



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

KEMIN KAUPUNKI



SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	2
1.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS	2
1.2 IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA	5
1.3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA	6
2 OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	7
2.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	7
2.2 JOHTAMINEN JA ESIMIESTYÖ	8
2.3 REKRYTOINTI	9
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 SAIRAUS- JA TAPATURMATILASTOT	13
4 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	18
4.1 PALKITSEMINEN	18
4.2 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	18

JOHDANTO

Tämä henkilöstöraportti on pääosin koottu Kuntatyöntekijän laatiman 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 2020 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2020 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut kehittämisosaston henkilöstöpalvelut. Vuosi 2020 on ensimmäinen jonka aineisto on tuotettu Populus -järjestelmällä.

Henkilöstömäärä lisääntyi vuonna 2020 edellisvuodesta 39:lla hengellä. Vakituisten henkilöstön määrä lisääntyi 18:lla hengellä ja määräaikaisten määrä kasvoi 21:lla hengellä. Henkilötyövuodet lisääntyivät 60,3 henkilötyövuodella.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 46 henkeä. Muu poistuma oli 20 henkeä. Eläköitymisten yhteydessä tulee harkita tarkoin tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä sisäiset siirrot ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen vähentämiseksi.

Sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna. Vuoden 2020 sairauspoissaolojen raportoinnissa poissaolojen pituus ilmoitetaan eri jaloilla kuin aikaisemmin. Tällä saadaan parempi kuva poissaolojen pituudesta.

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.

Vuosi 2020 oli kaikinensa hyvin poikkeuksellinen korona pandemiasta johtuen. Kemin kaupungin työntekijät ovat osoittaneet sitoutumista työhönsä ja erinomaista joustavuutta ja tuottaneet kuntalaisten tarvitsemat palvelut kaikilla toimialoilla. Tästä esitämme lämpimät kiitokset kaikille työntekijöille.



1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS

Kemin kaupungin työntekijöiden kokonaislukumäärä oli 31.12.2020 yhteensä 1358. Vakituississa tehtävissä oli 1035 (76,2 %) ja määräaikaisissa tehtävissä 323 (23,8 %) henkilöä. Vakinaisten määrä kasvoi 18:lla hengellä ja määräaikaisten määrä lisääntyi 21:lla hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 33 henkilöä, joka on 15 henkilöä edellisvuoden viimeistä päivää vähemmän. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 1391.

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2016-2020

	2016	2017	2018	2019	2020	<i>Muutos 2019- 2020</i>
Keskusvirasto	65,9	68,8	80,1	67,3	76,3	9,0
Koulutus	418,0	417,5	411,7	406,3	426,2	19,9
Kulttuuri ja musiikki	106,6	112,9	112,2	111,4	111,8	0,4
Sosiaali- ja terveys	593,9	618,6	576,1	515,1	541,8	26,7
Tekninen	130,5	127,8	124,2	120,3	124,6	4,3
Koko kaupunki	1314,9	1345,6	1304,3	1220,4	1280,7	60,3
Opiskelijat ja koululaiset	11,7	9,1	9,1	7,4	8,4	0,9
Työllistetyt	56,6	54,4	54,4	56,7	56,7	0,0

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 kasvoi vuonna 2020 60,3:llä (ilman koululaisia, opiskelijoita ja työllistettyjä). Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 37,6 (vuosina 2019 56,6 ja 2018 54,4).

Kaupungin henkilötyövuosien määrän kasvu tapahtui kaikilla toimialoilla. Sivistystoimialla kasvu selittyi hanketoiminnalla, johon saatiin valtionavustuksia. Sosiaali- ja terveydenhuollossa hoitajamitoituksen muutokset lisäsivät henkilöstön määrää. Keskusviraston henkilötyövuosien kasvu selittyi myös hanketoiminnan kasvulla.

