

KUOPIO



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017

Yhteistyötoimikunta 21.3.2018

Sisällys

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS	2
HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA	3
Henkilöstömäärä	3
Henkilötyövuodet	3
Työajan jakautuminen	5
Henkilöstön ikärakenne.....	5
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	6
Terveysperusteiset poissaolot	7
Henkilöstön vaihtuvuus.....	9
Eläköityminen.....	10
Eläkemaksut.....	12
Palkitseminen	13
Palkkaus	13
Henkilöstöetuudet (ja aineeton palkitseminen).....	16
TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	18
Aktiivisen aikaisen tuen toimintamalli	18
Työsuojelu	19
Työsuojelun organisointi.....	19
Työsuojelutarkastukset ja vaaratilannetutkinnat.....	19
Työtapaturmat ja vaaratilanneilmoitukset.....	19
Työterveys	21
Työhyvinvointikysely	213
YHTEISTOIMINTA.....	23
HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJEN MÄÄRITELMÄT	255

Liite Keskeiset tunnusluvut henkilöstöstä

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun apuväline, jonka avulla voidaan mm. seurata henkilöstövoimavarojen kehityslinjoja ja henkilöstötyön tuottavuutta. Henkilöstöraportoinnin ja -arvioinnin olennaisimpana tehtävänä on kunnan strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä parantaminen. Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa.

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstönsä rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet voidakseen turvata myös tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut kuntalaisille. Henkilöstökertomusta tarvitaan henkilöstövoimavaran määrän ja laadun ennakkointiin sekä muuhun henkilöstön kehittämiseen.

Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin. Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksen sisällössä on otettu huomioon Kuntatyönantajien (KT) ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen suositus henkilöstöraportoinnin kehittämisessä.

Vuoden 2017 alussa toteutui Kuopion ja Juankosken kaupunkien kuntaliitos. Juankosken kaupungista siirtyi 201 vakinaista työntekijää Kuopion kaupungin palvelukseen. Samassa yhteydessä purkaantui Juankosken kaupungin ja Kyster-liikelaitoksen sopimus terveyspalvelujen tuottamisesta Juankoskelle, jolloin liikkeenluovutuksella siirtyi 58 vakinaista työntekijää Kuopion kaupungin palvelukseen. Samaan aikaan Kuopion Innovation Oy:stä siirtyi liikkeenluovutuksella 10 vakinaista työntekijää kaupungin palvelukseen.

Kaupungilla työskentelee yli 7100 eri alojen ammattilaista ja osaajaa. Henkilötyövuodet lisääntyivät 4,6 %:a edellisvuoteen verrattuna pääosin kuntaliitoksesta johtuen. Ilman edellä mainittuja muutoksia, henkilötyövuodet olisivat vähentyneet 0,3 %:a (- 16 htv). Muutosta selittää mm. henkilöstön siirtyminen Kelalle (- 24 htv). Henkilöstön keski-ikä on 45 vuotta.

Kuopion kaupungin sairauspoissaolot ovat olleet kuntien keskiarvoa korkeammat, minkä johdosta syksyllä 2017 vuoden 2018 talousarvion valmistelun yhteydessä kiinnitettiin erityistä huomiota työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kertomusvuonna sairauspoissaolot olivat 17,2 päivää/htv. Sairaus-

poissaolot ovat olleet viime vuosina hieman kuntien keskiarvon yläpuolella (16,7 pv vuonna 2016, vuoden 2017 tieto ei ole vielä käytettävissä). Myönteistä on kuitenkin se, että tapaturmat ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna.

Työsuojeluvälit käytiin joulukuussa, ja ne järjestettiin ensimmäisen kerran sähköisellä äänestysmenettelyllä. Henkilöstöjärjestöjen kanssa päädyttiin ratkaisuun, jonka mukaan työhyvinvointitoimikuntien tilalle tulevat vuoden 2018 alusta lukien työsuojelutoimikunnat.

Kertomusvuoden lopulla aloitettiin kaupungin henkilöstön päivittäiseen työhön liittyvien ohjeiden ja toimintamallien laajamittainen päivittäminen yhdessä henkilöstöjärjestöjen ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Ohjeet ja toimintamallit valmistuvat vuonna 2018.

Vuoden 2017 lopulla lisättiin ja jäntevöitettiin yhteistyötä Kallaveden Työterveyden kanssa. Erityisen tärkeitä on myös yhteistoiminta henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa, Kuhilas Oy:n ja Kuntien eläkevakuutuksen kanssa (Keva).

Tämä henkilöstökertomus sisältää kaupungin kaikki palvelualueet (ydinkaupunki), Pohjois-Savon Pelastuslaitoksen, Tuusniemen terveydenhuollon (isäntäkuntamalli), Kuopion Tilakeskuksen ja kaupungin liikelaitokset: Kuopion Vesi, Kallaveden Työterveys ja Mestar Kuntateknikkaliikelaitos. Henkilöstökertomus on tarkoitettu poliittisten päätösten tekijöiden, johdon, työyhteisöjen, henkilöstöjärjestöjen ja ulkoisten sidosryhmien käyttöön.

Henkilökunta on osallistunut aktiivisesti maakunta- ja soteuudistuksen valmisteluun oman työnsä ohella.

Kuopion kaupungin strategian valmistelu aloitettiin uusien valtuutettujen kanssa ja strategia-työssä kiinnitettiin huomiota työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tämän asian huomioimisesta esitän erityiskiitokset kuntapäätäjille.

Henkilöstö on keskeisin ja tärkein voimavara kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle kertomusvuonna hyvin tehdystä työstä ja tuloksesta.

Terttu Ruotsalainen
henkilöstöjohtaja

HENKILÖSTÖ TUNNUSLUKUINA

Henkilöstömäärä

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2017 lopussa 7139 henkilöä, joista 451 oli palkattomalla vapaalla. Henkilöstön määrä tarkastelujaksolla 2015 – 2017 lisääntyi 487 henkilöllä, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 279 ja määräaikai-

sen henkilöstön osuus 195 henkilöä. Palkkatukityöllistetyt henkilöstön määrä lisääntyi 13 henkilöllä. Työkierrossa oli 239 henkilöä, osa-aikaisia 944 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 81,1 %.

Taulukko 1. Henkilöstön määrä vuoden lopussa

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA VV. 2015 - 2017					
	2015	2016	2017	Muutos 2015 - 2017	Osuus v. 2017
Vakinaiset	5508	5465	5787	5,1 %	81,1 %
Määräaikaiset	1144	1275	1352	18,2 %	18,9 %
- joista palkkatukityöllistettyjä	46	60	59	28,3 %	0,8 %
Yhteensä	6652	6740	7139	7,3 %	
- joista					
työkierrossa	182	222	239	31,3 %	3,3 %
osa-aikaeläkeläisiä	173	164	166	-4,1 %	2,3 %
muuta osa-aikaisia	657	746	778	18,4 %	10,9 %
palkattomalla vapaalla	526	413	451	-14,3 %	6,3 %

KT:n henkilöstöraportointisuosituksen mukaan henkilöstön määrään lasketaan sekä palkallisen että palkattoman henkilöstön määrä vuoden lopussa. Aiemmin siihen on laskettu ainoastaan palkallisen henkilöstön määrä. Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on määräaikaisen tehtävän ohella vakinainen virka- tai työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

Henkilötyövuodet

Kuopion kaupungin henkilötyövuosien määrä oli 6420,4 htv vuonna 2017, josta ydinkaupungin osuus oli 87 %. Eniten henkilötyövuosia oli kasvun ja oppimisen palvelualueella ja toiseksi eniten perusturvan palvelualueella.

Juankosken kuntaliitoksessa kaupungin palvelukseen siirtyi Juankosken kaupungista ja Kysteri -liikelaitoksesta noin 286,4 henkilötyövuotta (259 vakinaista henkilöä).

Kuopion Innovation Oy:stä siirtyi 9,2 henkilötyövuotta (vakinaista 10 henkilöä).

Vuoden alussa toteutetussa organisaatiouudistuksessa:

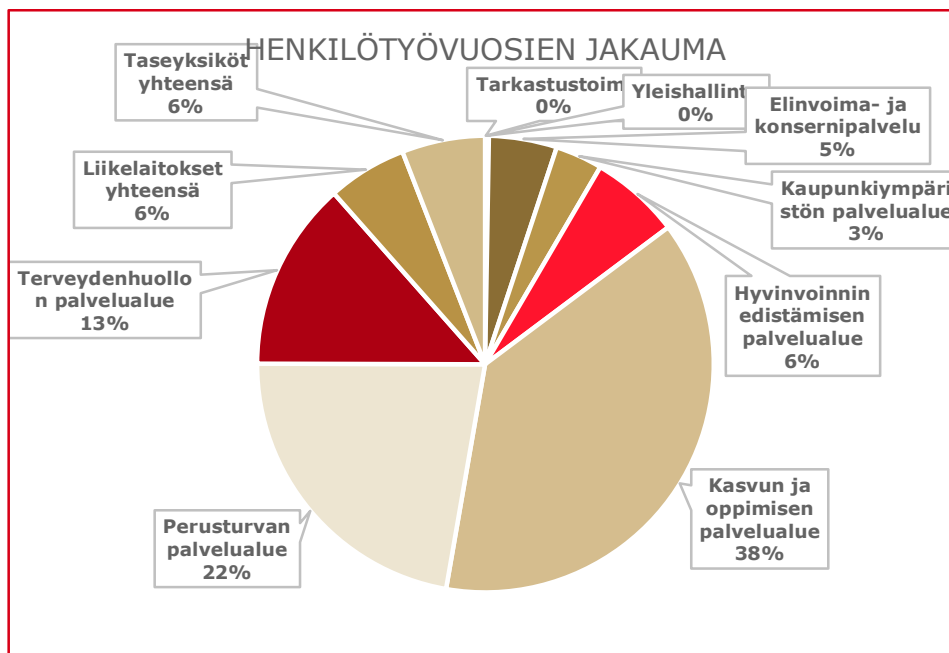
- konsernipalvelu ja vetovoimaisuuden palvelualue yhdistyivät elinvoima- ja konsernipalveluksi (348,1 htv)
- työllistämisen yksikkö siirtyi perusturvan palvelualueelta elinvoimapalveluihin (26 htv)
- strateginen maankäytön suunnittelu siirtyi konsernipalvelusta kaupunkiympäristön palvelualueelle (10 htv)
- kasvatus- ja perheneuvola siirtyi kasvun- ja oppimisen palvelualueelta terveydenhuollon palvelualueelle (5 htv).

Taulukko 2. Henkilötyövuodet vv. 2016 – 2017**HENKILÖTYÖVUODET**

Vertailu edellisen vuoden tilinpäätökseen

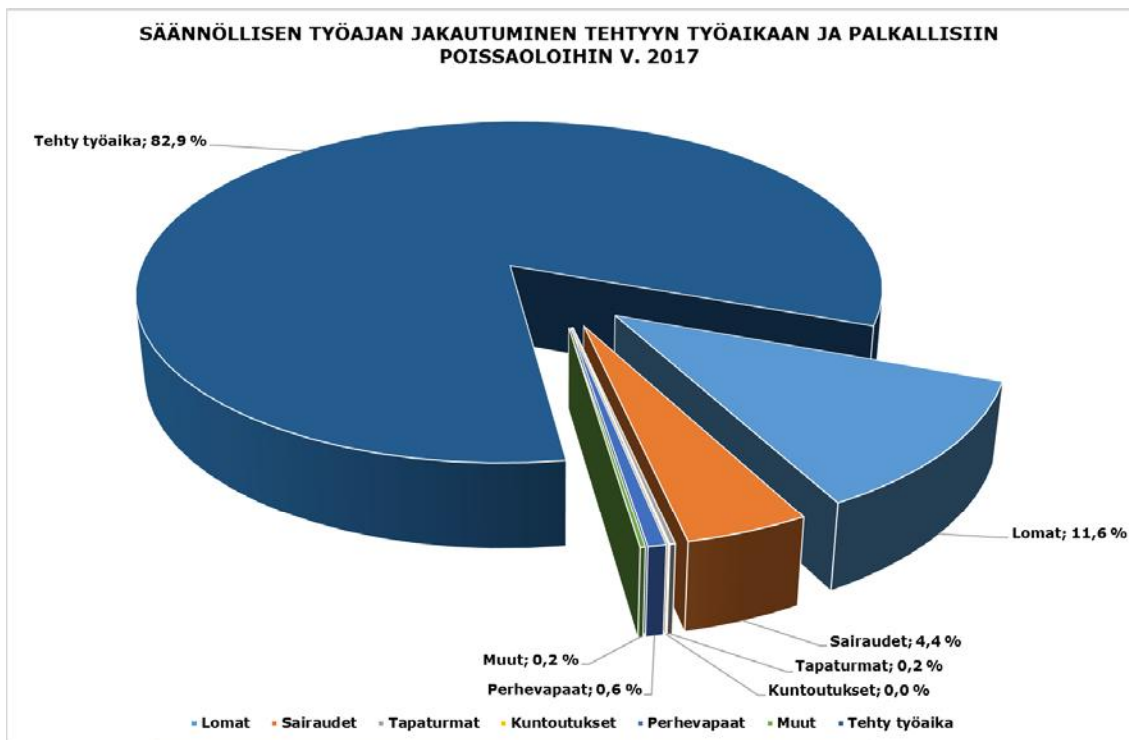
Palvelualue	2017	2016	Muutos	Muutos %
Keskusvaalilautakunta	0,5		0,5	
Tarkastustoimi	2,0	2,0	0	0,0 %
Yleishallinto	13,2	13,5	-0,3	-2,2 %
Konsernipalvelu		267,5	-267,5	
Vetovoimaisuuden palvelualue		30,4	-30,4	
Elinvoima- ja konsernipalvelu	306,2		306,2	
Kaupunkiympäristön palvelualue	212,3	191,9	20,4	10,6 %
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	402,8	404,0	-1,2	-0,3 %
Kasvun ja oppimisen palvelualue	2406,1	2310,5	95,6	4,1 %
Perusturvan palvelualue	1414,7	1339,0	75,7	5,7 %
Terveydenhuollon palvelualue	848,2	781,0	67,2	8,6 %
Ydinkaupunki yhteensä	5606,0	5339,8	266,2	5,0 %
Liikelaikokset				
Kallaveden Työterveys	41,1	42,8	-1,7	-4,0 %
Kuntatekniikkaliikelaitos	227,1	222,9	4,2	1,9 %
Kuopion Vesi	89,8	84,8	5,0	5,9 %
Liikelaikokset yhteensä	358,0	350,5	7,5	2,1 %
Taseyksiköt				
Pohjois-Savon Pelastuslaitos	287,4	281,8	5,6	2,0 %
Tilakeskus	45,0	42,5	2,5	5,9 %
Isäntäkuntapalvelut	42,6	45,2	-2,6	-5,8 %
Taseyksiköt yhteensä	375,0	369,5	5,5	1,5 %
Yhteensä	6339,0	6059,8	279,2	4,6 %
Työllistämisvaroin palkattujen htv	40,3	46,2	-5,9	-12,8 %
Kesätyöntekijöiden htv	37,6	49,6	-12,0	-24,2 %
Oppisopimuskoulutus htv	3,5	3,9	-0,4	-10,3 %
Kuopion kaupunki yhteensä	6420,4	6160	260,9	4,2 %

Mikäli maakunta- ja soteuudistus toteutuu vuoden 2020 alusta lukien, poistuu Kuopion kaupungilta noin 43 % henkilötyövuosista.



