



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2018

KEMIN KAUPUNKI



SISÄLLYSLUETTELO

	JOHDANTO	1
1	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	2
1.1	HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS	2
1.2	IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA	4
1.3	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA	5
1.4	ULKOISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	5
2	OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	6
2.1	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	6
2.2	JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ	7
2.3	REKRYTOINTI	8
2.4	KEHITYSKESKUSTELUT	9
3	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	10
3.1	TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA	10
3.2	TYÖSUOJELU	11
3.3	TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	12
3.4	SAIRAUUS- JA TAPATURMATILASTOT	13
4	PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	17
4.1	PALKITSEMINEN	17
4.2	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	17

JOHDANTO

Tämä henkilöstöraportti on pääosin koottu Kuntatöytäkirjan laatiman uuden raporttisuosituksen mukaisesti. Suositus tukee henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Suosituksen yhtenä tavoitteena on myös saada kaupungit ja kunnat käyttämään yhteisiä mittareita vertailtavuuden parantamiseksi. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Vuoden 2018 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2018 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut kehittämis- ja talousosaston henkilöstöpalvelut.

Henkilöstömäärä väheni vuonna 2018 edellisvuodesta 93:lla hengellä. Vakituisten henkilöstön määrä väheni 73:lla hengellä ja määräaikaisten määrä väheni 20:lla hengellä. Henkilötyövuodet vähenivät 40,2 henkilötyövuodella.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 42 henkeä.

Muu poistuma oli 148 henkeä. Eläköitymisten yhteydessä tulee harkita tarkoin tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä sisäiset siirrot ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen vähentämiseksi.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edellisvuoteen verrattuna. Lyhyet yhden päivän sairauspoissaolot ovat pysyneet samalla tasolla, mutta 2-10 päivän pituiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Sairauslomat ovat kasvaneet maltillisesti ottaen huomioon vuoden aikana tapahtuneet suuret muutokset.

Aktiivisen tuen mallilla haetaan edelleen yksilöllisiä ratkaisuja työssä jaksamiseen ja pärjäämiseen. Aktiivisen tuen tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä ja tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Ongelmat tulee huomata ja niihin tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta löydetään ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessä voivat johtaa yksittäisen työntekijän tai koko työyksikön työkyvyn ja työmotivaation heikentymiseen. Henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää.

Osaamisen kehittämistä toteutetaan koulutussuunnitelman pohjalta.



1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS

Kemin kaupungin työntekijöiden kokonaislukumäärä oli 31.12.2018 yhteensä 1385. Vakituissa tehtävissä oli 1065 (77,0 %) ja määräaikaisissa tehtävissä 320 (23,0 %) henkilöä. Vakinaisten määrä väheni 73:lla hengellä ja määräaikaisten määrä väheni 20:lla hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 54 henkilöä, joka on edellisvuoden tasolla. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 1439.

Henkilötyövuosia laskettaessa osan vuotta kestäneet ja osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Tämä kuvaa paremmin henkilöstön määrää ja kehitystä kuin pelkkä vuoden viimeisen päivän poikkileikkaava tarkastelu.

Henkilötyövuosien määrä laski vuonna 2018 40,2:llä (ilman koululaisia, opiskelijoita ja työllistettyjä). Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 54,4 (vuonna 2017 52,6 ja vuonna 2016 56,6).

Keskusviraston henkilötyövuosien kasvu selittyy projektityöntekijöillä sekä sovittelutoiminnan siirtymisestä laki- ja sopimusosastolle. Sosiaali- ja terveystyövuosien laskun perusteena ovat muutokset palvelurakenteessa. Kaupungin toiminnoista siirtyivät psykososiaaliset ja päihdepalvelut sairaanhoitopiiriin (47 henkilöä). Kaupungin toiminnoista siirtyivät myös Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n palvelukseen vastaanottopalvelut, kuntoutus, suun terveydenhuolto sekä työterveyspalvelut yhteensä (65 henkilöä).

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2015-2018

	2015	2016	2017	2018	Muutos 2017-2018
Keskusvirasto	66,3	65,9	68,8	81,5	12,7
Koulutus	415,2	418,0	417,5	411,8	-5,7
Kulttuuri ja musiikki	106,0	106,6	112,9	111,2	-1,7
Sosiaali- ja terveys	580,8	593,9	618,6	576,1	-42,5
Tekninen	136,8	130,5	127,8	124,9	-2,9
Koko kaupunki	1305,2	1314,9	1345,6	1305,4	-40,2
Opiskelijat ja koululaiset	10,2	11,7	10,8	9,1	-1,7
Työllistetyt	47,1	56,6	52,6	54,4	1,8

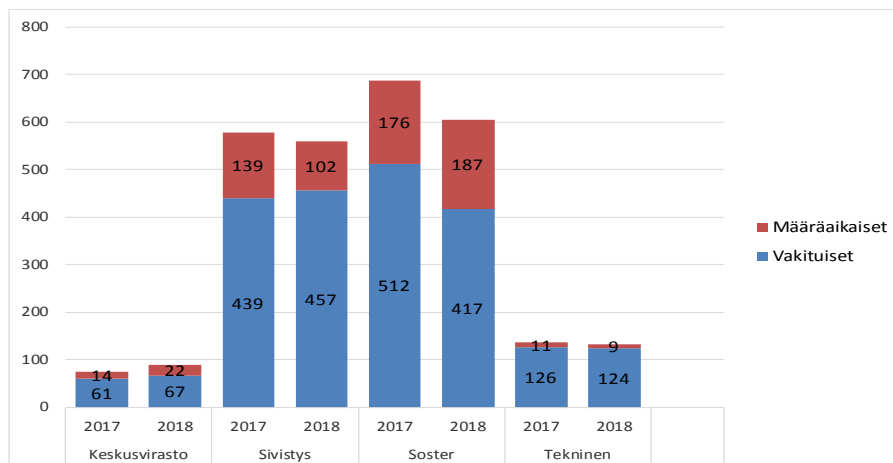
Taulukko 2. Henkilöstön määrä 31.12.

