

2023

HENKILÖSTÖKERTOMUS



SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET	3
2.1	Henkilöstön määrä	3
2.2	Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	6
2.3	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet.....	6
2.4	Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet.....	7
2.5	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	7
2.6	Henkilöstön ikärakenne	8
2.7	Palvelussuhteen päättymisen syyt	9
3	HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI.....	12
3.1	Rekrytoinnin tehostaminen.....	12
4	HENKILÖSTÖMENOT	13
4.1	Henkilöstömenot ja henkilösivukulut	13
4.2	Palkkamenot	14
5	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	16
5.1	Terveysperusteiset poissaolot.....	16
5.2	Sairauspoissaolojen seuranta	19
5.3	Muut poissaolot	22
5.4	Poissaolojen kustannukset.....	23
5.5	Osatyökykyiset	25
5.6	Työsuojelu.....	26
5.7	Työterveyshuolto	26
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	29
7	PALKITSEMINEN	32
8	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	35
	LÄHTEET	37
	TAULUKOT JA KAAVIOT	39

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.

Eduskunta hyväksyi hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevan lainsäädännön 23.6.2021. Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023 alkaen, jolloin Kemijärven kaupungin henkilöstöstä noin 60 % siirtyi uuden työnantajan palvelukseen. Koska kaupungin henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen, ei määrällisiä henkilöstökertomuksen tietoja voida verrata edelliseen vuoteen kokonaiskuvan kannalta.

Kemijärven kaupunki käynnisti organisaatiouudistuksen keväällä 2022. Uusi organisaatorakenne tuli voimaan 1.1.2023 alkaen. Uuteen organisaation rekrytoitiin uudet toimialajohtajat tulevaisuuspalveluihin ja elinvoimapalveluihin. Lisäksi uuden kaupunginjohtajan rekrytointi käynnistettiin vuoden 2023 aikana. Kemijärven kaupungin organisaatio oli vailla vakinaista kaupungin johtajaa vuoden 2023.

Valmistelu Koillis-Lapin ympäristöterveydenhuollon organisaation siirtämisestä Kemijärven vastuukunnan alaisuuteen aloitettiin syksyllä 2022. Ympäristöterveydenhuolto toimi Pelkosenniemen-Savukosken kansanterveystyön kuntayhtymän alaisuudessa, joka purkautui hyvinvointialueiden aloittaessa. Ympäristöterveydenhuollon henkilöstön siirto Kemijärven kaupungin alaisuuteen tapahtui 1.1.2023 alkaen liikkeenluovutuksen periaattein.

Työvoimapula varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä on edelleen suuri haaste. Kemijärven kaupunki kannustaa ja tukee palveluksessa olevan henkilöstön kouluttautumista korkeakouluopinnoissa varhaiskasvatustilain vaativan varhaiskasvatus henkilöstörakenteen saavuttamiseksi.

Kemijärven kaupunki käyttää kaupunginhallituksen päätöksen 22.2.2021 § 63 mukaisesti anonyymiä 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 esihenkilölle anonyymissä hakijaraportissa. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on kohdentaa huomio hakijan ammatilliseen osaamiseen.

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 31.12.2023 yhteensä 269 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 190 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 79 henkilöä. Kokonaishenkilöstömäärä väheni 325 henkilöllä vuoteen 2022 nähden. Hyvinvointialueet aloittivat 1.1.2023 alkaen, jolloin henkilöstöä siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen yli puolet vuoden 2022 henkilömäärästä.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2019–2023 (31.12.)

Vuosi	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilöstö	646	594	576	594	269
Vakinaiset	477	435	424	424	190
Määräaikaiset	169	159	152	165	79
- joista työllistettyjä	11	3	11	5	6
Asukkaat vuoden lopussa	7 274	7 191	7 105	6 996	7029*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	15,2	16,5	16,8	16,5	26,1*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	11,3	12,1	12,3	11,8	37,0*

*Tilastokeskuksen ennakkotieto

Kemijärvellä asui Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuoden 2023 lopussa 7 029 asukasta (2022: 6 996). Asukkaita oli 33 enemmän kuin edellisenä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 26,1 asukasta. Vuoden 2022 lopussa vastaava suhdeluku oli 16,5 eli suhdeluku nousi 9,6. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 234 ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 92 työntekijällä tai viranhaltijalla.

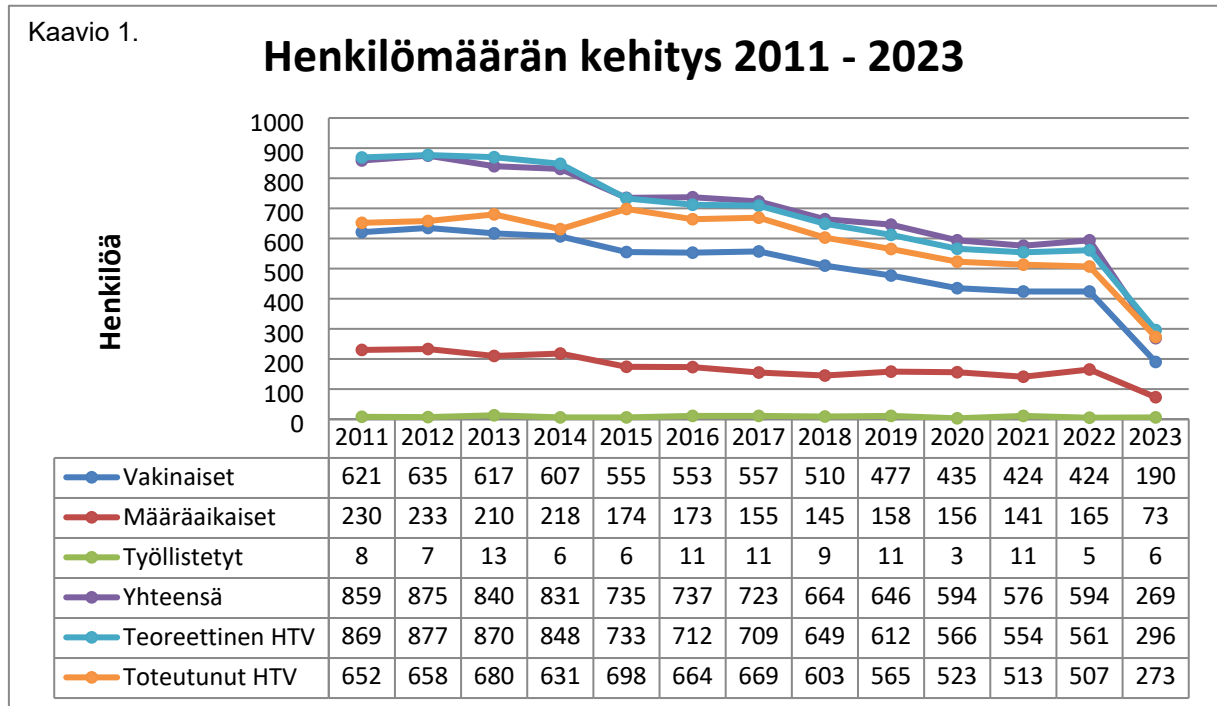
Seuraavassa taulukossa 2. on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2021, 2022 ja 2023. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2022 (KT Kuntatyöntantajat, tilastot, julkaisut).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2021–2023

	Koko kuntasektori 2022	Kemijärvi 2021	Kemijärvi 2022	Kemijärvi 2023
Vakinaiset	75,1 %	73,61 %	71,38 %	70,63 %
Määräaikaiset	23,6 %	24,48 %	27,78 %	27,14 %
Työllistetyt	1,3 %	1,91 %	0,84 %	2,23 %

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 29,37 %, 2022: 28,62 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2023 lopussa suhteessa henkilöstön määrään enemmän kuin edellisvuonna. Työllistettyjä oli kuntasektorilla vuonna 2022 keskimäärin vähemmän kuin Kemijärven kaupungin henkilöstössä. Huomioitavaa on, että lukuihin on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuhteessa olleet työntekijät.

Kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2011 vuoteen 2023. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 590 henkilöä (69 %) ja henkilötyövuodet 573 henkilötyövuotta (66 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 431 henkilöä (69 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat pääosin vaikuttaneet liikkeen luovutukset, luonnollisen poistuman hyödyntäminen sekä vuoden 2023 alusta henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle liikkeen luovutuksen periaattein.



Taulukossa 3. on kuvattuna kaupungin henkilöstömääriä ennen vuoden 2023 organisaatorakenteen uudistusta.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2019–2022 (31.12.)

Palvelualue	2019	2020	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut	49	44	46	41
Hyvinvointipalvelut	504	483	463	491
Tekniset palvelut	93	13	18	13
Tilapalvelut liikelaitos		54	49	49
Yhteensä	646	594	576	594
- joista työllistetyt	11	3	11	5
Yhteensä ilman työllistettyjä	635	591	565	589

Kaupungin uusi organisaatorakenne astui voimaan 1.1.2023 alkaen. Samaan aikaan ympäristöterveydenhuollon henkilöstö siirtyi liikkeen luovutuksen periaattein kaupungin palvelukseen ympäristöpalveluiden toimialalle. Uuden organisaation toimialat 1.1.2023 alkaen ovat elinvoimapaalvelut, hallintopalvelut, tulevaisuuspalvelut ympäristöpalvelut ja tilapalvelut liikelaitos.

Vuonna 2023 elinvoimapaalveluiden henkilöstön osuus oli 7,06 % (2022: tekniset palvelut 8,25 %). Hallintopalveluiden henkilöstöä oli 8,92 % koko kaupungin henkilöstöstä vuoden 2023 lopussa (2022: hallinto- ja tukipalvelut 6,90 %). Hallintopalveluiden henkilöstöön sisältyvät muiden toimialojen toimistotehtävissä olevat työntekijät ja viranhaltijat. Tulevaisuuspalveluiden henkilöstöä oli 72,12 % koko henkilöstöstä (2022: hyvinvointipalvelut 82,66 %).

Tulevaisuuspalveluiden henkilöstöön kuuluvat varhaiskasvatus-, koulutus- sekä kulttuuri ja vapaa-aikapalveluiden henkilöstö. Ympäristöpalveluiden henkilöstön osuus oli 5,58 % ja tilapalvelut liikelaitoksen osuus 6,32 % (2022: tilapalvelut liikelaitos 8,25 %). Kemijärven kaupungin kokonaishenkilömäärä väheni 325 henkilöllä. Työllistettyjen määrä kasvoi yhdellä henkilöllä. Taulukossa 4. on henkilöstömäärä toimialoittain vuonna 2023 vuoden viimeisenä päivänä.

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö toimialoittain vuonna 2023 (31.12.)

Toimiala	2023
Elinvoimapaalvelut	19
Hallintopalvelut	24
Tulevaisuuspalvelut	194
Ympäristöpalvelut	15
Tilapalvelut liikelaitos	17
Yhteensä	269
- joista työllistetyt	6
Yhteensä ilman työllistettyjä	263

Henkilötyövuosien määrä väheni, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. Henkilötyövuodet (teoreettinen HTV) vähenivät 89,53 % vuoden 2022 tasosta. Henkilötyövuodet vähenivät 265 henkilötyövuotta (2023: 296, 2022: 561). Tehty työaika (toteutunut HTV) väheni 85,71 % vuoden 2022 vastaavasta luvusta. Edelliseen vuoteen verrattuna tehty työaika väheni 234 henkilötyövuotta (2023: 273, 2022: 507). Edellä mainittu henkilötyövuosien väheneminen johtuu henkilöstön siirtymisestä hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen. Henkilöstöä siirtyi noin 60 % henkilöstön kokonaismäärästä.

