

# KEMIJÄRVEN KAUPUNKI

## HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018



Kaupunginhallitus 10.6.2019  
Kaupunginvaltuusto 17.6.2019

# Sisällysluettelo

<b>JOHDANTO</b> .....	3
<b>1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET</b> .....	4
1.1. Henkilöstön määrä .....	4
1.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina .....	6
1.3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet .....	7
1.4. Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet.....	7
1.5. Henkilöstön sukupuolijakauma .....	8
1.6. Henkilöstön ikärakenne.....	8
1.7. Palvelussuhteen päättymisen syyt .....	9
<b>2. HENKILÖSTÖMENOT JA HENKILÖSIVUKULUT</b> .....	12
2.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut.....	12
2.2. Palkkamenot.....	13
<b>3. TERVEYDELLINEN TOMINTAKYKY</b> .....	16
3.1. Terveysperusteiset poissaolot.....	16
3.2. Sairauspoissaolojen seuranta .....	18
3.3. Muut poissaolot.....	20
3.4. Poissaolojen kustannukset .....	21
3.5. Osatyökykyiset.....	22
3.6. Työsuojelu .....	23
3.7. Työterveyshuolto.....	23
<b>4. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN</b> .....	24
<b>5. PALKITSEMINEN</b> .....	26
<b>6. TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI</b> .....	28
<b>7. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	28
<b>8. LÄHTEET, TAULUKOT JA KAAVIOT</b> .....	30

## 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.

Vuoden 2018 aikana merkittävä muutos kaupungin henkilöstörakenteessa oli Puistolan palvelukeskuksen ulkoistaminen Attendo Oy:lle. Puistolan palvelukeskuksen ja Ainola-kodin henkilöstöä siirtyi 23.4.2018 liikkeenluovutuksen periaattein Attendo Oy:n palvelukseen 38 vakinaista ja 10 määräaikaista työntekijää. Elinkeinopalvelujen neljä (4) vakinaista henkilöä siirtyivät Kemijärven kehitys Oy:lle 1.1.2019 alkaen ja samaan aikaan myös talous- ja velkaneuvonnan henkilöstö siirtyi valtiolle (1).

Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu vaikutti vuoden 2018 aikana henkilöstöön monin tavoin. Useat henkilöt osallistuivat uudistuksen selvitystyöhön tehden taustakartoituksia ja osallistuen valmistelutyöryhmien työhön. Lisäksi muutama viranhaltija työskenteli osa-aikaisesti Lapin maakuntauudistuksen työntekijöinä.

Kaupunginhallitus hyväksyi 1.10.2018 kehysryhmän ehdotuksen henkilökunnan hyvinvointitiedun käyttöön ottamisesta vuonna 2019. Keväällä 2019 on otettu käyttöön hyvinvointietu (ePassi), joka sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedun.

Vuonna 2018 kokeiltiin Kuntarekryä hakukuulutusten ilmoituskanavana viiden kerran kokeiluna. Kuntarekry päätettiin ottaa käyttöön vuoden 2019 alusta. Tavoitteena olisi saada Kuntarekryn kautta henkilöstöä tehtäviin, joihin rekrytointi on haasteellista, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. Rekrytointihaasteiden rinnalla kaupungin henkilöstösuunnitelua haastaa talouden heikko tila, joka tarkoittaa lähivuosina edelleen voimakkaana jatkuvan eläköitymisen hyödyntämistä tehtävien uudelleen järjestelyin siten, että henkilökunnan lukumäärä jatkaa laskemistaan. Tavoitteena on henkilöstömäärän sopeuttaminen vastaamaan 7 000 asukkaan kaupungin ja asukkaiden ikärakenteen edellyttämää palvelutarvetta. Sopeuttamistoimia toteutettaessa on muistettava kiinnittää huomioita henkilöstön hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen.

Vuoden 2018 aikana päivitettiin opetushenkilöstön ja kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmät. Lääkäreille laadittiin kokonaan uusi tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä, jota heillä ei aikaisemmin ollut. Seuraavana on vuorossa kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien TVA-järjestelmän päivittäminen.

# 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 31.12.2018 **yhteensä 664 henkilöä**, joista **toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 510 henkilöä** ja **määräaikaisessa palvelussuhteessa 154 henkilöä**. Kokonaishenkilöstömäärä laski 59 henkilöä vuoteen 2017 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2014 - 2018

Vuosi	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilöstö	831	735	737	723	664
Vakinaiset	607	555	553	557	510
Määräaikaiset	224	180	184	166	154
- joista työllistettyjä	6	6	11	11	9
Asukkaat vuoden lopussa	7 892	7 766	7 661	7 534	7 375*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	13	14	13,9	13,5	14,5*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	9,5	10,6	10,4	10,4	11,1*

\*ennakkotieto

Kemijärvellä asui ennakkotiedon mukaan vuoden 2018 lopussa 7 375 asukasta (2017: 7 534). Asukkaita oli 159 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 14,5 asukasta. Vuoden 2017 lopussa vastaava suhdeluku oli 13,5, joten suhdeluku nousi yhdellä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 47 työntekijällä ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni 21 työntekijällä. Attendo Oy:n palvelukseen Tehostetun palveluasumisen ja Ainola-kodin henkilöstö (48 työntekijää) siirtyi Attendo Oy:n palvelukseen 23.4.2018 alkaen. Attendo Oy:n palvelukseen siirtyneistä työntekijöistä 38 oli vakinaisessa ja 10 määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Seuraavassa taulukossa on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2016, 2017 ja 2018. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2017 (KT Kuntatyöntajat).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2016 - 2018

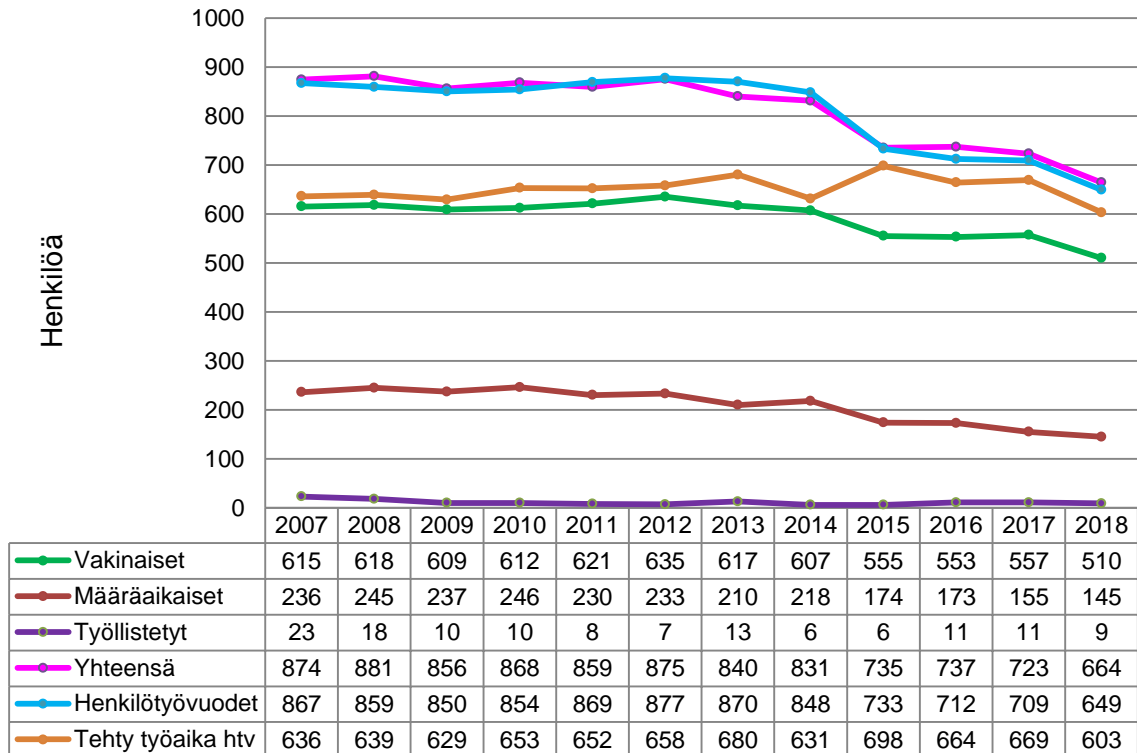
	Koko kuntasektori 2017	Kemijärvi 2016	Kemijärvi 2017	Kemijärvi 2018
Vakinaiset	77,6 %	75,03 %	77,04 %	76,81 %
Määräaikaiset	20,9 %	23,47 %	21,44 %	23,19 %
Työllistetyt	1,5 %	1,49 %	1,52 %	1,36 %

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 23,19 %, 2017: 22,96 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2018 lopussa suhteessa henkilöstön määrään vähemmän kuin edellisvuonna. Heitä oli myös vähemmän kuin kuntasektorilla vuonna 2017

keskimäärin. Huomioitavaa on, että lukuihin on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuh-  
teessa olleet työntekijät.