	2014	2015	2016	2017	2018	Muutos 2017-2018
Keskusvirasto yhteensä	68	69	74	75	89	14
Vakinaiset	59	57	64	61	67	6
Määräaikaiset	9	12	10	14	22	8
Henkilötyövuodet	65,6	66,3	65,9	68,8	80,08	11,28
Koulutus yhteensä	436	438	427	449	437	-12
Vakinaiset	354	347	341	335	354	19
Määräaikaiset	82	91	86	114	83	-31
Henkilötyövuodet	417,1	415,2	418	417,5	411,7	-5,79
Kulttuuri yhteensä	119	117	122	129	122	-7
Vakinaiset	103	101	105	104	103	-1
Määräaikaiset	16	16	17	25	19	-6
Henkilötyövuodet	107,3	106	106,6	112,9	112,2	-0,72
Sosiaali- ja terveys yhteensä	651	656	676	688	604	-84
Vakinaiset	489	489	503	512	417	-95
Määräaikaiset	162	167	173	176	187	11
Henkilötyövuodet	580,7	580,8	593,9	618,6	576,1	-42,5
Tekninen yhteensä	151	144	144	137	133	-4
Vakinaiset	145	134	133	126	124	-2
Määräaikaiset	6	10	11	11	9	-2
Henkilötyövuodet	141,6	136,8	130,5	127,8	124,18	-3,62
Koko kaupunki yhteensä	1425	1424	1443	1478	1385	-93
Vakinaiset	1150	1128	1146	1138	1065	-73
Määräaikaiset	275	296	297	340	320	-20
Määräaikaisten osuus %	19,3%	20,8%	20,6%	23,0%	23,1%	0,1 %
Henkilötyövuodet	1312,3	1305,1	1314,9	1345,6	1304,3	-41,3
Opiskelijat	12,6	10,2	11,7	10,8	9,11	-1,69
Työllistetyt	40	37	62	54	54	0
Henkilötyövuodet	28,4	47,1	56,6	52,6	54,4	1,8

Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten sosiaali- ja terveystoimissa ja vähiten teknisessä toimessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2018 oli 23,1 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2017 oli 20,9 %. Määräaikaisten määrän muutos sivistystoimissa johtuu varhaiskasvatuksen sijaiskäytäntöjen muutoksesta, joka näkyy erityisesti kyseisen päivän (31.12.) työntekijämäärissä.

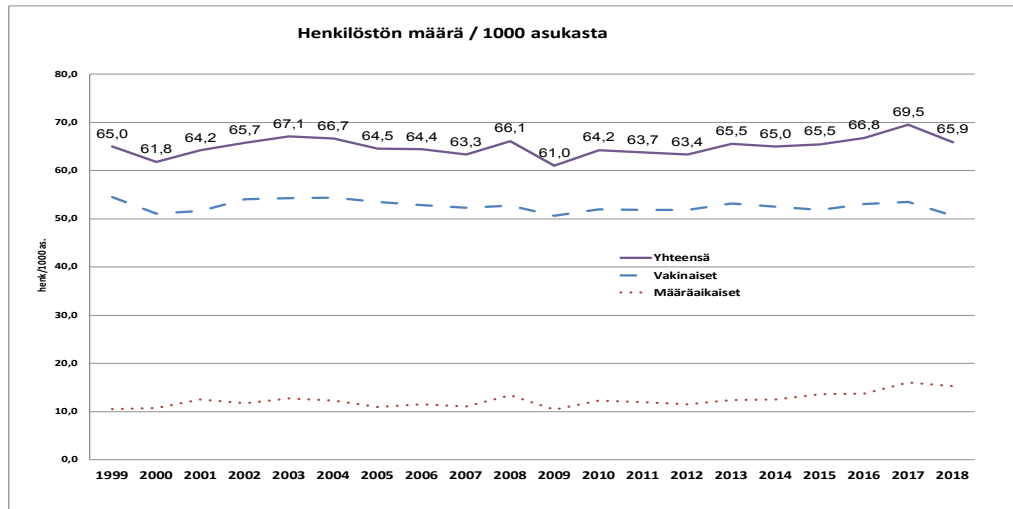
Osa-aikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt edelliseen vuoteen nähden 25:llä henkilöllä (178 vuonna 2017, 153 vuonna 2018). Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli 12,0 % vuonna 2017 ja laski 11,0 %:iin vuonna 2018. Koko maassa osa-aikaisia vuonna 2017 oli 13,1 %.

Kaavio 1. Määräaikaisten ja vakinaisten henkilöstön määrä palvelualueittain



Henkilöstön määrä tuhanta asukasta kohden on noussut vuodesta 2009. Vuonna 2018 työntekijöi-

Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 1999-2018



den määrä tuhanta asukasta kohden kääntyi laskuun lähinnä sosiaali- ja terveystaloudissa tehtyjen palvelurakenteen muutosten johdosta.

1.2 IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

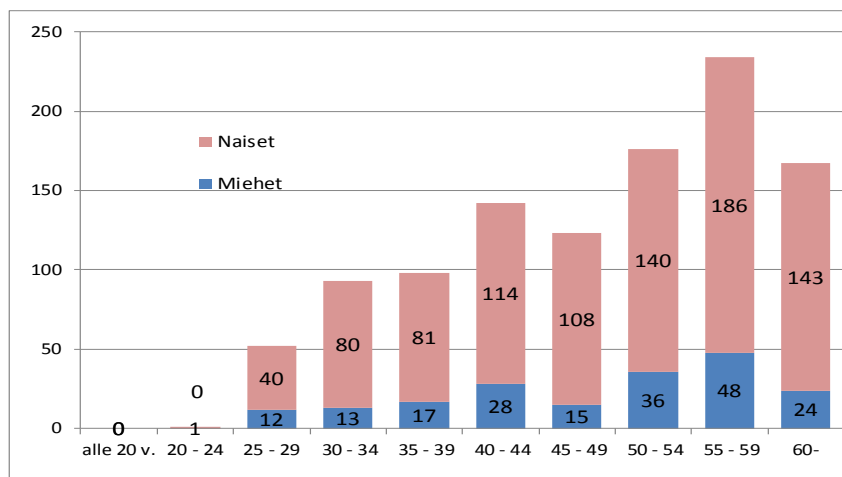
Korkeahko keski-ikä ja vanhempien ikäluokkien suuri osuus koko henkilöstömäärästä asettaa haasteita työkykyä ylläpitävälle toiminnalle ja vaikuttaa myös sairastavuuteen.

Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista. naisten osuus on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 0,4 %-yksikköä ollen nyt 83,6 %. Naisvaltaisissa (95,2 %) on sosiaali- ja terveystoimi ja miesvaltaisissa (47,4 %) tekninen sektori.

Henkilöstön sukupuolijakauma vastaa kunta-alan keskimääräistä jakaumaa. Vakinaisesta henkilös-

töstä 53,1 % on yli 50-vuotiaita (edellisvuonna 51,7 %). Suurin ikäryhmä on 55-59-vuotiaat. Yli 60-vuotiaiden määrä väheni edellisvuoteen verrattuna 6:lla hengellä. Vuonna 2018 Kemin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,0 vuotta eli 0,2 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein teknisellä sektorilla ja keskushallinnossa, matalin sosiaali- ja terveystoimissa. Kuntatyönantajan mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 45,8 vuotta vuonna 2017. Eläköitymisen ja uusien rekrytointien myötä on odotettavissa että nuorempiin ikäryhmiin tulee keski-ikää laskevaa uutta henkilöstöä.

Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2018



1.3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA

Vakinaisesta henkilöstöstä jäi vuonna 2018 eläkkeelle 42 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 39 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 3.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2018 oli 59,6 vuotta (vuonna 2017 61,0). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kemissä oli vuonna 2018 63,9 (vuonna 2017 64,0) ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä 51,9 vuotta (vuonna 2017 53,8).

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2018 15 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 59,1 vuotta (vuonna 2017 57,6). Määräaikaisella kuntoutustuella olevien (12 henkeä) keski-ikä oli 48,7 vuotta.

Vuosina 2019-2021 henkilöstön poistuman arvioidaan olevan 60-80 henkeä vuosittain.

Taulukko 3. Myönnetyt eläkkeet 2012-2018 (vakainainen henkilöstö)

Eläkelaji	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vanhuuseläke	40	35	42	49	47	55	39
Työkyvyttömyyseläke	6	6	4	11	5	11	3
Yhteensä	46	41	46	60	52	66	42

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2011-2018

Lähdön syy	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Eläköityminen	46	41	46	60	52	66	42
Muu poistuma	39*	25**	24	21	18	25	148***
Yhteensä	85	66	70	81	70	91	190

* Vuonna 2012 sataman henkilöstö (28 henk.) siirtyi satama-yhtiöön.

** Vuonna 2013 ensihoidon henkilöstö (13 henk.) siirtyi LPKS:aan.

*** Vuonna 2018 sosiaali- ja terveystalvelujen palvelurakenteen muutos (47 henk. LPKS:aan ja 65 henk. Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:öön)

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2018

	Keskusvirasto	Koulutus	Kulttuuri ja musiikki	Soster	Tekpa	Yhteensä
Päätyneet työsuhteet	-3	-10	-2	-126	-7	-148
Siirto palvelualueiden välillä (netto)	8	0	-3	-5	0	0
Uudet vakinaiset työsuhteet	1	29	4	36	5	75
Yhteensä	6	19	-1	-95	-2	-73

1.4 ULKOISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

Kemin kaupunki on käyttänyt vuokratyövoimaa vuonna 2018 lääkäripalvelujen hankkimiseen. Julkisten hankintojen osalta hankintayksikkö edellyttää tarjoajien käyttävän luotettava kumppani pal-

velua tai noudattavan tilaajavastuulain mukaisia työnantajavelvollisuuksia joiden mukaan työnantaja huolehtii vastuistaan ja kaikki työntekijät saavat työehtosopimuksen mukaista palkkaa.



2 OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN

2.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuosittainen kaupunginhallituksen hyväksymä Kemin kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli ja koulutussuunnitelma linjaa kaupungin osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tavoitteita, toimenpiteitä ja käytäntöjä, joiden mukaan menetellään. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja työyhteisöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Henkilöstön osaamisen kehittämisellä pyritään mahdollistamaan kaupungin strategisten päämäärien mukaisen toiminnan toteutuminen. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Lähtökohtana ovat kaupungin tehtävien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa.

Kemin kaupungissa tiedon ja osaamisen vaihdolla erilaisten ihmisten, ammattiryhmien ja yksiköiden kesken yli palvelualuearajojen edistetään työyhteisön osaamisen kehittämistä. Työyhteisön osaami-

sen kehittämisessä hyödynnetään muun muassa oman henkilökunnan asiantuntijaosaamista kouluttamalla sisäisesti muuta henkilökuntaa, osallistamalla yhteisiin kehittämishankkeisiin sekä jakamalla kokemuksia ja hyviä käytäntöjä. Osaamisen ja oman työn kehittäminen kuuluu jokaisen työntekijän, yksikön ja palvelualueen jokapäiväisiin tehtäviin.

Osaamisen kehittämisen toimintamallin mukaisesti osaamisen johtaminen perustuu kehityskeskusteluihin ja niissä rakennettuihin osaamisen kehittämisen suunnitelmiin. Kehityskeskustelun yhteydessä tehdään arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta, osaamisvaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä. Tehdyn arvon perusteella suunnitellaan yksikkö- ja palvelualueetasolla henkilöstön ammatillista osaamista ylläpitävää ja kehitettävää koulutusta.

Työttömyysvakuutusrahastosta haettavan koulutuskorvauksen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 1490. Koulutuskorvauksen oikeuttavia

koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohden. Koulutuspäivät ovat henkilökohtaisia eli eri henkilöiden koulutukseen käytettyjä tunteja tai päiviä ei voi laskea yhteen. Vuodelle 2018 koulutuskorvausta on haettu 30 610,56 euroa.

Lean-koulutus

Tilaaajatiimi on toiminut Lean-ohjaus- ja seurantaryhmänä, jossa lean-asioita on käsitelty vuoden aikana 5 kertaa. Lean-tuloksia on esitelty kaupunginhallitukselle ja -valtuustolle. Lean-osaajat ovat kokoontuneet 4 kertaa. Kaupunginhallitusta on perehdytetty lean-toimintamalliin. Lean-koulutusta on järjestetty esimiehille teknisessä palvelukeskuksessa ja sosiaali- ja terveystoimessa. Lisäksi lean-työpajoja on pidetty kahdeksassa työyksikössä.

Omaehtoinen koulutus

Kemin kaupunki tukee omaehtoista koulutusta ja osaamisen kehittämistä käytössä olevan Kemin kaupungin henkilöstön palkitsemisen menettelytavoista ja myöntämisperusteista koskevan ohjeistuksen mukaisesti. Omaehtoisella koulutuksella tarkoitetaan opiskelua, joka ei tapahdu työajalla ja työnantajan kustannuksella. Koulutuksen tulee selkeästi liittyä oman työn ja ammattitaidon kehittämiseen ja olla työyksikön toimintaa tukevaa sekä antaa työntekijälle ja sitä kautta organisaatiolle tarpeellista lisäosaamista. Etuuteen ovat oikeutettuja kaupungin vakinaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät.

2.2 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ

Esimiestyö on yhä haastavampaa jatkuvissa työelämän muutostilanteissa. Muutoksissa tarvitaan uudenlaista johtamisosaamista ja vuorovaikutusta niin organisaation sisällä kuin ympäristön kanssa.

Toimintaympäristön monimutkaistuessa esimiestyö ja johtaminen ovat uudenlaisten haasteiden edessä. Esimiesasemassa vaaditaan yhä enemmän kokonaisvaltaista johtamista ja vahvoja sosiaalisia taitoja asiaosaamisen lisäksi. Esimiehen on kyettävä näkemään suurempia kokonaisuuksia yli oman toiminta-alueensa, jotta organisaation yhteiset tavoitteet saavutetaan. Sosiaaliset taidot korostuvat, jotta esimies osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden erilaisissa tilanteissa.

