

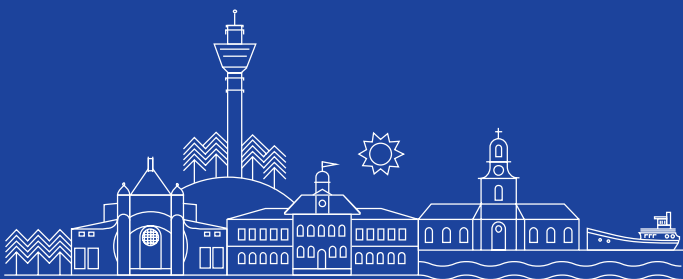
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018



KUOPIO

SISÄLLYS

HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS	5
HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
Henkilöstömäärä	4
Henkilötyövuodet	4
Työajan jakautuminen	6
Henkilöstön iäkarakenne	6
Henkilöstön vaihtuvuus	7
Eläköityminen	9
PALKKAUS JA HENKILÖSTÖTUUDET	12
Palkkaus	12
Henkilöstöetuudet	16
HENKILÖSTÖN OSAAMISEN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	18
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	18
Terveysperusteiset poissaolot	19
Työkyvyn tuen toimintamalli	22
Työsuojelu	23
Työsuojelun organisointi	23
Työsuojelutarkastukset ja vaaratilanneilmoitukset	23
Työtapaturmat ja vaaratilanneilmoitukset	24
Työterveys	25
Yhdessä työhyvinvointia – kokeilulla uusia toimintamalleja (Kuopio, Sillinjärvi)	27
YHTEISTOIMINTA	28
HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUIEN MÄÄRITELMÄT	29



HENKILÖSTÖJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomus on laadittu KT Kuntatyönantajan ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen antaman suosituksen mukaisella tavalla.

Kertomusvuosi oli henkilöstöhallinnon näkökulmasta haasteellinen. Kunta-alan virka- ja työehtosopimusneuvottelut käytiin Helsingissä talvella. Mielenkiinto kohdistui siihen, kuinka suuret palkankorotukset kohdistetaan kunta-alalle ja mitkä ovat niiden kustannusvaikutukset. Kaupungissa asetettiin myös työhyvinvoinnin kehittämiseksi merkittävät tavoitteet.

Uudet kunta-alan virka- ja työehtosopimukset sisältävät sopimusvuosille 2018–2019 yleiskorotukset 1.5.2018 ja 1.4.2019 sekä paikallisen järjestelyerän 1.1.2019. Neuvottelutulokseen sisältyi määräaikainen erillinen työ- ja virkaehtosopimus paikallisen tulokellisuuteen perustuvan kertaerän perusteista ja maksamisesta. Sopimus koskee kaikkia sopimusaloja. Kertaerä maksettiin tammikuussa 2019, mutta se kirjattiin vuoden 2018 kuluksi. Sopimusten kustannusvaikutus 26 kuukauden sopimusajalle on 3,5 prosenttia.

Super ry, Tehy ry, Juko ry, JHL ry, Jyty ry ja Talentia ry julistivat helmikuussa kunta-alalle ylityö- ja vuoronvaihtokiellon. Useat kunta-alan palkansaajajärjestöt osallistuivat myös syyskuun lopulla kolme päivää kestäväan ylityö- ja vuoronvaihtokiellon. JHL ry julisti kunta-alalle ylityö- ja vuoronvaihtokiellon 1.10. ja joka sittemmin päättyi 21.10. kun järjestö julisti kunta-alalle poliittisen lakon ajalle 22.10–23.10. Myös Super ry ja Tehy ry julistivat kunta-alalle 22.10–4.11. vuoronvaihtokiellon. Työtaistelutoimenpiteet ja lakko olivat vastalause maan hallituksen aikeille muuttaa työehtosopimusten henkilöstöön liittyviä irtisanomisperusteita pienissä alle 20 hengen yrityksissä. Työtaistelutoimenpiteiden ja lakon aikana muutamia päiviä kestävästä haasteellisesta tilanteesta selvitettiin mm. kotohoidossa ja varhaiskasvatuksessa hyvin esimiesten ja työntekijöiden organisointitoimenpiteiden avulla. Toimenpiteet koskivat työsuhteisia työntekijöitä.

Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskus (ELY) myösi kaupungille työhyvinvointihankkeeseen ESR-rahaa, jonka tavoitteena on työhyvinvoinnin vahvistaminen yksiköissä. Hankkeen kustannusarvio on 496 635 €, josta ESR-rahoituksen osuus on 70 prosenttia. Hanke ajoittuu ajalle 1.5.2018–31.10.2020. Hankkeessa on mukana Sillinjärven kunta.

Tavoitteena oli vähentää kaupungin sairauspoissaoloja 2 pv/htv verrattuna vuoden 2017 tilinpäätökseen nähden. Tahtotilasta ja toimenpiteistä huolimatta, tavoitetta ei saavutettu. Sairauspoissaolot olivat 17,4 pv/htv vuonna 2018, kasvua edellisvuoteen nähden 0,4 pv/htv.

Henkilöstön kehittämisen määrärahoihin varattiin 150 000 euron ylimääräinen panostus työhyvinvoinnin parantamiseen. Määräraha kohdistettiin erityisesti niihin työyksiköihin, joilla oli korkeat sairauspoissaolot.

Vuoden 2018 aika päivitettiin ja uudistettiin lukuisia henkilöstöhallintoon liittyviä ohjeita ja toimintamalleja.

Paikallisneuvotteluita oli henkilöstöjärjestöjen kanssa 40. Neuvotteluissa sovittiin mm. luottamusmiesten lukumäärästä ajankäytöstä, paikallisten järjestelyerien jakamisesta sekä jatkettiin paikallisia sopimuksia mahdollisen Soten voimaantulosta johtuen vuoden 2020 loppuun saakka. Järjestelyeräneuvottelut käytiin henkilöstöjärjestöjen kanssa syys-lokakuussa ja kaikilla sopimusaloilla saavutettiin henkilöstöjärjestöjen kanssa yksimielinen neuvottelutulos.

Kuopion kaupungin strategian vuoteen 2030 yhtenä näkökulmana, päätavoitteena on uudistuva Kuopio. Näkökulmaan sisältyy kyvykäs ja innostunut henkilöstö ja uudistuva johtaminen. Pidämme huolta henkilöstömme työhyvinvoinnista, osaamisesta, hyvästä työnantajavuorosta sekä yhdenvertaisesta ja tasa-arvoisesta toiminnasta.

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

Terttu Ruotsalainen
henkilöstöjohtaja

HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

Henkilöstön määrää, työaika ja poissaoloja koskevien tunnuslukujen taustatietojen keruu on uudistettu entistä tarkemmaksi. Siitä syystä myös kertomusvuotta edeltävien vertailuvuosien 2016 ja 2017 aineisto on kerätty ja laskettu tähän henkilöstökertomukseen uudelleen.

Henkilöstömäärä

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2018 lopussa 7361 henkilöä, joista 646 oli palkattomalla vapaalla. Henkilöstön määrä lisääntyi 104 henkilöllä vuodesta 2017, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 52 ja määräaikaisen henkilöstön osuus 52 henkilöä. Palkkatukityöllistetyin henkilöstön määrä lisääntyi 32 henkilöllä. Työkierrossa oli 343 henkilöä, osa-aikaisia 1017 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 79,2 %.



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA VV. 2016 - 2018					
	2016	2017	2018	Muutos 2016 - 2018	Osuus v. 2018
Vakinaiset	5447	5775	5827	7,0 %	79,2 %
Määräaikaiset	1422	1482	1534	7,9 %	20,8 %
- joista palkkatukityöllistettyjä	60	59	91	51,7 %	1,2 %
Yhteensä	6869	7257	7361	7,2 %	
- joista					
työkierrossa	252	283	343	36,1 %	4,7 %
osa-aikaeläkeläisiä	161	162	152	-5,6 %	2,1 %
muuta osa-aikaisia	752	792	865	15,0 %	11,8 %
palkattomasti poissa	412	452	646	56,8 %	8,8 %

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

Henkilötyövuodet

Kuopion kaupungin henkilötyövuosien määrä oli 6653 htv vuonna 2018, josta ydinkaupungin osuus oli 88 %. Ennen henkilötyövuosia oli kasvun ja oppimisen palvelualueella ja toiseksi eniten perusturvan palvelualueella.

Henkilöstömäärä kasvoi 137,1 henkilötyövuotta edelliseen vuoteen verrattuna. Merkittävimmin henkilötyövuosien määrä kasvoi perusturvan palvelualueella (79,4 htv) sekä kasvun ja oppimisen palvelualueella (33,2 htv).

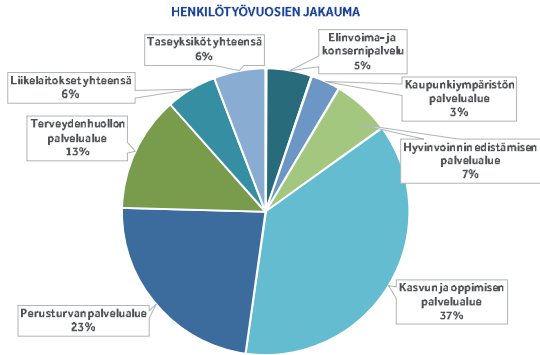
Kasvun ja oppimisen palvelualueella kasvu selittyi lapsimäärän kasvulla; mm. Linnanpellolle on avattu uusi Vuorilinnan päiväkotijärjestelmä ja myös perusopetuksessa oppilasmäärä

on kasvanut. Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella kasvu on johtunut pääsääntöisesti asukastuotoiminnan vahvistumisella kaupungin työntekijöiden siirtymistä toisiin tehtäviin asukastuotoille.