Seuraavassa kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2007 vuoteen 2018. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 210 henkilöä (24 %) ja henkilö-  
työvuodet 218 henkilötyövuotta (25 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaa-  
vasti 105 henkilöä (17 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat vaikuttaneet liikkeenluovu-  
tukset ja luonnollisen poistuman hyödyntäminen.

Kaavio 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2007 - 2018



Taulukossa 3. on kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2013 – 2015. Organisaatiouudis-  
tuksen yhteydessä muodostettiin 1.1.2016 alkaen palvelualueet. Taulukossa 4. henkilöstö-  
määrät ovat palvelualueittain vuodesta 2016 alkaen.

Vuonna 2018 **hyvinvointipalveluiden henkilöstöä oli 77,3 % koko henkilöstöstä**. Edellisvuonna vastaava luku oli 79,5 %. **Teknisten palveluiden henkilöstöä oli vuoden 2018 lopussa 15,2 %** koko henkilöstöstä ja vuoden 2017 lopussa 14,0 %. **Hallinto- ja tuki-  
palveluiden henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 7,5 %** (2017: 6,5 %). **Hallinto- ja  
tukipalveluiden henkilöstöön kuuluvat myös muiden palvelualueiden toimistotehtä-  
vissä olevat työntekijät**. Prosenttiosuuksien muutoksissa näkyy tehostetun palveluasumi-  
sen ja Ainola-kodin henkilöstön (48 työntekijää) siirtyminen liikkeenluovutuksella Attendo  
Oy:n palvelukseen. Työllistämistuella palkattujen määrä väheni ja se sisältyy edellä mainit-  
tuihin lukuihin. Kaupungin kokonaishenkilömäärä väheni 59 henkilöllä.

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 - 2018

Palvelualue	2016	2017	2018
Hallinto- ja tukipalvelut	50	47	50
Hyvinvointipalvelut	582	575	513
Tekniset palvelut	105	101	101
Yhteensä	737	723	664
- joista työllistetyt	11	11	9
Yhteensä ilman työllistettyjä	726	712	655

Henkilötyövuosien määrässä oli hieman vähennystä, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. **Henkilötyövuodet laskivat 8,5 %** vuoden 2017 tasosta. Vähennystä oli 60 henkilötyövuotta (2018: 649, 2017: 709). **Tehty työaika laski 9,9 %** vuoden 2017 vastavasta luvusta. Laskua oli 66 henkilötyövuotta (2018: 603, 2017: 669).

Kaupungilla oli edelleen 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 täyttölupien 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.

Hallintosääntömuutoksen yhteydessä muutettiin täyttölupamenettelyä 1.4.2019 alkaen. Hallintosäännön 43 pykälän mukaan vakinaisten virkojen täyttöön tarvitaan asianomaisen toimielimen lupa lukuun ottamatta valtuuston täyttämiä virkoja.

## 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 tiettyinä päivinä (31.12.). Vuonna 2018 henkilöstön määrä oli **henkilötyövuosina kokonaisuudessaan 649** (2017: 709). Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan **todenmukainen tehty työaika**, joka Kemijärvellä oli **kertomusvuonna 603** henkilötyövuotta (2017: 669). **Tehty työaika väheni 9,9 %** ja henkilötyövuosina laskettuna se on 66 henkilötyövuotta.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	848	733	712	709	649
Tehty työaika henkilötyövuosina	631	698	664	669	603

### 1.3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2018 lopussa kunnan koko henkilöstöstä **kokoaikaisia oli 524 henkilöä** (78,9 %) ja **osa-aikaisia 140 henkilöä** (21,1 %) mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön nousi 2 prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Vuonna 2017 osa-aikaisten osuus oli 19,1 %. **Sivutoimisia** työntekijöitä oli kertomusvuonna **koko kaupungin henkilöstöstä 9,0 %**, kun prosenttiosuus edellisvuonna oli 8,2 %. Syitä osa-aikaisuuteen olivat työntekijän oma pyyntö, osa-aikaeläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osa-aikainen sairausloma, osa-aikatyökyvyttömyyseläke ja osittainen hoitovapaa.

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Kokoaikaiset	691	601	618	585	524
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	140	134	119	138	140
Yhteensä	831	735	737	723	664

Sivutoimisten määrä (60) nousi edellisvuoteen nähden yhdellä (2017: 59).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna olivat: Lähihoitaja (69), sairaanhoitaja (42), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (26), laitoshuoltaja (23), toimistosihteeri (23), hoitaja (22), koulunkäynninohjaaja (13), luokanopettaja (13), tuntiopettaja (12), ravitsemustyöntekijä (11), varhaiskasvatuksen opettaja (11).

### 1.4. Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin kertomusvuonna yhteensä **1731 kappaletta** mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 101 599 (2017: 113 119). Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1714 kappaletta. Määrä sisältää mm. sijaiset, projektityöntekijät, tilapäiset työntekijät, sivutoimiset kansalaisopiston opettajat, työllistämistuella palkatut ja kesätyöntekijät. Palvelussuhteiden kesto vaihteli muutamasta päivästä yli vuoteen.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhoitomääräyksessä 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 41 (2017: 27) eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuoden 2018 lopussa olivat **sovittu määräaikainen tehtävä, palkattoman virka-/työvapaan sijaisuus, sairausloman sijaisuus ja vuosiloman sijaisuus**. Muita syitä vuoden 2018 aikana olivat mm. projektiluonteinen työ, palkkatuella työllis-



tetty, 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

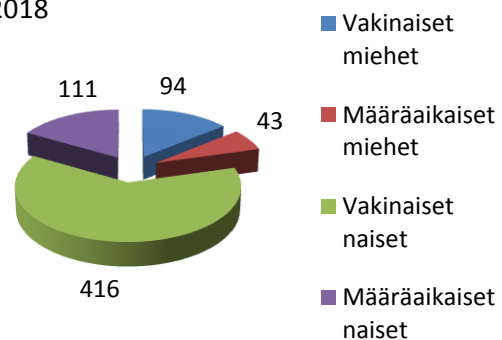
**Vakinaisen henkilöstön osuus oli kertomusvuonna 76,8 %** koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa pientä laskua edelliseen vuoteen (2017: 77 %). **Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 23,2 %** koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa pientä kasvua edelliseen vuoteen (2017: 23 %).

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2018 ja muutos vuoteen 2017

Palvelussuhde 31.12.2018	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	94	416	510	-8,44 %
Määräaikaiset	43	111	154	-7,23 %
Yhteensä	137	527	664	-8,16 %

Miesten määrä väheni kahdeksalla (8) (5,5 %) ja naisten määrä väheni 51 henkilöllä (8,8 %). **Naisia henkilöstöstä oli 79,4 % ja miehiä 20,6 %**. Miesten osuus henkilöstöstä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 0,5 prosenttiyksiköllä (2017: 145/20,1 %) ja naisten osuus vastaavasti väheni 0,5 prosenttiyksiköllä (2017: 578/79,9 %).

Kaavio 1. Miesten ja naisten osuus 2018



**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 31.12.2018

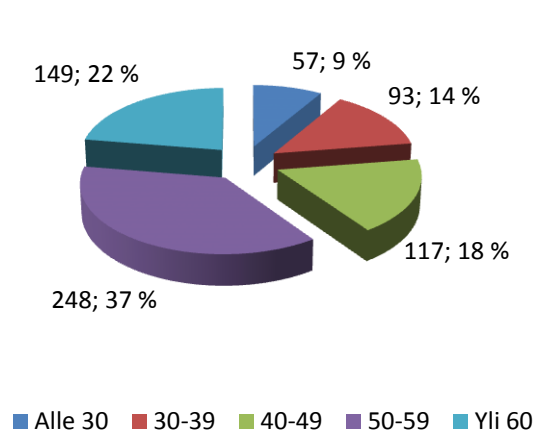
	Alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	Yli 60	Yhteensä
Miehet	10	16	21	57	33	137
Naiset	47	77	96	191	116	527
Yhteensä	57	93	117	248	149	664
%	8,58	14,01	17,62	37,35	22,44	100,00

Kaupungin henkilöstöstä **suurimman ikäryhmän muodostivat 50 - 59 -vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 37,35 %**. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä (397/59,79 %) on edellisvuoteen nähden säilynyt lähes ennallaan (2017: 434/60,02 %).

**Yli 60-vuotiaiden määrä** on lisääntynyt viidellä ja yli 60-vuotiaiden työntekijöiden osuus (149/22,44 %) on noussut koko henkilöstömäärään verrattuna (2017: 142/19,64 %).

**Henkilöstön keski-ikä** raportointihetkellä (31.12.2018) oli 50 vuotta. Vastaava luku vuonna 2017 oli 49 vuotta. Keski-ikä on noussut yhdellä vuodella.

Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2018



#### 1.7. Palvelussuhteen päättymisen syyt

Vuonna 2018 **päättyi 84 vakinaista palvelussuhdetta**. Vakinaisesta henkilöstöstä **eläkkeelle siirtyi 27 työntekijää**.

Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Irtisanoutunut	30	16	20	9	12
Eläkkeelle	30	40	39	34	27
Muu syy	32 <sup>1)</sup>	9 <sup>2)</sup>	0	1	45 <sup>3)</sup>
Yhteensä	92	65	59	44	84

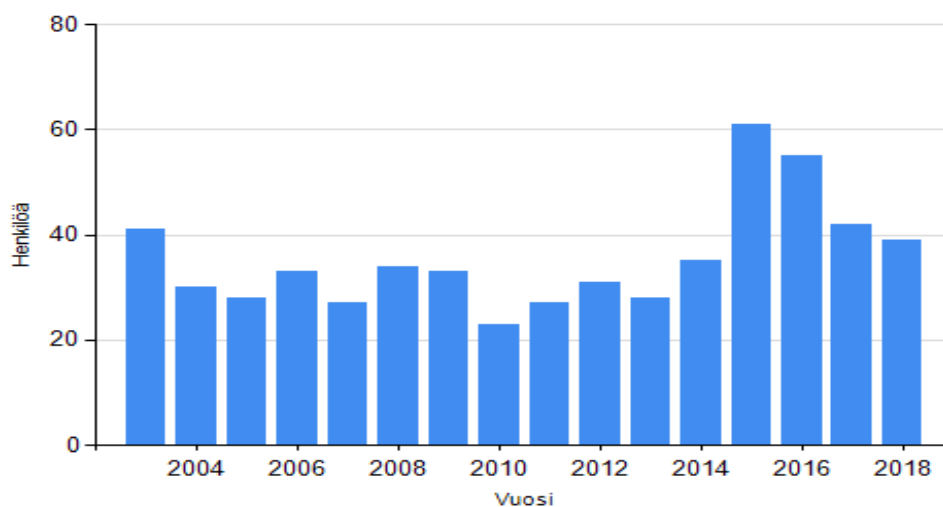
1) Ammattiopiston henkilöstö siirtyi Rovaniemen koulutuskuntayhtymään (32)

2) Työterveyshuollon ulkoistus Terveystalolle (4)  
Vesilaitoksen henkilöstö siirtyi Kaukolämpöön (5)

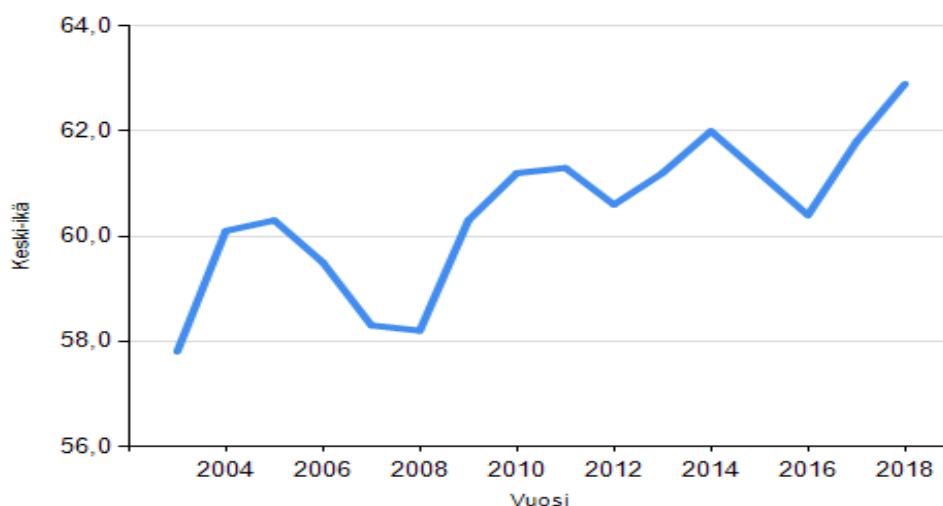
3) Tehostetun palveluasumisen yksikön (Puistolalan palvelukeskus) ja Ainola-kodin liikkeenluovutus Attendo Oy:lle (38)  
Elinkeinopalvelujen henkilöstö siirtyi Kemijärven kehitys Oy:lle (4)  
Talous- ja velkaneuvonnan henkilöstö siirtyi valtiolle (1)

Seuraavissa 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 (Kevan tilasto).

Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003 - 2018



Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 - 2018



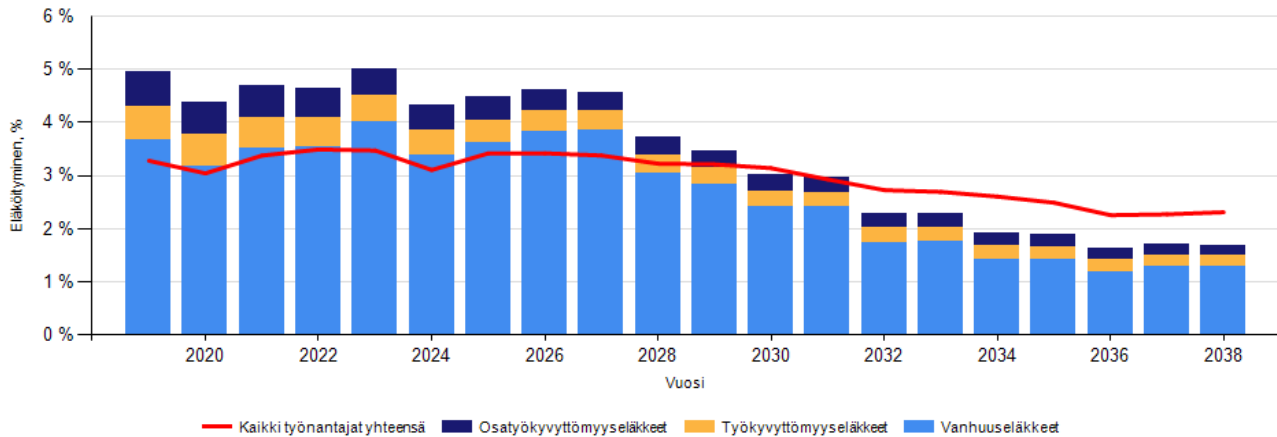
Seuraavassa kaaviossa (kaavio 6.) eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin 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 **2019 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 5,0 %** (36 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (kaikki työnantajat 3,3 %). **Eläkepoistuma tulee vuosina 2019 - 2023 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 172 henkilöä**, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,4 - 5,0 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttö-

myyseläkkeelle. Vuosina 2019 - 2038 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä **493 henkilöä**, mikä tarkoittaa, että vuoden 2017 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä **68,4 % jäisi eläkkeelle vuoden 2038 loppuun mennessä**.

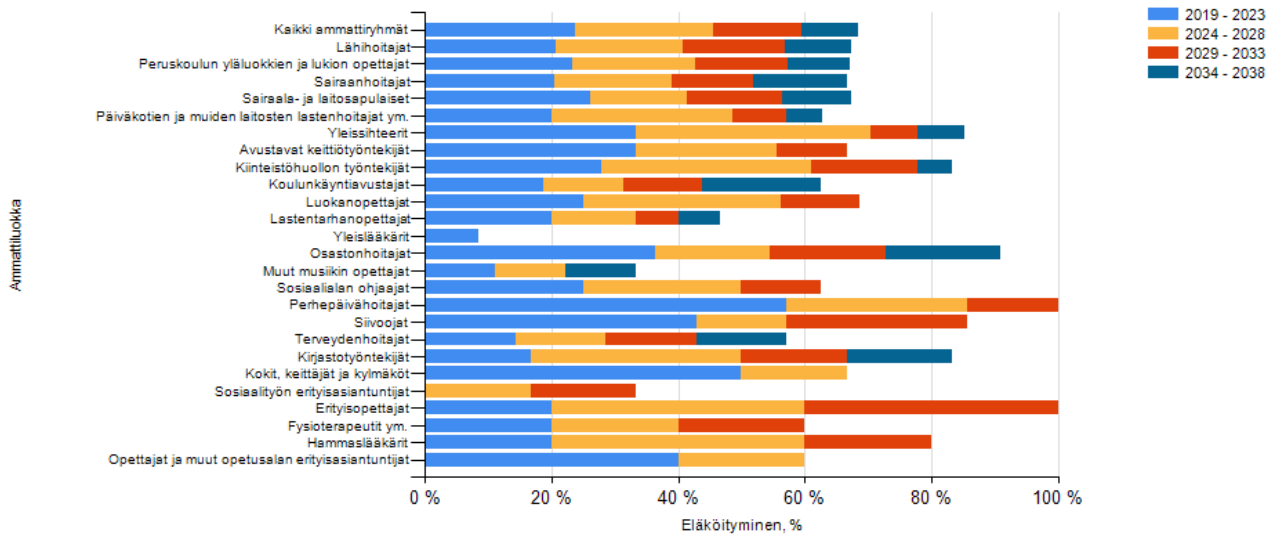
Kaavio 6. Kemijärven kaupungin eläkepoistuma vuosina 2019 – 2038

Eläköitymisennuste 2019 - 2038



Kaavio 7. Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain

Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain



Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen kuten kaaviossa 6.

