



# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2016

Yhteistyötoimikunta 17.3.2017

KUOPION KAUPUNGIN  
HENKILÖSTÖKERTOMUS  
2016

Sisällys	
JOHDANTO.....	3
Henkilöstövoimavaran muutokset.....	3
ENNAKOIVA HENKILÖSTÖSUUNNITTELU.....	4
Henkilöstön määrä vuoden lopussa.....	5
Mies- ja naisjohtajien henkilömäärät.....	5
Henkilöiden määrä palvelualueittain.....	6
Yleisimpien nimikkeiden henkilömäärät.....	7
Säännöllinen työaika.....	7
Säännöllinen työaika palvelualueittain.....	8
Säännöllisen työajan jakautuminen.....	9
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016.....	9
Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
Henkilöstön eläköityminen.....	11
Henkilökohtaisen eläkeiän täytyminen.....	12
Varhaiseläkemaksut.....	12
Eläkemenoperusteiset maksut.....	13
HENKILÖSTÖN HANKINTA JA SISÄINEN LIIKKUVUUS.....	14
Täyttölupamenettely.....	14
Haku- ja valintamenettely.....	15
Hakijamäärät ja työpaikat.....	15
Rekrytoinnin tunnuslukuja Kuntarekry järjestelmästä.....	16
Sijaistarpeiden pituudet Kuntarekry –järjestelmästä ajalta 1.1. – 31.12.2016.....	16
Työnantajakuva vahvistaminen.....	16
OSAAMISEN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN.....	16
Henkilöstökoulutuksiin osallistuminen.....	17
KANNUSTAVA PALKKAUS.....	19
Palkkakustannukset.....	20
Vakinaisen henkilöstön keskikuukausiansiot.....	21
Yleisimpien nimikkeiden keskikuukausiansiot.....	21
TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN JA EDISTÄMINEN.....	22
Työkyvyn johtaminen.....	22
Sairauspoissaolot.....	23
Työtapaturmapoissaolot.....	24
Sairaus- ja tapaturmapoissaolot palvelualueittain.....	26
Uudelleensijoitustoiminta.....	26
Työterveyshuolto.....	27

---

Työkyvyn tukeminen .....	29
ePassi (Sporttipassi) .....	29
Työmatkapassi.....	29
Kuntosalit .....	30
Kalakukko-Spurtti .....	30
HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJEN MÄÄRITELMÄT .....	31

## JOHDANTO

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun apuväline, jonka avulla voidaan mm. seurata henkilöstövoimavarojen kehityslinjoja ja henkilöstötyön tuottavuutta. Henkilöstösuunnitelu on kytketty talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin. Henkilöstökertomusta tarvitaan henkilöstövoimavaran määrän ja laadun ennakoitiin sekä muuhun henkilöstön kehittämiseen. Se on tarkoitettu luottamushenkilöiden, kaupungin johdon ja esimiesten, palvelualueiden, henkilöstöjärjestöjen sekä ulkoisten sidosryhmien käyttöön.

Tämä henkilöstökertomus sisältää kaupungin kaikki palvelualueet (=ydinkaupunki), Pohjois-Savon Pelastuslaitoksen, Kuopion Tilakeskuksen ja kaupungin liikelaitokset. Tasa-arvon toteutumista seurataan mm. henkilöstökertomuksen tunnusluvuilla. Tunnusluvut on tuotettu naisista ja miehistä erikseen sekä molemmista yhteensä kaikkialla, missä se on ollut mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

Henkilöstökertomus on samalla tasa-arvokertomus.

### Henkilöstövoimavaran muutokset

Henkilöstön määrään tarkastelujaksolla 2013 – 2016 vaikuttaneita rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia:

Vuosi	Tapahtuma	Henkilöstömäärän kasvu	Henkilöstömäärän väheneminen
2013	Nilsin kaupungista ja Siiliset peruspalvelukeskuksesta siirtynyt vakinainen henkilöstö	+ 319	
2013	Maaningan sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoimintasopimuksella siirtynyt henkilöstö	+ 110	
2013	Koillis-Savon kansalaisopiston yhteistoimintasopimuksella siirtynyt henkilöstö (päätoiminen henkilöstö)	+ 7	
2013	Koillis-Savon kirjaston yhteistoimintasopimuksella siirtynyt henkilöstö	+ 9	
2013	Servica-liikelaitoskuntayhtymään siirtynyt henkilöstö		- 130
2014	Ei muutoksia		
2015	Maaningan kunnasta siirtynyt henkilöstö	+ 355	
2015	Palveluiden siirto omaksi toiminnaksi vanhus- ja vammaispalveluissa (yöpartio ja Mäntykampus)	+ 53	
2015	Akuuttivastaanoton (ilta- ja viikonloppuvastaanotto) järjestäminen päivystysasetuksen muutoksesta johtuen.	+ 8	
2015	Lapsiperhepalveluiden arviointi- ja vastaanottoyksikön toiminnan aloitus	+12	
2016	Lomituspalvelussa palvelutarpeen väheneminen ja henkilöstön luontaisen poistuman hyödyntäminen		-24
2016	Varhaiskasvatuspalveluissa lapsimäärän ja hoitopaikkatarpeen ennakoitua suurempi kasvu	+47	

2016	Perusopetus- ja nuorisopalveluissa oppilasmäärän kasvaminen ja siihen liittyen opetus- ja ohjaushenkilöstön määrän kasvaminen	+19	
2016	Vanhus- ja vammaispalveluissa asiakasmäärien kasvuun liittyvä henkilöstöresurssien lisäys sekä hoivapalveluiden lääkäripalvelujen ja valvomon toiminnan aloittaminen	+80	
2016	Lapsiperhepalveluissa lastensuojelun perhetyöntekijöiden lisäresursointi ja sosiaaliohjaajien lisäys avohuoltoon	+10	
2016	Avohoidon palveluissa vastaanoton, terveydenhoidon ja kuntoutuksen hoitajien ja terapeuttien lisäresursointi sekä palveluiden siirto omaksi toiminnaksi suun terveydenhuollossa	+30	
2016	Sairaalapalveluissa Nilsiä osaston lakkautus ja henkilöstön siirto vanhus- ja vammaispalveluihin sekä Harjula os. 6 integrointi muihin yksiköihin		-23

## ENNAKOIVA HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Ennakoivan henkilöstösuunnittelun tarkoituksena on määritellä toimenpiteet, joilla työnantaja parantaa jatkuvasti ja suunnitelmallisesti henkilöstön suorituskykyä. Se tapahtuu vahvistamalla henkilöstön osaamista, motivaatiota, työhyvinvointia, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta sekä parantamalla työpaikkojen työturvallisuutta. Ennakoivaa henkilöstösuunnittelua toteutettiin osana talousarvio- ja käyttösuunnittelmaprosessia.

Koko kaupungin henkilötyövuosien määrä kasvoi 125 htv edelliseen vuoteen verrattuna. Henkilöstösuunnitelmiin nähden henkilötyövuosien määrän poikkeama koko kaupungissa on +30,6 htv (toteuma 100,5 %) ja ydinkaupungissa +39,9 htv (toteuma 100,8 %). Merkittävimmät poikkeamat henkilöstösuunnitelmissa oli lomituspalvelussa (-64,8 htv), perusturvan palvelualueella (+54,1 htv) ja terveydenhuollon palvelualueella (-25,1 htv).

Henkilöstökulujen poikkeama talousarvioon nähden ydinkaupungin osalta on -4,4 M€ (toteuma 98,4 %). Huomattavimmat poikkeamat talousarviossa verrattuna toteumaan oli lomituspalvelussa (-1,1 M€/90 %) ja terveydenhuollon palvelualueella (-1,3 M€/97 %).

Kaupungin varhemaksut koostuvat kaupungin omista, ulkoistetuista (esim. Servica, Istekki) sekä liittyneistä palvelussuhteista (esim. Maaninka ja Nilsiä). Kaupunki voi omilla työhyvinvointia tukevilla toimillaan vaikuttaa vain omiin palvelussuhteisiinsa. Kuntien eläkevakuutuksen ennustetiedon mukaan varhemaksujen kokonaismäärän ennakoidaan kasvavan 325.866 euroa vuoteen 2015 verrattuna. Oman henkilöstön osalta muutos on +145.569 euroa, kuntaliitoksilla liittyneen henkilöstön osalta muutos on +68.923 euroa ja ulkoistetun henkilöstön osalta +111.374 euroa.

Sairauspoissaolot vuonna 2016 olivat 17,0 kalenteripv/htv. Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspoissaolot kasvoivat 0,8 kalenteripv/htv.

## Henkilöstön määrä vuoden lopussa

HENKILÖIDEN MÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA VV. 2013 - 2016 KUNTALIITON LASKENTAMALLI													
	2013			2014			2015			2016			Muutos % edell. vuosi
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	
Henkilöitä yhteensä	1417	4161	5578	1434	4290	5724	1562	4568	6130	1617	4706	6323	3,1
Vakinainen	1139	3149	4288	1156	3192	4348	1289	3451	4740	1306	3462	4768	0,6
Varahenkilö	3	95	98	10	104	114	7	92	99	10	77	87	-12,1
Määräaikainen	197	731	928	209	793	1002	206	860	1066	243	941	1184	11,1
Oppilas, harjoittelija							1		1	0	2	2	100,0
Oppisopimussuhteinen	2	3	5	2	1	3		2	2	0	6	6	200,0
Työllistetty	36	56	92	18	46	64	22	23	45	19	40	59	31,1
Vakinainen työkierrossa	40	127	167	39	154	193	37	140	177	39	178	217	22,6

Taulukko 1

Vuoden 2016 lopussa kaupungin palveluksessa oli 6323 henkilöä. Vuodesta 2013 vuoteen 2016 koko henkilöstön määrä lisääntyi 745 henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä on 80,2 %. Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi tarkastelujaksolla 259 henkilöllä. Tukityöllistetty henkilöstö väheni 33 henkilöllä. Vakinaisia työkierrossa oli 217 henkilöä. Vuoden 2016 lopussa osa-aikatyötä tekeviä oli 13,9 % henkilöstöstä (876 henkilöä, joista 638 naista ja 238 miestä).

## Mies- ja naisjohtajien henkilömäärät

MIIES- JA NAISJOHTAJAT 31.12.2016						
Hallinnollinen asema	Naisjohtajat		Miesjohtajat		Kaikki johtajat	
	Lkm	Osuus naisista	Lkm	Osuus miehistä	Lkm	Osuus henkilöstöstä
Kaupunginjohtaja		0,0 %	1	0,1 %	1	0,0 %
Palvelualuejohtaja		0,0 %	3	0,2 %	3	0,0 %
Asiakkuusjohtaja tai vastaava	11	0,2 %	15	0,9 %	26	0,4 %
Palvelupäällikkö tai vastaava	39	0,8 %	32	2,0 %	71	1,1 %
Työnjohtaja tai vastaava	163	3,5 %	137	8,5 %	300	4,8 %
Yhteensä	213	4,5 %	188	11,6 %	401	6,3 %

Yhdellä johtajalla oli keskimäärin 14,7 alaista.

Taulukko 2

Seurantajakson kuluessa, vuodesta 2013 alkaen, johtajien määrä on pysynyt ennallaan. Naisjohtajien määrä on lisääntynyt 11:llä ja miesjohtajien määrä vähentynyt 11:llä henkilöllä. Alaisten määrä on vähentynyt 1,8 alaisella/johtaja. Esimiesten alaisten määrät vaihtelevat huomattavasti palvelualueittain ja työyksiköittäin.

