

2025

HENKILÖSTÖKERTOMUS



Kaupunginhallitus 11.5.2026 § 151
Kaupunginvaltuusto 26.5.2026 § 70

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET	3
2.1	Henkilöstön määrä	3
2.2	Henkilöstön määrä henkilötyövuosina	6
2.3	Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet	6
2.4	Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet	7
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	36
	LÄHTEET	38
	TAULUKOT JA KAAVIOT	40

1 JOHDANTO

Kaupunginvaltuusto päätti 24.6.2024 § 56 uudesta kaupunginstrategiasta, joka tuli voimaan 1.1.2025 alkaen.

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 2025 henkilöstökertomuksessa esitetään tiedot uudessa kuntarakenteessa kolmen 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 käyttö pienellä paikkakunnalla aiheuttaa erityisiä haasteita, koska ihmiset saattavat olla toisilleen tuttuja, ja taustatiedot voivat olla helposti tunnistettavissa muilla tavoilla.

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 31.12.2025 yhteensä 286 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 201 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 85 henkilöä. Kokonaishenkilöstömäärä kasvoi kahdella henkilöllä vuoteen 2024 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2021–2025 (31.12.)

Vuosi	2021 ⁽¹⁾	2022 ⁽¹⁾	2023	2024	2025
Henkilöstö	576	594	269	284	286
Vakinaiset	424	424	190	192	201
Määräaikaiset	152	165	79	92	85
- joista työllistettyjä	11	5	6	6	-
Asukkaat vuoden lopussa	7 105	6 996	7 030	6 954	*6 909
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	16,8	16,5	37,0	36,2	34,4
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	12,3	11,8	26,1	24,5	24,2

* Tilastokeskuksen ennakkotieto

⁽¹⁾ Luvuissa on mukana 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö

Kemijärvellä asui Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan vuoden 2025 lopussa 6 909 asukasta (2024: 6 954). Asukkaita oli 45 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 34,4 asukasta. Vuoden 2024 lopussa vastaava suhdeluku oli 36,2 eli suhdeluku pieneni 1,8. 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 yhdeksällä ja määräaikaisen henkilöstön määrä väheni seitsemällä työntekijällä tai viranhaltijalla.

Seuraavassa taulukossa 2. on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2023, 2024 ja 2025. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2024 (KT Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, tilastot, julkaisut).

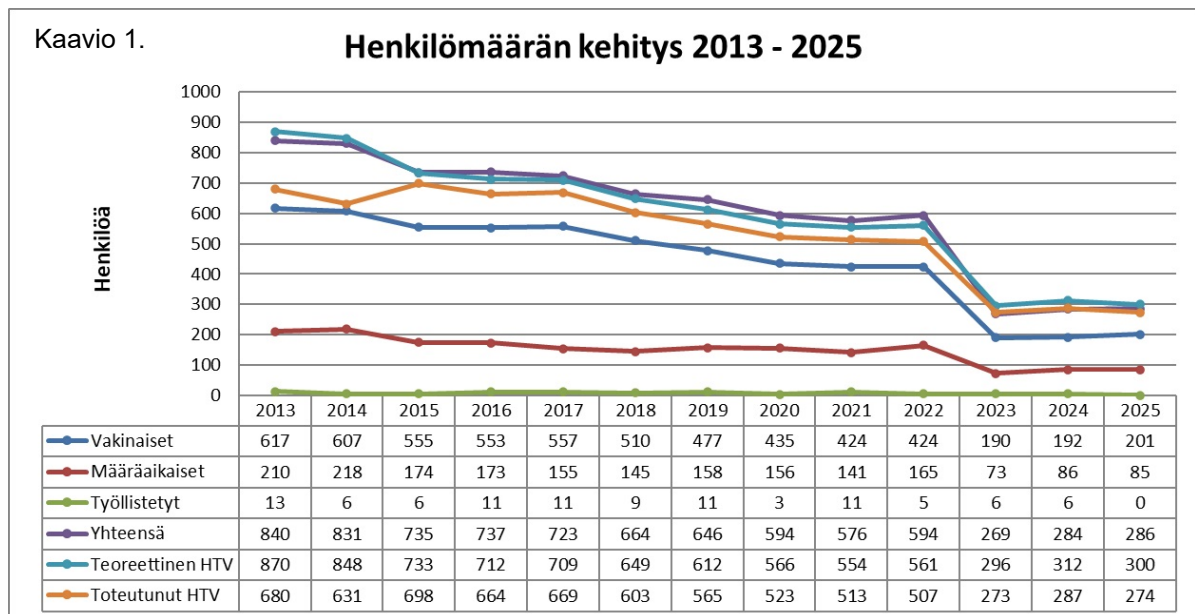
Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2023–2025

	Koko kuntasektori 2024	Kemijärvi 2023	Kemijärvi 2024	Kemijärvi 2025
Vakinaiset	72,42 %	70,63 %	67,61 %	70,28 %
Määräaikaiset	25,73 %	27,14 %	32,93 %	29,72 %
Työllistetyt	1,85 %	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 29,72 %, 2024: 35,04 %) 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 hyvinvointialueuetyönantajat, tilastot, julkaisut.) KT:n tilastoissa ei ole saatavilla tietoa vuodelta 2025.

Kaaviossa 1. on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuodesta 2013 vuoteen 2025. Kokonaishenkilömäärä on vähentynyt kyseisenä ajanjaksona 554 henkilöä (66 %) ja henkilötyövuodet 570 henkilötyövuotta (66 %). Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vastaavasti 416 henkilöä (67 %). Henkilöstömäärän vähenemiseen ovat pääosin vaikuttaneet liikkeen luovutukset, luonnollisen poistuman hyödyntäminen sekä vuoden 2023 alusta henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle liikkeen luovutuksen periaattein.



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

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2021–2022 (31.12.)

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

Kaupungin uusi organisaatorakenne 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 elinvoimapaalvelut, hallintopalvelut, tulevaisuuspalvelut ympäristöpalvelut ja tilapalvelut liikelaitos.

Vuonna 2025 elinvoimapalveluiden henkilöstön osuus oli 4,20 % (2024: 7,39 %). Hallintopalveluiden henkilöstöä oli 11,18 % koko kaupungin henkilöstöstä vuoden 2025 lopussa (2024: 10,21 %). Hallintopalveluiden henkilöstöön sisältyvät muiden toimialojen toimistotehtävissä olevat työntekijät ja viranhaltijat. Tulevaisuuspalveluiden henkilöstöä oli 73,78 % koko henkilöstöstä (2024: 72,18 %). Tulevaisuuspalveluiden henkilöstöön kuuluvat varhaiskasvatus-, koulutus- sekä kulttuuri ja vapaa-aikapalveluiden henkilöstö. Ympäristöpalveluiden henkilöstön osuus oli 4,90 % (2024: 4,23 %) ja tilapalvelut liikelaitoksen osuus 5,94 % (2024: 5,99 %). Kemijärven kaupungin kokonaishenkilömäärä kasvoi kahdella henkilöllä. Palkkatuella työllistettyjä työntekijöitä Kemijärven kaupungin palveluksessa oli viimeisen kerran helmikuussa 2025. TE-uudistus astui voimaan 1.1.2025, jolloin työ- ja elinkeinopalvelujen tehtävät siirtyivät kunnille ja työllisyysalueille. Uudistuksen myötä poistui kuntien mahdollisuus ulkopuolelta saatavaan työllistämisen palkkatukeen. (Kuntaliitto 2024.) Vuoden 2025 aikana päättyivät viimeiset vuoden 2024 aikana tehdyt työsopimukset työllistettyjen osalta.

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö toimialoittain vuonna 2023–2025 (31.12.)

Toimiala	2023	2024	2025
Elinvoimapalvelut	19	21	12
Hallintopalvelut	24	29	32
Tulevaisuuspalvelut	194	205	211
Ympäristöpalvelut	15	12	14
Tilapalvelut liikelaitos	17	17	17
Yhteensä	269	284	286
- joista työllistetyt	6	6	0
Yhteensä ilman työllistettyjä	263	278	286

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 anonyymien rekrytointien käyttöönotosta. Anonyymia rekrytointia käytettiin vakinaisiin tehtävien rekrytointissa. 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 anonyymissa hakijaraportissa. Anonyymien rekrytointien 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 henkilötövuosina

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.). Vuonna 2025 henkilöstön määrä oli henkilötövuosina (teoreettinen HTV) kokonaisuudessaan 300 henkilötövuotta (2024: 312), laskua 12 henkilötövuotta (-3,85 %) vuoden 2024 tasosta. Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan todenmukainen tehty työaika (toteutunut HTV), joka Kemijärvellä oli kertomusvuonna 274 henkilötövuotta (2024: 287). Tehty työaika laski 4,53 % ja henkilötövuosina laskettuna se on 13 henkilötövuotta. Henkilötövuosien vähenemisestä voidaan päätellä, että tehty työaika on vähentynyt, joka puolestaan voi johtua siitä, että kaikkiin poissaoloihin ei ole palkattu sijaista tai osa-aikatyötä on käytetty viime vuotta enemmän.

KT:n henkilöstökertomuksen laadintaan annetun suosituksen mukaan vuodesta 2022 alkaen raportoidaan myös vuokratyövoiman käyttö. Kertomusvuonna ruokapalvelun tehtävissä käytettiin vuokratyövoimaan yhteensä 410 työtuntia. Taulukossa 5. on henkilötövuodet ja tehty työaika henkilötövuosina ajalta 2021–2025.