Vuonna 2018 **eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 63,7 vuotta** (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen), kun keski-ikä oli vuotta aikaisemmin (2017) 60,1 vuotta. **Keski-ikä on siis noussut.** Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2019 - 2023 Kemijärvellä ovat lähihoitajat (35), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (19), sairaala- ja hoitopäivähoitajat (12) ja sairaanhoitajat (11).

**Koko kunta-alaan verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2030 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2019 ja 2023, jolloin se on 5,0 prosenttia henkilöstöstä, kun koko kunta-alan eläkepoistuma on samaan aikaan 3,3 - 3,5 % suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2019 - 2023 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 129 henkilöä eli 19,43 % vakinaisesta henkilöstöstä ja vuoteen 2038 mennessä yhteensä 384 henkilöä, joka on 57,83 %.**

Vuonna 2018 Kemijärven kaupungissa oli erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneista lähihoitajista ja varhaiskasvatuksen opettajista. Avoimiin paikkoihin ei aina ollut hakijoita. Lisäksi ruokapalveluissa on ollut vaikeuksia saada sijaisia. Kaupunki on ottanut työntekijöitä myös oppisopimustyösuhteeseen työvoimapulan helpottamiseksi.

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

Vaikka suurien ikäluokkien ikääntyminen ja eläköityminen aiheuttaa kuntaorganisaatiolle monenlaisia haasteita, antaa se myös monia mahdollisuuksia tarkasteltaessa tulevaisuuden palvelurakennetta. Muutoksia toteutettaessa kaupungin palveluksessa olevien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta henkilöstö jaksaisi työssään eläkeikäänsä tai ainakin mahdollisimman lähelle omaa eläkeikäänsä. Monet kunta-alan ammateista 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 2018 tilinpäätöksen mukaan **henkilöstökulut olivat yhteensä 27,9 miljoonaa euroa ja muodostivat 43 % ulkoisista toimintakuluista** (2017: 49 %, 2016: 46 %). Henkilöstökulut olivat 3,95 miljoonaa euroa (12,4 %) pienemmät kuin edellisenä vuonna. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 28 179 580 euron määräraha, joka alittui 0,93 % (263 164 euroa).

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 tunti- ja urakkapalkat, luottamushenkilöiden palkkiot ja asiantuntijapalkkiot.

Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	37 375 658	32 241 724	29 952 884	31 869 828	27 916 416
% ulkoisista toimintakuluista	53	48	46	49	43
Henkilöstökulut/asukas/€	4 742	4 150	3 912	4 229	3 785

Henkilöstökuluista 77,63 % oli hyvinvointipalveluiden palvelualueen henkilöstökuluja. Muiden palvelualueiden henkilöstökulut olivat yhteensä 22,37 %. Hallinto- ja tukipalveluiden osuus oli 8,18 % ja teknisen palvelualueen osuus 14,18 %. Alla olevissa taulukoissa on henkilöstökuluja tarkasteltu ensin osastoittain vuosina 2013 - 2015 ja palvelualueittain vuosina 2016 - 2018. Hyvinvointipalvelujen osalta on huomattava, että tehostetun palveluasumisen yksikön (Puistolän palvelukeskuksen) ja Ainola-kodin liikkeenluovutus tapahtui 23.4.2018. Liikkeenluovutuksessa Attendo Oy:n palvelukseen siirtyi 38 vakinaista ja 10 määräaikaista työntekijää.

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 - 2018

	2016	2017	2018
Hallinto- ja tukipalvelut	2 164 526	2 494 444	2 284 295
Hyvinvointipalvelut	23 636 463	25 081 240	21 672 605
Tekniset palvelut	4 151 895	4 294 144	3 959 516
Yhteensä	29 952 884	31 869 828	27 916 416

## 2.2. Palkkamenot

Eläkelaitoksen tilastojen mukaiset palkkasummat ovat seuraavassa taulukossa. Vuoden 2018 lopullista eläkemenoperusteisen eläkemaksun ja varhe-maksun summaa ei ole vielä saatavissa, ainoastaan Kevan työnantajapalveluiden tilinpäätösarvio vuodelta 2018 eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta ja varhe-maksusta. Vuoden 2018 palkkasumma oli 2 845 510 euroa pienempi kuin vuonna 2017. Palkkamenoperusteinen eläkemaksu oli 698 165 euroa pienempi vuonna 2018 kuin vuonna 2017. Eläkemenoperusteinen eläkemaksu (tilinpäätösarvio) oli noin 20 000 euroa pienempi vuonna 2018 verrattuna vuoteen 2017. Varhe-maksu (tilinpäätösarvio) taas oli noin 10 000 euroa suurempi kuin edellisenä vuonna.

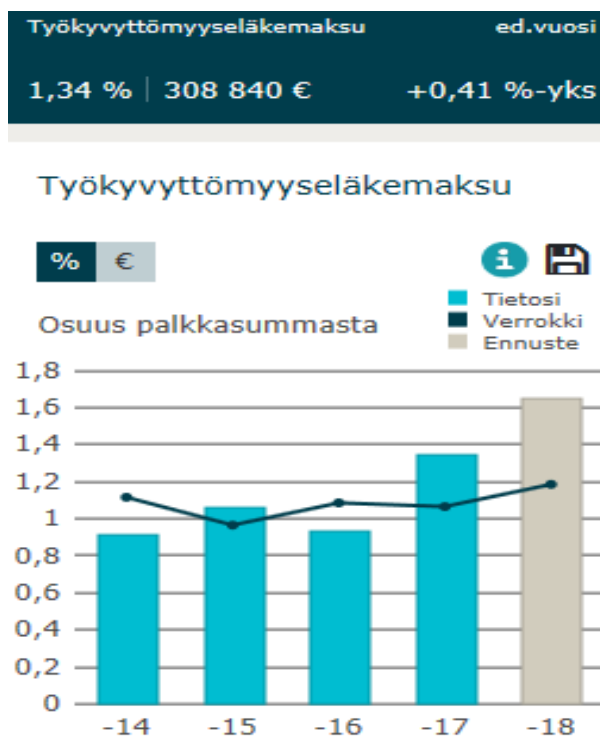
Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Eläkelakiuudistuksessa Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL) yhdistettiin ja käyttöön otettiin Julkisten alojen eläkelaki (JuEL).

Taulukko 13. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2014 - 2016 ja JuEL-maksut vuosina 2017 - 2018

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Varhe-maksu
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	23 086 003	5 504 646	1 669 797	308 840
2018	20 240 493	4 806 481	1 649 158 *)	318 879 *)

\*) Tilinpäätösarvio

Kaavio 8. Työkyvyttömyyseläkemaksu vuosina 2014 - 2017 sekä ennuste vuodelle 2018

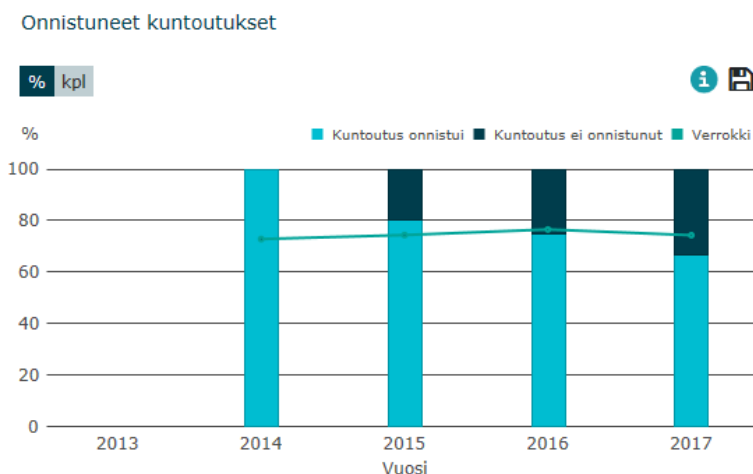


Varhe-maksu poistuu vuoden 2019 alusta ja tilalle tulee työkyvyttömyyseläkemaksu, joka peritään osana palkkaperusteista maksua. Se on etukäteen määritettävä prosentti, jota työnantajat maksavat palkkasummastaan. Varhe-maksun euromäärä on viimeisin laskutettu summa, ennakkomaksu tai lopullinen maksu.

Kaaviossa 8. on vertailtu varhe-maksun määrää vuosina 2014 - 2017 sekä arvioitu vuoden 2018 maksun määrää. Verrokkeina on käytetty Keva Avaintiedot -palvelun oletusverrokkeja keskiuurista kunnista.

Työntekijän sairastuessa työntekijä ei kykene työhön. Usein hakeudutaan sairauslomalle ja sen jälkeen työkyvyttömyyseläkkeelle. Ensimmäisen kerran kuntoutustuelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäävästä työntekijästä maksetaan varhe-maksua. Mikäli työntekijä palaa kuntoutustuelta työhön ja jatkaa työuraansa, maksaa Keva työnantajalle kuntoutushyvitystä.

