

KEMIJÄRVEN KAUPUNKI

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2017



Sisällysluettelo

JOHDANTO	3
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET	4
1.1. Henkilöstön määrä	4
1.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina	6
1.3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet	6
1.4. Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet.....	6
1.5. Henkilöstön sukupuolijakauma	7
1.6. Henkilöstön ikärakenne.....	8
1.7. Palvelussuhteen päättymisen syyt	8
2. HENKILÖSTÖMENOT JA HENKILÖSIVUKULUT	10
2.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut	10
2.2. Palkkamenot	12
3. TERVEYDELLINEN TOMINTAKYKY	13
3.1. Terveysperusteiset poissaolot.....	13
3.2. Sairauspoissaolojen seuranta	15
3.3. Muut poissaolot.....	17
3.4. Poissaolojen kustannukset	18
3.5. Osatyökykyiset.....	19
3.6. Työterveyshuolto.....	20
4. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	21
5. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	22
7. LÄHTEET, TAULUKOT JA KAAVIOT	24

JOHDANTO

Kemijärven kaupungin kaupunkistrategian hyvinvointiosa-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. Tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa päätöksenteon pohjana.

Viestintä on osa kaupunkistrategiaa. Kaupunginhallitus hyväksyi 22.5.2017 § 208 viestintäohjelman, jonka mukaan sisäisen viestinnän tavoitteena on parantaa ja tehostaa kuntalaisten ym. asiakkaiden asiakaspalvelukokemusta Kemijärven kaupungilta ja henkilöstön työhyvinvointia sekä lisätä motivaatiota vuorovaikutusta ja lisätä osallisuutta; henkilöstön mielipiteiden ja näkökulman huomiointi osana työkuultuuria. Sisäinen viestintä on osa imagon rakentamista.

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun apuväline, jonka avulla seurataan ja arvioidaan kunnan henkilöstövoimavaroja, kaupungissa toteutettua henkilöstöpolitiikkaa ja sen vaikutuksia. Käsillä oleva henkilöstöraportti on tarkoitettu niin työyhteisöjen, johdon kuin poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstövoimavarojen arvioinnilla pyritään tehostamaan erityisesti palvelutuotannon näkökulmasta keskeisten henkilöstövoimavarojen ennakoitua, joka on osa kaupungin strategiatyötä.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan. Henkilöstöraportoinnin kehittämisen suositus tukee strategista henkilöstöjohtamista, jolloin keskeiseksi nousee organisaation henkilöstötalouden ohjaaminen samalla kun henkilöstövoimavaroja jatkuvasti edistetään. Painopisteen tulee olla kerran vuodessa tapahtuvan jälkikäteisarvioinnin sijaan työn sujuvuuden ja työntekijöiden voimavarojen jatkuvassa kehittämisessä sekä osaamisen ja resurssitarpeen ennakoinnissa.

Haasteita henkilöstöjohtamiseen ja henkilöstösuunnitteluun tuo sosiaali- ja terveystalouden siirtyminen tulevaan maakuntaan vuoden 2020 alusta. Kaupunkiin jäljelle jäävien palveluiden järjestämiseen ja niiden tuottamiseen tarvittavaa osaamista ja henkilöstöresursseja tulee tarkastella ennakoiden tuleva muutos. Maakuntauudistukseen liittyvien henkilöstösuunnitelmien ja selvitysten tekeminen on tärkeässä roolissa vuoden 2018 toiminnassa. Kuluvan ja seuraavan vuoden aikana kaupungin työntekijöistä jää ennusteen mukaan eläkkeelle yhteensä noin 10 prosenttia eli noin 60 - 70 työntekijää (sisältää myös maakuntaan siirtyvät henkilöt). Oleellinen henkilöstöä koskeva muutos oli Puistolän palvelukeskuksen ja Ainola-kodin henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksen periaattein Attendo Oy:lle. Liikkeenluovutuksen piti alkuperäisen suunnitelman mukaan toteutua 1.1.2018 alkaen, mutta lupaprosessin hitauden vuoksi liikkeenluovutus tapahtui 23.4.2018 lukien.

Kemijärven kaupunki jatkaa edelleen tiukkaa henkilöstön rekrytointilinjaa mm. tarkastelemalla kriittisesti sijaisten ja muiden määräaikaisten työntekijöiden käyttöä sekä järjestelemällä tehtäviä uudelleen mahdollisuuksien mukaan avoimeksi tulevien virkojen ja toimien täyttämisen sijaan. Haastavassa tilanteessa on tärkeää kiinnittää huomioita henkilöstön hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen. Muutoksen aikaansaamiseksi ja vähenevien resurssien kohdentamiseksi toteutettava kehittämissuunnitelma on yhteistyötä, joka edellyttää jokaisen toimijatahon sitoutumista aina kaupungin työntekijöistä organisaation ylimpään johtoon ja luottamushenkilöihin saakka.

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET

1.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kuntaan palvelussuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Kemijärven kaupungin palveluksessa oli 31.12.2017 **yhteensä 723 henkilöä**, joista **toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 557 henkilöä** ja **määräaikaisessa palvelussuhteessa 166 henkilöä**. Kokonaishenkilöstömäärä laski 14 henkilöllä vuoteen 2016 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2013 - 2017

Vuosi	2013	2014	2015	2016	2017
Henkilöstö	840	831	735	737	723
Vakinaiset	617	607	555	553	557
Määräaikaiset	223	224	180	184	166
- joista työllistettyjä	13	6	6	11	11
Asukkaat vuoden lopussa	7 984	7 882	7 769	7 657	7 536*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	12,9	13	14	13,9	13,5*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	9,5	9,5	10,6	10,4	10,5*

*ennakkotieto

Kemijärvellä asui ennakkotiedon mukaan vuoden 2017 lopussa 7536 henkilöä. Asukkaita oli 121 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 13,5 asukasta. Vuoden 2016 lopussa vastaava suhdeluku oli 13,9, joten suhdeluku laski hieman. Vakinaisen henkilöstön määrä nousi neljällä työntekijällä ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 18 työntekijällä. Kemijärven kehityksestä siirtyi kaksi työntekijää elinkeinopalveluihin 1.1.2017 alkaen. Lisäksi palkattiin kaksi yöhoitajaa aikuisten psykososiaaliin palveluihin.

Seuraavassa taulukossa on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2015, 2016 ja 2017. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2016 (KT Kuntatyöntantajat).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2015 - 2017

	Koko kuntasektori 2016	Kemijärvi 2015	Kemijärvi 2016	Kemijärvi 2017
Vakinaiset	78,1 %	75,50 %	75,03 %	77,04 %
Määräaikaiset	20,6 %	23,7 %	23,47 %	21,44 %
Työllistetyt	1,3 %	0,80 %	1,49 %	1,52 %

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 22,96 %, 2016: 24,96 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2017 lopussa suhteessa henkilöstön määrään enemmän kuin edellisvuonna, koska työllistettyjen määrä pysyi samana. Heitä oli myös enemmän kuin kuntasektorilla vuonna 2016 keskimäärin. Huomioitavaa on, että lukuihin on si-

sällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuhteessa olleet työntekijät.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2013 - 2015

Osasto	2013	2014	2015
Hallinto-osasto	20	27	40
Sosiaali- ja terveysosasto	441	412	349
Sivistysosasto	280	311	255
Tekninen osasto	79	75	85
Työllistämistoimi	13	6	6
Yhteensä	840	831	735
Yhteensä ilman työllistettyjä	827	825	729

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2016 - 2017

Palvelualue	2016	2017
Hallinto- ja tukipalvelut	50	47
Hyvinvointipalvelut	582	575
Tekniset palvelut	105	101
Yhteensä	737	723
- joista työllistetyt	11	11
Yhteensä ilman työllistettyjä	726	712

Vuonna 2017 **hyvinvointipalveluiden henkilöstöä oli 79,53 % koko henkilöstöstä**. Edellisvuonna vastaava luku oli 78,97 %. **Teknisten palveluiden henkilöstöä oli vuoden 2017 lopussa 13,97 %** koko henkilöstöstä ja vuoden 2016 lopussa 14,25 %. **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 6,5 %** (2016; 6,8 %). **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöön kuuluvat myös muiden palvelualueiden toimistotehtävissä olevat työntekijät**. Työllistämistuella palkattujen määrä pysyi samana ja se sisältyy edellä mainittuihin lukuihin. Kokonaishenkilömäärä väheni 14 henkilöllä, koska vakinaisia työntekijöitä oli neljä enemmän ja määräaikaista 18 vähemmän vuoden 2017 lopussa verrattuna vuoden 2016 lopun tilanteeseen.