Kuvio 1. Henkilötyövuosien jakauma

Työajan jakautuminen



Kuvio 2. Säännöllisen työajan jakautuminen tehtyyn työaikaan ja palkallisiin poissaoloihin

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2017 oli 82,9 %. Osuus on lisääntynyt yhteensä 0,7 prosenttiyksikköä vuodesta 2015. Samalla ajanjaksolla vuosilomien osuus on vähentynyt 0,8 prosenttiyksikköä, terveysperusteisten

poissaolojen osuus lisääntynyt 0,3 prosenttiyksikköä, perhevapaiden osuus pysynyt ennallaan (0,6 prosenttiyksikköä) ja muiden vapaiden osuus vähentynyt 0,3 prosenttiyksikköä.

Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta. Lähes kolmannes (32 %) henkilöstöstä kuuluu 50 – 59 vuotiaiden ikäryhmään. Seuraavaksi suurin ikäryhmä on 40 – 49 vuotiaat, johon kuuluu noin

neljännes (24 %) henkilöstöstä. Vakinaisesta henkilöstöstä eniten on 50-59 vuotiaita (36 %) ja toiseksi eniten on 40-49 vuotiaita (26 %). Alle 30 vuotiaita on 7 %.

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2017

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2017				
Ikäryhmä	Vakinaisia	Määräaikaisia	Yhteensä	Osuus
< 30	381	527	908	12,7 %
30 - 39	1169	371	1540	21,6 %
40 - 49	1511	206	1717	24,1 %
50 - 59	2080	178	2258	31,6 %
60 - 64	624	52	676	9,5 %
65 -->	22	17	39	0,5 %
Keski-ikä	47,1	36,1	45,0	

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen johtamisella kytkettiin henkilöstön osaamisen kehittäminen kaupungin toiminnallisiin tavoitteisiin. Kuopion kaupunki työantajana tarjosi keskitetyn koulutustarjonnan avulla tukea oman sekä työyhteisöjen osaamisen säilyttämiseksi, lisäämiseksi ja uudistamiseksi. Palvelualueet järjestivät lisäksi itse henkilöstönsä ammatillista täydennyskoulutusta.

Koulutustarjonnassa sisältöjen suunnittelussa näkökulmana oli henkilöstöohjelman painopisteistä työhyvinvointi ja työssä pärjäämisen tukeminen.

Esimies- ja asiantuntijatahoille koulutustarjonta antoi työkaluja päivittäiseen lähiesimiestyöhön organisaation kaikilla tasoilla mm. ajantasaisella lakikoulutuksella ja tietoturvakoulutuksin ennakoiden EU:n uutta tietoturva-asetusta, joka astuu voimaan 25.5.2018.

Koko henkilöstölle suunnatut koulutukset painotettiin asiakaspalvelu- ja viestintätaitoihin erilaisissa asiakastilanteissa, työhyvinvointikoulutuksiin ja järjestelmien käyttökoulutuksiin.

Koulutusmuotona olivat:

- Virtuaaliset koulutukset, jolloin koulutukseen saattoi osallistua joko yksin omalta työkooneelta tai sitten yhteisessä tilassa Lyncin kautta.
- Lähikontaktikoulutukset erityisesti työyhteisövalmennukset työpaikoilla ja asiakaspalvelukoulutuksissa ja järjestelmien käyttökoulutuksissa.
- Pitkäkestoisemmat koulutukset mm. JEAT, joissa on sekä lähiovetuspäiviä, että itsestä opiskelua. Johtamiskoulutuksiin tuotiin uutena asiantuntijaluontoja ja yritysvierailuja.

Koulutusyhteistyökumppaneina olivat Savon koulutuskuntayhtymä, Savonia-ammattikorkeakoulu, Snellman Instituutti, Aducate, Kallaveden Työterveys, Pohjois-Savon pelastuslaitos, Kuopion kansalaisopisto ja Istekki Oy.

Yhteistyötä Pohjois-Savon ammattiopiston kanssa jatkettiin kumppanuussopimuksen hengessä. Lisäksi on mentorointisopimus Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa. Sopimuksilla on sovittu keskinäisestä, pitkäjänteisestä ja tavoitteellisesta yhteistyöstä ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Mentorointisopimuksen tavoitteena on henkilöstön asiantuntijuuden jakaminen, osaamisen syventäminen ja yhteistoiminta yli organisaatorajojen.

Osaamista arvioidaan KuntaHR järjestelmällä kehityskeskustelun yhteydessä. Kunta HR- järjestelmän kehittäminen keskittyi sertifikaattien käyttöönottoon, koulutusosion käyttöönottoon ja perehdyttämisosion pilotoinnin rakentamiseen. Substanssiosaamisista järjestelmästä löytyvät kotihoito, terveydenhoito, sairaalapalvelut ja opettajaosaamiset. Lomakkeista löytyvät hoitoalan toimenpidelistä, varhaisen puuttumisen lomake, työkokeilun seurannan raportointilomake ja opettajien työaikalomake. Kehityskeskusteluosion käyttö ja osaamisen arviointi järjestelmällä palvelualueilla laajeni niin, että 1838 kehityskeskustelua ja osaamisen arviointia oli vuoden loppuun käyty KuntaHR-järjestelmällä.

Kaupungilla oli koulutuspäiviä 17.169. Koulutuspäivät vähenivät 4,7 %. Henkilöä kohden koulutuspäivät vähenivät 0,3 koulutuspäivää. Vastavasti koulutuskustannukset kasvoivat 13,48 euroa/koulutuspäivä, kasvua 25 % edellisvuoteen verrattuna. Kaupungin palkkasummasta koulutukseen käytettiin 0,44 %.

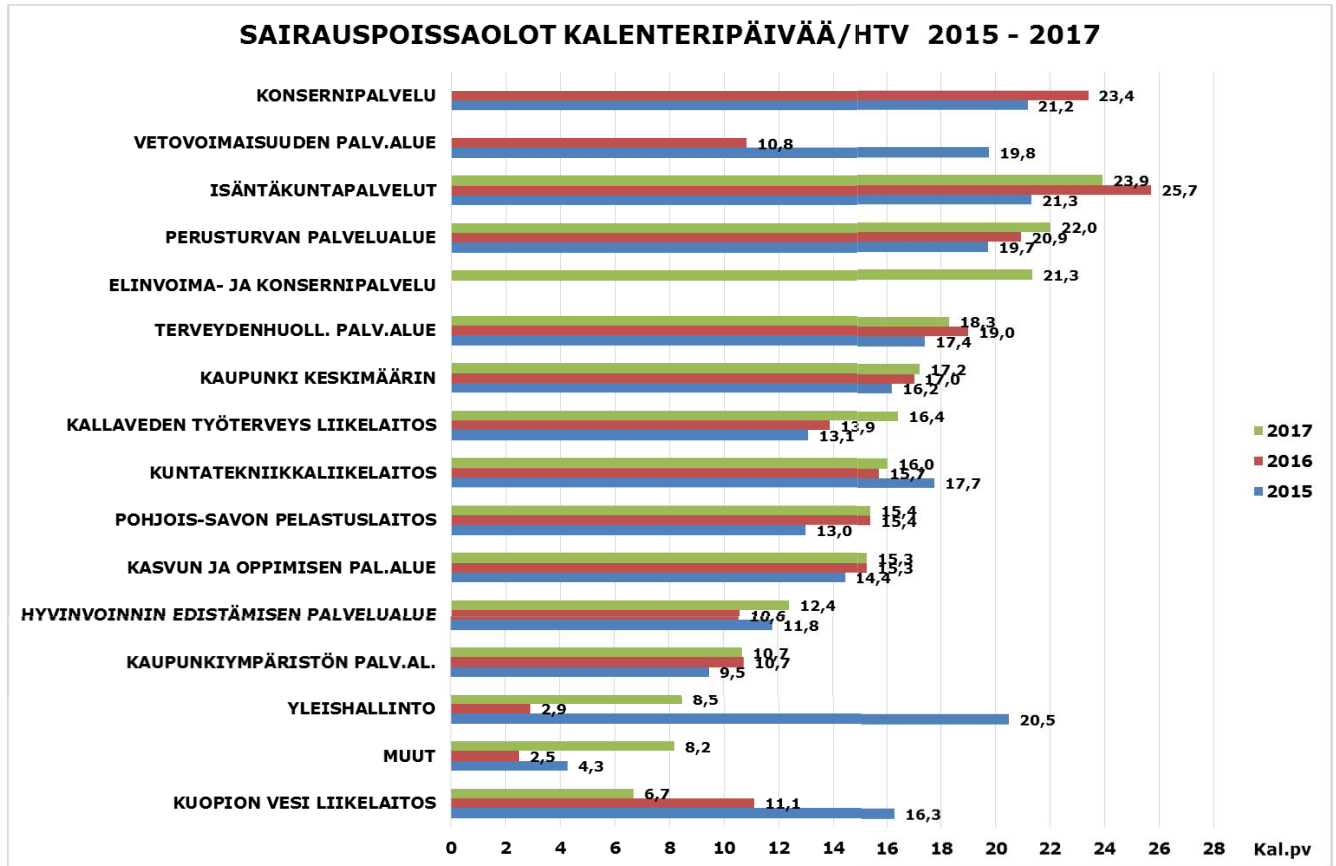
Taulukko 4. Koulutuksen tunnuslukuja

KOULUTUKSEN TUNNUSLUKUJA	2015	2016	2017
Koulutuspäivät (kpv)	11 608	18 019	17 169
Kpv/henkilö	1,7	2,8	2,5
Kustannukset €/kpv	61,81	55,40	63,88
Kustannukset % kaupungin *)palkkasummasta	0,65 %	0,42 %	0,44 %
*) palkkasummaan ei sisälly henkilösivukulut			
Huom. Tilastointia muutettu vuonna 2016 seuraavasti:			
- luvut koottu keskitetysti työnantajapalvelussa ESS:stä ja Vegan talousseurannasta			
- palvelualueiden kustannuksissa huomioitu pelkästään kirjanpidon tilille 4810 "Koulutuspalvelut henkilöstölle" kirjatut kulut			
- yleishallinnon keskitetyn koulutuksen kustannuksissa huomioitu kaikki kustannuspaikalle 1935 kirjatut kulut			
- tilastossa on mukana tukityöllistetyt ja Pohjois-Savon pelastuslaitos			

Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstön terveysperusteisten poissaolosten osuus säännöllisestä työajasta vuonna

2017 oli 4,6 %, samoin vuonna 2016. Vuonna se 2015 oli 4,1 %.

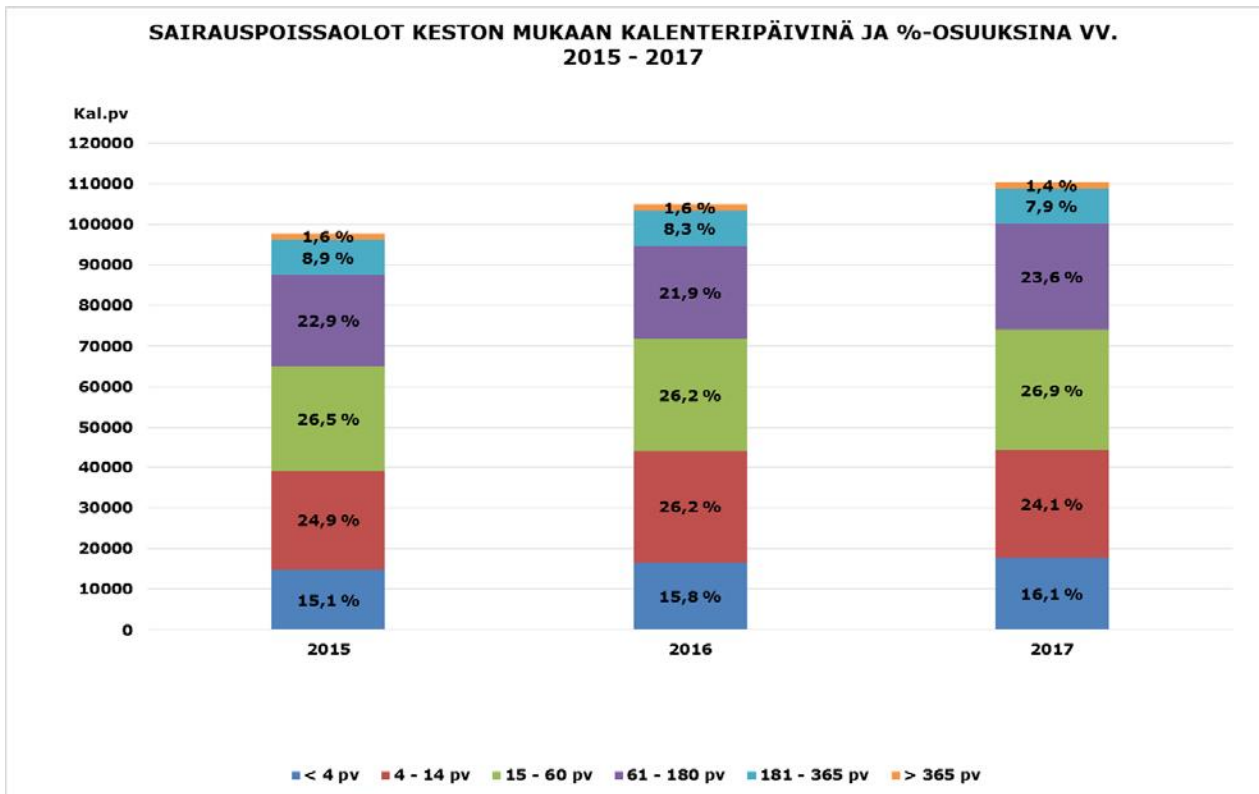


Kuvio 4. Sairauspoissaolot kalenteripäivää/htv

Sairastavuus (sairauspoissaolojen määrä suhteessa säännölliseen työaikaan) vuonna 2017 oli 17,2 kalenteripäivää/htv. Se lisääntyi 1,0 kalenteripäivällä vuodesta 2015 vuoteen 2017 ja 0,2 kalenteripäivää vuodesta 2016.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna perusturvan palvelualueella ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella, Kal-

