



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019

**KEMIN KAUPUNKI**



## **SISÄLLYSLUETTELO**

	<b>JOHDANTO</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE</b>	<b>2</b>
1.1	HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS	2
1.2	IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA	4
1.3	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA	5
<b>2</b>	<b>OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN</b>	<b>6</b>
2.1	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	6
2.2	JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ	7
2.3	REKRYTOINTI	8
2.4	KEHITYSKESKUSTELUT	8
<b>3</b>	<b>TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>9</b>
3.1	TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA	9
3.2	TYÖSUOJELU	10
3.3	TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	11
3.4	SAIRAUS- JA TAPATURMATILASTOT	12
<b>4</b>	<b>PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b>	<b>16</b>
4.1	PALKITSEMINEN	16
4.2	HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	16

---

## JOHDANTO

---

Tämä henkilöstöraportti on pääosin koottu Kuntatyönantajan 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 2019 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2019 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut kehittämisosaston henkilöstöpalvelut.

Henkilöstömäärä väheni vuonna 2019 edellisvuodesta 67:lla hengellä. Vakituisten henkilöstön määrä väheni 48:lla hengellä ja määräaikaisten määrä väheni 19:lla hengellä. Henkilötyövuodet vähenivät 83,9 henkilötyövuodella.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 33 henkeä. Muu poistuma oli 50 henkeä. Eläköitymisten yhteydessä tulee harkita tarkoin tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä sisäiset siirrot ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen vähentämiseksi.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Lyhyet yhden päivän sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, mutta tätä pidemmät sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

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 31.12.2019 yhteensä 1319. Vakituksissa tehtävissä oli 1017 (77,1 %) ja määräaikaisissa tehtävissä 302 (22,9 %) henkilöä. Vakinaisten määrä väheni 48:lla hengellä ja määräaikaisten määrä väheni 19:lla hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 48 henkilöä, joka on 6 henkilöä edellisvuoden viimeistä päivää vähemmän. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 1367.

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.

*Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2015-2019*

	2015	2016	2017	2018	2019	<b>Muutos 2018-2019</b>
<b>Keskusvirasto</b>	66,3	65,9	68,8	80,1	67,3	-12,8
<b>Koulutus</b>	415,2	418,0	417,5	411,7	406,3	-5,4
<b>Kulttuuri ja musiikki</b>	106,0	106,6	112,9	112,2	111,4	-0,8
<b>Sosiaali- ja terveys</b>	580,8	593,9	618,6	576,1	515,1	-61,0
<b>Tekninen</b>	136,8	130,5	127,8	124,2	120,3	-3,9
<b>Koko kaupunki</b>	1305,2	1314,9	1345,6	1304,3	1220,4	-83,9
<b>Opiskelijat ja koululaiset</b>	10,2	11,7	9,1	9,1	7,4	-1,7
<b>Työllistetyt</b>	47,1	56,6	54,4	54,4	56,7	2,3

Henkilötyövuosien määrä laski vuonna 2019 83,9:llä (ilman koululaisia, opiskelijoita ja työllistettyjä). Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 56,7 (vuosina 2018 ja 2017 54,4).

Keskusviraston henkilötyövuosien vähentyminen selittyy asiakaspalvelupisteen henkilöstön siirtymisestä tekniselle palvelualueelle sekä talousosaston muutosten johdosta. Sosiaali- ja terveyspalveluiden osalta muutos johtuu vuonna 2018 tapahtuneiden palvelurakenteiden muutosten johdosta. Vuoden 2018 henkilötyövuosiin sisältyy 46 henkilötyövuotta, jotka siirtyivät Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:n palvelukseen sekä psykososiaaliset palvelut ja päihdepalvelut joiden palveluiden tuottamisen muutoksen osalta siirtyi 33,2 henkilötyövuotta Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiriin palvelukseen. Purolan palvelukeskus siirtyi Kemin kaupungin toiminnaksi ja tämän johdosta siirtyi 16,4 henkilötyövuotta Kemin kaupungille. Henkilötyövuosien muutos ilman edellä mainittuja muutoksia on 62,6.

