



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

KEMIN KAUPUNKI



Sisällysluettelo

	Johdanto	3
1	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.1	Henkilöstömäärän kehitys	4
1.2	Ikä- ja sukupuolijakauma	7
1.3	Eläkkeelle siirtyminen ja muu poistuma	9
2	Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen	10
2.1	Osaamisen kehittäminen	10
2.2	Johtaminen ja esihenkilötyö	11
2.3	Rekrytointi	11
2.4	Kehityskeskustelut	12
3	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	12
3.1	Työterveyshuollon toiminta	12
3.2	Työsuojelu	13
3.3	Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta	15
3.4	Sairaus- ja tapaturmatilastot	16
4	Palkkaus- ja henkilöstökustannukset	19
4.1	Palkitseminen	19
4.2	Henkilöstökustannukset	19

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 20.3.2023 § 5

KH 27.3.2023 § 96

KH 5.6.2023 § 183

KV 12.6.2023 § 50

Johdanto

Tämä henkilöstöraportti on pääosin koottu Kuntatyönantajan laatiman uuden vuonna 2021 annetun raporttisuosituksen mukaisesti ja Populus-järjestelmästä saatavien raporttien perusteella. 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 2022 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2022 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut keskusviraston henkilöstöpalvelut.

Henkilöstömäärä väheni vuonna 2022 edellisvuodesta 38:lla hengellä. Vakituisen henkilöstön määrä lisääntyi 16:lla hengellä ja määräaikaisten määrä puolestaan väheni 54:llä hengellä. Henkilötyövuodet vähenivät 26,7 henkilötyövuodella.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 53 henkeä. Muu poistuma oli 66 henkeä. Eläköitymisten yhteydessä tulee harkita tarkoin tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä sisäiset siirrot ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen vähentämiseksi.

Aktiivisen tuen mallilla haetaan edelleen yksilöllisiä ratkaisuja työssä jaksamiseen ja

pärräämiseen. 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. Henkilöstön siirtymistä uusiin tehtäviin on pyritty järjestämään osaamisen sekä edellytysten mukaisesti.

Osaamisen kehittämistä toteutetaan koulutussuunnitelman pohjalta.

Vuosi 2022 oli jälleen kaikinensa hyvin poikkeuksellinen hyvinvointialueen muodostumisesta johtuen. Hyvinvointialueiden muodostuminen oli Suomen historiassa suurin hallinnollinen uudistus, joka on tehty. Valmistelu vaati koko kaupunkiorganisaatiolta suuria ponnistuksia ja kiitän kaikkia valmisteluun osallistuneita heidän erinomaisesta työsuorituksestaan. Tämän lisäksi vuoden 2022 aikana kaupungissa käytiin yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseksi sekä palveluntuotannon järjestämisen uudelleenorganisoimiseksi. Talouden tasapainottamisen toimenpiteet koskivat merkittävää osaa henkilöstöä ja vaikutukset ulottuvat suunnitelmavuosille 2022-2024. Suurimpina muutoksina mainittakoon talous- ja palkkahallinnon sekä teatteritoiminnan siirtyminen kaupungilta toisille palveluntuottajille.

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstömäärän kehitys

Kemin kaupungin työntekijöiden kokonaislukumäärä oli 31.12.2022 yhteensä 1345. Vakituksissa tehtävissä oli 1052 (78,2 %) ja määräaikaisissa tehtävissä 293 (21,8 %) henkilöä. Vakinaisten määrä kasvoi 16:lla hengellä ja määräaikaisten määrä väheni

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.

54:llä hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 33 henkilöä, joka on 6 henkilöä edellisvuoden viimeistä päivää enemmän. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 1378.

Henkilötyövuosien määrä pieneni vuonna 2022 26,7:llä (ilman koululaisia, opiskelijoita ja työllistettyjä). Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 29,5 (vuosina 2021 30).

Henkilötyövuodet	2021	2022	muutos 2021-2022
Keskusvirasto	40,2	39,9	-0,3
Elinvoimatoimiala	45,2	39,3	-5,9
Hyvinvointitoimiala	551,3	542,9	-8,4
Perusturvatoimiala	572,1	564,6	-7,5
Ympäristötoimiala	111,8	107,2	-4,6
Koko kaupunki	1320,6	1293,9	-26,7
Opiskelijat ja koululaiset	6,1	3,8	-2,3
Työllistetyt	30	29,5	-0,5

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2021-2022

Kemin kaupungin etätyöohjeet ovat eläneet koronaviruksen aiheuttaman työnteon muutoksen mukana ja etätyön tekemistä on

tullut yksi työnteon muoto muiden joukossa. Etätyöpäiviä on keskimäärin 3,7 kalenteripäivää/HTV.