Henkilötyövuosien määrässä oli hieman vähennystä, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. **Henkilötyövuodet laskivat 0,42 %** vuoden 2016 tasosta. Vähennystä oli kolme henkilötyövuotta (2017: 709, 2016: 712). **Tehty työaika sen sijaan nousi 0,75 %** vuoden 2016 vastaavasta luvusta. Nousua oli 5 henkilötyövuotta (2017: 669, 2016: 664). Tämä selittyy osittain sillä, että vakinaista henkilöstöä oli enemmän kuin edellisenä vuonna ja poisoloja oli yhteensä 2209 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Kaupungilla oli aiempien vuosien tavoin käytössä täyttölupamenettely, jonka mukaan vakinaiseen palvelussuhteeseen ottamiseen tarvittiin aina kaupunginhallituksen lupa. Sitä ennen asia oli käsiteltävä asianomaisessa toimielimessä. Määräaikaisten tehtävien osalta palvelualuejohtajat päättivät täyttöluvista yli kuudesta (6) kuukaudesta 12 kuukauteen kestäviin palvelussuhteisiin ja tekivät sitä pidemmistä anomuksista esityksen kaupunginjohtajalle, joka päätti täyttöluvista yli vuoden kestäviin palvelussuhteisiin. Vastuualuepäälliköillä oli lupa päättää täyttöluvan myöntämisestä kahdesta (2) viikosta kuuteen (6) kuukauteen kestäviin palvelussuhteisiin ja he tekivät sitä pidemmistä anomuksista esityksen palvelualuejohtajille.

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.

1.2. 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 2017 henkilöstön määrä oli **henkilötyövuosina kokonaisuudessaan 709** (2016: 712). Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan **todellinen tehty työaika**, joka Kemijärvellä oli **kertomusvuonna 669** (2016: 664). Vaikka henkilötyövuodet vähenivät kokonaisuudessaan, niin tehty työaika kuitenkin lisääntyi edellisen vuoden tehtyyn työaikaan verrattuna. **Tehty työaika lisääntyi 0,75 %** ja henkilötyövuosina laskettuna se on viisi henkilötyövuotta. Tätä selittää muun muassa vähentyneet poissaolot. Poissaoloja oli 2209 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisellä vuonna.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina vuosina 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	870	848	733	712	709
Tehty työaika henkilötyövuosina	680	631	698	664	669

1.3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2017 lopussa kunnan koko henkilöstöstä **kokoaikaisia oli 585 henkilöä** (80,9 %) ja **osa-aikaisia 138 henkilöä** (19,1 %) mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön nousi 2,9 prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Vuonna 2016 osa-aikaisten osuus oli 16,2 %. **Sivutoimisia** työntekijöitä oli kertomusvuonna **koko kaupungin henkilöstöstä 8,1 %**, kun määrä edellisvuonna oli 8,9 %. Syitä osa-aikaisuuteen olivat oma pyyntö, osa-aikaeläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osa-aikainen sairausloma, osa-aikaopiskelu, osa-aikatyökyvyttömyyseläke ja osittainen hoitovapaa.

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Kokoaikaiset	693	691	601	618	585
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	147	140	134	119	138
Yhteensä	840	831	735	737	723

Sivutoimisten määrä (59) laski edellisvuoteen nähden (2016: 64).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna olivat: Lähihoitaja (101), sairaanhoitaja (43), hoitaja (30), päivähoitaja (24), toimistosihiteeri (21), laitoshuoltaja (26), koulunkäynninohjaaja (13), luokanopettaja (13) ja ravitsemustyöntekijä (12).

1.4. Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin kertomusvuonna yhteensä **1714 kappaletta**, mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 113 119. Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1605 kappaletta. Määrä sisältää mm. sijaiset, projektityöntekijät, tilapäiset työntekijät, si-

vutoimiset kansalaisopiston opettajat, työllistämistuella palkatut ja kesätyöntekijät. Palvelussuhteiden kesto vaihteli muutamasta päivästä yli vuoteen.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhoidomääräyksessä lain mukainen (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 § 3 ja työsopimuslaki 55/2001 § 3). Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina oltava laissa säädetty peruste kuten esimerkiksi työn tai tehtävän luonne, sijaisuus, viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö, harjoittelu, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 27 eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuoden 2017 lopussa olivat **sairaus-, vuosiloma- tai muu sijaisuus, sovittu määräaikainen tehtävä ja avoimen tehtävän hoito**. Muita syitä olivat mm. projektiluonteinen työ, palkkatuella työllistetty, kesätyö, oma pyyntö, yksikön tehtävien uudelleen organisointi, oppisopimustyösuhde, toiminnan vakiintumattomuus tai kokeiluluonteisuus.

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

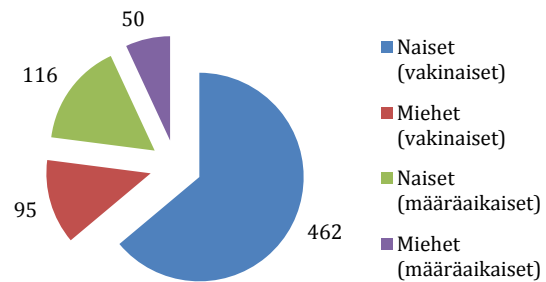
1.5. Henkilöstön sukupuolijakauma

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2017 ja muutos vuoteen 2016

Palvelussuhde 31.12.2017	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	95	462	557	0,72 %
Määräaikaiset	50	116	166	- 9,78 %
Yhteensä	145	578	723	- 1,90 %

Vakinaisen henkilöstön osuus oli 77 % koko henkilöstöstä, mikä tarkoittaa kahden prosentin kasvua edelliseen vuoteen (2016: 75 %).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli 23 % koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa kahden prosentin vähennystä edelliseen vuoteen (2016: 25 %).



Miesten määrä kasvoi kahdella (1,38 %) ja naisten määrä väheni 16 henkilöllä (2,69 %).

Naisia henkilöstöstä oli 79,94 % ja miehiä 20,06 %. Miesten osuus henkilöstöstä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 0,66 prosenttiyksiköllä (2016: 143/19,4 %) ja naisten osuus vastaavasti väheni 0,12 prosenttiyksiköllä (2016: 594/80,6 %).

Kemijärven kaupungin tasa-arvosuunnitelma vuosille 2017 - 2018 hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 18.9.2017 § 343. Suunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ehkäistä välitöntä ja välillistä syrjintää ja häirintää Kemijärven kaupungin palveluissa ja työyhteisöissä. Tasa-arvotyön tavoitteena on tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja toimintakulttuuria. Tasa-

arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus. Tämän toimintatavan ja -kulttuurin mukaisesti kuntalaiset saavat palveluja yhdenvertaisessa ympäristössä ja kaupungin henkilöstö voi työskennellä ja toimia tasa-arvoisessa työyhteisössä.

