

2022

HENKILÖSTÖKERTOMUS



Kaupunginhallitus 22.5.2023 § 182

Kaupunginvaltuusto 29.5.2023 § 81

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET	4
2.1	Henkilöstön määrä.....	4
2.2	Henkilöstön määrä henkilötyövuosina.....	6
2.3	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet.....	7
2.4	Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet.....	7
2.5	Henkilöstön sukupuolijakauma.....	8
2.6	Henkilöstön ikärakenne	8
2.7	Palvelussuhteen päättymisen syyt	9
3	HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI.....	13
3.1	Rekrytoinnin tehostaminen	13
3.2	Rekrytointilisä	13
3.3	Onnistuneen rekrytoinnin vinkkipalkkio	14
4	HENKILÖSTÖMENOT	15
4.1	Henkilöstömenot ja henkilösivukulut	15
4.2	Palkkamenot.....	15
5	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	18
5.1	Terveysperusteiset poissaolot	18
5.2	Sairauspoissaolojen seuranta	22
5.3	Muut poissaolot	24
5.4	Poissaolojen kustannukset.....	25
5.5	Osatyökykyiset	27
5.6	Työsuojelu.....	28
5.7	Työterveyshuolto	29
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	31
7	PALKITSEMINEN	34
8	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	37
	LÄHTEET	39
	TAULUKOT JA KAAVIOT	41

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.

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 konsulttipuna muutosjohtajaa. Talouden sopeuttaminen on jatkunut edelleen vuonna 2022. Talouden sopeuttamisohjelman toimenpiteitä on toteutettu ja toteutetaan edelleen porrastetusti vuosina 2020–2022.

Eduskunta hyväksyi hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevan lainsäädännön 23.6.2021. Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023 alkaen, jolloin Kemijärven kaupungin henkilöstöstä siirtyi uuden työnantajan palvelukseen arviolta 60 %. Hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön henkilö- ja palvelusuhdetietojen luovuttamista koskeva yhteistoimintamenettely käytiin 30.11.2021 Lapin hyvinvointialueen valmistelutoimielimen ohjeistamalla tavalla. Edellä mainittu yhteistoimintamenettely käytiin kaikissa Lapin kunnissa saman sisältöisenä. Lapin hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksella siirtyvää henkilöstöä koskeva varsinainen yhteistoimintamenettely käytiin syys-lokakuussa 2022 ja ne todettiin päättyneiksi 11.10.2022.

Kemijärven kaupunki käynnisti organisaatiouudistuksen 1.1.2023 alkaen keväällä 2022. Projektiryhmään kuuluivat kaupunginjohtaja, hallinto- ja tukipalveluiden palvelualuejohtaja, kaupunginhallituksen puheenjohtaja, kaupunginvaltuuston puheenjohtaja ja henkilöstön edustajana JUKO:n pääluottamusmies.

Kemijärven kaupungin johtajan johtajasopimuksen mukaiset neuvottelut käynnistettiin syksyllä 2022. Neuvottelun tuloksena Kemijärven kaupungin johtajan johtajasopimus päättyi 31.12.2022. Organisaatiouudistus toi tullessaan myös uusia johtavia virkoja. Kaupunginvaltuusto perusti tulevaisuusjohtajan ja elinvoimajohtajan virat 14.11.2022.

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

Kemijärven kaupunki onnistui selättämään omalta osaltaan valtakunnallista hoitajapulaa panostamalla rekrytointiin rekrytointilisän muodossa. Vuokratyövoimaa saatiin vähennettyä, koska hoitohenkilöstöä saatiin hankittua ja palveluksessa ollut henkilöstö ei hakeutunut muiden työnantajien palvelukseen. Saadun palauttaan perusteella Kemijärven kaupunkia arvostettiin työnantajana edellä mainittujen toimenpiteiden vuoksi. Työvoimapula varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä on edelleen suuri haaste.

Kemijärven kaupunki käyttää kaupunginhallituksen päätöksen 22.2.2021 § 63 mukaisesti anonyymiä rekrytointia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa työhakemuksen avoimiin kysymyksiin ei tule sisällyttää tietoja esim. iästä, äidinkielestä tai sukupuolesta. Vaikka osaa tiedoista taustatiedoissa kysytään, nämä tiedot eivät näy

rekrytoivalle esihenkilölle anonyymissä hakijaraportissa. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on kohdentaa huomio hakijan ammatilliseen osaamiseen.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kuntaan palvelussuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Kemijärven kaupungin palveluksessa oli 31.12.2022 yhteensä 594 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 424 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 165 henkilöä. Kokonaishenkilöstömäärä kasvoi 18 henkilöllä vuoteen 2021 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2018–2022 (31.12.)

Vuosi	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilöstö	664	646	594	576	594
Vakinaiset	510	477	435	424	424
Määräaikaiset	154	169	159	152	165
- joista työllistettyjä	9	11	3	11	5
Asukkaat vuoden lopussa	7 370	7 274	7 191	7 105	6 995*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	14,5	15,2	16,5	16,8	16,5*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	11,1	11,3	12,1	12,3	11,8*

*Tilastokeskuksen ennakkotieto

Kemijärvellä asui Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuoden 2022 lopussa 6 995 asukasta (2021: 7 105). Asukkaita oli 110 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 16,5 asukasta. Vuoden 2021 lopussa vastaava suhdeluku oli 16,8 eli suhdeluku laski 0,3. Vakinaisen henkilöstön määrä pysyi samana edelliseen vuoteen nähden ja määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 13 työntekijällä tai vi-
ranhaltijalla.

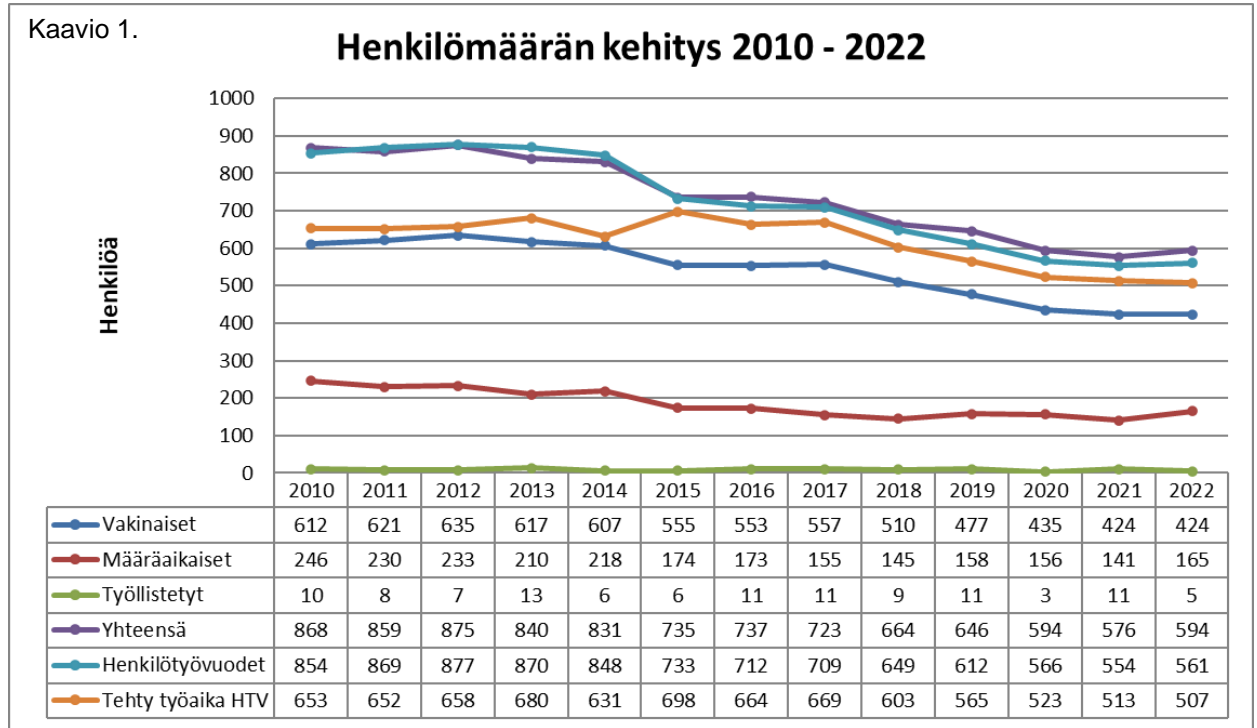
Seuraavassa taulukossa 2. on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2020, 2021 ja 2022. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2021 (KT Kuntatyöntajat 2022).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2020–2022

	Koko kunta- sektori 2021	Kemijärvi 2020	Kemijärvi 2021	Kemijärvi 2022
Vakinaiset	75,4 %	73,23 %	73,61 %	71,38 %
Määräaikaiset	23,4 %	26,26 %	24,48 %	27,78 %
Työllistetyt	1,2 %	0,51 %	1,91 %	0,84 %

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 28,62 %, 2021: 26,39 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2022 lopussa suhteessa henkilöstön määrään vähemmän kuin edellisvuonna. Heitä oli myös vähemmän kuin kuntasektorilla vuonna 2021 keskimäärin. Huomioitavaa on, että lukuihin on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuhteessa olleet työntekijät.

Kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2010 vuoteen 2022. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 274 henkilöä (32 %) ja henkilötyövuodet 293 henkilötyövuotta (34 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 188 henkilöä (31 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat pääosin vaikuttaneet liikkeen luovutukset ja luonnollisen poistuman hyödyntäminen.



Vuonna 2022 hyvinvointipalveluiden henkilöstöä oli 82,66 % koko henkilöstöstä. Edellisvuonna vastaava luku oli 80,38 %. Teknisten palveluiden henkilöstöä oli vuoden 2022 lopussa 2,19 % koko henkilöstöstä ja vuoden 2021 lopussa 3,12 %. Tilapalvelut liikelaitoksen henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä vuonna 2022 oli 8,25 % (2021: 8,51 %). Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 6,90 % (2021: 7,99 %). Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöön kuuluvat myös muiden palvelualueiden toimistotehtävissä olevat työntekijät ja viranhaltijat. Työllistämistuella palkattujen määrä väheni ja se sisältyy edellä mainittuihin lukuihin. Kaupungin kokonaishenkilömäärä kasvoi 18 henkilöllä. Taulukossa 3. henkilöstömäärät ovat palvelualueittain vuodesta 2018 alkaen.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2018–2022 (31.12.)

Palvelualue	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut	50	49	44	46	41
Hyvinvointipalvelut	513	504	483	463	491
Tekniset palvelut	101	93	13	18	13
Tilapalvelut liikelaitos			54	49	49
Yhteensä	664	646	594	576	594
- joista työllistetyt	9	11	3	11	5
Yhteensä ilman työllistettyjä	655	635	591	565	589

Henkilötyövuosien määrässä oli kasvua, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. Henkilötyövuodet kasvoivat 1,25 % vuoden 2021 tasosta. Kasvua oli seitsemän henkilötyövuotta (2022: 561, 2021: 554). Tehty työaika laski 1,18 % vuoden 2021 vastaavasta luvusta. Laskua oli kuusi henkilötyövuotta (2022: 507, 2021: 513).

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 esihenkilöillä oli lupa palata henkilöstöä oman tarvearvion perusteella enintään kahden viikon ajaksi.

Aina ennen uuden työntekijän palkkaamista oli selvitettävä mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä uudelleen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kesken riippumatta siitä, oliko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde. Sisäisiä selvityksiä toteutettiin muun muassa henkilöstökartoituksella saatavilla olevin tiedoin tai henkilöstölle suunnatulla sisäisellä ilmoittautumismenettelyllä. Lisäksi hyödynnettiin luonnollista poistumaa eikä kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjesteltiin uudelleen tai jaettiin muille työntekijöille.

Kaupunginhallitus päätti 22.2.2021 § 63 anonyymin rekrytoinnin käyttöön otosta. Anonyymiä rekrytointia käytettiin vakinaisiin tehtävien rekrytoinnissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että rekrytointiprosessin ensimmäisessä vaiheessa työhakemuksen avoimiin kysymyksiin ei tule sisällyttää tietoja esim. iästä, äidinkielestä tai sukupuolesta. Vaikka osaa tiedoista taustatiedoissa kysytään, nämä tiedot eivät näy rekrytoivalle esihenkilölle anonyymissä hakijaraportissa. Anonyymin rekrytoinnin tavoitteena on kohdentaa huomio hakijan ammatilliseen osaamiseen.

