KEMIJÄRVI
LAPLAND

2024

HENKILÖSTÖKERTOMUS

Kaupunginhallitus 16.6.2025 § 212

Kaupunginvaltuusto 2.9.2025 § 78

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 2
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET 3
2.1 Henkilöstön määrä 3
2.2 Henkilöstön määrä henkilötyövuosina 5
2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet 6
2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet 6
2.5 Henkilöstön sukupuolijakauma 7
2.6 Henkilöstön ikärakenne 8
2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt ja henkilöstön vaihtuvuus 9
3 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI 13
3.1 Rekrytoinnin tehostaminen 13
4 HENKILÖSTÖKULUT 14
4.1 Henkilöstö- ja henkilösivukulut 14
4.2 Palkkasumma, eläkemaksut ja palkkamenot 15
5 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY 17
5.1 Terveysperusteiset poissaolot 17
5.2 Sairauspoissaolojen seuranta 20
5.3 Muut poissaolot 23
5.4 Poissaolojen kustannukset 24
5.5 Osatyökykyiset 26
5.6 Työsuojelu 27
5.7 Työterveyshuolto 28
6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 30
7 PALKITSEMINEN 33
8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET 35
LÄHTEET 37
TAULUKOT JA KAAVIOT 39

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.

Pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella työllä on saatu sairauspoissaolot laskuun. Tämä kehitys on ollut mahdollista johdonmukaisen työhyvinvointityön, esihenkilöiden tukemisen ja työkykyjohtamisen ansiosta. Käytössä on ollut muun muassa varhaisen tuen toimintamalli, työterveyden kanssa tehtävä tiivis yhteistyö sekä erilaiset työkykyä tukevat ratkaisut, kuten joustavat työjärjestelyt työkyvyn heiketessä ja työhyvinvointikoulutukset sekä mielenchat ja lyhytterapiat. Lisäksi henkilöstölle on tarjottu matalan kynnyksen tukea, joka auttaa tunnistamaan ja ratkaisemaan työkykyyn vaikuttavia haasteita varhaisessa vaiheessa.

Lapin hyvinvointialueen aloitettua toimintansa 1.1.2023 alkaen siirtyi Kemijärven kaupungin henkilöstöstä noin 60 % siirtyi uuden työnantajan palvelukseen. Koska osa kaupungin henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen, henkilöstömäärien vertailu ennen ja jälkeen muutoksen ei anna täysin oikeaa kokonaiskuvaa. Vuoden 2024 henkilöstökertomuksessa esitetään tiedot uudessa kuntarakenteessa kahden vuoden ajalta.

Työvoimapula varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä on edelleen suuri haaste. Kemijärven kaupunki kannustaa ja tukee palveluksessa olevan henkilöstön kouluttautumista korkeakouluopinnoissa varhaiskasvatuslain vaativan varhaiskasvatus henkilöstörakenteen saavuttamiseksi.

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. Anonyymin rekrytoinnin tavoitteena on kohdentaa huomio hakijan ammatilliseen osaamiseen. Anonyymin rekrytoinnin käyttöönotto pienellä paikkakunnalla aiheuttaa erityisiä haasteita, koska ihmiset saattavat olla toisilleen tuttuja, ja taustatiedot voivat olla helposti tunnistettavissa muilla tavoilla.

Kaupunginvaltuusto päätti 24.6.2024 § 56 uudesta kaupunginstrategiasta, joka tulee voimaan 1.1.2025 alkaen. Kemijärven kaupungin kaupunkistrategian 2025–2030 yhtenä painopistealueena on vastuullinen johtaminen, jolla vahvistamme hyvinvointia koko organisaatiossa. Vastuullista johtamista toteutetaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman, elinvoimaa työhyvinvoinnista ja eettisten -ohjeiden sekä henkilöstön koulutussuunnitelman periaattein. Vastuullisen johtamisen mittareina toimivat kaupunkitasoisen hyvinvointikyselyn tulokset ja henkilöstökertomus.

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 31.12.2024 yhteensä 284 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 192 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 92 henkilöä. Kokonaishenkilöstömäärä kasvoi 15 henkilöllä vuoteen 2023 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2020–2024 (31.12.)

Vuosi	2020(1	2021(1	2022(1	2023	2024
Henkilöstö	594	576	594	269	284
Vakinaiset	435	424	424	190	192
Määräaikaiset	159	152	165	79	92
- joista työllistettyjä	3	11	5	6	6
Asukkaat vuoden lopussa	7 191	7 105	6 996	7 030	*6 952
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	16,5	16,8	16,5	37,0	36,2
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	12,1	12,3	11,8	26,1	24,5

* Tilastokeskuksen ennakkotieto
(1 Luvuissa on mukana 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö

Kemijärvellä asui Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuoden 2024 lopussa 6 952 asukasta (2023: 7 030). Asukkaita oli 78 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 36,2 asukasta. Vuoden 2023 lopussa vastaava suhdeluku oli 37 eli suhdeluku pieneni 0,8. Asukkaiden ja henkilöstön välinen suhdeluku on säilynyt lähes samansuuruisena edelliseen vuoteen verrattuna. Tästä voidaan päätellä, että henkilöstöä on kohdennettu tehokkaasti sinne, missä sitä tarvitaan, ja palvelut on järjestetty niin, että resurssit on käytetty järkevästi. Vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi kahdella ja määräaikaisen henkilöstön määrä 13 työntekijällä tai viranhaltijalla.

Seuraavassa taulukossa 2. on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2022, 2023 ja 2024. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2023 (KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, tilastot, julkaisut).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2022–2024

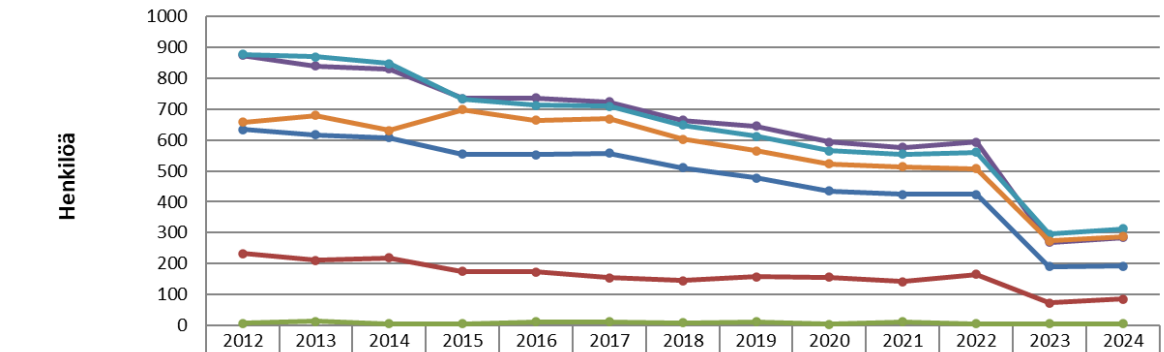
	Koko kuntasektori 2023	Kemijärvi 2022	Kemijärvi 2023	Kemijärvi 2024
Vakinaiset	72,42 %	71,38 %	70,63 %	67,61 %
Määräaikaiset	25,73 %	27,78 %	27,14 %	32,93 %
Työllistetyt	1,85 %	0,84 %	2,23 %	2,11 %

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 32,39 %, 2023: 29,37 %) kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä oli kuntasektorilla vuonna 2024 keskimäärin vähemmän kuin Kemijärven kaupungin henkilöstössä. Huomioitavaa on, että lukuihin on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin

palvelussuhteessa olleet työntekijät. Kuntasektorilla yleisesti on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaiden vuoksi sijaistarvetta on paljon. Lisäksi lakisääteisten tehtävien hoitaminen kuten opetustoimessa edellytetään useimmiten, että poissaolevan tilalle palkataan sijainen. (KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, tilastot, julkaisut.)

Kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2012 vuoteen 2024. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 606 henkilöä (69 %) ja henkilötyövuodet 581 henkilötyövuotta (66 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 445 henkilöä (70 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat pääosin vaikuttaneet liikkeen luovutukset, luonnollisen poistuman hyödyntäminen sekä vuoden 2023 alusta henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle liikkeen luovutuksen periaattein.

Kaavio 1.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vakinaiset	635	617	607	555	553	557	510	477	435	424	424	190	192
Määräaikaiset	233	210	218	174	173	155	145	158	156	141	165	73	86
Työllistetyt	7	13	6	6	11	11	9	11	3	11	5	6	6
Yhteensä	875	840	831	735	737	723	664	646	594	576	594	269	284
Teoreettinen HTV	877	870	848	733	712	709	649	612	566	554	561	296	312
Toteutunut HTV	658	680	631	698	664	669	603	565	523	513	507	273	287

Taulukossa 3. on kuvattuna kaupungin henkilöstömääriä ennen vuoden 2023 organisaatiorakenteen uudistusta.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2020–2022 (31.12.)

Palvelualue	2020	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut	44	46	41
Hyvinvointipalvelut	483	463	491
Tekniset palvelut	13	18	13
Tilapalvelut liikelaitos	54	49	49
Yhteensä	594	576	594
- joista työllistetyt	3	11	5
Yhteensä ilman työllistettyjä	591	565	589

Kaupungin uusi organisaatiorakenne astui voimaan 1.1.2023 alkaen. Samaan aikaan ympäristöterveydenhuollon henkilöstö siirtyi liikkeen luovutuksen periaattein kaupungin palvelukseen ympäristöpalveluiden toimialalle. Organisaation toimialat 1.1.2023 alkaen ovat elinvoimapalvelut, hallintopalvelut, tulevaisuuspalvelut ympäristöpalvelut ja tilapalvelut liikelaitos.

Vuonna 2024 elinvoimapalveluiden henkilöstön osuus oli 7,39 % (2023: 7,06 %). Hallintopalveluiden henkilöstöä oli 10,21 % koko kaupungin henkilöstöstä vuoden 2024 lopussa (2023: 8,92 %). Hallintopalveluiden henkilöstöön sisältyvät muiden toimialojen toimistotehtävissä olevat työntekijät ja viranhaltijat. Tulevaisuuspalveluiden henkilöstöä oli 72,18 % koko

henkilöstöstä (2023: 72,12 %). Tulevaisuuspalveluiden henkilöstöön kuuluvat varhaiskasvatus-, koulutus- sekä kulttuuri ja vapaa-aikapalveluiden henkilöstö. Ympäristöpalveluiden henkilöstön osuus oli 4,23 % (2023: 5,58 %) ja tilapalvelut liikelaitoksen osuus 5,99 % (2023: 6,32 %). Kemijärven kaupungin kokonaishenkilömäärä kasvoi 15 henkilöllä. Työllistettyjen määrä säilyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Taulukossa 4. on henkilöstömäärä toimialoittain vuonna 2023 vuoden viimeisenä päivänä.

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö toimialoittain vuonna 2023–2024 (31.12.)

Toimiala	2023	2024
Elinvoimapalvelut	19	21
Hallintopalvelut	24	29
Tulevaisuuspalvelut	194	205
Ympäristöpalvelut	15	12
Tilapalvelut liikelaitos	17	17
Yhteensä	269	284
- joista työllistetyt	6	6
Yhteensä ilman työllistettyjä	263	278

Kaupungilla oli edelleen aiempien vuosien tavoin käytössä täyttölupamenettely, jonka mukaan vakinaiseen palvelussuhteeseen ottamiseen tarvittiin aina kaupunginhallituksen tai asianomaisen toimielimen lupa. Määräaikaisten tehtävien osalta toimialajohtajat 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 toimialajohtajille. Palveluyksiköiden esihenkilöillä oli lupa palkata henkilöstöä oman tarvearvion perusteella enintään kahden viikon ajaksi.

Aina ennen uuden työntekijän palkkaamista oli selvitettävä mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä uudelleen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kesken riippumatta siitä, oliko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde. Sisäisiä selvityksiä toteutettiin muun muassa henkilöstökartoituksella saatavilla olevin tiedoin ja 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 käyttöönotosta. 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. Siitä huolimatta, että hakemuksista poistetaan tiedot kuten ikä, sukupuoli ja äidinkieli, pienellä paikkakunnalla hakijat voivat silti tulla tunnistetuiksi esimerkiksi koulutuksen, aiempien työpaikkojen tai muiden taustatietojen kautta. Tämä saattaa johtaa siihen, että hakijan identiteetti paljastuu, vaikka rekrytointiprosessi on suunniteltu anonyymiksi.