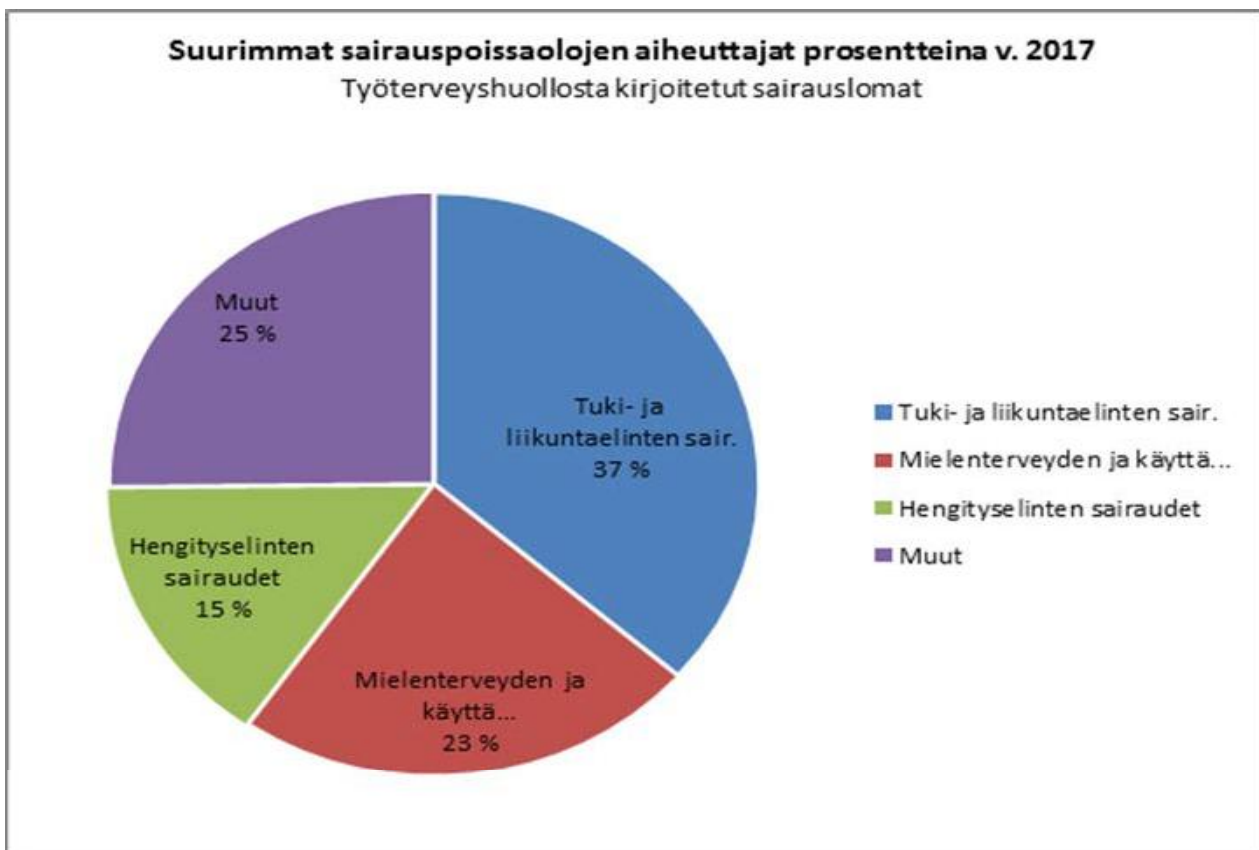
laveden Työterveydessä ja yleishallinnossa. Sairauspoissaolot ovat vastaavasti vähentyneet terveydenhuollon palvelualueella, Tuusniemen isäntäkuntapalveluissa ja Kuopion Vedellä.



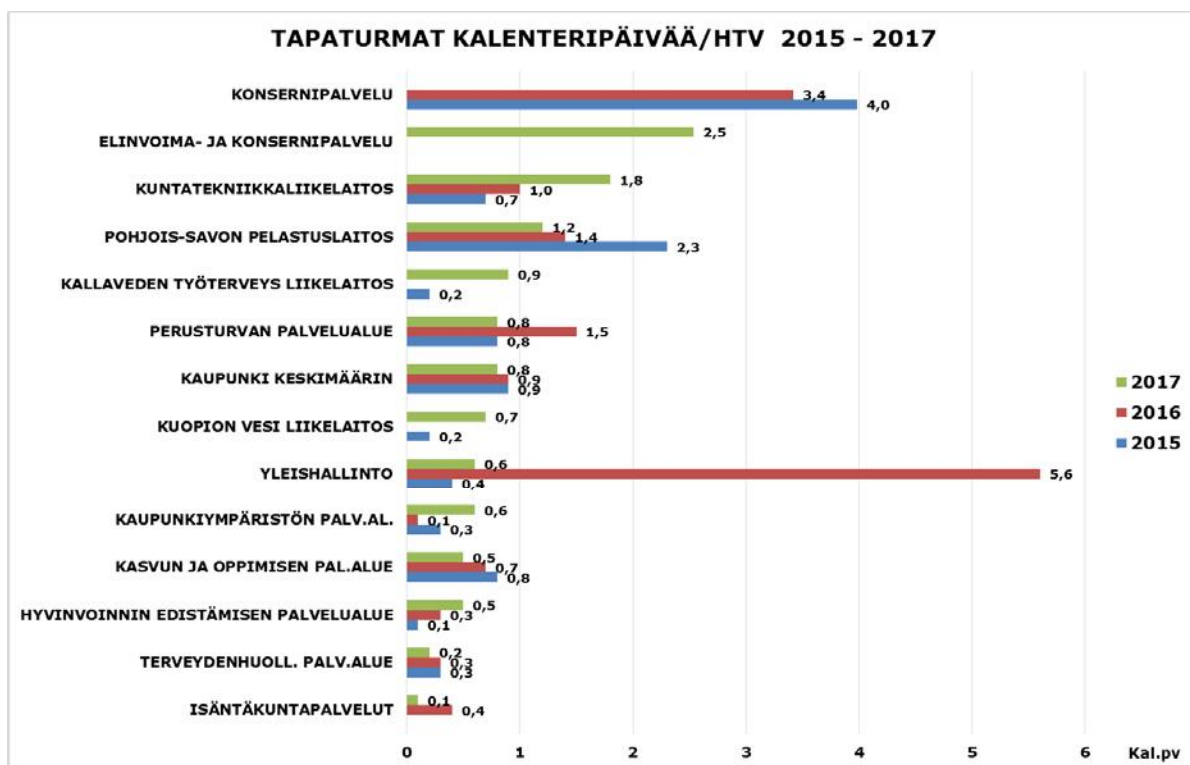
Kuvio 5. Sairauspoissaolot keston mukaan kalenteripäivinä ja %-osuuksina

Yli 14 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja vuonna 2017 oli 59,8 % kaikista sairaus-

poissaoloista (66043 kalenteripäivää). Ne jakautuivat 1240:lle eri henkilölle. Sairastaneita henkilöitä oli kaikkiaan 5643.



Kuvio 6. Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat



Kuvio 7. Tapaturmat kalenteripäivää/htv

Tapaturmat koostuvat työ- ja työmatkatapaturmista sekä ammattitaudeista. Tapaturmista aiheutuneita poissaoloja oli vuonna 2017 yhteensä 0,8 kalenteripäivää/htv. Osuus on vähentynyt 0,1

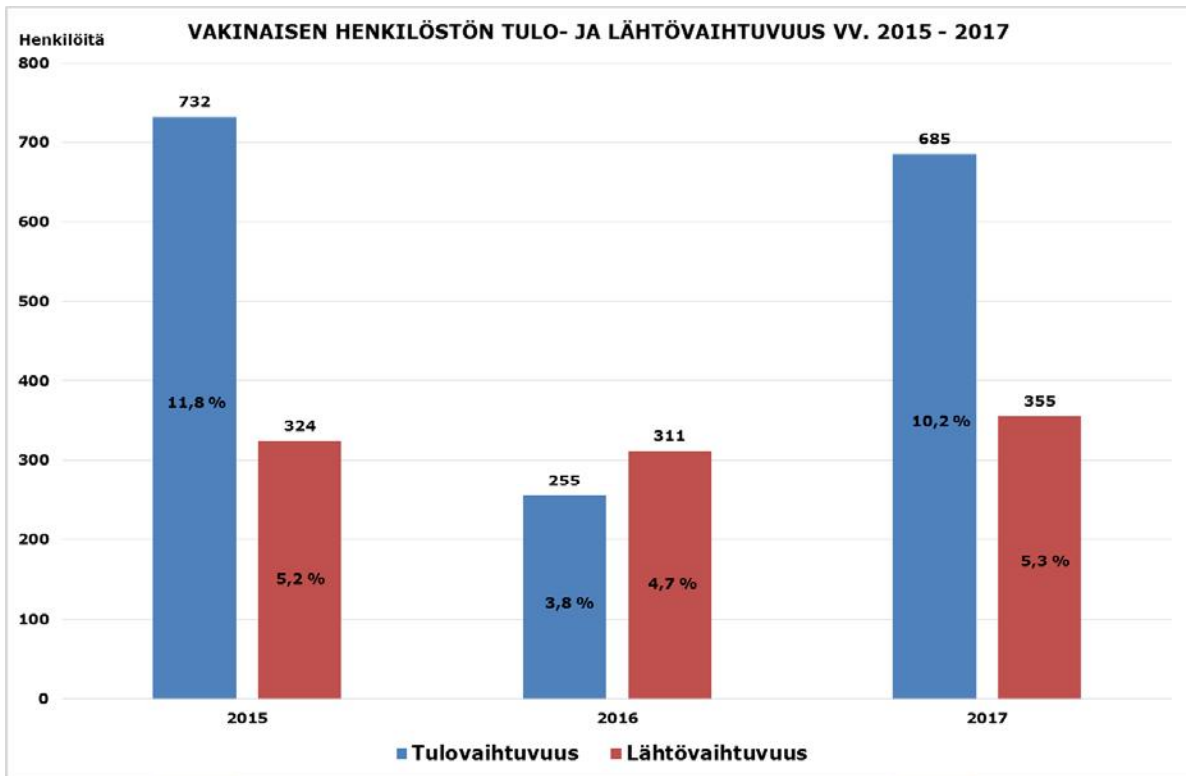
kalenteripäivää/htv tarkastelujaksolla vuodesta 2015.

Henkilöstön vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuusprosentti on kaupungin palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vastaavasti tulovaihtuvuusprosentti on kaupungin palvelukseen palkattujen vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vuoden 2017 tulovaihtuvuutta lisäsi Juankosken kaupungin liittyminen Kuopion kaupunkiin. Lisäksi Kuopio Innovation Oy:stä siirtyi liikkeenluovutuksella työntekijöitä Kuopion kau-

pungin palvelukseen. Vuoden 2015 tulovaihtuvuutta lisäsi Maaningan kunnan liittyminen Kuopion kaupunkiin.

Kuopion kaupungin työnantajapalvelun rekrytointipalvelu hoitaa keskitetysti kaikki rekrytoinnit. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä Kuntarekryjärjestelmää.



Kuvio 8. Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus

Vuonna 2017 avoinna oli 1516 työpaikkaa, joista työsuhteisia oli 1325 ja virkasuhteisia 191. Työpaikoista vakinaisia oli 735 ja määräaikaista oli 781. Sisäisesti täytettiin 87 työpaikkaa.

Hakemuksia saapui 11 237 kpl (7,41 hakijaa/työpaikka). Tulo- ja lähtövaihtuvuuden laskeminen on selostettu kertomuksen lopussa kohdassa ”Henkilöstötunnuslukujen määritelmät”.

Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden määrä kasvoi hieman. Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle jäi 152 (edellisenä vuonna 146) henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 12 (edellisenä vuonna 12) henkilöä. Eläkkeelle siirtyneistä 68 % oli

vanhuuseläkkeelle siirtyneitä, 5 %
työkyvyttömyyseläkkeelle, 12 % täydelle
kuntoutustuelle ja 15 %
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä.