Kaupungilla oli edelleen aiempien vuosien tavoin käytössä täyttölupamenettely, jonka mukaan vakinaiseen palvelussuhteeseen ottamiseen tarvittiin aina kaupunginhallituksen tai asianomaisen toimielimen lupa. Määräaikaisten tehtävien osalta toimialajohtajat päättivät täyttöluvista yli kuudesta kuukaudesta 12 kuukauteen kestäviin palvelussuhteisiin ja tekivät sitä pidemmistä anomuksista esityksen kaupunginjohtajalle, joka päätti täyttöluvista yli vuoden kestäviin palvelussuhteisiin. Vastuualuepäällikoilla oli lupa päättää täyttöluvan myöntämisestä kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen kestäviin palvelussuhteisiin, ja he tekivät sitä pidemmistä anomuksista esityksen toimialajohtajille. Palveluyksiköiden esihenkilöillä oli lupa palkata 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. Sisäisiä selvityksiä toteutettiin muun muassa henkilöstökartoituksella saatavilla olevin tiedoin tai henkilöstölle suunnatulla sisäisellä ilmoittautumismenettelyllä. Lisäksi hyödynnettiin luonnollista poistumaa eikä kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjestettiin 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 esihenkilölle 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 tietyssä päivänä (31.12.). Vuonna 2023 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina (teoreettinen HTV) kokonaisuudessaan 296 (2022: 561). Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan todenmukainen tehty työaika (toteutunut HTV), joka Kemijärvellä oli kertomusvuonna 273 henkilötyövuotta (2022: 507). Tehty työaika väheni 85,71 % ja henkilötyövuosina laskettuna se on 234 henkilötyövuotta. Suuri muutos edelliseen vuoteen johtuu henkilöstön siirtymisestä hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen. Henkilötyövuosien määrä on ollut laskusuuntainen viime vuosien ajan lukuun ottamatta vuotta 2022, kun tarkastellaan henkilötyövuosia tai tehtyä työaikaa. KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukaan vuodesta 2022 alkaen raportoidaan myös vuokratyövoiman käyttö. Kertomusvuonna ei käytetty vuokratyövoimaa. Taulukossa 5. on henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2019–2023.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	612	566	554	561	296
Tehty työaika henkilötyövuosina	565	523	513	507	273
Vuokratyövoiman käyttö				8,51	0,00

2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2023 lopussa kaupungin koko henkilöstöstä kokoaikaisia oli 228 henkilöä (84,8 %) ja osa-aikaisia 41 henkilöä (15,2 %) mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön väheni yhdeksällä prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Vuonna 2022 osa-aikaisten osuus oli 24,2 %. Sivutoimista henkilöstöä oli kertomusvuonna koko kaupungin henkilöstöstä 3 %, kun prosenttiosuus edellisvuonna oli 9,3 % eli sivutoimisten prosenttiosuus väheni edellisvuoteen verrattuna. Suuri muutos sivutoimisten prosenttiosuudessa johtuu siitä, että kansalaisopiston sivutoimisten tuntiopettajien työsopimukset ovat voimassa vuodesta 2023 alkaen vain opetukselliselle ajalle lukukausittain eli syyslukukauden työsopimukset päättyvät ennen 31.12. 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 6. on koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2019–2023.

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Kokoaikaiset	503	465	442	450	228
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	143	129	134	144	41
Yhteensä	646	594	576	594	269

Sivutoimisen henkilöstön määrä (8) väheni edellisvuoteen nähden 47 henkilöllä (2022: 55).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna (31.12.) olivat: varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (27), lehtori (21), luokanopettaja (16) koulunkäynninohjaaja (12), toimistosihteerä (9) ja ravitsemustyöntekijä (6).

2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin tai virkamääräyksiä annettiin kertomusvuonna yhteensä 933 kappaletta, mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 75 041 (2022: 103 815). Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1 918 kappaletta. Määrä sisältää muun muassa 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 suureen eroon edellisvuoteen verrattuna vaikuttaa sote-henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhaltijamääräyksessä 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, työntekijän tai viranhaltijan oma pyyntö, harjoittelu, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 26 (2022: 29) eri määräaikaisuuden perustetta.

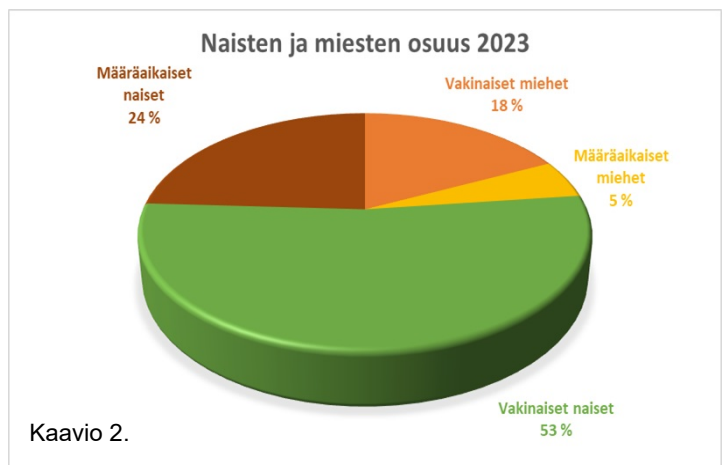
Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuonna 2023 olivat sovittu määräaikainen tehtävä, sairausloman sijaisuus, oppisopimussuhteinen, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, määräaikainen projekti/hanke, palkattoman virka-/työloman sijaisuus, palkkatuella työllistetty. Muita syitä vuoden 2023 aikana olivat muun muassa vuosiloman sijaisuus, vuorotteluvapaan sijaisuus, perhevapaan sijaisuus, tehtävien uudelleen organisointi, opintovapaan sijaisuus, 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 vastuualueilla. Hyvän henkilöstöpolitiikan taustalla tulee olla henkilöstösuunnitelma, jossa ennakoidaan tulevaa henkilöstön tarvetta pitkällä tähtäimellä.

2.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön osuus oli kertomusvuonna 70,63 % (190) koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa, että vakinaisen henkilöstön osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna (2022: 71,38 %, 424).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 29,37 % (79) koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa, määräaikaisen henkilöstön osuus nousi edelliseen vuoteen verrattuna (2022: 28,62 %, 170). Kaaviossa 2. on kuvattuna naisten ja miesten osuudet koko henkilömäärästä.



Miesten määrä väheni 42 henkilöllä (40,38 %) ja naisten määrä 283 henkilöllä (57,76 %). Naisia henkilöstöstä oli 76,95 % (207, 2022: 490/80,73 %) ja miehiä 23,05 % (62, 2022: 104/17,51 %) tarkasteltaessa koko henkilöstömäärää vuonna 2023. Taulukossa 7. on

kuvattuna mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden määrä verrattuna edelliseen vuoteen.

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden määrä 2023 ja muutos vuoteen 2022

Palvelussuhde 31.12.2023	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	48	142	190	-55,19
Määräaikaiset	14	65	79	-53,53
Yhteensä	62	207	269	-54,71

2.6 Henkilöstön ikärakenne

Kaupungin koko henkilöstön ikärakenne on kertomusvuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan kuvattu alla olevassa taulukossa 8. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt työntekijät.

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

	Alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	Yli 65	Yhteensä
Miehet	6	5	11	5	1	4	11	15	4	62
Naiset	23	17	24	17	24	18	39	43	2	207
Yhteensä	29	22	35	22	25	22	50	58	6	269
%	10,78	8,18	13,01	8,18	9,29	8,18	18,59	21,56	2,23	100,00

Kaupungin henkilöstöstä suurimman ikäryhmän muodostivat 60–64-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 21,56 %. Yli 60-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus 23,79 % väheni koko henkilöstömäärään verrattuna edelliseen vuoteen nähden (2022: 25,93 %).

Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus koko henkilöstöstä oli hieman yli 50 % (50,56 %). Edellisenä vuonna yli 50-vuotiaiden osuus oli 56,9 % koko henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus 31,97 % koko henkilöstöstä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna (2022: 26,43 %).

Henkilöstön keski-ikä raportointihetkellä (31.12.2023) oli 47,78 vuotta. Vastaava luku vuonna 2022 oli 49,43 vuotta. Keski-ikä on hieman laskenut. Kaaviossa 3. on kuvattu henkilöstön ikäjakauma vuonna 2023.



2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt

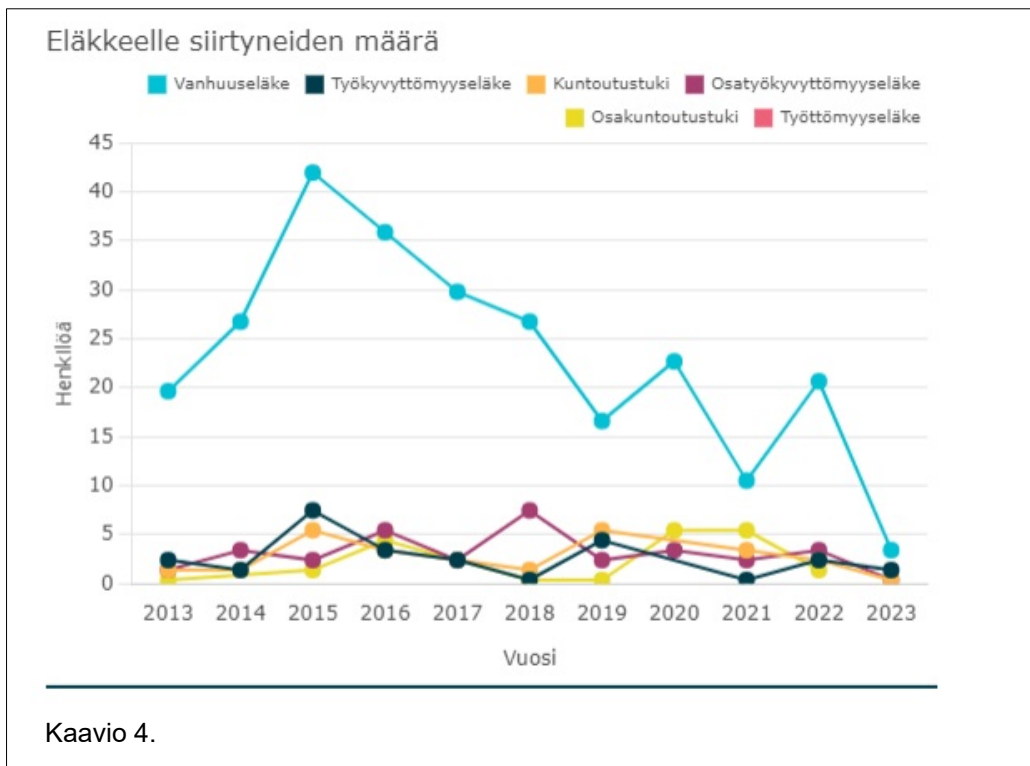
Vuonna 2023 päättyi 24 vakinaista palvelussuhdetta. Sisäisesti toisiin tehtäviin siirtyi kaksi henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle jäi viisi työntekijää tai viranhaltijaa. Taulukossa 9. on esitetty palvelussuhteiden päättymissyiden jakautuminen.