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 tiettynä päivänä (31.12.). Vuonna 2024 henkilöstön määrä oli

henkilötyövuosina (teoreettinen HTV) kokonaisuudessaan 312 henkilötyövuotta (2023: 296), kasvua 16 henkilötyövuotta (5,13 %) vuoden 2023 tasosta. Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan todenmukainen tehty työaika (toteutunut HTV), joka Kemijärvellä oli kertomusvuonna 287 henkilötyövuotta (2023: 273). Tehty työaika kasvoi 4,88 % ja henkilötyövuosina laskettuna se on 14 henkilötyövuotta. Määräaikaisen henkilöstön määrä on ollut suurempi vuoden 2024 aikana verrattuna vuoden 2023 vastaavaan aikaan, mikä voi selittää henkilötyövuosien kasvua.

KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukaan vuodesta 2022 alkaen raportoidaan myös vuokratyövoiman käyttö. Kertomusvuonna ei käytetty vuokratyövoimaa. Taulukossa 5. on henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2019–2023.

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	566	554	561	296	312
Tehty työaika henkilötyövuosina	523	513	507	273	287
Vuokratyövoiman käyttö			8,51	0,00	0,00

2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2024 lopussa kaupungin henkilöstöstä oli 236 kokoaikaista työntekijää (83,1 %) ja 48 osa-aikaista työntekijää (16,9 %), mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä kasvoi 1,7 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2023 osa-aikaisten osuus oli 15,2 %. Sivutoimisten työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä oli 4,23 % vuonna 2024, mikä on hieman enemmän kuin edellisvuonna (2023: 3 %). Koko- ja osa-aikatyöntekijöiden prosenttiosuudet ovat pysyneet suhteellisesti samanlaisina verrattuna edelliseen vuoteen. Osa-aikaisuuden syitä olivat työntekijän tai viranhaltijan oma pyyntö, osa-aikainen kuntoutustuki, osa-aikainen sairausloma, osa-aikatyökyvyttömyyseläke ja osittainen hoitovapaa. Taulukossa 6. on koottuna tiedot koko- ja osa-aikaisesta henkilöstöstä vuosina 2020–2024.

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2020–2024 (31.12.)

	2020	2021	2022	2023	2024
Kokoaikaiset	465	442	450	228	236
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	129	134	144	41	48
Yhteensä	549	576	594	269	284

Sivutoimisen henkilöstön määrä (12) kasvoi kertomusvuonna edellisvuoteen nähden neljällä henkilöllä (2023: 8).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna (31.12.) olivat: varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (26), lehtori (20), luokanopettaja (16) koulunkäynninohjaaja (13), toimistosihteeri (9) ja ravitsemustyöntekijä (8).

2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin tai virkamääräyksiä annettiin kertomusvuonna yhteensä 1 048 kappaletta, mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 105 993 (2023: 75 041).

Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 933 kappaletta. Määrä sisältää muun muassa sijaiset, projektityöntekijät, tilapäiset työntekijät, sivutoimiset kansalaisopiston opettajat, työllistämistuella palkatut ja kesätyöntekijät. Palvelussuhteiden kesto vaihteli muutamasta päivästä yli vuoteen.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhoitomääräyksessä lain mukainen (laki kunnallisesta 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, työntekijän tai viranhaltijan oma pyyntö, harjoittelu, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 26 (2023: 26) eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuonna 2024 olivat sovittu määräaikainen tehtävä, sairausloman sijaisuus, oppisopimussuhteinen, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, määräaikainen projekti/hanke, palkattoman virka-/työloman sijaisuus, palkkatuella työllistetty. Muita syitä vuoden 2024 aikana olivat muun muassa oppisopimus, tilapäinen työvoiman tarve, vuosiloman sijaisuus, perhevapaan sijaisuus, tehtävien uudelleen organisointi, opintovapaan sijaisuus, kelpoisuuden puuttuminen ja kesätyö.

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

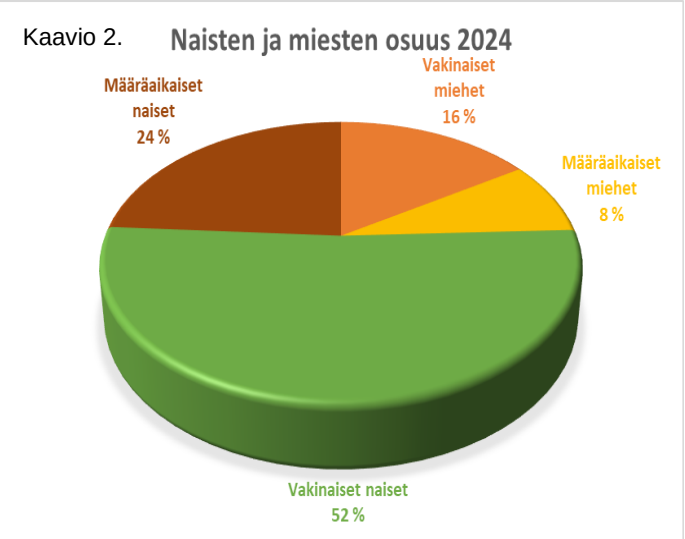
2.5 Henkilöstön sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön osuus oli kertomusvuonna 67,61 % (192) koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa, että vakinaisen henkilöstön osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna (2023: 70,63 %, 190).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 32,93 % (92) koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa, määräaikaisen henkilöstön osuus nousi edelliseen vuoteen verrattuna (2023: 29,37 %, 79). Kaaviossa 2. on kuvattuna naisten ja miesten osuudet koko henkilömäärästä vuonna 2024.

Miesten määrä kasvoi seitsemällä (11,29 %) ja naisten määrä kahdeksalla (3,86 %). Naisia henkilöstöstä oli 75,7 % (215, 2023: 207/76,95 %) ja miehiä 24,3 % (69, 2023: 62/23,05 %) tarkasteltaessa koko henkilöstömäärää vuonna 2024.

Kaavio 2.



KT:n henkilöstötilastojen mukaan kuntien henkilöstöstä noin 80 % on naisia. (KT henkilöstötilastot 2024.) Edellä mainitun perustella Kemijärven kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma ei poikkea valtakunnallisesta kunnallisen henkilöstön sukupuolijakaumasta. Kunnallinen sektori Suomessa on yleisesti ottaen naisvaltainen. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan, koulutuksen

sekä hallinnon tehtävissä naisten osuus on suuri. Esimerkiksi hoito- ja opetusalan ammateissa naisia on selvästi enemmän kuin miehiä. Miehet taas ovat usein enemmän edustettuina teknisissä ja insinööri- tai kunnallistekniikan tehtävissä. Taulukossa 7. on kuvattuna mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden määrä verrattuna edelliseen vuoteen.

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden määrä 2024 ja muutos vuoteen 2023

Palvelussuhde 31.12.2024	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	45	147	192	1,05 %
Määräaikaiset	24	68	92	16,46 %
Yhteensä	69	215	284	5,58 %

2.6 Henkilöstön ikärakenne

Kaupungin koko henkilöstön ikärakenne on kertomusvuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan kuvattu alla olevassa taulukossa 8. Luvuissa ovat mukana vakinainen, määräaikainen ja työllistetty henkilöstö.

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024

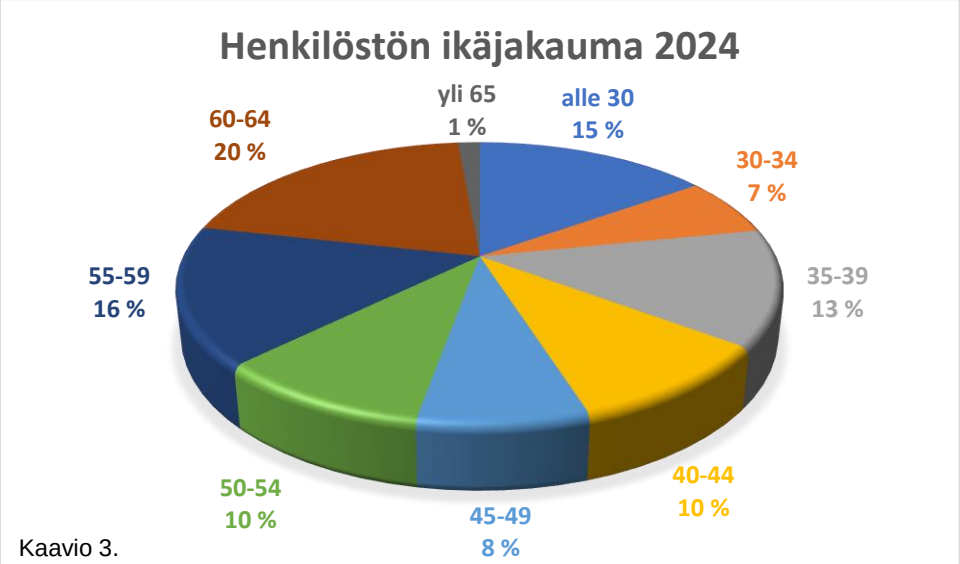
	Alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	Yli 65	Yhteensä
Miehet	11	5	11	8	3	4	10	16	1	69
Naiset	32	14	27	20	19	24	35	41	3	215
Yhteensä	43	19	38	28	22	28	45	57	4	284
%	15,14	6,69	13,38	9,86	7,75	9,86	15,85	20,07	1,41	100

Kaupungin henkilöstöstä suurimman ikäryhmän muodostivat 60–64-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 20,07 %. Yli 60-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus 21,48 % väheni koko henkilöstömäärään verrattuna edelliseen vuoteen nähden (2023: 23,79 %).

Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus koko henkilöstöstä oli hieman yli 50 % (50,56 %). Edellisenä vuonna yli 50-vuotiaiden osuus oli 56,9 % koko henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus 31,97 % koko henkilöstöstä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna (2022: 26,43 %).

55–64-vuotiaiden osuus on huomattava (35,92 %). Tämä tarkoittaa, että suuri osa henkilöstöstä on lähestymässä eläkeikää, mikä voi tuoda mukanaan haasteita työvoiman vaihtuvuudessa ja osaamisen siirrossa. KT:n henkilöstötilastojen mukaan kunnallisen henkilöstön ikärakenne valtakunnallisesti painottuu samoihin ikäluokkiin.

Henkilöstön keski-ikä raportointihetkellä (31.12.2024) oli 46,2 vuotta. Vastaava luku vuonna 2023 oli 47,78 vuotta. Keski-ikä on hieman laskenut lähemmäs valtakunnallista kunnallisen henkilöstön keski-iän tasoa. KT:n henkilöstötilastojen mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. (KT henkilöstötilastot 2024.). Suhteellisen korkea keski-ikä voi osaltaan kertoa siitä, että kunnalliset työpaikat eivät houkuttele nuorta työvoimaa, mutta toisaalta myös siitä, että organisaatiossa on vahvaa osaamista. Kaaviossa 3. on kuvattu henkilöstön ikäjakauma vuonna 2024.



Kaavio 3.

2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt ja henkilöstön vaihtuvuus

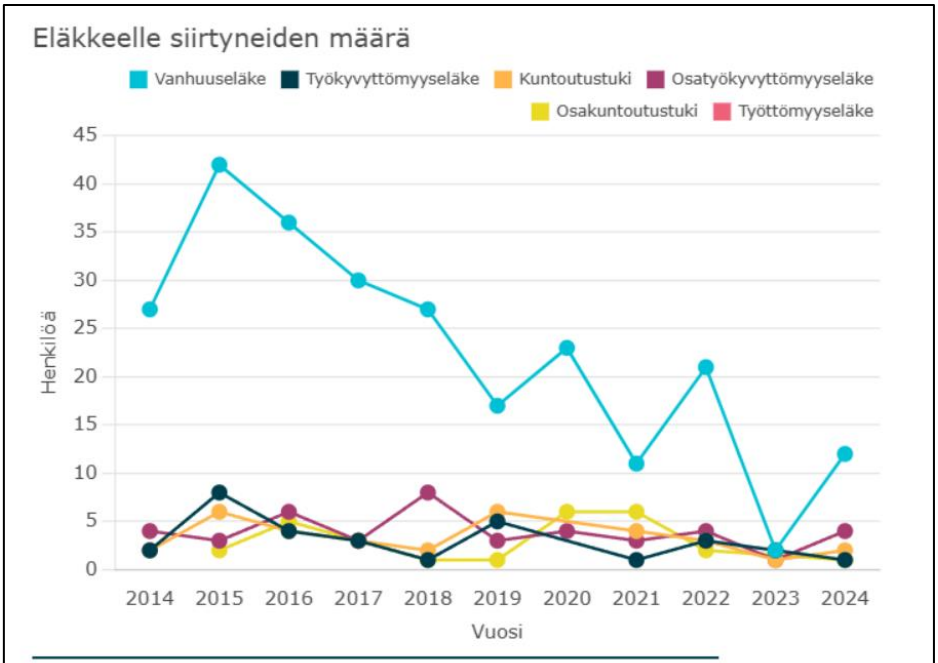
Vuonna 2024 päättyi 22 vakinaista palvelussuhdetta. Vuoden 2024 aikana ei tapahtunut sisäisiä siirtymisiä toisiin tehtäviin toimialojen välillä. Toimialojen sisällä tehtävien uudelleen järjestelyjä on tehty aikaisempien vuosien tapaan. Vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle jäi 11 työntekijää tai viranhaltijaa. Kemijärven kaupungin palvelukseen tuli vuoden 2024 aikana 28 uutta työntekijää tai viranhaltijaa. Lähteneiden vaihtuvuusprosentti oli 11,46 % ja sitä voidaan pitää normaalina Työterveyslaitoksen kaksi vuotisen kunta-alaa koskevan henkilöstön vaihtuvuusseurannan tuloksen perusteella. Työterveyslaitoksen vaihtuvuusseurannan mukaan kuntien henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 17 % tasoa. (Työterveyslaitos 2024.) Palveluksesta lähteneiden ja uusien työntekijöiden tai viranhaltijoiden määristä voidaan päätellä, että Kemijärven kaupunki on onnistunut rekrytoinnissa. Lähteneiden aiheuttamaa resurssivajetta sekä avoimia tehtäviä on onnistuttu täyttämään tehokkaasti. Taulukossa 9. on esitetty palvelussuhteiden päättymissyiden jakautuminen ja henkilöstön vaihtuvuus.

Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2020–2024 ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

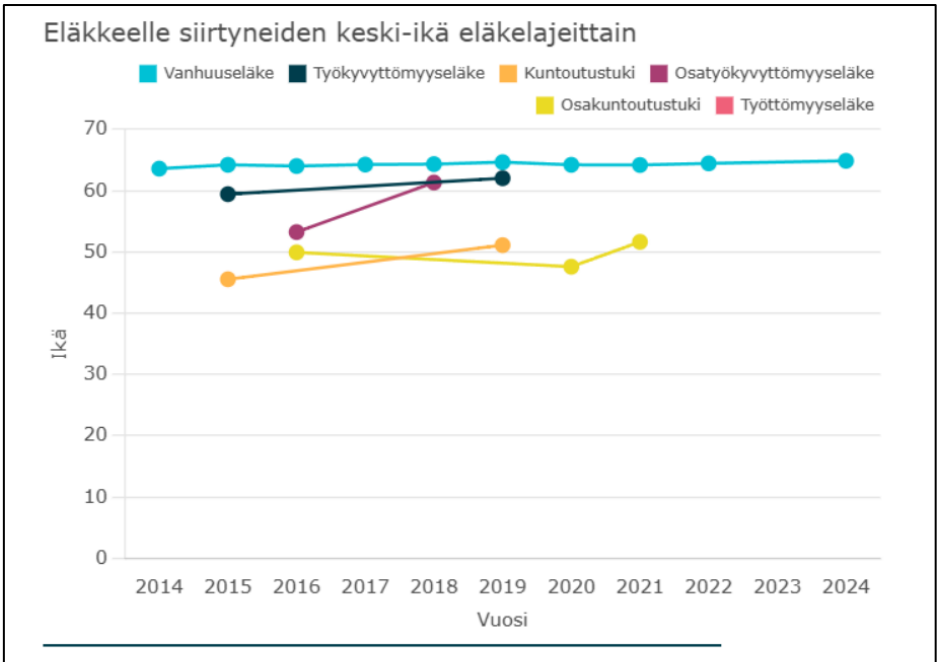
	2020	2021	2022	2023	2024
Irtisanoutui	16	29	19	18	10
Eläkkeelle	33	27	34	5	11
Muu syy	2	8 (1	243 (2	1	1
Sisäinen siirto (3			5	2	0
Yhteensä	51	64	301	26	22
Aloittaneet					28
Lähteneet %					11,46 % (4
Aloittaneet %					14,58 % (4

1) Hyvinvointikeskus Lapponian laboratoriopalvelujen henkilöstö siirtyi NordLabille (6)
2) Siivouspalvelujen henkilöstön liikkeenluovutus Roikka Oy:lle (6), sote-henkilöstön liikkeenluovutus Lapin hyvinvointialueelle (234)
3) 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.
4) Toiveiden perusteella lisätty vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta kuvaavat tunnusluvut vuodesta 2024 alkaen.

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. Kaavion 5. tietoja ei saatavilla vuoden 2023 osalta, koska henkilöt voivat olla tunnistettavissa eläkkeelle jääneiden häväisen määrän vuoksi. (Keva Avaintiedot.)



Kaavio 4.



Kaavio 5.

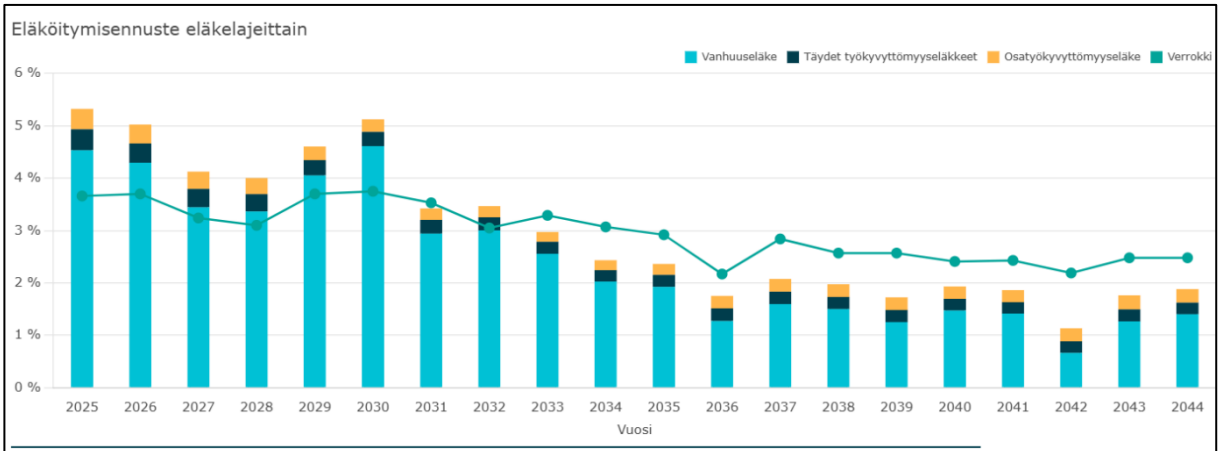
Kaaviossa 6. eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

Prosenttiosuudet 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.)

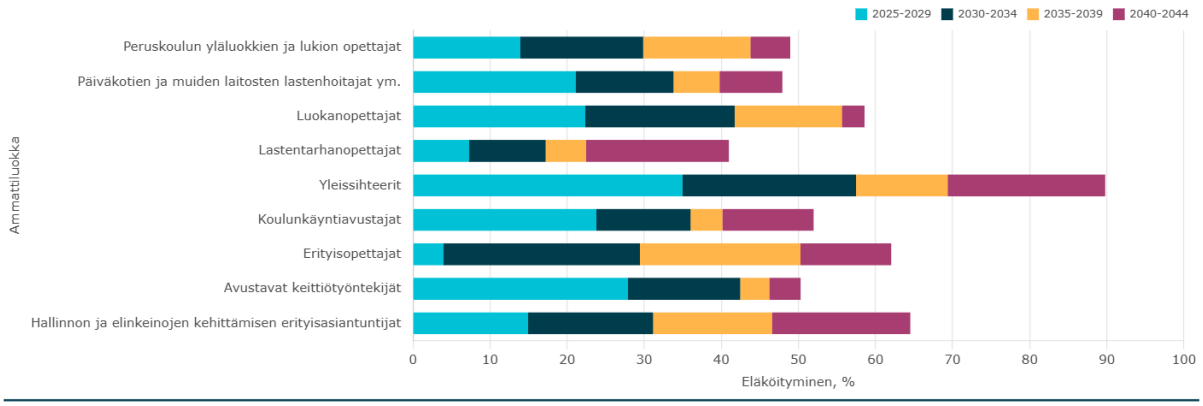
Kevan ennusteen mukaan vuonna 2025 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 5,32 % (15 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (verrokkityönantajat 3,66 %). Eläkepoistuma tulee vuosina 2025–2029 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 67 henkilöä, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,0–5,32 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuosina 2025–2034 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 113 henkilöä, mikä tarkoittaa, että vuoden 2024 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä 40,07 % jäisi eläkkeelle vuoden 2034 loppuun mennessä. (Keva Avaintiedot.)

Kemijärven kaupungilla on suhteellisesti suurempi eläkepoistuma verrattuna muihin samanlaisiin organisaatioihin. Kemijärven kaupungin henkilöstön eläköitymisennusteen mukainen eläkepoistuma laskee verrokkikuntia alemmalle tasolle vuoden 2032 jälkeen. Verrokkikuntia korkeampi eläkepoistuma voi aiheuttaa henkilöstövajetta ja mahdollisesti haasteita työvoiman rekrytoinnissa varsinkin niissä ammattiryhmissä, joihin henkilöstön rekrytointi aiheuttaa haasteita muutoinkin vähäisen saatavuuden vuoksi.



Kaavio 6.

Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2024 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2025 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Kuvaajassa näytetään vain ne ammattiluokat, joissa on vähintään viisi (5) vakuutettua. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain. (Keva Avaintiedot.)



Kaavio 7.

Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 60,9 vuotta (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen), kun keski-ikä vuotta aikaisemmin eli vuonna 2023 oli 62,85 vuotta. Verrokkikunnissa (keskisuuret kunnat) henkilöstön eläköityminen vuonna 2024 on tapahtunut 61,77 vuoden iässä. Kemijärven kaupungin eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on hieman alhaisempi verrattuna verrokkikuntiin. Vuonna 2024 Vanhuuseläkkeelle siirryttiin 64,9 vuoden iässä.

Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2025–2029 Kemijärvellä ovat päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat (11), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettaja (7) ja yleissihteerit (5) (Keva Avaintiedot).

Verrokkityönantajiin verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2032 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2025 (5,32 %) ja 2030 (5,12 %), jolloin se on yli 5,0 % henkilöstöstä, kun verrokkityönantajien eläkepoistuma on samaan aikaan noin 3,7 %:n suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2025–2029 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 57 henkilöä eli 20,07 % koko henkilöstöstä ja vuoteen 2034 mennessä yhteensä 101 henkilöä, joka on 35,56 %. (Keva Avaintiedot.)

3 HENKILÖSTÖN REKRYTOINTI

Parhaat työntekijät ja viranhaltijat 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 ja viranhaltijoita tulee kouluttaa riittävästi työelämän tarpeisiin. Myös palveluprosesseja on kehitettävä, jotta kunnalliset palvelut saadaan jatkossa tuotettua koko ajan vähenevällä väellä.

Hyvinvointialueelle aloittaessa 1.1.2023 alkaen, siirtyi kuntaorganisaatiosta noin puolet henkilöstöstä uuden työnantajan palvelukseen. Kuntiin, erityisesti pieniin kuntiin jääneet työtehtävät muodostavat yhä enemmän laaja-alaista asiantuntijuutta ja osaamista vaativia työtehtäviä perustehtävien sijaan. Pienessä organisaatiossa laaja-alaista osaamista tarvitaan, koska roolit ovat usein monipuolisempia. Usein saman henkilön on hoidettava useita eri tehtäviä, joten on tärkeää, että osaamista on usealta eri alueelta. Tämä mahdollistaa joustavan reagoinnin eri tilanteisiin ilman, että tarvitaan erikseen asiantuntijoita jokaiseen tehtävään.

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

3.1 Rekrytoinnin tehostaminen

Edelleen vuonna 2024 Kemijärven kaupungissa oli erityisesti pulaa tutkinnon suorittaneesta varhaiskasvatuksen opettajista avoimiin tehtäviin. Varhaiskasvatuksen opettajapula on valtakunnallinen ilmiö. Osa pitää syynä vuoden 2018 varhaiskasvatuslain muutosta kelpoisuusvaatimusten osalta ja osa alan palkkaustasoa sekä alan houkuttelevuutta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että alalle valmistuvia ei ole tarpeeksi suhteessa kysyntään. Varhaiskasvatuksen opettajista on myös kilpailua muiden kunnallisten ja yksityisten toimijoiden välillä.

Kemijärven kaupungilla oli vuonna 2024 avoinna kaupunginjohtajan virka, jossa käytettiin ulkopuolista rekrytointiapua. Kaupunginjohtajan virantäytössä käytettiin suorahakua ja soveltuvuusarviointia. Kaupunginjohtajan virka täytettiin ja kaupunginjohtaja aloitti viranhoidon syksyllä 2024.

