

2016

KEMIJÄRVEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS



Tiedoksi

KH __/__.2017

KV __/__.2017

Sisällysluettelo

JOHDANTO	2
1. HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET	3
1.1. Henkilöstön määrä	3
1.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina	5
1.3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet	5
1.4. Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet.....	6
1.5. Henkilöstön sukupuolijakauma	6
1.6. Henkilöstön ikärakenne.....	7
1.7. Palvelussuhteen päättymisen syyt	7
2. HENKILÖSTÖMENOT JA HENKILÖSIVUKULUT	9
2.1 Henkilöstömenot ja henkilösivukulut.....	9
2.2. Palkkamenot.....	10
3. TERVEYDELLINEN TOMINTAKYKY	11
3.1. Terveysperusteiset poissaolot.....	11
3.2. Sairauspoissaolojen seuranta	13
3.3. Muut poissaolot.....	14
3.4. Poissaolojen kustannukset	15
3.5. Osatyökykyiset.....	16
3.6. Työterveyshuolto.....	16
4. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	18
5. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	19
7. LÄHTEET, TAULUKOT JA KAAVIOT	20

JOHDANTO

Kemijärven kaupungin kaupunkistrategiassa (Kv 13.11.2014 § 108) on yhdeksi painopistealueeksi määritelty hyvinvoiva ja osaava henkilöstö ja toimiva konserni. Jotta kaupunkiorganisaatio voisi saavuttaa strategiansa mahdollisimman tuloksellisesti ja menestyä palveluiden tuottajana myös pitkällä tähtäimellä, on sen tunnettava henkilöstövoimavaransa ja huolehdittava siitä, että organisaatiossa on palvelutuotannossa tarvittava osaaminen. Henkilöstövoimavaroja koskevat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, -rakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa päätöksenteon pohjana.

Uuden haasteen henkilöstöjohtamiseen ja henkilöstösuunnitteluun tuo sosiaali- ja terveystalouden siirtyminen tulevaan maakuntaan vuoden 2019 alusta. Myös kaupunkiin jäljelle jäävien palveluiden järjestämiseen ja niiden tuottamiseen tarvittavaa osaamista ja henkilöstöresursseja tulee jo tässä vaiheessa tarkastella ja ennakoita. Henkilöstösuunnittelu tältä osin on ensisijaisen tärkeää. Kuluvan ja seuraavan vuoden aikana kaupungin työntekijöistä jää ennusteen mukaan eläkkeelle yhteensä noin 10 prosenttia eli noin 60 - 70 työntekijää (sisältää myös maakuntaan siirtyvät henkilöt).

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun apuväline, jonka avulla seurataan ja arvioidaan kunnan henkilöstövoimavaroja, kaupungissa toteutettua henkilöstöpolitiikkaa ja sen vaikutuksia. Käsillä oleva henkilöstöraportti on tarkoitettu niin työyhteisöjen, johdon kuin poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstövoimavarojen arvioinnilla pyritään tehostamaan erityisesti palvelutuotannon näkökulmasta keskeisten henkilöstövoimavarojen ennakkoinnia, joka on osa kaupungin strategiatyötä.

Kemijärven kaupunki jatkaa edelleen tiukennettua henkilöstön rekrytointia mm. vähentämällä sijaisten ja muiden määräaikaisten työntekijöiden käyttöä sekä jättämällä virkoja ja toimia täyttämättä sekä järjestelemällä tehtäviä uudelleen. Haastavassa tilanteessa on entistä tärkeämpää kiinnittää huomioita henkilöstön hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimiseen. Muutoksen aikaansaamiseksi ja vähenevien resurssien kohdentamiseksi toteutettava kehittämissuunnitelma on yhteistyötä, joka edellyttää jokaisen toimijatahon sitoutumista aina kaupungin työntekijöistä organisaation ylimpään johtoon ja luottamushenkilöihin saakka.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan. KT-kuntatyönantajien ja pääsopijajärjestöjen yhteistyönä on vuonna 2013 valmistunut suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Suositus tukee strategista henkilöstöjohtamista, jolloin keskeiseksi nousee organisaation henkilöstötalouden ohjaaminen samalla kun henkilöstövoimavaroja jatkuvasti edistetään. Painopisteen tulee olla kerran vuodessa tapahtuvan jälkikäteisarvioinnin sijaan työn sujuvuuden ja työntekijöiden voimavarojen jatkuvassa kehittämisessä sekä osaamisen ja resurssitapteen ennakkoinnissa. Tämä mahdollistuu vain kytkemällä henkilöstösuunnittelu tiiviisti kaupungissa meneillään olevaan strategiatyöhön ja toiminnan muutokseen sen kaikilla tasoilla aina kuntalaisten hyvinvointisuunnittelusta organisaation sisäiseen kehittämiseen.

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKENNE JA PALVELUSSUHTEET

1.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kuntaan palvelussuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Kemijärven kaupungin palveluksessa oli 31.12.2016 **yhteensä 737 henkilöä**, joista **toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa 553 henkilöä** ja **määräaikaisessa palvelussuhteessa 184 henkilöä**. Kokonaishenkilöstömäärä lisääntyi kahdella henkilöllä vuoteen 2015 nähden.

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2012 - 2016.

Vuosi	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilöstö	875	840	831	735	737
Vakinaiset	635	617	607	555	553
Määräaikaiset	240	223	224	180	184
- joista työllistettyjä	7	13	6	6	11
Asukkaat vuoden lopussa	8 094	7 984	7 882	7 769	7 657
Asukkaat/vakinainen henkilöstö/hlöä	12,8	12,9	13	14	13,9
Asukkaat/koko henkilöstö/hlöä	9,3	9,5	9,5	10,6	10,4

Kemijärvellä asui vuoden 2016 lopussa 7657 henkilöä. Jokaista kaupungin vakinaiseen henkilökuntaan kuuluvaa kohden oli 13,9 asukasta. Vuonna 2015 vastaava suhdeluku oli 14. Koska myös asukasluku laski, pysyi suhdeluku lähes samana. Vakinaisen henkilöstön määrä laski kahdella työntekijällä, määräaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi neljällä työntekijällä.

Seuraavassa taulukossa on verrattu Kemijärven kaupungin henkilöstön jakautumista koko kuntasektoriin palvelussuhteiden mukaan vuosina 2014, 2015 ja 2016. Koko maata koskevat luvut ovat vuodelta 2015 (KT Kuntatyöntekijät).

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2014 - 2016

	Koko kuntasektori 2015	Kemijärvi 2014	Kemijärvi 2015	Kemijärvi 2016
Vakinaiset	78,5 %	73 %	75,50 %	75,03 %
Määräaikaiset	20,4 %	26,3 %	23,7 %	23,47 %
Työllistetyt	1,1 %	0,7 %	0,80 %	1,49 %

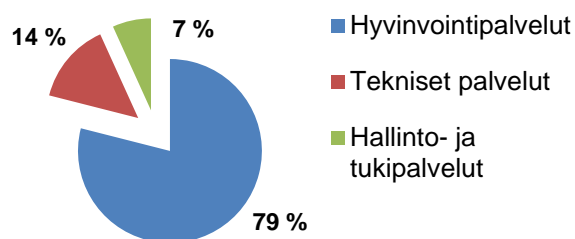
Kemijärvellä vakinaisen henkilöstön määrä suhteessa koko henkilöstön määrään on pienempi kuin koko kunta-alalla. Määräaikaisen henkilöstön osuus on hieman noussut (määräaikaiset ja työllistetyt yhteensä 24,96 %, 24,5 % vuonna 2015) ja on suurempi kuin koko kuntasektorilla. Työllistettyjä henkilöitä oli Kemijärvellä vuoden 2016 lopussa suhteessa henkilöstön määrään enemmän kuin edellisvuonna ja enemmän kuin kuntasektorilla vuonna 2015 keskimäärin. Huomioitavaa on, että lukuun on sisällytetty vain 31.12. kaupunkiin palvelussuhteessa olleet työntekijät.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2011 - 2015

