

2021

HENKILÖSTÖKERTOMUS



SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET	3
2.1	Henkilöstön määrä.....	3
2.2	Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	5
2.3	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet.....	5
2.4	Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet.....	6
2.5	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	7
2.6	Henkilöstön ikärakenne	7
2.7	Palvelussuhteen päättymisen syyt	8
3	HENKILÖSTÖMENOT	12
3.1	Henkilöstömenot ja henkilösivukulut	12
3.2	Palkkamenot.....	12
4	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	15
4.1	Terveysperusteiset poissaolot	15
4.2	Sairauspoissaolojen seuranta.....	18
4.3	Muut poissaolot	20
4.4	Poissaolojen kustannukset.....	22
4.5	Osatyökykyiset	23
4.6	Työsuojelu.....	24
4.7	Työterveyshuolto	25
5	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	27
6	PALKITSEMINEN	29
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	31
	LÄHTEET	33
	TAULUKOT JA KAAVIOT	34

1 JOHDANTO

Kemijärven kaupungin kaupunkistrategian hyvinvointi osa-alueen yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Tavoitteen mittareina ovat työhyvinvointi- ja työilmapiirikyselyiden tulokset, henkilöstön vaihtuvuus sekä sairauspoissaolot. Henkilöstövoimavaroja koskevat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, -rakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista.

Kemijärven kaupunginvaltuusto päätti kaupungin talouden sopeuttamisohjelmaan laatimisesta 17.6.2019 ulkopuolisen selvityshenkilön toimesta. Talouden sopeuttamisohjelman laatijaksi valittiin Perlacon Oy. Sopeuttamisohjelman yhtenä tavoitteena on henkilöstömäärän sopeuttaminen vastaamaan 7 000 asukkaan kaupungin ja asukkaiden ikärakenteen edellyttämää palvelutarvetta. Kaupunginvaltuusto päätti sopeuttamisohjelman sisällöstä 3.2.2020. Sopeuttamisohjelman säästötoimenpiteiden toteuttaminen aloitettiin vuoden 2020 alussa käyttäen konsulttipuna muutosjohtajaa. Talouden sopeuttaminen on jatkunut edelleen vuonna 2021. Talouden sopeuttamisohjelman toimenpiteitä on toteutettu ja toteutetaan edelleen porrastetusti vuosina 2020–2022.

Koronapandemian vuoksi työnantajat joutuivat muuttamaan toimintatapojaan vuonna 2020 maaliskuusta lukien. Koronaepidemiaan liittyviä etätyösuosituksia jatkettiin edellisen vuoden 2020 mukaisesti myös vuonna 2021, jolloin verkkokoulutukset ja etäpalaverit olivat jo tuttuja käytänteitä. Koronan vaikutukset alkoivat näkymään vuonna 2021 myös henkilöstön poissaoloina.

Eduskunta hyväksyi hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevan lainsäädännön 23.6.2021. Hyvinvointialueet aloittavat toimintansa 1.1.2023 alkaen, jolloin Kemijärven kaupungin henkilöstöstä siirtyy uuden työnantajan palvelukseen arviolta 60 %. Hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön henkilö- ja palvelusuhdetietojen luovuttamista koskeva yhteistoimintamenettely käytiin 30.11.2021 Lapin hyvinvointialueen valmistelutoimielimen ohjeistamalla tavalla. Edellä mainittu yhteistoimintamenettely käytiin kaikissa Lapin kunnissa saman sisältöisenä.

Valtakunnallinen työvoimapula hoitohenkilöstön osalta saavutti myös Kemijärven kaupungin. Aikaisemmin hoitohenkilöstöstä oli pulaa kotihoidon lähihoitajien osalta, mutta vuoden 2021 aikana hoitohenkilöstön rekrytoinnissa oli haasteita myös vakinaisiin tehtäviin. Ratkaisuja tulisi miettiä valtakunnallisesti, koska esimerkiksi hoitoala ei houkuttele opiskelijoita tai nuoria ja ulkomaisen työvoiman hyödyntäminen on koettu hitaaksi. Hoitohenkilöstön työvoimapulaan haettiin ratkaisuja vuoden 2021 aikana paikallisesti muun muassa uusien rekrytointikanavien käyttöönotolla ja vuokratyövoiman turvin. Ulkomaisen työvoiman vastaanottoa lähdettiin valmistelemaan loppu vuodesta 2021.

Kemijärven kaupunki käyttää kaupunginhallituksen päätöksen 22.2.2021 § 63 mukaisesti anonymiä rekrytointia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa työhakemuksen avoimiin kysymyksiin ei tule sisällyttää tietoja esim. iästä, äidinkielestä tai sukupuolesta. Vaikka osaa tiedoista taustatiedoissa kysytään, nämä tiedot eivät näy rekrytoivalle esimiehelle anonymisissä hakijaraportissa. Anonymin rekrytoinnin tavoitteena on kohdentaa huomio hakijan ammatilliseen osaamiseen.

Kunta-alalla aloitti uusi työ- ja virkaehtosopimus, kun sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) astui voimaan 1.9.2021. SOTE-sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä työskentelevä henkilöstö. Aikaisemmin edellä mainittuun henkilöstöön sovellettiin kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Varhaiskasvatuksen kelpoisuusehdot täyttävä opetushenkilöstö siirrettiin KVTES:n piiristä kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin 1.9.2021 alkaen. Epäpätevään varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön sovelletaan edelleen KVTES:n määräyksiä.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kuntaan palvelussuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Kemijärven kaupungin palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 576 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 424 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 152 henkilöä. Kokonaishenkilöstömäärä laski 18 henkilöllä vuoteen 2020 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2017–2021 (31.12.)

Vuosi	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöstö	723	664	646	594	576
Vakinaiset	557	510	477	435	424
Määräaikaiset	166	154	169	159	152
- joista työllistettyjä	11	9	11	3	11
Asukkaat vuoden lopussa	7 534	7 370	7 274	7 191	7 107*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	13,5	14,5	15,2	16,5	16,8*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	10,4	11,1	11,3	12,1	12,3*

*Tilastokeskuksen ennakkotieto

Kemijärvellä asui Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuoden 2021 lopussa 7 107 asukasta (2020: 7 191). Asukkaita oli 84 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 16,8 asukasta. Vuoden 2020 lopussa vastaava suhdeluku oli 16,5, joten suhdeluku nousi 0,3. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 11 työntekijällä tai viranhaltijalla ja määräaikaisen henkilöstön määrä laski seitsemällä työntekijällä tai viranhaltijalla.

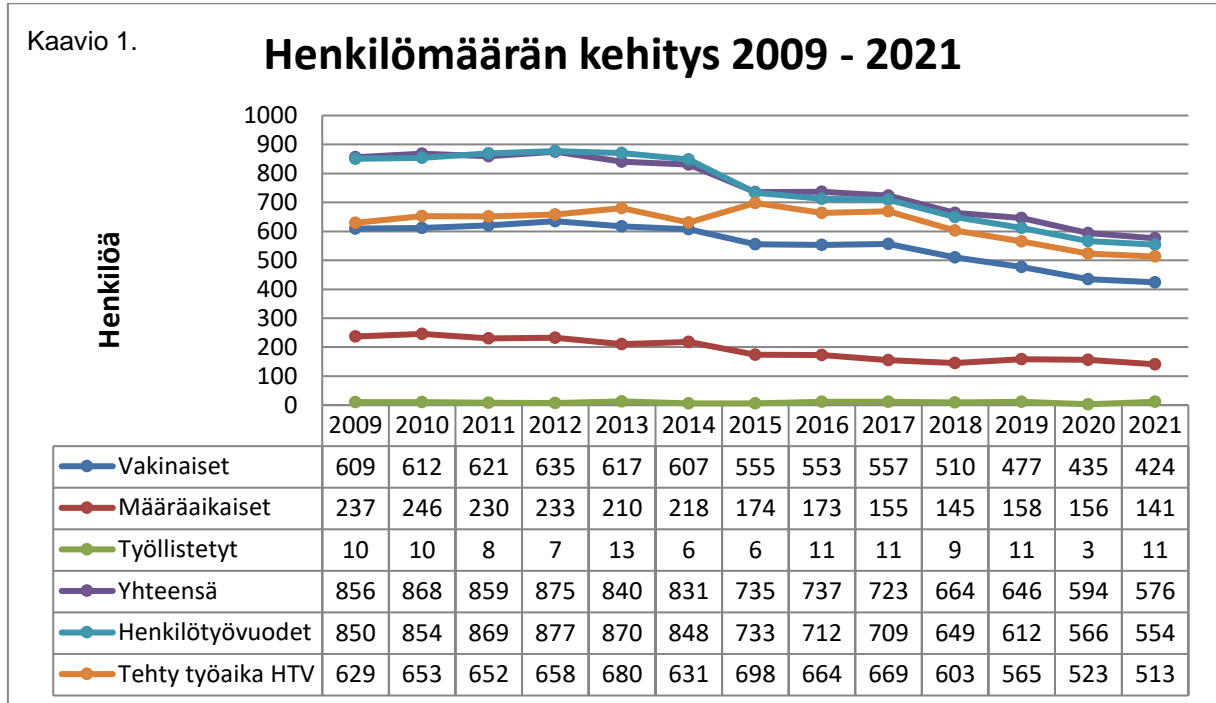
Seuraavassa taulukossa 2. on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2019, 2020 ja 2021. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2020 (KT Kuntatyöntantajat 2021).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2019–2021

	Koko kuntasektori 2020	Kemijärvi 2019	Kemijärvi 2020	Kemijärvi 2021
Vakinaiset	77,0 %	73,84 %	73,23 %	73,61 %
Määräaikaiset	21,9 %	24,46 %	26,26 %	24,48 %
Työllistetyt	1,1 %	1,7 %	0,51 %	1,91 %

Kemijärvellä vakinaisen henkilöstön määrä suhteessa koko henkilöstön määrään on pienempi kuin koko kunta-alalla. Sen sijaan määräaikaisen henkilöstön osuus oli hieman suurempi (määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä on 26,39 %, 2020: 26,77 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2021 lopussa suhteessa henkilöstön määrään enemmän kuin edellisvuonna. Heitä oli myös enemmän kuin kuntasektorilla vuonna 2020 keskimäärin. Huomioitavaa on, että lukuihin on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuhteessa olleet työntekijät.

Kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2009 vuoteen 2021. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 280 henkilöä (33 %) ja henkilötyövuodet 296 henkilötyövuotta (35 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 185 henkilöä (30 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat pääosin vaikuttaneet liikkeen luovutukset ja luonnollisen poistuman hyödyntäminen.



Vuonna 2021 **hyvinvointipalveluiden henkilöstöä oli 80,38 % koko henkilöstöstä**. Edellisvuonna vastaava luku oli 81,31 %. **Teknisten palveluiden henkilöstöä oli vuoden 2020 lopussa 3,12 %** koko henkilöstöstä ja vuoden 2020 lopussa 2,19 %. **Tilapalvelut liikelaitoksen henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä vuonna 2021 oli 8,51 % (2020: 9,09 %)**. **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 7,99 % (2020: 7,41 %)**. **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöön kuuluvat myös muiden palvelualueiden toimistotehtävissä olevat työntekijät ja viranhaltijat**. Työllistämistuella palkattujen määrä kasvoi ja se sisältyy edellä mainittuihin lukuihin. Kaupungin kokonaishenkilömäärä väheni 18 henkilöllä. Taulukossa 3. henkilöstömäärät ovat palvelualueittain vuodesta 2017 alkaen.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2017–2021 (31.12.)

Palvelualue	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto- ja tukipalvelut	47	50	49	44	46
Hyvinvointipalvelut	575	513	504	483	463
Tekniset palvelut	101	101	93	13	18
Tilapalvelut liikelaitos				54	49
Yhteensä	723	664	646	594	576
- joista työllistetyt	11	9	11	3	11
Yhteensä ilman työllistettyjä	712	655	635	591	565

Henkilötyövuosien määrässä oli vähennystä, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. **Henkilötyövuodet laskivat 2,12 %** vuoden 2020 tasosta. Vähennystä oli 12 henkilötyövuotta (2021: 554, 2020: 566). **Tehty työaika laski 1,9 %** vuoden 2020 vastaavasta luvusta. Laskua oli 10 henkilötyövuotta (2021: 513, 2020: 523).

Kaupungilla oli edelleen aiempien vuosien tavoin käytössä täyttölupamenettely, jonka mukaan vakinaiseen palvelussuhteeseen ottamiseen tarvittiin aina kaupunginhallituksen tai asianomaisen toimielimen lupa. Määräaikaisten tehtävien osalta palvelualuejohtajat päättivät täyttöluvista yli kuudesta kuukaudesta 12 kuukauteen kestäviin palvelussuhteisiin ja tekivät sitä pidemmistä anomuksista esityksen kaupunginjohtajalle, joka päätti täyttöluvista yli vuoden kestäviin palvelussuhteisiin. Vastuualuepäälliköillä oli lupa päättää täyttöluvan myöntämisestä kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen kestäviin palvelussuhteisiin, ja he tekivät sitä pidemmistä anomuksista esityksen palvelualuejohtajille. Palveluyksiköiden esimiehillä oli lupa palata henkilöstöä oman tarvearvion perusteella enintään kahden viikon ajaksi.

Aina ennen uuden työntekijän palkkaamista oli selvitettävä mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä uudelleen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kesken riippumatta siitä, oliko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde. Lisäksi hyödynnettiin luonnollista poistumaa eikä kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjesteltiin uudelleen tai jaettiin muille työntekijöille

Kaupunginhallitus päätti 22.2.2021 § 63 anonyymien rekrytoinnin käyttöönotosta. Anonyymia rekrytointia käytettiin vakinaisiin tehtävien rekrytoinnissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa työhakemuksen avoimiin kysymyksiin ei tule sisällyttää tietoja esim. iästä, äidinkielestä tai sukupuolesta. Vaikka osaa tiedoista taustatiedoissa kysytään, nämä tiedot eivät näy rekrytoivalle esimiehelle anonyymissä hakijaraportissa. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on kohdentaa huomio hakijan ammatilliseen osaamiseen.