Taulukko 5. Vanhuuseläkkeelle siirtyneet (Kevan tilasto)

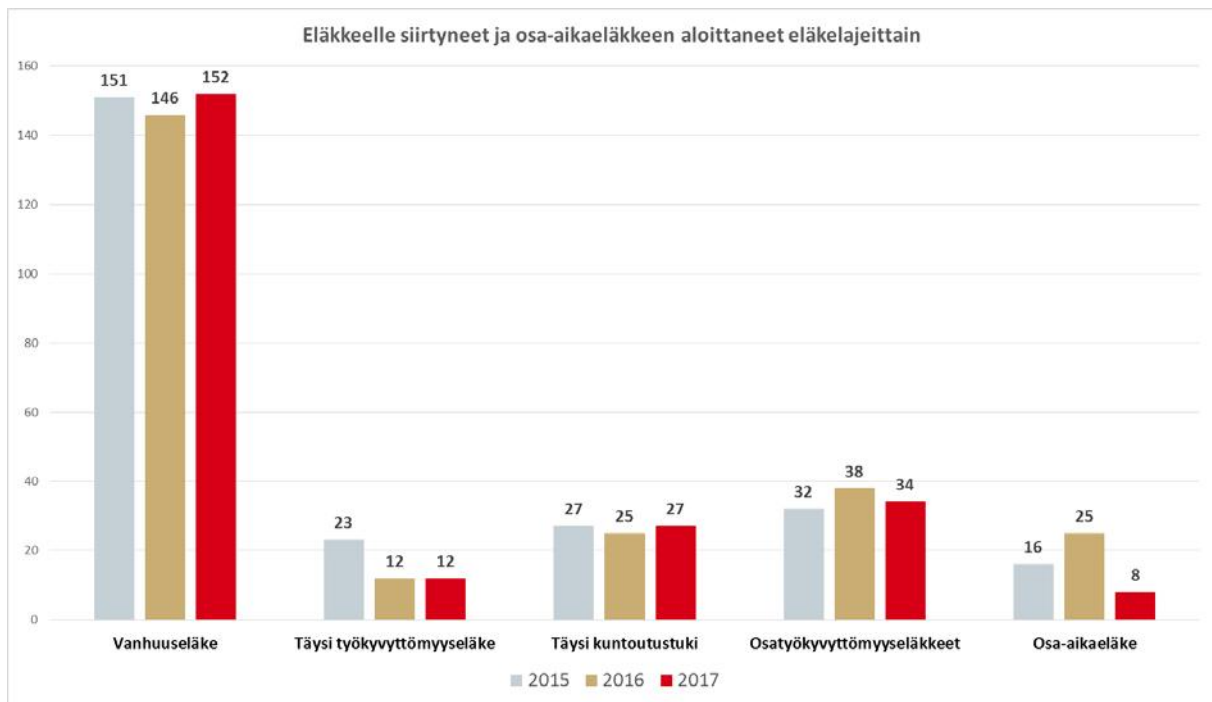
	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	152	63,7
*) Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	8	62,3

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

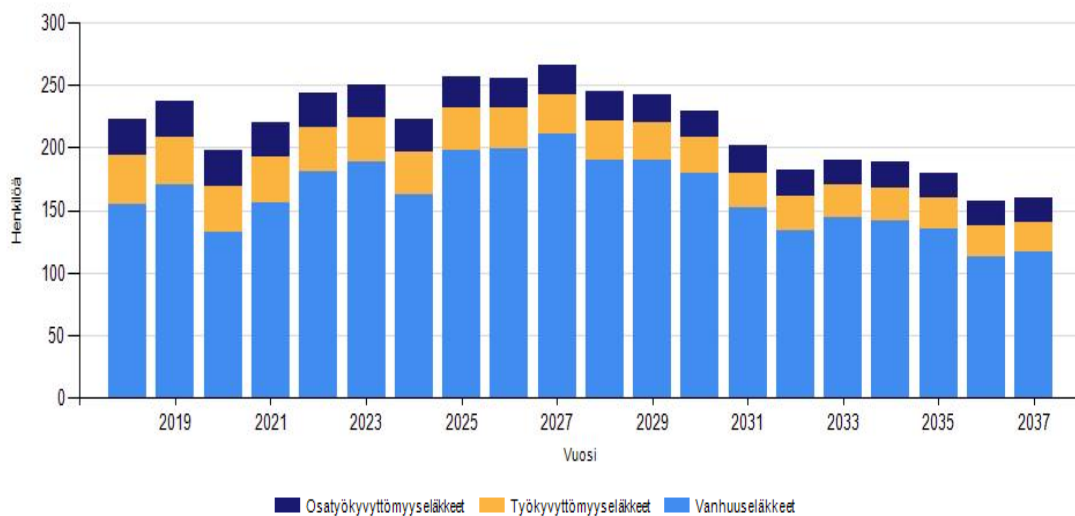
Taulukko 6. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet (Kevan tilasto)

	Luku määrä	% koko henkilöstön määrästä	Keski- ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	73	1,1 %	
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet *)	34	0,5 %	54,1
täydelle kuntoutustuelle siirtyneet	27	0,4 %	49,8
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	12	0,2 %	59,3

*) sis. määräaik. osakuntoutustuet

**Kuvio 9. Eläkkeelle siirtyneet ja osa-aikaeläkkeen aloittaneet eläkelajeittain (Kevan tilasto)**

Eläköitymisennuste 2018 - 2037

**Kuvio 10. Eläköitymisennuste 2018 – 2037 (Kevan tilasto)**

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

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

Eläkemaksut

Työnantaja maksaa **varhaiseläkemenoperusteista eli varhe -maksua**, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella. Maksu perustuu varhaiseläkkeistä aiheutuviin menoihin ja palkkasummiin. Osatyökyvyttömyydestä ei varhe -maksua peritä. Työntekijän ikä ei vaikuta varhe -maksun määrään. Jos henkilö palaa työhön tai siirtyy vanhuuseläkkeelle kolmen ensimmäisen varhe -maksua aiheuttaneen eläkevuotensa aikana, maksu pienenee. Varhe -maksut jäävät edelliselle työnantajalle maksettavaksi organisaatiomuutoksissa.

Varhe -maksujen pienentämiseen pyritään jatkuvasti aktiivisilla toimenpiteillä. Aktiivisen aikaisen tuen toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi, uudelleen sijoittaminen ja esim. kuntoutustuella olevan henkilön saaminen osa-aikatyöhön vaikuttavat merkittävästi työnantajan varhe -maksujen määrään.

Toinen taloudellisiin kannustimiin liittyvä maksu on **eläkemenoperusteinen maksu**, joka jaetaan kunnille sen mukaan, kuinka paljon kunnan palvelun perusteella maksetaan vuonna 2004 loppuun mennessä karttuneita eläkkeitä. Vuoden 2004 jälkeen tehdystä työstä ei maksua enää aiheudu, joten eläkemenoperusteinen maksu pie-

varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

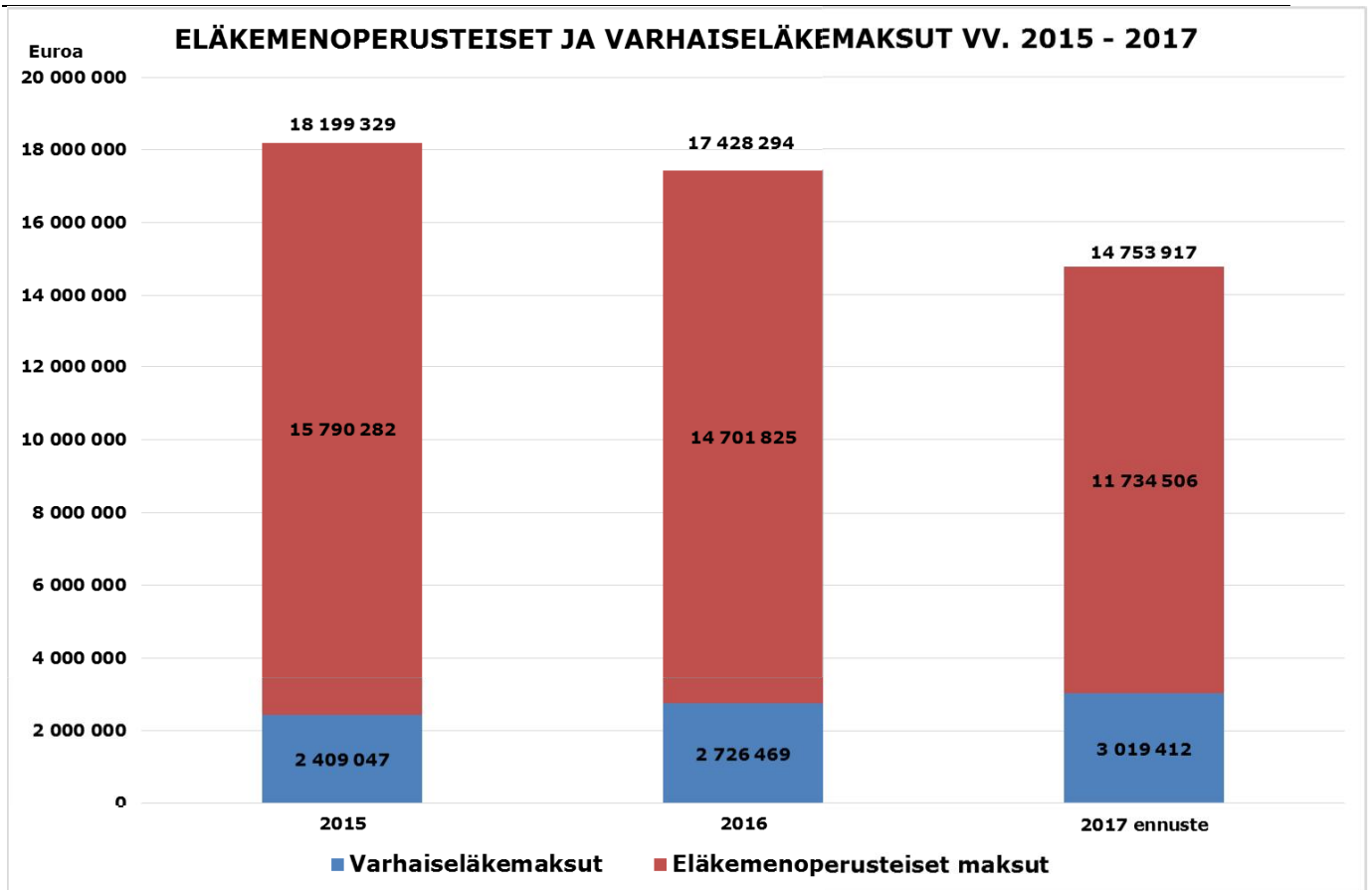
Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

nenee kun eläkkeensaajien määrä vähenee luonnollisen poistuman kautta. Eläkemenoperusteisen maksun taloudellinen kannustin syntyy siitä, että maksu tulee organisaatiolle vasta siinä vaiheessa, kun henkilö jää eläkkeelle. Mitä pidempään henkilö on työssä, sitä myöhemmäksi siirtyy työnantajan maksettavaksi tuleva eläkemenoperusteinen maksu.

Kuntien eläkevakuutuksen ennustetiedon mukaan varhe -maksujen kokonaismäärän ennakoidaan nousevan 292.943 euroa vuodesta 2016 vuoteen 2017. Kertomusvuoden 2017 varhaiseläkemaksujen ennusteesta on kuntaliitoksilla liittyneen henkilöstön osuus 21,7 % (656.565 euroa) ja ulkoistetun henkilöstön osuus 0,8 % (24.203 euroa).

Kertomusvuoden 2017 eläkemenoperusteisten maksujen ennusteesta on kuntaliitoksilla liittyneen henkilöstön osuus 14,6 % (1.701.368 euroa) ja ulkoistetun (Istekki Oy, Kuhilas Oy, Servica ym.) henkilöstön osuus 11,1 % (1.293.591 euroa).



Kuvio 11. Eläkemenoperusteiset ja varhaiseläkemaksut (Kevan tilasto)

Palkitseminen

Palkkaus

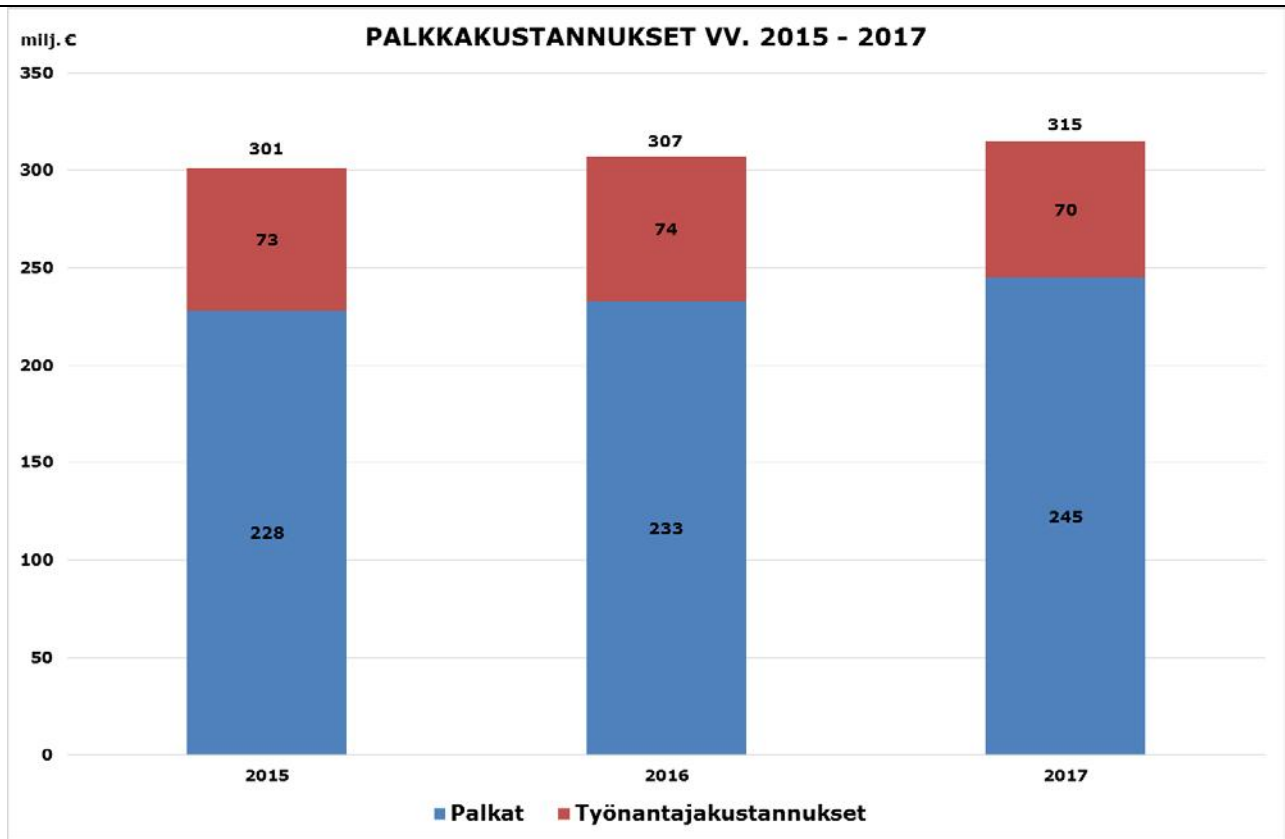
Kaupungin yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin 7.10.2015 Kuopion kaupungin kannustava palkkausjärjestelmä, jossa määritellään kaupunkitasoiset linjaukset kannustavan palkkauksen toteuttamiseksi. Kannustavan palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan seuraavia periaatteita: 1) oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu, 2) jokaisella oltava mahdollisuus ponnistella palkkion/henkilökohtaisen lisän saamiseksi, 3) kriteerien avoimuus, 4) esimiesten kannustavaa palkkausta koskevat samat periaatteet kuin henkilöstöä.