Lisäksi esimiehen tulee olla tulevaisuuteen suuntautunut ja kyettävä ideoimaan uusia toimintatapoja vastaamaan toimintaympäristön muutoksia. Tulevaisuuteen suuntautuva ja organisaatiota uudistava johtaminen perustuvat tietoisuuteen osaamisen tilasta, toiminnan kehittämisen tarpeellisuudesta ja sisällöstä sekä siitä, miten muutoksia toteutetaan.

Vuonna 2018 järjestettiin kaksi esimiesfoorumia. Esimiesfoorumi antaa toisaalta esimiehille valmiuksia ja tukea päivittäiseen esimiestyöhön ja toisaalta se kehittää esimiesten johtamistaitoja yleisesti tulevaisuutta varten. Esimiesfoorumi on tarkoitettu esimiehille, joilla on henkilöstövastuu.

JET-koulutuksia tullaan tarjoamaan edelleen esimiehenä tai muuten merkittävässä avaintehtävissä työskenteleville henkilöille. JET-tutkinto suoritetaan työn ohessa Ammattiopisto Lappian oppisopimustoimistoa hyödyntäen.

Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen tapahtuu työn lomassa tehtävin koulutuksin ja se edellyttää myös esimiehiltä itsearviointia sekä omien toimintamallien uudelleen tarkastelua.

2.3 REKRYTOINTI

Uuden työvoiman saatavuus on ollut melko hyvä. Toisaalta eräisiin tehtäviin kuten psykologit ja puheterapeutit on vaikea rekrytoida. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota työnantaja imagoon jotta varmistetaan ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuus. Tehdyn tutkimuksen mukaan kaupungin työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työnantajaansa mutta eivät suosittelu kaupunkia työpaikkana muille.

Sosiaali- ja terveystoimessa on käytössä kuntarekryryn sijaisrekrytointi toiminto, jonka aktiivinen käyttö on auttanut myös lyhytaikaisten sijaisten saantia. Sijaiskutsujen määrä on vaihdellut kuukausitasolla 2000 - 2500 kutsun välillä.

Rekrytointeja on tehty maltillisesti. Avoimiksi tulevat virat ja toimet ovat edellyttäneet esimiehiltä ennakoivaa henkilöstöselvitystä. Esimiehen on tullut selvittää, onko vapautunut työpaikka jatkossa tarpeellinen ja tarkoituksenmukainen vai tulisiko virka tai toimi muuttaa toimipaikan tarpeita paremmin vastaavaksi. Lisäksi on selvitetty työtilanne muun henkilöstön keskuudessa hyödyntäen sisäiset siirrot.

Rekrytoinnit tai tehtävien uudelleen suuntaamiset on päätetty Kemin kaupungin strategisten linjausten, toimenpideohjelman ja taloussuunnitelman sekä henkilöstösuunnitelman mukaisesti.

Rekrytoinnissa tulee käyttää sähköistä KuntaRekry-palvelua. Sähköinen rekrytointi takaa, että toimintatavat ovat yhdenmukaiset, manuaalinen työ vähenee ja rekrytoinnin laatu paranee. Sähköinen palvelu vaikuttaa myös positiivisesti työnantajan imagoon, koska työpaikkailmoitukset ovat visuaalisesti yhdenmukaiset ja sähköinen työnhaku on ajanmukainen menetelmä työmarkkinoilla. Kuntarekryjärjestelmän kehittyessä tulee ottaa käyttöön uusia työkaluja kuten videohaastattelu.

Uusille työntekijöille on järjestetty kaksi kertaa vuodessa perehdytystä tulokasinfoissa.





2.4 KEHITYSKESKUSTELUT

Vuosittain esimiehen ja työntekijän välillä käytävässä kehityskeskustelussa tulee käydä läpi perustehtävät, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset ja työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvät osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Kehityskeskustelujen muotoja ovat joko yksilökeskustelut ja/tai ryhmäkeskustelut.

Kehityskeskustelun pääasiallinen tavoite on parantaa henkilökunnan aikaansaannoskykyä, jotta asetetut tavoitteet saavutettaisiin. Henkilöstöllä on merkittävät mahdollisuudet vaikuttaa yksilötasolla töiden tuloksiin sekä omien työmenetelmien ja

toimintatapojen kehittämiseen. Kehityskeskustelun perimmäinen tarkoitus on organisaation kehittäminen yhteistyössä koko henkilöstön kanssa. Yhteenvetojen avulla on esimiehen myös mahdollista tunnistaa työyhteisönsä kehittämisa alueita ja henkilöstön yleisimpiä koulutustarpeita.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön yhteistyötoimikunnassa hyväksytty uudistettu kehityskeskustelulomake. Kehityskeskusteluja ei käydä kaikilla toimialoilla vuosittain ja jatkossa tulee jatkuvan dialogin parantamisen lisäksi mahdollistaa kaikille työntekijöille mahdollisuus kehityskeskusteluun.



3 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

3.1 TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA

Henkilöstön työterveyspalvelut ostetaan Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:ltä ja palvelun tuottaa Mehiläinen työelämäpalvelut Oy. Sosiaali- ja terveyspalveluiden johtajien työterveyspalvelut ostetaan Suomen Terveystalolta. Lisäksi sovittelutoimiston Sodankylän toimipisteen työntekijöille ostetaan työterveyshuoltopalvelut Sodankylän kunnan terveyskeskuksesta.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2018 olivat 525 430 euroa (v. 2017: 610 139 €, v. 2016: 545 000 €, v. 2015: 550 000 €). Kela korvaa kokonaiskustannuksista noin 54 %. Työterveyslaitoksen mukaan työterveyshuollon kustannukset olivat valtakunnallisesti keskimäärin 425 €/työntekijä vuonna 2014. Kemissä vastaava luku vuonna 2018 oli 367 €/työntekijä.

Vuonna 2018 terveystarkastuksia tehtiin 634 kpl, joka oli noin 40 % vähemmän kuin edellisinä vuosina (v. 2017: 960 kpl, v. 2016: 972 kpl, v. 2015: 963 kpl). Vuonna 2018 työterveyshuolto käytti työpaikkaselvityksiin 370,5 tuntia, mikä on vähemmän kuin edellisinä vuosina (v. 2017: 569 h, v. 2016: 429,5 h

ja v. 2015: 455,5 h). Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja sairastapaanoton kustannusten suhde on 49 % - 51 % (v. 2017 54 % - 46 %, v. 2016: 49,7 % - 50,3 %). Kustannuskehityksen jakautumisen positiivinen suunta kääntyi ja vuonna 2018 sairaanhoidon kustannukset olivat jälleen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia suuremmat.

Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti työterveyshuolto on ollut työterveyshuollon asiantuntijana työkyvyn arvioimisessa, silloin kun työterveyshuolto, työntekijä ja esimies ovat yhdessä etsineet ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja toimenpiteitä työssä jatkamisen tueksi.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyönä tehtiin yhdeksän työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaista työpaikkaselvitystä (v. 2017 20 kpl) ja tarpeen mukaan muita työpaikkakäyntejä. Työpaikkakäyntien yhteydessä työntekijöitä neuvottiin ja opastettiin riskien arvioinnissa sekä työkykyyn liittyvissä asioissa. Työterveyshuollon tehtävänä työpaikkaselvityksissä on arvioida työolosuhteiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden terveydellistä merkitystä sekä antaa työnantajalle toimenpideehdotuksia. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomiaselvityksiä tehtiin kymmenen.

3.2 TYÖSUOJELU

Työsuojelun yhteistoiminta on osa henkilöstöstrategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön hyvinvointia.

Kemin kaupungin työsuojelun toimintaohjelman painopistealueena vuosina 2018-2021 on kokonaisvaltainen vaarojen ja haittojen tunnistaminen sekä työympäristöriskien arviointi ja hallinta. Työsuojelutoimintaa ovat työpaikkatarkastukset, työsuojelukoulutus, tiedottaminen, työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen, henkilöstön jaksamisen tukeminen, vaara- ja uhkatilanteiden minimointi sekä tapaturmien seuranta ja ennaltaehkäisy.

Riskien arviointiin panostettiin Nolla tapaturmaa kulttuurin mukaisesti työsuojeluparien koulutuksessa, jossa keskityttiin myös turvallisuusajattelun vahvistamiseen työpaikoilla. Koulutuksessa annettiin tehtäväksi päivittää työpaikkojen riskien arviointi ja toimittaa niistä kopiot työsuojelutoimistoon. Lisäksi turvallisuuspareja rohkaistiin käynnistämään työpaikoilla turvallisuusvarit.

Työsuojelutoimisto osallistuu Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen perusvalvonta- ja seuranta-tarkastuksiin lain edellyttämällä tavalla. AVI:n työsuojelun vastuualueen tarkastuksia Kemin kaupungin työpaikoilla suoritettiin yksi työpaikkatarkastus, yksi tilaajavastuulain mukainen tarkastus sekä yksi työmaatarkastus.

Työsuojelutoimisto järjesti hallitun rajoittamisen menetelmän mukaista MAPA-koulutusta kohdenetusti vaara- ja uhkatilanneilmoitusten perusteella valituille työyksiköille. Koulutusta järjestettiin 16 päivänä 110:lle työntekijälle.

Vuoden 2017 aikana aloitetut ergonomiakorttikoulutukset jatkuivat ja vuoden 2018 aikana koulutettiin 45 työntekijää

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut kuuluvat Kemin kaupungin moniammatilliseen sisäilmatyöryhmään. Työryhmä koostuu tilapalvelun, työterveyshuollon ja työsuojelun edustajista sekä ympäristöterveysvalvonnan asiantuntijajäsenestä. Työryhmä käsittelee esille tulleita sisäilmaongelmia työpaikkakohtaisesti. Työryhmä kokoontuu 1 - 2 kuukauden välein.



3.3 TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Panostaminen henkilöstön hyvinvointiin parantaa työkykyä ja tuloksellisuutta, vähentää sairauspoissaoloja ja riskitekijöitä joutua ennenaikaiselle eläkkeelle. Sekä työnantajalla että työntekijällä on vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara ja se luo edellytyksiä laadukkaiden palveluiden tuottamiselle sekä tuloksellisuudelle.

Kemin kaupungilla on käytössä Aktiivisen tuen toimintamalli, joka sisältää työntekijälle suunnatun varhaisen tuen lisäksi tehostetun tuen, kun työpaikan oma toiminta ei riitä sekä työhön paluun tuen. Aktiivinen tuki auttaa löytämään yhdessä ratkaisuja työkyvyn palauttamiselle sekä työssä jatkamiselle. Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti esimiehet ovat raportoineet aktiivisen tuen toimintamallin toteutumisesta kaksi kertaa vuodessa.

Kehys -hankkeen kaupungin omaa liikuntatoimintaa toteutettiin suunnitellun Kehys -vuosikellon mukaisesti. Vuosikellon toteuttamiseen käytettiin 5 400 euroa. Kehys-vuosikelloon suunnitellut liikuntatoiminnot tuottivat 2 415 liikuntakäyntiä (liikunta- ja vesiliikuntaryhmät, palloiluryhmät, kuntosalivuorot).

Kuutamohiihto järjestettiin yhdessä Kemin Ladun kanssa 1.3.2018. Tapahtumaan osallistui 200 hiihtäjää.



Työntekijöille järjestettiin 30.5.2018 monipuolisella ohjelmatarjonnalla varustettu liikunnallinen teemailtapäivä. Liikuntatapahtuman päätteeksi pelattiin leikkimielinen jalkapallo-ottelu. Tapahtumaan ilmoittautui 280 henkilöä.

Uutena toimintana osallistuttiin kaupungin joukkueena Suomen Jääpalloliiton Lapin piirin järjestämään kaukalopallopuulaakiin.

Kehys -hankkeen kuntokirjat ovat Kiikelissä, Selkäsaassa, Pertajärvellä ja Kirnuvaarassa sekä uimahallilla. Kuntokirjoihin nimensä kirjoittaneet osallistuvat kaksi kertaa vuodessa kahden 50 euron arvoisen urheiluliikkeen lahjakortin arvontaan.

Kemin kaupungin kolmatta henkilökunnan yhteistä pikkujoulua vietettiin 23.11.2018 Sauvosalissa. Järjestelyistä vastasi työsuojelutoimisto. Ohjelmaan kuului ruokailun lisäksi kaupunginjohtajan tervehdys, kaupungin teatterin monologi sekä elävää musiikkia. Mukana oli 400 eri toimialojen työntekijää.

Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia ePassin liikunta- ja kulttuuriedulla. 1245 työntekijää käytti työnantajan tarjoamaa henkilöstöetua. ePassin kustannukset työnantajalle olivat 180 323 euroa, josta liikuntapalveluihin käytettiin 99 684 euroa ja kulttuuripalveluihin 80 639 euroa.





3.4 SAIRAUUS- JA TAPATURMATILASTOT

Kunnallisissa henkilöstöraporteissa yleisin tapa ilmoittaa sairauspoissaolot on kalenteripäivinä (kpv). Vertailtavuus muiden kuntien kanssa tapahtuu kalenteripäivien mukaan. On huomattava, että laskettaessa sairauspoissaolopäivät kalenteripäivinä huomioidaan mukaan myös mahdolliset viikonloput sekä pyhäpäivät, mikäli sairauslomaa sisältyy edellä mainittuja keskeytyksiä. Laskentatapa kasvattaa sairauslomapäivien lukumääriä verrattuna tilanteeseen, jossa sairauspäivät laskettaisiin vain tekemättömistä työpäivistä.

