

2019

HENKILÖSTÖKERTOMUS



Kaupunginhallitus xx.xx.xxxx § x
Kaupunginvaltuusto xx.xx.xxxx § x

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET	3
2.1	Henkilöstön määrä.....	3
2.2	Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	5
2.3	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet.....	6
2.4	Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet.....	6
2.5	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	7
2.6	Henkilöstön ikärakenne	7
2.7	Palvelussuhteen päättymisen syyt	8
3	HENKILÖSTÖMENOT	12
3.1	Henkilöstömenot ja henkilösivukulut	12
3.2	Palkkamenot.....	13
4	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	15
4.1	Terveysperusteiset poissaolot	15
4.2	Sairauspoissaolojen seuranta.....	18
4.3	Muut poissaolot	19
4.4	Poissaolojen kustannukset.....	21
4.5	Osatyökykyiset	22
4.6	Työsuojelu.....	23
4.7	Työterveyshuolto	24
5	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	26
6	PALKITSEMINEN	28
7	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	30
	LÄHTEET	32
	TAULUKOT, KAAVIOT JA KUVAT	33

1 JOHDANTO

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

Kaupunginhallitus hyväksyi 1.10.2018 kehysryhmän ehdotuksen henkilökunnan hyvinvointiedun käyttöön ottamisesta vuonna 2019. Keväällä 2019 henkilöstö sai ensimmäisen kerran käyttöönsä hyvinvointiedun (ePassi), joka sisältää liikunta-, kulttuuri- ja hierontaedun. ePassin käyttöönotto korvasi aikaisemman henkilökunnan uimahalliedun.

Vuonna 2018 kokeiltiin Kuntarekryä hakukuulutusten ilmoituskanavana viiden kerran kokeiluna. Kuntarekry otettiin käyttöön 2019 alusta. Tavoitteena on saada Kuntarekryn kautta henkilöstöä tehtäviin, joihin rekrytointi on haasteellista, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. Rekrytointihaasteiden rinnalla kaupungin henkilöstösuunnittelua haastaa talouden heikko tila, joka tarkoittaa lähivuosina edelleen voimakkaana jatkuvan eläköitymisen hyödyntämistä tehtävien uudelleen järjestelyin siten, että henkilökunnan lukumäärä jatkaa laskemistaan.

Kemijärven kaupunginvaltuusto päätti kaupungin talouden sopeuttamisohjelmaan laatimisesta 17.6.2019 ulkopuolisen selvityshenkilön toimesta. Talouden sopeuttamisohjelman laatijaksi valittiin Perlacon Oy. Sopeuttamisohjelman yhtenä tavoitteena on henkilöstömäärän sopeuttaminen vastaamaan 7 000 asukkaan kaupungin ja asukkaiden ikärakenteen edellyttämää palvelutarvetta. Kaupunginvaltuusto päätti sopeuttamisohjelman sisällöstä 3.2.2020. Sopeuttamisohjelman säästötoimenpiteiden toteuttaminen aloitettiin vuoden 2020 alussa käyttäen konsulttiapuna muutosjohtajaa.

Kemijärven kaupunginhallitus päätöksellä 2.12.2019 käynnistettiin yhteistoimintalain (449/2007) 7 §:n mukaisen neuvottelut sopeuttamisohjelman vuoksi. Neuvotteluesityksessä tavoitteeksi esitettiin 5 miljoonan euron toimintakatteen sopeutus vuosien 2020-2022 aikana (talouden sopeuttamisohjelma 2020-2022). Merkittävä osa säästötavoitteesta tullaan toteuttamaan henkilöstösäästöinä, henkilöstövaikutukset olisivat arviolta 50 henkilötyövuotta. Säästötavoitteen saavuttamiseksi suunnitellut toimenpiteet kohdistuvat koko kaupungin organisaatioon. Ensisijaisesti henkilöstösäästöt pyritään toteuttamaan hyödyntämällä henkilökunnan eläköitymistä. Sopeuttamistoimia toteutettaessa on muistettava kiinnittää huomioita henkilöstön hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen.

Kemijärven kaupunginvaltuusto teki periaatepäätöksen 9.9.2019, että kiinteistöhoiton ja kunnossapidon henkilöstö siirtyy Kemijärven Roikka Oy:n palvelukseen 1.1.2020 lukien. Toiminnan siirtämistä perusteltiin sillä, että kiinteistöhoiton ja kunnossapidon henkilöstö kaupungin tiloissa sekä kaupungin omistamissa kiinteistöyhteisöissä tulee saman organisaation alaisuuteen ja tällä tavalla toiminnalle haetaan synergiaetuja. Kemijärven kaupungin henkilöstöstä 17 henkilöä siirtyi Roikka Oy:n palvelukseen 1.1.2020 lukien liikkeenluovutuksen periaattein.

Kaupunginvaltuusto perusti Kemijärven tilapalvelut liikelaitoksen 12.6.2018. Tilapalvelut liikelaitoksen toiminta oli tarkoitus aloittaa 1.7.2019. Kaupunginhallitus päätti 15.4.2019 siirtää tilapalvelut liikelaitoksen toiminnan käynnistämisen 1.1.2020 lukien. Tilapalvelut liikelaitoksen alaisuuteen siirtyivät laitos- ja ruokahuoltopalvelujen sekä johdon henkilöstö. Kemijärven tilapalvelut liikelaitoksen henkilöstö on edelleen Kemijärven kaupungin palveluksessa. Tilapalvelut liikelaitos toimii kirjanpidollisesti eriytettynä liikelaitoksena.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kuntaan palvelussuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Kemijärven kaupungin palveluksessa oli 31.12.2019 yhteensä 646 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 477 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 169 henkilöä. Kokonaishenkilöstömäärä laski 18 henkilöllä vuoteen 2018 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2015 - 2019 (31.12.)

Vuosi	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilöstö	735	737	723	664	646
Vakinaiset	555	553	557	510	477
Määräaikaiset	180	184	166	154	169
- joista työllistettyjä	6	11	11	9	11
Asukkaat vuoden lopussa	7 766	7 661	7 534	7 370	7 280*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	14	13,9	13,5	14,5	15,3*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	10,6	10,4	10,4	11,1	11,3*

*Tilastokeskuksen ennakkotieto

Kemijärvellä asui Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuoden 2019 lopussa 7 280 asukasta (2018: 7 370). Asukkaita oli 90 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 15,3 asukasta. Vuoden 2018 lopussa vastaava suhdeluku oli 14,5, joten suhdeluku nousi noin yhdellä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 33 työntekijällä ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 11 työntekijällä.

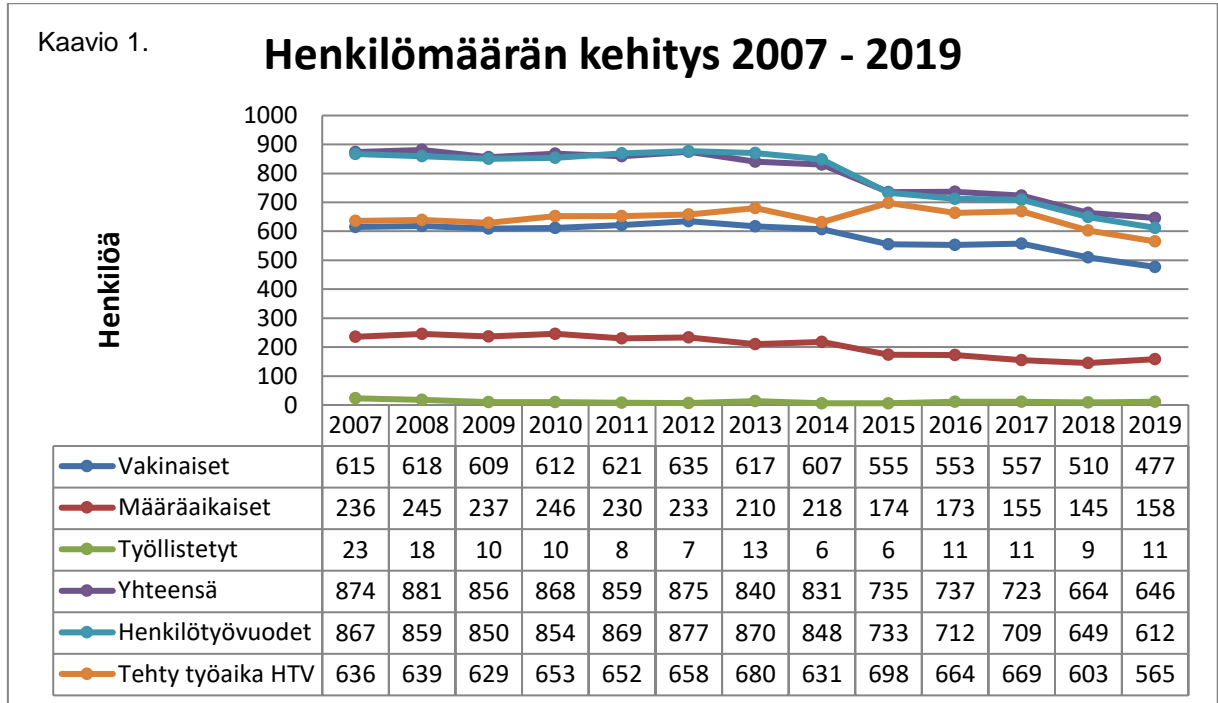
Seuraavassa taulukossa on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2017, 2018 ja 2019. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2018 (KT Kuntatyöntantajat 2019).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2017 - 2019

	Koko kuntasektori 2018	Kemijärvi 2017	Kemijärvi 2018	Kemijärvi 2019
Vakinaiset	76,8 %	77,04 %	76,81 %	73,84 %
Määräaikaiset	21,7 %	21,44 %	23,19 %	24,46 %
Työllistetyt	1,5 %	1,52 %	1,36 %	1,7 %

Kemijärvellä vakinaisen henkilöstön määrä suhteessa koko henkilöstön määrään on pienempi kuin koko kunta-alalla. Sen sijaan määräaikaisen henkilöstön osuus oli hieman suurempi (määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä on 26,16 %, 2018: 24,55 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2019 lopussa suhteessa henkilöstön määrään enemmän kuin edellisvuonna. Heitä oli myös enemmän kuin kuntasektorilla vuonna 2018 keskimäärin. Huomioitavaa on, että lukuihin on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuhteessa olleet työntekijät.

Kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2007 vuoteen 2019. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 228 henkilöä (26 %) ja henkilötyövuodet 255 henkilötyövuotta (29 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 138 henkilöä (22 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat vaikuttaneet liikkeen luovutukset ja luonnollisen poistuman hyödyntäminen.



Taulukossa 3. on kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2013 - 2015. Organisaatiouudistuksen yhteydessä muodostettiin 1.1.2016 alkaen palvelualueet. Taulukossa 4. henkilöstömäärät ovat palvelualueittain vuodesta 2016 alkaen.

Vuonna 2019 **hyvinvointipalveluiden henkilöstöä oli 78,02 % koko henkilöstöstä**. Edellisvuonna vastaava luku oli 77,3 %. **Teknisten palveluiden henkilöstöä oli vuoden 2019 lopussa 14,4 %** koko henkilöstöstä ja vuoden 2018 lopussa 15,2 %. **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 7,58 %** (2018: 7,5 %). **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöön kuuluvat myös muiden palvelualueiden toimistotehtävissä olevat työntekijät**. Työllistämistuella palkattujen määrä kasvoi ja se sisältyy edellä mainittuihin lukuihin. Kaupungin kokonaishenkilömäärä väheni 18 henkilöllä.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2013 - 2015 (31.12.)

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 2017 - 2019 (31.12.)

Palvelualue	2017	2018	2019
Hallinto- ja tukipalvelut	47	50	49
Hyvinvointipalvelut	575	513	504
Tekniset palvelut	101	101	93
Yhteensä	723	664	646
- joista työllistetyt	11	9	11
Yhteensä ilman työllistettyjä	712	655	635

Henkilötyövuosien määrässä oli hieman vähennystä, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. **Henkilötyövuodet laskivat 5,7 %** vuoden 2018 tasosta. Vähennystä oli 37 henkilötyövuotta (2019: 612, 2018: 649). **Tehty työaika laski 6,3 %** vuoden 2018 vastavasta luvusta. Laskua oli 38 henkilötyövuotta (2019: 565, 2018: 603).

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

Aina ennen uuden työntekijän palkkaamista oli selvitettävä mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä uudelleen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kesken riippumatta siitä, oliko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde.

Hallintosääntömuutoksen yhteydessä muutettiin täyttölupamenettelyä 1.4.2019 alkaen. Kemijärven kaupungin hallintosäännön 44 §:n mukaan vakinaisten virkojen täyttöön tarvitaan asianomaisen toimielimen lupa lukuun ottamatta valtuuston täyttämiä virkoja.

2.2 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä (31.12.). Vuonna 2019 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina kokonaisuudessaan 612 (2018: 649). Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan todenmukainen tehty työaika, joka Kemijärvellä oli kertomusvuonna 565 henkilötyövuotta (2018: 603). Tehty työaika väheni 6,3 % ja henkilötyövuosina laskettuna se on 38 henkilötyövuotta.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina 2015 - 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	733	712	709	649	612
Tehty työaika henkilötyövuosina	698	664	669	603	565

2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2019 lopussa kunnan koko henkilöstöstä **kokoaikaisia oli 503 henkilöä** (77,9 %) ja **osa-aikaisia 143 henkilöä** (22,1 %) mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön nousi yhdellä prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Vuonna 2018 osa-aikaisten osuus oli 21,1 %. **Sivutoimisia** työntekijöitä oli kertomusvuonna **koko kaupungin henkilöstöstä 8,7 %**, kun prosenttiosuus edellisvuonna oli 9,0 %. 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 2015 - 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Kokoaikaiset	601	618	585	524	503
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	134	119	138	140	143
Yhteensä	735	737	723	664	646

Sivutoimisten määrä (56) laski edellisvuoteen nähden neljällä (2018: 60).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna olivat: Lähihoitaja (72), sairaanhoitaja (39), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (27), toimisto-sihtööri (23), hoitaja (22), laitoshuoltaja (22), peruskoulun lehtori (14), koulunkäynninohjaaja (13), luokanopettaja (12), ravitsemustyöntekijä (9).

2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin kertomusvuonna yhteensä **1 622 kappaletta** mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 105 735 (2018: 101 599). Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1 731 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, avoimena olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 31 (2018: 41) eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuoden 2019 lopussa olivat **sovittu määräaikainen tehtävä, palkattoman virka-/työvapaan sijaisuus, sairausloman sijaisuus ja vuosiloman sijaisuus**. Muita syitä vuoden 2019 aikana olivat mm. kesätyö, ylimääräisten vapaapäivien sijaisuus, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, koulutusvapaan sijaisuus, palkkatuella työllistetty, äitiys- ja vanhempainvapaan sijaisuus ja luottamustoimen tai -tehtävän sijaisuus.

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

2.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

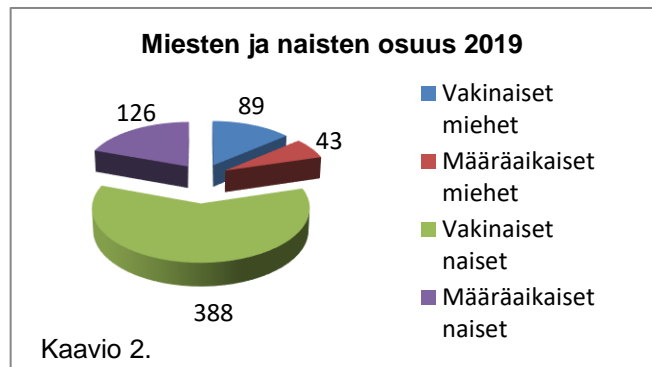
Vakinaisen henkilöstön osuus oli kertomusvuonna 73,8 % koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa pientä laskua edelliseen vuoteen (2018: 76,8 %). **Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 26,2 %** koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa pientä kasvua edelliseen vuoteen (2018: 23,2 %).

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2019 ja muutos vuoteen 2018

Palvelussuhde 31.12.2019	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	89	388	477	-6,47
Määräaikaiset	43	126	169	9,74
Yhteensä	132	514	646	-2,71

Miesten määrä väheni viidellä (3,65 %) ja naisten määrä väheni 13 henkilöllä (2,47 %). **Naisia henkilöstöstä oli 79,6 % ja miehiä 20,4 %.**

Miesten osuus henkilöstöstä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 0,2 prosenttiyksiköllä (2018: 137/20,6 %) ja naisten osuus vastaavasti kasvoi 0,2 prosenttiyksiköllä (2018: 527/79,4 %). Kaaviossa 2. on kuvattu miesten ja naisten osuudet vuonna 2019.



2.6 Henkilöstön ikärakenne

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

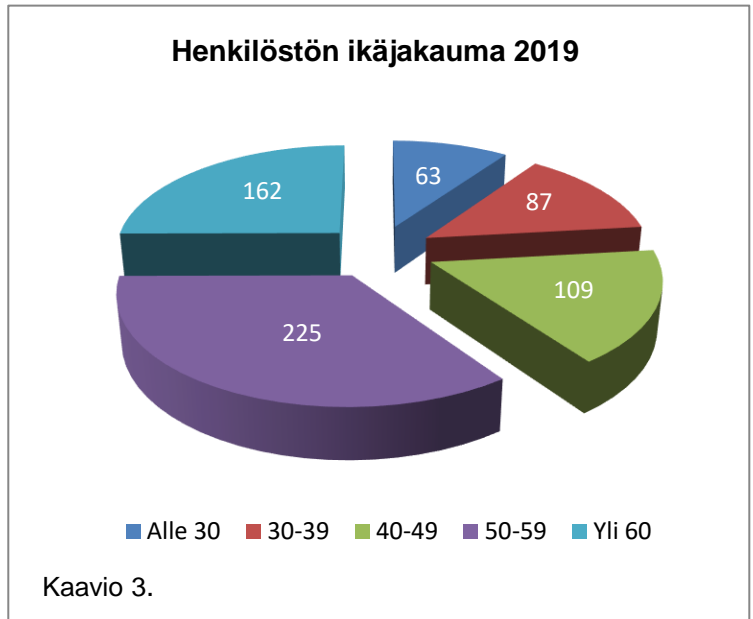
Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2019

	Alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	Yli 60	Yhteensä
Miehet	12	17	13	48	42	132
Naiset	51	70	96	177	120	514
Yhteensä	53	87	109	225	162	646
%	9,75	13,47	16,87	34,83	25,08	100,00

Kaupungin henkilöstöstä **suurimman ikäryhmän muodostivat 50 - 59 -vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 38,83 %**. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä (387/59,91 %) on edellisvuoteen nähden säilynyt lähes ennallaan (2018: 397/59,79 %).

Yli 60-vuotiaiden määrä on kasvanut 13 ja yli 60-vuotiaiden työntekijöiden osuus (162/25,08 %) on noussut koko henkilöstömäärään verrattuna (2018: 149/22,44 %).