Kaupunginhallitus päätti 2.12.2024 § 351 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun määrän 200 eurosta/vuosi 400 euroon/vuosi, osana kaupungin työnantajamaineen vahvistamista ja kilpailukykyä. Tuloverolain (TVL 1535/1992) 69 §:n 5 momentissa säädetään työnantajan tarjoaman omaehtoisen liikunta- ja kulttuuritoiminnan verovapaudesta. Säännöksen mukaan TVL 69 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaisena etuna pidetään myös työnantajan tarjoamaa enintään 400 euron suuruista vuosittaista etua työntekijän omaehtoiseen liikunta- ja kulttuuritoimintaan. Henkilöstön hyvinvointiedun korotettu määrä tulee voimaan 1.1.2025 alkaen ja panostus on merkittävä.

4 HENKILÖSTÖKULUT

4.1 Henkilöstö- ja henkilösivukulut

Kemijärven kaupungin kuluista lähes puolet on henkilöstökuluja. Kuntatyönantajien maksamista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on eläkemaksuja. Kemijärven kaupungin vuoden 2024 tilinpäätösluonnoksen mukaan henkilöstökulut olivat yhteensä 13,9 miljoonaa euroa ja muodostivat 48 % ulkoisista toimintakuluista (2023: 47 %, 2022: 38 %). Henkilöstökulut olivat 1,2 miljoonaa euroa (9,36 %) suuremmat kuin edellisenä vuonna. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 13 891 310 euron määräraha, joka ylittyi 0,2 % (26 246 euroa).

Vuonna 2024 yleiskorotusten (1,5 %–2,27 %) lisäksi jaettiin kaksi erillistä paikallista järjestelyerää. Paikallisten järjestelyerät tulivat voimaan 1.6.2024 alkaen ja olivat suuruudeltaan 0,4 % ja 0,33 %. Järjestelyerien jakamisesta neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen kanssa. Neuvotteluissa päädyttiin jakamaan järjestelyerä koko henkilöstölle yleiskorotuksena sopimusaloittain. KT:n laskelmien mukaan kuntien palkkakustannukset kasvoivat sopimuskorotusten ja -muutosten vuoksi 2,99 % vuonna 2024 (2023: 4,85 %). (KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat.)

Kaupungin henkilöstökuluihin sisältyy kuntaan virka- tai työsopimussuhteeseen palkattujen palkat ja sosiaalivakuutusmaksut. Kuluissa 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. Taulukossa 10. on kuvattuna henkilöstökulujen osuus toimintakuluista vuosina 2020–2024.

Taulukko 10. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista vuosina 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	25 257 989	25 545 592	26 555 576	12 726 544	13 917 556
% ulkoisista toimintakuluista	39	39	38	47	48
Henkilöstökulut/asukas/€	3 512	3 595	3 796	1 810	2 002

Taulukossa 11. on kuvattuna Kemijärven kaupungin henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2020–2022 ennen organisaatiouudistusta ja sote-henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueen palvelukseen.

Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2020–2022

Palvelualue	2020	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut	2 116 095	2 199 275	2 554 673
Hyvinvointipalvelut	20 393 994	20 674 237	21 322 769
Tekniset palvelut	757 016	786 144	737 100
Tilapalvelut liikelaitos	1 990 884	1 885 936	1 941 034
Yhteensä	25 257 989	25 545 592	26 555 576

Vuoden 2024 henkilöstökuluista 64,31 % oli tulevaisuuspalveluiden henkilöstökuluja. Muiden toimialojen sekä tilapalvelut liikelaitoksen henkilöstökulut olivat yhteensä 35,96 %. Hallintopalveluiden osuus oli 15,78 %, ympäristöpalveluiden osuus 7,10 % elinvoimapalveluiden osuus 7,66 % ja tilapalvelut liikelaitoksen osuus oli 5,15 %. Taulukossa 12. on kuvattuna Kemijärven kaupungin henkilöstökulujen kehitys toimialoittain vuosina 2023–2024 organisaatiouudistuksen jälkeen 1.1.2023 alkaen.

Taulukko 12. Henkilöstökulut kehitys toimialoittain vuosina 2023–2024

Toimiala	2023	2024
Elinvoimapalvelut	897 248	1 065 856
Hallintopalvelut	2 044 414	2 196 412
Tulevaisuuspalvelut	8 213 962	8 950 228
Ympäristöpalvelut	902 911	988 579
Tilapalvelut liikelaitos	668 009	716 481
Yhteensä	12 726 544	13 917 556

4.2 Palkkasumma, eläkemaksut ja palkkamenot

Kevan tilastojen mukaiset palkkasummat ovat taulukossa 13. Vuoden 2024 palkkasumma oli 239 809 euroa suurempi kuin vuonna 2023. Työansiopohjainen eläkemaksu oli 65 885 euroa suurempi vuonna 2024 kuin vuonna 2023. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksettiin vuoden 2022 loppuun saakka. Vuodesta 2023 alkaen kuntatyönantajat maksavat tasausmaksua. Vuoden 2024 tasausmaksu oli 501 569 euroa, joka oli 341 866 euroa suurempi kuin vuonna 2023.

Palkkasummalla tarkoitetaan työantajan 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.)

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Tasausmaksua eivät maksa muut Kevan jäsenyhteisöt (osakeyhtiöt, kuntayhtymät, säätiöt ja yhdistykset). Tasausmaksu korvaa eläkemenoperusteisen maksun. Sillä katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä. Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 66/2016, 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä ja se jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken. Kuntien maksettavaksi tuleva summa jaetaan kuntien kesken vuoden 2022 rahoituksen suhteessa. (Keva työnantajapalvelut.)

Taulukko 13. Palkkasumma ja eläkemaksut sekä tasausmaksu vuosina 2020–2024

Vuosi	Palkkasumma	Työansiopohjainen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Tasausmaksu
2020	18 233 632	4 128 122	1 878 432 (1	
2021	18 500 785	4 292 182	1 868 278 (1	
2022	17 741 313	4 133 725	1 813 052 (1	
2023	9 019 764	2 119 644	-	159 703
2024	9 259 573	2 185 529	-	501 569

1) Tilinpäätösarvio

Taulukon 14. palkkamenojen vertailusta voidaan nähdä, että kaupungin palkkamenot nousivat 10,24 % vuodesta 2023. Palkkamenoihin sisältyvät luottamushenkilöiden palkkiot ja ansionmenetyskorvaukset, kuukausipalkat, tuntipalkat, erilliskorvaukset, sairaus- ja perhe-, vuosiloma- ja muiden sijaisten ja tilapäisen työvoiman palkat sekä jaksotetut ja aktivoidut palkat ilman sosiaaliturvamaksuja.

Taulukko 14. Palkkamenojen vertailu vuosina 2023–2024 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat, palkkiot yhteensä
2023	10 246 538
2024	11 295 838
Erotus €	1 049 300
Muutos %	10,24

5 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

5.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot ja sen lisäksi työ- ja työmatkatapaturmasta, liikennevahingosta, ammattitaudista ja määräaikaisista kuntoutustuesta 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.

Kela voi myöntää hakemuksesta sairauspäiväraha työnantajalle, jos työntekijä on poissa työstä sairauden vuoksi. Sairauspäiväraha on tarkoitettu osaksi työnantajan kustannuksia, kun työntekijä on sairauslomalla. Kelan sairauspäivärahaa voi hakea, jos sairaudesta johtunut poissaolo on kestänyt vähintään 10 arkipäivää, se on lääketieteellisesti todettu ja työnantaja on maksanut palkkaa poissaolon ajalta. Kelan sairauspäiväraha voi kattaa osan työntekijän palkkakustannuksista sairausloman aikana. Sairauspäiväraha ei kuitenkaan ole täysi korvaus, vaan sen määrä voi vaihdella työntekijän palkasta ja sairausloman pituudesta riippuen. (Kela.)

Vuonna 2024 koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä oli 3 754 kalenteripäivää eli keskimäärin 13,2 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2023 oli 4 039 kalenteripäivää eli 15,0 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Sairauspoissaolojen määrän voidaan siis todeta laskeneen 1,8 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Tämä tarkoittaa, että sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt noin 7,1 % vuodesta 2023 vuoteen 2024. Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt merkittävästi, mikä voi viitata parantuneeseen työhyvinvointiin, ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin tai muihin toimenpiteisiin, joilla on pystytty vähentämään sairauspoissaolojen määrää. Kemijärven kaupunki on panostanut henkilöstön työkykyjohtamiseen työkykyriskien hallitsemiseksi pitkäjänteisellä työllä. Sairauspoissaolojen määrä henkilötasolla on ollut laskusuuntainen jo muutaman vuoden ajan. Taulukossa 15. on kuvattu sairauspoissaolojen määrää työntekijä tai viranhaltija ja henkilötyövuosi tasolla.

Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija ja kalenteripäivää/htv vuosina 2020–2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija	16,6	18,2	16,5	15,0	13,2
Kalenteripäivää/htv	17,4	18,9	17,5	13,6	12,0

Taulukossa 16. on KT:n aikaisemman 31.12.2021 päättyneen raportointisuosituksen mukaisesti terveysperusteiset poissaolot mukaan lukien määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät. Raportointijärjestelmän muutoksesta johtuen työtapaturmat, -matkatapaturmat ja ammattitautiepäilyt sisältyvät vuodesta 2021 alkaen terveysperusteisiin poissaolojen kalenteripäiviin, eikä niitä raportoida erikseen.

Taulukko 16. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2020–2021

Terveysperusteiset poissaolot	2020	2021
alle 4 kalenteripäivät (kpv)	605	560
4–29 kalenteripäivät	3 278	2 540
30–60 kalenteripäivät	1 974	1 704
61–90 kalenteripäivät	1 655	1 229
91–180 kalenteripäivät	1 830	4 738
Yli 180 kalenteripäivät	2 267	1 130
Yhteensä	11 609	11 901
Työtapaturmat, kpv	145	*
Työmatkatapaturmat, kpv	37	*
Ammattitaudit tai -epäilyt, kpv	0	*
Yhteensä	11 791	11 901

*Sisältyvät terveysperusteisten poissaolojen kalenteripäiviin

Taulukossa 17. on 1.1.2022 alkaen KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukainen tieto terveysperusteisten poissaolojen jakautumisesta eri pituisiin poissaoloihin. Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyvät sairaudesta, työ- ja -matkatapaturmista, ammattitaudeista ja määräaikaisesta kuntoutustuesta johtuvat poissaolot.

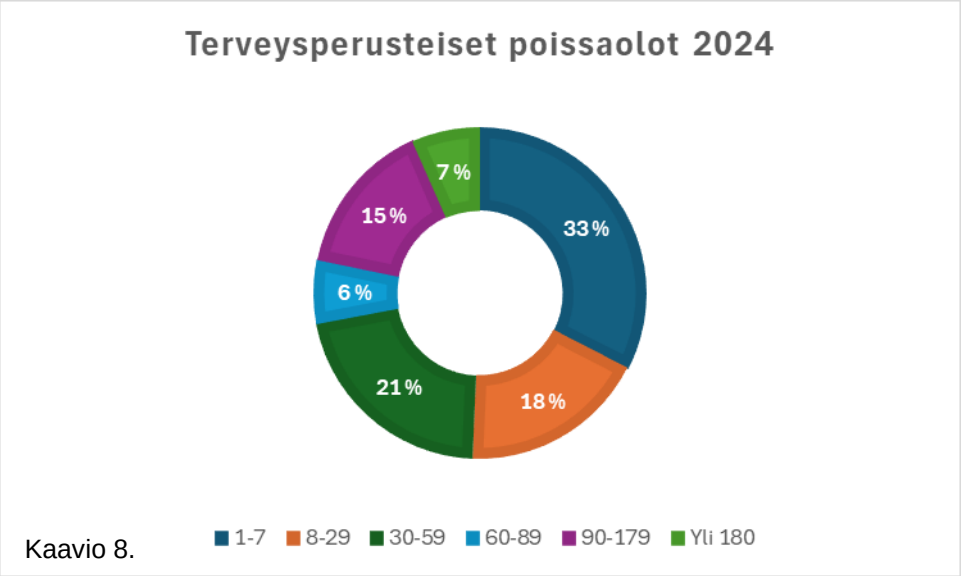
Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2024 kalenteripäivinä (kpv)

Terveysperusteiset poissaolot	Palkalliset kalenteripäivät			Palkattomat kalenteripäivät		
Kalenteripäivät	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1–7 kpv	2 552	1 441	1 760	31	20	12
8–29 kpv	2 720	791	966	8	29	24
30–59 kpv	2 123	989	1 132	142	50	31
60–89 kpv	1 139	730	268	126	82	69
90–179 kpv	1 017	439	430	811	113	398
Yli 180 kpv	1 260	180	-	1 737	-	359
Yhteensä keskimäärin/HTV	19,3 kpv	15,4 kpv	14,6 kpv	5,1 kpv	1,0 kpv	2,9 kpv
Terveysperusteiset poissaolot				2022	2023	2024
Poissaoloprosentti				9,85 %	6,70 %	7,10 %
0 päivää terveysperusteisia poissaoloja (%-osuus henkilöstöstä)				15,62 %	19,70 %	17,61 %

Suurin osa palkallisista terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2024 muodostui alle 8 kalenteripäivää kestävistä poissaoloista (2023: 1–7 kpv). Edellä mainitusta voidaan todeta, että suurin osa sairauspoissaoloista olivat lyhyitä ja nopeasti ohimeneviä. Yli 180 kalenteripäivän kestäviä sairauspoissaoloja kertomusvuonna oli vain palkattomina terveysperusteisina poissaoloina, joka viittaa yli 12 kuukauden jatkuvaan poissaoloon, jossa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on päättynyt.