2.2 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.). Vuonna 2022 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina kokonaisuudessaan 561 (2021: 554). Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan todenmukainen tehty työaika, joka Kemijärvellä oli kertomusvuonna 507 henkilötyövuotta (2021: 513). Tehty työaika väheni 1,17 % ja henkilötyövuosina laskettuna se on kuusi henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien määrä on ollut laskusuuntainen viime vuosien ajan lukuun ottamatta kertomusvuotta, kun tarkastellaan henkilötyövuosia tai tehtyä työaikaa. KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukaan vuodesta 2022 alkaen raportoidaan myös vuokratyövoiman käyttö. Taulukossa 4. on henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2018–2022.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	649	612	566	554	561
Tehty työaika henkilötyövuosina	603	565	523	513	507
Vuokratyövoiman käyttö					8,51

2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2022 lopussa kunnan koko henkilöstöstä kokoaikaisia oli 450 henkilöä (75,8 %) ja osa-aikaisia 144 henkilöä (24,2 %) mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön nousi 0,9 prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Vuonna 2021 osa-aikaisten osuus oli 23,3 %. Sivutoimista henkilöstöä oli kertomusvuonna koko kaupungin henkilöstöstä 9,3 %, kun prosenttiosuus edellisvuonna oli 9,0 % eli sivutoimisten prosenttiosuus kasvoi hieman edellisvuoteen verrattuna. Syitä osa-aikaisuuteen olivat työntekijän tai viranhaltijan oma pyyntö, osa-aikaeläke, osittain varhennettu vanhuuseläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osa-aikainen sairausloma, osa-aikaopiskelu, osa-aikatyökyvyttömyyseläke ja osittainen hoitovapaa. Taulukossa 5. on koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2018–2022.

Taulukko 5. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Kokoaikaiset	524	503	465	442	450
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	140	143	129	134	144
Yhteensä	664	646	549	576	594

Sivutoimisen henkilöstön määrä (55) nousi edellisvuoteen nähden kolmella (2021: 52).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna (31.12.) olivat: Lähihoitaja (67), sairaanhoitaja (34), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (30), hoitaja (26), toimistosihiteeri (19), laitoshuoltaja (16), koulunkäynninohjaaja (13), luokanopettaja (12), tuntiopettaja (11), sosiaalityöntekijä (8), vastaava ruoanjakaja (7), terveydenhoitaja (6).

2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin tai virkamääräyksiä annettiin kertomusvuonna yhteensä 1 918 kappaletta mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 103 815 (2021: 176 497). Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1 809 kappaletta. Määrä sisältää mm. sijaiset, projektityöntekijät, tilapäiset työntekijät, sivutoimiset kansalaisopiston opettajat, työllistämistuella palkatut ja kesätyöntekijät. Palvelussuhteiden kesto vaihteli muutamasta päivästä yli vuoteen. Määräaikaisten työsopimusten ja virkamääräysten kalenteripäivien ja määrien erosta edellisvuoteen verrattuna voidaan todeta, että kestoltaan lyhyempiä määräaikaisia työsopimuksia ja virkamääräyksiä tehtiin enemmän.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhaltomääräyksessä lain mukainen (laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 304/2003 § 3 ja työsopimuslaki 55/2001 § 1:3). Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina oltava laissa säädetty peruste kuten esimerkiksi työn tai tehtävän luonne, sijaisuus, viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö, harjoittelu, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 29 (2021: 28) eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuonna 2022 olivat sovittu määräaikainen tehtävä, sairausloman sijaisuus, oppisopimussuhteinen, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, vuosiloman sijaisuus, määräaikainen projekti / hanke, palkattoman virka-/työloman sijaisuus, palkkatuella työllistetty. Muita syitä vuoden 2022 aikana olivat muun muassa äitiys- ja vanhempainvapaan sijaisuus, tehtävien uudelleen organisointi, opintovapaan sijaisuus, osittaisen vapaan sijaisuus ja kelpoisuuden puuttuminen.

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

2.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön osuus oli kertomusvuonna 71,38 % (424) koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa, että vakinaisen henkilöstön osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna (2021: 73,6 %, 424).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 28,62 % (170) koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa, määräaikaisen henkilöstön osuus nousi edelliseen vuoteen verrattuna (2021: 26,4 %, 152). Kaaviossa 2. on kuvattuna naisten ja miesten osuudet koko henkilömäärästä.



Miesten määrä väheni seitsemällä henkilöllä (6,31 %) ja naisten määrä kasvoi 25 henkilöllä (5,38 %). Naisia henkilöstöstä oli 82,49 % (490) ja miehiä 17,51 % (104). Miesten osuus henkilöstöstä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 1,76 prosenttiyksiköllä (2021: 111/19,27 %) ja naisten osuus vastaavasti kasvoi 1,76 prosenttiyksiköllä (2021: 465/80,73 %) tarkasteltaessa koko henkilöstömäärää. Taulukossa 6. on kuvattuna mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden suhteellinen määrä verrattuna edelliseen vuoteen.

Taulukko 6. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2022 ja muutos vuoteen 2021

Palvelussuhde 31.12.2022	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	61	363	424	0,00
Määräaikaiset	43	127	170	-11,84
Yhteensä	104	490	594	-3,13

2.6 Henkilöstön ikärakenne

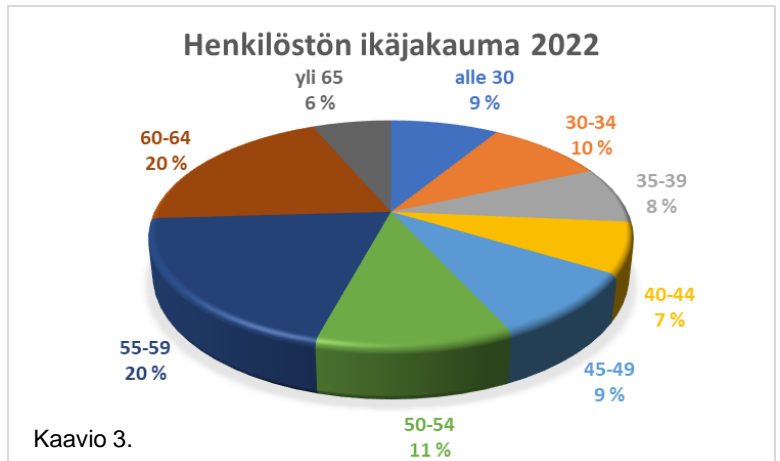
Kaupungin koko henkilöstön ikärakenne on kertomusvuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan kuvattu alla olevassa taulukossa 7. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt työntekijät.

Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022

	Alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	Yli 65	Yhteensä
Miehet	11	8	8	7	6	6	24	18	16	104
Naiset	41	49	40	36	50	60	94	98	22	490
Yhteensä	52	57	48	43	56	66	118	116	38	594
%	8,75	9,60	8,08	7,24	9,43	11,11	19,87	19,53	6,40	100

Kaupungin henkilöstöstä suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 19,87 %. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä (338/56,9 %) on edellisvuoteen nähden vähentynyt 3,34 prosenttiyksiköllä (2021: 347/60,24 %).

Yli 60-vuotiaiden määrä kasvoi kolmella henkilöllä, mutta yli 60-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus (154/25,93 %) vähentyi koko henkilöstömäärään verrattuna edelliseen vuoteen nähden (2021: 151/26,22 %).



Henkilöstön keski-ikä raportointihetkellä (31.12.2022) oli 49,43 vuotta. Vastaava luku vuonna 2021 oli 50,44 vuotta. Keski-ikä on hieman laskenut. Kaaviossa 3. on kuvattu henkilöstön ikäjakauma vuonna 2022.

2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt

Vuonna 2022 päättyi 296 vakinaista palvelussuhdetta. Sisäisesti toisiin tehtäviin siirtyi viisi henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle jäi 34 työntekijää tai viranhaltijaa. Taulukossa 8. on esitetty palvelussuhteiden päättymissyiden jakautuminen.

Taulukko 8. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Irtisanoutui	12	17	16	29	19
Eläkkeelle	27	28	33	27	34
Muu syy	45 ⁽¹⁾	20 ⁽²⁾	2	8 ⁽³⁾	243 ⁽⁴⁾
Sisäinen siirto ⁽⁵⁾					5
Yhteensä	84	65	51	64	301

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

Elinkeinopalvelujen henkilöstö siirtyi Kemijärven kehitys Oy:lle (4)

Talous- ja velkaneuvonnan henkilöstö siirtyi valtiolle (1)

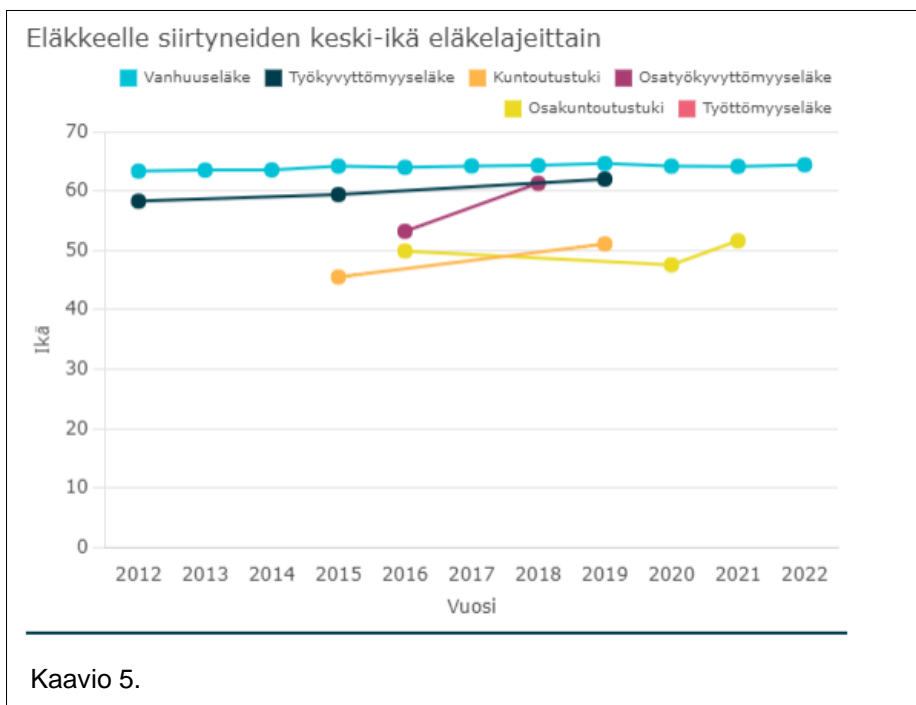
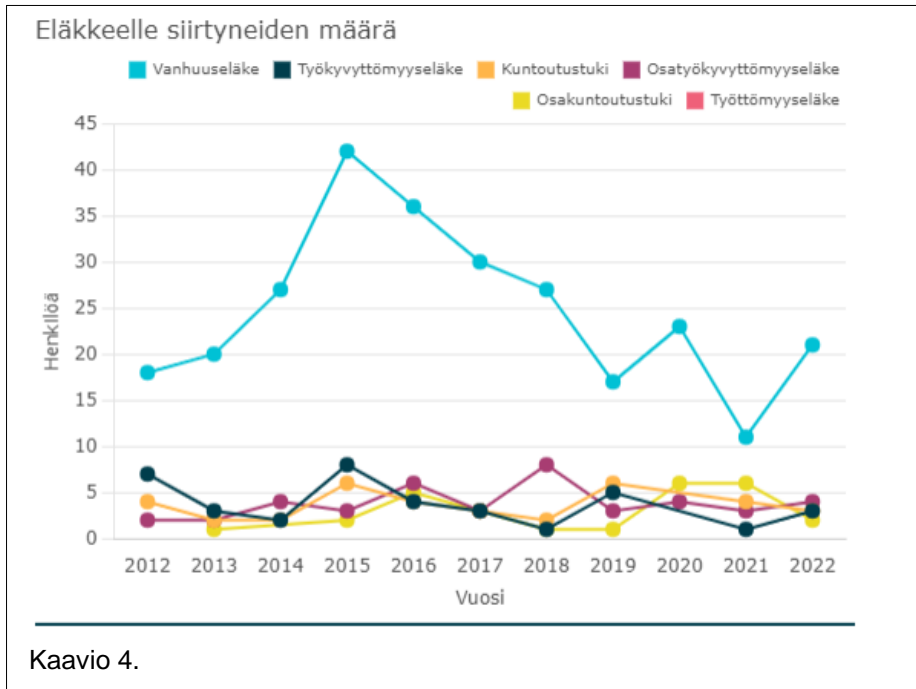
2) Kiinteistöpalvelujen henkilöstö siirtyi Roikka Oy:lle (17)

3) Hyvinvointikeskus Lapponian laboratoriopalvelujen henkilöstö siirtyi NordLabille (6)

4) Siivouspalvelujen henkilöstön liikkeenluovutus Roikka Oy:lle (6), sote-henkilöstön liikkeenluovutus Lapin hyvinvointialueelle (234)

5) KT:n raportointisuosituksen mukaan vuodesta 2022 alkaen raportoidaan myös organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet (tehtävänsiirrot: oma toive, kuntoutuksen tulos, tuotannolliset ja taloudelliset syyt, muu syy). Henkilö raportoidaan kerran, jos sisäinen siirto ja palvelussuhteen päätyminen ovat tapahtuneet saman vuoden aikana.