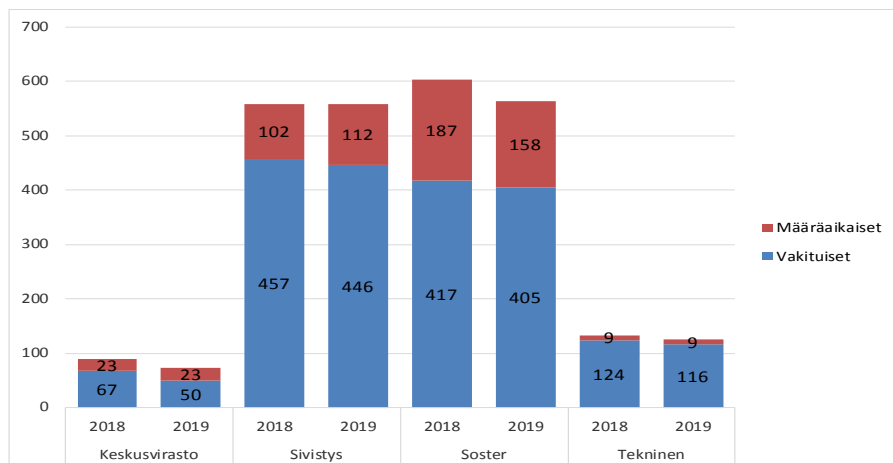
Taulukko 2. Henkilöstön määrä 31.12.

	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos 2018-2019
<b>Keskusvirasto yhteensä</b>	<b>69</b>	<b>74</b>	<b>75</b>	<b>90</b>	<b>73</b>	<b>-17</b>
Vakinaiset	57	64	61	67	50	-17
Määräaikaiset	12	10	14	23	23	0
Henkilötyövuodet	66,3	65,9	68,8	80,1	67,3	-12,78
<b>Koulutus yhteensä</b>	<b>438</b>	<b>427</b>	<b>449</b>	<b>437</b>	<b>432</b>	<b>-5</b>
Vakinaiset	347	341	335	354	341	-13
Määräaikaiset	91	86	114	83	91	8
Henkilötyövuodet	415,2	418	417,5	411,7	406,3	-5,4
<b>Kulttuuri yhteensä</b>	<b>117</b>	<b>122</b>	<b>129</b>	<b>122</b>	<b>126</b>	<b>4</b>
Vakinaiset	101	105	104	103	105	2
Määräaikaiset	16	17	25	19	21	2
Henkilötyövuodet	106	106,6	112,9	112,2	111,4	-0,8
<b>Sosiaali- ja terveys yhteensä</b>	<b>656</b>	<b>676</b>	<b>688</b>	<b>604</b>	<b>563</b>	<b>-41</b>
Vakinaiset	489	503	512	417	405	-12
Määräaikaiset	167	173	176	187	158	-29
Henkilötyövuodet	580,8	593,9	618,6	576,1	515,1	-61
<b>Tekninen yhteensä</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>137</b>	<b>133</b>	<b>125</b>	<b>-8</b>
Vakinaiset	134	133	126	124	116	-8
Määräaikaiset	10	11	11	9	9	0
Henkilötyövuodet	136,8	130,5	127,8	124,2	120,3	-3,88
<b>Koko kaupunki yhteensä</b>	<b>1424</b>	<b>1443</b>	<b>1478</b>	<b>1386</b>	<b>1319</b>	<b>-67</b>
Vakinaiset	1128	1146	1138	1065	1017	-48
Määräaikaiset	296	297	340	321	302	-19
Määräaikaisten osuus %	20,8%	20,6%	23,0%	23,2%	22,9%	-0,3%
Henkilötyövuodet	1305,1	1314,9	1345,6	1304,3	1220,4	-83,9
Opiskelijat	10,2	11,7	10,8	9,11	7,4	-1,69
<b>Työllistetyt</b>	<b>37</b>	<b>62</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>-6</b>
Henkilötyövuodet	47,1	56,6	52,6	54,4	56,66	2,26

Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten sosiaali- ja terveystoimessa ja vähiten teknisessä toimessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2019 oli 22,9 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2018 oli 21,7 %.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt edelliseen vuoteen nähden 25:llä henkilöllä (153 vuonna 2018, 178 vuonna 2019). Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli 11,0 % vuonna 2018 ja nousi 13,5 %:iin vuonna 2019. Koko maassa osa-aikaisia vuonna 2018 oli 13,3 %.