Henkilöstön teoreettiseen säännölliseen työaikaan verrattuna vuonna 2024 terveysperusteisia poissaoloja oli 7,10 % (2023: 6,70 %). Henkilöstöstä 17,61 %:lla ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2024 (2023: 19,70 %). Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä verrattuna edelliseen vuoteen on kasvanut 585 kalenteripäivällä. Kertomusvuonna poissaolot ovat keskittyneet enemmän lyhyille ja keskipitkille poissaolojaksoille. Pitkien poissaolojen määrässä on tapahtunut myönteinen eli laskeva kehityssuunta kolmen vuoden aikana. Poissaoloprosentti on hieman noussut vuonna 2024.

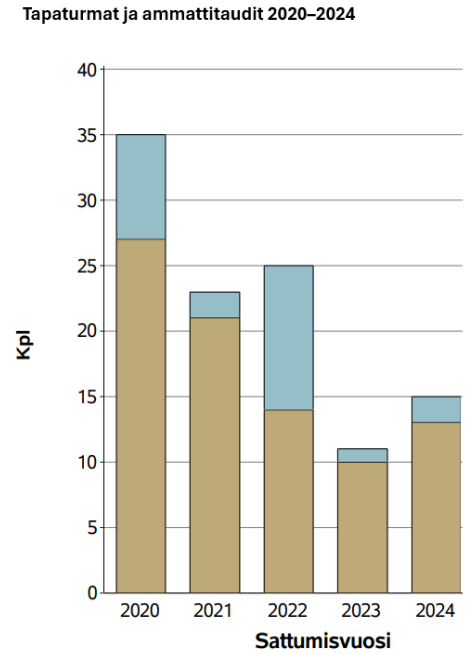
Kaaviossa 8. on kuvattuna terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen kalenteripäivittäin vuonna 2024.



Kaavio 8.

Työ- ja työmatkatapaturmien vuoksi henkilöstö oli poissa työstä vuonna 2024 yhteensä 126 kalenteripäivää. Vastaava luku vuonna 2023 oli 37 kalenteripäivää. Työtapaturmista johtuvat poissaolot kasvoivat vuodesta 2023 vuoteen 2024 yhteensä 89 kalenteripäivää. Työmatkatapaturmista johtuvia poissaoloja ei ole raportoinnin mukaan ole lainkaan vuonna 2024. (2023: 0 kpv). If:n tapaturmatilaston (kaavio 9.) mukaan työmatkalla on kuitenkin sattunut kaksi työmatkatapaturmaa, näistä ei ole kuitenkaan aiheutunut työstä poissaoloa.

Kaaviossa 9. on kuvattu tapaturmien lukumääriä vuosina 2020–2024. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. Ammattitautiepäilyjä ei ole kirjattu lainkaan ajalla 2020–2024. (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. Psyykkisen tekijän aiheuttamia sairauksia ei korvata ammattitautina. Ammattitaudin määritelmä on työtapaturma- ja ammattitautilaissa 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).

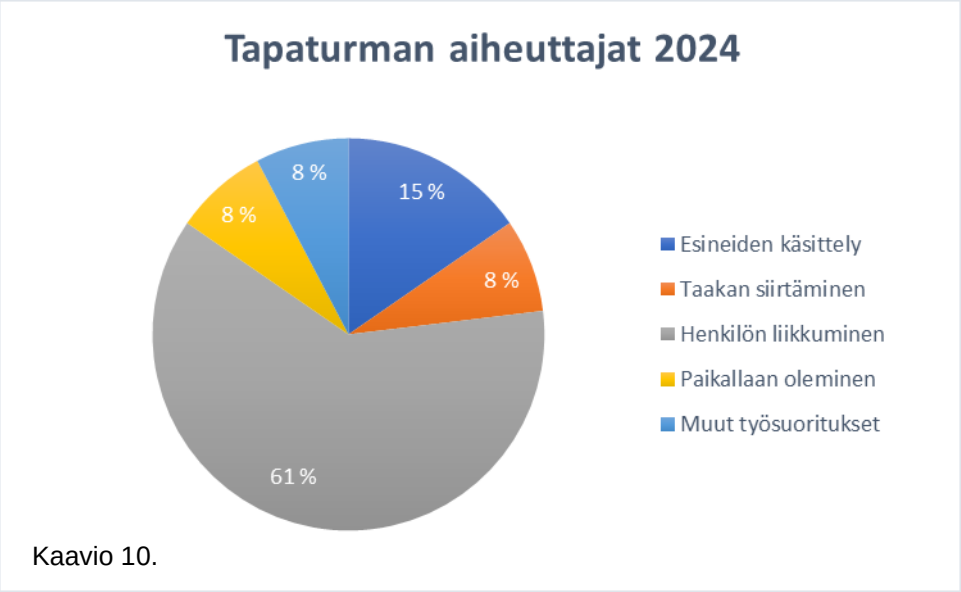


	2020	2021	2022	2023	2024
Ammattitauti	-	-	-	-	-
Työmatkalla	8	2	11	1	2
Työpaikalla	27	21	14	10	13

Kaavio 9.

Kaaviossa 10. on kuvattuna tapaturman aiheuttajat vuodelta 2024. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella.

Henkilön liikkuminen on suurin työsuoritus työtapaturmien aiheuttajana vuonna 2024 (61 %). Toiseksi suurin %-osuus on ollut myös työsuorituksissa, jotka liittyvät esineiden käsittelyyn (15 %). Vuoden 2024 aikana sattuneista tapaturmista selkeästi vähemmän ovat aiheutuneet taakan siirtämiseen (8 %), paikallaan olemiseen (8 %) ja muihin työsuorituksiin (8 %) liittyvistä työsuorituksista. Vuoden 2024 aikana sattuneet työtapaturmat ovat aiheuttaneet vahingoittuneelle muun muassa seuraavia vamman laatuja: haavoja ja pinnallisia vammoja, nyrjähdyksiä ja sijoiltaan menoja sekä ruhjevammoja. (If taparumatilastot.)



Kaavio 10.

Esihenkilöt tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kanssa käymällä työkyky- ja uudelleensijoitusneuvotteluja. Työntekijöitä tai viranhaltijoita on siirtynyt kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen ja työkokeilujen keinoin uusiin tehtäviin, jotka sopivat heidän terveydentilaansa. Vuoden 2024 aikana järjestettiin myös muutama työkokeilu, jonka aikana työntekijä oli palkattomalla vapaalla ja Keva maksoi tältä ajalta työntekijälle tai viranhaltijalle kuntoutusrahaa. Työkokeilusta sijoitutaan uusiin tehtäviin, palataan entisiin työtehtäviin tai palataan entisiin mukautettuihin työtehtäviin.

Esihenkilö käy ELVI-toimintamallin (Elinvoimaan työhyvinvoinnilla) mukaisen keskustelun työntekijän tai viranhaltijan kanssa, jos työntekijällä tai viranhaltijalla 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 tai viranhaltijan sairauspoissaolo on jatkunut kuukauden tai hänellä on ollut useita lyhyitä sairauspoissaoloja yhteensä 30 päivää vuoden aikana, esihenkilö ilmoittaa poissaolosta työterveyshuoltoon.

5.2 Sairauspoissaolojen seuranta

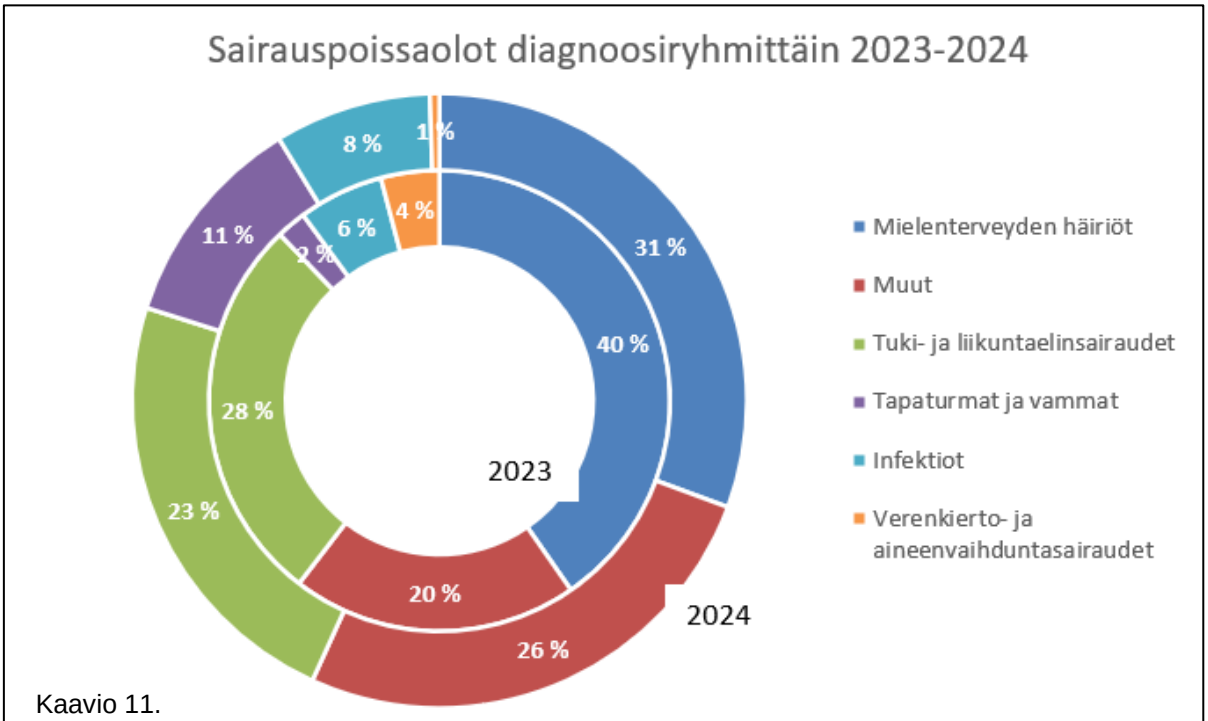
Esihenkilöillä on käytössään työterveyshuollon Suunta-palvelu, johon syötetään sairauspoissaolon syy niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo on perustunut omaan ilmoitukseen tai muun kuin työterveyslääkärin antamaan lääkärintodistukseen. Terveystalon työterveyshuollon Suunta-palvelun raporteista saadaan 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 Oy tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Näin ollen vuodelta 2024 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät mielenterveydenhäiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Kelan tutkimuksen mukaan mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen pitkäaikainen kasvu näyttää tyrehtyneen valtakunnallisesti. Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahan saajien määrä on ollut vuonna 2024 vuoden 2023 tasolla. Tätä ennen kasvua oli lähes yhtäjaksoisesti, vuodeta 2017 alkaen. (Kela, tutkimukset 2025.)