Kilpailukyky sopimuksen mukaiset kunta-alan sopimukset tulivat voimaan 1.2.2017. Säännölliset työajat muuttuivat helmikuun alussa. Työaikoja pidennettiin kilpailukyky sopimuksen mukaisesti keskimäärin 24 tuntia vuodessa ansiotasoa muut-

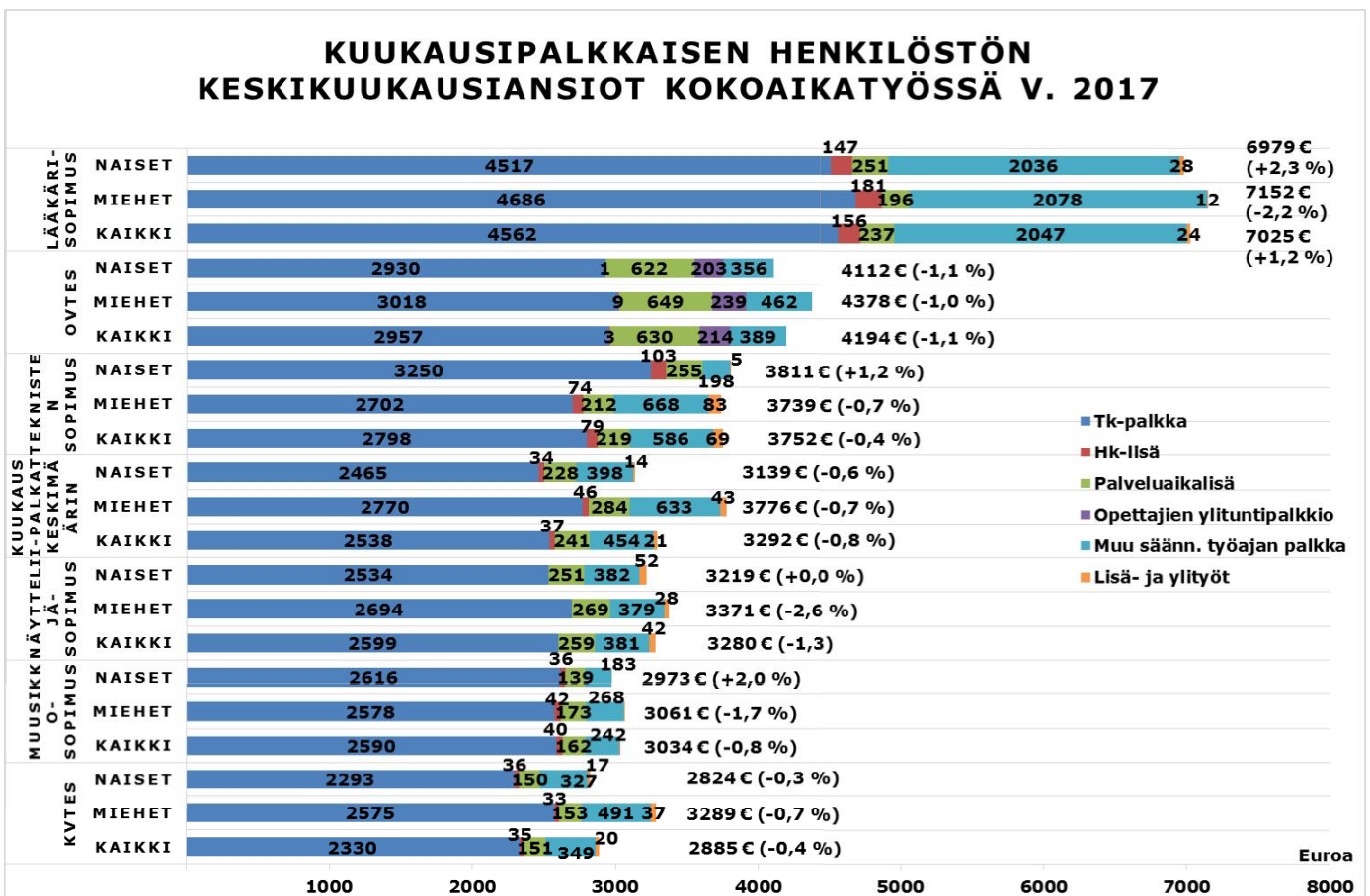
tamatta. Sopimuskausi päättyy 31.1.2018. Sopimuskaudella ei korotettu yleiskorotuksilla palkkoja.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti lomarahat maksettiin 30 prosentilla alennettuna. Määräaikainen sopimus lomarahojen alentamisesta on voimassa 1.2.2017 – 30.9.2019 välisellä ajanjaksolla.

Palvelualueet, liikelaitokset ja taseyksiköt ovat toimivaltansa puitteissa tehneet tehtävän vaativuuden muutoksiin liittyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkastuksia ja henkilökohtaisten lisien tarkastuksia sekä päättäneet määräaikaisista lisävastuupalkkioista, kertapalkkioista ja tulospalkkioista. Maaningalta kuntaliitoksella siirtyneen henkilöstön palkkojen harmonisointi toteutettiin 1.8.2017 alkaen.



Kuvio 12. Henkilöstökustannukset ilman palkkatukityöllistettyjä



Kuvio 13. Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen henkilöstön keskikuukausiansiot

Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio joulukuussa 2017 oli 3 385 euroa (3 210 euroa v.2015). Miesten keskiansio oli 3 856 euroa ja naisten 3 232 euroa (83,8 % miesten palkasta). Kokoaikaisen tuntipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio joulukuussa 2017 oli 3 065 euroa (2 929 euroa v. 2015). Tuntipalkkaisten miesten keskiansio oli 3 095 euroa ja naisten 2 773 euroa (89,6 % miesten palkasta).

Vuonna 2017 teki 4053 henkilöä yhteensä 88 427 (83 064 v. 2015) rahalla korvattua lisä- ja ylityötuntia (keskimäärin 21,8 t/hlö). Lisä- ja ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 1,93 M€ (ei sisällä työnantajamaksuja). Lisä- ja ylityötuntien määrä vuodesta 2015 vuoteen 2017 lisääntyi 5 363 tuntia.

Vuonna 2017 maksettiin terveysperusteisten (sairaus- ja tapaturmapoissaolot) poissaolojen ajalta palkkoja 7,99 M€ (7,27 M€ vuonna 2016). Lisäystä oli siten 9,9 %. Kelan ja tapaturmavakuutuksen maksamat korvaukset olivat 3,98 M€, joten nettokustannus oli 4,01 M€. Palkallisen terveysperusteisen poissaolopäivän keskihinta vuonna 2017 oli 73,90 euroa ilman työnantaja- ja sijaiskuluja.

Joulukuun palkkarakenteen ja kokonaisansioiden tarkastelua haittaa se, että työaikakorvauksia ja muita satunnaiseriä ei makseta kuukausirytmillä.

Taulukko 7a. Kokoaikaisen henkilöstön palkkauksen rakenne 12/2017

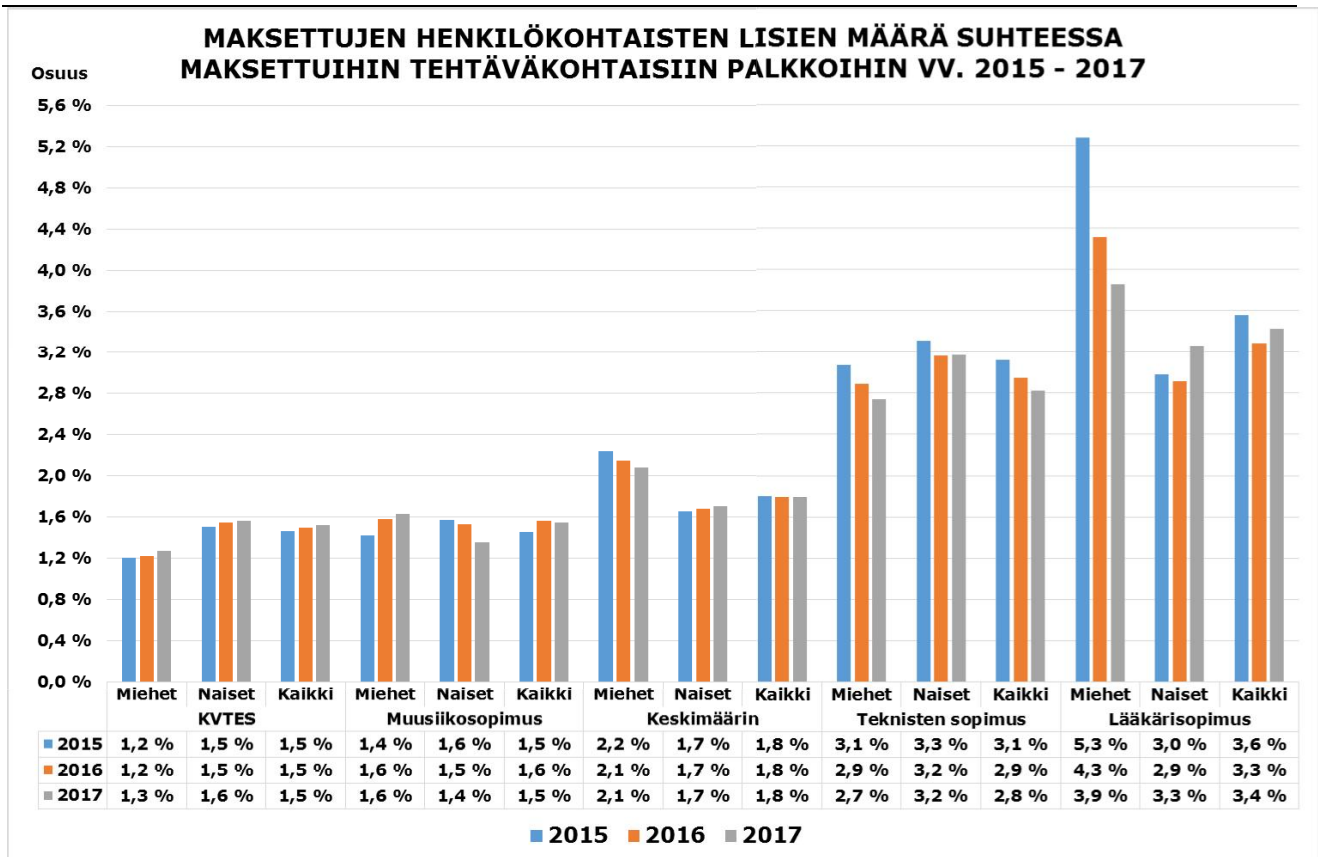
KOKOAIKAISEN HENKILÖSTÖN PALKKAUKSEN RAKENNE JOULUKUUSSA 2017							
	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Muusikot	Näyttelijät	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtaisen palkan osuus %	84,3	72,4	75,9	67,6	81,3	62,5	
Palvelu aikaan sidottujen lisien osuus %	5,5	15,5	5,9	3,6	6,6	6,2	
Henkilökohtaisen lisän osuus %	1,5	0,1	2,1	2,5	1,3		
Muun säännöllisen työajan palkan osuus %	7,7	11,9	13,5	25,6	10,9	29,8	92,8
Lisä- ja ylityökorvausten osuus %	1,1		2,6	0,7		1,4	7,2
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Keskikuukausiansio €	3 014	4 101	3 760	7 273	3 052	3 975	3 065
Miesten keskiansio €	3 486	4 277	3 767	7 145	3 060	4 114	3 095
Naisten keskiansio €	2 951	4 020	3 722	7 321	3 034	3 883	2 773

Keskiansiot laskettu joulukuun kokonaisansioista ja laskettu vain kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Taulukko 7b. Kokoaikaisen henkilöstön palkkauksen rakenne vuonna 2017

KESKIKUUKAUSIANSIOT KOKOAIKATYÖSSÄ VUONNA 2017							
	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Muusikot	Näyttelijät	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtaisen palkan osuus %	80,8	70,5	74,6	64,9	85,4	79,2	
Palvelu aikaan sidottujen lisien osuus %	5,2	15,0	5,8	3,4	5,4	7,9	
Henkilökohtaisen lisän osuus %	1,2	0,1	2,1	2,2	1,3		
Muun säännöllisen työajan palkan osuus %	12,1	14,4	15,6	29,1	8,0	11,6	95,9
Lisä- ja ylityökorvausten osuus %	0,7		1,8	0,3	0,0	1,3	4,1
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Keskikuukausiansio €	2 885	4 194	3 752	7 025	3 034	3 280	3 010
Muutos % vuodesta 2016	-0,4 %	-1,1 %	-0,4 %	1,2 %	-0,8 %	-1,3 %	-0,9 %
Miesten keskiansio €	3 289	4 378	3 739	7 152	3 061	3 371	3 045
Naisten keskiansio €	2 824	4 112	3 811	6 979	2 973	3 219	2 654

Keskiansiot laskettu koko vuoden 2017 kokoaikatyön kokonaisansioista.



