



HENKILÖSTÖRAPORTTI

Savonlinnan kaupunki
2022



SISÄLLYS

JOHDANTO	3
KAUPUNKISTRATEGIA 2022–2025	4
Yleinen strateginen päämäärä	5
HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT	6
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikärakenne	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
Terveysperusteiset poissaolot.....	14
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS.....	20
Työhyvinvointiohjelma	20
Työhyvinvoinnin kehittämistoimet.....	22
Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset	26
YHTEISTOIMINTA.....	28

JOHDANTO

Savonlinnan kaupungin henkilöstöpalvelut on koonnut kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2022. Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun väline ja se antaa parhaimmillaan tietoa organisaation henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstöraportti on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kaupunginjohton, toimialojen henkilöstön, henkilöstöjärjestöjen sekä sidosryhmien käyttöön. Savonlinnan kaupungin henkilöstöraportti on laadittu vuoden 2021 päivitetyn KT:n Suositus henkilöstöraportin laadintaan -ohjeen mukaisesti ja sen tarkoituksena on kehittää henkilöstötiedolla johtamista.

Vuoden 2022 henkilöstöraporttiin on koottu aineistoa peilaten kaupungin strategiaan sekä erilaisiin toimintaohjelmiin- ja suunnitelmiin. Henkilöstöraportissa käytettävät keskeiset käsitteet määritellään raportin osissa. Raportin henkilöstötunnusluvut on kuvattu 31.12.2022 poikkileikkauspäivänä ja vertailuvuotena on pääosin käytetty vuotta 2021. Aineistoa vuoden 2022 henkilöstöraporttiin on poimittu mm. kaupungin eri tietojärjestelmistä, Kevan ja työterveyshuollon tietojärjestelmistä sekä vuoden aikana tuotetuista muista tiedoista.

Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2022 yhteensä 1092, joista vakituisia 890 ja määräaikaisia 202 (pl. työllistetyt työntekijät). Henkilöstömäärä lisääntyi 9 henkilöllä vuoteen 2021 verrattuna. Kuntaliitostilanteesta 31.12.2012 henkilöstömäärä (1387 hlöä) on vähentynyt yhteensä 295 henkilöä. Tarkasteltaessa henkilötyövuosia, vuoden aikana tehdyt henkilötyövuodet lisääntyivät 13,9. Keskeisin henkilötyövuosien määrää kasvattava tekijä on hankerahoitus, jonka kautta on voitu palkata hanketyöntekijöitä ja kehittää eri toimintoja erityisesti perusopetuksen- ja varhaiskasvatuksen tulosalueilla.

Vuonna 2022 otettiin käyttöön osaamisen johtamisen työkalu OSS, samassa yhteydessä uudistettiin myös kehityskeskustelut. Terveysperusteiset poissaolot kasvoivat edelliseen vuoteen nähden. Koronapoissaolojen vaikutus oli 2,1 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Kaikista poissaoloista alle 10 päivän poissaoloja oli yhteensä 47 %. Vastaavasti mielenterveyspoissaoloissa ollaan valtakunnallisia lukuja huomattavasti paremmassa tilanteessa.

KAUPUNKISTRATEGIA 2022–2025



Visio ja strategiset painopistealueet



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 osaava ja hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä johtaminen. Seuraavassa vuoden 2022 strategian henkilöstötavoitteiden toteutuminen.

Henkilöstöä koskeva tavoitekortti TA2022

Kriittinen menestekijä	Mittarit	Tavoite 2022	Toteuma 31.12.
1.6 Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä hyvä johtaminen	<p>Työhyvinvointikyselyn tulokset verrokkien keskiarvossa (Keva)</p> <p>Toteutuneet koulutuspäivät / 1,5 htv</p> <p>Keskeiset osaamiset määriteltä toimialoilla</p> <p>Sairauspoissaolot alle kuntien keskiarvon</p> <p>Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ei kasva</p> <p>Korvaavan työn toteumat lisääntyvät (ESS)</p> <p>Työhyvinvointipulssikysely keskiarvo 7,5 / (tehdään työterveystarkastuksessa käynneille)</p> <p>Käytyjen kehityskeskustelujen määrä 100 %</p>	<p>Sairauspoissaolot pysyvät edelleen kuntien keskitason alapuolella.</p> <p>Osaamisen kehittäminen</p> <p>OSS otetaan käyttöön</p> <p>Työkykyjohtamisen kehittäminen</p> <p>Varhaisen tuen malli käytössä, painotus korvaavan tuen mallissa</p> <p>Pulssikyselyn tulokset asetetussa tavoitteessa</p> <p>Esimiesten koulutukset</p> <p>Mahdollistetaan esimiehille johtamisen erikoismattitutkinnon ja ylemmälle johdolle EMBA:n suorittaminen</p> <p>Kehityskeskustelut- ja ryhmäkehityskeskustelu kehittyvät</p>	<p>Vuoden 2021 työhyvinvointikyselyn kehittämissuunnitelmien toteuttamisen seuranta on tehty alkuvuonna 2022.</p> <p>Maaliskuussa 2022 toteutettiin erillinen Korona-ajan työhyvinvointi -kysely. Kyselyn vastausten perusteella koko organisaatiossa työhyvinvoinnin kokemus on pysynyt hyvällä tasolla työhyvinvoinnin johtamisen ja työyhteisön ilmapiirin ja toiminnan osalta. Vastausten perusteella Koronalla on ollut merkitystä työn kuormittavuuden kokemuksen kasvuun. Varsinainen työhyvinvointikysely toteutetaan alkuvuonna 2023.</p> <p>Sairauspoissaolot kasvoivat edellisen vuoteen nähden 2,3 kalenteripäivää/Htv ja olivat 18,6 kalenteripäivää/htv. Koronasta johtuvat poissaolot selittävät pääosin kasvua. Kaikista poissaoloista oli alle 10 päivää poissaoloja yhteensä 47 %.</p> <p>Toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät olivat 1,0 kalenteripäivää/htv.</p> <p>Osaamisen kehittämisen osalta on otettu käyttöön OSS osaamisen johtamisen työkalu. Toimialojen keskeiset toimintatapa- ja työelämäosaamiset on määriteltä toimialan kanssa kevään aikana. Työkalu otettiin käyttöön 19.9.2022. Kehittämistyö jatkuu tulevien vuosien ajan.</p> <p>Varhaisen tuen toimintamallia on kehitetty Kevan Mielen tuen polut-hankkeessa. Korvaavaa työtä on käsitelty mm. esimiesfoorumeissa, henkilöstöinfoissa sekä työterveyshuoltoyhteistyössä. Korvaavan työn toteumia on kirjautunut järjestelmään 193 päivää.</p> <p>Työterveyshuolto on luopunut työhyvinvointi -pulssi kyselystä.</p> <p>Kehityskeskustelut (yksikkö- ja ryhmä) on uudistettu ja uudet keskustelut otettiin käyttöön syyskuudella OSS-järjestelmässä.</p> <p>Kehityskeskusteluja käytiin järjestelmäraporttien perusteella 58 %:n vakituisesta henkilöstöstä. Lukua selittää syyskuussa käyttöön otettu uusi osaamisen johtamisen järjestelmä ja muuttuneet kirjaamistavat.</p>

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Henkilöstön tunnuslukuina kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupunkitasolla sekä toimialoittain. Työajan käyttöä kuvaavina lukuina esitetään tehdyn työajan jakautuminen vuosina 2020–2022. Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus esitetään vuoden 2022 osalta. Eläköitymisen tunnuslukuina esitetään vuonna 2022 eläkkeelle siirtyneet sekä arvio vuosien 2023–2026 toimialojen eläköitymisestä. Lisäksi esitetään Kevan eläköitymistilastotietoja sekä eläke-ennuste tuleville vuosille.

