



Savonlinna

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Savonlinnan kaupunki



Yhteistyötoimikunta 19.3.2025  
Kaupunginhallitus x.x.2025

SAVONLINNA.FI



## Sisällys

1	KAUPUNKISTRATEGIA 2022-2025 .....	4
2	HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT .....	6
2.1	Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet .....	6
2.2	Henkilöstön ikärakenne .....	7
2.3	Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2020–2024 (pl. työllistetyt työntekijät) .....	7
3	HENKILÖSTÖ TOIMIALOITTAIN .....	8
3.1	Keskushallinnon henkilöstö .....	9
3.2	Sivistystoimialan henkilöstö .....	9
3.3	Teknisen toimialan henkilöstö .....	10
4	VAKITUISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS 2024 .....	10
5	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT .....	12
6	TYÖSUOJELU .....	14
7	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS .....	15
8	KEVAN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN KEHITTÄMISTAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN .....	22
9	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN .....	22
10	YHTEISTOIMINTA .....	24
	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	25

## JOHDANTO

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

Vuoden 2024 henkilöstöraporttiin on koottu aineistoa peilaten kaupungin strategiaan sekä erilaisiin toimintaohjelmiin- ja suunnitelmiin. Henkilöstöraportissa käytettävät keskeiset käsitteet määritellään raportin osissa. Raportin henkilöstötunnusluvut on kuvattu 31.12.2024 poikkileikkauspäivänä ja vertailuvuotena on pääosin käytetty vuotta 2023. Aineistoa vuoden 2024 henkilöstöraporttiin on poimittu mm. kaupungin eri tietojärjestelmistä, Kevan ja työterveyshuollon tietojärjestelmistä sekä vuoden aikana tuotetuista muista tiedoista.

Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä oli 31.12.2024 yhteensä 1024, joista vakituisia 851 ja määräaikaista 173 (pl. työllistetyt työntekijät). Henkilöstömäärä väheni 31 henkilöllä vuoteen 2023 verrattuna.





# 1 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 2024 strategian henkilöstötavoitteiden toteutuminen.

## Henkilöstöä koskeva tavoitekortti TA2024



### OSAAVA JA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ SEKÄ HYVÄ JOHTAMINEN

Tavoite	Mittarit	Toteuma
<b>Osaamisen kehittäminen</b>	Toteutuneiden koulutuspäivien määrä 1,5 pv/hlö Käytyjen kehityskeskustelujen määrä 100 %	Toteutuneet vakituisen henkilöstön koulutuspäivät 1,5 pv/hlö. Kehityskeskusteluja käyty 599 kpl / 70,4 % vakituisista työntekijöistä
<b>OSS-järjestelmän käyttöä vahvistetaan edelleen</b>	Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi Kehityskeskustelut Työn vaativuuden arviointi	OSS-järjestelmästä on luovuttu, koska sen käytettävyys ei vastaa sille asetettuja tavoitteita. Järjestelmä ei tarjoa työprosesseihin sellaisia hyötyjä, jotka merkittävästi parantaisivat työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja tavoitteisiin pääsyn seuranta. Uusi järjestelmä kehityskeskusteluihin on hankittu.
<b>Sairauspoissaolot pysyvät edelleen kuntien keskitason alapuolella.</b>	Sairauspoissaolot alle kuntien keskiarvon	Sairauspoissaolopäivät 15,3 kp/htv (2023: 14,7 kp/htv, kuntien keskiarvo 16,4). Tilinpäätökseen 31.3.2025 mennessä ei ollut vielä käytettävissä valtakunnallista tietoa kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolosten keskiarvosta v. 2024.
<b>Työkykyjohtamisen kehittäminen</b>	Työperäisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrä ei kasva	Alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet 2 kpl (vuonna 2023; 2kpl)
<b>Varhaisen tuen malli käytössä, painotus ennakoinnissa tuessa</b>	Korvaavan työn toteumat lisääntyvät (Personec F ESS-järjestelmä, henkilö- ja palvelusuhdetietojen hallinta)	Korvaavassa työssä ollut vuonna 2024 yht. 6 työntekijää, 433 päivää (2023: 10 työntekijää, 447 kpv), vähennystä 14 kpv edellisvuoteen verrattuna.
<b>Rekrytointiprosessien kehittäminen</b>	Rekrytointiprosessit on kuvattu ja käyty läpi toimialoilla.	Rekrytointiprosessien kehittämistyö on aloitettu.

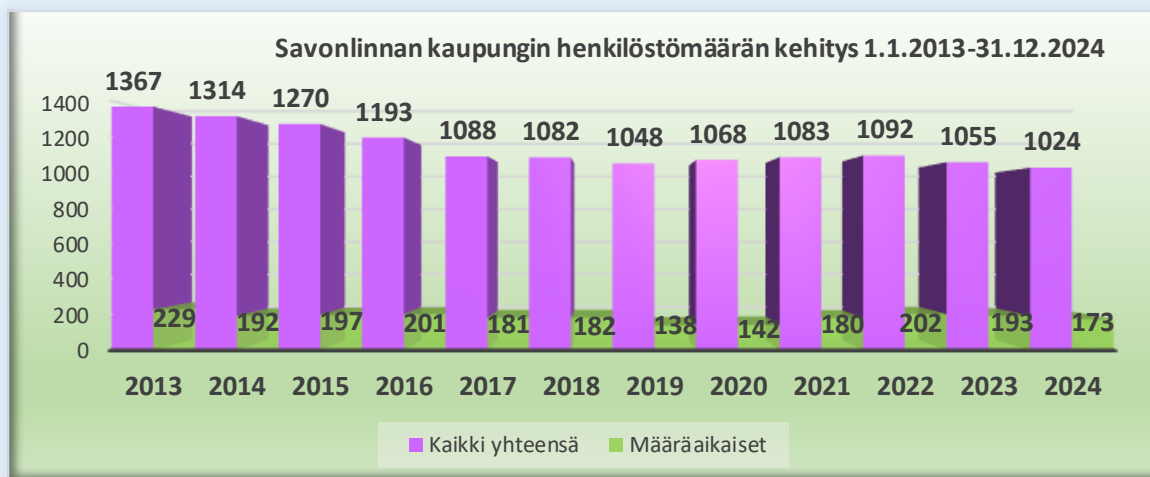
## 2 HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Henkilöstön tunnuslukuina kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta koko kaupunkitasolla sekä toimialoittain. Henkilöstön vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus esitetään vuoden 2024 osalta. Eläköitymisen tunnuslukuina esitetään vuonna 2024 eläkkeelle siirtyneet sekä arvio vuosien 2025–2028 toimialojen eläköitymisestä. Lisäksi esitetään Kevan eläköitymistilasto-tietoja sekä eläke-ennuste tuleville vuosille.

