



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

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	8
2	Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen	9
2.1	Osaamisen kehittäminen	9
2.2	Johtaminen ja esihenkilötyö	10
2.3	Rekrytointi	11
2.4	Kehityskeskustelut	11
3	Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi	12
3.1	Työterveyshuollon toiminta	12
3.2	Työsuojelu	12
3.3	Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta	15
3.4	Sairauspoissaolotilastot	16
4	Palkkaus- ja henkilöstökustannukset	17
4.1	Henkilöstökustannukset	17

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 19.3.2025 § 4

KH xx.x.2025 §

KV xx.x.2025 §

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 2024 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2024 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut keskusviraston henkilöstöpalvelut.

Henkilöstömäärä väheni vuonna 2024 edellisvuodesta 40:lla hengellä. Vakituisen henkilöstön määrä väheni 21:lla hengellä ja määräaikaisten määrä puolestaan väheni 19:llä hengellä. Henkilötyövuodet vähenivät 63,7 henkilötyövuodella.

Henkilöstömäärän muutos johtuu toimintaympäristön muutoksista sekä kaupungin organisaation uudistumisesta. Hyvinvointitoimialalla rahoituksen muutokset johtivat määräaikaisen henkilöstön vähentymiseen. Henkilöstöraportissa raportoidaan vuoden viimeisen päivän tilanne, joten se ei anna tarkkaa kuvaa henkilöstömäärästä, koska työsuhteita päättyy vuoden lopussa ja uusia työsuhteita alkaa vuoden alussa.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 20 henkeä. Muu poistuma oli 18 henkeä. Eläköitymisten yhteydessä tulee harkita tarkoin tehtävien

uudelleenjärjestelyt sekä sisäiset siirrot toimivan ja tehokkaan organisaatiomallin saavuttamiseksi.

Aktiivisen tuen mallilla haetaan yksilöllisiä ratkaisuja työssä jaksamiseen ja pärjäämiseen. Aktiivisen tuen tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä ja tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Ongelmat tulee havaita 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.

Vuoden aikana käytiin yhteistoimintaneuvottelut TE -palveluiden siirtymiseen valtiolta kunnille siirtymisen johdosta. Vuoden 2025 aikana luodaan työllisyysalueen toimintamalli ja yhteinen toimintakulttuuri.

Vuoden 2024 aikana Kemin kaupungin organisaatio vakiintui aikaisemmin tapahtuneiden muutosten jälkeen. Jatkuvan parantamisen toimintamallin mukaisesti organisaatio kehittyy ja muuttuu palvelutarpeiden vaatimusten mukaan. Tämän muutoksen on mahdollistanut henkilöstön aktiivinen osallistuminen ja joustavuus, mistä koko henkilöstö ansaitsee suuren kiitoksen.

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstömäärän kehitys

Kemin kaupungin työntekijöiden kokonaislukumäärä oli 31.12.2024 yhteensä 610. Vakituksissa tehtävissä oli 482 (79 %) ja määräaikaissä tehtävissä 128 (21 %) henkilöä. Vakinaisten määrä väheni 21 hengellä ja määräaikaisten määrä väheni 19:llä hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 8 henkilöä, joka on 5 henkilöä edellisvuoden viimeistä päivää vähemmän. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 618.

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 pieneni vuonna 2024 yhteensä 63,7:llä (ilman työllistettyjä) henkilötyövuodella. Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 22,8, joka väheni edelliseen vuoteen verrattuna 7,1:llä henkilötyövuodella.

Henkilötyövuodet	2023	2024	muutos 2023-2024
Keskusvirasto	30,7	29,9	-0,8
Elinvoimatoimiala *)	58,5	64,2	5,7
Hyvinvointitoimiala	529,3	467,1	-62,2
Ympäristötoimiala	88,7	82,3	-6,4
Koko kaupunki	707,2	643,5	-63,7
Työllistetyt	22,8	15,7	-7,1

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2023-2024

*) Kivalo-opiston tuntiopettajien henkilötyövuosien laskentaperustetta on tarkennettu ja korjattu tiedot myös vuoden 2023 tietoihin.