Osasto	2012	2013	2014	2015
Hallinto-osasto	18	20	27	40
Sosiaali- ja terveysosasto	453	441	412	349
Sivistysosasto	303	280	311	255
Tekninen osasto	84	79	75	85
Työllistämistoimi	7	13	6	6
Yhteensä	875	840	831	735
Yhteensä ilman työllistettyjä	868	827	825	729

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2016

Palvelualue	2016
Hallinto- ja tukipalvelut	50
Hyvinvointipalvelut	582
Tekniset palvelut	105
Yhteensä	737
- joista työllistetyt	11
Yhteensä ilman työllistettyjä	726



Vuonna 2016 hyvinvointipalveluiden henkilöstöä oli 79 % koko henkilöstöstä. Sosiaali- ja terveyslautakunnan alaisuudessa työskenteli 46,47 %. Edellisvuonna vastaava luku oli 47,5 %. Sivistyslautakunnan alainen henkilöstö muodosti 32,5 % henkilöstöstä, kun vastaava luku edellisvuonna oli 34,7 %. Määrien laskut selittyvät pääosin sillä, että työterveyshuollon henkilöstö siirtyi Terveystalon palvelukseen ja ruokapalveluhenkilöstö siirtyi teknisen palvelualueen alaisuuteen vuoden 2016 alusta. Teknisen lautakunnan alaisuudessa olevan henkilöstön määrä muodosti 14,3 % koko henkilöstöstä. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 11,6 %. Teknisten palveluiden henkilöstömäärä kasvoi, koska ruokapalvelu, laitoshuolto- ja materiaalipalveluhenkilöstö siirtyi sinne, vaikka vesilaitoksen henkilöstö siirtyikin Kaukolämmön palvelukseen vuoden 2016 alusta. Hallinto-osaston henkilöstöä oli 6,8 %. Työllistämistuella palkatut sisältyvät edellä mainittuihin lukuihin. Hallinto-osaston henkilöstömäärä kasvoi toimistohenkilöstön siirtyttyä hallinto- ja tukipalveluihin vuoden 2016 alusta. Kuumaniemen ryhmäkoti aloitti toimintansa kesällä 2016 ja sinne rekrytoitiin 13 työntekijää. Kokonaishenkilömäärä lisääntyi kahdella henkilöllä.

Talouden tasapainottamista jatkettiin vuonna 2016. Kaupunginvaltuusto edellytti 7.12.2015 hyväksyessään talousarvion vuodelle 2016, että myös henkilöstömenoissa saadaan aikaan tuntevia säästöjä. Valtuustoryhmät tekivät syksyllä 2014 valtuustosopimuksen, jolla pyritään osaltaan lisäämään kaupungin elinvoimaisuutta ja tasapainottamaan kaupungin taloutta. Valtuustosopimuksessa linjattiin mm., että henkilöstön määrä ja tehdyt henkilötyövuodet laskevat keskimäärin 2-4 % vuodessa. Syksyllä 2015 käytiin YT-menettely. Henkilöstöä ei lomautettu, vaan työntekijät osallistuivat säästöihin vapaaehtoisin toimenpitein pitämällä palkattomia vapaita ja vaihtamalla lomarahoja vapaaksi. Henkilötyövuosien määrässä oli huomattavaa vähennystä, kun niitä verrataan edellisen vuoden vastaaviin lukuihin. Henkilötyövuodet laskivat 2,9 % vuoden 2015 tasosta. Vähennystä oli 21 henkilötyövuotta (712 htv/2016, 733 htv/2015). Tehty työaika väheni jopa 4,9 % vuoden 2015 vastaavasta luvusta. Vähennystä oli 34 henkilötyövuotta (664 htv/2016, 698 htv/2015). Tämä selittyy sillä, että henkilöstö piti palkattomia vapaita ja lomarahavapaita yhteensä 3708 päivää vuonna 2016. Lisäksi hyödynnettiin luonnollista poistumaa eikä kaikkien palveluksesta pois lähteneiden tilalle otettu uutta työntekijää, vaan tehtäviä järjesteltiin uudelleen tai jaettiin muille työntekijöille. Henkilöstökuluissa saatiinkin aikaan suurimmat menosäästöt, noin 2,289 miljoonaa euroa, joka on 7,1 %.

Kaupungilla oli aiempien vuosien tavoin käytössä täyttölupamenettely, jonka mukaan vakinaiseen palvelussuhteeseen ottamiseen tarvittiin aina kaupunginhallituksen lupa. Sitä ennen asia oli käsiteltävä asianomaisessa toimielimessä. Määräaikaisten tehtävien osalta palvelualuejohtajat päättivät alle kuuden kuukauden täyttöluvista ja kaupunginjohtaja sen yli menevistä täyttöluvista. Ennen uuden työntekijän palkkaamista oli selvitettävä mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä uudelleen kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön kesken riippumatta siitä, onko kyseessä määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde.

1.2. Henkilöstön määrä henkilötyövuosina

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä (31.12.). Vuonna 2016 henkilöstön määrä oli **henkilötyövuosina kokonaisuudessaan 712**. Kun luvusta vähennetään poissaolot, saadaan **todennukainen tehty työaika**, joka Kemijärvellä oli **kertomusvuonna 664** (2015:698).

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina vuosina 2012 - 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilötyövuodet kokonaisuudessaan	877	870	848	733	712
Tehty työaika henkilötyövuosina	658	680	631	698	664

Vaikka henkilöstön määrä on vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan kasvanut kahdella työntekijällä, on henkilötyövuosien määrä laskenut 21 henkilötyövuodella. Henkilötyövuosia kertyi 2,9 % edellisvuotta vähemmän. Tehty työaika väheni 4,9 % ja henkilötyövuosina laskettuna se on 34 henkilötyövuotta. Kaupunginhallituksen päätöksillä, valtuustosopimuksella, käydyillä YT-neuvotteluilla ja henkilöstön osallistumisella eri tavoin säästöihin saatiin aikaan huomattava vähennys henkilöstökuluissa. Henkilöstö piti palkattomia vapaita ja vaihtoi lomarahoja vapaaksi sekä poislähteneiden tai virka-/työvapaalla olevien tilalle ei aina palkattu uutta työntekijää. Tämä näkyy näkyvä vähentyneinä henkilötyövuosina.

1.3. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö sekä ammattinimikkeet

Vuoden 2016 lopussa kunnan koko henkilöstöstä **kokoaikaisia oli 618 henkilöä** (83,9 %) ja **osa-aikaisia 119 henkilöä** (16,2 %) mukaan lukien sivutoimiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä suhteessa koko henkilöstöön laski 2 %:lla edellisvuoteen nähden (2015:18,2 %). **Sivutoimisia** työntekijöitä oli kertomusvuonna **koko kaupungin henkilöstöstä 8,9 %**, kun määrä edellisvuonna oli 9,3 %. Syitä osa-aikaisuuteen olivat osa-aikatyö, osa-aikaeläke, osittainen hoitovapaa, oppisopimuskoulutus ja työllistämistukityö.

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2012 - 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Kokoaikaiset	734	693	691	601	618
Osa-aikaiset (sis. sivutoim.)	141	147	140	134	119
Yhteensä	875	840	831	735	737

Sivutoimisten määrä (64) laski edellisvuoteen nähden (2015:68).

Kemijärven kaupungin vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet kertomusvuonna olivat: Lähihoitaja (94), sairaanhoitaja (43), hoitaja (28), päivähoitaja (22), toimis-

tosihteri (22), laitoshuoltaja (20), koulunkäynninohjaaja (15), luokanopettaja (15) ja ravitsemus-työntekijä (12).

1.4. Määräaikaiset palvelussuhteet ja määräaikaisuuden perusteet

Määräaikaisia työsopimuksia solmittiin kertomusvuonna yhteensä **1605 kappaletta**, mikä oli kalenteripäivinä koko kaupungissa 347 826. Edellisvuonna määräaikaisia työsopimuksia solmittiin 1122 kappaletta, ts. vähemmän kuin kertomusvuonna. Määrä sisältää työllistämistuella palkatut sekä kesätyöntekijät. Palvelussuhteiden kesto vaihteli muutamasta päivästä yli vuoteen.