1.6. Henkilöstön ikärakenne

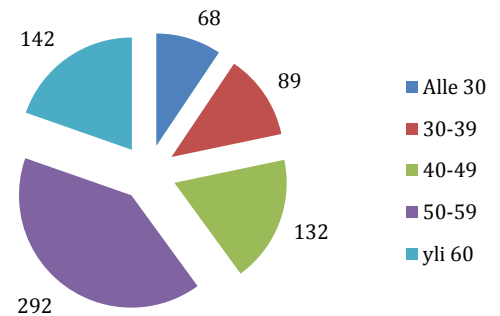
Kaupungin koko henkilöstön ikärakenne on kertomusvuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan kuvattu alla olevassa taulukossa. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt työntekijät.

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2017

	Alle 30	30-39	40-49	50-59	Yli 60	Yhteensä
Miehet	10	15	24	64	32	145
Naiset	58	74	108	228	110	578
Yhteensä	68	89	132	292	142	723
%	9,41	12,31	18,26	40,39	19,64	100,00

Kaupungin henkilöstöstä **suurimman ikärühmän muodostivat 50-59 -vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 40,36 %**. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus henkilöstöstä (434/60,02 %) on edellisvuoteen nähden säilynyt lähes ennallaan (2016: 443/60,1 %).

Yli 60-vuotiaiden määrä on vähentynyt kahdella, mutta yli 60-vuotiaiden työntekijöiden osuus (142/19,64 %) on noussut koko henkilöstömäärään verrattuna (2016: 144/19,54 %).



1.7. Palvelussuhteen päättymisen syyt

Vuonna 2017 **päättyi 44 vakinaista palvelussuhdetta**. Vakinaisesta henkilöstöstä **eläkkeelle siirtyi 34 työntekijää**.

Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Irtisanoutunut	12	30	16	20	9
Eläkkeelle	20	30	40	39	34
Muu syy	1	32*	4**+5***	0	1
Yhteensä	33	92	65	59	44

*Ammattiopiston henkilöstö siirtyi Rovaniemen koulutuskuntayhtymään

**Työterveyshuollon ulkoistus

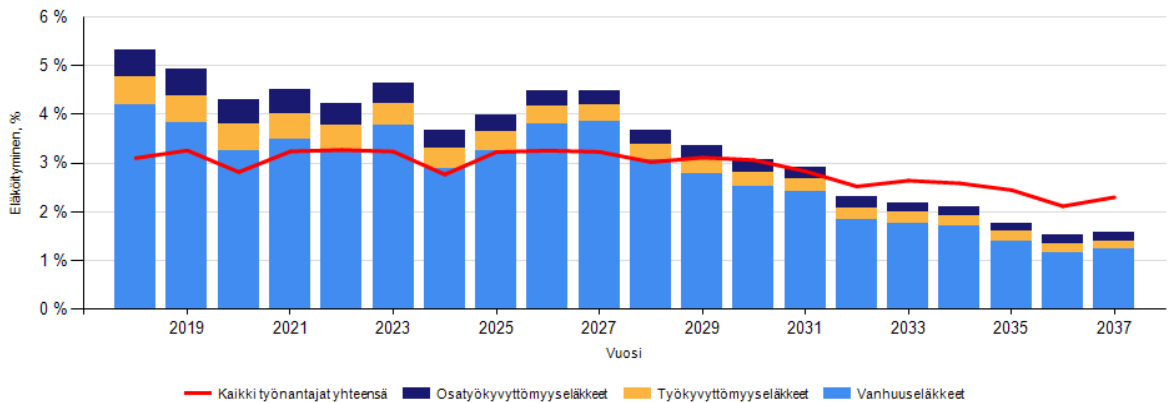
***Vesilaitoksen henkilöstön siirtyminen Kaukolämpöön

Eläkkeelle siirtyneeksi 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.

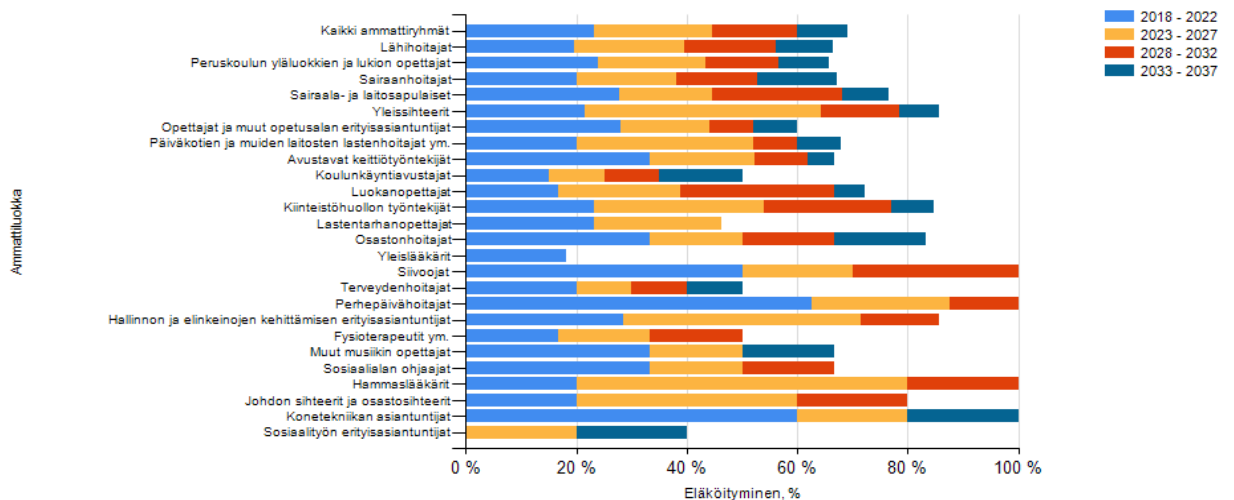
Kaavion 1 eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatitilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kevan ennusteen mukaan vuonna **2018 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 5,3 %** (38 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (kaikki työnantajat 3,1 %). **Eläkepoistuma tulee vuosina 2018 - 2022 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 169 henkilöä**, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,3 - 5,3 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. **Vuosina 2018 - 2037 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 500 henkilöä**, mikä tarkoittaa, että **69,2 % henkilöstöstä jäisi eläkkeelle vuoden 2037 loppuun mennessä** (maakuntaan 2020 siirtyvät sisältyvät tähän lukuun).

Kaavio 1. Kemijärven kaupungin eläkepoistuma vuosina 2018 - 2037



Kaavio 2. Eläköitymisennuste 2017 - 2036 ammattiluokittain



Kaaviossa 2 olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2016 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2018 alun organisaatiotilanteeseen kuten kaaviossa 1.

Vuonna 2017 **eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 60,1 vuotta** (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen), kun keski-ikä oli vuotta aikaisemmin (2016) 63,4 vuotta. **Keski-ikä on siis laskenut.** Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2018 - 2022 Kemijärvellä ovat lähihoitajat (32), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (16) sairaala- ja hoitoapulaiset (13) ja sairaanhoitajat (11).

Koko kunta-alaan verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2030 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2018 ja 2019, jolloin se on 5,0 - 5,3 prosenttia henkilöstöstä, kun koko kunta-alan eläkepoistuma on samaan aikaan vähän yli 3 prosentin suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2018 - 2022 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 131 henkilöä eli 23,5 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä ja vuoteen 2037 mennessä yhteensä 402 henkilöä, joka on 70,8 prosenttia. Luvuissa on mukana myös maakuntaan siirtyvä henkilöstö.