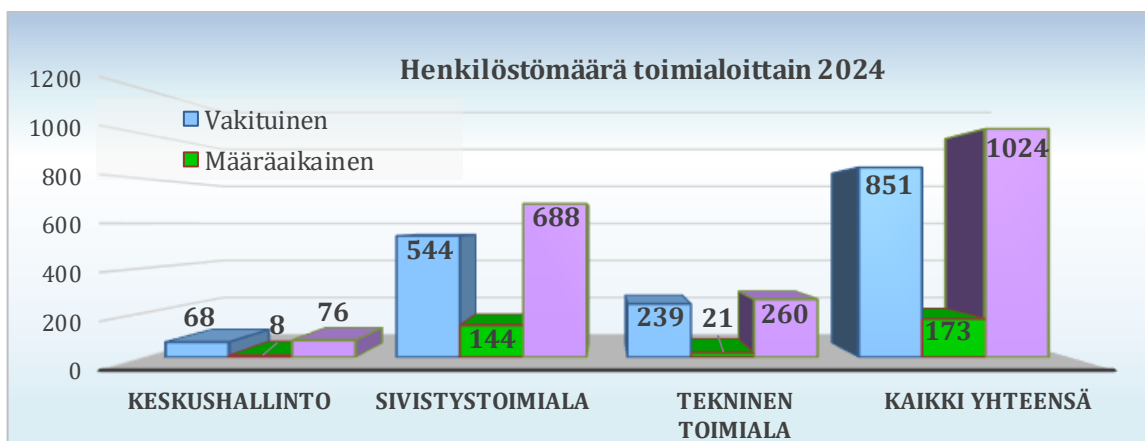
### 2.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa vuoden lopussa olleen henkilöstön pois lukien työllistetyt työntekijät. Vuonna 2024 kaupungin henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 31 henkilöllä, joista vakituisia oli 11 ja määräaikaisia 20 työntekijää. Henkilöstömäärä vähentyminen painottui perusopetukseen sekä varhaiskasvatukseen, yht. 23 henkilöä.

### Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä 31.12. vuosina 2013–2024 (pl. työllistetyt työntekijät)



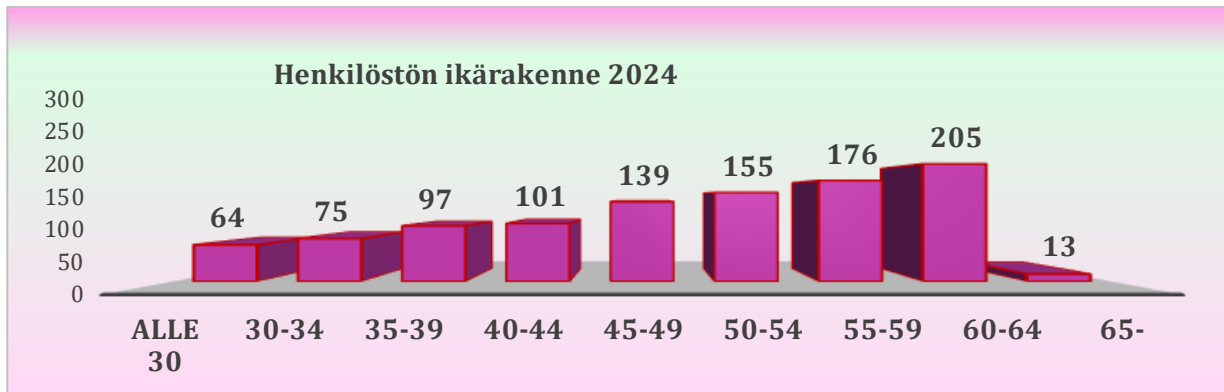
### Savonlinnan kaupungin henkilöstömäärä toimialoittain 31.12.2024



## 2.2 Henkilöstön ikärakenne

Vuonna 2024 kuukausipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,9 vuotta (2023; 48,7 v) ja tuntipalkkaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,0 vuotta (2023; 48,0 v). Keski-ikäen laskennassa ei ole mukana työllistettyjä.

Suurin ikäryhmä oli 55–64-vuotiaat, johon kuului yhteensä 381 henkilöä, eli 37,2 % koko henkilöstömäärästä. Alle 30-vuotiaiden osuus oli 6,2 % eli 64 henkilöä.



Seuraavan taloussuunnitelmakauden 2025–2028 aikana Savonlinnan kaupungilta on Kevan ennusteen mukaan eläköitymässä 131 työntekijää. 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.

## 2.3 Henkilötyövuosien kehitys vuosina 2020–2024 (pl. työllistetyt työntekijät)

Henkilötyövuosien laskennassa on mukana palvelussuhteessa vuosina 2020–2024 ollut henkilöstö *pois lukien työllistetyt työntekijät*. Henkilötyövuoden määrään lasketaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentely, johon sisältyy vuosiloma, mutta ei muita poissaoloja. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti (osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 htv).

Henkilöstösuunnitelman mukaisesti jokainen pysyvästi tai määräaikaaisesti vapautuva virka ja työsopimussuhde nähdään ensisijaisesti mahdollisuutena tehostaa toimintaa ja järjestää toimintoja uudelleen. Laaditut eläköitymissuunnitelmat tukevat osaltaan vapautuvien virkojen ja työsopimussuhteiden tehtäväjärjestelyjen etukäteistä tarkastelua sekä työtehtävien taloudellista ja tarkoituksenmukaista järjestämistä koko organisaatiossa.

Vuonna 2024 eläkkeelle jääneiden tilalle ei välttämättä palkattu uutta tekijää, samoin kaikkien pitkien työ- ja virkavapaa poissaolojen ajalle ei otettu sijaisia, vaan tehtävät pyrittiin hoitamaan sisäisin järjestelyin. Vuonna 2024 oli vireillä organisaatiomuutos ja siihen liittyvät yhteistoimintaneuvottelut, jonka vuoksi rekrytoinneista jouduttiin pidättäytymään ja tarkastelemaan niitä kriittisesti.

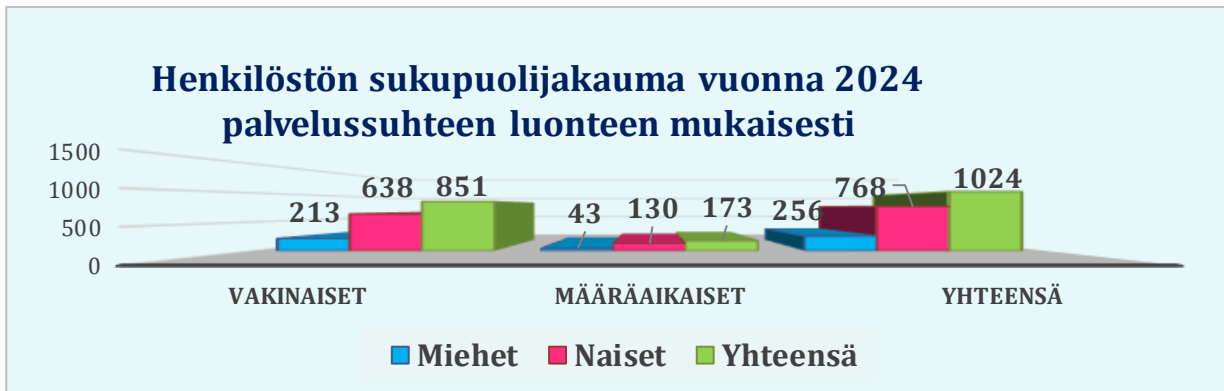
## Henkilötyövuodet 1.1.-31.12.2024 pl. työllistetyt työntekijät