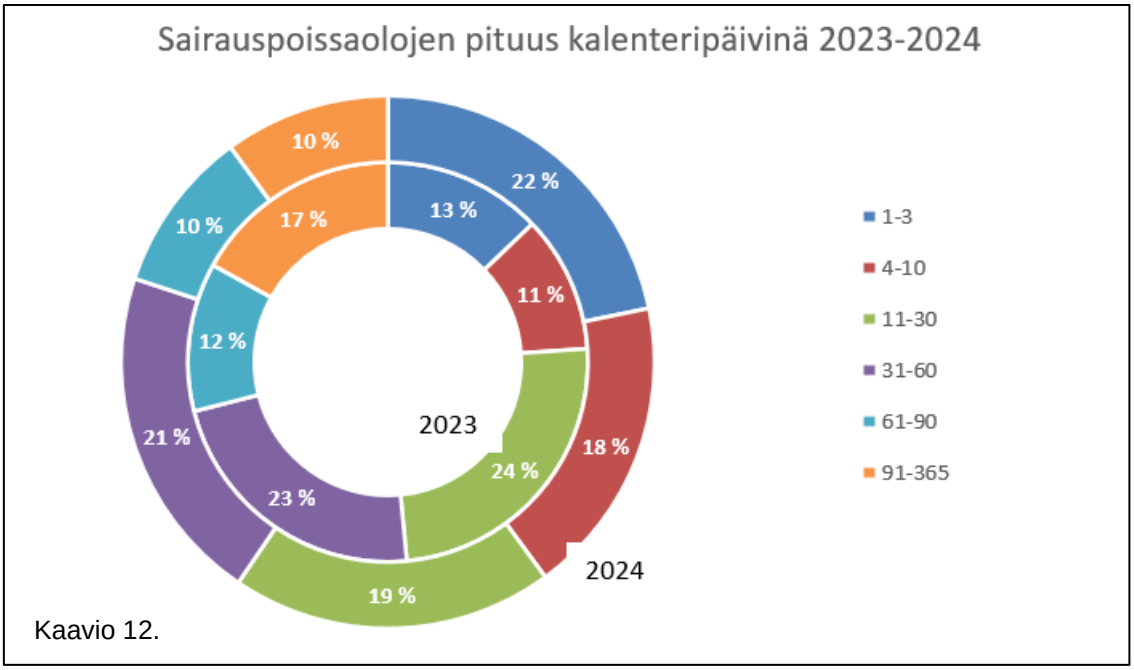
Kaavioissa 11.–13. on Terveystalon työterveyshuollon Suunta-palvelusta saatua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt diagnoosiryhmittäin, sairauspoissaolojen pituudet pääosin työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuojarajattuja tietoja ja sairauspoissaolot ikäryhmittäin. Kaavioiden sisempi ympyrä kuvaa edellistä vuotta ja ulompi ympyrä kertomusvuotta.

Vuonna 2024 suurin yksittäinen syy sairauspoissaoloihin Kemijärven kaupungilla olivat mielenterveyden häiriöt, jotka kattoivat 31 % kaikista poissaoloista (2023: 40 %). Myös vuonna 2023 mielenterveyden häiriöt olivat yleisin sairauspoissaolojen syy. Valtakunnallisesti mielenterveyden häiriöiden kasvu on taittunut, ja Kemijärven kaupungilla aiempien vuosien kasvu mielenterveyden häiriöiden diagnoosien määrässä on saatu käännettyä laskuun. Mielenterveyden häiriöiden diagnoosien määrä on muuttunut merkittävästi. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä on myös vähentynyt, mikä voi viitata onnistuneisiin työergonomisiin tai ennaltaehkäiseviin toimiin. (Kaavio 11.)



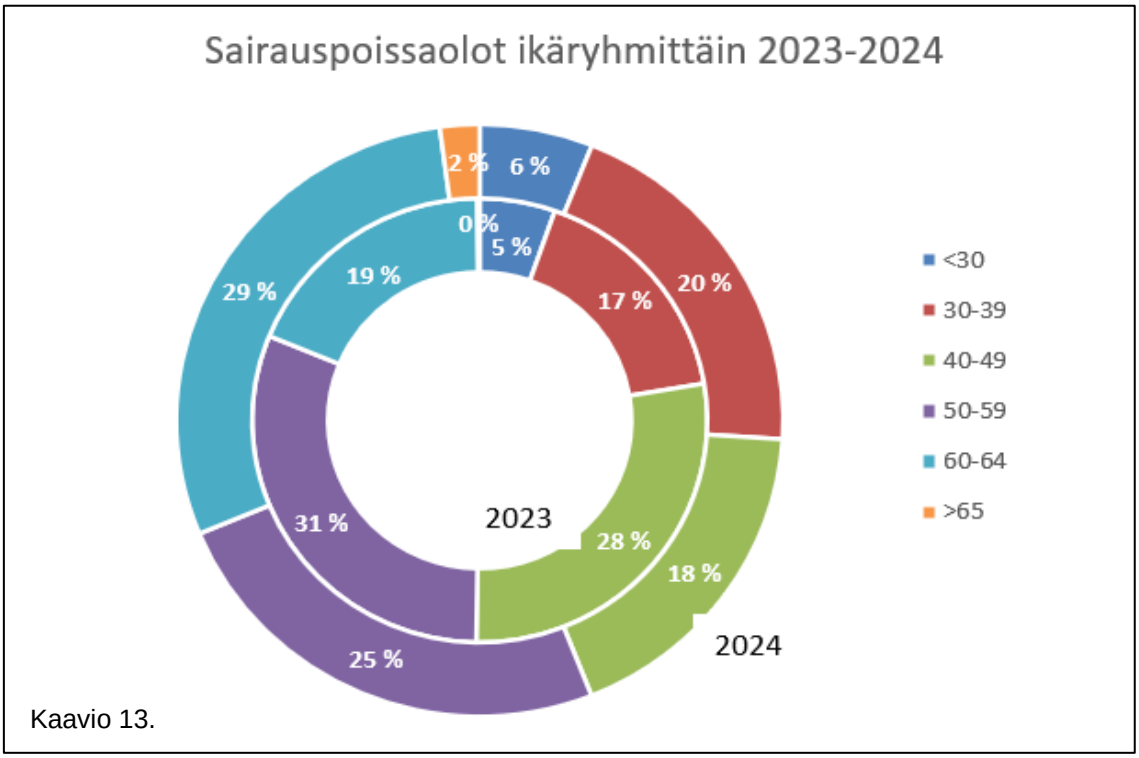
Kaavio 11.

Sairauspoissaoloista 22 % oli työterveyshuollon raportin mukaan 1–3 päivää kestäviä eli lyhyitä ja nopeasti ohimeneviä poissaoloja (2023: 13 %). Vuonna 2023 suurin osuus oli 11–30 päivää kestävissä eli keskipitkissä poissaoloissa (24 %). Näiden osuus on vähentynyt viisi prosenttiyksikköä kertomusvuonna. Kertomusvuonna keskipitkät ja pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi. Vähentymiseen on osaltaan vaikuttanut varhaisempi puuttuminen ja työterveyshuollon yhteistyön tehostuminen. (Kaavio 12.)



Kaavio 12.

Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli eniten 50–59-vuotiailla työntekijöillä tai viranhaltijoilla (25 %, 2023: 31 %). 60–64-vuotiaiden poissaolot ovat kasvaneet selvästi, mikä voi viitata ikääntymisen tuomiin terveyskuormiin tai siihen, että työntekijät jäävät pidempään työelämään. (Kaavio 13.)



Kaavio 13.

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 pitkittyessä. Seurannan systematisoimiseksi sairauspäiviä analysoidaan ja tilastoidaan niiden keston mukaan niin sanotusti lyhyinä (alle 4 päivää), keskipitkinä (4–60 päivää) ja pitkinä (60–) sairauspoissaoloina.

Kemijärven kaupungin 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 toimitetiin ensimmäiset lääkärintodistukset, joissa todistuksen allekirjoittaja oli ottanut kantaa työntekijän tai viranhaltijan soveltuvuudesta korvaavaan työhön sairauslomanpoissaolon sijaan. Korvaavan 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 työntekijälle tai viranhaltijalle 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 käytettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 16 kalenteripäivää.

5.3 Muut poissaolot

Perhevapaauudistus 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 perhevapaalaki toimivat rinnakkain ainakin kolme vuotta. Lakiuudistuksen myötä muuttuivat myös perhevapaa termit. Äitiys- ja isyysvapaa termit poistuivat ja tilalle tuli raskausvapaa synnyttävälle vanhemmalle ja isyysvapaan tilalle käyttöön tuli vanhempainvapaa. Samalla perhevapaiden pituudet pitenivät. (Kela.)

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu 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 2024 yhteensä 2 651 kalenteripäivää (2023: 2 300). Vuonna 2024 perhevapaita oli 351 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

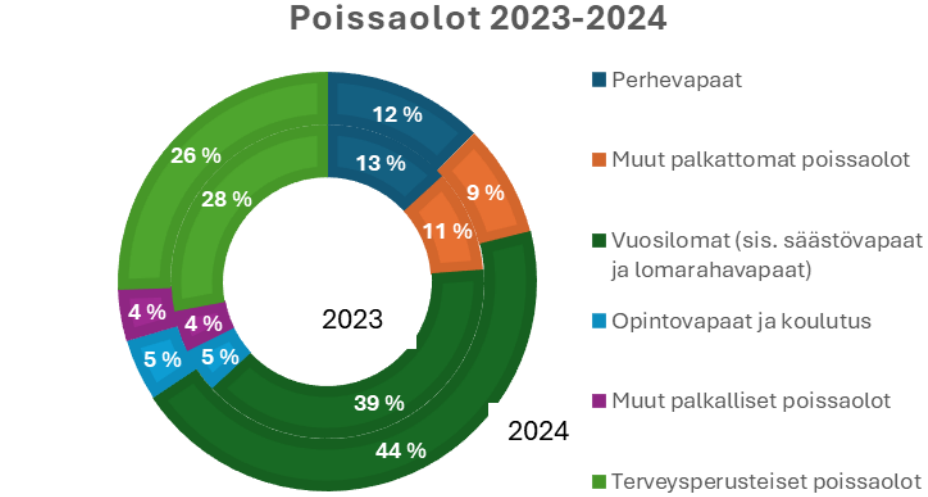
kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (TE-palvelut.)

Kemijärven kaupungissa palkatonta vuorotteluvapaata ei käytetty lainkaan vuonna 2024. Vuoden 2023 vuorotteluvapaat 337 kalenteripäivää jäivät Kemijärven kaupungin henkilöstön viimeisiksi vuorotteluvapaiksi. Laki vuorotteluvapaalain kumoamisesta (275/2024) tuli voimaan 1.8.2024, jonka jälkeen vuorottelukorvausta ei enää maksettu uusille hakijoille. 31.7.2024 mennessä vuorotteluvapaan aloittaneilla on oikeus pitää vuorotteluvapaata 180 kalenteripäivän enimmäismäärä.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 2 062 kalenteripäivää, joka on 141 kalenteripäivää enemmän kuin edellisenä vuonna (2023: 1 921). Henkilöstö käytti palkattomia opintovapaita vuonna 2024 yhteensä 649 kalenteripäivää (2023: 521).

Vuonna 2024 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 248 työpäivää (2023: 155). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 301 kalenteripäivää (2023: 172). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi vuonna 2024 yhteensä 197 päivää (2023: 72). Siitä ei ole tietoa, kuinka paljon harkinnanvaraisten vapaiden tai lomarahavapaiden vuoksi palkattiin sijaisia. Lomarahan vaihtamista 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 lomarahan vapaaksi vaihtamisella säästetään.

Kaaviossa 14. ovat kuvattuna poissaolot perusteittain prosenttiosuuksina kaikista poissaoloista vuonna 2023–2024. Kaaviossa 14. sisempi ympyrä kuvaa vuoden 2023 poissaolojen prosenttiosuuksia ja ulompi ympyrä vuoden 2024 poissaolojen prosenttiosuuksia. Huomion arvoista on terveysperusteisten poissaolojen kehittyminen edelleen positiiviseen suuntaan 28 %:sta 26 %:iin (2022–2023: 32 % → 28 %). Kaavio 14. ei sisällä perustetta toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa.



Kaavio 14.

5.4 Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2024 poissa työstä yhteensä 26 438 kalenteripäivää, mikä on 4 849 kalenteripäivää enemmän kuin edellisvuonna (2023: 21 589). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa yhteensä 4 296 kalenteripäivää (2023: 4 127).

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 2024 sairauspoissaoloista kaupungille yhteensä noin 375 000 euron kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo Oy käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 370 euroa/päivä. Terveysperusteisten poissaolokustannuksiin voidaan vaikuttaa esimerkiksi korvaavan työn tehokkaalla käyttämisellä, varhaisella tuella ja tukemalla työhön paluuta eri tavoin. Terveysperusteisia poissaoloja ei voida aina ennakoida eikä kaikkiin syihin työnantaja pysty vaikuttamaan. Terveysperusteiset poissaolot sisältävät myös määräaikaisen kuntoutustuen perustella myönnetyt 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 kuukausi- tai tuntipalkka sekä sairausloman aikaisesta palkasta annetut virka- ja työehtosopimusten säännökset. Lisäksi Kela korvaa osan sairauspoissaolojen kustannuksista sairauspäivärahan muodossa.

