

2020

HENKILÖSTÖKERTOMUS



SISÄLLYS

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

1 JOHDANTO

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

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.

Kemijärven kaupunginhallitus päätöksellä 2.12.2019 käynnistettiin yhteistoimintalain (449/2007) 7 §:n mukaisen neuvottelut sopeuttamisohjelman vuoksi. Neuvotteluesityksessä tavoitteeksi esitettiin 5 miljoonan euron toimintakatteen sopeutus vuosien 2020 - 2022 aikana (talouden sopeuttamisohjelma 2020 - 2022). Yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut käytiin 11.12.2019 - 23.1.2020 välisenä aikana. Merkittävä osa säästötavoitteesta tullaan toteuttamaan henkilöstösäästöinä, henkilöstövaikutukset ovat arviolta 50 henkilötyövuotta. Säästö tavoitteen saavuttamiseksi suunnitellut toimenpiteet kohdistuvat koko kaupungin organisaatioon. Ensisijaisesti henkilöstösäästöt pyritään toteuttamaan hyödyntämällä henkilökunnan eläköitymistä. Talouden sopeuttamisohjelman toimenpiteet toteutuvat porrastetusti vuosina 2020 - 2022. Sopeuttamistoimia toteutettaessa on muistettava kiinnittää huomioita henkilöstön hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen.

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

Koronapandemian vuoksi työnantajat joutuivat muuttamaan toimintatapojaan vuonna 2020 maaliskuusta lukien. Myös Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyi suositusten mukaisesti etätööhön, jolloin esimerkiksi kotikonttorin ergonomia oli monen huolen aiheena. Digitaaliset toimintaympäristöt tulivat tutuiksi muun muassa verkkokoulutusten ja -palaverien osalta. Aika näyttää ovatko digiloikan myötä opitut toimintatavat tulleet jäädäkseen. Korona aiheutti työnantajille, kuin myös työntekijöille uusia tehtäviä ja toimintaohjeita oli laadittavia hyvin nopealla aikataululla.

Roikka Oy:n henkilöstö- ja talouspalvelut siirtyivät palvelusopimuksella Kemijärven kaupungin hoidettavaksi lokakuussa 2020. Palkanlaskentapalveluista vastaa Sarastia Oy. Roikka Oy:n henkilöstöllä ja esimiehillä on käytettävissä Kemijärven kaupungin henkilöstöhallinnon tukipalvelut, joita ovat muun muassa työehtosopimuksen tulkinta ja soveltaminen.

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 31.12.2020 yhteensä 594 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 435 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 159 henkilöä. Kokonaishenkilöstömäärä laski 52 henkilöllä vuoteen 2019 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2016 - 2020 (31.12.)

Vuosi	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöstö	737	723	664	646	594
Vakinaiset	553	557	510	477	435
Määräaikaiset	184	166	154	169	159
- joista työllistettyjä	11	11	9	11	3
Asukkaat vuoden lopussa	7 661	7 534	7 370	7 280	7 196*
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	13,9	13,5	14,5	15,3	16,5*
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	10,4	10,4	11,1	11,3	12,1*

*Tilastokeskuksen ennakkotieto

Kemijärvellä asui Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuoden 2020 lopussa 7 196 asukasta (2019: 7 280). Asukkaita oli 84 vähemmän kuin edellisellä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 16,5 asukasta. Vuoden 2019 lopussa vastaava suhdeluku oli 15,3, joten suhdeluku nousi yli yhdellä. Vakinaisen henkilöstön määrä väheni 42 työntekijällä ja määräaikaisen henkilöstön määrä laski 10 työntekijällä.

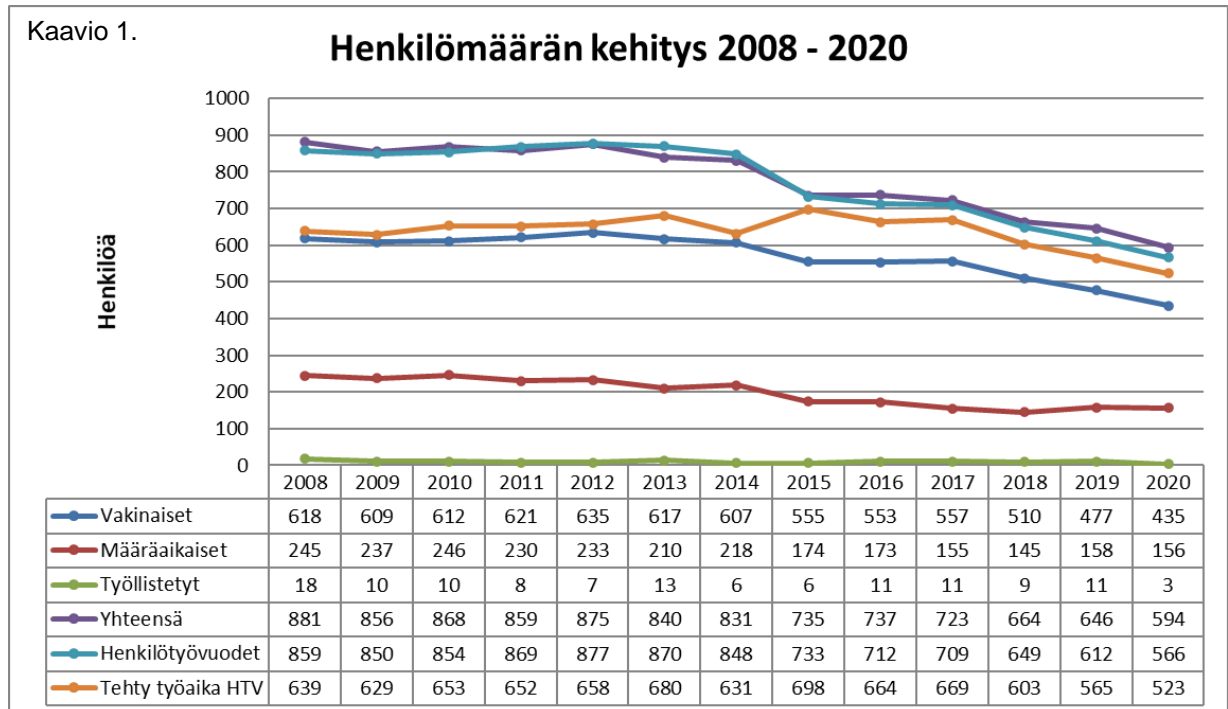
Seuraavassa taulukossa 2. on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2018, 2019 ja 2020. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2019 (KT Kuntatyöntantajat 2020).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2018 - 2020

	Koko kuntasektori 2019	Kemijärvi 2018	Kemijärvi 2019	Kemijärvi 2020
Vakinaiset	76,7 %	76,81 %	73,84 %	73,23 %
Määräaikaiset	21,9 %	23,19 %	24,46 %	26,26 %
Työllistetyt	1,4 %	1,36 %	1,7 %	0,51 %

Kemijärvellä vakinaisen henkilöstön määrä suhteessa koko henkilöstön määrään on pienempi kuin koko kunta-alalla. Sen sijaan määräaikaisen henkilöstön osuus oli hieman suurempi (määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä on 26,77 %, 2019: 26,16 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2020 lopussa suhteessa henkilöstön määrään vähemmän kuin edellisvuonna. Heitä oli myös vähemmän kuin kuntasektorilla vuonna 2019 keskimäärin. Huomioitavaa on, että lukuihin on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuhteessa olleet työntekijät.

Kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2008 vuoteen 2020. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 287 henkilöä (33 %) ja henkilötyövuodet 293 henkilötyövuotta (34 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 183 henkilöä (27 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat pääosin vaikuttaneet liikkeen luovutukset ja luonnollisen poistuman hyödyntäminen.



Vuonna 2020 **hyvinvointipalveluiden henkilöstöä oli 81,31 % koko henkilöstöstä**. Edellisvuonna vastaava luku oli **78,02 %**. **Teknisten palveluiden henkilöstöä oli vuoden 2020 lopussa 2,19 %** koko henkilöstöstä ja vuoden 2019 lopussa 14,4 %. Huomattava ero teknisten palveluiden henkilöstömäärässä vuosina 2019 ja 2020 johtuu siitä, laitos- ja ruokahuolto- ja palveluiden henkilöstö siirtyi teknisistä palveluista tilapalvelut liikelaitokseen alaisuuteen 1.1.2020 alkaen. **Tilapalvelut liikelaitoksen henkilöstön osuus koko kaupungin henkilöstöstä vuonna 2020 oli 9,09 %**. **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 7,41 % (2019: 7,58 %)**. **Hallinto- ja tukipalveluiden henkilöstöön kuuluvat myös muiden palvelualueiden toimistotehtävissä olevat työntekijät**. Työllistämistuella palkattujen määrä väheni ja se sisältyy edellä mainittuihin lukuihin. Kaupungin kokonaishenkilömäärä väheni 52 henkilöllä. Taulukossa 3. henkilöstömäärät ovat palvelualueittain vuodesta 2016 alkaen.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2016 - 2020 (31.12.)

Palvelualue	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto- ja tukipalvelut	50	47	50	49	44
Hyvinvointipalvelut	582	575	513	504	483
Tekniset palvelut	105	101	101	93	13
Tilapalvelut liikelaitos					54
Yhteensä	737	723	664	646	594
- joista työllistetyt	11	11	9	11	3
Yhteensä ilman työllistettyjä	726	712	655	635	591

Henkilötyövuosien määrässä oli vähennystä, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. **Henkilötyövuodet laskivat 7,5 %** vuoden 2019 tasosta. Vähennystä oli 46 henkilötyövuotta (2020: 566, 2019: 612). **Tehty työaika laski 7,4 %** vuoden 2019 vastaavasta luvusta. Laskua oli 42 henkilötyövuotta (2020: 523, 2019: 565).