2.2 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä (31.12.). Vuonna 2021 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina kokonaisuudessaan 554 (2020: 566). Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan todenmukainen tehty työaika, joka Kemijärvellä oli kertomusvuonna 513 henkilötyövuotta (2020: 523). Tehty työaika väheni 1,9 % ja henkilötyövuosina laskettuna se on 10 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien määrä on ollut laskusuuntainen viime vuosien ajan, kun tarkastellaan henkilötyövuosia tai tehtyä työaikaa. Taulukossa 4. on henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2017–2021.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	709	649	612	566	554
Tehty työaika henkilötyövuosina	669	603	565	523	513

2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2021 lopussa kunnan koko henkilöstöstä **kokoaikaisia oli 442 henkilöä** (76,7 %) ja **osa-aikaisia 134 henkilöä** (23,3 %) mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön nousi 1,6 prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Vuonna 2020 osa-aikaisten osuus oli 21,7 %. **Sivutoimista** henkilöstöä oli kertomusvuonna **koko kaupungin henkilöstöstä 9,0 %**, kun prosenttiosuus edellisvuonna oli 8,6 % eli sivutoimisten prosenttiosuus kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Syitä osa-aikaisuuteen olivat työntekijän tai viranhaltijan oma pyyntö, osa-aikaeläke, osittain varhennettu

vanhuuseläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osa-aikainen sairausloma, osa-aikatyökyvyttömyyseläke ja osittainen hoitovapaa. Taulukossa 5. on koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2017–2021.

Taulukko 5. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Kokoaikaiset	585	524	503	465	442
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	138	140	143	129	134
Yhteensä	723	664	646	549	576

Sivutoimisten määrä (52) nousi edellisvuoteen nähden yhdellä (2020: 51).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna (31.12.) olivat: Lähihoitaja (59), sairaanhoitaja (38), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (29), hoitaja (27), toimistosihiteeri (22), laitoshuoltaja (16), koulunkäynninohjaaja (14), luokanopettaja (12), tuntiopettaja (12), osastonhoitaja (9), sosiaalityöntekijä (7), vastaava ruoanjakaja (7).

2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin tai virkamääräyksiä annettiin kertomusvuonna yhteensä **1 809 kappaletta** mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 176 497 (2020: 205 923). Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1 700 kappaletta. Määrä sisältää mm. sijaiset, projektityöntekijät, tilapäiset työntekijät, sivutoimiset kansalaisopiston opettajat, työllistämistuella palkatut ja kesätyöntekijät. Palvelussuhteiden kesto vaihteli muutamasta päivästä yli vuoteen. Määräaikaisten työsopimusten ja virkamääräysten kalenteripäivien ja määrien erosta edellisvuoteen verrattuna voidaan todeta, että kestoiltaan lyhyempiä määräaikaisia työsopimuksia ja virkamääräyksiä tehtiin enemmän.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhaltomääräyksessä lain mukainen (laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 § 3 ja työsopimuslaki 55/2001 § 1:3). Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina oltava laissa säädetty peruste kuten esimerkiksi työn tai tehtävän luonne, sijaisuus, viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö, harjoittelu, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 28 (2020: 29) eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuonna 2021 olivat **sovittu määräaikainen tehtävä, määräaikainen projekti / hanke, sairausloman sijaisuus, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, vuosiloman sijaisuus, palkattoman virka-/työloman sijaisuus, tehtävien uudelleen organisointi ja oppisopimus**. Muita syitä vuoden 2021 aikana olivat mm. palkkatuella työllistetty, äitiys- ja vanhempainvapaan sijaisuus, opintovapaan sijaisuus, tilapäinen lisätyövoiman tarve, osittaisen vapaan sijaisuus ja kelpoisuuden puuttuminen.

Määräaikaisuuden perusteita seurataan koko kaupungin tasolla. Perusteiden seuranta on tärkeää, jotta voidaan muodostaa todenmukainen käsitys työvoiman tarpeesta eri palvelu- ja vastualueilla. Hyvän henkilöstöpolitiikan taustalla tulee olla kunnan henkilöstösuunnitelma, jossa ennakoidaan tulevaa henkilöstön tarvetta pitkällä tähtäimellä.

2.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön osuus oli kertomusvuonna 73,6 % (424) koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa, että vakinaisen henkilöstön osuus on lähes sama verrattuna edelliseen vuoteen (2020: 73,2 %, 435).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 26,4 % (152) koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa, määräaikaisen henkilöstön osuus on lähes sama verrattuna edelliseen vuoteen (2020: 26,8 %, 159). Kaaviossa 2. on kuvattuna naisten ja miesten osuudet koko henkilömäärästä.



Miesten määrä kasvoi kahdella henkilöllä (1,83 %) ja naisten määrä väheni 20 henkilöllä (4,12 %). **Naisia henkilöstöstä oli 80,73 % (465) ja miehiä 19,27 % (111).** Miesten osuus henkilöstöstä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 1,16 prosenttiyksiköllä (2020: 109/20,43 %) ja naisten osuus vastaavasti kasvoi 1,16 prosenttiyksiköllä (2020: 485/79,57 %) tarkasteltaessa koko henkilöstömäärää. Taulukossa 6. on kuvattuna mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden suhteellinen määrä verrattuna edelliseen vuoteen.

Taulukko 6. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2021 ja muutos vuoteen 2020

Palvelussuhde 31.12.2021	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	68	356	424	-2,53
Määräaikaiset	43	109	152	-4,40
Yhteensä	111	465	576	-3,03

2.6 Henkilöstön ikärakenne

Kaupungin koko henkilöstön ikärakenne on kertomusvuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan kuvattu alla olevassa taulukossa 7. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt työntekijät.

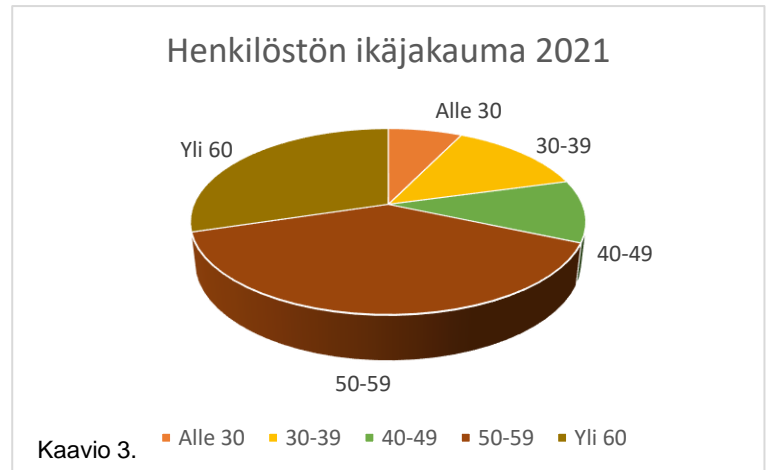
Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021

	Alle 30	30–39	40–49	50–59	Yli 60	Yhteensä
Miehet	8	15	12	43	33	111
Naiset	32	67	95	153	118	465
Yhteensä	40	82	107	196	151	576
%	6,94	14,24	18,58	34,03	26,22	100

Kaupungin henkilöstöstä **suurimman ikäryhmän muodostivat 50–59-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 34,03 %.** Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä (347/60,24 %) on edellisvuoteen nähden kasvanut lähes 1,5 prosenttiyksiköllä (2020: 349/58,76 %).

Yli 60-vuotiaiden määrä kasvoi neljällä ja yli 60-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus (151/26,22 %) on myös kasvanut koko henkilöstömäärään verrattuna edelliseen vuoteen nähden (2020: 147/24,75 %).

Henkilöstön keski-ikä raportointihetkellä (31.12.2021) oli 50,44 vuotta. Vastaava luku vuonna 2020 oli 49,76 vuotta. Keski-ikä on hieman kasvanut. Kaaviossa 3. on kuvattu henkilöstön ikäjakauma vuonna 2021.



2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt

Vuonna 2021 **päättyi 64 vakinaista palvelussuhdetta**. Vakinaisesta henkilöstöstä **eläkkeelle siirtyi 27 työntekijää**. Taulukossa 8. on esitetty palvelussuhteiden päättymissyiden jakautuminen.

Taulukko 8. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Irtisanoutui	9	12	17	16	29
Eläkkeelle	34	27	28	33	27
Muu syy	1	45 ⁽¹⁾	20 ⁽²⁾	2	8 ⁽³⁾
Yhteensä	44	84	65	51	64

1) Tehostetun palveluasumisen yksikön (Puistolän palvelukeskus) ja Ainola-kodin liikkeenluovutus

Attendo Oy:lle (38)

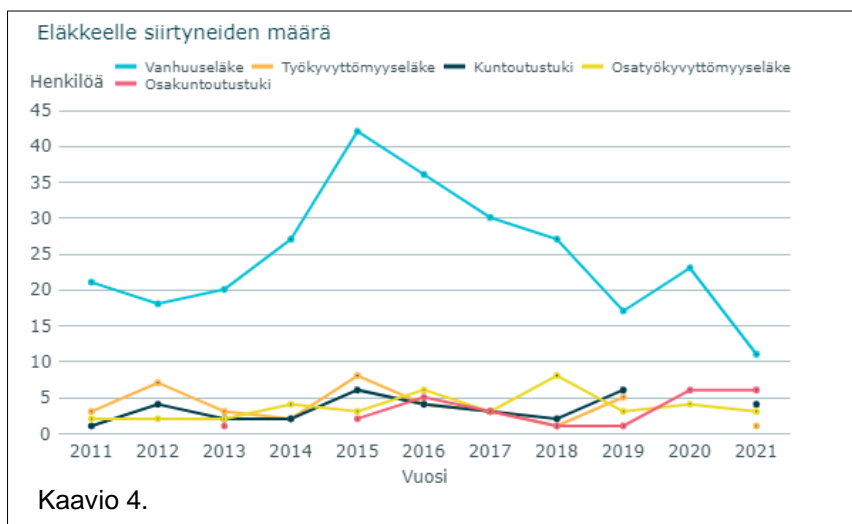
Elinkeinopalvelujen henkilöstö siirtyi Kemijärven kehitys Oy:lle (4)

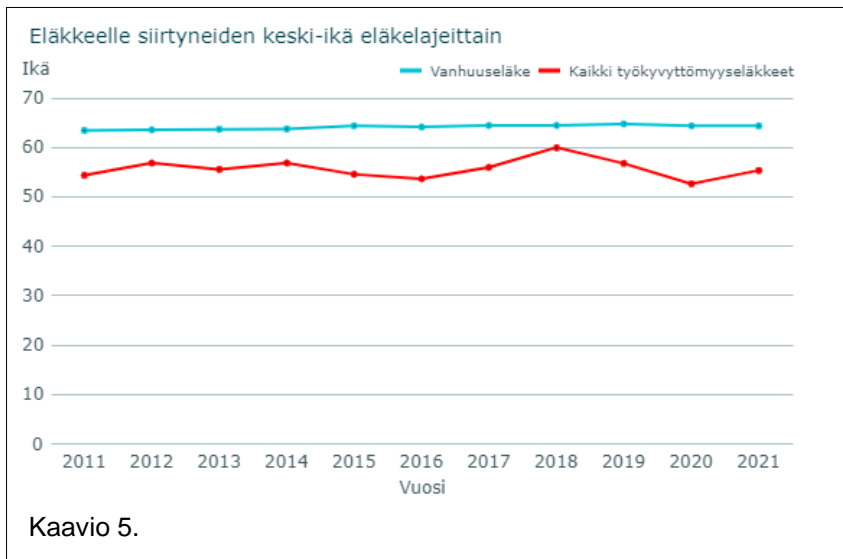
Talous- ja velkaneuvonnan henkilöstö siirtyi valtiolle (1)

2) Kiinteistöpalvelujen henkilöstö siirtyi Roikka Oy:lle (17)

3) Hyvinvointikeskus Lapponian laboratoriopalvelujen henkilöstö siirtyi NordLabille (6)

Kaavioissa 4. ja 5. esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen (Keva Avaintiedot.)

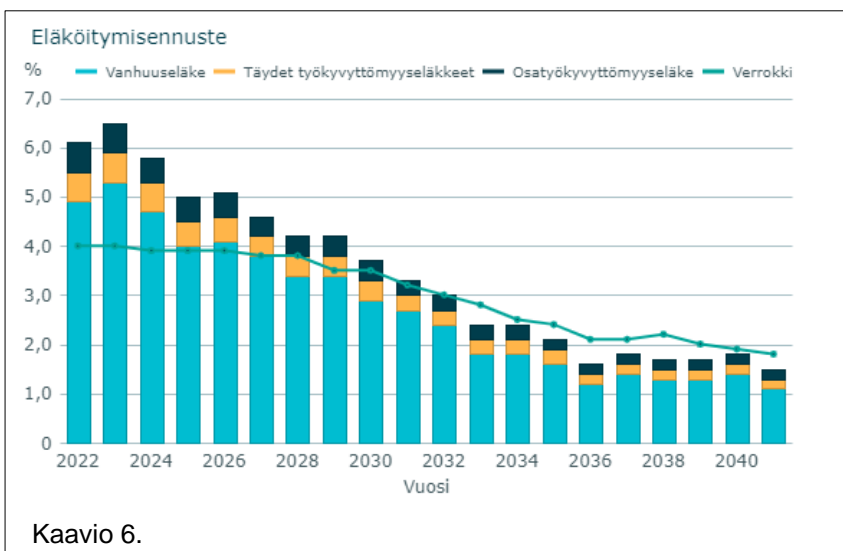




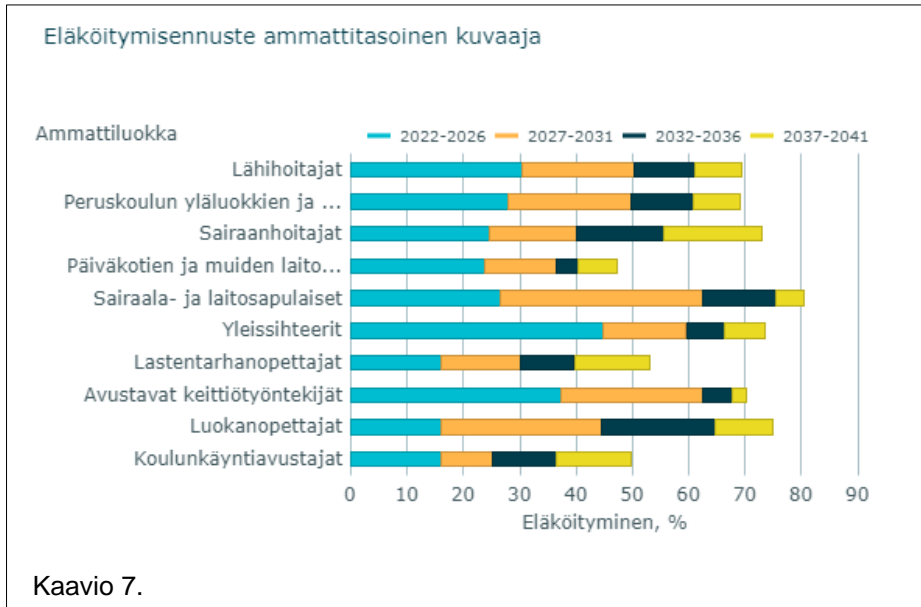
Kaaviossa 6. eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosentiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen vuoksi alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. (Keva Avaintiedot.)