	TP 2020	TP 2021	TP 2022
Etätyö, palkallinen (kalenteripäivää)	1260	5197	4734

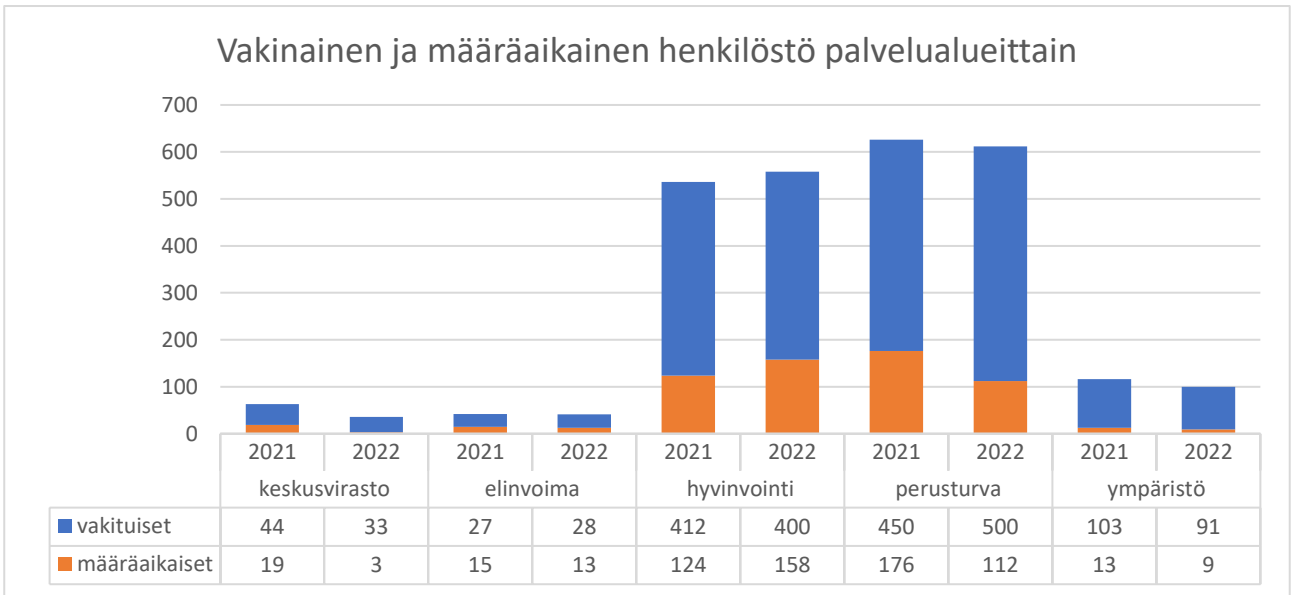
Taulukko 2. Etätyöpäivät 2020-2022.

Henkilöstön määrä 31.12.			
	2021	2022	Muutos 2021-2022
Keskusvirasto	57	34	-23
vakinaiset	38	33	-5
määräaikaiset	19	1	-18
henkilötyövuodet	40,2	39,9	-0,3
Elinvoimatoimiala	44	41	-3
vakinaiset	29	28	-1
määräaikaiset	15	13	-2
henkilötyövuodet	45,2	39,3	-5,9
Hyvinvointitoimiala	538	558	20
vakinaiset	414	400	-14
määräaikaiset	124	158	34
henkilötyövuodet	551,3	542,9	-8,4
Perusturvatoimiala	626	612	-14
vakinaiset	450	500	50
määräaikaiset	176	112	-64
henkilötyövuodet	572,1	564,6	-7,5
Ympäristötoimiala	118	100	-18
vakinaiset	105	91	-14
määräaikaiset	13	9	-4
henkilötyövuodet	111,8	107,2	-4,6
Koko kaupunki	1383	1345	-38
vakinaiset	1036	1052	16
määräaikaiset	347	293	-54
määräaikaisten osuus %	25,1 %	21,8 %	-3,3 %
Henkilötyövuodet	1320,6	1293,9	-26,7
opiskelijat ja koululaiset htv:t	6,1	3,8	-2,3
Työllistetyt lkm	27	33	6
htv	30	29,5	-0,5

Taulukko 3. Henkilöstön määrä 31.12.

Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten hyvinvointitoimialalla ja vähiten keskusvirastossa ja ympäristötoimialalla. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2022 oli 21,8 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2021 oli 23,4 %.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt edelliseen vuoteen nähden. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli yhteensä 48. Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli vuonna 2022 3,50 %. Koko maassa osa-aikaisia vuonna 2021 oli 16,7 %.