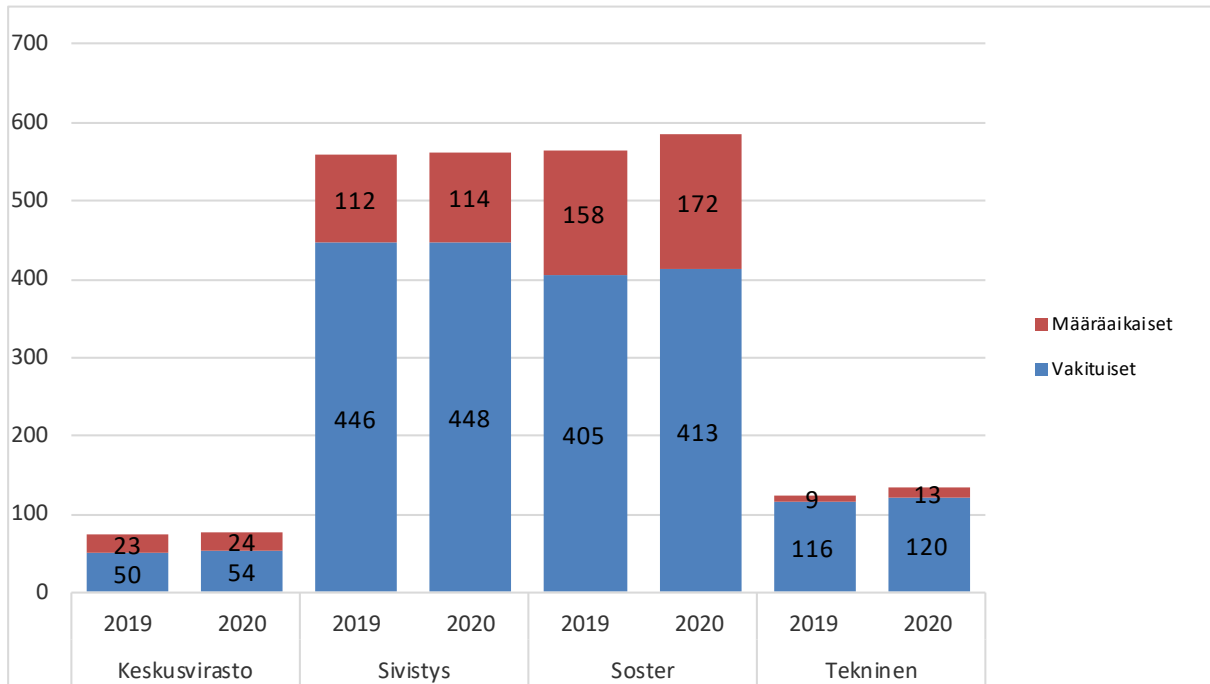
Taulukko 2. Henkilöstön määrä 31.12.

	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020
Keskusvirasto	74	75	90	73	78	5
Vakinaiset	64	61	67	50	54	4
Määräaikaiset	10	14	23	23	24	1
Henkilötyövuodet	65,9	68,8	80,1	67,3	76,3	9
Koulutus	427	449	437	432	439	7
Vakinaiset	341	335	354	341	349	8
Määräaikaiset	86	114	83	91	90	-1
Henkilötyövuodet	418	417,5	411,7	406,3	426,2	19,9
Kulttuuri	122	129	122	126	123	-3
Vakinaiset	105	104	103	105	99	-6
Määräaikaiset	17	25	19	21	24	3
Henkilötyövuodet	106,6	112,9	112,2	111,4	111,8	0,4
Sosiaali- ja terveys	676	688	604	563	585	22
Vakinaiset	503	512	417	405	413	8
Määräaikaiset	173	176	187	158	172	14
Henkilötyövuodet	593,9	618,6	576,1	515,1	541,8	26,7
Tekninen	144	137	133	125	133	8
Vakinaiset	133	126	124	116	120	4
Määräaikaiset	11	11	9	9	13	4
Henkilötyövuodet	130,5	127,8	124,2	120,3	124,6	4,3
Koko kaupunki	1443	1478	1386	1319	1358	39
Vakinaiset	1146	1138	1065	1017	1035	18
Määräaikaiset	297	340	321	302	323	21
Määräaikaisten osuus	20,6%	23,0%	23,2%	22,9%	23,8%	0,9%
Henkilötyövuodet	1314,9	1345,6	1304,3	1220,4	1280,7	60,3
Opiskelijat ja koululaiset, htv:t	11,7	10,8	9,11	7,4	8,35	0,95
Työllistetyt lkm	62	54	54	48	33	-15
htv	56,6	52,6	54,4	56,66	37,63	-19,03

Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten sosiaali- ja terveystoimessa ja vähiten teknisessä toimessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2020 oli 23,8 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2019 oli 21,9 %.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt edelliseen vuoteen nähden 44:llä henkilöllä (178 vuonna 2019, 153 vuonna 2018). Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli 13,5 % vuonna 2019 ja laski 10 %:iin vuonna 2020. Koko maassa osa-aikaisia vuonna 2019 oli 13,7 %.

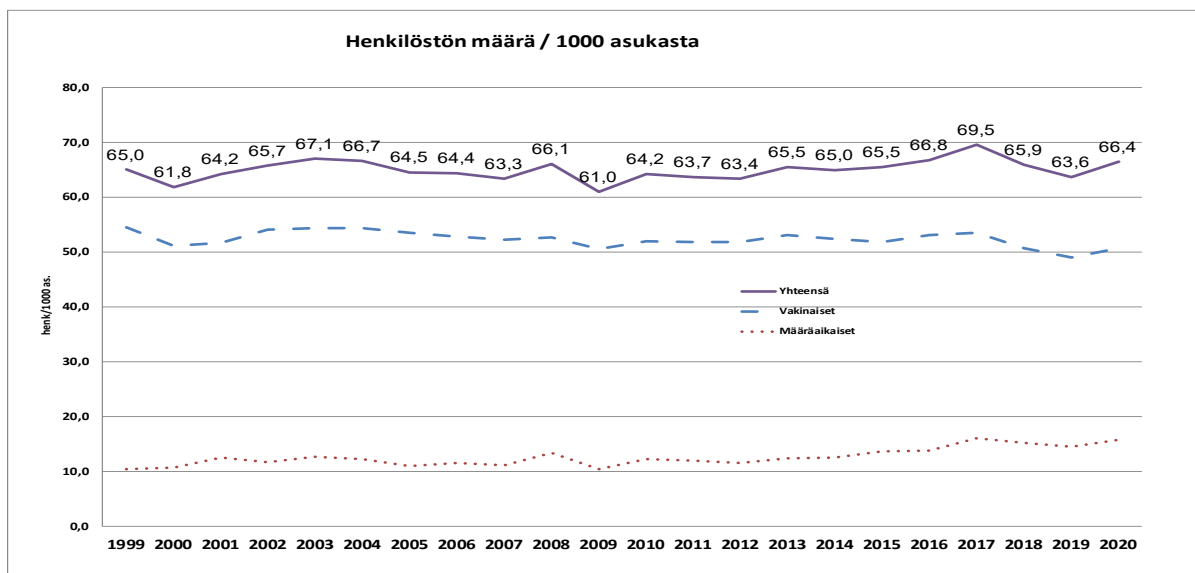
Kaavio 1. Määräaikaisten ja vakinaisten henkilöstön määrä palvelualueittain