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

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

2 HENKILÖSTÖMENOT

2.1. Henkilöstömenot ja henkilösivukulut

Kemijärven kaupungin menoista **lähes puolet on henkilöstömenoja.** Kuntatyönantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on **eläkemaksuja.** Kemijärven kaupungin vuoden 2017 tilinpäätöksen mukaan **henkilöstökulut olivat yhteensä 31,87 miljoonaa euroa prosenttiosuuden ollessa lähes samalla tasolla kuin vuonna 2015 ja muodostivat 49 prosenttia toimintakuluista** (2016: 46 %, 2015: 48 %). Henkilöstökulut olivat 1,9 miljoonaa euroa (6,4 %) suuremmat kuin edellisenä vuonna, mutta 371 896 euroa pienemmät kuin vuonna 2015.

Alkuperäiseen budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 30 099 060 euron määräraha, joka ylittyi 5,9 % (1,77 milj. euroa). Valtuusto myönsi 13.11.2017 § 138 hyvinvointipalvelualueelle 2 mil-

joonan euron lisämäärärahan, josta käytettiin henkilöstökuluihin 1 050 000 euroa, joten lisämääräraha huomioon ottaen henkilöstökuluihin varattiin yhteensä 31 149 060 euroa vuodelle 2017. **Tämä korjatun talousarvion mukainen määräraha ylittyi 2,3 prosenttia (720 768 e).**

Edellä mainitusta 1 050 000 euron lisämäärärahasta käytettiin kuukausipalkkoihin 920 000 euroa. Alkuperäisen talousarvion mukaan kuukausipalkkoihin varattiin 19 103 312 euron määräraha ja 920 000 euron lisämääräraha mukaan lukien määräraha kuukausipalkkoihin oli 20 023 312 euroa. Tilinpäätöksen mukaan kuukausipalkkoja maksettiin yhteensä 19 817 162 euroa eli 206 150 euroa (1,03 %) vähemmän kuin lisätalousarvion mukaan oli budjetoitu. Kuukausipalkkoihin sisältyy maksetut henkilökohtaiset lisät. Erilliskorvauksiin lisättiin 50 000 euroa, mutta siitä huolimatta määräraha ylittyi 91 247 euroa (4,2 %). Tuntipalkat ylittyivät 17 948 euroa (3,1 %). Kokouspalkkiot ylittyivät 10 951 euroa (14,4 %). Sijaisten palkat ylittyivät 325 750 euroa (27,5 %). Kun tarkastellaan maksettuja palkkoja ja palkkioita yhteensä eli edellä mainittu määrärahan alitus ja ylitykset, niin palkkoihin ja palkkioihin varattu määräraha ylittyi 372 284 euroa (1,5 %) korjatun talousarvion mukaisesta määrärahasta, joka oli 23 347 070 euroa.

Henkilösivukuluihin varattiin alkuperäisessä talousarviossa yhteensä 6 751 990 euroa. Henkilösivukuluihin käytettiin 1 050 000 euron lisämäärärahasta yhteensä 80 000 euroa, josta eläkemenoperusteisiin maksuihin 50 000 euroa ja varhemaksuihin 30 000 euroa. Korjatun talousarvion mukainen määräraha henkilösivukuluihin oli yhteensä 6 831 990 euroa, joka ylittyi 348 484 euroa (5,1 %). Vaikka varhemaksuihin lisättiin määrärahaa edellä mainitut 30 000 euroa, ylittyivät se siitä huolimatta 196 069 euroa (152,57 %). Eläkekulut yhteensä ylittyivät 455 917 euroa (7,9 %).

Ilman erilliskorvausten, tuntipalkkojen, kokouspalkkioiden, sijaisten palkkojen ja varhemaksujen määrärahaylityksiä lisätalousarvion mukainen määräraha 31 149 060 euroa olisi todennäköisesti riittänyt henkilöstökuluihin. Toisin sanoen 1 050 000 euron lisämäärärahalla olisi saatu katettua henkilökohtaisten lisien maksamisesta aiheutunut alkuperäiseen talousarvioon varattun määrärahan ylitys, jos ei olisi tullut näitä muita ylityksiä.

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

Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	36 301 803	37 375 658	32 241 724	29 952 884	31 869 828
%:a toimintakuluista	53	53	48	46	49
Henkilöstökulut/asukas/€	4547	4742	4150	3912	4229

Henkilöstökuluista 78,7 % oli hyvinvointipalveluiden palvelualueen henkilöstökuluja. Muiden palvelualueiden henkilöstökulut olivat yhteensä 21,3 %. Hallinto- ja tukipalveluiden osuus oli 7,8 % ja teknisen palvelualueen osuus 13,5 %. Alla olevissa taulukoissa on henkilöstökuluja tarkasteltu ensin osastoittain vuosina 2013-2015 ja palvelualueittain vuosina 2016-2017. Hallinto- ja tukipalveluiden kohdalla on huomattava, että matkailupalveluhenkilöstö siirtyi vuoden 2017 alusta Kemijärven kehityksen palveluksesta hallinto- ja tukipalveluihin ja tietohallinto-asiantuntija palkattiin 15.5.2017 alkaen.

Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys osastoittain vuosina 2013 - 2015

	2013	2014	2015
Hallinto-osasto	1 040 383	1 603 596	1 363 717
Elinkeino-osasto	489 017		
Sosiaali- ja terveysosasto	19 930 052	19 606 696	17 279 140
Sivistysosasto	11 623 757	12 852 260	9 494 802
Tekninen osasto	3 218 593	3 313 106	4 104 064
Yhteensä	36 301 803	37 375 658	32 241 724

Taulukko 12. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2016 - 2017

	2016	2017
Hallinto- ja tukipalvelut	2 164 526	2 494 444
Hyvinvointipalvelut	23 636 463	25 081 240
Tekniset palvelut	4 151 895	4 294 144
Yhteensä	29 952 884	31 869 828

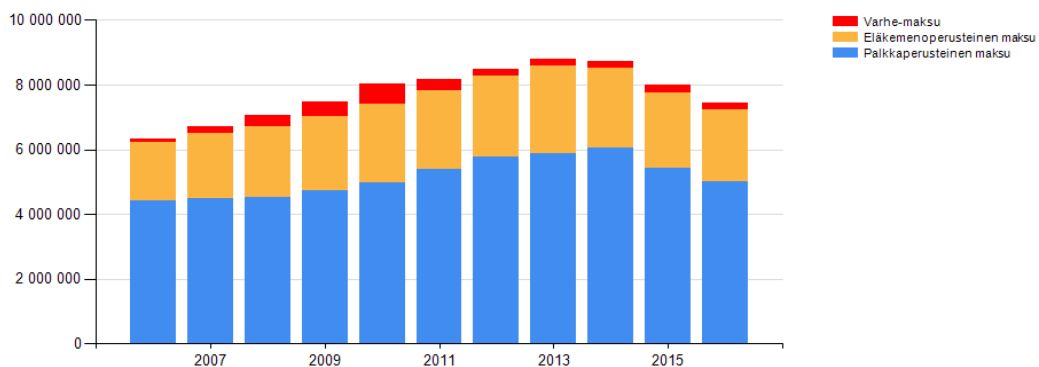
2.2. Palkkamenot

Eläkelaitoksen tilastojen mukaiset palkkasummat ovat seuraavassa taulukossa. Vuoden 2017 lopullista palkkasummaa, palkkaperusteisen tai eläkemenoperusteisen eläkemaksun summaa ei ole vielä saatavissa. Vuoden 2016 palkkasumma oli 845 708 euroa pienempi kuin vuonna 2015. Samoin palkkamenoperusteinen ja eläkemenoperusteinen maksu olivat pienemmät edelliseen vuoden summiin verrattuna.