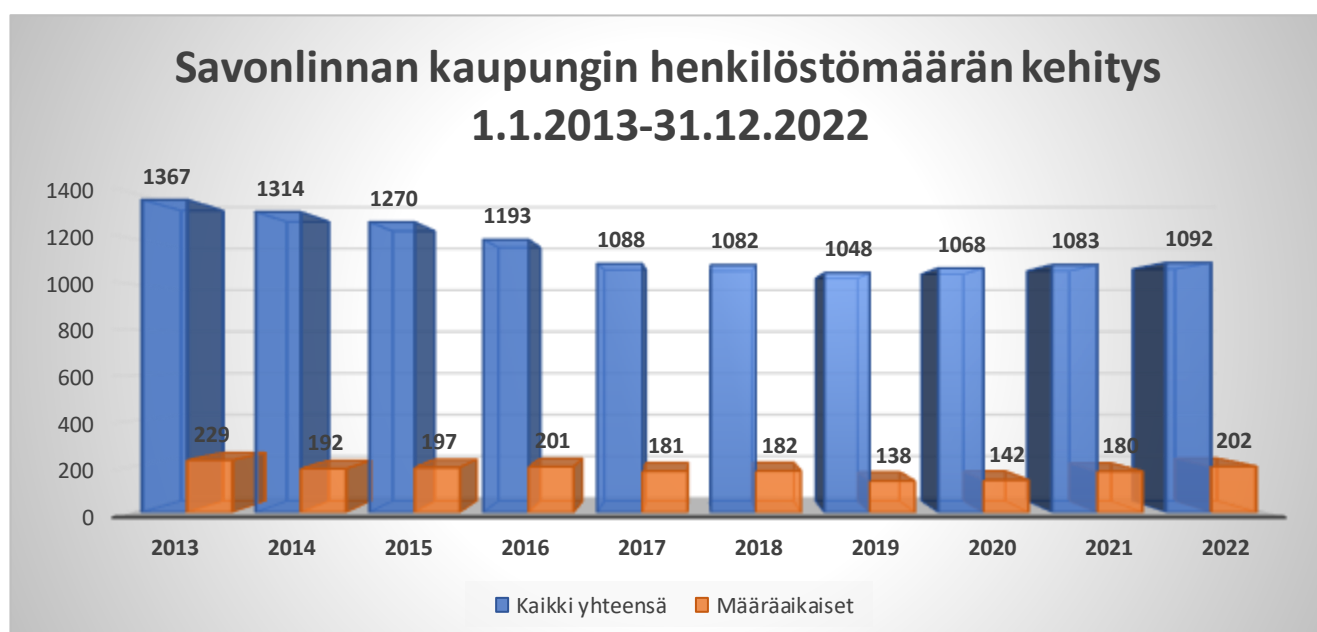
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden lopussa olleen henkilöstön *pois lukien työllistetyt työntekijät*. Vuonna 2022 kaupungin henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 9 henkilöllä. Henkilöstömäärän kasvuun vaikutti osittain hanketyöntekijöiden määrä. Keskushallinnon henkilöstömäärä väheni 11 työntekijällä, joista 8 Saimaa ilmiö -projektissa. Sivistystoimissa vuonna 2022 oli vakinaisten palvelussuhteita 12 vähemmän vuoteen 2021 verrattuna, määräaikaisia palvelussuhteita 23 enemmän. Teknisen toimialan vakinaisen henkilöstön määrä pysyi ennallaan, määräaikaisia palvelussuhteita oli 9 enemmän verrattuna vuoteen 2021.

Savonlinnan kaupunki henkilöstömäärä 31.12. v. 2013–2022 (pl. työllistetyt työntekijät)

Palvelussuhde 31.12. tilanteessa	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	1138	1122	1073	992	907	900	910	926	903	890	-13
Määräaikaiset	229	192	197	201	181	182	138	142	180	202	+22
Yhteensä	1367	1314	1270	1193	1088	1082	1048	1068	1083	1092	+9

*) kuntaliitostilanteesta henkilöstömäärä on vähentynyt – 295 (31.12.2012 henkilöstömäärä 1387)



Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2022

Palvelussuhde 31.12.2022	Keskushallinto	Sivistystoimiala	Tekninen toimiala	Koko kaupunki
Vakinaiset	46	571	273	890
Määräaikaiset	2	170	30	202
Yhteensä	48	741	303	1092

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2013–2022 (pl. työllistetyt työntekijät)

Henkilötyövuodet	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos ed. vuo- desta
Kuukausipalkkai- set	1251,97	1210,28	1187,31	1163,8	1010,44	998,37	973,92	952,91	1031,65	1046,89	+15,24
Tuntipalkkaiset	84,8	65,87	63,71	63,1	62,86	59,67	58,18	53,67	23,44	22,10	-1,34
Yhteensä	1336,8	1276,2	1251	1226,95	1073,3	1058,04	1032,10	1006,58	1055,09	1068,99	+13,9

Henkilötyövuosien laskennassa on mukana palvelussuhteessa vuosina 2013–2022 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. 2013–2022 ja henkilötyövuodet

Vuosi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilöä	49	93	75	113	147	94	108	73	89	78
Henkilötyövuodet	39,2	112,9	97,2	95,7	123,7	118,48	84,69	78,21	86,2	90,21

Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2022 kuukausipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,6 vuotta (2021:48,3v) ja tuntipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta (2021:47,5v). Miesten keski-ikä oli kuukausipalkkaisilla 49,8 ja tuntipalkkaisilla 48,2 vuotta. Vastaavasti naisten keski-ikä oli kuukausipalkkaisilla 48,3 vuotta, tuntipalkkaisissa 29 vuotta (tuntipalkkaisissa työskenteli yksi nainen). Keski-ian laskennassa ei ole mukana työllistettyjä.



Henkilöstön ikärakenteessa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden osuus on 36,7 (36,3)% ja yli 50-vuotiaiden osuus 52,9 (53)%. Seuraavan kymmenen vuoden aikana entistä suurempi osa saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä. Työurien pidentymisestä huolimatta tulee tulevina vuosina varautua kasvavaan vaihtuvuuteen ja osaamisen siirtämiseen ja ennakointiin niin, että työnantajalla säilyy tehtävien hoitamiseen tarvittava osaaminen, palvelukyky ja joustava palvelutoiminta.

Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2022

	miehet	naiset	yhteensä
Vakinaiset	224	666	890
Määräaikaiset	38	164	202
Yhteensä	262	831	1092

Henkilöstö toimialoittain

Keskushallinnon henkilöstö

Vuonna 2022 keskushallinnon henkilöstömäärä oli 48 (59), joista määräaikaista työntekijöitä oli 2. Henkilöstömäärä vähentyi edelliseen vuoteen verrattuna 11 henkilöllä. Keskushallinnon keski-ikä oli yhteensä 52,4 vuotta. Työntekijöistä oli miehiä 15 ja heidän keski-ikänsä oli 46,7 vuotta ja naisia oli 33 ja heidän keski-ikänsä oli 54,9 vuotta.



Sivistystoimialan henkilöstö

Vuonna 2022 sivistystoimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 741, joista määräaikaista työntekijöitä oli 170. Toimialan henkilöstömäärä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 11 henkilöllä. Toimialan keski-ikä oli vuonna 2022 yhteensä 47,4. Työntekijöistä miehiä oli 131 ja heidän keski-ikänsä oli 49,0 vuotta. Työntekijöistä naisia oli 610 ja heidän keski-ikänsä oli 47,1 vuotta. Sivistystoimissa oli yksi (1) tuntipalkkainen työntekijä.



Teknisen toimialan henkilöstö

Vuonna 2022 teknisen toimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 303, joista määräaikaisia työntekijöitä oli 30. Toimialan henkilöstömäärä kasvoi 9 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Kuukausipalkkaisia työntekijöitä oli 282, joista miehiä oli 96 ja naisia 186. Kuukausipalkkaisten miesten keski-ikä oli 52,5 vuotta, naisten 51,7 vuotta ja yhteensä keski-ikä oli 52 vuotta. Tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 21, joista miehiä oli 20 ja naisia 1. Tuntipalkkaisten miesten keski-ikä oli 47,1 vuotta.



Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

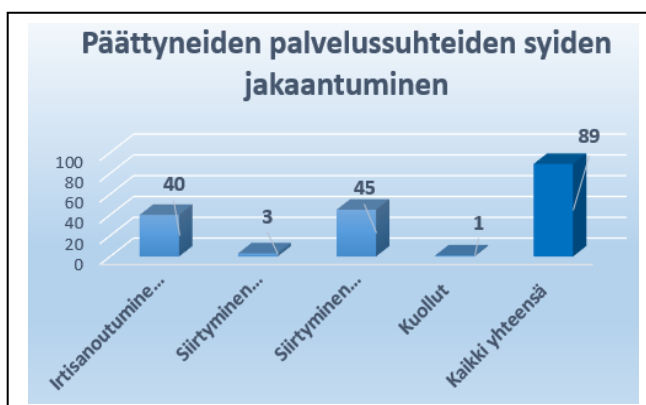
Henkilöstön vaihtuvuudessa ilmoitetaan vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet). Prosenttiosuus on suhteutettu vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Syyskaudella 2022 otettiin käyttöön henkilöstön lähtökeskustelu.

Henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2022

Vaihtuvuus (vakinaiset)	lukumäärä	% osuus
Alkaneet palvelussuhteet	67	7,5
Päättyneet palvelussuhteet	89	10

Päättyneiden palvelussuhteiden syyt jakautuivat seuraavasti

Irtisanoutuminen	40
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	3
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	45
Kuollut	1
Yhteensä	89



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 2021 ja 2022

	Keskus- hallinto 2021	Keskus- hallinto 2022	Sivistys- toimi 2021	Sivistys- toimi 2022	Tekninen toimi 2021	Tekninen toimi 2022	Työllisyys 2021	Työllisyys 2022	Kaikki yhteensä 2021	Kaikki yhteensä 2022
A Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	16071,28	13954,58	174715,48	178039,95	77941,4	72288,56	22248,77	23539,94	290976,93	287823,03
B Koulutus	-543,25	-445	-2295,4	-2252,79	-860,2	-535,31	-13	-20,65	-3711,85	-3253,75
B Muut palkalliset poissaolot	-43	-21	-658,14	-709,4	-161,5	-219	-7,62	-12,14	-870,26	-961,54
B Muut palkattomat poissaolot	-275	-793,4	-11035,9	-13040,86	-3108,41	-3133,37	-99,99	-132,73	-14519,3	-17100,36
B Perhevapaat	-139,8	-124,2	-4049,21	-3703,18	-290,74	-425,15	-22,1	-31,79	-4501,85	-4284,32
B Säästötoimenpide	-11	-10	-439,16	-399,1	-857,4	-768,08	-10,88	-21,05	-1318,44	-1198,23
B Terveysperusteinen	-257,4	-244,9	-8408,03	-9806,62	-3536,82	-3869,99	-820,07	-1496,25	-13022,32	-15417,76
B Vapaana annetut työaikakor	-26	-93	-143,89	-202,85	-56,52	-81,5	-7,28	-7,78	-233,69	-385,13
B Vuosiloma ja muut lomat	-1795	-1644,2	-11611	-12194,93	-9347,41	-8787,54	-1620,69	-1870,04	-24374,1	-24496,71
C Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	251,31	134,55	6014,34	3567,9	615,13	367,12	2,78	2,31	6883,56	4071,88
Kaikki yhteensä	13232,14	10713,43	142089,09	139298,12	60337,53	54835,74	19649,92	19949,82	235308,68	224797,11

Eläköityminen

Eläkkeelle siirrytään yleensä 63–68 vuoden iässä. Savonlinnan kaupungin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu vuosina 2023–2025 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 *henkilötyövuosina v. 2023–2025*

	2023	2024	2025	Yhteensä
keskushallinto	1	3,6	3	7,6
sivistystoimiala	15	25	16,5	56,5
tekninen toimiala	15	17	16	48
koko kaupunki	31	45,6	35,5	112,1

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

Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2022

Vuoden 2022 aikana Savonlinnan kaupungin henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 35 (2021:34) henkilöä 64,2 keski-iällä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 3 henkilöä, joiden keski-ikä oli 61,7 vuotta (2021:2, keski-ikä 58,7). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli yhteensä 64 vuotta (2021: 63,6).

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.

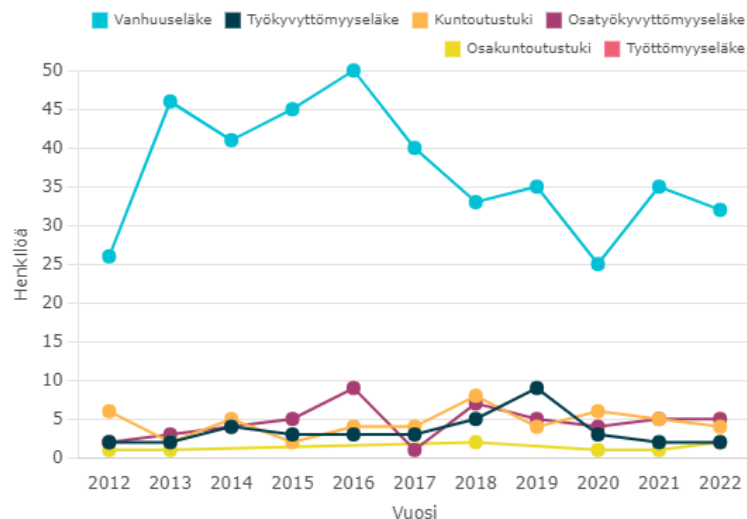
Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain v. 2012–2022 (Keva)

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa aikaläke 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 täydet kuntoutustuet sekä työuraeläkkeet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Eläkeuudistuksessa osa-aikaläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2021 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

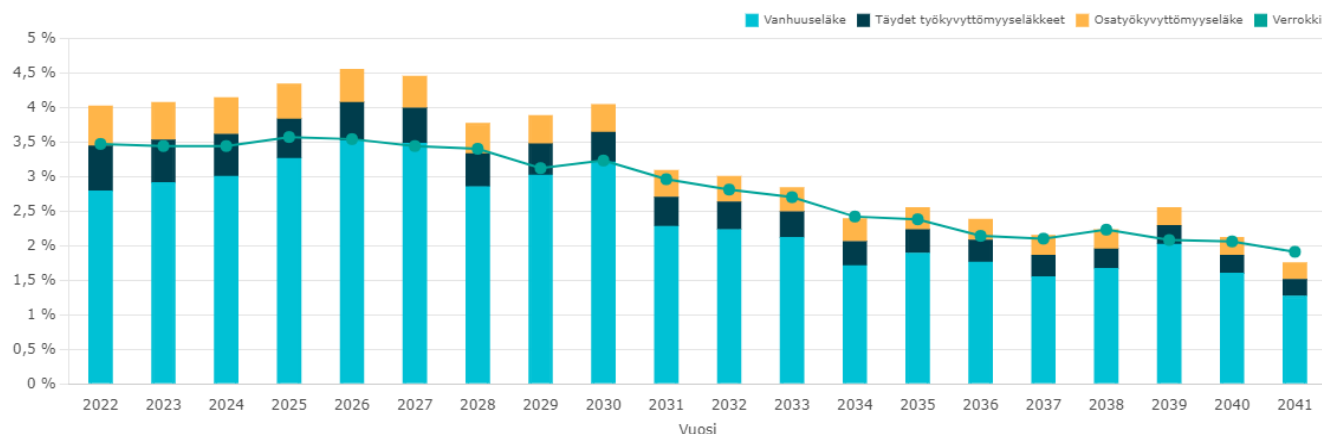
Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttö-

myyseläkkeisiin.

