



HENKILÖSTÖRAPORTTI

Savonlinnan kaupunki

2023



Yhteistyötoimikunta 22.3.2024

Kaupunginhallitus x.x.2024

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| JOHDANTO | 3 |
| KAUPUNKISTRATEGIA 2022–2025 | 4 |
| Yleinen strateginen päämäärä | 5 |
| HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT | 6 |
| Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet..... | 6 |
| Henkilöstön ikärakenne | 9 |
| Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2023..... | 10 |
| Terveysperusteiset poissaolot..... | 11 |
| TYÖSUOJELU..... | 13 |
| Uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet | 14 |
| HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS..... | 14 |
| Työhyvinvointiohjelma | 15 |
| Työhyvinvoinnin kehittämistoimet..... | 16 |
| Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset | 18 |
| KEVAN TYÖHYVINVOINTIKYSELY | 20 |
| HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN | 23 |
| YHTEISTOIMINTA..... | 25 |
| HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET | 26 |

JOHDANTO

Savonlinnan kaupungin henkilöstöpalvelut on koonnut kaupungin henkilöstöraportin vuodelta 2023. Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun väline ja se antaa kattavaa tietoa organisaation henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstöraportti on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kaupunginjohdon, 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 2023 henkilöstöraporttiin on koottu aineistoa peilaten kaupungin strategiaan sekä erilaisiin toimintaohjelmiin- ja suunnitelmiin. Henkilöstöraportissa käytettävät keskeiset käsitteet määritellään raportin osissa. Raportin henkilöstötunnusluvut on kuvattu 31.12.2023 poikkileikkauspäivänä ja vertailuvuotena on pääosin käytetty vuotta 2022. Aineistoa vuoden 2023 henkilöstöraporttiin on poimittu mm. kaupungin eri tietojärjestelmistä, Kevan ja työterveyshuollon tietojärjestelmistä sekä vuoden aikana tuotetuista muista tiedoista.

Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2023 yhteensä 1055, joista vakituisia 862 ja määräaikaista 193 (pl. työllistetyt työntekijät). Henkilöstömäärä väheni 37 henkilöllä vuoteen 2022 verrattuna.

Vuonna 2023 toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely koko henkilöstölle. Kyselyn perusteella työhyvinvointitulokset ovat erittäin hyvällä tasolla ja joidenkin osa-alueiden kohdalla jopa hieman korkeampia kuin kunta-alalla keskimäärin.



KAUPUNKISTRATEGIA 2022–2025



Visio ja strategiset painopistealueet



Yleinen strateginen päämäärä

Kaupunkistrategiaan on henkilöstöön liittyvänä strategisena painopistealueena kirjattu osaava ja hyvinvoiva henkilöstö ja hyvä johtaminen. Seuraavassa vuoden 2023 strategian henkilöstötavoitteiden toteutuminen.

Henkilöstöä koskeva tavoitekortti TA2023

| Kriittinen menestystekijä | Mittarit | Tavoite 2023 | 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>Käytyjen kehityskeskustelujen määrä 100 %</p> | <p>Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen</p> <p>Fiilismittarin käyttöönotto</p> <p>Osaamisen kehittäminen</p> <p>OSS otetaan käyttöön</p> <p>Sairauspoissaolot pysyvät edelleen kuntien keskitason alapuolella.</p> <p>Työkykyjohtamisen kehittäminen</p> <p>Varhaisen tuen malli käytössä, painotus ennakoivassa tuessa</p> <p>Mahdollistetaan esihenkilöille johtamisen erikoisammattitutkinnon ja ylemmälle johdolle EM-BA:n suorittaminen</p> | <p>Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan verkkotyökalun avulla helmikuussa 2023. Kyselyn tulokset pysyivät erittäin hyvällä tasolla vertailukuntiin ja aikaisempaan kyselyyn nähden.</p> <p>Fiilismittaria ei otettu käyttöön.</p> <p>Toteutuneet henkilöstön koulutuspäivät olivat 1,5 kalenteripäivää/htv.</p> <p>Osaamisen kehittämisen osalta on otettu käyttöön OSS osaamisen johtamisen työkalu. Toimialojen keskeiset toimintatapa- ja työelämäosaamiset on määriteltä toimialan kanssa. Kehitys- ja lähtökeskustelulomakkeet on viety OSSiin ja ovat käytössä. Työn vaativuuden arviointi ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi tapahtuu OSSissa omilla lomakkeillaan.</p> <p>Sairauspoissaolot vähenivät edelliseen vuoteen nähden 3,9 kalenteripäivää/htv. Vuoden 2023 sairauspoissaolopäivät olivat 14,7 pv/htv. Tilinpäätökseen 31.3.2024 mennessä ei ollut vielä käytettävissä valtakunnallista tietoa kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolojen keskiarvosta.</p> <p>Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2023 kaksi työntekijää, joka on yksi työntekijä vähemmän kuin vuonna 2022.</p> <p>Korvaavan työn käyttö on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna 101 kalenteripäivää. Vuoden 2022 toteuma oli 193 kpv ja vuoden 2023 toteuma 294 kpv.</p> <p>Kehityskeskusteluja on käyty 31.12. tilanteessa 83,4 % vakituisesta henkilöstöstä.</p> |

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Henkilöstön tunnuslukuina kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupunkitasolla sekä toimialoittain. Työajan käyttöä kuvaavina lukuina esitetään tehdyn työajan jakautuminen vuosina 2022–2023. Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus esitetään vuoden 2023 osalta. Eläköitymisen tunnuslukuina esitetään vuonna 2023 eläkkeelle siirtyneet sekä arvio vuosien 2024–2027 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 2023 kaupungin henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 37 henkilöllä, joista vakinaisia oli 28 ja määräaikaisia 9 työntekijää. Henkilöstömäärän vähenemiseen vaikutti 1.1.2023 Etelä-Savon hyvinvointialueelle siirtyneet 61 työntekijää. Etelä-Savon hyvinvointialueelta siirtyi 1.1.2023 kaupungin palvelukseen 25 ympäristöterveydenhuollon työntekijää.

Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä 31.12. v. 2013–2023 (pl. työllistetyt työntekijät)



Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2023

| Palvelussuhde 31.12.2023 | Keskushallinto | Sivistystoimiala | Tekninen toimiala | Koko kaupunki |
|-----------------------------|----------------|------------------|----------------------|---------------|
| Vakinaiset | 52 | 552 | 258 | 862 |
| Määräaikaiset | 2 | 161 | 30 | 193 |
| Yhteensä | 54 | 713 | 288 | 1055 |

Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2013–2023 (pl. työllistetyt työntekijät)

| Henkilötyövuodet | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | Muutos ed. vuodesta |
|---------------------------|---------------|---------------|-------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------------|
| Kuukausipalkkaiset | 1251,97 | 1210,28 | 1187,31 | 1163,8 | 1010,44 | 998,37 | 973,92 | 952,91 | 1031,65 | 1046,89 | 1007,46 | -39,43 |
| Tuntipalkkaiset | 84,8 | 65,87 | 63,71 | 63,1 | 62,86 | 59,67 | 58,18 | 53,67 | 23,44 | 22,10 | 19,17 | -2,93 |
| Yhteensä | 1336,8 | 1276,2 | 1251 | 1226,95 | 1073,3 | 1058,04 | 1032,10 | 1006,58 | 1055,09 | 1068,99 | 1026,62 | -42,37 |

Henkilötyövuosien laskennassa on mukana palvelussuhteessa vuosina 2013–2023 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. 2013–2023 ja henkilötyövuodet

| Vuosi | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------|------|-------|------|------|-------|--------|-------|-------|------|-------|-------|
| Henkilöä | 49 | 93 | 75 | 113 | 147 | 94 | 108 | 73 | 89 | 78 | 65 |
| Henkilötyövuodet | 39,2 | 112,9 | 97,2 | 95,7 | 123,7 | 118,48 | 84,69 | 78,21 | 86,2 | 90,21 | 76,68 |

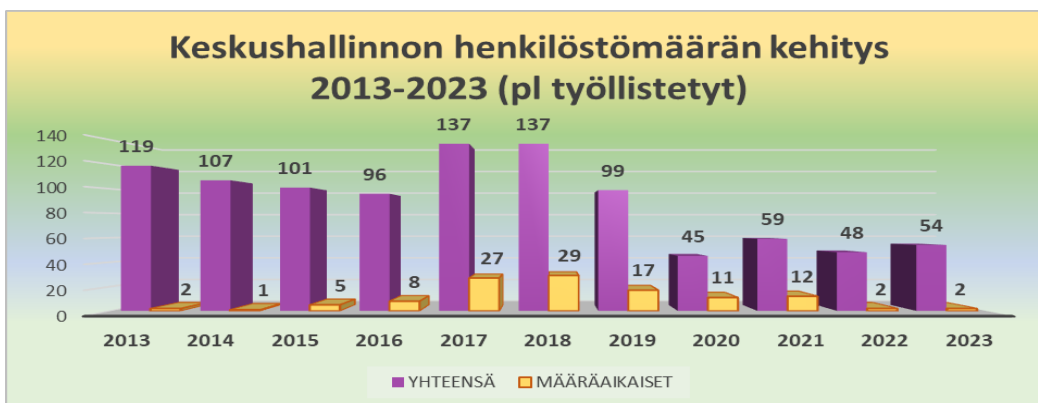
Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2023

| | miehet | naiset | yhteensä |
|----------------------|--------|--------|----------|
| Vakinaiset | 217 | 645 | 862 |
| Määräaikaiset | 42 | 151 | 193 |
| Yhteensä | 259 | 796 | 1055 |

Henkilöstö toimialoittain

Keskushallinnon henkilöstö

Vuonna 2023 keskushallinnon henkilöstömäärä oli 54 (48), joista määräaikaisia työntekijöitä oli 2. Henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 6 henkilöllä. Keskushallinnon keski-ikä oli yhteensä 52,3 vuotta. Työntekijöistä oli miehiä 16 ja heidän keski-ikänsä oli 48,3 vuotta ja naisia oli 38 ja heidän keski-ikänsä oli 54,0 vuotta.



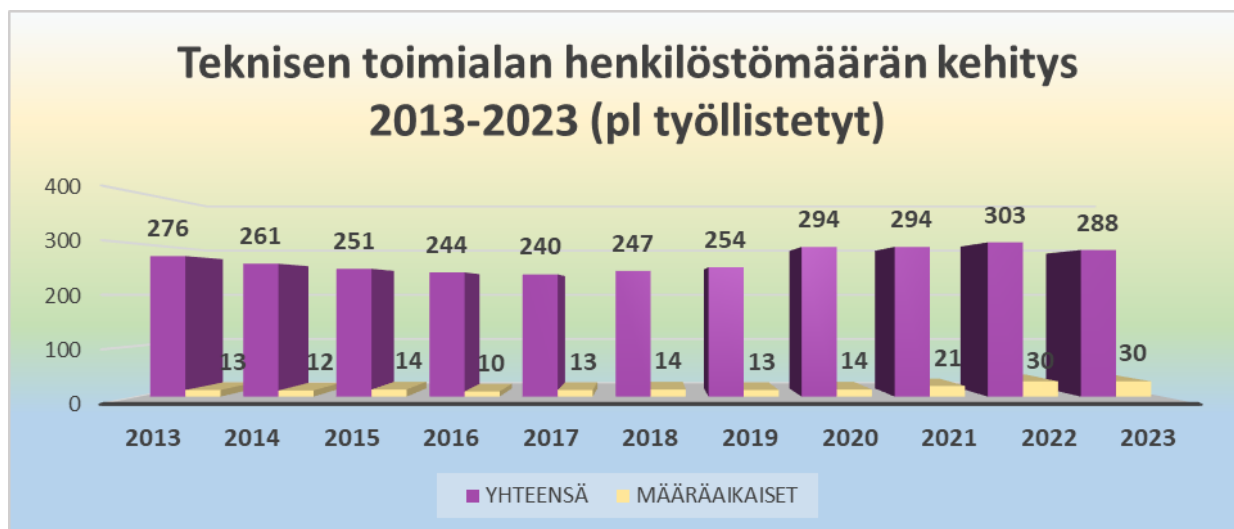
Sivistystoimialan henkilöstö

Vuonna 2023 sivistystoimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 713, joista määräaikaisia työntekijöitä oli 161. Toimialan henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 28 henkilöllä, Etelä-Savon hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi 14 työntekijää. Toimialan keski-ikä oli vuonna 2023 yhteensä 47,9. Työntekijöistä miehiä oli 137 ja heidän keski-ikänsä oli 48,5 vuotta. Työntekijöistä naisia oli 576 ja heidän keski-ikänsä oli 47,7 vuotta. Sivistystoimessa oli yksi (1) tuntipalkkainen työntekijä.