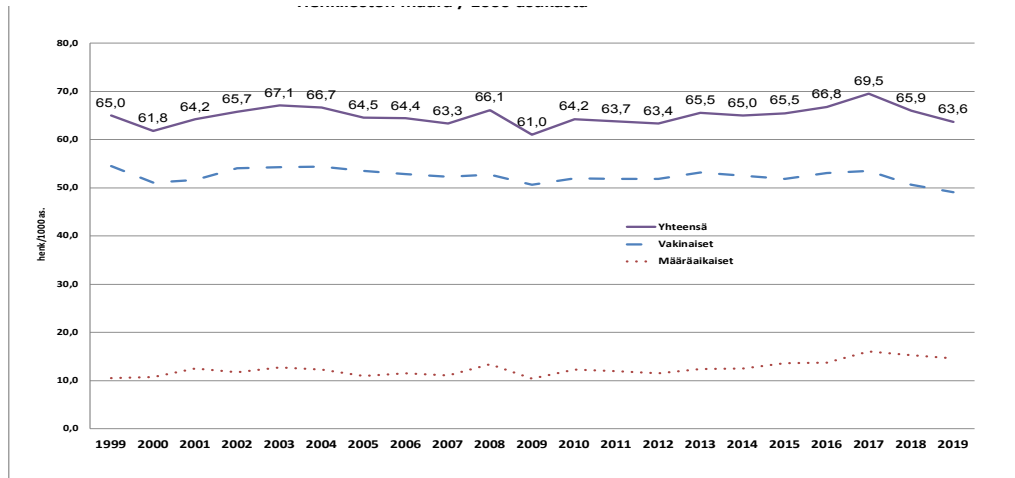
Kaavio 1. Määräaikaisten ja vakinaisten henkilöstön määrä palvelualueittain



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

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

**Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 1999-2019**



## 1.2 IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

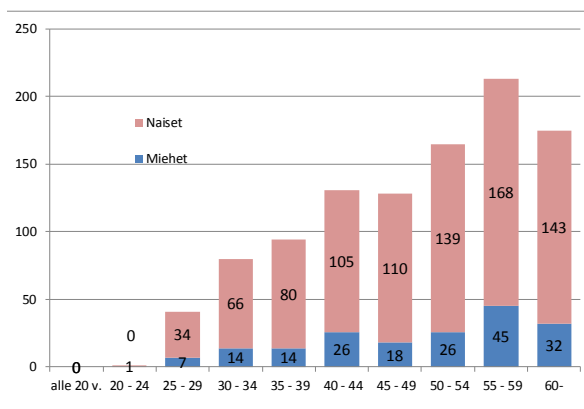
Korkeahko keski-ikä ja vanhempien ikäluokkien suuri osuus koko henkilöstömäärästä asettaa haasteita työkykyä ylläpitävälle toiminnalle ja vaikuttaa myös sairastavuuteen.

Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista. Naisten osuus on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 0,2 %-yksikköä ollen nyt 83,8 %. Naisvaltaisista (95,2 %) on sosiaali- ja terveystoimi ja miesvaltaisista (49,6 %) tekninen sektori.

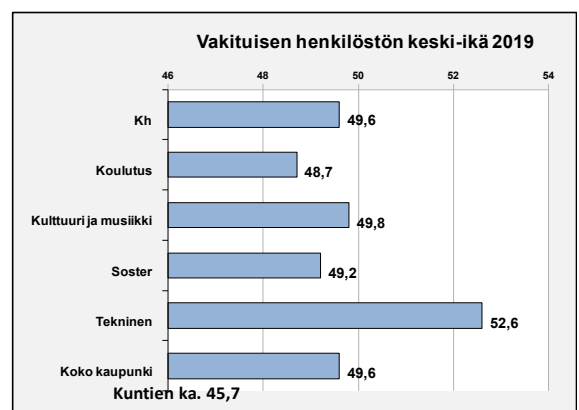
Henkilöstön sukupuolijakauma vastaa kunta-alan keskimääräistä jakaumaa. Vakinaisesta henkilöstöstä 53,8 % on yli 50-vuotiaita (edellisvuonna 53,1

%). Suurin ikäryhmä on 55-59-vuotiaat. Yli 60-vuotiaiden määrä lisääntyi edellisvuoteen verrattuna 2:lla hengellä. Vuonna 2019 Kemin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,6 vuotta eli 0,6 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein teknisellä sektorilla ja kulttuuritoimessa, matalin koulutoimessa. Kuntatyönantajan mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2018. Eläköitymisen ja uusien rekrytointien myötä on odotettavissa että nuorempiin ikäryhmiin tulee keski-ikää laskevaa uutta henkilöstöä.

**Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2019**



**Kaavio 4. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2019**



### 1.3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA

Vakinaisesta henkilöstöstä jäi vuonna 2019 eläkkeelle 33 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 31 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 2.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2019 oli 59,8 vuotta (vuonna 2018 59,6). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kemissä oli vuonna 2019 64,1 (vuonna 2018 63,9) ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä 54,9 vuotta (vuonna 2018 51,9).