Taulukko 13. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2013 - 2017

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Varhe-maksu
2013	26 511 804	5 897 204	2 683 491	211 707
2014	26 107 842	6 044 956	2 460 482	272 948
2015	22 195 432	5 423 729	2 333 654	242 717
2016	21 349 724	5 028 362	2 221 323	198 282
2017				

Kaavio 3. Eläkemaksut vuosittain euroissa vuosina 2006 - 2016



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.

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

Keva määrittelee Kemijärven kaupungin palkkasummansa mukaan keskiuureksi työnantajaksi, jonka perusteella kunnan varhe-maksu koostuu omiin varhaiseläkemenoihin perustuvasta osuudesta (50 % varhe-maksusta) ja keski suurten jäsenyhteisöjen kesken yhteisvastuullisesti jaettavasta osuudesta (50 % varhe-maksusta). Kemijärven kaupunki maksoi varhaiseläkemenoperusteista eli ns. varhe-maksua vuoden 2017 tilinpäätösarvion mukaan **yhteensä 324 579 euroa**, mikä on **143 379 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna** (2016: 181 200 e).

Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2016 - 2017 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat yhteensä	Erotus % (2016 - 2017)
2016	22 701 882	
2017	24 689 354	
Erotus	1 987 472	8,75

Palkkakustannusten vertailusta voidaan nähdä, että **kaupungin palkkakustannukset nousivat 8,75 % vuodesta 2016**. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetyskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja äitiyslomasijaiset, vuosiloma- ym. sijaiset, tilapäinen työvoima sekä jaksotetut ja aktivoidut palkat. Myös lomapalkkavaraukset olivat vuoden 2017 tilinpäätöksessä suurempi kuin edellisen vuoden tilinpäätöksessä.

3 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

3.1. Terveysperusteiset poissaolot

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

Vuonna 2017 koko henkilöstön **sairauspoissaolojen määrä oli 10 722 kalenteripäivää** eli keskimäärin **14,8 kalenteripäivää/työntekijä**. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2016 oli 11 351 kalenteripäivää eli 15,4 kalenteripäivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen voidaan siis todeta **vähentyneen 0,6 kalenteripäivällä/työntekijä**. Myös perhevapaita oli 603 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Poissaolojen vähentyminen näkyy osittain myös tehdyn työajan lisääntymisenä.

Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä vuosina 2013 - 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Kalenteripäivää	13,6	17,1	16,4	15,4	14,8

Seuraavassa taulukossa sairauspoissaolot on eriteltyinä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015. Palkanlaskentaohjelma vaihtui 1.1.2016 alkaen ja siitä saatavissa raporteissa sairauspoissaolot on ryhmitelty hieman eri tavalla. Taulukossa 17 tiedot ovat uuden ryhmittelyn mukaisesti vuodesta 2016 lukien ja näihin lukuihin sisältyy määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät KT:n raportointisuosituksen mukaisesti.

Taulukko 16. Sairauspoissaolot eriteltyinä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015

	Kalenteripäivää 2014	Kalenteripäivää 2015
1 - 3 päivää	298	1 568
4 - 29 päivää	2 750	2 720
30 - 59 päivää	2 827	2 252
60 - 90 päivää	1 584	1 759
91 - 180 päivää	3 347	1 082
Yli 180 päivää	3 440	2 678
Yhteensä	14 246	12 059

Erityisesti on huomattava, että koko kaupungin henkilöstöstä **80,2 prosentilla (581) ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja** (2016: 76,9 % /567). Lisäksi on positiivista, että tämä joukko on vielä suurempi kuin edellisenä vuonna. Heistä oli vakinaisia 208 (2016: 219). Vertailusta käy selkeästi ilmi, että lyhyiden, **alle 4 päivän** sairauspoissaolojen määrä pysyi lähes samansuuruisena kuin edellisenä vuonna. Sen sijaan **4-29 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen nähden **laskenut** (15,95 % /566 kalenteripäivää). Samoin **61-90 päivää** kestävät sairauspoissaolot **vähenevät merkittävästi** (33,73 % /535 kalenteripäivää) kuten myös **yli 180 päivää** kestäneet sairauspoissaolot vähenevät suhteessa vielä enemmän (37,6 % /863 kalenteripäivää). Yli 180 päivän sairauspoissaolojen vähentymistä selittää myönnetty osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeet sekä osa-kuntoutustuet, jolloin työntekijä on osa-aikatyössä.

Huolestuttavaa sen sijaan on, että **30-60 päivää** kestävien sairauspoissaolojen **määrä lisääntyi 65,25 %** (939 kalenteripäivää). Myös **91-180 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrä kasvoi (33,33 % /589 kalenteripäivää). Vuoden 2016 ja 2017 lukuihin sisältyy myös määräaikaiset kuntoutustuet, jolloin työntekijä on kokonaan pois työstä.

Myös **tapaturma- ja ammattitautipoissaolot lisääntyivät vuonna 2017** verrattuna edellisen vuoden vastaavaan lukuun. Tapaturmapoissaoloja oli 500 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän, johon on syynä pitkät poissaolot, ei niinkään tapaturmien lukumäärän lisäys.

Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2017
(lukuihin sisältyy myös määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät)

	Kalenteripäivää 2016	Kalenteripäivää 2017
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 750	1 740
4 - 29 pv	3 549	2 983
30 - 60 pv	1 439	2 378
61 - 90 pv	1 586	1 051
91 - 180 pv	1 767	2 356
Yli 180 pv	2 295	1 432
Sairauspoissaolot yhteensä	12 386	11 940
Työtapaturmat, pv	151	255
Työmatkatapaturmat, pv	15	213
Ammattitaudit tai -epäilyt, pv	15	213
Yhteensä	12 567	12 621

Esimiehet tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa käymällä työkyky- ja uudelleensijoitus-neuvotteluja. Työntekijöitä on siirtynyt kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen ja työ-kokeilujen keinoin uusiin tehtäviin, jotka sopivat heidän terveydentilaansa. Osittain sairauspoissaolosten väheneminen selittyy sillä, että työntekijöitä on siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Eniten lisääntyivät 30-60 päivän sairauspoissaolot ja onkin tarpeellista selvittää näihin poissaoloihin johtaneita syitä tarkemmin.

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

3.2. Sairauspoissaolosten seuranta

Esimiehillä on käytössään työterveyshuollon extranet, jonne syötetään sairauspoissaolon syy niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo on perustunut omaan ilmoitukseen tai muun kuin työterveyslääkärin antamaan lääkärintodistukseen. Terveystalon extranetin raporteista saamme tilastotietoa sairauspoissaolosten syistä. Työnantaja ei voi ylläpitää rekisteriä henkilöstön sairauspoissaolosten diagnostisista perusteista. Työterveyshuolto on ainut taho, joka voi laillisesti kerätä ja käsitellä tilastollisesti työntekijöiden sairauspoissaolosten syiden taustalla vaikuttavia diagnooseja (työterveyshuoltolaki). Diagnostisen tiedon seuranta on tärkeää, jotta työterveyshuollon resursseja ja muuta työkykyä ylläpitävää toimintaa kyettäisiin kohdentamaan aikaisempaa paremmin.