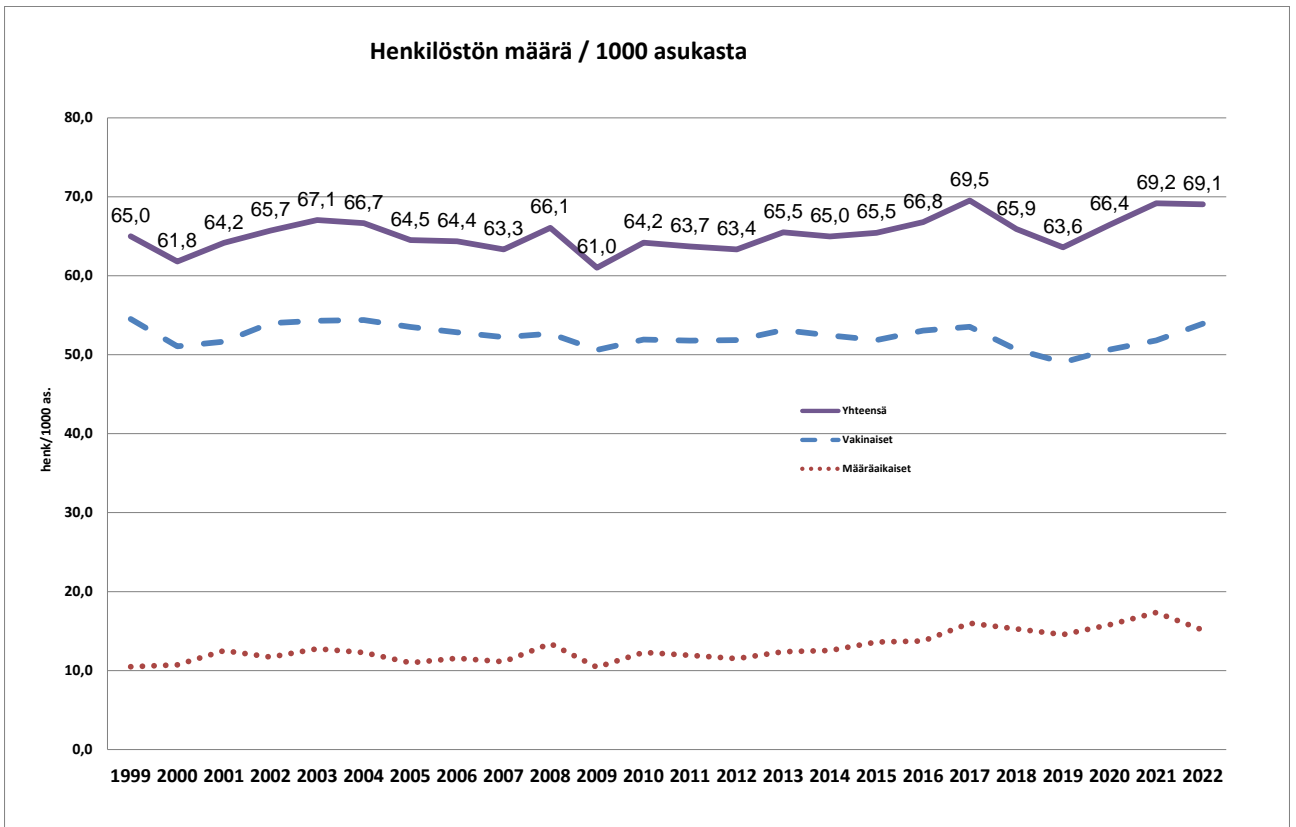


Kaavio 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä palvelualueittain

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

kohden kääntyi laskuun lähinnä sosiaali- ja terveyspalveluissa tehdyn palvelurakenteen muutoksen johdosta

Vuonna 2022 henkilöstön määrä/1000 asukasta laski hieman.



Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 1999-2022

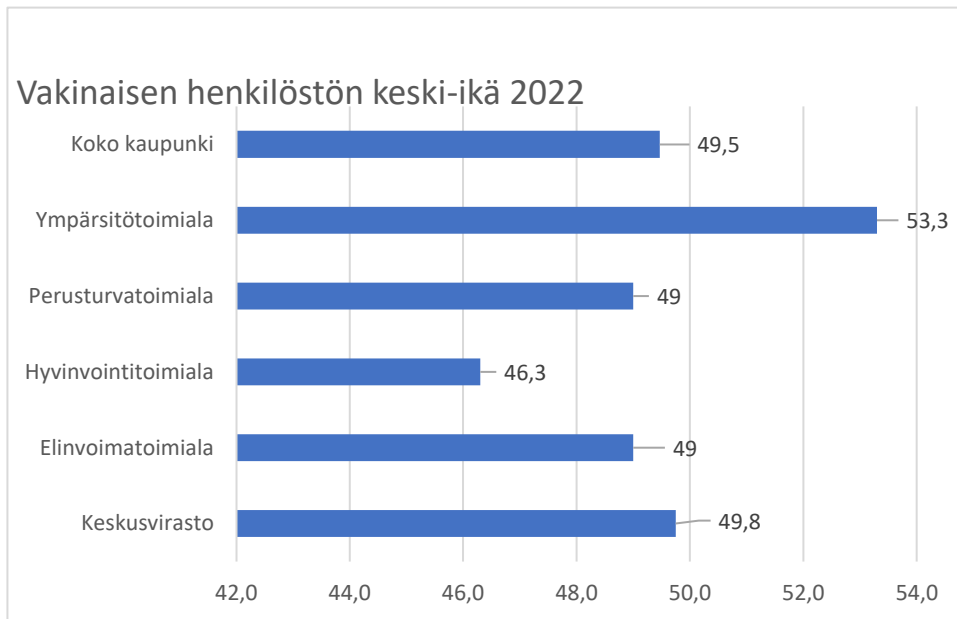
1.2 Ikä- ja sukupuolijakauma

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 2,4 %-yksikköä ollen nyt 85,4 %.

Naisvaltaisin (95,4 %) on perusturvatoimiala ja miesvaltaisin (32,9 %) ympäristötoimiala.

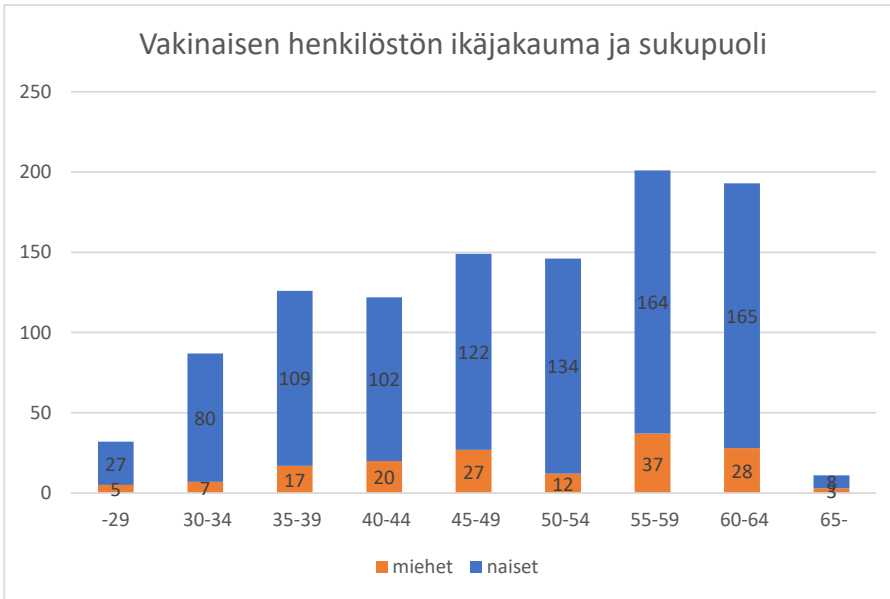
Vuonna 2022 Kemin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta eli 0,7 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein ympäristötoimialalla sekä keskusvirastossa, ja matalin hyvinvointitoimialalla.