Määräaikaisuuden perusteen on aina oltava kussakin työsopimuksessa ja viranhoidtomääräyksessä lain mukainen (KT. laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 § 3 ja työsopimuslaki 55/2001 § 3). Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina oltava laissa säädetty peruste kuten esimerkiksi työn tai tehtävän luonne, sijaisuus, viranhaltijan/työntekijän oma pyyntö, harjoittelu, avoinna olevaan virkaan kuuluvien tehtävien hoidon järjestäminen tai muu näihin rinnastettava syy. Kaiken kaikkiaan Kemijärven kaupungissa käytettiin kertomusvuonna 30 eri määräaikaisuuden perustetta.

Suurimmat syyt määräaikaisuudelle vuoden 2016 lopussa olivat **sairaus-, vuosiloma- tai muu sijaisuus**, sovittu määräaikainen tehtävä ja avoimen tehtävän hoito. Muita syitä olivat mm. palkkatuella työllistetty, kesätyö, tilapäinen lisähenkilöstön tarve, oma pyyntö ja oppisopimustyösuhde.

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

1.5. Henkilöstön sukupuolijakauma

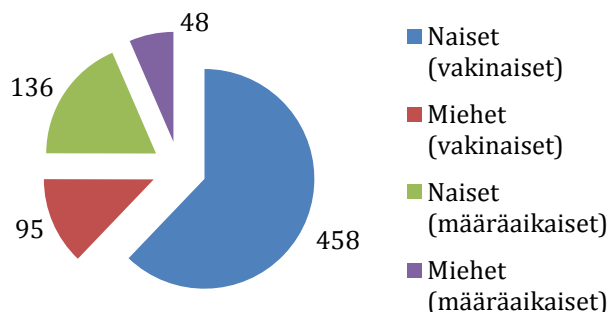
Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä ja muutos vuoteen 2015

Palvelussuhde 31.12.2016	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	95	458	553	-0,36
Määräaikaiset	48	136	184	2,22
Yhteensä	143	594	737	0,27

Vakinaisen henkilöstön

osuus oli 75 % koko henkilöstöstä, mikä tarkoittaa 0,5 %:n vähennystä edelliseen vuoteen (2015:75,5 %).

Määräaikaisen henkilöstön (sisältää työllistetyt) osuus oli 25 % koko henkilöstömäärästä, mikä tarkoittaa 0,5 %:n lisäystä edelliseen vuoteen (2015:24,5 %).



Miesten määrä kasvoi seitsemällä (5,2 %) ja naisten väheni viidellä henkilöllä (0,8 %). **Naisia henkilöstöstä oli 80,6 % ja miehiä 19,4 %**. Miesten osuus henkilöstöstä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 0,9 %:lla (2015:136/18,5 %) ja naisten osuus vastaavasti väheni 0,9 %:lla (2015:599/81,5 %).

Kemijärven kaupungin tasa-arvosuunnitelma vuosille 2017 – 2018 on käsiteltävänä työsuojelutoimikunnassa 17.5.2017.

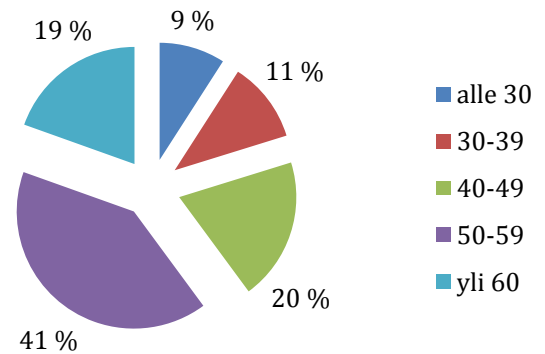
1.6. Henkilöstön ikärakenne

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

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016

	Alle 30	30-39	40-49	50-59	Yli 60	Yhteensä
Miehet	15	11	22	64	31	143
Naiset	52	71	123	235	113	594
Yhteensä	67	82	145	299	144	737
%	9,09	11,13	19,67	40,57	19,54	100

Kaupungin henkilöstöstä **suurimman ikäryhmän muodostivat 50 - 59 -vuotiaat**, joiden osuus henkilöstöstä oli 40,57 %. Yli 50-vuotiaiden työntekijöiden osuus henkilöstöstä (443/60,1 %) on edellisvuoteen nähden vähentynyt 0,9 %:lla (448/61%/2015) ja **yli 60-vuotiaiden määrä** on vähentynyt 6,5 %:lla edellisvuoteen nähden (154 /21 %/2015).



1.7. Palvelussuhteen päättymisen syyt

Vuonna 2016 **päätyi 59 vakinaista palvelussuhdetta**. Vakinaisesta henkilöstöstä **eläkkeelle siirtyi 39 työntekijää**. Kaukolämmön palvelukseen siirtyi viisi työntekijää vuodenvaihteessa 2015 - 2016.

Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2012 - 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Irtisanoutunut	8	12	30	16	20
Eläkkeelle	20	20	30	40	39
Muu syy	5	1	32*	4**+5***	0
Yhteensä	33	33	92	65	59

*Ammattiopiston henkilöstö siirtyi Rovaniemen koulutuskuntayhtymään

**Työterveyshuollon ulkoistus

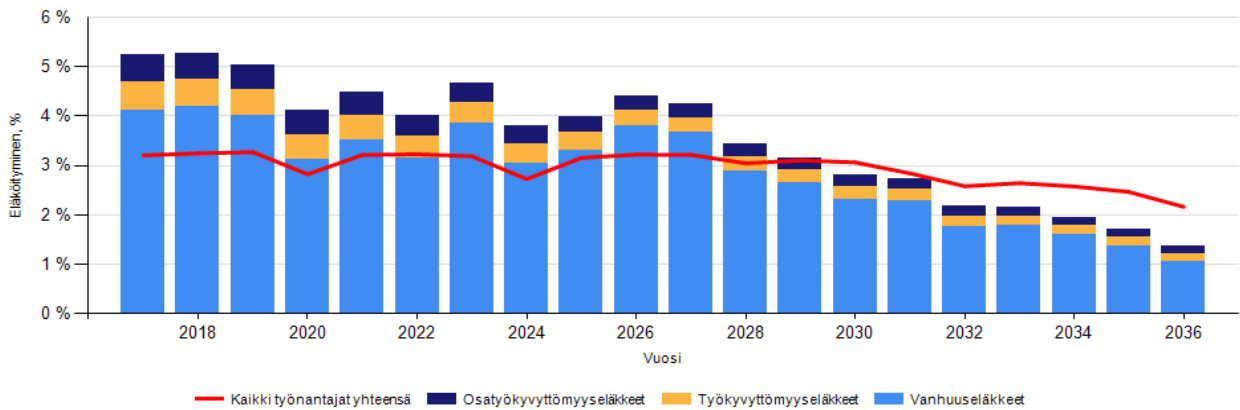
*** Vesilaitoksen henkilöstön siirtyminen Kaukolämpöön

Eläkkeelle siirtyneeksi 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.