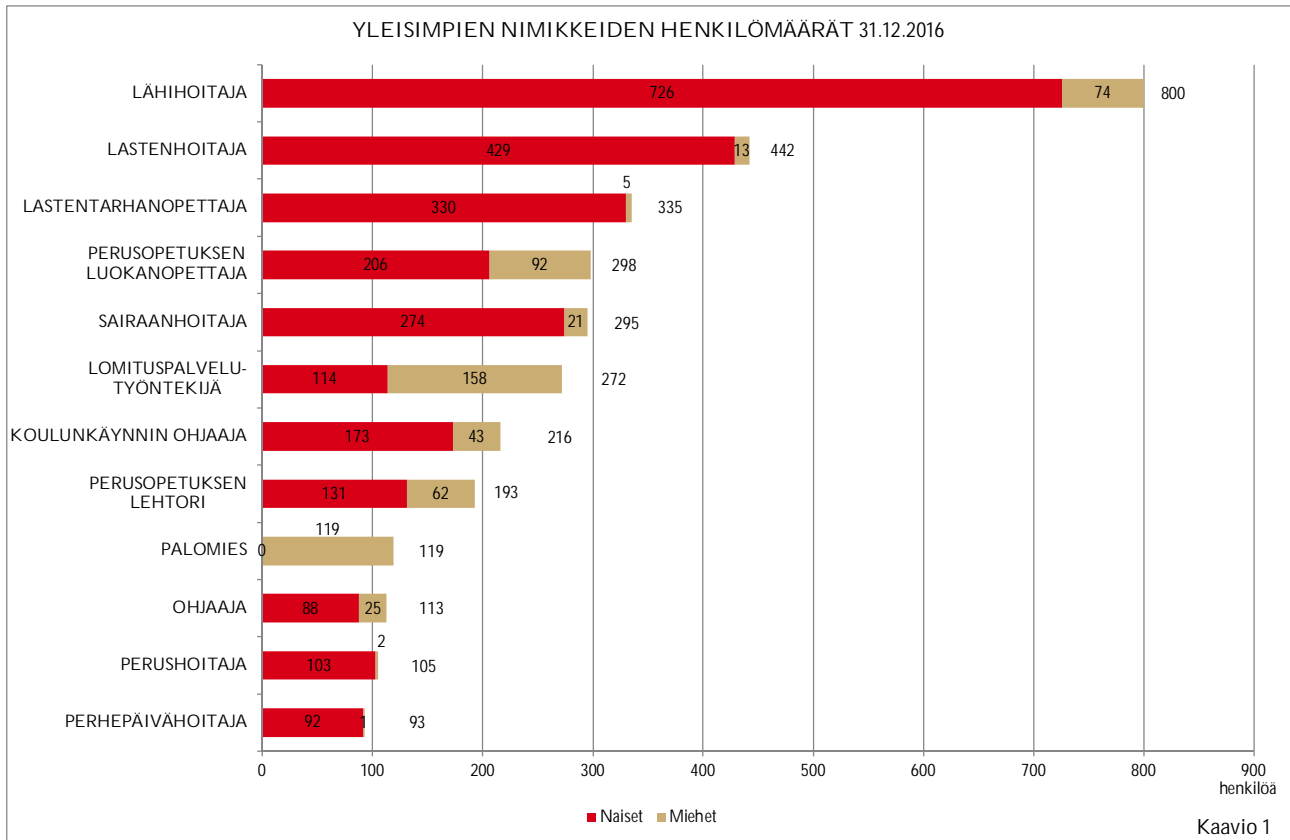
## Henkilöiden määrä palvelualueittain

**HENKILÖIDEN MÄÄRÄ 31.12.2016**

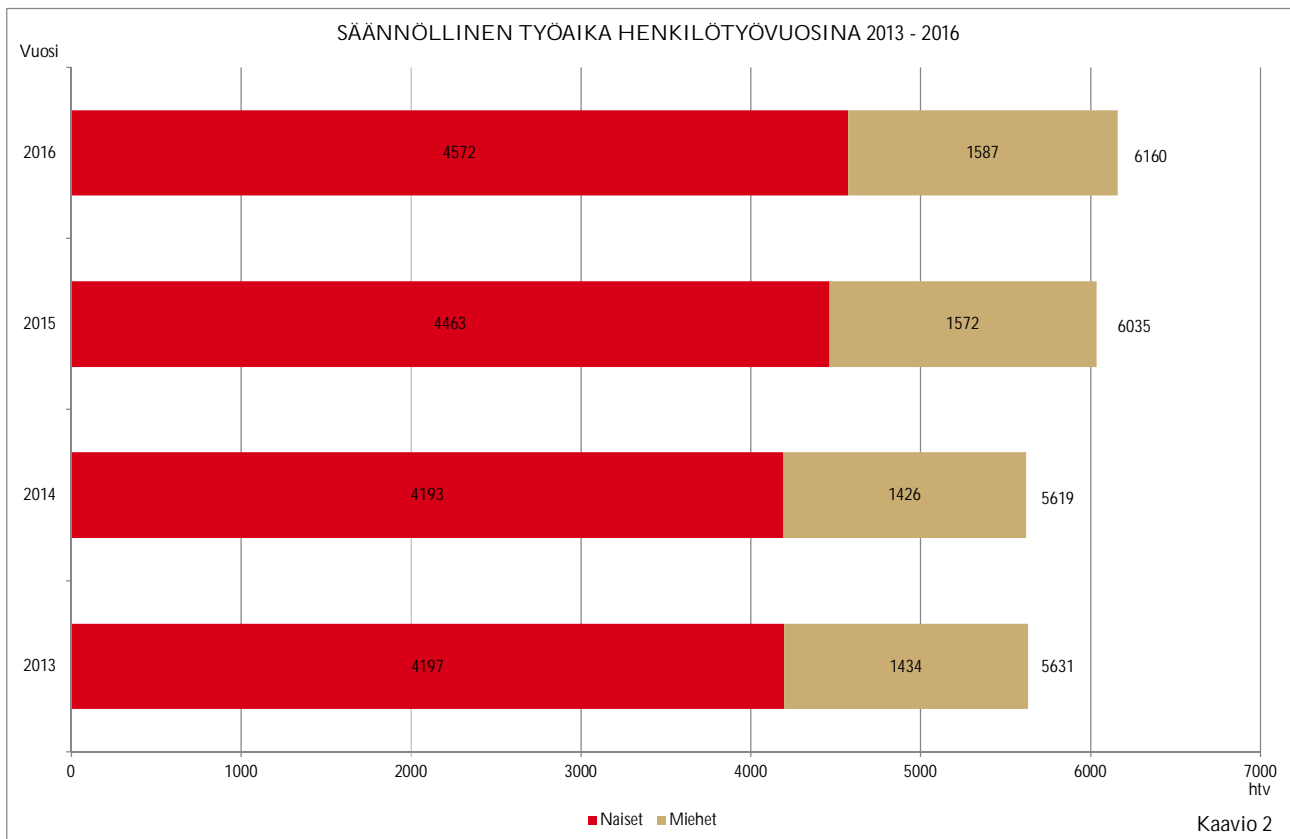
Vertailu edellisen vuoden tilinpäätökseen

<b>Palvelualue</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>Muutos</b>	<b>Muutos %</b>
Tarkastustoimi	2	2	0	0,0 %
Konsernipalvelu	296	321	-25	-8,4 %
Yleishallinto	4	4	0	0,0 %
Vetovoimaisuuden palvelualue	33	34	-1	-3,0 %
Kaupunkiympäristön palvelualue	206	193	13	6,3 %
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	409	389	20	4,9 %
Kasvun ja oppimisen palvelualue	2441	2323	118	4,8 %
Perusturvan palvelualue	1320	1320	0	0,0 %
Terveydenhuollon palvelualue	826	791	35	4,2 %
<b>Ydinkaupunki yhteensä</b>	<b>5537</b>	<b>5377</b>	<b>160</b>	<b>2,9 %</b>
<b>Liikelaitokset</b>				
Kallaveden Työterveys	44	44	0	0,0 %
Kuntatekniikkaliikelaitos	217	218	-1	-0,5 %
Kuopion Vesi	85	82	3	3,5 %
<b>Liikelaitokset yhteensä</b>	<b>346</b>	<b>344</b>	<b>2</b>	<b>0,6 %</b>
<b>Taseyksiköt</b>				
Pohjois-Savon Pelastuslaitos	286	274	12	4,2 %
Tilakeskus	43	44	-1	-2,3 %
Isäntäkuntapalvelut	46	44	2	4,3 %
<b>Taseyksiköt yhteensä</b>	<b>375</b>	<b>362</b>	<b>13</b>	<b>3,5 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>6258</b>	<b>6083</b>	<b>175</b>	<b>2,8 %</b>
Työllistämisvaroin palkattujen lkm	59	45	14	23,7 %
Kesätyöntekijöiden lkm	0	0	0	
Oppisopimuskoulutus lkm	6	2	4	66,7 %
<b>Kuopion kaupunki yhteensä</b>	<b>6323</b>	<b>6130</b>	<b>193</b>	<b>3,1 %</b>

## Yleisimpien nimikkeiden henkilömäärät



## Säännöllinen työaika





## Säännöllinen työaika palvelualueittain

## TYÖAIKA HENKILÖTYÖVUOSINA PALVELUALUEITTAIN

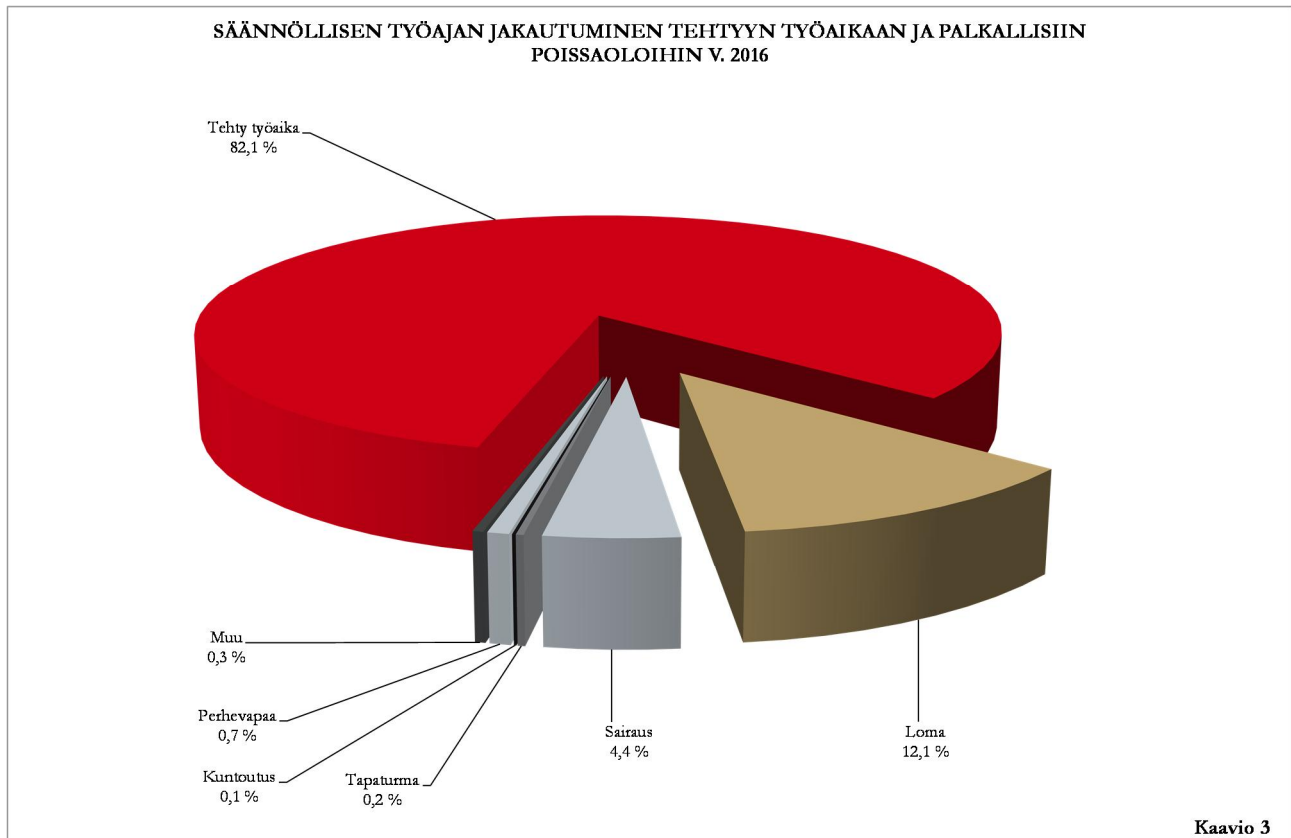
Vertailu edellisen vuoden tilinpäätökseen

Palvelualue	2016	2015	Muutos	Muutos %
Keskusvaalilautakunta		0,3	-0,3	
Tarkastustoimi	2,0	2,0	0	0 %
Konsernipalvelu	267,5	300,3	-32,8	-12 %
Yleishallinto	13,5	12,0	1,5	11 %
Vetovoimaisuuden palvelualue	30,4	33,4	-3	-10 %
Kaupunkiympäristön palvelualue	191,9	189,9	2	1 %
Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue	404,0	401,7	2,3	1 %
Kasvun ja oppimisen palvelualue	2310,5	2244,2	66,3	3 %
Perusturvan palvelualue	1339,0	1257,0	82	6 %
Terveystuon palvelualue	781,0	777,1	3,9	0 %
Ydinkaupunki yhteensä	5339,8	5217,9	121,9	2 %
<b>Liikelaitokset</b>				
Kallaveden Työterveys	42,8	42,8	0,0	0 %
Kuopion Kuntatekniikan liikelaitos	222,9	227,2	-4,3	-2 %
Kuopion Vesi	84,8	82,9	1,9	2 %
Liikelaitokset yhteensä	350,5	352,9	-2,4	-1 %
<b>Taseyksiköt</b>				
Pohjois-Savon Pelastuslaitos	281,8	281,1	0,7	0 %
Tilakeskus	42,5	44,3	-1,8	-4 %
Isäntäkuntapalvelut	45,2	43,4	1,8	4 %
Taseyksiköt yhteensä	369,5	368,8	0,7	0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>6059,8</b>	<b>5939,6</b>	<b>120,2</b>	<b>2 %</b>
Työllistämisvaroin palkattujen htv	46,2	55,5	-9,3	-20 %
Kesätyöntekijöiden htv	49,6	36,3	13,3	27 %
Oppisopimuskoulutus htv	3,9	3,1	0,8	21 %
<b>Kuopion kaupunki yhteensä</b>	<b>6159,5</b>	<b>6035</b>	<b>125,0</b>	<b>2 %</b>

Merkittävimmät muutokset henkilötyövuosien määrässä oli konsernipalvelussa (-32,8 htv), kasvun ja oppimisen palvelualueella (+66,3 htv) ja perusturvan palvelualueella (+82,0 htv).

Konsernipalvelussa lomituspalvelun henkilötyövuosien alenema johtui vähentyneestä palvelutarpeesta ja henkilöstön luontaisen poistuman hyödyntämisestä. Kasvun ja oppimisen palvelualueella varhaiskasvatustalvussa hoitopaikkatarpeen ja perusopetuksessa oppilasmäärän kasvu lisäsi henkilöstömäärää. Perusturvan palvelualueella henkilöstömäärän lisäys johtuu vanhus- ja vammaispalveluissa asiakasmäärien kasvusta sekä hoivapalveluiden lääkäripalvelujen ja valvomon toiminnan aloittamisesta.

## Säännöllisen työajan jakautuminen



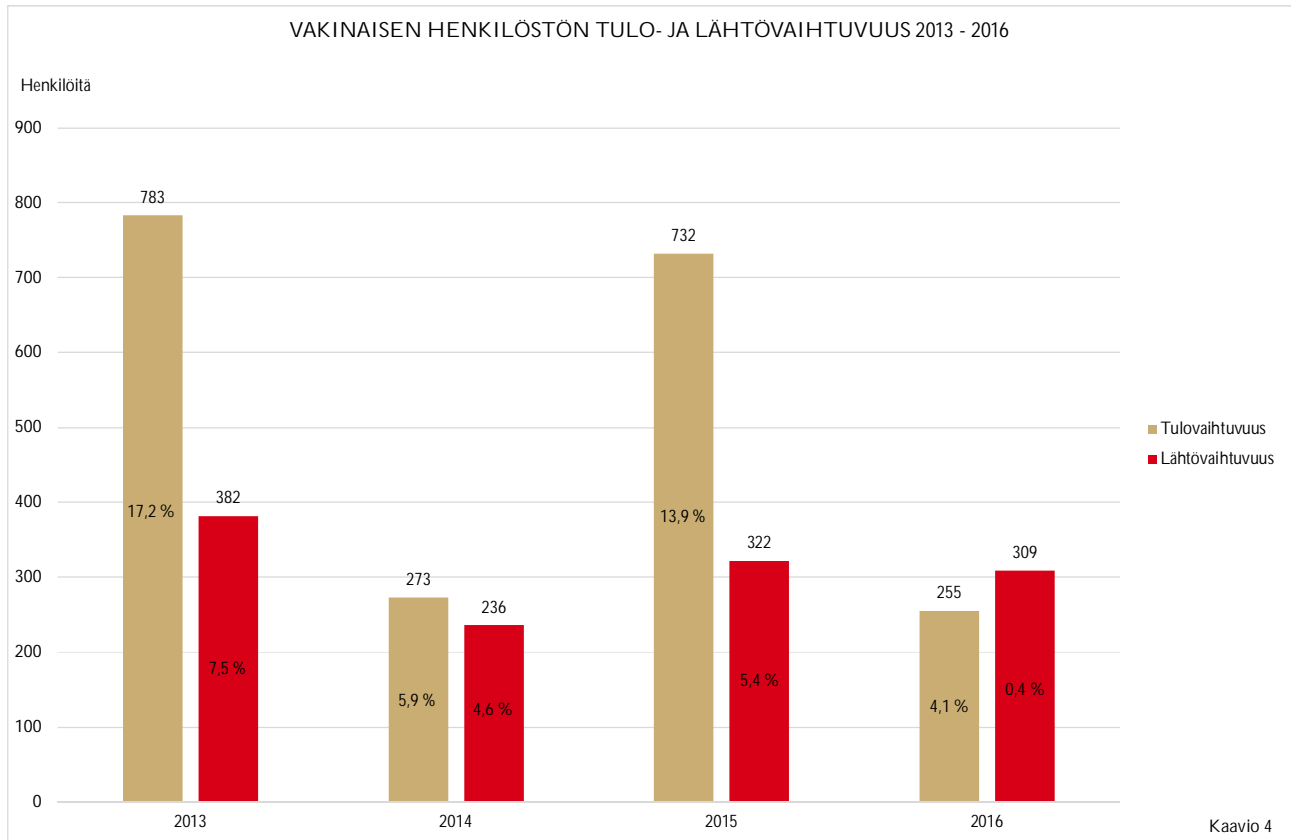
Tehdyn työajan osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2016 oli 82,1 % (naiset 81,3 %, miehet 83,6 %). Tehdyn työajan osuus on alentunut yhteensä 0,5 prosenttiyksikköä vuodesta 2013. Vuosilomien osuus on lisääntynyt (0,1 prosenttiyksikköä), terveysperusteisten poissaolojen ja perhevapaiden osuus lisääntynyt 0,5 prosenttiyksikköä, ja muiden vapaiden osuus vähentynyt 0,1 prosenttiyksikköä verrattuna vuoteen 2013.

## Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2016 lopussa oli 47,8 vuotta (naiset 47,8 vuotta, miehet 47,9 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on vuodesta 2013 alentunut 0,2 vuodella. Vuoden 2016 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 50 vuotta täyttäneitä oli 2404 henkilöä (49,5 %), ja 60 vuotta täyttäneitä 568 henkilöä (11,7 %). Henkilökohtaisen eläkeikänsä ohittaneita vuoden 2016 lopussa oli 75 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä vuoden 2016 lopussa oli 55 – 59 -vuotiaat (1007 henkilöä). Naisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä 31.12.2016 oli 72,9 % (3539 naista, 1316 miestä).

Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2016 lopussa oli 37,4 vuotta (naiset 37,5 vuotta ja miehet 37,0 vuotta). Määräaikaisella henkilöstöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä muita kuin vakinaisia ja työllistettyjä henkilöitä. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma eroaa selvästi vakinaisen henkilöstön ikäkaumasta. Määräaikaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 25 - 29 -vuotiaat (281 henkilöä).

## Henkilöstön vaihtuvuus

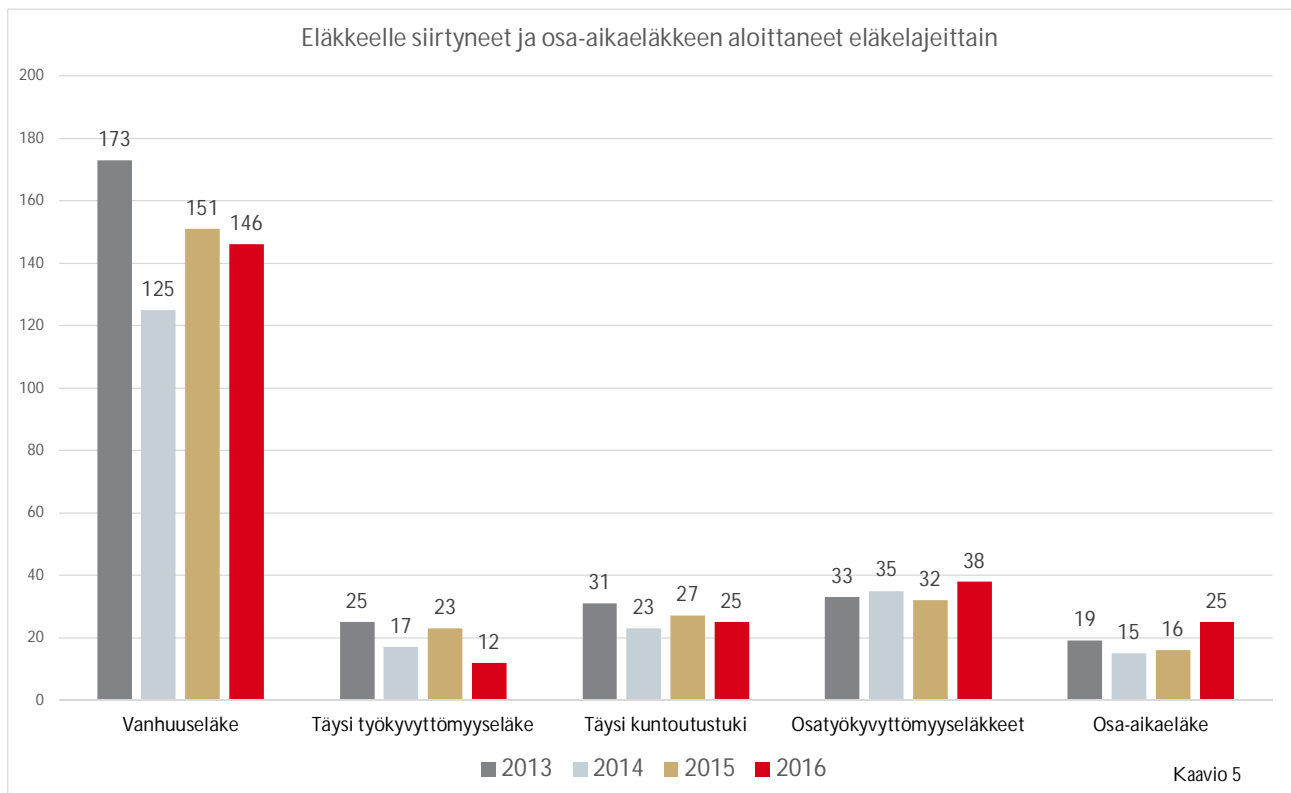


Lähtövaihtuvuusprosentti on kaupungin palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vastaavasti tulovaihtuvuusprosentti on kaupungin palvelukseen palkattujen vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vuoden 2013 tulovaihtuvuutta lisäsi Nilsian kaupungin liittyminen Kuopion kaupunkiin sekä isäntäkuntamallilla käynnistetyt palvelut. Lähtövaihtuvuutta lisäsi hajautetun laitoshuollon henkilöstön siirtyminen Servica -liikelaitoskuntayhtymään. Vuonna 2014 ei ollut henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuuteen vaikuttavia rakenteellisia palvelutuotannon muutoksia. Vuoden 2015 tulovaihtuvuutta lisäsi Maaningan kunnan liittyminen Kuopion kaupunkiin sekä mm. vanhus- ja vammaispalveluissa sekä lapsiperhepalveluissa toteutetut toiminnalliset muutokset. Vuonna 2016 lähtövaihtuvuus oli edellisten vuosien keskiarvolukemassa. Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus on hieman laskenut verrattuna edellisiin vuosiin ilman kuntaliitosten vaikutusta.

## Henkilöstön eläköityminen

ELÄKEPOLITIIKAN TUNNUSLUKUJA				
	2013	2014	2015	2016
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	60,5	59,7	59,9	60,0
Keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä	63,6	63,3	63,2	63,7
Vanhuuseläkkeiden osuus eläkkeistä	66,0 %	62,5 %	64,8 %	66,1 %
Henkilökohtaisen eläkeiän ohittaneita 31.12.	51	61	67	77

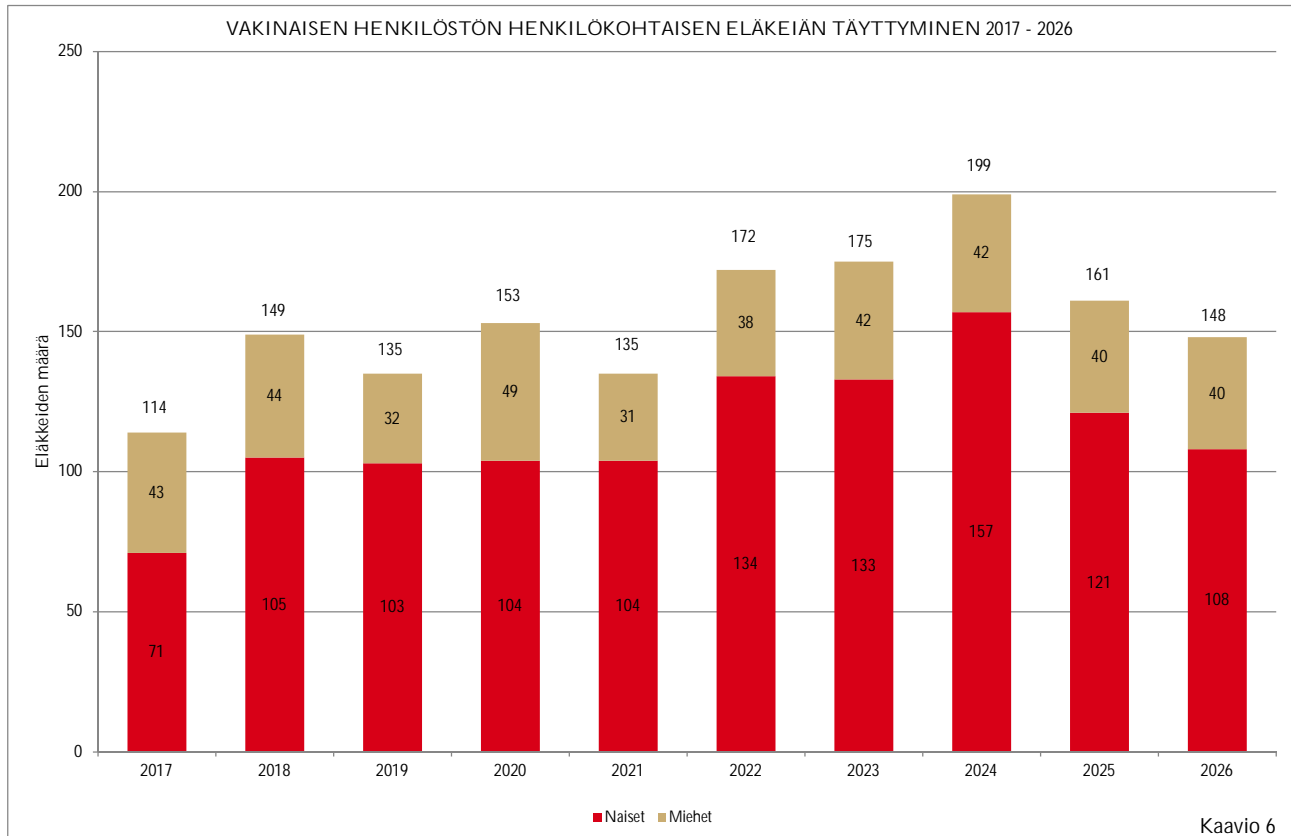
Taulukko 3



Kaupungin palveluksesta siirtyi vuonna 2016 vanhuuseläkkeelle 146 henkilöä (173 henkilöä v. 2013), työkyvyttömyyseläkkeelle 12 henkilöä (25 henkilöä v. 2013). Vanhuuseläkkeiden osuus kaikista eläkkeistä on 66,1 %. Lisäystä edelliseen vuoteen verrattuna on 1,3 prosenttiyksikköä ja vuoteen 2013 verrattuna 0,1 prosenttiyksikköä. Keskimääräinen vanhuuseläkkeellesiirtymisikä vuonna 2016 oli 63,7 vuotta. Luvut on koottu Kevan tilastoista.

Vuoden 2016 lopussa osa-aikaeläkkeellä oli 155 henkilöä (134 naista ja 21 miestä). Eniten osa-aikaeläkeläisiä oli Kasvun ja oppimisen palvelualueella (63), Perusturvan palvelualueella (37) ja Terveystieteiden palvelualueella (22).

## Henkilökohtaisen eläkeiän täytyminen

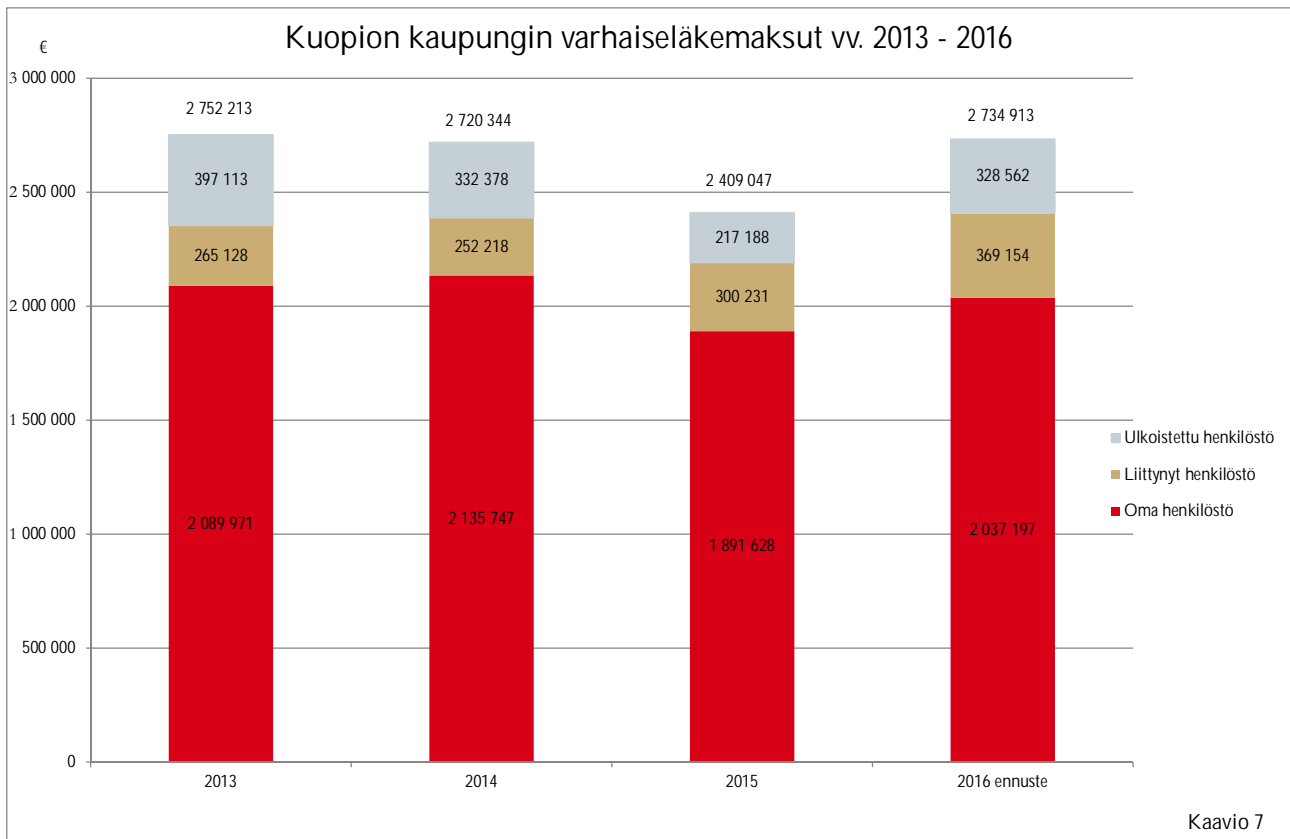


Käytettävissä olevien tietojen perusteella henkilökohtaisen vanhuuseläkeiän saavuttaa 1541 työntekijää (154 työntekijää/vuosi) vuoden 2026 loppuun mennessä. Vuonna 2016 eläkkeelle jääneiden kokonaismäärä oli 1,12 kertaa vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä.