Henkilötyövuodet	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos 2023- 2024
kuukausipalkkaiset	952,91	1031,65	1046,89	1028,66	993,48	-35,26
tuntipalkkaiset	53,67	23,44	22,1	21,04	20,5	-0,54
<b>yhteensä</b>	<b>1006,58</b>	<b>1055,09</b>	<b>1068,99</b>	<b>1049,44</b>	<b>1013,98</b>	<b>-35,80</b>

## Työllistetyt työntekijät, henkilöstömäärä 31.12. tilanteessa ja henkilötyövuodet 1.1.-31.12.2024

Vuosi	2020	2021	2022	2023	2024
Henkilöä	73	89	78	65	29
Henkilötyövuodet	78,21	86,2	90,21	78	53,35

## Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2024



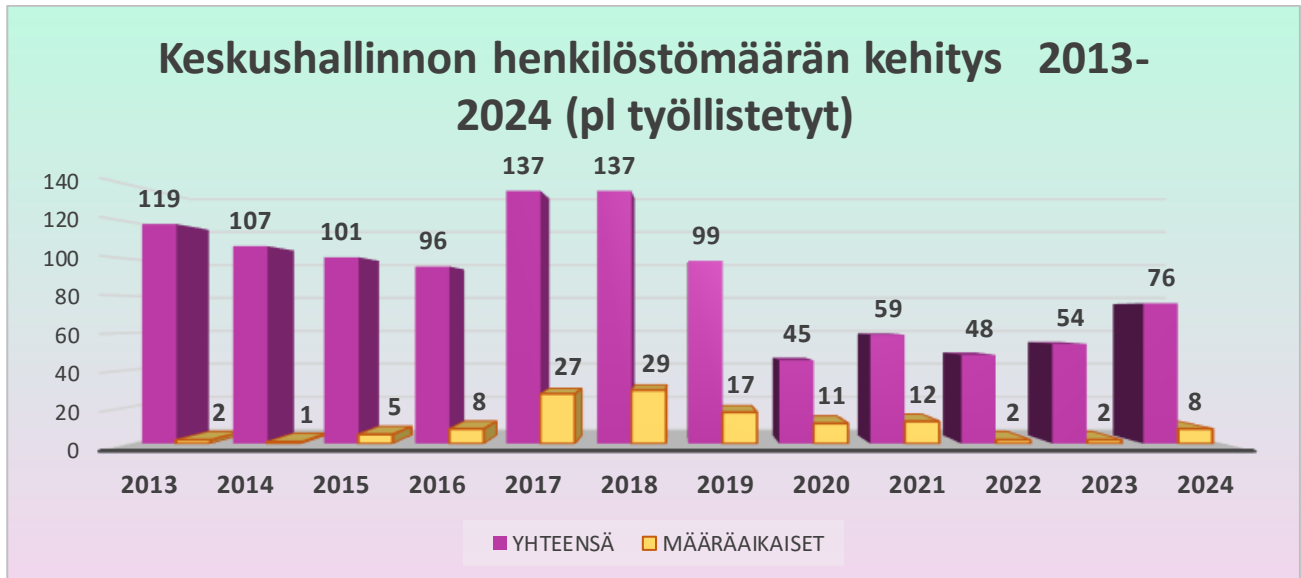
## 3 HENKILÖSTÖ TOIMIALOITTAIN





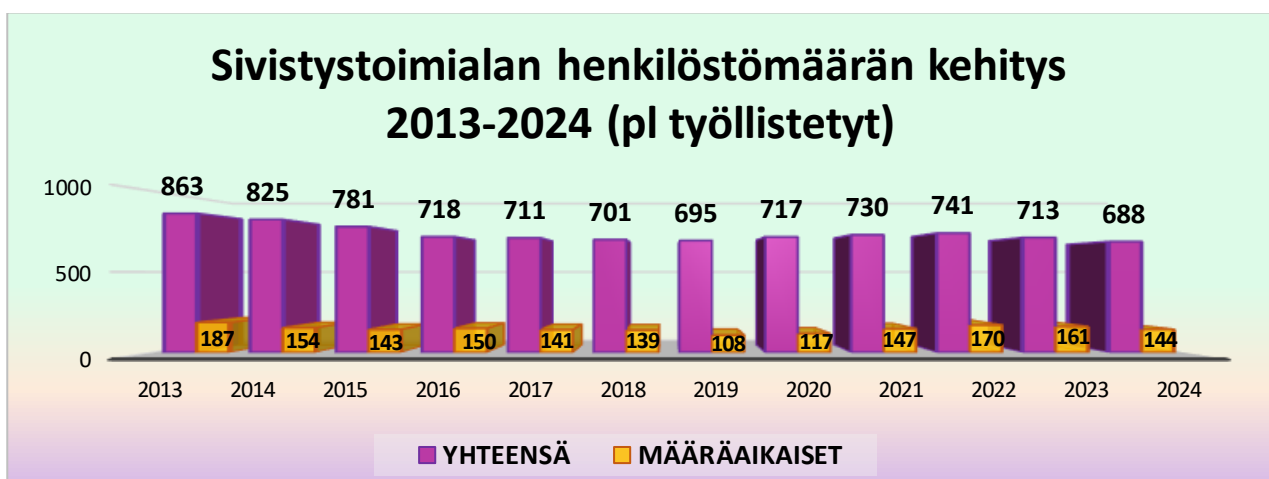
### 3.1 Keskushallinnon henkilöstö

Vuonna 2024 keskushallinnon henkilöstömäärä oli 76 (2023: 54), joista määräaikaista työntekijöitä oli 8. Henkilöstömäärä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 22 henkilöllä elinvoima- ja työllisyyspalvelujen siirryttyä tekniseltä toimialalta keskushallintoon. Keskushallinnon henkilöstön keski-ikä oli yhteensä 51,8 vuotta. Työntekijöistä oli miehiä 22 ja heidän keski-ikänsä oli 49,1 vuotta ja naisia oli 54 ja heidän keski-ikänsä oli 53,0 vuotta.



### 3.2 Sivistystoimialan henkilöstö

Vuonna 2024 sivistystoimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 688 (2023: 713), joista määräaikaista työntekijöitä oli 144. Toimialan henkilöstömäärä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 25 henkilöllä. Toimialan keski-ikä oli vuonna 2024 yhteensä 48,0. Työntekijöistä miehiä oli 132 ja heidän keski-ikänsä oli 47,7 vuotta. Työntekijöistä naisia oli 556 ja heidän keski-ikänsä oli 48,1 vuotta. Sivistystoimessa oli yksi (1) tuntipalkkainen työntekijä.