Taulukko 5. Henkilötövuodet ja tehty työaika henkilötövuosina ajalta 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilötövuodet kokonaisuudessaan	554	561	296	312	300
Tehty työaika henkilötövuosina	513	507	273	287	274
Vuokratyövoiman käyttö		8,51	0,00	0,00	0,21

2.3 Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2025 lopussa kaupungin henkilöstöstä oli 231 kokoaikaista työntekijää (80,77 %) ja 55 osa-aikaista työntekijää (19,23 %), mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä kasvoi 2,33 prosenttiyksikköä edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2024 osa-aikaisten osuus oli 16,9 %. Sivutoimisten työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä oli 3,5 % vuonna 2025, mikä oli vähemmän kuin edellisvuonna (2024: 4,23 %). 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 2021–2025.

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2021–2025 (31.12.)

	2021	2022	2023	2024	2025
Kokoaikaiset	442	450	228	236	231
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	134	144	41	48	55
Yhteensä	576	594	269	284	286

Sivutoimisen henkilöstön määrä (10) väheni kertomusvuonna edellisvuoteen nähden kahdella henkilöllä (2024: 12).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna (31.12.) olivat: varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (30), koulunkäynninohjaaja (16), luokanopettaja (15), peruskoulun lehtori (11), ravitsemustyöntekijä (9) ja toimistosihteeri (9).

2.4 Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia tai virkamääräyksiä oli voimassa kertomusvuonna yhteensä 958 kappaletta, mikä oli koko kaupungissa 89 735 (2024: 105 993) kalenteripäivää. Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia tai virkamääräyksiä oli voimassa 1 048 kappaletta. Kappalemäärä 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 viranhoidomääräyksessä 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 27 (2024: 26) eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuonna 2025 olivat sovittu määräaikainen tehtävä, sairausloman sijaisuus, oppisopimussuhteinen, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, määräaikainen projekti/hanke, palkattoman virka-/työloman sijaisuus. Muita syitä vuoden 2025 aikana olivat muun muassa oppisopimus, tilapäinen työvoiman tarve, vuosiloman sijaisuus, perhevapaan sijaisuus, tehtävien uudelleen organisointi, opintovapaan sijaisuus, kelpoisuuden puuttuminen, palkkatuella työllistetty 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 70,28 % (201) koko henkilömäärästä, mikä tarkoittaa, että vakinaisen henkilöstön osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 67,61 %, 192).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli kertomusvuonna 29,72 % (85) koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa, määräaikaisen henkilöstön osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 32,93 %, 92). Kaaviossa 2. on kuvattuna naisten ja miesten osuudet koko henkilömäärästä vuonna 2025.

Miesten määrä väheni neljällä (5,8 %) ja naisten määrä kasvoi kuudella (2,79 %). Naisia henkilöstöstä oli 77,27 % (221,



2024: 215/75,7 %) ja miehiä 22,73 % (65, 2024: 69/24,3 %) tarkasteltaessa koko henkilöstömäärää vuonna 2025.

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 Kaavio 2. 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. KT:n tilastotietoja ei ole saatavilla vuodelta 2025.

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden määrä 2025 ja muutos vuoteen 2024

Palvelussuhde 31.12.2025	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta
Vakinaiset	47	154	201	4,69 %
Määräaikaiset	18	67	85	-7,61 %
Yhteensä	65	221	286	0,70 %

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 31.12.2025

	Alle 30	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	Yli 65	Yhteensä
Miehet	6	8	6	9	4	5	9	16	2	65
Naiset	27	20	24	27	22	27	33	36	5	221
Yhteensä	33	28	30	36	26	32	42	52	7	286
%	11,54	9,79	10,49	12,59	9,09	11,19	14,69	18,18	2,45	100,00

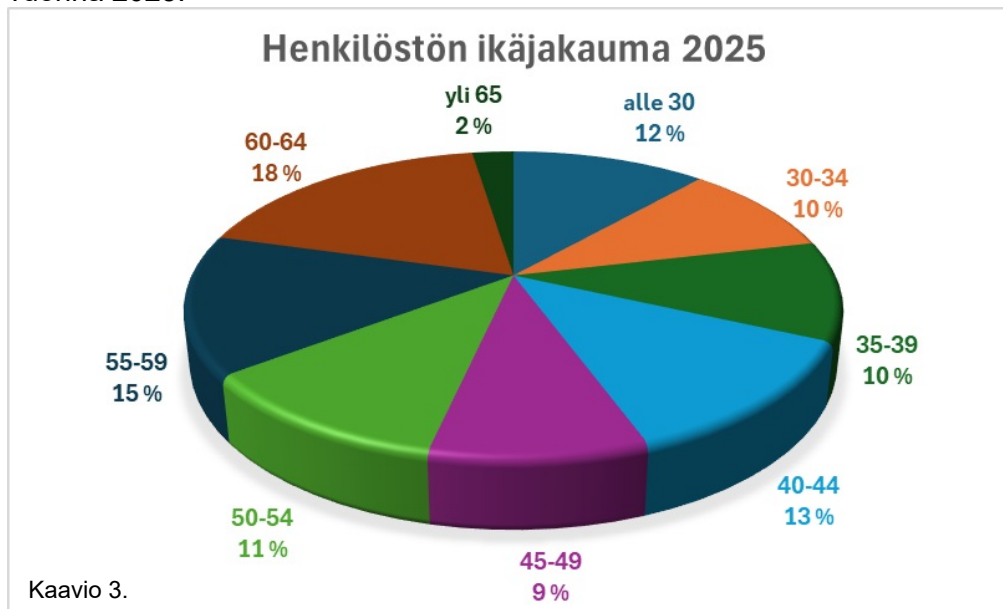
Kaupungin henkilöstöstä suurimman ikäryhmän muodostivat 60–64-vuotiaat, joiden osuus henkilöstöstä oli 18,18 %. Yli 60-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus 20,63 % väheni koko henkilöstömäärään verrattuna edelliseen vuoteen nähden (2024: 21,48 %).

Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus koko henkilöstöstä oli alle 50 % (46,50 %). Edellisenä vuonna yli 50-vuotiaiden osuus oli 50,56 % koko henkilöstöstä. Alle 40-vuotiaiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden osuus 31,82 % koko henkilöstöstä säilyi lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna (2024: 31,97 %).

55–64-vuotiaiden osuus on huomattava (32,87 %). 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 (31.12.2025) oli 46,47 vuotta. Vastaava luku vuonna 2024 oli 46,2 vuotta. Keski-ikä on pysynyt edelliseen vuoteen verrattuna lähes samana ja

laskenut viime vuosina lähemmäs valtakunnallista kunnallisen henkilöstön keski-ikä tasoa. KT:n henkilöstötilastojen mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 46,2 vuotta. (KT henkilöstötilastot 2025.). 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 2025.



2.7 Palvelussuhteen päättymisen syyt ja henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2025 päättyi 22 vakinaista palvelussuhdetta. Vuoden 2025 aikana kolme henkilöä siirtyi sisäisesti toisiin tehtäviin toimialojen välillä. Toimialojen sisällä tehtävien uudelleen järjestelyä on tehty aikaisempien vuosien tapaan. Vakinaisesta henkilöstöstä eläkkeelle jäi kuusi työntekijää tai viranhaltijaa. Kemijärven kaupungin palvelukseen tuli vuoden 2025 aikana 32 uutta työntekijää tai viranhaltijaa. Lähteneiden vaihtuvuusprosentti oli 10,95 % (2024:

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 2025.) Palveluksesta lähteneiden ja uusien työntekijöiden tai viranhaltijoiden määrästä 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.

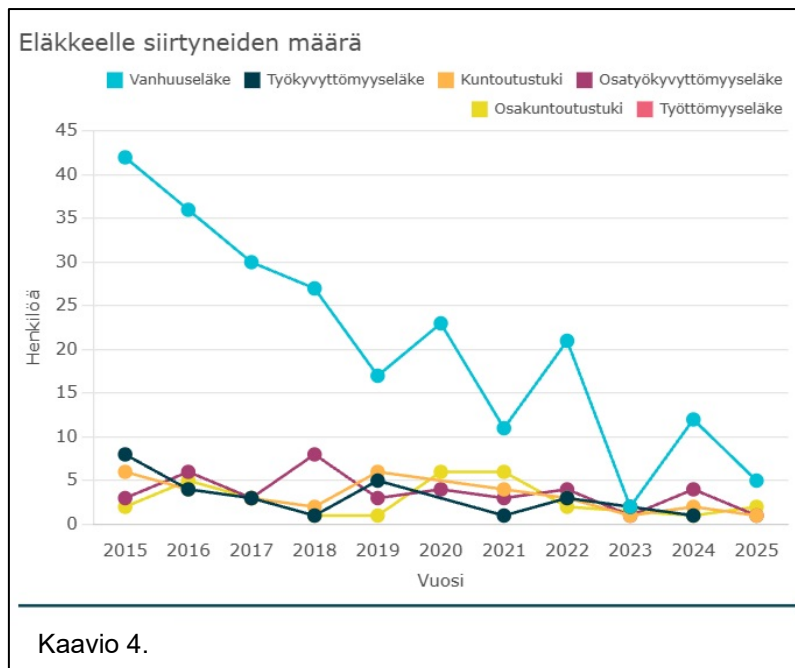
Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2021–2025 ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	2021	2022	2023	2024	2025
Irtisanoutui	29	19	18	10	13
Eläkkeelle	27	34	5	11	6
Muu syy	8 ⁽¹⁾	243 ⁽²⁾	1	1	3
Sisäinen siirto ⁽³⁾		5	2	0	3
Yhteensä	64	301	26	22	25
Aloittaneet				28	32
Lähteneet %				11,46 % ⁽⁴⁾	10,95 % ⁽⁴⁾