## Varhaiseläkemaksut

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteisesta 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.

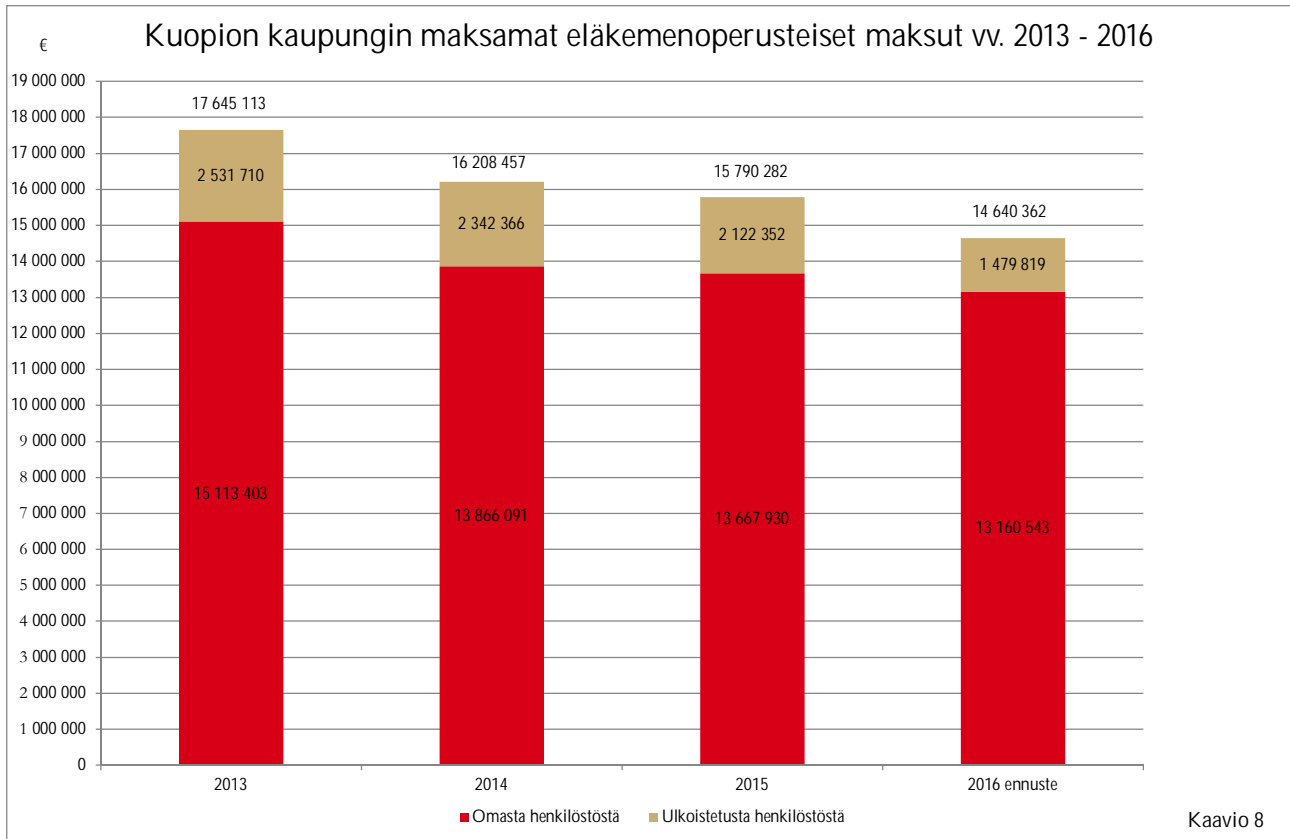
Varhe -maksujen pienentämiseen pyritään jatkuvasti aktiivisilla toimenpiteillä. Aktiivisen aikaisen tuen toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi, uudelleen sijoittaminen ja esim. kuntoutustuella olevan henkilön saaminen osa-aikatyöhön vaikuttavat merkittävästi työnantajan varhe -maksujen määrään.



Kuntien eläkevakuutuksen ennustetiedon mukaan varhe -maksujen kokonaismäärän ennakoidaan nousevan 325.866 euroa vuoteen 2015 verrattuna. Oman henkilöstön osalta muutos on +145.569 euroa, kuntaliitoksilla liittyneen henkilöstön osalta muutos on +68.923 euroa ja ulkoistetun henkilöstön osalta +111.374 euroa.

### Eläkemenoperusteiset maksut

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. 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 eläkemenoperusteisen maksun kokonaismäärän ennakoidaan alentuvan 1.149.920 euroa. Oman henkilöstön osalta muutos on -507.387 euroa ja ulkoistetun henkilöstön osalta -642.533 euroa.

## HENKILÖSTÖN HANKINTA JA SISÄINEN LIIKKUVUUS

### Täyttölupamenettely

Kuopion kaupungin rekrytoinneissa edettiin kaupungin johdon linjaaman toimintamallin mukaisesti. Pääsääntöisesti yli kuuden kuukauden sijaisuuksiin ja avoimiin tehtäviin ja virkoihin vaadittiin täyttölupa. Täyttölupamenettelyn ulkopuolelle on rajattu seuraavat virat ja tehtävät: sisäinen täyttö, päivähoitoasetuksen henkilöstömitoituksen piirissä oleva henkilöstö, opetushenkilöstö, vanhuspalvelulain henkilöstömitoituksen piirissä oleva henkilöstö, lääkärit, psykologit, pysäköinninvalvonnan operatiivinen henkilöstö, Pohjois-Savon pelastuslaitoksen, liikelaitosten ja lomituspalvelun operatiivinen henkilöstö, kaupunginhallituksen perustama virka, työllistämis- tai vastaavalla tuella palkattava henkilöstö, oppisopimussuhteeseen palkattava henkilöstö, vuorotteluvapaan ja osa-aikaisella olevan sijalle palkattava henkilöstö, opiskelijaharjoittelijat, jotka yksikkö palkkaa omalla määrärahalla.

Kuopion kaupungilla on käytössä kirjalliset sisäisen liikkuvuuden periaatteet. Ohjeistuksella osaltaan tavoitellaan sitä, että kaupungin vakituisessa palveluksessa olevan henkilöstön osaaminen on mahdollisimman kattavasti asiakkaiden käytössä ja että sijaisjärjestelyjä edellyttäviin tilanteisiin on varauduttu. Avoimeksi tulevat tehtävät täytetään ensisijaisesti sisäisesti ottaen erityisesti huomioon henkilöstö, joka on lomautettuna tai hakee uutta työtä työssä jatkamiseksi. Tehtävankiertoon haluavat henkilöt voivat ilmoittautua henkilöstöpankkiin Kuntarekry-järjestelmässä ja avoimista työpaikoista informoidaan heitä säännöllisesti.

## Haku- ja valintamenettely

Sisäinen liikkuvuus on aina ensimmäinen tapa täyttää avoimeksi tullut tehtävä. Kaikki tehtävät olivat ensin 7 päivää sisäisessä haussa sisäisen liikkuvuuden edistämiseksi. Täyttölupaesitysten valmistelun yhteydessä tarkistettiin tehtävien osalta ennen päätösesityksen tekoa mahdolliset etuoikeutetut kaupungin palveluksessa olevat (osa-aikaiset, uudelleen sijoitus), joille tehtäviä oli ensisijaisesti tarjottava ennen sisäiseen tai ulkoiseen hakuun julkaisua. Rekrytoinneissa noudatettiin yhdenvertaisuusperiaatetta läpi prosessin; työpaikkailmoitukset ja valintakriteerit olivat sukupuolineutraaleja, palkkaus kerrottiin jo hautilmoituksessa, haastatteluissa käytettiin samaa haastattelurunkoa kaikille haastateltaville ja haastatteluista tehtiin kirjallinen yhteenveto. Rekrytoinneissa noudatettiin Kuopion kaupungin viranhaltijoiden ja työntekijöiden kirjallista valintaohjetta.

Kaikkien avoimien tehtävien/virkojen julkaisukanavana käytettiin vähintään sisäistä intranetiä, Kuntarekry.fi – ja TE-palveluiden sivustoja. Avoimet virat ilmoitettiin lisäksi virallisella ilmoitustaululla. Osassa rekrytoinneista käytettiin julkaisukanavana Savon Sanomia, Helsingin Sanomia, Kuntalehteä, ammatitjulkaisuja ja muita sähköisiä kanavia. Palvelualueiden niin halutessa rekrytoinnissa käytettiin apuna asiantuntijaorganisaatiota.

Kohdennetuissa rekrytoinneissa käytettiin kattavasti sähköistä Kuntarekry –järjestelmää kaupunkitasoisesti. Sijaisrekrytointien osalta perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueet käyttivät järjestelmää lähes 100 %:sti. He ovat hyödyntäneet saatuja tietoja mm. toiminnan resursoinnissa, mikä näkyy vakituisen henkilöstömäärän lisäyksenä. Kasvun ja oppimisen palvelualueella varhaiskasvatuksen käyttö lisääntyi ja vastaavasti perusopetuksen ja lukioiden käyttö säilyi marginaalisena. Näin ollen heidän osaltaan Kuntarekry järjestelmän sijaistarpeiden raportointi ei tuo lisäarvoa. Palvelualueiden esimiehien ja heidän varahenkilöidensä kouluttamista järjestelmän käyttöön jatkettiin yhteiskoulutuksilla, vierihoidolla, puhelinneuvonnalla, ohjeilla ja videoilla varmistaen käyttäjien järjestelmäosaaminen.

## Hakijamäärät ja työpaikat

Ajalla 1.1.2016 – 31.12.2016 Kuopion kaupungilla oli avoinna 1129 työpaikkaa, joista 985 oli työsuhteisia ja 144 virkasuhteisia. Kohdennetuista rekrytoinneista vakituisia oli 581 kpl ja määräaikaisia 548. Sisäisesti täytettiin 118 tehtävää. Hakijoita työpaikkoihin oli 12333. Kesäharjoittelupaikkoja oli tarjolla yhteensä 367 paikkaa, joista koululaisille 152 ja opiskelijoille 214 paikkaa. Hakijoita kesäharjoittelupaikkoihin oli yhteensä 2460. Koululaisten rekrytoinnissa kesäharjoittelijoiksi käytettiin nimetöntä rekrytointia.

Kuntarekry järjestelmän sijaisrekrytointia käytetään hoitoalan, varhaiskasvatuksen, palomiesten ja opettajien sijaisrekrytointeihin. Järjestelmän käyttöaktiivisuus vaihtelee, mikä näkyy raportoinnissa. Kaupunkitasoisesti on mahdollista raportoida vain Kuntarekry järjestelmän tuottamaa tietoa.

Sijaistarpeita oli 17588 kpl ja niiden täyttöaste oli 84 %. Perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla sijaistarpeista oli 15552 kpl ja niistä hoidettiin 20,8 % eli 2673 kpl varahenkilöstöllä. Varahenkilöstön käyttöasteen muutos aikaisempiin vuosiin selittyy sillä, että varahenkilöstöä siirrettiin perusturvan palvelualueelle perustettuun henkilöstöpooliin. Sijaistarpeita oli kasvun ja oppimisen palvelualueella 1699 kpl, joista opetuksessa 203 kpl ja varhaiskasvatuksessa 1496 kpl (täyttöaste 90 %). Perusopetuksen osalta tieto kertoo vain sen, että Kuntarekry järjestelmää käytetään tosi vähän sijaisten hankintaan. Pohjois-Savon pelastuslaitos tuli mukaan sijaisjärjestelmään vuoden 2016 aikana palomiesten osalta. Heillä sijaisstarpeita oli 56 ja täyttöaste 83 %. Vuoden 2016 aikana rekrytointipalvelussa valmisteltiin 9990 määräaikaista työsopimusta palvelualueiden esimiehille hyväksyttäväksi.



## Rekrytinnin tunnuslukuja Kuntarekry järjestelmästä

	2013	2014	2015	2016
Avoimia työpaikkoja	616	665	814	1129
Hakijoiden määrä	7689	7657	11125	12333
Hakijoita/työpaikka	12,5	11,52	13,67	10,92
Sijaistarpeita	12328	14813	16545	17588
Sijaistarpeiden täyttöaste	91 %	90 %	89 %	84 %
Sijaistarpeista täytetty varahenkilöstöllä	43 %	42,83 %	23,23 %	20,8 %

## Sijaistarpeiden pituudet Kuntarekry -järjestelmästä ajalta 1.1. – 31.12.2016

Yksikkö	1 päivä tai alle	1–3 pv (yli yksi, alle tai tasan 3)	3–12 pv (yli 3, alle tai tasan 12)	12–30 pv (yli 12, alle tai tasan 30)	30–120 pv (yli 30, alle tai tasan 120)	Yli 120 päivää
410404 Pohjois-Savon pelastuslaitos		4	2	1	26	3
510003 Varhaiskasvatuspalvelut	175	277	272	127	157	300
520003 Perusopetus	23	13	21	6	6	2
610003 Vanhus- ja vammaispalvelut	6420	1346	698	752	729	225
710003 Avohoidon palvelut	40	34	34	17	43	36
720003 Sairaalapalvelut	1746	327	148	92	95	43

## Työnantajakuvan vahvistaminen

Rekrytointipalvelu osallistui yhdessä palvelualueiden asiantuntijoiden kanssa paikallisiin ja kansallisiin rekrytointitapahtumiin työvoimansaatuuden turvaamiseksi ja työnantajakuvan vahvistamiseksi. Lisäksi alueen oppilaitoksissa käytiin kertomassa Kuopion kaupungista työnantajana. Rekrytointipalvelu auttoi myös työssäoppijoita löytämään opiskeluun sopivia työssäoppimispaikkoja kaupunkiorganisaatiosta. Rekrytointien yhteydessä pyrittiin pitämään huolta tehtäviin/virkoihin hakeneisiin hakijoiden ja tiedottamaan heitä rekrytointiprosessien etenemisestä.