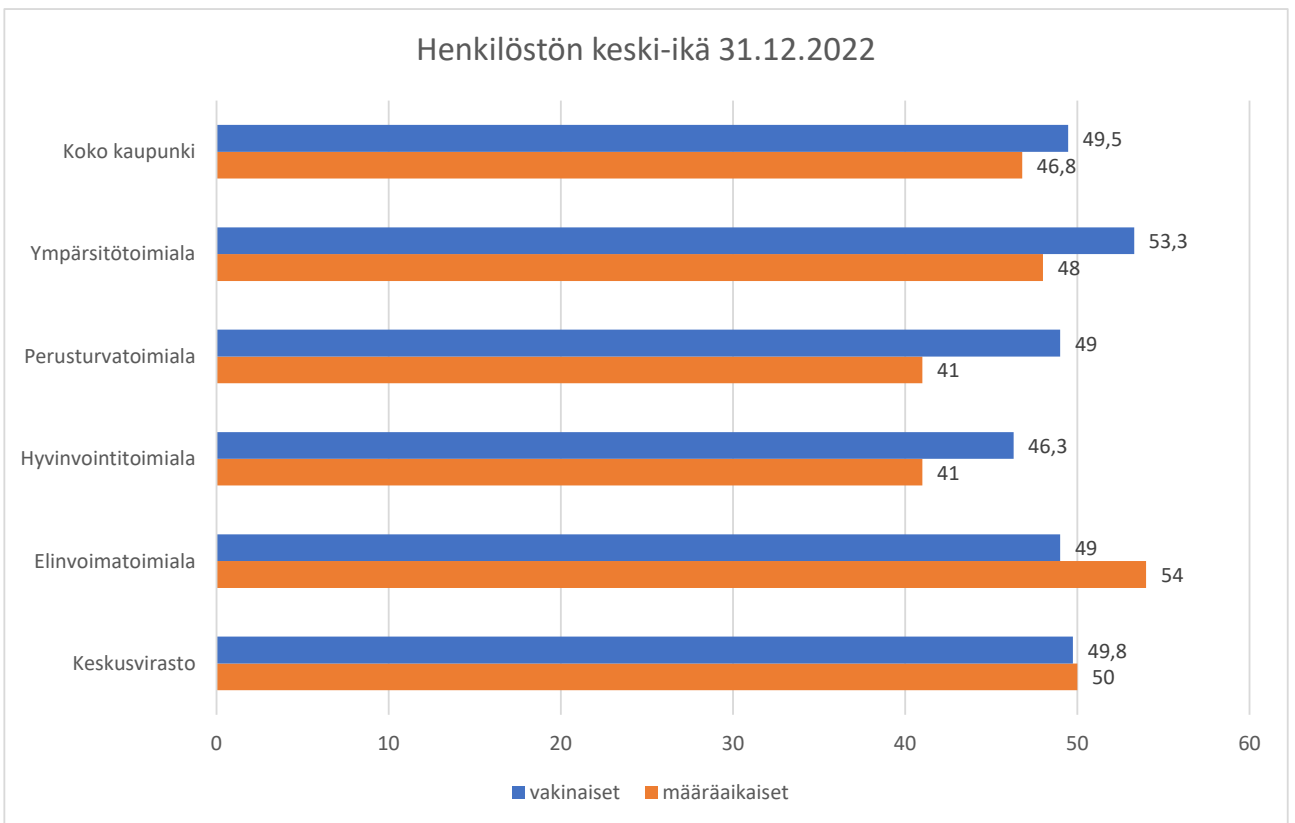
Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Kuntatyönantajan mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2021. Eläköitymisen ja uusien

rekrytointien myötä on odotettavissa, että nuorempiin ikäryhmiin tulee keski-ikää laskevaa uutta henkilöstöä.



Kaavio 4. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma ja sukupuoli



Kaavio 5. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä

1.3 Eläkkeelle siirtyminen ja muu poistuma

Vakinaisesta henkilöstöstä jäi vuonna 2022 eläkkeelle 53 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 46 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 7.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2022 oli 61,4 vuotta (vuonna 2021 62,2). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kemissä oli vuonna 2022

64,8 (vuonna 2021 64,1) ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä 62,5 vuotta.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2022 yhteensä 25 henkilöä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,9 vuotta (vuonna 2021 55,8).

Myönnetyt eläkkeet (vakainainen henkilöstö)							
Eläkelaji	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vanhuuseläke	48	57	38	49	38	44	46
Osa- ja työkyvyttömyyseläke	32 (9)	24 (6)	31 (13)	28 (9)	19 (8)	13 (0)	25 (7)
Yhteensä	57	63	51	58	46	44	53

Taulukko 4. Myönnetyt eläkkeet 2016-2022 (vakainainen henkilöstö)

Vakinaisen henkilöstön poistuma 2016-2022

Vakinaisen henkilöstön poistuma							
Lähdön syy	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Eläköityminen	57	63	51	58	46	44	53
Muu poistuma	18	25	148	50	20	20	66
Yhteensä	75	88	199	108	66	64	119

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2016-2022

Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2022

	Keskusvirasto	Elinvoima	Hyvinvointi	Perusturva	Ympäristö	Yhteensä
Päätyneet työsuhteet	-8	-30	-40	-51	-8	-137
Uudet vakinaiset työsuhteet	6	2	34	87	1	130
Sisäiset siirrot	-2	0	-3	7	-2	0
Yhteensä	-4	-28	-6	36	-7	-7

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2022

2 Osaamisen 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 palvelualue rajojen edistetään työyhteisön osaamisen kehittämistä. Työyhteisön osaamisen 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.

Kouluttautumisen edellytysten parantamiseksi kaupunki otti käyttöönsä Wistec/hallintoakatemia koulutuslisenssin, joka on koko henkilöstön käytettävissä.