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

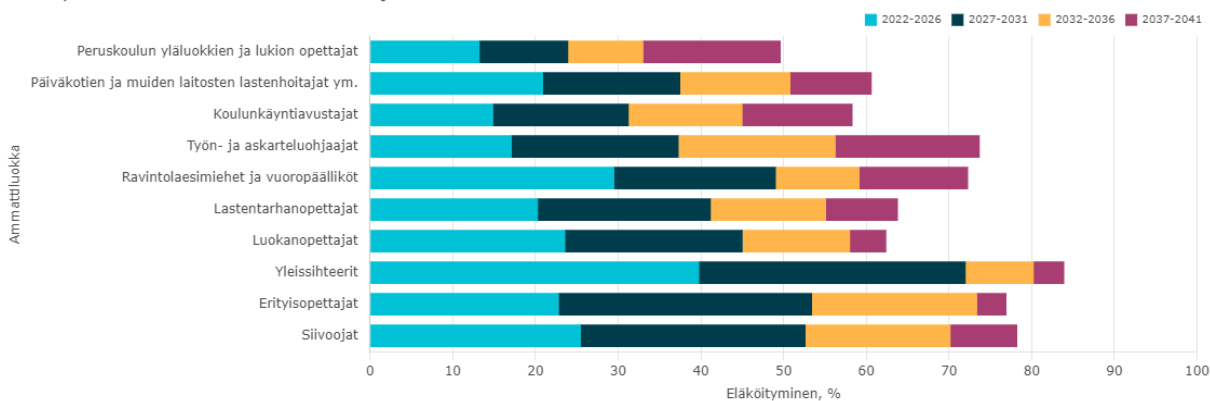
Eläköitymisennuste 2022–2041 (Keva)

Eläköitymisennuste

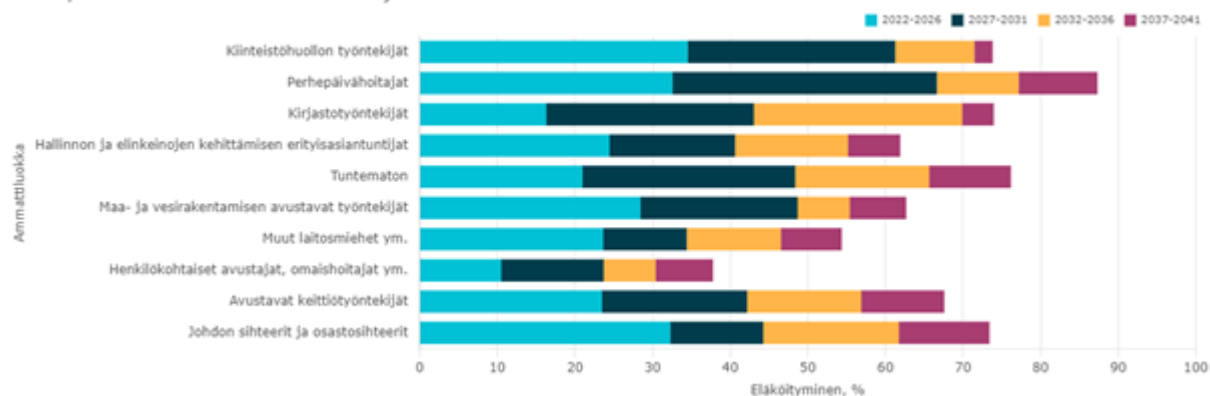


Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä 2022–2040

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Terveysperusteiset poissaolot

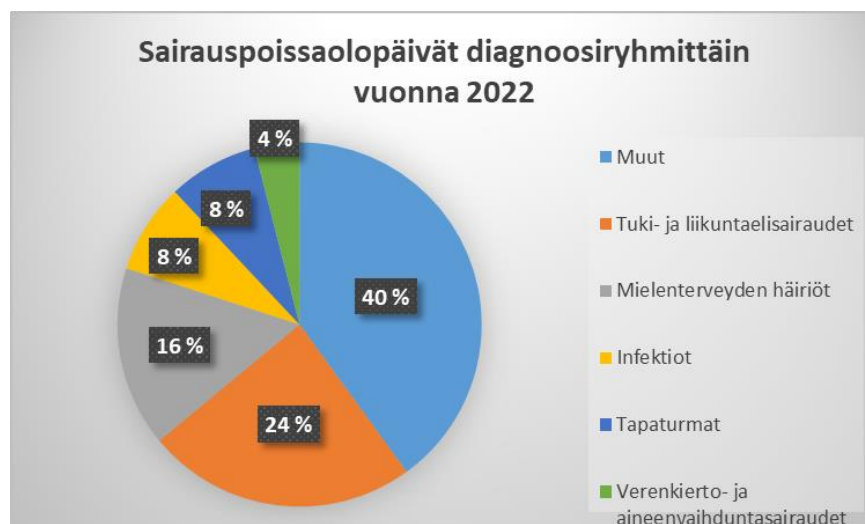
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä tapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä sekä keskimäärin/henkilötyövuosi, poissaolojen jakautumisena keston mukaan, sekä omalla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

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä / htv vuosilta 2017–2022

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	vuosi 2017 / htv	vuosi 2018 / htv	vuosi 2019 / htv	vuosi 2020 / htv	vuosi 2021 / htv	vuosi 2022 / htv	Muutos ed. vuoteen päivää
Keskushallinto	1551/11,1	1664/11,7	1228/11,4	871/ 9,72	349/ 5,81	309/6,1	- 40
Sivistystoimiala	12350/17,9	9984/14,8	10268/15,3	11488/17,4	11286/18,1	12095/19,2	809
Tekninen toimiala	3852/15,6	4386/18,0	3669/14,5	3830/15,16	4664/16,1	5506/19,0	842
Työllisyys	2478/20,0	2191/18,5	1279/15,1	1440/18,5	1020/11,8	1879/20,4	859
Yhteensä	20231/16,8	18225/15,5	16444/14,7	17666/16,3	17319/16,3	19789/18,6	2470

Vuoden 2022 aikana palvelussuhteessa olleen **koko henkilöstön** terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 19 789 kalenteripäivää (2021: 17319). Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2022 **keskimäärin kalenteripäivää/per henkilötyövuosi yhteensä** 18,6 (2021:16,3). Vuonna 2022 kuntatyöntekijöiden terveysperusteiset poissaolot olivat 20,7 päivää.

Vastaavasti tarkasteltaessa vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön poissaoloja siten, että luvuissa ei ole mukana työllistettyjä työntekijöitä niin terveysperusteisia poissaoloja oli kalenteripäivää/per henkilötyövuosi 18,6 (2021: 17,0). Poissaoloja kasvatti yleisesti ohjeistus työstä poissaololle pienimmässäkkin oiretilanteessa. Yleisvaarallisten tartuntatauti-poissaolojen vaikutus oli 2,1 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Yleisimmät poissaolojen syyt olivat vuonna 2022 tuki- ja liikuntaelinsairaudet 24 % (2021: 32 %). Vastaavasti mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt olivat 16 %, kun ne vuonna 2021 oli 14 %.



(Lähde: Terveystalo)

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 terveysterveysteiset poissaolot kalenteripäivinä keston mukaan, välittömät palkkakustannukset sekä tieto henkilöstöstä, jolla ei ollut lainkaan poissaoloja ko. aikana.

Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan sekä välittömät kustannukset

Poissaolopäivien jakautuminen keston mukaan sekä poissaoloajan palkka, henkilöstö ilman poissaoloja	kalenteripäivää 2018	kalenteripäivien% 2018	kalenteripäivää 2019	kalenteripäivien% 2019	kalenteripäivää 2020	kalenteripäivien% 2020	kalenteripäivää 2021	kalenteripäivien% 2021	kalenteripäivää 2022	kalenteripäivien% 2022
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2811	15,4	2595	15,8	2443	13,8	2699	15,1	3700	18,7
4–29 pv	7179	39,4	6117	37,2	7132	40,4	6993	39,2	9111	46,0
30–60 pv	3267	17,9	2394	14,6	2880	16,3	2610	14,6	2306	11,7
61–90 pv	1376	7,6	1589	9,7	1521	8,6	1203	6,8	1414	7,1
91–180 pv	2064	11,3	2153	13,1	2491	14,1	2593	14,5	2755	13,9
yli 180 pv	1528	8,4	1596	9,7	1201	6,8	1724	9,7	1135	5,7
Poissaoloajan palkka *)	1336114,64		1273713,04		1385296,49		1310398,18		1653679,66	
Henkilöstö, joilla ei terveysterveysteisia poissaoloja ko. aikana	234		288		285		269		143	

*) ei sisällä sivukuluja, eikä Kelan päiväraha korvauksia

Uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet

Työsuojelupäällikölle ilmoitettuja uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteita oli vuonna 2022 yhteensä 141 (2021:81), joista tapaturmia 63 (2021:18), uhka- ja vaaratilanteita 76 (2021:63) ja ns. ”läheltä piti” tapaturmavaaratilanteita 2 (2021:77). Muutokset edelliseen vuoteen verrattuna johtuvat yhdessä vakuutusyhtiön kanssa tehdystä laskentatavan muutoksesta.



Työsuojelu

Työsuojelunyhteistoiminnan tavoitteina on parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuutta. Toiminnalla on myös tärkeä rooli osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Vuonna 2022 alkoi työsuojeluvaltuutettujen toimikausi, mikä jatkuu vuoteen 2025 saakka.

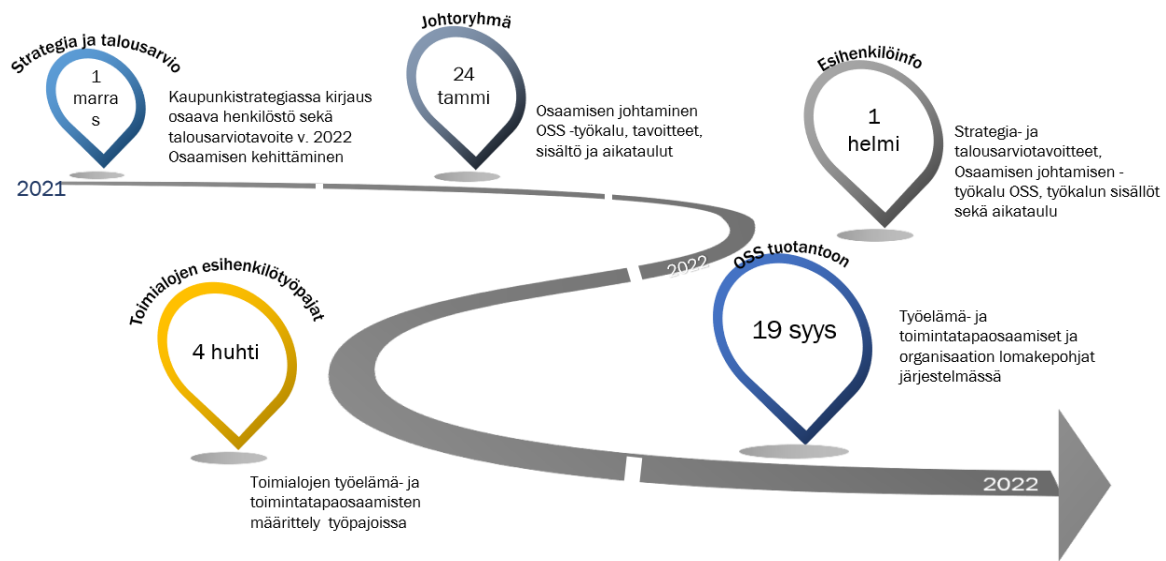
Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue tekee oman suunnitelmansa mukaan tarkastuksia työyksiköihin yhteistyössä työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden kanssa. Tarkastusraportit käsitellään yhteistyötoimikunnassa, joista toimikunta antaa tarpeen mukaan toimenpide-ehdotuksia toimialoille.

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.

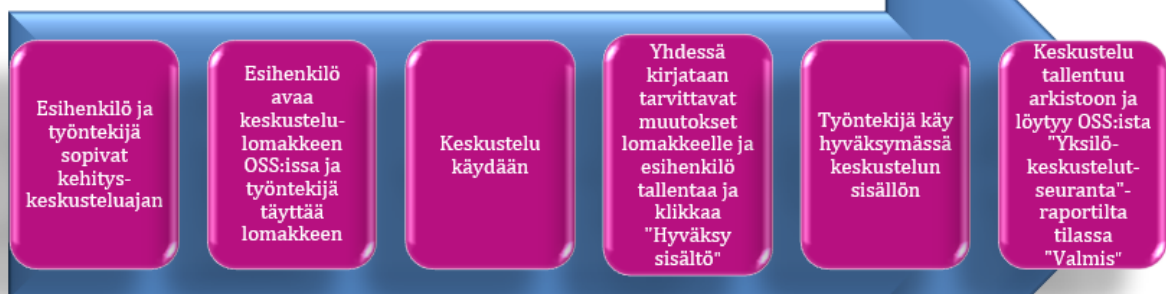
Vuonna 2022 otettiin käyttöön osaamisen johtamisen työkalu OSS, joka muodostuu viidestä eri moduulista. Vuoden 2022 aikana rakennettiin osaamiset ja keskustelut –moduulit strategia- ja talousarviotavoitteiden mukaisesti. Toimialojen osalta laadittiin työelämä- ja toimintatapaosaamiset, joita arvioidaan kehityskeskustelujen yhteydessä.

OSS -osaamisen kehittämiseen



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.

Kehityskeskusteluprosessi



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 2022. Suunnitelmassa on kuvattu lain mukainen Savonlinnan kaupungin toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Vuoden 2022 koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista tehtiin Työttömyysvakuutusrahastolle koulutuskorvaushakemus. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 894 päivää (vuonna 2021:185). Työntekijöiden lukumäärä, joista on oikeus korvaukseen 1 koulutuspäivältä 211 (2021:74) työntekijää, 2 koulutuspäivältä 187 (2021:35) työntekijää ja 3 koulutuspäivältä 103 (2021:76) työntekijää. Työttömyysvakuutusrahasto antaa työnantajalle päätöksen koulutuskorvauksesta lopullisen työttömyysvakuutusmaksun määräämisen yhteydessä. Koulutuskorvaus vuoden 2022 osalta 17 550,11 €.

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 2016–2022 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
 v. 2022 yhteensä 181 966 euroa



Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät vuosina 2020–2022

	kalenteripäivinä palkallinen			kalenteripäivinä palkaton		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Lakisääteinen koulutus	75	120	146			
Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus	710	910	921			
Opintovapaa				2432	93	4359
Muut opinnot				10	29	59
Luottamusmieskoulutus	30	25	39			
Työsuojelukoulutus	8	12	10			
Yhteistoimintakoulutus	4	5	10			
Oppisopimuslain mukainen koulutus	13	13	19			8
Ulkomaan opintomatka	18	2	16			
Yhteensä	858	1087	1161	2442	122	4426

Lakisääteiseen koulutukseen osallistui vuonna 2022 yhteensä 77 työntekijää, joilla oli koulutusta yhteensä 125 kalenteripäivänä (1,6 kpv/työntekijä). Opintovapaalla oli yhteensä 27 työntekijää, joiden opintovapaapäiviä oli yhteensä 4359 (161 kpv/työntekijä).