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

tullut yksi työnteon muoto muiden joukossa. Etätyöpäiviä on keskimäärin 2,8 kalenteripäivää/HTV.

	TP 2020	TP 2021	TP 2022	TP 2023	TP 2024
Etätyö. Palkallinen (työpäivät)	1142	4921	4500	2209	1792

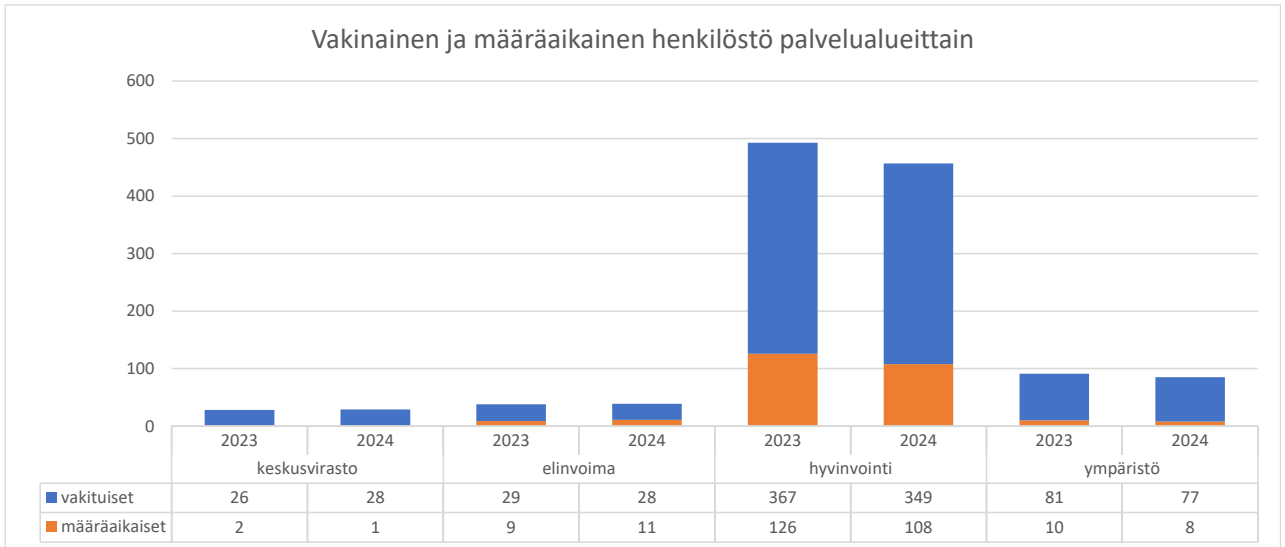
Taulukko 2. Etätyöpäivät 2020-2024

	2023	2024	Muutos 2023-2024
Keskusvirasto	28	29	1
vakinaiset	26	28	2
määräaikaiset	2	1	-1
henkilötyövuodet	30,7	29,9	-0,8
Elinvoimatoimiala	38	39	1
vakinaiset	29	28	-1
määräaikaiset	9	11	2
henkilötyövuodet	58,5	64,2	5,7
Hyvinvointitoimiala	493	458	-35
vakinaiset	367	349	-18
määräaikaiset	126	108	-18
henkilötyövuodet	529,3	467,1	-62,2
Ympäristötoimiala	91	85	-6
vakinaiset	81	77	-4
määräaikaiset	10	8	-2
henkilötyövuodet	88,7	82,3	-6,4
Koko kaupunki	650	610	-40,0
vakinaiset	503	482	-21,0
määräaikaiset	147	128	-19,0
määräaikaisten osuus %	22,6 %	21,0 %	- 1,6 %
Henkilötyövuodet	707,2	643,5	-63,7
Työllistetyt lkm	28	8	- 20
htv	22,8	15,7	-7,1

Taulukko 3. Henkilöstön määrä 31.12.