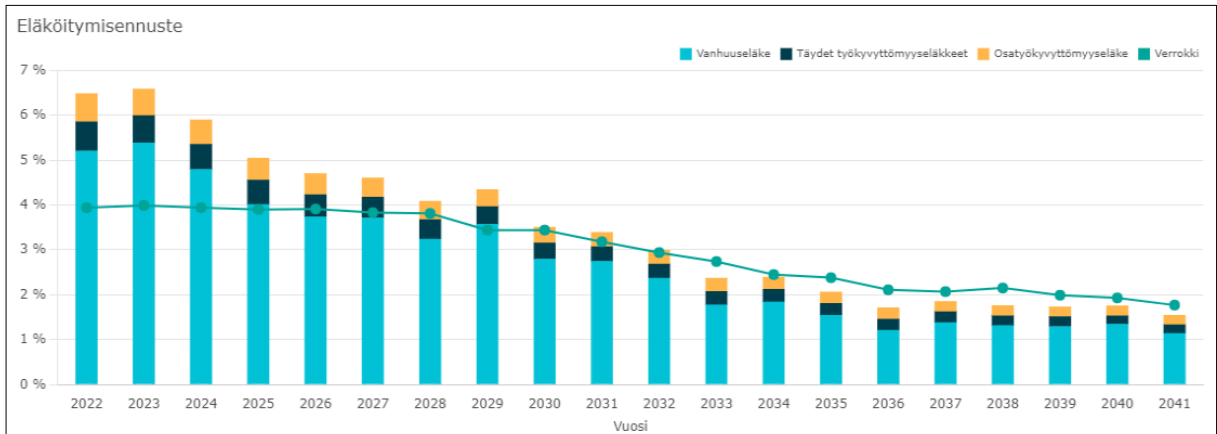
Kaavioissa 4. ja 5. esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa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



Kaaviossa 6. eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 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. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

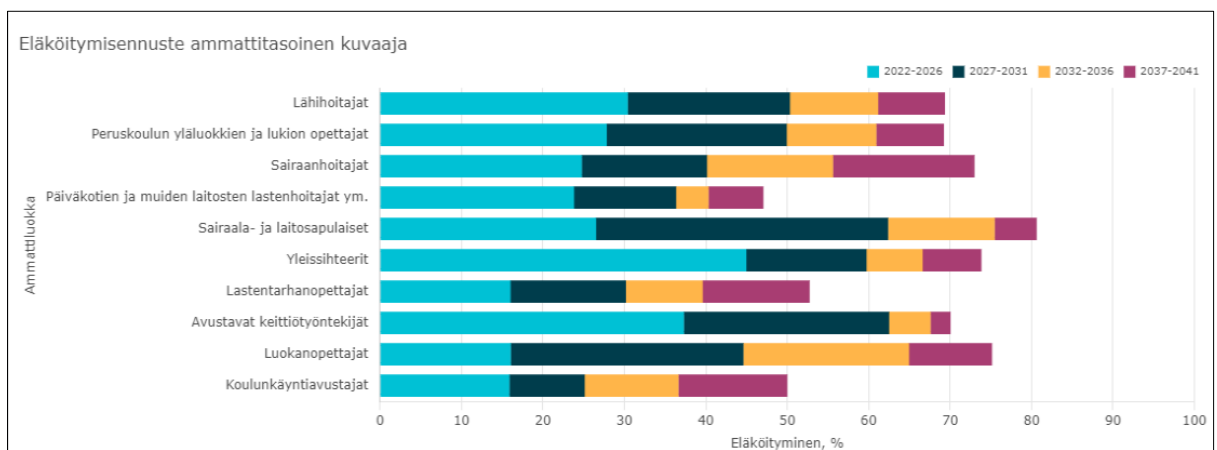
Prosentiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen vuoksi alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. (Keva Avaintiedot.)

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2023 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 6,58 % (45 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (verrokkityönantajat 3,99 %). Eläkepoistuma tulee vuosina 2023–2027 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 182 henkilöä, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,6–6,58 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuosina 2023–2032 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 312 henkilöä, mikä tarkoittaa, että vuoden 2022 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä 52,53 % jäisi eläkkeelle vuoden 2032 loppuun mennessä. Keva ei ole huomionnut ennusteessaan henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Kevan tiedotteen mukaan eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Ennusteen julkaisuajankohta vuonna 2023 touko-kesäkuulle. (Keva Avaintiedot.)



Kaavio 6.

Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen kuten kaaviossa 5. Keva ei ole huomionnut ennusteessaan henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Kevan tiedotteen mukaan eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Ennusteen julkaisuajankohta vuonna 2023 touko-kesäkuulle. (Keva Avaintiedot.)



Kaavio 7.

Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 62,06 vuotta (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen), kun keski-ikä vuotta aikaisemmin eli vuonna 2021 oli 59,1 vuotta. Keski-ikä on siis noussut, joka tarkoittaa, että

henkilöstön eläköityminen on tapahtunut myöhemmin ja työuria on saatu pidennettyä. Verrokikunnissa (keskisuuret kunnat) henkilöstön eläköityminen vuonna 2022 on tapahtunut 62,21 iässä. Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2022–2026 Kemijärvellä ovat lähihoitajat (34), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (19), yleissihteerit (13). Keva ei ole huomionnut ennusteessaan henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Kevan tiedotteen mukaan eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Ennusteen julkaisuajankohta vuonna 2023 touko-kesäkuulle. (Keva Avaintiedot.)

Verrokkityönantajiin verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2032 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2023 (6,58 %), 2024 (5,89 %), 2025 (5,04 %) ja 2026 (4,7 %), jolloin se on lähes 5,0 % henkilöstöstä, kun verrokkityönantajien eläkepoistuma on samaan aikaan alle 4,0 %:n suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2023–2027 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 147 henkilöä eli 24,75 % koko henkilöstöstä ja vuoteen 2032 mennessä yhteensä 247 henkilöä, joka on 41,58 %. Keva ei ole huomionnut ennusteessaan henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Kevan tiedotteen mukaan eläköitymisennuste päivitetään, kun kaikkien työnantajien tiedot ovat ajantasaisina saatavilla Tulorekisteristä. Ennusteen julkaisuajankohta vuonna 2023 touko-kesäkuulle. (Keva Avaintiedot.)

3 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

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

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

3.1 Rekrytoinnin tehostaminen

Vuonna 2022 Kemijärven kaupungissa oli erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneesta hoitohenkilöstöstä sijaisuuksiin ja avoimiin tehtäviin, laillistetuista sosiaalityöntekijöistä sekä varhaiskasvatuksen opettajista avoimiin tehtäviin. Kertomusvuonna rekrytointihaasteet ovat korostuneet erityisesti kotipalvelun lähihoitajan ja vammaisten palveluiden hoitajan tehtävissä. Henkilöstön rekrytointi jopa vakinaisiin hoitohenkilöstön tehtäviin on haastavaa. Hoitajapula on valtakunnallinen ongelma, eikä pelkästään Kemijärven kaupungin ongelma. Hoitajapula ei ole valtakunnallisesti mikään uusi asia. Hoitohenkilöstöä on tarvittu paljon covid19-potilaiden hoitoon jo muutaman vuoden ajan, joka on osaltaan vaikuttanut hoitohenkilöstön jaksamiseen ja mahdollisesti muihin tehtäviin hakeutumiseen.

Helpotusta hoitohenkilöstön pulaa haettiin vuonna 2022 esimerkiksi palkkaamalla lähihoitajaksi oppisopimuksella koulutettavia henkilöitä ja vuokratyövoimalla. Rekrytointia tehostettiin erillisellä rekrytointikampanjalla sekä uusien rekrytointikanavien ja hakukoneiden käyttöönotolla. Ulkomaista työvoimaa palkattiin alkuvuonna 2022 hoitohenkilöstön avustaviin tehtäviin. Edellä mainituilla työntekijöillä oli tavoitteena suorittaa hoiva-avustajan tutkinnon jälkeen suomalainen lähihoitajan tutkinto. Ulkomailta saapuneilla työntekijöillä oli lähtömaassa joko hoitoalan koulutus tai vähintään hoitoalan kokemusta.

Kaupunginhallitus teki päätöksen 11.10.2021 § 349 hyvinvointiedun korottamisesta 100 eurosta 200 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija 1.1.2022 alkaen edellytysten täytyessä. Hyvinvointietu on henkilöstölle verovapaa etu.

3.2 Rekrytointilisä

Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 351 määräaikaisen rekrytointilisän käyttöönotosta kelpoisuusehdot täyttävien sosiaalityöntekijöiden ja kotihoidon lähihoitajien tehtävissä 1.10.2021 lukien. Rekrytointilisää päätettiin maksaa 250 euroa/kk/työntekijä tai viranhaltija. Edellä mainittua rekrytointilisää laajennettiin ja euromäärää tarkistettiin kaupunginhallituksen päätöksellä 19.4.2022 § 132 koskemaan koko hoitohenkilöstöä ajalla 1.4.–31.12.2022. Euromäärä tarkistettiin 300 /kk. Rekrytointilisän laajentaminen edesauttoi työvoiman siirtymistä muualta Suomea Kemijärvelle, jolloin vuokratyövoimasta luovuttiin esimerkiksi avoterveydenhuollossa kesän 2022 aikana. Paikkakunnalle muuttavia tuettiin ja avustettiin kalustetun asunnon saamiseksi.

Hoitohenkilöstön rekrytointilisällä oli suuri merkitys uuden henkilöstön rekrytoinnissa sekä ole-massa olevan henkilöstön pysymisessä Kemijärven kaupungin palveluksessa. Hoitohenkilös-töä ei hakeutunut muiden työnantajien palvelukseen Kemijärven kaupungin maksaman rekry-tointilisän vuoksi. Kertomusvuonna 2022 käytössä olleen rekrytointilisän ansiosta voidaan li-säksi todeta, että kaikki hoitohenkilöstön vakinaiset tehtävät saatiin täytetty vuoden 2022 ai-kana, eikä avoimia paikkoja jäänyt Lapin hyvinvointialueelle siirryttäessä 1.1.2023 alkaen.

Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnin edistämiseksi oli käytössä rekrytointilisä määräai-kaisena kokeiluna ajalle 1.9.2019–31.8.2021. Kemijärven kaupunginhallitus päätti rekrytointi-lisän periaatteista 24.6.2019 § 240. Rekrytointilisää päätettiin maksaa 300 euroa/kuukausi kelpoisuusehdot täyttävälle varhaiskasvatuksen opettajalle enintään vuoden ajan tai 31.8.2021 saakka yhdenjaksoisen palvelussuhteen alusta lukien. Rekrytointilisän saaminen edellytti vähintään vuoden työsopimusta. Vuonna 2021 rekrytointilisän voimassaoloaikana saatiin palkattua kaksi kelpoisuusehdot täyttävää varhaiskasvatuksen opettajaa. Koulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista on edelleen pulaa valtakunnallisesti. Kelpoiset varhaiskasva-tuksen opettajat siirrettiin 1.9.2021 Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuk-sen (OVTES) piiriin. Vuonna 2021 päätettiin, että rekrytointilisän käyttöönottoa uudelleen tar-kastellaan vuonna 2022.

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstölle otettiin käyttöön määräaikainen työntekijän tai viran-haltijan kelpoisuuden perusteella porrastettu rekrytointilisä ajalle 1.6.–31.12.2022 kaupungin-hallituksen päätöksellä 6.6.2022 § 202. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskente-lee pääosin kelpoisuutta vailla olevaa henkilöstöä. Varhaiskasvatuksen opettajien saata-vuushaasteet ovat valtakunnalliset, eikä varhaiskasvatuksen opettajia joko kouluteta tai niitä ei valmistu riittävästi. Porrastetulla rekrytointilisän tavoitteena oli saada varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin varhaiskasvatuksen koulutuksen omaavaa henkilöstöä esimerkiksi var-haiskasvatuksen sosionomeja, joilla ennen varhaiskasvatustilain (540/2018) muutosta oli var-haiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön rekrytointili-sällä ei ollut tavoiteltua vaikutusta uuden henkilöstön rekrytointiin.

