

Henkilöstökertomus vuodelta 2018

151/04.047/2019

KH 10.06.2019 § 211

Henkilöstökertomus esitellään yleensä taloustietoja täydentävänä asiakirjana ja usein käy niin, että henkilöstökertomuksen tiedot hukkuvat tilinpäätöstietojen suureen määrään. Henkilöstökertomuksen käsittelyajankohta voisi olla myös talousarvion tekovaiheessa tai kaupunkistrategian toimenpideohjelman laadinnan yhteydessä.

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.

Henkilöstökertomuksen tulisikin olla organisaation henkilöstövoimavarojen johtamisen työkalu, jolla edesautetaan henkilöstövoimavarojen johtamista, ylläpitoa ja kehittämistä sekä etsitään kehittämiskohteita, asetetaan henkilöstölle tavoitteita ja seurataan näiden tavoitteiden toteutumista.

Kemijärven kaupungin tavoitteena on sopeuttaa palvelut noin 7000 asukkaalle siten, että peruspalvelut ovat etusijalla. Myös henkilöstön määrä tullaan sopeuttamaan asukkaiden ja ikärakenteen tarvitsemien palvelujen mukaiseksi. Vuonna 2018 kokonaishenkilömäärä laski 59 henkilöllä (8,2 %) vuoteen 2017 nähden. Pitemmällä aikavälillä tarkasteltuna voidaan todeta, että kaupungin kokonaishenkilömäärä on vähentynyt vuodesta 2007 yhteensä 210 henkilöllä (24 %). Viimeisten kymmenen vuoden aikana henkilöstöä on siirtynyt muiden työnantajien palvelukseen liikkeenluovutusten yhteydessä. Ammattiopisto siirtyi Rovaniemen koulutuskuntayhtymälle, ympäristöterveydenhuolto Pelkosenniemi-Savukoski kansanterveystyön kuntayhtymälle, vesilaitos Kaukolämpö Oy:lle ja elinkeinopalvelut Kemijärven kehitys Oy:lle. Lisäksi luonnollista poistumaa on hyödynnetty tehtävien uudelleenjärjestelyillä eläkkeelle siirtymisten ja irtisanoutumisten yhteydessä.

Kaupunki ulkoisti 23.4.2018 alkaen tehostetun palveluasumisen yksikön, Puistolän palvelukeskuksen sekä vaikeavammaisten asumispalveluyksikön, Ainola-kodin yksityiselle palveluntuottajalle, Attendo Oy:lle. Kaupungin palveluksesta siirtyi Attendo Oy:n palvelukseen liikkeenluovutuksen yhteydessä 38 vakinaista ja 10 määräaikaista työntekijää. Elinkeinopalvelujen henkilöstö, neljä henkilöä, siirtyi Kemijärven kehitys Oy:n palvelukseen ja velkaneuvonta,

yksi henkilö, siirtyi valtiolle 1.1.2019 alkaen.

Kevan ennusteen mukaan vuosina 2019 - 2023 eläkepoistuma tulee olemaan yhteensä 172 henkilöä ja vuoteen 2038 mennessä kaupungin palveluksesta jäisi eläkkeelle 493 henkilöä, mikä tarkoittaa, että vuoden 2017 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä 68,4 % jäisi eläkkeelle vuoden 2038 loppuun mennessä. Suuri haaste onkin saada rekrytoitua tarpeeksi henkilöstöä eläkkeelle jäävien tilalle. Esimerkiksi hoitoalan ja varhaiskasvatuksen tehtävissä on jo nyt rekrytointivaikeuksia.

Organisaation muisti on keino säilyttää sen informaationaalisia resursseja. Organisaation oppimat asiat tulisi olla myöhemmin sen käytössä, ja tämän takia historian tallentaminen on tärkeää. Organisaation muistin ominaispiirteitä ovat yksilökeskeinen, tietämykseen perustuva, kollektiivinen, päätöksentekoa tukeva, menneisyyden kokemuksia tallentava, jaettavissa oleva ja kilpailukykyä tukeva tieto. Tieto säilyy muun muassa organisaation yksilöiden muistissa, toimintatavoissa, organisaation rakenteissa ja kulttuurissa, dokumenteissa, protokollissa, tietokannoissa ja ulkopuolisissa arkistoissa. Tieto on tärkeää organisaation toiminnan kannalta, sillä se tukee päätöksentekoa, kilpailukykyä, hyödyntää kokemusta ja lisää asiantuntijuutta. (Wikipedia). Tästä syystä sanotaankin, että organisaatiolta katoaa muisti, kun suuri määrä henkilöstöstä vaihtuu lyhyessä ajassa.