### 3.3 Teknisen toimialan henkilöstö

Vuonna 2024 teknisen toimialan henkilöstömäärä oli yhteensä 260 (2023: 288), joista määräaikaisia työntekijöitä oli 21. Edelliseen vuoteen verrattuna toimialan henkilöstömäärä väheni 28 henkilöllä, joista 22 siirtyi keskushallintoon elinvoima- ja työllisyyspalveluihin. Kuukausipalkkaisia työntekijöitä oli 240, joista miehiä oli 82 ja naisia 158. Kuukausipalkkaisten miesten keski-ikä oli 52,5 vuotta, naisten 49,6 vuotta, yhteensä keski-ikä oli 50,6 vuotta. Tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 20. Tuntipalkkaisten miesten keski-ikä oli 48,3 vuotta.



## 4 VAKITUISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS 2024

Henkilöstön vaihtuvuudessa ilmoitetaan vakituksessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet). Prosenttiosuus on suhteutettu vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (851).

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

Alkaneita palvelussuhteita oli 53, mikä oli 6,2 % vakinaisen henkilöstön määrästä.

Päättyneitä palvelussuhteita oli 58, mikä oli 6,8 % vakinaisen henkilöstön määrästä.

## Henkilöstön sisäinen liikkuvuus ja päättyneet palvelussuhteet

### Sisäinen liikkuvuus

#### Organisaation sisällä tehtävää / työyksikköä vaihtaneet

	Määrä
Muut tehtävää vaihtaneet	10
Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet	1
Sisäinen siirto	7
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>18</b>

### Päättyneet palvelussuhteet

	Määrä
Irtisanoutuminen, työ päättynyt	34
Siirtyminen työkyvyttömyyseläkkeelle	2
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	22
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>58</b>

## Eläköityminen ja eläkkeelle siirtyneet vuonna 2024

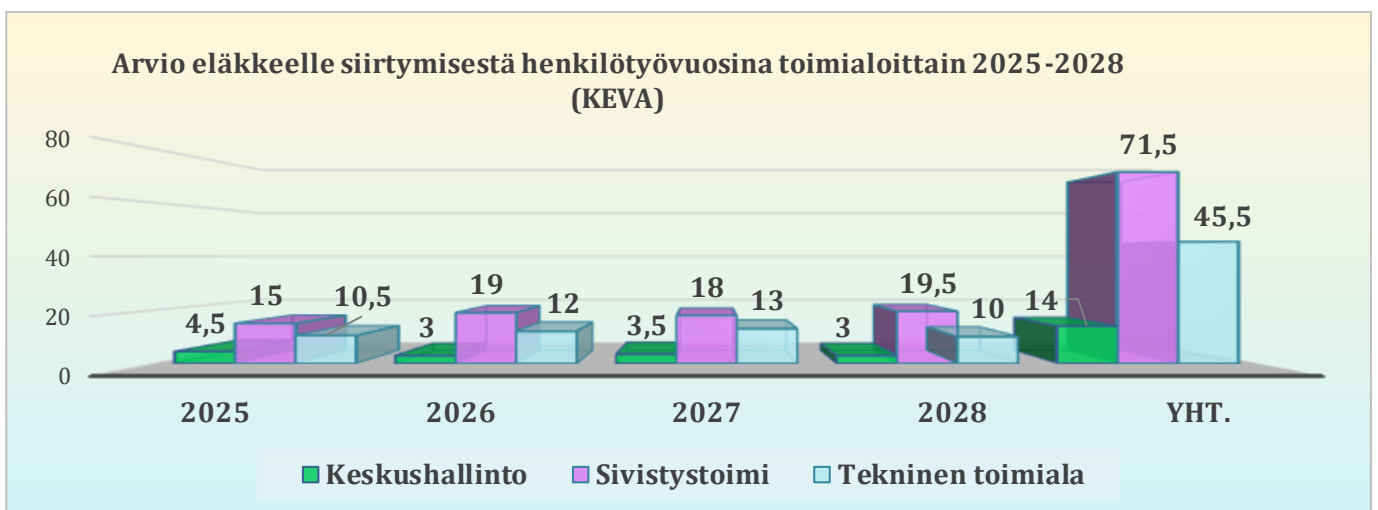
Eläkkeelle siirrytään yleensä 65–68 vuoden iässä. Savonlinnan kaupungin henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu Kevan eläköitymisennusteen mukaan, jolloin vuosina 2025–2028 arvioidaan 131 henkilön saavuttavan alimman vanhuuseläkeikänsä. Alin vanhuuseläkeikä määräytyy syntymävuoden mukaan. Sen saavuttaminen ei aina merkitse eläkkeelle jäämisen ajankohtaa, vaan työntekijä/viranhaltija voi jatkaa työssä 68–70 ikävuoteen saakka.

Vuoden 2024 aikana Savonlinnan kaupungin henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 22 henkilöä 64,9 keski-ikällä (2023:29, keski-ikä 64,1). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 2 henkilöä, joiden keski-ikä oli 58,5 vuotta (2023:2, keski-ikä 62,5). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta (2023: 64).



## Arvio eläkkeelle siirtymisestä toimialoittain henkilötyövuosina v. 2025–2028 (KEVA)

Toimiala	2025	2026	2027	2028	yht.
Keskushallinto	4,5	3	3,5	3	14
Sivistystoimi	15	19	18	19,5	71,5
Tekninen toimiala	10,5	12	13	10	45,5
<b>Koko kaupunki</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>34,5</b>	<b>32,5</b>	<b>131</b>



## 5 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

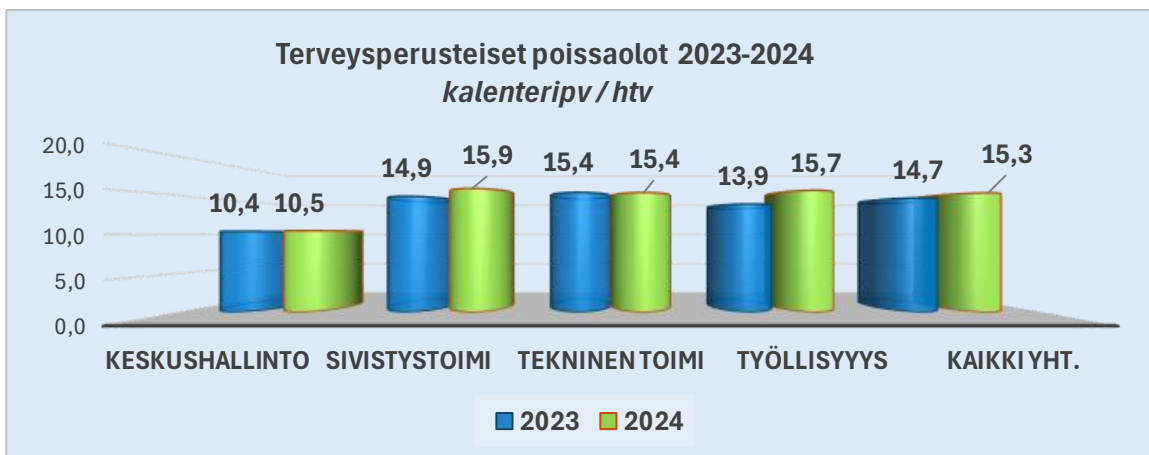
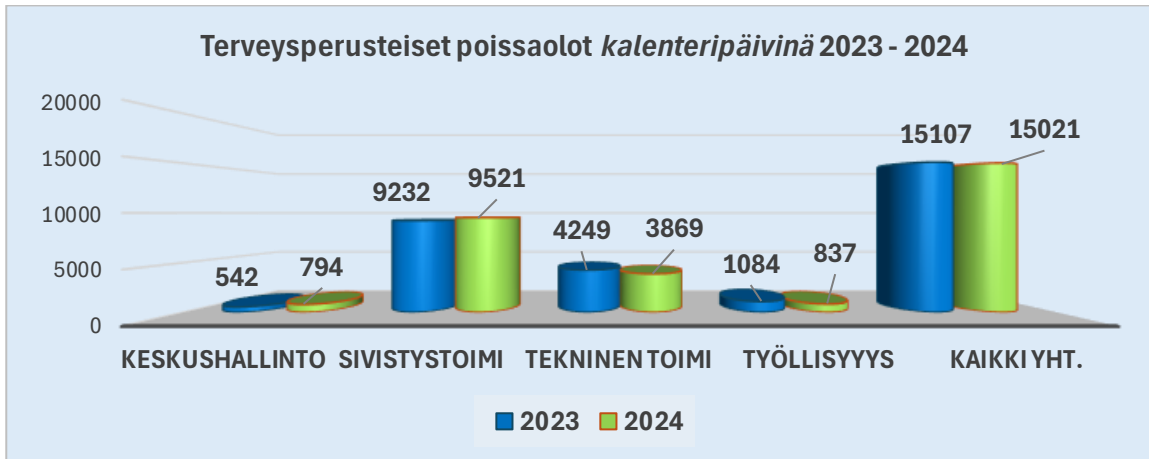
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapa-turmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset poissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä sekä keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi, poissaolojen jakautumisena keston mukaan. Luvuissa on pääosin mukana vertailu-vuosina palvelussuhteessa ollut koko henkilöstö.