Henkilöstön keski-ikä raportointitihetkellä (31.12.2019) oli 49,81 vuotta. Vastaava luku vuonna 2018 oli 50 vuotta. Keski-ikä on hieman laskenut. Kaaviossa 3. on kuvattu henkilöstön ikäjakauma vuonna 2019.



2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt

Vuonna 2019 **päättyi 84 vakinaista palvelussuhdetta**. Vakinaisesta henkilöstöstä **eläkkeelle siirtyi 28 työntekijää**.

Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2015 - 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Irtisanoutui	16	20	9	12	17
Eläkkeelle	40	39	34	27	28
Muu syy	9 ⁽¹⁾	0	1	45 ⁽²⁾	20 ⁽³⁾
Yhteensä	65	59	44	84	65

1) Työterveyshuollon ulkoistus Terveystalo Oy:lle (4)

Vesilaitoksen henkilöstö siirtyi Kaukolämpö Oy:lle (5)

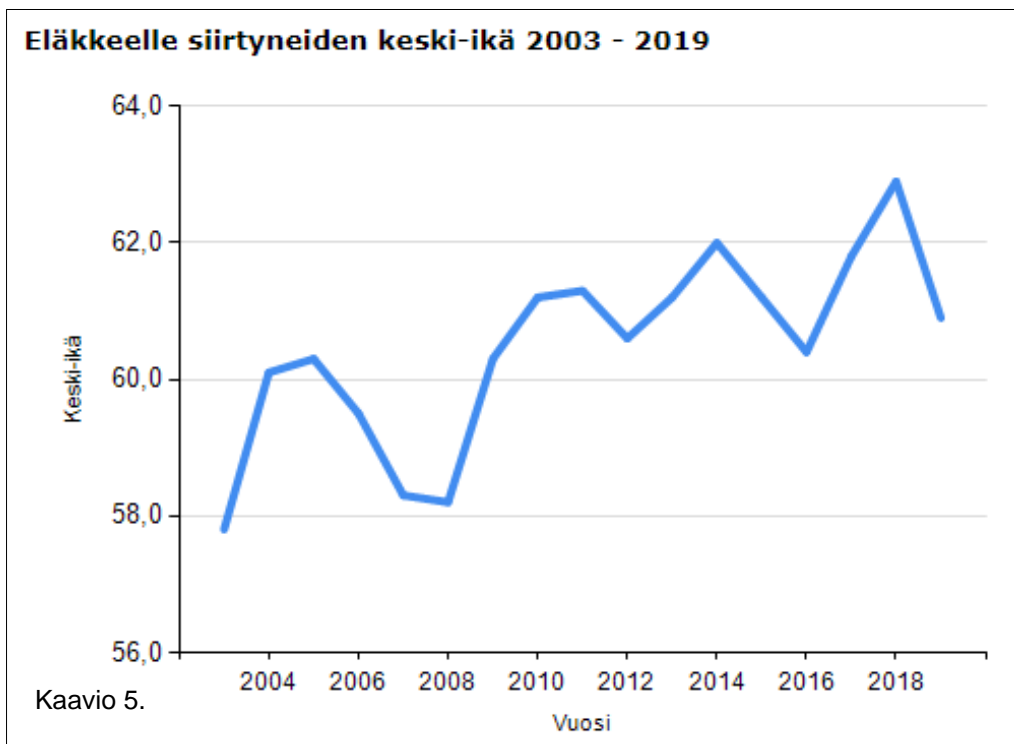
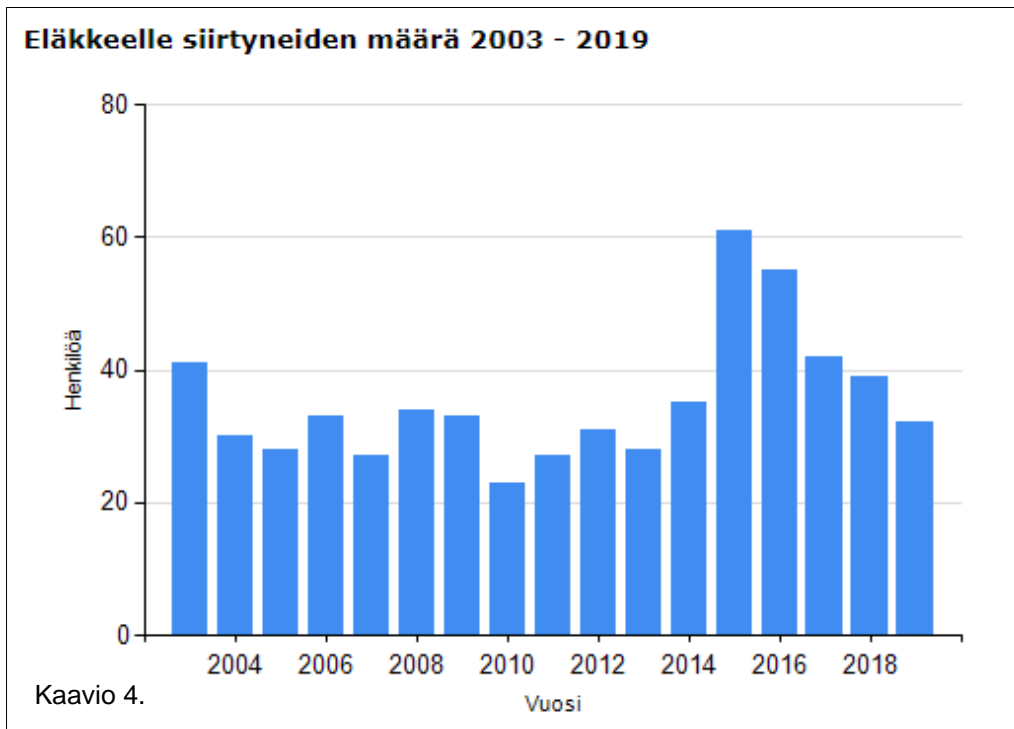
2) Tehostetun palveluasumisen yksikön (Puistolan palvelukeskus) ja Ainola-kodin liikkeenluovutus Attendo Oy:lle (38)

Elinkeinopalvelujen henkilöstö siirtyi Kemijärven kehitys Oy:lle (4)

Talous- ja velkaneuvonnan henkilöstö siirtyi valtiolle (1)

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

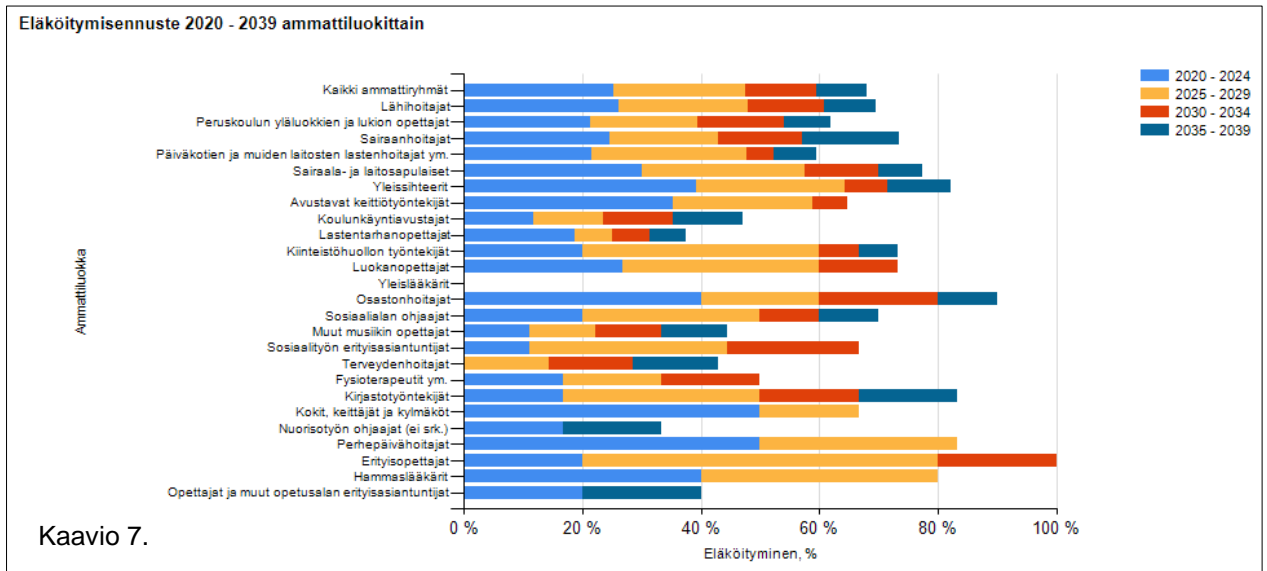
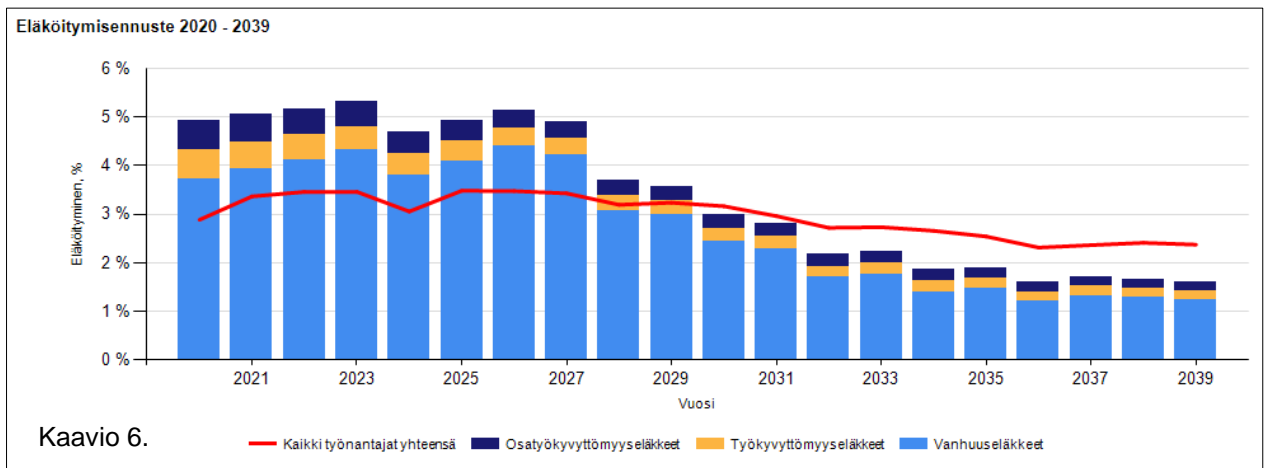
Kaavioissa 4. ja 5. esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa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



Kaaviossa 6. eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, tädet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

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

Kevan ennusteen mukaan vuonna **2020 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 4,8 %** (32 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (kaikki työnantajat 2,9 %). **Eläkepoistuma tulee vuosina 2020 - 2024 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 165 henkilöä**, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,7 - 5,3 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. **Vuosina 2020 - 2039 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 448 henkilöä**, mikä tarkoittaa, että vuoden 2018 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä **59,4 % jäisi eläkkeelle vuoden 2039 loppuun mennessä**. (Keva työnantajapalvelut.)



Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen kuten kaaviossa 5. (Keva työnantajapalvelut.)

Vuonna 2019 **eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 63,6 vuotta** (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen), kun keski-ikä oli vuotta aikaisemmin eli vuonna 2018 63,7 vuotta. **Keski-ikä on siis pysynyt lähes samana.**

Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2020 - 2024 Kemijärvellä ovat lähihoitajat (30), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (19), sairaala- ja hoitoapulaiset (12), sairaanhoitajat (12) ja yleissihteerit (11).

Koko kunta-alaan verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2030 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2022 (5,2 %), 2023 (5,3 %) ja 2026 (5,2 %), jolloin se on yli 5,0 % henkilöstöstä, kun koko kunta-alan eläkepoistuma on samaan aikaan 3,5 %:n suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2020 - 2024 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 132 henkilöä eli 19,88 % koko henkilöstöstä ja vuoteen 2039 mennessä yhteensä 363 henkilöä, joka on 56,19 %.

Vuonna 2019 Kemijärven kaupungissa oli erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneesta hoitohenkilöstöstä sijaisuuksiin sekä varhaiskasvatuksen opettajista avoimiin tehtäviin. Lisäksi ruoka- ja laitoshuoltopalveluissa oli vaikeuksia saada henkilöstöä sijaisiksi.

Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnin edistämiseksi otettiin käyttöön rekrytointilisä määräaikaisena kokeiluna ajalle 1.9.2019 - 31.8.2021. Kemijärven kaupunginhallitus päätti rekrytointilisän periaatteista 24.6.2019 § 240. Rekrytointilisää päätettiin maksaa 300 euroa/kuukausi kelpoisuusehdot täyttävälle varhaiskasvatuksen opettajalle enintään vuoden ajan yhdenjaksoisen palvelussuhteen alusta lukien. Rekrytointilisän saaminen edellyttää vähintään vuoden työsopimusta. Vuonna 2019 rekrytointilisää ei maksettu, koska yhtään kelpoisuusehdot täyttävää varhaiskasvatuksen opettajaa ei saatu rekrytoitua. Koulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa valtakunnallisesti.

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

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

3 HENKILÖSTÖMENOT

3.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut

Kemijärven kaupungin menoista **lähes puolet on henkilöstömenoja**. Kuntatyönantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on **eläkemaksuja**. Kemijärven kaupungin vuoden 2018 tilinpäätöksen mukaan **henkilöstökulut olivat yhteensä 26,9 miljoonaa euroa ja muodostivat 42 % ulkoisista toimintakuluista** (2018: 43 %, 2017: 49 %). Henkilöstökulut olivat 0,98 miljoonaa euroa (3,63 %) pienemmät kuin edellisenä vuonna. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 27 352 590 euron määräraha, joka alittui 1,53 % (419 770 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 urakkipalkat, luottamushenkilöiden palkkiot ja asiantuntija-palkkiot.

Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2015 - 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	32 241 724	29 952 884	31 869 828	27 916 416	26 932 820
% ulkoisista toimintakuluista	48	46	49	43	42
Henkilöstökulut/asukas/€	4 150	3 912	4 229	3 785	3 700

Henkilöstökuluista 78,11 % oli hyvinvointipalveluiden palvelualueen henkilöstökuluja. Muiden palvelualueiden henkilöstökulut olivat yhteensä 21,89 %. Hallinto- ja tukipalveluiden osuus oli 8,17 % ja teknisen palvelualueen osuus 13,72 %. Alla olevissa taulukoissa on henkilöstökuluja tarkasteltu ensin osastoittain vuosina 2013 - 2015 ja palvelualueittain vuosina 2016 - 2019.

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 - 2019

	2016	2017	2018	2019
Hallinto- ja tukipalvelut	2 164 526	2 494 444	2 284 295	2 200 752
Hyvinvointipalvelut	23 636 463	25 081 240	21 672 605	21 036 338
Tekniset palvelut	4 151 895	4 294 144	3 959 516	3 695 729
Yhteensä	29 952 884	31 869 828	27 916 416	26 932 820

3.2 Palkkamenot

Kevan tilastojen mukaiset palkkasummat ovat seuraavassa taulukossa. Vuoden 2019 lopullista eläkemenoperusteisen eläkemaksun summaa ei ole vielä saatavissa, ainoastaan Kevan työnantajapalveluiden tilinpäätösarvio vuodelta 2019 eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta. Vuoden 2019 palkkasumma oli 840 750 euroa pienempi kuin vuonna 2018. Palkkamenerusteinen eläkemaksu oli 110 576 euroa suurempi vuonna 2019 kuin vuonna 2018, joka osittain johtuu siitä, että summa sisältää työkyvyttömyyseläkemaksun eli entisen varhemaksun. Eläkemenoperusteinen eläkemaksu (tilinpäätösarvio) oli reilu 100 000 euroa suurempi vuonna 2019 verrattuna vuoteen 2018.

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

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).

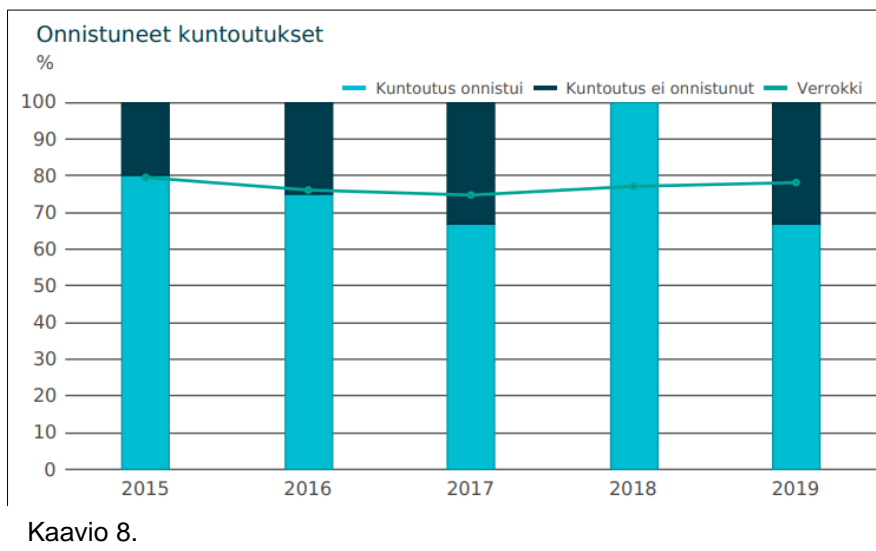
Taulukko 13. Palkkasumma, eläkemenot ja KuEL-maksut vuosina 2014 - 2016 ja JuEL-maksut vuosina 2017 - 2019

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Varhe-maksu
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	1 649 852	321 480
2019	19 699 743	4 917 057 ⁽²⁾	1 789 756 ⁽¹⁾	-

1) Tilinpäätösarvio

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

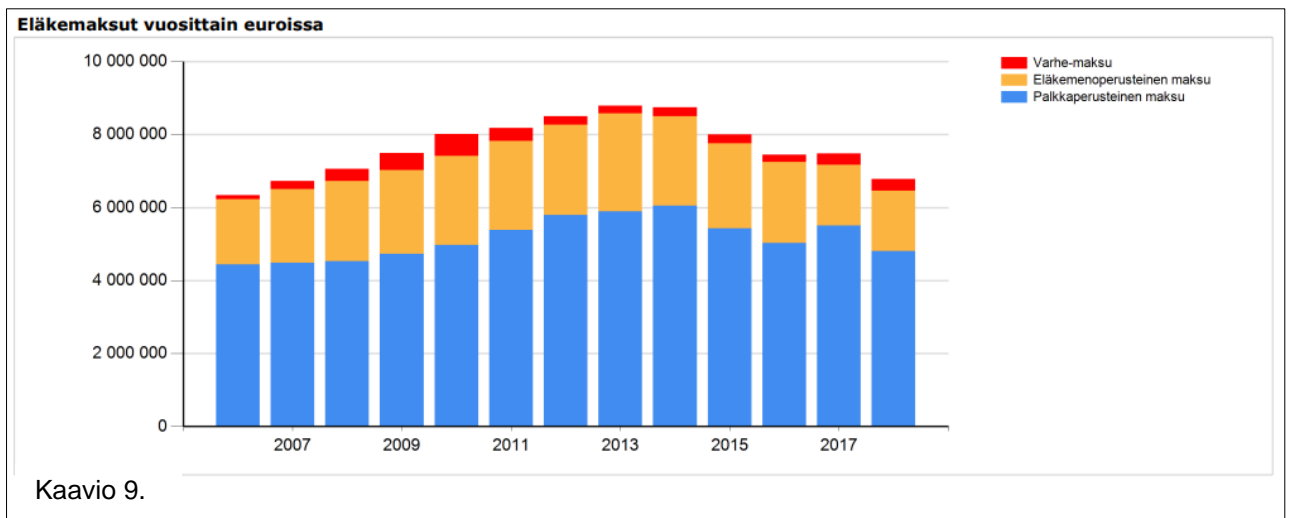
Kaaviossa 8. esitetään kuntoutuksen tilanne kuntoutuksen päättymishetkellä. Kuntoutus onnistui, kun kuntoutuja työllistyi, on työnhakijana tai jatkaa opintoja. Kuntoutus ei onnistunut, kun kuntoutus keskeytyi, kuntoutuja saa eläkettä, jäi sairauslomalle tms. Luvuissa ovat mukana myös ne työntekijät,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