3.3 Onnistuneen rekrytoinnin vinkkipalkkio

Hoito- ja varhaiskasvatustien henkilöstön hankintaa vauhditettiin myös Onnistuneen rekrytoinnin vinkkipalkkiolla. Kaupunginhallitus teki päätöksen vinkkipalkkiosta 19.4.2022 § 133. Palkkiota maksettiin ajalla 19.4.–31.12.2022, mikäli uuden työntekijän työsopimus oli vähintään kolmen tai kuuden kuukauden hoitohenkilöstön tehtävissä taikka vuoden mittainen varhaiskasvatuk-sen opetushenkilöstön tehtävissä. Työsopimuksen pituus vaikutti vinkkipalkkion euromää-rään. Vinkkipalkkiota maksettiin joko 500 euroa tai 1 000 euroa, mikäli vinkin antajan työ- tai virkatehtäviin ei sisällynyt henkilöstön rekrytointi. Palkkio oli mahdollista saada kerran sa-masta uudesta työntekijästä.

Vinkkipalkkiohakemuksia saapui vuonna 2022 yhteensä viisi kappaletta ja vinkkipalkkiota maksettiin yhteensä 2 000 euroa. Vinkkipalkkio maksettiin takautuvasti, kun uuden työntekijän työsopimus oli kestänyt edellytetyn määräajan. Lisäksi uudelta työntekijältä vaadittiin kelpoi-suusehtojen täyttämistä.

4 HENKILÖSTÖMENOT

4.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut

Kemijärven kaupungin menoista lähes puolet on henkilöstömenoja. Kuntatyöntantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on eläkemaksuja. Kemijärven kaupungin vuoden 2022 tilinpäätöksen mukaan henkilöstökulut olivat yhteensä 26,6 miljoonaa euroa ja muodostivat 38 % ulkoisista toimintakuluista (2021: 39 %, 2020: 39 %). Henkilöstökulut olivat 1,0 miljoonaa euroa (3,95 %) suuremmat kuin edellisenä vuonna. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 26 091 700 euron määräraha, joka ylittyi 1,8 % (463 879 euroa). Taulukoissa 9. ja 10. on henkilöstömenojen osuus toimintakuluista ja henkilöstökulujen kehitys ajalta 2018–2022.

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

Taulukko 9. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	27 916 416	26 932 820	25 257 989	25 545 592	26 555 576
% ulkoisista toimintakuluista	43	42	39	39	38
Henkilöstökulut/asukas/€	3 785	3 700	3 512	3 595	3796

Henkilöstökuluista 80,29 % oli hyvinvointipalveluiden palvelualueen henkilöstökuluja. Muiden palvelu- ja vastuualueiden sekä liikelaitoksen henkilöstökulut olivat yhteensä 19,71 %. Hallinto- ja tukipalveluiden osuus oli 9,62 %, teknisen palvelualueen osuus 2,78 % ja tilapalvelut liikelaitoksen osuus oli 7,31 %.

Taulukko 10. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut	2 284 295	2 200 752	2 116 095	2 199 275	2 554 673
Hyvinvointipalvelut	21 672 605	21 036 338	20 393 994	20 674 237	21 322 769
Tekniset palvelut	3 959 516	3 695 729	757 016	786 144	737 100
Tilapalvelut liikelaitos			1 990 884	1 885 936	1 941 034
Yhteensä	27 916 416	26 932 820	25 257 989	25 545 592	26 555 576

4.2 Palkkamenot

Kevan tilastojen mukaiset palkkasummat ovat seuraavassa taulukossa 11. Vuoden 2022 lopullista eläkemenoperusteisen eläkemaksun summaa ei ole vielä saatavissa, ainoastaan Kevan työntantajapalveluiden tilinpäätösarvio vuodelta 2022 eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta. Vuoden 2022 palkkasumma oli 759 472 euroa pienempi kuin vuonna 2021. Palkkaperusteinen eläkemaksu oli 148 457 euroa pienempi vuonna 2022 kuin vuonna 2021. Eläkemenoperusteinen eläkemaksu (tilinpäätösarvio) oli 55 226 euroa pienempi vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021.

Palkkasummalla tarkoitetaan työntäjän 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.)

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.

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.)

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 11. Palkkasumma, eläkemeno ja JuEL-maksut vuosina 2018–2022

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Varhe-maksu
2018	20 240 493	4 806 481	1 649 852	321 480
2019	19 699 743	4 917 057 ⁽²⁾	1 789 756 ⁽¹⁾	-
2020	18 233 632	4 128 122 ⁽²⁾	1 878 432 ⁽¹⁾	-
2021	18 500 785	4 292 182 ⁽²⁾	1 868 278 ⁽¹⁾	-
2022	17 741 313	4 133 725 ⁽²⁾	1 813 052 ⁽¹⁾	-

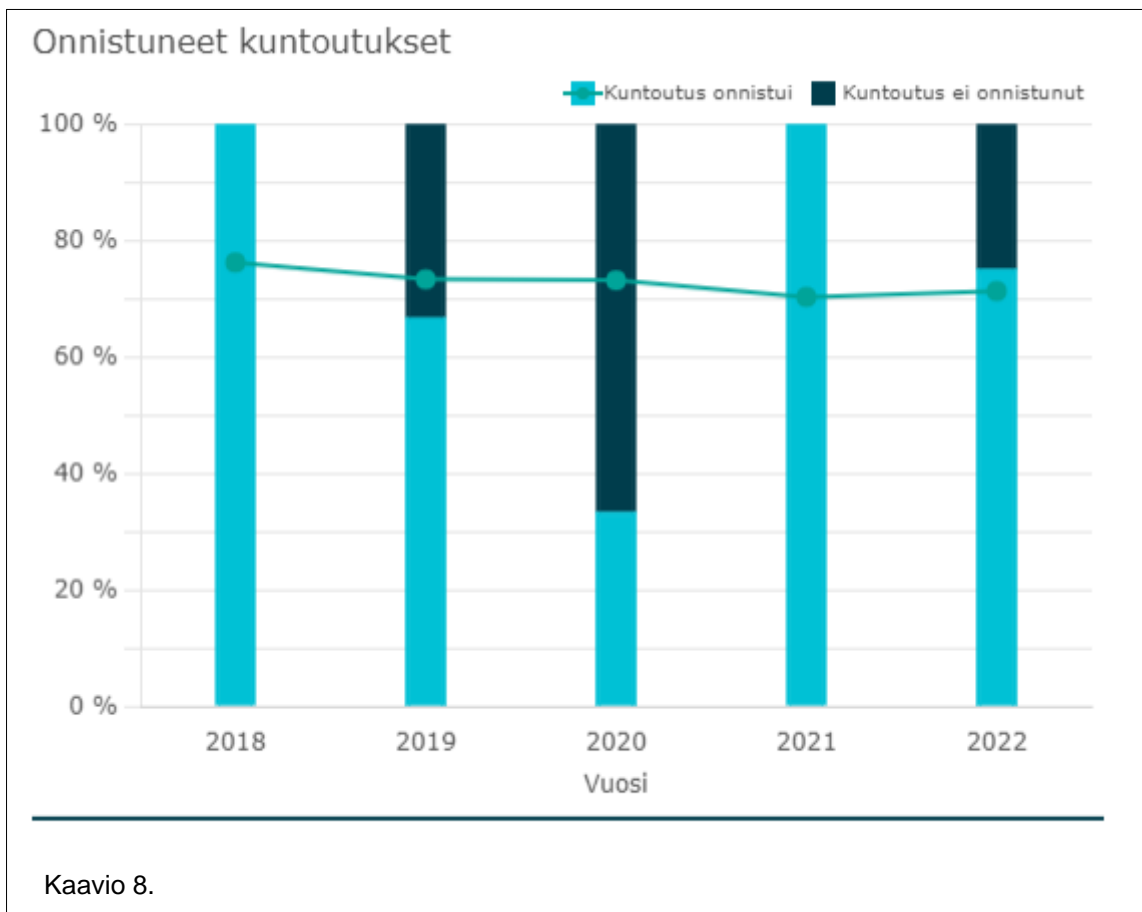
1) Tilinpäätösarvio

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

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.)

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

Onnistuneiden kuntoutusten prosentuaalinen määrä laski kertomusvuonna edelliseen vuoteen nähden. Vuoden 2022 kuntoutuksista 75 % päättyi onnistuneesti. Kevan tilastoissa käytettyjen verrokkikuntien kuntoutuksista 71,29 % onnistui vastaavalla ajanjaksolla.



Taulukon 12. palkkakustannusten vertailusta voidaan nähdä, että kaupungin palkkakustannukset nousivat 4,69 % vuodesta 2021. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetykskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja äitiys-, vuosiloma- ja muiden sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkat sekä jaksotetut ja aktivoituneet palkat.

Taulukko 12. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2021–2022 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat yhteensä	Erotus %
2021	19 833 839	
2022	20 764 717	
Erotus 2022–2021	930 878	4,69

5 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

5.1 Terveysperusteiset poissaolot

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

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

Pitkittyneen koronatilanteen vuoksi omailmoituksen perusteella hengitystieoireissa esihenkilöllä oli mahdollisuus myöntää 1–7 päivää sairauslomaan työntekijän tai viranhaltijan oman ilmoituksen perusteella päivän kerrallaan. Omailmoitusmenettelyä 1–7 päivän sairauspoissaoloissa hengitystieoireissa on sovellettu johtoryhmän päätöksellä ja pandemiaryhmän suosituksesta vuosina 2021 ja 2022. Hengitystieoireita voivat olla muun muassa nuha, aivastelu, nenän tukkoisuus, yskä, hengityksen vinkuminen, limaisuus ja hengenahdistus (Työterveyslaitos).

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

Vuonna 2022 koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä oli 9 816 kalenteripäivää eli keskimäärin 16,5 kalenteripäivää/työntekijä. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2021 oli 10 463 kalenteripäivää eli 18,2 kalenteripäivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrän voidaan siis todeta laskeneen 1,7 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Sairauspoissaolojen määrän laskuun voi osaltaan vaikuttaa korona tilanteen rauhoittuminen, mutta myös työnantajan panostukset ja pitkäjänteinen työ henkilöstön työkykyjohtamiseen työkykyriskien hallitsemiseksi. Taulukossa 13. on kuvattu sairauspoissaolojen määrää työntekijä tai viranhaltija ja henkilötyövuosi tasolla.

Taulukko 13. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/htv vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Kalenteripäivää/työntekijä	15,5	17,3	16,6	18,2	16,5
Kalenteripäivää/htv	15,9	18,2	17,4	18,9	17,5

Taulukossa 14. on KT:n aikaisemman 31.12.2021 päättyneen raportointisuosituksen mukaisesti terveysperusteiset poissaolot mukaan lukien määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät. Raportointijärjestelmän muutoksesta johtuen työtapaturmat, -matkatapaturmat ja ammatitautiepäilyt sisältyvät vuodesta 2021 alkaen terveysperusteisiin poissaolojen kalenteripäiviin, eikä niitä raportoida erikseen.

Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2018–2021

Terveysperusteiset poissaolot	2018	2019	2020	2021
alle 4 kalenteripäivät (kpv)	1 755	1 715	605	560
4–29 kalenteripäivät	2 654	3 317	3 278	2 540
30–60 kalenteripäivät	1 833	2 148	1 974	1 704
61–90 kalenteripäivät	875	1 931	1 655	1 229
91–180 kalenteripäivät	1 796	1 634	1 830	4 738
Yli 180 kalenteripäivät	2 761	1 751	2 267	1 130
Yhteensä	11 674	12 496	11 609	11 901
Työtaturmat, kpv	277	118	145	*
Työmatkataturmat, kpv	6	35	37	*
Ammattitaudit tai -epäilyt, kpv	0	0	0	*
Yhteensä	11 957	12 649	11 791	11 901

*Sisältyvät terveysturusteisten poissaolojen kalenteripäiviin

Taulukossa 15. on KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen 1.1.2022 alkaen mukainen tieto terveysturusteisten poissaolojen jakautumisesta eri pituisiin poissaoloihin. Terveysturusteisiin poissaoloihin sisältyvät sairaudesta, työ- ja -matkataturmista, ammattitauudeista ja määräaikaisesta kuntoutuksesta johtuvat poissaolot.