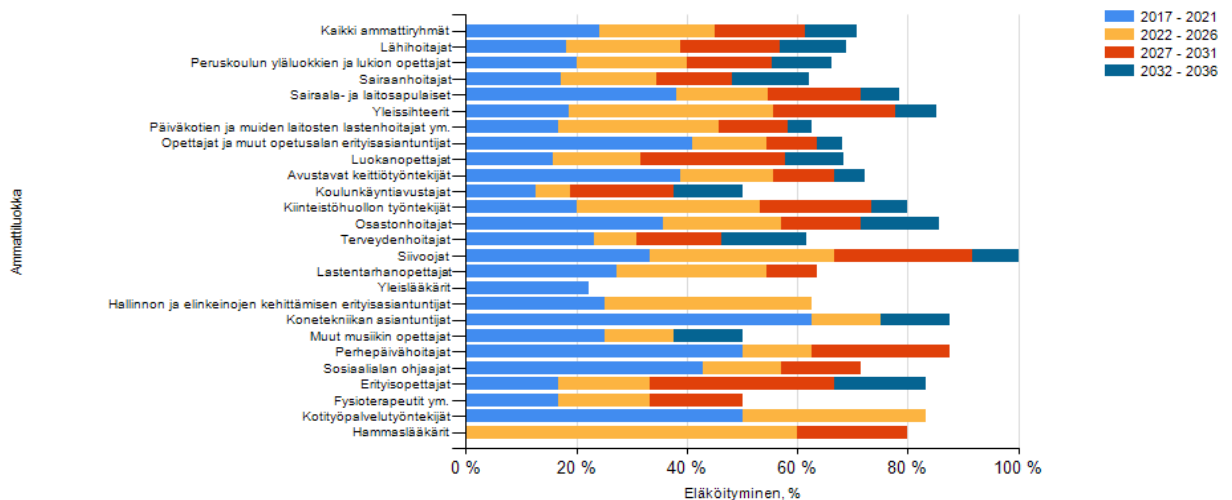
Kaavion 1 eläkepoistumaennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2017 Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on 5,2 % koko henkilöstömäärästä (kaikki työnantajat 3,2 %). **Eläkepoistuma tulee vuosina 2017 - 2021 olemaan yhteensä n. 175 henkilöä**, jolloin vuosittain kaupungin henkilöstöstä 4,1 - 5,3 % jää vanhuuseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuosina 2017 - 2036 kaupungista ennustetaan jäävän eläkkeelle yhteensä **70,8 % henkilöstöstä** (maakuntaan 2019 siirtyvät sisältyvät tähän lukuun).

Kaavio 1. Kemijärven kaupungin eläkepoistuma vuosina 2017 – 2036



Kaavio 2. Eläköitymisennuste 2017 - 2036 ammattiluokittain



Kaaviossa 2 olevassa ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuh-teisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen kuten kaaviossa 1.

Vuonna 2016 **eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli 63,4 vuotta** (sisältää vanhuus-eläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen), kun keski-ikä oli vuotta ai-kaisemmin 61,2 vuotta. **Keski-ikä on siis noussut.** Lukumääräisesti suurimmat ammattiryhmät Kevan eläkepoistuma-arviossa vuosina 2017 – 2021 Kemijärvellä ovat perus- ja lähihoitajat (29), peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat (13) sairaala- ja hoitoapulaiset (16) ja sairaanhoitajat (10).

Koko **kunta-alaan verrattuna Kemijärven kaupungin eläkepoistuma on suurempi** vuoteen 2028 asti. Kemijärven eläkepoistuma on suurimmillaan vuosina 2017, 2018 ja 2019, jolloin se on 5,0 – 5,3 prosenttia henkilöstöstä, kun koko kunta-alan eläkepoistuma on samaan aikaan vähän yli 3 prosentin suuruinen. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä voitaisiinkin vähentää, siir-tyy vanhuuseläkkeelle ennusteen mukaan vuosina 2017 – 2021 yhteensä noin 24,1 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä ja vuoteen 2036 mennessä jopa 70,8 % henkilöstöstä.

Työvoimasta tulee pulaa ja parhaat työntekijät tulevat töihin vain työnantajamaineeltaan hyvä-maineiseen kuntaorganisaatioon. Uusia osajia on ikäluokkien pientymisen myötä työmarkki-noilla vähemmän kuin ennen, minkä vuoksi kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy. Myös palve-luprosesseja on kehitettävä, jotta kunnalliset palvelut saadaan jatkossa toteutettua koko ajan vähenevällä väellä.

Vaikka suurien ikäluokkien ikääntyminen ja eläköityminen aiheuttaa kuntaorganisaatiolle monen-laisia haasteita, antaa se myös monia mahdollisuuksia tarkasteltaessa tulevaisuuden palvelura-kennetta. Muutoksia toteutettaessa kaupungin palveluksessa olevien työntekijöiden työkyvyn yl-läpitämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta se jaksai-si työssään mahdollisimman lähelle omaa eläkeikänsä. Monet kunta-alan ammattiteistä ovat se-kä henkisesti että fyysisesti raskaita, minkä vuoksi työkykyongelmien ennaltaehkäisy on erittäin tärkeää ja kaupungille myös taloudellisesti merkittävä asia.

2 HENKILÖSTÖMENOT

2.1. Henkilöstömenot ja henkilösivukulut

Kuntien ja kuntayhtymien menoista **yli puolet on henkilöstömenoja**. Kuntatyönantajien mak-samista sosiaalivakuutusmaksuista suurin osa on eläkemaksuja. Kemijärven kaupungin vuoden 2016 tilinpäätöksen **mukaan henkilöstökulut muodostivat 46 prosenttia toimintakuluista. Henkilöstökulut laskivat kokonaisuudessaan edelliseen vuoteen verrattuna 7,1 prosenttia** (2 288 840 euroa).

Suhteessa vuoden 2016 talousarvioon henkilöstökulut alittuivat 6,7 prosentilla (2,159 milj. €). Suurimmat säästöt saatiinkin henkilöstökuluissa (erilliskorvaukset, sijaiset, tilapäinen työvoima, tuntipalkat ja kokouspalkkiot). Lisäksi henkilöstö piti palkattomia vapaita ja vaihtoi lomarahoja va-paaksi eikä palveluksesta poislähteneiden tilalle aina palkattu uutta työntekijää tai sijaista. Kuu-kausipalkat toteutuivat 95,13 % talousarvioon suunnitellusta.

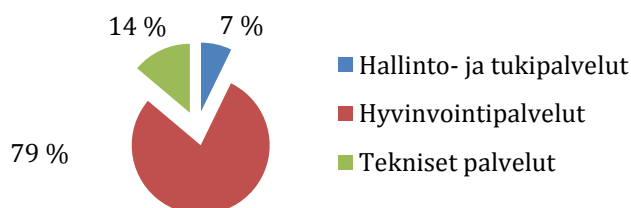
Kaupungin henkilöstömenoihin sisältyy kuntaan virka- tai työsopimussuhteeseen palkattujen pal-kat ja sosiaalivakuutusmenot. Menoissa on mukana vakituisen henkilöstön lisäksi työllisyysva-roin palkattujen, oppisopimukseen tulleiden, projekteissa työskentelevien, kesätyöllistettyjen, si-

jaisten sekä muiden määräaikaisten työntekijöiden palkkauskustannukset sekä maksetut tunti- ja urakkapalkat, luottamushenkilöiden palkkiot ja asiantuntijapalkkiot. Henkilöstömenot olivat 46 prosenttia ulkoisista toimintakuluista (2015:48,2 %).

Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2012 - 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilöstökulut tuloslaskelmassa	37 650 677	36 301 803	37 375 658	32 241 724	29 952 884
%:a toimintakuluista	55	53	53	48	46
Henkilöstökulut/asukas/€	4652	4547	4742	4150	3 912

Henkilöstökuluista 78,9 % oli hyvinvointipalveluiden palvelualueen henkilöstökuluja. Muiden palvelualueiden henkilöstökulut olivat yhteensä 21,1 %, josta hallinto- ja tukipalveluiden osuus 7 % ja teknisen palvelualueen osuus 14 %.



Palvelualueittain/osastoittain henkilöstökulujen kehitystä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon työntekijöiden siirtymiset palvelualueelta toiselle tai toisen työnantajan palvelukseen (mm. päivähoitohenkilöstö, laitoshuoltajat, varastotyöntekijät, ruokapalveluhenkilöstö, toimistotyöntekijät, ammattiopiston henkilöstö, työterveyshuollon henkilöstö ja vesilaitoksen henkilöstö).

Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys osastoittain vuosina 2012 - 2016

	2011	2012	2013	2014	2015
Hallinto-osasto	922 756	1 006 260	1 040 383	1 603 596	1 363 717
Elinkeino-osasto	422 386	500 758	489 017		
Sosiaali- ja terveysosasto	18 896 677	20 284 254	19 930 052	19 606 696	17 279 140
Sivistysosasto	12 568 623	12 544 803	11 623 757	12 852 260	9 494 802
Tekninen osasto	3 434 003	3 314 602	3 218 593	3 313 106	4 104 064
Yhteensä	36 244 445	37 650 677	36 301 803	37 375 658	32 241 724

	2016
Hallinto- ja tukipalvelut	2 164 526
Hyvinvointipalvelut	23 636 463
Tekniset palvelut	4 151 895
Yhteensä	29 952 884

2.2. Palkkamenot

Eläkelaitoksen tilastojen mukaiset palkkasummat ovat seuraavassa taulukossa. Vuoden 2016 lopullista palkkasummaa, palkkaperusteisen tai eläkemenoperusteisen eläkemaksun summaa ei ole vielä saatavissa. Vuoden 2015 palkkasumma on 3 912 410 euroa pienempi kuin vuonna 2014. Samoin palkkamenoperusteinen ja eläkemenoperusteinen maksu ovat laskeneet edelliseen vuoteen summiin verrattuna.

Taulukko 12. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2012 - 2016

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen eläkemaksu	Varhe-maksu
2012	26 181 984	5 792 219	2 480 361	195 624
2013	26 511 804	5 897 204	2 683 491	211 707
2014	26 107 842	6 044 956	2 460 482	272 948
2015	22 195 432	5 423 729	2 333 654	242 717
2016				199 144

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

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

Keva määrittelee Kemijärven kaupungin palkkasummansa mukaan keskisuureksi työnantajaksi, jonka perusteella kunnan varhe-maksu koostuu omiin varhaiseläkemenoihin perustuvasta osuudesta (50 % varhe-maksusta) ja keskisuurten jäsenyhteisöjen kesken yhteisvastuullisesti jaettavasta osuudesta (50 % varhe-maksusta). Kemijärven kaupunki maksoi varhaiseläkemenoperusteista eli ns. varhe-maksua vuoden 2016 tilinpäätösarvion mukaan **yhteensä 199 144 euroa**, mikä on 43 573 euroa vähemmän kuin edellisenä vuonna (2015:242 717).

Taulukko 13. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2015 - 2016 ilman sosiaaliturvamaksuja

Vuosi	Palkat yhteensä	Erotus % (2015 - 2016)
2015	24 519 528	
2016	22 701 882	
Erotus	- 1 817 646	- 7,41

Palkkakustannusten vertailusta voidaan nähdä, että **kunnan palkkakustannukset ovat laske-neet 7,41 % vuodesta 2015.**

3 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

3.1. Terveysperusteiset poissaolot

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

Vuonna 2016 koko henkilöstön **sairauspoissaolojen määrä oli 11 351 kalenteripäivää** eli keskimäärin **15,4 kalenteripäivää/työntekijä**. Luvuissa ovat mukana vakinaiset, määräaikaiset ja

tukityöllistetyt (sis. kesätyöntekijät). Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2015 oli 12 059 kalenteripäivää eli 16,4 kalenteripäivää/työntekijä. Sairauspoissaolojen voidaan siis todeta **vähentyneen yhdellä kalenteripäivällä/työntekijä.**

Taulukko 14. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä vuosina 2012 - 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Kalenteripäivää	16,2	13,6	17,1	16,4	15,4

Vuonna 2013 valmistuneen Työterveyslaitoksen teettämän Kunta 10 – tutkimuksen mukaan kunta-alan työntekijät olivat sairauden vuoksi poissa työstä keskimäärin 16,7 kalenteripäivää vuodessa, kun edellisvuonna 2012 vastaava luku oli 17,2. (Työterveyslaitos 2013.)

Seuraavassa taulukossa sairauspoissaolot on eriteltyinä niiden keston mukaan vuosina 2014 -2015. Palkanlaskentaohjelma vaihtui 1.1.2016 alkaen ja siitä saatavissa raporteissa sairauspoissaolot on ryhmitelty hieman eri tavalla. Taulukossa 16 tiedot ovat uuden ryhmittelyn mukaisesti vuodelta 2016. Lukuihin sisältyy määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät KT:n raportointisuosituksen mukaisesti.

Taulukko 15. Sairauspoissaolot eriteltyinä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015

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

Taulukko 16. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016
(lukuihin sisältyy myös määräaikaisen kuntoutustuen kalenteripäivät)

	Kalenteripäivää 2016
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 750
4 - 29 pv	3 549
30 - 60 pv	1 439
61 - 90 pv	1 586
91 - 180 pv	1 767
Yli 180 pv	2 295
Sairauspoissaolot yhteensä	12 386
Työtaturmat, pv	151
Työmatkataturmat, pv	15
Ammattitaudit tai -epäilyt, pv	15
Yhteensä	12 567

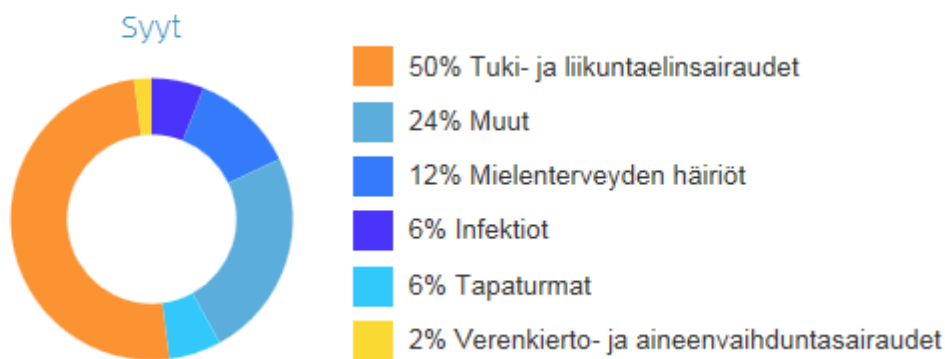
Koko kaupungin henkilöstöstä **76,9 prosentilla (567) ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja** (43,5 % /320/2015). Heistä oli vakainaisia 219. Vertailusta käy selkeästi ilmi, että lyhyiden, **1-29**

päivää kestävien sairauspoissaolojen määrä on edellisvuoteen nähden **merkittävästi kasvanut** (1 011 kalenteripäivää). Myös pitkät, **91 - 180 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat kasvaneet, mutta yli 180 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat vähentyneet**. Vuoden 2016 lukuihin sisältyy myös määräaikaiset kuntotutustuet. Pitkiä sairaslomia on onnistuttu välttämään tehokkaalla verkostoyhteistyöllä työterveyshuollon, esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Mm. kuntoutuksen, uudelleensijoituksen/-koulutuksen keinoin onnistuttiin tukemaan työntekijöiden paluuta sairauslomalta takaisin työelämään. Osittain väheneminen selittyy sillä, että työntekijöitä on siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrän merkittävä kasvu antaa aiheita analysoida sen taustalla vaikuttavia tekijöitä ja puuttua jo varhaisessa vaiheessa sairauspoissaoloihin liittyviin huoltilanteisiin. Esimies käy Elvi-keskustelun työntekijän kanssa, jos työntekijällä on neljä tai useampia lyhyitä poissaoloja neljän kuukauden aikana.