Kaaviossa 9. on kuvattu eläkemaksuja euroissa vuosina 2006 - 2018. Palkkasummalla tarkoitetaan työntajan maksamien bruttopalkkojen summaa. Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. (Keva työnantajapalvelut.)

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

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



Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2018 - 2019 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat yhteensä	Erotus %
2018	21 682 339	
2019	21 152 807	
Erotus 2019 - 2018	-529 532	-2,44

Taulukon 14. palkkakustannusten vertailusta voidaan nähdä, että **kaupungin palkkakustannukset laskivat 2,44 % vuodesta 2018**. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetyskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja äitiys-, vuosiloma- ja muiden sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkat sekä jaksotetut ja aktivoidut palkat. Tilinpäätösvuonna 2019 lomapalkkavarauksen nousu oli noussut 158 871 euroa vuodesta 2018.

4 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

4.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapa-turmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

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

Vuonna 2019 koko henkilöstön **sairauspoissaolojen määrä oli 11 149 kalenteripäivää** eli keskimäärin **17,3 kalenteripäivää/työntekijä**. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräai-kaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2018 oli 10 296 kalenteripäivää eli 15,5 kalenteripäivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrän voi-daan siis todeta **nousseen 1,8 kalenteripäivää/työntekijä**.

Vuonna 2018 sairauspoissaolojen kasvun syynä olivat pitkät eli yli 180 päivää kestävät sai-rauspoissaolot, jonka jälkeen työntekijälle oli myönnetty joko täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai osatyökyvyttömyyseläkkeen suuruinen kuntoutustuki, täysi tai osatyökyvyttömyyseläke. Vuonna 2019 sairauspoissaolojen määrä on kasvanut alle kuukauden (4 - 29 pv) ja kahdes-ta kolmeen kuukauteen (61 - 90 pv) kestävässä sairauspoissaoloissa. Vuonna 2018 alle kuu-kauden (4 - 29 pv) ja kahdesta kolmeen kuukauteen (61 - 90 pv) kestävässä sairauspoissa-oloissa oli yhteensä 3 529 kalenteripäivää ja vuonna 2019 yhteensä 5 248 kalenteripäivää.

Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/htv vuosina 2015 - 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Kalenteripäivää/työntekijä	16,4	15,4	14,8	15,5	17,3
Kalenteripäivää/htv	16,1	15,9	15,1	15,9	18,2

Taulukoissa 16. sairauspoissaolot ovat eriteltyinä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015. Palkanlaskentaohjelma vaihtui 1.1.2016 alkaen ja siitä saatavissa raporteissa sai-rauspoissaolot on ryhmitelty hieman eri tavalla. Taulukossa 17. tiedot ovat uuden ryhmittelyn mukaisesti **vuodesta 2016 lukien, josta alkaen näihin lukuihin sisältyy myös määräai-kaisen kuntoutustuen kalenteripäivät** KT:n raportointisuosituksen mukaisesti.

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

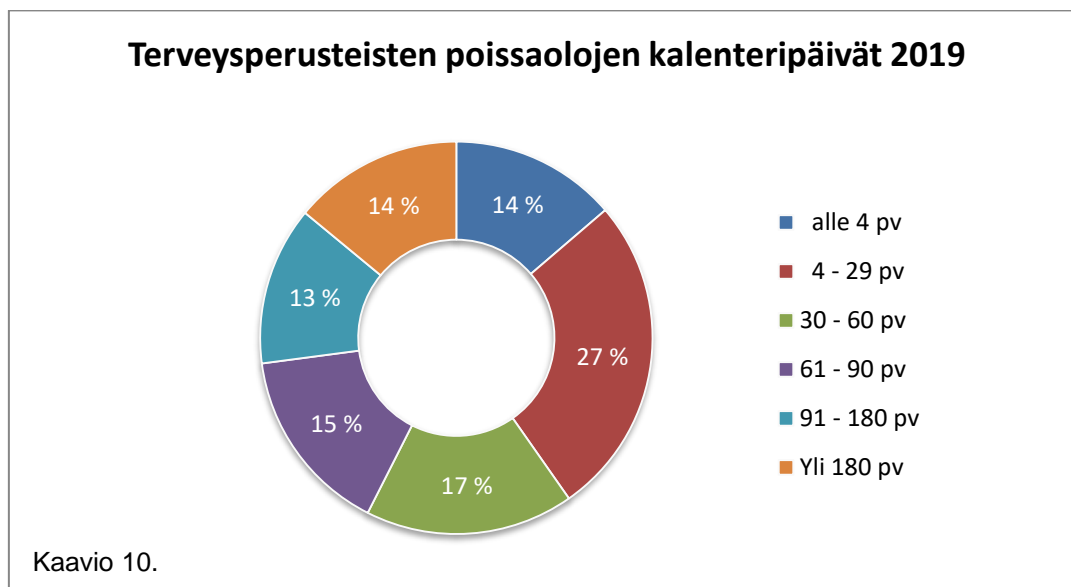
	Kalenteripäivää 2014	Kalenteripäivää 2015
1 - 3 päivää	298	1 568
4 - 29 päivää	2 750	2 720
30 - 59 päivää	2 827	2 252
60 - 90 päivää	1 584	1 759
91 - 180 päivää	3 347	1 082
Yli 180 päivää	3 440	2 678
Yhteensä	14 246	12 059

Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2019

Lukuihin sisältyy myös määrää- kaisen kuntoutustuen kalenteripäi- vät	Kalenteripäivät 2016	Kalenteripäivät 2017	Kalenteripäivät 2018	Kalenteripäivät 2019
alle 4 pv	1 750	1 740	1 755	1 715
4 - 29 pv	3 549	2 983	2 654	3 317
30 - 60 pv	1 439	2 378	1 833	2 148
61 - 90 pv	1 586	1 075	875	1 931
91 - 180 pv	1 767	2 356	1 796	1 634
Yli 180 pv	2 295	1 432	2 761	1 751
Sairauspoissaolot yhteensä	12 386	11 964	11 674	12 496
Työtaturmat, pv	151	255	277	118
Työmatkataturmat, pv	15	213	6	35
Ammattitaudit tai -epäilyt, pv	15	213	0	0
Yhteensä	12 567	12 621	11 957	12 649

Koko kaupungin henkilöstöstä **22,3 %:lla (144) ei ollut vuonna 2019 lainkaan sairauspoissaoloja** (2018: 25,9 %/172), heistä vakinaisia oli 131 (2018: 164). Vertailusta käy selkeästi ilmi, että alle kuukauden (4 - 29 pv) sekä kahdesta kolmeen (61 - 90 pv) kuukauteen kestävien sairauspoissaolojen määrä oli kasvanut. Kasvua oli yhteensä 1 719 kalenteripäivää (48,7 %). Edellä mainittujen sairauspoissaolojen osuus kaikista (mukaan lukien työ- ja työmatkataturmat) sairauspoissaoloista oli 41,5 %. Alle kuukauden (4 - 29 pv) kestävien sairauspoissaolojen määrä oli yli kaksinkertainen verrattuna vuoteen 2018 (120,7 %).

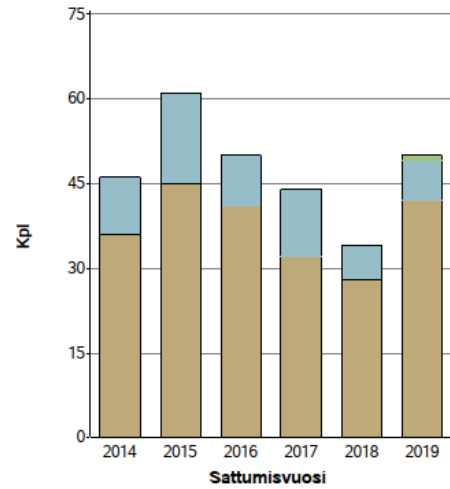
Lyhyiden eli **alle 4 päivän** sairauspoissaolojen määrä pysyi lähes samansuuruisena kuin edellisenä vuonna. Sen sijaan **4 - 29 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen nähden **kasvanut 25 %** (663 kalenteripäivää) kuten myös **30 - 60 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrä on **kasvanut 17,2 %** (315 kalenteripäivää). **61 - 90 päivää** kestävät sairauspoissaolot **kasvoivat 120,7 %** (1 056 kalenteripäivää). **91 - 180 päivää** kestävät sairauspoissaolot **laskivat 9 %** (162 kalenteripäivää) ja myös yli 180 päivää kestävät sairauspoissaolot laskivat edellisestä vuodesta. Vuonna 2019 yli 180 päivää kestäviä sairauspoissaoloja oli 36,6 % (1 010 kalenteripäivää) vähemmän. Kaaviossa 10. on kuvattuna terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen kalenteripäivittäin vuonna 2019.



Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot vähenivät vuonna 2019 verrattuna edellisen vuoden vastaavaan lukuun 130 kalenteripäivää. Tapaturmapoissaolot vähenivät melkein puolella edelliseen vuoteen nähden tarkasteltaessa tapaturmasta aiheutuneita poissaolopäiviä. Tapaturmien määrä on vastaavasti kasvanut edellisestä vuodesta. Kaaviossa 11. on kuvattu tapaturmien määriä vuosina 2014 - 2019. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. (If tapaturmatilastot.)

Kaaviossa 12. on kuvattuna tapaturman aiheuttajat vuodelta 2019. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. (If tapaturmatilastot.)

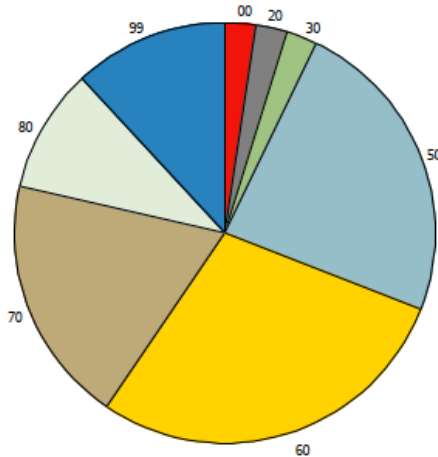
Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärä



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ammattitauti	-	-	-	-	-	1
Työmatkalla	10	16	9	12	6	7
Työpaikalla	36	45	41	32	28	42

Kaavio 11.

Tapaturman aiheuttajat vuonna 2019



Poikkeama	Lukumäärä	%-osuus
00 Ei tietoa	1	2
20 Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, höyrystyminen, pö	1	2
30 Aiheuttajan rikkoutuminen, putoaminen, liukuminen, törmääminen	1	2
50 Henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen, liukastuminen	10	24
60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, itsensä kolhimine	12	29
70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nostaessa, työntäe	8	19
80 Väkivalta (ihmisen tai eläimen aiheuttama), järkyttävä tilanne	4	10
99 Muut luettelottomat poikkeamat	5	12

Kaavio 12.

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 2019 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.

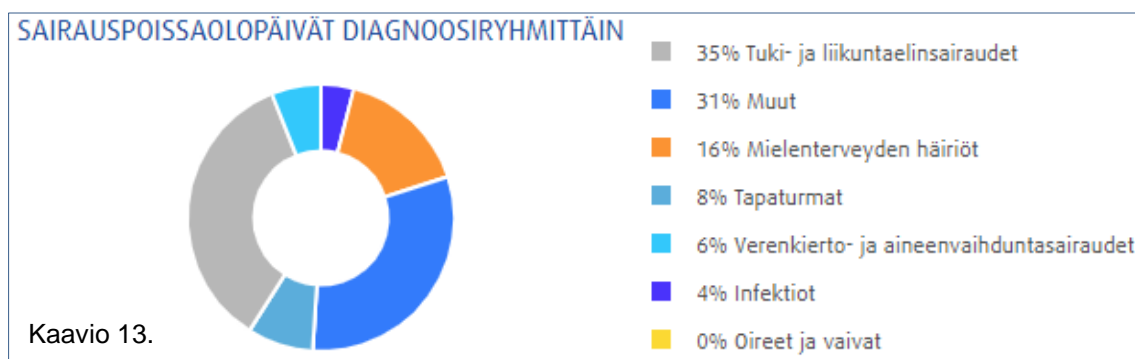
4.2 Sairauspoissaolojen seuranta

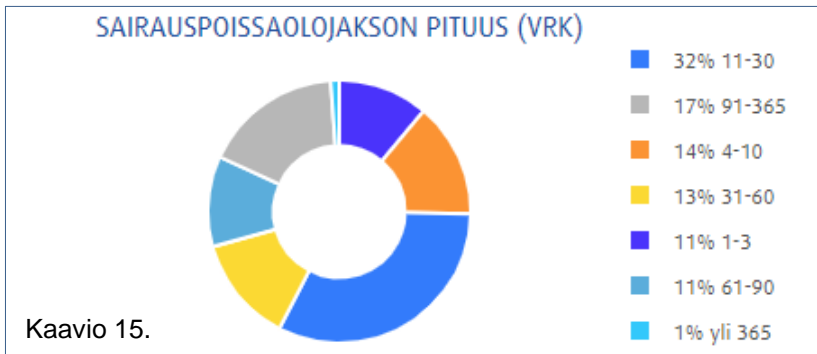
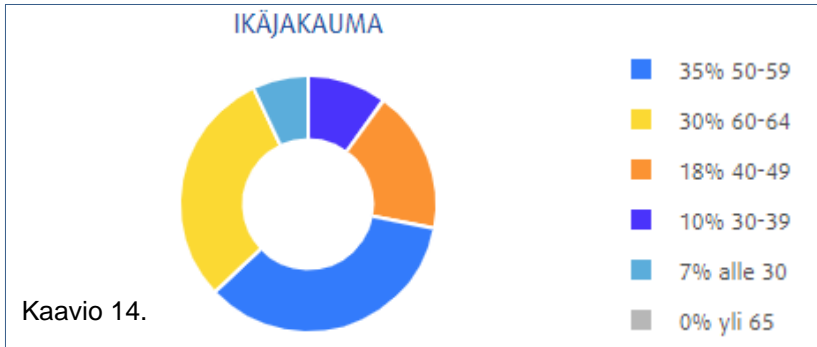
Esimiehillä on käytössään työterveyshuollon extranet, jonne syötetään sairauspoissaolon syy niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo on perustunut omaan ilmoitukseen tai muun kuin työterveyslääkärin antamaan lääkärintodistukseen. Terveystalon työterveyshuollon extranetin raporteista saamme tilastotietoa sairauspoissaolojen syistä. Työnantaja ei voi ylläpitää rekisteriä henkilöstön sairauspoissaolojen diagnostisista perusteista. Työterveyshuolto on ainut taho, joka voi lakisääteisesti kerätä ja käsitellä tilastollisesti työntekijöiden sairauspoissaolojen syiden taustalla vaikuttavia diagnooseja (työterveyshuoltolaki 2001/1383). Diagnostisen tiedon seuranta on tärkeää, jotta työterveyshuollon resursseja ja muuta työkykyä ylläpitävää toimintaa kyettäisiin kohdentamaan aikaisempaa paremmin.

Suomen Terveystalo tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Näin ollen vuodelta 2019 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. **Tietojen vieminen työterveyshuollon extranettiin on tehostunut, tähän tulee vieläkin kiinnittää huomiota, sillä kaikki esimiehet eivät edelleenkään vie vaadittavia tietoja työterveyshuollon järjestelmään.**

Kaavioissa 13. - 15. on Terveystalon työterveyshuollon extranetistä saatua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt, sairauspoissaolot ikäryhmittäin sekä sairauspoissaolojen pituudet pääosin työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuojarajattuja tietoja.

Suurimmat syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 35 % (2018: 35 %). Eniten sairauspoissaoloja oli 50 - 59 -vuotiailla 35 % (2018: 44 %) ja 60 - 64 -vuotiailla 30 % (2018: 28 %). Sairauspoissaoloista 32 % oli työterveyshuollon raportin mukaan 11 - 30 päivää kestäviä.





Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain (1224/2014) muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seurainta. Lakiin on kirjattu ns. 30/60/90 päivän säännöt, jotka velvoittavat työnantajaa mm. käymään työntekijän kanssa puheeksiotokeskustelut 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 puheeksiotokeskustelujen käymiseen viimeistään sairauspoissaolorajojen ylittyessä tai useiden lyhyiden sairauspoissaolojen toistuessa ja tarvittaessa ohjaamaan työntekijän työterveyshuoltoon.

4.3 Muut poissaolot

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu äitiysvapaat, vanhempainvapaat, vanhempainvapaata seuraavat hoitovapaat, isyysvapaat sekä tilapäiset hoitovapaat. Lisäksi lukuihin on sisällytetty poissaolot pakottavista perhesyistä sekä poissaolot perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisen vuoksi. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Edellä mainittuja perhevapaita pidettiin vuonna 2019 yhteensä **5 311 kalenteripäivää** (2018: 3 933). Vuonna 2019 perhevapaita oli **1 378 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän**. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

