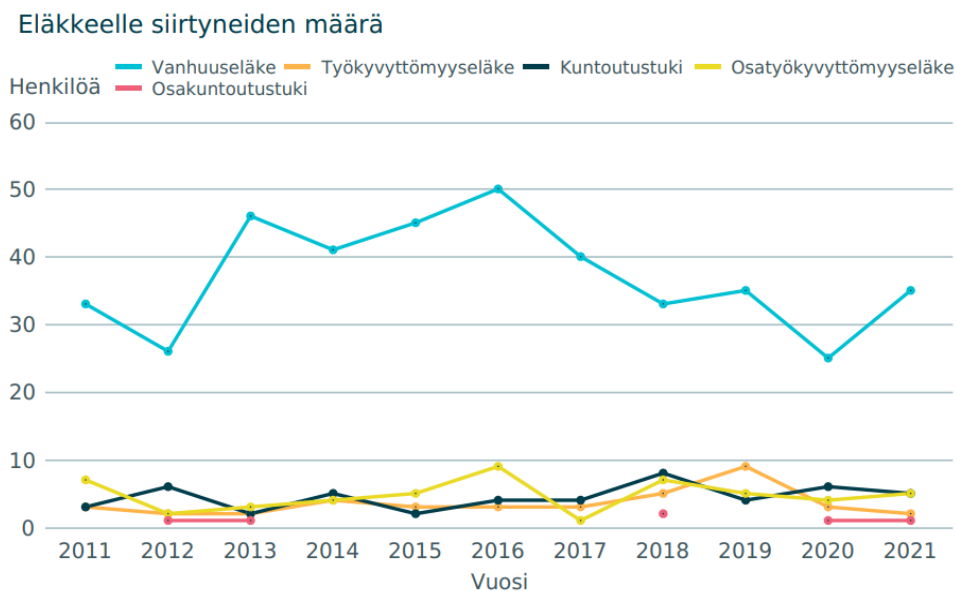
Kevan tilastoissa mukaan lasketaan eläkkeelle siirtyneisiin myös muut kunnallisessa toiminnassa mukana olleet henkilöt (esim. KuEL:ssa omais- ja perhehoitajat sekä luottamushenkilöt), jotka usein puuttuvat työnantajan omista tilastoista ja näin esitetyissä luvuissa on eroja.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain v. 2010–2021 (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 sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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



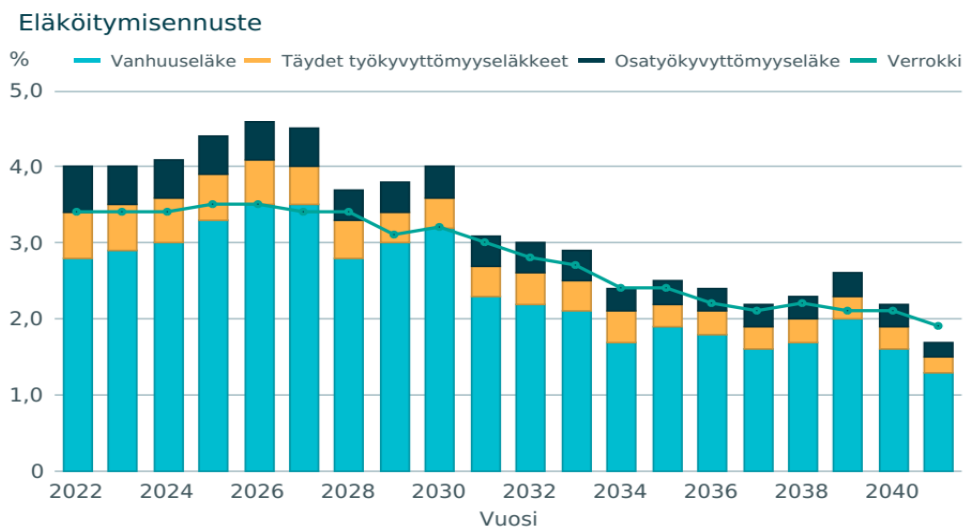
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

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

tut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteissa. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

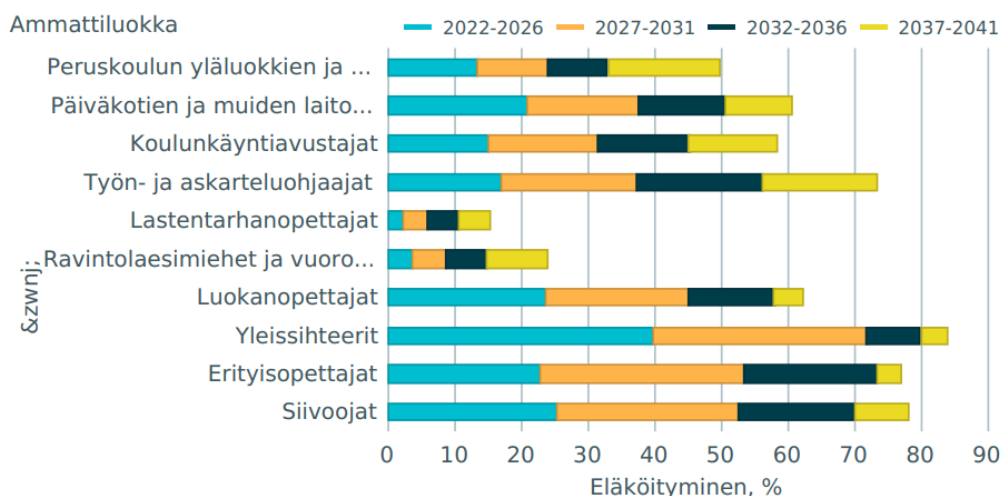
Prosentiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Eläköitymisennuste 2022–2040 (Keva)