Perusturvan palvelualueella kasvu selittyi mm. kotihoidon ja kotisairaanhoidon sekä lapsiperhepalvelun palvelutarpeen kasvulla, kotiutustilimien siirrolla sairaalapalveluista, Kasarmikadun asumis- ja tukiasumisyksikön käynnistymisellä sekä sosiaalisen kuntoutuksen hankkeen (OSS-hanke) käynnistymisellä. Vanhusten hoivapalveluissa henkilötyövuodet kasvoivat 72,3 htv, lapsiperhepalveluissa 5,5 htv, aikuissosiaalityön palveluissa 5,8 htv.

HENKILÖTYÖVUODET					
Vertailu edellisen vuoden tilinpäätökseen					
Palvelualue	2016	2017	2018	Muutos	Muutos %
Keskuvaalilautakunta		0,5	0,2	-0,3	-60,0 %
Tarkastustoimi	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0 %
Yleishallinto	4,0	3,5	3,8	0,3	8,6 %
Konsernipalvelu	307,3			0,0	
Vetovoimaisuuden palvelualue	32,6			0,0	
Elinvoima- ja konsernipalvelu		345,8	339,8	-6,0	
Kaupunkiympäristön palvelualue	198,7	218,4	219,7	1,5	0,6 %
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	430,5	431,0	437,4	6,4	1,5 %
Kasvun ja oppimisen palvelualue	2337,7	2438,6	2471,8	33,2	1,4 %
Perusturvan palvelualue	1372,7	1464,0	1543,4	79,4	5,4 %
Terveystieteiden palvelualue	797,2	864,9	865,8	0,9	0,1 %
Ydinkaupunki yhteensä	5482,7	5768,7	5883,9	115,2	2,0 %
Liikelaitokset					
Kallaveden Työterveys	42,7	42,5	44,9	2,4	5,6 %
Kuntatekniikkaliikelaitos	245,5	238,2	248,9	10,7	4,5 %
Kuopion Vesi	84,6	89,7	89,6	-0,1	-0,1 %
Liikelaitokset yhteensä	372,8	370,4	383,4	13,0	3,5 %
Taseyksiköt					
Pohjois-Savon Pelastuslaitos	281,7	288,1	293,4	5,3	1,8 %
Tilakeskus	43,0	45,6	47,8	2,2	4,8 %
Isäntäkuntapalvelut	45,6	43,1	44,5	1,4	3,2 %
Taseyksiköt yhteensä	370,3	376,8	385,7	8,9	2,4 %
Kuopion kaupunki yhteensä	6225,8	6515,9	6653,0	137,1	2,1 %

Mikäli maakunta- ja soteuudistus toteutuu vuoden 2021 alusta lukien, poistuu Kuopion kaupungilta noin 42 % henkilötyövuosista.

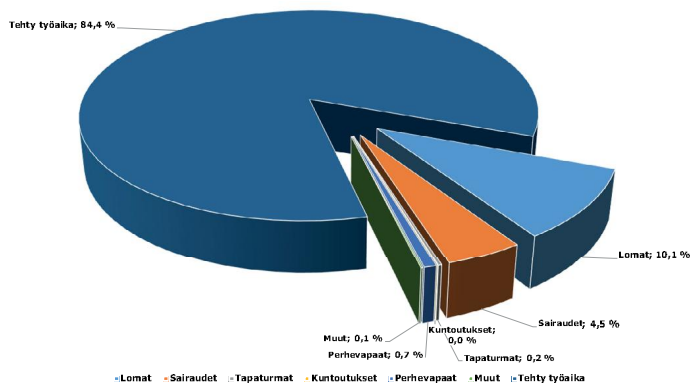


Työajan jakautuminen

Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työstä vuonna 2018 oli 84,4 %. Osuus on lisääntynyt yhteensä 0,7 prosenttiyksikköä vuodesta 2016. Samalla ajanjaksolla vuosilomien osuus on vähentynyt 0,5 prosenttiyksikköä.

terveysperusteisten poissaolojen osuus lisääntynyt 0,1 prosenttiyksikköä, perhevapaiden osuus pysynyt ennallaan (0,7 prosenttiyksikköä) ja muiden vapaiden osuus vähentynyt 0,3 prosenttiyksikköä.

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN JAKAUTUMINEN TEHTYYN TYÖAIKAAN JA PALKALLISIIN POISSAOLoihin v. 2018



Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä kiertomusvuoden lopussa oli 44,9 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 46,9 vuotta, määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 37,0 vuotta. Suurin ikäryhmä oli 50–59 -vuotiaat. Siihen kuului 2276 henki-

lää, 30,9 % henkilöstöstä. Seuraavaksi suurin ikäryhmä oli 40–49 vuotiaat, johon kuului 1725 henkilöä, 23,4 % henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 12,6 %.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2018				
Ikäryhmä	Vakinaisia	Määräaikaisia	Yhteensä	Osuus
< 30	570	556	926	12,6 %
30 – 39	1224	425	1649	22,4 %
40 – 49	1492	233	1725	23,4 %
50 – 59	2069	207	2276	30,9 %
60 – 64	640	82	722	9,8 %
65 -->	32	31	63	0,9 %
Keski-ikä	46,9	37,0	44,9	

Henkilöstön vaihtuvuus

Lähtövaihtuvuusprosentti on kaupungin palveluksesta poistuneiden (eläköityneet, irtisanoutuneet, irtisanotut, kuolleet, toiseen jäsenyhteisöön siirtyneet) vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vastaavasti tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentti on kaupungin palvelukseen palkattujen vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vuoden 2017 tulo- ja lähtövaihtuvuutta lisäsi Juankosken kaupungin liittyminen Kuopion kaupunkiin. Lisäksi Kuopio Innovation Oy:stä siirtyi liikkeenluovutuksella työntekijöitä Kuopion kaupungin palvelukseen.

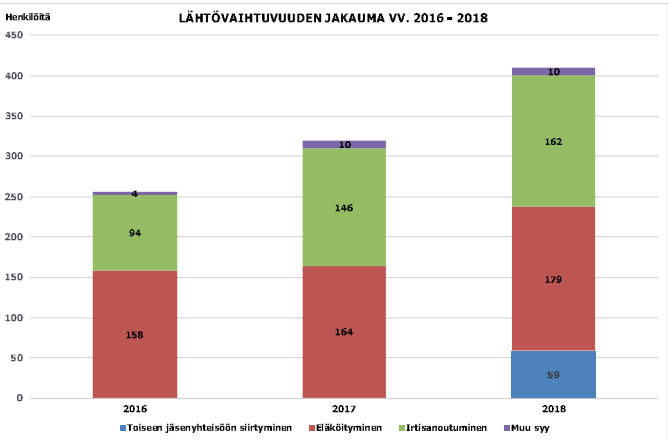
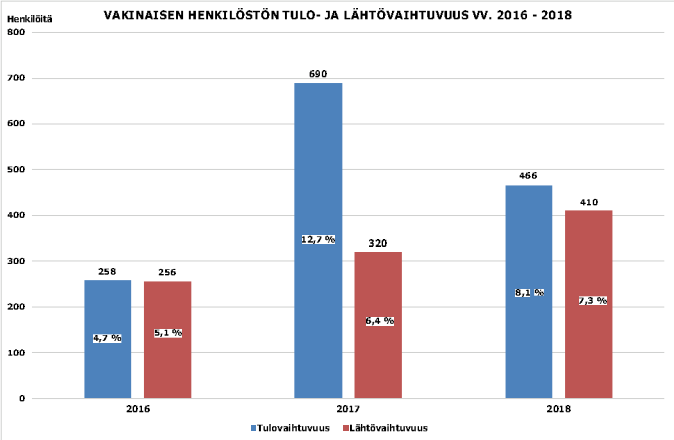
Kuopion kaupungin työntantajapalvelun rekrytointipalvelu hoitaa keskitetysti kaikki rekrytoinnit. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä Kuntarekry-järjestelmää.

Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2018 oli 7,3 % (6,4 % vuonna 2017). Kaupungin palveluksesta irtisanoutui 162 työntekijää ja eläkkeelle jäi 179 työntekijää. Kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi 56 henkilöllä vuonna 2018.

Vuonna 2018 avoimena oli 1500 työpaikkaa, joista työsuhteisia oli 1255 ja virkasuhteisia 245. Työpaikoista vakinaisia oli 790 ja määräaikaisia oli 710. Sisäisesti täytettiin 108 työpaikkaa.

Hakemuksia saapui 13 468 kpl (8,98 hakijaa/työpaikka). Tulo- ja lähtövaihtuvuuden laskeminen on selostettu kertomuksen lopussa kohdassa "Henkilöstötunnuslukujen määritelmät".





Eläköityminen

Eläkkeelle jääneiden määrä kasvoi hieman. Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle jäi 157 (edellisenä vuonna 152) henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 22 (edellisenä vuonna 12) henkilöä. Eläkkeelle siirtyneistä 63 % oli vanhuuseläkkeelle siirtyneitä, 9 % työkyvyttömyyseläkkeelle, 11 % täydelle kuntoutustuelle ja 18 % osatykyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä.

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

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2019 Kuopion kaupungin eläkepoistuma on 237 henkilöä eli noin 3 % koko henkilöstömäärästä. Eläkepoistuma tulee vuosina 2019 – 2023 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 1207 henkilöä, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 2,7-3,5 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatykyvyttömyyseläkkeelle.

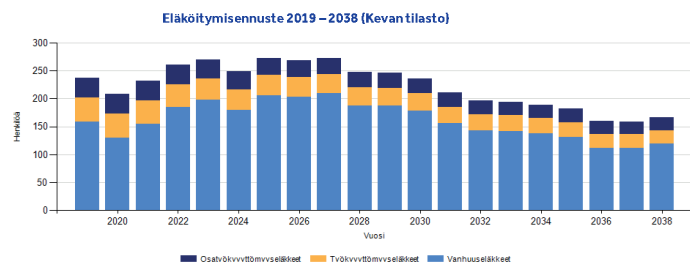
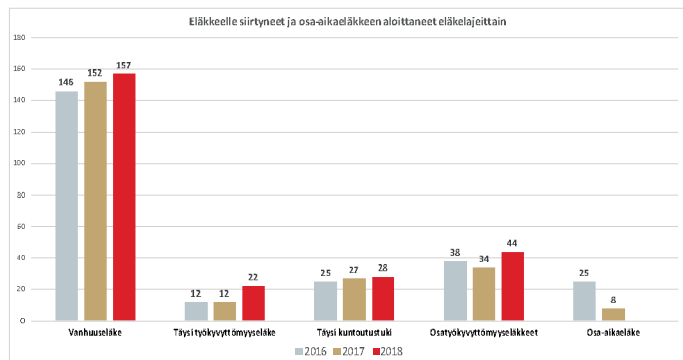
Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatykyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatykyvyttömyyseläkkeet sisältävät osa-kuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteissa. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

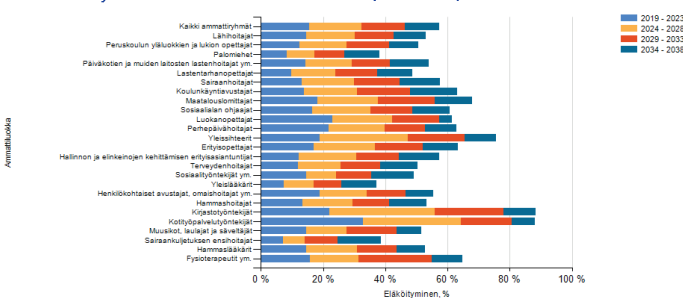
Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeläiset nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

VANHUUSELÄKKEELLE JA TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE SIIRTYNEET (Kevan tilasto)			
	Lukumäärä	% koko henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	157	2,1%	63,8
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	94	1,3%	
osatykyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet*)	44	0,6%	55,3
täydelle kuntoutustuelle siirtyneet	28	0,4%	50,8
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	22	0,3%	59,1
*)sis. määräaik. osakuntoutustuet			





Eläköitymisennuste 2019 – 2038 ammattiluokittain (Kevan tilasto)



Eläkemaksut

Vuoden 2018 loppuun saakka työntantajia maksaa **varhaiseläkemenojen perusteista eli varhe -maksua**, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Maksu perustuu varhaiseläkeasteihin vuorokauden menoin ja pallosuman mukaan. Osatyöttömyysmyydestä ei varhe -maksua peritä. Työntekijällä ei valuita 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 organisaatiomallituksissa.

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

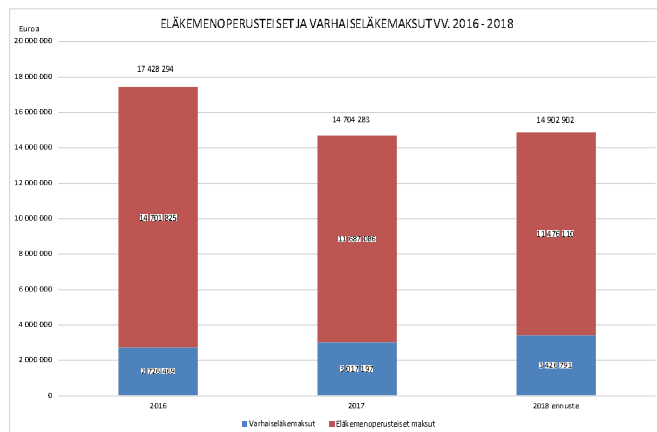
Vuodesta 2019 alkaen uusi **työkyvyttömyyseläkemaksu** korvaa varhe-maksun. Varhe-maksun takana työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttä-neille työntekijöille. Jatkossa työkyvyttömyyseläkemaksu sisältyy palkkaperusteiseen eläkemaksuun. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määrit-tään työntekijäkohtainen työkyvyn ylläpitoyksikkökorroin.

Kuopion kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2019 on 1,39614 ja työkyvyttömyyseläkemaksu on 1,16 prosenttia palkkasummasta.

Toinen taloudellisiin kannustimiin liittyvä maksu on **eläkemenopuusteinen maksu**, joka jaetaan kunnille sen mukaan, kuinka paljon kunnan palvelun perusteella maksetaan vuonna 2004 loppuun mennessä karttuneita eläkeläitä. Vuoden 2004 jälkeen tehdyistä työstä ei maksu enää aiheudu, joten eläkemenopuusteinen maksu pienenee kun eläkkeeseen saajan määrä vähenee luontaisen poistuman kautta. Eläkemenopuusteisen maksun taloudellinen kannustin syntyy siitä, että maksu tulee organisaatioille vasta siinä vaiheessa, kun henkilö jää eläkkeelle. Mita pidempään henkilö on työssä, sitä myöhemmäksi siirtyä työntantajan maksettavaksi tuleva eläkemenopuusteinen maksu.

Kertomusvuoden 2018 varhaiseläkemaksujen ennusteesta on kuntaliitoksilla liittyneen henkilöstön osuus 19,6 % (672 130 euroa) ja ulkoistetun henkilöstön osuus 1,0 % (35 700 euroa).

Kertomusvuoden 2018 eläkemenooperusteisten maksujen ennusteesta on kuntaliitoksilla liittyneen henkilöstön osuus 14,5 % (1 663 570 euroa) ja ulkoistetun (Istekki Oy, Kuhilas Oy, Servica ym.) henkilöstön osuus 10,9 % (1 256 060 euroa).



PALKKAUS JA HENKILÖSTÖETUUDET

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.

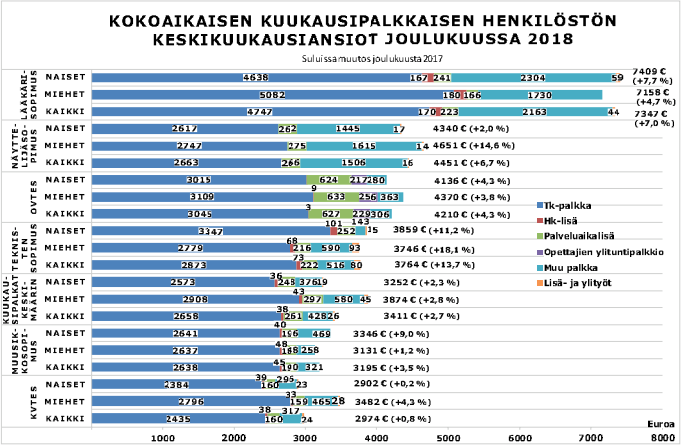
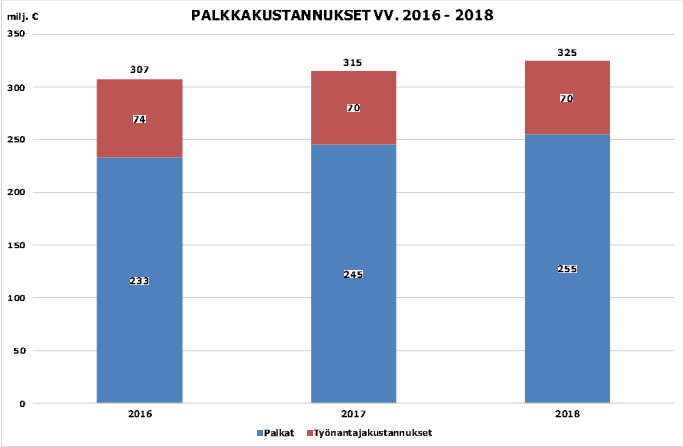
Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset tulivat voimaan 1.2.2018. Uusiin sopimuksiin sisältyy kaikilla sopimusaloilla yleiskorotukset 1.5.2018 ja 1.4.2019, paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 sekä tuloksellisuuteen perustuva kertaerä tammikuussa 2019. Lisäksi sopimuksiin tuli tekstimuutoksia mm. työaikalukuun, luottamusmieslukuun sekä uusi KVTE-liite 18.

Työnantajapalvelun ja henkilöstöjärjestöjen paikallisneuvottelut (9 kpl) eri sopimusalojen järjestelyerien kohdentamisesta käytiin syksyn aikana. Kaikissa neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos.

Kilpailukyky sopimuksen mukaisesti lomarahat maksettiin 30 prosentilla alennettuna. Määräaikainen sopimus lomarahojen alentamisesta on voimassa 1.2.2017 – 30.9.2019 välisellä ajanjaksolla. Henkilöstöjärjestöt eivät hyväksyneet työnantajan esittämää sopimusta lomarahojen vapaaksi vaihtamisesta.

Palvelualueet, liikelaitokset ja taseyksiköt ovat toimivaltansa putteissa tehneet tehtävän vaativuuden muutoksiin liittyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkastuksia ja henkilökohtaisten lisien tarkastuksia sekä päättäneet määräaikaista lisävastuupalkkioista, kertapalkkioista ja tulospalkkioista.

Henkilöstökustannukset ilman palkkatukityöllistettyjä



Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio joulukuussa 2018 oli 3 411 euroa. Miesten keskiansio oli 3 874 euroa ja naisten 3 252 euroa (83,9 % miesten palkasta). Kokoaikaisen tuntipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio joulukuussa 2018 oli 2 847 euroa. Tuntipalkkaisten miesten keskiansio oli 2 915 euroa ja naisten 2 294 euroa (78,7 % miesten palkasta).

Vuonna 2018 teki 4256 henkilöä yhteensä 91 979 (86 139 v. 2016) rahalla korvattua lisä- ja ylityötuntia (keskimäärin 21,6 t/hö). Lisä- ja ylityökorvauksia maksettiin yhteensä 2,06 M€ (ei sisällä työnantajamaksuja). Lisä- ja ylityötuntien määrä vuodesta 2016 vuoteen 2018 lisääntyi 5 840 tuntia.