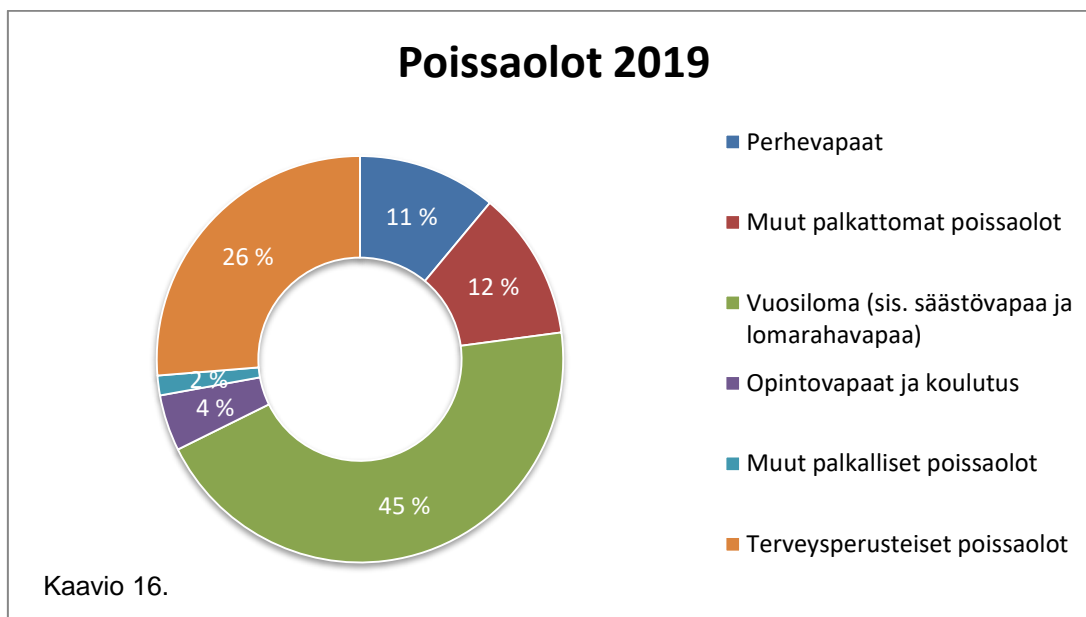
Vuorotteluvapaa on 100 - 180 kalenteripäivän vapaajakso, jonka työntekijä voi käyttää haluamallaan tavalla esimerkiksi koulutukseen, kuntoutukseen, lasten hoitoon, harrastuksiin tai lepoon. Tältä ajalta työttömyyskassa tai Kela maksaa vuorotteluvapaalla olevalle vuorottelukorvausta. Vuorotteluvapaa on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

Kemijärven kaupungissa vuonna 2019 palkattomalla vuorotteluvapaalla oltiin yhteensä **821 kalenteripäivää**, joka on 273 kalenteripäivää enemmän kuin edellisvuonna (2018: 548). Vuorotteluvapaalakia (1305/2002) 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 kalenteripäivien määrä kasvoi vuonna 2019 edelliseen vuoteen verrattuna.

Kemijärven kaupungin työntekijät olivat vuonna 2019 **työtapaturmien** vuoksi poissa työstä yhteensä **153 kalenteripäivää** (sisältää työtapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit). Työtapaturmista johtuvien **poissaolojen määrä laski edellisvuoteen nähden lähes puolella** (2018: 283). 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 1 586 kalenteripäivää, joka on 364 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisenä vuonna (2018: 1 950). 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 1 424 kalenteripäivää (2018: 1 710).

Vuonna 2019 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 383 työpäivää (2018: 331), mikä säästi palkkamenoja 34 756 euroa (2018: 28 164). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 647 kalenteripäivää (2018: 1 086) ja siitä saatiin säästöä 43 196 euroa (2018: 96 770). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 556 päivää, joka oli yhteensä 50 384 euroa (2018: 533/52 663). Siitä ei ole tietoa, kuinka paljon näiden vapaiden vuoksi palkattiin sijaisia. Kaaviossa 16. ovat kuvattuna poissaolot perusteittain prosenttiosuuksina kaikista poissaoloista vuonna 2019. Kaavio 16. ei sisällä perustetta toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa.



4.4 Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2019 poissa työstä **yhteensä 53 873 kalenteripäivää, mikä on 650 kalenteripäivää enemmän kuin edellisvuonna** (2018: 53 223). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa yhteensä 5 741 kalenteripäivää. Taloudellisesti etenkin sairauspoissaolopäivillä on kunnalle suuri merkitys, sillä yhden poissaolopäivän hinnaksi muodostuu työntekijästä riippuen keskimäärin 100 - 400 euroa. Tarkkaa arviota sairauspoissaolojen kustannuksista on mahdotonta esittää, mutta suurpiirteinen arvio todellisista kustannuksista voidaan tehdä. Arvioitaessa sairauspoissaolopäivän hinnaksi keskimäärin 100 euroa/päivä, kertyisi vuoden 2019 sairauspoissaoloista kaupungille yhteensä noin 1,3 miljoonan euron kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 300 euroa/päivä.

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

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 1 267 224 euroa (2018: 1 239 752). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 235 858 euroa, kun vastaava summa edellisvuonna eli vuonna 2018 oli 269 477 euroa. Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Vuosiloma- ja muihin sijaisiin käytettiin 1 031 366 euroa (2018: 970 305).

Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2015 - 2019

Poissaolo	2015	2016	2017	2018	2019
Sairaus- ja terveysperusteiset	637 900	¹⁾ 724 347	769 874	687 406	807 375
Tapaturmat	21 637				
Perhepoliittiset vapaat	64 856	36 665	65 245	61 396	92 619
Koulutus	129 689	13 265	68 552	54 233	67 519
Vuosilomat	2 252 455	²⁾ 1 934 290	²⁾ 2 098 317	²⁾ 1 897 431	²⁾ 1 822 793
Laskennallinen loma				³⁾ 323 759	³⁾ 345 643
Muut	26 045	230 712	94 823	102 332	131 256
Yhteensä	3 132 582	2 939 279	3 096 811	3 126 557	3 267 205

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

2) Ei sisällä opettajien laskennallista vuosiloma- ja kesäkeskeytysaikaa

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

Koulutuksista ei ole muodostettu automaattisesti poissaoloa palkanlaskentaohjelmassa, vaan poissaolotieto olisi pitänyt tallentaa 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 työtaturmista, työmatkataturmista, sekä ammattitaukeista ja määräaikaisesta kuntoutustuesta aiheutuneet poissaolokustannukset.

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

4.5 Osatyökykyiset

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

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

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

4.6 Työsuojelu

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

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

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

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

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

4.7 Työterveyshuolto

Kemijärven kaupungin työterveyshuolto siirtyi liikkeenluovutuksena 1.1.2016 alkaen Terveystalolle. Fyysisesti kaupungin työterveyshuolto sijaitsee yhä palvelutuotannon ulkoistamisen jälkeenkin hyvinvointikeskus Laponiassa.

Työterveyshuoltolain (1383/2011) 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 I kuuluu ns. ennalta ehkäisevä toiminta ja luokkaan II sairaanhoitoon liittyvät kustannukset. Kela korvaa työnantajalle osan kustannuksista sairausvakuutuslain mukaisesti.

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 - 2019

Vuosi	Korvausluokka I (€) (Ennaltaehkäisevä työterveys- huolto)	Korvausluokka II (€) (Sairaanhoito ja muu terveyden- hoito)	Ei määritelty	Kokonais- kustannukset (€)
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	357 335
2019	218 386	128 763	12 809	359 958

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 359 958 euroa (2018: 357 335). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 2 623 eurolla (0,73 %).

Kustannuksista 63,6 % (2018: 63,6 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 36,4 % (2018: 36,4 %) työterveyshuoltolain (2001/1383) 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Vuonna 2019 työterveyshuollon kustannukset olivat lähes samat verrattuna edelliseen vuoteen. Ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset laskivat 603 euroa, kun vastavasti sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon kustannukset 2 323 euroa.

Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016 - 2019

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoito €/henkilö
2016	175	222
2017	191	199
2018	388	219
2019	416	240

Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2019

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seuranta-käynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2016	1 317	354	474	2 145
2017	1 080	527	511	2 118
2018	1 176	506	850	2 532
2019	1 411	354	836	2 451

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

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

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 vaakuutusvuoden jälkeen Työttömyysvakuutusrahastolle annettavan palkkasummamloituksen yhteydessä. Korvaus vähennetään työntäjän työttömyysvakuutusmaksusta.

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2020 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 6 373 euroa. Edellisenä vuonna korvaus oli 7 576 euron suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä on ollut vuonna 2019 yhteensä 201 (2018: 210, 2017: 279, 2016: 206 ja 2015: 295).

Esimiesten tulee kiinnittää huomioita siihen, että henkilöstön koulutushakemukset täytetään henkilöstöhallinnon järjestelmään ajallaan. Koulutuskorvaus haetaan edellä mainittujen koulutusten perusteella. Koulutuskorvauksen euromäärä on pienentynyt 1 203 euroa edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukko 22: Koulutuskorvaus vuosina 2015 - 2019

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	1 koulutus-päivältä	2 koulutus-päivältä	3 koulutus-päivältä	Koulutus-korvaus €
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
2019 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	80	54	67	6 373

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

Kemijärven kaupunginhallitus on päättänyt itseopiskelun tukemisen -toimintaohjeesta 23.8.1993, jota on muutettu 26.11.2001 § 341. Itseopiskelulla tarkoitetaan viran- tai toimenhaltijan omaan aktiivisuuteen perustuvaa, yleensä työajan ulkopuolella tapahtuvaa itsensä kehittämistä asioissa, joiden osaaminen olennaisesti edesauttaa nykyisen tai tulevan työtehtävän suorittamista, mutta ei ole työnantajan välittömässä intressissä. Työnantaja maksaa opiskelun aiheuttamista välittömistä kustannuksista (esimerkiksi kurssimaksut, materiaalikulut) 50 %, kuitenkin enintään 100 euroa kalenterivuodessa. Lisäksi voidaan myöntää palkallista tenttivapaata yhteensä enintään 3 päivää kalenterivuodessa. Vuonna 2019 itseopiskelun tukemiseen käytettiin 208 työpäivää (2018: 103).