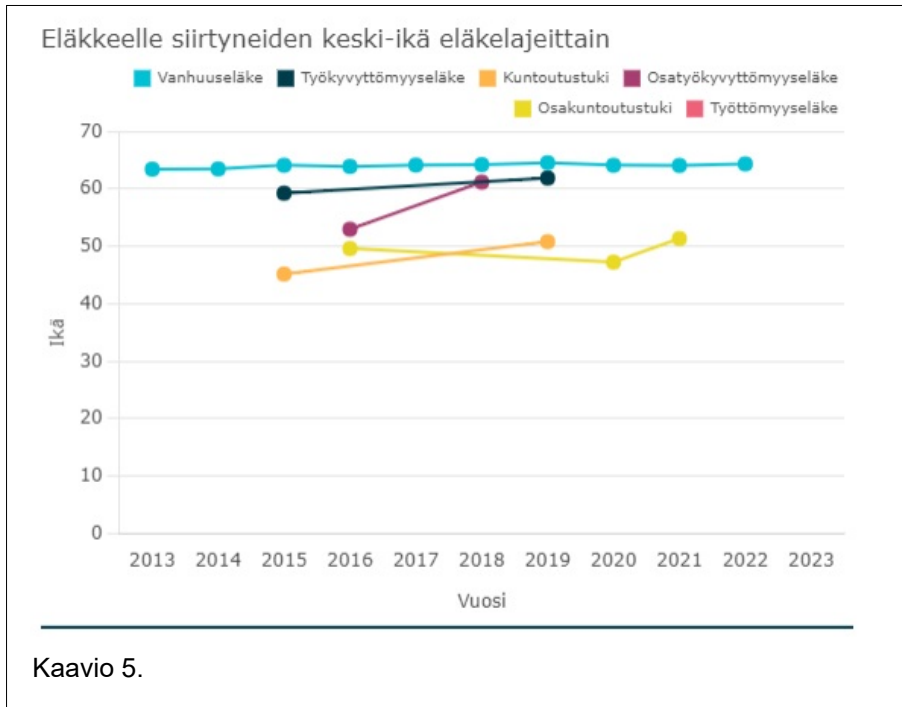
Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Irtisanoutui	17	16	29	19	18
Eläkkeelle	28	33	27	34	5
Muu syy	20 ⁽²⁾	2	8 ⁽³⁾	243 ⁽⁴⁾	1
Sisäinen siirto ⁽⁵⁾				5	2
Yhteensä	65	51	64	301	26

- 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)
- 4) Siivouspalvelujen henkilöstön liikkeenluovutus Roikka Oy:lle (6), sote-henkilöstön liikkeenluovutus Lapin hyvinvointialueelle (234)
- 5) KT:n raportointisuosituksen mukaan vuodesta 2022 alkaen raportoidaan myös organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet (tehtävänsiirrot: oma toive, kuntoutuksen tulos, tuotannolliset ja taloudelliset syyt, muu syy). Henkilö raportoidaan kerran, jos sisäinen siirto ja palvelussuhteen päätyminen ovat tapahtuneet saman vuoden aikana.

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. Kaavion 5. tietoja ei saatavilla vuoden 2023 osalta, koska henkilöt voivat olla tunnistettavissa eläkkeelle jääneiden häviäisen määrän vuoksi. (Keva Avaintiedot.)

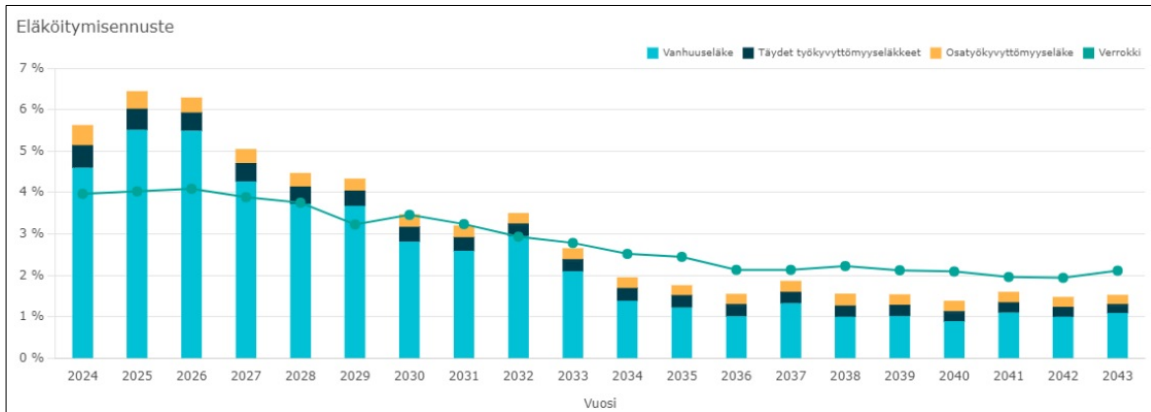




Kaaviossa 6. eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja työraueläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa.

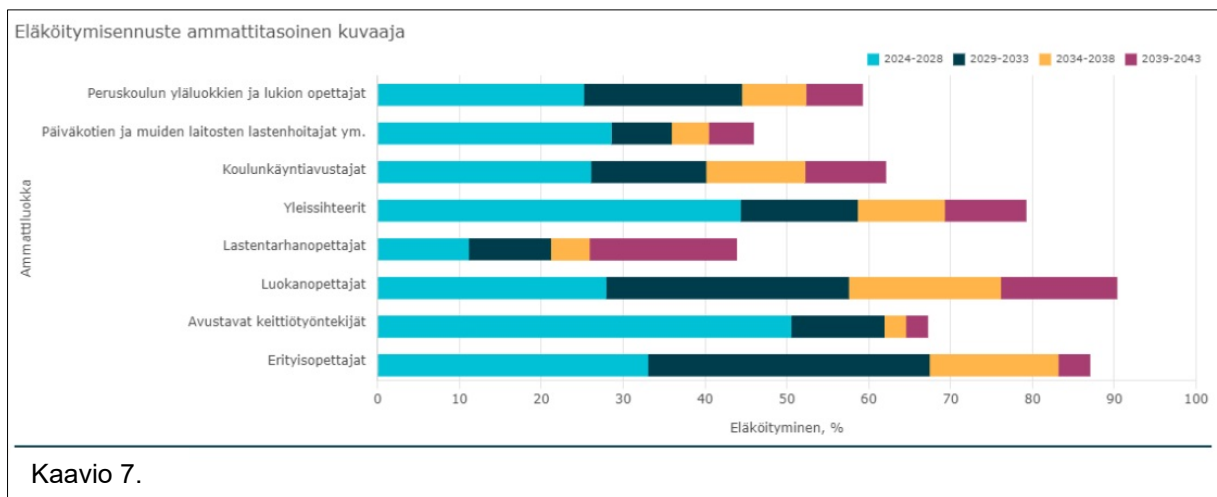
Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen vuoksi alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. (Keva Avaintiedot.)

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2024 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 5,64 % (15 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (verrokkityöntekijät 4,01 %). Eläkepoistuma tulee vuosina 2024–2028 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 78 henkilöä, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,5–5,64 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuosina 2024–2033 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 127 henkilöä, mikä tarkoittaa, että vuoden 2023 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä 47,21 % jäisi eläkkeelle vuoden 2033 loppuun mennessä. (Keva Avaintiedot.)



Kaavio 6.

Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Kuvaajassa näytetään vain ne ammattiluokat, joissa on vähintään viisi vakuutettua. (Keva Avaintiedot.)



Kaavio 7.

Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 62,85 vuotta (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen), kun keski-ikä vuotta aikaisemmin eli vuonna 2022 oli 62,06 vuotta. Keski-ikä on siis noussut, joka tarkoittaa, että henkilöstön eläköityminen on tapahtunut myöhemmin ja työuria on saatu pidennettyä. Verrokkikunnissa (keskisuuret kunnat) henkilöstön eläköityminen vuonna 2023 on tapahtunut 62,64 vuoden iässä.

Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2024–2028 Kemijärvellä ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettaja (19) ja päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat (13). Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 organisaatiotilanteeseen. (Keva Avaintiedot.)

Verrokkityönantajiin verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2032 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2025 (6,45 %) ja 2026 (6,3 %), jolloin se on yli 6,0 % henkilöstöstä, kun verrokkityönantajien eläkepoistuma on samaan aikaan noin 4,0 %:n suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2024–2028 vanhuuseläkkeelle

ennusteen mukaan yhteensä 68 henkilöä eli 23,74 % koko henkilöstöstä ja vuoteen 2033 mennessä yhteensä 107 henkilöä, joka on 38,14 %. (Keva Avaintiedot.)

3 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

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.

Hyvinvointialueelle aloittaessa 1.1.2023 alkaen, siirtyi kuntaorganisaatiosta noin puolet henkilöstöstä uuden työnantajan palvelukseen. Kuntiin, erityisesti pieniin kuntiin jääneet työtehtävät muodostavat yhä enemmän laaja-alaista asiantuntijuutta ja osaamista vaativia työtehtäviä perustehtävien sijaan.

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.

3.1 Rekrytoinnin tehostaminen

Vuonna 2023 Kemijärven kaupungissa oli erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneesta varhaiskasvatuksen opettajista avoimiin tehtäviin. Varhaiskasvatuksen opettajapula on valtakunnallinen ilmiö. Osa pitää syynä vuoden 2018 varhaiskasvatuslain muutosta ja osa alan palkkaustasoa ja alan houkuttelevuutta. Vuonna 2023 käytettiin paikallista järjestelyerää kelpoisuusvaatimukset täyttävän varhaiskasvatushenkilöstön palkkauksen tarkistamiseen. Palkkauksen tarkistaminen kuten myöskään aikaisempina vuosina käytetty rekrytointilisä ei houkutellut uusia kelpoisuusvaatimukset täyttäviä varhaiskasvatuksen opettajia Kemijärven kaupungin palvelukseen.

Kemijärven kaupungilla oli avoinna vuonna 2023 kaupunginjohtajan virka ja kaksi toimialajohtajan virkaa. Virkojen täytössä käytettiin ulkopuolista rekrytointiapua kuten suorahakua ja soveltuvuusarviointia. Kaupunginjohtajan virantäytössä käytettiin suorahakua ja soveltuvuusarviointia. Toimialajohtajien virkojen täytössä käytettiin ainoastaan soveltuvuusarviointia. Kaupunginjohtaja, elinvoimajohtaja ja tulevaisuusjohtaja aloittivat viranhoidon 1.8.2023 alkaen. Myöhemmin kaupunginjohtajan virka tuli uudelleen avoimeksi 26.10.2023 alkaen.

Kaupunginhallitus päätti 22.5.2023 § 186 ottaa käyttöön henkilöstön polkupyöräedun. Henkilöstön työsuhdepyörän verovapaa leasinghinta on 100 € kuukaudessa. Työnantaja vähentää summan bruttopalkasta ja käyttää sen leasingsopimukseen. Henkilöstö hyötyy siitä, että sopimus alentaa veronalaista palkkaa. Polkupyöräetu on enintään 1200 € vuodessa. Työsuhdepyörää tarjoavat jo useat työnantajat. Monipuolisia työsuhde-etuja voidaan pitää osaltaan rekrytointihaasteiden keventäjinä.

4 HENKILÖSTÖMENOT

4.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut

Kemijärven kaupungin menoista lähes puolet on henkilöstömenoja. Kuntatyönantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on eläkemaksuja. Kemijärven kaupungin vuoden 2023 tilinpäätöksen mukaan henkilöstökulut olivat yhteensä 12,7 miljoonaa euroa ja muodostivat 47 % ulkoisista toimintakuluista (2022: 38 %, 2021: 39 %). Henkilöstökulut olivat 13,8 miljoonaa euroa (52 %) pienemmät kuin edellisenä vuonna. Hyvinvointialueelle siirtyi yli puolet kaupungin henkilöstöstä 1.1.2023 alkaen. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 13 173 100 euron määräraha, joka alittui 3,4 % (466 556 euroa). Taulukoissa 10. on henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2019–2023.