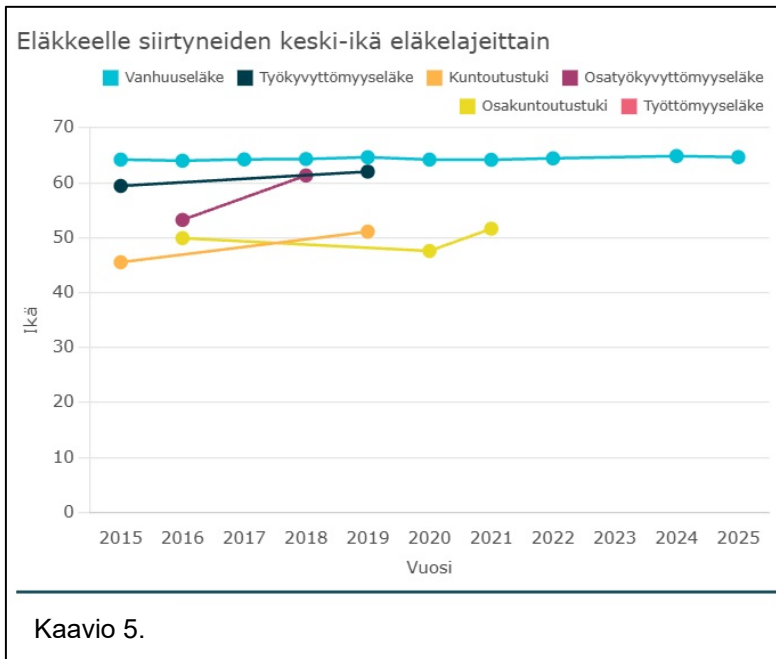
Aloittaneet %				14,58 % ⁽⁴⁾	15,92 % ⁽⁴⁾
---------------	--	--	--	------------------------	------------------------

- 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.)

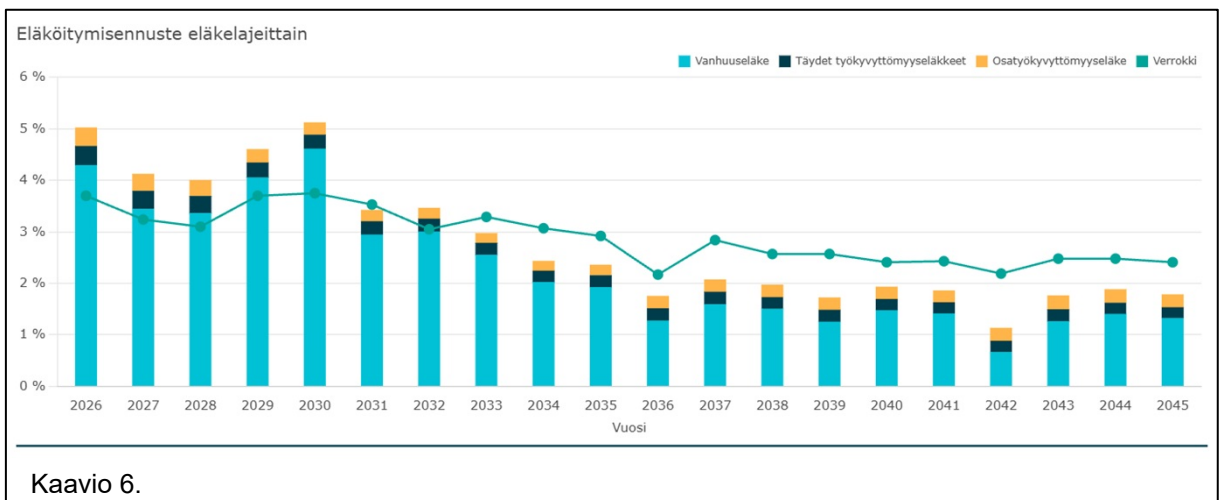


Vuonna 2025 eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 59,2 vuotta (sisältää vanhuuseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen), kun keski-ikä vuotta aikaisemmin eli vuonna 2024 oli 60,9 vuotta. Verrokkikunnissa (keskisuuret kunnat) henkilöstön eläköityminen vuonna 2025 on tapahtunut 61,92 vuoden iässä. Kemijärven kaupungin eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on hieman alhaisempi verrattuna verrokkikuntiin. Vuonna 2025 Vanhuuseläkkeelle siirryttiin 64,66 vuoden iässä.



Kaaviossa 6. eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2025 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2026 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työraueläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

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

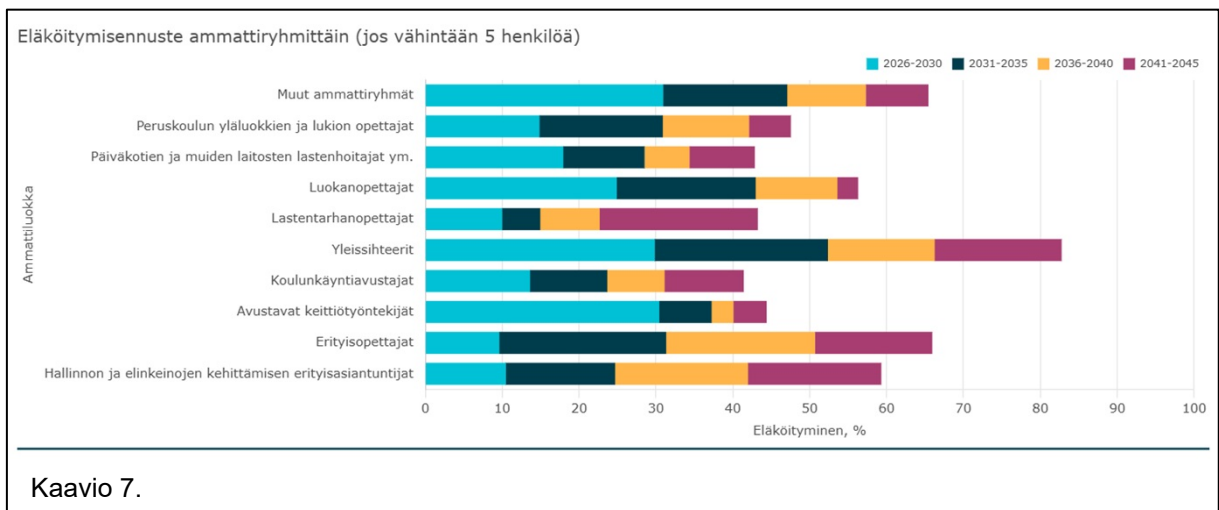


Kevan ennusteen mukaan vuonna 2026 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 5,02 % (14 henkilöä) koko henkilöstömäärästä (verrokkityöntekijät 3,7 %). Eläkepoistuma tulee vuosina 2026–2030 olemaan ennusteen mukaan yhteensä 66 henkilöä, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,0–5,12 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuosina 2026–2035 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä 113 henkilöä, mikä tarkoittaa, että vuoden 2025 lopussa palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä 39,51 % jäisi eläkkeelle vuoden 2035 loppuun mennessä. (Keva Avaintiedot.)

Verrokkityönantajiin verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi vuoteen 2032 asti, lukuun ottamatta vuotta 2031. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2026 (5,02 %) ja 2030 (5,12 %), jolloin se on yli 5,0 % henkilöstöstä, kun verrokkityönantajien eläkepoistuma on samaan aikaan noin 3,7–3,75 %:n suuruinen. Vaikka työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ei otettaisi mukaan eläkepoistuma-arvioon, siirtyy vuosina 2026–2030 vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan yhteensä 57 henkilöä eli 19,93 % koko henkilöstöstä ja vuoteen 2035 mennessä yhteensä 94 henkilöä, joka on 36,87 %. (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.

Kaaviossa 7. olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2025 marraskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2026 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.)



Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2026–2030 Kemijärvellä ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (25), päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat (21) ja yleissihteerit (11) (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 kiristyy. Kilpailussa ovat mukana myös yksityiset palveluntuottajat. Työntekijöitä ja viranhaltijoita tulee kouluttaa riittävästi työelämän tarpeisiin. Myös palveluprosesseja on kehitettävä mm. tekoälyä hyödyntäen, jotta kunnalliset palvelut saadaan jatkossa tuotettua koko ajan vähenevällä väellä.

Hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen siirtyi kuntaorganisaatiosta noin puolet henkilöstöstä. 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 eläkeikänsä tai ainakin mahdollisimman lähelle omaa eläkeikänsä. Monet kunta-alan ammattitehtävät ovat sekä henkisesti että fyysisesti raskaita, minkä vuoksi työkykyhaasteiden ennaltaehkäisy on erityisen tärkeää ja kaupungille myös taloudellisesti merkittävä asia.

3.1 Rekrytoinnin tehostaminen

Vuonna 2025 edellisten vuosien tapaan 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.

Vuonna 2025 havaittiin eläinlääkäreiden rekrytointihaasteita erityisesti sijaisuuksiin. Eläinlääkäreiden rekrytointihaasteet voivat johtua esimerkiksi päivystysvelvollisuudesta, joka kuormittaa henkilöstöä. Kunnat yhdistävät päivystysalueitaan, jotta päivystys saadaan katettua. Eläinlääkäreiden palkkaamiseen käytetään rekrytointilisää.