Kuvio 14. Maksettujen henkilökohtaisten lisien määrä suhteessa maksettuihin tehtäväkohtaisiin palkkoihin

Henkilökohtaista lisää maksetaan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen perusteella, perusteina mm. tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja – taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus sekä kehityshakuisuus.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja Lääkärien virkaehtosopimuksessa (LS) on määräykset käytössä olevista henkilökohtaisen lisän vuositasoista vähimmäismääristä. KVTES:ssä vähimmäismäärä on 1,3 % kau-

pungin KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä palkkahinnoitteluliitteittäin. LS:ssä terveyskeskuksen lääkäreillä ja hammaslääkäreillä määrä on vähintään 3,5 % ja sairaalalääkäreillä vähintään 1,5 %. Kummallakin sopimusalalla vähimmäismäärä täyttyy. Muilla sopimusaloilla vähimmäismäärää ei ole määritelty.

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) alalla kaupungilla ei ole käytössä henkilökohtaisen lisän työsuorituksen arviointia.

Henkilöstöetuudet (ja aineeton palkitseminen)

ePassi (Sporttipassi) ja Työmatkapassi

Kuopion kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetuna vuosittaisen kulttuuri- ja liikuntaedun sekä työsuhdematkalippuedun, jotka on järjestetty sähköisellä ePassilla. Sporttipassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopistojen kurssien maksuihin, teatterien sekä urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin. Käyttöpaikkoja on tuhansia ja maksuväline käy koko Suomessa. Työsuhdematkaetua voi hyödyntää henkilökohtaisiin paikallisliikenteen ja seutuliikenteen bussikortteihin. Sporttipassiedun määrä oli 72 euroa/henkilö, joka oli suhteutettu mahdollisten määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteessa. Etua

käytettiin liikuntaan 59 % (54 % v. 2016) ja kulttuuriin 41 % (46 % v. 2016). Työsuhdematkaedun määrä oli 10 euroa/kuukausi/henkilö eli 120 euroa/vuosi/työntekijä.

Taulukko 8. Sporttipassin käyttäjät, käyttökerrat ja kustannukset

SPORTTIPASSI	2015	2016	2017
Käyttäjät	4 756	5 220	5 438
Käyttökertoja	10 815	12 739	11 969
Käyttö yhteensä €	270 224	352 500	370 079

Hyvinvointikortti

Työnantaja on tarjonnut henkilöstölle mahdollisuuden Niiralan ja Lippumäen uimahallien sekä niiden kuntosalien sekä Kuopio hallin kuntosalin ja juoksurata-alueiden käyttöön 70 €/vuosi tai 40 €/puoli vuotta. 1200 – 1300 henkilöä hyödynsi työnantajan tarjoamaa etua.

Kalakukko-Spurtti

Kalakukko-Spurtti on Kuopion kaupungin henkilöstön liikuntakerho, jonka tavoitteena on edistää ja tukea henkilöstön liikuntaharrastuksia ja edustaa kaupunkia valtakunnallisissa ja paikallisissa liikunta- ja urheilutapahtumissa. Kerhon toimintaan voivat osallistua kaikki vakinaisessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevät kaupungin työntekijät. Tapahtumat, joita Spurtti tukee tai järjestää, julkaistaan Santrassa. Liikuntakerho on koettu henkilöstön osalta myönteisenä asiana ja on näin osaltaan rakentamassa myönteistä työnantajakuvaa. Liikuntakerho perustettiin vuonna 2001.

Vuonna 2017 järjestettiin neljä spurttitapahtumaa: kevätretki Konneveden kansallispuistoon (83 osallistujaa), Spurttigolf Tahkolla (19) sekä retki Leppävirran Vesileppikseen ja patikoimaan Orinorolle (88) sekä Spurttiviikonloppu Niiralan ja Lippumäen uimahalleissa ja Keilahallissa sekä Tahko Spassa(49). Osaan tapahtumista voivat osallistua myös työntekijöiden perheen jäsenet.

Lisäksi tuettiin henkilöstön osallistumista Ice-Maraton-, Kunnon askel- ja Kuopio-maraton (51) tapahtumiin osallistumalla osallistumismaksuun 15 euron omavastuuosuuden ylittävällä osuudella sekä Kallavesj-kymppi juoksutapahtumaan 5 euron omavastuuosuuden ylittävällä osuudella. Räsä-ukon laturetkelle (11) osallistuneiden 5 euron osallistumismaksu maksettiin kokonaan.

Taulukko 9. Työmatkapassin käyttäjät, käyttökerrat ja kustannukset

TYÖMATKAPASSI	2015	2016	2017
Käyttäjät	877	1 698	2 096
Käyttökertoja	3 856	10 791	15 059
Käyttö yhteensä €	39 438	110 885	154 500

Aloitepalkkiot

Kuopion kaupunki kannustaa henkilöstöä miettimään uusia toimintatapoja, joilla voidaan tehostaa kaupungin toimintaa ja palvella näin paremmin kuntalaisia.

Innovaatiivisuutta kannustetaan kaupunginjohtajan **innovaatiopalkinnolla**, joka jaetaan vuorovuosin kaupungin **laatupalkinnon** kanssa. Lisäksi jaetaan **aloitepalkinto** tuntuvasta uudesta käyttöön otettavasta toimintatavasta, **tunnustuspalkinto** muutoksesta nykyiseen toimintatapaan sekä arvontapalkinto.

Vuoden 2017 laatupalkintona annettiin 20.000 euron rahapalkinto kaupunkiympäristön palvelualueelle henkilöstön käyttöön. Palkinto kohdistettiin 100 euron suuruisena palkkiona jokaiselle kaupunkiympäristön palvelualueella 1.12.2017 työskennelleelle henkilölle. Laatupalkinnon perusteluna on Valtiokonttorin kaupunkiympäristön palvelualueelle myöntämä Suomen ensimmäinen Verraton CAF – käyttäjä tunnustus. Tunnustus on EU-tasoinen ja voimassa kaksi vuotta, vuoden 2019 loppuun.

Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomiointi pitkistä palvelusta

Kuopion kaupungin hopeinen ansiomerkki myönnetään 20 vuoden palvelusta. Kultainen ansiomerkki myönnetään 30 vuoden palvelusta. Vuonna 2017 myönnettiin 127 hopeista ja 101 kultaista ansiomerkkiä.

20 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja saamaan palveluksen täyttymisvuonna kulttuuri- ja liikuntapalveluja 100 euron arvosta, joka lisätään henkilön ePassin saldoon (Sporttipassi).

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen.

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euroa, joka maksetaan ao. kuukauden palkanmaksun yhteydessä.

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Aktiivisen aikaisen tuen toimintamalli

Kuopion kaupungissa on ollut Aktiivisen aikaisen tuen toimintamalli vuodesta 2012 lähtien. Toimintamallin avulla pyritään ratkaisemaan työkyöngelmia ja ottamaan asioita puheeksi jo varhaisessa vaiheessa. Toimintamallin uudistaminen aloitettiin loppuvuonna 2017.

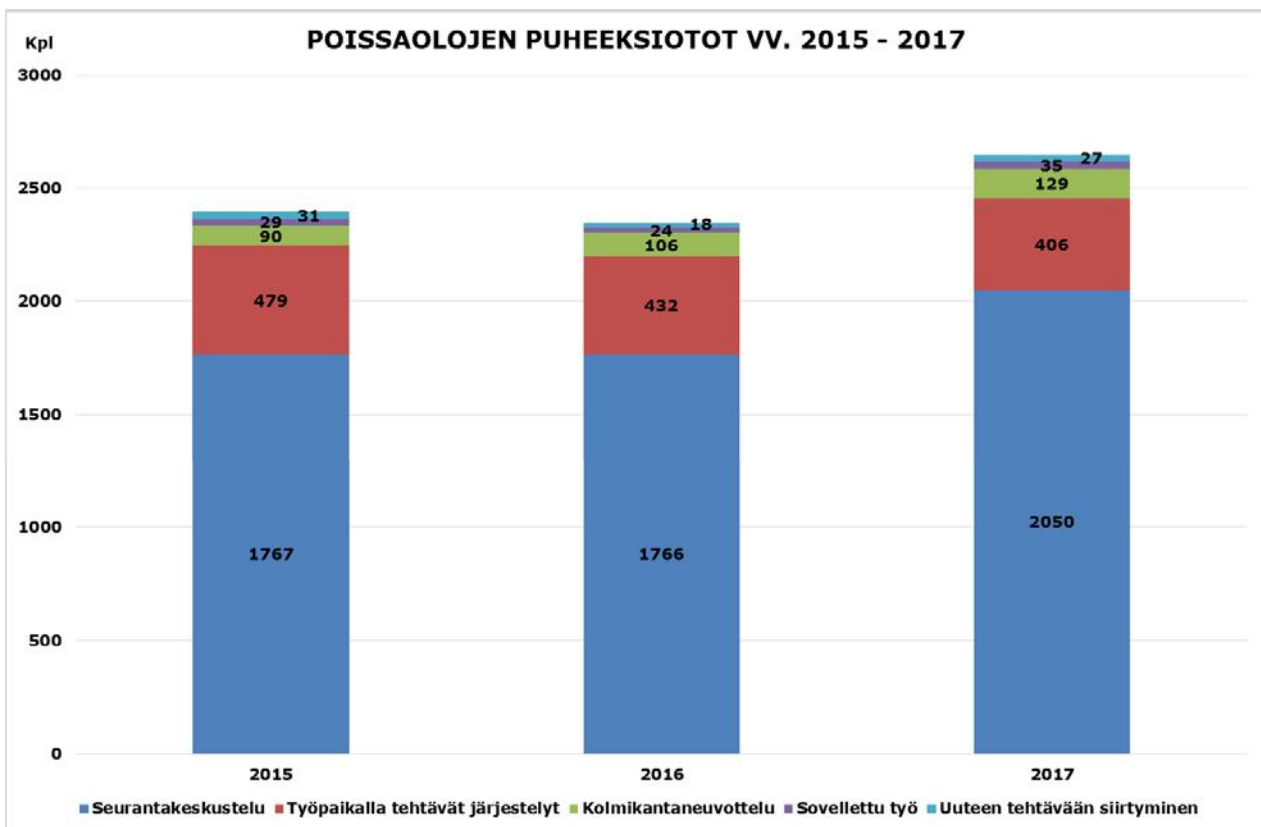
Osatyökykyisten työntekijöiden työolosuhteita on helpotettu mm. työpaikoilla tehdyillä järjestelyillä, joita ovat mm. työaikaan, työn sisältöön ja ergonomiaan liittyvät asiat. Esimiehet ovat tehneet yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ratkaisujen löytämiseksi. Mikäli nämä varhaisen tuen toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä on työtä muokattu tai henkilöitä siirretty toiseen työyksikköön tai uuteen soveltuvaan työhön joko omalle tai toiselle palvelualueelle. Soveltuvaan tehtävään siirtyminen aloitetaan yleensä Kevan ammatillisen kuntoutuksen työkokeilulla, joka kestää 3 kk. Kevan ammatillinen kuntoutus on li-

säätynyt edelliseen vuoteen verrattuna (ks. taulukko). Keva voi myöntää ammatillista kuntoutusta myös työhönvalmennukseen tai uudelleen- koulutukseen.

Taulukko 10. Kevan tilasto kuntoutuksista

Kuntien eläkevakuutuksen tilasto		
	2017	2016
Kuntoutusselvitykset	20	20
Kuntoutusoikeushakemukset	57	50
Kuntoutussuunnitelmahakemukset	71	51
Kuntoutusoikeuspäätökset	68	66

Mikäli Keva ei myönnä ammatillista kuntoutusta tai jos Kevan myöntämä työkokeilu on liian lyhyt, voidaan työkokeiluun käyttää kaupungin keskitettyä työkokeilumäärärahaa. Kaupungin määräraharahalla tehtiin Kevan työkokeilujen lisäksi viime vuonna 14 työkokeilua, lisäksi yksi (1) henkilö oli oppisopimuskoulutuksessa.



Kuvio 15. Poissaolojen puheeksiotot vv. 2015 – 2017

Terveysperusteisten poissaolojen hallintaa ja seurantaa varten on ESS -henkilötietojärjestelmässä hälytystoiminto. Se tarkoittaa sitä, että esimies saa sähköpostiin ilmoituksen, kun hänen työntekijällään täytyy mikä tahansa aktiivisen ai-

kaisen tuen hälytysrajoista. Hälytysrajan täyttyessä esimiehen on otettava asia puheeksi työntekijän kanssa.

Poissaolojen puheeksiottoja tehtiin vuonna 2017 yhteensä 2647 kpl 1233 henkilölle, mikä on 251 kpl ja 12 henkilöä enemmän, kuin vuonna 2015.

Työsuojelu

Työsuojelun organisointi

Työsuojelutoimikuntien lakisäätöistä tehtävää on hoitanut 10 työhyvinvointitoimikuntaa. Työsuojelu on organisoituna kaksitasoisesti siten, että kaupungin yhteistyötoimikunta on koko kaupungin työsuojelutoimikunta.

Työsuojelun toimintaohjelma on osana henkilöstöohjelmaa.

Tammikuussa Kuopion kaupungilla aloitti päätoiminen työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikön tehtävät on jaettu siten, että turvallisuuspäällikkö hoitaa oman tehtävänsä ohella työsuojelupäällikön tehtävät kaupunkiympäristön palvelualueella, Kuopion Vedellä, Mestar Kuntatekniikka liikelaitoksella ja Pohjois Savon pelastuslaitoksella.

Päätoimisia työsuojeluvaltuutettuja oli viisi (5). Lisäksi oman toimen ohessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoiti viisi (5) henkilöä ja heidän yhteenlaskettu työajankäyttövapautus oli 7 päivää viikossa.