Vuoden 2024 aikana palvelussuhteessa olleen koko henkilöstön terveysperusteisia poissa-oloja oli yhteensä 15 021 kalenteripäivää (2023: 15 107) ja 15,3 (2023:14,7) kalenteripäivää/henkilötyövuosi.

Yleisimmät poissaolojen syyt vuonna 2024 olivat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikun-taelinsairaudet.

Tilinpäätökseen 31.3.2025 mennessä ei ollut vielä käytettävissä valtakunnallista tietoa kun-tatyöntekijöiden sairauspoissaoloista.

## Terveysperusteiset poissaolot toimialoittain



## Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan sekä välittömät palkkakustannukset

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.



Poissaolopäivien jakautuminen keston mukaan	kalenteripäivää 2023	kalenteripäivää 2024
A Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3677	3331
B 4-29pv	5810	6158
C 30-60pv	1924	2079
D 61-90pv	1337	897
E 91-180pv	2261	2452
<b>Poissaoloajan palkka</b> , ei sisällä sivukuluja eikä Kelan päiväraha korvauksia	1 363 300 €	1 360 266 €
<b>Henkilöstö, joilla ei terveystieteellisiä poissaoloja ko. aikana</b>	694	693

## 6 TYÖSUOJELU

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteina on parantaa työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työelämän laatua ja tuloksellisuutta. Toiminnalla on myös tärkeä rooli osana henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Vuonna 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.



## Uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteet

Työsuojelupäällikölle ilmoitettuja uhka-, vaara- ja tapaturmavaaratilanteita oli vuonna 2024 yhteensä 193 (2023:185), joista tapaturmia 71 (2023:61), uhka- ja vaaratilanteita 113 (2023:114) ja ns. ”läheltä piti” tapaturmavaaratilanteita 9 (2023:10).



Ilmoitukset uhka- ja vaaratilanteista ovat lisääntyneet varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa, tilanteet varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa ovat entistä haasteellisempia.

Tämänhetkinen uhka-, vaara- ja tapaturmatilanteiden ilmoitusmenettely on puutteellinen ja vanhentunut ja sen vuoksi osa ilmoituksista jää tekemättä. Työturvallisuusjärjestelmän *hankintaa selvitetään*.

## 7 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS

Hyvällä työhyvinvoinnin johtamisella ja toimivilla työkyvyn tuen prosesseilla voidaan vaikuttaa ennakoivasti henkilöstön työhyvinvointiin ja ehkäistä työkyvyttömyysriskejä. Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen koostuu niistä johtamisen toimenpiteistä, joilla edistetään henkilöstön työhyvinvointia ennakoivasti ja tuetaan työkykyä sen heiketessä. Työkykyjohtaminen on osa henkilöstövoimavarojen, palveluiden ja talouden muodostamaa kokonaisuutta.



## Savonlinnan kaupungin työkykyjohtamisen roolit



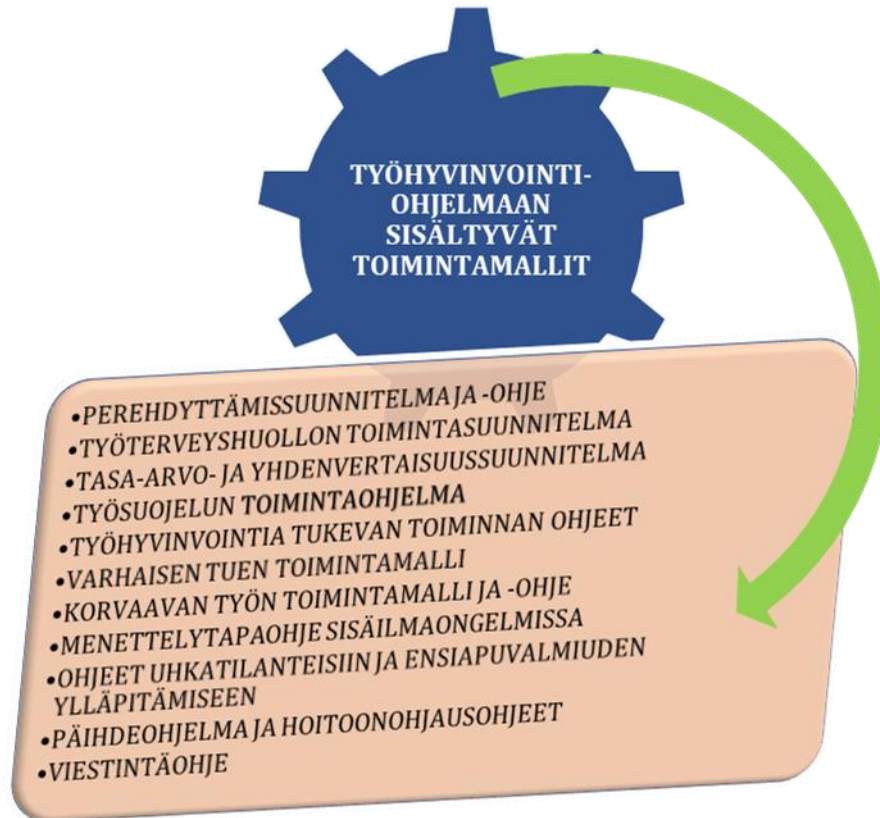
## Työhyvinvointiohjelma

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelman tarkoituksena on työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen Savonlinnan kaupunkiorganisaatiossa. Se on työkalu, jonka avulla Savonlinnan kaupungin luottamushenkilöt, johto, esihenkilöt ja henkilöstö pystyvät luomaan työyksiköihin työhyvinvoinnin lisäämiseen kannustavan ja kehitysmuotoisen ilmapiirin. Hyvinvointi työssä lisää tutkitusti työntekijän työmotivaatiota, sitoutumista, luovuutta, tehokkuutta ja tuottavuutta.