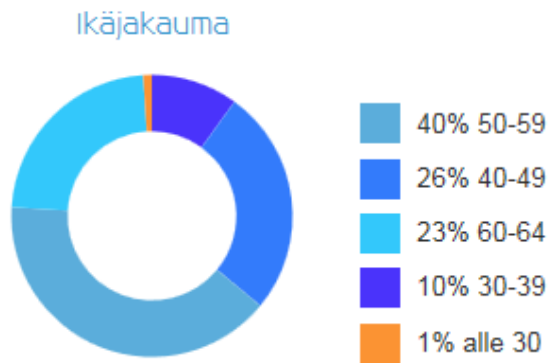
3.2. Sairauspoissaolojen seuranta

Esimiehillä on käytössään työterveyshuollon extranet, jonne syötetään sairauspoissaolon syy. Terveystalon extranetin raporteista saamme tilastotietoa sairauspoissaolojen syistä. Työnantaja ei voi ylläpitää rekisteriä henkilöstön sairauspoissaolojen diagnostisista perusteista. Työterveyshuolto on ainoa taho, joka voi lakisääteisesti kerätä ja käsitellä tilastollisesti työntekijöiden sairauspoissaolojen syiden taustalla vaikuttavia diagnooseja (työterveyshuoltolaki). Diagnostisen tiedon seuranta on tärkeää, jotta työterveyshuollon resursseja ja muuta työkykyä ylläpitävää toimintaa kyettäisiin kohdentamaan aikaisempaa paremmin. Suomen Terveystalo tuottaa työterveyspalvelut Kemijärven kaupungille. Myös diagnostista tietoa vastaava seurantajärjestelmä otettiin käyttöön. Näin ollen vuodelta 2016 saadaan säännöllisesti tietoa sairastavuuden määrän lisäksi myös niiden perusteista. Merkittävimmät sairastavuuteen liittyvät terveydelliset syyt liittyvät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Esimiehet eivät vielä vuonna 2016 ole vieneet kaikkia tietoja työterveyshuollon extranettiin, joten sieltä saadut tiedot ovat puutteelliset, mutta antavat suuntaa. Kuvioissa 1-3 on Terveystalon työterveyshuollon extranetistä tulostettua tilastotietoa. Tietoihin sisältyy sairauspoissaolopäivien syyt vain työterveyshuollon antamien lausuntojen perusteella lukuun ottamatta tietosuoja-rajattuja tietoja.

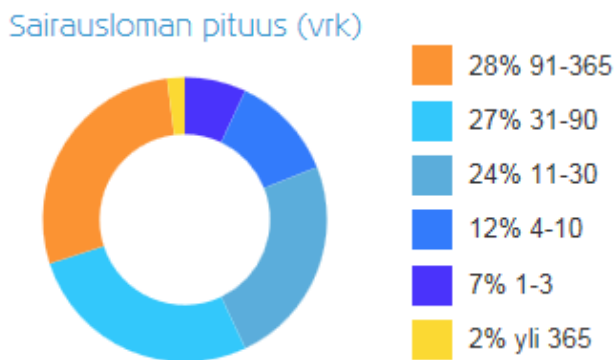
Kuvio 1. Sairauspoissaolopäivien syyt vuonna 2016



Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakauma, joilla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2016



Kuvio 3. Sairauspoissaolojen pituus (vrk) vuonna 2016



Vuoden 2012 kesäkuussa voimaan astunut sairausvakuutuslain muutos edellyttää työnantajalta tehostettua sairauspoissaolojen seurainta. Lakiin on kirjattu ns. 30/60/90 päivän säännöt, jotka velvoittavat työnantajan mm. käymään työntekijän kanssa puheeksiottokeskustelut ja ohjaamaan hänet työterveyshuoltoon viimeistään, kun sairauspoissaoloja on kertynyt tietty määrä. Työnantajan työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävät toimenpiteet heijastuvat siihen, kuinka tehokkaasti työntekijöiden työhön paluuta onnistutaan edistämään. Sillä on kuitenkin työnantajan näkökulmasta myös taloudellisia vaikutuksia mm. sitä kautta, myöntääkö Kela työnantajalle sairauspäivärahaa työntekijän sairausloman pitkittyessä. Seurannan systematisoimiseksi sairauspäiviä analysoidaan ja tilastoidaan niiden keston mukaan ns. lyhyinä (alle 4 päivää), keskipitkinä (4-60 päivää) ja pitkinä (60-) sairauspoissaoloina. Elinvoimaa työhyvinvoinnilla (ELVI) – toimintamalliin sisältyy ohjeistus, joka velvoittaa esimiehiä puheeksiottokeskustelujen käymiseen viimeistään sairauspoissaolorajojen ylittyessä tai useiden lyhyiden sairauspoissaolojen toistuessa ja tarvittaessa ohjaamaan työntekijän työterveyshuoltoon.

3.3. Muut poissaolot

Perhevapaiksi on tässä henkilöstökertomuksessa laskettu äitiysvapaat, vanhempainvapaat, vanhempainvapaata seuraavat hoitovapaat, isyysvapaat sekä tilapäiset hoitovapaat. Lisäksi lukiin sisällytetty poissaolot pakottavista perhesyistä sekä poissaolot perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamisen vuoksi. Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Edellä mainittuja perhevapaita pidettiin vuonna 2016 yhteensä **3827 kalenteripäivää** (3582/2015). Vastaavia vapaita oli kalenteripäivinä **245 kalenteri-**

päivää edellisvuotta enemmän. Perhevapaiden määrä muodostuu sekä palkallisista että palkattomista vapaista.

Vuorotteluvapaa on 100 - 180 kalenteripäivän vapaajakso, jonka työntekijä voi käyttää halumallaan tavalla esimerkiksi koulutukseen, kuntoutukseen, lasten hoitoon, harrastuksiin tai lepoon. Tältä ajalta työttömyyskassa tai Kela maksaa vuorotteluvapaalla olevalle vuorottelukorvusta. Vuorotteluvapaa on järjestely, jossa työntekijä työnantajansa kanssa tekemänsä vuorottelusopimuksen mukaisesti vapautuu määräajaksi palvelussuhteeseen kuuluvien tehtävien suorittamisesta ja jossa työnantaja sitoutuu vastaavaksi ajaksi palkkaamaan työ- ja elinkeinotoimistossa (TE-toimistossa) työttömänä työnhakijana olevan henkilön. (Lähde: www.mol.fi) Kemijärven kaupungissa vuonna 2016 palkattomalla vuorotteluvapaalla oli yhteensä **3068 kalenteripäivää**, joka on 1063 kalenteripäivää enemmän **kuin edellisvuonna (2005/2015)**.

Kemijärven kaupungin työntekijät olivat vuonna 2016 **työtapaturmien** vuoksi poissa työstä yhteensä **181 kalenteripäivää** (sisältää työtapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit). Työtapaturmista johtuvien **poissaolojen määrä laski edellisvuoteen nähden (2015:286)**. Riskienarviointiin työpaikoilla tulee kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota, sillä se toimii tärkeänä välineenä pyrittäessä ehkäisemään työtapaturmia. Riskienarvioinnin toimintamallin kehittäminen sisältyy voimassa olevaan työsuojelun toimintaohjelmaan.

3.4. Poissaolojen kustannukset

Kemijärven kaupungin henkilöstö oli vuonna 2016 poissa työstä **yhteensä 55 295 kalenteripäivää, mikä on enemmän kuin edellisvuonna (2015: 54 463)**. Taloudellisesti etenkin sairauspoissaolopäivillä on kunnalle suuri merkitys, sillä yhden poissaolopäivän hinnaksi muodostuu työntekijästä riippuen keskimäärin 100 – 400 €. Tarkkaa arviota sairauspoissaolojen kustannuksista on mahdotonta esittää, mutta suurpiirteinen arvio todellisista kustannuksista voidaan tehdä. Arvioitaessa sairauspoissaolopäivän hinnaksi keskimäärin 100 €/pv, kertyisi vuoden 2016 sairauspoissaoloista kaupungille yht. n. 1,14 milj. € kustannukset. Monet yritykset, kuten Suomen Terveystalo käyttää sairauspoissaolopäivän hintana 300 €/pv.

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

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

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

Sijaiskustannukset olivat kertomusvuonna yhteensä 1 358 629 euroa (2015: 1 376 236 €). Sairausloman sijaisuuksiin käytettiin näin 243 595 € kun vastaava summa edellisvuonna oli 271 725 € (- 10,4 %). Muun muuassa sijaisuuksien syiden kirjaamiskäytäntöjen yhtenäisyydellä on tärkeä merkitys, jotta sijaiskustannusten kehitystä voidaan seurata.