Kevan ennusteen mukaan vuonna **2022 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 6,1 %** (36 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (verrokkityöntantajat 4,0 %). **Eläkepoistuma tulee vuosina 2022–2026 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 127 henkilöä**, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 5,0–6,5 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. **Vuosina 2022–2031 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 238 henkilöä**, mikä tarkoittaa, että vuoden 2021 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä **41,32 % jäisi eläkkeelle vuoden 2030 loppuun mennessä**. (Keva Avaintiedot.) Keva ei ole huomionnut ennusteessaan henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.



Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen kuten kaaviossa 5. (Keva Avaintiedot.) Keva ei ole huomionnut ennusteessaan henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.



Vuonna 2021 **eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 59,1 vuotta** (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen), kun keski-ikä vuotta aikaisemmin eli vuonna 2020 oli 60,7 vuotta. **Keski-ikä on siis laskenut, joka tarkoittaa, että henkilöstön eläköityminen tapahtuu entistä aikaisemmin.** Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2022–2026 Kemijärvellä ovat lähihoitajat (34), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (19), yleissihteerit (13).

Verrokityöntantajiin verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2031 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2022 (6,1 %), 2023 (6,5 %), 2024 (5,8 %) ja 2026 (5,1 %), jolloin se on yli 5,0 % henkilöstöstä, kun verrokityöntantajien eläkepoistuma on samaan aikaan 3,9–4,0 %:n suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2022–2026 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 131 henkilöä eli 22,74 % koko henkilöstöstä ja vuoteen 2031 mennessä yhteensä 221 henkilöä, joka on 38,37 %. Keva ei ole huomionnut ennusteessaan henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

Vuonna 2021 Kemijärven kaupungissa oli erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneesta hoitohenkilöstöstä sijaisuuksiin ja avoimiin tehtäviin, laillistetuista sosiaalityöntekijöistä sekä varhaiskasvatuksen opettajista avoimiin tehtäviin. Myös ruoka- ja laitoshuoltopalveluissa oli vaikeuksia saada henkilöstöä sijaisiksi. Kertomusvuonna rekrytointihaasteet ovat korostuneet erityisesti kotipalvelun lähihoitajan tehtävissä. Henkilöstön rekrytointi jopa vakinaisiin kotipalvelun lähihoitajan tehtäviin on haastavaa. Hoitajapula on valtakunnallinen ongelma, eikä pelkästään Kemijärven kaupungin ongelma. Hoitajapula ei ole valtakunnallisesti mikään uusi asia. Hoitohenkilöstöä on tarvittu paljon covid19-potilaiden hoitoon jo muutaman vuoden ajan, joka on osaltaan vaikuttanut hoitohenkilöstön jaksamiseen ja mahdollisesti muihin tehtäviin hakeutumiseen.

Helpotusta hoitohenkilöstön pulaa haettiin vuonna 2021 esimerkiksi palkkaamalla lähihoitajaksi oppisopimuksella kouluttautuvia henkilöitä ja vuokratyövoimalla. Rekrytointia tehostettiin erillisellä rekrytointikampanjalla sekä uusien rekrytointikanavien ja hakukoneiden

käyttöön otolla. Kaupunginhallitus teki päätöksen 11.10.2021 § 349 hyvinvointiedun korottamisesta 100 eurosta 200 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija. Lisäksi kertomusvuonna valmisteltiin yhteistyösopimusta ulkomaisen työvoiman palkkaamista. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 351 määräaikaisen rekrytointilisän käyttöön otosta kelpoisuusehdot täyttävien sosiaalityöntekijöiden ja kotihoidon lähihoitajien tehtävissä 1.10.2021 lukien. Rekrytointilisää maksettiin 250 euroa/kk/työntekijä tai viranhaltija.

Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnin edistämiseksi oli käytössä rekrytointilisä määräaikaisena kokeiluna ajalle 1.9.2019–31.8.2021. Kemijärven kaupunginhallitus päätti rekrytointilisän periaatteista 24.6.2019 § 240. Rekrytointilisää päätettiin maksaa 300 euroa/kuukausi kelpoisuusehdot täyttävälle varhaiskasvatuksen opettajalle enintään vuoden ajan tai 31.8.2021 saakka yhdenjaksoisen palvelussuhteen alusta lukien. Rekrytointilisän saaminen edellytti vähintään vuoden työsopimusta. Vuonna 2021 rekrytointilisän voimassaoloaikana saatiin palkattua kaksi kelpoisuusehdot täyttävää varhaiskasvatuksen opettajaa. Koulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista on edelleen pulaa valtakunnallisesti. Kelpoiset varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin 1.9.2021 Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin. Rekrytointilisän käyttöönottoa harkitaan uudelleen, kun valtakunnalliset virka- ja työehtosopimusneuvottelut uudelle sopimuskaudelle on saatu päätökseen vuonna 2022.

Parhaat työntekijät tulevat töihin vain työnantajamaineeltaan hyvämaineiseen kuntaorganisaatioon. Uusia osaajia on ikäluokkien pienentymisen myötä työmarkkinoilla vähemmän kuin ennen, minkä vuoksi kilpailu osaavasta työvoimasta on kiristynyt. Kilpailussa ovat mukana myös yksityiset palveluntuottajat. Työntekijöitä tulee kouluttaa riittävästi työelämän tarpeisiin. Myös palveluprosesseja on kehitettävä, jotta kunnalliset palvelut saadaan jatkossa tuotettua koko ajan vähenevällä väellä.

Vaikka suurien ikäluokkien ikääntyminen ja eläköityminen aiheuttaa kuntaorganisaatiolle monenlaisia haasteita, antaa se myös monia mahdollisuuksia tarkasteltaessa tulevaisuuden palvelurakennetta. Muutoksia toteutettaessa kaupungin palveluksessa olevien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta henkilöstö jaksaisi työssään eläkeikänsä tai ainakin mahdollisimman lähelle omaa eläkeikänsä. Monet kunta-alan ammateista ovat sekä henkisesti että fyysisesti raskaita, minkä vuoksi työkykyongelmien ennaltaehkäisy on erityisen tärkeää ja kaupungille myös taloudellisesti merkittävä asia.

3 HENKILÖSTÖMENOT

3.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut

Kemijärven kaupungin menoista **lähes puolet on henkilöstömenoja**. Kuntatyönantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on **eläkemaksuja**. Kemijärven kaupungin vuoden 2021 tilinpäätöksen mukaan **henkilöstökulut olivat yhteensä 25,5 miljoonaa euroa ja muodostivat 39 % ulkoisista toimintakuluista** (2020: 39 %, 2019: 42 %). Henkilöstökulut olivat 287 603 euroa (1,14 %) suuremmat kuin edellisenä vuonna. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 26 068 910 euron määräraha, joka alittui 2,01 % (523 318 euroa). Taulukoissa 9. ja 10. on henkilöstömenojen osuus toimintakuluista ja henkilöstökulujen kehitys ajalta 2017–2021.

Kaupungin henkilöstömenoihin sisältyy kuntaan virka- tai työsopimussuhteeseen palkattujen palkat ja sosiaalivakuutusmenot. Menoissa on mukana vakinaisen henkilöstön lisäksi työllisyysvaroin palkattujen, oppisopimustyösuhteisiin tulleiden, projekteissa työskentelevien, kesätyöntekijöiden, sijaisten sekä muiden määräaikaisten työntekijöiden palkkauskustannukset sekä maksetut tuntipalkat, luottamushenkilöiden palkkiot ja asiantuntijapalkkiot.

Taulukko 9. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	31 869 828	27 916 416	26 932 820	25 257 989	25 545 592
% ulkoisista toimintakuluista	49	43	42	39	39
Henkilöstökulut/asukas/€	4 229	3 785	3 700	3 512	3 594

Henkilöstökuluista 80,93 % oli hyvinvointipalveluiden palvelualueen henkilöstökuluja. Muiden palvelu- ja vastuualueiden sekä liikelaitoksen henkilöstökulut olivat yhteensä 19,07 %. Hallinto- ja tukipalveluiden osuus oli 8,61 %, teknisen palvelualueen osuus 3,08 % ja tilapalvelut liikelaitoksen osuus oli 7,38 %.

Taulukko 10. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Hallinto- ja tukipalvelut	2 494 444	2 284 295	2 200 752	2 116 095	2 199 275
Hyvinvointipalvelut	25 081 240	21 672 605	21 036 338	20 393 994	20 674 237
Tekniset palvelut	4 294 144	3 959 516	3 695 729	757 016	786 144
Tilapalvelut liikelaitos				1 990 884	1 885 936
Yhteensä	31 869 828	27 916 416	26 932 820	25 257 989	25 545 592

3.2 Palkkamenot

Kevan tilastojen mukaiset palkkasummat ovat seuraavassa taulukossa 11. Vuoden 2021 lopullista eläkemenoperusteisen eläkemaksun summaa ei ole vielä saatavissa, ainoastaan Kevan työnantajapalveluiden tilinpäätösarvio vuodelta 2021 eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta. Vuoden 2021 palkkasumma oli 267 153 euroa suurempi kuin vuonna 2020. Palkkaperusteinen eläkemaksu oli 164 060 euroa suurempi vuonna 2021 kuin vuonna 2020. Eläkemenoperusteinen eläkemaksu (tilinpäätösarvio) oli 10 154 euroa pienempi vuonna 2021 verrattuna vuoteen 2020.

Palkkasummalla tarkoitetaan työntäjän maksamien bruttopalkkojen summaa. Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. (Keva työnantajapalvelut.)

Varhe-maksu poistui vuoden 2019 alusta ja tilalle tuli työkyvyttömyyseläkemaksu, joka peritään osana palkkaperusteista maksua. Se on etukäteen määritettävä prosentti, jota työnantajat maksavat palkkasummastaan. Varhe-maksun euromäärä on viimeisin laskutettu summa, ennakkomaksu tai lopullinen maksu.

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista eli **varhe-maksua**, kun työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Työhallinnon työllistämisvaroilla työskentelevistä henkilöistä ei aiheudu varhe-maksua. Vuonna 2009 ja sen jälkeen alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun tasan 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta, joten maksut voivat jakautua neljälle vuodelle. Jos varhaiseläkkeelle jäävä työntekijä on viimeisinä työssäolovuosinaan ollut useamman kuntatyönantajan palveluksessa, eläkkeeseen liitettävä tuleva aika perustuu useamman kuntatyönantajan palvelukseen. Tällöin eläkkeestä aiheutuva varhe-maksu jaetaan näiden työnantajien kesken kultakin saatujen ansioiden suhteessa. (Keva työnantajapalvelut.)

Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Eläkelakiuudistuksessa Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL) yhdistettiin ja käyttöön otettiin Julkisten alojen eläkelaki (JuEL).

Taulukko 11. Palkkasumma, eläkemeno ja JuEL-maksut vuosina 2017–2021

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Varhe-maksu
2017	23 086 003	5 504 646	1 669 797	308 840
2018	20 240 493	4 806 481	1 649 852	321 480
2019	19 699 743	4 917 057 ⁽²⁾	1 789 756 ⁽¹⁾	-
2020	18 233 632	4 128 122 ⁽²⁾	1 878 432 ⁽¹⁾	-
2021	18 500 785	4 292 182 ⁽²⁾	1 868 278 ⁽¹⁾	-

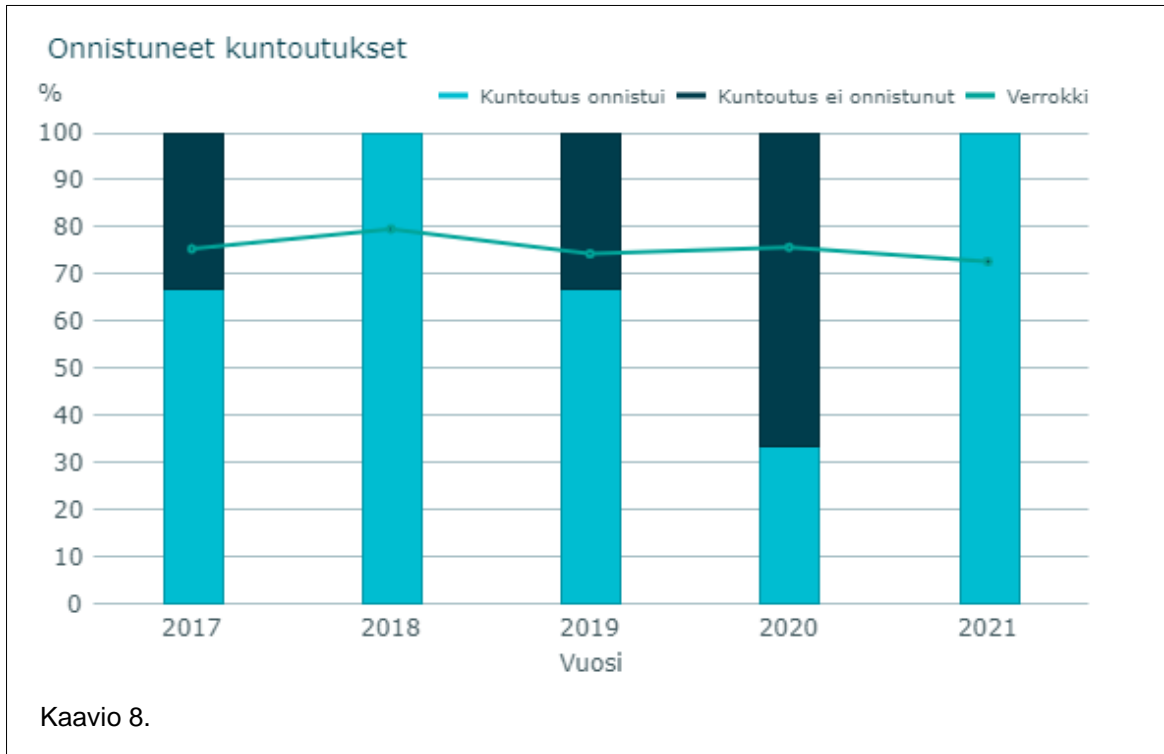
1) Tilinpäätösarvio

2) Sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun (entinen varhe-maksu) vuodesta 2019 alkaen

Keva määrittelee Kemijärven kaupungin palkkasummansa mukaan keskiuureksi työnantajaksi, jonka perusteella kunnan varhe-maksu koostuu omiin varhaiseläkemenoihin perustuvasta osuudesta (50 % varhe-maksusta) ja keskiuurten jäsenyhteisöjen kesken yhteisvastuullisesti jaettavasta osuudesta (50 % varhe-maksusta). (Keva työnantajapalvelut.)