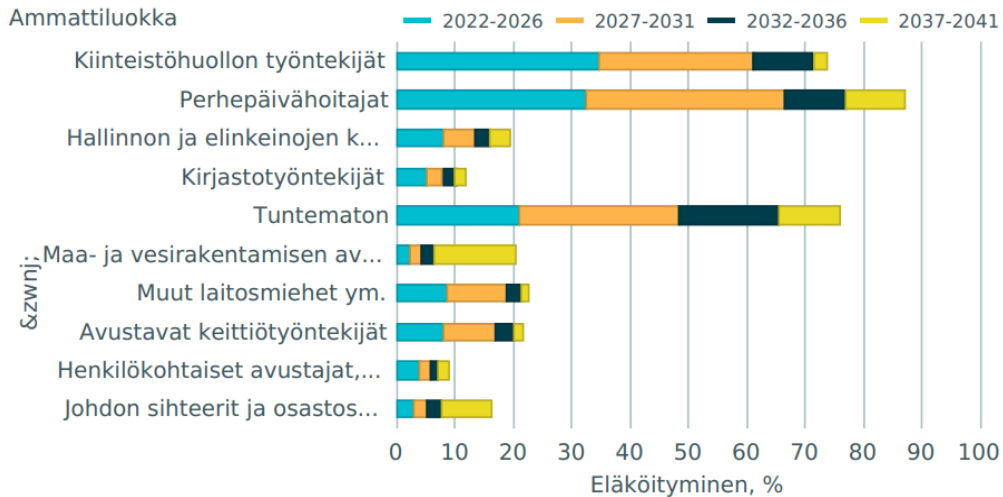


Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä 2022–2040

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



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 2017–2021

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	vuosi 2017 / htv	vuosi 2018 / htv	vuosi 2019 / htv	vuosi 2020 / htv	vuosi 2021 / htv	Muutos ed. vuoteen päivää
Keskushallinto	1551/11,1	1664/11,7	1228/11,4	871/ 9,72	349/ 5,81	-522
Sivistystoimiala	12350/17,9	9984/14,8	10268/15,3	11488/17,4	11794/18,94	306
Tekninen toimiala	3852/15,6	4386/18,0	3669/14,5	3830/15,16	4400/15,19	570
Työllisyys	2478/20,0	2191/18,5	1279/15,1	1440/18,5	1112/12,84	-328
Yhteensä	20231/16,8	18225/15,5	16444/14,7	17666/16,3	17655/16,7	-11

Vuoden 2021 aikana palvelussuhteessa olleen **koko henkilöstön** terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 17655 kalenteripäivää (2020 /17666). Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2021 **keskimäärin kalenteripäivää/per henkilötyövuosi yhteensä 16,7** (2020:16,3). Vuonna 2020 kuntatyöntekijöiden terveysperusteiset poissaolot olivat 16,7 päivää.

Vastaavasti tarkasteltaessa vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön poissaoloja siten, että luvuissa ei ole mukana työllistettyjä työntekijöitä niin terveysperusteisia poissaoloja oli kalenteripäivää/per henkilötyövuosi 17,0 (2020: 16,1). Poissaoloja kasvatti yleisesti ohjeistus työstä poissaololle pienimmässäkään oiretilanteessa. Yleisvaarallisten tartuntatautipoissaolojen vaikutus oli 1,5

kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Yleisimmät poissaolojen syyt olivat vuonna 2021 tuki- ja liikunta-elinsairaudet 32 % (2020: 20,6 %). Vastaavasti mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt olivat 14 %, kun ne vuonna 2020 oli 14,1 %.

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 kestoa 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	kalenteri-päivää 2021	kalenteri-päivien% 2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2811	15,4	2595	15,8	2443	13,8	2699	15,1
4–29 pv	7179	39,4	6117	37,2	7132	40,4	6993	39,2
30–60 pv	3267	17,9	2394	14,6	2880	16,3	2610	14,6
61–90 pv	1376	7,6	1589	9,7	1521	8,6	1203	6,8
91–180 pv	2064	11,3	2153	13,1	2491	14,1	2593	14,5
yli 180 pv	1528	8,4	1596	9,7	1201	6,8	1724	9,7
Poissaoloajan palkka *)	1336114,64		1273713,04		1385296,49		1310398,18	
Henkilöstö, joilla ei terveysperusteisia poissaoloja ko. aikana	234		288		285		269	

*) ei sisällä sivukulua, eikä Kelan päiväraha korvauksia

Uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet

Työsuojelupäällikölle ilmoitettuja uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteita oli vuonna 2021 yhteensä 81 (2020:115), joista tapaturmia 18 (2020:44), uhka- ja vaaratilanteita 63 (2020:68) ja ns. ”läheltä piti” tapaturmavaaratilanteita 77 (2020:15).