Vuonna 2023 yleiskorotusten (0,7 %–2,2 %) lisäksi jaettiin kolme erillistä paikallista järjestelyerää. Paikallisten järjestelyerät tulivat voimaan 1.6.2023 alkaen ja olivat suuruudeltaan

0,4 %, 0,3 % ja 1,2 % marraskuun 2022 palkkasummasta. Järjestelyerien jakamisesta neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen kanssa. KT:n laskelmien mukaan kuntien palkkakustannukset kasvoivat sopimuskorotusten ja -muutosten vuoksi 4,85 % vuonna 2023 (2022: 1,76 %). Lisäksi vuonna 2023 maksettiin kertakorvaus 467 €, 120 € KVTES liitteen 5 piirissä olevalle henkilöstölle ja 150 € OVTES Osio G:n piirissä olevalle henkilöstölle. Kertakorvaukset olivat yksi osa sopimuksen mukaisia korotuksia vuonna 2023. (KT Kuntatyönantaja.)

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 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	26 932 820	25 257 989	25 545 592	26 555 576	12 726 544
% ulkoisista toimintakuluista	42	39	39	38	47
Henkilöstökulut/asukas/€	3 700	3 512	3 595	3796	3778

Taulukossa 11 on henkilöstökulujen kehitys vuosina 2018–2022 ennen organisaatiouudistusta 1.1.2023 alkaen.

Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2019–2022

Palvelualue	2019	2020	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut	2 200 752	2 116 095	2 199 275	2 554 673
Hyvinvointipalvelut	21 036 338	20 393 994	20 674 237	21 322 769
Tekniset palvelut	3 695 729	757 016	786 144	737 100
Tilapalvelut liikelaitos		1 990 884	1 885 936	1 941 034
Yhteensä	26 932 820	25 257 989	25 545 592	26 555 576

Henkilöstökuluista 64,54 % oli tulevaisuuspalveluiden henkilöstökuluja. Muiden toimialojen sekä tilapalvelut liikelaitoksen henkilöstökulut olivat yhteensä 35,46 %. Hallintopalveluiden

osuus oli 16,06 %, ympäristöpalveluiden osuus 7,05 % elinvoimapaalveluiden osuus 7,05 % ja tilapalvelut liikelaitoksen osuus oli 5,25 %. Taulukossa 12. henkilöstökulut toimialoittain vuonna 2023.

Taulukko 12. Henkilöstökulut toimialoittain vuonna 2023

Toimiala	2023
Elinvoimapaalvelut	897 248
Hallintopalvelut	2 044 414
Tulevaisuuspalvelut	8 213 962
Ympäristöpalvelut	902 911
Tilapalvelut liikelaitos	668 009
Yhteensä	12 726 544

4.2 Palkkamenot

Kevan tilastojen mukaiset palkkasummat ovat taulukossa 13. Vuoden 2023 palkkasumma oli 8 721 549 euroa pienempi kuin vuonna 2022. Työansio pohjainen eläkemaksu oli 2 014 081 euroa pienempi vuonna 2023 kuin vuonna 2022. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksettiin vuoden 2022 loppuun saakka. Vuodesta 2023 alkaen kuntatyönantajat maksavat tasausmaksua. Vuoden 2023 tasausmaksu oli 159 703 euroa.

Palkkasummalla tarkoitetaan työntajan 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.)

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Tasausmaksua eivät maksa muut Kevan jäsenyhteisöt (osakeyhtiöt, kuntayhtymät, säätiöt ja yhdistykset). Tasausmaksu korvaa eläkemenoperusteisen maksun. Sillä katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 66/2016, 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä. (Keva työnantajapalvelut.)

Taulukko 13. Palkkasumma ja eläkemaksut sekä tasausmaksu vuosina 2019–2023

Vuosi	Palkkasumma	Työansio pohjainen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Tasausmaksu
2019	19 699 743	4 917 057	1 789 756 ⁽¹⁾	
2020	18 233 632	4 128 122	1 878 432 ⁽¹⁾	
2021	18 500 785	4 292 182	1 868 278 ⁽¹⁾	
2022	17 741 313	4 133 725	1 813 052 ⁽¹⁾	
2023	9 019 764	2 119 644	-	159 703

1) Tilinpäätösarvio

Taulukon 14. palkkakustannusten vertailusta voidaan nähdä, että kaupungin palkkakustannukset vähenivät 50,65 % vuodesta 2022. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetykskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja äitiys-, vuosiloma- ja muiden sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkat sekä jaksotetut ja aktivoidut palkat.

Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2022–2023 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat, palkkiot yhteensä
2022	20 764 717
2023	10 246 538
Erotus €	10 518 179
Erotus %	-50,65 %

5 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

5.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot ja sen lisäksi työ- ja työmatkatapaturmasta, liikennevahingosta, ammattitaudista ja määräaikaisista kuntoutustuesta johtuvat poissaolot.

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

Kelan tartuntatautipäivärahaa oli mahdollista saada vielä vuoden 2022 loppuun saakka muun kuin tartuntatautilääkärin todistuksen perusteella. Korona luettiin 31.12.2022 saakka yleisvaaralliseksi tartuntataudiksi. Kela hyväksyi tartuntatautipäivärahan perusteeksi vaaditun todistuksen antajaksi myös sairaan- tai terveydenhoitajan. 1.1.2023 alkaen tartuntatautipäivärahaa myönnettiin vain tartuntatautilääkärin todistuksen perusteella. Tartuntatautipäiväraha perustui työntekijän tai viranhaltijan ansionmenetykseen, joka on huomattavasti suurempi kuin Kelan sairauspäiväraha.

Vuonna 2023 koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä oli 4 039 kalenteripäivää eli keskimäärin 15,0 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2022 oli 9 816 kalenteripäivää eli 16,5 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Sairauspoissaolojen määrän voidaan siis todeta laskeneen 1,0 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Sairauspoissaolojen määrän laskuun voi osaltaan vaikuttaa koronan rauhoittuminen, mutta myös työnantajan panostukset ja pitkäjänteinen työ henkilöstön työkykyjohtamiseen työkykyriskien hallitsemiseksi. Sairauspoissaolojen määrä henkilötasolla on ollut laskusuuntainen muutaman vuoden ajan. Taulukossa 15. on kuvattu sairauspoissaolojen määrää työntekijä tai viranhaltija ja henkilötyövuosi tasolla.

Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija ja kalenteripäivää/htv vuosina 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija	17,3	16,6	18,2	16,5	15,0
Kalenteripäivää/htv	18,2	17,4	18,9	17,5	13,6

Taulukossa 16. on KT:n aikaisemman 31.12.2021 päättyneen raportointisuosituksen mukaisesti terveysperusteiset poissaolot mukaan lukien määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät. Raportointijärjestelmän muutoksesta johtuen työtapaturmat, -matkatapaturmat ja ammattitautiepäilyt sisältyvät vuodesta 2021 alkaen terveysperusteisiin poissaolojen kalenteripäiviin, eikä niitä raportoida erikseen.

Taulukko 16. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2019–2021

Terveysperusteiset poissaolot	2019	2020	2021
alle 4 kalenteripäivät (kpv)	1 715	605	560
4–29 kalenteripäivät	3 317	3 278	2 540
30–60 kalenteripäivät	2 148	1 974	1 704
61–90 kalenteripäivät	1 931	1 655	1 229
91–180 kalenteripäivät	1 634	1 830	4 738
Yli 180 kalenteripäivät	1 751	2 267	1 130
Yhteensä	12 496	11 609	11 901
Työtaturmat, kpv	118	145	*
Työmatkataturmat, kpv	35	37	*
Ammattitaudit tai -epäilyt, kpv	0	0	*
Yhteensä	12 649	11 791	11 901

*Sisältyvät terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäiviin

Taulukossa 17. on KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen 1.1.2022 alkaen mukainen tieto terveysperusteisten poissaolojen jakautumisesta eri pituisiin poissaoloihin. Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyvät sairaudesta, työ- ja -matkataturmista, ammattitaupeista ja määräaikaisesta kuntoutustuesta johtuvat poissaolot.

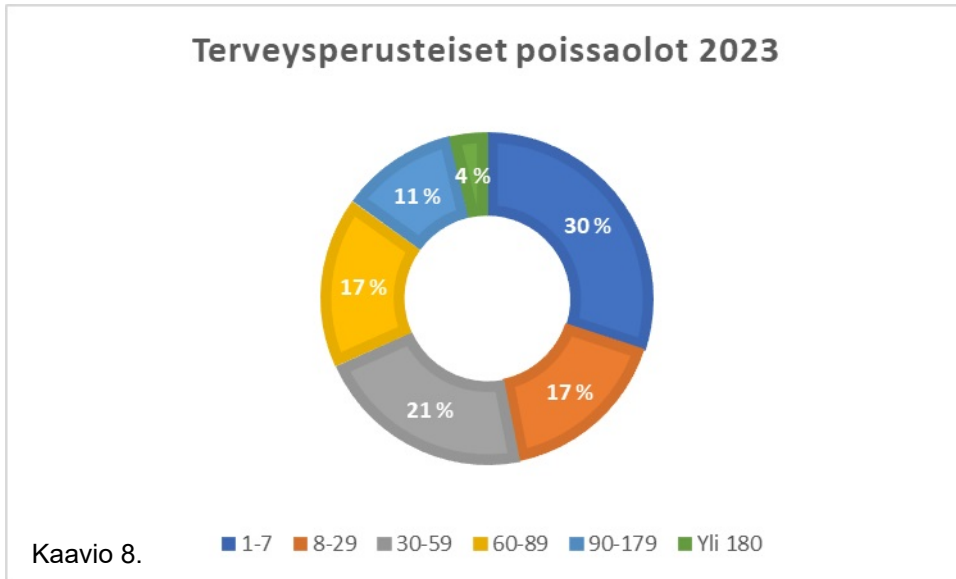
Suurin osa palkallisista terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2023 muodostui alle 8 kalenteripäivää kestävästä poissaoloista (2022: 8–29 kpv). Edellä mainitusta voidaan todeta, että suurin osa sairauspoissaoloista olivat lyhyitä ja nopeasti ohimeneviä. Yli 180 kalenteripäivän kestävät terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet merkittävästi kertomusvuonna.

Henkilöstön teoreettiseen säännölliseen työaikaan verrattuna vuonna 2023 terveysperusteisia poissaoloja oli 6,70 % (2022: 9,85 %). Henkilöstöstä 19,70 %:lla ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2023 (2022: 15,62 %). Työnantaja on onnistunut vähentämään terveysperusteisia poissaoloja kertomusvuonna verrattuna edelliseen vuoteen. Kertomusvuoden ja edellisen vuoden prosentuaaliset tunnusluvut ovat täysin vertailukelpoisia, vaikka lukumäärällisesti henkilöstöä oli edellisenä vuonna merkittävästi enemmän.

Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2023 kalenteripäivinä (kpv)

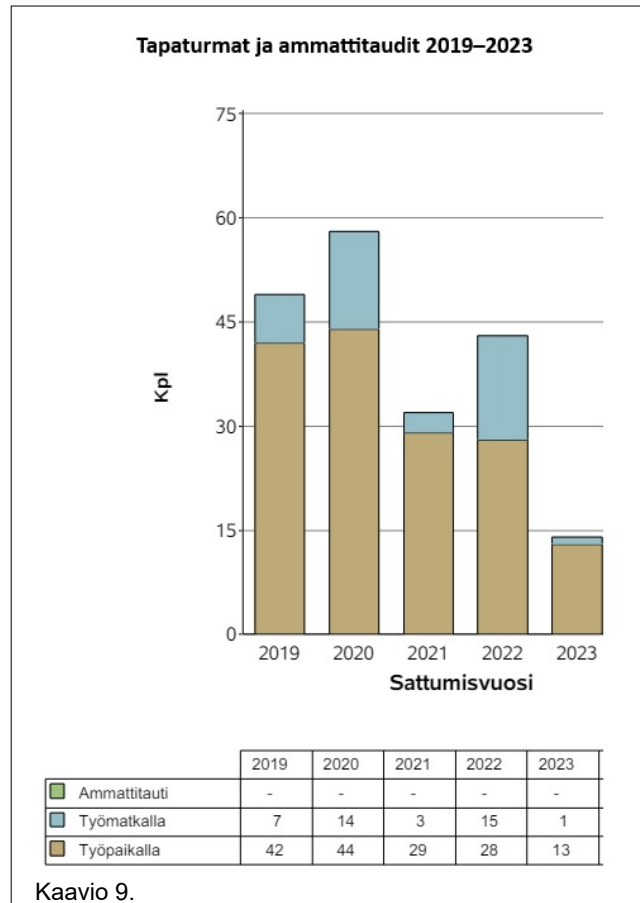
Terveysperusteiset poissaolot	Palkalliset kalenteripäivät		Palkattomat kalenteripäivät	
	2022	2023	2022	2023
Kalenteripäivät				
1–7 kpv	2552	1441	31	20
8–29 kpv	2720	791	8	29
30–59 kpv	2123	989	142	50
60–89 kpv	1139	730	126	82
90–179 kpv	1017	439	811	113
Yli 180 kpv	1260	180	1737	-
Yhteensä keskimäärin/HTV	19,3 kpv	15,4 kpv	5,1 kpv	1,0 kpv
Terveysperusteiset poissaolot			2022	2023
Poissaoloprosentti			9,85 %	6,70 %
0 päivää terveysperusteisia poissaoloja (%-osuus henkilöstöstä)			15,62 %	19,70 %

Kaaviossa 8. on kuvattuna terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen kalenteripäivittäin vuonna 2023.



Työ- ja työmatkatapaturmien vuoksi henkilöstö oli poissa työstä vuonna 2023 yhteensä 37 kalenteripäivää. Vastaava luku vuonna 2022 oli 460 kalenteripäivää. Työtapaturmista johtuvat poissaolot vähenivät vuodesta 2022 vuoteen 2023 yhteensä 423 kalenteripäivää. Työmatkatapaturmia ei ole raportoinnin mukaan sattunut lainkaan vuonna 2023. (2022: 103 kpv). Työ ja työmatkatapaturmien määrä on vähentynyt merkittävästi. Huomioitavaa on kuitenkin, että yli puolet henkilöstöstä on siirtynyt hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta lukien. Työ- ja työmatkatapaturmat ovat kuitenkin kertomusvuonna vähentyneet reilusti yli puolella. Kertomus vuonna työmatkatapaturmia ei ole kirjattu lainkaan poissaolojen osalta.

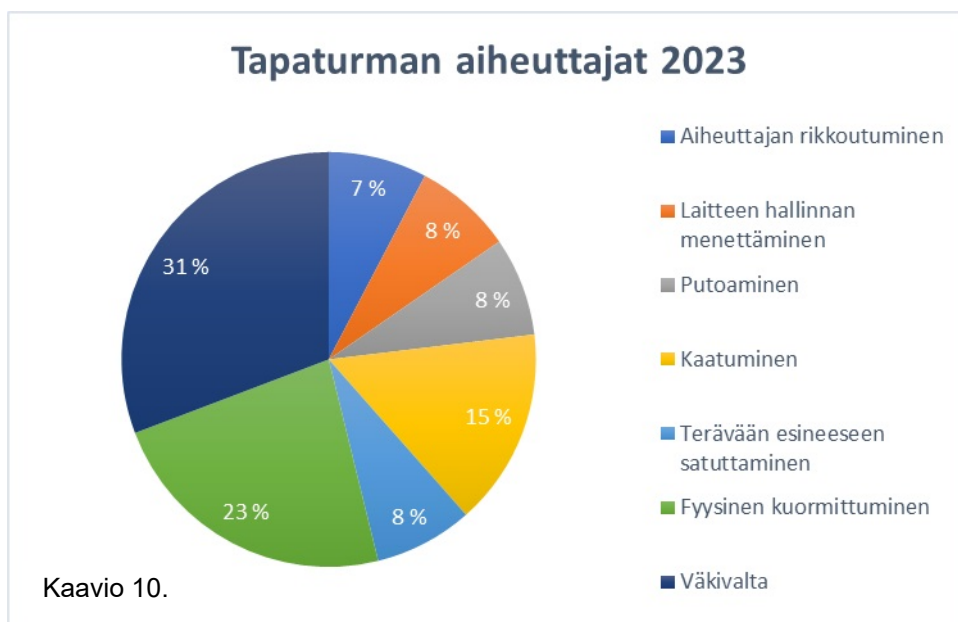
Kaaviossa 9. on kuvattu tapaturmien lukumääriä vuosina 2019–2023. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäily sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. Ammattitautiepäilyä ei ole kirjattu lainkaan ajalla 2019–2023. (If tapaturmatilastot.) Ammattitaudit syntyvät työperäisestä sairaudesta, jonka syntyyn vaikuttavat työolosuhteet. Ammattitaudin pääasiallinen aiheuttaja on todennäköisemmin fyysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä, joka on osoitettavissa riittävällä todennäköisyydellä. Psykkisen tekijän aiheuttamia sairauksia ei korvata ammattitautina. Ammattitaudin määritelmä on työtapaturma- ja ammattitautilaissa 459/2015. (Tapaturmavakuutuskeskus.) Ammattitaudin toteamiseksi edellytetään sellaista lääketieteellistä tutkimusta, jonka perusteella on käytettävissä riittävästi tietoa työntekijän tai



viranhaltijan työssä ja työolosuhteissa olevasta altistuksesta (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015).

Kaaviossa 10. on kuvattuna tapaturman aiheuttajat vuodelta 2023. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seurauksena on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella.

Väkivalta suurin poikkeama tapaturmien aiheuttajana vuonna 2023 (31 %). Kyseiseen poikkeamaan raportoidaan opetus- ja varhaiskasvatustilanteisiin liittyvät opetus- ja ohjaustilanteiden poikkeamat, joihin ei välttämättä sisälly tahallista henkilön satuttamista. Toiseksi suurin %-osuus on ollut myös poikkeamissa, jotka liittyvät henkilön fyysiseen kuormittumiseen (23 %). Vuoden 2023 aikana sattuneista tapaturmista 15 % ovat aiheutuneet henkilön kaatumisen vuoksi. Selkeästi vähemmän vuoden 2023 tapaturmia ovat aiheutuneet aiheuttajan rikkoutuminen (7 %), laitteen hallinnan menettäminen (8 %), putoaminen (8 %) ja terävään esineeseen satuttaminen (8 %). (If tapaturmatilastot.)



Esihenkilöt tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa käymällä työkyky- ja uudelleensijoitusneuvotteluja. Työntekijöitä tai viranhaltijoita on siirtynyt kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen ja työkokeilujen keinoin uusiin tehtäviin, jotka sopivat heidän terveydentilaansa. Vuoden 2023 aikana järjestettiin myös muutama työkokeilu, jonka aikana työntekijä oli palkattomalla vapaalla ja Keva maksoi tältä ajalta työntekijälle tai viranhaltijalle kuntoutusrahaa. Osa työkokeilussa olleista on sijoittunut uusiin tehtäviin, osa palasi entisiin työtehtäviin ja osa entisiin mukautettuihin työtehtäviin.

Esihenkilö käy ELVI-toimintamallin (Elinvoimaan työhyvinvoinnilla) mukaisen keskustelun työntekijän tai viranhaltijan kanssa, jos työntekijällä tai viranhaltijalla 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 tai viranhaltijan sairauspoissaolo on jatkunut kuukauden tai hänellä on ollut useita lyhyitä sairauspoissaoloja yhteensä 30 päivää vuoden aikana, esihenkilö ilmoittaa poissaolosta työterveyshuoltoon.

5.2 Sairauspoissaolojen seuranta

Esihenkilöillä on käytössään työterveyshuollon Suunta-palvelu, jonne syötetään sairauspoissaolon syy niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo on perustunut omaan

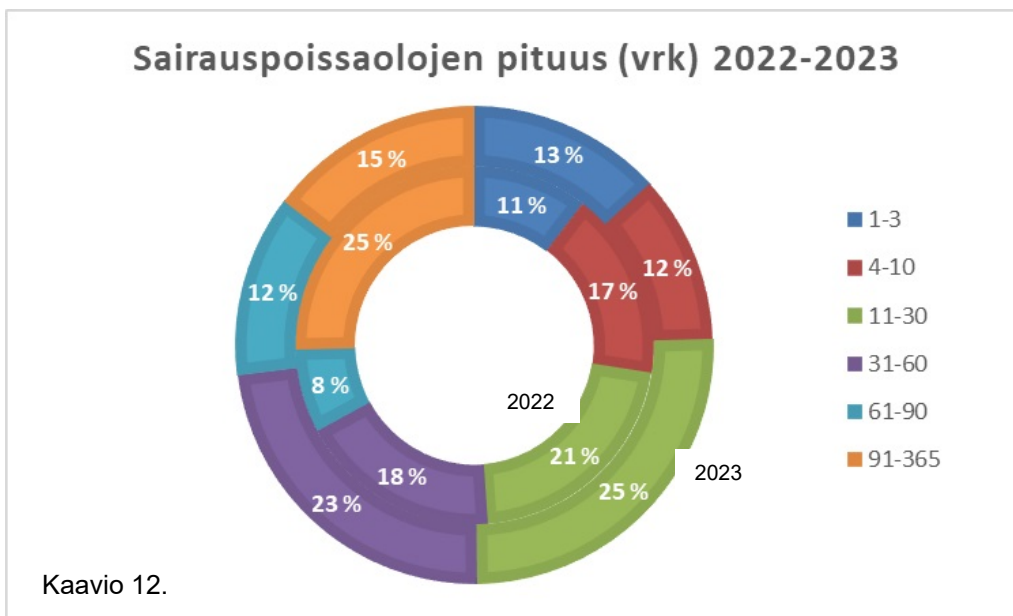
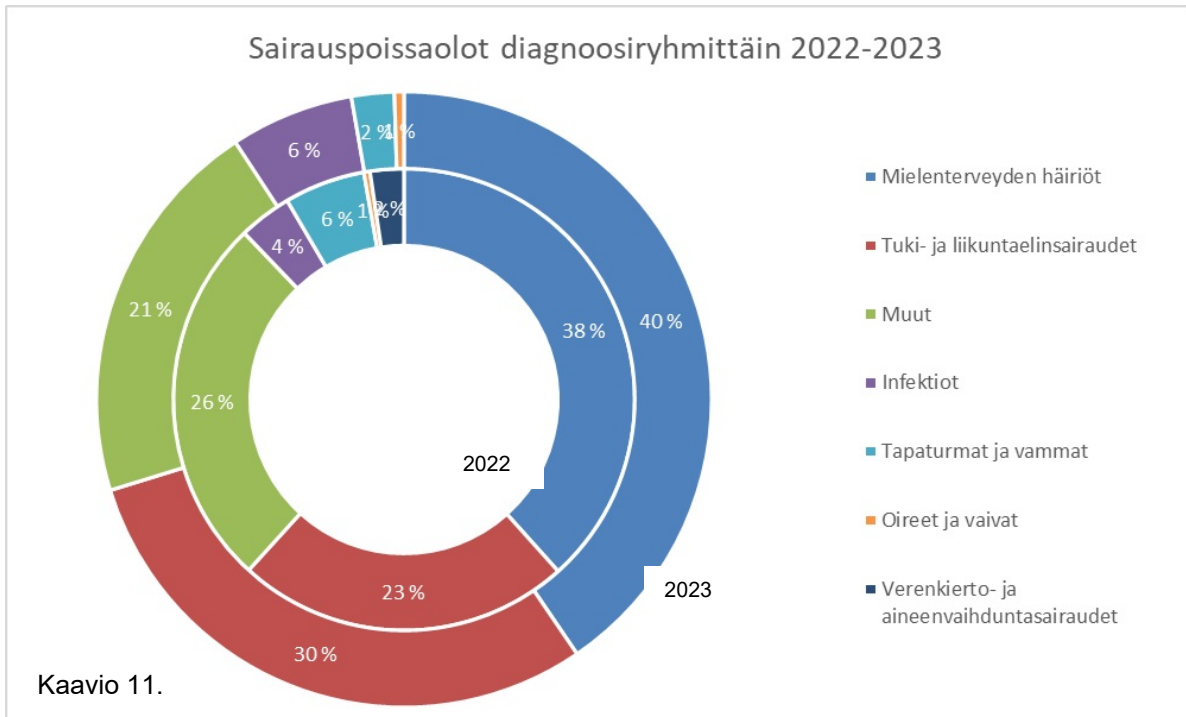
ilmoitukseen tai muun kuin työterveyslääkärin antamaan lääkärintodistukseen. Terveystalon työterveyshuollon Suunta-palvelun raporteista saadaan tilastotietoa sairauspoissaolojen syistä. Työnantaja ei voi ylläpitää rekisteriä henkilöstön sairauspoissaolojen diagnostisista perusteista. Työterveyshuolto 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.