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2019 yhteensä 8 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 54,9 vuotta (vuonna 2018 59,1). Määräaikaisella kuntoutustuella olevien (11 henkeä) keski-ikä oli 52,5 vuotta.

*Taulukko 3. Myönnetyt eläkkeet 2015-2019 (vakainainen henkilöstö)*

Eläkelaji	2015	2016	2017	2018	2019
Vanhuuseläke	49	47	55	39	31
Työkyvyttömyyseläke	11	5	11	3	2
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>52</b>	<b>66</b>	<b>42</b>	<b>33</b>

*Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2015-2019*

Lähdön syy	2015	2016	2017	2018	2019
Eläköityminen	60	52	66	42	33
Muu poistuma	21	18	25	148***	50
<b>Yhteensä</b>	<b>81</b>	<b>70</b>	<b>91</b>	<b>190</b>	<b>83</b>

\*\*\* 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. 2019*

	Keskusvirasto	Koulutus	Kulttuuri ja musiikki	Soster	Tekpa	Yhteensä
Päätyneet työsuhteet	-16	-24	-7	-24	-12	<b>-83</b>
Siirto palvelualueiden välillä (netto)	-5	0	3	-2	2	<b>-2</b>
Uudet vakinaiset työsuhteet	4	11	6	14	2	<b>37</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>-17</b>	<b>-13</b>	<b>2</b>	<b>-12</b>	<b>-8</b>	<b>-48</b>



## 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 1484. Koulutuskorvauksen oikeuttavia



koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohden. Koulutuspäivät ovat henkilökohtaisia eli eri henkilöiden koulutukseen käytettyjä tunteja tai päiviä ei voi laskea yhteen. Sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstön ammatillisia täydennyskoulutuksia on raportointijärjestelmään merkitty yhteensä 327 päivää. Vuodelle 2019 koulutuskorvausta on haettu 29 996,09 euroa.

### **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.

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

## **2.2 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ**

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. Organisaatiouudistus haastaa esimiehet osallistamaan työyhteisöt kehittämään kaupungin organisaatioita kohti prosessimaisempaa toimintaa sekä toimialarajat ylittävää kuntalaisten palvelua.

Vuonna 2019 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 suosittelle 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 järjestettiin 19.9.2019 tulo-kasinfo. Kesätyöntekijöitä on perehdytetty omassa erillisessä perehdytystilaisuudessa.

### **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 kehittämisalueita ja henkilöstön yleisimpiä koulutustarpeita.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön yhteistyötoimikunnassa hyväksytty uudistettu kehityskeskustelulomake. Kehityskeskustelujen lisäksi tulee jatkossa parantaa jatkuvaa dialogia työntekijöiden ja esimiesten välillä.



## 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 Työterveyshuolto Lappiasta.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2019 olivat 448 782 euroa. Työterveyshuollon Kelan korvaushakemuksen mukaiset kustannukset olivat v. 2019 369 716 € (v. 2018 525430 €, v. 2017 610 139 €, v. 2016: 545 000 €, v. 2015: 550 000 €). Kela korvaa kokonaiskustannuksista noin 54 %. Työterveyslaitoksen mukaan työterveyshuollon kustannukset olivat valtakunnallisesti keskimäärin 439 €/työntekijä vuonna 2017. Kemissä vastaava luku vuonna 2019 oli 330 €/työntekijä.

Vuonna 2019 terveystarkastuksia tehtiin 773 kpl, (v. 2018: 634 kpl, v. 2017: 960 kpl, v. 2016: 972 kpl, v. 2015: 963 kpl).

Vuonna 2019 työterveyshuolto käytti työpaikkaselvityksiin 163,5 tuntia, (v. 2018: 370,5 h, v. 2017: 569 h, v. 2016: 429,5 h ja v. 2015: 455,5 h).

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja sairausvastaanoton kustannusten suhde on 47 % - 53 % (v. 2018: 49 % - 51 %, v. 2017 54 % - 46 %, v. 2016: 49,7 % - 50,3 %).

Tulevaisuudessa tulee kehittää kaupungin ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä niin, että ennaltaehkäisevä toiminta muodostaa merkittävän osan työterveyshuollon toiminnasta. Työkykyneuvotteluja käytiin yhteensä 83 kappaletta ja niiden avulla kyettiin ratkaisemaan työkykyyn liittyviä ongelmia.