Työttömyysvakuutusrahastosta haettavan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 1698. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohden. Koulutuspäivät ovat henkilökohtaisia eli eri henkilöiden koulutukseen käytettyjä tunteja tai päiviä ei voi laskea yhteen.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	2581	2,5		
Muu koulutus	989	0,9	56	0,1

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivien yhteenveto tp 2022

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 esihenkilötyö

Toimintaympäristön monimutkaistuessa esihenkilötyö ja johtaminen ovat uudenlaisten haasteiden edessä. Esihenkilöasemassa vaaditaan yhä enemmän kokonaisvaltaista johtamista ja vahvoja sosiaalisia taitoja asiaosaamisen lisäksi. Esihenkilön 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 esihenkilön tulee olla tulevaisuuteen suuntautunut ja kyettävä ideoimaan uusia toimintatapoja vastaamaan toimintaympäristön muutoksia.

Vuonna 2022 Koronavirus pakotti järjestämään johtamisfoorumit pääosin etäyhteydellä. Johtamisfoorumi antaa toisaalta esihenkilöille valmiuksia ja tukea päivittäiseen esihenkilötyöhön ja toisaalta se kehittää esihenkilöiden johtamistaitoja yleisesti tulevaisuutta varten. Johtamisfoorumit on tarkoitettu esihenkilöille, joilla on henkilöstövastuu.

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

2.3 Rekrytointi

Uuden työvoiman saatavuus on ollut melko hyvä. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota työnantaja imagoon jotta varmistetaan ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuus. Tulevaisuudessa on odotettavissa yhä suurempaa kilpailua resursseista ja osaavasta henkilöstöstä. Vuoden 2022 aikana käytettiin sosiaalista mediaa enenevässä määrin avointen työpaikkojen markkinoinnissa.

Rekrytointeja on tehty maltillisesti. Yhteistoimintaneuvottelujen aikana ei tehty rekrytointeja vaan avoimet työpaikat järjestettiin uudelleen ja täytettiin sisäisin menettelyin. Avoimiksi tulevat virat ja toimet

ovat edellyttäneet esihenkilöiltä ennakoivaa henkilöstöselvitystä. Esihenkilön 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.

Rekrytoinnissa on tehty yksi anonyymi rekrytointi. Anonyymien rekrytoinnin käytöstä tulee päättää vuoden 2023 aikana.

2.4 Kehityskeskustelut

Vuosittain esihenkilön 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,

Uusille työntekijöille järjestettiin tervetuloilaisuus 11.11.2022. Kesätyöntekijöitä on perehdytetty omissa työpaikoissaan sekä sähköisellä perehdytysohjelmalla.

Kemin kaupunki palkkaa vuosittain kaikki halukkaat opiskelijat kesätöihin. Kuntarekryn kautta rekrytoitiin vuonna 2022 kesätyöntekijöitä kaupungin omille toimialoille yhteensä 73 työntekijää.

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. Yhteenvedojen avulla on esimiehen myös mahdollista tunnistaa työyhteisönsä kehittämisaalueita ja henkilöstön yleisimpiä koulutustarpeita.

3 Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

3.1 Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstön työterveyspalvelut ostetaan Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:ltä ja palvelun tuottaa Mehiläinen työelämäpalvelut Oy. Perusturvatoimialan johtajien työterveyspalvelut ostetaan Suomen Terveystalolta sekä sovittelutoimiston Sodankylän toimipisteen työntekijöille ostetaan työterveyshuoltopalvelut Työterveyshuolto Lappicasta.

Työterveyshuollon vuoden 2022 kokonaiskustannukset olivat 493 997 euroa ja työterveyshuollon Kelan korvaushakemuksen

mukaiset kustannukset olivat vuonna 2022 olivat 463 588 euroa.

Kela korvaa kokonaiskustannuksista noin 54 %. Kelan tilastojen mukaan työterveyshuollon kustannukset olivat valtakunnallisesti keskimäärin 453 € / työntekijä. Kemissä vastaava luku vuonna 2022 oli 345 € / työntekijä. (v. 2021 luku oli 327 € / työntekijä)

v. 2022	204 kpl
v. 2021	1004 kpl
v. 2020	1007 kpl
v. 2019	773 kpl
v. 2018	634 kpl

Taulukko 9. terveystarkastusten määrät

Ennaltaehkäisevän maksuluokan osuus kokonaiskustannuksista nousi edellisestä vuodesta. Tulevaisuudessa tulee kehittää kaupungin ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä niin, että ennaltaehkäisevä toiminta muodostaa merkittävän osan työterveyshuollon toiminnasta.

v. 2022	13 kpl
v. 2021	9 kpl
v. 2020	6 kpl
v. 2019	6 kpl
v. 2018	9 kpl

Taulukko 12. työpaikkaselvitykset:

3.2 Työsuojelu

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

Työsuojelutoiminnan perustana on toimiva työsuojeluorganisaatio sekä työpaikkojen turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä.

Työsuojeluorganisaatiota ohjaavana elimenä toimii työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, jonka muodostavat kaupunginjohtaja, toimialojen johtajat, henkilöstöpäällikkö ja työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut sekä pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa. Työturvallisuutta ja työhyvinvointia koskevien asioiden valmisteluun sekä toimikunnan päätösten toimeenpanemiseen on nimetty työsuojelutyöryhmä, jonka jäseniä ovat

v. 2022	144,8 h
v. 2021	214,0 h
v. 2020	192,3 h
v. 2019	163,5 h
v. 2018	370,5 h

Taulukko 10. työterveyshuollon ajankäyttö työpaikkaselvitysten osalta

Esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyötä työkykyasioissa tulee jatkossa tiivistää, jotta entistä paremmin löydetään keinoja työntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen sekä työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Työterveyshuollon tehtävänä työpaikkaselvityksissä on arvioida työolosuhteiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden terveydellistä merkitystä sekä antaa työnantajalle toimenpide-ehdotuksia.