Taulukko 17. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2012 - 2016

Poissaolo	2012	2013	2014	2015	2016
Sairauslomat	792 104	756 175	878 708	637 900	*724 347
Tapaturmat	36 549	14 659	14 951	21 637	
Perhepoliittiset vapaat	80 573	79 411	67 928	64 856	36 665
Koulutus	187 549	170 348	190 436	129 689	13 265
Vuosilomat	2 539 513	2 604 883	2 519 959	2 252 455	**1 934 290
Muut	20 852	47 097	45 293	26 045	230 712
Yhteensä	3 657 140	3 672 573	3 717 275	3 132 582	2 939 279

*Terveysperusteiset poissaolot (sis. sairauslomat, työtaturmat, työmatkataturmat, ammattitaudit ja -epäilyt ja määräaikaisen kuntoutustuen)

**Ei sisällä opettajien laskennallista vuosiloma- ja kesäkeskeytysaikaa

Koulutuksista ei ole muodostettu automaattisesti poissaoloa palkanlaskentaohjelmassa, vaan poissaolotieto olisi pitänyt viedä erikseen, joten tästä syystä koulutusta koskevat palkkakustannukset ovat tässä taulukossa pienet.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset ovat edellä olevassa taulukossa suuremmat osittain siitä syystä, että taulukossa kustannuksiin sisältyy myös työtaturmista ja työmatkataturmista sekä ammattitaudeista aiheutuneet poissaolokustannukset.

3.5. Osatyökykyiset

Osatyökykyisillä tarkoitetaan henkilöstökertomuksessa työntekijöitä, jotka ovat ns. erityisten työkyvyn tukitoimenpiteiden piirissä. Tukitoimenpiteillä tarkoitetaan mm. lääkärin lausunnon perusteella organisoidun kevennetyn työn, uudelleensijoituksen, Kevan kuntoutuksen tai alentuneen työkyvyn vuoksi uudelleen koulutuksen piirissä olevia työntekijöitä.

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

Tutkimusten mukaan muun muassa ikääntyminen, puutteellinen työnhallinta, vähäiset vaikutusmahdollisuudet sekä työperäiset sairaudet ja vammat lisäävät työntekijöiden vajaakuntoisuutta. Työntekijöiden vajaakuntoisuus ilmenee työkyvyn alentumisena, sairauspoissaoloina ja työkyvyttömyytenä, mistä aiheutuu vuosittain kansallisella tasolla monen miljardin euron kustannukset muun muassa tuotannon menetyksinä ja sosiaaliturvamenoina. (Työministeriö 2003.) 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.

3.6. Työterveyshuolto

Kemijärven kaupungin työterveyshuolto siirtyi liikenne- ja viestintäministeriön alaisuuteen 1.1.2016 alkaen Terveystalolle. Fyysisesti kaupungin työterveyshuolto sijaitsee yhä palvelutuotannon ulkoistamisen jälkekin sairaala Lapponiassa.

Työterveyshuoltolain (1383/2011 § 11) mukaan työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleistavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Suomen Terveystalon aloitettua työterveyshuollon palveluntuottajana toimintasuunnitelmat päivitettiin 20.6.2016 vuosille 2016 – 2018 ja toimintasuunnitelman täydennysliitteet hyväksyttiin 19.1.2017 (Terveystalo).

Työpaikkaselvitykset tehdään yhteistyössä esimiesten, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Työpaikkaselvityksiä on tehty työyksiköihin lähtökohtaisesti viiden vuoden välein tai työolosuhteiden muuttuessa.

Työterveydenhuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Luokkaan 1 kuuluu ns. ennalta ehkäisevä toiminta ja luokkaan 2 sairaanhoitoon liittyvät kustannukset. Kela korvaa työnantajalle osan kustannuksista sairaskorvauslain mukaisesti.

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2012 - 2016

Vuosi	Korvausluokka 1 (€)	Korvausluokka 2 (€)	Ei määritelty	Kokonaiskustannukset (€)
2012	125 730	94 771		220 501
2013	134 403	104 293		238 696
2014	148 740	134 672		283 412
2015	143 656	117 984		261 640
2016	80 985	108 132	4 764	193 881

Työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 193 881 € (2015:261 640 €). Summasta ei ole vähennetty Kelan maksamia korvauksia. Kustannukset laskivat edellisvuodesta.

Kustannuksista 41,77 % (54,9 %/2015) oli ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia eli työterveyshuoltolain 12 §:ssä säädetyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita kustannuksia (korvausluokka I) ja 55,77 % (45,1 %/2015) työterveyshuoltolain 14 §:n mukaisen sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II) kustannuksia. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus suhteessa kokonaiskustannuksiin laski ja vastaavasti sairaanhoidolliseen toimintaan käytetty osuus kokonaiskustannuksista vastaavasti nousi.

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset/henkilö vuonna 2016

Vuosi	Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto €/henkilö	Sairaanhoito €/henkilö
2016	175	222

Taulukko 20. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016

Vuosi	Sairauskäynnit (lukumäärä)	Terveystarkastukset (lukumäärä)	Terveys- ja seurantakäynnit (lukumäärä)	Yhteensä
2016	1 317	354	474	2 145

Terveystarkastuksista oli lakisääteisiä 275 kpl ja muita 79 kpl. Lakisääteisten terveystarkastusten osuus oli 77,7 % ja muiden terveystarkastusten osuus 22,3 %.

4 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen johtaminen on suunnitelmallista johtamistyötä, jonka tarkoituksena on turvata kunnan tai kuntayhtymän tavoitteiden ja päämäärien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa.

Kemijärven kaupungin henkilöstöä siirtyy eläkkeelle keskimäärin 4-5 % vuodessa. Se tuo mukanaan haasteita osaamisen johtamiseen. Toimintaympäristön muutokset niin sisäisessä kuin ulkoisessakin toimintaympäristössä vaikuttavat osaamistarpeisiin. Henkilöstöjohtamisen keskeisiä toimintoja ovat henkilöstön rekrytointi, valinta, perehdyttäminen, urasuunnittelu ja työsuorituksen arviointi. Tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan järjestämissä palveluissa. Esimies on vastuussa oman yksikkönsä osaamisen ylläpidosta ja kehittämisestä. Kehityskeskustelut ovat tärkeässä asemassa osaamisen kartoittamisessa ja kehittämisessä.

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

Työnantajalla on koulutuskorvauksesta annetun lain (1140/2013) nojalla mahdollisuus saada koulutuskorvausta järjestäessään työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Koulutuskorvauksen myöntäminen edellyttää työntäjän etukäteen laatimaa koulutussuunnitelmaa. Koulutussuunnitelmat päivitetään vuosittain. Koulutuskorvausta haetaan vakuutusvuoden jälkeen Työttömyysvakuutusrahastolle annettavan palkkasummailmoituksen yhteydessä. Korvaus vähennetään työntäjän työttömyysvakuutusmaksusta. Kertomusvuonna toteutuneista, hyväksytyin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuksista laadittiin ja jätettiin tammikuussa 2017 työttömyysvakuutusrahastolle koulutusrahahakemus, josta saadun päätöksen nojalla koulutuskorvausta myönnettiin 6 361 €. Edellisenä vuonna korvaus oli 11 550 € suuruinen.

Taulukko 21: Koulutuskorvaus vuosina 2014 - 2016

	1 koulutus- päivältä	2 koulutus- päivältä	3 koulutus- päivältä	Koulutus- korvaus
2014 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	116	77	187	13 361
2015 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	65	58	172	11 550
2016 Työntekijöiden lukumäärä, joista oikeus korvaukseen	85	35	86	6 361

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. Suoritettavia tutkintoja ovat olleet mm. johtamisen erikosisammattitutkinnot. Vuoden 2015 lopussa käynnistettiin 1,5 vuotta kestävä, palveluiden tuotekehittäjän erikoisammattitutkintoon tähtäävä oppisopimuskoulutus, johon osallistui parhaillaan noin 20 työntekijää eri puolilta kaupunkiorganisaatiota. Ns. Kemijärvi INNO –valmennusohjelmaan osallistuvista osa

toimii esimiestehtävissä, mutta osa operatiivisessa palvelutuotannossa lähellä asiakasrajapintaa. Kaupungin työntekijöiden itseopiskelua tuetaan voimassa olevan ohjeen nojalla myöntämällä kolme päivää palkallista tenttivapaata ja enintään 100 € avustusta opiskelukustannuksiin vuodessa.