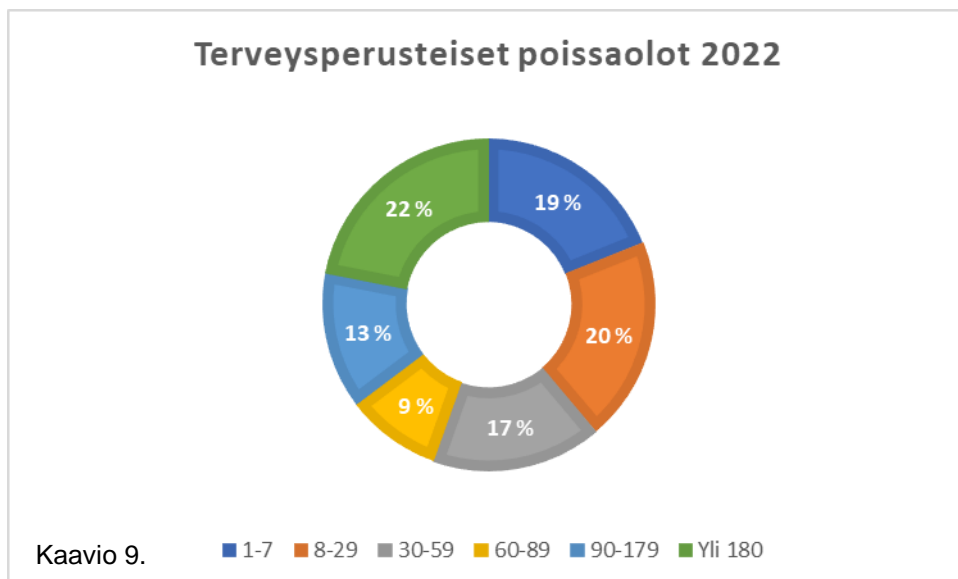
Suurin osa palkallisista terveysturusteisista poissaoloista vuonna 2022 muodostui 8–29 kalenteripäivää kestävästä poissaoloista. Palkalliset ja palkattomat kalenteripäivät huomioituna suurin osa terveysturusteisista poissaoloista muodostui yli 180 kalenteripäivää kestävästä poissaoloista kertomusvuonna. Pitkät poissaolot johtuvat yleensä vakavista sairauksista, eikä työntaja pysty läheskään kaikkiin näihin toiminnallaan vaikuttamaan.

Henkilöstön teoreettiseen säännölliseen työaikaan verrattuna vuonna 2022 terveysturusteisia poissaoloja oli 9,85 %. Henkilöstöstä 15,62 %:lla ei ollut lainkaan terveysturusteisia poissaoloja vuonna 2022.

Taulukko 15. Terveysturusteiset poissaolot vuonna 2022 kalenteripäivinä (kpv)

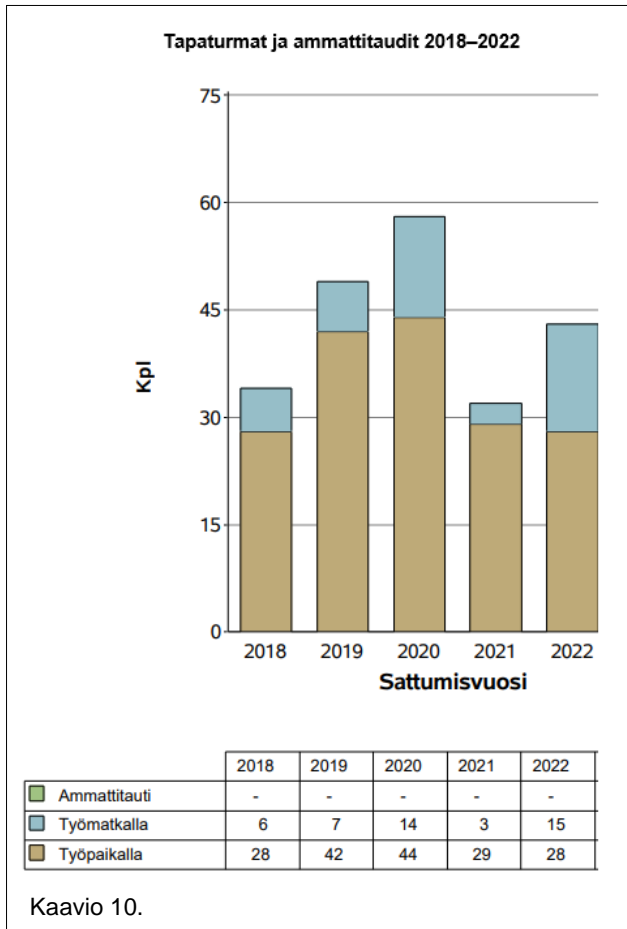
Terveysturusteiset poissaolot, kalenteripäivät	Palkalliset kalenteripäivät	Palkattomat kalenteripäivät
1–7 kpv	2552	31
8–29 kpv	2720	8
30–59 kpv	2123	142
60–89 kpv	1139	126
90–179 kpv	1017	811
Yli 180 kpv	1260	1737
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	19,3 kpv	5,1 kpv
Poissaoloprosentti, terveysturusteiset poissaolot		9,85 %
0 päivää terveysturusteisia poissaoloja (%-osuus henkilöstöstä)		15,62 %

Kaaviossa 9. on kuvattuna terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen kalenteripäivittäin vuonna 2022.



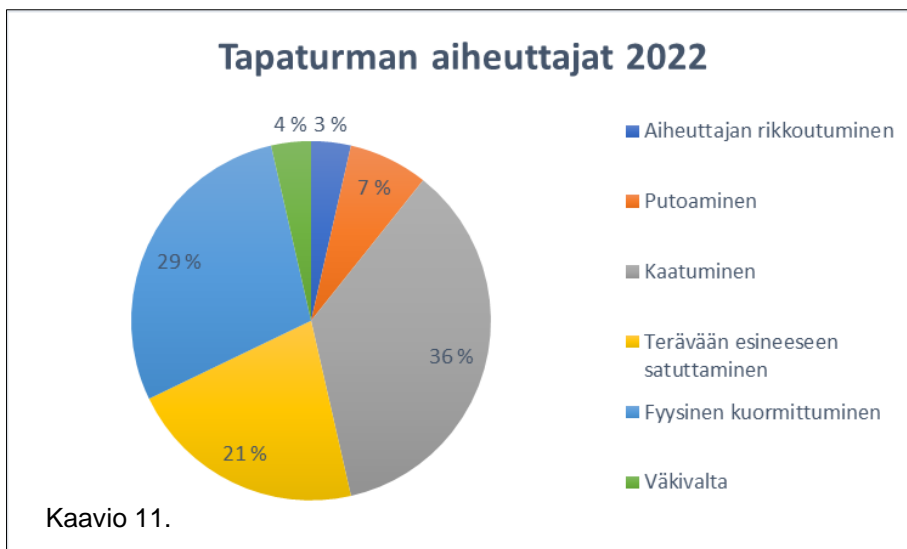
Työtapaturmien vuoksi henkilöstö oli poissa työstä vuonna 2022 yhteensä 460 kalenteripäivää. Vastaava luku vuonna 2021 oli 331 kalenteripäivää. Työtapaturmista johtuvat poissaolot kasvoivat vuodesta 2021 vuoteen 2022 yhteensä 129 kalenteripäivää. Työmatkatapaturmista johtuneet poissaolot kasvoivat vuodesta 2021 (15 kpv) vuoteen 2022 (103 kpv) yhteensä 88 kalenteripäivää.

Tapaturmien lukumäärä kasvoi edellisestä vuodesta 11 tapaturmalla sisältäen työpaikalla ja työmatkalla tapahtuneet tapaturmat. Kaaviossa 10. on kuvattu tapaturmien lukumääriä vuosina 2018–2022. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. Ammattitautiepäilyjä ei ole kirjattu lainkaan ajalla 2018–2022. (If tapaturmatilastot.) Ammattitaudit syntyvät työperäisestä sairaudesta, jonka syntyyn vaikuttavat työolosuhteet. Ammattitaudin pääasiallinen aiheuttaja on todennäköisemmin fysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä, joka on osoitettavissa riittävällä todennäköisyydellä. Psykkisen tekijän aiheuttamia sairauksia ei korvata ammattitautina. Ammattitaudin määritelmä on työtapaturma- ja ammattitautilaisissa 459/2015. (Tapaturmavakuutuskeskus.) Ammattitaudin toteamiseksi edellytetään sellaista lääketieteellistä tutkimusta, jonka perusteella on käytettävissä riittävästi tietoa työntekijän tai viranhaltijan työssä ja työolosuhteissa olevasta altistuksesta (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015).



Kaaviossa 11. on kuvattuna tapaturman aiheuttajat vuodelta 2022. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella.

Henkilön kaatuminen on suurin poikkeama tapaturmien aiheuttajana vuonna 2022 (36 %). Kyseinen poikkeama oli suurin myös vuonna 2021 (22 %). Noin 30 %-osuus on ollut myös poikkeamissa, jotka liittyvät henkilön fyysiseen kuormittumiseen (29 %). Vuoden 2022 aikana sattuneista tapaturmista 21 % ovat aiheutuneet terävään esineeseen satuttamisen vuoksi. Selkeästi vähemmän vuoden 2022 tapaturmia ovat aiheutuneet henkilön putoaminen (7 %), väkivalta tilanteet (4 %) ja tapaturman aiheuttajan rikkoutuminen (3 %). (If tapaturmatilastot.)



Esihenkilöt tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa käymällä työkyky- ja uudelleensijoitusneuvotteluja. Työntekijöitä on siirtynyt kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen ja työkokeilujen keinoin uusiin tehtäviin, jotka sopivat heidän terveydentilaansa. Vuoden 2022 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 tältä osin onnistunut.

Esihenkilö käy ELVI-toimintamallin (Elinvoimaan työhyvinvoinnilla) mukaisen 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 päivää tai enemmän. Viimeistään, kun työntekijän sairauspoissaolo on jatkunut kuukauden tai hänellä on ollut useita lyhyitä sairauspoissaoloja yhteensä 30 päivää vuoden aikana, esihenkilö ilmoittaa poissaolosta työterveyshuoltoon.