Kaaviossa 8. esitetään kuntoutujan tilanne kuntoutuksen päättymishetkellä. Kuntoutus onnistui, kun kuntoutuja työllistyi, on työnhakijana tai jatkaa opintoja. Kuntoutus ei onnistunut, kun kuntoutus keskeytyi, kuntoutu saa eläkettä, jäi sairauslomalle tms. Luvuissa ovat mukana myös ne työntekijät, joiden työsuhde on jo päätynyt. Verrokkeina on käytetty oletusverrokkeja keskiuurista kunnista. Lähteenä on käytetty Kevan Avaintiedot -palvelua työnantajille.

Onnistuneiden kuntoutusten prosentuaalinen määrä kasvoi kertomusvuonna edelliseen vuoteen nähden. Kuntoutuksat onnistuivat vuonna 100 %, joka omalta osaltaan kertoo siitä, että työnantaja on panostanut työntekijöiden työkykyyn ennalta ehkäisevästi positiivisin tuloksin. Verrokkikunnat onnistuivat henkilöstön kuntoutuksissa noin neljännes heikommin.



Taulukon 12. palkkakustannusten vertailusta voidaan nähdä, että **kaupungin palkkakustannukset laskivat 0,80 % vuodesta 2020**. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetykskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja äitiys-, vuosiloma- ja muiden sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkat sekä jaksotetut ja aktivoituneet palkat.

Taulukko 12. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2020–2021 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat yhteensä	Erotus %
2020	19 993 174	
2021	19 833 839	
Erotus 2021–2020	153 335	-0,80

4 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

4.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Sairastumistilanteissa omailmoitusmenetelmää katsottiin tarpeelliseksi muuttaa vuonna 2019. Kaupunginhallitus päätti 24.6.2019 § 238, että esimies voi myöntää sairauslomaa viranhaltijan/työntekijän oman ilmoituksen perusteella 1–5 päivään päivän kerrallaan. Yli viiden päivän sairauspoissaoloista hyväksytään vain lääkärintodistus eli ei terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistusta. Aikaisemmin sairastumistilanteissa omailmoituksen perusteella esimiehellä oli oikeus myöntää viranhaltijalle/työntekijälle sairauslomaa 1–3 päivää.

Pitkittyneen koronatilanteen vuoksi omailmoituksen perusteella hengitystieoireissa esimiehellä oli mahdollisuus myöntää 1–7 päivää sairauslomaan työntekijän tai viranhaltijan oman ilmoituksen perusteella päivän kerrallaan. Omailmoitusmenettelyä 1–7 päivän sairauspoissaoloissa hengitystieoireissa on sovellettu johtoryhmän päätöksellä ja pandemiaryhmän suosituksesta vuoden 2021 ajan. Hengitystieoireista voivat olla muun muassa nuha, aivastelu, nenän tukkoisuus, yskä, hengityksen vinkuminen, limaisuus ja hengenahdistus (Työterveyslaitos).

Vuonna 2021 koko henkilöstön **sairauspoissaolojen määrä oli 10 463 kalenteripäivää** eli keskimäärin **18,2 kalenteripäivää/työntekijä**. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2020 oli 9 859 kalenteripäivää eli 16,6 kalenteripäivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrän voidaan siis todeta **nousseen 1,6 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija**. Sairauspoissaolojen määrän kasvua arvioitaessa tulee huomioida vuonna 2021 vallinnut koronatilanne, jonka vaikutukset ovat ulottuneet myös Kemijärven kaupungin henkilöstöön. Taulukossa 13. on kuvattu sairauspoissaolojen määrää työntekijä tai viranhaltija ja henkilötyövuosi tasolla.

Taulukko 13. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/htv vuosina 2017–2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Kalenteripäivää/työntekijä	14,8	15,5	17,3	16,6	18,2
Kalenteripäivää/htv	15,1	15,9	18,2	17,4	18,9

Taulukossa 14. on KT:n raportointisuosituksen mukaisesti terveysperusteiset poissaolot mukaan lukien määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät. Kolmesta kuukaudesta puoleen vuoteen kestäneiden terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäivät ovat kasvaneet yli puolella (2021: 4 738, 2020: 1 830), kun puolestaan yli puolivuotta kestäneet terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäivät ovat puolittuneet (2021: 1 130, 2020: 2 267) edelliseen vuoteen verrattuna.

Raportointijärjestelmän muutoksesta johtuen työtapaturmat, -matkatapaturmat ja ammattitautiepäilyt sisältyvät vuodesta 2021 alkaen terveysperusteisiin poissaolojen kalenteripäiviin, eikä niitä raportoida erikseen.

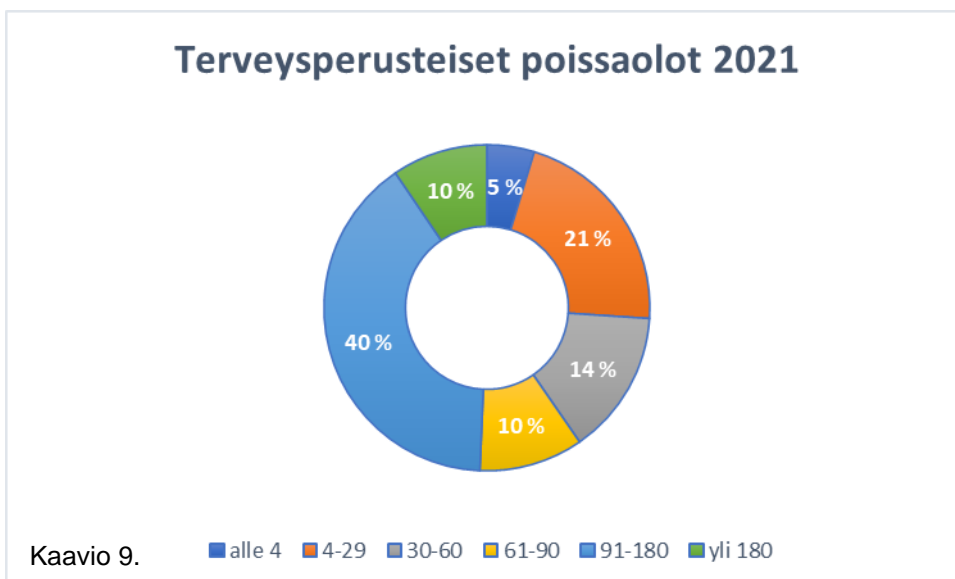
Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2017–2021

Terveysperusteiset poissaolot	2017	2018	2019	2020	2021
alle 4 kalenteripäivät (kpv)	1 740	1 755	1 715	605	560
4–29 kalenteripäivät	2 983	2 654	3 317	3 278	2 540
30–60 kalenteripäivät	2 378	1 833	2 148	1 974	1 704
61–90 kalenteripäivät	1 075	875	1 931	1 655	1 229
91–180 kalenteripäivät	2 356	1 796	1 634	1 830	4 738
Yli 180 kalenteripäivät	1 432	2 761	1 751	2 267	1 130
Yhteensä	11 964	11 674	12 496	11 609	11 901
Työtaturmat, kpv	255	277	118	145	*
Työmatkataturmat, kpv	213	6	35	37	*
Ammattitaudit tai -epäilyt, kpv	213	0	0	0	*
Yhteensä	12 621	11 957	12 649	11 791	11 901

*Sisältyvät terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäiviin

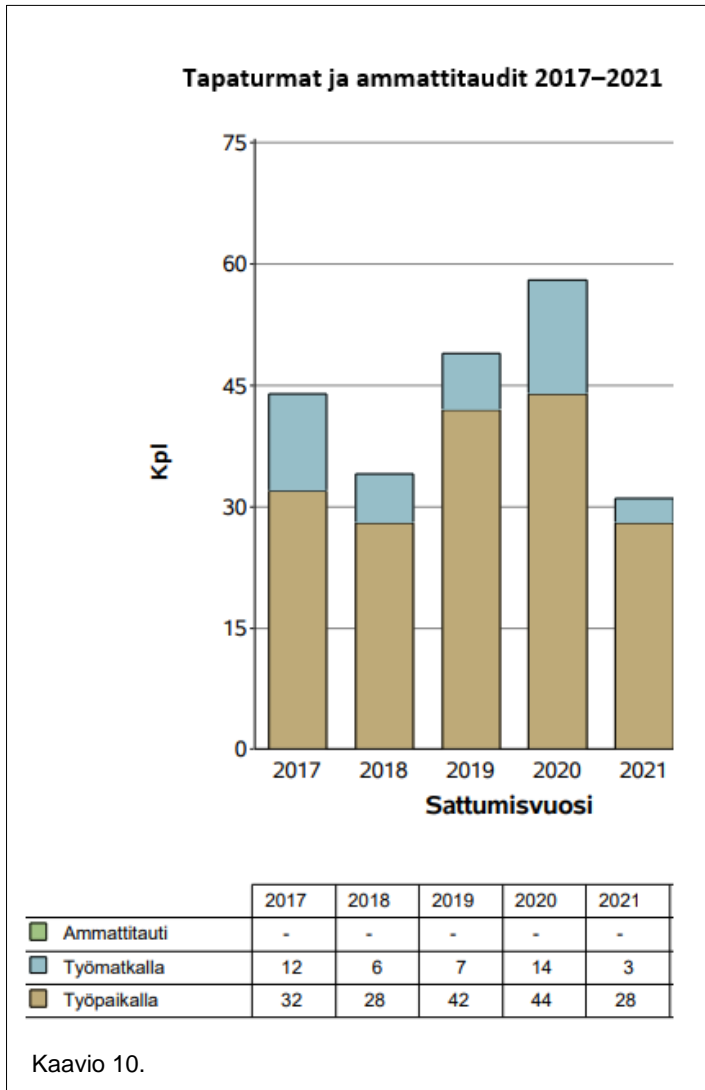
Vertailusta käy selkeästi ilmi, että alle neljän päivän kestävien terveysperusteisten poissaolojen määrä on **hieman vähentynyt**. Samoin **vähennystä** on tapahtunut alle kuukauden (4–29 kpv), kuukaudesta kahteen kuukauteen (30–60 kpv), yli kahdesta kuukaudesta kolmeen kuukauteen (61–90 kpv) ja yli puolen vuoden kestävässä terveysperusteisissa poissaoloissa (yli 180 kpv). Sen sijaan yli kolmesta kuukaudesta puoleen vuoteen (91–180 kpv) kestävässä terveysperusteisissa poissaoloissa on tapahtunut **merkittävää kasvua**. Kyseiset poissaolot antavat viitettä vakaviin sairauksiin liittyvistä poissaoloista. Toisaalta työnantaja ei välttämättä pysty kyseisten poissaolosyihin vaikuttamaan.

Lyhyiden eli **alle 4 kalenteripäivän** terveysperusteisten poissaolojen määrä **väheni** (45 kpv) hieman edellisvuodesta. Alle kuukauden eli **4–29 kalenteripäivää** kestävien terveysperusteisten poissaolojen määrä **väheni** (738 kpv) edellisvuoteen nähden. Terveysperusteisten poissaolojen määrä **väheni** myös **30–60 kalenteripäivää** kestävässä terveysperusteisissa poissaoloissa (270 kpv). Samoin **vähennystä** tapahtui **61–90 kalenteripäivää** kestävässä terveysperusteisissa poissaoloissa edellisvuodesta (426 kpv). Sen sijaan **91–180 kalenteripäivää** kestävässä terveysperusteiset poissaolot **kasvoivat merkittävästi** (2908 kpv). Terveysperusteisten poissaolojen määrä **väheni** niin ikään yli 180 päivää kestävässä terveysperusteisissa poissaoloissa (1137 kpv) edellisestä vuodesta hieman yli puolella. Kaaviossa 9. on kuvattuna terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen kalenteripäivittäin vuonna 2021.



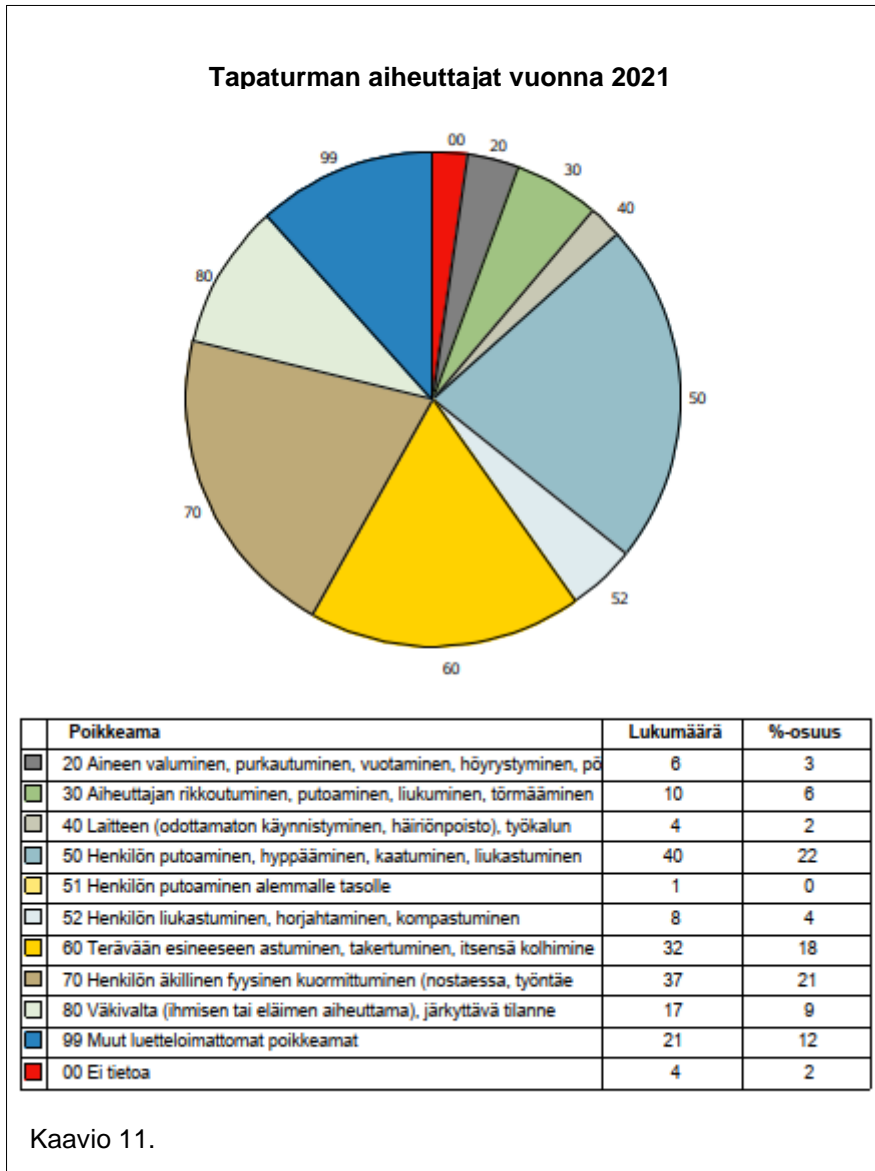
Työtapaturmien vuoksi henkilöstö oli poissa työstä vuonna 2021 yhteensä 331 kalenteripäivää. Vastaava luku vuonna 2020 oli 145 kalenteripäivää. Työtapaturmista johtuvat poissaolot **kasvoivat** vuodesta 2020 vuoteen 2021 yhteensä 186 kalenteripäivää. Työmatkatapaturmista johtuneet poissaolot **vähenevät** vuodesta 2020 (37 kpv) vuoteen 2021 (15 kpv) yhteensä 22 kalenteripäivää.