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 tuli voimaan 1.1.2025 alkaen ja panostus oli 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 2025 tilinpäätöksen mukaan henkilöstökulut olivat yhteensä 13,8 miljoonaa euroa ja muodostivat 47 % ulkoisista toimintakuluista (2024: 48 %, 2023: 47 %). Henkilöstökulut olivat 88 526 euroa (0,64 %) pienemmät kuin edellisenä vuonna. Budjettiin varattiin henkilöstökuluihin 14 947 000 euron määräraha, joka alittui 2,3 % (1 117 445 euroa).

Vuonna 2025 yleiskorotusten (2,5 % tai vähintään 53 euroa) lisäksi jaettiin paikallinen erä ja keskitetty erä. Paikalliset ja keskitetyt järjestelyerät tulivat voimaan 1.6.2025 alkaen ja olivat suuruudeltaan 0,15 %–0,8 %. Paikallisten järjestelyerien jakamisesta neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen kanssa. Neuvotteluissa päädyttiin jakamaan järjestelyerä koko henkilöstölle yleiskorotuksena sopimusaloittain. KT:n laskelmien mukaan kuntien palkkakustannukset kasvoivat sopimuskorotusten ja -muutosten vuoksi 5,49 % vuonna 2025 (2024: 2,99 %). (KT Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat.)

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 palkkakustannukset sekä maksetut tuntipalkat, luottamushenkilöiden palkkiot ja asiantuntijapalkkiot. Taulukossa 10. on kuvattuna henkilöstökulujen osuus toimintakuluista vuosina 2021–2025.

Taulukko 10. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista vuosina 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	25 545 592	26 555 576	12 726 544	13 918 081	13 829 555
% ulkoisista toimintakuluista	39	38	47	48	47
Henkilöstökulut/asukas/€	3 595	3 796	1 810	2 002	2002

Taulukossa 11. on kuvattuna Kemijärven kaupungin henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2021–2022 ennen organisaatiouudistusta ja sote-henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueen palvelukseen.

Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2021–2022

Palvelualue	2021	2022
Hallinto- ja tukipalvelut	2 199 275	2 554 673
Hyvinvointipalvelut	20 674 237	21 322 769
Tekniset palvelut	786 144	737 100
Tilapalvelut liikelaitos	1 885 936	1 941 034
Yhteensä	25 545 592	26 555 576

Vuoden 2025 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 2023–2025 organisaatiouudistuksen jälkeen 1.1.2023 alkaen.

Taulukko 12. Henkilöstökulut kehitys toimialoittain vuosina 2023–2025

Toimiala	2023	2024	2025
Elinvoimapaalvelut	897 248	1 065 856	747 501
Hallintopaalvelut	2 044 414	2 196 937	1 974 939
Tulevaisuuspalvelut	8 213 962	8 950 228	9 377 955
Ympäristöpalvelut	902 911	988 579	980 846
Tilapalvelut liikelaitos	668 009	716 481	748 314
Yhteensä	12 726 544	13 918 081	13 829 555

4.2 Palkkasumma, eläkemaksut ja palkkamenot

Kevan tilastojen mukaiset palkkasummat ovat taulukossa 13. Vuoden 2025 palkkasumma oli 438 870 euroa suurempi kuin vuonna 2024. Työansiopohjainen eläkemaksu oli 113 002 euroa suurempi vuonna 2025 kuin vuonna 2024. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksettiin vuoden 2022 loppuun saakka. Vuodesta 2023 alkaen kuntatyönantajat maksavat tasausmaksua. Vuoden 2025 tasausmaksu oli 410 216 euroa, joka oli 91 353 euroa pienempi kuin vuonna 2024.

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

Kunnat ja hyvinvointialueet ovat maksaneet 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 2021–2025

Vuosi	Palkkasumma	Työansiopohjainen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Tasausmaksu
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
2025	9 698 443	2 298 531	-	410 216

1) Tilinpäätösarvio

Taulukon 14. palkkamenojen vertailusta voidaan nähdä, että kaupungin palkkamenot ilman sosiaaliturvamaksuja laskivat kertomusvuonna 0,12 % vuodesta 2024. 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 2024–2025 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat, palkkiot yhteensä
2024	11 295 838
2025	11 281 810
Erotus €	14 028
Muutos %	-0,12 %

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 2025 koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä oli 3 573 kalenteripäivää eli keskimäärin 12,5 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja tukityöllistetyt sekä kesätyöntekijät. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2024 oli 3 754 kalenteripäivää eli 13,2 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Sairauspoissaolojen määrän voidaan siis todeta laskeneen 0,7 kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija. Tämä tarkoittaa, että sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt noin 4,82 % vuodesta 2024 vuoteen 2025. 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 usean 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 2021–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija	18,2	16,5	15,0	13,2	12,5
Kalenteripäivää/htv	18,9	17,5	13,6	12,0	11,9

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 2021

Terveysperusteiset poissaolot	2021
alle 4 kalenteripäivät (kpv)	560
4–29 kalenteripäivät	2 540
30–60 kalenteripäivät	1 704
61–90 kalenteripäivät	1 229
91–180 kalenteripäivät	4 738
Yli 180 kalenteripäivät	1 130
Yhteensä	11 901
Työtapaturmat, kpv	*
Työmatkataturmat, kpv	*
Ammattitaudit tai -epäilyt, kpv	*
Yhteensä	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, ammattitaukeista ja määräaikaisesta kuntoutustuesta johtuvat poissaolot.

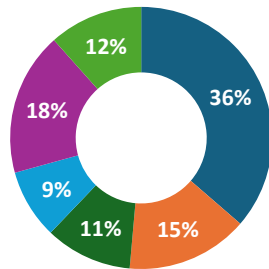
Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2025 kalenteripäivinä (kpv)

Terveysperusteiset poissaolot	Palkalliset kalenteripäivät				Palkattomat kalenteripäivät			
Kalenteripäivät	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
1–7 kpv	2 552	1 441	1 760	1 771	31	20	12	23
8–29 kpv	2 720	791	966	728	8	29	24	15
30–59 kpv	2 123	989	1 132	530	142	50	31	-
60–89 kpv	1 139	730	268	344	126	82	69	79
90–179 kpv	1 017	439	430	519	811	113	398	354
Yli 180 kpv	1 260	180	-	360	1 737	-	359	212
Yhteensä keskimäärin/HTV	19,3 kpv	15,4 kpv	14,6 kpv	14,2 kpv	5,1 kpv	1,0 kpv	2,9 kpv	2,3 kpv
Terveysperusteiset poissaolot					2022	2023	2024	2025
Poissaoloprosentti					9,85	6,70	7,10	6,68
0 päivää terveysperusteisia poissaoloja (%-osuus henkilöstöstä)					15,62	19,70	17,61	23,08

Suurin osa palkallisista terveysperusteisista poissaoloista vuonna 2025 muodostui alle 8 kalenteripäivää kestävästä poissaoloista (2024: 1–7 kpv). Edellä mainitusta voidaan todeta, että suurin osa sairauspoissaoloista olivat lyhyitä ja nopeasti ohimeneviä.

Henkilöstön teoreettiseen säännölliseen työaikaan verrattuna vuonna 2025 terveysperusteisia poissaoloja oli 6,68 % (2024: 7,1 %). Henkilöstöstä 23,08 %-illa ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja vuonna 2025 (2024: 17,61 %), mikä on lähes neljännes koko henkilöstön määrästä. Terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä verrattuna edelliseen vuoteen on vähentynyt 514 kalenteripäivällä. Kertomusvuonna poissaolot ovat keskittyneet enemmän lyhyille poissaolojaksoille. Pitkien poissaolojen määrässä on tapahtunut myönteinen eli laskeva kehityssuunta kolmen vuoden aikana. Poissaoloprosentti on laskenut merkittävästi vuonna 2025. Kaaviossa 8. on kuvattuna terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen kalenteripäivittäin vuonna 2025.

Terveysperusteiset poissaolot 2025

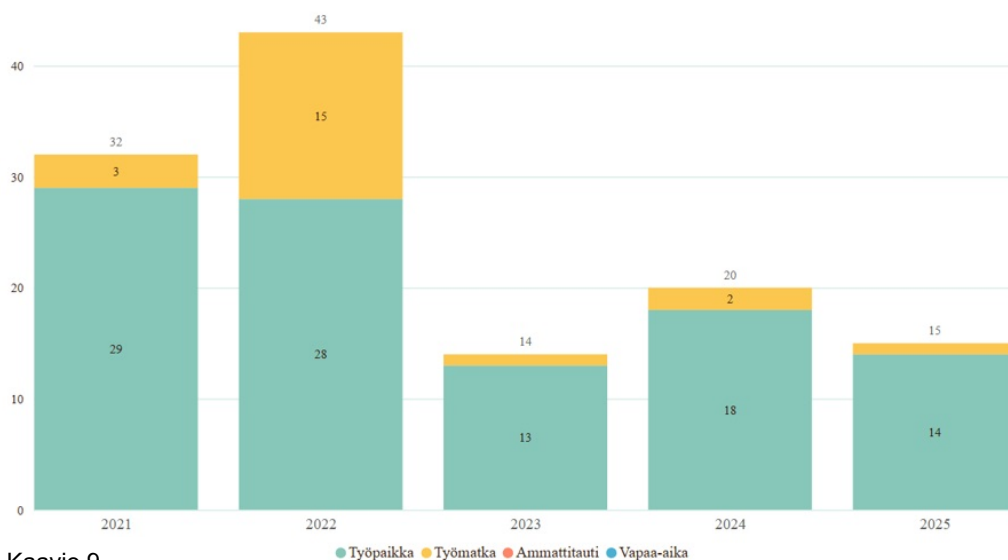


Kaavio 8. ■ 1-7 ■ 8-29 ■ 30-59 ■ 60-89 ■ 90-179 ■ Yli 180

Henkilöstöllä ei ollut työ- ja työmatkatapaturmien vuoksi poissaoloja vuonna 2025. Vastaava luku vuonna 2024 oli 126 kalenteripäivää. If:n tapaturmatilaston (kaavio 9.) mukaan työpaikalla ja työmatkalla on kuitenkin sattunut vahinkoja, mutta näistä ei ole kuitenkaan aiheutunut työstä poissaoloa.