KOKOAIKAISEN HENKILÖSTÖN PALKKAUKSEN RAKENNE JOULUKUUSSA 2018							
	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Muusikot	Näyttelijät	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtaisen palkan osuus %	81,9	72,3	76,3	64,6	82,6	59,8	
Palveluajan sidottujen lisien osuus %	5,4	14,9	5,9	3,0	6,0	6,0	
Henkilökohtaisen lisien osuus %	1,3	0,1	1,9	2,3	1,4		
Muun säännöksen työajan palkan osuus %	10,7	12,7	13,7	29,4	10,1	33,8	95,1
Lisä- ja ylityökorvausten osuus %	0,8		2,1	0,6		0,4	4,9
Yhteensä %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Keski kuukausiansio €	2 974	4 210	3 764	7 347	3 195	4 451	2 847
Muutos % vuodesta 2017	0,8 %	4,3 %	13,7 %	7,0 %	3,5 %	6,7 %	-6,5 %
Miesten keskiansio €	3 482	4 370	3 746	7 158	3 131	4 651	2 915
Naisten keskiansio €	2 902	4 136	3 859	7 409	3 346	4 340	2 294

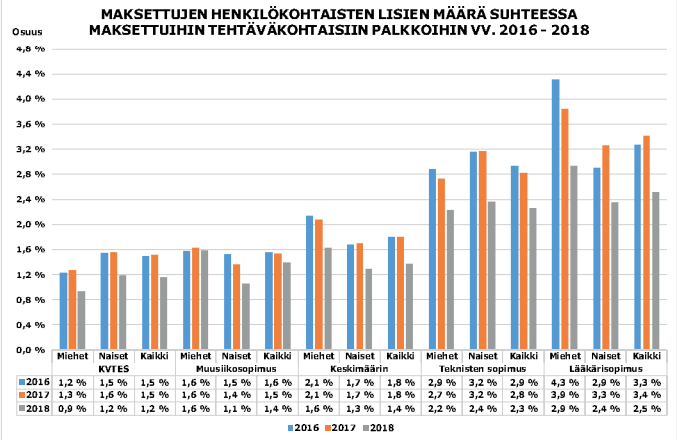
Keskiansiot laskettu joulukuun kokonaisansioista ja laskettu vain kokoaikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansioista.

Henkilökohtaisia 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 % kaupungin KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen yhteismäärästä palkkahinnointilutitelluttain. LS:ssä terveyskeskuksen lääkäreillä ja hammaslääkäreillä määrä on vähintään 3,5 % ja sairaalalääkäreillä vähintään 1,5 %. Kummallakin sopimusallalla vähimmäismäärä täyttyy. Mulla sopimusaloilla vähimmäismäärä ei ole määritelty.

Vuonna 2018 maksettiin terveysperusteisten (sairaus- ja tapaturmapoissaolo) poissaolojen ajalta palkkoja 9,51 M€ (9,04 M€ vuonna 2017). Lisäystä oli siten 5,2 %. Kelan ja tapaturmavakuutuksen maksamat korvaukset olivat 3,98 M€, joten nettokustannus oli 4,01 M€. Terveysperusteisen poissaolopäivän keskihinta vuonna 2018 oli 77,74 euroa ilman työnantaja- ja sijaiskuluja.

Joulukuun palkkarakenteen ja kokonaisansioiden tarkastelua haittaa se, että työaikakorvauksia ja muita satunnaislisiä ei makseta kuukausirytmiä.



Henkilöstöetuudet

ePassi (Sporttipassi) ja Työmatkapassi

Kuopion kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstöetu-
na vuosittain kulttuuri- ja liikuntaedun sekä työsuoden
matkailupuden, jotka on järjestetty sähköisellä ePassilla.
Sporttipassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen
ostoon sekä mm. kansalaisopistojen kurssien maksuhin,
teatterien sekä urheilu- ja muiden tapahtumien pääsy-
lippuihin. Käyttöpaikkoja on tuhansia ja maksuvälinä käy
koko Suomessa. Työsuhdematkaetua voi hyödyntää
henkilökohtaisiin paikallisiin liikenteen ja seutuliikenteen bus-
sikortteihin.

Sporttipassiedun määrä oli 72 euroa/henkilö, joka oli suhteutettu mahdollisten määräaikaistuuksien ja osa-aikaistuuksien suhteessa Etua käytettiin liikuntaan 58 % (59 % v. 2017) ja kulttuuriin 42 % (41 % v. 2017). Työsuhdematkaedun määrä oli 10 euroa/kuukausi/henkilö 11 kuukaudelta vuodessa eli 110 euroa/vuosi/työntekijä.



SPORTTIPASSIN JA TYÖMATKAPASSIN KÄYTTÄJÄT, KÄYTTÖKERRAT JA KUSTANNUKSET				
Liikunta- ja kulttuuriuriet	2016	2017	2018	
Käyttäjää	5 220	5 439	5 648	
Käyttökertoja	12 739	11 971	12 711	
Käyttö yhteensä €	352 500	370 106	398 791	
Työsuojematkalippu	2016	2017	2018	
Käyttäjää	1 698	2 096	2 538	
Käyttökertoja	10 791	15 059	17 408	
Käyttö yhteensä €	110 885	154 520	178 738	

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. Vuosikorttia hyödynsi 1241 henkilöä ja puolen vuoden korttia 455 henkilöä.

(83) tapahtumiin osallistumalla osallistumismaksuun 15 euron omavastuusuuden ylittävällä osuudella sekä Kallavesi-kymppi (4) juoksutapahtumaan 5 euron omavastuusuuden ylittävällä osuudella. Räsä-ukon laturetkelle (45) osallistuneiden 5 euron osallistumismaksu maksettiin kokonaan.

Kalakukko-Spurtti

Kalakuikko - Spurtti on Kuopion kaupungin henkilöstön liikuntakerho, jonka tavoitteena on edistää ja tukea henkilöstön liikuntaharrastuksia ja edustaa kaupunkia valtakunnallisissa ja paikallisissa liiunnissa ja urheilutapahtumissa. Kerhon toimintaan voivat osallistua kaikki vakinaisessa tai määräajaksi suhteessa palvelussuhteessa työskentelevät kaupungin työntekijät. Tapahtumia, joita Spurtti tukee tai järjestää, julkaistaan Santrassa. Liikuntakerho on koettu henkilöstön osalta myönteisenä asiana ja on näin ollen rakentamassa myönteistä työntantajakuva. Liikuntakerho perustettiin vuonna 2001.

Vuonna 2017 järjestettiin neljä spurttitapahtumaa: Lumikenkäretki Puijolla (6 osallistujaa), kevätretki Kolille (71), Spurttigolf Tahkolla (19) sekä Spurttiweekonloppu Niiralan ja Lippumäen uimahalleissa ja Keilahallissa sekä Tahko Spassa. Osaan tapahtumista voivat osallistua myös työntekijöiden perheenjäsenet.

Lisäksi tuettiin henkilöstön osallistumista Finland Ice Marathon - (13), Kallaveden kierros - (4), ja Kuopio-maraton

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 **lautupalkinnon** kanssa. Lisäksi jaetaan **aloitepalkinto** tuntuvalta uudesta käyttöön otettavasta toimintatavasta, **tunnustuspalkinto** muutoksesta nykyiseen toimintatapaan sekä arvontapalkinto.

Kaupunginjohtajan innovaatiopalkinto päätettiin jättää jakamatta vuonna 2018. Turnustuspalkintoja (a 100 €) jaettiin kolmelle henkilölle: 1) Pasi Ronkainen, kiinteistövero- ja tulojen ajantasaisuuden tarkastelu paikkatietojen avulla vertaamalla 2) Salla Pontinen, henkilöstön hyvinvoinnin parantaminen taoukko- ja tuloajohjelman avulla 3) Tarja Räisänen, tietoturvan kehittämistoimet. Arvontapalkintoja jaettiin kaikkein ehrittämisaloitteita tehneiden kesken 1 kpl a 100 €, jonka sai Elii Latinen.



Henkilökunnan merkkipäivälahjat ja huomioiminen pitkästä palvelusta

Kuopion kaupungin hopeinen ansiomerkki myönnetään 20 vuoden palvelusta. Kultainen ansiomerkki myönnetään 30 vuoden palvelusta. Vuonna 2018 myönnettiin 122 hopeista ja 94 kultaista ansiomerkkiä.

30 ja 40 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja yhden kalenteriviikon pituiseen palkalliseen vapaaseen. Vuonna 2018 ylimääräisen lomaviikon oikeus täytti 128 henkilöllä.

20 vuotta kaupungin palveluksessa olleet ovat oikeutettuja saamaan palveluksen täyttymisvuonna kulttuuri- ja liikuntapalveluja 100 euron arvosta, joka lisätään henkilön ePassin saldoon (Sporttipassi). Vuonna 2018 näitä oli 109 henkilöä.

Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 100 euroa, joka maksetaan ao. kuukauden palkanmaksun yhteydessä. Vuonna 2018 näitä oli 453 henkilöä.



HENKILÖSTÖN OSAAMISEN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen johtamisella kytkettiin henkilöstön osaamisen kehittäminen kaupungin toiminnallisiin tavoitteisiin. Kuopion kaupunki työnantajana 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 työhyvinvointi, työsuojelu ja työssä pärjäämisen tukeminen.

Esimies- ja asiantuntijatahoille koulutustarjonta antoi työkaluja päivittäiseen lähisimiestyöhön organisaation kaikilla tasoilla mm. ajantasaisella lakikoulutuksella ja tietosuojakoulutuksella. Vuoden 2018 aikana järjestettiin 3 esimiesseminaaria, joiden teemoina olivat työhyvinvoinnin mittaaminen, hyvinvointi sekä työsuojelu ja työturvallisuus. Esimiesseminareihin osallistui keskimäärin 87% johtajista, päälliköistä, esimiehistä ja työnjohtajista.