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

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

Lisäksi hyödynnettiin luonnollista poistumaa eikä kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjesteltiin uudelleen tai jaettiin muille työntekijöille

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 2020 henkilöstön määrä oli henkilötyövuosina kokonaisuudessaan 566 (2019: 612). Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan todenmukainen tehty työaika, joka Kemijärvellä oli kertomusvuonna 523 henkilötyövuotta (2019: 565). Tehty työaika väheni 7,4 % ja henkilötyövuosina laskettuna se on 42 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosien määrä on ollut laskusuuntainen viime vuosien ajan, kun tarkastellaan henkilötyövuosia tai tehtyä työaikaa. Taulukossa 4. on henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2016 - 2020.

Taulukko 4. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2016 - 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	712	709	649	612	566
Tehty työaika henkilötyövuosina	664	669	603	565	523

2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2020 lopussa kunnan koko henkilöstöstä **kokoaikaisia oli 465 henkilöä (78,3 %)** ja **osa-aikaisia 129 henkilöä (21,7 %)** mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön laski 0,4 prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Vuonna 2019 osa-aikaisten osuus oli 22,1 %. **Sivutoimisia** työntekijöitä oli kertomusvuonna **koko kaupungin henkilöstöstä 8,6 %**, kun prosenttiosuus edellisvuonna

oli 8,7 % eli osa-aikaisten prosenttiosuus pysyi lähes samana. Syitä osa-aikaisuuteen olivat työntekijän oma pyyntö, osa-aikaeläke, osittain varhennettu vanhuuseläke, osa-aikainen kuntoutustuki, osa-aikainen sairausloma, osa-aikatyökyvyttömyyseläke ja osittainen hoitovapaa. Taulukossa 5. on koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2016 - 2020.

Taulukko 5. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2016 - 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Kokoaikaiset	618	585	524	503	465
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	119	138	140	143	129
Yhteensä	737	723	664	646	549

Sivutoimisten määrä (51) laski edellisvuoteen nähden seitsemällä (2019: 58).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna (31.12.2020) olivat: Lähihoitaja (66), sairaanhoitaja (36), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (31), hoitaja (22), toimistosihteeri (22), laitoshuoltaja (18), koulunkäynninohjaaja (13), luokanopettaja (12), tuntiopettaja (11), peruskoulun lehtori (8), sosiaalityöntekijä (7), varhaiskasvatuksen opettaja (7).

2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin tai virkamääräyksiä annettiin kertomusvuonna yhteensä **1 700 kappaletta** mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 205 923 (2019: 105 735). Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1 622 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 erosta edellisvuoteen voidaan todeta, että yksittäiset määräaikaiset työsopimukset tai virkamääräykset olivat kalenteripäiviltään pidempiä kuin vuonna 2019.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhoidomääräyksessä lain mukainen (laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 § 3 ja työsopimuslaki 55/2001 § 3). Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina oltava laissa säädetty peruste kuten esimerkiksi työn tai tehtävän luonne, sijaisuus, viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö, harjoittelu, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 29 (2019: 31) eri määräaikaisuuden perustetta.

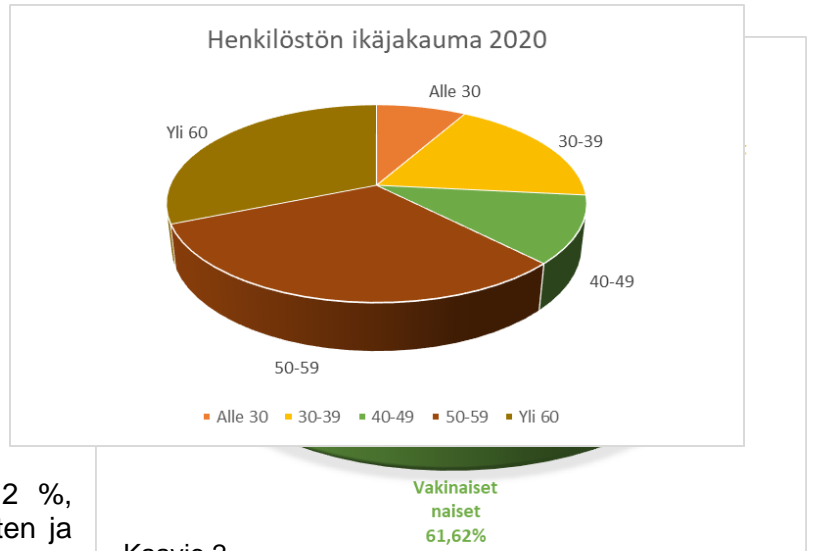
Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuoden 2020 lopussa olivat **sairausloman sijaisuus, sovittu määräaikainen tehtävä, vuosiloman sijaisuus, tehtävien uudelleen organisointi ja palkattoman virka/työvapaa sijaisuus**. Muita syitä vuoden 2020 aikana olivat mm. kesätyö, ylimääräisten vapaapäivien sijaisuus, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, koulutusvapaan sijaisuus, palkkatuella työllistetty, äitiys- ja vanhempainvapaan sijaisuus ja luottamustoimen tai -tehtävän sijaisuus.

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

2.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön osuus oli kertomusvuonna 73 % (435) koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa, että vakinaisen henkilöstön osuus on lähes sama verrattuna edelliseen vuoteen (2019: 73,8 %, 477).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 27 % (159) koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa, määräaikaisen henkilöstön osuus on hieman kasvanut edelliseen vuoteen (2019: 26,2 %, 169). Kaaviossa 2. on kuvattuna naisten ja miesten osuudet koko henkilömäärästä.



Kaavio 2.

Miesten määrä väheni 23 henkilöllä (17,42 %) ja naisten määrä väheni 29 henkilöllä (5,64 %). **Naisia henkilöstöstä oli 81,65 % ja miehiä 18,35 %.** Miesten osuus henkilöstöstä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 2,08 prosenttiyksiköllä (2019: 132/20,43 %) ja naisten osuus vastaavasti kasvoi 2,08 prosenttiyksiköllä (2019: 485/79,57 %). Taulukossa 6. on kuvattuna mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä verrattuna edelliseen vuoteen.

Taulukko 6. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2020 ja muutos vuoteen 2019

Palvelussuhde 31.12.2020	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	69	366	435	-8,81
Määräaikaiset	40	199	159	-5,92
Yhteensä	109	485	594	-8,05

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 tukityöllistetyt työntekijät.

Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2020

	Alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	Yli 60	Yhteensä
Miehet	9	20	12	34	34	109
Naiset	39	70	95	168	113	485
Yhteensä	48	90	107	202	147	594
%	8,08	15,15	18,01	34,01	24,75	100,00

Kaupungin henkilöstöstä **suurimman ikäryhmän muodostivat 50 - 59 -vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 34,01 %.** Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä (349/58,76 %) on edellisvuoteen nähden vähentynyt hieman yli yhdellä prosenttiyksiköllä (2019: 387/59,91 %).

Yli 60-vuotiaiden määrä on vähentynyt 15 ja yli 60-vuotiaiden työntekijöiden osuus (147/24,75 %) on myös vähentynyt koko henkilöstömäärään verrattuna edelliseen vuoteen nähden (2019: 162/25,08 %).

Henkilöstön keski-ikä raportointihetkellä (31.12.2020) oli 49,76 vuotta. Vastaava luku vuonna 2019 oli 49,81 vuotta. Keski-ikä on hieman laskenut. Kaaviossa 3. on kuvattu henkilöstön ikäjakauma vuonna 2020.

2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt Kaavio 3.

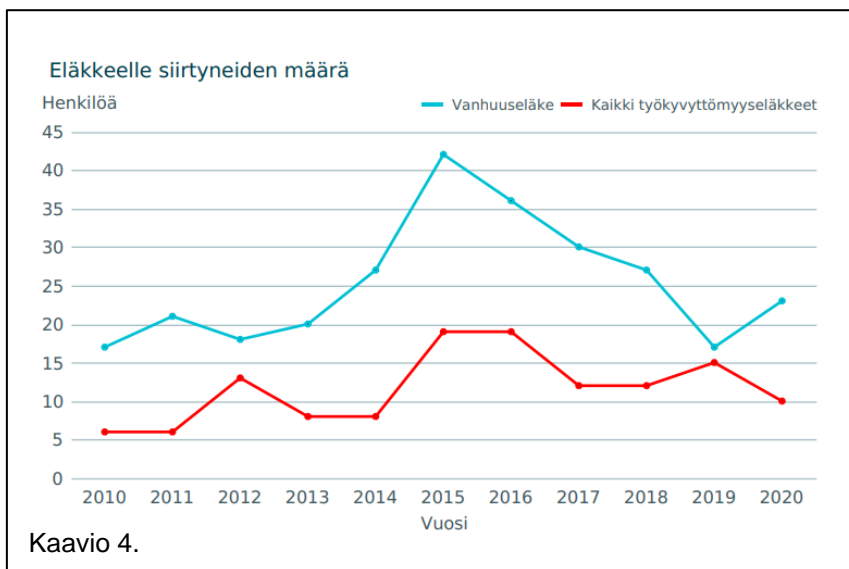
Vuonna 2020 **päätyi 51 vakinaista palvelussuhdetta**. Vakinaisesta henkilöstöstä **eläkkeelle siirtyi 33 työntekijää**. Taulukossa 8. on esitetty palvelussuhteiden päättymissyiden jakautuminen.