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteina on parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuutta. Toiminnalla on myös tärkeä rooli osana henkilös-

tövoimavarojen strategista johtamista. Vuonna 2018 alkoi työsuojeluvaltuutettujen toimikausi, mikä jatkui 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 ennakkointia 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 kehittämisellä 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 välinen 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 2021. Suunnitelmassa on kuvattu lain mukainen Savonlinnan kaupungin toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2021 koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista tehtiin Työttömyysvakuutusrahastolle koulutuskorvaushakemus. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 185 päivää (vuonna 2020:411). Työntekijöiden lukumäärä, joista on oikeus korvaukseen 1 koulutuspäivältä 74 (2020:142) työntekijää, 2 koulutuspäivältä 35 (2020:49) työntekijää ja 3 koulutuspäivältä 76 (2020:57) työntekijää. Työttömyysvakuutusrahasto antaa työnantajalle päätöksen kou-

lutuskorvauksesta lopullisen työttömyysvakuutusmaksun määrittämisen yhteydessä. Koulutuskorvaus vuoden 2021 osalta 6634 €.

Henkilöstökoulutus

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

Henkilöstön koulutukseen on käytetty vuosina 2016–2021 seuraavasti:

- 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
- v. 2021 yhteensä 152 898 euroa

Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät vuosina 2020–2021

	kalenteripäivinä palkallinen		kalenteripäivinä palkaton	
	2020	2021	2020	2021
Lakisääteinen koulutus	75	120		
Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus	710	910		
Opintovapaa			2432	93
Muut opinnot			10	29
Luottamusmieskoulutus	30	25		
Työsuojelukoulutus	8	12		
Yhteistoimintakoulutus	4	5		
Oppisopimuslain mukainen koulutus	13	13		
Ulkomaan opintomatka	18	2		
Yhteensä	858	1087	2442	122

Lakisääteiseen koulutukseen osallistui vuonna 2021 yhteensä 52 työntekijää, joilla oli koulutusta yhteensä 120 kalenteripäivänä (2,3 kpv/työntekijä). Opintovapaalla oli yhteensä 30 työntekijää, joiden opintovapaapäiviä oli yhteensä 93 (3,1 kpv/työntekijä).

Aikaisempien vuosien tapaan jatkettiin esimiehille suunnattuja **esimiesfoorumeja**. Foorumin aiheina olivat mm: talousasiat, hallintosääntö, työsuojelu ja työturvallisuus, kaupunkistrategian henkilöstötavoitteet, yhteistoimintamenettely, Korona, riskien arviointi ja työhyvinvointiasiat, varhaisen tuen toimintamalli sekä korvaavan työn toimintamalli. Tähän lisäksi esimiehille järjestettiin Työkyjohtamisen työpaja yhteistyössä Kevan, työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden kanssa.

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 2021 aikana. Sisäisen rekrytoinnin etuna on mm. tieto valittavan työntekijän osaamisesta, organisaatio-osaamisen hyödyntämisestä ja henkilöstömäärän ja kustannusten vähentämisestä. Aikai-

sempien vuosien tapaan vuonna 2021 kaupunki työllisti eri toimialoilla vähintään 16–vuotiaita nuoria koululaisia tai opiskelijoita kesätyöpaikkoihin.

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 työhyvinvointiohjelman päivitys aloitettiin vuoden 2021 lopussa uuden kaupunkistrategian mukaiseksi, ja se valmistuu vuoden 2022 alkupuolella. Ohjelman tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen Savonlinnan kaupunkiorganisaatiossa. Työhyvinvointiohjelma on työkalu, jonka avulla Savonlinnan kaupungin luottamushenkilöt, johto, esimiehet ja työntekijät pystyvät luomaan työyksiköihin työhyvinvoinnin lisäämiseen kannustavan ja kehitysmuotoisen ilmapiirin. Lähtökohtana työhyvinvointiohjelman laatimiselle on toiminut työhyvinvointikysely. Työhyvinvointiohjelmassa määritellään tavoitteineen ne painopistealueet ja toimenpiteet, joihin tulisi ensisijaisesti kiinnittää huomiota pyrittäessä parantamaan Savonlinnan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia.

Työhyvinvointiohjelmaan sisältyvät toimintamallit;

- perehdyttämissuunnitelma ja ohjeet
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- työsuojelun toimintaohjelma
- tykytoiminta
- varhaisen tuen toimintamalli
- korvaavan työn toimintamalli ja -ohje
- menettelytapaohje sisäilmaongelmissa
- ohjeet uhkatilanteisiin ja ensiapuvalmiuden ylläpitämiseen
- päihdeohjelma ja hoitoonohjausohjeet
- viestintäohje

Toimintamallit ja muut henkilöstöohjeet löytyvät kaupungin sisäisestä Santra-intranetistä.

Työhyvinvointiohjelmassa määritellyt seurattavat tunnusluvut:

Seurattavat tunnusluvut	vuosi 2017	vuosi 2018	vuosi 2019	vuosi 2020	vuosi 2021
1. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus henkilöstöstä	0,37 %	0,37 %	0,76 %	1,3 %	1,2 %
2. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkkeen alkaessa	59,5	61,3	56,3	55,8	56,3
3. Työtapaturmien lukumäärä/vuosi	93 (1090 päivää)	34 (612 päivää)	78 (809 päivää)	44 (352 päivää)	18
4. Palkallisten koulutuspäivien määrä kalenteripäivinä ja suhteessa henkilötyövuosiin	1,8 pv/htv	1,8 pv/htv	1,69	1,3 pv/htv	1,0 pv/htv
5. Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuosina (pl. työllisyys)	16,5	15,2	14,7	16,1	17
6. Kehityskeskustelujen toteutuminen *	-	2,99 (2016; 2,81)	66,9 % 609 kpl	73,9 % 605 kpl	87 % 806
7. Tyytyväisyys johtamiseen ja esimiestyöhön *	-	2,48 (2016; 2,45) 3,02 (2016; 2,87)	-	-	3,8
8. Tyytyväisyys tiedonkulkuun ja tiedottamiseen *	-	-	-	-	-
9. Tyytyväisyys palautteen antamiseen *	-	2,7 (2016; 2,52)	-	-	3,6
10. Työtyytyväisyys yhteensä; työyhteisökyselyn keskiarvo *	-	2,77 (2016; 2,71)	-	-	3,8