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 kuusi työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaista työpaikkaselvitystä (v. 2017 20 kpl, v. 2018 9 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 toimenpide-ehdotuksia. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomiaselvityksiä tehtiin kahdeksan (v.2018 10 kpl)

### **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.

Työsuojelutoimisto järjesti turvallisuuspareille työpajamuotoisen koulutustilaisuuden. Työpajojen aiheina olivat aktiivinen tuki, työterveyshuollon käytännöt, tapaturmat, vaara- ja uhkatilanteet sekä kriisien jälkipuinti.

Työsuojelutoimisto osallistuu Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen perusvalvonta- ja seurantatarkastuksiin lain edellyttämällä tavalla. AVI:n työsuojelun vastuualueen perusvalvontatarkastuksia Kemin kaupungin työpaikoilla suoritettiin 14.

Työsuojelutoimisto aloitti syksyllä v. 2016 järjestämään hallitun rajoittamisen menetelmän mukaista MAPA-koulutusta kohdennetusti vaara- ja uhkatilanneilmoitusten perusteella valituille työyksiköille. Vuonna 2019 koulutusta järjestettiin 14 päivänä 84:lle työntekijälle. Tähän mennessä Mapa-koulutuksen saaneita työntekijöitä on 350.

Vuoden 2017 aikana aloitetut ergonomiakorttikoulutukset jatkuivat ja vuoden 2019 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 seurantakyselyn avulla. Työyhteisön toimivuutta ja esimiestyön laatua seurataan kerran vuodessa koko henkilöstölle lähetettävän Sosiaalinen pääoma -kyselyn avulla.

Kaupunki on mukana Lapin yliopiston Digiajan työhyvinvointi -hankkeessa. Hankkeen aikana henkilöstön digiajan työhyvinvoinnin haasteita on kartoitettu sähköisen kyselyllä.

Kehys -hankkeen kaupungin omaa liikuntatoimintaa toteutettiin suunnitellun Kehys -vuosikellon mukaisesti. Vuosikellon toteuttamiseen käytettiin

6379 euroa. Kehys-vuosikelloon suunnitellut liikuntatoiminnot tuottivat 2294 liikuntakäyntiä (liikunta- ja vesiliikuntaryhmät, palloiluryhmät, kuntosalivuorot).

Kuutamohiihto järjestettiin yhdessä Kemin Ladun kanssa 19.2.2019. Tapahtumaan osallistui 250 hiihtäjää. Työntekijöille järjestettiin 29.5.2019 monipuolisella ohjelmatarjonnalla varustettu liikunnallinen teemailtapäivä. Liikuntatapahtuman päätteeksi pelattiin leikkimielinen jalkapallo-ottelu. Tapahtumaan ilmoittautui 250 henkilöä. Kehys -toimintana järjestettiin myös päiväpatikointi Martimiaavalle.

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.

Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia ePassin liikunta- ja kulttuuriedulla. 1168 työntekijää (1245 v. 2018) käytti työnantajan tarjoamaa henkilöstöetua. ePassin kustannukset työnantajalle olivat 180 654 euroa (180 323 euroa v. 2018), josta liikunta-palveluihin käytettiin 93 446 euroa (99 684 euroa v. 2018) ja kulttuuripalveluihin 87 208 euroa (80 639 euroa v. 2018).



### 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 laskivat vuonna 2019 edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli vuonna 2019 19,1 kalenteripäivää kun niitä edellisvuonna oli 20,8. Sairauspoissaolot nousivat keskusviraston osalta sekä teknisellä toimialalla. Vakinaisten työntekijöiden sairauspoissaoloja oli 21,3 kalenteripäivää ja määräaikaisten 12,4.

Sairauspoissaoloissa ei ole mukana työtaturmista aiheutuneita poissaoloja.