Työhyvinvointiohjelmassa määritellään tavoitteineen ne painopistealueet ja toimenpiteet, joihin tulisi ensisijaisesti kiinnittää huomiota pyrittäessä parantamaan Savonlinnan kaupungin henkilöstön työhyvinvointia.



## Työhyvinvointiohjelmaan sisältyvät toimintamallit



## Työhyvinvoinnin kehittämistoimet

Kevan Avaintiedot -palvelua käytetään työkykyjohtamisen ja työkyvyttömyyden kustannusten arviointiin. Palvelun avulla saadaan tietoa siitä, millaisia kustannuksia työkyvyttömyys organisaatiolle aiheuttaa, miten työkykyjohtamiseen liittyvät toimintatavat tukevat työkykyriskien hallintaa, sekä saadaan vertailutietoa muista vastaavanlaisista organisaatioista. Analyysissä on hyödynnetty Avaintietojen lisäksi Kevan tilastoja ja asiantuntijoiden näkemyksiä Savonlinnan ammatillisesta kuntoutuksesta ja työkyvyttömyyseläkkeistä.

Työkykyjohtamisen 360 analyysin keskeisimmät havainnot olivat:
Työkyvyttömyyden välittömät kokonaiskustannukset 2,08 milj. €, verrokkeja alemmalla tasolla
Sairauspoissaolokustannukset 1 413 452 €, edellisvuonna 1 340 047 €, verrokkietoa ei vielä saatavilla raportin otantahetkellä.
Työterveyshuollon kustannukset 324 032 €, verrokkeja korkeammalla tasolla. Kela I osuus 57,43 %, verrokeilla 51,83 %.
Työkyvyttömyyseläkemaksu 213 838 €, verrokkeja alemmalla tasolla.
Tapaturmakustannukset 129 371 €, verrokkeja alemmalla tasolla.

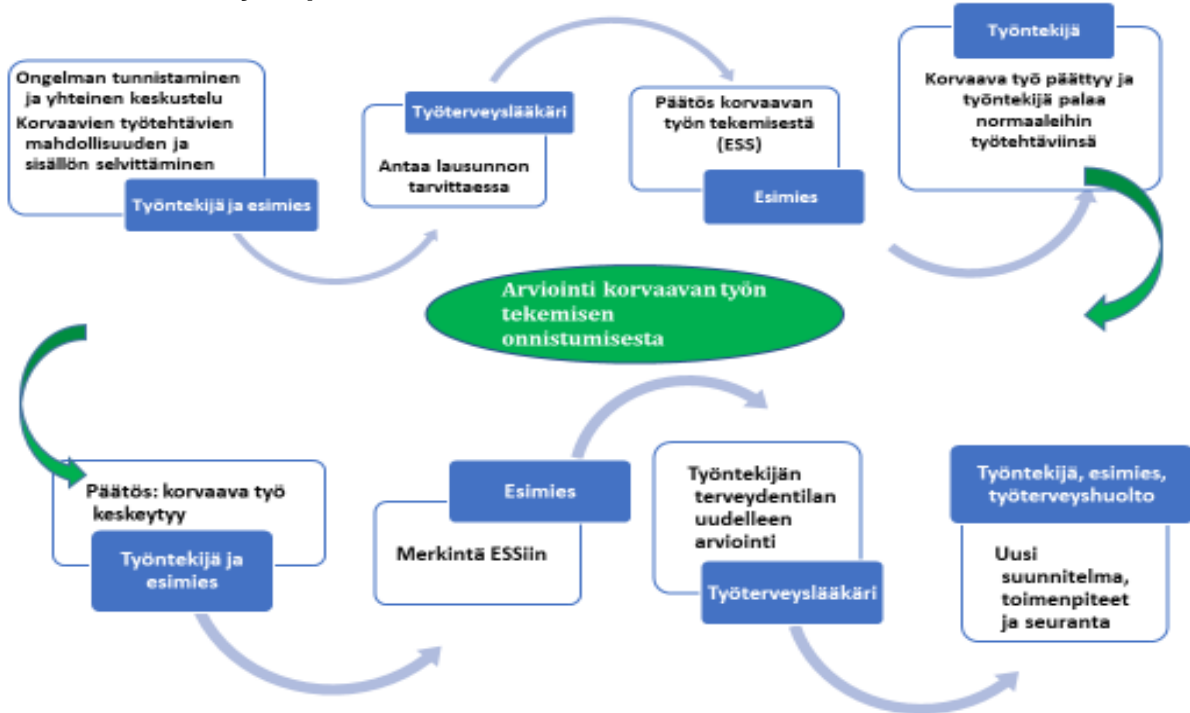
## Korvaavan työn toimintamalli

Korvaavan työn toimintamalli on yksi osa työkyvyn johtamista ja varhaisen tuen ohjelmaa. Sen 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.

Vuonna 2024 korvaavan työn muotoja oli mm. kevennetty työ, osasairausvapaa ja päiväkodin kirjaamistehtävät. Korvaavan työn käyttö väheni jonkin verran edelliseen vuoteen verrattuna (14 kalenteripäivää). Vuoden 2023 toteuman mukaan korvaavaa työtä tehtiin 447 kpv (10 hlö), ja vuoden 2024 toteuma 433 kpv (6 hlö).

Korvaava työ	2023	2024	muutos
kalenteripäivät	447	433	-14
korvaavassa työssä olleet henkilöt	10	6	-4

## Korvaavan työn prosessi



## Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyvyn kehittämishanke TYLLI

TYLLI-hanke (Työssä leikkien ja liikkuen ilolla!) oli 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.

Hanketyö alkoi syksyllä 2022 ja jatkui vuosina 2023-2024. Sen tavoitteena oli kehittää työkykyjohtamista ja henkilöstön hyvinvointiosaamista kaikilla toimijatasoilla, ja sen myötä edistää työntekijöiden työkykyä ja hyvinvointia sekä hallita paremmin työkykyriskejä.

Hanketyötä toteutettiin yhdessä koko varhaiskasvatushenkilöstön ja heidän esihenkilöidensä kanssa.

Hankkeessa syntyi uutuusarvona työhyvinvoinnin menetelmien työkalupakki, joka sisältää mm. ammatillisten tunnetaitojen purku- ja kehittämismallin. Lisäksi työkalupakkiin koottiin oman työhyvinvoinnin säätämisen malli ja ammatillisten vuorovaikutustaitojen menetelmämalli. Varhaiskasvatukseen otettiin käyttöön toimintakauden suunnittelupäivä ja säännölliset tyhy-iltapäivät. Lisäksi uusina toimenpiteinä toteutetaan varhaiskasvatuksen apulaisjohtaja-toimintamalli ja kehittämisen suunnitelmallisuuteen tähtäävä kasvun ja oppimisen kehittämistyöryhmä -malli. Varhaiskasvatuksen laadunarviointia ja kehittämistä toteutetaan osallistavan Valssi-järjestelmän avulla.