Henkilöstön määrä tuhatta asukasta kohden on noussut vuodesta 2009. Vuonna 2018 työntekijöiden määrä tuhatta asukasta kohden kääntyi las-

kuun lähinnä sosiaali- ja terveystoimissa tehtyjen palvelurakenteen muutosten johdosta. Vuonna 2020 henkilöstön määrä kasvoi verrattuna asukkaiden määrään.

Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 1999-2020



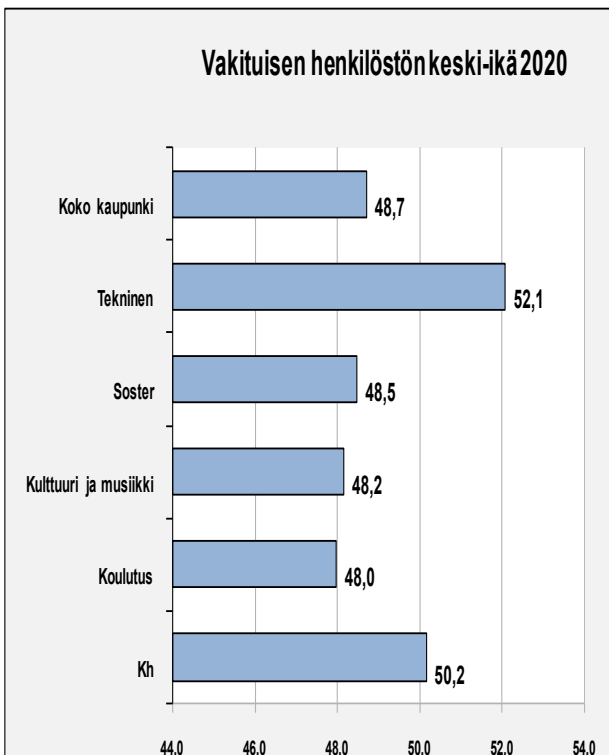
1.2 IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

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

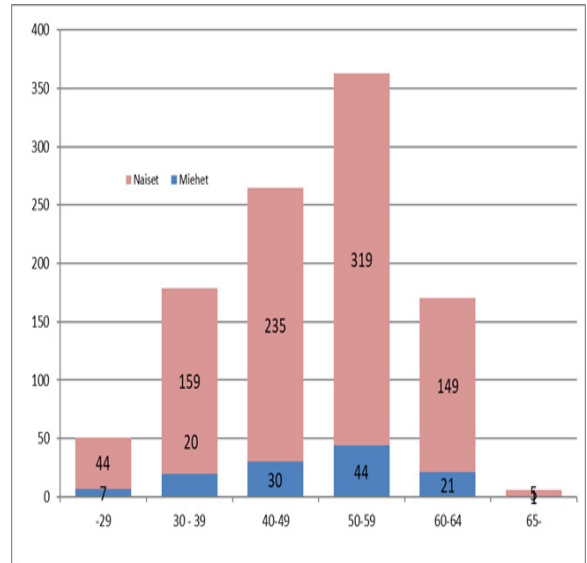
Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista. Naisten osuus on noussut edelliseen vuoteen verrattuna 0,4 %-yksikköä ollen nyt 84,2 %. Naisvaltaisissa (94,4 %) on sosiaali- ja terveystoimi ja miesvaltaisissa (45,1 %) tekninen sektori.

Vuonna 2020 Kemin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,7 vuotta eli 0,9 vuotta matalampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein teknisellä sektorilla ja keskusvirastossa, matalin koulutuksessa.