Aikaisempien vuosien tapaan jatkettiin esihenkilöille suunnattuja **esimiesfoorumeja**. Foorumin aiheina olivat mm: henkilöstöasiat, talousasiat, hallintosääntö, työsuojelu ja työturvallisuus, kaupunkistrategian henkilöstötavoitteet, yhteistoimintamenettely, Korona-ajan työhyvinvointikysely, riskien arviointi ja työhyvinvointiasiat. Yhteistyössä työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden kanssa esihenkilöille järjestettiin *Esihenkilön toiminta työntekijän kokemuksen näkökulmasta* -valmennus. Tämän lisäksi esimiehille järjestettiin valmennusta *Järjestelmät työn tukena*, jossa käsiteltiin Siriuksen uusia ominaisuuksia, OSS työkalua, sekä Kevan oppimisympäristön ja Eduhousen hyödyntämismahdollisuuksia esihenkilötyössä.

Avoimet työpaikat ja rekrytointi

Kaupungin ulkoisessa rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry.fi -palvelua. Sähköisellä rekrytointiprosessilla mahdollistetaan parempi työnhakijaviestintä, vähennetään rekrytoinnista aiheutuvia työai-ka- ja työpaikkailmoituskustannuksia. Sisäisen rekrytoinnin etuna on mm. tieto valittavan työntekijän osaamisesta, organisaatio-osaamisen hyödyntämisestä ja henkilöstömäärän ja kustannusten vähentämisestä. Aikaisempien vuosien tapaan vuonna 2022 kaupunki työllisti eri toimialoilla vähintään 16–vuotiaita nuoria koululaisia tai opiskelijoita kesätyöpaikkoihin.

Seuraavissa taulukoissa on esitetty vuonna 2022 tehtyjen rekrytointien määrä (198), Kuntarekryssä avoinna olleet työpaikat (266) sekä hakijoiden määrät palvelussuhteen lajin ja tyyppin mukaan.

Työpaikkojen määrä vastausvaihtoehdoittain

Rekrytointien jakaumat			Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu	
	Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määrä-aikainen	Ulkoinen rekrytointi	Sisäinen rekrytointi
Savonlinnan kaupunki	198	266	182	84	73	197	265	1
Yhteensä	198	266	182	84	73	197	265	1

Hakuehdot täyttävien kohdistettujen rekrytointien määrä

Palvelussuhteen tyyppin tarkenne	Rekrytoinnit	Työpaikat	Sijaisuus	Vaki- tuinen	Oppi- sopimus	Harjoit- telu	Pro- jektityö	Loppu- työ	Kesätyö	Muu
	Savonlinnan kaupunki	198	266	52	64	0	3	7	0	54
Yhteensä	198	266	52	64	0	3	7	0	54	30

Rekrytoinnin päätöstoiminnolla valittujen hakijoiden määrä ja kelpoisuusjakauma.

Valitut hakijat	Hakijoiden kelpoisuus						Sukupuoli		
	Hakemuksia	Kelpoinen	Ehdollisesti	Soveltuva ei-			Nainen	Mies	ei määritelty
				Ei kelpoinen	kelpoisena	ei määritelty			
Savonlinnan kaupunki	148	133	5	1	2	7	102	15	31
Yhteensä	148	133	5	1	2	7	102	15	31

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

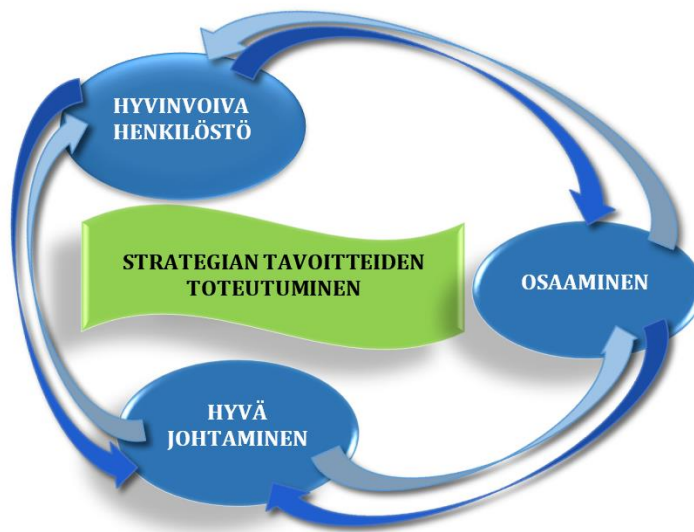
Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Raportissa esitetään lyhyesti Savonlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelman sisältöä, henkilöstön työhyvinvoinnin tunnuslukuja sekä työterveyshuollon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

Savonlinnan kaupungin työkykyjohtamisen roolit



Työhyvinvointiohjelma

Savonlinnan kaupungin 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.



Savonlinnan kaupungin tärkeänä menestystekijänä on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä johtaminen. 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 valmistui vuoden 2022 alkupuolella. Ohjelman tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen Savonlinnan kaupunkiorganisaatiossa. Työhyvinvointiohjelma on työkalu, jonka avulla Savonlinnan kaupungin luottamushenkilöt, johto, esihenkilöt ja työntekijät pystyvät luomaan työyksiköihin työhyvinvoinnin lisäämiseen kannustavan ja kehitysmuotoisen ilmapiirin. Lähtökohdiana työhyvinvointiohjelman laatimiselle on toiminut työhyvinvointikysely. Työhyvinvointiohjelmasa määrittellään 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, täydennetty v. 2022 työn sujuvuuden suunnitelmalla
- 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	vuosi 2022
1. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuus henkilöstöstä	0,37 %	0,37 %	0,76 %	1,3 %	1,2 %	0,27 %
2. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkkeen alkaessa	59,5	61,3	56,3	55,8	56,3	61,7
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	1,1 pv/htv
5. Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuosina (pl. työllisyys)	16,5	15,2	14,7	16,1	17	18,6
6. Kehityskeskustelujen toteutuminen *	-	2,99 (2016; 2,81)	66,9 % 609 kpl	73,9 % 605 kpl	87 % 806	58 % 516
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; työyhteisökyseleyn 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. Tilanne v. 2021 osalta:

Työkykyjohtamisen 360 analyysin keskeisimmät havainnot olivat:

Työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset 1,93 milj. €, verrokkeja alemmalla tasolla

Sairauspoissaolokustannukset 910 413 €, verrokkeja alemmalla tasolla.

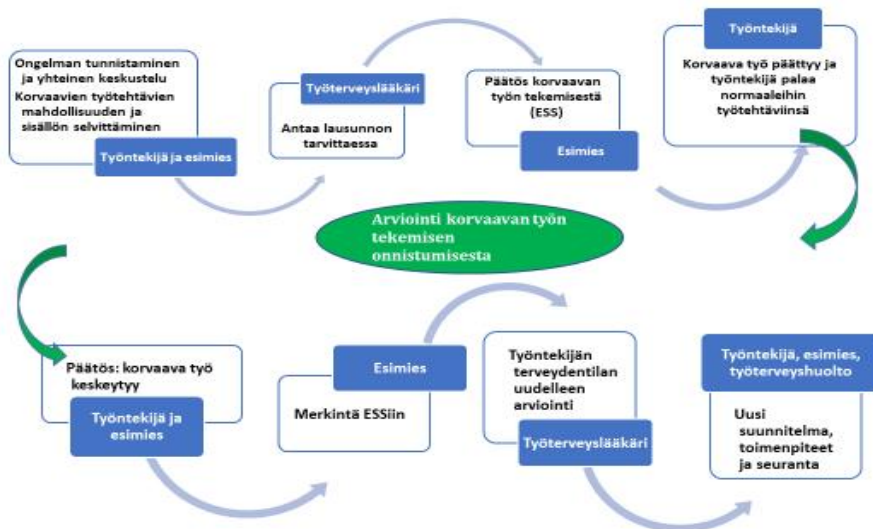
Työterveyshuollon kustannukset 137 220 €, verrokkeja alemmalla tasolla. Kela I osuus 50,77 %, verrokeilla 56,28 %.