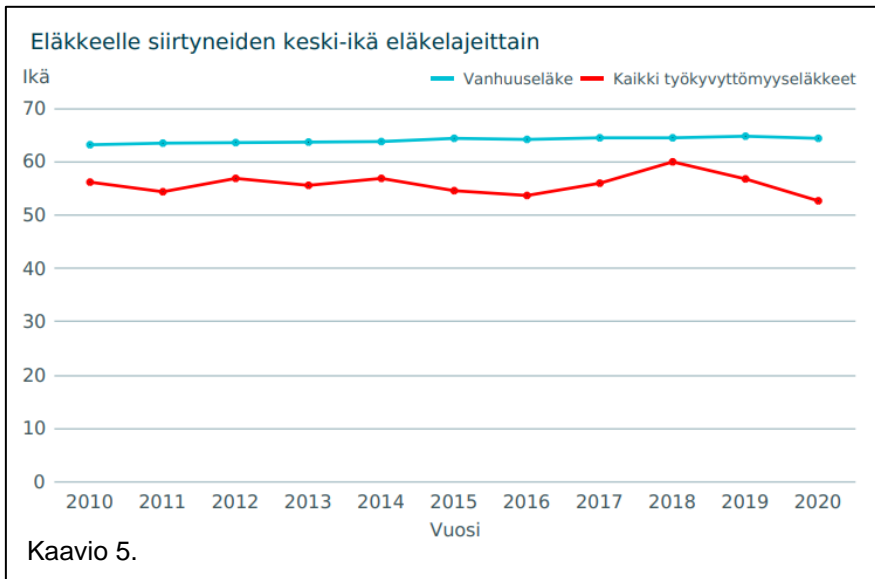
Taulukko 8. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2016 - 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Irtisanoutui	20	9	12	17	16
Eläkkeelle	39	34	27	28	33
Muu syy	0	1	45 ⁽¹⁾	20 ⁽²⁾	2
Yhteensä	59	44	84	65	51

- 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)

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.)

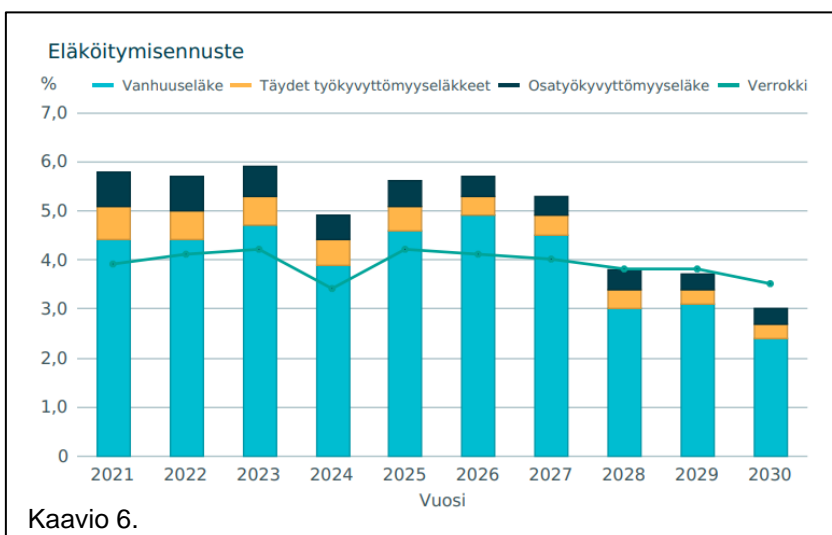




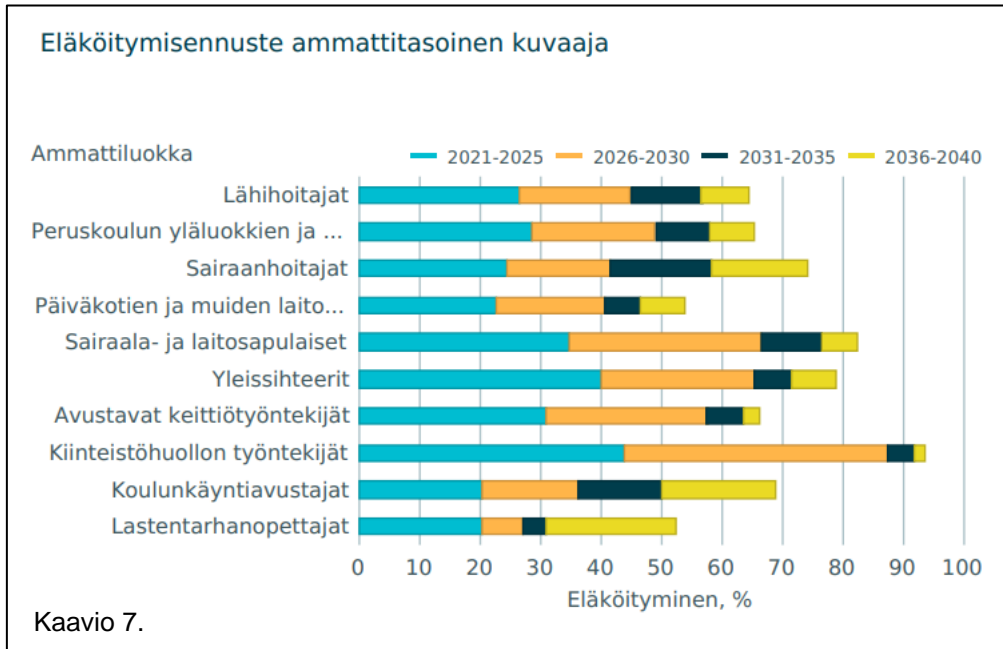
Kaaviossa 6. eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- 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 **2021 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 5,9 %** (36 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (verrokkityönantajat 3,9 %). **Eläkepoistuma tulee vuosina 2021 - 2025 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 173 henkilöä**, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,9 - 5,9 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. **Vuosina 2021 - 2030 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 305 henkilöä**, mikä tarkoittaa, että vuoden 2019 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä **47,21 % jäisi eläkkeelle vuoden 2030 loppuun mennessä**. (Keva Avaintiedot.)



Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen kuten kaaviossa 5. (Keva Avaintiedot.)



Vuonna 2020 **eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 58,4 vuotta** (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen), kun keski-ikä vuotta aikaisemmin eli vuonna 2019 oli 63,6 vuotta. **Keski-ikä on siis laskenut, joka tarkoittaa, että henkilöstön eläköityminen tapahtuu entistä aikaisemmin.** Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2021 - 2025 Kemijärvellä ovat lähihoitajat (32), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (24), sairaala- ja laitospulaiset (14), sairaanhoidajat (12) ja yleissihteerit (12).

Verrokkityöntajiin verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2027 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2022 (5,7 %), 2023 (5,9 %) ja 2025 (5,6 %), jolloin se on yli 5,0 % henkilöstöstä, kun verrokkityöntajien eläkepoistuma on samaan aikaan 4,1 - 4,2 %:n suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2021 - 2025 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 140 henkilöä eli 22 % koko henkilöstöstä ja vuoteen 2030 mennessä yhteensä 253 henkilöä, joka on 39,9 %.

Vuonna 2020 Kemijärven kaupungissa oli erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneesta hoitohenkilöstöstä sijaisuuksiin sekä varhaiskasvatuksen opettajista avoimiin tehtäviin. Lisäksi ruoka- ja laitoshuoltopalveluissa oli vaikeuksia saada henkilöstöä sijaisiksi. Kertomusvuonna rekrytointihaasteet ovat korostuneet erityisesti kotipalvelun lähihoitajan tehtävissä. Henkilöstön rekrytointi jopa vakinaisiin kotipalvelun lähihoitajan tehtäviin on haastavaa.

Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoinnin edistämiseksi otettiin käyttöön rekrytointilisä määräaikaisena kokeiluna ajalle 1.9.2019 - 31.8.2021. Kemijärven kaupunginhallitus päätti rekrytointilisän periaatteista 24.6.2019 § 240. Rekrytointilisää päätettiin maksaa 300 euroa/kuukausi kelpoisuusehdot täyttävälle varhaiskasvatuksen opettajalle enintään vuoden ajan yhdenjaksoisen palvelussuhteen alusta lukien. Rekrytointilisän saaminen edellyttää vähintään vuoden työsopimusta. Vuonna 2020 rekrytointilisää ei maksettu (2019: 0 €), koska yhtään kelpoisuusehdot täyttävää varhaiskasvatuksen opettajaa ei saatu rekrytoitua. Koulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa valtakunnallisesti.

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

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

3 HENKILÖSTÖMENOT

3.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut

Kemijärven kaupungin menoista **lähes puolet on henkilöstömenoja**. Kuntatyöntajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on **eläkemaksuja**. Kemijärven kaupungin vuoden 2020 tilinpäätöksen mukaan **henkilöstökulut olivat yhteensä 25,3 miljoonaa euroa ja muodostivat 39 % ulkoisista toimintakuluista** (2019: 42 %, 2018: 43 %). Henkilöstökulut olivat 1,67 miljoonaa euroa (6,22 %) pienemmät kuin edellisenä vuonna. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 26 488 100 euron määräraha, joka alittui 4,64 % (1 230 111 euroa). Taulukoissa 9. ja 10. on henkilöstömenojen osuus toimintakuluista ja henkilöstökulujen kehitys ajalta 2016 - 2020.