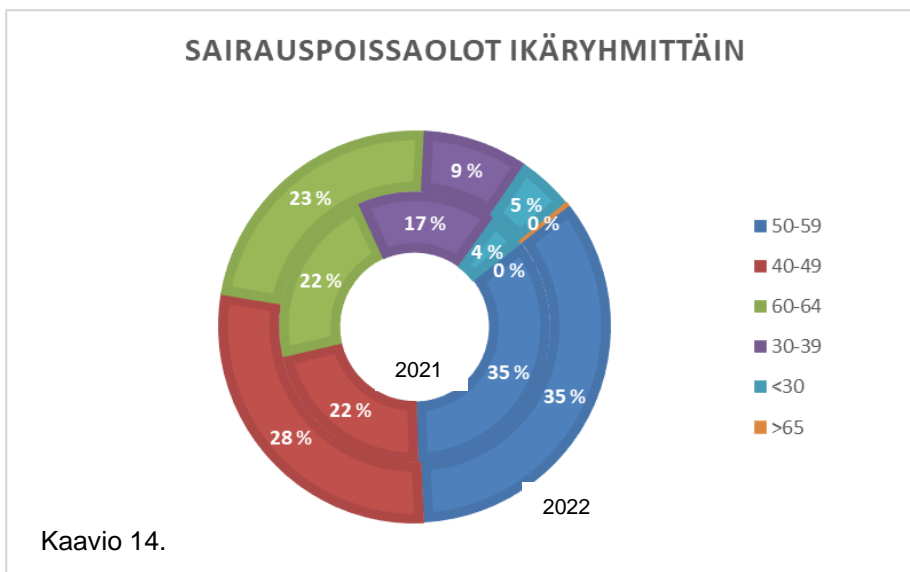
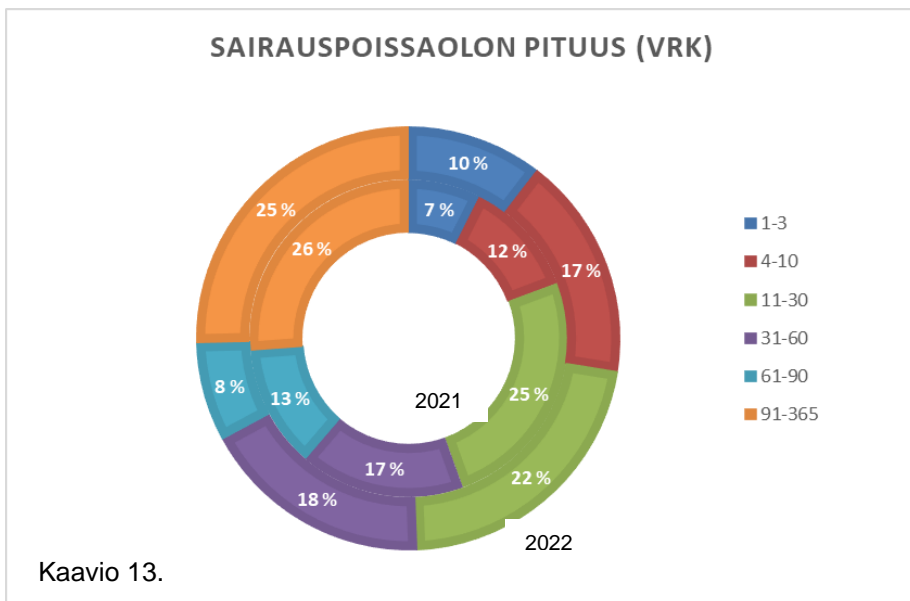
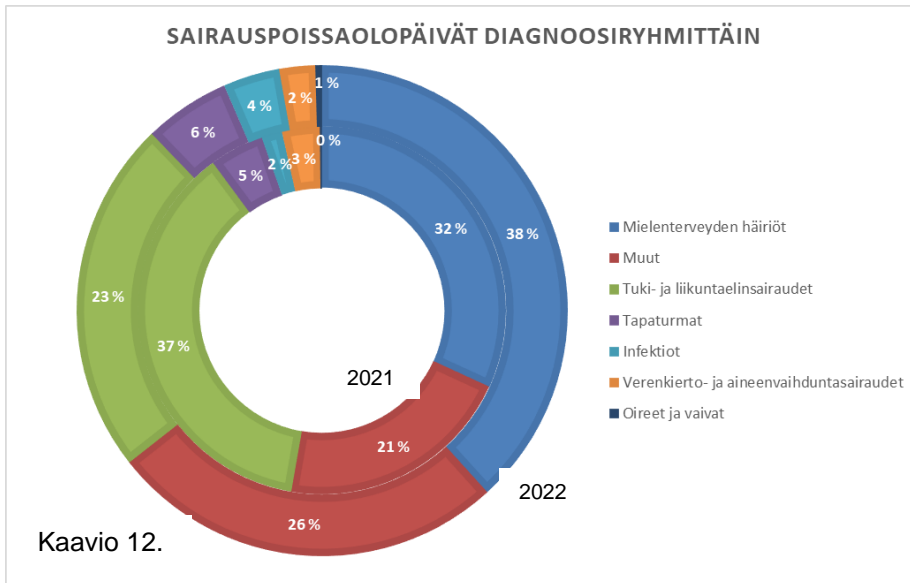
5.2 Sairauspoissaolojen seuranta

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

Suomen Terveystalo Oy tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Näin ollen vuodelta 2022 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Kaavioissa 12.–14. on Terveystalon työterveyshuollon Suunta-palvelusta saatua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt, sairauspoissaolojen pituudet pääosin työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuojarajattuja tietoja ja sairauspoissaolot ikäryhmittäin. Kaavioiden sisempi ympyrä kuvaa edellistä vuotta ja ulompi ympyrä kertomusvuotta.

Suurimmat syyt sairauspoissaoloihin olivat mielenterveyden häiriöt 38 % (2021: 32 %). Vuonna 2021 sairauspoissaolojen suurimmat syyt olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 37 %. Kertomusvuonna tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus on vähentynyt 14 prosenttiyksikköä (2022: 23 %). Sairauspoissaoloista 25 % oli työterveyshuollon raportin mukaan 91–365 päivää kestäviä (2021: 26 %). Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli eniten 50–59-vuotiailla työntekijöillä tai viranhaltijoilla (35 %, 2021: 35 %).



Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain (1224/2014) muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seurantaa. Lakiin on kirjattu niin sanottu 30/60/90-päivän säännöt, jotka velvoittavat työnantajaa muun muassa käymään työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelut ja ohjaamaan hänet työterveyshuoltoon viimeistään, kun sairauspoissaoloja on kertynyt tietty määrä. Työnantajan työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimenpiteet heijastuvat siihen, kuinka tehokkaasti työntekijöiden työhön paluuta onnistutaan edistämään. Sillä on kuitenkin työnantajan näkökulmasta myös taloudellisia vaikutuksia muun muassa sitä kautta, myöntääkö Kela työnantajalle sairauspäivärahaa työntekijän sairausloman pitkeytyessä. Seurannan systematisoimiseksi sairauspäiviä analysoidaan ja tilastoidaan niiden keston mukaan niin sanotusti lyhyinä (alle 4 päivää), keskipitkinä (4–60 päivää) ja pitkinä (60–) sairauspoissaoloina.

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

Loppuvuodesta 2020 työnantajalle toimitettiin ensimmäiset lääkärintodistukset, joissa todistuksen allekirjoittaja oli ottanut kantaa viranhaltijan tai työntekijän soveltuvuudesta korvaavaan työhön sairauslomanpoissaolon sijaan. Korvaava työn järjestäminen on ollut mahdollista jo useiden vuosien ajan, mutta sen käyttäminen vaatii vahvaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työnantaja ei voi yksipuolisesti käyttää korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan, mikäli se ei perustu konsultaatioon työterveyslääkärin kanssa.

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

5.3 Muut poissaolot

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

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu äitiysvapaat, raskausvapaat, vanhempainvapaat, vanhempainvapaata seuraavat hoitovapaat, isyysvapaat sekä tilapäiset hoitovapaat. Lisäksi lukuihin on sisällytetty poissaolot pakottavista perhesyistä sekä poissaolot perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisen vuoksi. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Edellä mainittuja perhevapaita pidettiin vuonna 2022 yhteensä 5 700 kalenteripäivää (2021: 3 908). Vuonna 2022 perhevapaita oli 1 072 kalenteripäivää edellisvuotta enemmän. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

Vuorotteluvapaa on 100–180 kalenteripäivän vapaajakso, jonka työntekijä tai viranhaltija voi käyttää haluamallaan tavalla esimerkiksi koulutukseen, kuntoutukseen, lasten hoitoon, harrastuksiin tai lepoon. Tältä ajalta työttömyyskassa tai Kela maksaa vuorotteluvapaalla olevalle vuorottelukorvausta. Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa

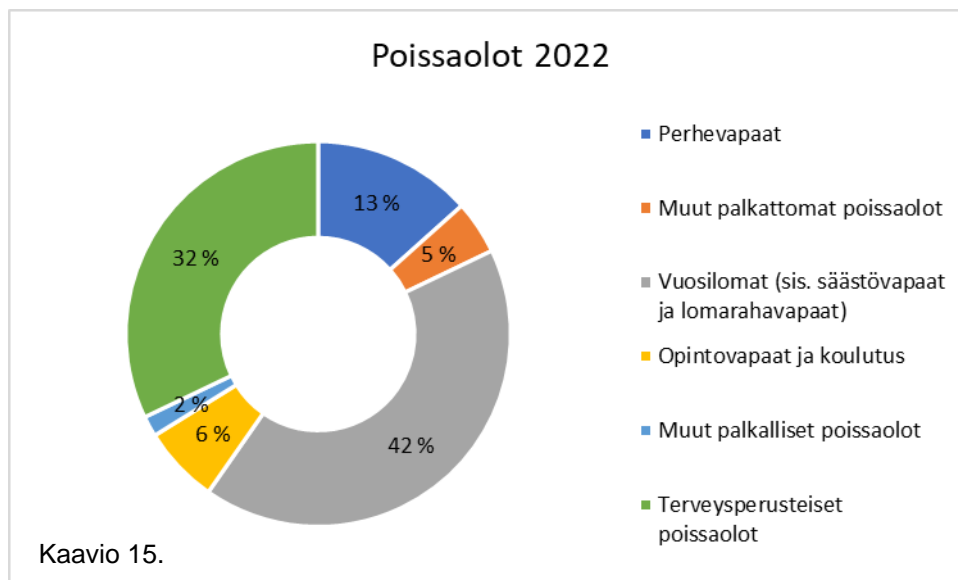
tekemänsä vuorottelusopimuksen mukaisesti vapautuu määräajaksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (TE-palvelut.)

Kemijärven kaupungissa vuonna 2022 palkattomalla vuorotteluvapaalla oltiin yhteensä 316 kalenteripäivää, joka on 140 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisvuonna (2021: 456). Vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaan vuorotteluvapaan enimmäispituus on 180 kalenteripäivään. Vuorotteluvapaan kalenteripäivien määrä laski vuonna 2022 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 suunniteltuja vuorotteluvapaita jäi toteutumatta, koska vuorotteluvapaalaissa (1305/2002) tarkoitettuja sijaisia ei saatu rekrytoitua. Vuorotteluvapaa koetaan työssä jaksamisen kannalta tärkeäksi, mutta sijaisten rekrytointia hankaloittaa vuorotteluvapaalain (1305/2002) uudistuksessa 2016 tiukennetut sijaisen rekrytointiin liittyvät määräykset.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 2 281 kalenteripäivää, joka on 1 042 kalenteripäivää enemmän kuin edellisenä vuonna (2021: 1 239). Henkilöstö käytti palkattomia opintovapaita vuonna 2022 yhteensä 1 947 kalenteripäivää (2021: 1 005).

Vuonna 2022 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 288 työpäivää (2021: 190), mikä säästi palkkamenoja 26 697 euroa (2021: 18 723). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 719 kalenteripäivää (2021: 840) ja siitä saatiin säästöä 72 867 euroa (2021: 75 398). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi vuonna 2022 yhteensä 367 päivää (2021: 336), josta kertyi säästöä yhteensä 32 540 euroa (2021: 36 026). Siitä ei ole tietoa, kuinka paljon harkinnanvaraisten vapaiden tai lomarahavapaiden vuoksi palkattiin sijaisia. Lomarahavaihtamisesta koskevan paikallisen sopimuksen (KH 26.6.2000 § 168) mukaan lomarahavapaan ajalle voidaan tarvittaessa palkata sijainen, mutta sijaisuuteen käytettävä määräraha voi olla enintään se, mitä kyseisen lomarahavapaaksi vaihtamisella säästetään.

Kaaviossa 15. ovat kuvattuna poissaolot perusteittain prosenttiosuuksina kaikista poissaoloista vuonna 2022. Kaavio 15. ei sisällä perustetta toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa.



5.4 Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2022 poissa työstä yhteensä 51 760 kalenteripäivää, mikä on 3 518 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisvuonna (2021: 48 242). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan

palveluksessa yhteensä 5 369 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 2022 sairauspoissaoloista kaupungille yhteensä noin 1,4 miljoonan euron kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo Oy käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 300 euroa/päivä. Terveysperusteisten poissaolokustannuksiin voidaan vaikuttaa esimerkiksi korvaavan työn tehokkaalla käyttämisellä, varhaisella tuella ja tukemalla työhön paluuta eri tavoin. Terveysperusteisia poissaoloja ei voida aina ennakoita eikä kaikkiin syihin työnantaja pysty vaikuttamaan. Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös määräaikaisen kuntoutustuen perustella myönnettyt palkattomat poissaolopäivät sekä palkalliset tapaturmien aiheuttamat poissaolot.

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

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

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

Kemijärven kaupungin tilinpäätös ja toimintakertomuksen 2022 mukaan sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 1 061 002 euroa (2021: 909 620). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 146 161 euroa, kun vastaava summa edellisvuonna eli vuonna 2021 oli 113 905 euroa. Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Tilapäisen työvoiman palkkakustannuksia on kirjattu vuonna 2022 yhteensä 286 455 euroa, joista osa voi olla sijaiskustannuksia.

Taulukossa 16. on eriteltynä palkkakustannukset vuosina 2018–2022. Poissaolojen kustannukset on raportoitu henkilöstöhallinnon järjestelmästä työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolojen syykoodin perusteella. Taulukon 16. kustannuksiin ei sisälly palkkojen sivukuluja eli työnantajalle pakollisia palkan oheiskustannuksia kuten esimerkiksi eläke-, tapaturma ja työtömyysvakuutusmaksuja.