## Työterveyshuollon painopisteet ja kustannukset

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään kustannuksellaan työterveyshuollon palvelut työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Savonlinnan kaupungin työterveyshuoltopalvelut kattavat lakisääteisten työterveyshuoltopalveluiden lisäksi erikseen työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa mainitut työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut.

Työterveyshuollon palveluntuottajan vaihtuessa vuonna 2023 käytöstä jäi pois digitaalinen työkykyjohtamisen järjestelmä, joka tukee työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Uuden järjestelmän, Aino Healthin, hankinnasta tehtiin päätös 2024, ohjelma otetaan käyttöön alkuvuonna 2025.

## Työterveyshuoltopalvelun tavoitteet vuonna 2024

- Henkilöstön työkyvyn ja hyvinvoinnin lisääminen, **ennaltaehkäisevän työterveyshuollon** painottaminen. Tavoite KELA I -toiminnan osuus koko työterveyshuoltopalvelusta on vähintään 60 % ja sairauspoissaolojen väheneminen.

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. Palvelu tukee työntekijöiden työkykyä ja työssä pysymistä sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla erilaisin menetelmin. Työntekijöiden työkyvyn tukeminen on ennakkoivaa, läpi työuran kestävää ja perustuu työpaikan tarpeisiin.

- Palveluun sisältyvän **yleislääkäritasoisien sairaanhoidon** (KELA II) tavoitteena on henkilöstön työkyvyn alenemisen ja työkyvyttömyyden vuoksi ennen aikaisen eläköitymisen ennaltaehkäisy sairauksien oikea-aikaisella ja asiantuvalla hoitamisella. Korvausluokan II kustannuksista Kela korvaa 50 %.
- Työnantaja ja työterveyshuolto toteuttavat yhdessä laadittua toimintasuunnitelmaa, arvioivat omaa toimintaansa sekä kehittävät sitä. Toiminnassa keskitytään Savonlinnan kaupunkiorganisaation kannalta keskeisiin osa-alueisiin organisaation saaman palvelun onnistumisen varmistamiseksi.

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 suhteessa Kelan I ja II luokkiin, sairauspoissaoloja ja toimenpiteitä työyksiköiden sairauspoissaolojen vähentämiseksi sekä terveystarkastuskäytäntöjä. Lisäksi henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto ovat pitäneet 1–2 viikon välein työterveyshuollon palvelun saataavuuteen ja laatuun liittyviä tilannepalavereja toiminnan jatkuvan parantamisen tueksi. Työnantaja on tarjonnut henkilöstölle influenssarokotukset



## Työterveyshuollon toteumatietoja vuodelta 2024

- neuvonta ja ohjauskäynnit 573 kpl
- terveyden seurantatarkastukset 134 kpl (yksilön terveystarkastuksia, joille ei lakisääteistä perustetta)
- suunnatut terveystarkastukset 8 kpl
- työkyvyn arviot 11 kpl
- työterveysneuvottelut 49 kpl
- työpaikkaselvitykset 23 kpl



Työterveyshuollon bruttokustannukset sekä % -osuudet jakautuivat vuosina 2020–2024 alla olevassa taulukossa esitetyn mukaisesti. Vuoden 2024 kokonaiskustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna, mikä selittyy osittain työterveyshuoltopalveluiden tuottajan vaihtumisesta kesken vuotta 2023. Vaihdoksen takia mm. työpaikkaselvityksiä siirtyi kyseiseltä vuodelta pidettäväksi vuodelle 2024. Syksyn 2024 voimakas flunssa-aalto vaikutti työterveyshuoltokäyntien kasvuun. Kustannusten painopiste pysyi edelleen tavoitteen mukaisesti korvausluokka I:ssä.

### Kela-kustannukset ja % -osuudet vuosina 2023–2024 korvausluokittain

	2023	2024
<b>Kela I</b>	266 489,48 €	445 211,86 €
osuus	56,4 %	62,40 %
<b>Kela II</b>	205 797,96	267 832,47 €
osuus	43,57 %	37,6 %
<b>yhteensä</b>	<b>472 287,44 €</b>	<b>713 044,33 €</b>

Työterveyshuollon kanssa on jatkettu vahvaa yhteistyötä, jossa painopiste on ennaltaehkäisevän terveydenhuollon toimenpiteissä varhaisen tuen mallin mukaisesti. Aktiivisen keskustelun myötä toimintoja ja yhteistyötä on kehitetty edelleen.

## 8 KEVAN TYÖHYVINVOINTIKYSELYN KEHITTÄMISTAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN

Savonlinnan kaupungin työhyvinvointikysely toteutettiin KEVAN verkkotyökalulla vuonna 2023. Kyselyn tulosten pohjalta laadittiin koko kaupunkitason kehittämissuunnitelma, jossa panostettiin mm. johtamisen avoimuuteen, palautteen antamiseen ja kehityskeskusteluihin, ammatillisen kehittymisen mahdollisuuteen ja asiakaspalautteiden keräämiseen ja hyödyntämiseen.

Kehittämissuunnitelman toteutumista on seurattu kaupunginjohtajan johtoryhmässä ja siitä raportoidaan yhteistyötoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle.

## 9 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on varmistaa se osaaminen, jota tarvitaan palvelutuotannossa. Vastaavasti osaamisen ennakoitua 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 sekä 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 kehittämishankkeet). Työhyvinvoinnin kehittämisessä on keskeistä jatkuvuus, kokonaisvaltaisuus ja suunnitelmallisuus sekä eri toimijoiden välinen yhteistyö.

Vuonna 2022 käyttöön otetun osaamisen johtamisen työkalu OSS:n osalta todettiin, että työkalu ei käytettävyydeltään ja toiminnallisuuksiltaan vastaa Savonlinnan kaupungin tarpeita työprosessien sujuvuuden näkökulmasta ja sen käytöstä päätettiin luopua.

### 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 2024. Suunnitelmassa on kuvattu Savonlinnan kaupungin toimintamalli henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämiseen.



### Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät 2022–2024

Koulutuksiin käytetyt kalenteripäivät	kalenteripäivinä					
	palkallinen			palkaton		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Lakisääteinen koulutus	146	84	83			
Työnantajan järjestämä työn edellyttämä koulutus	921	975	979			
Muut opinnot				59	58	27
Luottamusmieskoulutus	39	31	29			
Työsuojelukoulutus	10	14	14			
Yhteistoimintakoulutus	10	2				
Oppisopimuslain mukainen koulutus	19	12	15	8		
Ulkomaan opintomatka	16	53				
<b>Yhteensä</b>	<b>1161</b>	<b>1171</b>	<b>1120</b>	<b>67</b>	<b>58</b>	<b>27</b>

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

Henkilöstön koulutukseen on käytetty vuonna 2024 yhteensä 292 759 (2023: 195 871) euroa. Henkilöstökoulutukseen käytettyyn määrärahaan sisältyy ne koulutukset, joissa on mm. kurssi-, osallistumis- ja ilmoittautumismaksu. Määräraha ei sisällä matkakustannuksia ja päivärahoja.