Työsuojeluvaalit käytiin joulukuussa 2017. Työsuojeluvaalit järjestettiin ensimmäistä kertaa

sähköisellä äänestysmenetelmällä. Työsuojeluvaltuutettuja valittiin seuraavalle 2018 – 2021 kaudelle 8 päätoimista, 1 ajankäytön vapautuksella ja 2 toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettua ilman ajankäytön vapautusta.

Työsuojeluvaaleja edeltävissä paikallisneuvotteiluissa sovittiin työhyvinvointiparitoimintaa jatkettavan.

Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutusta on järjestetty keskitetyn henkilöstökoulutuksen kautta seuraavasti:

- ensiapukertaus-/häätäensiapukoulutukset (96 henkilöä)
- EA1-koulutukset (32 henkilöä)
- työhyvinvointiparikoulutukset (218 henkilöä)
- työhyvinvointikorttikoulutus (1 henkilö)
- OP Vakuutuksen järjestämä vakuutus-koulutus (62 henkilöä)

Työntekijöiden henkilöstöaloitteita tuli yhteensä 16 kpl, joista kolme (3) aloitetta koski työsuojelua tai työturvallisuutta.

Työsuojelutarkastukset ja vaaratilannetutkinnat

Aluehallintovirasto teki vuoden 2017 aikana:
 - 57 työsuojelutarkastusta
 - 3 työtaturmatutkintaa
 - 1 asiakasaloitteinen valvontapyyntö (epäasiallinen kohtelu)
(lähde Aluehallintoviraston tietojärjestelmä)

Työnantaja on saanut toimintaohjeita ja kehoituksia sisäilman laadusta, perehdyttämisestä, tiedonkulusta ja ergonomiasta. Työsuojelutarkastuksia varten on laadittu ohje esimiehille.

Vaaratilannetutkintoja on tehty yhteensä viisi (5) kappaletta:

Kuopion Vesi (Koillis-Savon Ympäristöhuolto): Juankoski, yhteispuhdistamo 23.1.2017
 MESTAR: sähköyksikkö 19.5.2017, maarakentaminen 10.6.2017, maaperätutkimus 31.10.2017
 KYP: pysäköinninvalvonta 8.9.2017

Työtaturmat ja vaaratilanneilmoitukset

Lakisäätöinen tapaturmavakuutus on OP Vakuutusessa.

Työpaikkatapaturmia ja muita vahinkoja mm. ruokatauolla sattuneita vahinkoja oli 322 kpl.

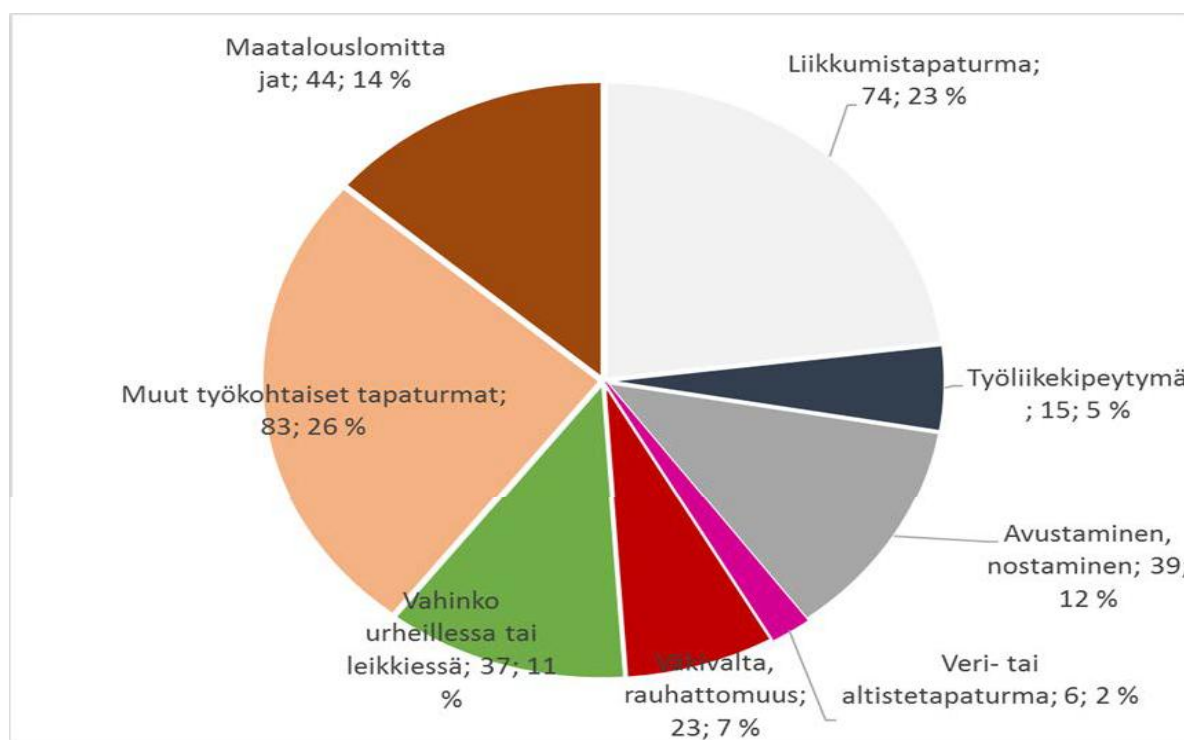
Työmatkatapaturmia sattui 110 kpl. Vuoden 2017 aikana ei ollut vakavia työtaturmia. Ammattitautiepäilynä ilmoitettiin kaksi vammaa. Tapaturmataajuus on 30,5 (tapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden).

Vakuutusyhtiö ei korvaa kaikkia ilmoitettuja työtapaturmia, jos työtapaturman määritelmä ei täyty. Esimerkiksi veri- ja eritealtistumisia ilmoitettiin kaikkiaan 28 kpl, joista on korvattu 6.

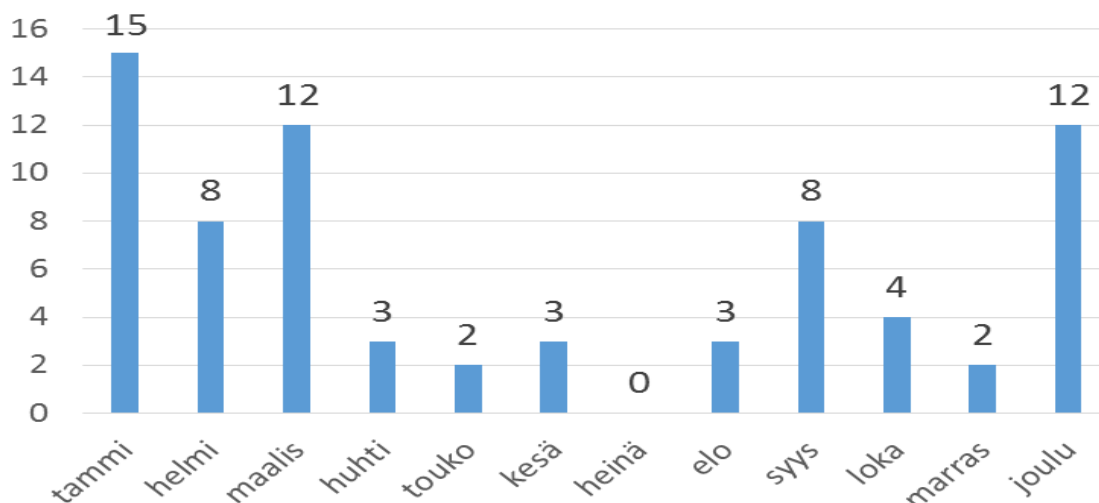
Työtehtävissä liikkussa ja maatalouslomituksessa sattuneet tapaturmat ovat yleisin ja keskimäärin vakavin vahingoittumistapa. Liikkumistapaturmissa yleisimmät vahingoittumistavat ovat olleet liukastuminen tai kompastuminen yhteensä 74 tapaturmaa. Talven liukkaus selittää vain osan vahingoista. Esimerkiksi portaissa kaatumisia ja kompurointeja on ollut 11 kpl.

OP Vakuutuksen kautta on ollut käytössä riskienhallintaan menetelmä, jonne on voinut ilmoittaa vaaratilanteet. Järjestelmään tehtiin 74 vaaratilanneilmoitusta. Lisäksi perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla on käytössä HaiPro ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksella PERA, pelastuksen ja ensihoidon riskiarvio. Järjestelmien lisäksi palvelualueilla on käytössä erilaisia lomakkeita vaaratilanteiden ilmoittamiseksi. Vaaratilanneilmoituksia tehdään, mutta niitä on liian vähän sattuneiden tapaturmien määrään nähden.

Työn haittojen ja vaarojen arviointiin on käytössä lomake. Haittojen ja vaarojen arvioinnin tulos lähetetään tiedoksi työterveyshuoltoon. Kuopion kaupungilla ei ole käytössä turvallisuusjohtamisjärjestelmää, josta olisi saatavilla arvioidut haitat ja vaarat.



Kuvio 16. V. 2017 korvatut työpaikkatapaturmat vahinkoryhmittäin, N=322 (OP Vakuutus)



Kuvio 17. Työtehtävissä sattuneet liikkumistapaturmat jalan tai polkupyörällä v. 2017 (OP Vaakuutus)

Työterveys

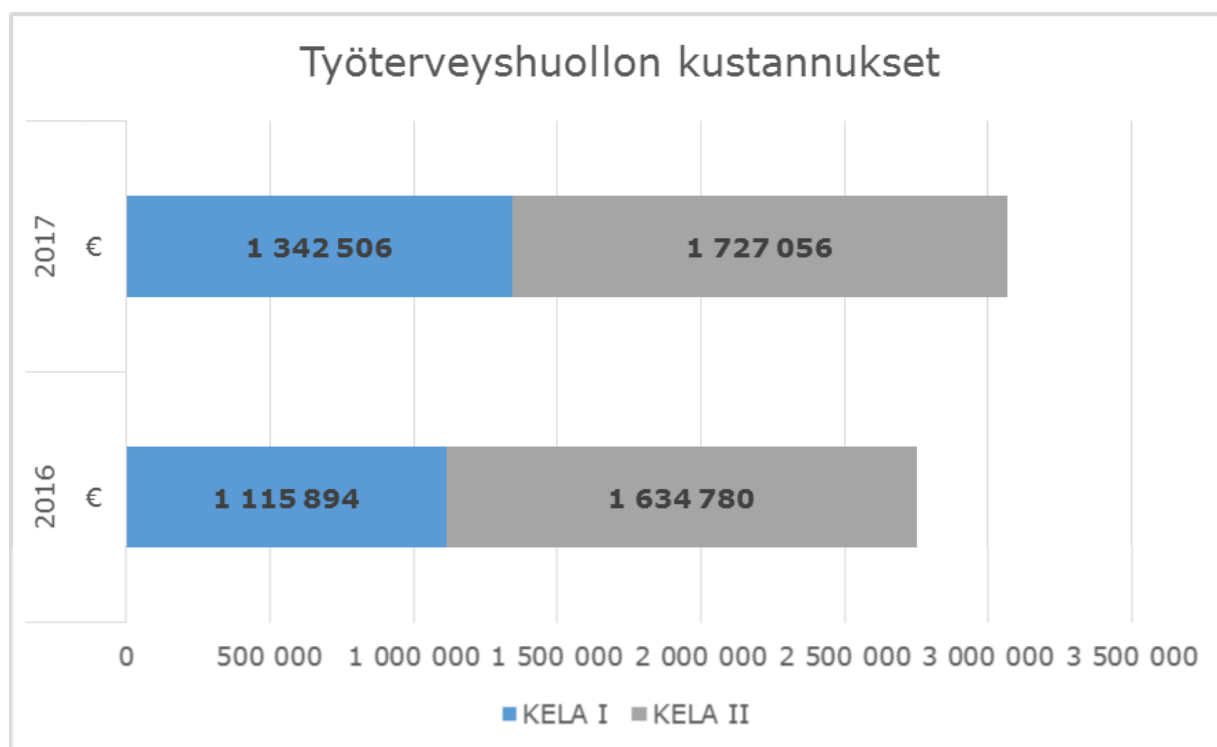
Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Kuopion kaupungin työterveyshuoltopalvelut tuottaa Kallaveden Työterveys, jolla on päätoimipiste Kuopiossa sekä sivutoimipisteet Nielsiässä ja Tuusniemellä. Lisäksi pelastuslaitokselle ja lomituspalveluun työterveyspalveluja tuottaa Terveyspalvelu Verso Oy.

Kuluneen vuoden aikana yhteistyötä tiivistettiin lisäämällä Kuopion kaupungin työnantajapalvelun ja Kallaveden Työterveyden tilaajapalaverien määrää. Tilaajapalaverit pidetään kuukausittain ja niiden sisältö keskittyy yhteistyön ja toimintojen kehittämiseen. Vuoden 2017 pääteemaksi nousi yhteistyö sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tähän liittyen kehitettiin yhteistyössä mm. sairauspoissaolojen raportointiin, työkyvyn arviointiin ja työkykyneuvotteluihin liittyviä prosesseja.

Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuoltotoiminnan perusta. Työpaikkaselvityksiä tehdään

pääsääntöisesti viiden vuoden välein tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Niiden tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja niiden terveydellisen merkityksen arviointi. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työpaikan altisteet, työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaarat. Myös ensiapuvalmiuden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi havaittujen ergonomiaongelmien vuoksi. Henkilöstölle järjestetään työterveystarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Kuopion kaupunki ja Kallaveden Työterveys päivittävät vuosittain toimintasuunnitelmaa havaittujen tarpeiden mukaisesti.

Kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteistä työterveyshuoltoa laajemmat palvelut, eli myös sairaanhoidon. Kela korvaa lakisääteisestä työterveyshuollosta (korvausluokka I) työnantajalle 60 % ja sairaanhoidosta (korvausluokka II) 50 %. Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työkykyneuvottelut. Palvelun käytön jakautuminen on hyvin sairaanhoidopainotteista.