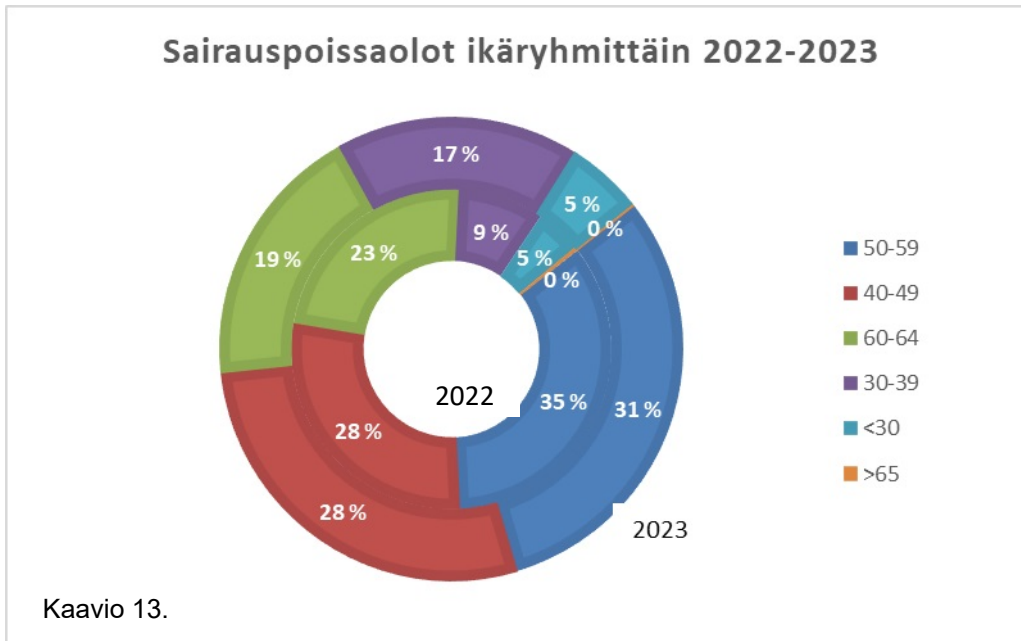
Suomen Terveystalo Oy tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Näin ollen vuodelta 2023 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät mielenterveydenhäiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Kaavioissa 11.–13. on Terveystalon työterveyshuollon Suunta-palvelusta saatua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt diagnoosiryhmittäin, sairauspoissaolojen pituudet pääosin työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuojarajattuja tietoja ja sairauspoissaolot ikäryhmittäin. Kaavioiden sisempi ympyrä kuvaa edellistä vuotta ja ulompi ympyrä kertomusvuotta.

Suurimmat syyt vuonna 2023 sairauspoissaoloihin olivat mielenterveyden häiriöt 40 % (2022: 38 %). Vuonna 2022 sairauspoissaolojen suurimmat syyt olivat niin ikään mielenterveyden häiriöt. Mielenterveyden häiriöiden kasvu on tunnistettu valtakunnallisesti, eikä se ole pelkästään Kemijärven kaupungin eikä kuntatyönantajien haaste. Mielenterveyden keskusliiton mukaan mielenterveyden häiriöiden kasvua voisi selittää lisääntynyt tietoisuus mielenterveysasioista. Kelan tutkimuksen mukaan ahdistuneisuuden kasvu on ollut suurinta alle 35-vuotiaiden kohdalla. Yhä useampi kokee työssään henkistä kuormittumista. (Mielenterveyden keskusliitto).

Kertomusvuonna tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus kasvoi seitsemän prosenttiyksikköä (2023: 30 %, 2022: 23 %). Sairauspoissaoloista 25 % oli työterveyshuollon raportin mukaan 11–30 päivää kestäviä (2022: 21 %). Vuonna 2022 suurin osuus oli pitkissä eli 91–365 päivää kestävässä poissaoloissa. Näiden osuus on vähentynyt 10 prosenttiyksikköä kertomusvuonna. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli eniten 50–59-vuotiailla työntekijöillä tai viranhaltijoilla (31 %, 2022: 35 %).





Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain (1224/2014) muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seuranta. 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 esihenkilöitä 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 työntekijän tai viranhaltijan soveltuvuudesta korvaavaan työhön sairauslomanpoissaolon sijaan. Korvaavan 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.

Korvaavan työn ajalta työntekijälle tai viranhaltijalle ei ole kertynyt sairauspoissaoloja ja työnantajan on saanut hyödykseen työpanoksen soveltuvien osin. Korvaavan työn käyttöönotolla voi olla jonkin verran vaikutusta sairauspoissaolojen määrään. Korvaavan työn raportointi on ollut mahdollista vuodesta 2022 alkaen. Henkilöstöraportoinnin perusteella korvaavaa työtä ei ole käytetty tai korvaavasta työstä ei ole tehty ohjeistettua merkintää henkilöstöhallinnon järjestelmään vuoden 2023 aikana.

5.3 Muut poissaolot

Perhevapaaudistus astui voimaan 1.8.2022, jonka perusteella uuden lain mukaisia vanhempainpäivärahoja maksettiin, jos työntekijän tai viranhaltijan lapsen laskettu syntymäaika oli aikaisintaan 4.9.2022. Uusi ja vanha perhevapaalaki toimivat rinnakkain ainakin kolme vuotta. Lakiuudistuksen myötä muuttuivat myös perhevapaa termit. Äitiys- ja isyysvapaa termit poistuivat ja tilalle tuli raskausvapaa synnyttävälle vanhemmalle ja isyysvapaan tilalla käyttöön tuli vanhempainvapaa. Samalla perhevapaiden pituudet pitenivät. (Kela.)

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu äitiysvapaat, raskausvapaat, 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 2023 yhteensä 2 300 kalenteripäivää (2022: 5 700). Vuonna 2023 perhevapaita oli 3 400 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, harrastuksiin tai lepoon. Tältä ajalta työttömyyskassa tai Kela maksaa vuorotteluvapaalla olevalle vuorottelukorvausta. Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemänsä vuorottelusopimuksen mukaisesti vapautuu määrääjäksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (TE-palvelut.)

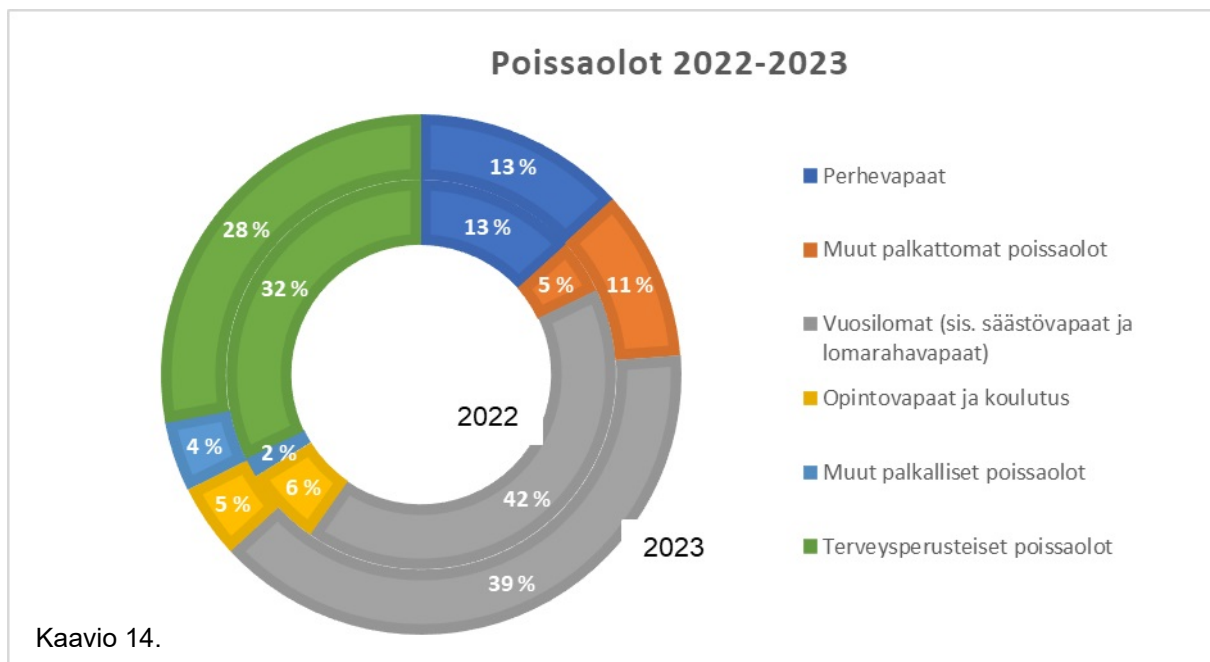
Kemijärven kaupungissa vuonna 2023 palkattomalla vuorotteluvapaalla oltiin yhteensä 337 kalenteripäivää, joka on 21 kalenteripäivää enemmän kuin edellisvuonna (2022: 316). Vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaan vuorotteluvapaan enimmäispituus on 180 kalenteripäivään. Vuorotteluvapaan kalenteripäivien määrä kasvoi vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna, vaikka kaupungin henkilömäärä väheni 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön vuoksi. Vuorotteluvapaata käytettiin kertomusvuonna vuoden 2023 henkilömäärään suhteutettuna vuotta 2022 merkittävästi enemmän. Vuorotteluvapaoikeus on suunniteltu päättyväksi 31.7.2024, joka osaltaan voi vaikuttaa vuorotteluvapaan suosioon vuonna 2023.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 1.921 kalenteripäivää, joka on 360 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisenä vuonna (2022: 2 281). Henkilöstö käytti palkattomia opintovapaita vuonna 2023 yhteensä 521 kalenteripäivää (2022: 1 947).

Vuonna 2023 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 155 työpäivää (2022: 288). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 172 kalenteripäivää (2022: 719). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi vuonna 2023 yhteensä 72 päivää (2022: 367). Siitä ei ole tietoa, kuinka paljon harkinnanvaraisten vapaiden tai lomarahavapaiden vuoksi palkattiin sijaisia. Lomarahavaihtamista koskevan paikallisen sopimuksen (KH 26.6.2000 § 168) mukaan lomarahavapaan ajalle voidaan tarvittaessa palkata sijainen, mutta sijaisuuteen käytettävä määräraha voi olla enintään se, mitä kyseisen lomarahavapaa vaihtamisella säästetään.