## OSAAMISEN JOHTAMINEN JA 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.

Kevään koulutustarjonnassa painottui talous-, tietojärjestelmien ja lainsäädäntöosaaminen. Syksyn koulutuksen sisältöjen suunnittelussa näkökulmana oli henkilöstöohjelman painopisteistä työhyvinvointi ja työssä pärjäämisen tukeminen. Esimies- ja asiantuntijatahoille koulutustarjonta antoi työkaluja päivittäiseen lähiesiemiestyöhön organisaation kaikilla tasoilla. Koko henkilöstölle suunnatut koulutukset painotettiin asiakaspalvelu- ja viestintätaitoihin erilaisissa asiakastilanteissa, työhyvinvointikoulutuksiin ja järjestelmien käyttökoulutuksiin.

Osa koulutustarjonnan sisällöistä rakennettiin laajuudeltaan sellaisiksi, että osallistujat saivat opintopisteitä, joita opiskelijat voivat osaltaan hyödyntää mahdollisissa omaehtoisissa jatko-opinnoissa. Palvelualueilla jatkuvat koulutussuunnitelmien mukaiset koulutukset.

Koulutusmuotona olivat:

- virtuaaliset koulutukset, jolloin koulutukseen saattoi osallistua joko yksin omalta työkoneelta tai sitten yhteisessä tilassa Lyncin kautta.
- lähikontaktikoulutukset erityisesti työyhteisövalmennuksissa ja asiakaspalvelukoulutuksissa ja järjestelmien käyttökoulutuksissa.
- pitkäkestoisemmat koulutukset mm. JET, joissa on sekä lähiopetuspäiviä, että itsenäistä opiskelua.

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

Yhteistyötä Pohjois-Savon ammattiopiston kanssa jatkettiin kumppanuussopimuksen hengessä. Lisäksi meillä 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. Osaamisen johtamisen järjestelmään päivitettiin koko henkilöstöä koskevat työyhteisöosaamiset keväällä 2016. Muuten järjestelmän kehittäminen ja laajentaminen eri substansseihin ei edennyt. Esimiesosaamiset jäivät myös päivittämättä. Substanssiosaamisista järjestelmästä löytyvät kotihoito, terveydenhoito, sairaalapalvelut ja opettajaosaamiset. Lomakkeista löytyvät hoitoalan toimenpidelista, varhaisen puuttumisen lomake, työkokeilun seurannan raportointilomake ja opettajien työaikalomake. Kehityskeskusteluosion käyttö ja osaamisen arviointi järjestelmällä palvelualueilla laajeni niin, että 1770 kehityskeskustelua ja osaamisen arviointia oli vuoden loppuun käyty KuntaHR-järjestelmällä.

## Henkilöstökoulutukseen osallistuminen

Koulutuspäiviä vuonna 2016 oli 18 019, josta naisten osuus oli 14 105 ja miesten osuus 3 914. Keskimäärin henkilöstö osallistui koulutuksiin 2,8 pv:nä/henkilö.

Koulutuspäivä (kpv) tarkoittaa yhden työpäivän mittaista koulutukseen osallistumista. Osapäivän koulutukset on muunnettu kokonaisiksi päiviksi jakamalla tuntimäärä luvulla 6 (=KT:n käyttämä luku).

Koulutuspäivän kustannukseksi muodostui 55,40 euroa. Vuoden 2016 kustannuksissa on huomioitu pelkästään koulutukseen osallistumismaksut; kustannuksiin ei sisälly mahdolliset sijaisen palkkauskulut eikä matkustus- ja majoituskulut. Kokonaisuudessaan henkilöstön koulutus- ja kehittämiskustannukset vuonna 2016 olivat 0,42 % maksetuista palkoista. Olemme onnistuneet kumppanuussopimuksen avulla saamaan henkilöstökoulutusta edulliseen hintaan. Lisäksi oppisopimuskoulutus, jolla osa koulutuksitamme järjestetään, on työnantajalle koulutuskustannuksiltaan lähes ilmaista. Nämä tiedot sisältävät sekä keskitetyn koulutuksen että palvelualueiden omaan ammatilliseen kehittämiseen käytetyt resurssit.

## KOULUTUKSEN TUNNUSLUKUJA

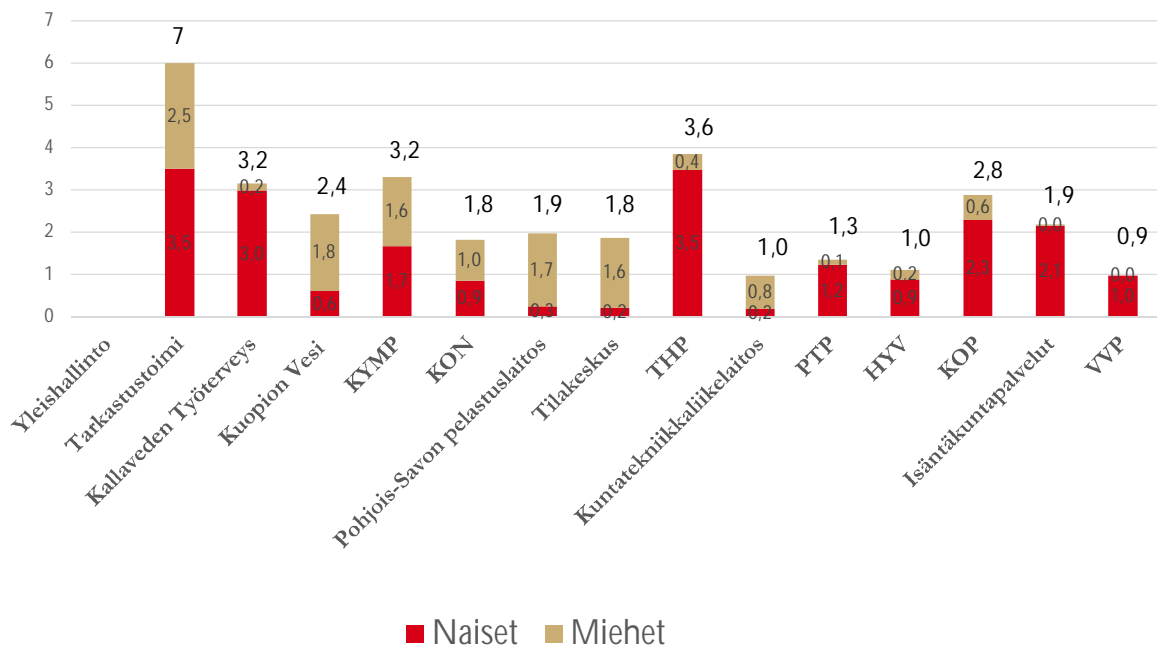
	2013	2014	2015	2016
Koulutuspäivät (kpv)	12 363	10 446	11 608	18 019
naiset				14 105
miehet				3 914
Kpv/henkilö	2,4	1,9	1,7	2,8
Kustannukset €/kpv	75,70	74,34	61,81	55,40
Kustannukset % kaupungin *)palkkasummasta	0,59 %	0,54 %	0,65 %	0,42 %

\*) 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

Keskimääräiset koulutuspäivät/hlö palvelualueittain



## KANNUSTAVA PALKKAUS

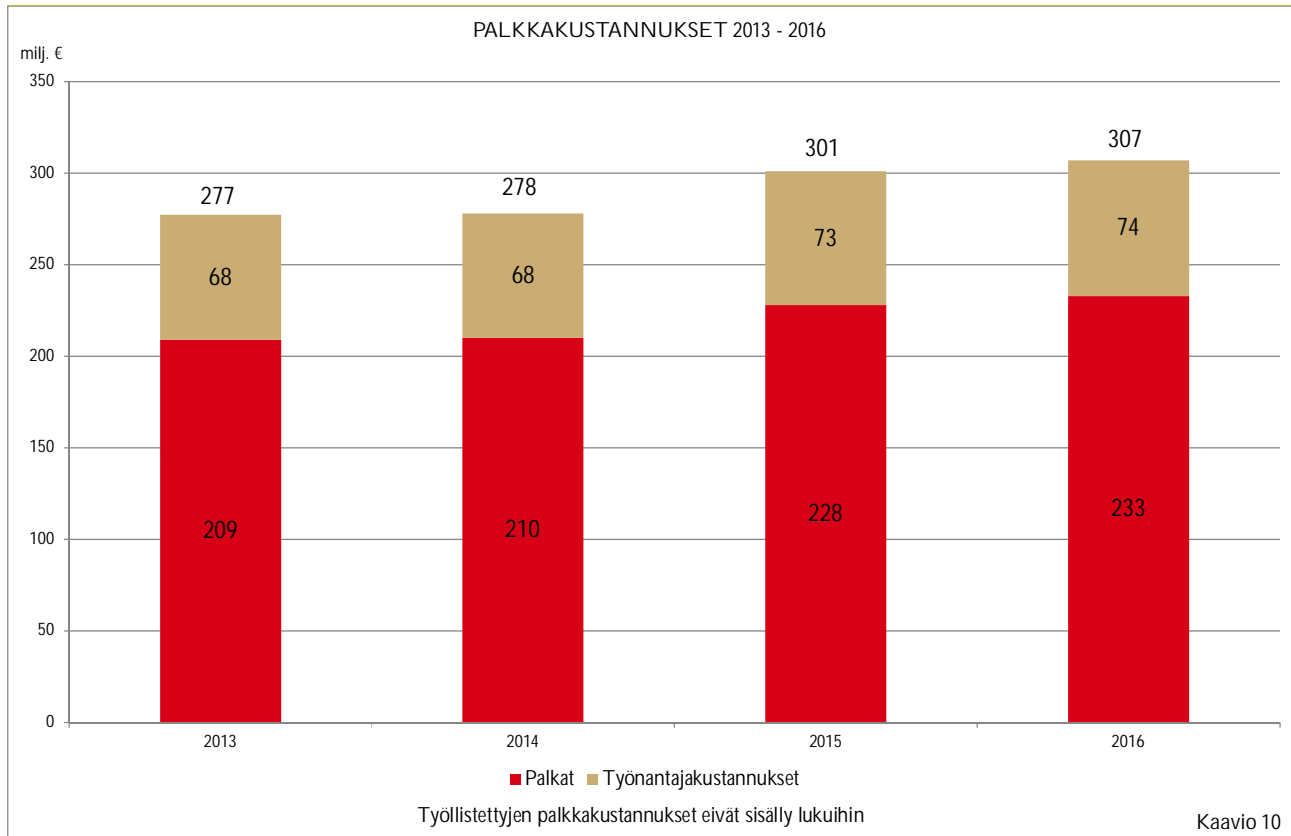
Kuopion kaupungin henkilöstöohjelmassa on linjattu, että kannustava palkkaus kuuluu kaupungin toimintatapaan työnantajana. Palkitseminen on johtamisen väline ja palkitsemisen keinoja käytetään kannustavasti. Oikein toteutettu kannustava palkkaus näkyy tuottavuuden parantumisena, tukee työhyvinvointia ja vähentää siihen liittyviä kustannuksia ja parantaa kaupungin työnantajakuva. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantumisella saaduilla hyödyillä luodaan työnantajalle palkanmaksuvaraa henkilökohtaiseen palkkaukseen ja tulospalkkaan.

Kannustavan palkkauksen toimintamalli otettiin käyttöön 1.11.2015 alkaen. Toimintamallia on käsitelty johtoryhmissä ja työpaikkakokouksissa ja kannustavan palkkauksen keinot ovat olleet esimiesten käytössä. Kannustavan palkkauksen elementtien käyttäminen edellyttää, että niihin varaudutaan talousarviovalmistelussa. Mikäli esimies pystyy osoittamaan syntyneet säästöt hyvällä työhyvinvointijohtamisella, saavutettua säästöä voi käyttää kannustavaan palkkaukseen.

Kannustavan palkkauksen yleinen elementti Kuopion kaupungissa on henkilökohtainen palkanlisä, josta on määräykset asianomaisessa virka- ja työehtosopimuksessa sekä erillisessä ohjeessa. Henkilökohtaista lisää maksetaan viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen lisän suuruus on vähintään 40 euroa ja enintään 200 euroa. Ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi henkilökohtaisen lisän perusteina voivat olla esimerkiksi tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Kertapalkkiolla voidaan palkita hyvästä työsuorituksesta ja sitä käytetään tilanteissa, jotka poikkeavat tavanomaisesta työtilanteesta. Kertapalkkio ei ole pysyvä palkan osa; se maksetaan jälkikäteen ja sitä voidaan käyttää sekä yksilön että ryhmän palkitsemiseen. Kertapalkkion myöntäminen edellyttää esimiehen arviointia ja kirjallista kuvausta palkkion perusteen olevasta muutoksesta. Kertapalkkiot ovat suuruudeltaan 150, 300, 500 tai 1000 euroa. Vuonna 2016 kertapalkkiota maksettiin 29 henkilölle yhteensä 6.200 euroa eli n. 214 euroa/henkilö.