Tapaturmien lukumäärä **väheni** edellisestä vuodesta 27 tapaturmalla sisältäen työpaikalla ja työmatkalla tapahtuneet tapaturmat. Kaaviossa 10. on kuvattu tapaturmien lukumääriä vuosina 2017–2021. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. Ammattitautiepäilyjä ei ole kirjattu lainkaan ajalla 2017–2021. (If tapaturmatilastot.)



Kaaviossa 11. on kuvattuna tapaturman aiheuttajat vuodelta 2021. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella.

Henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen ja liukastuminen on **suurin** poikkeama tapaturmien aiheuttajana vuonna 2021 (22 %). Kyseinen poikkeama oli suurin myös vuonna 2020 (26 %). Noin 20 %-osuus on ollut myös poikkeamissa, jotka liittyvät terävään esineeseen (18 %) ja henkilön äkilliseen fyysiseen kuormittumiseen (21 %) vuonna 2021. (If tapaturmatilastot.)



Esimiehet tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa käymällä työkyky- ja uudelleensijoitusneuvotteluja. Työntekijöitä on siirrynyt kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen ja työkokeilujen keinoin uusiin tehtäviin, jotka sopivat heidän terveydentilaansa. Vuoden 2021 aikana järjestettiin myös muutama työkokeilu, jonka aikana työntekijä on palkattomalla vapaalla ja Keva maksaa tältä ajalta työntekijälle kuntoutusrahaa. Osa työkokeilussa olleista on sijoittunut uusiin tehtäviin eli kuntoutus on tältä osin onnistunut.

Esimies käy ELVI-toimintamallin (Elinvoimaan työhyvinvoinnilla) mukaisen keskustelun työntekijän kanssa, jos työntekijällä on neljä tai useampia lyhyitä poissaoloja neljän kuukauden aikana, yksi yli 10 päivän yhtäjaksoinen sairauspoissaolo tai kumulatiivisesti kalenterivuoden aikana sairauspoissaoloja 30 päivää tai enemmän. Viimeistään, kun työntekijän sairauspoissaolo on jatkunut kuukauden tai hänellä on ollut useita lyhyitä sairauspoissaoloja yhteensä 30 päivää vuoden aikana, esimies ilmoittaa poissaolosta työterveyshuoltoon.

4.2 Sairauspoissaolojen seuranta

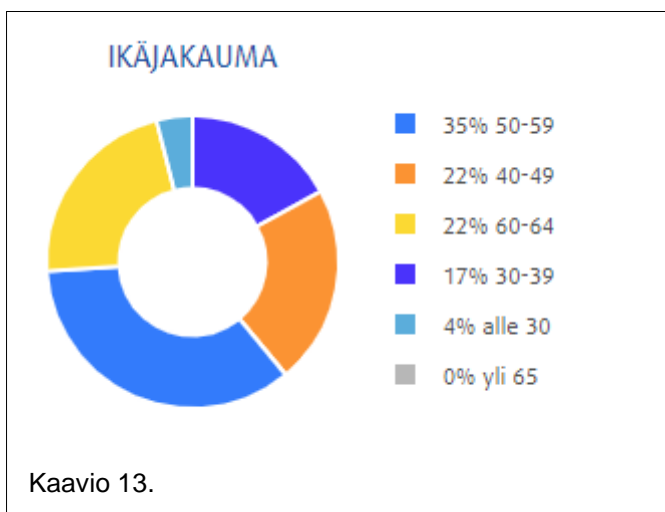
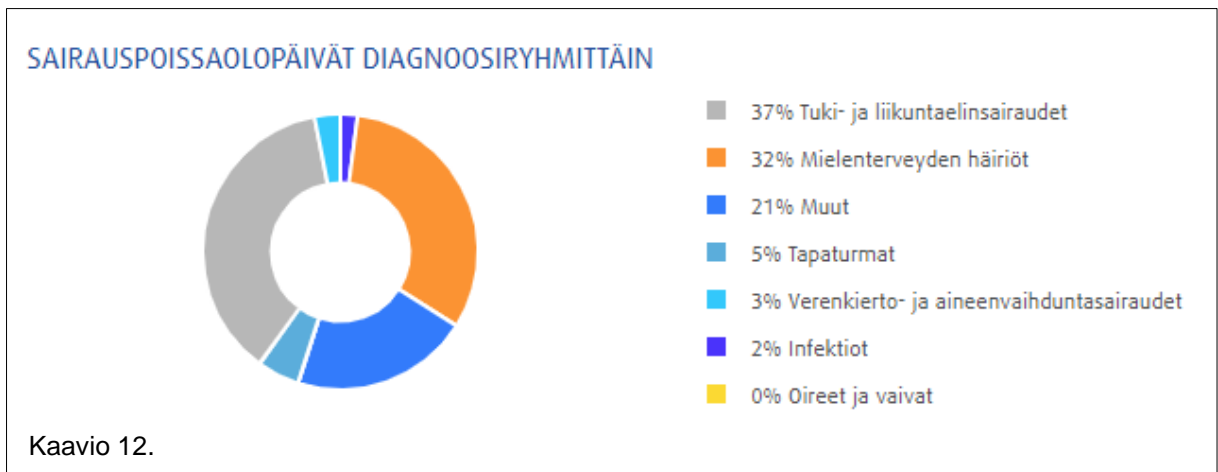
Esimiehillä on käytössään työterveyshuollon extranet, jonne syötetään sairauspoissaolon syy niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo on perustunut omaan ilmoitukseen tai muun kuin

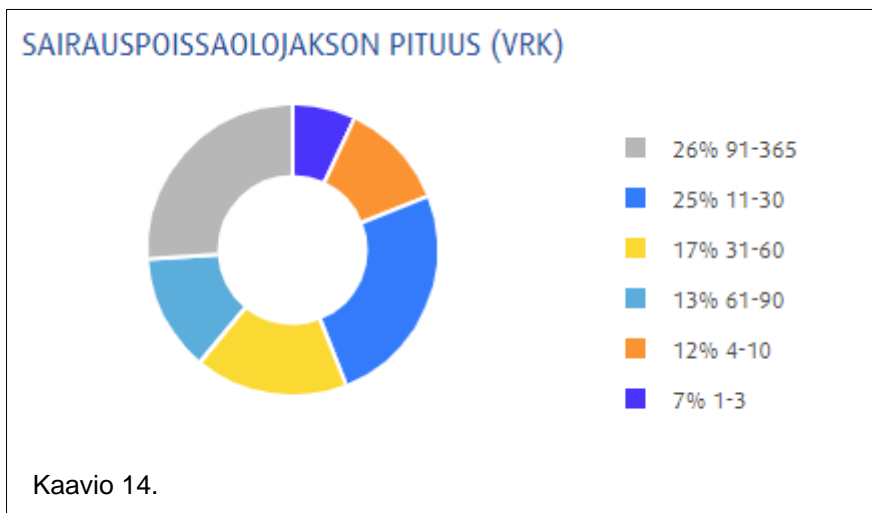
työterveyslääkäriin antamaan lääkärintodistukseen. Terveystalon työterveyshuollon extranetin raporteista saamme tilastotietoa sairauspoissaolojen syistä. Työnantaja ei voi ylläpitää rekisteriä henkilöstön sairauspoissaolojen diagnostisista perusteista. Työterveyshuolto on ainut taho, joka voi lakisääteisesti kerätä ja käsitellä tilastollisesti työntekijöiden sairauspoissaolojen syiden taustalla vaikuttavia diagnooseja (työterveyshuoltolaki 2001/1383). Diagnostisen tiedon seuranta on tärkeää, jotta työterveyshuollon resursseja ja muuta työkykyä ylläpitävää toimintaa kyettäisiin kohdentamaan aikaisempaa paremmin.

Suomen Terveystalo tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Näin ollen vuodelta 2021 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Kaavioissa 12.–14. on Terveystalon työterveyshuollon extranetistä saatua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt, sairauspoissaolot ikäryhmittäin sekä sairauspoissaolojen pituudet pääosin työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuoja-rajattuja tietoja.

Suurimmat syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 37 % (2020: 42 %). Eniten sairauspoissaoloja oli 50–59-vuotiailla 35 % (2020: 38 %), 60–64-vuotiailla 22 % (2020: 28 %) ja 40–49-vuotiailla 22 % (2020: 18 %) Sairauspoissaaloista 26 % oli työterveyshuollon raportin mukaan 91–365 päivää kestäviä.





Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain (1224/2014) muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seurantaa. Lakiin on kirjattu niin sanottu 30/60/90-päivän säännöt, jotka velvoittavat työnantajaa muun muassa käymään työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelut ja ohjaamaan hänet työterveyshuoltoon viimeistään, kun sairauspoissaoloja on kertynyt tietty määrä. Työnantajan työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimenpiteet heijastuvat siihen, kuinka tehokkaasti työntekijöiden työhön paluuta onnistutaan edistämään. Sillä on kuitenkin työnantajan näkökulmasta myös taloudellisia vaikutuksia muun muassa sitä kautta, myöntääkö Kela työnantajalle sairauspäivärahaa työntekijän sairausloman pitkittyessä. Seurannan systematisoimiseksi sairauspäiviä analysoidaan ja tilastoidaan niiden keston mukaan niin sanotusti lyhyinä (alle 4 päivää), keskipitkinä (4–60 päivää) ja pitkinä (60–) sairauspoissaoloina.

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) -toimintamalliin sisältyy ohjeistus, joka velvoittaa esimiehiä puheeksiottokeskustelujen käymiseen viimeistään sairauspoissaolorajojen ylittyessä tai useiden lyhyiden sairauspoissaolojen toistuessa ja tarvittaessa ohjaamaan työntekijän työterveyshuoltoon.

Loppuvuodesta 2020 työnantajalle toimitettiin ensimmäiset lääkärintodistukset, joissa todistuksen allekirjoittaja oli ottanut kantaa viranhaltijan tai työntekijän soveltuvuudesta korvaavaan työhön sairauslomanpoissaolon sijaan. Korvaava työn järjestäminen on ollut mahdollista jo useiden vuosien ajan, mutta sen käyttäminen vaatii vahvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työnantaja ei voi yksipuolisesti käyttää korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan, mikäli se ei perustu konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa.

Tilastotietoa korvaavan työn käyttämisestä ei ole vuodelta 2020 eikä vuodelta 2021, koska pyynnöistä huolimatta emme ole saaneet palkanlaskentajärjestelmään sellaista toimivaa koodia, jolla korvaavan työn käyttämistä voitaisiin seurata. Korvaavan työn ajalta viranhaltijalle tai työntekijälle ei ole kertynyt sairauspoissaoloja ja työnantajan on saanut hyödykseen työpanoksen soveltuvien osin. Korvaavan työn käyttöönnotolla voi olla jonkin verran vaikutusta sairauspoissaolojen määrään.

4.3 Muut poissaolot

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu äitiysvapaat, vanhempainvapaat, vanhempainvapaata seuraavat hoitovapaat, isyysvapaat sekä tilapäiset hoitovapaat. Lisäksi lukuihin on sisällytetty poissaolot pakottavista perhesyistä sekä poissaolot perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisen vuoksi. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän

oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Edellä mainittuja perhevapaita pidettiin vuonna 2021 yhteensä **3 908 kalenteripäivää** (2020: 4 551). Vuonna 2021 perhevapaita oli **643 kalenteripäivää** edellisvuotta **vähemmän**. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

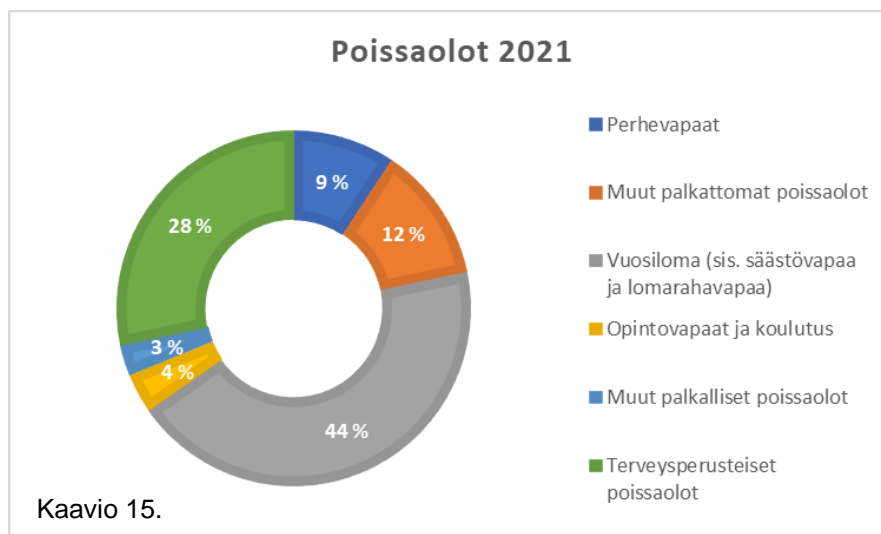
Vuorotteluvapaa on 100–180 kalenteripäivän vapaajakso, jonka työntekijä tai viranhaltija voi käyttää haluamallaan tavalla esimerkiksi koulutukseen, kuntoutukseen, lasten hoitoon, harastuksiin tai lepoon. Tältä ajalta työttömyyskassa tai Kela maksaa vuorotteluvapaalla olevalle vuorottelukorvausta. Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemänsä vuorottelusopimuksen mukaisesti vapautuu määräajaksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (TE-palvelut.)