Kaavio 4. vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2020

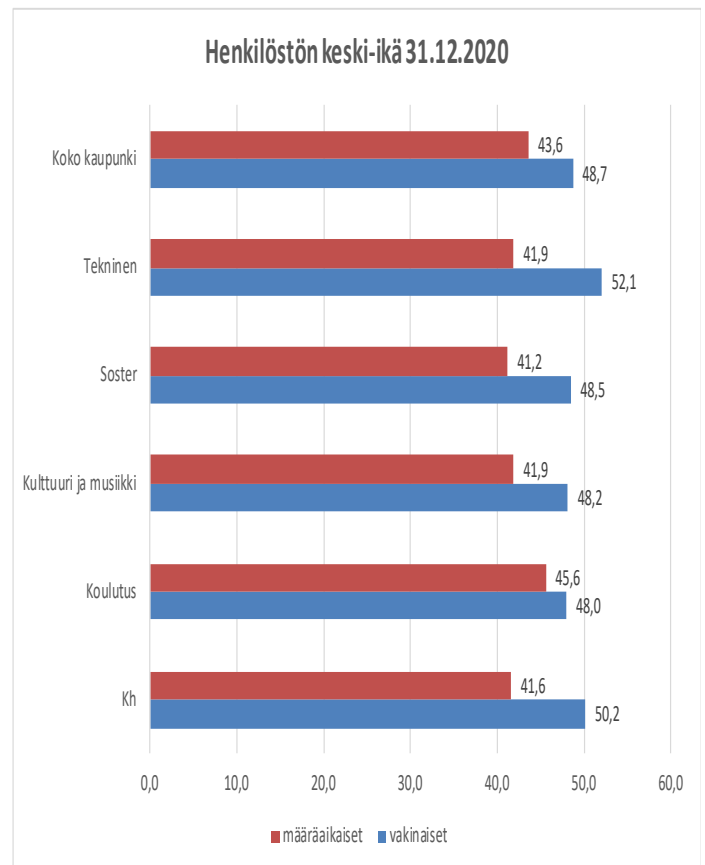


Kaavio 3. vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuoli



Kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2019. Eläköitymisen ja uusien rekrytointien myötä on odotettavissa, että nuorempiin ikäryhmiin tulee keski-ikää laskevaa uutta henkilöstöä.

Kaavio 5. vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 2020



1.3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA

Vakinaisesta henkilöstöstä jäi vuonna 2020 eläkkeelle 46 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 38 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 8.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2020 oli 59,8 vuotta (vuonna 2019 keski-ikä oli myös 59,8). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kemissä oli vuonna 2020 64,3 (vuonna 2019 64,1).

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2020 yhteensä 6 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 53,9 vuotta (vuonna 2019 54,9).

Taulukko 3. Myönnetty eläkkeet 2016-2020 (vakainainen henkilöstö)

Myönnetty eläkkeet (vakainainen henkilöstö)					
Eläkelaji	2016	2017	2018	2019	2020
Vanhuuseläke	48	57	38	50	38
Työkyvyttömyyseläke	9	6	13	10	8
Yhteensä	57	63	51	60	46

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2016-2020

Vakinaisen henkilöstön poistuma					
Lähdön syy	2016	2017	2018	2019	2020
Eläköityminen	57	63	51	60	46
Muu poistuma	18	25	148	50	20
Yhteensä	75	88	199	110	66

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2020

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN MUUTOKSET 1.1.-31.12.2020						
	Keskusvirasto	Koulutus	Kulttuuri ja musiikki	Soster	Tekpa	Yhteensä
Päättyneet työsuhteet	-3	-17	-11	-29	-6	-66
Uudet vakinaiset työsuhteet	7	15	9	46	7	84
Yhteensä	4	-2	-2	17	1	18



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 903. 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 65 päivää.

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 2020 esimiesfoorumin järjestämistapaa muutettiin. Koronavirus pakotti järjestämään nämä etäyhteydellä mutta suurin muutos oli foorumien järjestäminen kerran kuukaudessa. Esimiesfoorumi nimi koettiin vääräksi ja se muutettiin johtamisfoorumiksi joka kuvaa tapahtumaa paremmin.

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 kuntarekryn sijaisrekrytointi toiminto, jonka aktiivinen käyttö on auttanut myös lyhytaikaisten sijaisten saantia. Edelleen sijaisrekrytointia ei käytetä kaikissa yksiköissä ja jatkossa tulee ohjeistaa lähiesimiehiä käyttämään sijaisrekrypalvelua.

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 8.10.2020 tulo-kasinfo. Kesätyöntekijöitä on perehdytetty omissa työpaikoissaan.

Kemin kaupunki palkkaa vuosittain kaikki halukkaat opiskelijat kesätöihin. Vuoden 2021 aikana näissäkin rekrytoinneissa tullaan ottamaan käyttöön kuntarekry.

2.4 KEHITYSKESKUSTELUT

Vuosittain esimiehen ja työntekijän välillä käytävässä kehityskeskustelussa tulee käydä läpi perustehävät, 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.



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 Lappi-casta.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2020 olivat 451 008 euroa. Työterveyshuollon Kelan korvaushakemuksen mukaiset kustannukset olivat:

Taulukko 6. työterveyshuollon kelan korvaushakemuksen kustannukset

v. 2020	402 533 €
v. 2019	369 716 €
v. 2018	525 430 €
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 2020 oli 332 € / työntekijä.

Terveystarkastuksia tehtiin v. 2020 1007 kpl (v. 2019: 773 kpl, v. 2018: 634 kpl, v. 2017: 960 kpl, v. 2016: 972 kpl, v. 2015: 963 kpl).