## Palkkakustannukset

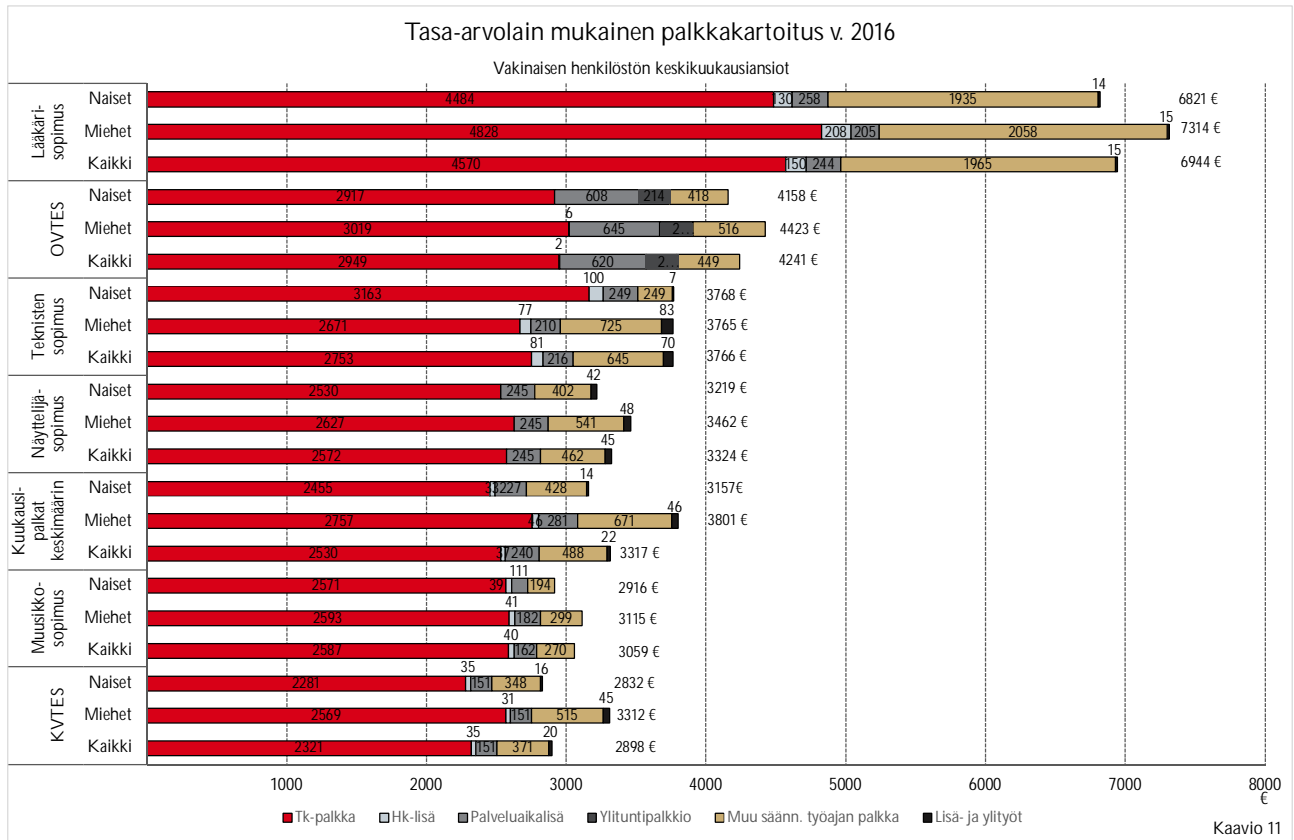


Vakinaisen kuukausipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio vuonna 2016 oli 3 317 euroa (3 293 euroa v.2015). Miesten ansio oli 3 801 euroa ja naisten 3 157 euroa (83,1 % miesten palkasta). Vakinaisen tuntipalkkaisen henkilöstön keskimääräinen verollinen kuukausiansio vuonna 2016 oli 3 039 euroa (3 026 euroa v. 2015). Tuntipalkkaisten miesten ansio oli 3 087 euroa ja naisten 2 634 euroa (85,3 % miesten palkasta).

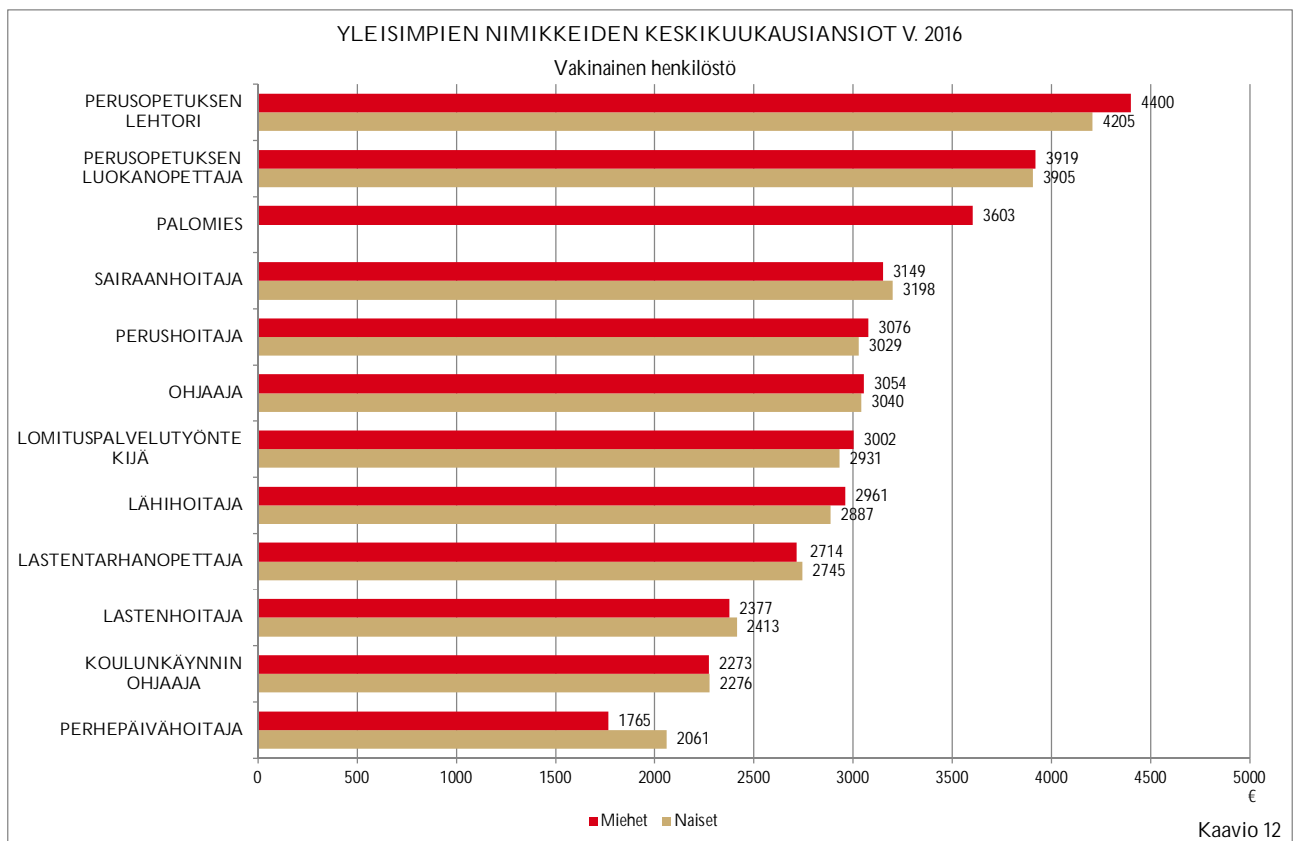
Vuonna 2016 teki 3677 henkilöä 86139 (83 064 v. 2015) rahalla korvattua lisä- ja ylityötuntia (keskimäärin 23,4 t/hlö), joista maksettiin korvauksia yhteensä 1,88 milj. euroa. Lisä- ja ylityötuntien määrä vuodesta 2014 vuoteen 2015 lisääntyi 3075 tuntia, ja niistä maksettujen korvausten määrä 170.000 euroa.

Sairaus-, tapaturma- ja kuntoutusajan palkkoja vuonna 2016 maksettiin 7,27 milj. euroa (7,92 milj. euroa vuonna 2015). Vähennystä oli siten 8,2 %. Palkallisen sairaus-, tapaturma- ja kuntoutuspoissaolopäivän keskihinta vuonna 2016 oli 69,21 euroa ilman työnantaja- ja sijaiskuluja.

Vakinaisen henkilöstön keskikuukausiansiot



Yleisimpien nimikkeiden keskikuukausiansiot



## TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN JA EDISTÄMINEN

Työhyvinvointia edistävillä toimintamalleilla voidaan vaikuttaa sairauspoissaoloista aiheutuviin kustannuksiin, varhe- ja eläkemaksuihin ja tilapäisen työvoiman käyttöön. Työhyvinvoinnin toimintamallien omaksuminen jokapäiväiseen johtamiseen ja osaksi henkilöstön työyhteisötaitoja on työntäjän keskeinen tavoite.

### Työkyvyn johtaminen

Kaupunginhallituksen hyväksymässä työhyvinvointiohjelmassa on työhyvinvointitoiminnan johtamiselle asetettu seuraavat päätavoitteet: 1) työhyvinvoinnin edistäminen, 2) menetettyjen työpäivien kustannusten hallinta ja 3) työurien pidentäminen.

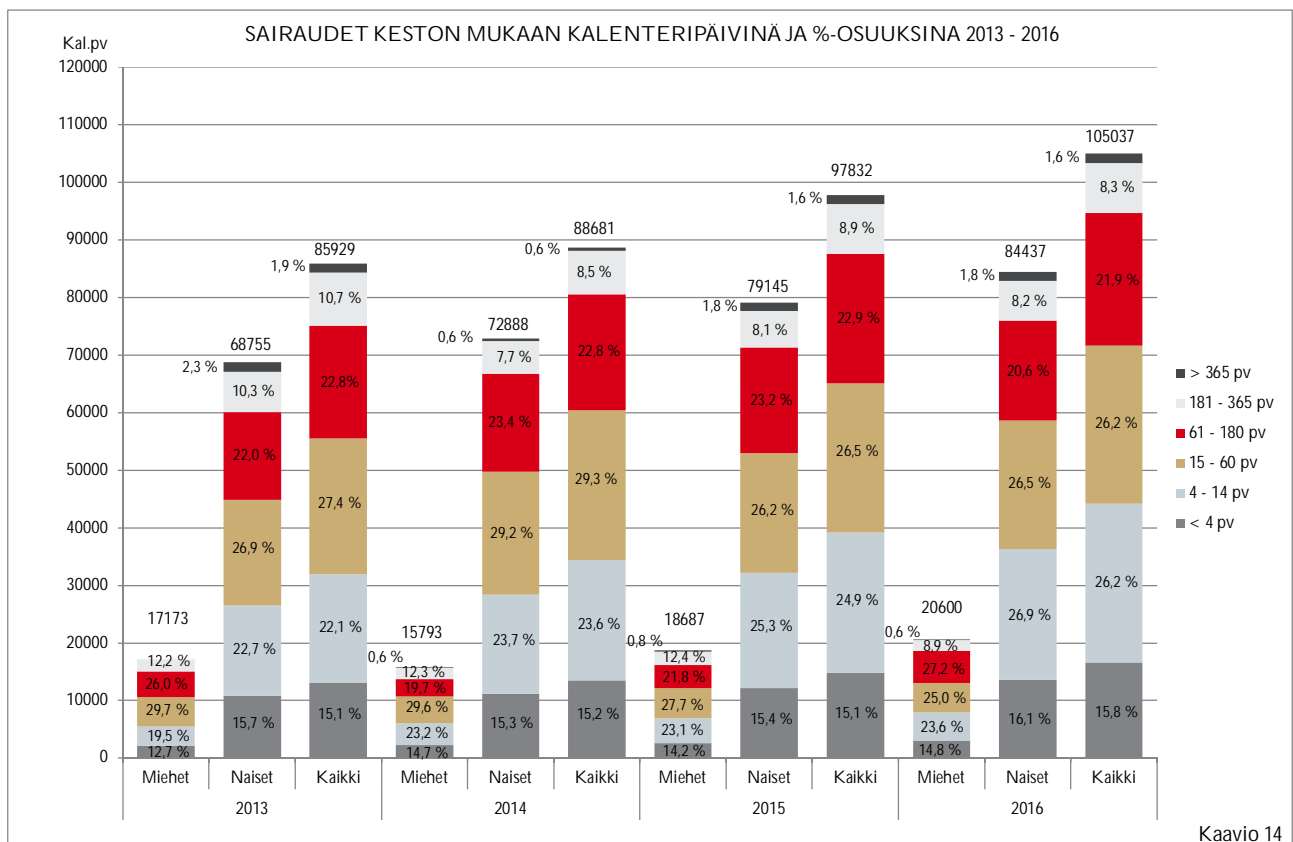
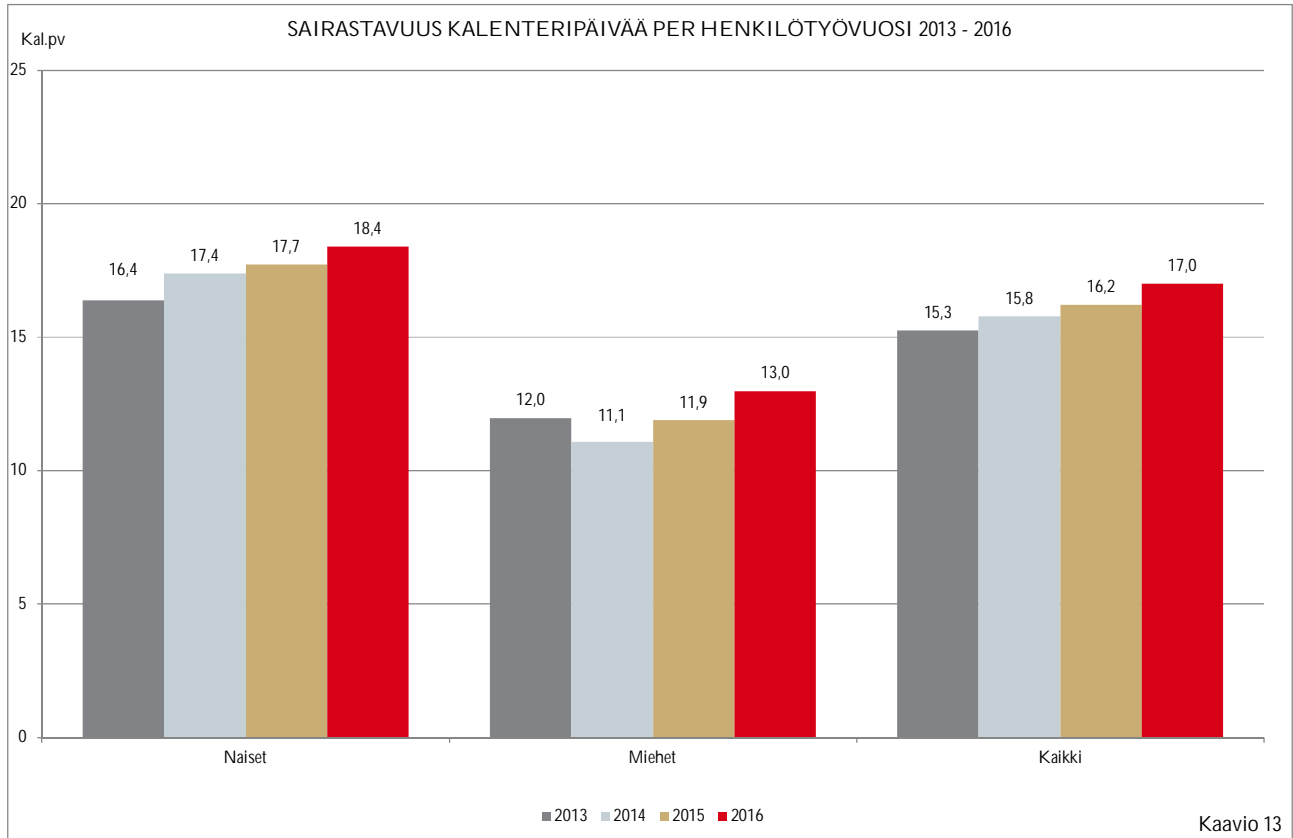
Kuluneen vuoden aikana tehostettiin edelleen yhteistyötä Kevan kanssa. Tavoitteena on kartoittaa kaikkien pitkällä sairauslomilla olevien tilanne ja ohjata heidät ammatilliseen kuntoutukseen tai edistää työhön paluuta työnantajan keinoin. Kelalle lähetettäviä työterveyslääkärin 90 sairauspäivärahopäivän lausuntoja voidaan työntekijän luvalla lähettää myös Kevalle ammatillisen kuntoutuksen selvittelyä varten. Näin päästään selvittämään työkykyongelmia jo varhaisemmassa vaiheessa.