Kuntatyönantajan uuden henkilöstöraportoinnin suosituksen mukaan sairauspoissaolot tulee ilmoittaa henkilötyövuotta kohden mieluummin kuin henkilöä kohden.

Kaupungin koko henkilökunnan (vakituiset ja määräaikaiset) sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden nousivat vuonna 2018 edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli vuonna 2018 20,8 kalenteripäivää kun niitä edellisvuonna oli 19,3. Sairauspoissaolot nousivat koulutuspalvelujen ja sosiaali- ja terveyspalvelujen toimialoilla. Vakinaisten työntekijöiden sairauspoissaoloja oli 23,3 kalenteripäivää ja määräaikaisten 12,4.

Sairauspoissaoloissa ei ole mukana työtapaturmistä aiheutuneita poissaoloja.

Taulukko 6. Sairauspoissaolot, kalenteripäivää/henkilötyövuosi 2017 ja 2018

	Vakinaset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	2017	2018	Erotus	2017	2018	Erotus	2017	2018	Erotus
Keskusvirasto	18,8	11,4	-7,4	12,4	13,6	1,2	17,6	12,0	-5,6
Koulutuspalvelut	18,0	22,5	4,5	9,3	14,0	4,8	15,7	20,4	4,7
Kulttuuri- ja musiikkipalvelut	21,2	15,7	-5,5	4,5	5,0	0,5	17,9	13,6	-4,2
Sosiaali- ja terveyspalvelut	23,7	27,6	3,9	13,2	12,6	-0,6	21,1	23,6	2,5
Tekniset palvelut	25,4	22,2	-3,2	18,0	7,3	-10,7	24,7	21,0	-3,8
Yhteensä	21,7	23,3	1,6	11,4	12,4	1,1	19,3	20,8	1,5

Lyhyet, yhden päivän sairauspoissaolot pysyivät edellisvuoden tasolla, mutta 2-10 päivän sairauspoissaolot kasvoivat. Vastaavasti taas 11-60 sekä yli 60 päivän pituiset sairauslomat vähenivät.

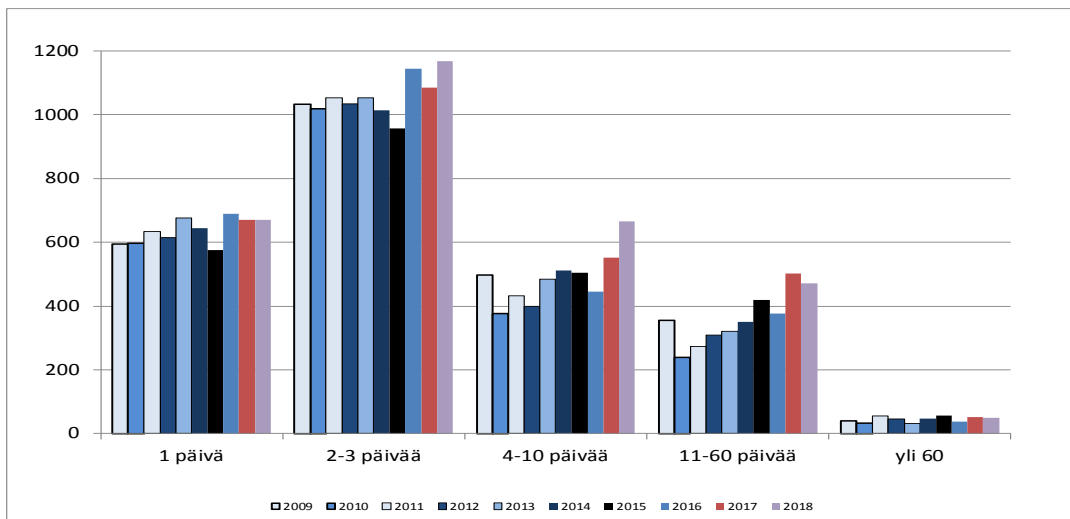
Vuonna 2016 sairauslomien määrä henkilötyövuotta kohden (16,6) alitti pidemmän aikavälin keskiarvon ja oli sama kuin kunta10 tutkimuksen keskiarvo. Vuoden 2018 luvut ovat palanneet pidemmän aikavälin keskiarvolle. Kunta10 tutkimuksen vuoden 2017 keskiarvo on 16,7 päivä per henkilötyövuosi. Tämän tutkimuksen mukaan kasvua on yli kolmen päivän sairauslomissa.

Kemissä kasvu on 2-10 päivän sairauslomissa. Sairauslomien pituuksien kasvun syynä voi olla myös sairausloman syyn muutokset, sairausloman syy

yhä useammin on psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvä. Sairauslomien pituuden kasvaminen ei yksistään selitä poissaolojen lisäästä henkilötyövuotta kohden, koska myös sairauslomien määrä on samalla kasvanut. Sairauslomien kasvu voi myös olla merkki epävarmuudesta muutostilanteessa, mikä kuormittaa työntekijöitä. Useat erittäin pitkät sairauslomat näkyvät myös sijaistarpeina ja sitä kautta henkilötyövuosien lisäyksenä.

Aktiivisen tuen toimintamallia tulee jatkossa käyttää tehokkaammin, jotta pystytään tunnistamaan tilanteet, joissa on riskinä työntekijä ja/tai työyhteisön uupuminen. Tulevaisuudessa muutokset tulevat jatkumaan ja työntekijöiden valmiutta kohdata muutokset tulee parantaa. Aktiivisen tuen toimintamallilla tulee mahdollistaa mahdollisimman joustava paluu työhön pitkän poissaolon jälkeen.

Kaavio 4. Sairauspoissaolojen kestojaakuma 2009-2018



Tapaturmat

Kemin kaupungin työpaikoilla sattui vuonna 2018 kaikkiaan 107 tapaturmaa, joista 81 tapahtui työssä ja 26 työmatkoilla. Tapaturmien kokonaismäärä nousi edellisvuodesta hieman, työmatkatapaturmien osuus kokonaismäärästä puolestaan laski. Tapaturmataajuus, eli sattuneet tapaturmat suhteutettuna tehtyihin työtunteihin on Kemin kaupungissa edelleen valtakunnallista kuntien keskiarvoa korkeampi.

Kaikkiaan 67 tapaturmasta aiheutui korvauksia, vuoden aikana kaikkiaan 64 920 euroa, mikä on vähemmän kuin vuonna 2017. Sairauspoissaolopäiviä seurasi 25 tapaturmasta, vuoden aikana kaikkiaan 710 päivää.