*) kohdat 6–10 vuoden 2018 työhyvinvointikyselyn tuloksista asteikolla 0–5 suurin (kuntien keskiarvo) vuoden 2021 kysymyspatteristo on muuttunut vuoden 2018 kyselyyn nähden, tunnusluvut kuvataan uudistetun kyselyn tulosten mukaisina

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.

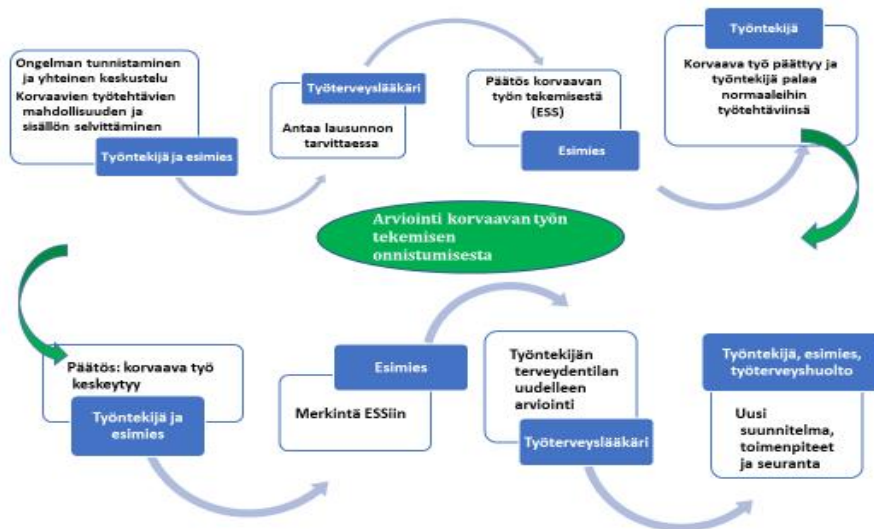
Työterveyshuollon kustannukset 207 976 €, verrokkeja alemmalla tasolla. Kela I osuus 30,08 %, verrokeilla 69,92 %.

Työkyvyttömyyseläkemaksu 390 969 €, verrokkeja hieman korkeammalla tasolla

Tapaturmakustannukset 98 986 €, verrokkeja huomattavasti alemmalla tasolla.

Analyysin pohjalta saatujen kehittämissuositusten toteuttamista tehtiin vuoden 2020 aikana ja jatkettiin vuonna 2021. Kehittämissuositusten pohjalta uudistettiin varhaisen tuen toimintamalli ja uutena toimintamallina otettiin käyttöön korvaavan työn toimintamalli.

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 on tehty vuoden 2021 aikana.



Savonlinnan kaupunki

Varhaisen tuen toimintamallia uudistettiin Avaintiedot palvelusta saatujen kehittämissesitysten mukaisesti painopisteen suuntaamisella ennakoivaan 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.