Kuntoutusaloitteet	2014	2015	2016
Kuntoutusselvitykset	25	39	20
Kuntoutusoikeushakemus	28	54	50
Kuntoutussuunnitelmahakemus	32	38	51
Yhteensä	85	131	121

Kuopion kaupunki on käyttänyt ammatillisen kuntoutuksen keinoista eniten työkokeiluja, joita on tarvittaessa jatkettu kaupungin omalla uudelleensijoitusmäärärahalta. Kuopiossa on käytetty myös koulutusratkaisuja sekä Kevan rahalla että kaupungin uudelleensijoitusmäärärahalta. Kaupungin määrärahalta koulutusmuotona on ollut oppisopimuskoulutus.

Huhtikuussa 2016 järjestettiin työhyvinvointi-iltapäivä yhteistyössä Savon ammatti- ja aikuisopiston kouluttajien kanssa. Iltapäivän aikana työskenneltiin workshoppeissa, joiden teemat olivat seuraavat: 1) Mitä voimme toisiltamme odottaa? – työyhteisötaidot käytännössä, 2) Palautteen antaminen ihmiseltä ihmiselle, nimikkeestä riippumatta, 3) Eri-ikäisten odotukset työltä ja sen tekemiseltä. Kouluttajina toimivat Jaana Piippo, Mariikka Almiola ja Satu Pirhonen.

Sairauspoissaolot



Edelliseen vuoteen verrattuna sairauspoissaolot kasvoivat 0,8 kpv/htv.

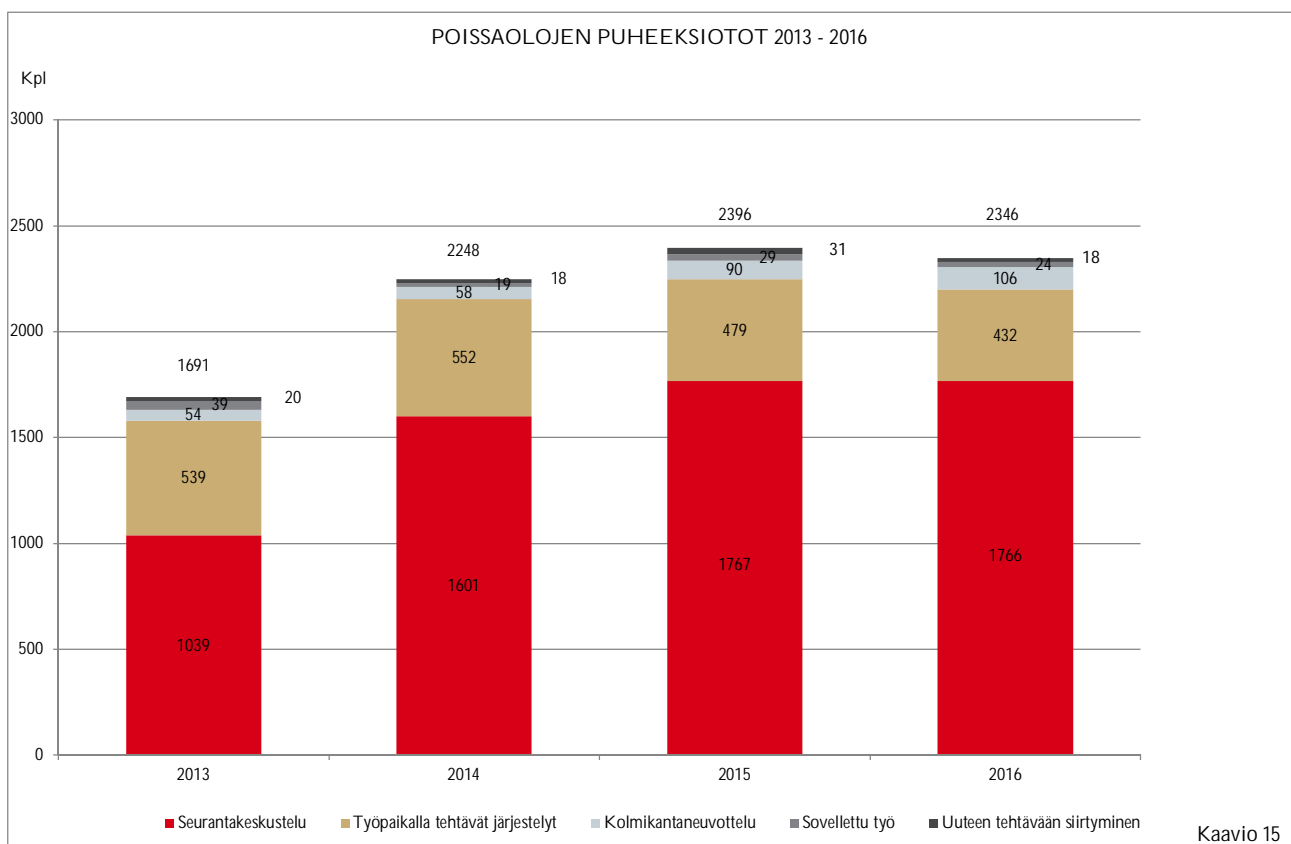


Henkilöstön palkallisten sairaus-, tapaturma- ja kuntoutuspoissaolojen osuus säännöllisestä työajasta vuonna 2016 oli 4,7 %. Tarkastelujakson aikana osuus on kasvanut 0,5 prosenttiyksikköä; vuonna 2013 osuus oli 4,2 %.

Sairauspoissaolot suhteessa säännölliseen työaikaan kasvoivat 1,7 kalenteripäivällä vuodesta 2013 vuoteen 2016. Naisten sairauspoissaolot kasvoivat 2,0 ja miesten sairauspoissaolot 1,0 kalenteripäivällä.

Yli 14 kalenteripäivää kestäneitä sairauspoissaoloja vuonna 2016 oli 58,0 % kaikista sairauspoissaoloista (60887 kalenteripäivää). Ne jakautuivat 1157:lle eri henkilölle (921 naista, 236 miestä). Sairastaneita henkilöitä oli kaikkiaan 5479, joista 4289 naista ja 1190 miestä.

Sairauspoissaolojen hallintaa ja seuranta varten on ESS henkilötietojärjestelmässä hälytystoiminto. Se tarkoittaa sitä, että esimies saa sähköpostiin ilmoituksen, kun hänen työntekijällään täyttyy mikä tahansa aktiivisen aikaisen tuen hälytysrajoista. Hälytysrajan täytyessä esimiehen on otettava asia puheeksi työntekijän kanssa.



Poissaolojen puheeksi ottoja tehtiin vuonna 2016 yhteensä 2346 kpl, mikä on 50 kpl vähemmän kuin edellisellä vuonna.

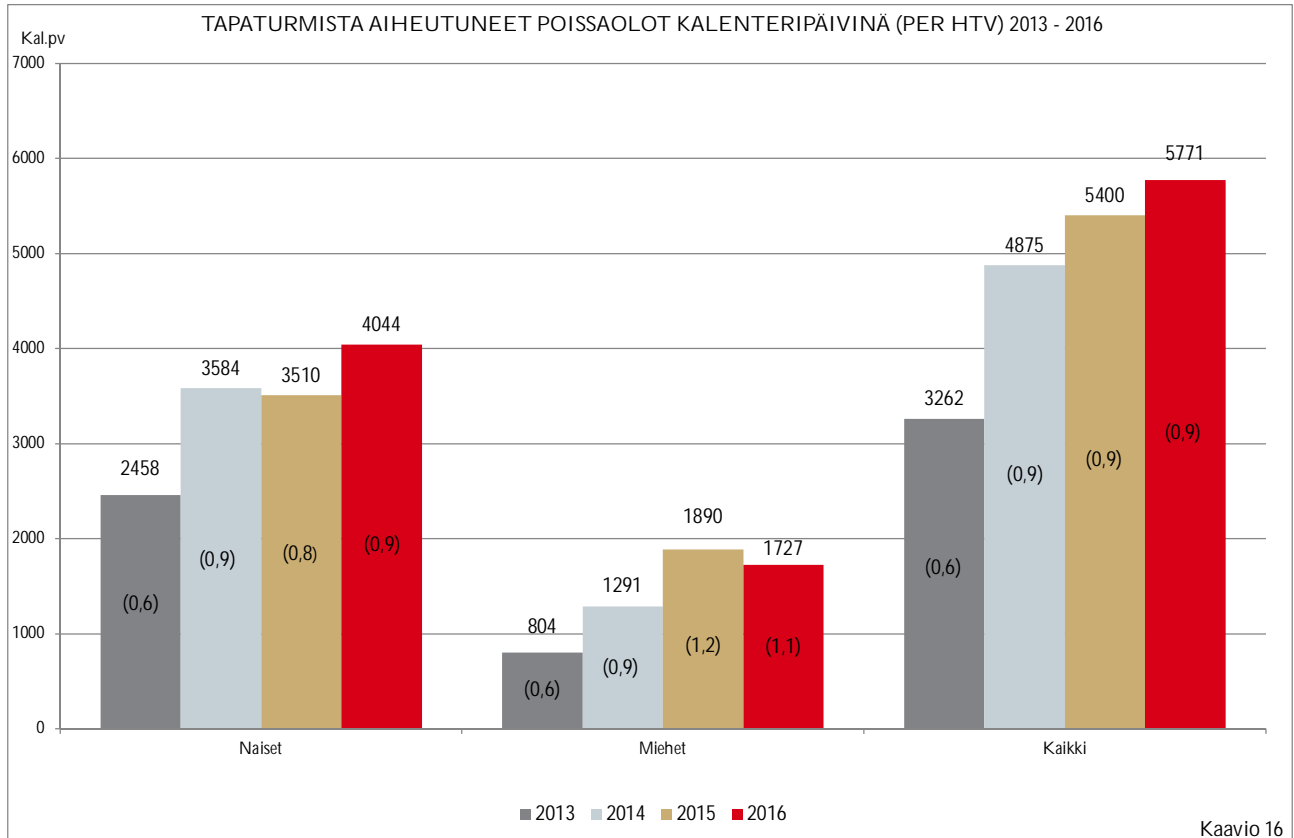
## Työtapaturmapoissaolot

Kuopion kaupungin lakisääteinen tapaturmavakuutus on Pohjolassa. Vakuutusyhtiöllä on valtakunnallinen hoitolaitosten kumppanuusverkosto, jonka kautta tarjotaan työnantajan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piirissä oleville henkilöille nopeutettu hoito mahdollisissa työmatka- ja työtapaturmatilanteissa. Ammattitautiepäilyssä hakeudutaan työterveyshuoltoon, josta tarvittaessa henkilö ohjataan jatkohoitoon.

Työtapaturmasta on ilmoitettava välittömästi esimiehelle ja tehtävä ilmoitus vakuutusyhtiöön. Vakavasta tai pysyvää haittaa aiheuttaneesta työtapaturmasta ilmoitetaan myös Itä-Suomen aluehallintoviraston

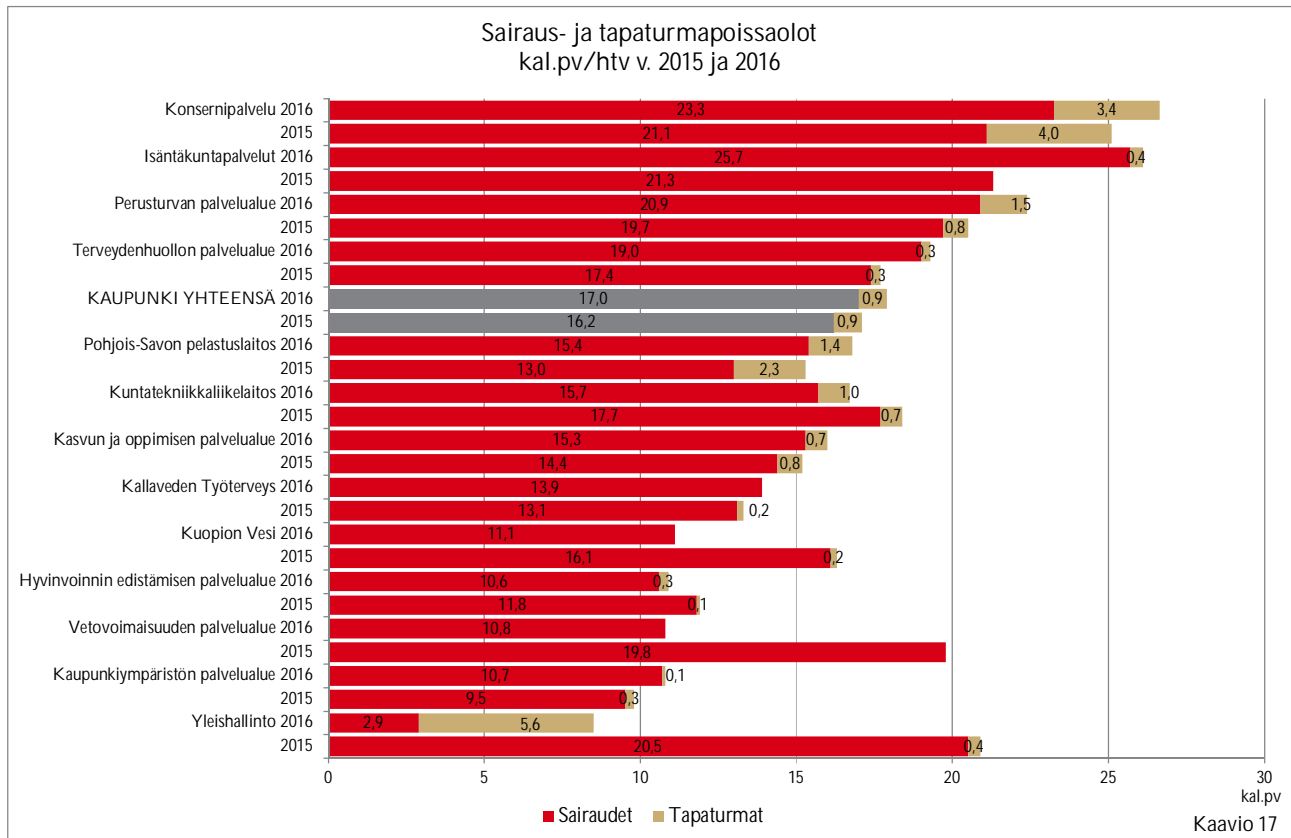
työsuojelun vastuualueelle. Työtaturmista, joista ei aiheudu vakuutustapahtumaa (sairauspoissaoloa, lääkarissäkäyntiä tai muita kustannuksia) tehdään vaaratilanneilmoitus.