Koko henkilöstölle suunnatut koulutukset painottuivat asiakaspalvelu- ja viestintätaitoihin, työhyvinvointikoulutuksiin, järjestelmien käyttökoulutuksiin ja työyhteisövalmennuksiin.

Koulutusmuotona olivat:

- Virtuaaliset koulutukset, jolloin koulutukseen saattoi osallistua joko yksin omalta työ koneelta tai sitten yhteisessä tilassa Lyncin kautta.
- Lähikontaktikoulutukset erityisesti työyhteisövalmennukset työpaikoilla ja asiakaspalvelukoulutuksissa ja järjestelmien käyttökoulutuksissa.
- Pitkäkestoisemmat koulutukset mm. JEAT, joissa on sekä lähiopetuspäiviä, että itsenäistä opiskelua.

KOULUTUKSEN TUNNUSLUKUJA	2016	2017	2018
Koulutuspäivät (kpv)	18 019	17 169	15 726
Kpv/henkilö	2,8	2,5	2,7
Kustannukset €/kpv	55,40	63,88	82,37
Kustannukset % kaupungin *) palkkasummasta	0,42%	0,44%	0,50%
*) palkkasummaan ei sisälly henkilösivukulut			

Huom. Tilastointia muutettu vuonna 2016 seuraavasti:

- luvut kootu keskitetyssä työnantajapalvelussa ESS:stä ja Vegan talousseurannasta
- palvelualueiden kustannuksissa huomioitu pelkästään kirjainpöytä 4810 "Koulutuspalvelut henkilöstölle" kirjatut kulut
- yleishallinnon keskitetyn koulutuksen kustannuksissa huomioitu kaikki kustannuspaikalle 1935 kirjatut kulut keskitetyn henkilöstökoulutuksen kulut
- tilastossa on mukana tukityöllistetyt ja Pohjois-Savon pelastuslaitos

Syysyn 2018 aikana käynnistyi Leam@work-hanke, jonka myötä rakennetaan sähköistä oppimisalustaa osana työtä tapahtuvaa osaamisen ylläpitämistä varten. Hankkeen aikana keskitetään tulevaisuuden työelämän osaamisen lisäämiseen (=metataitoihin) ketterän oppimisen menetelmin.

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

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

Osaamista arvioidaan KuntaHR-järjestelmällä kehityskeskustelun yhteydessä. Kunta HR-järjestelmän kehittäminen keskitettyä sertifikaattien ja koulutusosion käyttöönottoon. Kehityskeskustelun tueksi käytettävät kehityskeskustelulomakkeet päivitettiin ja otettiin käyttöön uutena lähtöhaastattelulomake. Syysyn 2018 aikana pilottoitiin ja rakennettiin sähköistä perehdytysalustaa yhdessä opetuspalveluiden kanssa.

Kaupungilla oli koulutuspäiviä 15 726 kpl. Kaupunkitasoisesta palkkasummasta koulutukseen käytettiin 0,53 %.

Terveysperusteiset poissaolot

Henkilöstön terveysperusteisten poissaolojen osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2018 oli 4,7 %. Vuosina 2016 ja 2017 se oli 4,6 %.

Sairastavuus (sairauspoissaolojen määrä suhteessa säännölliseen työaikaan) vuonna 2018 oli 17,4 kalenteripäivää/htv. Se lisääntyi 0,5 kalenteripäivällä vuodesta 2016 ja 0,4 kalenteripäivää vuodesta 2017 vuoteen 2018.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna perusturvan palvelualueella, yleishallinnossa, kuntatekniikassa, Pohjois-Savon pelastuslaitoksella ja Kuopion vedellä. Sairauspoissaolot ovat vastaavasti vähentyneet terveydenhuollon palvelualueella, hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella, kaupunkiympäristön palvelualueella, isäntäkuntapalveluissa ja Kallaveden työterveydessä.

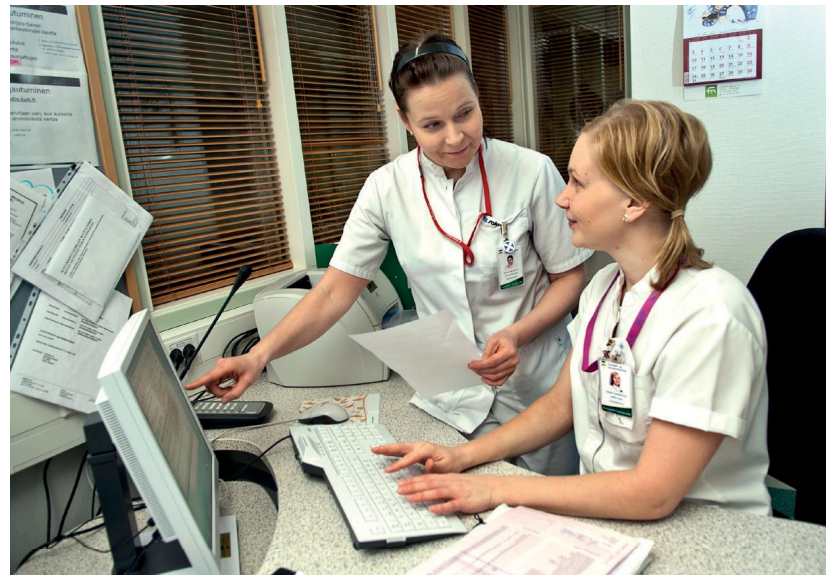
Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli 111 218 kalenteripäivää ja kertomusvuonna 116 043, kasvua 4825 kalenteripäivää (4,3 %). Eniten sairauspoissaoloja oli kasvun ja oppimisen palvelualueella 38 203 kalenteripäivää, perusturvan palvelualueella 35 128 kalenteripäivää ja terveydenhuollon palvelualueella 15 469 kalenteripäivää.

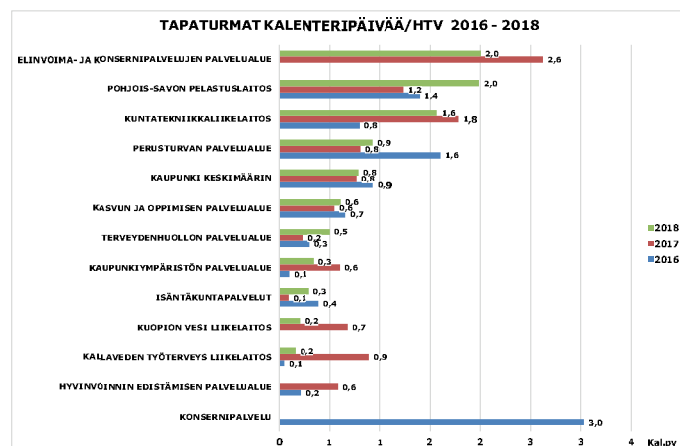
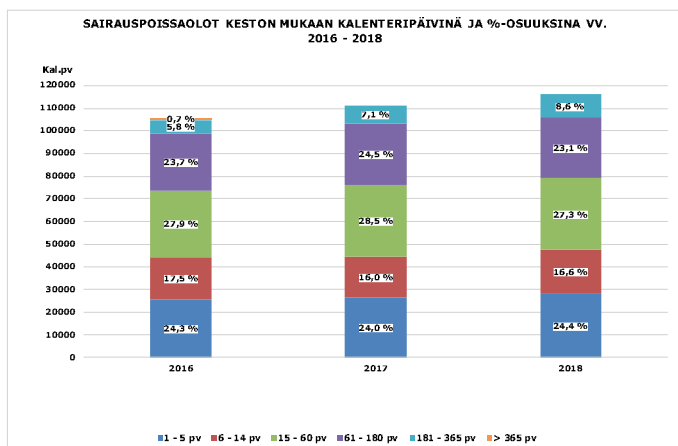
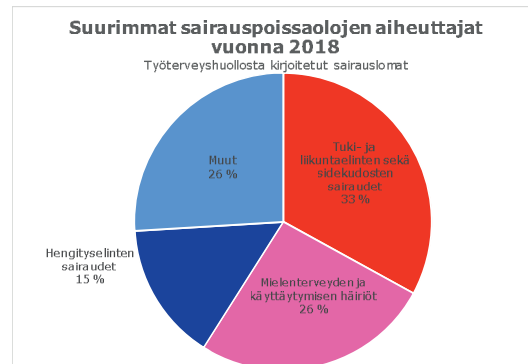
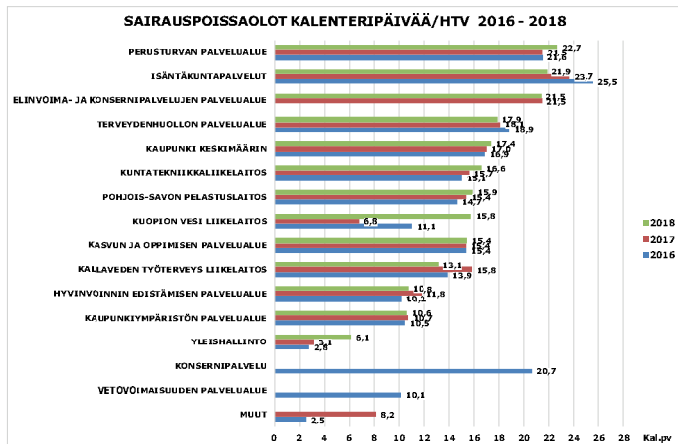
Edellä mainittujen palveluiden sisällä vastuualuetarkastelu osoittaa, että suurimmat sairauspoissaolot ovat vanhuks- ja vammaispalveluissa 30 896 kalenteripäivää, varhaiskasvatuspalveluissa 23 017 kalenteripäivää ja avohoidon palveluissa 9 957 kalenteripäivää.

Yli 14 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja vuonna 2018 oli 59,1 % kaikista sairauspoissaoloista (68555 kalenteripäivää).

Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä aiheutuvien sairautsien määrä kasvoi edellisestä vuodesta kolme prosenttiyksikköä (23 % -> 26 %). Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksien määrä laski neljä prosenttiyksikköä (37 % -> 33 %).

Tapaturmat koostuvat työ- ja työmatkatapaturmista sekä ammattitaukeista. Tapaturmista aiheutuneita poissaoloja oli vuonna 2018 yhteensä 0,8 kalenteripäivää/htv. Osuus on vähentynyt 0,1 kalenteripäivää/htv vuodesta 2017.





Työkyvyn tuen toimintamalli

Kuopion kaupungin työkyvyn tuen toimintamalli uudistettiin keväällä 2018. Toimintamallin avulla pyritään ratkaisemaan työkyöngelmiä ja ottamaan asioita puheeksi jo varhaisessa vaiheessa.

Osatyökykyisten työntekijöiden työolosuhteita on helpotettu mm. työpaikoilla tehdyllä 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 muckattu tai henkilöitä siirretty toiseen työyksikköön tai uuteen soveltuvaan työhönjoko omalle tai toiselle palvelualueelle. Soveltuvaan tehtävään siirtyminen aloitetaan yleensä Kevan ammatillisen kuntoutuksen työkokeilulla, joka kestää 3 kk.

Kevan kuntoutussuunnitelmien määrä on kasvanut 64,3% (36 kpl) edelliseen vuoteen verrattuna Kevan myöntämät kuntoutussuunnitelmat sisältävät mm. työkokeilua, tutkimuksellista työkokeilua, koulutusta, palveluntuottajan

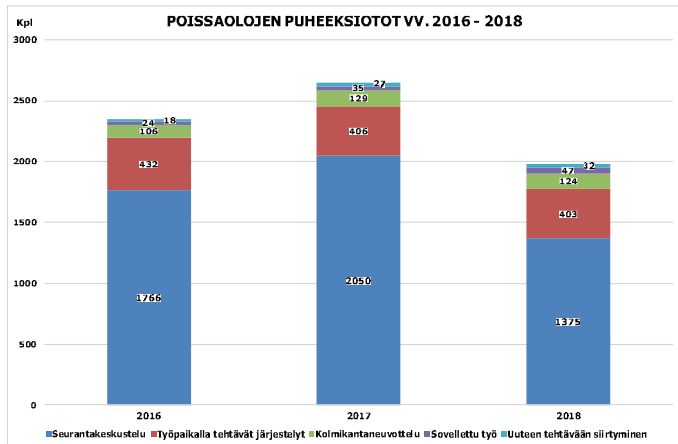
kuntoutusselvittelyä, työhönvalmennusta ja oppisopimiskoulutusta.

Mikäli Keva ei myönnä ammatillista kuntoutusta tai jos Kevan myöntämä työkokeilu on liian lyhyt, voidaan työkokeiluun käyttää kaupungin keskitettyä työkokeilumäärärahaa. Kaupungin määrärahalla tehtiin Kevan työkokeilujen lisäksi kertomusvuonna 16 työkokeilua. Määrärahavaraus työkokeiluun oli 242 000 euroa ja sitä käytettiin 109 056 euroa.

Terveysperusteisten poissaolojen hallintaa ja seurantaa varten on ESS - henkilötietojärjestelmässä hälytystoiminto. Se tarkoittaa sitä, että esimies saa sähköpostiin ilmoituksen, kun hänen työntekijälleen täyttyy mikä tahansa työkyvyn tuen hälytysrajoista. Hälytysrajan täytyessä esimiehen on otettava asia puheeksi työntekijän kanssa.

Poissaolojen puheeksiottoja tehtiin vuonna 2018 yhteensä 1981 kpl 1104 henkilölle, mikä on 365 kpl vähemmän ja 43 henkilöä enemmän, kuin vuonna 2016.

Kevan tilasto kuntoutuksista			
	2016	2017	2018
Kuntoutushakemus asiakkaalta	36	43	61
Työkyvyttömyyseläkehakemus	30	25	29
Yhteensä	66	68	90
Kuntoutushakemusten hylkäys-%	16,7	7,0	9,8
Kuntoutussuunnitelmien määrä	45	56	92



Työsuojelu

Työsuojelun organisointi

Työsuojelutoimikuntien lakisääteistä tehtävää on hoitanut 11 työsuojelutoimikuntaa. Työsuojelu on organisoituna kaksitasoisesti siten, että kaupungin yhteistyötoimikunta on koko kaupungin työsuojelutoimikunta.

Työsuojelun toimintaohjelma on osana henkilöstöohjelmaa. Lisäksi on uudistettu ohjeita ja toimintamalleja, jotka on käsitelty yhteistoiminnallisesti. Luettelo em. ohjeista on henkilöstökertomuksen osiossa Yhteistoiminta.

Työsuojelupäällikön tehtävät on jaettu kahdelle henkilölle. Työsuojelupäällikkö on Elinvoima- ja konsernipalvelun palvelualueella sisältäen Tilakeskuksen ja Lomituspalvelut, Perusturvan palvelualueella, Terveystuon palvelualueella, Kasvun ja oppimisen palvelualueella sekä Hyvinvoinnin edistämisen palvelualueella. Turvallisuus-päällikkö hoitaa oman tehtävänsä ohella työsuojelupäällikön tehtävät kaupunkiympäristön palvelualueella, Kuopion Vedellä, Mestar Kuntatekniikka liikelaitoksella ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksella.

Päätöksiä työsuojeluvaltuutettuja oli kahdeksan (8). Lisäksi oman toimen ohessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoiti yksi (1) henkilö ja toimihenkilöillä on kaksi (2) työsuojeluvaltuutettua ilman ajankäytön vapautusta. Työhyvinvointipäätöksiä on mahdollista kaikilla työpaikoilla.

Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutusta on järjestetty keskitetyn henkilöstökoulutuksen kautta seuraavasti:

- ensiavun peruskoulutukset ja ensiapukertaus-/hätäensiapukoulutukset (181 henkilöä)
- työhyvinvointiparikoulutukset (364 henkilöä)
- työsuojelutoimikuntien koulutukset (79 henkilöä)
- OP Vakuutuksen järjestämä työtapaturma- ja riskienhallintamenetelmäkoulutus (50 henkilöä)
- Op Vakuutuksen järjestämä työtapaturmakoulutus maatalouslomittajien esimiehille (13 osallistujaa)
- Esimiesseminaari aiheena työsuojelu ja työturvallisuus (288 henkilöä)
- Awanic Oy Wpro työturvallisuusjärjestelmäkoulutus (206 henkilöä)

Työntekijöiden henkilöstöaloitteita tuli yhteensä 23 kpl. Neljä (4) aloitetta koski työkykyä ylläpitävää liikuntaa, neljä (4) aloitetta koski muuta työsuojelua tai työturvallisuutta ja yksi (1) aloite liittyi perehdyttämiseen.

Työsuojelutarkastukset ja vaaratilannetutkinnat

Auehallintovirasto teki vuoden 2018 aikana 34 työsuojelutarkastusta.

Työnantaja on saanut toimintaohjeita ja kehoituksia sisäilman laadusta, psykososiaalisesta kuormituksesta, työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista, työterveyshuollon työpaikkaselvityksistä, lämpöolosuhteista, perehdyttämisestä, väkivallan uhkasta, kulkuteistä ja sisäisestä liikenteestä.

Tapaturmatutkintoja on tehty neljä (4) kappaletta.

Lomituspalvelut:
käsivamma, 4.1.2018.

Pelastuslaitos:
ambulanssin ja henkilöauton kolari 14.3.2018.

Mestar:
sormen murtuminen, leikkaushoitoa vaatinut vamma 11.4.2018.

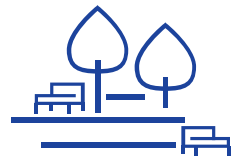
KYP:
pysäköinnintarkastajan pahoinpitely 8.5.2018.

Vaaratilannetutkintoja on tehty yhteensä kolme (3) kappaletta:

Pelastuslaitos:
putoamis- ja hukkumisvaara, Varkauden Akkonniemen öljy- ja kemikaalisatama, suuronnettomuusharjoitus 24.5.2018.

Pelastuslaitos:
loukkaantumis- ja kuulovauriovaara, Kuopio paineilma-huolto 15.10.2018.

Kuopion Vesi:
sähköiskuvaara, Itkonniemen vesilaitoksen saneeraus-työmaa 10.4.



Työtapaturmat ja vaaratilanneilmoitukset

Lakisääteinen tapaturmavakuutus on OP Vakuutuksessa ja Pohjois-Savon pelastuslaitoksen osalta vakuutusyhtiö on If.

Työpaikkatapaturmia ja muita vahinkoja mm. ruokatautiin sattuneita korvattu vahinkoja oli 298 kpl. Korvattuja työmatkatapaturmia sattui 95 kpl. Vuoden 2018 aikana ei ollut vakavia työtapaturmia. Ammattitautiepäilynä ilmoitettiin viisi vammaa.

Tapaturmataajuus on 25,2 (tapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden). Lasku on merkittävä vuoteen 2017 nähden tapaturmataajuuden ollessa 30,5. Pohjois-Savon pelastuslaitoksen tapaturmataajuus on 55.

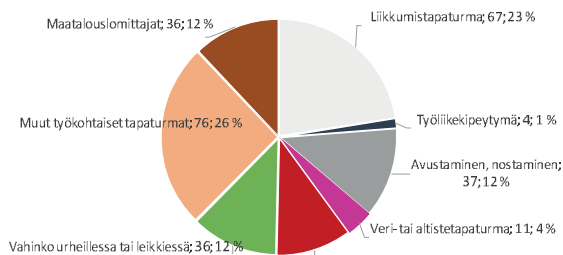
Liikkumistapaturmissa yleisimmät vahingoittumistavat ovat olleet liukastuminen tai kompastuminen yhteensä 67 tapaturmaa. Talven liukkaus selittää vain osan vahingoista. Esimerkiksi portaissa kaatumisia ja kompuoroineita on ollut 7 kpl.