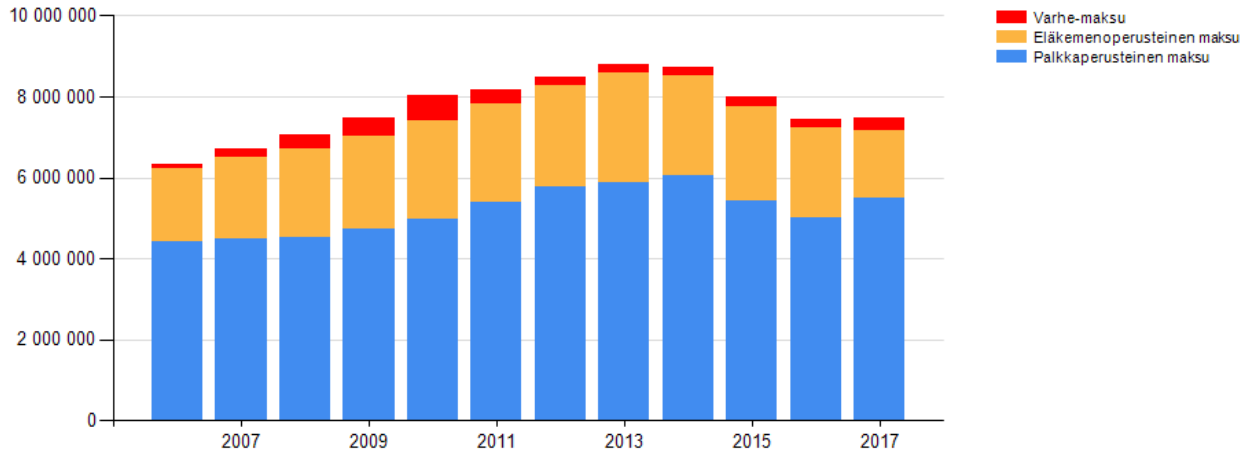
Kaavio 9. Onnistuneet kuntoutukset vuosina 2014 – 2017



Kaaviossa 9. esitetään kuntoutujan tilanne kuntoutuksen päättymishetkellä. Kuntoutus onnistui, kun kuntoutuja työllistyi, on työnhakijana tai jatkaa opintoja. Kuntoutus ei onnistunut, kun kuntoutus keskeytyi, kuntoutuja saa eläkettä, jäi sairauslomalle tms. Luvuissa ovat mukana myös ne työntekijät, joiden työsuhde on jo päättynyt. Verrokkeina on käytetty Keva Avaintiedot -palvelun oletusverrokkeja keskiuurista kunnista. Keva Avaintiedot -palvelusta ei ole saatavilla tietoa vuodesta 2013.

Kaavio 10. Eläkemaksut vuosittain euroissa vuosina 2006 - 2017

Eläkemaksut vuosittain euroissa



Palkkasummalla tarkoitetaan työnantajan 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 kuntoutustuella. 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 keskiuureiden jäsenyhteisöjen kesken yhteisvastuullisesti jaettavasta osuudesta (50 % varhe-maksusta). Kemijärven kaupunki maksoi varhaiseläkemenoperusteista eli ns. varhe-maksua vuoden 2018 Kevan tilinpäätösarvion mukaan **yhteensä 318 879 euroa**, mikä on **10 039 euroa enemmän kuin edellisenä vuonna** (2017: 308 840).

Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2017 - 2018 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat yhteensä	Erotus %
2017	24 689 354	
2018	21 682 339	
Erotus 2018 - 2017	- 3 007 015	-12,18

Palkkakustannusten vertailusta (taulukko 14.) voidaan nähdä, että **kaupungin palkkakustannukset laskivat 12,18 % vuodesta 2017**. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetykskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja äitiyslomasijaisten, vuosiloma- ym. sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkat sekä jaksotetut ja aktivoituneet palkat. Myös lomapalkkavaraukset olivat vuoden 2018 tilinpäätöksessä pienempiä 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 2018 koko henkilöstön **sairauspoissaolojen määrä oli 10 296 kalenteripäivää** eli keskimäärin **15,5 kalenteripäivää/työntekijä**. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2017 oli 10 722 kalenteripäivää eli 14,8 kalenteripäivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrän voidaan siis todeta **nousseen 0,7 kalenteripäivää/työntekijä**.

Sairauspoissaolojen kasvua selittää se, että pitkiä yli 180 päivää kestäviä sairauspoissaoloja oli 1329 kalenteripäivää enemmän kuin edellisenä vuonna. Näitä yli 180 kalenteripäivän kestäviä sairauspoissaoloja on ollut henkilöillä, joille on pitkän sairauspoissaolon jälkeen myönnetty joko osa-työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen kuntoutustuki, täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruinen kuntoutustuki, täysi työkyvyttömyyseläke tai osa-aikatyökyvyttömyyseläke.

Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/htv vuosina 2014 - 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Kalenteripäivää/työntekijä	17,1	16,4	15,4	14,8	15,5
Kalenteripäivää/htv	16,8	16,1	15,9	15,1	15,9

Seuraavissa taulukoissa sairauspoissaolot on eriteltyinä niiden keston mukaan vuosina 2014 – 2015 (taulukko 16). 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, josta alkaen näihin lukuihin sisältyy myös 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

Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2018  
(lukuihin sisältyy myös määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät)

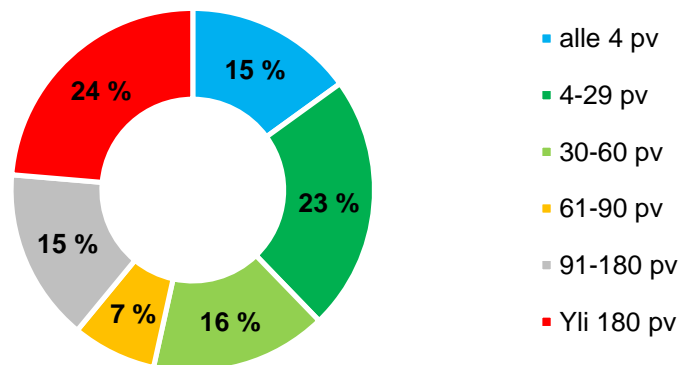
	Kalenteripäivät 2016	Kalenteripäivät 2017	Kalenteripäivät 2018
alle 4 pv	1 750	1 740	1 755
4 - 29 pv	3 549	2 983	2 654
30 - 60 pv	1 439	2 378	1 833
61 - 90 pv	1 586	1 075	875
91 - 180 pv	1 767	2 356	1 796
Yli 180 pv	2 295	1 432	2 761
Sairauspoissaolot yhteensä	12 386	11 964	11 674
Työtapaturmat, pv	151	255	277
Työmatkatapaturmat, pv	15	213	6
Ammattitaudit tai -epäilyt, pv	15	213	0
Yhteensä	12 567	12 621	11 957

Koko kaupungin henkilöstöstä **25,9 prosentilla (172) ei ollut vuonna 2018 lainkaan sairauspoissaoloja** (2017: 80,2 % /581), heistä vakinaisia oli 164 (2017: 208).

Vertailusta käy selkeästi ilmi, että pitkien eli **yli 180 päivän sairauspoissaolojen kalenteripäivien määrä on lähes kaksinkertaistunut** (2018:2761 ja 2017:1432). Kasvua oli 1329 kalenteripäivää (92,8 %). Näiden yli 180 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 23,65 %. Yli 180 päivää kestäviä sairauspoissaoloja oli 1,8 prosentilla koko henkilöstöstä eli 12 henkilöllä, joilla lähes kaikilla sairauspoissaoloa seurasi joko osa-aikainen kuntoutustuki, kokoaikainen kuntoutustuki, osa-aikainen työkyvyttömyyseläke tai täysi työkyvyttömyyseläke.

Lyhyiden eli **alle 4 päivän** sairauspoissaolojen määrä pysyi lähes samansuuruisena kuin edellisenä vuonna. Sen sijaan **4 - 29 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen nähden **laskenut 11 prosenttia** (329 kalenteripäivää) kuten myös **30 - 60 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrä on **laskenut 22,9 prosenttia** (545 kalenteripäivää). **61 - 90 päivää** kestävät sairauspoissaolot **vähenevät 18,6 prosenttia** (200 kalenteripäivää). Toisin sanoen 4 – 90 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä laski yhteensä 1074 kalenteripäivää (16,7 %), mikä on hyvä asia. Kun tarkastellaan 4 – 180 päivää kestäviä sairauspoissaoloja, laski niiden määrä yhteensä 1634 kalenteripäivää (18,6 %).

Kaavio 11. Terveysperusteiset sairauspoissaolot poissaolon pituuden mukaan



**Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot vähenivät vuonna 2018** verrattuna edellisen vuoden vastaavaan lukuun 398 kalenteripäivää. Tapaturmapoissaolot vähenivät merkittävästi edelliseen vuoteen nähden.