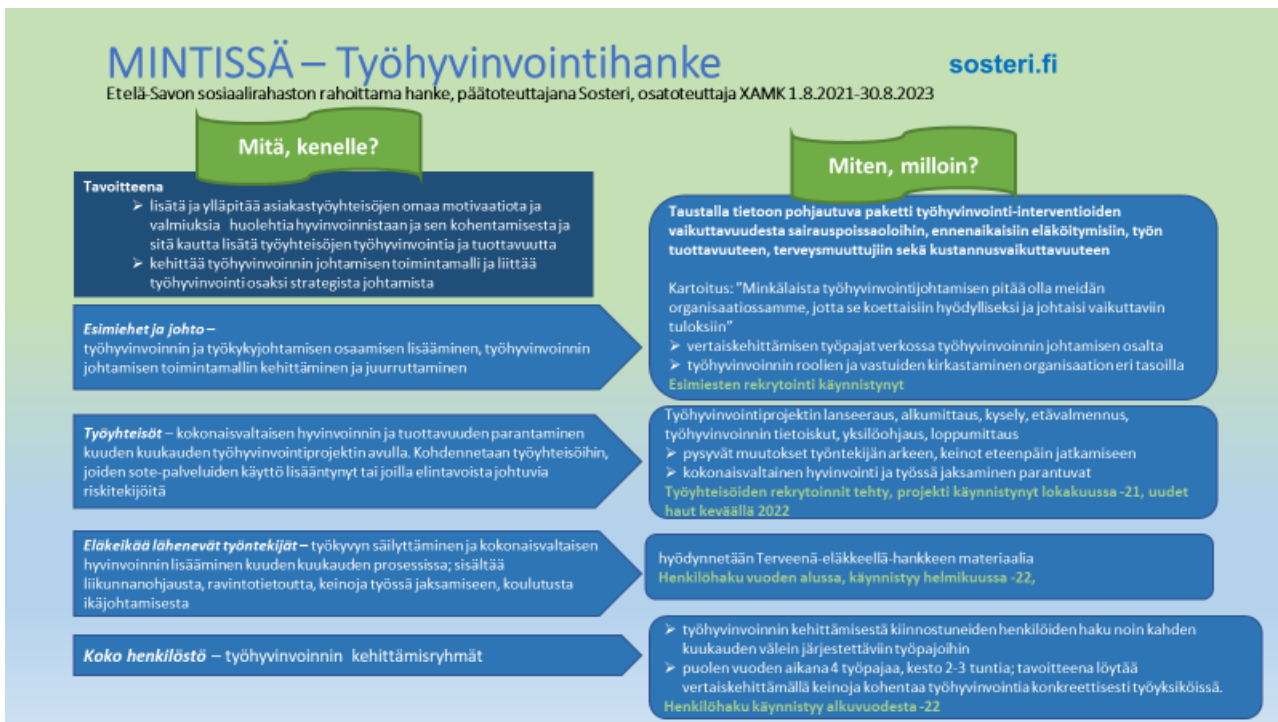
Mielen tuen hoitopolku

Kaupunki osallistui vuoden 2021 alkaneeseen Kevan projektiin, jonka tavoitteena on mielenterveyden tuen keskeisten roolien, vastuiden ja tukimuotojen kuvaaminen. Projektin kuluessa organisaation tarkoituksena työstää omaa kuvaustaan mielenterveyden hoitopoluista. Kuvaus voi toimia esimerkiksi liitteenä aktiivisen tuen toimintamalliin. Hoitopolun kuvaamisen tavoitteena on ehkäistä ja pienentää mielenterveyssyistä aiheutuvaa työkyvyttömyysriskiä. Mukana hankkeessa on kuusi kuntaorganisaatiota, Keva, KOHO Consulting ja työterveyshuollon edustus. Hanke jatkuu vuodelle 2022.

Mintissä – työhyvinvointihanke

Mintissä - ESR-hankkeen rahoittajana on Etelä-Savon ELY-keskus (Euroopan Sosiaalirahasto Toimintalinja 3 Erityistavoite 7.1 Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen ohjelmakausi 2014–2020). Hankkeen päätoteuttaja on Sosteri ja osatoteuttaja XAMK ja kumppanina mm. Savonlinnan kaupunki. Hanke on ajalle 01.08.21 – 30.08.23. Tavoitteena on

- Lisätä ja ylläpitää asiakastyöyhteisöjen omaa motivaatiota ja valmiuksia huolehtia omasta hyvinvoinnistaan ja sen kohentamisesta.
- Lisätä julkishallinnollisten, 3. sektorin ja yksityisen sektorin työyhteisöjen työhyvinvointia ja sitä kautta tuottavuutta.
- Kehittää organisaatioiden työhyvinvointiohjelmaa ja työkykyjohtamista ennakoivasti. • Kehittää työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalli, jotta työhyvinvointi on osa strategista johtamista.
- Vastata sote-maakuntauudistuksen tuomiin muutoksiin terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.



Terveenä eläkkeellä – hanke

Kaupunki oli mukana Terveenä eläkkeellä –hankkeessa 01.02.2019 – 31.10.2021 välisellä ajalla. Hankkeessa hyödynnettiin yhteiskunnallista markkinointia eläkkeelle siirtyvien henkilöiden terveyden edistämiseksi. Prosessin aikana mallinnettiin ehdotus eläkkeelle siirtyvien henkilöiden positiivista terveyskäyttäytymistä ylläpitävistä tai positiivista muutosta tuottavista interventioista ja niistä muodostuvasta muutosohjelmasta. Tavoitteena oli, että nykyistä suurempi osa yli 65 –vuotiaista säilyttää mahdollisimman pitkään hyvinvoinnin ja terveyden. Hankkeen hallinnoijana oli XAMK ja osatoteuttajana DIAK ja Tanhuvaaran urheiluopisto ja sen kohdealueena oli Etelä-Savo.

KOHTI ELÄMÄNVAIHEJOHTAMISTA SAVONLINNASSA (Terveenä eläkkeellä – hanke)

Työnantajan ensisijaisena tavoitteena on huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista koko työuran ajan. Näillä sanoin alkaa Savonlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelma. Savonlinnan kaupunki on ollut yhteistyökumppanina mukana Terveenä eläkkeellä-hankkeessa alusta alkaen. Hankkeen aikana meillä on ollut mahdollisuus tarkastella kaupungin työhyvinvoinnin toimintamalleja sekä sitä, mitä toiminnassamme tulee kehittää, että ensisijainen tavoitteemme toteutuu.

Työuran eri vaiheissa on tärkeää huomioida työntekijän työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista esimerkiksi työajan joustoilla, sekä tarkastelemalla työssä esiintyviä kuormitustekijöitä ja etsiä ratkaisuja niihin. Hankkeen aikana olemme pohtineet, miten elämänvaihejohtaminen toteutuu toiminnassamme, eli minkälaisia asioita se tarkoittaa tekoina.