Terveysperusteisista poissaoloista kertyy menetetyn työpanoksen lisäksi kustannuksia myös sijaisten palkkakustannusten ja rekrytointikustannusten kautta. Tämän lisäksi kuluja aiheutuu työterveyshuollon kustannuksista. 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 haasteita 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 kaupunki on tehnyt merkittäviä panostuksia henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi, ja henkilöstön työhyvinvointikyselyn perusteella panostukset ovat tuottaneet myös tulosta.

Kemijärven kaupungin tilinpäätös- ja toimintakertomusluonnoksen 2024 mukaan sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 417 725 euroa (2023: 383 790). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 10 606 euroa, kun vastaava summa edellisvuonna eli vuonna 2023 oli 6 475 euroa. Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Tilapäisen työvoiman palkkakustannuksia on kirjattu vuonna 2024 yhteensä 190 414 euroa, joista osa vai olla sijaiskustannuksia.

Taulukossa 18. on eriteltynä poissaoloaikojen palkkamenot vuosina 2020–2024. Poissaolojen kustannukset on raportoitu henkilöstöhallinnon järjestelmästä työntekijöiden ja viranhaltijoiden poissaolojen syykoodin perusteella. Taulukon 18. kustannuksiin ei sisälly palkkojen sivukuluja eli työnantajalle pakollisia palkan oheiskustannuksia kuten esimerkiksi eläke-, tapaturma ja työttömyysvakuutusmaksuja.

Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkamenot eriteltynä vuosina 2020–2024

Poissaolo	2020	2021	2022	2023	2024
Terveysperusteiset (1	743 089	782 527	851 604	365 534	391 452
Perhevapaat	52 894	92 901	90 233	21 695	21 447
Koulutus	41 562	54 313	53 853	26 063	30 365
Vuosilomat (2	1 702 871	1 697 866	1 603 037	619 048	739 588
Laskennalliset lomat (3	333 353	316 253	358 090	407 635	414 056
Muut poissaolot	196 729	228 752	235 559	130 486	191 541
Yhteensä	3 070 497	3 172 612	3 192 376	1 570 461	1 788 450

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)

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 työntekijöiden tai viranhaltijoiden ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuvia kustannuksia. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on mahdollistaa viranhaltijan tai työntekijän työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään työkyvyn kannalta sopivissa tehtävissä. (Keva.)

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työntekijä tai viranhaltija voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan kultakin lomanmääräytymisvuodelta. Vuosilomapäivien säästäminen edellyttää, että asiasta sovitaan työntekijän tai viranhaltijan ja työnantajan edustajan kesken. Lisäksi säästövapaiksi siirrettävien vuosilomapäivien pitämisestä tulee tehdä suunnitelma. Säästövapaasaldon euromäärä näkyy taloudenhoidossa velkana ja se heikentää kaupungin tulosta. Vuonna 2024 säästövapaiden saldo oli 317 päivää (2023: 306). Säästövapaiden saldo on pysynyt lähes samana edelliseen vuoteen nähden. Säästövapaita on 6,77 %:lla kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä.

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 uudelleenkoulutuksen piirissä olevia työntekijöitä tai viranhaltijoita. Myös työkokeilut auttavat sopivan työn löytymisessä.

Osasairauspäiväraha tukee työkyvyttömän henkilön pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen 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 kokoaikatyöstä. Osa-aikatyöstä sovitaan työterveyslääkärin tai muun työolosuhteet tuntevan lääkärin arvion perusteella. Osasairauspäivärahaan on oikeus, jos osa-aikatyöstä on sovittu yhtäjaksoisesti vähintään 12 arkipäivän ajalle. Osasairauspäivärahaa voi saada enintään 150 arkipäivää. Enimmäisaikaan lasketaan kaikki osasairauspäivärahat kahden edeltäneen vuoden ajalta kunkin osasairauspäivärahakauden alusta. Vähintään 12 kuukauden yhdenjaksoinen aika työkykyisenä katkaisee enimmäisajan kertymän. (Kela.)

Kemijärven kaupungin henkilöstö teki osa-aikaista työtä osasairauspäivärahan tuella vuonna 2024 yhteensä 556 kalenteripäivää. Osasairauspäivärahajaksot vaihtelivat noin 60 kalenteripäivästä noin 100 kalenteripäivää eli noin kahdesta kolmeen kuukauteen.

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. Korvaavan työn hyödyntämiseen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota, koska tiivis yhteys työyhteisöön edesauttaa kokoaikaiseen työhön palaamista. Korvaavaa työtä voidaan tehdä myös osa-aikaisesti.

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 terveellisyyden 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 terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Työsuojelun tarkoituksena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja poistaa työssä sekä työoloissa esiintyviä terveyden vaaroja ja haittoja. Turvalliset työolot edistävät työntekijän terveyttä ja työhyvinvointia. Kemijärven kaupungin työsuojelun toimintaohjelma on päivitetty vuonna 2023 (KH 22.5.2023 § 181) ja se on voimassa vuoden 2025 loppuun saakka. Toimikaudella 2023–2025 Kemijärven kaupungin palveluorganisaatioita ja työpaikkoja koskevia kehittämishaasteita ovat: 1) työpaikkakohtaiset kehitys- ja palautekeskustelut, 2) työn aika- ja sisältösuunnittelu, esihenkilön ja työntekijän välillä, 3) työntekijäkohtaiset työnkuvat/-sisältö kuvaukset, 4) parittomin vuosin tehtävä työhyvinvointikysely ja 5) työpaikkatarkastuksissa esiin tulleiden asioiden käsittely ja tarvittavien muutosten toteuttaminen.

Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2023 ensimmäisen kerran Kevan Avaintieto -palvelun verkkotyökalulla. Kysely päätettiin toteuttaa uudelleen vuoden kuluttua vuonna 2024, jotta organisaation työhyvinvoinnintilasta saataisiin kattavaa vertailutietoa. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 130 työntekijää tai viranhaltijaa vastausprosentin ollessa noin 51,2 % (2023: 67, noin 29,9 %). Kaikki kyselyn osa-alueet yhtä lukuun ottamatta kehittyivät positiiviseen suuntaan vuoden 2024 henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksissa vuodesta 2023. Vuoden 2024 tulosten perusteella henkilöstön perehdytys on nostettu kehitysteemaksi. Henkilöstön perehdyttämisen tueksi on suunniteltu hankittavaksi

sähköinen työkalu, jolla ohjataan organisaation perehdytyksiä, tukee esihenkilötyötä ja selkeyttää perehtyjän perehdytyspolkua reaaliajassa dokumentoidusti.

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. Henkilöstöä 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. Työterveyshuollon sopimus 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 muututtua. 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 sairasvakuutuslain mukaisesti. Taulukossa 19 on eriteltynä työterveyshuollon kustannukset.

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2020–2024

Vuosi	Korvausluokka I (€) (Ennaltaehkäisevä työterveys-huolto)	Korvausluokka II (€) (Sairaanhoito ja muu terveyden-hoito)	Ei korvattava (€)	Kokonais-kustannukset (€)
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
2023	117 134	37 565	24 740	179 439
2024	156 458	45 028	20 638	222 124

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 222 124 euroa (2023: 179 436). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset nousivat edellisvuodesta 42 685 euroa (23,79 %).

Kustannuksista 70,4 % (2023: 65,3 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 20,3 % (2023: 20,9 %) työterveyshuoltolain (2001/1383) 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Työterveyshuollon kustannuksista vuonna 2024 oli 9,3 % ei korvattavia kustannuksia (2023: 13,8 %). Vuonna 2024 ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset nousivat 36 324 euroa ja sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon kustannukset 7 463 euroa. Taulukoissa 20. ja 21. on eriteltynä työterveyshuollon kustannukset/henkilö ja vastaanottokäyntien syyt vuosina 2020–2024.

Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2020–2024

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoito €/henkilö
2020	527	230
2021	498	251
2022	415	162
2023	226	423
2024	518	124

Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2020–2024

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seuranta-käynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2020	1 172	472	660	2 304
2021	1 148	426	423	1 997
2022	905	173 (1	417	1 495 (1
2023	423	84 (1	226	733 (1
2024	513	87 (1	263	863 (1

1) Suunnatun terveystarkastuksen määrät eivät ole raportoitavissa

6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 4,0–5,32 % 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 sekä osaamisen kehittämisen tavat, kuten mentorointi, osaamisen jakaminen, tiimityö, työ- ja henkilökierto, kehityskeskustelut, perehdyttäminen, johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen ja valmennus. Kertomusvuonna varhaiskasvatuksen hoitohenkilöstön työvoimavajeeseen haettiin ratkaisuja myös oppisopimuskoulutuksen avulla. Oppisopimuskoulutuksella tutkintoon johtavaan koulutukseen saatiin rekrytoitua muutamia työntekijöitä Kemijärven kaupungin henkilöstöön varhaiskasvatuksen lastenhoitajaopiskelijoiksi. Oppisopimuskoulutusta hyödynnettiin myös muissa kasvatusalan tehtävissä kuten koulukäynninohjauksen ja nuorisohjaajien tehtävissä. Koulutukset ovat vielä kesken edellä mainituissa tehtävissä kertomusvuoden lopussa.

KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukaan koulutuspäiviä raportoidaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivien ja muun koulutuspäivien mukaisesti 1.1.2022 alkaen. Taulukossa 22. on eritelty henkilöstökertomuksen laadinnasta annetun suosituksen mukaan henkilöstön koulutuspäivät vuodelta 2022–2024.

Taulukko 22. Koulutuspäivät vuodelta 2022–2024

	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä			Palkalliset koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö 31.12.		
Vuosi	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Ammatillinen koulutus	202	291	138	0,43	1,38	0,53
Muu koulutus	1 316	353	236	2,53	1,74	0,91

Ammatilliseen koulutuksen koulutuspäiviä koko henkilöstölle kertyi yhteensä 138 päivää (2023: 291) ja muuhun koulutukseen käytettiin yhteensä 236 päivää (2023: 353). Vakinaiselle henkilöstölle kertyi ammatillisen koulutuksen koulutuspäiviä 0,53 päivää/henkilö (2023: 1,38) ja muuta koulutusta 0,91 päivää/henkilö (2023: 1,74). Ammatillisen koulutuksen määrä/henkilö väheni kertomusvuonna yli puoleen. Muun koulutuksen määrä/henkilö väheni noin puoleen edellisestä vuodesta. Jakajana on käytetty KT:n henkilöstökertomuksen laadinnasta annetun suosituksen mukaisesti vakinaisen henkilöstön määrää 31.12. Koulutuspäivien vähenemiseen voi osaltaan vaikuttaa digitaalisen koulutuksen lisääntyminen, jolloin koulutusta tapahtuu mutta sitä ei ole tilastoitu samalla tavalla kuin lähikoulutukseen käytettyä aikaa. Kemijärven kaupungilla ei ole ollut tarvetta rajoittaa henkilöstön kouluttautumista rahallisten resurssien vuoksi vuonna 2024.

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

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyn koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2025 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 3 494 euroa. Edellisenä vuonna korvaus oli 2 734 euron suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä tai viranhaltijoita oli vuonna 2024 yhteensä 92 (2023: 71). Koulutuskorvausta ei makseta henkilöstön perehdytykseen käytetystä ajasta.

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 nousi 760 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Taulukossa 23. on koottuna koulutuskorvauksen tietoja vuosittain.

Taulukko 23. Koulutuskorvaus vuosina 2020–2024

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	1 koulutus-päivältä	2 koulutus-päivältä	3 koulutus-päivältä	Koulutus-korvaus €
Vuosi 2020	52	36	51	5 187
Vuosi 2021	43	39	71	5 629
Vuosi 2022	54	26	42	3 887
Vuosi 2023	29	12	30	2 734
Vuosi 2024	26	32	34	3 494

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. 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 2024 itseopiskelun tukemiseen käytettiin yhteensä 128 työpäivää (2023: 35).

Kemijärven kaupunginhallitus päätti täydentää itseopiskelun tukeminen -toimintaohjetta 5.10.2021 § 161 siten, että toimintaohjetta sovelletaan määräaikaisen varhaiskasvatushenkilöstön pätevöitymisopintoihin korkeakouluopinnoissa 31.12.2023 saakka. Kemijärven kaupunginhallitus päätti jatkaa täydennettyä itseopiskelun tukeminen -toimintaohjetta 4.12.2023 § 406 siten, että toimintaohjetta sovelletaan määräaikaisen varhaiskasvatushenkilöstön pätevöitymisopintoihin korkeakouluopinnoissa 31.12.2029 saakka. Kemijärven kaupunki pyrkii turvaamaan kelpoisen varhaiskasvatushenkilöstön saatavuuden varhaiskasvatuslain (540/2018) varhaiskasvatushenkilöstöä koskevan siirtymäsäännöksen poistuttua 1.1.2030 alkaen. Vuonna 2024 varhaiskasvatuksessa kirjattiin itseopiskelun tukemisen perusteella yhteensä seitsemän työpäivää palkallista vapaata.