Vuonna 2020 työterveyshuolto käytti työpaikkaselvityksiin 192,3 tuntia (v. 2019: 163,5 h, 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 55% - 45% (v. 2019: 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 vuoden 2020 aikana yhteensä 88 (v. 2019 83 kpl) 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. Tässä yhteistyössä on edistytty vuoden 2020 aikana ja esimiehet ovat onnistuneet työkykyongelmien ratkaisemisessa.

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyönä tehtiin kuusi työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaista työpaikkaselvitystä (v. 2017 20 kpl, v. 2018 9 kpl, v. 2019 6 kpl) ja tarpeen mukaan muita työpaikkakäyntejä. Työterveyshuollon tehtävänä työpaikkaselvityksissä on arvioida työolosuhteiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden terveydellistä merkitystä sekä antaa työnantajalle toimenpide-ehdotuksia. Työpaikkakäyntien yhteydessä työntekijöitä neuvotaan ja opastetaan riskien arvioinnissa sekä työkykyyn liittyvissä asioissa.

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.

0-tapaturmaa foorumiin liittyviä turvallisuusparien koulutuksia ei ole vuonna 2020 voitu järjestää valitsevan koronaviruspandemian vuoksi.

Työsuojelutoimisto osallistuu Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen perusvalvonta- ja seurantatarkastuksiin lain edellyttämällä tavalla. AVI:n työsuojelun vastuualueen perusvalvontatarkastuksia Kemin kaupungin työpaikoilla suoritettiin 1 kpl.

Työsuojelutoimisto aloitti syksyllä v. 2016 järjestämään hallitun rajoittamisen menetelmän mukaista MAPA-koulutusta kohdennetusti vaara- ja uhkatilanneilmoitusten perusteella valituille työyksiköille. Vuonna 2020 koulutuksia ei ole voitu järjestää valitsevan koronaviruspandemian vuoksi.

Tähän mennessä Mapa-koulutuksen saaneita työntekijöitä on 350.

Vuoden 2017 aikana aloitettuja ergonomiakorttikoulutuksia kyettiin koronavirusrajoitusten vuoksi järjestämään vain yksi 10 hengen koulutus. Tähän mennessä Potilassiirtojen Ergonomiakortti® -koulutuksen on käynyt 148 työntekijää. Lisäksi Sosiaali- ja terveystoimessa toteutettiin kehittämishanke, jossa kehitettiin toimintamalli hoitotyön fyysisten riskien hallintaan ympärivuorokautisen palveluasumisen ja laitoshoidon yksiköissä.

Kemin kaupungin henkilöstölle järjestettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 15 ensiapukurssia, joista hätäensiapukursseja (4h) oli 12, hätäensiapukursseja (8h) oli yksi ja ensiaputaidon peruskursseja (16h) kaksi. Kurseille osallistui yhteensä 131 henkilöä.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut kuuluvat Kemin kaupungin moniammatilliseen sisäilmatyöryhmään. Työryhmä koostuu tilapalvelun, työterveyshuollon ja työsuojelun edustajista sekä ympäristöterveysvalvonnan asiantuntijajäsenestä. Työryhmä käsittelee esille tulleita sisäilmaongelmia työpaikka-kohtaisesti. Työryhmä kokoontuu 1 - 2 kuukauden välein ja vuonna 2020 kokouksia oli 6 kpl.

KH:n 27.4.2020 päätöksellä talouden sopeuttamishjelmaan sisällytettiin ohjelma henkilöstön työkyvyn kehittäminen ja pitkien sairauspoissaolojen vähentäminen sekä jatkuvan parantamisen toimintatapa. Vuonna 2020 Kemissä on ryhdytty kehittämään Työterveys - ja työturvallisuusstandardin (ISO 45001) mukaista toimintaa. Vastuuhenkilöiksi nimettiin toimialajohtajat, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö. ISO 45001 standardin mukaiset sisäiset auditoinnit toteutettiin joulukuussa 2020 kaikilla kouluilla ja Kivikon päiväkodissa.

3.3 TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

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

Kemissä 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.

Hankkeeseen osallistujille on vuoden 2020 aikana järjestetty 2 työpajaa ja kartoitettu työpaikkoja, joissa kehittämistoimenpiteitä aletaan työstämään.

Työnantaja tukee henkilöstön hyvinvointia ePassin liikunta- ja kulttuuriedulla. Vuonna 2020 ePassin tarjoamaa henkilöstöetua pienennettiin 180 €:sta 100 €:n/työntekijä. 1039 työntekijää käytti työnantajan tarjoamaa etua ja ePassin kustannukset työnantajalle olivat 90 888€ (v. 2019 180 654 €), josta liikuntapalveluihin käytettiin 44689 € (v. 2019 93 446 €) ja kulttuuripalveluihin 32580 € (v. 2019 87 208 €) ja hyvinvointipalveluihin 13619 €.



3.4 SAIRAUS- 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 2020 edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli vuonna 2020 17,0 kalenteripäivää kun niitä edellisvuonna oli 19,1 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot nousivat kulttuuripalveluissa ja vähenivät muilla palvelualueilla.