Esimiehet tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa käymällä työkyky- ja uudelleensijoitusneuvotteluja. Työntekijöitä on siirtynyt kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen ja työkokeilujen keinoin uusiin tehtäviin, jotka sopivat heidän terveydentilaansa. Vuoden 2018 aikana järjestettiin myös muutama työkokeilu, jonka aikana työntekijä on palkattomalla vapaalla ja Keva maksaa tältä ajalta työntekijälle kuntoutusrahaa. Osa työkokeilussa olleista on sijoittunut uusiin tehtäviin eli kuntoutus on onnistunut.

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. Sairauspoissaolojen 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 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). Diagnostisen tiedon seuranta on tärkeää, jotta työterveyshuollon resursseja ja muuta työkykyä ylläpitävää toimintaa kyettäisiin kohdentamaan aikaisempaa paremmin.

Suomen Terveystalo tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Näin ollen vuodelta 2018 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. **Tietojen viemistä työterveyshuollon extranettiin tulee vieläkin tehostaa, koska kaikki esimiehet eivät edelleenkään vie vaadittavia tietoja työterveyshuollon järjestelmään.**

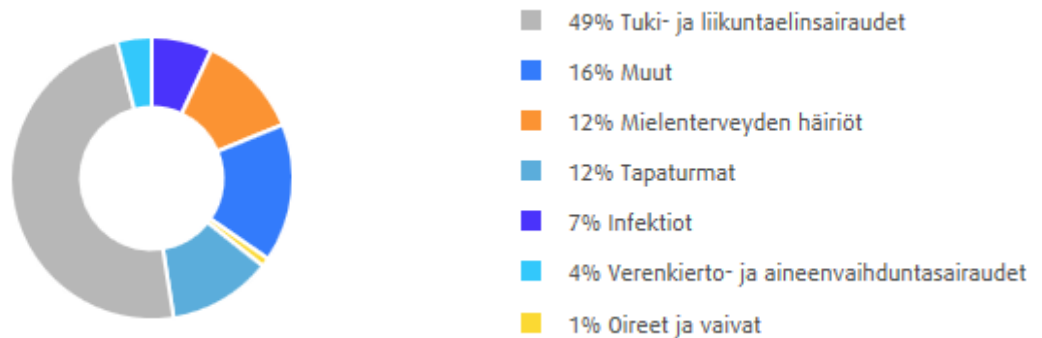
Työterveyshuollon extranetin raporttitietojen mukaan sairauspäiviä/henkilö vuonna 2018 oli 12,8 päivää, kun vastaavasti henkilöstöhallinnon raporttitiedoista saadaan 15,5 sairauspäivää/henkilö. Tästä voidaan todeta, että vuoden 2018 tiedot työterveyshuollon extranetissä ovat edelleen puutteelliset.

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

Suurimmat syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (49 %). Eniten sairauspoissaoloja oli 50 - 59 -vuotiailla (44 %) ja 60 - 64 -vuotiailla (28 %). Näissä ikäryhmissä sairauspoissaolot voivat olla hyvin pitkiä, joten niistä kertyy paljon kalenteripäiviä. Kuvioista 3. näkyy, että 28 % sairauspoissaoloista on pituudeltaan 91 - 365 kalenteripäivää ja 23 % ovat 11 - 30 päivän pituisia.

Kuvio 1. Sairauspoissaolopäivät diagnosoisiryhmittäin vuonna 2018

### SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITÄIN



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma, joilla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2018

### IKÄJAKAUMA



Kuvio 3. Sairauspoissaolojen pituus (vrk) vuonna 2018

### SAIRAUSSPOISSAOLAJAKSON PITUUS (VRK)



Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seuranta. 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 sairaus-

päiviä 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 ylittyessä 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 perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Edellä mainittuja perhevapaita pidettiin vuonna 2018 yhteensä **3933 kalenteripäivää** (2017: 3224). Vuonna 2018 perhevapaita oli **709 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän**. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

**Vuorotteluvapaa** on 100 - 180 kalenteripäivän vapaajakso, jonka työntekijä 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 määräajaksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa (TE-toimistossa) työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (Lähde: TE-palvelut). Kemijärven kaupungissa vuonna 2018 palkattomalla vuorotteluvapaalla oltiin yhteensä **548 kalenteripäivää**, joka on 886 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisvuonna (2017: **1434**). Vuorotteluvapaalakia muutettiin vuoden 2016 alusta, jolloin vuorotteluvapaan enimmäispituus laski 360 kalenteripäivästä 180 kalenteripäivään. Uusi enimmäispituus astui voimaan niissä vuorottelusopimuksissa, jotka tehtiin lain voimaan tulon jälkeen. Vuorotteluvapaan kalenteripäiviä kertyy selkeästi aikaisempaa vähemmän, koska vuorotteluvapaan enimmäispituus on puolittunut lakimuutoksen jälkeen.

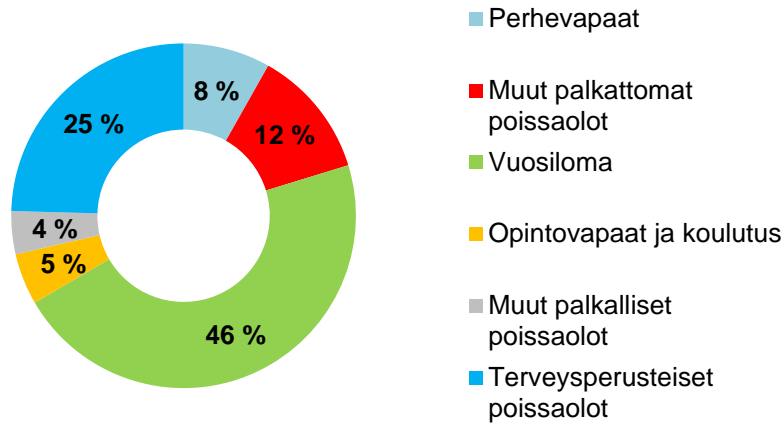
Kemijärven kaupungin työntekijät olivat vuonna 2018 **työtapaturmien** vuoksi poissa työstä yhteensä **283 kalenteripäivää** (sisältää työtapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit). Työtapaturmista johtuvien **poissaolojen määrä laski edellisvuoteen nähden** (2017: 681). Riskienarviointiin työpaikoilla tulee kiinnittää edelleen huomiota, sillä se toimii tärkeänä välineenä pyrittäessä ehkäisemään työtapaturmia. Riskienarvioinnin toimintamallin kehittäminen sisältyy voimassa olevaan työsuojelun toimintaohjelmaan. Työtapaturmiin johtaneita syitä tulee selvittää ja panostaa ennaltaehkäisyyn.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 1950 kalenteripäivää, joka on lähes saman verran kuin edellisenä vuonna (2017: 1909). Lisäksi hyödynnettiin luonnollista poistumaa eikä kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjesteltiin uudelleen tai jaettiin muille työntekijöille. Henkilöstö käytti palkattomia opintovapaita yhteensä 1710 kalenteripäivää (2017:1649).

Vuonna 2018 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 331 päivää (2017: 326), mikä säästi palkkamenoja 28 164 euroa (2017: 28 751). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 1086 kalenteripäivää (2017: 858) ja siitä saatiin säästöä 96 770 euroa (2017: 68 952). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 533 päivää (52 663 euroa), (2017: 725 päivää/73 947 euroa). Näitä palkattomia vapaita ja lomarahavapaita oli yhteensä 1950 päivää (2017: 1909). Siitä ei ole tie-

toa, kuinka paljon näiden vapaiden vuoksi palkattiin sijaisia. Kaaviossa 11. poissaolot ovat perusteittain prosenttiosuuksina kaikista poissaoloista (ei sisällä perustetta: toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa).

Kaavio 12. Poissaolot



### 3.4. Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2018 poissa työstä **yhteensä 53 223 kalenteripäivää, mikä on 37 kalenteripäivää enemmän kuin edellisvuonna** (2017: 53 186). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste: toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa (5129 kalenteripäivää). 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 2018 sairauspoissaoloista kaupungille yht. n. 1,2 miljoonan euron 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 työterveys- huollon 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 1 239 752 euroa (2017: 1 510 141 euroa). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 269 447 €, kun vastaava summa**

edellisvuonna oli 258 639 € (+ 4,0 %). Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijauskustannusten kehitystä voidaan seurata. Vuosiloma- ym. sijaisiin käytettiin 970 305 euroa (2017: 1 251 502 euroa).

Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2014 - 2018

Poissaolo	2014	2015	2016	2017	2018
Sairauslomat	878 708	637 900	<sup>1)</sup> 724 347	769 874	687 406
Tapaturmat	14 951	21 637			
Perhepoliittiset vapaat	67 928	64 856	36 665	65 245	61 396
Koulutus	190 436	129 689	13 265	68 552	54 233
Vuosilomat	2 519 959	2 252 455	<sup>2)</sup> 1 934 290	<sup>2)</sup> 2 098 317	<sup>2)</sup> 1 897 431
Laskennallinen loma					<sup>3)</sup> 323 759
Muut	45 293	26 045	230 712	94 823	102 332
<b>Yhteensä</b>	<b>3 717 275</b>	<b>3 132 582</b>	<b>2 939 279</b>	<b>3 096 811</b>	<b>3 126 557</b>

1) Terveysperusteiset poissaolot vuodesta 2016 alkaen (sis. sairauslomat, työtapaturmat, työmatkatapaturmat, ammattitaudit ja -epäilyt ja määräaikaisen kuntoutustuen)

2) Ei sisällä opettajien laskennallista vuosiloma- ja kesäkeskeytysaikaa

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

Koulutuksista ei ole muodostettu automaattisesti poissaoloa palkanlaskentaohjelmassa, vaan poissaolotieto olisi pitänyt viedä erikseen, joten tästä syystä koulutusta koskevat palkkakustannukset ovat tässä taulukossa pienet vuonna 2016.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ovat edellä olevassa taulukossa suuremmat vuodesta 2016 alkaen osittain siitä syystä, että taulukossa kustannuksiin sisältyy myös työtapaturmist ja työmatkatapaturmista 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 uudelleen koulutuksen piirissä olevia työntekijöitä. Myös työkokeilut auttavat sopivan työn löytymisessä.

Kaupungin omia tukiprosesseja (mm. kuntoutus) on pyritty edelleen tehostamaan työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi ja heidän palauttamiseen 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. Työsuojelu

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa (*Työturvallisuuslaki 9 §*).

Kaupunginhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 10.12.2018 § 352 Kemijärven kaupungin työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2019 – 2021. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työsuojelun kehittämiskohteita toimintakaudella 2019 – 2021 ovat turvallisten ja terveellisten työolojen järjestäminen, työkyvyn ja työssä jaksamisen tuki sekä työsuojelutietoisuuden lisääminen.

Kemijärven kaupunki on julistautunut savuttomaksi kunnaksi jo vuonna 2007. Savuton toimintakulttuuri suojelee kuntalaisten terveyttä ja edistää tupakkalain tavoitteen saavuttamista. Tupakkalain (549/2016) tavoitteena on ”ihmisille myrkyllisiä aineita sisältävien ja riippuvuutta aiheuttavien tupakkatuotteiden ja muiden nikotiinipitoisten tuotteiden käytön loppuminen”.

Tupakansavu on syöpävaarallinen aine ja siten terveydelle vaarallista. Työntekijät on suojattava tupakansavulta työturvallisuuslain 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.

### 3.7. 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. Kemijärven kaupunginhallitus hyväksyi työterveyshuollon toimintasuunnitelman ajalle 1.1.2019 – 31.12.2021 kokouksessaan 10.12.2018 § 353. Kemijärven kaupungin työterveyshuollon keskeiset tavoitteet ovat terve työ, hyvinvoiva ihminen, toimiva työyhteisö ja aktiivinen johtaminen.

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

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

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2014 - 2018

Vuosi	Korvausluokka 1 (€)	Korvausluokka 2 (€)	Ei määritelty	Kokonaiskustannukset (€)
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
2018	220 624	126 225	10 486	346 849

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 346 849 € (2017: 282 600). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 64 249 eurola (18,5 %).

Kustannuksista 63,6 % (2017: 48,2 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 36,4 % (2017: 48,74 %) 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 - 2018

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoito €/henkilö
2016	175	222
2017	191	199
2018	388	219

Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2018

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seurantakäynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2016	1 317	354	474	2 145
2017	1 080	527	511	2 118
2018	1 176	506	850	2 532

Terveystarkastuksista oli lakisääteisiä 68 kpl (2017: 137) ja muita 506 kpl (2017: 390). Lakisääteisten terveystarkastusten osuus oli 11,85 % (2017: 26 %) ja muiden terveystarkastusten osuus 88,15 % (2017: 74 %).

#### 4 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

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 järjestämässä palveluissa. Esimies on vastuussa oman yksikkönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Hyvällä esimiestyöllä on merkitystä henkilöstön työhyvinvointiin, ammattitaidon kehittämiseen ja pysyvyyteen.

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 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 2019 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 7 576 €. Edellisenä vuonna korvaus oli 10 751 € suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä on ollut vuonna 2018 yhteensä 210 (2017: 279, 2016: 206, 2015: 295 ja 2014: 380).

Taulukko 22: Koulutuskorvaus vuosina 2014 - 2018

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	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
2018 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	84	64	62	7 576

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

myöntämällä kolme päivää palkallista tenttivapaata ja enintään 100 € avustusta opiskelutannuksiin 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. kokemuseräisen tiedon siirron merkitys nousee lähivuosina, jolloin merkittävä osa henkilöstöstä jää eläkkeelle. Hiljaista tietoa voidaan siirtää esimerkiksi suunnitelmallisen mentoroinnin avulla.

## 5 PALKITSEMINEN

Kemijärven kaupunginhallitus hyväksyi 1.10.2018 § 277 henkilökunnan hyvinvointiedun käyttöönoton 1.1.2019 alkaen. Hyvinvointietu sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedun. Hallinto- ja tukipalveluiden vuoden 2019 talousarvioon varataan 50 000 euroa hyvinvointiedun käyttöön. Kaupunginhallitus hyväksyi 11.3.2019 § 90 toimintaohjeen hyvinvointiedun käyttämisestä. Henkilöstön käytössä ollut uimahallietu poistui samalla kun hyvinvointietu otettiin käyttöön.

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

Lisäksi eläkkeelle lähdetessä 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 viran- ja toimenhaltijoilla on niiden saamiseen edellytykset.

Kemijärven kaupunki muisti vuonna 2018 lahjalla ja kukkakimpulla 34 työntekijää heidän täyttäessään 60 vuotta ja kahdeksaa työntekijää heidän täyttäessään 50 vuotta.

Kulttuurikeskuksessa järjestettiin 14.12.2018 henkilöstöjuhla, jossa palkittiin Kemijärven kaupunkia yhdenjaksoisesti 10, 20, 30 tai 40 vuotta palvelleita työntekijöitä. Palkittavia oli yhteensä 37. Suuri palkittavien määrä osoittaa, että työntekijät ovat sitoutuneita kaupungin organisaatioon ja työurat ovat pitkiä. Palkittavista 15 oli ollut 10 vuotta, 10 oli ollut 20 vuotta, viisi oli ollut 30 vuotta ja seitsemän oli ollut 40 vuotta yhdenjaksoisesti Kemijärven kaupungin palveluksessa. Kuvasa 1. on hallinto- ja tukipalvelujen palkittuja työntekijöitä yhdessä kaupunginjohtajan ja palvelualuejohtajan kanssa. Alla olevissa kuvissa on hyvinvointipalvelujen ja teknisten palvelujen palkitut työntekijät yhdessä esimiestensä ja palvelualuejohtajan kanssa.



Kuva 1.

Kuvassa 2. on hyvinvointipalvelujen ja kuvassa 3. teknisten palvelujen palkitut työntekijät yhdessä esimiestensä ja palvelualuejohtajan sekä lautakunnan puheenjohtajan kanssa.



Kuva 2.



Kuva 3.

Vuonna 2018 kaupunki haki itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä seitsemälle työntekijälle ja yhdelle luottamushenkilölle. Tasavallan presidentti myönsi kunniamerkin kahdelle työntekijälle ja yhdelle luottamushenkilölle.

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 Pyhänturilta läheltä Pyhän liikekeskusta. Kaupunginhallitus hyväksyi henkilökunnan vapaa-



ajanosakkeen kaupan 28.1.2002 § 29.

Henkilöstön käytössä olevan lomaosakkeen nimeksi annettiin Pyhän Parkki (kuva 4.). Osakkeen käytöstä on laadittu säännöt ja sen käytöstä peritään maksu.



Kuva 4.

## 6 TYÖN VAATIVUUDEN ARVIOINTI

Vuoden 2018 aikana laadittiin lääkäreiden työn vaativuuden arviointijärjestelmä, jota käytetään terveyskeskuslääkäreiden ja terveyskeskushammaslääkäreiden tehtävien vaativuuden arvioinnissa. Arviointijärjestelmä valmisteltiin työryhmässä, johon kuuluivat palvelualuejohtajat (hallinto- ja tukipalvelut sekä hyvinvointipalvelut), terveyskeskusylilääkäri, ylihampaslääkäri, hallintosihteeri ja loppuvaiheessa myös pääluottamusmies. Kaupunginhallitus hyväksyi lääkäreiden työn vaativuuden arviointijärjestelmän 4.6.2018 § 185.

Opetushenkilöstön TVA-järjestelmä päivitettiin 1.8.2018 alkaen. Kaupunginhallitus hyväksyi päivitetyn järjestelmän 4.6.2018 § 186. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien TVA-järjestelmä päivitettiin syksyllä 2018. Kaupunginhallitus hyväksyi arviointijärjestelmän kokouksessaan 1.10.2018 § 276.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien TVA-järjestelmä on laadittu jo vuonna 1995 ja sen päivittäminen on välttämätöntä.