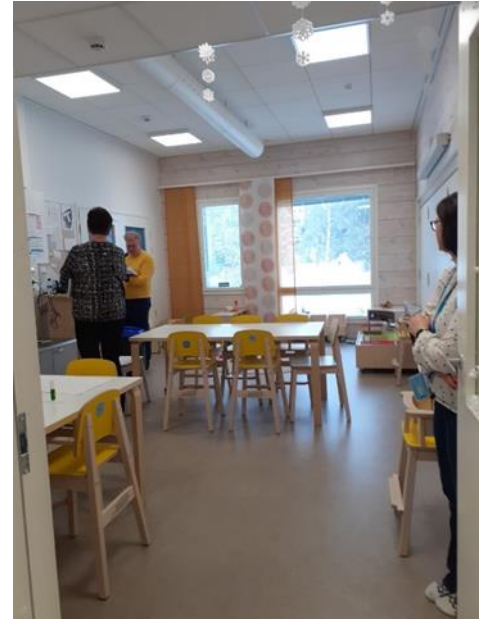
työsuojelutoimijoiden lisäksi neljä toimialojen johtoryhmien valitsemaa lähiesihenkilöiden edustajaa sekä yksi pääluottamusmiesten keskuudestaan valitsema edustaja.

Työsuojelutyöryhmä kokoontui vuonna 2022 kahdeksan kertaa.

Kemin kaupungin työturvallisuuspolitiikan (KV 8.2. 2021 10§) toimivuutta ja asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan ISO 45001-standardin mukaiseen sertifiointiin liittyvillä säännöllisillä auditoinneilla ja johdon katselmuksilla. Tavoitteena on parantaa jatkuvasti työturvallisuuteen liittyviä toimintoja. ISO 45001 -standardin mukaista sertifiointia laajennetaan vähitellen uusiin yksiköihin kohdentuvilla sisäisillä ja ulkoisilla auditoinneilla. Vuonna 2022 sertifiointia laajennettiin varhaiskasvatuksen kolmeen yksikköön. Kohteiden sisäiset auditoinnit toimitettiin vuoden vaihteessa ja ulkoiset auditoinnit tammikuun lopussa.



Auditointia Sauvosaaren koululla ja Pajarinrannan päiväkodissa.



Auditointien lisäksi työsuojelupäällikkö ja – valtuutetut osallistuivat Aluehallintoviraston, työterveyshuollon, kouluterveydenhuollon sekä Meri-Lapin ympäristöterveysvalvonnan toimeenpanemiin työpaikkatarkastuksiin.

Työsuojelun keskeinen tehtävä on kokonaisvaltainen vaarojen ja haittojen tunnistaminen sekä työympäristöriskien arviointi ja hallinta. Toimintaa tukevat työpaikkatarkastukset, vaara- ja uhkatilanteiden minimointi, tapaturmien seuranta ja ennaltaehkäisy. Tärkeitä toimintoja ovat myös työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen, henkilöstön jaksamisen tukeminen, työsuojelukoulutus sekä tiedottaminen.

Työsuojelutoimijat ohjeistavat esihenkilöitä työpaikan riskien arvioinnissa sekä toimenpideohjelmien laatimisessa. Riskien arviointien määrää lisättiin vuoden 2022 aikana työturvallisuus- ja työterveysauditointeja palvelemaan. Työpaikkojen riskien arvioinnissa käytetään STM:n työsuojeluosaston lomakkeita. Toimenpidekoonnit toimivat pohja-aineistona myös työterveyshuollon

työpaikkaselvityksille, joiden määrä myös kasvoi corona-vuosien aiheuttaman viiveen vuoksi.

Vuoden 2022 aikana laajennettiin Rego-riskienhallintaohjelman käyttöä palvelemaan myös työsuojelutoimintaa.

Työsuojeluilmoitukset siirtyivät Rego-järjestelmään vuoden loppuun mennessä. Myös työyksiköiden riskien arviointien toimenpiderajan ylittävät riskit alettiin kirjata Rego-järjestelmään vuoden aikana. Käytäntö laajennetaan kaikkiin Kemin kaupungin työyksiköihin vuoden 2023 aikana.

Riskien arvioinnin kautta pyritään myös työ- ja työmatkatapaturmien määrän vähentämiseen ja ennaltaehkäisyyn. Tapaturmista valtaosa sattuu työpaikoilla, mutta työmatkatapaturmat aiheuttavat usein eniten sairauspäiviä ja suurimmat korvauskustannukset. Työsuojelun ohjeistuksen mukaan työpaikalla selvitetään tapaturmaan johtaneet tekijät ja tapaturman hallintakeinot. Lisäksi työsuojeluorganisaatio jatkaa esittämiensä työmatkatapaturmien ennaltaehkäisykeinojen, mm. liukkauden torjunnan eteenpäin viemistä.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat vuonna 2022 Kemin kaupungin sisäilmatyöryhmän työskentelyyn työpaikkojen toiminnan ja työolosuhteiden

terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sisäilmatyöryhmän tehtävänä on kartoittaa työpaikkojen sisäilmaongelmia ja löytää niihin ratkaisukeinot.

3.3 Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työkykyasioissa työsuojelu teki vuonna 2022 yhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden (Mehiläinen työelämäpalvelut, Työterveys Lappia, Terveystalo) kanssa. Yhteistyö konkretisoitui Aktiivisen tuen mallin mukaisena toimintana työkykyneuvotteluissa. Työkykyneuvotteluissa työntekijän tukihenkilönä toimivat ensisijaisesti työsuojeluvaltuutetut.