Kaaviossa 9. on kuvattu vahinkojen lukumääriä vuosina 2021–2025. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seurauksena on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella. Ammattitautiepäilyjä ei ole kirjattu lainkaan ajalla 2021–2025. (If tapaturmatilastot.) Ammattitaudit syntyvät työperäisestä sairaudesta, jonka syntyyn vaikuttavat työolosuhteet. Ammattitaudin pääasiallinen aiheuttaja on todennäköisemmin fyysinen, 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).

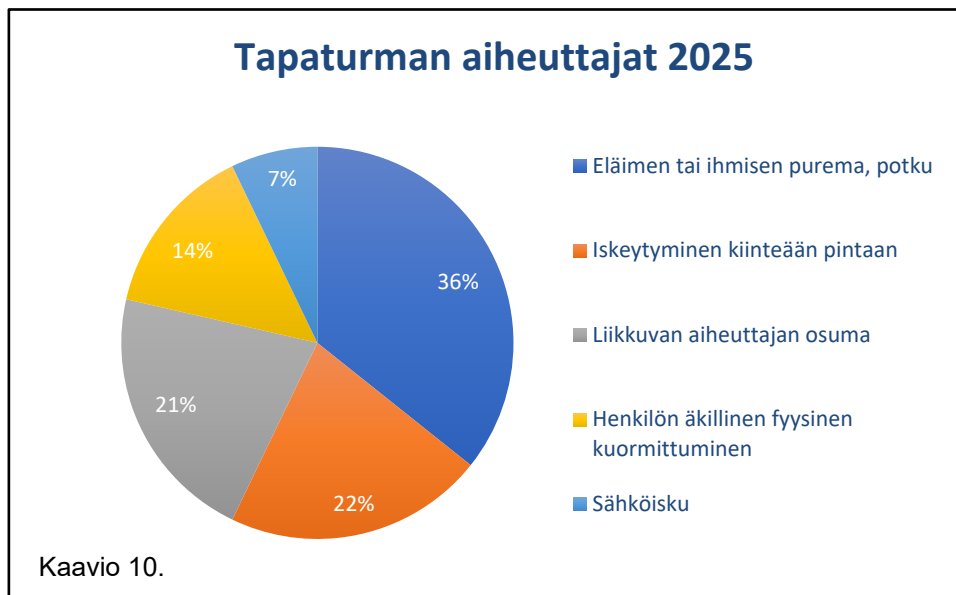
Vahinkojen lukumäärä 2021–2025



Kaavio 9.

Kaaviossa 10. on kuvattuna tapaturman aiheuttajat vuodelta 2025. Tilastossa ovat mukana vahingot, joiden seuraus on ohimenevä, ammattitautiepäilyt sekä tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaoloa työkyvyttömyyden perusteella.

Eläimen tai ihmisen puremat tai potkut ovat suurin työtapaturmien aiheuttaja vuonna 2025 (36 %). Toiseksi suurin %-osuus työtapaturman aiheuttajissa kertomusvuonna on ollut iskeytyminen kiinteään pintaan (22 %) ja lähes yhtä suurella %-osuudella liikkuvaan aiheuttajaan osuma (21 %). Vuoden 2025 aikana työtapaturmia on aiheutunut vähemmän henkilön äkillisen fyysisen kuormittumisen (14 %) ja sähköiskujen vuoksi (7 %). Vuoden 2025 aikana sattuneet työtapaturmat ovat aiheuttaneet vahingoittuneelle muun muassa seuraavia vamman laatuja: haavoja ja pinnallisia vammoja, tärähdykset ja sisäiset vammat, ruhjeet, nyrjähdyksiä ja sijoiltaan menoja sekä venähdykset. (If taparumatilastot.)



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 2025 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.

5.2 Sairauspoissaolojen seuranta

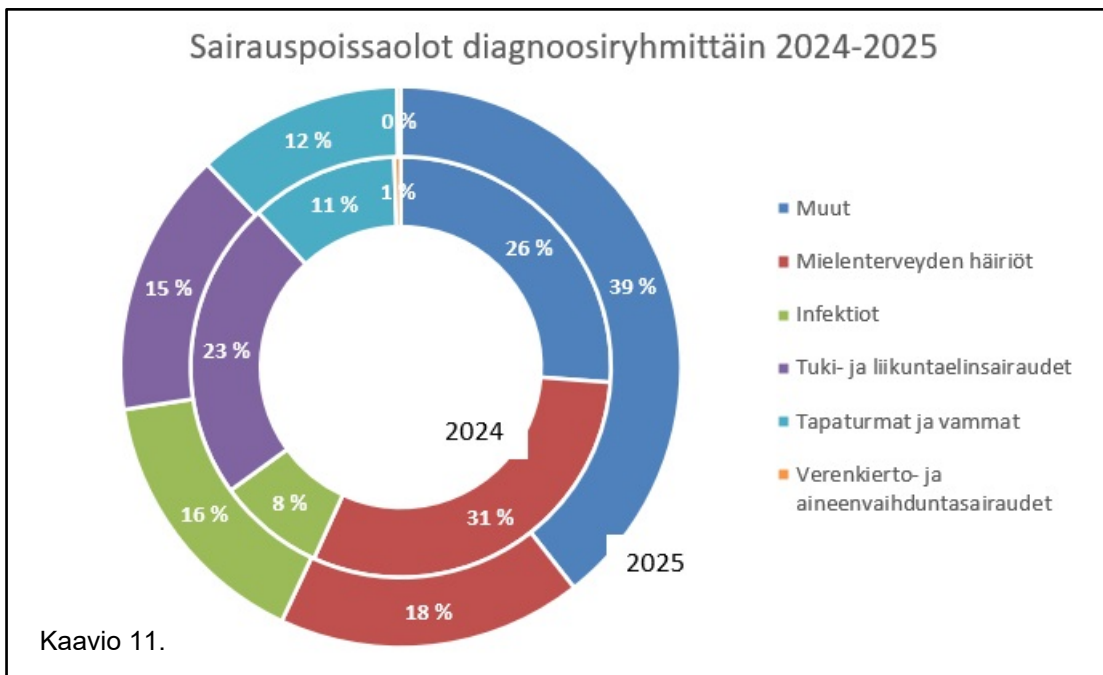
Esihenkilöillä on käytössään työterveyshuollon Suunta-palvelu, johon syötetään sairauspoissaolon syy niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo on perustunut omaan ilmoitukseen tai muun kuin työterveyslääkärin antamaan lääkärintodistukseen. Terveystalon työterveyshuollon Suunta-palvelun raporteista 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. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyivät mielenterveydenhäiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Kelan tutkimuksen mukaan mielenterveysperusteisten

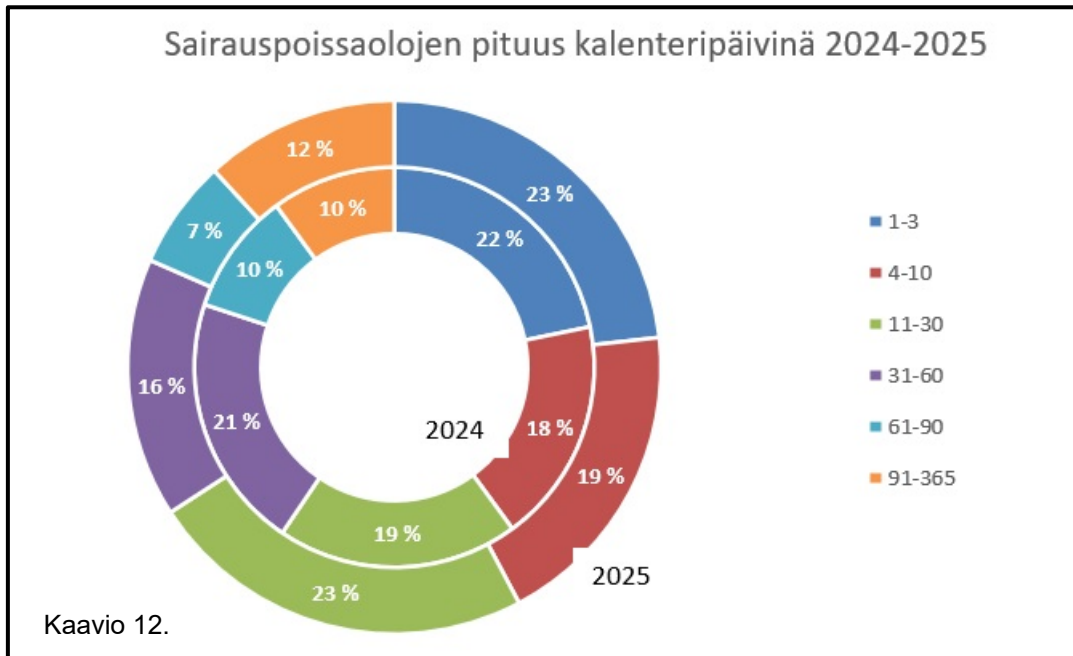
sairauspoissaolojen pitkäaikainen kasvu näyttää tyrehtyneen valtakunnallisesti. Mielenterveyden häiriöiden perusteella Kelan sairauspäivärahan saajien määrä on vuonna 2025 vähentynyt merkittävästi vuodesta 2024. Kelan sairauspäivärahopäivät vähenivät lähes puoli miljoonaa päivää, josta kaksi kolmasosaa johtui mielenterveyden häiriöihin perustuvien päivien vähentymisestä. (Kela, tutkimukset 2026.)