## 7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

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

Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan sekä tulokseensa että henkilöstönsä tilaan. Henkilöstön tila puolestaan vaikuttaa tulevien vuosien toimintaan ja siten tuloskehitykseen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Henkilöstökertomuksen tulisi olla henkilöstöstrategian seurannan väline, jonka avulla voidaan arvioida tavoitteiden saavuttamista ja raportoida tuloksia sekä kuvata henkilöstön tilaa ja sen kehittymistä. Kaupunkistrategian yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Mittareina ovat työhyvinvointi- ja työilmapiirikyselyiden tulokset, henkilöstön vaihtuvuus ja sairauspoissaolot. Työhyvinvointikysely on tehty viimeksi vuonna 2017. Kemijärvi osal-

listui Työhyvinvointi ja Tuottavuus Lapissa –hankkeeseen, jonka kautta henkilöstölle suoritettiin työilmapiirikysely.

Vuonna 2018 päättyi 84 vakinaista palvelusuhdetta. Eläkkeelle siirtyi 27 henkilöä, irtisanoutui 12 ja liikkeenluovutuksessa Attendo Oy:n palvelukseen siirtyi 38, Kemijärven Kehityksen palvelukseen siirtyi neljä ja valtion palvelukseen yksi henkilö. Sairauspoissaolot pysyivät lähes samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Sairauspoissaolojen määrä nousi edellisestä vuodesta 0,7 kalenteripäivää/työntekijä. Kemijärven kaupungissa ei vielä ole käytetty korvaavaa työtä, vaikka se toimintaohjeissa mainitaankin. Korvaava työ vähentää sairauspoissaoloja ja monet työnantajat ovatkin jo ottaneet toimintamallin käyttöönsä. Korvaavan työn aikoja on käytetty monipuolisesti esimerkiksi perehdytykseen, koulutuksiin ja toimistotöihin ja sillä on ollut positiivinen vaikutus työmotivaatioon myös työyhteisön kannalta.

Esimiehillä on tärkeä rooli henkilöstön ammatillisessa kehittämisessä, työhyvinvoinnin tukemisessa ja resurssoinnissa. Kaupungin taloudellinen tilanne ei näytä helpottuvan, vaan haasteet jatkuvat myös tulevina vuosina. Tässä tilanteessa tarvitaan kaikkien osapuolten yhteistyötä toimintojen tehostamisessa ja uudelleen järjestelyissä. Henkilöstölle on tärkeää antaa mahdollisuus vaikuttaa, tulla kuulluksi ja henkilöstöä tulee arvostaa. Työntekijät tulee ottaa myös mukaan kehittämistyöhön.

Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen vuoropuhelun lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen. Toimintaohjeita on vuonna 2018 päivitetty ja työ jatkuu edelleen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Ohjetta on sen jälkeen täydennetty mm. etätöohjeella ja viimeksi liukuvan työajan ohjeella (KH 7.2.2018 § 141). Tarkoitus on kerätä tähän yhteen henkilöstöhallinnon ohjeeseen kaikki uudet toimintaohjeet sekä aikaisemmat ohjeet päivitettyinä. Lisäksi on hyväksytty savuton työpaikka – toimintaohje savuttomuuden edistämiseksi Kemijärven kaupungin työpaikoilla (KH 10.12.2018 § 354).

Henkilöstörahastosta oli käytettävissä enintään 30 euroa/tyhy-toimintaan osallistuva työntekijä. Jokaisen yksikön tuli laatia oma tyhy-suunnitelmansa, joka tuli miettiä yhdessä ja toiminnan tuli tapahtua suunnitelman mukaan, jossa piti olla seuraavat asiat: työyksikkö tai ryhmä, henkilöstömäärä, mitä tehdään ja aikataulu sekä kustannukset toiminnoittain eriteltynä. Kaupunki pannoni henkilöstönsä työhyvinvointiin ottamalla käyttöön henkilöstön hyvintointiedun 1.1.2019 alkaen. Kaupunginhallitus päätti hyvinvointiedun käyttöönotosta kokouksessaan 1.10.2018. Henkilöstölle tarkoitettu hyvinvointietu on enintään 100 euroa/työntekijä/vuosi ja se on käytettävissä liikuntaan, kulttuuriin tai hierontaan.

Vuoden 2018 henkilöstökertomuksen tiedoissa on positiivisesti merkille pantavaa se, että henkilöstökulut olivat 3,95 miljoonaa euroa pienemmät kuin edellisenä vuonna ja vuoden 2018 talousarvioon varatut henkilöstökulut alittuivat 263 164 eurolla. Kaupungin palveluksesta siirtyi Attendo Oy:n palvelukseen 38 vakinaista ja 10 määräaikaista työntekijää, mikä näkyy myös henkilötyövuosien vähentymisenä. Tehostetun palveluasumisen yksikön (Puistolän palvelukeskus) ja vaikeavammaisten asumisyksikön (Ainola-koti) henkilöstö siirtyi 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. Liikkeenluovutuksen myötä osa kaupungin hoitohenkilöstöstä siirtyi yksityisen palveluntuottajan palvelukseen.

Suurin haaste on työntekijöiden eläköityminen tulevien vuosien aikana. Vuonna 2018 eläkkeelle siirtyi 27 työntekijää ja irtisanoutui 12 työntekijää. Kevan ennusteen mukaan seuraavien 10 vuoden aikana eläkepoistuma tulee olemaan samaa luokkaa ja on suurempaa kuin työnantajilla keskimäärin. Henkilöstöresurssien 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 määräaikaikaisilla työntekijöillä. Usea työnantaja kilpailee samoista työntekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointiin ja paikkakunnalle saamiseen tulisi miettiä ratkaisuja, jotta koulutuetta henkilöstöä olisi palveluksessa myös eläköitymistän jälkeenkin. Eläkkeelle jääneet työntekijät ovat toimineet mm. hoitohenkilöstön sijaisina.

Henkilöstötietojen seuranta on konkretisoitu valtakunnallisesti yhtenäisten tavoitteiden mukaisesti, jotta tietojen vertailtavuutta voidaan paikallisella tasolla jatkossa tehokkaasti hyödyntää. Kuntatyönantajat (KT) on työstänyt työntajien 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. Kaupunginhallitukselle raportoidaan kuukausittain henkilöstömäärän kehityksestä ja terveysperusteisista poissaoloista.

## 6 LÄHTEET, TAULUKOT JA KAAVIOT

### Lähteet:

Kemijärven kaupungin tilinpäätöskirja 2018.  
Keva 2017. Eläkeuudistus 2017.  
Keva 2018. Työnantajapalvelut. Keva Avaintiedot -palvelut.  
Keva 2018. Työnantajapalvelut. Tilastot.  
KT:n yleiskirje 19/2003, liite 2.  
Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus 2003.  
Personec FK -henkilöstöhallinto 2018. Henkilöstöraportointi.  
Premium-taloushallinto 2018. Talousraportointi.  
Terveystalo 2018. Työterveyshuollon extranet -raportit.  
Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Helsinki; Työ- ja elinkeinoministeriö.

### Taulukot:

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2014 - 2018  
Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2016 - 2018  
Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2013 - 2015  
Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2016 - 2018  
Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina 2014 - 2018  
Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2014 - 2018  
Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2018 ja muutos vuoteen 2017  
Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2018  
Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2014 - 2018  
Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2014 - 2018  
Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys osastoittain vuosina 2013 - 2015  
Taulukko 12. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2016 - 2018  
Taulukko 13. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2014 - 2016 ja JuEL-maksut vuosina 2017 - 2018  
Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2017 - 2018 ilman sosiaaliturvamaksuja  
Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä vuosina 2014 - 2018  
Taulukko 16. Sairauspoissaolot eriteltynä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015  
Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2018  
Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2014 - 2018  
Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2014 - 2018  
Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016 - 2018  
Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2018

## Taulukko 22: Koulutuskorvaus vuosina 2014 - 2018

### Kaaviot:

- Kaavio 1. Henkilöstömäärän kehitys vuosina 2007 – 2018
- Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus 2018
- Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2018
- Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003 – 2018
- Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 – 2018
- Kaavio 6. Kemijärven kaupungin eläkepoistuma vuosina 2019 - 2038
- Kaavio 7. Eläköitymisennuste 2019 - 2038 ammattiluokittain
- Kaavio 8. Työkyvyttömyyseläkemaksu vuosina 2014 - 2017 sekä ennuste vuodelle 2018
- Kaavio 9. Onnistuneet kuntoutukset vuosina 2014 - 2017
- Kaavio 10. Eläkemaksut vuosittain euroissa vuosina 2006 – 2017
- Kaavio 11. Terveysperusteiset sairauspoissaolot poissaolon pituuden mukaan
- Kaavio 12. Poissaolot

### Kuviot:

- Kuvio 1. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin vuonna 2018
- Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma, joilla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2018
- Kuvio 3. Sairauspoissaolojen pituus (vrk) vuonna 2018

### Kuvat:

- Kuva 1. Hallinto- ja tukipalvelujen palkitut työntekijät 2018
- Kuva 2. Hyvinvointipalvelujen palkitut työntekijät 2018
- Kuva 3. Teknisten palvelujen palkitut työntekijät 2018
- Kuva 4. Pyhän Parkki