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

Taulukko 9. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2016 - 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	29 952 884	31 869 828	27 916 416	26 932 820	25 257 989
% ulkoisista toimintakuluista	46	49	43	42	39
Henkilöstökulut/asukas/€	3 912	4 229	3 785	3 700	3 510

Henkilöstökuluista 80,74 % oli hyvinvointipalveluiden palvelualueen henkilöstökuluja. Muiden palvelu- ja vastuualueiden sekä liikelaitoksen henkilöstökulut olivat yhteensä 19,26 %. Hallinto- ja tukipalveluiden osuus oli 8,38 % ja teknisen palvelualueen osuus 3,0 %.

Taulukko 10. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2016 - 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto- ja tukipalvelut	2 164 526	2 494 444	2 284 295	2 200 752	2 116 095
Hyvinvointipalvelut	23 636 463	25 081 240	21 672 605	21 036 338	20 393 994
Tekniset palvelut	4 151 895	4 294 144	3 959 516	3 695 729	757 016
Tilapalvelut liikelaitos					1 990 884
Yhteensä	29 952 884	31 869 828	27 916 416	26 932 820	25 257 989

3.2 Palkkamenot

Kevan tilastojen mukaiset palkkasummat ovat seuraavassa taulukossa 11. Vuoden 2020 lopullista eläkemenoperusteisen eläkemaksun summaa ei ole vielä saatavissa, ainoastaan Kevan työnantajapalveluiden tilinpäätösarvio vuodelta 2020 eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta. Vuoden 2020 palkkasumma oli 1 466 111 euroa pienempi kuin vuonna 2019. Palkkaperusteinen eläkemaksu oli 788 935 euroa pienempi vuonna 2020 kuin vuonna 2019. Eläkemenoperusteinen eläkemaksu (tilinpäätösarvio) oli 88 676 euroa suurempi vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019.

Palkkasummalla tarkoitetaan työntäjän maksamien bruttopalkkojen summaa. Palkkaperusteista eläkemaksua työntäjä 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 kuntoutustuella. Työhallinnon työllistämisvaroilla työskentelevistä henkilöistä ei aiheudu varhe-maksua. Vuonna 2009 ja sen jälkeen alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun tasan 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta, joten maksut voivat jakautua neljälle vuodelle. Jos varhaiseläkkeelle jäävä työntekijä on viimeisinä työssäolovuosinaan ollut useamman kuntatyönantajan palveluksessa, eläkkeeseen liitettävä tuleva aika perustuu useamman kuntatyönantajan palvelukseen. Tällöin eläkkeestä aiheutuva varhe-maksu jaetaan näiden työnantajien kesken kultakin saatujen ansioiden suhteessa. (Keva 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 KuEL-maksut vuosina 2016 ja JuEL-maksut vuosina 2017 - 2020

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Varhe-maksu
2016	21 349 724	5 028 362	2 221 323	198 282
2017	23 086 003	5 504 646	1 669 797	308 840
2018	20 240 493	4 806 481	1 649 852	321 480
2019	19 699 743	4 917 057 ⁽²⁾	1 789 756 ⁽¹⁾	-
2020	18 233 632	4 128 122 ⁽²⁾	1 878 432 ⁽¹⁾	-

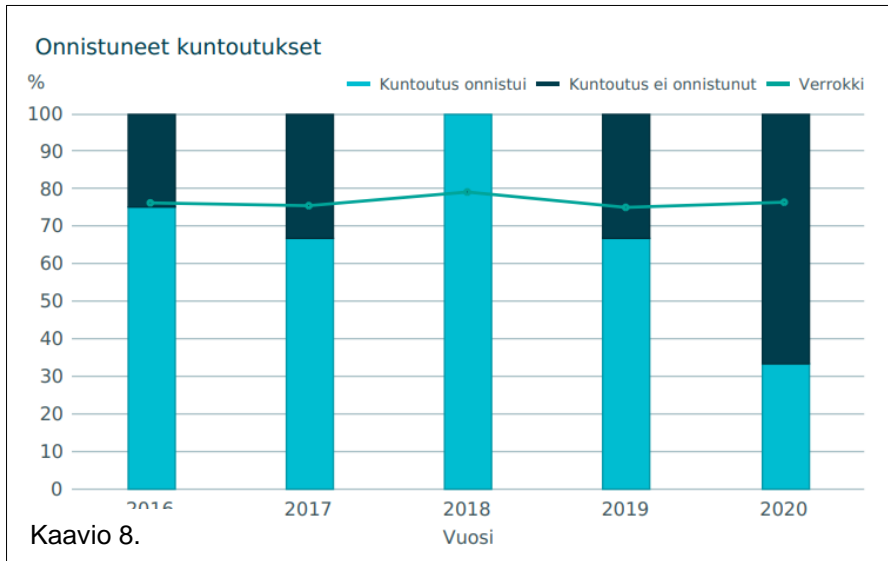
1) Tilinpäätösarvio

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, kuntoutu saa eläkettä, jäi sairauslomalle tms. 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 on laskenut edelliseen vuoteen nähden vuonna 2020. Onnistuneita kuntoutuksia on alle 50 % toteutetuista kuntoutuksista vuonna 2020. Vuonna 2019 toteutetuista kuntoutuksista onnistui yli 50 %. Esimerkiksi vuonna 2018 kuntoutukset ovat onnistuneet 100 %:sti.



Taulukon 12. palkkakustannusten vertailusta voidaan nähdä, että **kaupungin palkkakustannukset laskivat 5,48 % vuodesta 2019**. Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetykskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja äitiys-, vuosiloma- ja muiden sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkat sekä jaksotetut ja aktivoitavat palkat. Tilinpäätösvuonna 2020 lomapalkkavarauksen väheneminen 139 009 euroa vuodesta 2019, johon osaltaan vaikuttaa Roikka Oy:n palvelukseen siirtyneet palvelussuhteet sekä uusien säästövapaiden maltillinen kasvu.

Taulukko 12. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2019 - 2020 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat yhteensä	Erotus %
2019	21 152 807	
2020	19 993 174	
Erotus 2020 - 2019	1 159 635	-5,48

4 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

4.1 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 esimies voi myöntää sairauslomaa viranhaltijan/työntekijän oman ilmoituksen perusteella 1 - 5 päivään päivän kerrallaan. Yli viiden päivän sairauspoissaoloista hyväksytään vain lääkärintodistus eli ei terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistusta. Aikaisemmin sairastumistilanteissa omailmoituksen perusteella esimiehellä oli oikeus myöntää viranhaltijalle/työntekijälle sairauslomaa 1 - 3 päivää.

Koronatilanteen vuoksi johtoryhmän 2.4.2020 päätöksellä esimiehillä oli oikeus myöntää hengitystieoireissa 1 - 7 päivää sairauslomaa viranhaltijan/työntekijän oman ilmoituksen perusteella päivä kerrallaan 31.5.2020 saakka. Kesän 2020 jälkeen koettiin tarpeelliseksi jatkaa edellä mainittua käytäntöä vuoden 2020 loppuun saakka johtoryhmän 24.8.2020 päätöksellä.

Vuonna 2020 koko henkilöstön **sairauspoissaolojen määrä oli 9 859 kalenteripäivää** eli keskimäärin **16,6 kalenteripäivää/työntekijä**. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2019 oli 11 479 kalenteripäivää eli 17,3 kalenteripäivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen määrän voidaan siis todeta **laskeneen 0,7 kalenteripäivää/työntekijä**. Taulukossa 13. on kuvattu sairauspoissaolojen määrää työntekijä ja henkilötyövuosi tasolla ja taulukossa 14. KT:n raportointisuosituksen mukaisesti terveysperusteiset poissaolot mukaan lukien määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät. Lyhyet sairauspoissaolojen kalenteripäivät ovat vähentyneet merkittävästi vuodesta 2019 (1 715) eli yli puolella (2020: 605).

Taulukko 13. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteripäivää/htv vuosina 2016 - 2020

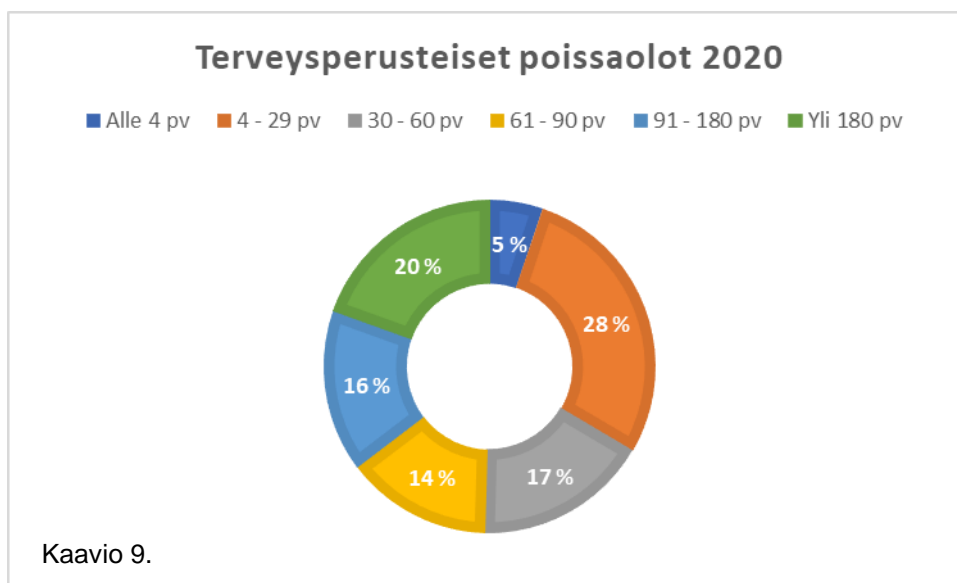
	2016	2017	2018	2019	2020
Kalenteripäivää/työntekijä	15,4	14,8	15,5	17,3	16,6
Kalenteripäivää/htv	15,9	15,1	15,9	18,2	17,4

Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2020

Terveysperusteiset poissaolot	2016	2017	2018	2019	2020
alle 4 kalenteripäivät	1 750	1 740	1 755	1 715	605
4 - 29 kalenteripäivät	3 549	2 983	2 654	3 317	3 278
30 - 60 kalenteripäivät	1 439	2 378	1 833	2 148	1 974
61 - 90 kalenteripäivät	1 586	1 075	875	1 931	1 655
91 - 180 kalenteripäivät	1 767	2 356	1 796	1 634	1 830
Yli 180 kalenteripäivät	2 295	1 432	2 761	1 751	2 267
Yhteensä	12 386	11 964	11 674	12 496	11 609
Työtapaturmat, kpv	151	255	277	118	145
Työmatkatapaturmat, kpv	15	213	6	35	37
Ammattitaudit tai -epäilyt, kpv	15	213	0	0	0
Yhteensä	12 567	12 621	11 957	12 649	11 791

Koko kaupungin henkilöstöstä **31,8 %:lla (189) ei ollut vuonna 2020 lainkaan sairauspoissaoloja** (2019: 22,3 %/144), heistä vakinaisia oli 172 (2019: 131). Vertailusta käy selkeästi ilmi, että alle neljän päivän kestävien sairauspoissaolojen määrä on merkittävästi vähentynyt ja samoin vähennystä on tapahtunut kuukaudesta kahteen (30 - 60 pv) ja kahdesta kolmeen (61 - 90 pv) kuukauteen kestävien sairauspoissaolojen määrässä.

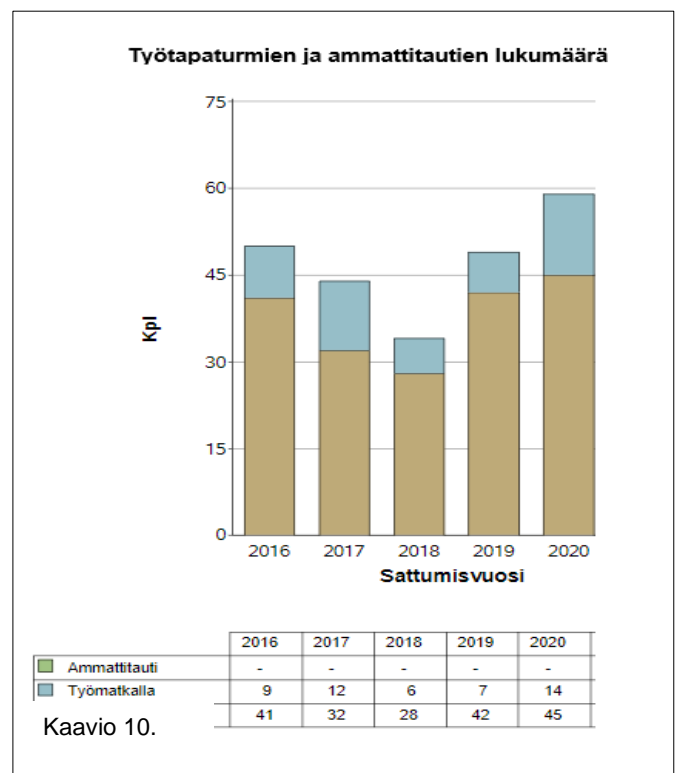
Lyhyiden eli **alle 4 päivän** sairauspoissaolojen määrä **väheni** (1 110 kalenteripäivää) merkittävästi edellisvuodesta. Sen sijaan **4 - 29 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrä pysyi lähes samana edellisvuoteen nähden. Sairauspoissaolojen määrä **väheni** myös **30 - 60 päivää** kestävien sairauspoissaolojen määrässä (174 kalenteripäivää). **61 - 90 päivää** kestävät sairauspoissaolot niin ikään vähenevät edellisvuodesta (276 kalenteripäivää). **91 - 180 päivää** kestävät sairauspoissaolot puolestaan kasvoivat hieman (196 kalenteripäivää) kuten myös yli 180 päivää kestävät sairauspoissaolot (516 kalenteripäivää) edellisestä vuodesta. Kaaviossa 9. on kuvattuna terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen kalenteripäivittäin vuonna 2020.



Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot kasvoivat vuonna 2020 verrattuna edellisen vuoden vastaavaan lukuun verrattuna 29 kalenteripäivää, kun tarkastellaan tapaturmasta aiheutuneita poissaolopäiviä.

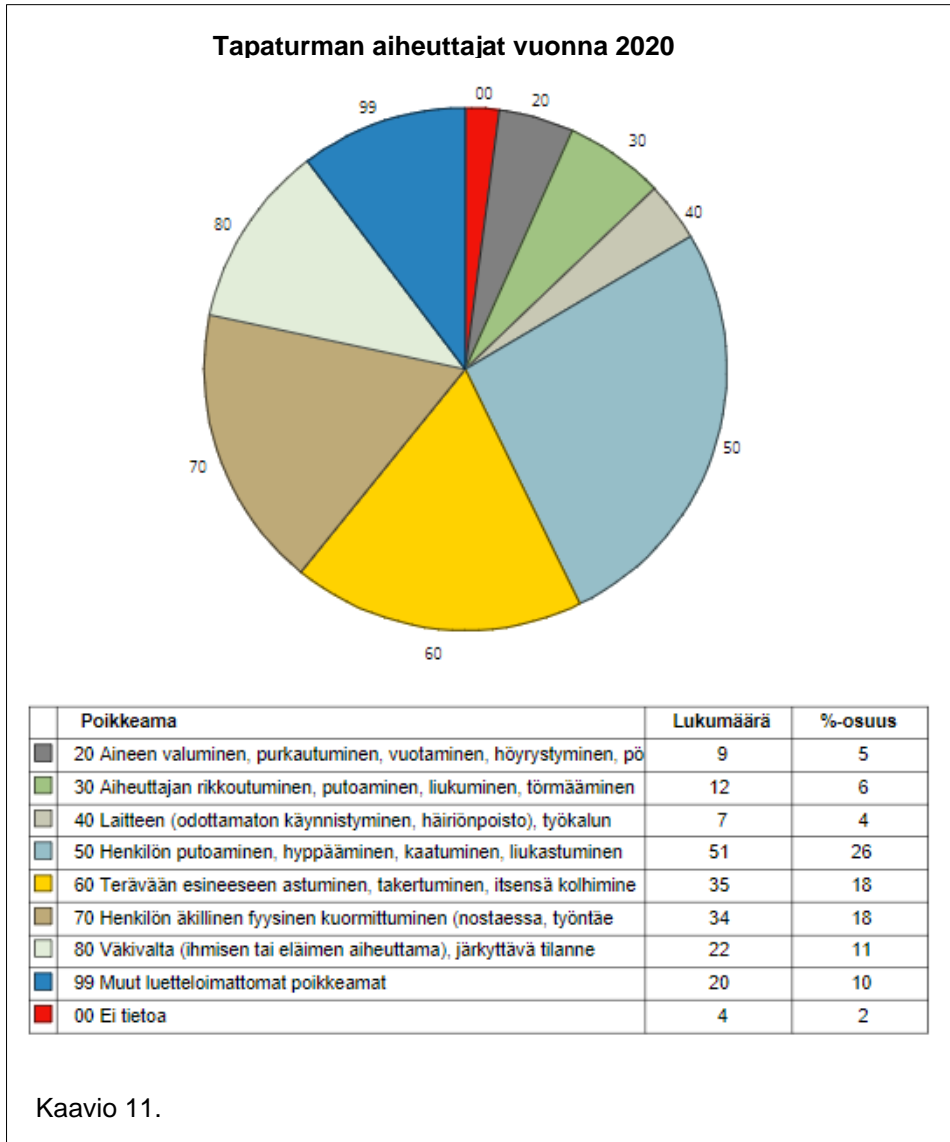
Tapaturmien lukumäärä kasvoi edellisestä vuodesta 10 tapaturmalla sisältäen työpäikällä ja työmatkalla tapahtuneet tapaturmat. Kaaviossa 10. on kuvattu tapaturmien määriä vuosina 2016 - 2020. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. Ammattitautiepäilyjä ei ole kirjattu lainkaan ajalla 2016 - 2020. (If tapaturmatilastot.)

Kaaviossa 11. on kuvattuna tapaturman aiheuttajat vuodelta 2020. Tilastossa ovat



mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. (If tapaturmatilastot.)

Henkilön putoaminen, hyppääminen, kaatuminen ja liukastuminen on suurin poikkeama tapaturmien aiheuttajana vuonna 2020 (26 %). Edellisenä vuonna suurin poikkeama tapaturmien aiheuttajana oli terävään esineeseen astuminen, takertuminen ja itsensä kolhiminen (29 %).



Esimiehet tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa käymällä työkyky- ja uudelleensijoitusneuvotteluja. Työntekijöitä on siirrytty kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen ja työkokeilujen keinoin uusiin tehtäviin, jotka sopivat heidän terveydentilaansa. Vuoden 2020 aikana järjestettiin myös muutama työkokeilu, jonka aikana työntekijä on palkattomalla vapaalla ja Keva maksaa tältä ajalta työntekijälle kuntoutusrahaa. Osa työkokeilussa olleista on sijoittunut uusiin tehtäviin eli kuntoutus on onnistunut.