Kaaviossa 14. ovat kuvattuna poissaolot perusteittain prosenttiosuuksina kaikista poissaoloista vuonna 2022–2023. Kaaviossa 15. sisempi ympyrä kuvaa vuoden 2022 poissaolojen prosenttiosuuksia ja ulompi ympyrä vuoden 2023 poissaolojen prosenttiosuuksia. Huomion arvoista on terveystilanteiden poissaolojen kehittyminen positiiviseen suuntaan 32 %:sta 28

%:iin. Kaavio 14. ei sisällä perustetta toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa.



5.4 Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2023 poissa työstä yhteensä 21 589 kalenteripäivää, mikä on 30 171 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisvuonna (2022: 51 760). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa yhteensä 4 127 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 2023 sairauspoissaoloista kaupungille yhteensä noin 400 000 euron kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo Oy käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 370 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 myönnetty 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 kuukausi- tai tuntipalkka sekä sairausloman aikaisesta palkasta annetut virka- ja työehtosopimusten säännökset. Lisäksi Kela korvaa osan sairauspoissaolojen kustannuksista sairauspäivärahan muodossa.

Terveysperusteisista poissaoloista kertyy menetety työpanoksen lisäksi kustannuksia myös sijaisten palkkakustannusten sekä rekrytointikustannusten kautta. Tämän lisäksi kuluja aiheuttaa työterveyshuollon kustannusten kautta. Huomiotta jäävät usein myös niin sanotut terveysperusteisista poissaoloista aiheutuvat epäsuorat kustannukset, kuten sijaisten

rekrytointiin ja perehdyttämiseen menevän työajan menetykset tai työtehtävien uudelleen järjestelyyn käytetty aika. Pitkittyvät ja toistuvat terveysperusteiset poissaolot voivat myös aiheuttaa kasaantuvia haasteita työyhteisöihin, jolloin työilmapiiri huononee ja henkilöstön työmotivaatio laskee.

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

Kemijärven kaupungin tilinpäätös ja toimintakertomuksen 2023 mukaan sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 474 352 euroa (2022: 1 061 002). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 6 475 euroa, kun vastaava summa edellisvuonna eli vuonna 2022 oli 146 161 euroa. Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Tilapäisen työvoiman palkkakustannuksia on kirjattu vuonna 2023 yhteensä 90 562 euroa, joista osa voi olla sijaiskustannuksia.

Taulukossa 18. on eriteltynä palkkakustannukset vuosina 2019–2023. Poissaolojen kustannukset on raportoitu henkilöstöhallinnon järjestelmästä työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolojen syykoodin perusteella. Taulukon 18. kustannuksiin ei sisälly palkkojen sivukuluja eli työnantajalle pakollisia palkan oheiskustannuksia kuten esimerkiksi eläke-, tapaturma ja työttömyysvakuutusmaksuja.

Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2019–2023

Poissaolo	2019	2020	2021	2022	2023
Terveysperusteiset ⁽¹⁾	807 375	743 089	782 527	851 604	365 534
Perhevapaat	92 619	52 894	92 901	90 233	21 695
Koulutus	67 519	41 562	54 313	53 853	26 063
Vuosilomat ⁽²⁾	1 822 793	1 702 871	1 697 866	1 603 037	619 048
Laskennalliset lomat ⁽³⁾	345 643	333 353	316 253	358 090	407 635
Muut poissaolot	131 256	196 729	228 752	235 559	130 486
Yhteensä	3 267 205	3 070 497	3 172 612	3 192 376	1 570 461

1) Terveysperusteiset poissaolot (sis. sairauslomat, työtapaturmat, työmatkatapaturmat, ammattitaudit ja -epäilyt ja määräaikaisen kuntoutustuen)

2) Ei sisällä opettajien laskennallista vuosiloma- ja kesäkeskeytysaika

3) Opettajien laskennallinen vuosiloma-aika (16.6. - lomaan oikeuttavat päivät)

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 työntekijöiden tai viranhaltijoiden ennen aikaisesta eläköitymisestä aiheutuvia kustannuksia. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään työkyvyn kannalta sopivissa tehtävissä. (Keva.)

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työntekijä tai viranhaltija voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta. Vuosilomapäivien säästäminen edellyttää, että asiasta sovitaan työntekijän tai viranhaltijan ja työnantajan edustajan kesken. Lisäksi säästövapaiksi siirrettävien vuosilomapäivien pitämisestä tulee tehdä suunnitelma. Säästövapaasaldon euromäärä näkyy taloudenhoidossa velkana ja se heikentää kaupungin tulosta. Vuonna 2023 säästövapaiden saldo oli 306 päivää (2022: 704, 2021: 745). Säästövapaiden saldo on puolittunut edelliseen vuoteen nähden. Säästövapaita on 4,46 %:lla kaupungin henkilöstöstä.

5.5 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 uudelleenkoulutuksen piirissä olevia työntekijöitä. Myös työkokeilut auttavat sopivan työn löytymisessä.

Osasairauspäiväraha tukee työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen 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 palauttamisekseen takaisin työhön esimerkiksi kuntoutuksen avulla. Tiivis yhteistyö eri toimijoiden välillä sekä esihenkilöiden koulutus varhaisen tuen periaatteiden hyödyntämiseen edistävät myös jatkossa osatyökykyisten määrän vähenemistä ja nopeuttavat tukiprosessien toteuttamista. Korvaavan työn hyödyntämiseen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota, koska tiivis yhteys työyhteisöön edesauttaa kokoaikaiseen työhön palaamista. Korvaavaa työtä voidaan tehdä myös osa-aikaisesti.

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.

5.6 Työsuojelu

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

Työsuojelun tarkoituksena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja poistaa työssä sekä työoloissa esiintyviä terveyden vaaroja ja haittoja. Turvalliset työolot edistävät työntekijän terveyttä ja työhyvinvointia. Kemijärven kaupungin työsuojelun toimintaohjelma on päivitetty vuonna 2023 (KH 22.5.2023 § 181) ja se on voimassa vuoden 2025 loppuun saakka. Toimikaudella 2023–2025 Kemijärven kaupungin palveluorganisaatioita ja työpaikkoja koskevia kehittämishaasteita ovat: 1) työpaikkakohtaiset kehitys- ja palautekeskustelut, 2) työn aika- ja sisältösuunnittelu, esihenkilön ja työntekijän välillä, 3) työntekijäkohtaiset työnkuvat/-sisältö kuvaukset, 4) parittomin vuosin tehtävä työhyvinvointikysely ja 5) työpaikkatarkastuksissa esiin tulleiden asioiden käsittely ja tarvittavien muutosten toteuttaminen. Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2023.

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. Henkilöstöä 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. Esihenkilön tulee valvoa, että savuton työpaikka -ohjetta noudatetaan ja puuttua asiaan, jos toimitaan ohjeiden vastaisesti.

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

5.7 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 ja on voimassa 30.6.2027 saakka.

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 esihenkilöiden, 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 19 on eriteltyä työterveyshuollon kustannukset.

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2019–2023

Vuosi	Korvausluokka I (€) (Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto)	Korvausluokka II (€) (Sairaanhoito ja muu terveydenhoito)	Ei korvattava (€)	Kokonais- kustannukset (€)
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
2022	210 215	74 822	13 812	298 849
2023	117 134	37 565	24 740	179 439

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 179 436 euroa (2022: 298 849). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset laskivat edellisvuodesta 119 410 euroa (-39,96 %).

Kustannuksista 65,3 % (2022: 70,34 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 20,9 % (2022: 25,04 %) työterveyshuoltolain (2001/1383) 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Työterveyshuollon kustannuksista vuonna 2023 oli 13,8 % ei korvattavia kustannuksia (2022: 4,6 %). Vuonna 2023 ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset laskivat 93 081 euroa ja sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon kustannukset 37 257 euroa. Taulukoissa 20. ja 21. on eriteltyä työterveyshuollon kustannukset/henkilö ja vastaanottokäyntien syyt vuosina 2019–2023.

Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2019–2023

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoito €/henkilö
2019	416	240
2020	527	230
2021	498	251
2022	415	162
2023	226	423

Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2019–2023

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seuranta- käynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2019	1 411	354	836	2 451
2020	1 172	472	660	2 304
2021	1 148	426	423	1 997
2022	905	173 ⁽¹⁾	417	1 495 ⁽¹⁾
2023	423	84 ⁽¹⁾	226	733 ⁽¹⁾

1) Suunnatun terveystarkastuksen määrät eivät ole raportoitavissa

6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 4,5–5,6 % 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. Esihenkilö on vastuussa oman yksikkönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Hyvällä esihenkilötyöllä 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 esihenkilötyön kehittäminen ja valmennus. Kertomusvuonna varhaiskasvatuksen hoitohenkilöstön työvoimavajeeseen haettiin ratkaisuja myös oppisopimuskoulutuksen avulla. Oppisopimuskoulutuksella tutkintoon johtavaan koulutukseen saatiin rekrytoitua muutamia työntekijöitä Kemijärven kaupungin henkilöstöön varhaiskasvatuksen lastenhoitajaopiskelijoiksi.

KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukaan koulutuspäiviä raportoidaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivien ja muun koulutuspäivien mukaisesti 1.1.2022 alkaen. Taulukossa 22. on eritelty henkilöstökertomuksen laadinnasta annetun suosituksen mukaan henkilöstön koulutuspäivät vuodelta 2022–2023.

Taulukko 22. Koulutuspäivät vuodelta 2022–2023

Vuosi	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä		Palkalliset koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö 31.12.	
	2022	2023	2022	2023
Ammatillinen koulutus	202	291	0,43	1,38
Muu koulutus	1 316	353	2,53	1,74

Ammatilliseen koulutuksen koulutuspäiviä koko henkilöstölle kertyi yhteensä 291 päivää (2022: 202) ja muuhun koulutukseen käytettiin yhteensä 353 päivää (2022: 1 316). Vakinaiselle henkilöstölle kertyi ammatillisen koulutuksen koulutuspäiviä 1,38 päivää/henkilö (2022: 0,43) ja muuta koulutusta 1,74 päivää/henkilö (2022: 2,53). Ammatillisen koulutuksen määrä/henkilö nousi kertomusvuonna yli kolminkertaiseksi. Muun koulutuksen määrä/henkilö laski noin kolmanneksen. Jakajana on käytetty KT:n henkilöstökertomuksen laadinnasta annetun suosituksen mukaisesti vakinaisen henkilöstön määrää 31.12.

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 vakuutusvuoden jälkeen Työttömyysvakuutusrahastolle annettavan palkkasummailmoituksen yhteydessä. Korvaus vähennetään työntäjän työttömyysvakuutusmaksusta.

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2024 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 2 734 euroa. Edellisenä vuonna korvaus oli 3 887 euron suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä tai viranhaltijoita oli vuonna 2023 yhteensä 71 (2022: 122).

Esihenkilöiden tulee kiinnittää huomioita siihen, että henkilöstön koulutushakemukset täytetään henkilöstöhallinnon järjestelmään ajallaan. Koulutushakemus tulisi täyttää ennen koulutusta, eikä vasta koulutuksen jälkeen. Hyväksytystä koulutushakemuksesta muodostuu automaattisesti työntekijälle tai viranhaltijalle keskeytystapahtuma koulutushakemuksen perusteella henkilöstöhallinnon järjestelmään. 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 laski 1 153 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Taulukossa 23. on koottuna koulutuskorvauksen tietoja vuosittain.