Työhyvinvoinnin tilaa eri toimialoilla mittaava Sosiaalinen pääoma -kysely tehtiin edellisvuosien tapaan vuonna 2022 ja sen tulokset saatettiin johtajille tiedoksi sekä käytiin läpi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Myös aktiivisen tuen seurantakyselyllä saatiin tietoa työyhteisöjen työhyvinvoinnin tilasta. Työsuojelu ja työterveyshuolto pyrkivät yhdessä löytämään riskien arvioinneissa ja työpaikkaselvityksissä psykososiaalisen kuormituksen tunnusmerkkejä. Päihdetapaukset ovat merkittävästi vähentyneet viimeisten työsuojelun toimikausien aikana. Sen sijaan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tapauksia ilmenee säännöllisesti.

Alkuvuonna 2023 otetaan näiden tapausten vähentämiseksi käyttöön Hyvän työkäyttäytymisen opas, jolla korvataan vanha vuoden 2006 toimintamalli.

Työyhteisöjen tyky-toiminnan tukemiseksi työpaikoille tarjottiin asiantuntija-apua. Myös yhteisöllistä, koko Kemin kaupungin henkilöstölle suunnatulle tyky-toiminnalle alkoi ilmetä corona-rajoitusten jälkeen tarvetta, johon reagoitiin järjestämällä syksyllä koko henkilöstön liikuntailtapäivä sekä joulun alla pikkujoulu. Työnantajan kustantamalla e-passilla pyritään innostamaan henkilöstöä työhyvinvointia ylläpitäviin harrastuksiin ja sitä kautta tuetaan myös paikallista kulttuuri- ja liikuntatoimintaa. E-passin edun määrää pyritään palauttamaan alkuperäiselle tasolle heti, kun kaupungin talous sen sallii.

Työnantaja tukee vuosittain 100 eurolla/työntekijä henkilöstön hyvinvointia ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointieduilla. 1157 työntekijää käytti työnantajan tarjoamaa etua ja ePassin kustannukset työnantajalle olivat 100 353 €, josta liikuntapalveluihin käytettiin 42 724 €, kulttuuripalveluihin 37 479 € ja hyvinvointipalveluihin 20 150 €.



henkilöstön liikuntailtapäivää vietettiin 8.9.

3.4 Sairaus- ja tapaturmatilastot

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

Sairauspoissaolojen tilastointi on muuttunut kuntatyönantajan uuden raportointiohjeen mukaiseksi, joten aiempien vuosien sairauspoissaolotiedot eivät ole verrannollisia uuden raportoinnin kanssa.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.

Uuden raportointiohjeen mukaisesti raportoidaan sairauspoissaolo-%, joka lasketaan teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Lisäksi raportoidaan myös kuinka suurella osalla henkilöstöä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

Kaupungin koko henkilökunnan (vakituiset ja määräaikaiset) sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden vähenivät vuonna 2022 edellisvuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	TP 2020		TP 2021		TP 2022	
	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)
1-7 pv	6212	70	5620	58	7835	65
8-29 pv	4889	87	6548	207	5022	269
30-59 pv	3457	150	4325	427	2857	438
60-89 pv	2222	430	2367	670	2002	93
90-179 p	2259	1116	1938	428	2980	318
yli 180 pv		366		703		365
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	14,9	1,7	15,7	1,9	16,0	1,2
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) / htv	16,6		17,6		17,2	
	%		%		%	
Sairauspoissaoloprosentti 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	5,1 %	0,7 %	5,4 %	0,7 %	5,5 %	0,5 %
	31,2 %		31,4 %		22,2 %	

Taulukko 13. Sairauspoissaolot palkalliset ja palkattomat 2020 – 2022.

Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli vuonna 2022 17,2 kalenteripäivää kun niitä edellisvuonna oli 17,6. Sairauspoissaolot nousivat elinvoimatoimialalla sekä hyvinvointitoimialalla.

Sairauspoissaolot kalenteripäivää / HTV palvelualueittain	2021	2022	muutos tp 2021-2022
Keskusvirasto	11,7	6,2	-5,5
Elinvoimatoimiala	1,0	12,2	11,2
Hyvinvointitoimiala	14,9	16,2	1,3
Perusturvatoimiala	21,0	18,5	-2,5
Ympäristötoimiala	22,8	21,1	-1,6
Koko kaupunki	17,6	17,2	-0,4

Taulukko 14. Sairauspoissaolot palvelualueittain 2021 – 2022

Kunta10 tutkimuksen mukaan sairauspoissaolosten määrä oli vuonna 2021 16,7 päivää per henkilötyövuosi. Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,5 vuotta ja vastaavasti kaikkien kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 45,5.

Populus -järjestelmän tehtyjen ilmoitusten perusteella vuonna 2022 suoraan koronasta aiheutuneita poissaoloja oli 877 kalenteripäivää 140 työntekijällä.

Työnantaja pitää velvollisuutensa mukaan rekisteriä työssään koronalle altistuneista henkilöistä.

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.

Tapaturmat

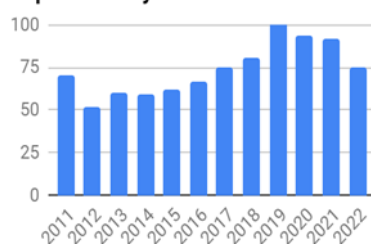
Työtapaturmia sattui Kemin kaupungin työntekijöille vuonna 2022 kaikkiaan 91, joka on vähemmän kuin edellisinä kolmena vuotena. Lasku näkyy merkittävästi työmatkatapaturmien sekä sairauspäivien lukumäärissä.

Sen sijaan tapaturmien aiheuttamat kustannukset nousivat vuonna 2022 edellisvuoden 53 581 € :sta 74 372 € :een. Merkittävä osa hoitoa vaatineista tapaturmista oli edelleen liukastumisia tai kompastumisia. Yhtä tapausta lukuunottamatta vuoden 2022 tapaturmat olivat seurauksiltaan verrattain lieviä.