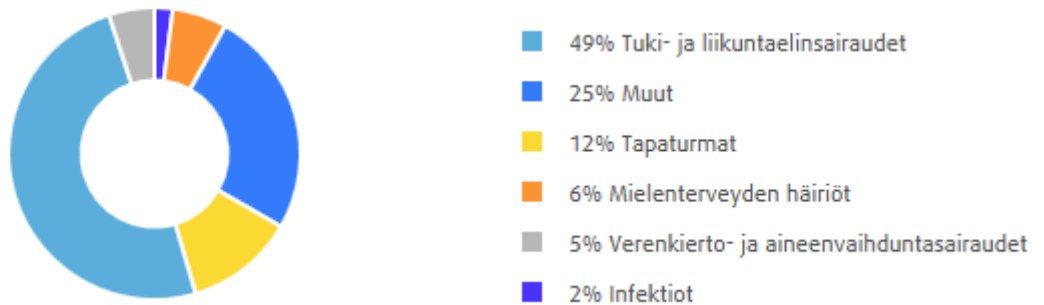
Suomen Terveystalo tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön. Näin ollen vuodelta 2017 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Tietojen viemistä työterveyshuollon extranettiin tulee tehostaa, koska kaikki esimiehet eivät edelleenkään vie väärittäviä tietoja työterveyshuollon järjestelmään. Tästä syystä vuoden 2017 tiedot ovat osittain puutteelliset.

Kuvioissa 1-3 on Terveystalon työterveyshuollon extranetistä tulostettua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt, sairauspoissaolot ikäryhmittäin sekä sairauspoissaolojen pituudet pääosin työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuoja rajoittuja tietoja.

Suurimmat syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (49 %) ja tapaturmat (12 %). Eniten sairauspoissaoloja oli 50-59 -vuotiailla (59 %) ja 40-49 -vuotiailla (19 %). Näissä ikäryhmissä sairauspoissaolot voivat olla hyvin pitkiä, joten niistä kertyy paljon kalenteripäiviä. Kuvioista 3 näkyy, että 30 % sairauspoissaoloista on pituudeltaan 91-365 kalenteripäivää ja 26 % ovat 31-90 päivän pituisia. Vain 9 % on pituudeltaan 4-10 päivää tai yli 365 päivää. Lyhyiden 1-3 päivän pituisten sekä osittain muidenkin lyhyempien sairauspoissaolojen vähyyttä selittää se, että kaikki esimiehet eivät ole kirjanneet työterveyshuollon extranettiin tietoja näistä sairauspoissaoloista. Tietojen kirjaamista tuleekin tehostaa.

Kuvio 1. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuonna 2017

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITÄIN



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma, joilla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2017

IKÄJAKAUMA



Kuvio 3. Sairauspoissaolojen pituus (vrk) vuonna 2017

SAIRAUSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seurantaa. Lakiin on kirjattu ns. 30/60/90 päivän säännöt, jotka velvoittavat työnantajaa mm. 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 mm. sitä kautta, myöntääkö Kela työnantajalle sairauspäivärahaa työntekijän sairausloman pitkittyessä. Seurannan systematisoimiseksi sairauspäiviä analysoidaan ja tilastoidaan niiden keston mukaan ns. lyhyinä (alle 4 päivää), keskipitkinä (4-60 päivää) ja pitkinä (60-) sairauspoissaoloina.

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

3.3. Muut poissaolot

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu äitiysvapaat, vanhempainvapaat, vanhempainvapaata seuraavat hoitovapaat, isyysvapaat sekä tilapäiset hoitovapaat. Lisäksi lukuihin on sisällytetty poissaolot pakottavista perhesyistä sekä poissaolot perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisen vuoksi. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaasiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaasiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Edellä mainittuja perhevapaita pidettiin vuonna 2017 yhteensä **3224 kalenteripäivää** (2016: 3827). Vastaavia vapaita oli **603 kalenteripäivää edellisvuotta vähemmän**. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

Vuorotteluvapaa on 100-180 kalenteripäivän vapaajakso, jonka työntekijä voi käyttää haluaamalla 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 määräajaksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa (TE-toimistossa) työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (Lähde: www.mol.fi) Kemijärven kaupungissa vuonna 2017 palkattomalla vuorotteluvapaalla oltiin yhteensä **1434 kalenteripäivää**, joka on 1634 kalenteripäivää vähemmän **kuin edellisvuonna (2016: 3068)**.

Kemijärven kaupungin työntekijät olivat vuonna 2017 **työtapaturmien** vuoksi poissa työstä yhteensä **681 kalenteripäivää** (sisältää työtapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit). Työtapaturmista johtuvien **poissaolojen määrä nousi edellisvuoteen nähden** (2016: 181). Riskienarviointiin työpaikoilla tulee kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota, sillä se toimii tärkeänä välineenä pyrittäessä ehkäisemään työtapaturmia. Riskienarvioinnin toimintamallin kehittäminen sisältyy voimassa olevaan työsuojelun toimintaohjelmaan.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 1909 kalenteripäivää, joka on vähemmän kuin edellisenä vuonna (2016: 3708). Lisäksi hyödynnettiin luonnollista poistumaa eikä kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjestettiin uudelleen tai jaettiin muille työntekijöille.

Vuonna 2017 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 326 päivää, mikä säästi palkkamenoja 28 751 euroa. Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 858 kalenteripäivää ja siitä saatiin säästöä 68 952 euroa. Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 725 päivää (73 947 euroa). Näitä palkattomia vapaita ja lomarahavapaita oli yhteensä 1909 päivää. Siitä ei ole tietoa, kuinka paljon näiden vapaiden vuoksi palkattiin sijaisia.

3.4. Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2017 poissa työstä **yhteensä 53 186 kalenteripäivää, mikä on 2109 päivää vähemmän kuin edellisvuonna** (2016: 55 295). Taloudellisesti etenkin sairauspoissaolopäivillä on kunnalle suuri merkitys, sillä yhden poissaolopäivän hinnaksi muodostuu työntekijästä riippuen keskimäärin 100 - 400 €. Tarkkaa arviota sairauspoissaolojen kustannuksista on mahdotonta esittää, mutta suurpiirteinen arvio todellisista kustannuksista voidaan tehdä. Arvioitaessa sairauspoissaolopäivän hinnaksi keskimäärin 100 €/pv, kertyisi vuoden 2017 sairauspoissaoloista kaupungille yht. n. 1,2 milj. € kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 300 €/pv.

On huomioitava, että edellä esitetty arvio sairauspoissaolojen kustannuksista on vain suuntaa antava. Todellisiin sairauspoissaolojen kustannuksiin vaikuttaa mm. työntekijän kuukausi- tai tuntipalkka, sekä sairausloman aikaisesta palkasta annetut virka- ja työehtosopimusten säännökset. Lisäksi Kela korvaa osan sairauspoissaolojen kustannuksista sairauspäivärahan muodossa.

Sairauspoissaoloista kertyy menetetyt työpanoksen lisäksi kustannuksia myös sijaisten palkkakustannusten sekä rekrytointikustannusten kautta. Tämän lisäksi kuluja aiheutuu työterveyshuollon kustannusten kautta. Huomiotta jäävät usein myös niin sanotut sairauspoissaoloista aiheutuvat epäsuorat kustannukset, kuten sijaisten rekrytointiin ja perehdyttämiseen menevän työajan menetykset tai työtehtävien uudelleen järjestelyyn käytetty aika. Pitkittyvät ja toistuvat sairauspoissaolot voivat myös aiheuttaa kasaantuvia ongelmia työyhteisöihin, jolloin työilmapiiri huononee ja henkilöstön työmotivaatio laskee.