*Taulukko 6. Sairauspoissaolot, kalenteripäivää/henkilötyövuosi 2017 - 2019*

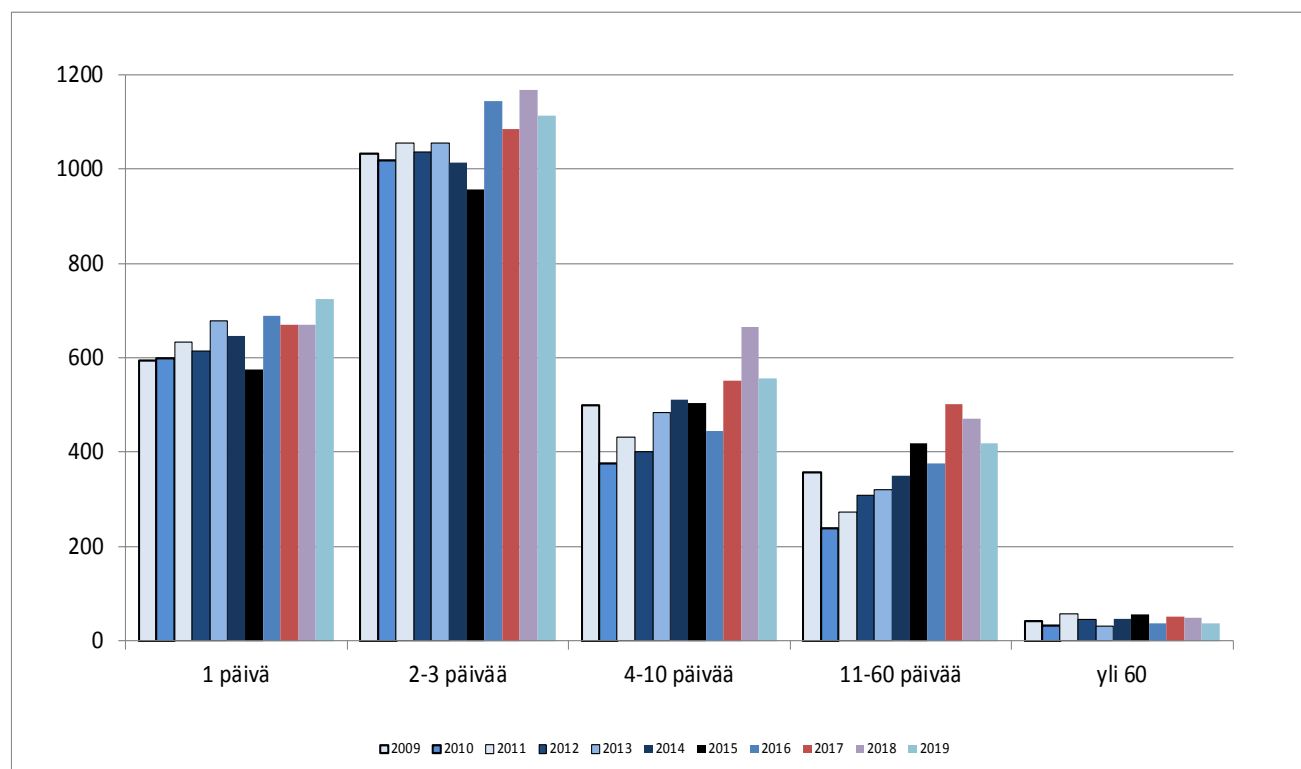
	Vakinaiset				Määräaikaiset				Yhteensä			
	Sairauspoissaolot/HTV				Sairauspoissaolot/HTV				Sairauspoissaolot/HTV			
	2017	2018	2019	Erotus	2017	2018	2019	Erotus	2017	2018	2019	Erotus
Keskusvirasto	18,8	11,4	13,8	2,4	12,4	13,6	29,1	15,5	17,6	12,0	17,7	5,7
Koulutuspalvelut	18,0	22,5	16,8	-5,7	9,3	14,0	10,3	-3,7	15,7	20,4	15,3	-5,1
Kulttuuri- ja musiikkipalvelut	21,2	15,7	15,0	-0,8	4,5	5,0	5,7	0,7	17,9	13,6	13,2	-0,4
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	23,7	27,6	27,7	0,1	13,2	12,6	11,9	-0,8	21,1	23,6	22,7	-0,8
Tekniset palvelut	25,4	22,2	22,2	-0,1	18,0	7,3	23,6	16,3	24,7	21,0	22,3	1,3
Yhteensä	21,7	23,3	21,3	-2,0	11,4	12,4	12,4	0,0	19,3	20,8	19,1	-1,7

Lyhyet, yhden päivän sairauspoissaolot kasvoivat, mutta pidemmät sairauspoissaolot vähenivät. Pitkien sairauslomien vähentymisen syinä on esimerkiksi varhaisen tuen toimintamallin mukaiset työkykyneuvottelut ja niiden kautta löydetty ratkaisut. Sairauslomien diagnooseina mielenterveysongelmat ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Kelan tilaston mukaan mielenterveysongelmiin liittyvät diagnoosit ovat lisääntyneet myös valtakunnallisesti.

Sairauslomien määrä oli vuonna 2019 yhteensä 19,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Kunta10 tutkimuksen mukaan sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2018 17,0 päivää per henkilötyövuosi. Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,6 vuotta ja vastaavasti kaikkien kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 45,7.