Taulukko 23. Koulutuskorvaus vuosina 2019–2023

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	1 koulutuspäivältä	2 koulutuspäivältä	3 koulutuspäivältä	Koulutuskorvaus €
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
Vuosi 2022	54	26	42	3 887
Vuosi 2023	29	12	30	2 734

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 2023 itseopiskelun tukemiseen käytettiin 35 työpäivää (2022: 128).

Kemijärven kaupunginhallitus päätti täydentää itseopiskelun tukemisen -toimintaohjetta 5.10.2021 § 161 siten, että toimintaohjetta sovelletaan määräaikaisen varhaiskasvatushenkilöstön pätevyätymisopintoihin korkeakouluopinnoissa 31.12.2023 saakka. Kemijärven kaupunginhallitus päätti jatkaa täydennettyä itseopiskelun tukemisen -toimintaohjetta 4.12.2023 § 406 siten, että toimintaohjetta sovelletaan määräaikaisen

varhaiskasvatushenkilöstön pätevyysisopintoihin korkeakouluopinnoissa 31.12.2029 saakka. Kemijärven kaupunki pyrkii turvaamaan kelpoisen varhaiskasvatushenkilöstön saatavuuden varhaiskasvatuslain (540/2018) varhaiskasvatushenkilöstöä koskevan siirtymäsäännöksen poistuttua 1.1.2030 alkaen. Vuonna 2023 varhaiskasvatuksessa kirjattiin itseopiskelun tukemisen perusteella yhteensä viisi päivää palkallista vapaata.

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.

Esihenkilöiden osaamista esihenkilötyössä tuetaan säännöllisesti järjestettävillä esihenkilötilaisuuksilla, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä käytännön henkilöstöhallintoa. Esihenkilötyön tueksi on kehitetty viime vuosina kattavaa henkilöstöhallinnon materiaalipankkia. Vuonna 2023 esihenkilötilaisuuksia järjestettiin kolme (2022: 5). Lisäksi uusia esihenkilöitä perehdytettiin Teamsilla henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin, kuten esimerkiksi työsopimuksen tai virkamääräyksen laadintaan liittyvissä asioissa.

7 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 (28.2.) ja syksyllä (30.9.). Etu on käytettävissä kertaluontoisesti täysimääräisenä ilman omavastuuta. Viranhaltijan tai työntekijän työaikaprosentti 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 2023 etua käytettiin yhteensä 29 380 euroa (2022: 54 785). Taulukossa 24. on tietoa ePassin käytöstä vuosittain.

Taulukko 24. ePassin käyttö 2019–2023

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
2022	432	58 394	54 785	93,82
2023	185	31 432	29 380	93,47

Henkilöstön hyvinvointiedun käyttäjämäärä on pysynyt tasaisena vuodesta 2019 lukien. Vuonna 2022 edun muuttaminen 100 eurosta 200 euroon näkyy edun käytön euromäärässä, joka on noin kaksinkertainen vuoteen 2021 verrattuna. Henkilöstön hyvinvointiedun käyttöönottovaiheessa vuonna 2019 edun kustannusvaikutukseksi arvioitiin vuositasolla noin 40 000–60 000 euroa. Talousarvioon varattiin 30 000 euroa henkilöstön hyvinvointietua varten.

Kaavion 15. mukaan ePassin käyttö kohdistuu suurimmaksi osaksi paikallisiin palvelutuottajiin (46 %). Kaaviossa 16. osio Palveluntuottajat tilaston ulkopuolelta (30 %) voivat sisältää myös paikallisia palveluntuottajia, mutta pienen prosenttiosuutensa vuoksi niitä ei saada erikseen tilastoitavaksi. Kemijärven kansalaisopiston liikuntakurssien ja uimahalli Poukaman (24 %) osalta ePassisuoritukset palautuvat kaupungin kassaan kurssimaksuina ja lipputuloina. (ePassi tilastot.)



Kaupunginhallitus päätti 22.5.2023 § 186 ottaa käyttöön henkilöstön polkupyöräedun. Henkilöstön työsuhdepyörän verovapaa leasinghinta on 100 € kuukaudessa. Työnantaja vähentää summan bruttopalkasta ja käyttää sen leasingsopimukseen. Henkilöstö hyötyy siitä, että sopimus alentaa veronalaista palkkaa. Polkupyöräetu on enintään 1200 € vuodessa. Vuonna 2023 eBike työsuhde polkupyöräedun otti käyttöönsä neljä työntekijää tai viranhaltijaa.

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 täytyessä.

Lisäksi eläkkeelle lähettäessä 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 2023 lahjalla ja kukkakimpulla 12 työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 60 vuotta ja kymmenen työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 50 vuotta.

Vuonna 2023 ei järjestetty henkilöstön perinteistä yhteistä henkilöstöjuhlaa. Työyksiköt muistivat yhdenjaksoisesti 10, 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita viranhaltijoita tai työntekijöitä työyksiköiden pienimuotoisissa muistamistilaisuuksissa kokoontumisrajoituksia noudattaen. Vuonna 2023 muistettiin yhteensä 10 työntekijää tai viranhaltijaa.

Vuonna 2023 kaupunki haki itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä kahdelle työntekijälle tai viranhaltijalle. Tasavallan presidentti myönsi kunniamerkin yhdelle henkilölle.

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 2023 yhteensä 85 päivää (2022: 122, 2021: 136). Pyhän Parkin käyttöaste on pysynyt tasaisena vuoden 2022 loppuun saakka. Henkilöstöä siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alusta lukien noin 60 %. Vaikka henkilömäärä muuttui 1.1.2023 alkaen, ei Pyhän Parkin käyttöaste kuitenkaan puolittunut.

Henkilöstörahaston pääoma käytettiin loppuun vuonna 2022. Vuodesta 2023 eteenpäin tyhytoiminta katettiin kunkin yksikön talousarviomäärärahoista. Kehysryhmä päätti 11.5.2023 § 14, että tyhy-määräraha on 40 €/henkilö. Tyhy-päiviä pidettiin työyksiköiden toimittamien suunnitelmien mukaisesti.

8 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.

Vuonna 2023 päättyi 26 vakinaista palvelusuhdetta. Suurin palvelussuhteen päättymisen syy oli irtisanoutuminen. Eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä ja irtisanoutui 18. Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui vähenemistä. Sairauspoissaolojen määrä laski edellisestä vuodesta 1,5 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Kemijärven kaupungissa otettiin käyttöön korvaavaa työtä ensimmäisen kerran loppu vuodesta 2020. Korvaavan työn toimintamallin käyttöä jatkettiin myös vuonna 2023. 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 sekä toimistotöihin ja sillä on ollut positiivinen vaikutus työmotivaatioon myös työyhteisön kannalta. Vuoden 2023 ajalta korvaavan työn käytöstä ei ole raportoitu henkilöstöhallinnon järjestelmään.

Esihenkilöillä 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 tuleen hyvinvointialueita koskevan uudistuksen vuoksi. Kaupungin taloudellinen tilanne on parantunut huomattavasti läpiviedyn sopeuttamisohjelman ansiosta.

Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen keskustelukulttuurin lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Henkilöstöhallinnon toimintaohje on päivitetty edellisen kerran kaupungin hallituksen päätöksellä 8.11.2021 § 389. Tarkoituksena on kerätä tähän yhteen henkilöstöhallinnon ohjeeseen kaikki uudet toimintaohjeet sekä aikaisemmat ohjeet päivitettyinä. Vuonna 2023 henkilöstöhallinnon toimintaohjeeseen ei tehty päivityksiä.

Henkilöstön tyhy-toimintaan on käytetty enintään 40 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. Kehysryhmä päättää vuosittain tyhy-toimintaan käytettävistä määrärahoista.

Kaupunginhallitus päätti hyvinvointiedun käyttöönotosta kokouksessaan 1.10.2018. Henkilöstölle tarkoitettu hyvinvointietu on enintään 100 euroa/työntekijä tai viranhaltija/vuosi ja se on käytettävissä liikuntaan, kulttuuriin tai hierontaan. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun määrää 200 euroon/työntekijä tai viranhaltija/vuosi

edellytysten täyttyessä. Henkilöstön hyvinvointi etua (ePassi) on käytetty noin 23 000–30 000 euroa/vuosi, joka pääosin on jäänyt Kemijärvellä. Poikkeuksena vuosi 2022, jolloin hyvinvointietuun käytettiin noin 55 000 €, josta noin puolet katettiin henkilöstörahastosta.

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 varhaiskasvatuksen tehtävissä tulisi nuoret, koulutetut työntekijät sitouttaa paikkakunnalle tarjoamalla heille vakinainen palvelussuhde. Hoitoalan sijaistarve varhaiskasvatuksessa tulisi kartoittaa huolella ja hoitaa sijaisuudet mieluummin vakinaisella varahenkilöstöllä kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Usea työnantaja kilpailee samoista työntekijöistä. Hoitohenkilöstön ja varhaiskasvatuksen opettajien saatavuudessa on tiedostettu suuria haasteita myös vakinaisiin tehtäviin. Eläkkeelle jääneet työntekijät tai viranhaltijat ovat toimineet esimerkiksi varhaiskasvatuksen hoitohenkilöstön sijaisina.

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 2023.

If tapaturmatilastot 2023.

Kela 2022. Perhevapaaudistus.

Kela 2023. 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.

Kemijärven kaupunki 2023. Työsuojelun toimintaohjelma 2023–2025.

Keva 2023. Avaintiedot.

Keva 2023. Työnantajapalvelut. Tilastot.

KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2021. Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.

KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2023. Tilastot ja julkaisut. Henkilöstötilastot. Palvelussuhteet.

Laki Kevasta 66/2016.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2003/1140.

Laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Mielenterveyden keskusliitto 2024.

Paikallinen sopimus lomarahen vaihtamisesta KH 26.6.2000 § 168

Personec F 2023. Henkilöstöhallinnon raportointi.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Tapaturmavakuutuskeskus 2020.

TE-palvelut 2022. Vuorotteluvapaa.

Terveystalo 2023. Työterveyshuollon Suunta-palvelu.

Tupakkalaki 29.6.2016/549.

Työministeriö 2003.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2023.

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 2019–2023 (31.12.)
- Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2021–2023
- Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2019–2022 (31.12.)
- Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö toimialoittain vuonna 2023 (31.12.)
- Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2019–2023
- Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2019–2023
- Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2023 ja muutos vuoteen 2022
- Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023
- Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2019–2023
- Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2019–2023
- Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2019–2022
- Taulukko 12. Henkilöstökulut toimialoittain vuonna 2023
- Taulukko 13. Palkkasumma ja eläkemaksut sekä tasausmaksu vuosina 2019–2023
- Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2022–2023 ilman sosiaaliturvamaksuja
- Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija ja kalenteripäivää/htv vuosina 2019–2023
- Taulukko 16. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2019–2021
- Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2023 kalenteripäivinä (kpv)
- Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2019–2023
- Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2019–2023
- Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2019–2023
- Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2019–2023
- Taulukko 22. Koulutuspäivät vuodelta 2022–2023
- Taulukko 23. Koulutuskorvaus vuosina 2019–2023
- Taulukko 24. ePassin käyttö 2019–2023
-
- Kaavio 1. Henkilömäärän kehitys 2011–2023
- Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus 2023
- Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2023
- Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä
- Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain
- Kaavio 6. Eläköitymisennuste
- Kaavio 7. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja
- Kaavio 8. Terveysperusteiset poissaolot 2023
- Kaavio 9. Tapaturmat ja ammattitaudit 2019–2023
- Kaavio 10. Tapaturman aiheuttajat 2023
- Kaavio 11. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin 2022–2023
- Kaavio 12. Sairauspoissaolojen pituus (vrk) 2022–2023
- Kaavio 13. Sairauspoissaolot ikäryhmittäin 2022–2023
- Kaavio 14. Poissaolot 2022–2023
- Kaavio 15. ePassin käyttö 2023