Työkyvyttömyyseläkemaksu 711 105 €, verrokkeja korkeammalla tasolla

Tapaturmakustannukset 168 673 €, verrokkien kanssa samalla tasolla.

Analyysin pohjalta saatujen kehittämissuositusten toteuttamista tehtiin vuoden 2021 aikana ja jatkettiin vuonna 2022. Kehittämissuositusten pohjalta uudistettiin varhaisen tuen toimintamalli ja uuna 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 omaan työtehtäviinsä sairauspoissaolon jälkeen sekä ehkäistä sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Toimintamallin jalkauttamista on tehty edelleen vuoden 2022 aikana.



Sävonlinnan kaupunki

Varhaisen tuen toimintamallia uudistettiin Avaintiedot palvelusta saatujen kehittämissesitysten mukaisesti painopisteen suuntaamisella ennakoivaan tukeen. Mallin osalta tarkasteltiin myös erillisiä esihenkilö- ja hr-hälytysrajoja poissaolopäivien ja diagnoosien osalta.

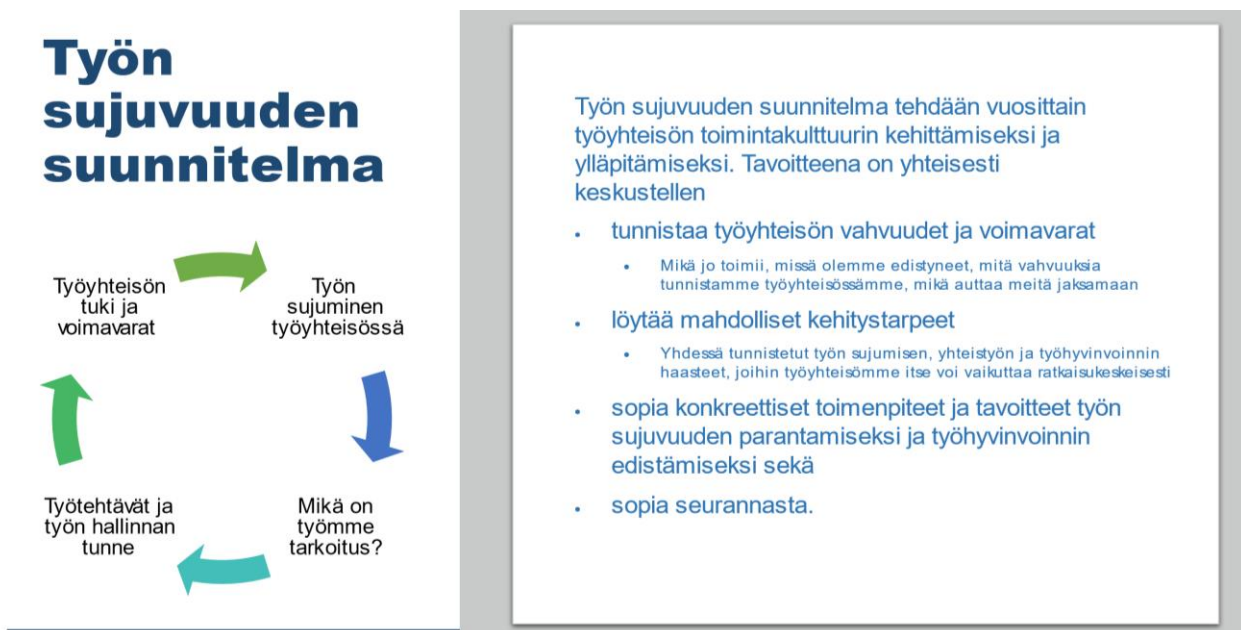
Vuoden aikana päivitettiin myös Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä työsuojelun toimintaohjelma.

Mielen tuen hoitopolku

Kaupunki osallistui vuosina 2021–2022 Kevan projektiin, jonka tavoitteena oli mielenterveyden tuen keskeisten roolien, vastuiden ja tukimuotojen kuvaaminen. Projektin kuluessa organisaation tarkoituksena oli 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 oli kuusi kuntaorganisaatiota, Keva, KOHO Consulting ja työterveyshuollon edustus.

Työn sujuvuuden suunnitelma

Hyvällä ja turvallisella toimintakulttuurin johtamisella tuetaan työyhteisöjä kannustavaan ja ratkaisukeskeiseen toimintaan työn arjessa. Osaksi Varhaisen tuen toimintamallia kehitettiin vuonna 2022 Työn sujuvuuden suunnitelma, jonka tarkoituksena on vahvistaa työyhteisöissä sitä, että kaikki ovat selvillä työn tavoitteista, miten ne saavutetaan ja mitkä ovat työyhteisön toimintatavat eri tilanteissa.

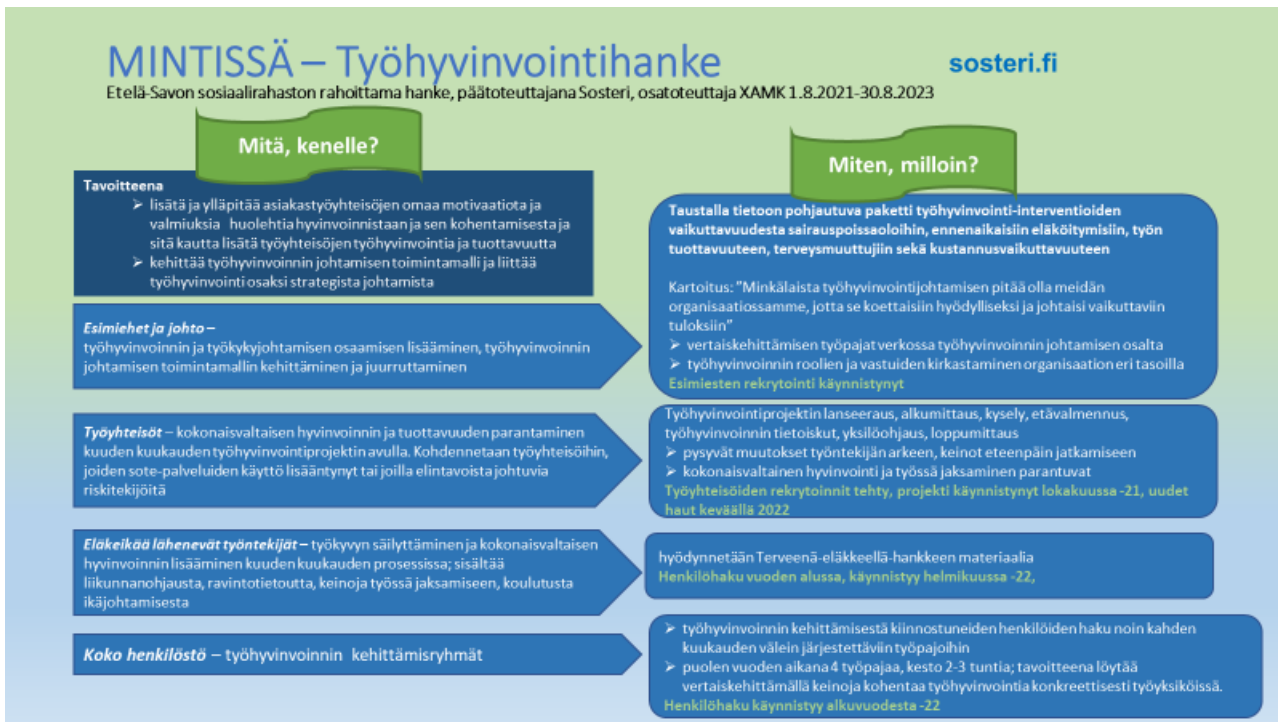


Mintissä – työhyvinvointihanke

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-maakuntaudistuksen tuomiin muutoksiin terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Mintin työhyvinvointiprojektit (6 kk) toteutettiin halukkaille työyhteisöille vuonna 2022. Lisäksi aloitettiin työhyvinvoinnin johtamisen kehittämisen kokeilu, jonka myötä osallistuttiin kolmeen eri työpajatapaamiseen muiden hankkeeseen osallistuvien organisaatioiden kanssa. Kehittämisprosessi käynnistyi syksyllä 2022 ja jatkuu vielä alkuvuonna 2023.