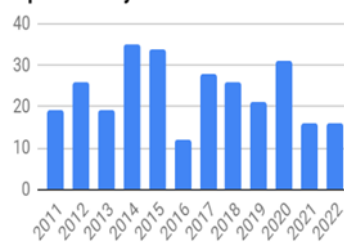
Työtapaturmia ja O-tapaturmaa

Tapaturmat työssä 2011-2022



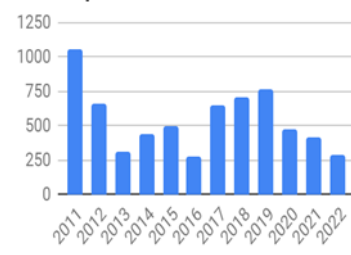
Tapat. Työssä

Tapaturmat työmatkalla 2011-2022



Tapaturmat työmatkalla

Sairauspäivät 2011-2022



Sairauspäivät

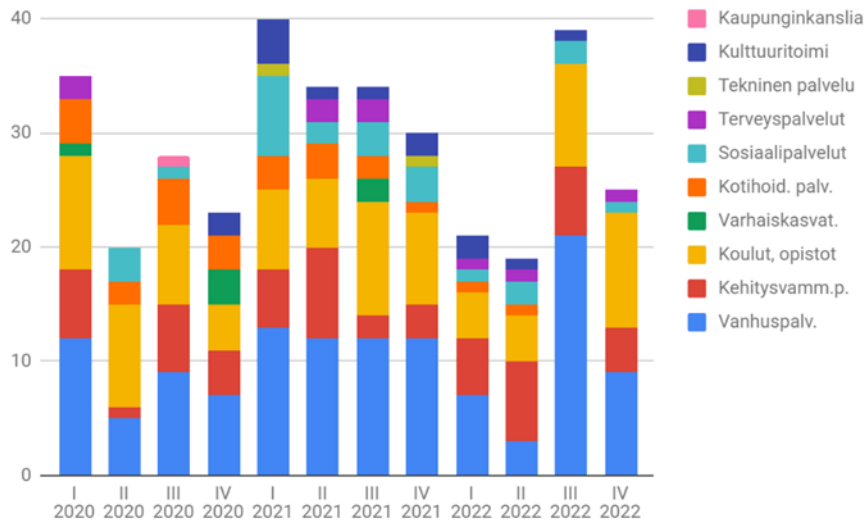
Tapaturmien kehitys: työpaikka- ja työmatkatapaturmat sekä niiden aiheuttamat sairauspäivät 2011-2022.

Työtapaturmien, läheltä piti-tilanteiden, vaara- ja uhkatilanteiden sekä havaittujen työturvallisuuspuutteiden ilmoitusten siirtäminen Rego -riskienhallintaohjelmaan on tuonut vuoden 2022 aikana ryhtiä tapahtuneiden häiriötilanteiden käsittelykäytäntöihin työpaikoilla.

Järjestelmä velvoittaa esihenkilöt käymään tapaturmat yhdessä työntekijän kanssa huolellisesti läpi, mukana on myös juurisyyanalyysi sekä toimenpideoisio määräaikoineen.

Työsuojeluilmoituksella ilmoitettujen vaara- ja uhkatilanteiden määrän kehityksessä on havaittavissa korona-epidemian mukanaan tuoman etätöiden vaikutus vuodesta 2020 alkaen.

Vuoden 2022 loppupuoliskolla näkyy vaara- ja uhkatilanteiden määrän ”paluu normaaliin” vanhuspalveluissa sekä kouluilla. Tehtyjen tilannekuvausten perusteella näyttää myös siltä, että vaara- ja uhkatilanteet ovat tänä päivänä entistä vaarallisempia ja seurauksiltaan vakavampia



Kuva 6. Ilmoitetut vaara- ja uhkatilanteet vuosineljänneksittäin 2020 – 2022.

Vaara- ja uhkatilanteisiin pureutuvaa mapakoulutusta ei korona-tilanteen vuoksi vuoden 2022 aikana järjestetty. Sen sijaan työpaikoille jaettiin edelleen toimintakorttimuotoisia

väkivaltatilanneohjeita. Ensiapukoulutuksia järjestettiin syksyn 2022 aikana kaksi kurssikertaa Mehiläinen työelämäpalveluiden toimesta.

4 Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

4.1 Palkitseminen

Tunnustuspalkintoja jaettiin yksilön tai työyhteisön hyvistä työsuorituksista, venymisistä, toiminnan kehittämisestä yhteensä 25 kappaletta.

Vuoden 2022 aikana kaupungin henkilöstön tekemiä aloitteita tehtiin yhteensä 8 ja lähes kaikki aloitteet palkittiin elokuvalipuilla.

4.2 Henkilöstökustannukset

1 000 €	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos 2021-2022
Palkat ja palkkiot	52 288	50 868	49 267	49 105	51 129	51 771	1,3 %
Eläkekulut	13 494	13 101	12 433	12 859	13 350	13 206	-1,1 %
Muut henkilösivukulut	2 493	1 998	1 511	1 554	1 865	1 834	-1,7 %
Yhteensä	68 275	65 967	63 211	63 518	66 344	66 811	0,7 %
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista, %	23,4 %	22,9 %	22,1 %	22,7 %	22,9 %	22,5 %	
Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista	40,6 %	39,2 %	36,3 %	36,4 %	39,6 %	39,4 %	
	168124	168124	174367	174368	167603	169731	
Kokonaismenojen kasvu-%	-2,7 %	0,0 %	3,7 %	0,0 %	-3,9 %	1,3 %	
Palkkamenojen kasvu-%	1,9 %	-2,7 %	-3,1 %	-0,3 %	4,1 %	1,3 %	

Palkankorotukset vuonna 2022 olivat 2,0 % kesäkuussa ja 0,5 % lokakuussa.