Yleisimpiä tapaturmia olivat vuonna 2018 jälleen liukastuminen, kompastuminen ja törmäys. Vakavimmat tapaturmat olivat raajojen murtumia (6kpl), nyrjähdyksiä ja venähdyksiä. Vakavammat tapaturmat keskittyivät selvästi alkuvuoteen, kesäkuun jälkeen sattuneet tapaturmat olivat seurauksiltaan alkuvuotta lievempiä. Tapaturmat jakautuvat suunnilleen kaupungin työntekijämäärien mukaisesti: eniten niitä sattui hoitoyksiköiden lähihoitajille, lastenhoitajille sekä opettajille.

Työsuojelun oma sähköinen tapaturmailmoitus tehtiin vuonna 2018 kaikkiaan 52 tapauksesta, joka tarkoittaa sitä, että työsuojelulla oli mahdollisuus nopeaan reagointiin ja ohjeistuksiin vain joka toisen tapaturman kohdalla. Vastaavasti läheltä piti- ja työturvallisuuspuute -ilmoituksia aktivoitettiin tekemään vuoden aikana kaikkiaan 37, osittain helmikuussa toteutettuun ilmoituskampanjaan liittyen. Omat sähköiset työsuojeluilmoitukset mahdollistavat nopean reagoinnin ja tapaturmien ennaltaehkäisyyn, joten sähköisen oman ilmoituksen käyttöä tulee edelleen ohjeistaa ja tehostaa.

Nolla tapaturmaa

Tapaturmien määrän kehitykseen on reagoitu vuoden 2018 aikana seuraavilla toimenpiteillä:

- Kemin kaupunki on mukana Nolla tapaturmaa -foorumissa, sitä varten on työpaikoille nimetty työturvallisuusparit koordinoimaan työpaikkojen turvallisuustyötä. Työturvallisuusparien turvallisuustietoutta lisättiin työsuojelutoimiston järjestämällä koulutustilaisuudella marraskuussa.
- Työsuojelulain velvoittamia ensiapukoulutuksia järjestettiin neljä, joissa koulutettiin 53 työntekijää.
- Kiinteistöjen pihojen ja parkkialueiden liukkauden torjuntaa tehostamista jatkettiin hiekkapartiotoiminnalla.
- Kiinteistöjen kulkuteitä ja sisäänkäyntejä varustettiin hiekoitusastioita lisäämällä.
- Henkilöstöä tiedotettiin liukkauden riskeistä sekä hallinnasta
- Helmikuussa järjestettiin " Ilmoita työturvallisuuspuutteesta" -kampanja, jolla heräteltiin työntekijöitä turvallisuushavainnointojen tekemiseen ja jakamiseen.
- Yhteistyötä Liikenneturvan kanssa jatkettiin erilaisilla kampanjoilla ja tietoisuuksilla
- Marraskuussa tehdasvierailu ja tutustuminen Stora Enson Nolla tapaturmaa -käytänteisiin

Vaara- ja uhkatilanteet

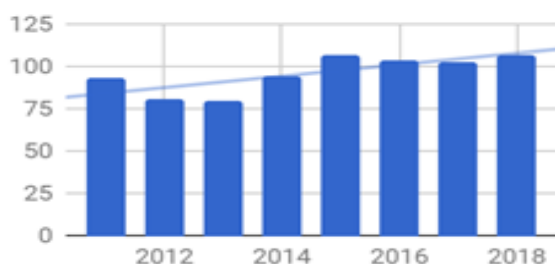
Vaara- ja uhkatilanteilmoituksia tehtiin Kemin kaupungin työpaikoilla vuonna 2018 kaikkiaan 152. Ilmoitusten kokonaismäärä laski edellisvuodesta. Vuoden alkupuoliskolla tilanteista ilmoitettiin vähän, mutta loppuvuodesta dokumentoitujen vaara- ja uhkatilanteiden määrä näyttäytyi jälleen normaalin runsaana. Erityisesti kouluilla sekä varhaiskasvatuksessa ilmoitusten määrä kasvoi vuoden aikana. Sähköisen työsuojeluilmoituksen käyttöä ohjeistettiin edelleen, eikä paperisia ilmoituksia enää juurikaan tehdä.

Vastaanotettujen ilmoitusten perusteella tarjottiin työpaikoille aggressioiden hallitun hoidollisen rajoittamisen MAPA-koulutusta. Kaikkiaan koulutusta järjestettiin vuoden aikana 8 ryhmälle, ja yhdessä edellisvuosien kanssa koulutettujen työntekijöiden määrä oli vuoden lopussa 220.

Lisäksi työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut ohjeistivat vaaratilanteen kokeneita työntekijöitä sekä heidän esimiehiä tilanteiden ennakoimis- ja ehkäisymahdollisuuksista sekä oikeanlaisesta jälkipuinnista työpaikoilla. Koulutuksen ja oikeiden tapauksien käsittelyohjeiden kautta työsuojelu pyrkii osaltaan tarjoamaan tukea uhkaa kokeneille sekä vähentämään näitä tilanteita.

Kaavio 5. Tapaturmat työssä 2011-2018

Tapaturmat 2011 - 2018



Kaavio 6. Tapaturmista aiheutuneet sairauspäivät 2011-2018

Sairauspäivät 2011-18

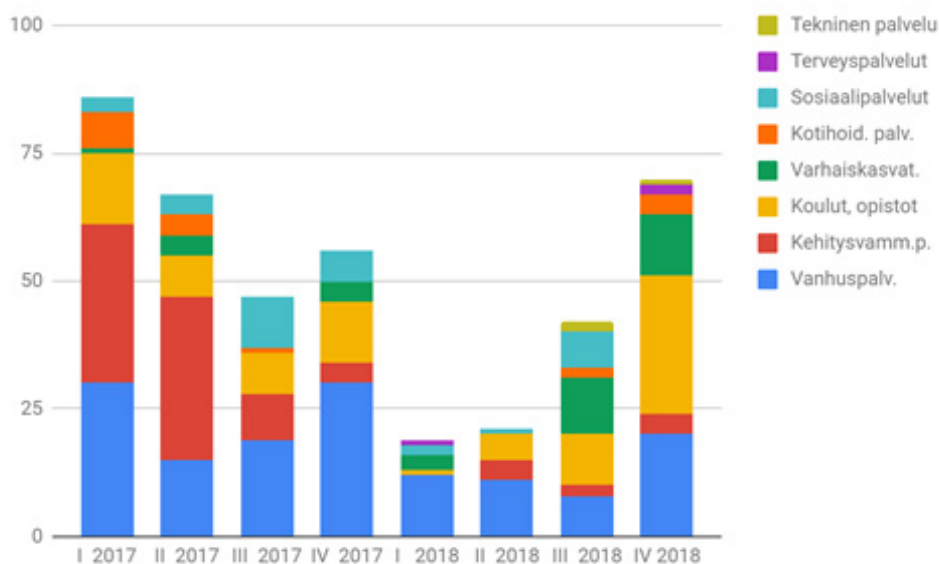


Kaavio 7. Maksetut korvaukset 2011-2018

Maksetut korvaukset 2011-2018



Kaavio 8. Vaara- ja uhkatilanteet 2018 toimialoittain





4 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 PALKITSEMINEN

Hyvä työyhteisö-palkinto annettiin Kemin lyseon lukiolle. Vuoden esimies-palkinnon sai rehtori Piia Hulkkonen ja vuoden sisäiseksi kehittäjäksi valittiin Kemin Factori.