Korona-ajan työhyvinvointikysely

Henkilöstöpalvelut toteutti erillisenä kyselynä korona-ajan työhyvinvointikyselyn Savonlinnan kaupungin henkilöstölle. Kysely toteutettiin osana tradenomiopiskelijan opinnäytetyötä ja sen avulla oli tarkoitus selvittää henkilöstön työhyvinvoinnin nykytila, erityisesti työn kuormittavuuden osalta, pitkittyneen koronapandemian aikana. Tavoitteena oli tuottaa kehitysehdotuksia henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi Savonlinnan kaupungissa.

Opinnäytetyön kyselytutkimus toteutettiin Webropol -kyselynä 14.3.–27.3.2022 välisenä aikana. Linkki kyselyyn lähetettiin kaikille @savonlinna.fi sähköpostiosoitteisiin.

Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 467, vastausprosentin ollen noin 43,1 %. Kyselyn tulokset on käsitelty työyksiköissä, joissa on sovittu mahdollisista kehittämiskohteista ja niiden toteutuksesta.

Vastaajat kokivat omat voimavarat muutosten ja uusien haasteiden kohtaamiseen melko hyvin. Yli puolet (57 %) vastaajista koki esihenkilöiden ja työnantajan toiminnan riittävän hyväksi työhyvinvoinnin johtamisessa.

Reilu kolmannes vastaajista oli kokenut kärsineensä henkisestä oireesta tai univaikeuksista pandemian aikana. Vastausten mukaan työtahdin ja työn henkisen kuormittavuuden koettiin kiristyneen korona-aikana.

Varsinainen työhyvinvointikysely toteutetaan 2023 vuoden alussa.



Lähde: Minna Virkki 2022,
Pitkittyneen koronapandemian
vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin.

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 2022:

- 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 2022:

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

Edellä mainittujen osa-alueiden toteutumisen vahvistamiseksi jatkettiin yhteistapaamisia kolme kertaa vuoden aikana 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 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 2015–2022 alla olevassa taulukossa esitetyn mukaisesti. Vuoden 2022 kokonaiskustannukset nousivat hieman henkilötyövuosiin nähden edelliseen vuoteen verrattuna. Kustannusten painopiste siirtyi korvausluokka I suuntaan. Kustannusten nousu saatiin pysähtymään kahteen edelliseen vuoteen verrattuna.

Kustannukset ja %-osuudet vuosina 2015–2021 korvausluokittain

	v. 2015	v. 2016	v. 2017	v. 2018	v. 2019	v. 2020	v. 2021	v. 2022
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 %)	249 158,09 € (60,8 %)
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 %)	160 821,36 € (39,2 %)
yhteensä	446 977,91 €	496 666,24 €	486 551,50 €	472026,56 €	432023,22 €	308 705,73 €	297 840,35 €	409 979,45 €

YHTEISTOIMINTA

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

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

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 yhteensä 8 kertaa ja käsitteli yhteensä 68 eri asiaa.

Yhteistyötoimikunnan käsiteltävinä olivat mm. hallintosääntömuutokset, talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma vuosille 2023–2026, henkilöstö ja koulutussuunnitelma 2023, korona-ajan työhyvinvointikysely, työhyvinvointiohjelma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2024. Savonlinnan kaupungin henkilöstöraportti, kaupunkistrategia ja hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta siirtyvä henkilöstö, osaamisen johtamisen työkalu OSS, ympäristöterveydenhuollon järjestäminen vastuukuntamallilla vuoden 2023 alusta, tietojen käsittely pilvipalvelussa, varhaisen tuen mallin päivittäminen, kaupunkistrategian arvot, varautuminen energian saatavuuteen ja mahdolliseen sääntelyyn. Lisäksi työterveyden toimintasuunnitelma vuodelle 2023, työterveyshuoltoa koskeva asiakastytytyväisyyskysely, sekä tehtyjen työpaikkaselvitysten raportit vuodelta 2022.

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 aktivoituid palkat)	2017 €	2018 €	2019 €	2020 €	2021 €	2022 €
Vakinaisen henkilöstön palkat (4001)	27 059 628,07	27 468 426,62	28 422 736,39	29 563 081,93	30 594 024,54	30 459 640,65
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	6 663 236,81
Ylituntipalkat (4004)	902 302,17	840 031,51	843 842,70	837 729,49	926 124,82	927 012,46
Tunti- ja urakkapalkat (4003)	2 074 273,41	2 115 303,25	2 147 136,93	1 990 694,51	917 674,76	831 725,41
Erilliskorvaukset (4005)	412 890,15	390 225,73	419 282,31	368 011,97	544 317,27	535 313,26
Muut henkilöstön palkkiot (4008)	21 774,97	24 551,03	25 242,36	24 642,17	72 328,72	61 171,15
Henkilöstön kokouspalkkiot (4006)	51 950,00	43 080,00	46 850,00	31 865,00	47 620,27	36 200,00
Koululaisten ja opiskelijoiden palkat (4013)	72 544,53	49 448,03	41 909,18	35 889,91	71 448,62	68 217,87
Työllisyyismäärärahoihin palkatut (4014)	2 663 338,21	2 585 957,09	1 955 082,60	1 847 098,31	2 121 042,45	2 233 879,39
Yhteensä	38 766 422,32	39 087 707,41	38 958 482,57	38 182 066,81	40 874 574,55	41 816 397,00
ELÄKEKULUT						
Eläkevuorokausmaksut	11 039 948,73	10 996 722,62	10 854 586,22	10 740 040,02	11 310 694,22	11 175 052,50
Muut työeläkemaksut	16 024,56	15 780,94	13 754,47	13 469,03	14 330,34	13 865,86
Yhteensä	11 055 973,29	11 012 503,56	10 868 340,69	10 753 509,05	11 325 024,56	11 188 918,36
MUUT HENKILÖSIVUKULUT						
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	415 175,59	335 990,13	299 243,93	510 537,67	622 603,51	556 229,67
Työttömyysvakuutusmaksut	1 229 256,09	980 988,45	769 963,37	626 934,45	742 602,60	819 058,39
Tapaturmavakuutusmaksut	152 624,18	61 204,48	97 182,61	123 658,06	133 339,04	122 449,77
Yhteensä	1 797 055,86	1 378 183,06	1 166 389,91	1 261 130,18	1 498 545,15	1 497 737,83
MUUT HENKILÖSTÖKULUT						
Henkilökunnan terveydenhoito ja työ	486 551,50	472 026,56	439 648,96	326 868,80	324 267,94	447 015,48
Henkilökunnan virkistys						
Yhteensä	486 551,50	472 026,56	439 648,96	326 868,80	324 267,94	447 015,48
HENK.KULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT						
Sairausvakuutuskorvaukset (4230)	494 308,72	383 004,45	407 049,17	429 205,86	426 675,53	518 215,79
Tapaturmakorvaukset (4240)	61 782,39	37 338,28	41 313,74	48 636,01	40 401,15	44 168,58
Yhteensä	556 091,11	420 342,73	448 362,91	477 841,87	467 076,68	562 384,37
YHTEENSÄ	52 662 094,08	52 370 763,32	51 881 225,04	51 001 416,71	54 489 488,88	55 512 453,04
<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) 01.01.2022 alkaen 1,34% (v. 2021 1,53%)						