OP Vakuutuksen kautta on ollut käytössä riskienhallintaan menetelmä, jonne on voinut ilmoittaa vaaratilanteet. Järjestelmään tehtiin 72 vaaratilanneilmoitusta. Lisäksi perustuvan 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.

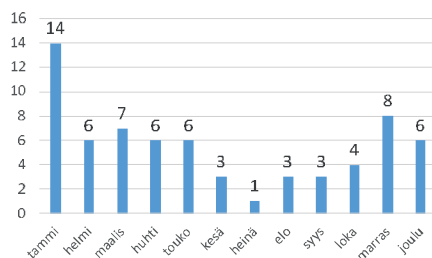
Työn haittojen ja vaarojen arviointiin on käytössä pape-ri-lomake. Haittojen ja vaarojen arvioinnin tulos lähetetään tiedoksi työterveyshuoltoon, mutta kaupunkitasoista raportointimahdollisuutta ei ole.

Kuopion kaupungilla ei ole vuoden 2018 aikana ollut käytössä turvallisuusjohtamisjärjestelmää, mutta hankinta-sopimus tehtiin joulukuussa 2018.

V. 2018 korvatut työpaikkatapaturmat vahinkoryhmittäin, N= 298 (OP Vakuutus)



Työtehtävissä sattuneet liikkumistapaturmat jalan tai polkupyörällä v. 2018 (OP Vakuutus)



Työterveys

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

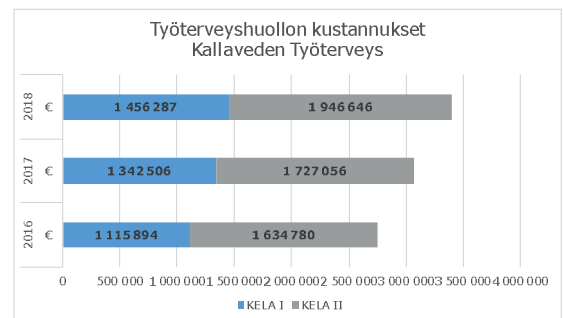
Kuopion kaupungin työnantajapalveluja työterveyshuolto pitävät kuukausittain tilaajapalvelin, jonka sisältö keskittyy yhteistyön ja toimintojen kehittämiseen. Vuoden 2018 pääteemana jatkui yhteistyö sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tähän liittyen kehitettiin yhteistyössä mm. sairauspoissaolojen raportointiin, varhaiseen työkyvyn tukeen, työkyvyn arviointiin ja työkykyneuvotteluihin liittyviä prosesseja.

Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuolto toiminnan 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 ensiapuvälineiden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi havaitujen ergonomiaoireiden vuoksi. Henkilöstölle järjestetään työterveystarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Kuopion kaupunki ja Kallaveden Työterveys päivittävät vuosittain toimintasuunnitelmaa havaittujen tarpeiden mukaisesti.

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

Kallaveden Työterveyden laskuttamat kokonaiskustannukset olivat 3 402 933 euroa. Näistä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli 43 % (44 % vuonna 2017) ja sairaanhoidon osuus 57 % (56 % vuonna 2017). Työnantajan tavoitteena viime vuosina on ollut lisätä ennaltaehkäisevän työn (korvausluokka I) osuutta vähintään 50 %:iin. Tavoitteissa on haasteita.



KALLAVEDEN TYÖTERVEYDEN KUSTANNUKSET/HENKILÖ/VUOSI			
	2016	2017	2018
TTH:n kokonaiskust. milj. €	2,75	3,07	3,40
Br. kust. €/henk./vuosi	408,11	430,21	462,29
Ne. kust. €/henk./vuosi	187,50	196,30	217,15
Nettokustannus vuodelta 2018 on arvio.			

Kallaveden Työterveys –liikelaitoksen lisäksi työterveyspalveluja ostettiin Terveyspalvelu Verso Oy:ltä ja muutamilta yksittäisiltä palveluntuottajilta yhteensä noin 185 000 eurolla.

Työterveyshuollon määrärahat on jaettu suoraan avainprosessille, 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. Työterveyshuollosta nimettiin edustajat mm. kaupungin työhyvinvoinnin rahoitushakemusten käsittelyyn nimettyyn työryhmään, Yhdessä Työhyvinvointia ESR hankkeen työryhmään ja Kevan Aktiivisen tuen kehittämisverkoston työryhmään. Työterveyshuolto on osallistunut säännöllisesti kaupunkitasoisen sisällytöryhmän kokouksiin. Lisäksi on osallistuttu mm. kohdekohtaisiin sisällytöryhmiin, työhyvinvointitoimikuntien, yhteistyötoimikunnan ym. kokouksiin palvelualuekohtaisten yhteistyötoimien mukaisesti.

Kuopion kaupunki päätti mahdollistaa kaikille työntekijöilleen maksuttoman kausi-influenssarokotuksen syksyllä 2018. Aiemmin rokotuksen ovat saaneet työntekijät, jotka ovat työnsä puolesta kuuluneet tartuntatautilain § 48 piiriin. Rokotuksissa kävi n. 1030 työntekijää. Rokotuksia on tarkoitus jatkaa syksyllä 2019 ja seurata niiden vaikutusta hengitystieinfektioiden määrään pidemmällä aikavälillä.

Sähköinen terveystarkastus eli Työikäisen hyvinvointikartta toteutettiin vuonna 2018 aikana yhteensä 15 työyksikössä. Vastauksia saatiin yhteensä 495 kpl. Sähköisen terveystarkastuksen perusteella osa vastaajista kutsuttiin työterveyshuoltoon terveystarkastukseen joko kyselyssä havaittujen riskitekijöiden tai työntekijän itsensä esittämän toivomuksen vuoksi. Kyselyä toteutettiin mm. kasvun ja oppimisen, perusturvan ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueilla. Työterveyshuollon arvioon mukaan noin 15 % vastaajista on ohjautunut terveystarkastuksiin ja jatko-ohjaukseen.

Työterveystarkastuksia tehtiin seuraavasti vuonna 2018: työterveyshoitajat 1065 kpl, työterveyslääkärit 1327 kpl, työpsykologit 33 kpl ja työfysioterapeutit 11 kpl. Terveystarkastukset pitävät sisällään sekä työhöntulo- että määräaikaistarkastukset ja työkykyarvioihin liittyneet terveystarkastukset.

Erityisen sairastumisen vaaran perusteella työterveyshoitajat toteuttivat 72 terveystarkastusta ja työterveyslääkärit 52 kpl. Työkyvyn arviointia sairaspoissaolojen

perusteella (30/60/90) toteutettiin 57 työntekijälle. Työterveysneuvotteluita järjestettiin yhteensä 238 työntekijälle.

Työpaikkaselvityksiä tehtiin 181 kpl, tässä määrässä ovat mukana sekä perus- että suunnatut selvitykset.

Työterveyshuollosta kirjoitettiin eniten sairauslomia tuki- ja liikuntaeläinvalvoin, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin sekä hengitystieinfektioihin liittyen. Vuonna 2018 työterveyshuollossa kirjattiin mahdollisia sisällytöksiä 426 kpl. Työtapaturmakäyntejä kirjattiin työterveyshuollossa yhteensä 124 henkilölle ja ammattitauti/epäilyyn liittyviä käyntejä 2 henkilölle.

Työterveyshuollossa otettiin käyttöön uutena toimintana työfysioterapeutin suoravastaanotto toiminta, jossa akuuteista tuki- ja liikuntaeläinvalvoinnista kärsivä henkilö ohjataan hoidontarpeen arvioon perusteella työfysioterapeutin vastaanotolle. Työfysioterapeutti voi kirjoittaa tarvittaessa sairauslomaa ja antaa kuntoutumista edistävää neuvontaa ja ohjausta.



Yhdessä työhyvinvointia – kokeilulla uusia toimintamalleja (Kuopio, Siilinjärvi)

Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus myönsi Kuopion kaupungille ESR-rahoitustuen "Yhdessä työhyvinvointia – kokeilulla uusia toimintamalleja" -hankkeeseen. Hanke toteutetaan yhdessä Siilinjärven kunnan kanssa ja sen toteutusajaksi on 1.5.2018 – 31.10.2020.

Hankkeessa on kaksi kokeilukokonaisuutta: yksilöllisten ratkaisujen toimintamallit ja työyhteisöjen toimintamallit, joiden sisältöt perustuvat työhyvinvointikyselyihin, asiantuntijakeskusteluihin ja strategioihin. Kokeilujen kohderyhmiä on koulujen, kotihoidon ja varhaiskasvatuksen työyksiköistä.

Hankkeessa aloitti 1.6.2018 projektipäällikkö ja työhyvinvointikoordinaattori. Kohderyhmissä oli hankkeen alkaessa yhteensä 565 työntekijää, joista Kuopion kaupungin työntekijöitä oli 483. Syksyn 2018 aikana kohderyhmät vastasivat työhyvinvointikyselyyn, jonka tulokset käytiin

läpi kohderyhmittäin. Vastausten pohjalta kohderyhmille kilpailutetaan asiantuntijapalveluita, joilla pyritään kehittämään ja ylläpitämään työhyvinvointia sekä luomaan uusia toimintamalleja käytäntöön. Kilpailutus avattiin joulukuussa 2018. Nämä asiantuntijapalvelut painottuvat työyhteisön uusien toimintamallien kokonaisuuteen.