Taulukko 16. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2018–2022

Poissaolo	2018	2019	2020	2021	2022
Terveysperusteiset ⁽¹⁾	687 406	807 375	743 089	782 527	851 604
Perhevapaat	61 396	92 619	52 894	92 901	90 233
Koulutus	54 233	67 519	41 562	54 313	53 853
Vuosilomat ⁽²⁾	1 897 431	1 822 793	1 702 871	1 697 866	1 603 037
Laskennalliset lomat ⁽³⁾	323 759	345 643	333 353	316 253	358 090
Muut poissaolot	102 332	131 256	196 729	228 752	235 559
Yhteensä	3 126 557	3 267 205	3 070 497	3 172 612	3 192 376

1) Terveysperusteiset poissaolot (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), raportointi aloitettu 2018

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

Kemijärven kaupungissa vuosille 2020–2022 laaditussa talouden sopeuttamisohjelmassa otettiin kantaa henkilöstön säästövapaiden määrään. Säästövapaiden saldo oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 704 säästövapaapäivää (2021: 745, 2020: 464). Säästövapaiden määrää ei ole saatu merkittävästi vähentymään talouden sopeuttamisohjelman aikana. Vuosilomista tehtiin uusia säästösopimuksia, eikä jo aikaisemmin säästöön sovittuja vuosilomapäiviä saatu purettua riittävästi. Säästövapaiden määrästä voidaan myös päätellä, että henkilöstö ei ole pystynyt pitämään vuosilomia työ- ja virkaehtosopimuksen määräajassa. Tähän voidaan pitää osittain syynä hoitohenkilöstössä vallitsevaa työvoimapulaa. Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan viranhaltija tai työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta. Vuosilomapäivien säästäminen edellyttää, että asiasta sovitaan viranhaltijan tai työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Lisäksi säästövapaiksi siirrettävien vuosilomapäivien pitämisestä tulisi tehdä suunnitelma. Säästövapaasaldo heikentävät kaupungin tulosta.

5.5 Osatyökykyiset

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

Osasairauspäiväraha tukee työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta koikaikaiseen työhönsä. Paluu osa-aikaiseen työhön on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Se ei saa vaarantaa terveyttä eikä toipumista. Työajan on vähennyttävä 40–60 %:iin aiemmasta. Osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tuntevan lääkärin arvion perusteella. (Kela.)

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

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

5.6 Työsuojelu

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. 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. Kemijärven kaupungin työsuojelun toimintaohjelma on parhaillaan päivitettävänä vuoteen 2025 saakka.

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 sähkösavukkeen, vesipiipun ja nuuskan käyttö. Esihenkilön tulee valvoa, että savuton työpaikka -ohjetta noudatetaan ja puuttua asiaan, jos toimitaan ohjeiden vastaisesti.

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

5.7 Työterveyshuolto

Kemijärven kaupungin työterveyshuolto siirtyi liikkeenluovutuksena 1.1.2016 alkaen Terveystalolle. Työterveyshuollon palvelut uudelleen kilpailutettiin huhtikuussa 2021, palvelun tuottajan jatkaa Suomen terveystalo Oy. Uusi sopimus työterveyshuollon palveluista astui voimaan 1.7.2021 ja on voimassa 30.6.2027 saakka.

Työterveyshuoltolain (1383/2011) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleistavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Kemijärven kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

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

Työterveydenhuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Luokkaan I kuuluu niin sanottu ennalta ehkäisevä toiminta ja luokkaan II sairaanhoitoon liittyvät kustannukset. Kela korvaa työnantajalle osan kustannuksista sairausvakuutuslain mukaisesti. Taulukossa 17 on eriteltyä työterveyshuollon kustannukset.

Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2022

Vuosi	Korvausluokka I (€) (Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto)	Korvausluokka II (€) (Sairaanhoito ja muu terveydenhoito)	Ei korvattava (€)	Kokonaiskustannukset (€)
2018	220 624	126 225	10 486	357 335
2019	218 386	128 763	12 809	359 958
2020	255 168	111 470	7 746	374 384
2021	234 348	118 442	10 777	363 567
2022	210 215	74 822	13 812	298 849

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 298 849 euroa (2021: 363 567). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset laskivat edellisvuodesta 64 718 euroa (-17,8 %).

Kustannuksista 70,34 % (2021: 64,5 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 25,04 % (2021: 32,6 %) työterveyshuoltolain (2001/1383) 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Vuonna 2022 ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset laskivat 24 133 euroa ja sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon kustannukset 43 620 euroa. Taulukoissa 18. ja 19. on eriteltyä työterveyshuollon kustannukset/henkilö ja vastaanottokäyntien syyt vuosina 2018–2022.

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2018–2022

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoido €/henkilö
2018	388	219
2019	416	240
2020	527	230
2021	498	251
2022	415	162

Taulukko 19. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2018–2022

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seuranta-käynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2018	1 176	506	850	2 532
2019	1 411	354	836	2 451
2020	1 172	472	660	2 304
2021	1 148	426	423	1 997
2022	905	173 ⁽¹⁾	417	1 495 ⁽¹⁾

1) Suunnatun terveystarkastuksen määrät eivät ole raportoitavissa

6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 5–6 % vuodessa. Se tuo mukanaan haasteita osaamisen johtamiseen. Toimintaympäristön muutokset niin sisäisessä kuin ulkoisessakin toimintaympäristössä vaikuttavat osaamistarpeisiin.

Henkilöstöjohtamisen keskeisiä toimintoja ovat henkilöstön rekrytointi, valinta, perehdyttäminen, urasuunnittelu ja työsuorituksen arviointi. Tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan järjestämissä palveluissa. Esihenkilö on vastuussa oman yksikkönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Hyvällä esihenkilötyöllä on merkitystä henkilöstön työhyvinvointiin, ammattitaidon kehittymiseen ja pysyvyyteen.

Osaamisen kehittämisen keinoja ovat esimerkiksi ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) ja erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat, kuten mentorointi, osaamisen jakaminen, tiimityö, työ- ja henkilökierto, kehityskeskustelut, perehdyttäminen, johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen ja valmennus. Kertomusvuonna hoitohenkilöstön työvoimavajeeseen haettiin ratkaisuja myös oppisopimuskoulutuksen avulla. Oppisopimuskoulutuksella tutkintoon johtavaan koulutukseen saatiin rekrytoitua muutamia työntekijöitä Kemijärven kaupungin henkilöstöön lähihoitajaopiskelijoiksi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajaopiskelijoiksi. Ulkomaista työvoimaa koulutettiin oppisopimuksella hoivaavustajatutkintoon valmistavassa koulutuksessa.

KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukaan koulutuspäiviä raportoidaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivien ja muun koulutuspäivien mukaisesti 1.1.2022 alkaen. Taulukossa 20. on eritelty henkilöstökertomuksen laadinnasta annetun suosituksen mukaan henkilöstön koulutuspäivät vuodelta 2022.

Taulukko 20. Koulutuspäivät vuodelta 2022

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

Ammatilliseen koulutuksen koulutuspäiviä koko henkilöstölle kertyi yhteensä 202 päivää ja muuhun koulutukseen käytettiin yhteensä 1 316 päivää. Vakinaiselle henkilöstölle kertyi ammatillisen koulutuksen koulutuspäiviä 0,43 päivää/henkilö ja muuta koulutusta 2,53 päivää/henkilö. Jakajana on käytetty KT:n henkilöstökertomuksen laadinnasta annetun suosituksen mukaisesti vakinaisen henkilöstön määrää 31.12.

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

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2023 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 3 887 euroa. Edellisenä vuonna korvaus oli 5 629 euron suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä tai viranhaltijoita oli vuonna 2022 yhteensä 122 (2021: 153, 2020: 139, 2019: 201, 2018: 210). Koulutuskorvaukseen oikeutettuja koulutuksia jäi raportoimatta hyvinvointialueelle siirtyneiden työntekijöiden osalta, vaikka tietoja pyydettiin raportoimaan jo hyvissä ajoin ennen hyvinvointialueelle siirtymistä.

Esihenkilöiden tulee kiinnittää huomioita siihen, että henkilöstön koulutushakemukset täytetään henkilöstöhallinnon järjestelmään ajallaan. Koulutushakemus tulisi täyttää ennen koulutusta, eikä vasta koulutuksen jälkeen. Hyväksytystä koulutushakemuksesta muodostuu automaattisesti työntekijälle tai viranhaltijalle keskeytystapahtuma koulutushakemuksen perusteella henkilöstöhallinnon järjestelmään. Koulutuskorvausta on mahdollista saada myös verkossa järjestettävään koulutukseen osallistumisesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus on raportoitavissa eli myös verkkokoulutuksiin osallistuminen tulisi merkitä henkilöstöhallinnonjärjestelmään. Koulutuskorvaus haetaan edellä mainittujen koulutusten perusteella.

Koulutuskorvauksen euromäärä laski 1 742 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutuskorvauksen euromäärä on lähes puolittunut vuodesta 2018. Taulukossa 21. on koottuna koulutuskorvauksen tietoja vuosittain.

Taulukko 21. Koulutuskorvaus vuosina 2018–2022

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	1 koulutus-päivältä	2 koulutus-päivältä	3 koulutus-päivältä	Koulutus-korvaus €
Vuosi 2018	84	64	62	7 576
Vuosi 2019	80	54	67	6 373
Vuosi 2020	52	36	51	5 187
Vuosi 2021	43	39	71	5 629
Vuosi 2022	54	26	42	3 887

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

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

Kemijärven kaupunginhallitus päätti muuttaa aikaisempaa itseopiskelun tukeminen -toimintaohjetta 5.10.2020 § 275 siten, että työnantajan maksaa opiskelun aiheuttamista välittömistä kustannuksista (esimerkiksi kurssimaksut, materiaalikulut) 50 %, kuitenkin enintään 200 euroa kalenterivuodessa. Lisäksi voidaan myöntää palkallista vapaata yhteensä enintään viisi päivää kalenterivuodessa. Palkallinen vapaa on tarkoitettu opintoihin liittyviin lähipäiviin tai opintoihin liittyvien tehtävien tekemiseen. Vuonna 2022 itseopiskelun tukemiseen käytettiin 128 työpäivää (2021: 155).

Kemijärven kaupunginhallitus päätti täydentää itseopiskelun tukemisen -toimintaohjetta 5.10.2021 § 161 siten, että toimintaohjetta sovelletaan määräaikaisten varhaiskasvatushenkilöstön pätevytymisopintoihin korkeakouluopinnoissa 31.12.2023 saakka. Kemijärven kaupunki pyrkii turvaamaan kelpoisen varhaiskasvatushenkilöstön saatavuuden varhaiskasvatuslain (540/2018) varhaiskasvatushenkilöstöä koskevan siirtymäsäännöksen poistuttua

1.1.2030 alkaen. Vuonna 2022 varhaiskasvatuksessa kirjattiin itseopiskelun tukemisen perusteella yhteensä 16 päivää palkallista vapaata.

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

Esihenkilöiden osaamista esihenkilötyössä tuetaan säännöllisesti järjestettävillä esihenkilötilaisuuksilla, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä käytännön henkilöstöhallintoa. Esihenkilötyön tueksi on kehitetty viime vuosina kattavaa henkilöstöhallinnon materiaalipankkia. Vuonna 2022 esihenkilötilaisuuksia järjestettiin viisi.

Maaliskuussa 2020 julistettiin Suomessa poikkeusolot, jolloin henkilöstöä siirtyi suositellusti etätyöhön, mikäli työtehtävät soveltuvat etänä tehtäviksi. Etätyö asetti omat haasteensa osaamisen kehittämiseksi. Etätyön työskentelytavat olivat osalle uusia. Haasteita aiheutti myös etätyöhön siirtymisen nopea aikataulu. Etätyösuositusta jatkettiin vielä alkuvuoden 2022 aikana. Vuonna 2022 etätyösopimuksia tehtiin 11 kappaletta (2021: 24, 2020: 111). Etätyösopimusten määräajat vaihtelivat muutamasta kuukaudesta pidempiin ajanjaksoihin ja toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin, jolloin etätyötä voidaan tehdä kaupungin etätyöhjeen mukaisesti keskimäärin 1 pv/viikko.

7 PALKITSEMINEN

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

Henkilöstön hyvinvointiedun määrä ajalla 1.1.2019–31.12.2021 oli enintään 100 euroa/vuosi/työntekijä tai viranhaltija edellytysten täytyessä. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun euromäärän 1.1.2022 alkaen enintään 200 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija edellytysten täytyessä. Edun euromäärän korotuksella tuetaan nykyisen henkilöstön jaksamista, mutta pyritään myös houkuttelemaan uusia työntekijöitä Kemijärven kaupungin palvelukseen eli henkilöstön hyvinvointietua voidaan pitää henkilöstön veto- ja pitovoimatekijänä.

Henkilöstön hyvinvointietu ladattiin ensimmäisen kerran henkilöstön käyttöön toukokuussa 2019. Hyvinvointietu on käytettävissä kalenterivuositain ja käyttämättä jäänyt hyvinvointietu nollataan vuodenvaihteessa. Käyttämättä jäänyt hyvinvointietu palautuu kaupungille. Vuonna 2022 etua käytettiin yhteensä 54 785 euroa (2021: 21 146). Taulukossa 22. on tietoa ePassin käytöstä vuosittain.