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

Sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 1 510 141 euroa (2016: 1 358 629). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin näin 258 639 €, kun vastaava summa edellisvuonna oli 243 595 € (+ 6,2 %). Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Vuosilomaa ym. sijaisiin käytettiin 1 251 502 euroa (2016: 1 115 034 euroa).

Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2013 - 2017

Poissaolo	2013	2014	2015	2016	2017
Sairauslomat	756 175	878 708	637 900	*724 347	769 874
Tapaturmat	14 659	14 951	21 637		
Perhepoliittiset vapaat	79 411	67 928	64 856	36 665	65 245
Koulutus	170 348	190 436	129 689	13 265	68 552
Vuosilomat	2 604 883	2 519 959	2 252 455	**1 934 290	**2 098 317
Muut	47 097	45 293	26 045	230 712	94 823
Yhteensä	3 672 573	3 717 275	3 132 582	2 939 279	3 096 811

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

**Ei sisällä opettajien laskennallista vuosiloma- ja kesäkeskeytysaikaa

Koulutuksista ei ole muodostettu automaattisesti poissaoloa palkanlaskentaohjelmassa, vaan poissaolotieto olisi pitänyt viedä erikseen, joten tästä syystä koulutusta koskevat palkkakustannukset ovat tässä taulukossa pienet.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ovat edellä olevassa taulukossa suuremmat osittain siitä syystä, että taulukossa kustannuksiin sisältyy myös työtaturmista ja työmatkataturmista sekä ammattitaudeista aiheutuneet poissaolokustannukset.

3.5. Osatyökykyiset

Osatyökykyisillä tarkoitetaan henkilöstökertomuksessa työntekijöitä, jotka ovat ns. erityisten työkyvyn tukitoimenpiteiden piirissä. Tukitoimenpiteillä tarkoitetaan mm. lääkärin lausunnon perusteella organisoidun kevennetyn työn, uudelleensijoituksen, Kevan kuntoutuksen tai alentuneen työkyvyn vuoksi uudelleenkoulutuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Kaupungin omia tukiprosesseja (mm. kuntoutus) on pyritty edelleen tehostamaan työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi ja heidän palauttamisekseen takaisin työhön. Tiivis yhteistyö eri toimijoiden välillä sekä esimiesten koulutus varhaisen tuen periaatteiden hyödyntämiseen edistävät myös jatkossa osatyökykyisten määrän vähenemistä ja nopeuttavat tukiprosessien toteuttamista.

Tutkimusten mukaan muun muassa ikääntyminen, puutteellinen työnhallinta, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä työperäiset sairaudet ja vammat lisäävät työntekijöiden vajaakuntoisuutta. Työntekijöiden vajaakuntoisuus ilmenee työkyvyn alenemisena, sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyytenä, mistä aiheutuu vuosittain kansallisella tasolla monen miljardin euron kustannukset muun muassa tuotannon menetyksinä ja sosiaaliturvamenoina. (Työministeriö 2003.) 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. Hyvinvoinnissa työyhteisössä myös henkilöstö voi hyvin.

3.6. Työterveyshuolto

Kemijärven kaupungin työterveyshuolto siirtyi liikkeenluovutuksena 1.1.2016 alkaen Terveystalolle. Fyysisesti kaupungin työterveyshuolto sijaitsee yhä palvelutuotannon ulkoistamisen jälkeenkin sairaala Lapponiassa.

Työterveyshuoltolain (1383/2011 § 11) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleistavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Suomen Terveystalon aloitettua työterveyshuollon palveluntuottajana toimintasuunnitelmat päivitettiin 20.6.2016 vuosille 2016 - 2018 ja toimintasuunnitelman täydennysliitteet hyväksyttiin 19.1.2017 (Terveystalo).

Työpaikkaselvitykset tehdään yhteistyössä esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Työpaikkaselvityksiä on tehty työyksiköihin lähtökohtaisesti viiden vuoden välein tai työolosuhteiden muuttuessa.

Työterveydenhuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Luokkaan 1 kuuluu ns. ennalta ehkäisevä toiminta ja luokkaan 2 sairaanhoitoon liittyvät kustannukset. Kela korvaa työnantajalle osan kustannuksista sairausvakuutuslain mukaisesti.

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2017

Vuosi	Korvausluokka 1 (€)	Korvausluokka 2 (€)	Ei määriteltä	Kokonaiskustannukset (€)
2013	134 403	104 293		238 696
2014	148 740	134 672		283 412
2015	143 656	117 984		261 640
2016	80 985	108 132	4 764	193 881
2017	136 208	137 745	8 647	282 600

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 282 600 € (2016: 193 881). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 88 719 eurola.

Kustannuksista 48,2 % (2016: 41,77 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 48,74 % (2016: 55,77 %) työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus suhteessa kokonaiskustannuksiin nousi ja vastaavasti sairaanhoidolliseen toimintaan käytetty osuus kokonaiskustannuksista vastaavasti laski.

Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016 - 2017

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoito €/henkilö
2016	175	222
2017	191	199

Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2017

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seurantakäynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2016	1 317	354	474	2 145
2017	1 080	527	511	2 118

Terveystarkastuksista oli lakisääteisiä 137 kpl (2016: 275) ja muita 390 kpl (2016: 79). Lakisääteisten terveystarkastusten osuus oli 26 % (2016: 77,7 %) ja muiden terveystarkastusten osuus 74 % (2016: 22,3 %).

4 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen johtaminen on suunnitelmallista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata kunnan tai kuntayhtymän tavoitteiden ja päämäärien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa.

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 4 - 5 % vuodessa. Se tuo mukanaan haasteita osaamisen johtamiseen. Toimintaympäristön muutokset niin sisäisessä kuin ulkoisessakin toimintaympäristössä vaikuttavat osaamistarpeisiin. Henkilöstöjohtamisen keskeisiä toimintoja ovat henkilöstön rekrytointi, valinta, perehdyttäminen, urasuunnittelu ja työsuorituksen arviointi. Tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan järjestämissä palveluissa. Esimies on vastuussa oman yksikkönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Kehityskeskustelut ovat tärkeässä asemassa osaamisen kartoittamisessa ja kehittämisessä.

Osaamisen kehittämisen keinoja ovat mm. ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) ja erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat, kuten mentorointi, osaamisen jakaminen, tiimityö, työ- ja henkilökierto, kehityskeskustelut, perehdyttäminen, johtamisen ja esimiestyön kehittäminen ja valmennus.

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

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyistä koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2018 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 10 751 €. Edellisenä vuonna korvaus oli 6 361 € suuruisen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä on ollut vuonna 2017 yhteensä 279 (2016: 206, 2015: 295 ja 2014: 380).

	1 koulutus- päivältä	2 koulutus- päivältä	3 koulutus- päivältä	Koulutus- korvaus
2014 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	116	77	187	13 361
2015 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	65	58	172	11 550
2016 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	85	35	86	6 361
2017 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	92	69	118	10 751

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. Suoritettavia tutkintoja ovat olleet mm. johtamisen erikoisammattitutkinnot. Kaupungin työntekijöiden itseopiskelua tuetaan voimassa olevan ohjeen nojalla myöntämällä kolme päivää palkallista tenttivapaata ja enintään 100 € avustusta opiskelukustannuksiin vuodessa.

Perehdyttämisellä 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”, ts. kokemuspäisän tiedon siirron merkitys nousee lähivuosina, jolloin merkittävä osa henkilöstöstä jää eläkkeelle. Hiljaista tietoa voidaan siirtää esimerkiksi suunnitelmallisen mentoroinnin avulla.