Kemijärven kaupungissa vuonna 2021 palkattomalla vuorotteluvapaalla oltiin yhteensä **456 kalenteripäivää**, joka on 178 kalenteripäivää **vähemmän** kuin edellisvuonna (2020: 634). Vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaan vuorotteluvapaan enimmäispituus on 180 kalenteripäivään. Vuorotteluvapaan kalenteripäivien määrä laski vuonna 2021 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 suunniteltuja vuorotteluvapaita jäi toteutumatta, koska vuorotteluvapaalaissa (1305/2002) tarkoitettuja sijaisia ei saatu rekrytoitua. Vuorotteluvapaa koetaan työssä jaksamisen kannalta tärkeäksi, mutta sijaisten rekrytointia hankaloittaa vuorotteluvapaalain (1305/2002) uudistuksessa 2016 tiukennetut sijaisen rekrytointiin liittyvät määräykset.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 1 239 kalenteripäivää, joka on 232 kalenteripäivää **enemmän** kuin edellisenä vuonna (2020: 1 007). Henkilöstö käytti palkattomia opintovapaita vuonna 2021 yhteensä 1 005 kalenteripäivää (2020: 1 084).

Vuonna 2021 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 190 työpäivää (2020: 262), mikä säästi palkkamenoja 18 723 euroa (2020: 20 920). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 840 kalenteripäivää (2020: 549) ja siitä saatiin säästöä 75 398 euroa (2020: 46 109). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 336 päivää, joka oli yhteensä 36 026 euroa (2020: 458/ 41 261). Siitä ei ole tietoa, kuinka paljon harkinnanvaraisten vapaiden vuoksi palkattiin sijaisia.

Kaaviossa 15. ovat kuvattuna poissaolot perusteittain prosentiosuuksina kaikista poissaoloista vuonna 2021. Kaavio 15. ei sisällä perustetta toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa.



4.4 Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2020 poissa työstä **yhteensä 48 242 kalenteripäivää, mikä on 1 534 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisvuonna** (2020: 49 776). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa yhteensä 5 252 kalenteripäivää. Taloudellisesti etenkin sairauspoissaolopäivillä on kunnalle suuri merkitys, sillä yhden poissaolopäivän hinnaksi muodostuu työntekijästä riippuen keskimäärin 100–400 euroa. Tarkkaa arviota sairauspoissaolojen kustannuksista on mahdotonta esittää, mutta suurpiirteinen arvio todellisista kustannuksista voidaan tehdä. Arvioitaessa sairauspoissaolopäivän hinnaksi keskimäärin 100 euroa/päivä, kertyisi vuoden 2021 sairauspoissaoloista kaupungille yhteensä noin 1,2 miljoonan euron kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 300 euroa/päivä. Terveysperusteisten poissaolokustannuksiin voidaan vaikuttaa esimerkiksi korvaavan työn tehokkaalla käyttämisellä, varhaisella tuella ja tukemalla työhön paluuta eri tavoin. Terveysperusteisia poissaoloja ei voida aina ennakoida eikä kaikkiin syihin työnantaja pysty vaikuttamaan. Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös määräaikaisen kuntoutustuen perustella myönnetyt palkattomat poissaolopäivät sekä palkalliset tapaturmien aiheuttamat poissaolot.

On huomioitava, että edellä esitetty arvio sairauspoissaolojen kustannuksista on vain suuntaa antava. Todellisiin sairauspoissaolojen kustannuksiin vaikuttaa esimerkiksi työntekijän kuu- kausi- tai tuntipalkka sekä sairausloman aikaisesta palkasta annetut virka- ja työehtosopimus- ten säännökset. Lisäksi Kela korvaa osan sairauspoissaolojen kustannuksista sairauspäivä- rahan muodossa.

Terveysperusteisista poissaoloista kertyy menetety työpanoksen lisäksi kustannuksia myös sijaisten palkkakustannusten sekä rekrytointikustannusten kautta. Tämän lisäksi kuluja aiheu- tuu työterveyshuollon kustannusten kautta. Huomiotta jäävät usein myös niin sanotut terveys- perusteisista poissaoloista aiheutuvat epäsuorat kustannukset, kuten sijaisten rekrytointiin ja perehdyttämiseen menevän työajan menetykset tai työtehtävien uudelleen järjestelyyn käy- tetty aika. Pitkittyvät ja toistuvat terveysperusteiset poissaolot voivat myös aiheuttaa kasaan- tuvia ongelmia työyhteisöihin, jolloin työilmapiiri huononee ja henkilöstön työmotivaatio las- kee.

Sairaus- ja terveysperusteiset poissaolot ovat kaupungille joka tapauksessa merkittävä talou- dellinen kustannustekijä. Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja tukemiseen tehtävät taloudelliset ja toiminnalliset panostukset tuleekin nähdä tärkeänä investointina organisaation tulevaisuu- teen.

Kemijärven kaupungin tilinpäätös ja toimintakertomuksen 2021 mukaan **sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 909 620 euroa** (2020: 891 508). **Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 113 905 euroa**, kun vastaava summa edellisvuonna eli vuonna 2020 oli 177 949 euroa. Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Tilapäisen työvoiman palkkakustannuksia on kirjattu vuonna 2021 yhteensä 191 064 euroa, joista osa vai olla si- jaiskustannuksia.

Taulukossa 15. on eriteltyinä palkkakustannukset vuosina 2017–2021. Poissaolojen kustan- nukset on raportoitu henkilöstöhallinnon järjestelmästä työntekijöiden ja viranhaltijoiden pois- saolojen syykoodin perusteella. Taulukon 15. kustannuksiin ei sisälly palkkojen sivukuluja eli työnantajalle pakollisia palkan oheiskustannuksia kuten esimerkiksi eläke-, tapaturma ja työt- tömyysvakuutusmaksuja.

Taulukko 15. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2017–2021

Poissaolo	2017	2018	2019	2020	2021
Terveysperusteiset ¹⁾	769 874	687 406	807 375	743 089	782 527
Perhevapaat	65 245	61 396	92 619	52 894	92 901
Koulutus	68 552	54 233	67 519	41 562	54 313
Vuosilomat ²⁾	2 098 317	1 897 431	1 822 793	1 702 871	1 697 866
Laskennalliset lommat ³⁾		323 759	345 643	333 353	316 253
Muut poissaolot	94 823	102 332	131 256	196 729	228 752
Yhteensä	3 096 811	3 126 557	3 267 205	3 070 497	3 172 612

1) Terveysperusteiset poissaolot (sis. sairauslomat, työtaturmat, työmatkataturmat, ammattitaudit ja -epäilyt ja määräaikaisen kuntoutustuen)

2) Ei sisällä opettajien laskennallista vuosiloma- ja kesäkeskeytysaikaa

3) Opettajien laskennallinen vuosiloma-aika (16.6. - lomaan oikeuttavat päivät), raportointi aloitettu 2018

Sairauspoissaoloihin tulisi reagoida ajoissa. Kevan mukaan henkinen eläköityminen alkaa jo kahden kuukauden yhdenjaksoisen sairauspoissaolon jälkeen. Sairauspoissaolokustannuksiin voidaan vaikuttaa merkittävästi työnantajan omalla toiminnalla, muun muassa korvaavaa työtä hyödyntämällä. Nopealla reagoinnilla työnantaja voi vaikuttaa esimerkiksi työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksuun. Työkyvyn heikentyessä Keva tarjoaa esimerkiksi ammatillista kuntoutusta, josta ei aiheudu työnantajalle kustannuksia ja, jolla vältetään viranhaltijoiden tai työntekijöiden ennaikaisesta eläköitymisestä aiheutuvia kustannuksia. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään työkyvyn kannalta sopivissa tehtävissä.

Kemijärven kaupungissa laaditussa talouden sopeuttamisohjelmassa otettiin kantaa henkilöstön säästövapaiden määrään. Säästövapaiden saldo oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 745 säästövapaapäivää (2020: 464, 2019: 459). Vuosilomista tehtiin uusia säästösopimuksia, eikä jo aikaisemmin säästöön sovittuja vuosilomapäiviä saatu purettua. Säästövapaiden kasvusta voidaan myös päätellä, että henkilöstö ei ole pystynyt pitämään vuosilomia työ- ja virkaehtosopimuksen määräajassa. Tähän voidaan pitää osittain syynä hoitohenkilöstössä vallitsevaa työvoimapulaa. Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan viranhaltija tai työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta. Vuosilomapäivien säästäminen edellyttää, että asiasta sovitaan viranhaltijan tai työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaasaldo heikentävät kaupungin tulosta.

4.5 Osatyökykyiset

Osatyökykyisillä tarkoitetaan henkilöstökertomuksessa työntekijöitä, jotka ovat niin sanottujen erityisten työkyvyn tukitoimenpiteiden piirissä. Tukitoimenpiteillä tarkoitetaan esimerkiksi lääkärin lausunnon perusteella organisoidun kevennetyn työn, uudelleensijoituksen, Kevan kuntoutuksen tai alentuneen työkyvyn vuoksi uudelleen koulutuksen piirissä olevia työntekijöitä. Myös työkoikeilut auttavat sopivan työn löytymisessä.

Osasairauspäiväraha tukee työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta koikaikaiseen työhönsä. Paluu osa-aikaiseen työhön on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Se ei saa vaarantaa terveyttä eikä toipumista. Työajan on vähennyttävä 40–60 %:iin aiemmasta. Osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tuntevan lääkärin arvion perusteella. (Kela.)

Kaupungin omia tukiprosesseja on pyritty edelleen tehostamaan työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi ja heidän palauttamiseksi takaisin työhön esimerkiksi kuntoutuksen avulla. Tiivis yhteistyö eri toimijoiden välillä sekä esimiesten koulutus varhaisen tuen periaatteiden

hyödyntämiseen edistävät myös jatkossa osatyökykyisten määrän vähenemistä ja nopeuttavat tukiprosessien toteuttamista.

Tutkimusten mukaan muun muassa ikääntyminen, puutteellinen työnhallinta, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä työperäiset sairaudet ja vammat lisäävät työntekijöiden vajaakuntoisuutta. Työntekijöiden vajaakuntoisuus ilmenee työkyvyn alentumisena, sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyytenä, mistä aiheutuu vuosittain kansallisella tasolla monen miljardin euron kustannukset muun muassa tuotannon menetyksinä ja sosiaaliturvamenoina. (Työministeriö.) Alentuneeseen työkykyyn voi olla monia syitä, niin fyysiseen kuin henkiseen jaksamiseen liittyen. Työkyvyn alenemista ei pidä nähdä yksilön henkilökohtaisena ongelmana, vaan muuttuneeseen työkykyyn tulisi koko organisaation reagoida. Tärkeää on nähdä työnantajan vastuu työssä jaksamisen ja työssä jatkamisen tukemisessa. Vastuunsa työnantaja voi osoittaa panostamalla työkyvyn jatkuvaan tukemiseen ja ongelmien ennaltaehkäisyyn. Hyvinvoivassa työyhteisössä myös henkilöstö voi hyvin.

4.6 Työsuojelu

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Kaupunginhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 10.12.2018 § 352 Kemijärven kaupungin työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2019–2021. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelun kehittämiskohteita toimintakaudella 2019–2021 ovat turvallisten ja terveellisten työolojen järjestäminen, työkyvyn ja työssä jaksamisen tuki sekä työsuojelutietoisuuden lisääminen.

Kemijärven kaupunki on julistautunut savuttomaksi kunnaksi jo vuonna 2007. Savuton toimintakulttuuri suojelee kuntalaisten terveyttä ja edistää tupakkalain tavoitteen saavuttamista. Tupakkalain (549/2016) tavoitteena on ihmisille myrkyllisiä aineita sisältävien ja riippuvuutta aiheuttavien tupakkatuotteiden ja muiden nikotiinipitoisten tuotteiden käytön loppuminen. Tupakansavu on syöpävaarallinen aine ja siten terveydelle vaarallista. Työntekijät on suojattava tupakansavulta työturvallisuuslain (738/2002) ja sen perusteella annettujen säännösten nojalla. Tämän vuoksi oikeus savuttomaan työympäristöön ohittaa aina oikeuden tupakoida ja levittää vapaasti tupakansavua.

Kaupunginhallitus on 10.12.2018 § 354 hyväksynyt Savuton työpaikka -toimintaohjeen savuttomuuden edistämiseksi kaupungin työpaikoilla. Kemijärven kaupunki haluaa edistää henkilöstön, opiskelijoiden ja asukkaiden savuttomuutta ja tupakoimattomuutta sekä tukea tupakoinnin lopettamista. Toimintaohjeessa tupakoinnilla viitataan kaikkiin tupakkatuotteisiin mukaan lukien sähkösavukkeen, vesipiipun ja nuuskan käyttö. Esimiehen tulee valvoa, että savuton työpaikka -ohjetta noudatetaan ja puuttua asiaan, jos toimitaan ohjeiden vastaisesti.

Jos viranhaltija tai työntekijä ei noudata ohjeita esimiehen huomautuksista huolimatta, sovelletaan viranhaltijaan tai työntekijään työnantajan varoituskäytäntöä. Henkilökunnalla on oikeus ja velvollisuus ohjata asiakkaita noudattamaan tupakointikieltoa koskevia ohjeita.

4.7 Työterveyshuolto

Kemijärven kaupungin työterveyshuolto siirtyi liikkeenluovutuksena 1.1.2016 alkaen Terveystalolle. Työterveyshuollon palvelut uudelleen kilpailutettiin huhtikuussa 2021, palvelun tuottajan jatkaa Suomen terveystalo Oy. Uusi sopimus työterveyshuollon palveluista astui voimaan 1.7.2021.

Työterveyshuoltolain (1383/2011) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleistavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Kemijärven kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Työpaikkaselvitykset tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti ja tarvittaessa aikaistetusti tai olosuhteiden muututtua. Tarvittaessa tehdään suunnatut työpaikkaselvitykset. Selvitykset tehdään yhteistyössä esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa.

Työterveydenhuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Luokkaan I kuuluu niin sanottu ennalta ehkäisevä toiminta ja luokkaan II sairaanhoitoon liittyvät kustannukset. Kela korvaa työnantajalle osan kustannuksista sairausvakuutuslain mukaisesti. Taulukossa 16 on eriteltyä työterveyshuollon kustannukset.

Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2021

Vuosi	Korvausluokka I (€) (Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto)	Korvausluokka II (€) (Sairaanhoito ja muu terveydenhoito)	Ei määritelty	Kokonais-kustannukset (€)
2017	136 208	137 745	8 647	282 600
2018	220 624	126 225	10 486	357 335
2019	218 386	128 763	12 809	359 958
2020	255 168	111 470	7 746	374 384
2021	234 348	118 442	10 777	363 567

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 363 567 euroa (2020: 374 384). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset **laskivat** edellisvuodesta **10 817** euroa (2,89 %).

Kustannuksista 64,5 % (2020: 68,2 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 32,6 % (2020: 29,8 %) työterveyshuoltolain (2001/1383) 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Vuonna 2021 ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset **laskivat 20 820** euroa, kun vastaavasti sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon kustannukset **nousivat 6 972** euroa. Taulukoissa 17. ja 18. on eriteltyä työterveyshuollon kustannukset/henkilö ja vastaanottokäyntien syyt vuosina 2017–2021.

Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2017–2021

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoido €/henkilö
2017	191	199
2018	388	219
2019	416	240
2020	527	230
2021	498	251

Taulukko 18. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2017–2021

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seuranta-käynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2017	1 080	527	511	2 118
2018	1 176	506	850	2 532
2019	1 411	354	836	2 451
2020	1 172	472	660	2 304
2021	1 148	426	423	1 997

5 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 5–6 % vuodessa. Se tuo mukanaan haasteita osaamisen johtamiseen. Toimintaympäristön muutokset niin sisäisessä kuin ulkoisessakin toimintaympäristössä vaikuttavat osaamistarpeisiin.

Henkilöstöjohtamisen keskeisiä toimintoja ovat henkilöstön rekrytointi, valinta, perehdyttäminen, urasuunnittelu ja työsuorituksen arviointi. Tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan järjestämissä palveluissa. Esimies on vastuussa oman yksikkönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Hyvällä esimiestyöllä on merkitystä henkilöstön työhyvinvointiin, ammattitaidon kehittymiseen ja pysyvyyteen.

Osaamisen kehittämisen keinoja ovat esimerkiksi ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) ja erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat, kuten mentorointi, osaamisen jakaminen, tiimityö, työ- ja henkilökierto, kehityskeskustelut, perehdyttäminen, johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja valmennus. Kertomusvuonna hoitohenkilöstön työvoimavajeeseen haettiin ratkaisuja myös oppisopimuskoulutuksen avulla. Oppisopimuskoulutuksella tutkintoon johtavaan koulutukseen saatiin rekrytoitua muutamia työntekijöitä Kemijärven kaupungin henkilöstöön lähihoitajaopiskelijoiksi.

Työnantajalla on koulutuskorvauksesta annetun lain (1140/2013) nojalla mahdollisuus saada koulutuskorvausta järjestäessään työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvauksen myöntäminen edellyttää työntäjän etukäteen laatimaa koulutussuunnitelmaa. Koulutussuunnitelmat päivitetään vuosittain. Koulutuskorvausta haetaan vuokutusvuoden jälkeen Työttömyysvakuutusrahastolle annettavan palkkasummamailoituksen yhteydessä. Korvaus vähennetään työntäjän työttömyysvakuutusmaksusta.

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2022 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin **5 629 euroa**. Edellisenä vuonna korvaus oli **5 187 euron** suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä tai viranhaltijoita oli vuonna 2021 yhteensä 153 (2020: 139, 2019: 201, 2018: 210, 2017: 279).

Esimiesten tulee kiinnittää huomioita siihen, että henkilöstön koulutushakemukset täytetään henkilöstöhallinnon järjestelmään ajallaan. Koulutuskorvausta on mahdollista saada myös verkossa järjestettävään koulutukseen osallistumisesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus on raportoitavissa eli myös verkkokoulutuksiin osallistuminen tulisi merkitä henkilöstöhallinnonjärjestelmään. Koulutuskorvaus haetaan edellä mainittujen koulutusten perusteella.

Koulutuskorvauksen euromäärä **nousi 442 euroa** edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutuskorvauksen euromäärä on lähes puolittunut vuodesta 2017. Taulukossa 19. on koottuna koulutuskorvauksen tietoja vuosittain.

Taulukko 19. Koulutuskorvaus vuosina 2017–2021

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	1 koulutus-päivältä	2 koulutus-päivältä	3 koulutus-päivältä	Koulutus-korvaus €
Vuosi 2017	92	69	118	10 751
Vuosi 2018	84	64	62	7 576
Vuosi 2019	80	54	67	6 373
Vuosi 2020	52	36	51	5 187
Vuosi 2021	43	39	71	5 629

Erilaiset, tutkintoihin johtavat koulutukset, kuten oppisopimuskoulutukset, näyttötutkinnot ja jatkokoulutukset ovat laajimpia kehittämisen keinoja. Kaupunki on useana vuonna ottanut työntekijöitä määräaikaiseen oppisopimustyösuhteeseen ja palkannut monet heistä myöhemmin vakinaiseen palvelussuhteeseen. Myös toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle on tarjottu mahdollisuutta ammatillisen osaamisen kehittämiseen oppisopimuskoulutuksella.

Kemijärven kaupunginhallitus on päättänyt itseopiskelun tukemisen -toimintaohjeesta 23.8.1993, jota on muutettu 26.11.2001 § 341. Itseopiskelulla tarkoitetaan viran- tai toimenhaltijan omaan aktiivisuuteen perustuvaa, yleensä työajan ulkopuolella tapahtuvaa itsensä kehittämistä asioissa, joiden osaaminen olennaisesti edesauttaa nykyisen tai tulevan työtehtävän suorittamista, mutta ei ole työnantajan välittömässä intressissä. Työnantaja maksaa opiskelun aiheuttamista välittömistä kustannuksista (esimerkiksi kurssimaksut, materiaalikulut) 50 %, kuitenkin enintään 100 euroa kalenterivuodessa. Lisäksi voidaan myöntää palkallista tenttivapaata yhteensä enintään kolme päivää kalenterivuodessa.

Kemijärven kaupunginhallitus päätti muuttaa aikaisempaa itseopiskelun tukeminen -toimintaohjetta 5.10.2020 § 275 siten, että työnantajan maksaa opiskelun aiheuttamista välittömistä kustannuksista (esimerkiksi kurssimaksut, materiaalikulut) 50 %, kuitenkin enintään 200 euroa kalenterivuodessa. Lisäksi voidaan myöntää palkallista vapaata yhteensä enintään viisi päivää kalenterivuodessa. Palkallinen vapaa on tarkoitettu opintoihin liittyviin lähipäiviin tai opintoihin liittyvien tehtävien tekemiseen. Vuonna 2021 itseopiskelun tukemiseen käytettiin 155 työpäivää (2020: 128).

Kemijärven kaupunginhallitus päätti täydentää itseopiskelun tukeminen -toimintaohjetta 5.10.2021 § 161 siten, että toimintaohjetta sovelletaan määräaikaisen varhaiskasvatushenkilöstön pätevytymisopintoihin korkeakouluopinnoissa 31.12.2023 saakka. Kemijärven kaupunki pyrkii turvaamaan kelpoisen varhaiskasvatushenkilöstön saatavuuden varhaiskasvatuslain (540/2018) varhaiskasvatushenkilöstöä koskevan siirtymäsäännöksen poistuttua 1.1.2030 alkaen.

Perehdyttämällä on osaamisen kehittämisessä suuri merkitys. Perehdyttämistä tarvitaan, kun uusi henkilö tulee työhön, työntekijä siirtyy kokonaan toiseen työhön tai työntekijä palaa pidemmältä vapaalta työhön. Hiljaisen tiedon eli kokemuseräisen tiedon siirron merkitys nousee lähivuosina, jolloin merkittävä osa henkilöstöstä jää eläkkeelle. Hiljaista tietoa voidaan siirtää esimerkiksi suunnitelmallisen mentoroinnin avulla.

Esimiesten osaamista esimiestyössä tuetaan säännöllisesti järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä käytännön henkilöstöhallintoa. Esimiestyön tueksi on kehitetty viime vuosina kattavaa henkilöstöhallinnon materiaalipankkia. Vuonna 2021 esimiestilaisuuksia järjestettiin kuusi.

Maaliskuussa 2020 julistettiin Suomessa poikkeusolot, jolloin henkilöstöä siirtyi suositellusti etätyöhön, mikäli työtehtävät soveltuvat etänä tehtäviksi. Etätyö asetti omat haasteensa osaamisen kehittämiseksi. Etätyön työskentelytavat olivat osalle uusia. Haasteita aiheutti myös etätyöhön siirtymisen nopea aikataulu. Etätyösuositusta jatkettiin myös vuonna 2021. Vuonna 2019 etätyösopimuksia tehtiin vain muutamia, kun puolestaan vuonna 2020 etätyösopimusten määrä oli 111. Vuonna 2021 etätyösopimuksia tehtiin 24 kappaletta. Etätyösopimusten määräjat vaihtelivat muutamasta kuukaudesta pidempiin ajanjaksoihin ja toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin, jolloin etätyötä voidaan tehdä kaupungin etätyöohjeen mukaisesti keskimäärin 1 pv/viikko.

6 PALKITSEMINEN

Kemijärven kaupunginhallitus hyväksyi 1.10.2018 § 277 henkilökunnan hyvinvointiedun käyttöönoton 1.1.2019 alkaen. Hyvinvointietu sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedun. Kaupunginhallitus hyväksyi 11.3.2019 § 90 toimintaohjeen hyvinvointiedun käyttämisestä. Henkilöstön käytössä ollut uimahallietu poistui samalla kun hyvinvointietu otettiin käyttöön. Etu jaetaan vuosittain keskitetysti henkilöstöpalvelujen kautta kaksi kertaa vuodessa talvella ja syksyllä. Etu on käytettävissä kertaluontoisesti täysimääräisenä ilman omavastuuta. Viranhaltijan tai työntekijän työaikaprocentti edun lataushetkellä vaikuttaa ladattavan edun määrään.

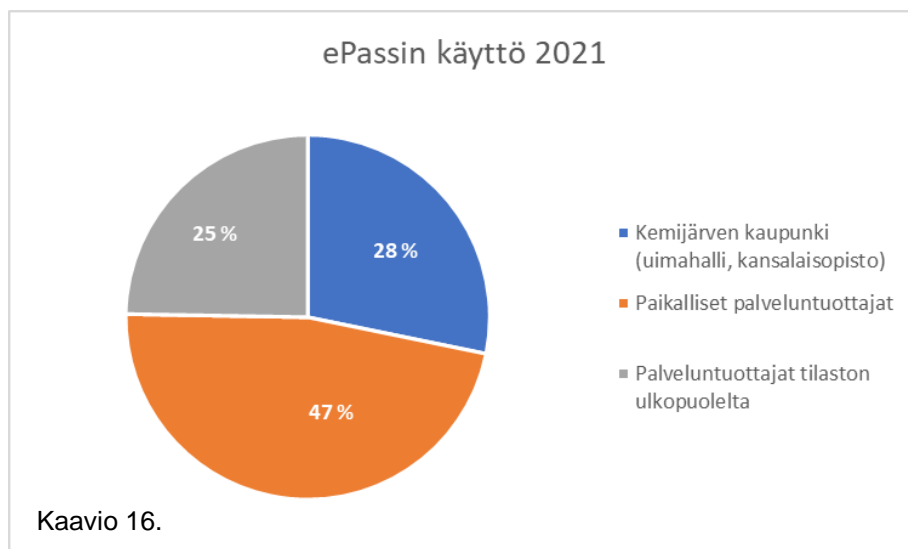
Henkilöstön hyvinvointiedun määrä ajalla 1.1.2019–31.12.2021 oli enintään 100 euroa/vuosi/työntekijä tai viranhaltija edellytysten täytyessä. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun euromäärän 1.1.2022 alkaen enintään 200 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija edellytysten täytyessä. Edun euromäärän korotuksella tuetaan nykyisen henkilöstön jaksamista, mutta pyritään myös houkuttelemaan uusia työntekijöitä Kemijärven kaupungin palvelukseen eli henkilöstön hyvinvointietua voidaan pitää henkilöstön veto- ja pitovoimatekijänä.

Henkilöstön hyvinvointietu ladattiin ensimmäisen kerran henkilöstön käyttöön toukokuussa 2019. Hyvinvointietu on käytettävissä kalenterivuositain ja käyttämättä jäänyt hyvinvointietu nollataan vuodenvaihteessa. Käyttämättä jäänyt hyvinvointietu palautuu kaupungille. Vuonna 2021 etua käytettiin yhteensä 24 146 euroa (2020: 22 818). Taulukossa 20. on tietoa ePassin käytöstä vuosittain.

Taulukko 20. ePassin käyttö 2019–2021

Vuosi	Edun saaneet (henkilöt)	Etua ladattu (€)	Etua käytetty (€)	Etua käytetty (%)
2019	421	33 980	23 319	68,62
2020	446	29 345	22 818	77,76
2021	422	28 511	24 146	84,69

Kaavion 16. mukaan ePassien käyttö kohdistuu suurimmaksi osaksi (47 %) paikallisiin palveluntuottajiin. Kaaviossa 16. osio Palveluntuottajat tilaston ulkopuolelta (25 %) voivat sisältää myös paikallisia palveluntuottajia, mutta pienen prosenttiosuutensa vuoksi niitä ei saada erikseen tilastoitavaksi. Kemijärven kansalaisopiston ja uimahalli Poukaman (28 %) osalta ePassisuoritukset palautuvat kaupungin kassaan kurssimaksuina ja lipputuloina. (ePassi tilastot 2021.)



Kemijärven kaupungin voimassa olevan merkkipäiväsäännön (KH 21.11.2016 § 424) mukaan henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä, työmerkkipäivänä, eläkkeellelähtöpäivänä ja palvelussuhteen päättyessä merkkipäiväsäännössä mainittujen ehtojen täyttyessä.

Lisäksi eläkkeelle lähdetäessä tai pitkäaikaisen palvelussuhteen päättyessä työnantaja anoo Suomen Kuntaliitolta kunnallisen palvelun pituuden perusteella määräytyvän korkeimman mahdollisen ansio- tai kunniamerkin. Itsenäisyyspäivän ansiomerkkejä ja kunniamerkkejä haetaan suunnitelmallisesti aina silloin, kun toimen- tai viranhaltijoilla on niiden saamiseen edellytykset.