Taulukko 22. ePassin käyttö 2019–2022

Vuosi	Edun saaneet (henkilöt)	Etua ladattu (€)	Etua käytetty (€)	Etua käytetty (%)
2019	421	33 980	23 319	68,62
2020	446	29 345	22 818	77,76
2021	422	28 511	24 146	84,69
2022	432	58 394	54 785	93,82

Henkilöstön hyvinvointiedun käyttäjämäärä on pysynyt tasaisena vuodesta 2019 lukien. Vuonna 2022 edun muuttaminen 100 eurosta 200 euroon näkyy edun käytön euromäärässä, joka on noin kaksinkertainen edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön hyvinvointiedun käyttöönottovaiheessa vuonna 2019 edun kustannusvaikutukseksi arvioitiin vuositasolla noin 40 000–60 000 euroa. Talousarvioon varattiin 50 000 euroa henkilöstön hyvinvointietua varten. Vuoden 2022 etuun käytettiin osaksi kaupungin henkilöstön henkilöstörahaston varoja.

Kaavion 16. mukaan ePassien käyttö kohdistuu suurimmaksi osaksi (48 %) paikallisiin palveluntuottajiin. Kaaviossa 16. osio Palveluntuottajat tilaston ulkopuolelta (27 %) voivat sisältää myös paikallisia palveluntuottajia, mutta pienen prosenttiosuutensa vuoksi niitä ei saada erikseen tilastoitavaksi. Kemijärven kansalaisopiston liikuntakurssien ja uimahalli Poukaman (25 %) osalta ePassisuoritukset palautuvat kaupungin kassaan kurssimaksuina ja lipputuloina. (ePassi tilastot 2022.)



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

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

Kemijärven kaupunki muisti vuonna 2022 lahjalla ja kukkakimpulla 21 työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 60 vuotta ja kymmenen työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 50 vuotta.

Vuonna 2022 ei järjestetty henkilöstön perinteistä yhteistä henkilöstöjuhlaa vallitsevan koronatilanteen vuoksi, koska kokoontumisia tuli välttää. Työyksiköt muistivat yhdenjaksoisesti 10, 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita viranhaltijoita tai työntekijöitä työyksiköiden pienimuotoisissa muistamistilaisuuksissa kokoontumisrajoituksia noudattaen. Vuonna 2022 muistettiin yhteensä 23 työntekijää tai viranhaltijaa.

Kaupunki muisti merkkipäiväsäännön mukaisesti hyvinvointialueelle siirtyvää henkilöstöä palvelussuhteen päättyessä 31.12.2022. Henkilöstön muistamisiin käytettiin noin 20 000 euroa.

Vuonna 2022 kaupunki haki itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä kolmelle työntekijälle tai viranhaltijalle. Tasavallan presidentti ei myöntänyt kunniamerkkejä vuonna 2022.

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

Pyhän Parkkia käytettiin vuonna 2022 yhteensä 122 päivää (2021: 136; 2020: 124). Pyhän Parkin käyttöaste on pysynyt tasaisena. Henkilöstöä siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alusta lukien noin 60 %. Pyhän Parkin käyttöastetta tulee tarkastella viimeistään 2023 aikana eli saadaanko lomaosakkeesta aiheutuvat kulut katettua vuokratuloilla.

Kehysryhmä päätti 30.3.2022 § 43, että tyhy-toimintaa järjestetään vallitsevan koronatilanteen sallimissa rajoissa erityistä huolellisuutta noudattaen vuoden 2022 aikana. Henkilöstörahas-
tosta käytettiin henkilöstön tyhy-toimintaan 30 euroa/osallistuva työntekijä tai viranhaltija
vuonna 2022. Tyhy-päiviä pidettiin työyksiköiden toimittamien suunnitelmien mukaisesti.

Kehysryhmän päätöksen 4.10.2021 § 21 mukaisesti henkilöstörahas-
tosta katettiin puolet vuo-
den 2022 henkilöstön ePassi hyvinvointiedun kustannuksista. Edellä mainitusta käytännöstä
sovittiin, jotta hyvinvointialueelle siirtyvä henkilöstö saisi henkilöstörahas-
aston varoja hyödyk-
seen. Henkilöstörahas-
tosta käytettiin henkilöstön hyvinvointiedun kulujen kattamiseen noin
25 000 euroa. Henkilöstörahas-
aston saldo oli 31.12.2022 noin 4 400 euroa.

8 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 sairauspoissaolojen seuranta ja vähentäminen, henkilöstökyselyt, osaamiskartoitus ja toimenpiteet sekä aloitteiden määrä ja toteutuneet aloitteet.

Vuonna 2022 päättyi 301 vakinaista palvelusuhdetta. Suurin palvelussuhteen päättymisen syy oli siirtyminen Lapin hyvinvointialueelle liikkeenluovutuksen periaattein. Vuoden 2022 viimeisenä päivänä päättyi yhteensä 234 vakinaista palvelusuhdetta hyvinvointialueelle siirtymiseen. Eläkkeelle siirtyi 34 henkilöä ja irtisanoutui 19. Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui vähenemistä. Sairauspoissaolojen määrä laski edellisestä vuodesta 1,7 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Kemijärven kaupungissa otettiin käyttöön korvaavaa työtä ensimmäisen kerran loppu vuodesta 2020. Korvaavan työn toimintamallin käyttöä jatkettiin myös vuonna 2022. Korvaavan työn mahdollisuus on ollut toimintaohjeessa jo pidemmän ajan. Korvaava työ vähentää sairauspoissaoloja ja monet työnantajat ovatkin jo ottaneet toimintamallin käyttöönsä. Korvaavaa työtä on käytetty monipuolisesti esimerkiksi perehdytykseen, koulutuksiin ja toimistotöihin ja sillä on ollut positiivinen vaikutus työmotivaatioon myös työyhteisön kannalta. Vuoden 2022 ajalta korvaavan työn käytöstä ei ole raportoitu henkilöstöhallinnon järjestelmään.

Esihenkilöillä on tärkeä rooli henkilöstön ammatillisessa kehittämisessä, työhyvinvoinnin tukemisessa ja resurssoinnissa. Kaupungin taloudellisen tilanteen mahdollisista haasteista ei tuleville vuosille ole vielä varmaa tietoa 1.1.2023 voimaan tulevan hyvinvointialueita koskevan uudistuksen vuoksi. Kemijärven kaupungin talouden sopeuttamisohjelma oli voimassa vuoden 2022 loppuun saakka. Kaupungin taloudellinen tilanne on parantunut huomattavasti sopeuttamisohjelman voimassaolon aikana.

Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen vuoropuhelun lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Henkilöstöhallinnon toimintaohje on päivitetty edellisen kerran kaupungin hallituksen päätöksellä 8.11.2021 § 389. Tarkoituksena on kerätä tähän yhteen henkilöstöhallinnon ohjeeseen kaikki uudet toimintaohjeet sekä aikaisemmat ohjeet päivitettyinä. Vuonna 2022 henkilöstöhallinnon toimintaohjeeseen ei tehty päivityksiä. Toimintaohje päivitetään seuraavan kerran organisaatiouudistuksen mukaisten toimistojen osalta.

Henkilöstörahostosta on käytetty enintään 30 euroa/tyhy-toimintaan osallistuva työntekijä tai viranhaltija. Jokaisen yksikön tulee laatia oma tyhy-suunnitelmansa, joka mietitään yhdessä ja toiminnan tapahtuu suunnitelman mukaan, jossa on seuraavat asiat: työyksikkö tai ryhmä, henkilöstömäärä, mitä tehdään ja aikataulu sekä kustannukset toimintoittain eriteltyinä. Kehysryhmä päättää vuosittain tyhy-toimintaan käytettävistä määrärahoista.

Kaupunginhallitus päätti hyvinvointiedun käyttöönotosta kokouksessaan 1.10.2018. Henkilöstölle tarkoitettu hyvinvointietu on enintään 100 euroa/työntekijä tai viranhaltija/vuosi ja se on

käytettävissä liikuntaan, kulttuuriin tai hierontaan. Henkilöstön hyvinvointi etua (ePassi) on käytetty noin 23 000–24 000 euroa/vuosi, joka pääosin on jäänyt Kemijärvelle. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun määrää 200 euroon/työntekijä tai viranhaltija/vuosi edellytysten täytyessä. Korotettu hyvinvointietu tuli voimaan vuoden 2022 alusta alkaen, jolloin hyvinvointiedun kustannukset nousivat noin 52 000 euroon.

Suurin haaste on työntekijöiden eläköityminen tulevien vuosien aikana. Kevan ennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana eläkepoistuma on suurempaa kuin työnantajilla keskimäärin. Henkilöstöressurssien turvaaminen ja varmistaminen onkin tulevaisuudessa tärkeä tehtävä. Erityisesti varhaiskasvatuksen tehtävissä tulisi nuoret, koulutetut työntekijät sitouttaa paikkakunnalle tarjoamalla heille vakinainen palvelussuhde. Hoitoalan sijaistarve varhaiskasvatuksessa tulisi kartoittaa huolella ja hoitaa sijaisuudet mieluummin vakinaisella varahenkilöstöllä kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Usea työnantaja kilpailee samoista työntekijöistä. Hoitohenkilöstön ja varhaiskasvatuksen opettajien saatavuudessa on tiedostettu suuria haasteita myös vakinaisiin tehtäviin. Eläkkeelle jääneet työntekijät tai viranhaltijat ovat toimineet esimerkiksi varhaiskasvatuksen hoitohenkilöstön sijaisina.

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

LÄHTEET

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) -toimintamalli 2014.

ePassi. Tilastot 2022.

If tapaturmatilastot 2022.

Kela 2022. Perhevapaaudistus.

Kela 2022. Sairastaminen. Osasairauspäiväraha.

Kemijärven kaupunki 2001. Itseopiskelun tukeminen -toimintaohje.

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

Kemijärven kaupunki 2016. Merkkipäiväsääntö 1.1.2017 alkaen.

Keva 2022. Avaintiedot.

Keva 2022. Työnantajapalvelut. Tilastot.

Keva 2021. Työkyvyn heikentyessä. Osatyökykyisten työssäjaksamisen mahdollistaminen -webinaari 3.3.2020.

KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2021. Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.

KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 2022. Tilastot ja julkaisut. Henkilöstötilastot. Palvelussuhteet.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2003/1140.

Laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Paikallinen sopimus lomarahen vaihtamisesta KH 26.6.2000 § 168

Personec F 2022. Henkilöstöhallinnon raportointi.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Tupakkalaki 29.6.2016/549.

TE-palvelut 2022. Vuorotteluvapaa.

Terveystalo 2022. Työterveyshuollon Suunta-palvelu.

Työministeriö 2003.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2023.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.

Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.

TAULUKOT JA KAAVIOT

- Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2018–2022 (31.12.)
Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2020–2022
Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2018–2022 (31.12.)
Taulukko 4. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2018–2022
Taulukko 5. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2018–2022
Taulukko 6. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2022 ja muutos vuoteen 2021
Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022
Taulukko 8. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2018–2022
Taulukko 9. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2018–2022
Taulukko 10. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2018–2022
Taulukko 11. Palkkasumma, eläkemeno ja JuEL-maksut vuosina 2018–2022
Taulukko 12. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2021–2022 ilman sosiaaliturvamaksuja
Taulukko 13. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/htv vuosina 2018–2022
Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2018–2021
Taulukko 15. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022 kalenteripäivinä (kpv)
Taulukko 16. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2018–2022
Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2022
Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2018–2022
Taulukko 19. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2018–2022
Taulukko 20. Koulutuspäivät vuodelta 2022
Taulukko 21. Koulutuskorvaus vuosina 2018–2022
Taulukko 22. ePassin käyttö 2019–2022
- Kaavio 1. Henkilömäärän kehitys 2010–2022
Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus 2022
Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2022
Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä
Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain
Kaavio 6. Eläköitymisennuste
Kaavio 7. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja
Kaavio 8. Onnistuneet kuntoutukset
Kaavio 9. Terveysperusteiset poissaolot 2021
Kaavio 10. Tapaturmat ja ammattitaudit 2018–2022
Kaavio 11. Tapaturman aiheuttajat 2022
Kaavio 12. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin
Kaavio 13. Sairauspoissaolojen pituus (vrk)
Kaavio 14. Sairauspoissaolot ikäryhmittäin
Kaavio 15. Poissaolot 2022
Kaavio 16. ePassin käyttö 2022