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

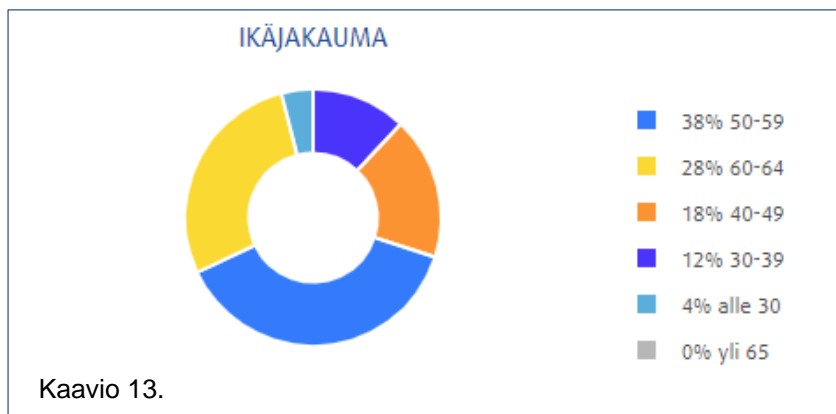
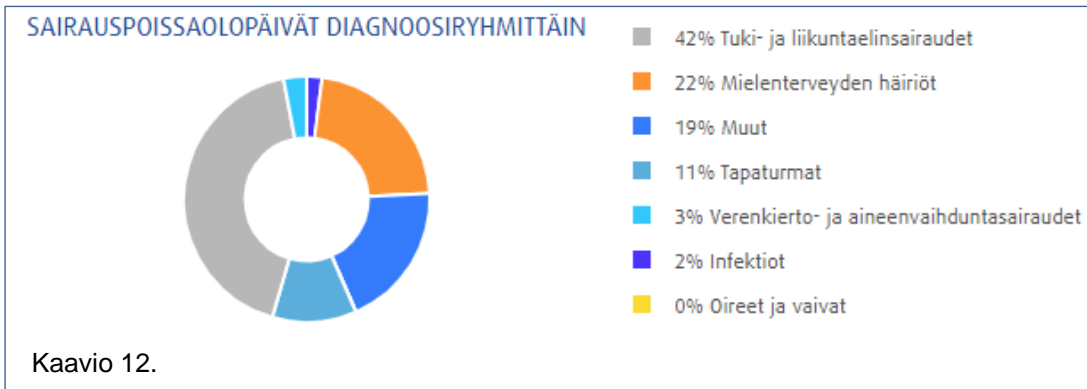
4.2 Sairauspoissaolojen seuranta

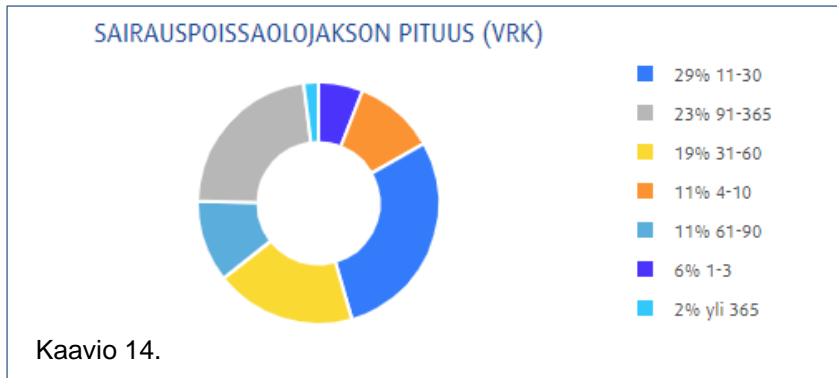
Esimiehillä on käytössään työterveyshuollon extranet, jonne syötetään sairauspoissaolon syy niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo on perustunut omaan ilmoitukseen tai muun kuin työterveyslääkärin antamaan lääkärintodistukseen. Terveystalon työterveyshuollon extranetin raporteista saamme tilastotietoa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

Suomen Terveystalo tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Näin ollen vuodelta 2020 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Kaavioissa 12. - 14. on Terveystalon työterveyshuollon extranetistä saatua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt, sairauspoissaolot ikäryhmittäin sekä sairauspoissaolojen pituudet pääosin työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuojarajattuja tietoja.

Suurimmat syyt sairauspoissaoloihin olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 42 % (2019: 35 %). Eniten sairauspoissaoloja oli 50 - 59 -vuotiailla 38 % (2019: 35 %) ja 60 - 64 -vuotiailla 28 % (2019: 30 %). Sairauspoissaaloista 29 % oli työterveyshuollon raportin mukaan 11 - 30 päivää kestäviä.





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

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) -toimintamalliin sisältyy ohjeistus, joka velvoittaa esimiehiä puheeksiottokeskustelujen käymiseen viimeistään sairauspoissaolorajojen 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.

Tilastotietoa korvaavan työn käyttämisestä ei ole vuodelta 2020, koska pyynnöistä huolimatta emme ole saaneet palkanlaskentajärjestelmään sellaista syykoodia, jolla korvaavan työn käyttämistä voitaisiin seurata. Korvaavan työn ajalta viranhaltijalle tai työntekijälle ei ole kertynyt sairauspoissaoloja ja työnantajan on saanut hyödykseen työpanoksen soveltuvien osin. Korvaavan työn käyttöönotolla voi olla jonkin verran vaikutusta sairauspoissaolojen vähentymiseen vuonna 2020 verrattuna vuoteen 2019.

4.3 Muut poissaolot

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu äitiysvapaat, vanhempainvapaat, vanhempainvapaata seuraavat hoitovapaat, isyysvapaat sekä tilapäiset hoitovapaat. Lisäksi lukuihin on sisällytetty poissaolot pakottavista perhesyistä sekä poissaolot perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisen vuoksi. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaasiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaasiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Edellä mainittuja perhevapaita pidettiin vuonna 2020 yhteensä **4 551 kalenteripäivää** (2019: 5 311). Vuonna 2020 perhevapaita oli **760 kalenteripäivää edellisvuotta vähemmän**. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

Vuorotteluvapaa on 100 - 180 kalenteripäivän vapaajakso, jonka työntekijä voi käyttää ha-luamallaan 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.)

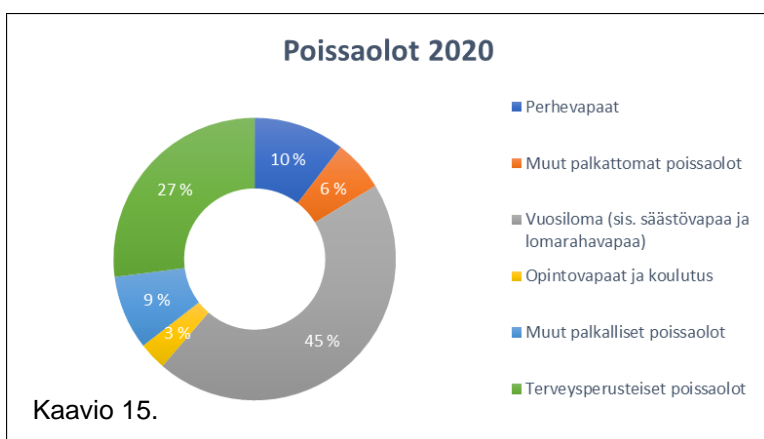
Kemijärven kaupungissa vuonna 2020 palkattomalla vuorotteluvapaalla oltiin yhteensä **634 kalenteripäivää**, joka on 273 kalenteripäivää enemmän kuin edellisvuonna (2019: 821). Vuorotteluvapaalakia (1305/2002) muutettiin vuoden 2016 alusta, jolloin vuorotteluvapaan enimmäispituus laski 360 kalenteripäivästä 180 kalenteripäivään. Uusi enimmäispituus astui voimaan niissä vuorottelusopimuksissa, jotka tehtiin lain voimaan tulon jälkeen. Vuorotteluvapaan kalenteripäivien määrä laski vuonna 2020 edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2020 suunniteltuja vuorotteluvapaita jäi toteutumatta, koska vuorotteluvapaalaisia (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.

Kemijärven kaupungin työntekijät olivat vuonna 2020 **työtapaturmien** vuoksi poissa työstä yhteensä **182 kalenteripäivää** (sisältää työtapaturmat, työmatkataturmat ja ammattitaudit). Työtapaturmista johtuvien **poissaolojen määrä nousi edellisvuoteen nähden** (2019: 153). Riskienarviointiin työpaikoilla tulee kiinnittää edelleen huomiota, sillä se toimii tärkeänä välineenä pyrittäessä ehkäisemään työtapaturmia. Riskienarvioinnin toimintamallin kehittäminen sisältyy voimassa olevaan työsuojelun toimintaohjelmaan. Työtapaturmiin johtaneita syitä tulee selvittää ja panostaa ennaltaehkäisyyn.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 1 007 kalenteripäivää, joka on 579 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisenä vuonna (2019: 1 586). Henkilöstö käytti palkattomia opintovapaita vuonna 2020 yhteensä 1 084 kalenteripäivää (2019: 1 424).

Vuonna 2020 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 262 työpäivää (2019: 383), mikä säästi palkkamenoja 22 920 euroa (2019: 34 756). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 549 kalenteripäivää (2019: 647) ja siitä saatiin säästöä 46 109 euroa (2019: 43 196). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi 458 päivää, joka oli yhteensä 41 261 euroa (2019: 556/50 384). Siitä ei ole tietoa, kuinka paljon näiden vapaiden vuoksi palkattiin sijaisia. Harkinnanvaraisten vapaiden käyttämisen vähentyminen voi johtua siitä, että sijaisten rekrytoinnissa on haasteita, eikä sen vuoksi harkinnanvaraisia vapaita ole voitu myöntää henkilöstölle.