Perehdyttämisellä on osaamisen kehittämisessä suuri merkitys. Perehdyttämistä tarvitaan, kun uusi henkilö tulee työhön, työntekijä siirtyy kokonaan toiseen työhön tai työntekijä palaa pidemmältä vapaalta työhön. Hiljaisen tiedon eli kokemusperäisen 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 2024 esihenkilötilaisuuksia järjestettiin kolme (2023: 3). Lisäksi uusia esihenkilöitä perehdytettiin Teamsilla henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin, kuten esimerkiksi työsopimuksen tai virkamääräyksen laadintaan liittyvissä asioissa.

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 (28.2.) ja syksyllä (30.9.). Etu on käytettävissä kertaluontoisesti täysimääräisenä ilman omavastuuta. Viranhaltijan tai työntekijän työaikaprosentti 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 täyttyessä. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun euromäärän 1.1.2022 alkaen enintään 200 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija edellytysten täyttyessä. 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. Kaupunginhallitus niin ikään päätti 2.12.2024 § 351 korottaa hyvinvointiedun määrää 1.1.2025 alkaen enintään 400 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija eli tuloverolain (1535/1992) 69 §:n 5 mom. mukaiseen verottomaan enimmäismäärään.

Hyvinvointietu on käytettävissä kalenterivuosittain ja käyttämättä jäänyt hyvinvointietu nollataan vuoden vaihteessa. Käyttämättä jäänyt hyvinvointietu palautuu kaupungille. Vuonna 2024 etua käytettiin yhteensä 31 704 euroa (2023: 29 380). Taulukossa 24. on tietoa ePassin käytöstä vuosittain. ePassin käyttöaste on pysynyt yli 90 %:n viimeiset kolme vuotta.

Taulukko 24. ePassin käyttö 2020–2024

Vuosi	Edun saaneet (henkilöt)	Etua ladattu (€)	Etua käytetty (€)	Etua käytetty (%)
2020	446	29 345	22 818	77,76
2021	422	28 511	24 146	84,69
2022	432	58 394	54 785	93,82
2023	185	31 432	29 380	93,47
2024	214	34 159	31 704	92,80

Vuonna 2022 edun muuttaminen 100 eurosta 200 euroon näkyy edun käytön euromäärässä, joka on noin kaksinkertainen vuoteen 2021 verrattuna. Henkilöstön hyvinvointiedun käyttöönottovaiheessa vuonna 2019 edun kustannusvaikutukseksi arvioitiin olevan vuositasolla noin 40 000–60 000 euroa. Vuodelle 2024 ePassin käyttöön varattiin 50 000 euroa.

Kaavion 15. mukaan ePassin käyttö kohdistuu suurimmaksi osaksi paikallisiin palvelutuottajiin (50 %). Osio Muut (25 %) sisältää ulkopaikkakuntalaiset palveluntuottajat ja verkosta hankitut palvelut. Osio Kemijärven kaupunki (25 %) sisältää kansalaisopiston liikuntakurssien ja uimahalli Poukaman palvelujen ostot. Näiden osalta ePassisuoritukset palautuvat kaupungin kassaan kurssimaksuina ja lipputuloina. (ePassi tilastot.)

Kaavio 15.

Kaupunginhallitus päätti 22.5.2023 § 186 ottaa käyttöön henkilöstön polkupyöräedun. Henkilöstön työsuhdepyörän verovapaa leasinghinta on 100 € kuukaudessa. Työnantaja vähentää summan bruttopalkasta ja käyttää sen leasingsopimukseen. Henkilöstö hyötyy siitä, että sopimus alentaa veronalaista palkkaa. Polkupyöräetu on enintään 1200 € vuodessa. Vuonna 2024 eBike työsuhde polkupyöräedun otti käyttöönsä viisi työntekijää tai viranhaltijaa.

Kemijärven kaupungin voimassa olevan merkkipäiväsäännön (KH 15.1.2024 § 10) mukaan henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotispäivänä, työmerkkipäivänä, eläkkeellelähtöpäivänä ja palvelussuhteen päättyessä merkkipäiväsäännössä mainittujen ehtojen täyttyessä.

Lisäksi eläkkeelle lähdettäessä 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 2024 lahjalla ja kukkakimpulla 13 työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 60 vuotta ja kymmenen työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 50 vuotta. Työyksiköt muistivat yhdenjaksoisesti 10, 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita viranhaltijoita tai työntekijöitä työyksiköiden pienimuotoisissa muistamistilaisuuksissa. Vuonna 2024 muistettiin yhteensä 14 työntekijää tai viranhaltijaa. Vuonna 2024 kaupunki ei hakenut itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä.

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 2024 yhteensä 91 päivää (2023: 85).

Henkilöstön tyhy-toiminta katettiin kunkin yksikön talousarviomäärärahoista. Kehysryhmä päätti 11.5.2023 § 14, että tyhy-määräraha on 40 €/henkilö vuodesta 2023 eteenpäin. Tyhy-päiviä pidetiin työyksiköiden toimittamien suunnitelmien mukaisesti.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

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

Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan sekä tulokseensa että henkilöstönsä tilaan. Henkilöstön tila puolestaan vaikuttaa tulevien vuosien toimintaan ja siten tuloskehitykseen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Henkilöstökertomuksen tulisi olla henkilöstöstrategian seurannan väline, jonka avulla voidaan arvioida tavoitteiden saavuttamista ja raportoida tuloksia sekä kuvata henkilöstön tilaa ja sen kehittymistä. Kaupunkistrategian yhtenä tavoitteena on hyvinvoiva ja osaava henkilöstö. Mittareina ovat sairauspoissaolojen seuranta ja vähentäminen, henkilöstökyselyt, osaamiskartoitus ja toimenpiteet sekä aloitteiden määrä ja toteutuneet aloitteet. Esihenkilöillä on tärkeä rooli henkilöstön ammatillisessa kehittämisessä, työhyvinvoinnin tukemisessa ja resurssoinnissa.

Vuonna 2024 päättyi 22 vakinaista palvelusuhdetta. Suurin palvelussuhteen päättymisen syy oli siirtyminen eläkkeelle. Eläkkeelle siirtyi 11 henkilöä ja irtisanoutui 10, yksi palvelussuhde päättyi muusta syystä.

Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui vähenemistä. Sairauspoissaolojen määrä laski edellisestä vuodesta 1,8 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Kemijärven kaupungissa otettiin käyttöön korvaavaa työtä ensimmäisen kerran loppu vuodesta 2020. Korvaavan työn mahdollisuus on ollut toimintaohjeessa jo pidemmän ajan. Korvaava työ vähentää sairauspoissaoloja ja monet työnantajat käyttävät toimintamallia. Korvaavaa työtä on käytetty monipuolisesti esimerkiksi perehdytykseen, koulutuksiin sekä toimistotöihin ja sillä on ollut positiivinen vaikutus työmotivaatioon myös työyhteisön kannalta. Vuoden 2024 aikana korvaavaa työtä käytettiin yhteensä 16 kalenteripäivää. Terveysperusteiset poissaolot ovat kokonaisuutena vähentyneet, erityisesti lyhyemmissä ja pidemmissä jaksoissa. Yhä useampi työntekijä on ilman yhtään terveysperusteista poissaoloa, mikä on myönteinen merkki.

Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen keskustelukulttuurin lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen. Henkilöstöhallinnon toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 23.1.2017 § 24. Henkilöstöhallinnon toimintaohje on päivitetty vuonna 2024 kaupunginhallituksen päätöksellä 15.1.2024 § 8. Henkilöstöhallinnon toimintaohjeeseen on kerätty ja kerätään henkilöstöhallinnon toimintaohjeet yhdeksi asiakirjaksi.

Henkilöstön tyhy-toimintaan on käytetty enintään 40 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 toiminnoittain eriteltyinä.

Kaupunginhallitus päätti hyvinvointiedun käyttöönotosta kokouksessaan 1.10.2018. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun määrää 200 euroon/työntekijä tai viranhaltija/vuosi edellytysten täyttyessä. Henkilöstön hyvinvointi etua (ePassi) on käytetty noin 23 000–35 000 euroa/vuosi, joka pääosin on jäänyt Kemijärvelle. Poikkeuksena vuosi 2022, jolloin hyvinvointietuun käytettiin noin 55 000 €, josta noin puolet katettiin henkilöstörahastosta. Kaupunginhallitus päätti korottaa 2.12.2024 § 351 henkilöstön hyvinvointiedun tuloverolaissa säädetyn omaehtoisen liikunta- ja kulttuuritoimintaan käytettävän verovapaan henkilöstöedun enimmäismäärään 400 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija. Korotus tulee voimaan vuoden 2025 alusta lukien.

Suurin haaste on työntekijöiden eläköityminen tulevien vuosien aikana. Kevan ennusteen mukaan seuraavien vuosien aikana eläkepoistuma on suurempaa kuin työnantajilla keskimäärin. Henkilöstöresurssien turvaaminen ja varmistaminen on 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. Useat työnantajat kilpailevat samoista työntekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajien saatavuudessa on tiedostettu suuria haasteita myös vakinaisiin tehtäviin. Eläkkeelle jääneet työntekijät tai viranhaltijat ovat toimineet esimerkiksi varhaiskasvatuksen hoitohenkilöstön sijaisina.

Henkilöstötietojen seurantaa 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 2024.

If tapaturmatilastot 2024.

Kela 2022. Perhevapaauudistus.

Kela 2024. Sairastaminen. Osasairauspäiväraha.

Kela 2024. Sairastaminen. Sairauspäiväraha.

Kela 2025. Tutkimukset.

Kemijärven kaupunki 2001. Itseopiskelun tukeminen -toimintaohje.

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

Kemijärven kaupunki 2016. Merkkipäiväsääntö 1.2.2024 alkaen.

Kemijärven kaupunki 2023. Työsuojelun toimintaohjelma 2023–2025.

Keva 2024. Avaintiedot.

Keva 2024. Työnantajapalvelut. Tilastot.

KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2021. Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.

KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 2024. Tilastot ja julkaisut. Henkilöstötilastot. Palvelussuhteet.

Laki Kevasta 66/2016.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2003/1140.

Laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Laki vuorotteluvapaan kumoamisesta 275/2024.

Paikallinen sopimus lomarahan vaihtamisesta KH 26.6.2000 § 168

Personec F2 2024. Henkilöstöhallinnon raportointi.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Tapaturmavakuutuskeskus 2020.

Terveystalo 2024. Työterveyshuollon Suunta-palvelu.

Tuloverolaki 1535/1992.

Tupakkalaki 29.6.2016/549.

Työministeriö 2003.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2024.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.

TAULUKOT JA KAAVIOT

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2020–2024 (31.12.)
Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2022–2024
Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2020–2022 (31.12.)
Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö toimialoittain vuonna 2023–2024 (31.12.)
Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2020–2024
Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2020–2024 (31.12.)
Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden määrä 2024 ja muutos vuoteen 2023
Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2024
Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2020–2024 ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
Taulukko 10. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista vuosina 2020–2024
Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2020–2022
Taulukko 12. Henkilöstökulut kehitys toimialoittain vuosina 2023–2024
Taulukko 13. Palkkasumma ja eläkemaksut sekä tasausmaksu vuosina 2020–2024
Taulukko 14. Palkkamenojen vertailu vuosina 2023–2024 ilman sosiaaliturvamaksuja
Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija ja kalenteripäivää/htv vuosina 2020–2024
Taulukko 16. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2020–2021
Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2024 kalenteripäivinä (kpv)
Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkamenot eriteltynä vuosina 2020–2024
Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2020–2024
Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2020–2024
Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2020–2024
Taulukko 22. Koulutuspäivät vuodelta 2022–2024
Taulukko 23. Koulutuskorvaus vuosina 2020–2024
Taulukko 24. ePassin käyttö 2020–2024

Kaavio 1. Henkilömäärän kehitys 2012–2024
Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus 2024
Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2024
Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä
Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain
Kaavio 6. Eläköitymisennuste eläkelajeittain
Kaavio 7. Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin
Kaavio 8. Terveysperusteiset poissaolot 2024
Kaavio 9. Tapaturmat ja ammattitaudit 2020–2024
Kaavio 10. Tapaturman aiheuttajat 2024
Kaavio 11. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin 2023–2024
Kaavio 12. Sairauspoissaolojen pituus kalenteripäivinä 2023–2024
Kaavio 13. Sairauspoissaolot ikäryhmittäin 2023–2024
Kaavio 14. Poissaolot 2024–2024
Kaavio 15. ePassin käyttö 2024