Vuoden 2024 koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista tehtiin Työllisyysrahastolle koulutuskorvaushakemus. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä oli yhteensä 692 päivää (vuonna 2023: 929). Työllisyysrahasto antaa työnantajalle päätöksen koulutuskorvauksesta lopullisen työttömyysvakuutusmaksun määräämisen yhteydessä. Koulutuskorvausta vuoden 2024 osalta on haettu 14 608,81 (2023: 19 114,18) €.

## 10 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 palvelutannon 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 2024 yhteensä 14 kertaa.

Yhteistyötoimikunnan käsiteltävinä olivat mm.

- hallintosääntömuutokset
- tilinpäätös 2023
- talousarvio 2025 ja taloussuunnitelma vuosille 2025–2028
- henkilöstösuunnitelman muutokset.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2025
- Henkilöstöedut toimintaohje
- Vuosilomasuunnittelun sekä lomapalkkavapaan periaatteet
- täyttölupaprosessin soveltamisohje
- Työterveyshuollon kilpailutus ja hankinta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2024.
- Savonlinnan Veden yhtiöittämisen valmistelu.
- Savonlinnan kaupungin henkilöstöraportti 2023
- työllisyyspalveluiden siirto kuntiin vuoden 2025 alusta
- Työllisyyspalveluiden siirto tekniseltä toimialalta keskushallintoon.
- Tehtyjen työterveyshuollon työpaikkaselvitysten raportit vuodelta 2024 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

<b>PALKAT JA PALKKIOT (MAKSETUT)</b> (Sis. myös käyttöomaisuuden ja hankintamenoon aktivoidut palkat)	<b>2019</b> €	<b>2020</b> €	<b>2021</b> €	<b>2022</b> €	<b>2023</b> €	<b>2024</b> €
Vakinaisen henkilöstön palkat (4001)	28 422 736,39	29 563 081,93	30 594 024,54	30 459 640,65	31 736 145,77	32 744 539,85
Muun henkilöstön palkat; sij/määräaik (4015, 4016, 4017)	5 056 400,10	3 483 053,52	5 579 993,10	6 663 236,81	7 053 612,70	6 335 938,82
Ylituntipalkat (4004)	843 842,70	837 729,49	926 124,82	927 012,46	865 340,32	976 676,47
Tunti- ja urakkapalkat (4003)	2 147 136,93	1 990 694,51	917 674,76	831 725,41	873 589,58	926 172,23
Erilliskorvaukset (4005)	419 282,31	368 011,97	544 317,27	535 313,26	508 947,45	654 748,96
Muut henkilöstön palkkiot (4008)	25 242,36	24 642,17	72 328,72	61 171,15	69 784,35	63 366,56
Henkilöstön kokouspalkkiot (4006)	46 850,00	31 865,00	47 620,27	36 200,00	50 037,50	69 877,50
Koululaisten ja opiskelijoiden palkat (4013)	41 909,18	35 889,91	71 448,62	68 217,87	86 963,73	72 017,56
Työllisyysmäärärahoihin palkatut (4014)	1 955 082,60	1 847 098,31	2 121 042,45	2 233 879,39	2 034 750,48	1 412 461,96
<b>Yhteensä</b>	<b>38 958 482,57</b>	<b>38 182 066,81</b>	<b>40 874 574,55</b>	<b>41 816 397,00</b>	<b>43 279 171,88</b>	<b>43 255 799,91</b>
<b>ELÄKEKULUT</b>						
Eläkevaikutusmaksut	10 854 586,22	10 740 040,02	11 310 694,22	11 175 052,50	9 247 970,40	9 219 254,01
Muut työeläkemaksut	13 754,47	13 469,03	14 330,34	13 865,86	14 504,80	14 939,04
<b>Yhteensä</b>	<b>10 868 340,69</b>	<b>10 753 509,05</b>	<b>11 325 024,56</b>	<b>11 188 918,36</b>	<b>9 262 475,20</b>	<b>9 234 193,05</b>
<b>MUUT HENKILÖSIVUKULUT</b>						
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	299 243,93	510 537,67	622 603,51	556 229,67	660 631,42	500 992,33
Työttömyysvakuutusmaksut	769 963,37	626 934,45	742 602,60	819 058,39	858 788,89	452 685,65
Tapaturmavakuutusmaksut	97 182,61	123 658,06	133 339,04	122 449,77	138 954,82	159 298,01
<b>Yhteensä</b>	<b>1 166 389,91</b>	<b>1 261 130,18</b>	<b>1 498 545,15</b>	<b>1 497 737,83</b>	<b>1 658 375,13</b>	<b>1 112 975,99</b>
<b>MUUT HENKILÖSTÖKULUT</b>						
Henkilökunnan terveydenhoito ja työ	439 648,96	326 868,80	324 267,94	447 015,48	454 449,14	734 897,74
Henkilökunnan virkistys						
<b>Yhteensä</b>	<b>439 648,96</b>	<b>326 868,80</b>	<b>324 267,94</b>	<b>447 015,48</b>	<b>454 449,14</b>	<b>734 897,74</b>
<b>HENK. KULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT</b>						
Sairausvakuutuskorvaukset (4230)	407 049,17	429 205,86	426 675,53	518 215,79	434 685,36	397 193,91
Tapaturmakorvaukset (4240)	<b>41 313,74</b>	<b>48 636,01</b>	<b>40 401,15</b>	<b>44 168,58</b>	<b>44 138,53</b>	<b>9 442,29</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>448 362,91</b>	<b>477 841,87</b>	<b>467 076,68</b>	<b>562 384,37</b>	<b>478 823,89</b>	<b>406 636,20</b>
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>51 881 225,04</b>	<b>51 001 416,71</b>	<b>54 489 488,88</b>	<b>55 512 453,04</b>	<b>55 133 295,24</b>	<b>54 744 502,89</b>

Yllä oleva laskelma ei pidä sisällään mm.

Luontoisedut

Jaksotetut palkat

Jaksotetut lomarahat

**Vakinaisen henkilöstön palkat** sisältää 01.01.2015 myös vakinaisten päätoimisten tuntiopettajien palkat, jotka olivat aiemmin tunti- ja urakkapalkkoissa

**Muun henkilöstön palkat** sisältää 01.01.2015 alkaen määräaikaisten pää- ja sivutoimisten tuntiopettajien palkat sekä sijaisten ja määräaikaisten palkat

**Tunti- ja urakkapalkkoissa** on 01.01.2015 alkaen kaupungin tuntipalkkaisten palkat

**Kokouspalkkiot** sisältää 01.01.2016 alkaen **henkilöstön kokouspalkkiot**

Sairausvakuutus maksu (sotu) **01.01.2024 alkaen 1,16%** (v. 2023 1,53%)