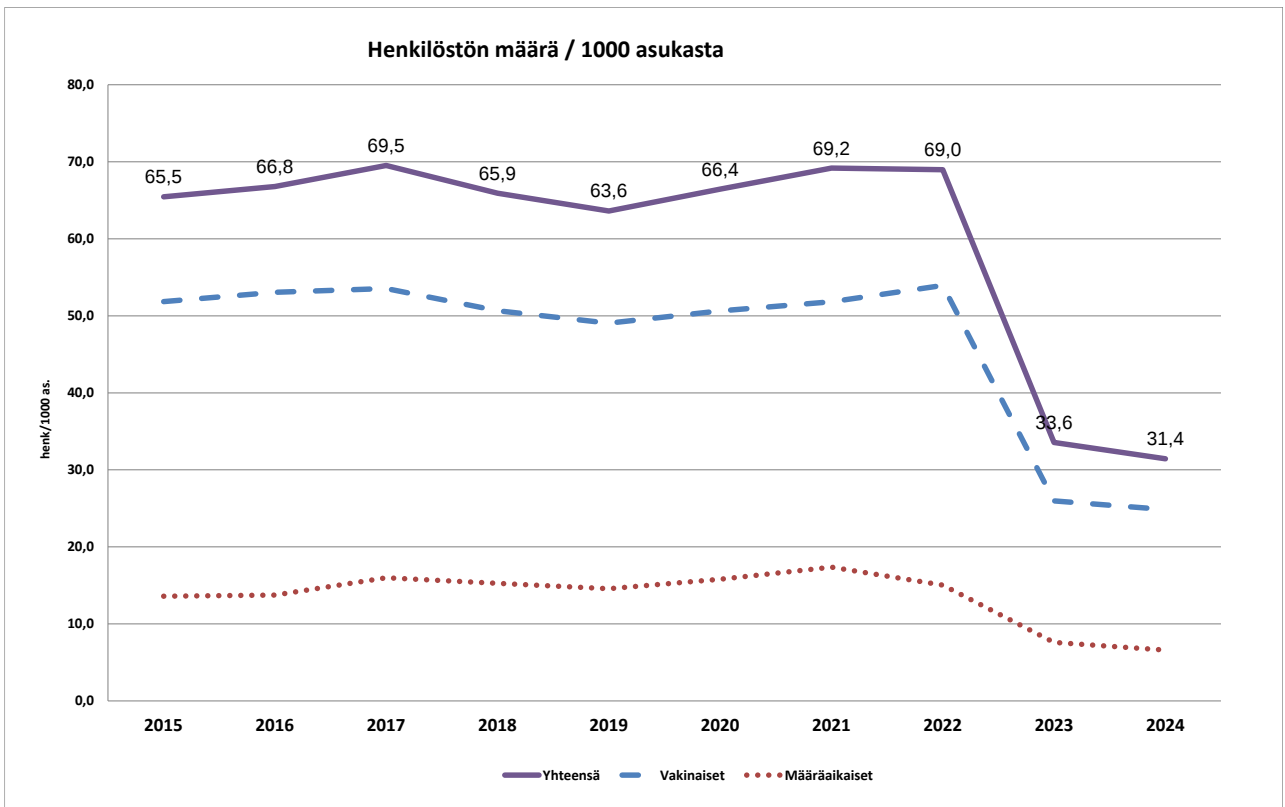
Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten hyvinvointitoimialalla ja vähiten keskusvirastossa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2024 oli 21,0 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2022 oli 23,6 %.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt edelliseen vuoteen nähden. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli yhteensä 49. Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli vuonna 2024 8,0 %. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan koko maassa osa-aikatyötä teki 19 % kaikista palkansaajista.



Kaavio 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä palvelualueittain

Vuonna 2024 henkilöstön määrä/1000 asukasta laski edelleen edellisvuoteen verrattuna.



Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 2015-2024

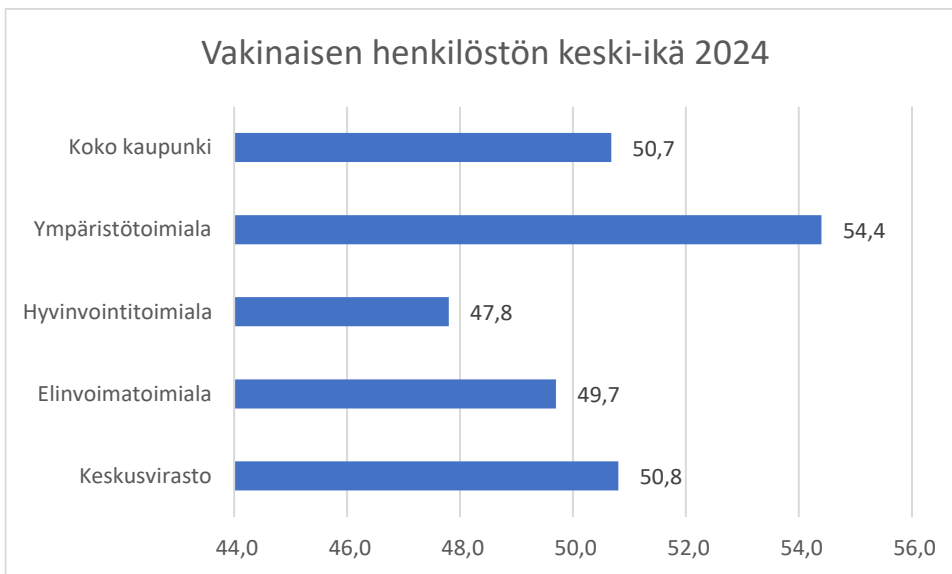
1.2 Ikä- ja sukupuolijakauma

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 vuonna 2024 yhteensä 77 %, joka on laskenut aiempiin vuosiin verrattuna, koska naisvaltainen perusturvatoimiala siirtyi hyvinvointialueelle.

Vuonna 2024 naisvaltaisin (81 %) toimiala oli hyvinvointitoimiala. Miesvaltaisin (64 %) toimiala puolestaan oli ympäristötoimiala.

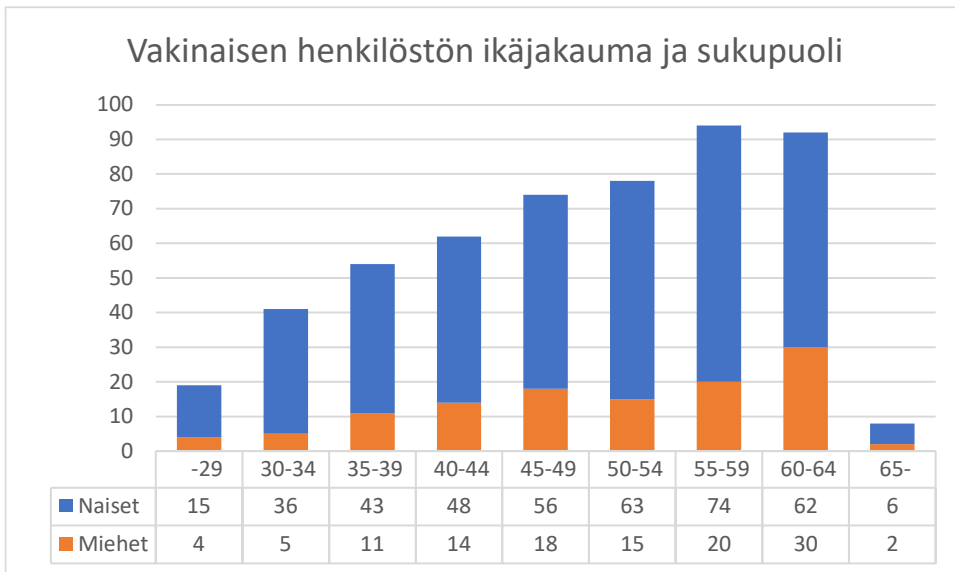
Vuonna 2024 Kemin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50,7 vuotta eli 0,7 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein ympäristötoimialalla sekä keskusvirastossa, ja matalin hyvinvointitoimialalla.