Hankkeen alussa kerättiin kokemustietoa organisaatiosta lähivuosina eläkkeelle jääville työntekijöille suunnatuilla kyselyillä, sekä työpajassa pienryhmissä työskennellen. Näiden pohjalta saimme tietoa siitä, mikä on organisaatiomme tilanne ja mitkä ovat työntekijöiden toiveet. Tästä kokemustiedosta saimme tarkennuksia siihen, minkälaisia interventioita tarvitaan ja miten organisaation toimintaa tulisi muuttaa. Keskiöön nousivat tiedon jakaminen, terveyttä edistävät toimintamallit ja niiden edelleen kehittäminen sekä käyttöönotto.

Toteutimme yhteistyössä Kevan kanssa webinaarin ”Selvitä ja suunnittele – näin siirryt sujuvasti eläkkeelle”. Tallenteessa on tiivistetty tietopaketti lähitulevaisuudessa eläkkeelle jääville ja se on katsottavissa omassa intranetissämme muiden hankkeen myötä toteutettujen webinaaritallenteiden kanssa. Lisäksi uudistimme organisaatiomme Varhaisen tuen mallin ja kehitimme uutena Korvaavan työn toimintamallin, joiden laatimisessa olemme hyödyntäneet Terveenä eläkkeellä-hankkeesta saatua tietoa.

Hankkeen edetessä on eri yhteyksissä todettu tarve esimiestyön kehittämiseen. Seuraamme säännöllisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittymistä ja reagoimme mahdollisiin muutoksiin. Näissä esimiehillä on keskeinen rooli, ja he tarvitsevat tietoa siitä, miten terveyttä edistäviä toimintamalleja hyödynnetään konkreettisesti esimiestyön arjessa. Hankkeen aikana on vahvistunut tieto siitä, että esimiesten osaamista tulee kehittää edelleen elämänvaihejohtamisessa. Yhtenä konkreettisenä esimerkkinä on se, miten huomioimme kehityskeskusteluissa työuran eri vaiheessa olevien työntekijöiden suunnitelmia.

Tärkeä osa hankkeen toiminnan jalkauttamisessa on ollut viestintä. Viestinnällä on ollut merkittävä rooli ajantasaisessa tiedottamisessa, sillä on vaikutettu kohderyhmän ja esimiesten motivointiin kehittämistoiminnassa sekä vahvistettu asian tärkeys.

Hankkeen aikana kokeiltujen käytänteiden juurruttaminen edellyttää jatkossa aktiivista tiedottamista ja toimintojen parantamista. Olemme suunnitelleet, että otamme käyttöön vuosittaiset eläkeinfot +55-vuotiaille yhteistyössä Kevan kanssa.

Hanketyön tiimoilta on syntynyt ajatus +60-ikäisille työntekijöille suunnatusta terveyttä edistävästä toimintamallista, johon sisältyisi oma tyhy -ryhmä sekä vertaismentorointi. Olemme myös uudistamassa kehityskeskustelumalliamme elämävaihejohtamisen näkökulmasta. Olemme käynnistäneet työhyvinvointiohjelman uudistamisen, ja arvioimme, miten huomioimme siinä elämävaihejohtamisen toteutumisen.

Maakunnallisessa hankkeessa mukana olo on antanut mahdollisuuden saada tietoa muiden organisaatioiden ”elämävaihejohtamisesta” ja sparrata samalla toisiamme kehittämistyössä. Hanke-matkalla myös yhteistyö työterveyshuollon ja Kevan kanssa on edelleen tiivistynyt, nämä molemmat toimijat ovat olleet vahvasti mukana ja tukena kehittämistoiminnassamme, josta heille suuret kiitokset! Savonlinnan kaupungille työnantajana Terveenä eläkkeellä tarkoittaa, että eläkkeelle jäävällä työntekijällä on mahdollisimman hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tavoitteemme on, että jokainen pystyisi elämään mielekästä elämää.

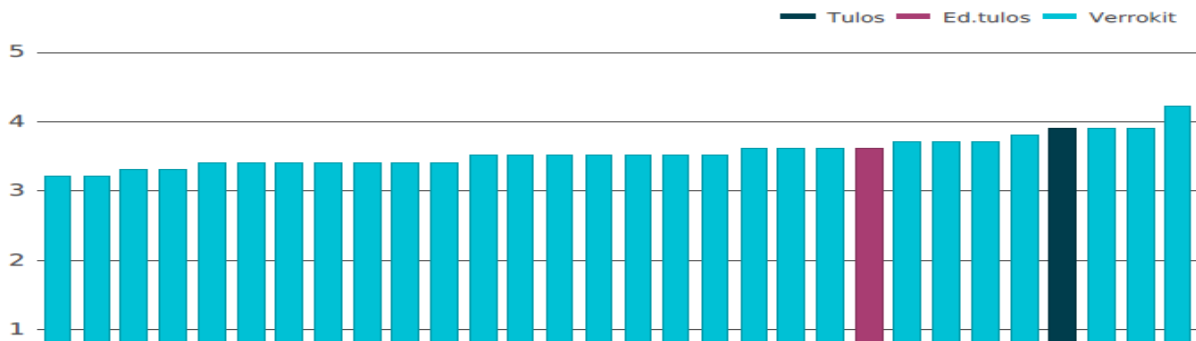
Kevan - työhyvinvointikysely

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin KEVAN verkkotyökalulla vuonna 2021, vastausaktiivisuus oli 71,2 % kun se vuonna 2018 tehdyssä kyselyssä oli 71 %. Kokonaisuutena Savonlinnan työhyvinvointitulokset ovat hyvällä tasolla ja joidenkin osa-alueiden kohdalla hieman korkeampia kuin kunta-alalla keskimäärin. Edelliseen kyselyyn verrattuna tulokset ovat koko kaupungin tasolla pääosin pysyneet hyvällä tasolla. Uusimmat tulokset näyttävät hyvinä vuosien kehittämistyön tuloksina koetun työhyvinvoinnin osalta.