Yksilöllisten ratkaisujen uudet toimintamallit kokonaisuuteen liittyen on hankkeessa aloitettu syksyn 2018 aikana yhteistyössä Savonia Ammattikorkeakoulun fysioterapeuttipaiskelijoiden kanssa. Opiskelijat aloittivat joulukuussa 2018 kartoittamaan fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen ja erikälvaiheissa olevien työntekijöiden tukemiseen liittyviä tekijöitä kahdessa hankkeen kohderyhmässä. Myös Korvaavan työn toimintamallin laadinta osana hankkeen teemoja aloitettiin joulukuussa 2018.



YHTEISTOIMINTA

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisena 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 edustuksellisena yhteistoimintaelimenä. Henkilöstön edustaja on mukana myös kaupunginjohtajan johtoryhmän kokouksissa silloin, kun niissä käsitellään henkilöstöä koskevia asioita.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2018 aikana yhdeksän (9) kertaa. Yhteistyötoimikunta käsiteli mm. vuoden 2017 henkilöstökertomuksen ja tilinpäätöksen, ajankohtaiskatsauksen kasvun ja oppimisen palvelualueen ja hyvinvoinnin edistämisen palvelualueen tietohallinnon uudelleenjärjestelystä, tartuntatautilain 48 §:n mukaisen rokotussuojan, sisäilmaryhmän katsauksen vuodelta 2017, työterveyshuollon yhtiöittämisen, työterveyshuollon korvaushakemuksen vuodelta 2017, ajan-kohtaiskatsauksen työsuojelutoiminnasta, Microsoftin pilvipalvelun käyttöönoton hallintoverkossa, katsaukset sairauspoissaolojen tilanteesta, vuoden 2019 talousarvion valmistelusta ja työsuojelutoimikuntien toiminnasta vuodelta 2018, henkilöstön keskitetyn koulutusohjelman, henkilökunnan maksullista pysäköintiä koskevan muutoksen sekä vuoden 2019 talousarvion ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Joulukuun kokouksessa pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut antoivat katsauksensa tärkeimmistä vuoden 2018 toimenpiteistä ja esiin nousseista asioista.

Yhteistoimintaa toteutettiin myös pääluottamusmiesten ja työnantajajärjestöjen (henkilöstöjohtaja, palvelualueiden henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö, koulutus- ja rekrytointipäällikkö, työnantajapalvelun HR-asiantuntijat) välisissä, noin kerran kuukaudessa pidettävissä epävirallisissa neuvotteluissa. Lisäksi pidetään kaksi kertaa vuodessa pääluottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työnantajajärjestöjen yhteisiä seminaaripäiviä, joissa käsitellään ajankohtaisia henkilöstöön ja työsuojeluun liittyviä asioita.

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

Lisäksi käytiin 40 kunnallisen pääsopimuksen mukaista paikallisuuvottelua sekä palvelualueilla välittömiä neuvotteluita yksittäisistä esityksistä tai yksittäistä henkilöä koskevista asioista. Paikallisuuvotteluita käytiin mm. työsuojelutoimikuntien kokoonpanosta, harkinnanvaraisen virka- ja työvapaiden myöntämisestä, työaikajärjestelystä, kysteristä siirtyneen henkilöstön palkantarkistuksista, luottamusmiesten lukumäärästä ja ajankäytöstä, hälytysrahan maksamisesta, työaikapankista, etäopetuksen korvaamisesta, esioptettajien palkantarkistuksesta, järjestelyistä, lomarahen vaihtamisesta vapaaksi ja yksittäisten työntekijöiden/viranhaltijoiden työaikamuodoista ja palkoista.

Yhteistoiminnallisesti käsiteltiin työnantajapalvelun valmisteleman ja uudistamat seuraavat ohjeet ja toimintamallit:

- ohje sairauspoissaolotilanteisiin ja tutkimuskäyteliin,
- työkyvyn tuen toimintamalli,
- hyvä käytös kuuluu kaikille,
- ohje harkinnanvaraisen virka- ja työvapaiden myöntämiseen,
- huomautuksen ja varoituksen antaminen,
- työtötlupamenettely ja sisäisen liikkuvuuden periaatteet.

Vuoden lopulla aloitettiin etätöiden periaatteiden uudistaminen, korvaavan työn mallin laatiminen sekä henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Vuonna 2018 noin 300 työntekijää teki työpäiviä kotona käsin etätöinä.

Ohjeiden ja toimintamallien päivittämiseen ja uudistamiseen ovat Työnantajapalvelun ohella aktiivisesti osallistuneet kaikkien henkilöstöjärjestöjen pääluottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja Kallaveden Työterveys.

Henkilöstön kehittämisen määrärahoihin varattiin 150 000 euron ylimääräinen panostus työhyvinvoinnin parantamiseen. Työhyvinvointisuunnitelmien rahoitushakemuksia saapui 44 kpl, yhteensä 494 024 €. Määräraha jaettiin 29 yksikön kesken ensisijaisesti sairauspoissaolojen perusteella. Määrärahaa käytettiin 93 720 €.

Määrärahaa käytettiin mm. seuraavasti: Firstbeat työkyky- ja työhyvinvointianalyysit, ryhmätöyön ohjaus, hyvinvointi- ja yhteisölliset tapahtumat, täydennyskoulutukset teemana työtapahtumien ehkäisy ja työhyvinvointi, tunnetaitokoulutukset, fysioterapia, tyhynpäivät, oman ajankäytön ja stressin hallinta, muutosvalmennukset, työilmapiirin ehdyttäminen, johtamispalveluiden pilotointi/Vincit –sovelluksen hankinta ja tiimityön kehittäminen.

HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJEN MÄÄRITELMÄT

KT:N HENKILÖSTÖRAPORTOINTISUOSITUS

Kuopion kaupunki noudattaa henkilöstökertomuksensa tunnusluvuissa KT:n henkilöstöraportointisuositusta (<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 kaupunkin 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 kestästä laskenta-ajalta. Työn osa-aikaisuus huomioidaan. Säännöllinen työaika lasketaan kalenteripäivinä, ja muutetaan henkilötöyvuosiksi jakamalla se 365:llä (karkausvuosina 366:llä).

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

Henkilötöyvuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

LÄHTÖVAIHTUVUUS

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa olevista palvelussuhteista tarkasteluvuonna pois lähteneiden henkilöiden lukumäärä. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

TULOVAIHTUVUUS

Tulovaihtuvuuteen lasketaan toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin tarkasteluvuonna tulleiden henkilöiden lukumäärä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde vakinaisen henkilöstön määrään tarkasteluvuotta edeltäneen vuoden lopussa.

VARSINAINEN PALKKA

Varsinaisen palkan kuuluvat seuraavat palkan osat, tehtäväkohtainen tai vastaavan luonteinen palkka lukuun ottamatta luontoisetua, henkilökohtainen lisä, työkoekemusten lisä määrävuoosissa, syrjäseutulisä, kielilisä, rekrytointilisä, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus (KVTES luku II, 5 §).

KOULUTETTAVAPÄIVÄ

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



	2016	2017	2018	Muutos	
Koko henkilöstö, htv	6226	6516	6653	157	2,1%
Vakainainen henkilöstö, htv	4891	5194	5216	62,0	1,2%
Vakinaisen henkilöstön osuus % htv:sta	78,6	79,1	78,4	-0,7	-0,9%
Vakituihin henkilöstö, lkm 31.12.	5447	5775	5827	52	0,9%
Osa-aikaisia vakituista henkilöstöstä, %	16,8	16,5	17,5	0,9	5,7%
Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä, %	73,6	74,3	74,6	0,3	0,4%
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,1	47,1	46,9	-0,2	-0,4%
Vakinaisen henkilöstön osuus suurimmassa ikäryhmässä 50-59 vu., %	92,1	92,1	90,9	-1,2	-1,3%
Päättynyt vakinaiset palvelussuhteet	256	320	410	90	28,1%
Eläkkeelle jääneet, lkm	158	164	179	15	9,1%
- josta vanhuuseläkkeelle, lkm	146	152	157	5	3,3%
- josta työkyvyttömyyseläkkeelle, lkm	12	12	22	10	83,3%
Vanhuuseläkkeen keski-ikä	63,7	63,7	63,8	0,1	0,2%
Työkyvyttömyyseläkkeen keski-ikä	58,7	59,3	59,1	-0,2	-0,3%
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus, %	4,7	12,7	8,1	-4,6	-36,2%
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	5,1	6,4	7,3	0,9	14,1%
Avoimia vakinaisia tehtäviä	581	735	790	55	7,5%
Hakijoita/tehtäviä	10,9	7,4	9	1,6	21,6%
Henkilöstömenot, M€	307	315	325	10	3,2%
Eläkemenooperusteiset maksut, M€	147	117	115	-0,2	-1,7%
Varhaiseläkemenooperusteiset maksut, M€	2,7	3,0	3,4	0,4	13,3%
Henkilöstömenot käyttötalousmenoista, %	34,4	34,5	34,4	-0,1	-0,3%
Kokoiskaisen henkilöstön keskipalkka/kk	3317	3385	3411	26	0,8%
Sairauspoissaolo, pv/htv	16,9	17,0	17,4	0,4	2,4%
Sairauspoissaolo, pv	105501	111219	116043	4824	4,3%
Sairauspoissaolojen palkat, M€	8,2	8,7	9,1	0,4	4,6%
Sairauspoissaolojen palkat maksetuista palkoista, %	3,5	3,6	3,6	0,0	0,5%
Koulutukseen osallistumispäivät	18019	17169	15726	-1443	-8,4%
Koulutuskorvauksen oikeutavat päivät	10080	10504	9850	-654	-6,2%
Koulutukseen osallistuneiden osuus koko henkilöstöstä, %	69,9	68,5	73,0	4,5	6,6%
Koulutuskustannukset €/koulutuspäivä	55,40	63,88	82,37	18,5	28,9%



KUOPIO

Kuopion kaupunki

Työnantajapalvelu
Tulliportinkatu 31
PL 228, 70101 Kuopio

www.kuopio.fi