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.

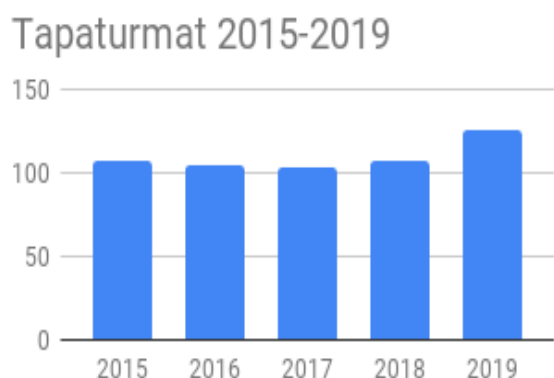
*Kaavio 5. Sairauspoissaolojen kestojauma 2009-2019*



## Tapaturmat

Kemin kaupungin työpaikoilla sattui vuonna 2019 kaikkiaan 126 tapaturmaa, joista 105 tapahtui työssä ja 21 työmatkoilla. Tapaturmien kokonaismäärä nousi edellisvuodesta. Työmatkatapaturmien osuus kokonaismäärästä sekä sairauspoissaolojen lukumäärä ja maksettavat korvauskustannukset puolestaan laskivat. Tapaturmataajuus, eli sattuneet tapaturmat suhteutettuna tehtyihin työtunteihin on Kemin kaupungissa edelleen valtakunnallista kuntien keskiarvoa korkeampi, mutta korvattavien tapaturmien taajuus on alle vastaavien organisaatioiden keskiarvon.

*Kaavio 6. Tapaturmat 2015-2019*



Kaikkiaan 81 tapaturmasta aiheutui korvauksia, vuoden aikana kaikkiaan 60 965 euroa (64 920 euroa v. 2018) Sairauspoissaolopäiviä seurasi vuoden aikana kaikkiaan 499 päivää (710 päivää v. 2018)

*Kaavio 7.*

*Tapaturmista aiheutuneet sairauspäivät 2015-2019*



Yleisimpiä tapaturmia olivat vuonna 2019 jälleen liukastuminen, kompastuminen ja törmäys. Tapaturmat aiheuttivat eniten sijoiltaanmenoja, nyrjähdysiä ja venähdyksiä, sekä haavoja ja pinnallisia vammoja. Vakavimmat tapaturmat olivat luun murtumia (6 kpl). Tapaturmat jakautuvat suunnilleen kaupungin työntekijämäärien mukaisesti: eniten niitä sattui hoitoyksiköiden lähihoitajille, lastenhoitajille sekä opettajille.

Työsuojelun oma sähköinen tapaturmailmoitus tehtiin vuonna 2019 kaikkiaan 65 tapauksesta, joka tarkoittaa sitä, että työsuojelulla oli mahdollisuus nopeaan reagointiin ja ohjeistuksiin vain joka toisen tapaturman kohdalla. Vastaavasti läheltä piti- ja työturvallisuuspuute -ilmoituksia aktivoiduttiin tekemään vuoden aikana kaikkiaan 17. Omat sähköiset työsuojeluilmoitukset mahdollistavat nopean reagoinnin ja tapaturmien ennaltaehkäisyä, joten sähköisen oman ilmoituksen käyttöä tulee edelleen ohjeistaa ja tehostaa.

*Kaavio 8. Maksetut korvaukset 2015-2019*





### Nolla tapaturmaa

Tapaturmien määrän kehitykseen on reagoitu vuoden 2019 aikana seuraavilla toimenpiteillä:

- Kemian kaupunki on mukana Nolla tapaturmaa -foorumissa, sitä varten on työpaikoille nimetty työturvallisuusparit koordinoimaan työpaikkojen turvallisuustyötä. Työturvallisuusparien turvallisuustietoutta lisättiin työsuojelutoimiston järjestämällä koulutustilaisuudella marraskuussa.
- Työturvallisuuslain velvoittamia ensiapukoulutuksia järjestettiin yksi.
- Kiinteistöjen pihojen ja parkkialueiden liukkauden torjuntaa tehostamista jatkettiin hiekkapartiotoiminnalla.
- Henkilöstöä tiedotettiin liukkauden riskeistä sekä hallinnasta
- Yhteistyötä Liikenneturvan kanssa jatkettiin erilaisilla kampanjoilla ja tietoiskuilla