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kemijärven kaupungin henkilöstökertomuksessa on esitetty kootusti tiedot tilinpäätösvouden 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. Esimiehet ovat tässä kuitenkin erityisasemassa. Kaupungin taloustilanteen käydessä vuosi vuodelta haasteellisemmaksi edellyttää se tiivistä yhteistyötä ja ponnistelua organisaation kaikilla toimijatasoilla. Henkilöstölle on tärkeää antaa mahdollisuus vaikuttaa, tulla kuulluksi, arvostaa ja osallistaa työntekijät mukaan kehittämistyöhön. Esimiehillä on tässä tärkeä tehtävä.

Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen vuoropuhelun lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen. Toimintaohjeita on vuonna 2017 päivitetty ja työ jatkuu edelleen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Ohjetta on sen jälkeen täydennetty mm. etätöohjeella. Tarkoitus on kerätä tähän yhteen henkilöstöhallinnon ohjeeseen kaikki aikaisemmat ohjeet päivitettyinä.

Jotta ihmisvoimavarat toimisivat kaupungin kilpailuedun lähteenä, on kaupungissa toteutettavan henkilöstöjohtamisen ja –politiikan oltava yhtenäistä. Työn eri osa-alueiden jatkuvalla kehittämisellä ja työhyvinvointityöllä on nyt ja tulevaisuudessa kasvava taloudellinen merkitys erityisesti huomioon ottaen tulevat haasteet kuten sote- ja maakuntauudistus ja palvelujen yksityistäminen sekä uudistuksen jälkeen jäljelle jäävien kaupungin palvelujen ja organisaation sopeuttaminen vastaamaan kuntalaisten tarpeita. Yksi kaupungin tärkeimmistä tehtävistä tulevaisuudessa on kuntalaisten hyvinvoinnista huolehtiminen.

Viestintä on osa kaupunkistrategiaa. Kaupunginhallitus hyväksyi 22.5.2017 § 208 viestintäohjelman, jonka mukaan sisäisen viestinnän tavoitteena on parantaa ja tehostaa kuntalaisten ym. asiakkaiden asiakaspalvelukokemusta Kemijärven kaupungilta ja henkilöstön työhyvinvointia sekä lisätä motivaatiota vuorovaikutusta ja lisätä osallisuutta; henkilöstön mielipiteiden ja näkökulman huomiointi osana työkuultuuria. Sisäinen viestintä on osa imagon rakentamista.

Vuoden 2017 henkilöstökertomuksen tiedoista positiivisesti merkille pantavaa on, että sairauspoissaolot olivat vähentyneet ja toteutunut työaika henkilötyövuosina oli lisääntynyt edelliseen vuoden vastaaviin tietoihin verrattuna. Henkilöstömenot sen sijaan olivat suuremmat kuin vuonna 2016. Tähän oli syynä mm. henkilökohtaisten lisien maksaminen sekä edelliseen vuoteen nähden lisääntyneet, sijaiskulut, erilliskorvaukset, kokouspalkkiot ja varhemaksut.

Vastuualueilla ja palveluyksiköillä oli mahdollisuus saada tyhy-rahaa enintään 30 e/työntekijä syksyllä 2017. Jokaisen yksikön tuli laatia oma tyhy-suunnitelmansa, joka tuli miettiä yhdessä ja toiminnan tuli tapahtua suunnitelman mukaan. Suunnitelmissa piti olla seuraavat asiat: työyksikkö tai ryhmä, henkilöstömäärä, mitä tehdään ja aikataulu sekä kustannukset toiminnoittain eriteltyinä. Henkilöstörahostosta oli käytettävissä enintään 30 e/tyhy-toimintaan osallistuva työntekijä. Rahaston käytöstä sovittiin henkilöstön edustajien kanssa kehysryhmässä 8.5.2017. Yhteisesti sovittiin kehysryhmässä 14.3.2018, että tätä hyväksi todettua käytäntöä jatketaan kuluvana vuonna.

Oleellinen henkilöstöä koskeva muutos oli Puistolalan palvelukeskuksen ja Ainola-kodin henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksen periaattein Attendo Oy:lle. Liikkeenluovutuksen piti alkupe räisen suunnitelman mukaan toteutua 1.1.2018 alkaen, mutta lupaprosessin hitauden vuoksi liikkeenluovutus tapahtui 23.4.2018 lukien. Liikkeenluovutuksen myötä osa kaupungin hoito- henkilöstöstä siirtyi yksityisen palveluntuottajan palvelukseen.

Suurin haaste on työntekijöiden eläköityminen tulevien vuosien aikana. Vuonna 2017 eläkkeelle siirtyi 34 työntekijää ja irtisanoutui yhdeksän työntekijää. Kevan ennusteen mukaan seuraavien 10 vuoden aikana eläkepoistuma tulee olemaan samaa luokkaa ja on suurempaa kuin työnantajilla keskimäärin. Henkilöstöressurssien turvaaminen ja varmistaminen onkin tulevaisuudessa tärkeä tehtävä. Erityisesti hoitotyössä tulisi nuoret, koulutetut työntekijät sitouttaa paikkakunnalle tarjoamalla heille vakinainen palvelussuhde. Hoitoalan sijaistarve tulisi kartoittaa huolella ja hoitaa sijaisuudet mieluummin vakinaisella varahenkilöstöllä kuin määräaikailla työntekijöillä. Usea työnantaja kilpailee samoista työntekijöistä.

Henkilöstötietojen seuranta on konkretisoitu valtakunnallisesti yhtenäisten tavoitteiden mukaisesti, jotta tietojen vertailtavuutta voidaan paikallisella tasolla jatkossa tehokkaasti hyödyntää. Kuntatyönantajat (KT) on työstänyt työantajien käyttöön mm. vertailutietopankin, johon kunnat tallentavat vuosittain keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut. Raportoinnin kehittämiseen Kemijärvellä panostetaan suunnitelmallisesti pitkällä tähtäimellä, mutta myös lyhyellä tähtäimellä, jotta seurantatiedot toimintavuoden aikana saadaan palvelemaan reaaliajassa toiminnan suunnittelua, arviointia ja kehittämistä.

6 LÄHTEET, TAULUKOT JA KAAVIOT

Lähteet:

Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus. 2003.

KT:n yleiskirje 19/2003, liite 2

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Helsinki; Työ- ja elinkeinoministeriö.

Terveystalo 2017. Työterveyshuollon extranet -raportit.

Personec FK-palkanlaskentaohjelma, henkilöstöraportit

Kemijärven kaupungin tilinpäätöskirja 2017

Taulukot:

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2013 - 2017

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2015 - 2017

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2013 - 2015

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2016 - 2017

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina vuosina 2013 - 2017

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2013 - 2017

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2017 ja muutos vuoteen 2016

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2017

Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2013 - 2017

Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2013 - 2017

Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys osastoittain vuosina 2013 - 2017

Taulukko 12. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2016 - 2017

Taulukko 13. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2013 - 2017

Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2016 - 2017 ilman sosiaaliturvamaksuja

Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä vuosina 2013 - 2017

Taulukko 16. Sairauspoissaolot eriteltynä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015

Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2017

Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2013 - 2017

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2013 - 2017

Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016 - 2017

Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2017

Taulukko 22: Koulutuskorvaus vuosina 2014 - 2017

Kaaviot:

Kaavio 1. Kemijärven kaupungin eläkepoistuma vuosina 2017 – 2036

Kaavio 2. Eläköitymisennuste 2017 - 2036 ammattiluokittain

Kaavio 3. Eläkemaksut vuosittain euroissa vuosina 2006 – 2016

Kuviot:

Kuvio 1. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuonna 2017

Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma, joilla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2017

Kuvio 3. Sairauspoissaolojen pituus (vrk) vuonna 2017