Teknisen toimialan henkilöstö

Vuonna 2023 teknisen toimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 288, joista määräaikaisia työntekijöitä oli 30. Toimialan henkilöstömäärä väheni 15 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Etelä-Savon hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi tekniseltä toimialalta 47 työntekijää ja hyvinvointialueelta siirtyi kaupungin tekniselle toimialalle ympäristöterveydenhuollon 25 työntekijää. Kuukausipalkkaisia työntekijöitä oli 268, joista miehiä oli 86 ja naisia 182. Kuukausipalkkaisten miesten keski-ikä oli 52,2 vuotta, naisten 49,1 vuotta ja yhteensä keski-ikä oli 50,1 vuotta. Tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 20. Tuntipalkkaisten miesten keski-ikä oli 47,3 vuotta.



Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2023 kuukausipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,7 vuotta (2022; 48,6 v) ja tuntipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,0 vuotta (2022; 47,4 v). Keski-ikäen laskennassa ei ole mukana työllistettyjä.



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.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2023

Henkilöstön vaihtuvuudessa ilmoitetaan vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet). Prosenttiosuus on suhteutettu vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (862). Syyskaudella 2022 otettiin käyttöön henkilöstön lähtökeskustelu.

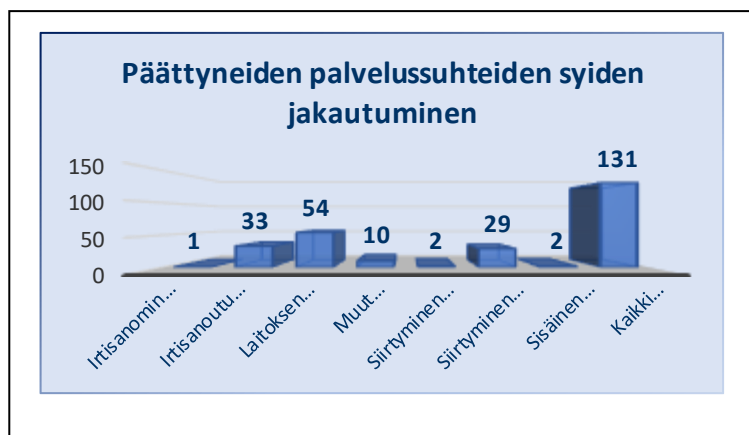
Toimialoittain laadittujen arvioiden avulla tarkastellaan vapautuvien palvelussuhteiden tehtävien järjestelyjä. Jokainen pysyvästi tai määräajaisesti vapautuva virka tai työsopimussuhde nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2023

| Vaihtuvuus (vakinaiset) | lukumäärä | % osuus |
|----------------------------|-----------|---------|
| Alkaneet palvelussuhteet | 87 | 10,1 |
| Päättyneet palvelussuhteet | 131 | 15,2 |

Päättyneiden palvelussuhteiden syyt jakautuivat seuraavasti

| Päättymissyy | määrä |
|--|------------|
| Irtisanominen (työnantaja) | 1 |
| Irtisanoutuminen, työ päätynyt | 33 |
| Laitoksen tms. siirto toiseen jäsenyhteisöön | 54 |
| Muut tehtävää vaihtaneet | 10 |
| Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle | 2 |
| Siirtyminen vanhuuseläkkeelle | 29 |
| Sisäinen siirto | 2 |
| Yhteensä | 131 |



Eläköityminen

Eläkkeelle siirytään yleensä 63–68 vuoden iässä. Savonlinnan kaupungin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu vuosina 2024–2026 tilanteessa, jossa henkilö täyttää 65 vuotta. Arviointilaskelma on tehty kaupungin palkkajärjestelmän tietojen perusteella, koska Keva ei toimita työnantajille erillistä tietoa työntekijöiden henkilökohtaisen eläkeiän saavuttamisesta. Henkilökohtaisen eläkeiän saavuttaminen ei aina merkitse eläkkeelle jäämisen ajankohtaa, koska työntekijä/viranhaltija voi olla työssä 68 ikävuoteen saakka.

Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2023

Vuoden 2023 aikana Savonlinnan kaupungin henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 29 (2022:35) henkilöä 64,1 keski-iällä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 henkilöä, joiden keski-ikä oli 62,5 vuotta (2022:3, keski-ikä 61,7). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli yhteensä 64 vuotta (2022: 64).

Arvio eläkkeelle siirtymisestä toimialoittain *henkilötyövuosina v. 2024–2026*

| | 2024 | 2025 | 2026 | Yhteensä |
|----------------------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| keskushallinto | 5 | 5 | 0 | 10 |
| sivistystoimiala | 26 | 16,5 | 14 | 56,5 |
| tekninen toimiala | 14,5 | 12 | 3 | 29,5 |
| koko kaupunki | 45,5 | 33,5 | 17 | 96 |



Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain kalenteripäivinä / htv vuosilta 2022–2023

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.

Vuoden 2023 aikana palvelussuhteessa olleen koko henkilöstön terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 15 107 kalenteripäivää (2022: 19 789). Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2023 keskimäärin kalenteripäivää/per henkilötyövuosi yhteensä 14,7 (2022:18,6).