Kemijärven kaupungin henkilöstö on sitoutunut kaupungin organisaatioon ja työurat ovat pitkiä, mitä osoittaa henkilöstöjuhlassa palkittujen määrä. Palkittavia oli yhteensä 37, joista 15 oli ollut 10 vuotta, kymmenen 20 vuotta, viisi 30 vuotta ja seitsemän 40 vuotta yhdenjaksoisesti kaupungin palveluksessa.

Kaupunki panostaa henkilöstönsä työhyvinvointiin ottamalla käyttöön henkilöstön hyvinvointiedun 1.1.2019 alkaen. Kaupunginhallitus hyväksyi 1.10.2018 henkilöstön hyvinvointiedun, joka on enintään 100 euroa/työntekijä/kalenterivuosi. Etu on käytettävissä liikuntaan, kulttuuriin tai hierontaan.

Viime vuoden osalta oli positiivista se, että henkilöstökulut alittuivat 263164 eurolla talousarvioon varatun määrärahan. Henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita ja lomarahavapaita yhteensä 1990 kalenteripäivää sekä palkattomia opintovapaita 1710 kalenteripäivää. Kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle ei otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjesteltiin uudelleen ja jaettiin muille työntekijöille.

Koko kaupungin henkilöstöstä 25,9 prosentilla eli 172 henkilöllä ei ollut vuonna 2018 lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 426 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisellä vuonna, mutta henkilöä kohden 0,7 kalenteripäivää enemmän. Vuonna 2018 sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 10296 kalenteripäivää (2017/10722). Henkilöä kohden kalenteripäivien määrä kuitenkin nousi, koska vuoden lopussa jakajia oli 59 vähemmän kuin edellisen vuoden lopussa. Kun tarkastellaan terveystilanteita poissaoloja, joihin sisältyy

sairauspoissaolojen lisäksi myös kuntoutustuen kalenteripäivät ja työtapaturmat, niin vuonna 2018 näitä poissaoloja oli 664 kalenteripäivää (5,3 %) vähemmän kuin edellisenä vuonna (2018/11957 ja 2017/12621).

Pitkien eli yli 180 päivän sairauspoissaolojen määrä lähes kaksinkertaistui ja näiden osuus kaikista sairauspoissaoloista oli 23,65 %. Lyhyempien 4 - 180 päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä sen sijaan väheni yhteensä 1634 kalenteripäivää (18,6 %). Suurimmat syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairauden (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.

Vuoden 2018 aikana laadittiin lääkäreiden työn vaativuuden arviointijärjestelmä, jota käytetään terveyskeskuslääkäreiden ja terveyskeskushammaslääkäreiden tehtävien vaativuuden arvioinnissa. Arviointijärjestelmä valmisteltiin työryhmässä, johon kuuluivat hallinto- ja tukipalveluiden sekä hyvinvointipalvelujen palvelualuejohtajat, terveyskeskusiililääkäri, ylihammaslääkäri, 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 TVA-järjestelmän 4.6.2018 § 186. Syksyllä 2018 päivitettiin myös kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvien TVA-järjestelmä, jonka kaupunginhallitus hyväksyi kokouksessaan 1.10.2018 § 276.

Liitteenä 9 Kemijärven kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2018.

(Hallintosihteeri Liisa Pauna 040 763 9873)

Päätösehdotus (kaupunginjohtaja): Kaupunginhallitus merkitsee **liitteenä 9** olevan vuoden 2018 henkilöstökertomuksen tiedokseen ja saattaa sen edelleen tiedoksi kaupunginvaltuustolle.

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin.

KV 17.06.2019 § 37

Liitteenä 1 on edellä mainittu liite nro 9 (Kemijärven kaupungin henkilöstökertomus vuodelta 2018).

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin.

Valtuusto kiinnitti huomiota henkilöstön sairauspoissaoloihin. Valtuusto päätti yksimielisesti, että virkamiehet valmistelevat esityksen, millä tavalla sairauspoissaoloja voitaisiin pienentää. Seuraavassa henkilöstökertomuksessa

olisi perusteltua tarkastella henkilöstöä organisaati uudistuksen ja talouden näkökulmasta. Valmistellaan ESR-hankehakemus henkilöstön hyvinvoinnin ja asiakaskokemuksen kehittämiseksi.