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

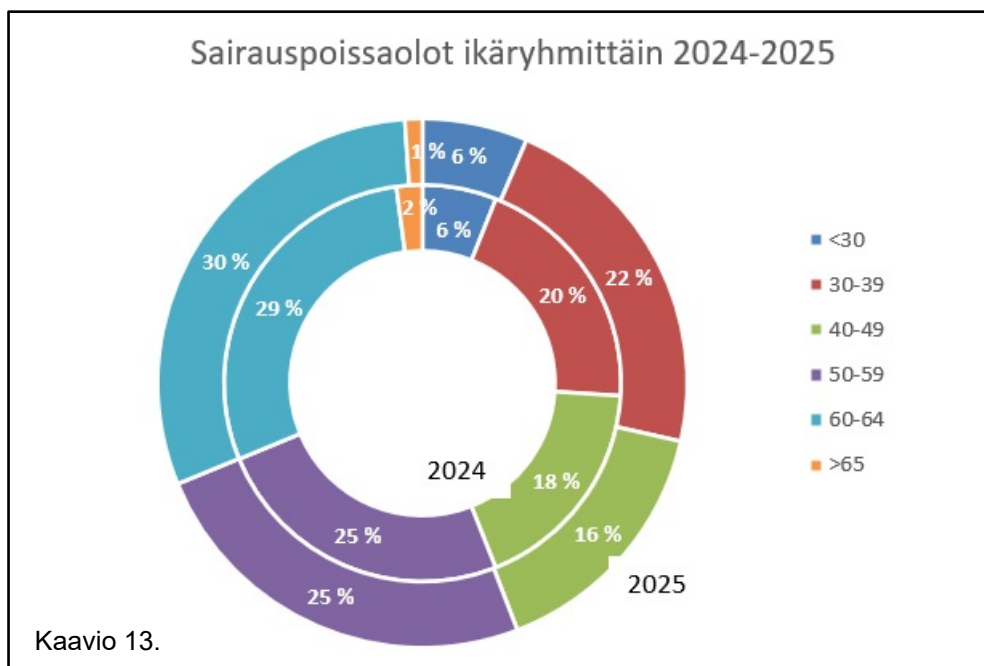
Vuonna 2025 suurin yksittäinen syy sairauspoissaoloihin Kemijärven kaupungilla olivat muut tilastoimattomat sairauspoissaolojen syyt (39 %). Mielenterveyden häiriöt laskivat merkittävästi vuodesta 2024 (31 %) vuoteen 2025 (18 %). Vuonna 2023 ja 2024 mielenterveyden häiriöt olivat vielä yleisin sairauspoissaolojen syy. Valtakunnallisesti mielenterveyden häiriöiden kasvu on taittunut, ja Kemijärven kaupungilla aiempien vuosien kasvu mielenterveyden häiriöiden diagnoosien määrässä on saatu käännettyä laskuun. (Kaavio 11.)



Sairauspoissaoloista 23 % oli työterveyshuollon raportin mukaan 1–3 päivää kestäviä eli lyhyitä ja nopeasti ohimeneviä poissaoloja (2024: 22 %). Samalla prosenttiosuudella raportin mukaan oli myös keskipitkien (11–30 päivää) sairauspoissaolojen osuus vuonna 2025 (23 %). Vuonna 2024 osuus oli 11–30 päivää kestävässä eli keskipitkissä poissaoloissa oli 19 %. (Kaavio 12.)



Vuonna 2025 sairauspoissaoloja oli eniten 60–64-vuotiailla työntekijöillä tai viranhaltijoilla (30 %, 2024: 29 %). 30–39-vuotiaiden ja 40–49-vuotiaiden poissaolot ovat kasvaneet hieman kertomusvuonna edelliseen vuoteen verrattuna. Kertomusvuoden ja edellisen vuoden prosenttiosuuksissa ei ole merkittäviä muutoksia. (Kaavio 13.)



Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain (1224/2014) muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seurainta. 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 alkaen työnantajalle toimitetaan 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 soveltuvien osin. Korvaavan työn raportointi on ollut mahdollista vuodesta 2022 alkaen. Henkilöstöraportoinnin perusteella korvaavaa työtä ei käytetty vuonna 2025.

5.3 Muut poissaolot

Perhevapaauudistus astui voimaan 1.8.2022. Lakiuudistuksen myötä muuttuivat perhevapaa termit. Äitiys- ja isyysvapaa termit poistuivat ja tilalle tuli raskausvapaa synnyttävälle vanhemmalle ja isyysvapaan tilalle käyttöön tuli vanhempainvapaa. Samalla perhevapaiden pituudet pitenivät. (Kela.)

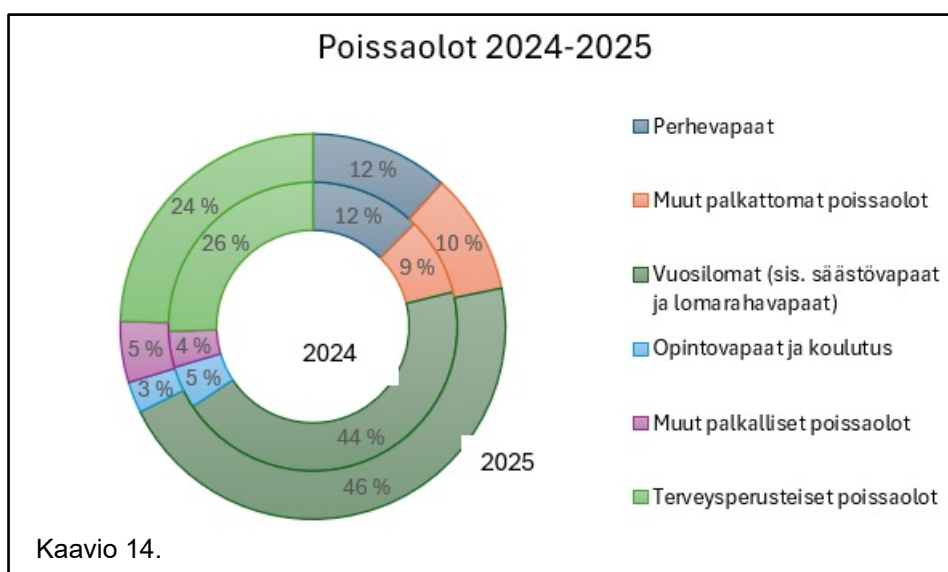
Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu raskausvapaat, vanhempainvapaat, vanhempainvapaata seuraavat hoitovapaat, isyysvapaat sekä tilapäiset hoitovapaat. Lisäksi lukuihin on sisällytetty poissaolot pakottavista perhesyistä sekä poissaolot perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisen vuoksi. 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 2025 yhteensä 2 342 kalenteripäivää (2024: 2 651). Vuonna 2025 perhevapaita oli 309 kalenteripäivää edellisvuotta vähemmän. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 2 062 kalenteripäivää, joka on 141 kalenteripäivää enemmän kuin edellisenä vuonna (2024: 2 062). Henkilöstö käytti palkattomia opintovapaita vuonna 2025 yhteensä 191 kalenteripäivää (2024: 649). On todennäköistä, että aikuiskoulutustuen lakkauttaminen on vaikuttanut merkittävästi opintovapaiden käyttöön. Ilman taloudellista tukea yhä harvemmalla työntekijällä tai viranhaltijalla on mahdollisuus jäädä opintovapaalle kehittääkseen osaamistaan, sillä opiskelu ilman säännöllisiä tuloja ei ole monelle realistinen vaihtoehto. Tämä on johtanut siihen, että opintovapaiden määrä on vähentynyt selvästi. Pitkällä aikavälillä aikuiskoulutustuen poistuminen voi hidastaa työvoiman osaamistason kasvua ja heikentää mahdollisuuksia vastata nopeasti muuttuvan työelämän vaatimuksiin.

Vuonna 2025 henkilöstö piti palkattomia talkoovapaita 223 työpäivää (2024: 248). Yksityisasioiden vuoksi palkattomia vapaita kertyi 148 kalenteripäivää (2024: 301). Lomarahoja vaihdettiin vapaaksi vuonna 2025 yhteensä 231 päivää (2024: 197). 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 2024–2025. Kaaviossa 14. sisempi ympyrä kuvaa vuoden 2024 poissaolojen prosenttiosuuksia ja ulompi ympyrä vuoden 2025 poissaolojen prosenttiosuuksia. Huomion arvoista on terveysperusteisten poissaolojen kehittyminen edelleen positiiviseen suuntaan 26 %:sta

24 %:iin (2023–2024: 28 % → 26 %). Kaavio 14. ei sisällä perustetta toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa.



5.4 Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2025 poissa työstä yhteensä 25 871 kalenteripäivää, mikä on 567 kalenteripäivää vähemmän kuin edellisvuonna (2024: 26 438). Näihin lukuihin sisältyy myös poissaoloperuste toisen tehtävän hoitaminen oman työnantajan palveluksessa yhteensä 4 969 kalenteripäivää (2024: 4 296).