Työnantajan toiminta ja työn sujuminen työyksiköissä koetaan selvästi paremmaksi kuin vertailuryhmässä keskimäärin. Molemmissa osa-alueissa tulokset ovat edelleen parantuneet aiemmasta kyselystä. Vertailuaineiston parhaimman tuloksen saa vastaus, että organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme.

Perehdyttämisestä huolehtiminen saa erittäin hyvän arvon.

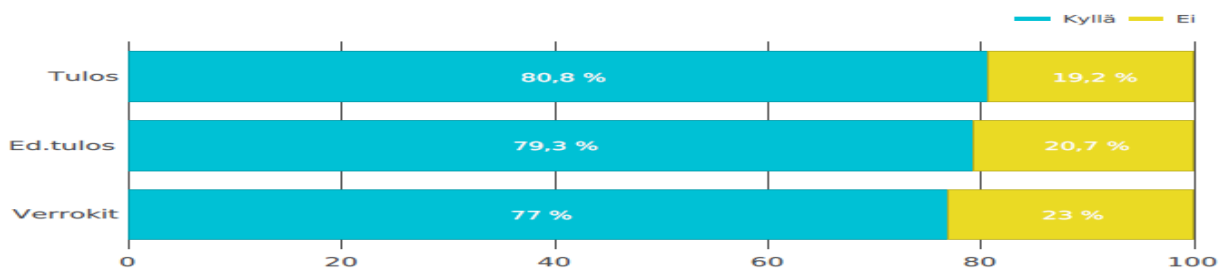
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



Lähiesimiestyö saa lähes kaikilla mittareilla vertailuaineiston keskiarvossa olevia arvioita, vaikkakin tuloksissa näyttäytyy hienoinen lasku edelliseen kyselyyn nähden. Asiakkailta kerätään eniten palautetta verrokkiorganisaatioihin verrattuna ja asiakaspalautetta myös hyödynnetään työn kehittämisessä.

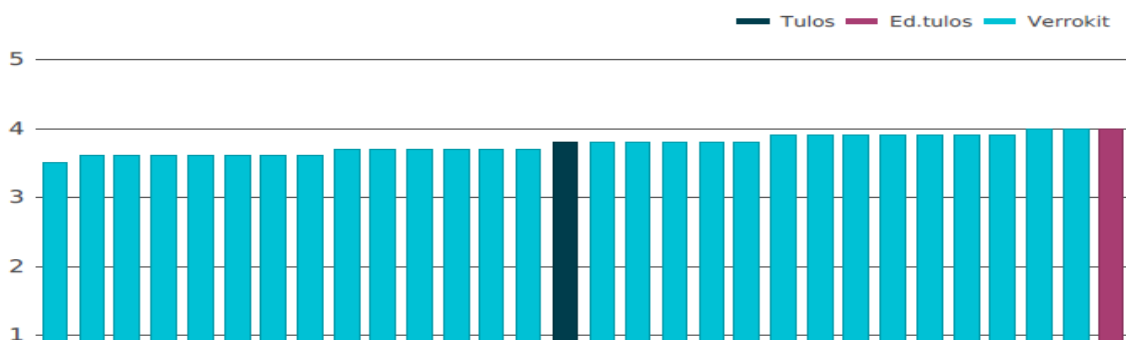
Työnantajaa tuttavilleen suosittelisi 81 % työntekijöistä, mikä parani 2 % edelliseen kyselyyn ja on 5 % korkeampi arvo kuin verrokkien.

Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?



Pientä laskua tuloksissa on osioissa työtehtävät ja omat voimavarat. Suurin muutos heikompaan suuntaan on arvioitaessa voimavaroja kohdata muutoksia, mikä näkyy myös työhön liittyvien tunteusten hienoisena laskuna. Kokemus ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista on hieman parantunut edelliseen kyselyyn nähden, mutta edellyttää edelleen kehittämistoimia.

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Kyselyn tulosten pohjalta laadittiin koko kaupunkitason kehittämissuunnitelma, jossa panostetaan mm. palvelevaan johtamiseen, henkilöstölähtöiseen toimintaan, esimiestyön resursseihin, ennaltoivaan työhyvinvointiin, työprosessien tarkasteluun sekä yhteistyön lisäämiseen eri työyksiköiden välillä.

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 ja 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 määritykset.

Työterveyshuoltopalvelun ehkäisevän työterveyshuollon sisältö ja tavoitteet vuonna 2021:

- Terveystieteiden 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 2021:

- 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 kuukausittain henkilöstöpalvelun, työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Tapaamisissa käsiteltiin mm. toiminnalle asetettujen painopistealueiden toteutumista ja keinoja painopistettä suhteessa Kelan I ja II luokkiin, sairauspoissaoloja ja toimenpiteitä työyksiköiden sairauspoissaoloihin sekä terveys-tarkastuskäytäntöjä.