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

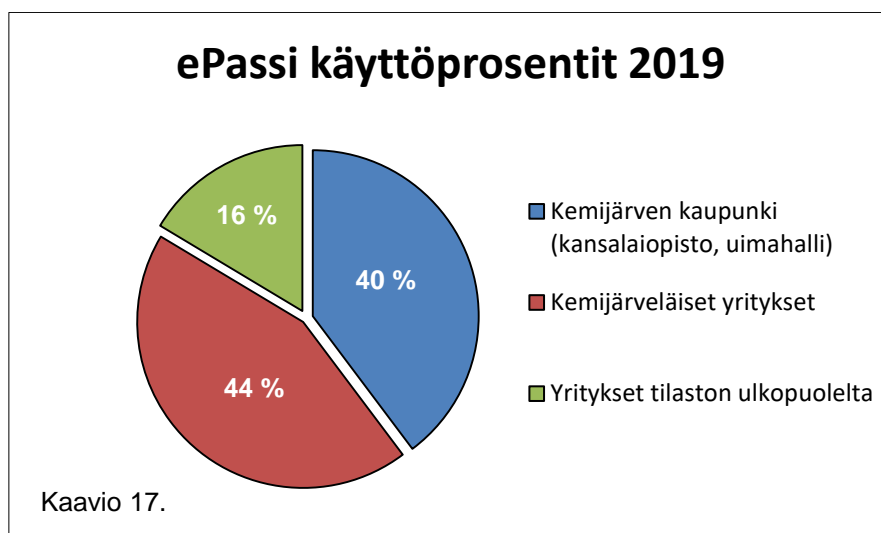
Esimiesten osaamista esimiestyössä tuetaan säännöllisesti järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä käytännön henkilöstöhallintoa. Vuonna 2019 esimiestilaisuuksia järjestettiin neljä.

6 PALKITSEMINEN

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

Henkilöstön hyvinvointietu ladattiin ensimmäisen kerran henkilöstön käyttöön toukokuussa 2019. Vuonna 2019 edun otti käyttöön 311 viranhaltijaa tai työntekijää. Vuonna 2019 etua käytettiin yhteensä 23 319 euroa.

Kaavion 16. mukaan ePassien käyttö kohdistuu suurimmaksi osaksi (84 %) Kemijärveläisiin palveluntuottajiin. Kaaviossa 17. osio Yritykset tilaston ulkopuolelta (16 %) voivat sisältää myös kemijärveläisiä palveluntuottajia, mutta pienen prosenttiosuutensa vuoksi niitä ei saada erikseen tilastoitavaksi. Kemijärven kansalaisopiston ja uimahalli Poukaman osalta ePassi-suoritukset palautuvat kaupungin kassaan kurssimaksuina ja lipputuloina. (ePassi 2019 työnantajan tiedot.)



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

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

Kemijärven kaupunki muisti vuonna 2019 lahjalla ja kukkakimpulla 31 työntekijää heidän täyttäessään 60 vuotta ja 12 työntekijää heidän täyttäessään 50 vuotta.

Kulttuurikeskuksessa järjestettiin 12.12.2019 henkilöstöjuhla, jossa palkittiin Kemijärven kaupunkia yhdenjaksoisesti 10, 20, 30 tai 40 vuotta palvelleita työntekijöitä. Palkittavia oli yhteensä 27. Suuri palkittavien määrä osoittaa, että työntekijät ovat sitoutuneita kaupungin organisaatioon ja työurat ovat pitkiä.

Palkittavista kahdeksan oli ollut 10 vuotta, kaksi oli ollut 20 vuotta, 12 oli ollut 30 vuotta ja viisi oli ollut 40 vuotta yhdenjaksoisesti Kemijärven kaupungin palveluksessa.

Kuvissa 1. - 4. on hallinto- ja tukipalvelujen, hyvinvointipalvelujen ja teknisten palvelujen palkitut työntekijät yhdessä esimiestensä ja palvelualuejohtajan kanssa.



Vuonna 2019 kaupunki haki itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä seitsemälle viranhaltijalle tai työntekijälle. Tasavallan presidentti myönsi kunniamerkin neljälle viranhaltijalle tai työntekijälle.

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

7 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.

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 osallistui Työhyvinvointi ja Tuottavuus Lapissa -hankkeeseen, jonka kautta henkilöstölle suoritettiin työilmapiirikysely. Loppuvuodesta 2019 työnantajien oli mahdollisuus ottaa käyttöönsä Kevan Avaintiedot -palvelussa työhyvinvointikysely, jonka perusteella voidaan seurata henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteena on, että Kevan Avaintiedot -palvelun työhyvinvointikysely otetaan käyttöön vuoden 2020 aikana ja seurantaa tehdään säännöllisesti. Seurantaa ja tulosten analysointia helpottaa se, että samaa kyselyä käytetään vuodesta toiseen.

Vuonna 2019 päättyi 33 vakinaista palvelusuhdetta. Eläkkeelle siirtyi 28 henkilöä, irtisanoutui 17 ja liikkeenluovutuksessa Roikka Oy:n palvelukseen siirtyi 17. Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui kasvua. Sairauspoissaolojen määrä nousi edellisestä vuodesta 1,8 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 2019 päivitetty ja työ jatkuu edelleen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Ohjeeseen lisättiin vuonna 2019 tarkentava ohjeistus työajan käyttämisestä terveyteen liittyviin tutkimuksiin, toimintaohje Koillis-Lapin musiikkiopiston sivutoimisten ja yhteispäätöimisten tuntiopettajien työmatka korvauksista, toimintaohje kouluaterioinnin valvonnasta ja toimintaohje sairastumistilanteissa (KH 24.6.2019 § 235 - 238). Tarkoitus on kerätä tähän yhteen henkilöstöhallinnon ohjeeseen kaikki uudet toimintaohjeet sekä aikaisemmat ohjeet päivitettyinä.

Henkilöstörahadosta 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 eriteltyinä. Kaupunki panosti henkilöstönsä työhyvinvointiin ottamalla käyttöön henkilöstön hyvinvointiedun 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 2019 henkilöstökertomuksen tiedoissa henkilöstökulut olivat noin miljoonaa euroa pienemmät kuin edellisenä vuonna ja vuoden 2019 talousarvioon varatut henkilöstökulut alittuivat 419 770 eurolla.

Suurin haaste on työntekijöiden eläköityminen tulevien vuosien aikana. Vuonna 2018 eläkkeelle siirtyi 28 työntekijää ja irtisanoutui 17 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 katsoa huolella ja hoitaa sijaisuudet mieluummin vakinaisella varahenkilöstöllä kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Usea työnantaja kilpailee samoista työntekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointiin ja paikkakunnalle saamiseen tulisi miettiä ratkaisuja, jotta koulutettua henkilöstöä olisi palveluksessa myös eläköitymistien jälkeenkin. Eläkkeelle jääneet työntekijät ovat toimineet esimerkiksi hoitohenkilöstön sijaisina.

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

LÄHTEET

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) -toimintamalli 2014.

ePassi 2019. Työnantajan tiedot.

If tapaturmatilastot 2019.

Kemijärven kaupunki 2001. Itseopiskelun tukeminen -toimintaohje.

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

Kemijärven kaupunki 2016. Merkkipäiväsääntö 1.1.2017 alkaen.

Keva 2019. Avaintiedot.

Keva 2019. Työnantajapalvelut. Tilastot.

Keva 2020. Työkyvyn heikentyessä. Osatyökykyisten työssäjaksamisen mahdollistaminen -webinaari 3.3.2020.

KT Kuntatyönantajat 2019. Tilastot ja julkaisut. Henkilöstötilastot. Palvelussuhteet.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2003/1140.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Personec F 2019. Henkilöstöhallinnon raportointi.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Tupakkalaki 29.6.2016/549.

Työministeriö 2003.

TE-palvelut 2019. Vuorotteluvapaa.

Terveystalo 2019. Työterveyshuollon extranet.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.

TAULUKOT, KAAVIOT JA KUVAT

- Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2015 - 2019 (31.12.)
 Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2017 - 2019
 Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2013 - 2015 (31.12.)
 Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2017 - 2019 (31.12.)
 Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina 2015 - 2019
 Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2015 - 2019
 Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2019 ja muutos vuoteen 2018
 Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2019
 Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2015 - 2019
 Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2015 - 2019
 Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys osastoittain vuosina 2013 - 2015
 Taulukko 12. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2016 - 2019
 Taulukko 13. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2014 - 2016 ja JuEL-maksut vuosina 2017 - 2019
 Taulukko 14. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2018 - 2019 ilman sosiaaliturvamaksuja
 Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/hvt vuosina 2015 - 2019
 Taulukko 16. Sairauspoissaolot eriteltynä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015
 Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2019
 Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2015 - 2019
 Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 - 2019
 Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016 - 2019
 Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2019
 Taulukko 22: Koulutuskorvaus vuosina 2015 - 2019

- Kaavio 1. Henkilömäärän kehitys 2007 - 2019
 Kaavio 2. Naisten ja miesten osuus 2019
 Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2019
 Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003 - 2019
 Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2013 - 2019
 Kaavio 6. Eläköitymisennuste 2020 - 2039
 Kaavio 7. Eläköitymisennuste 2020 - 2039 ammattiluokittain
 Kaavio 8. Onnistuneet kuntoutukset
 Kaavio 9. Eläkemaksut vuosittain euroissa
 Kaavio 10. Terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäivät 2019
 Kaavio 11. Työtapaturmien ja ammattitautien lukumäärät
 Kaavio 12. Tapaturman aiheuttajat vuonna 2019
 Kaavio 13. Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin
 Kaavio 14. Ikäjakauma
 Kaavio 14. Sairauspoissaolojen pituus (vrk)
 Kaavio 16. Poissaolot 2019
 Kaavio 17. ePassi käyttöprosentit 2019

- Kuva 1. 10 vuotta palvelleet
 Kuva 2. 30 vuotta palvelleet
 Kuva 3. 30 vuotta palvelleet
 Kuva 4. 40 vuotta palvelleet