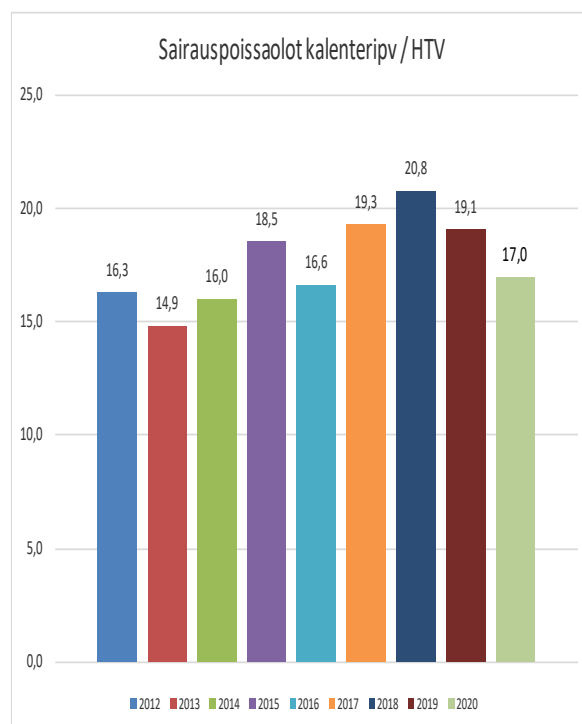
Taulukko 7. Sairauspoissaolot, kalenteripäivää / htv 2019 - 2020

Sairauspoissaolot / htv	2019	2020	Muutos 2019- 2020
Keskusvirasto	17,7	9,5	-8,2
Koulutus	15,3	13,8	-1,5
Kulttuuri ja musiikki	13,2	17,8	4,6
Sosiaali- ja terveys	22,7	21,0	-1,8
Tekninen	22,3	14,9	-7,4
Koko kaupunki	19,1	17,0	-2,1

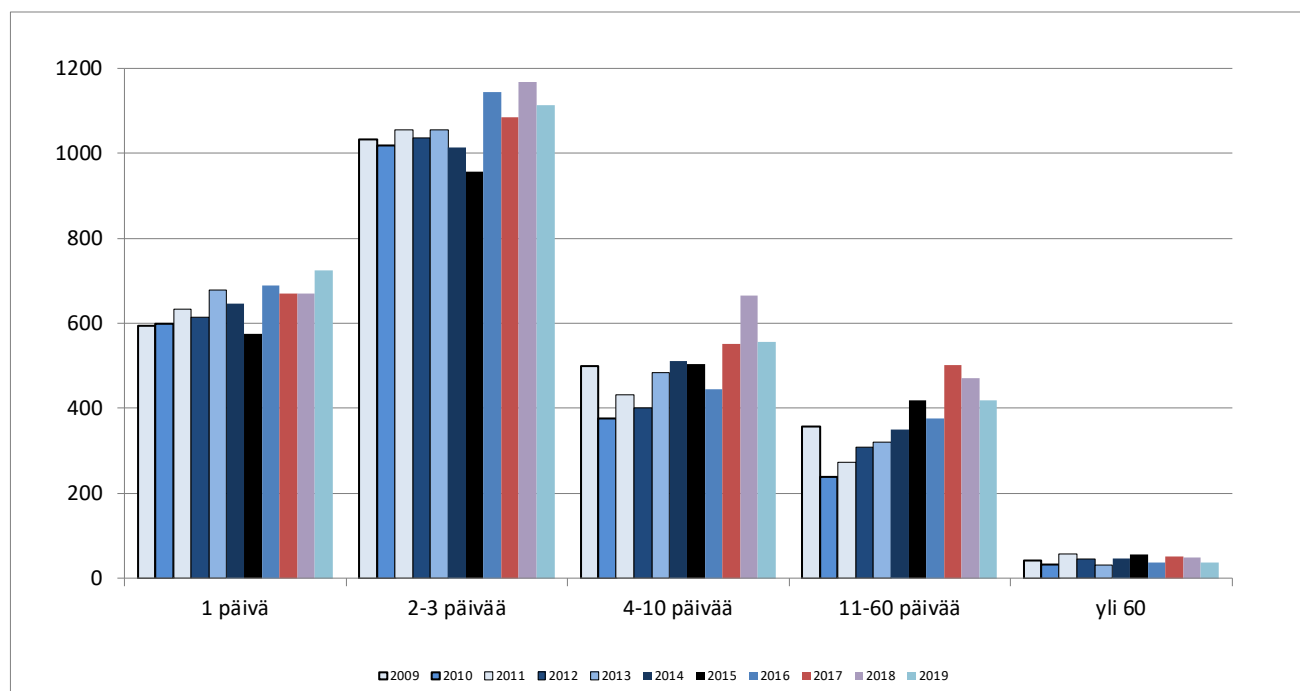
Sairauslomien määrä oli vuonna 2020 yhteensä 17,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Kunta10 tutkimuksen mukaan sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2019 16,5 päivää per henkilötyövuosi. Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,7 vuotta ja vastaavasti kaikkien kuntien vakinaisen henkilöstön 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 7. Sairauspoissaolojen kestojaakauma 2020