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 2025 sairauspoissaoloista kaupungille yhteensä noin 360 000 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 myönnettyt palkattomat poissaolopäivät sekä palkalliset tapaturmien aiheuttamat poissaolot.

On huomioitava, että edellä esitetty arvio sairauspoissaolojen kustannuksista on vain suuntaa antava. Todellisiin sairauspoissaolojen kustannuksiin vaikuttaa esimerkiksi työntekijän 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 heikkenee 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 2025 mukaan sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 301 704 euroa (2024: 417 725). Sairaus- ja äitiysloman sijaisuuksiin käytettiin 9 818 euroa, kun vastaava summa edellisvuonna eli vuonna 2024 oli 10 606 euroa. Muun muassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata. Tilapäisen työvoiman palkkakustannuksia on kirjattu vuonna 2025 yhteensä 44 657 euroa, joista osa vai olla sijaiskustannuksia.

Taulukossa 18. on eritelty poissaoloaikojen palkkamenot vuosina 2021–2025. 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 eriteltyinä vuosina 2021–2025

Poissaolo	2021	2022	2023	2024	2025
Terveysperusteiset ⁽¹⁾	782 527	851 604	365 534	391 452	360 594
Perhevapaat	92 901	90 233	21 695	21 447	24 971
Koulutus	54 313	53 853	26 063	30 365	34 769
Vuosilomat ⁽²⁾	1 697 866	1 603 037	619 048	739 588	731 230
Laskennalliset lomat ⁽³⁾	316 253	358 090	407 635	414 056	355 621
Muut poissaolot	228 752	235 559	130 486	191 541	177 555
Yhteensä	3 172 612	3 192 376	1 570 461	1 788 450	1 684 741

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 2025 (31.12.) säästövapaiden saldo oli 326 päivää (2024: 317). Säästövapaiden saldo on pysynyt lähes samana edelliseen vuoteen nähden. Säästövapaita on 4,55 %:lla kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä.

5.5 Osatyökykyiset

Osatyökykyisillä tarkoitetaan henkilöstökertomuksessa työntekijöitä, jotka ovat niin sanottujen erityisten työkyvyn tukitoimenpiteiden piirissä. Tukitoimenpiteillä tarkoitetaan esimerkiksi lääkärinlausunnon perusteella organisoidun kevennetyn työn, uudelleensijoituksen, Kevan kuntoutuksen tai alentuneen työkyvyn vuoksi uudelleenkoulutuksen piirissä olevia työntekijöitä tai viranhaltijoita. Myös työkoikeilut 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.)

Henkilöstöraportoinnin mukaan Kemijärven kaupungin henkilöstö teki osa-aikaista työtä osasairauspäivärahan tuella vuonna 2025 yhteensä 88 kalenteripäivää. Osasairauspäivärahajaksot vaihtelivat noin 30 kalenteripäivästä noin 60 kalenteripäivää eli noin yhdestä kahteen 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 terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten työsuojelun toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

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 oli 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 on toteutettu Kevan Avaintieto -palvelun verkkotyökalulla vuosina 2023–2025. Työhyvinvointikyselyyn vastasi vuonna 2025 yhteensä 89 työntekijää tai viranhaltijaa (2024: 130, 2023: 67). Vuoden 2025 tulosten kaikki osa-alueet yhtä lukuun ottamatta kehittyivät positiiviseen suuntaan. Työnantajana Kemijärven kaupunki tulee kehittämään henkilöstön voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työtehtävissä.

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 sairausvakuutuslain mukaisesti. Taulukossa 19 on eriteltynä työterveyshuollon kustannukset.

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2021–2025

Vuosi	Korvausluokka I (€) (Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto)	Korvausluokka II (€) (Sairaanhoito ja muu terveydenhoito)	Ei korvattava (€)	Kokonais- kustannukset (€)
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
2025	147 018	33 073	20 789	200 880

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2025 yhteensä 200 880 euroa (2024: 222 124). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset laskivat edellisvuodesta 21 244 euroa (9,56 %).

Kustannuksista 73,2 % (2024: 70,4 %) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 16,5 % (2024: 20,3 %) työterveyshuoltolain (2001/1383) 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Työterveyshuollon kustannuksista vuonna 2025 oli 10,3 % ei korvattavia kustannuksia (2024: 9,3 %). Vuonna 2025 ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset laskivat 9 440

euroa

(-6 %) ja sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon kustannukset 11 955 euroa (-26,6 %). Taulukoissa 20. ja 21. on eriteltynä työterveyshuollon kustannukset/henkilö ja vastaanottokäyntien syyt vuosina 2021–2025.

Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2021–2025

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoito €/henkilö
2021	498	251
2022	415	162
2023	226	423
2024	680	195
2025	649	146

Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2021–2025

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seuranta-käynnit (lukumäärä)	Yhteensä
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⁾
2025	394	60 ⁽¹⁾	208	662 ⁽¹⁾

1) Suunnatun terveystarkastuksen määrät eivät ole raportoitavissa

6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 4,0–5,12 % 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. Koulutuksia oli vielä osittain 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 2022–2025.

Taulukko 22. Koulutuspäivät vuodelta 2022–2025

	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä				Palkalliset koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö 31.12.			
Vuosi	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Ammatillinen koulutus	202	291	138	60	0,43	1,38	0,53	0,30
Muu koulutus	1 316	353	236	179	2,53	1,74	0,91	0,89

Ammatilliseen koulutuksen koulutuspäiviä koko henkilöstölle kertyi yhteensä 60 päivää (2024: 138) ja muuhun koulutukseen käytettiin yhteensä 179 päivää (2024: 236). Vakinaiselle henkilöstölle kertyi ammatillisen koulutuksen koulutuspäiviä 0,30 päivää/henkilö (2024: 0,53) ja muuta koulutusta 0,89 päivää/henkilö (2024: 0,91). Ammatillisen koulutuksen määrä/henkilö väheni kertomusvuonna yli puoleen. Muun koulutuksen määrä/henkilö väheni myös 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 2025.

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

palkkasummailmoituksen yhteydessä. Korvaus vähennetään työntajan työttömyysvakuutusmaksusta.

Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyn koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2026 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusraha-hakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 1 423 euroa. Edellisenä vuonna korvaus oli 3 494 euron suuruinen. Koulutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä tai viranhaltijoita oli vuonna 2025 yhteensä 75 (2024: 92). 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 henkilöstöhallinnon järjestelmään. Koulutuskorvaus haetaan edellä mainittujen koulutusten perusteella. Koulutuskorvauksen euromäärä väheni 2 071 euroa (-51,3 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Taulukossa 23. on koottuna koulutuskorvauksen tietoja vuosittain.

Taulukko 23. Koulutuskorvaus vuosina 2021–2025

Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	1 koulutuspäivältä	2 koulutuspäivältä	3 koulutuspäivältä	Koulutuskorvaus €
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
Vuosi 2025	13	20	42	1 423

Tasavallan presidentti vahvisti lain koulutuskorvauksen lakkauttamisesta 22.12.2025, ja laki tuli voimaan 1.1.2026. Hallituksen esitykseen ei tullut eduskuntakäsittelyssä muutoksia eli laki hyväksyttiin sellaisenaan. Koulutuskorvaus on ollut julkishallinnon ja kolmannen sektorin työnantajille suunnattu tuki ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Korvausta on voinut hakea vuosittain tammikuussa edellisvuoden toteutuneiden koulutuspäivien perusteella. Korvausta ei enää makseta koulutuksiin, jotka toteutetaan 1.1.2026 tai sen jälkeen.

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 2025 itseopiskelun tukemiseen käytettiin yhteensä 31 työpäivää (2024: 128).

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 varhaiskasvatustlain (540/2018) varhaiskasvatushenkilöstöä koskevan siirtymäsäännöksen poistuttua 1.1.2030 alkaen. Vuonna 2025 varhaiskasvatuksessa kirjattiin itseopiskelun tukemisen perusteella yhteensä kolme 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 kokemuseräisen tiedon siirron merkitys nousee lähivuosina, jolloin merkittävä osa henkilöstöstä jää eläkkeelle. Hiljaista tietoa voidaan siirtää esimerkiksi suunnitelmallisen mentoroinnin avulla.

Esihenkilöiden osaamista esihenkilötyössä tuetaan säännöllisesti järjestettävillä esihenkilötilaisuuksilla, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita sekä käytännön henkilöstöhallintoa. Esihenkilötyön tueksi on kehitetty viime vuosina kattavaa henkilöstöhallinnon materiaalipankkia. Vuonna 2025 esihenkilötilaisuuksia järjestettiin kaksi (2024: 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. 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 täytyessä. Kaupunginhallitus päätti 11.10.2021 § 349 korottaa henkilöstön hyvinvointiedun euromäärän 1.1.2022 alkaen enintään 200 euroon/vuosi/työntekijä tai viranhaltija edellytysten täytyessä. Edun euromäärän korotuksella tuetaan nykyisen henkilöstön jaksamista, mutta pyritään myös houkuttelemaan uusia työntekijöitä Kemijärven kaupungin palvelukseen eli henkilöstön hyvinvointietua voidaan pitää henkilöstön veto- ja pitovoimatekijänä. 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 kalenterivuositain ja käyttämättä jäänyt hyvinvointietu nollataan vuoden vaihteessa. Käyttämättä jäänyt hyvinvointietu palautuu kaupungille. Vuonna 2025 etua käytettiin yhteensä 68 141 euroa (2024: 31 704). Taulukossa 24. on tietoa ePassin käytöstä vuosittain. ePassin käyttöaste on pysynyt yli 90 %:n viimeiset neljä vuotta.