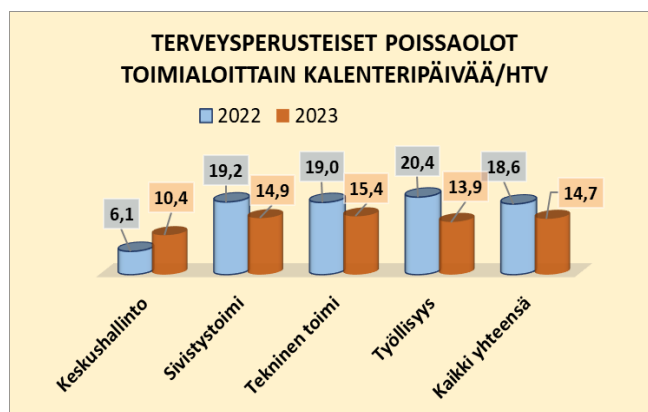
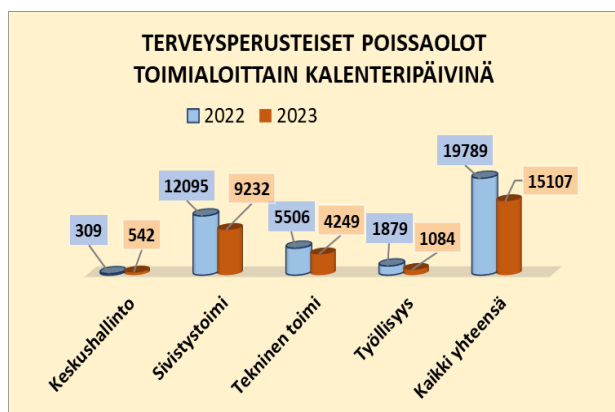
Yleisimmät poissaolojen syyt olivat vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Poissaolosyy vuonna 2023 yleisvaarallisen tartuntataudin vuoksi oli koko henkilöstöllä 2 kalenteripäivää, kun vuonna 2022 poissaoloja tartuntataudin vuoksi oli 2242 kalenteripäivää.

Tilinpäätökseen 31.3.2024 mennessä ei ollut vielä käytettävissä valtakunnallista tietoa kuntatyöntekijöiden sairauspoissaoloista.

Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain

| 2022 | Keskushallinto | Sivistystoimi | Tekninen toimi | Työllisyys | Kaikki yhteensä |
|---------------------|----------------|---------------|----------------|------------|-----------------|
| Kalenteripäivää | 309 | 12095 | 5506 | 1879 | 19789 |
| Kalenteripäivää/htv | 6,1 | 19,2 | 19,0 | 20,4 | 18,6 |

| 2023 | Keskushallinto | Sivistystoimi | Tekninen toimi | Työllisyys | Kaikki yhteensä |
|---------------------|----------------|---------------|----------------|------------|-----------------|
| Kalenteripäivää | 542 | 9232 | 4249 | 1084 | 15107 |
| Kalenteripäivää/htv | 10,4 | 14,9 | 15,4 | 13,9 | 14,7 |



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.

Vuonna 2023 aikana tartuntatautipoissoalojen määrä väheni merkittävästi, mikä näkyy lyhyiden, alle 30 päivää kestäneiden poissoalojen määrässä. Tartuntatautipoissoalojen väheneminen näkyy myös siinä, että lähes 700 työntekijällä ei ole ollut terveysterveysteisiä poissoaloja lainkaan.

Terveysterveysteiset poissoalot keston mukaan sekä välittömät kustannukset

| Poissoalopäivien jakautuminen keston mukaan sekä poissoaloajan palkka, henkilöstö ilman poissoaloja | kalenteripäivää 2022 | kalenteripäivää 2023 |
|---|----------------------|----------------------|
| Lyhyet poissoalot alle 4 pv | 3700 | 3677 |
| 4–29 pv | 9111 | 5810 |
| 30–60 pv | 2306 | 1924 |
| 61–90 pv | 1414 | 1337 |
| 91–180 pv | 2755 | 2261 |
| yli 180 pv | 1135 | 2824 |
| Poissoaloajan palkka ei sisällä sivukulua, eikä Kelan päiväraha korvauksia | 1 653 679 € | 1 363 300 € |
| Henkilöstö, joilla ei terveysterveysteisiä poissoaloja ko. aikana | 143 hlö | 694 hlö |

TYÖSUOJELU

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteina on parantaa työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuutta. Toiminnalla on myös tärkeä rooli osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Vuonna 2022 alkoi työsuojeluvalltuutettujen 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 toimialoil- le.



Uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet

Työsuojelupäällikölle ilmoitettuja uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteita oli vuonna 2023 yhteensä 185 (2022:141), joista tapaturmia 61 (2022:63), uhka- ja vaaratilanteita 114 (2022:76) ja ns. ”läheltä piti” tapaturmavaaratilanteita 10 (2022:2).



Ilmoitukset uhka- ja vaaratilanteista ovat lisääntyneet varhaiskasvatuksessa ja koulutoimissa, tilanteet varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa voivat olla entistä haasteellisempia.

Tämänhetkinen uhka-, vaara- ja tapaturmatilanteiden ilmoitusmenettely on puutteellinen ja sen vuoksi osa ilmoituksista voi jäädä tekemättä. Työturvallisuusjärjestelmän hankinta on suunnitteilla.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

Työhyvinvoinnin perustana on työntekijöiden mahdollisuus tehdä työnsä hyvin fyysisesti ja psykologisesti turvallisissa olosuhteissa. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat hyvin johdettu työ, osaamisesta huolehtiminen, riittävät palautumis- ja vaikutusmahdollisuudet, reilu kohtelu ja esihenkilöiltä ja työkavereilta saatu tuki. Tärkeää on myös se, että työyhteisö toimii hyvin: tavoitteet, roolit ja toimintatavat ovat selkeitä ja hyvin toimivia ja työyhteisön toimintakulttuuria kehitetään jatkuvasti.



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, esihenkilöt ja henkilöstö pystyvät luomaan työyksikköihin työhyvinvoinnin lisäämiseen kannustavan ja kehitysmuotoisen ilmapiirin. Työhyvinvointiohjelmassa määritellään tavoitteineen ne painopistealueet ja toimenpiteet, joihin tulisi ensisijaisesti kiinnittää huomiota pyrittäessä parantamaan Savonlinnan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia.