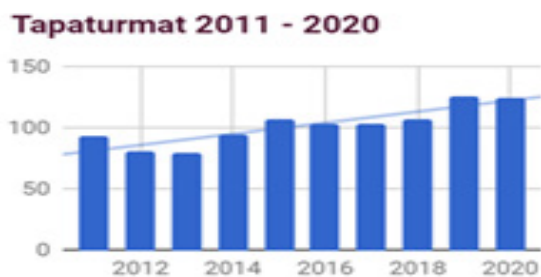
Kaavio 6. Sairauspoissaolojen kestojaakauma 2009-2019



Tapaturmat

Kemin kaupungin työpaikoilla sattui vuonna 2020 kaikkiaan 125 tapaturmaa. Eniten tapaturmia sattui vuoden ensimmäisellä neljänneksellä (47) ja vähiten kolmannella neljänneksellä (17). Tapaturmataajuus on yhä toimialan keskimääräistä taajuutta korkeampi. Korvauksia aiheuttaneita tapaturmia oli kaikkiaan 76 ja yli kolmen päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneita tapaturmia 34. Edellisvuodesta laskenut trendi näissä selittää verrattain alhaisen korvaussumman 52 357 €, sekä matalimman sairauspäivien määrän 343, sitten vuoden 2016. Vuoden 2020 tapaturmat olivat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta lieviä.

Kaavio 8. Tapaturmat 2011-2020



Kaavio 9. Tapaturmat 2011-2020



Lievimmän luokan tapaturmien suuri määrä on huolestuttavan korkea, mutta se kertoo myös matalasta pikkuvahinkojen ilmoittamiskynnyksestä työpaikoilla. Huomionarvoista on myös se, että vuonna 2020 sairauspäivät vähenivät loppuvuotta kohden, kun edellisvuonna trendi oli päinvastoin. Toinen huolestuttava trendi oli vuonna 2020 työmatkatapaturmien kääntyminen kasvuun.

31 työmatkatapaturmaa taittoi edellisvuosien hyvän kehityksen. Nämä liikkumistapaturmat sattuvat pääsääntöisesti jalankulkijoille. Pyöräilybumi ei näkynyt tapaturmina, sillä polkupyörävahinkojen määrä (4) puolittui edellisiltä vuosilta. Muutama henkilöautolla tapahtunut tapaturma noudattelee viime vuosien määrää.

Kaavio 10. Tapaturmat työmatkalla 2011-2020



Kaavio 11. Sairauspäivät 2011 - 2020



Vammatyypit noudattelivat suurelta osin edellisvuosia: luunmurtumia sattui viimevuosia vähemmän (3), tärahdyksiä ja sisäisiä vammoja enemmän (8). Eniten kehonosista vammoja aiheutui jaloille, sormille sekä selälle. Pään ja ranteiden vammat lisääntyivät selvimmin kahteen edelliseen vuoteen verrattuna.

Tapaturma seuraa edelleen useimmiten henkilön kaatumisesta, liukastumisesta tai kompastumisesta. Esim. keli- tai kunnossapito-olosuhteiden ohella syynä tapaturmalle ilmoitetaan entistä useammin kiire tai huolimattomuus. Yhä useammin tapaturman syynä nähdään myös henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (21 tapausta v. 2020). Asiakkaan väkivaltaisuus aiheutti vuonna 7 tapaturmaa, edellisvuosina 6 ja 10.

Ammattiryhmittäin tapaturmia tapahtuu jotakuinkin henkilöstömäärien suhteessa. Eniten oli vuonna 2020 nousussa lähihoitajien, laitos ja toimistosiivoojien, kotipalvelun työntekijöiden sekä hallinnon erityisasiantuntijoiden tapaturmat. Eniten edellisvuosista vähenivät opettajien, kiinteistöhuoltajien sekä puistotyöntekijöiden tapaturmat.