Kaaviossa 15. ovat kuvattuna poissaolot perusteittain prosentiosuuksina kaikista poissaoloista vuonna 2020. Kaavio 15. ei sisällä perustetta toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa.



4.4 Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2020 poissa työstä **yhteensä 49 776 kalenteripäivää, mikä on 9 097 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisvuonna** (2019: 58 873). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa yhteensä 6 135 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 2020 sairauspoissaoloista kaupungille yhteensä noin 1,2 miljoonan euron kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 300 euroa/päivä. Sairauspoissaolokustannuksiin voidaan vaikuttaa korvaavan työn tehokkaalla käytännöllä.

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.

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

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

Sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 711 554 euroa (2019: 1 267 224). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 125 173 euroa, kun vastaava summa edellisvuonna eli vuonna 2019 oli 235 858 euroa. Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamis- käytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Vuosiloma- ja muihin sijaisiin käytettiin 586 381 euroa (2019:1 031 366). Tilapäisen työvoiman palkkakustannuksia on kirjattu vuonna 2020 yhteensä 193 565 euroa, joista osa vai olla sijaiskustannuksia.

Taulukossa 15. on eriteltyinä palkkakustannukset vuosina 2016 - 2020. Vuonna 2016 koulutuksista ei ole muodostettu automaattisesti poissaoloa palkanlaskentaohjelmassa, vaan poissaolotieto olisi pitänyt tallentaa erikseen, joten tästä syystä koulutusta koskevat palkkakustannukset ovat tässä taulukossa huomattavasti pienemmät muihin vuosiin verrattuna.

Taulukko 15. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2016 - 2020

Poissaolo	2016	2017	2018	2019	2020
Terveysperusteiset ¹⁾	724 347	769 874	687 406	807 375	743 089
Perhepoliittiset vapaat	36 665	65 245	61 396	92 619	52 894
Koulutus	13 265	68 552	54 233	67 519	41 562
Vuosilomat ²⁾	1 934 290	2 098 317	1 897 431	1 822 793	1 702 871
Laskennallinen loma ³⁾			323 759	345 643	333 353
Muut	230 712	94 823	102 332	131 256	196 729
Yhteensä	2 939 279	3 096 811	3 126 557	3 267 205	3 070 497

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

2) Ei sisällä opettajien laskennallista vuosiloma- ja kesäkeskeytysaikaa

3) Opettajien laskennallinen vuosiloma-aika (16.6. - lomaan oikeuttavat päivät), 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 laaditussa talouden sopeuttamisohjelmassa otettiin kantaa henkilöstön säästövapaiden määrään. Säästövapaiden saldo oli vuoden 2019 lopussa yhteensä 459 vuosilomapäivää ja vuoden 2020 lopussa 464 vuosilomapäivää eli vuoden 2020 lomista tehtiin uusia säästösopimuksia, eikä jo aikaisemmin säästöön sovittuja vuosilomapäiviä saatu purettua. 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. Vuoden 2019 luvussa on mukana myös kiinteistöhenkilöstö, joka siirtyi Roikka Oy:n palvelukseen vuoden 2020 alusta. Säästövapaat heikentävät kaupungin tulosta.

4.5 Osatyökykyiset

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

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 esimiesten koulutus varhaisen tuen periaatteiden

hyödyntämiseen edistävät myös jatkossa osatyökykyisten määrän vähenemistä ja nopeuttavat tukiprosessien toteuttamista.

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

4.6 Työsuojelu

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja 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.

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

Kemijärven kaupunki on julistautunut savuttomaksi kunnaksi jo vuonna 2007. Savuton toimintakulttuuri suojelee kuntalaisten terveyttä ja edistää tupakkalain tavoitteen saavuttamista. Tupakkalain (549/2016) tavoitteena on ihmisille myrkyllisiä aineita sisältävien ja riippuvuutta aiheuttavien tupakkatuotteiden ja muiden nikotiinipitoisten tuotteiden käytön loppuminen. Tupakansavu on syöpävaarallinen aine ja siten terveydelle vaarallista. Työntekijät on suojattava tupakansavulta työturvallisuuslain (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. Esimiehen tulee valvoa, että savuton työpaikka -ohjetta noudatetaan ja puuttua asiaan, jos toimitaan ohjeiden vastaisesti.

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

4.7 Työterveyshuolto

Kemijärven kaupungin työterveyshuolto siirtyi liikkeenluovutuksena 1.1.2016 alkaen Terveystalolle. Fyysisesti kaupungin työterveyshuolto sijaitsee yhä palvelutuotannon ulkoistamisen jälkeenkkin hyvinvointikeskus Lapponiassa.

Työterveyshuoltolain (1383/2011) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleistavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Kemijärven kaupunginhallitus hyväksyi työterveyshuollon toimintasuunnitelman ajalle 1.1.2019 - 31.12.2021 kokouksessaan 10.12.2018 § 353. Kemijärven kaupungin työterveyshuollon keskeiset tavoitteet ovat terve työ, hyvinvoiva ihminen, toimiva työyhteisö ja aktiivinen johtaminen.

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

Työterveydenhuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Luokkaan I kuuluu ns. ennalta ehkäisevä toiminta ja luokkaan II sairaanhoitoon liittyvät kustannukset. Kela korvaa työnantajalle osan kustannuksista sairausvakuutuslain mukaisesti. Taulukossa 16 on eriteltyinä työterveyshuollon kustannukset.

Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016 - 2020

Vuosi	Korvausluokka I (€) (Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto)	Korvausluokka II (€) (Sairaanhoito ja muu terveydenhoito)	Ei määritelty	Kokonais-kustannukset (€)
2016	80 985	108 132	4 764	193 881
2017	136 208	137 745	8 647	282 600
2018	220 624	126 225	10 486	357 335
2019	218 386	128 763	12 809	359 958
2020	255 168	111 470	7 746	374 384

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 374 384 euroa (2019: 359 958). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 14 426 eurolla (4,01 %).

Kustannuksista 68,2 % (2019: 63,6 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 29,8 % (2019: 36,4 %) työterveyshuoltolain (2001/1383) 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Vuonna 2020 ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset nousivat 36 782 euroa, kun vastaavasti sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon kustannukset laskivat 17 293 euroa. Taulukoissa 17. ja 18. on eriteltyinä työterveyshuollon kustannukset/henkilö ja vastaanottokäyntien syyt vuosina 2016 - 2020.

Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016 - 2020

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoido €/henkilö
2016	175	222
2017	191	199
2018	388	219
2019	416	240
2020	527	230

Taulukko 18. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2020

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seuranta-käynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2016	1 317	354	474	2 145
2017	1 080	527	511	2 118
2018	1 176	506	850	2 532
2019	1 411	354	836	2 451
2020	1 172	472	660	2 304

5 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 4 - 5 % vuodessa. Se tuo mukanaan haasteita osaamisen johtamiseen. Toimintaympäristön muutokset niin sisäisessä kuin ulkoisessakin toimintaympäristössä vaikuttavat osaamistarpeisiin.

Henkilöstöjohtamisen keskeisiä toimintoja ovat henkilöstön rekrytointi, valinta, perehdyttäminen, urasuunnittelu ja työsuorituksen arviointi. Tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan järjestämissä palveluissa. Esimies on vastuussa oman yksikkönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Hyvällä esimiestyöllä on merkitystä henkilöstön työhyvinvointiin, ammattitaidon 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 esimiestyön kehittäminen ja valmennus.

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

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2021 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 5 187 euroa. Edellisenä vuonna korvaus oli 6 373 euron suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä on ollut vuonna 2020 yhteensä 139 (2019: 201, 2018: 210, 2017: 279, 2016: 206).

Esimiesten tulee kiinnittää huomioita siihen, että henkilöstön koulutushakemukset täytetään henkilöstöhallinnon järjestelmään ajallaan. Koulutuskorvaus haetaan edellä mainittujen koulutusten perusteella. Koulutuskorvauksen euromäärä on vähentynyt 1 186 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Taulukossa 19. on koottuna koulutuskorvauksen tietoja vuosittain.

Taulukko 19. Koulutuskorvaus vuosina 2016 - 2020

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	1 koulutus-päivältä	2 koulutus-päivältä	3 koulutus-päivältä	Koulutus-korvaus €
2016 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	85	35	86	6 361
2017 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	92	69	118	10 751
2018 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	84	64	62	7 576
2019 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	80	54	67	6 373
2020 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	52	36	51	5 187

Vuonna 2020 koulutuskorvauksen vähenemiseen vaikuttaa valtakunnallinen koronatilanne. Koulutuksiin osallistuttiin selkeästi vähemmän, koska eri paikkakuntien välistä matkustamista ei suositeltu. Koulutuskorvausta on mahdollista saada myös verkossa järjestettävään koulutukseen osallistumisesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus on raportoitavissa eli myös verkkokoulutuksiin osallistuminen tulisi merkitä henkilöstöhallinnonjärjestelmään.

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 tukemisen -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 2020 itseopiskelun tukemiseen käytettiin 128 työpäivää (2019: 208).

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.

Esimiesten osaamista esimiestyössä tuetaan säännöllisesti järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä käytännön henkilöstöhallintoa. Esimiestyön tueksi on kehitetty viime vuosina kattavaa henkilöstöhallinnon materiaalipankkia. Vuonna 2020 esimiestilaisuuksia järjestettiin kuusi.