Työhyvinvointiohjelmassa sisältyvät toimintamallit:

- perehdyttämissuunnitelma ja ohjeet
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitetty v. 2023
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- työsuojelun toimintaohjelma päivitetty 2023
- tykytoiminta päivitetty v. 2023
- varhaisen tuen toimintamalli, täydennetty v. 2022 työn sujuvuuden suunnitelmalla
- korvaavan työn toimintamalli ja -ohje
- ohjeet uhkatilanteisiin ja ensiapuvalmiuden ylläpitämiseen
- päihdeohjelma ja hoitoonohjausohjeet
- viestintäohje

Toimintamallit ja muut henkilöstöohjeet löytyvät kaupungin sisäisestä Santra-intranetistä.

Työhyvinvoinnin kehittämistoimet

Kevan Avaintiedot palvelua käytetään 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. 2023 osalta:

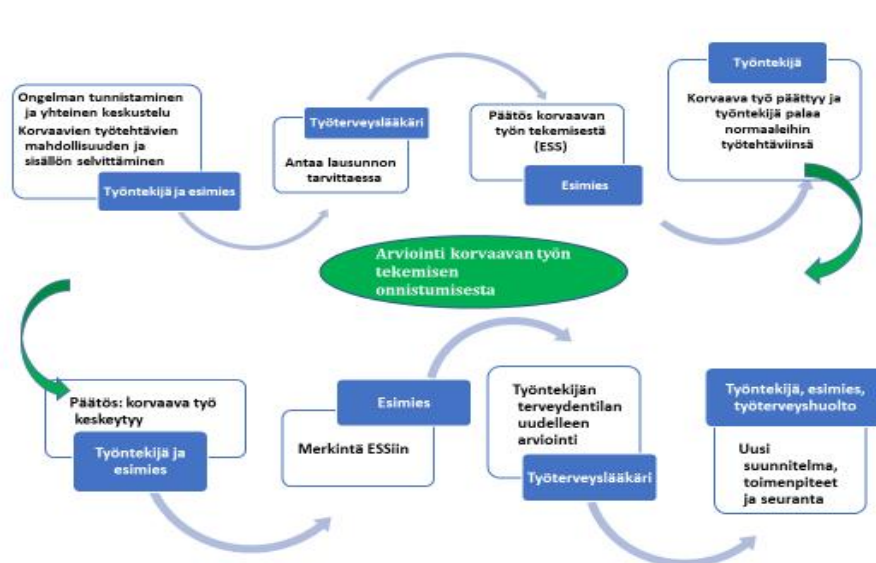
| Työkykyjohtamisen 360 analyysin keskeisimmät havainnot olivat: |
|--|
| Työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset 1,87 milj. €, verrokkeja alemmalla tasolla |
| Sairauspoissaolokustannukset 1 340 047 €, verrokkeja alemmalla tasolla. |
| Työterveyshuollon kustannukset 217 378 €, verrokkeja alemmalla tasolla. Kela I osuus 51,24 %, verrokeilla 52,63 %. |
| Työkyvyttömyyseläkemaksu 172 902 €, verrokkeja alemmalla tasolla. |
| Tapaturmakustannukset 135 356 €, verrokkeja alemmalla tasolla. |



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 jalkauttaminen osaksi työkyvyn tuen toimintaa vaatii vielä lisäpanostusta. Korvaavaa työn käyttö on lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna 101 kalenteripäivää. Vuoden 2022 toteuma oli 193 kpv. ja vuoden 2023 toteuma 294 kpv.

Korvaavan työn prosessi:



Savonlinnan kaupunki

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyvyn kehittämishanke TYLLI

TYLLI-hanke (Työssä leikkien ja liikkuen ilolla!) on varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattu työkyvyn ylläpitämisen ja kehittämisen hanke yhteistyössä KEVA:n, tulosaluejohdon, HR:n ja työterveyshuollon kanssa. Hankkeen koordinoitiryhmään osallistuivat edellä mainittujen lisäksi myös työntekijäedustaja, henkilöstön edustaja sekä ulkopuolinen hankekonsultti. Hankkeen toteuttamiseen saatiin KEVA:n työelämän kehittämisrahaa puolet hankkeen arvioiduista kokonaiskustannuksista.

Tarve varhaiskasvatuksen hankkeelle on tullut organisaation johdon ja työterveyshuollon kanssa säännöllisesti seurattavien työkykymittareiden ja jo tehtyjen toimenpiteiden analyysin tuloksena. Tarve on todettu myös yhdessä henkilöstöedustajien ja työsuojeluorganisaation kanssa. Työhyvinvointikyselyissä varhaiskasvatuksen tulosalueen tulokset ovat olleet hyvällä tasolla. Tästä huolimatta varhaiskasvatuksen sairauspoissaolot ovat olleet merkittävästi suuremmat kuin muualla organisaatiossa, mikä on aiheuttanut lisääntyneitä pysyvää työkykyttömyyden uhkaa, henkilöstön

kuormittumista sekä jatkuvaa henkilöstön vaihtuvuutta. Hankkeella vahvistetaan varhaisen tuen ja korvaavan työn toimintamallia osaksi työyhteisöjen toimintaa, sekä jalkauttamalla jatkuvan parantamisen toimintatapaa osaksi työn arkea. Näillä osa-alueilla vaikutetaan merkittävästi työhyvinvoinnin lisääntymiseen, työkyvyttömyyden kustannusten hallintaan sekä työn tuottavuuteen.

Hanketyö alkoi syksyllä 2022 ja jatkui vuonna 2023. Sen tavoitteena on kehittää työkykyjohtamista ja henkilöstön hyvinvointiosaamista kaikilla toimijatasoilla, ja sen myötä edistää työntekijöiden työkykyä ja hyvinvointia sekä hallita paremmin työkykyriskejä. Varhaiskasvatushenkilöstölle tehtiin hankkeen osalta kysely 05/2022, jonka myötä henkilöstöä lähdettiin sitouttamaan yhteiseen kehittämistyöhön. Keskeisinä kysymyksinä oli, mitä tukea tarvitaan työhyvinvoinnin parantamiseksi, mikä voimaannuttaa ja kuormittaa sekä mitä konkreettisia keinoja toivotaan. Hanketyötä on toteutettu yhdessä koko varhaiskasvatushenkilöstön ja heidän esihenkilöidensä kanssa.

Hanketyö eteni vuonna 2023 suunnitelman mukaisesti, sen tulokset ovat käytettävissä vuoden 2024 keväällä.