Kemijärven kaupunki muisti vuonna 2021 lahjalla ja kukkakimpulla 29 työntekijää heidän täyttäessään 60 vuotta ja 12 työntekijää heidän täyttäessään 50 vuotta.

Vuonna 2021 ei järjestetty henkilöstön perinteistä yhteistä henkilöstöjuhlaa vallitsevan koronatilanteen vuoksi, koska kokoontumisia tuli välttää. Työyksiköt muistivat yhdenjaksoisesti 10, 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita viranhaltijoita tai työntekijöitä työyksiköiden pienimuotoisissa muistamistilaisuuksissa kokoontumisrajoituksia noudattaen. Vuonna 2021 muistettiin yhteensä 32 työntekijää tai viranhaltijaa.

Vuonna 2021 kaupunki haki itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä neljälle työntekijälle tai viranhaltijalle. Tasavallan presidentti myönsi kunniamerkin kolmelle työntekijälle tai viranhaltijalle.

Kemijärven kaupungin vuoden 2000 tilinpäätös oli ensimmäistä kertaa vuoden 1997 alkaneen uuden tilinpidon aikana positiivinen ja peräti 11,7 miljoonaa markkaa. Kaupunginvaltuusto myönsi 19.6.2001 § 51 hyväksyessään vuoden 2000 tilinpäätöksen tunnustuksena henkilöstölle hyvästä taloudellisesta tuloksesta 500 000 markkaa henkilöstörahastoon, jonka summan henkilöstö voi käyttää haluamallaan tavalla hyödykseen. Osan rahasta henkilöstöjärjestöt halusivat käyttää henkilökunnan virkistykseen niin, että henkilökunnan käyttöön hankittiin lomaosake Pyhätunturilta läheltä Pyhän liikekeskusta. Kaupunginhallitus hyväksyi henkilökunnan vapaa-ajanosakkeen kaupan 28.1.2002 § 29. Henkilöstön käytössä olevan lomaosakkeen nimeksi annettiin Pyhän Parkki. Osakkeen käytöstä on laadittu säännöt ja sen käytöstä peritään maksu.

Pyhän Parkkia käytettiin vuonna 2021 yhteensä 136 päivää (2020: 124, 2019: 143). Pyhän Parkin käyttöaste on pysynyt tasaisena. Henkilöstöä siirrytään hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alusta lukien noin 60 %. Pyhän Parkin käyttöastetta tulee tarkastella viimeistään 2023 aikana eli saadaanko lomaosakkeesta aiheetuvat kulut katettua vuokratuloilla.

Henkilöstörahastosta käytettiin henkilöstön tyhy-toimintaan 40 euroa/osallistuva työntekijä tai viranhaltija vuonna 2021. Tyhy-päiviä pidettiin työyksiköiden toimittamien suunnitelmien mukaisesti.

Kaupunginvaltuusto päätti 14.12.2020 § 102, että henkilöstö saa yhden ylimääräisen palkallisen vapaapäivän. Kaupunginhallitus päätti 8.2.2021 § 44 henkilöstölle myönnetyn ylimääräisen vapaan periaatteista. Ylimääräinen palkallinen vapaapäivä oli pidettävissä vuoden 2021 aikana.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kemijärven kaupungin henkilöstökertomuksessa on esitetty kootusti tiedot tilinpäätösvuoden keskeisistä, henkilöstöä koskevista tunnusluvuista sekä arvio näihin mahdollisesti vaikuttaneista päätöksistä ja muista tekijöistä. Henkilöstövoimavarojen ja niihin kohdistettavien kehittämistoimien suunnittelu ja arviointi tulee kytkeä tiiviiksi osaksi muuta kaupungin toiminnan ja talouden suunnittelua aina strategiatasolta yksittäiseen työntekijään saakka.

Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan sekä tulokseensa että henkilöstönsä tilaan. Henkilöstön tila puolestaan vaikuttaa tulevien vuosien toimintaan ja siten tuloskehitykseen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Henkilöstökertomuksen tulisi olla henkilöstöstrategian seurannan väline, jonka avulla voidaan arvioida tavoitteiden saavuttamista ja raportoida tuloksia sekä kuvata henkilöstön tilaa ja sen kehittymistä. Kaupunkistrategian yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Mittareina ovat sairauspoissaolojen seuranta ja vähentäminen, henkilöstökyselyt, osaamiskartoitus ja toimenpiteet sekä aloitteiden määrä ja toteutuneet aloitteet. Kemijärven kaupunki oli mukana Digiajan työhyvinvointi -hankkeessa 1.2.2019-31.12.2021. Hankkeen kautta toteutettiin työhyvinvoinnin alkukartoituskysely loppuvuodesta 2019 sekä loppukartoitus touko-kesäkuussa 2021. Edellinen työhyvinvointikysely tehtiin viimeksi vuonna 2017, kaupungin osallistuessa Työhyvinvointi ja Tuottavuus Lapissa -hankkeeseen, jonka kautta henkilöstölle suoritettiin työilmapiirikysely. Loppuvuodesta 2019 työnantajien oli mahdollisuus ottaa käyttöön Kevan Avaintiedot -palvelussa työhyvinvointikysely, jonka perusteella voidaan seurata henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteena on, että Kevan Avaintiedot -palvelun työhyvinvointikysely otetaan käyttöön vuoden 2022 aikana ja seurantaa tehdään säännöllisesti. Seurantaa ja tulosten analysointia helpottaa se, että samaa kyselyä käytetään vuodesta toiseen.

Vuonna 2021 päättyi 73 vakinaista palvelusuhdetta. Eläkkeelle siirtyi 27 henkilöä ja irtisanoutui 29. Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui kasvua. Sairauspoissaolojen määrä nousi edellisestä vuodesta 1,6 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Kemijärven kaupungissa otettiin käyttöön korvaavaa työtä ensimmäisen kerran loppu vuodesta 2020. Korvaavan työn toimintamallin käyttöä jatkettiin myös vuonna 2021. Korvaavan työn mahdollisuus on ollut toimintaohjeessa jo pidemmän ajan. Korvaava työ vähentää sairauspoissaoloja ja monet työnantajat ovatkin jo ottaneet toimintamallin käyttöönsä. Korvaavaa työtä on käytetty monipuolisesti esimerkiksi perehdytykseen, koulutuksiin ja toimistotöihin ja sillä on ollut positiivinen vaikutus työmotivaatioon myös työyhteisön kannalta.

Esimiehillä on tärkeä rooli henkilöstön ammatillisessa kehittämisessä, työhyvinvoinnin tukemisessa ja resurssoinnissa. Kaupungin taloudellisen tilanteen mahdollisista haasteista ei tuleville vuosille ole vielä varmaa tietoa 1.1.2023 voimaan tulevan hyvinvointialueita koskevan uudistuksen vuoksi. Kemijärven kaupungin talouden sopeuttamisohjelma on voimassa vielä vuoden 2022 loppuun saakka. Tässä tilanteessa tarvitaan kaikkien osapuolten yhteistyötä toimintojen tehostamisessa ja uudelleen järjestelyissä. Henkilöstölle on tärkeää antaa mahdollisuus vaikuttaa, tulla kuulluksi ja henkilöstöä tulee arvostaa. Työntekijät tulee ottaa mukaan kehittämistyöhön.

Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen vuoropuhelun lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen. Toimintaohjeita on vuonna 2021 päivitetty ja työ jatkuu edelleen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Ohjeeseen lisättiin kaupunginhallituksen päätöksellä 10.5.2021 § 161 vuonna 2021 määräaikainen soveltamisohje itseopiskelun tukemiseen koskien määräaikaisen varhaiskasvatushenkilöstön pätevoitymistä korkeakouluopinnoissa. Lisäksi ohjeen termit päivitettiin ajan tasalle vuonna 2021 kaupunginhallituksen päätöksellä 8.11.2021 § 389. Tarkoituksena on kerätä tähän yhteen henkilöstöhallinnon ohjeeseen kaikki uudet toimintaohjeet sekä aikaisemmat ohjeet päivitettynä.

Henkilöstörahostosta on käytetty enintään 30 euroa/tyhy-toimintaan osallistuva työntekijä tai viranhaltija. Jokaisen yksikön tulee laatia oma tyhy-suunnitelmansa, joka mietitään yhdessä ja toiminnan tapahtuu suunnitelman mukaan, jossa on seuraavat asiat: työyksikkö tai ryhmä, henkilöstömäärä, mitä tehdään ja aikataulu sekä kustannukset toiminnoittain eriteltyinä. Vuonna 2020 henkilöstörahostosta ei käytetty määrärahoja tyhy-toimintaan vallitsevan koronatilanteen vuoksi. Vuonna 2021 päätettiin tyhy-toimintaan käyttää korotettua määrärahaa, joka oli 40 euroa/osallistuva työntekijä tai viranhaltija, koska koronatilanteen vuoksi vuonna 2020 tyhy-toimintaa rajoitettiin kokoontumissuosituksen vuoksi. Kehysryhmä päättää vuosittain tyhy-toimintaan käytettävistä määrärahoista.

Kaupunginhallitus päätti hyvinvointiedun käyttöön otosta kokouksessaan 1.10.2018. Henkilöstölle tarkoitettu hyvinvointietu on enintään 100 euroa/työntekijä tai viranhaltija/vuosi ja se on käytettävissä liikuntaan, kulttuuriin tai hierontaan. Henkilöstön hyvinvointi etua (ePassi) on käytetty noin 23 000–24 000 €/vuosi, joka pääosin on jäänyt Kemijärvelle. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun määrää 200 euroon/työntekijä tai viranhaltija/vuosi edellytysten täytyessä. Korotettu hyvinvointietu tulee voimaan vuoden 2022 alusta alkaen.

Suurin haaste on työntekijöiden eläköityminen tulevien vuosien aikana. Kevan ennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana eläkepoistuma on suurempaa kuin työnantajilla keskimäärin. Henkilöstöressurssien turvaaminen ja varmistaminen onkin tulevaisuudessa tärkeä tehtävä. Erityisesti hoitotyössä tulisi nuoret, koulutetut työntekijät sitouttaa paikkakunnalle tarjoamalla heille vakinainen palvelussuhde. Hoitoalan sijaistarve tulisi kartoittaa huolella ja hoitaa sijaisuuDET mieluummin vakinaisella varahenkilöstöllä kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Usea työnantaja kilpailee samoista työntekijöistä. Hoitohenkilöstön saatavuudessa on tiedostettu suuria haasteita myös vakinaisiin tehtäviin. Eläkkeelle jääneet työntekijät ovat toimineet esimerkiksi hoitohenkilöstön sijaisina. Tulevaisuudessa myös varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointiin ja paikkakunnalle saamiseen tulisi miettiä ratkaisuja, vaikka rekrytointihaaste on valtakunnallinen.

Henkilöstötietojen seuranta on konkretisoitu valtakunnallisesti yhtenäisten tavoitteiden mukaisesti, jotta tietojen vertailtavuutta voidaan paikallisella tasolla jatkossa tehokkaasti hyödyntää. Raportoinnin kehittämiseen Kemijärvellä panostetaan suunnitelmallisesti pitkällä tähtäimellä, mutta myös lyhyellä tähtäimellä, jotta seurantatiedot toimintavuoden aikana saadaan palvelemaan reaaliajassa toiminnan suunnittelua, arviointia ja kehittämistä. Kaupunginhallitukselle raportoidaan kuukausittain henkilöstömäärän kehityksestä ja terveysperusteisista poissaoloista.

LÄHTEET

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) -toimintamalli 2014.

ePassi. Tilastot 2021.

If tapaturmatilastot 2021.

Kela 2021. Sairastaminen. Osasairauspäiväraha.

Kemijärven kaupunki 2001. Itseopiskelun tukeminen -toimintaohje.

Kemijärven kaupunki 2007. Savuton työpaikka -toimintaohje savuttomuuden edistämiseksi Kemijärven kaupungin työpaikoilla.

Kemijärven kaupunki 2016. Merkkipäiväsääntö 1.1.2017 alkaen.

Keva 2021. Avaintiedot.

Keva 2021. Työnantajapalvelut. Tilastot.

Keva 2021. Työkyvyn heikentyessä. Osatyökykyisten työssäjaksamisen mahdollistaminen -webinaari 3.3.2020.

KT Kuntatyönantajat 2021. Tilastot ja julkaisut. Henkilöstötilastot. Palvelussuhteet.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2003/1140.

Laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Personec F 2021. Henkilöstöhallinnon raportointi.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Tupakkalaki 29.6.2016/549.

Työministeriö 2003.

TE-palvelut 2021. Vuorotteluvapaa.

Terveystalo 2021. Työterveyshuollon extranet.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2022.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.

Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.

TAULUKOT JA KAAVIOT

- Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2017–2021 (31.12.)
 Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2019–2021
 Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2017–2021 (31.12.)
 Taulukko 4. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2017–2021
 Taulukko 5. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2017–2021
 Taulukko 6. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2021 ja muutos vuoteen 2020
 Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021
 Taulukko 8. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2017–2021
 Taulukko 9. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2017–2021
 Taulukko 10. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2017–2021
 Taulukko 11. Palkkasumma, eläkemeno ja JuEL-maksut vuosina 2017–2021
 Taulukko 12. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2020–2021 ilman sosiaaliturvamaksuja
 Taulukko 13. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/htv vuosina 2017–2021
 Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2017–2021
 Taulukko 15. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2017–2021
 Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2017–2021
 Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2017–2021
 Taulukko 18. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2017–2021
 Taulukko 19. Koulutuskorvaus vuosina 2017–2021
 Taulukko 20. ePassin käyttö 2019–2021

- Kaavio 1. Henkilömäärän kehitys 2009–2021
 Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus 2021
 Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2021
 Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä
 Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain
 Kaavio 6. Eläköitymisennuste
 Kaavio 7. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja
 Kaavio 8. Onnistuneet kuntoutukset
 Kaavio 9. Terveysperusteiset poissaolot 2021
 Kaavio 10. Tapaturmat ja ammattitaudit 2017–2021
 Kaavio 11. Tapaturman aiheuttajat vuonna 2021
 Kaavio 12. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin
 Kaavio 13. Ikäjakauma
 Kaavio 14. Sairauspoissaolojen pituus (vrk)
 Kaavio 15. Poissaolot 2021
 Kaavio 16. ePassin käyttö 2021