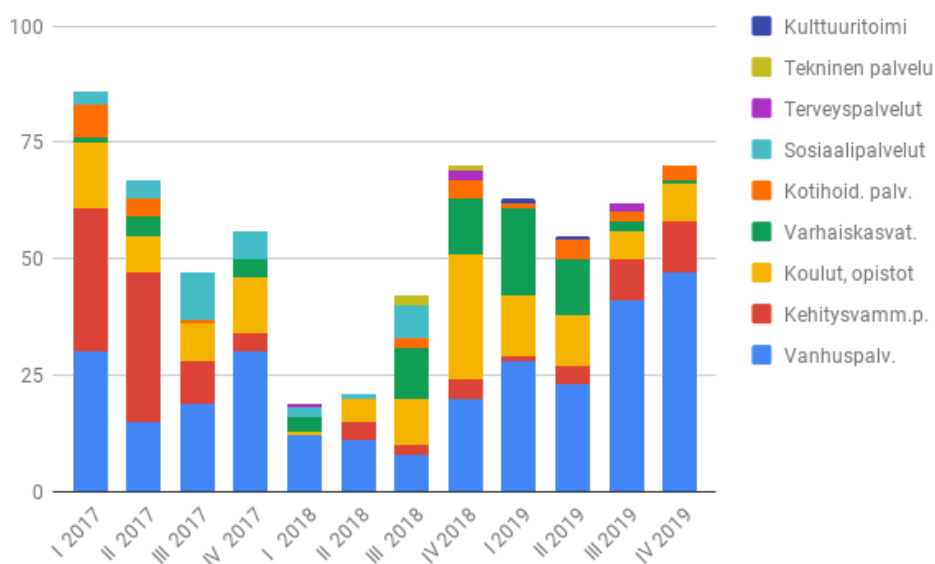
### Vaara- ja uhkatilanteet

Vaara- ja uhkatilanneilmoituksia tehtiin Kemian kaupungin työpaikoilla vuonna 2019 kaikkiaan 211. Ilmoitusten kokonaismäärä nousi edellisvuodesta. Vuoden aikana Ilmoitusten määrä kasvoi vanhuspalveluissa, kotihoidossa ja kehitysvammahuollossa. 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 seitsemälle ryhmälle, ja yhdessä edellisvuosien kanssa koulutettujen työntekijöiden määrä oli vuoden lopussa 350.

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

**Kaavio 9. Vaara- ja uhkatilanteet 2019 toimialoittain**





## 4 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

### 4.1 PALKITSEMINEN

Tunnustuspalkintoja jaettiin yksilön tai työyhteisön hyvistä työsuorituksista, venymisistä, toiminnan kehittämisestä yhteensä 13 kappaletta.

Vuoden 2019 aikana kaupungin henkilöstön tekemiä aloitteita tehtiin yhteensä 12. Vuonna 2019 palkittiin kaikki aloitteet teatteri- tai elokuvaalipuilla.

Valtion kunniamerkkejä: Suomen Valkoisen Ruusun ritarikunnan kunniamerkkejä jaettiin vuonna 2019 yksi kaupungin anomana. Kuntaliiton ansio-

merkkejä jaettiin neljänkymmenen vuoden palveluksesta 6 kappaletta ja kolmenkymmenen vuoden palveluksesta 18 kappaletta.

### 4.2 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2019 palkkasumma pieneni 3,1 % (1,6 milj. euroa). Henkilöstömäärän pienentyttyä myös eläkekulut pienenivät (-0,7 milj. euroa).

*Taulukko 7. Henkilöstökulut 2015-2019*

1 000 €	2015	2016	2017	2018	2019	Muutos 2018-2019
<b>Palkat ja palkkiot</b>	50 788	51 333	52 288	50 868	49 267	-3,1 %
<b>Eläkekulut</b>	15 081	14 201	13 494	13 101	12 433	-5,1 %
<b>Muut henkilösivukulut</b>	2 688	3 284	2 493	1 998	1 511	-24,4 %
<b>Yhteensä</b>	68 557	68 818	68 275	65 967	63 211	-4,2 %
<b>Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista, %</b>	25,9 %	25,4 %	23,4 %	22,9 %	22,1 %	
<b>Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista</b>	40,0 %	39,8 %	40,6 %	39,2 %	36,3 %	
<b>Palkkamenojen kasvu-%</b>	1,0 %	1,1 %	1,9 %	-2,7 %	-3,1 %	



**Kemin kaupunki  
Keskusvirasto  
Henkilöstöpalvelut  
Valtakatu 26  
94100 Kemi  
[www.kemi.fi](http://www.kemi.fi)**