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan korvausluokkien I ja II mukaisesti. Korvausluokkaan I kuuluu ns. ennaltaehkäisevä työterveyshuolto eli lakisääteinen työterveyshuolto, joka sisältää mm. työpaikkaselvitykset ja työterveystarkastukset. Korvausluokkaan 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 2015–2021 alla olevassa taulukossa esitetyn mukaisesti. Vuoden 2021 kokonaiskustannukset laskivat hieman henkilötyövuosiin nähden edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannusten painopiste siirtyi korvausluokkaan I suuntaan. Kustannusten nousu saatiin pysäyttämään kahteen edelliseen vuoteen verrattuna.

Kustannukset ja %-osuudet vuosina 2015–2021 korvausluokittain

	v. 2015	v. 2016	v. 2017	v. 2018	v. 2019	v. 2020	v. 2021
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 %)	166 670,97 € (56 %)
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 %)	131 169,38 € (44 %)
yhteensä	446 977,91 €	496 666,24 €	486 551,50 €	472026,56 €	432023,22 €	308 705,73 €	297 840,35

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 2021 yhteensä 9 kertaa ja käsitteli yhteensä 66 eri asiaa.

Yhteistyötoimikunnan käsiteltävinä olivat mm. hallintosääntömuutos, talousarvio 2022 ja taloussuunnitelma vuosille 2022–2025, henkilöstö ja koulutussuunnitelma 2022, Savonlinnan kaupungin tiedonhallinnan vastuut, päihdeohjelma, työhyvinvointikyselyn tulokset ja kehittämissuunnitelmat, henkilöstöraportti, kaupunkistrategia ja hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta siirtyvä henkilöstö. Lisäksi työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2022 sekä tehtyjen työpaikkaselvitysten raportit vuodelta 2021.

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 hankintamenoon aktivoidut palkat)	2017 €	2018 €	2019 €	2020 €	2021 €
Vakinaisen henkilöstön palkat (4001)	27 059 628,07	27 468 426,62	28 422 736,39	29 563 081,93	30 594 024,54
Muun henkilöstön palkat; sij/määräaik (4015, 4016, 4017)	5 507 720,81	5 570 684,15	5 056 400,10	3 483 053,52	5 579 993,10
Ylituntipalkat (4004)	902 302,17	840 031,51	843 842,70	837 729,49	926 124,82
Tunti- ja urakkapalkat (4003)	2 074 273,41	2 115 303,25	2 147 136,93	1 990 694,51	917 674,76
Erilliskorvaukset (4005)	412 890,15	390 225,73	419 282,31	368 011,97	544 317,27
Muut henkilöstön palkkiot (4008)	21 774,97	24 551,03	25 242,36	24 642,17	72 328,72
Henkilöstön kokouspalkkiot (4006)	51 950,00	43 080,00	46 850,00	31 865,00	47 620,27
Koululaisten ja opiskelijoiden palkat (4013)	72 544,53	49 448,03	41 909,18	35 889,91	71 448,62
Työllisyysmäärärahoihin palkatut (4014)	2 663 338,21	2 585 957,09	1 955 082,60	1 847 098,31	2 121 042,45
Yhteensä	38 766 422,32	39 087 707,41	38 958 482,57	38 182 066,81	40 874 574,55
ELÄKEKULUT					
Eläkevakuutusmaksut	11 039 948,73	10 996 722,62	10 854 586,22	10 740 040,02	11 310 694,22
Muut työeläkemaksut	16 024,56	15 780,94	13 754,47	13 469,03	14 330,34
Yhteensä	11 055 973,29	11 012 503,56	10 868 340,69	10 753 509,05	11 325 024,56
MUUT HENKILÖSIVUKULUT					
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	415 175,59	335 990,13	299 243,93	510 537,67	622 603,51
Työttömyysvakuutusmaksut	1 229 256,09	980 988,45	769 963,37	626 934,45	742 602,60
Tapaturmavakuutusmaksut	152 624,18	61 204,48	97 182,61	123 658,06	133 339,04
Yhteensä	1 797 055,86	1 378 183,06	1 166 389,91	1 261 130,18	1 498 545,15
MUUT HENKILÖSTÖKULUT					
Henkilökunnan terveydenhoito ja tyky	486 551,50	472 026,56	439 648,96	326 868,80	324 267,94
Henkilökunnan virkistys					
Yhteensä	486 551,50	472 026,56	439 648,96	326 868,80	324 267,94
HENK.KULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT					
Sairausvakuutuskorvaukset (4230)	494 308,72	383 004,45	407 049,17	429 205,86	426 675,53
Tapaturmakorvaukset (4240)	61 782,39	37 338,28	41 313,74	48 636,01	40 401,15
Yhteensä	556 091,11	420 342,73	448 362,91	477 841,87	467 076,68
YHTEENSÄ	52 662 094,08	52 370 763,32	51 881 225,04	51 001 416,71	54 489 488,88
<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 urakkapalkoissa					
Muun henkilöstön palkat sisältää 01.01.2015 alkaen määräaikaisten pää- ja sivutoimisten tuntiopettajien palkat sekä sijaisten ja määräaikaisten palkat					
Tunti- ja urakkapalkoissa on 01.01.2015 alkaen kaupungin tuntipalkkaisten palkat					
Kokouspalkkiot sisältää 01.01.2016 alkaen henkilöstön kokouspalkkiot					
Sairausvakuutusmaksu (sotu) 01.01.2021 alkaen 1,53% (v. 2020 1,34%)					