Kuvio 18. Työterveyshuollon kustannukset sis. Kallaveden Työterveys – liikelaitoksen ja Terveyspalvelu Verso Oy

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 3.071.272 euroa. Näistä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli 44 % (41 % vuonna 2016) ja sairaanhoidon osuus 56 % (59 % vuonna 2016). Työnantajan tavoitteena viime vuosina on ollut lisätä ennaltaehkäisevän työn (korvausluokka I) osuus vähintään 50 %:iin. Tavoitteessa on haasteita, v. 2017 työterveyshuollon kustannuksissa korvausluokka I:n osuus oli 44 %.

Taulukko 11. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ja kustannukset/henkilö/vuosi

TYÖTERVEYSHUOLLON KOKONAISKUSTANNUKSET		
	2016	2017
TTH:n kokonaiskust. milj. €	2,75	3,07
Br. kust. €/henk./vuosi	408,11	430,21
Ne. kust. €/henk./vuosi	187,50	196,30

Työterveyshuollon määrärahat on jaettu suoraan avainprosesseille, joten avainprosessien sisällä voidaan määrärahat kohdentaa juuri niihin kohteisiin ja toimenpiteisiin, joihin on eniten tarvetta ko. alueella.

Kuluneen vuoden aikana jatkettiin yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämiseksi. Sähköinen terveystarkastus eli Työikäisen hyvinvointikartta otettiin käyttöön v. 2015. Ensimmäiset kyselyt toteutettiin v. 2016. Vuonna 2017 Työikäisen hyvinvointikarttaan vastasi 719 työntekijää. Kyselyjä toteutettiin mm. varhaiskasvatuspalveluissa, toisen asteen opetuksessa (lukio), kuntoutuspalveluissa, terveydenhuollon palvelualueella, LAPE:ssa, vanhusten hoivapalveluissa sekä kasvun ja oppimisen tuen palveluissa. Tavoitteena on, että työterveyshuollon ennaltaehkäisevää toimintaa saada suunnattua kohdennetusti työntekijöille, joilla havaitaan työkyvyn tai terveydentilan alenemisen riskitekijöitä. Työterveyshuollon arvio mukaan noin 10 – 15 % vastanneista on ohjautunut terveystarkastuksiin ja jatkotoimenpiteisiin.

Kallaveden Työterveys järjesti työterveysneuvotteluita vuonna 2017 yhteensä 336 kpl kohdistuen 211 työntekijään. Työpaikkaselvityksiä tehtiin 361 kpl, tässä määrässä ovat mukana sekä perus- että suunnatut selvitykset. Työterveystarkastuksia tehtiin työterveyshoitajien toteuttamana 1456 kpl erityisen sairastumisen vaaran perusteella sekä työkyvyn selvittämiseksi ja seurannaksi. Terveystarkastukset pitävät sisällään sekä työhöntulo- että määräaikaistarkastukset ja työkykyarvioihin liittyneet terveystarkastukset. Työterveyslääkäreiden toteuttama terveystarkastusmäärä oli 1296 kpl, pitäen sisällään työkyvyn arvioinnit ja terveydenseurantatarkastukset.

Työhyvinvointikysely

Kertomusvuoden lopulla aloitettiin ESR-työhyvinvointihankehakemuksen valmistelu. Valmistelun yhteydessä toteutettiin henkilöstölle suunnattu työhyvinvointikysely. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin mm. ESR-työhyvinvointihankehakemuksen valmistelussa ja myöhemmin kun aloitettiin työyksiköissä työhyvinvointisuunnitelmien valmistelu.

Kysely paljasti sen, että palvelualueilla henkilöstön mukaan työn tekemistä tukisivat parhaiten, lisäisivät työmotivaatiota ja työhyvinvointia sopiva työmäärä käytettävissä olevaan työaikaan ja voimavaroihin nähden, kun taas liikelaitokset ja taseyksiköt arvioivat, että tehokkain tapa olisi se, kun työyhteisössä olisi hyvä työilmapiiri, yhteisöllisyys ja me-henki.

Palvelualueilta vastaajia oli 1810, ja vastausprosentti 30 %. Vastaajista naisia oli 84 % ja miehiä 16 %. Suurilta palvelualueilta tuli vastauksia paljon. Kasvun ja oppimisen palvelualueen vastausprosentti oli 47,5 %, perusturvan palvelualueen 19,7 % ja terveydenhuollon palvelualueen 16,1 %. Työntekijät kertoivat olevansa hyvin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Kouluarvosanaksi (4-10) vastaajat antoivat 8,02.

Palvelualueiden henkilöstön mukaan tällä hetkellä parhaiten tukisivat työn tekemistä, lisäisivät työmotivaatiota ja työhyvinvointia: 1) sopiva työ-

määrä käytettävissä olevaan työaikaan ja voimavaroihin nähden, 2) työyhteisön hyvä työilmapiiri, yhteisöllisyys ja me-henki, 3) esimiehen tuki ja saavutettavuus esimerkiksi ongelmatilanteissa, 4) hyvät työskentelyolosuhteet, ergonomia, työtilat, työvälineet ja 5) mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin. Henkilöstön mukaan esimiehiltä kaivataan eniten: 1) palautetta, sekä positiivista että negatiivista, 2) tukea työssä jaksamiseen ja 3) tietoa osaamisen kehittamisestä ja koulutuksista.

Liikelaitoksilta ja taseyksiköiltä vastaajia oli 166, ja vastausprosentti 21 %. Vastaajista miehiä oli 71,7 % ja naisia 28,3 %. Työntekijät kertoivat olevansa tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Kouluarvosanaksi (4-10) vastaajat antoivat 7,92.

Liikelaitoksien ja taseyksiköiden henkilöstön mukaan tällä hetkellä parhaiten tukisivat työn tekemistä, lisäisivät työmotivaatiota ja työhyvinvointia: 1) työyhteisön hyvä työilmapiiri, yhteisöllisyys ja me-henki, 2) selkeä työnkuva ja vastualueet, 3) sopiva työmäärä käytettävissä olevaan työaikaan ja voimavaroihin nähden, 4) mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja 5) työstä saatava palaute, oman työn arvostus. Henkilöstön mukaan esimiehiltä kaivataan eniten: 1) palautetta, sekä positiivista että negatiivista, 2) tietoa osaamisen kehittamisestä ja koulutuksista sekä 3) ohjeita ja neuvoja.

YHTEISTOIMINTA

Yhteistoimintamenettelyä ohjaa laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoiminnan osapuolia ovat kaupunki työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö, jonka edustajana toimivat pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.

Vuonna 2017 Kuopion kaupungissa oli yhdeksän (9) pääluottamusmiestä, joista kuusi (6) päätoimista. Pääluottamusmiesten lisäksi henkilöstöjärjestöillä on paikallisesti sovitut, järjestönsä edustettavien määrään perustuvat määrät luottamusmiehiä, joilla on luottamusmiesasema sekä sovitut määrät ajankäyttövapautusta luottamustehtävän suorittamiseen. Päätoimisia työsuojeluvaltuutettuja oli viisi (5) sekä heidän lisäksi viisi (5) työaikavapautuksella olevaa työsuojeluvaltuutettua, joiden yhteenlaskettu työajankäyttövapautus oli 7 päivää viikossa.

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat, kaupunginjohtaja ja palvelualuejohtajat, pääluottamusmiehet, päätoimiset työsuojeluvaltuutetut, henkilöstöjohtaja, työsuojelupäällikkö sekä koulutus- ja rekrytointipäällikkö.

Palvelualueiden, liikelaitosten ja taseyksiköiden johtoryhmät täydennettynä henkilöstön edustajilla, toimivat oman alueensa henkilöstöä käsittelevänä edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä. Henkilöstön edustaja on mukana kaupunginjohtajan johtoryhmän kokouksissa silloin, kun niissä käsitellään henkilöstöä koskevia asioita.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2017 aikana yhdeksän (9) kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. vuoden 2016 henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen, tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitosopimuksen käyttöönoton, sisäilmaryhmän katsauksen vuodelta 2016, kesätyöntekijöiden sijoittumisen vuonna 2016, henkilöstöhallinnon toimintasuunnitelman, työterveyshuollon korvaushakemuksen vuodelta 2016, maakunta- sekä sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen henkilöstöhallinnon näkökulmasta, henkilöstön keskitetyn koulutusohjelman, kaupunkitasoisen linjauksen käyttäjätunnuksista ja henkilöstötiedottamisesta, tiedonannon kaupungin turvallisuuden ja viranomaisyhteistyön kehittämisestä, ajankohtaiskatsauksen kasvun ja oppimisen palvelualueen ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueen tietohallinnon järjestelyjen selvitys- ja suunnitteluprojektista sekä vuoden 2018 talousarvion ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Joulukuun kokouksessa pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut antoivat katsauksensa tärkeimmistä vuoden 2017 toimenpiteistä ja esiin nousseista asioista.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös pääluottamusmiesten ja työnantajatiimin (henkilöstöjohtaja, palvelualueiden henkilöstöpäälliköt, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, työnantajapalvelun HR-asiantuntijat) välisissä, noin kerran kuukaudessa pidettävissä epävirallisissa neuvotteluissa. Lisäksi pidetään kaksi kertaa vuodessa pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajatiimin yhteisiä seminaaripäiviä.

Vuoden aikana käytiin yhteistoimintaneuvotteluita mm. perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla toimintojen uudelleenjärjestelyistä. Maakunta- ja soteuudistuksen vuoksi järjestettiin henkilökunnalle infotilaisuuksia mahdollisesti tulevastakin uudistuksesta.

Lisäksi käytiin 24 kunnallisen pääsopimuksen mukaista paikallisneuvottelua sekä palvelualueilla välittömiä neuvotteluja yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista.

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJEN MÄÄRITELMÄT

KT:N HENKILÖSTÖRAPORTOINTISUOSITUS

Kuopion kaupunki noudattaa henkilöstökertomuksensa tunnusluvuissa KT:n henkilöstöraportointisuosituksia (<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/hvasuositus.pdf>).

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilöstön määrä on 31.12. palvelussuhteessa olleiden henkilöiden lukumäärä. Vakinaiseen henkilöstöön lasketaan kuuluviksi kaikki ne henkilöt, joilla on kaupunkiin toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde.

PALVELUSSUHTEIDEN LUOKITUS

Palvelussuhteet luokitellaan ja ilmoitetaan seuraavasti:

1. vakinaiset = toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet
2. määräaikaiset = muut, kuin vakinaiset ja työllistetyt
3. työllistetyt

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, josta on vähennetty palkattomat työnteon keskeytykset. Se lasketaan henkilön palvelussuhteen kestosta laskentaajalta. Työn osa-aikaisuus huomioidaan. Säännöllinen työaika lasketaan kalenteripäivinä, ja muutetaan henkilötyövuosiksi jakamalla se 365:llä (karkausvuosina 366:lla)

POISSAOLOT

Poissaolot lasketaan säännöllisen työajan tavoin poissaolon ajalta ko. laskentakautena. Terveysperusteisiin poissaoloihin kuuluviksi lasketaan sairaudet ja tapaturmat.

TEHTY TYÖAIKA

Tehty työaika on säännöllinen työaika vähennettynä palkallisilla poissaoloilla.

HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

LÄHTÖVAIHTUVUUS

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan ne henkilöt, joilla on toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde kuntaan tarkasteluvuonna, mutta ei sitä seuraavan vuoden alussa. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

TULOVAIHTUVUUS

Tulovaihtuvuuteen lasketaan ne henkilöt, joilla on toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde kuntaan tarkasteluvuonna, mutta ei sitä edeltäneen vuoden lopussa. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

VARSINAINEN PALKKA

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

tehtäväkohtainen tai vastaavan luonteinen palkka lukuun ottamatta luontoisetua, henkilökohtainen lisä, työkokemuksilisä ja määrävuosilisä, syrjäseutulisä, kielilisiä, rekrytointilisiä, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus (KVTES luku II, 5 §)

KOULUTETTAVAPÄIVÄ

Koulutettavapäivä on yhden henkilön yhden työpäivän (kuuden tunnin) mittainen koulutus.

KESKEISET TUNNUSLUVUT HENKILÖSTÖSTÄ

	2017	2016	Muutos	
Koko henkilöstö, htv	6420	6160	260	4,2 %
Vakinainen henkilöstö, htv	4918	4690	228	4,9 %
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	76,6	76,1	0,5	0,6 %
Vakituisen henkilöstö, lkm 31.12.	5787	5465	322	5,9 %
Osa-aikaisia vakituisesta henkilöstöstä, %	16,3	16,7	-0,4	-2,4 %
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	75,3	74,2	1,1	1,5 %
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,1	47,1	0	0,0 %
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 v., %	92,1	92,1	0	0,0 %
Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet	355	309	46	14,9 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	164	158	6	3,8 %
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	152	146	6	4,1 %
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	12	12	0	0,0 %
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	63,7	63,7	0	0,0 %
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	59,3	58,7	0,6	1,0 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	11,8	4,1	7,7	187,8 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	5,7	5,4	0,3	5,6 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	735	581	154	26,5 %
Hakijoita/tehtävä	7,4	10,9	-3,5	-32,1 %
Henkilöstömenot, M€	317,1	309,7	7,4	2,4 %
Eläkemenoperusteiset maksut, M€	11,7	14,7	-3	-20,4 %
Varhaiseläkemenoperusteiset maksut, M€	3,0	2,7	0,3	11,1 %
Henkilöstömenot käyttötalousmenoista, %	34,5	34,7	-0,15	-0,4 %
Vakinaisen henkilöstön keskipalkka/kk	3 385	3 317	68	2,1 %
Sairauspoissaolot, pv/htv	17,2	17,00	0,2	1,2 %
Sairauspoissaolot, pv	110393	104752	5641	5,4 %
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, M€	8,0	7,3	0,7	9,6 %
Terveysperusteisten poissaolojen palkat maksetuista palkoista, %	3,2	3,1	0,1	4,3 %
Koulutukseen osallistumispäivät	17169	18019	-850	-4,7 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	10504	10080	424	4,2 %
Koulutukseen osallistuneiden osuus koko henkilöstöstä, %	68,5	69,9	-1,4	-2,0 %
Koulutuskustannukset €/koulutuspäivä	63,88	55,40	8,48	15,3 %