Kaikki työtaturmat ja vaaratilanteet tulee käydä lävitse työpaikkakokouksessa säännöllisesti. Tämän tarkoituksena on löytää ne toimenpiteet, joilla tapaturmat ja vaaratilanteet vältetään jatkossa.



Tapaturmat koostuvat työ- ja työmatkatapaturmista sekä ammattitaudeista. Työtaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli vuonna 2016 yhteensä 0,9 kalenteripäivää/htv. Osuus on kasvanut 0,3 kalenteripäivää/htv tarkastelujaksolla vuodesta 2013.

## Sairaus- ja tapaturmapoissaolot palvelualueittain



Koko kaupungin tasolla tarkasteltuna sairauspoissaolot kasvoivat 0,8 kal.pv/htv vuodesta 2015. Tapaturmapoissaolot pysyivät edellisen vuoden tasolla. Konsernipalvelussa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen suuruuteen vaikuttaa maatalouslomitushenkilöstön keskimääräistä suurempi sairastavuus.

## Uudelleensijoitustoiminta

Uudelleensijoituksia oli 24 kpl v. 2016. Tämän lisäksi sovellettuun työhön siirtyi 24 henkilöä ja työpaikoilla tehtiin erilaisia työolosuhteisiin liittyviä järjestelyjä 432 kpl.

Oppisopimuskoulutuksessa oli yksi henkilö, omaehtoisessa koulutuksessa oli 5 henkilöä. Kevan ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluja oli 51 kpl, minkä lisäksi kaupungin uudelleensijoitusmäärärahalta oli työkokeilussa 14 henkilöä, osa työkokeiluista oli jatkoa Kevan työkokeilulle. Selvittelyt ovat kesken 23 henkilön osalta.

Uudelleensijoitukset ovat entistä haasteellisempia, koska sopivia tehtäviä on vaikea löytää työntekijöiden terveydentila huomioon ottaen. Monet kevyemmät ja helpommat tehtävät ovat hävinneet kokonaan tai ne on jo aikaisemmin täytetty uudelleensijoitettavilla. Osa työntekijöistä on sijoitettu jo aikaisemmin uuteen tehtävään ja he tulevat toista tai kolmatta kertaa uudelleensijoituksen piiriin, koska uudetkaan tehtävät eivät ole enää sopivia heikentyneen terveydentilan vuoksi. Sopivien tehtävien löytäminen edellyttäisi myös ennakoivempaa henkilöstösuunnittelua niin, että uusi työntekijä otettaisiin koulututtamaan tehtävään jo ennen kuin entinen työntekijä lähtee pois. Uutta työtä tarvitsevat henkilöt voivat ilmoittautua kaupungin sisäiseen henkilöstöpankkiin

## Työterveyshuolto

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.

Työpaikkaselvitykset ovat työterveyshuoltotoiminnan perusta. 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. Henkilöstölle järjestetään työterveystarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman 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 sairaanhoitopainotteista. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 2.750.674 euroa. Näistä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuus oli 40,6 % (38 % vuonna 2015) ja sairaanhoidon osuus 59,4 % (62 % vuonna 2015).

Kuluneen vuoden aikana tehostettiin yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämiseksi. Kuopion kaupunki ja Kallaveden Työterveys ovat ottaneet käyttöön sähköisen terveystarkastuskyselyn eli Hyvinvointikartan. Tavoitteena on, että työterveyshoitajan ja muiden ammattilaisten työpanos kohdentuu tehokkaammin niille työntekijöille, jotka tarvitsevat eniten tukea.

### TYÖTERVEYSHUOLLON KOKONAISKUSTANNUKSET 2013 - 2016

	2013	2014	2015	2016
TTH:n kokonaiskust. milj. €	2,1	2,4	2,58	2,75
Br. kust. €/henk./vuosi	375,83	421,25	420,52	435,03
Ne. kust. €/henk./vuosi	175,83	199,70	194,18	199,87

Bruttokustannukset henkilöä kohti kertovat, minkä verran työnantaja maksaa työterveyshuollolle jokaisesta työntekijästä. Nettokustannukset kertovat tilanteen Kelalta saatujen korvausten jälkeen.

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

TYÖTERVEYSHUOLLON TUNNUSLUKUJA						
	Vuosi 2015		Vuosi 2016		Muutos	
	kpl	€	kpl	€	kpl	€
Lääkäriin sairausvastaanottokäynnit	9408	556796	9410	548337	2	-8459
Erikoislääkärikonsultaatiot	250	32947	263	31134	13	-1813
*) Laboratoriotutkimukset	4747		4605		-142	
UÄ-tutkimukset	547	74485	623	84664	76	10179
*) Puhelin-, paperi- tai sähköinen neuvonta	7583		7450		-133	
Röntgentutkimukset	1200	108233	1262	120249	62	12016
*) Työpaikkaselvitykset	405		376		-29	

\*) kustannukset ei saatavana

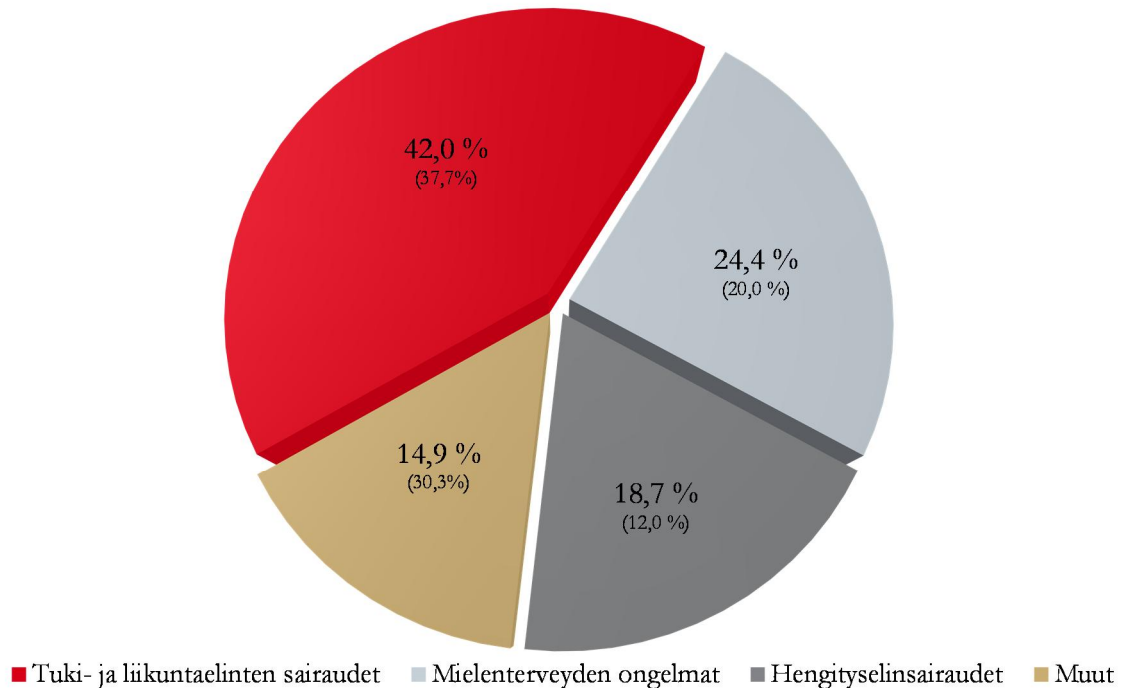
Lääkärien sairaanhoitokäyntejä kustannusten pieneneminen selittyy sillä, että lääkärikäynnit on hinnoiteltu aikaperusteisesti ja lyhyempien käyntien osuus on lisääntynyt.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET KELAN KORVAUSLUOKITTAIN								
	2013		2014		2015		2016	
	€	%	€	%	€	%	€	%
Korvausluokka I	734 203	35	853 495	35	985 397	38	1 115 894	41
Korvausluokka II	1 358 982	65	1 557 715	65	1 592 386	62	1 634 780	59
Yhteensä	2 093 185	100	2 411 210	100	2 577 783	100	2 750 674	100

Työnantajan tavoitteena on lisätä ennaltaehkäisevän työn (korvausluokka I) osuus vähintään 50 %:iin. Tavoite on haasteellinen, mutta positiivinen suunta on kuitenkin jo nähtävissä, sillä v. 2016 työterveys- huollon kustannuksissa korvausluokka I:n osuus oli jo noussut noin 40,6 %:iin. Työterveysneuvottelujen määrä kasvoi edelleen 28 kappaleella edelliseen vuoteen verrattuna. Työpaikkaselvityksiä sen sijaan tehtiin 376 kpl, mikä on 29 kpl vähemmän kuin v. 2015.

## Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat prosentteina v. 2016 (ja v. 2015)

Perustuu käynteihin työterveyshuollossa



Kaavio 18

## Työkyvyn tukeminen

## ePassi (Sporttipassi)

Kuopion kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstötuna vuosittaisen kulttuuri- ja liikuntaedun. Etu on järjestetty sähköisellä ePassilla. Sitä 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.

Edun määrä oli 72 euroa/henkilö, joka oli suhteutettu mahdollisten määräaikaisten ja osa-aikaisten suhteessa.

Vuonna 2016 ePassia käytti 5 220 työntekijää yhteensä 12 739 kertaa ja siihen käytettiin yhteensä 352 500 €. Etua käytettiin liikuntaan 54 % (58 % v. 2015) ja kulttuuriin 46 % (42 % v.2015).

SPORTTIPASSI					
	2012	2013	2014	2015	2016
Käyttäjät	2 879	4 639	4 484	4 756	5 220
Käyttökertoja	6 268	14 226	10 294	10 815	12 739
Käyttö yhteensä €	149 914	440 948	253 988	270 224	352 500

## Työmatkapassi

Kuopion kaupunki tarjoaa työntekijöilleen henkilöstötuna kuukausittaisen työsuhdematkalippuedun. Etu on järjestetty sähköisellä TyömatkaPassilla. Etu on käytettävissä kaikilla ePassin käyttöön ottaneilla työntekijöillä ja sitä voi hyödyntää henkilökohtaisiin paikallisliikenteen ja seutuliikenteen bussikortteihin.

Edun määrä oli 10 euroa/kuukausi/henkilö eli 120 euroa/vuosi/työntekijä..

Vuonna 2016 TyömatkaPassia käytti 1 698 työntekijää yhteensä 10 791 kertaa ja siihen käytettiin yhteensä 110 885 euroa. Käytön kasvu selittyy joukkoliikenteen Waltti-matkakortin käyttöönotolla.

TYÖMATKAPASSI				
	2013	2014	2015	2016
Käyttäjät	894	549	877	1 698
Käyttökertoja	2 425	1 931	3 856	10 791
Käyttö yhteensä €	49 796	9 899	39 438	110 885

### Kuntosalit

Työnantaja on tarjonnut henkilöstölle mahdollisuuden kuntosalien käyttöön eri palvelualueilla.

### 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 vuosittain henkilöstölle jaettavassa Spurtti-kalenterissa. Liikuntakerho on koettu henkilöstön osalta myönteisenä asiana ja on näin osaltaan rakentamassa myönteistä työnantajakuvaa. Liikuntakerho perustettiin vuonna 2001.

Vuonna 2016 järjestettiin viisi spurttitapahtumaa: Tahkon laskettelu- ja hiihtoretki (60 osallistujaa), Kevätretki Ruunaalle (35), Spurttigolf Tahkolla (18), Marja ja patikkaretki Metsäkartanolle (49) sekä Spurttiviikonloppu Niiralan ja Lippumäen uimahalleissa ja Keilahallissa (142). Osaan tapahtumista voivat osallistua myös työntekijöiden perheen jäsenet. Lisäksi tuettiin henkilöstön osallistumista IceMaraton- (17), Kunnan askel- (17) ja Kuopio-maraton (50) tapahtumiin osallistumalla osallistumismaksuun 15 euron omavastuuosuuden ylittävällä osuudella.

## HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJEN MÄÄRITELMÄT

### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilöstön määrä on niiden 31.12. palvelussuhteessa olleiden henkilöiden lukumäärä, jotka eivät silloin olleet palkattomasti poissa.

### PALVELUSSUHTEIDEN LUOKITUS

Palvelussuhteet luokitellaan ja ilmoitetaan seuraavasti:

1. vakinaiset = toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet
2. vakinaiset työkierrossa = henkilöt, jotka hoitavat määräaikaista palvelussuhdetta, ja joiden vakinainen palvelussuhde on siitä syystä keskeytyksessä
3. määräaikaiset = muut, kuin vakinaiset ja työllistetyt
4. työllistetyt

### SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Säännöllinen työaika on se virka- ja työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, josta on vähennetty palkattomat työnteon keskeytykset. Se lasketaan henkilön palvelussuhteen kestosta laskenta-ajalta. 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.

### TEHTY TYÖAIKA

Tehty työaika on säännöllinen työaika vähennettynä palkallisilla poissaoloilla.

### HENKILÖTYÖVUOSI

Henkilötyövuosi (htv) on täyden vuoden säännöllinen työaika.

### LÄHTÖVAIHTUVUUS

Lähtövaihtuvuuteen lasketaan ne vakinaiset henkilöt, joilla on ollut toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde kaupunkiin kertomusvuoden aikana, mutta ei sitä seuraavan vuoden 1. päivänä. Lähtövaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään kertomusvuoden lopussa.

### TULOVAIHTUVUUS

Tulovaihtuvuuteen lasketaan ne vakinaiset henkilöt, joilla on ollut toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde kaupunkiin kertomusvuoden aikana, mutta ei edellisen vuoden viimeisenä päivänä. Tulovaihtuvuusprosentti on näiden henkilöiden lukumäärän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään kertomusvuoden lopussa.

### VARSINAINEN PALKKA

Varsinaiseen palkkaan kuuluvat seuraavat palkanosat:

tehtäväkohtainen tai vastaavanluonteinen palkka lukuun ottamatta luontoisetua, henkilökohtainen lisä, työkokemuksilisiä ja määrävuosilisiä, syrjäseutulisiä, kielilisiä, rekrytointilisiä, luottamusmieskorvaus ja työsuojeluvaltuutetun korvaus (KVTES luku II, 5 §)

### KOULUTETTAVAPÄIVÄ

Koulutettavapäivä on yhden henkilön yhden työpäivän mittainen koulutus.