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. Koulujen etätyöhön siirtymiselle annettiin valtiovallan osalta vain muutaman päivän siirtymisaika. Vuonna 2019 etätyösopimuksia tehtiin vain muutamia, kun puolestaan vuonna 2020 etätyösopimusten määrä oli 111. Etätyösopimusten määrä siis moninkertaistui vallitseva tilanne huomioon ottaen.

6 PALKITSEMINEN

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

Henkilöstön hyvinvointietu ladattiin ensimmäisen kerran henkilöstön käyttöön toukokuussa 2019. Hyvinvointietu on käytettävissä kalenterivuosittain ja käyttämättä jäänyt hyvinvointietu nollataan vuodenvaihteessa. Käyttämättä jäänyt hyvinvointietu palautuu kaupungille. Vuonna 2020 etua käytettiin yhteensä 22 818 euroa (2019: 23 319). Taulukossa 20. on tietoa ePassin käytöstä vuosittain.

Taulukko 20. ePassin käyttö 2019 - 2020

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

Kaavion 16. mukaan ePassien käyttö kohdistuu suurimmaksi osaksi (57 %) paikallisiin palvelutuottajiin. Kaaviossa 16. osio Yritykset tilaston ulkopuolelta (17 %) voivat sisältää myös paikallisia palveluntuottajia, mutta pienen prosentiosuutensa vuoksi niitä ei saada erikseen tilastoitavaksi. Kemijärven kansalaisopiston ja uimahalli Poukaman (26 %) osalta ePassisuoritukset palautuvat kaupungin kassaan kurssimaksuina ja lipputuloina. (ePassi tilastot 2020.)



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

Lisäksi eläkkeelle lähettäessä tai pitkäaikaisen palvelussuhteen päättyessä työnantaja anoo Suomen Kuntaliitolta kunnallisen palvelun pituuden perusteella määräytyvän korkeimman mahdollisen ansio- tai kunniamerkin. Itsenäisyyspäivän ansiomerkkejä ja kunniamerkkejä

haetaan suunnitelmallisesti aina silloin, kun viran- ja toimenhaltijoilla on niiden saamiseen edellytykset.

Kemijärven kaupunki muisti vuonna 2019 lahjalla ja kukkakimpulla 28 työntekijää heidän täyttäessään 60 vuotta ja 10 työntekijää heidän täyttäessään 50 vuotta.

Vuonna 2020 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 2020 muistettiin yhteensä 28 viranhaltijaa tai työntekijää.

Vuonna 2020 kaupunki haki itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä kuudelle viranhaltijalle tai työntekijälle. Tasavallan presidentti myönsi kunniamerkin kahdelle viranhaltijalle tai työntekijälle.

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 2019 yhteensä 143 päivänä. Vuonna 2020 Pyhän Parkkia käytettiin yhteensä 124 päivänä.

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

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

Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan sekä tulokseensa että henkilöstönsä tilaan. Henkilöstön tila puolestaan vaikuttaa tulevien vuosien toimintaan ja siten tuloskehitykseen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Henkilöstökertomuksen tulisi olla henkilöstöstrategian seurannan väline, jonka avulla voidaan arvioida tavoitteiden saavuttamista ja raportoida tuloksia sekä kuvata henkilöstön tilaa ja sen kehittymistä. Kaupunkistrategian yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Mittareina ovat työhyvinvointi- ja työilmapiirikyselyiden tulokset, henkilöstön vaihtuvuus ja sairauspoissaolot. Työhyvinvointikysely on tehty viimeksi vuonna 2017. Kemijärvi osallistui Työhyvinvointi ja Tuottavuus Lapissa -hankkeeseen, jonka kautta henkilöstölle suoritettiin työilmapiirikysely. Loppuvuodesta 2019 työnantajien oli mahdollisuus ottaa käyttöönsä Kevan Avaintiedot -palvelussa työhyvinvointikysely, jonka perusteella voidaan seurata henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteena on, että Kevan Avaintiedot -palvelun työhyvinvointikysely otetaan käyttöön vuoden 2021 aikana ja seurantaa tehdään säännöllisesti. Seurantaa ja tulosten analysointia helpottaa se, että samaa kyselyä käytetään vuodesta toiseen.

Vuonna 2020 päättyi 51 vakinaista palvelusuhdetta. Eläkkeelle siirtyi 33 henkilöä ja irtisanoutui 16. Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui vähenemistä. Sairauspoissaolojen määrä laski edellisestä vuodesta 0,7 kalenteripäivää/työntekijä. Kemijärven kaupungissa otettiin käyttöön korvaavaa työtä loppu vuodesta 2020. 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.

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

Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen vuoropuhelun lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen. Toimintaohjeita on vuonna 2020 päivitetty ja työ jatkuu edelleen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Ohjeeseen lisättiin vuonna 2020 muutettu ohje itseopiskelun tukemisesta (KH 5.10.2020 § 275) ja liukuvasta työajasta (KH 5.10.2020 § 273) KVTES:n työaika muutoksen vuoksi. Tarkoitus on kerätä tähän yhteen henkilöstöhallinnon ohjeeseen kaikki uudet toimintaohjeet sekä aikaisemmat ohjeet päivitettyinä.

Henkilöstörahasosta on käytetty enintään 30 euroa/tyhy-toimintaan osallistuva työntekijä. Jokaisen yksikön tulee laatia oma tyhy-suunnitelmansa, joka mielletään yhdessä ja toiminnan tapahtuu suunnitelman mukaan, jossa on seuraavat asiat: työyksikkö tai ryhmä, henkilöstömäärä, mitä tehdään ja aikataulu sekä kustannukset toiminnoittain eriteltyinä. Vuonna 2020 henkilöstörahasosta ei käytetty määrärahoja tyhy-toimintaan vallitsevan koronatilanteen vuoksi. Kehysryhmä päättää vuosittain tyhy-toimintaan käytettävistä määrärahoista.

Kaupunginhallitus päätti hyvinvointiedun käyttöönotosta kokouksessaan 1.10.2018. Henkilöstölle tarkoitettu hyvinvointietu on enintään 100 euroa/työntekijä/vuosi ja se on käytettävissä liikuntaan, kulttuuriin tai hierontaan. Henkilöstön hyvinvointi etua (ePassi) on käytetty noin 23 000 €/vuosi, joka pääosin on jäänyt Kemijärvelle.

Suurin haaste on työntekijöiden eläköityminen tulevien vuosien aikana. Kevan ennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana eläkepoistuma on suurempaa kuin työnantajilla keskimäärin. Henkilöstöresurssien turvaaminen ja varmistaminen onkin tulevaisuudessa tärkeä tehtävä. Erityisesti hoitotyössä tulisi nuoret, koulutetut työntekijät sitouttaa paikkakunnalle tarjoamalla heille vakinainen palvelussuhde. Hoitoalan sijaistarve tulisi kartoittaa huolella ja hoitaa sijaisuudet mieluummin vakinaisella varahenkilöstöllä kuin määräaikaisilla työntekijöillä. Usea työnantaja kilpailee samoista työntekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointiin ja paikkakunnalle saamiseen tulisi miettiä ratkaisuja, vaikka rekrytointihaaste on valtakunnallinen. Eläkkeelle jääneet työntekijät ovat toimineet esimerkiksi hoitohenkilöstön sijaisina.

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

LÄHTEET

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) -toimintamalli 2014.

ePassi. Tilastot 2020.

If tapaturmatilastot 2020.

Kela 2020. 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 2020. Avaintiedot.

Keva 2020. Työnantajapalvelut. Tilastot.

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

KT Kuntatyönantajat 2020. Tilastot ja julkaisut. Henkilöstötilastot. Palvelussuhteet.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2003/1140.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Personec F 2020. Henkilöstöhallinnon raportointi.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Tupakkalaki 29.6.2016/549.

Työministeriö 2003.

TE-palvelut 2020. Vuorotteluvapaa.

Terveystalo 2020. Työterveyshuollon extranet.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vuorotteluvapaalaki 30.12.2002/1305.

TAULUKOT JA KAAVIOT

- Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2016 - 2020 (31.12.)
 Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2018 - 2020
 Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2016 - 2020 (31.12.)
 Taulukko 4. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2016 - 2020
 Taulukko 5. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2016 - 2020
 Taulukko 6. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä 2020 ja muutos vuoteen 2019
 Taulukko 7. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2020
 Taulukko 8. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2016 - 2020
 Taulukko 9. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2016 - 2020
 Taulukko 10. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2016 - 2020
 Taulukko 11. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2016 ja JuEL-maksut vuosina 2017 - 2020
 Taulukko 12. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2019 - 2020 ilman sosiaaliturvamaksuja
 Taulukko 13. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä ja kalenteri-päivää/htvvuosina 2016 - 2020
 Taulukko 14. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016 - 2020
 Taulukko 15. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2016 - 2020
 Taulukko 16. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016 - 2020
 Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016 - 2020
 Taulukko 18. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016 - 2020
 Taulukko 19. Koulutuskorvaus vuosina 2016 - 2020
 Taulukko 20. ePassin käyttö 2019 - 2020

- Kaavio 1. Henkilömäärän kehitys 2008 - 2020
 Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus 2020
 Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2020
 Kaavio 4. Eläkkeiden 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 2020
 Kaavio 10. Tapaturmien ja ammattitautien lukumäärä
 Kaavio 11. Tapaturman aiheuttajat vuonna 2020
 Kaavio 12. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin
 Kaavio 13. Ikäjakauma
 Kaavio 14. Sairauspoissaolojen pituus (vrk)
 Kaavio 15. Poissaolot 2020
 Kaavio 16. ePassin käyttö 2020