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

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kemijärven kaupungin henkilöstökertomuksessa on esitetty kootusti tiedot tilinpäätösvuoden keskeisistä, henkilöstöä koskevista tunnusluvuista sekä arvio näihin mahdollisesti vaikuttaneista kehittämistoimista sekä päätöksistä. Henkilöstövoimavarojen ja niihin kohdistettavien kehittämistoimien suunnittelu ja arviointi tulee kytkeä tiiviiksi osaksi muuta kaupungin toiminnan ja talouden suunnittelua aina strategiatasolta yksittäiseen työntekijään saakka. Kaupungin taloustilanteen käydessä vuosi vuodelta haasteellisemmaksi edellyttää se tiivistä yhteistyötä ja panostelua organisaation kaikilla toimijatasoilla. Henkilöstölle on tärkeää antaa mahdollisuus vaikuttaa, tulla kuulluksi, arvostaa ja osallistaa työntekijät mukaan kehittämistyöhön. Osallistumista ja yhteistyötä tukevat yhteisen vuoropuhelun lisäksi ajantasaiset toimintaohjeet ja tavoitteet, joilla varmistetaan yhteisen suunnan säilyminen.

Jotta ihmisvoimavarat toimisivat kaupungin kilpailuedun lähteenä, on kaupungissa toteutettavan henkilöstöjohtamisen ja -politiikan oltava yhtenäistä. Työn eri osa-alueiden jatkuvalla kehittämisellä ja työhyvinvointityöllä on nyt ja tulevaisuudessa kasvava taloudellinen merkitys erityisesti huomioiden tulevat haasteet. Erityisesti sairauspoissaolot ja työntekijöiden työkykyisyyden aleneminen aiheuttavat kaupungille paljon kustannuksia. Panostukset henkilöstön kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin tuottavat pitkällä tähtäimellä kustannussäästöjä, minkä vuoksi henkilöstötyöhön on edelleen panostettava myönteisen kehityksen varmistamiseksi. Tässä yhteydessä on hyvä huomioida kaupunkitasoinen hyvinvointisuunnittelu, johon henkilöstön suunnitelmallinen kehittämistyö tulee kytkeä ja, josta näkökulmasta henkilöstön työssä jaksaminen heijastuu suoraan kuntalaisten hyvinvointiin.

Kemijärvellä etenkin alle 30 kalenteripäivän sairauspoissaolot ovat kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna. Esimiesten on hyvä kiinnittää myös näihin lyhyempiin poissaoloihin huomiota ja käydä tarvittaessa ELVI-keskustelut työntekijöiden kanssa. Uusi, aikaisempaan nähden poikkisektorinen organisaatorakenne tukee yhteistä työtämme henkilöstön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemisessa. Niin lyhyisiin kuin pitkiinkin sairauspoissaoloihin puuttuminen edellyttää myös jatkossa Elinvoimaa työhyvinvoinnilla -toimintamallin tehokasta hyödyntämistä arjessa ja kaikissa työyksiköissä. Varhainen puuttuminen ja sairauspoissaolojen reaaliaikainen seuranta ovat ensisijaisia tärkeitä keinoja pyrittäessä välttämään alkavia työkyvyttömyyksiä ja näistä aiheutuvia pitkäaikaisia menoja.

Kunnan henkilöstökustannukset ovat vuonna 2016 vähentyneet edellisvuoteen nähden merkittävästi. Selittävinä tekijöinä olivat mm. henkilöstön osallistuminen säästöihin ja tehtävien uudelleenjärjestelyt työntekijöiden siirryttyä eläkkeelle, irtisanouduttua tai työntekijöiden pitkien virka-/työvapaiden aikana tehdyt tehtäväjärjestelyt niin, ettei tilalle tarvinnut palkata uutta työntekijää. Valtuustositukseen kirjattu tavoite vuotuisesta 2-4 % henkilöstömäärän alentamisesta toteutui.

Palkkakustannusten nousuun voidaan jatkossakin vaikuttaa edelleen ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla ja palveluprosessien kehittämisellä, johon kaupungin palvelurakennemuutostuksella tähdätään. Henkilöstötietojen seuranta on konkretisoitu valtakunnallisesti yhtenäisten tavoitteiden mukaisesti, jotta tietojen vertailtavuutta voidaan paikallisella tasolla jatkossa tehokkaasti hyödyntää. Kuntatyönantajat (KT) on työstänyt työntajien käyttöön mm. vertailutietopankin, johon kunnat tallentavat vuosittain keskeiset henkilöstöä koskevat tunnusluvut. Raportoinnin kehittämiseen Kemijärvellä panostetaan suunnitelmallisesti pitkällä tähtäimellä, mutta myös lyhyellä tähtäimellä, jotta seurantatiedot toimintavuoden aikana saadaan palvelemaan reaaliajassa toiminnan suunnittelua, arviointia ja kehittämistä.

6 LÄHTEET, TAULUKOT JA KAAVIOT

Lähteet:

Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus. 2003.

KT:n yleiskirje 19/2003, liite 2

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Helsinki; Työ- ja elinkeinoministeriö.

Terveystalo 2016. Työterveyshuollon extranet -raportit.

Personec FK-palkanlaskentaohjelma, henkilöstöraportit

Kemijärven kaupungin tilinpäätöskirja 2016

Taulukot:

Taulukko 1. Kaupunkiin palvelussuhteessa oleva henkilöstö vuosina 2012 - 2016.

Taulukko 2. Henkilöstön palvelussuhteet vrt. koko kuntasektori vuosina 2014 - 2016

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö osastoittain vuosina 2011 - 2015

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstö palvelualueittain vuonna 2016

Taulukko 5. Henkilötyövuodet ja tehty työaika henkilötyövuosina vuosina 2012 - 2016

Taulukko 6. Kaupungin koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuosina 2012 - 2016

Taulukko 7. Mies- ja naistyöntekijöiden suhteellinen määrä ja muutos vuoteen 2015

Taulukko 8. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016

Taulukko 9. Palvelussuhteen päättymisen syyt vuosina 2012 - 2016

Taulukko 10. Henkilöstömenojen osuus toimintakuluista vuosina 2012 - 2016

Taulukko 11. Henkilöstökulujen kehitys osastoittain vuosina 2012 - 2016

Taulukko 12. Palkkasumma, eläkemeno ja KuEL-maksut vuosina 2012 - 2016

Taulukko 13. Palkkakustannusten vertailu vuosina 2014 - 2015 ilman sosiaaliturvamaksuja

Taulukko 14. Henkilöstön sairauspoissaolot, kalenteripäivää/työntekijä vuosina 2012 - 2016

Taulukko 15. Sairauspoissaolot eriteltynä niiden keston mukaan vuosina 2014 - 2015

Taulukko 16. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2016

Taulukko 17. Poissaoloaikojen palkkakustannukset eriteltynä vuosina 2012 - 2016

Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2012 - 2016

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset / henkilö vuonna 2016

Taulukko 20. Vastaanottokäyntien syyt työterveyshuollossa vuonna 2016

Taulukko 21: Koulutuskorvaus vuosina 2014 - 2016

Kaaviot:

Kaavio 1. Kemijärven kaupungin eläkepoistuma (KuEL ja VaEL) vuosina 2012 – 2030

Kaavio 2. Eläköitymisennuste 2017 - 2036 ammattiluokittain

Kuviot:

Kuvio 1. Sairauspoissaolopäivien syyt vuonna 2016

Kuvio 2. Henkilöstön ikäjakautuma, joilla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2016

Kuvio 3. Sairauspoissaolojen pituus (vrk) vuonna 2016