Tunnustuspalkintoja jaettiin yksilön tai työyhteisön hyvistä työsuorituksista, venymisistä, toiminnan kehittämisestä yhteensä 20 kappaletta.

Vuoden 2018 aikana kaupungin henkilöstön tekemiä aloitteita tehtiin yhteensä 16. Tehdyistä aloitteista palkittiin vuonna 2018 yksi, joka koski sähköauton hankkimista kaupungintalolle. Tarkoituksena on, että autoa voi käyttää varauskalenterin perusteella ne henkilöt, jotka tarvitsevat hetkeksi ajoneuvoa käyttöönsä. Sähköautolla ei koidu polttoainekustannuksia ja sen toimintasäde riittää mainiosti kaupungin sisäiseen liikkumiseen. Säästöä tulee kilometrikorvausten vähenemisen kautta. Lisäksi kaupunki on suunnannäyttäjänä päästövähennysten edistäjänä.

Kuntaliiton ansiomerkkejä jaettiin neljänkymmenen vuoden palveluksesta 5 kappaletta ja kolmenkymmenen vuoden palveluksesta 22 kappaletta.

4.2 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2018 palkkasumma pieneni 2,7 % (1,4 milj. euroa). Palkkasumman pieneneminen johtuu sosiaali- ja terveystalouden henkilöstösiirroista. Mielenterveys- ja päihdepalvelujen tuottaminen siirtyi 15.4.2018 LPKS:n hoidettavaksi ja kaupungilta siirtyi 47 henkeä LPKS:n palvelukseen lisäksi yhteisyrittäjä Mehiläinen Länsi-Pohja aloitti toimintansa 18.6.2018 ja kaupungilta siirtyi terveyskeskuksen, suun terveydenhuollon, kuntoutuksen ja työterveyshuollon henkilöstö yhteistyrytykseen, yhteensä 85 henkeä. Purotan palvelukeskuksen toiminta siirtyi vuoden alusta kaupungin toiminnaksi ja 18 henkeä siirtyi kaupungin palvelukseen. Henkilöstömäärän pienennyttä myös eläkekulut pienenevät (-0,4 milj. euroa).

Taulukko 7. Henkilöstökulut 2011-2018

1 000 €	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Muutos 2017- 2018
Palkat ja palkkiot	47 656	48 983	50 273	50 788	51 333	52 288	50 868	-2,7 %
Eläkekulut	14 667	15 326	15 259	15 081	14 201	13 494	13 101	-2,9 %
Muut henkilösivukulut	2 882	2 950	2 613	2 688	3 284	2 493	1 998	-19,9 %
Yhteensä	65 205	67 259	68 145	68 557	68 818	68 275	65 967	-3,4 %
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista, %	26,9 %	27,2 %	26,2 %	25,9 %	25,4 %	23,4 %	22,9 %	
Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista	43,0 %	40,5 %	40,1 %	40,0 %	39,8 %	40,6 %	39,2 %	
Palkkamenojen kasvu-%	2,0 %	2,8 %	2,6 %	1,0 %	1,1 %	1,9 %	-2,7 %	

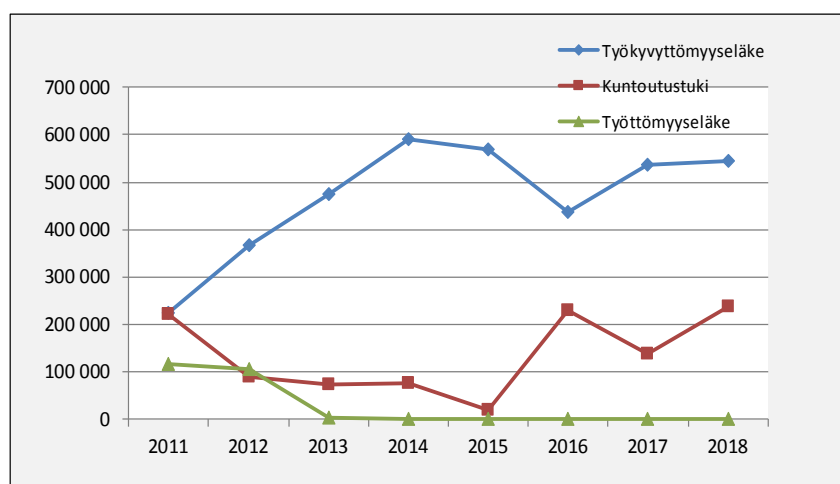
Työnantajat maksavat varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua eli varhe-maksua työntekijöistä, jotka jäävät ensimmäistä kertaa joko työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle tai jotka alkavat saada määräraikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. varhe-maksun määrän päättää kuntien eläkevakuutuksen valtuuskunta jokaiselle vuodelle erikseen ja maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken edellä mainituista eläkkeistä aiheutuvien menojen suhteessa.

Kaupunki voi pyrkiä pienentämään varhe-maksujaan mm. tukemalla kuntoutustuella olevia työhön palaamisessa. Jos kuntoutustuella oleva työntekijä palaa takaisin työhön tai saa osatyökyvyttömyyseläkettä kuntoutustuen päätyttyä, työntekijästä

aiheutuu varhe-maksua vain siltä ajalta, jona hän oli kuntoutustuella. Myös lyhyistä työkokeiluista tulevat hyvitykset ovat merkittäviä. Kaupungilla oli vuoden 2018 aikana kuntoutustuella 13 henkilöä, joiden paluuta takaisin työhön tuetaan käytössä olevin keinoin eläkemenojen pienentämiseksi ja työhön paluun helpottamiseksi.

Varhe-maksujen yhteissumma oli Kemissä vuonna 2018 noin 109 000 euroa suurempi kuin edellisvuonna. Työkyvyttömyyseläkkeistä maksettavat maksut pysyivät lähes samalla tasolla edellisvuoteen nähden ja kuntoutustuista maksettavat määrät nousivat. Työkyvyttömyyseläkkeen saaminen edellyttää 60 %:n alenemaa työkyvyssä. Työnantajan kannalta työkyvyttömyyseläke muodostuu kalteimmaksi sekä viimeisimmäksi vaihtoehdoksi.

Kaavio 9. Varhemaksujen kehitys 2011 – 2018





 **Kemin kaupunki**
Kehittämisen- ja talousosasto
Valtakatu 26
94100 Kemi
www.kemi.fi