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 16.6.2023 alkaen. Uuden palvelutuottajan kanssa tehty sopimus oli määräaikainen ulottuen 31.3.2024 sakka. Määräaikaisuudesta ja uudesta kilpailutuksesta johtuen Terve Työpaikka Sirius digitaalinen työkalu poistui käytöstä kesäkuun puolivälissä, eikä määräaikaisuuden ajalla ollut käytössä esihenkilöille vastaavaa järjestelmää, joka olisi tukenut työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Vuoden 2024 talousarvioon on varattu määrärahat työkyvyn johtamisen järjestelmän hankintaan.

Työterveyshuoltopalvelun ehkäisevän työterveyshuollon sisältö ja tavoitteet vuonna 2023:

- 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 2023:

- 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.

Edellä mainittujen osa-alueiden toteutumisen vahvistamiseksi jatkettiin yhteistapaamisia neljä 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. Lisäksi henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto ovat pitäneet 1–2 viikon välein palvelun saatavuuteen ja laatuun liittyviä tilannepalavereja.

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 2017–2023 alla olevassa taulukossa esitetyn mukaisesti. Vuoden 2023 kokonaiskustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna, kustannusten painopiste pysyi edelleen korvausluokka I:ssä.

Työterveyshuollon kanssa on jatkettu vahvaa yhteistyötä, jossa painopiste on ennaltaehkäisevän terveydenhuollon toimenpiteissä.

Kustannukset ja %-osuudet vuosina 2017–2023 korvausluokittain

| | v. 2017 | v. 2018 | v. 2019 | v. 2020 | v. 2021 | v. 2022 | v. 2023 |
|-------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|
| korvausluokka I | 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 %) | 266 489,48 € (56,43 %) |
| korvausluokka II | 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 %) | 205 797,96 € (43,57 %) |
| yhteensä | 486 551,50 € | 472026,56 € | 432023,22 € | 308 705,73 € | 297 840,35 € | 409 979,45 € | 472 287,44 € |

KEVAN TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin KEVAN verkkotyökalulla vuonna 2023, vastausaktiivisuus oli 70,9 % kun se vuonna 2021 tehdystä kyselystä oli 71,2 %. Kokonaisuutena Savonlinnan työhyvinvointitulokset ovat hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla ja joidenkin osa-alueiden kohdalla jopa hieman korkeampia kuin kunta-alalla keskimäärin. Edelliseen kyselyyn verrattuna tulokset ovat koko kaupungin osalta 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 pysyneet keskimäärin samana kuin edellisessä kyselyssä.

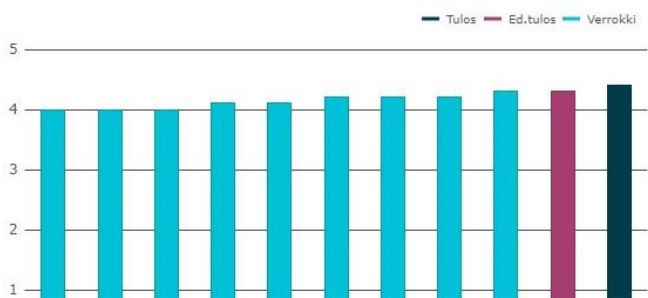


JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSAAJA



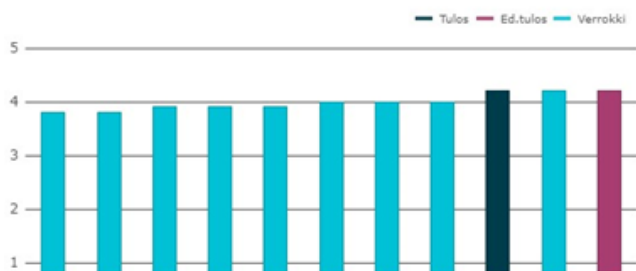
Keskeisiä tuloksia työhyvinvointikyselystä:

Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



Olen selvillä työyksikköni tavoitteista, sai arvon 4,4 (2021: 4,3)

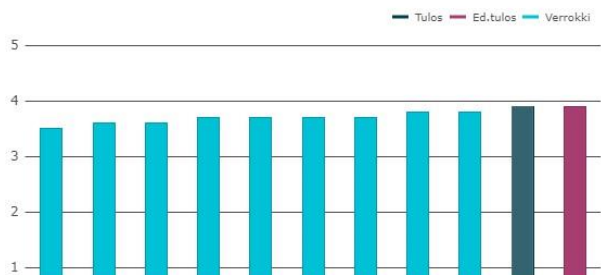
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



Jokainen työyhteisössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat, sai arvon 4,2 (2021: 4,2)

Perehdyttämisestä huolehtiminen saa erittäin hyvän arvon.

Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä, sai tuloksen 3,9, mikä on sama kuin edellisessä kyselyssä.

Työtehtävät ja omat voimavarat osiossa tulokset ovat pysyneet ennallaan edelliseen kyselyyn nähden. Arvioitaessa voimavaroja kohdata muutoksia on pysynyt ennallaan edelliseen kyselyyn nähden (tulos 3,8), mikä on hieman verrokkien keskiarvon yläpuolella. **Kokemus ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista** (tulos 3,7) on hieman laskenut edelliseen kyselyyn (3,8) nähden ja edellyttää edelleen kehittämistoimia.

Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

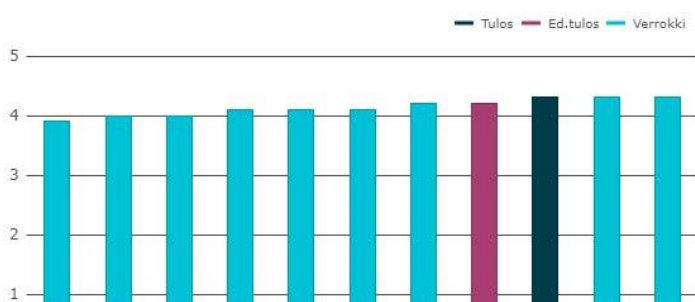


Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



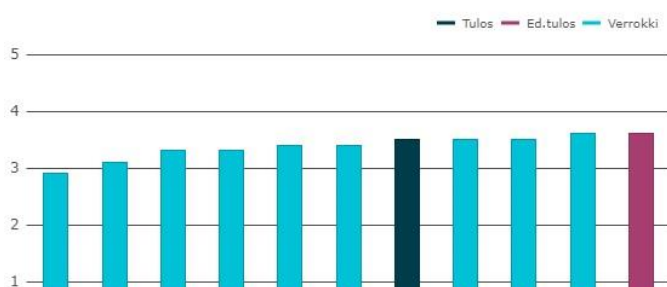
Lähiesihenkilötyö saa lähes kaikilla mittareilla vertailuaineiston keskiarvossa olevia arvioita, tulokset ovat pysyneet lähes ennallaan edelliseen kyselyyn nähden.

Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



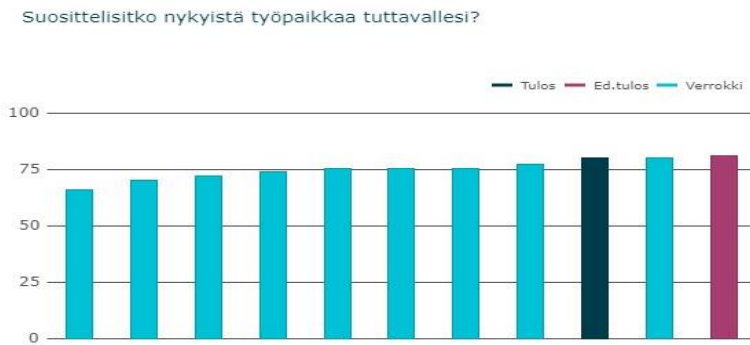
Lähiesihenkilötyön osa-alueella parhaan tuloksen 4,3 sai työntekijän ja esihenkilön välillä vallitseva luottamuksellinen ilmapiiri (2021: 4,2)

Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



Esihenkilöltä saatu palaute työssä onnistumisesta sai arvon 3,5, kun se edellisessä kyselyssä oli 3,6.

Ilahduttavaa on, että 80 % työntekijöistä **suosittelee Savonlinnan kaupunkia tuttavalleen työpaikkana.**



Asiakailta kerätään eniten palautetta verrokkiorganisaatioihin verrattuna ja asiakaspalautetta myös hyödynnetään työn kehittämisessä.

Kyselyn tulosten pohjalta laadittiin **koko kaupunkitason kehittämissuunnitelma**, jossa panostetaan mm. johtamisen avoimuuteen, palautteen antamiseen ja kehityskeskusteluihin, ammatillisen kehittymisen mahdollisuuteen ja asiakaspalautteiden keräämiseen ja hyödyntämiseen.

Kehittämissuunnitelman toteutumista seurataan kaupunginjohtajan johtoryhmässä ja siitä raportoidaan yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle.

HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on varmistaa se osaaminen, jota tarvitaan palvelutuotannossa. Vastaavasti osaamisen ennakointia tarkastellaan pidemmällä ajanjaksolla strategian ja henkilöstösuunnitelman laatimisen yhteydessä. Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on henkilöstön, työyhteisöjen ja organisaation työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden parantaminen. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat henkilöstön ammatillisen osaamisen ja työyhteisöjen kehittäminen ja työyhteisöjen toimivuutta tukevat toimintamallit. Henkilöstön kehittämisellä on mahdollisuus vastata toiminnallisiin tavoitteisiin, työn uusiin vaatimuksiin ja muutosten mukana tuomiin haasteisiin.

Keskeisiä osaamisen kehittämisen toimenpiteitä 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 kehittämissankkeet). Työhyvinvoinnin kehittämisessä on keskeistä jatkuvuus, kokonaisvaltaisuus ja suunnitelmallisuus sekä eri toimijoiden välinen yhteistyö.

Vuonna 2022 käyttöön otetun osaamisen johtamisen työkalu OSS:n osalta on todettu, että työkalu ei käytettävyydeltään ja toiminnallisuuksiltaan vastaa Savonlinnan kaupungin tarpeita työprosessien sujumuuden näkökulmasta. Vuoden 2024 aikana tarkastellaan vaihtoehtoisia toimintamalleja.

Koulutussuunnitelma

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 2023. Suunnitelmassa on kuvattu Savonlinnan kaupungin toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät vuosina 2021–2023

| | kalenteripäivinä pakallinen | | | kalenteripäivinä palkaton | | |
|--|--------------------------------|-------------|-------------|------------------------------|-------------|-------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Lakisääteinen koulutus | 120 | 146 | 84 | | | |
| Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus | 910 | 921 | 975 | | | |
| Opintovapaa | | | | 93 | 4359 | 4271 |
| Muut opinnot | | | | 29 | 59 | 58 |
| Luottamusmieskoulutus | 25 | 39 | 31 | | | |
| Työsuojelukoulutus | 12 | 10 | 14 | | | |
| Yhteistoimintakoulutus | 5 | 10 | 2 | | | |
| Oppisopimuslain mukainen koulutus | 13 | 19 | 12 | | 8 | |
| Ulkomaan opintomatka | 2 | 16 | 53 | | | |
| Yhteensä | 1087 | 1161 | 1171 | 122 | 4426 | 4329 |

Aikaisempien vuosien tapaan jatkettiin esihenkilöille suunnattuja **esihenkilöfoorumeja**. Foorumin aiheina olivat mm: henkilöstöasiat, talousasiat, talousarvion henkilöstötavoitteet, työhyvinvointikysely, työterveyshuollon palvelut ja työhyvinvointiasiat.

Henkilöstön koulutukseen on käytetty vuonna 2023 yhteensä 195 871 euroa. Henkilöstökoulutukseen käytettyyn määrärahaan sisältyy ne koulutukset, joissa on mm. kurssi-, osallistumis- ja ilmoittautumismaksu. Määräraha ei sisällä matkakustannuksia ja päivärahoja.

Vuoden 2023 koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista tehtiin Työllisyysrahastolle koulutuskorvaushakemus. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 929 päivää (vuonna 2022:894). Työllisyysrahasto antaa työnantajalle päätöksen koulutuskorvauksesta lopullisen työttömyysvakuutusmaksun määräämisen yhteydessä. Koulutuskorvaus vuoden 2023 osalta 19 114,18 €.

YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain (449/2007) mukaan 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 kaupungilla on yhteistyötoimikunta, joka toimii työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistoimintaelimenä. Yhteistyötoimikunnan tehtävänä on myös työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukainen työsuojeluyhteistoiminta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 yhteensä 12 kertaa.

Yhteistyötoimikunnan käsiteltävinä olivat mm. hallintosääntömuutokset, tilinpäätös 2022 ja talousarvio 2024 ja taloussuunnitelma vuosille 2024–2027. Työhyvinvointikyselyn toteutus, tulokset ja kehittämistoimenpiteet. Henkilöstö ja koulutussuunnitelma 2024, työsuojelun toimintaohjelman päivitys. Työterveyshuollon kilpailutus ja hankinta ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2024. Savonlinnan kaupungin henkilöstöraportti 2022, kaupunkistrategian päivitys ja työllisyyspalveluiden siirto kuntiin vuoden 2025 alusta. Työllisyyspalveluiden siirto tekniseltä toimialalta keskushallintoon. Tehtyjen työpaikkaselvitysten raportit (16 kpl) vuodelta 2023 ja yksi aluehallintoviraston tekemä tarkastuskäyntiraportti.

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) | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| (Sis. myös käyttöomaisuuden ja hankintamenoon aktivoidut palkat) | € | € | € | € | € | € |
| Vakinaisen henkilöstön palkat (4001) | 27 468 426,62 | 28 422 736,39 | 29 563 081,93 | 30 594 024,54 | 30 459 640,65 | 31 736 145,77 |
| Muun henkilöstön palkat; sij/määräaik (4015, 4016, 4017) | 5 570 684,15 | 5 056 400,10 | 3 483 053,52 | 5 579 993,10 | 6 663 236,81 | 7 053 612,70 |
| Ylituntipalkat (4004) | 840 031,51 | 843 842,70 | 837 729,49 | 926 124,82 | 927 012,46 | 865 340,32 |
| Tunti- ja urakkapalkat (4003) | 2 115 303,25 | 2 147 136,93 | 1 990 694,51 | 917 674,76 | 831 725,41 | 873 589,58 |
| Erilliskorvaukset (4005) | 390 225,73 | 419 282,31 | 368 011,97 | 544 317,27 | 535 313,26 | 508 947,45 |
| Muut henkilöstön palkkiot (4008) | 24 551,03 | 25 242,36 | 24 642,17 | 72 328,72 | 61 171,15 | 69 784,35 |
| Henkilöstön kokouspalkkiot (4006) | 43 080,00 | 46 850,00 | 31 865,00 | 47 620,27 | 36 200,00 | 50 037,50 |
| Koululaisten ja opiskelijoiden palkat (4013) | 49 448,03 | 41 909,18 | 35 889,91 | 71 448,62 | 68 217,87 | 86 963,73 |
| Työllisyysmäärärahoihin palkatut (4014) | 2 585 957,09 | 1 955 082,60 | 1 847 098,31 | 2 121 042,45 | 2 233 879,39 | 2 034 750,48 |
| Yhteensä | 39 087 707,41 | 38 958 482,57 | 38 182 066,81 | 40 874 574,55 | 41 816 397,00 | 43 279 171,88 |
| ELÄKEKULUT | | | | | | |
| Eläkevaikutusmaksut | 10 996 722,62 | 10 854 586,22 | 10 740 040,02 | 11 310 694,22 | 11 175 052,50 | 9 247 970,40 |
| Muut työeläkemaksut | 15 780,94 | 13 754,47 | 13 469,03 | 14 330,34 | 13 865,86 | 14 504,80 |
| Yhteensä | 11 012 503,56 | 10 868 340,69 | 10 753 509,05 | 11 325 024,56 | 11 188 918,36 | 9 262 475,20 |
| MUUT HENKILÖSIVUKULUT | | | | | | |
| Kansaneläke- ja sairausvak.maksut | 335 990,13 | 299 243,93 | 510 537,67 | 622 603,51 | 556 229,67 | 660 631,42 |
| Työttömyysvakuutusmaksut | 980 988,45 | 769 963,37 | 626 934,45 | 742 602,60 | 819 058,39 | 858 788,89 |
| Tapaturmavakuutusmaksut | 61 204,48 | 97 182,61 | 123 658,06 | 133 339,04 | 122 449,77 | 138 954,82 |
| Yhteensä | 1 378 183,06 | 1 166 389,91 | 1 261 130,18 | 1 498 545,15 | 1 497 737,83 | 1 658 375,13 |
| MUUT HENKILÖSTÖKULUT | | | | | | |
| Henkilökunnan terveydenhoito ja työ | 472 026,56 | 439 648,96 | 326 868,80 | 324 267,94 | 447 015,48 | 454 449,14 |
| Henkilökunnan virkistys | | | | | | |
| Yhteensä | 472 026,56 | 439 648,96 | 326 868,80 | 324 267,94 | 447 015,48 | 454 449,14 |
| HENK.KULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT | | | | | | |
| Sairausvakuutuskorvaukset (4230) | 383 004,45 | 407 049,17 | 429 205,86 | 426 675,53 | 518 215,79 | 434 685,36 |
| Tapaturmakorvaukset (4240) | 37 338,28 | 41 313,74 | 48 636,01 | 40 401,15 | 44 168,58 | 44 138,53 |
| Yhteensä | 420 342,73 | 448 362,91 | 477 841,87 | 467 076,68 | 562 384,37 | 478 823,89 |
| YHTEENSÄ | 52 370 763,32 | 51 881 225,04 | 51 001 416,71 | 54 489 488,88 | 55 512 453,04 | 55 133 295,24 |
| <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 | | | | | | |
| Muun henkilöstön palkat sisältää 01.01.2015 alkaen määräaikaisten pää- ja sivutoimisten tuntiopettajien | | | | | | |
| Tunti- ja urakkapalkoissa on 01.01.2015 alkaen kaupungin tuntipalkkaisten palkat | | | | | | |
| Kokouspalkkiot sisältää 01.01.2016 alkaen henkilöstön kokouspalkkiot | | | | | | |
| Sairausvakuutusmaksu (sotu) 01.01.2023 alkaen 1,53% (v. 2022 1,53%) | | | | | | |