Taulukko 24. ePassin käyttö 2021–2025

Vuosi	Edun saaneet (henkilöt)	Etua ladattu (€)	Etua käytetty (€)	Etua käytetty (%)
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
2025	216	72 159	68 141	94,43

Vuonna 2022 edun euromäärän korottaminen 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. Vuonna 2025 ePassin euromäärä nostettiin 200 eurosta 400 euroon, mikä lisäsi kustannuksia edellisvuoteen verrattuna. Hyvinvointiedun korotus on todennäköisesti tukenut henkilöstön työssäjaksamista ja oman terveyden ylläpitämistä sekä osaltaan vaikuttanut sairauspoissaolojen vähenemiseen.

Kaavion 15. mukaan ePassin käyttö kohdistuu suurimmaksi osaksi paikallisiin palvelutuottajiin (49 %). Osio Muut (33 %) sisältää ulkopaikkakuntalaiset palveluntuottajat ja verkosta hankitut palvelut. Osio Kemijärven kaupunki (18 %) sisältää kansalaisopiston liikuntakurssien, uimahalli Poukaman ja liikuntahallin palvelujen ostot. Näiden osalta ePassisuoritukset palautuvat kaupungin kassaan kurssimaksuina ja lipputuloina. (ePassi tilastot.)



Kaupunginhallitus päätti 22.5.2023 § 186 ottaa käyttöön henkilöstön polkupyöräedun. Henkilöstön työsuhteipyörän 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 2025 eBike työsuhte polkupyöräedun otti käyttöönsä seitsemän työntekijää tai viranhaltijaa.

Työsuhteepolkupyöräedun verovapaus perustui tuloverolain (1535/1992) 69 §:ään, jossa säädetään verovapaista henkilökuntaeduista. Vuonna 2025 sääntelyä muutettiin siten, että polkupyöräetua koskeva verovapaus poistettiin uusilta sopimuksilta. Muutoksen siirtymäsäännöksen mukaan ratkaiseva ajankohta oli 24.4.2025. Edellä mainittua päivää ennen tehtyihin sopimuksiin voitiin edelleen soveltaa verovapautta, kun taas tämän jälkeen tehtyihin sopimuksiin etu oli kokonaan veronalaista tuloa (HE 98/2025 vp).

Työsuhteepolkupyöräedun verovapauden poistaminen heikentää edun taloudellista houkuttelevuutta. Vaikka etu on edelleen mahdollinen veronalaisena luontoisetuna, sen kustannus työntekijälle kasvaa aiempaan verovapaaseen malliin verrattuna. Tämän seurauksena voidaan arvioida, että uusien työsuhteepolkupyörien hankinta vähenee, koska verotuksellinen kannustin edun hyödyntämiseen on poistunut.

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

Lisäksi eläkkeelle lähdetäessä 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 2025 lahjalla ja kukkakimpulla yhdeksää työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 60 vuotta ja kolmea työntekijää tai viranhaltijaa heidän täyttäessään 50 vuotta. Työyksiköt muistivat yhdenjaksoisesti 10, 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita viranhaltijoita tai työntekijöitä työyksiköiden pienimuotoisissa muistamistilaisuuksissa. Vuonna 2025 muistettiin yhteensä 11 työntekijää tai viranhaltijaa. Vuonna 2025 kaupunki haki itsenäisyyspäivänä myönnettäviä kunniamerkkejä yhdelle työntekijälle tai viranhaltijalle. Tasavallan presidentti myönsi kunniamerkin haetun mukaisesti.

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 2025 yhteensä 70 päivää (2024: 91).

Henkilöstön tyhy-toiminta katettiin kunkin yksikön talousarviomäärärahoista. Kehysryhmä päätti 11.5.2023 § 14, että tyhy-määräraha on 40 €/henkilö vuodesta 2023 eteenpäin. Tyhy-päiviä pidettiin 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 painopisteenä on vastuullinen johtaminen. Vastuullisella johtamisella tarkoitetaan muun muassa hyvinvoinnin vahvistamista koko organisaatiossa. Toteutettavina ohjelmina ovat muun muassa Elinvoimaa työhyvinvoinnista -ohje ja Eettiset ohjeet. Strategisena mittarina toimii henkilöstökertomus ja työhyvinvointikyselyn kaupunkitasoiset tulokset.

Vuonna 2025 päättyi 22 vakinaista palvelusuhdetta. Suurin palvelussuhteen päättymisen syy oli työntekijän tai viranhaltijan oma pyyntö. Eläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä ja irtisanoutui 13, kolmen työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde päättyi muusta syystä.

Sairauspoissaolojen määrässä tapahtui vähenemistä. Sairauspoissaolojen määrä laski edellisestä vuodesta 0,7 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 aikaisempina vuosina monipuolisesti esimerkiksi perehdytykseen, koulutuksiin sekä toimitustöihin ja sillä on ollut positiivinen vaikutus työmotivaatioon myös työyhteisön kannalta. Vuoden 2025 aikana korvaavaa työtä ei käytetty henkilöstöraportoinnin perusteella. Terveysperusteiset poissaolot ovat kokonaisuutena vähentyneet, erityisesti keskipitkissä ja pitkissä jaksoissa. Yhä useampi työntekijä on ilman yhtään terveysperusteista poissaoloa kalenterivuoden aikana, mikä on myönteinen merkki. Sairauspoissaolot muodostavat merkittävän kustannuserän. Perusteltua olisi tarkastella myös ennakoivia ja työkyvyn nopeaa palautumista tukevia ratkaisuja.

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 päivitettiin vuonna 2025 kaupunginhallituksen päätöksellä 27.1.2025 § 32. 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 täytyessä. 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 tuli 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. Kertomusvuoden aikana havaittiin rekrytointihaasteita eläinlääkäreiden sijaisuuksiin.

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

LÄHTEET

Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) -toimintamalli 2014.

ePassi. Tilastot 2025.

If tapaturmatilastot 2025.

HE 98/2025 vp.

Kela 2022. Perhevapaa uudistus.

Kela 2025. Sairastaminen. Osasairauspäiväraha.

Kela 2025. Sairastaminen. Sairauspäiväraha.

Kela 2026. 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 2025. Avaintiedot.

Keva 2025. Työkyky.

Keva 2025. Työnantajapalvelut. Tilastot.

KT Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 2021. Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan.

KT Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 2025. Tilastot ja julkaisut. Henkilöstötilastot. Palvelussuhteet.

Kuntaliitto 2024. Palkkatuki ja etuuskulujen rahoitusosuus: mikä on jatkossa kunnalle edullisinta?

Laki Kevasta 66/2016.

Laki koulutuksen korvaamisesta 20.12.2003/1140.

Laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta 11.4.2003/304.

Paikallinen sopimus lomarahen vaihtamisesta KH 26.6.2000 § 168

Personec F2 2025. Henkilöstöhallinnon raportointi.

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Tapaturmavakuutuskeskus 2020.

Terveystalo 2025. Työterveyshuollon Suunta-palvelu.

Tuloverolaki 1535/1992.

Tupakkalaki 29.6.2016/549.

Työministeriö 2003.

Työtaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2025.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.

TAULUKOT JA KAAVIOT

- Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2021–2025 (31.12.)
 Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet verrattuna koko kuntasektoriin vuosina 2023–2025
 Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2021–2022 (31.12.)
 Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö toimialoittain vuonna 2023–2025 (31.12.)
 Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina ajalta 2021–2025
 Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2021–2025 (31.12.)
 Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden tai viranhaltijoiden määrä 2025 ja muutos vuoteen 2024
 Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2025
 Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2021–2025 ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
 Taulukko 10. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista vuosina 2021–2025
 Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys palvelualueittain vuosina 2021–2022
 Taulukko 12. Henkilöstökulut kehitys toimialoittain vuosina 2023–2025
 Taulukko 13. Palkkasumma ja eläkemaksut sekä tasausmaksu vuosina 2021–2025
 Taulukko 14. Palkkamenojen vertailu vuosina 2024–2025 ilman sosiaaliturvamaksuja
 Taulukko 15. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä tai viranhaltija ja kalenteripäivää/htv vuosina 2021–2025
 Taulukko 16. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2021
 Taulukko 17. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2025 kalenteripäivinä (kpv)
 Taulukko 18. Poissaoloaikojen palkkamenot eriteltynä vuosina 2021–2025
 Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2021–2025
 Taulukko 20. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2021–2025
 Taulukko 21. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2021–2025
 Taulukko 22. Koulutuspäivät vuodelta 2022–2025
 Taulukko 23. Koulutuskorvaus vuosina 2021–2025
 Taulukko 24. ePassin käyttö 2021–2025
- Kaavio 1. Henkilömäärän kehitys 2013–2025
 Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus 2025
 Kaavio 3. Henkilöstön ikäjakauma 2025
 Kaavio 4. Eläkkeelle siirtyneiden määrä
 Kaavio 5. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain
 Kaavio 6. Eläköitymisennuste eläkelajeittain
 Kaavio 7. Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (jos vähintään 5 henkilöä)
 Kaavio 8. Terveysperusteiset poissaolot 2025
 Kaavio 9. Vahinkojen lukumäärä 2021–2025
 Kaavio 10. Tapaturman aiheuttajat 2025
 Kaavio 11. Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin 2024–2025
 Kaavio 12. Sairauspoissaolojen pituus kalenteripäivinä 2024–2025
 Kaavio 13. Sairauspoissaolot ikäryhmittäin 2024–2025
 Kaavio 14. Poissaolot 2024–2025
 Kaavio 15. ePassin käyttö 2025