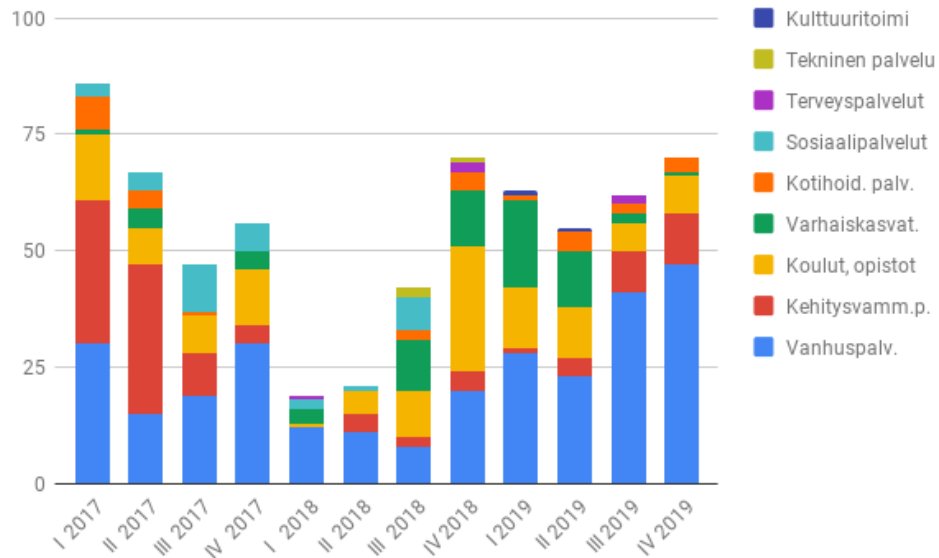
Nolla Tapaturmaa -foorumin, työturvallisuusparien, sekä ympäristö- ja työturvallisuusauditointien avulla pyrittiin tapaturmakehitystä työpaikkojen yhteistoiminnalla kääntämään parempaan suuntaan. Ensiapukoulutukset olivat pandemiasta johtuen loppuvuoden tauolla eikä tapaturmien ehkäisyyn liittyviä tapahtumia vuonna 2020 järjestetty. Tapaturmataajuus ei vielä kukaan laskenut, vaikka työturvallisuuden sudenkuoppia monin paikoin poistettiin. Herkkä tapaturmista sekä työturvallisuuspuutteista ilmoittaminen näkyy tilastoissa ja se on oikea tie kohti työturvallisuuskulttuuria.

Nolla tapaturmaa

Tapaturmien määrän kehitykseen on reagoitu vuoden 2020 aikana seuraavilla toimenpiteillä:

- Kemin kaupunki on mukana Nolla tapaturmaa -foorumissa, sitä varten on työpaikoille nimetty työturvallisuusparit koordinoimaan työpaikkojen turvallisuustyötä.
- Kiinteistöjen pihojen ja parkkialueiden liukkauden torjuntaa tehostamista jatkettiin hiekkapartiotoiminnalla.
- Henkilöstöä tiedotettiin liukkauden riskeistä sekä hallinnasta
- Yhteistyötä Liikenneturvan kanssa jatkettiin erilaisilla kampanjoilla ja tietoisuuksilla
- Työpaikoille jaettiin pimeällä liikkumisen turvavälineitä (pyörän lamppuja, heijastimia ja heijastavia kasseja)

Kaavio 12. Vaara- ja uhkatilanteet 2020 toimialoittain



Vaara- ja uhkatilanteet

Vaara- ja uhkatilanteista vastaanotettiin vuoden aikana yhteensä 106 ilmoitusta. Erityisesti vanhuspalveluista tehdyt ilmoitukset vähenivät vuonna 2020 radikaalisti. Aiheeseen liittyvät koulutukset olivat tauolla, kouluilla töitä tehtiin keväällä etänä ja muutenkin huomio työpaikoilla keskitettiin covid-taisteluun, joten ilmoitusmäärät eivät ole vertailukelpoisia keskenään eivätkä ajallisesti.

Vastaanotettujen ilmoitusten perusteella tarjotaan työpaikoille aggressioiden hallitun hoidollisen rajoittamisen MAPA-koulutusta. Tällä hetkellä koulutettujen työntekijöiden määrä on 350.

Lisäksi työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut ohjeistivat vaaratilanteen kokeneita työntekijöitä sekä heidän esimiehiä tilanteiden ennakoimis- ja ehkäisymahdollisuuksista sekä oikeanlaisesta jälkipuinnista työpaikoilla.

Tapausten käsittelyohjeiden kautta työsuojelu pyrkii osaltaan tarjoamaan tukea uhkaa kokeneille sekä vähentämään näitä tilanteita.



4 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 PALKITSEMINEN

Tunnustuspalkintoja jaettiin yksilön tai työyhteisön hyvistä työsuorituksista, venymisistä, toiminnan kehittämisestä yhteensä 56 kappaletta.

Vuoden 2020 aikana kaupungin henkilöstön tekemiä aloitteita tehtiin yhteensä 13. Lähes kaikki aloitteet palkittiin teatteri- tai elokuvaalipuilla.

4.2 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2020 palkkasumma pieneni 0,3 % (0,16 milj. euroa).

Taulukko 8. Henkilöstökulut 2015-2020

Henkilöstömenot 2015 - 2020

1 000 €	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2018-2019
Palkat ja palkkiot	50 788	51 333	52 288	50 868	49 267	49 105	-0,3 %
Eläkekulut	15 081	14 201	13 494	13 101	12 433	12 859	3,4 %
Muut henkilösivukulut	2 688	3 284	2 493	1 998	1 511	1 554	2,8 %
Yhteensä	68 557	68 818	68 275	65 967	63 211	63 518	0,5 %
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista, %	25,9 %	25,4 %	23,4 %	22,9 %	22,1 %	22,7 %	
Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista	40,0 %	39,8 %	40,6 %	39,2 %	36,3 %	36,4 %	
Palkkamenojen kasvu-%	1,0 %	1,1 %	1,9 %	-2,7 %	-3,1 %	-0,3 %	



**Kemin kaupunki
Keskusvirasto
Henkilöstöpalvelut
Valtakatu 26
94100 Kemi
www.kemi.fi**