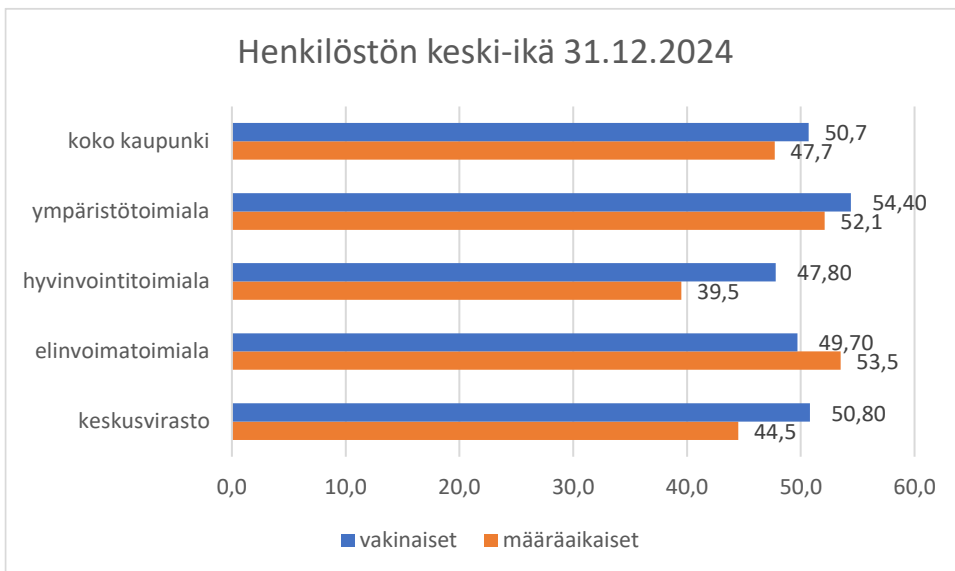
Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Kuntatyönantajan tiedon mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 45,3 vuotta vuonna 2023. 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 2024 eläkkeelle 23 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 20 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 3. Lisäksi osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 7 henkeä.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2024 oli 61,8 vuotta (vuonna 2023 keski-ikä oli 61,3 vuotta). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kemiissä oli vuonna 2023

64,4 (vuonna 2023 keski-ikä oli 64,3) ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä 62,5 vuotta.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2024 yhteensä 7 henkilöä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,9 vuotta.

Vakinaiselle henkilöstölle myönnetyt eläkkeet eläkelajeittain

Eläkelaji	2020	2021	2022	2023	2024
Vanhuuseläke	38	44	46	24	20
Osatyökyvyttömyyseläke	19	13	25	7	7
Työkyvyttömyyseläke	8	0	7	0	3
Yhteensä (vanhuuseläke ja työkyv.eläke)	46	44	53	24	23

Taulukko 4. Myönnetyt eläkkeet 2020-2024 (vakainainen henkilöstö)

Vakinaisen henkilöstön poistuma 2020-2024

Lähdön syy	2020	2021	2022	2023	2024
Eläköityminen	46	44	53	34	23
Muu poistuma	20	20	66	43	20
Yhteensä	66	64	119	77	43

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2020-2024

Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2024

	Keskusvirasto	Elinvoima	Hyvinvointi	Ympäristö	Yhteensä
Päätyneet työsuhteet	0	-1	-17	-2	-20
Uudet vakinaiset työsuhteet	1	1	14	3	19
Sisäiset siirrot	1		-2	1	0
Yhteensä	2	0	-5	2	-1

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2024

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 palvelualuerajojen edistetään työyhteisön osaamisen kehittämistä. Työyhteisön osaamisen kehittämisessä hyödynnetään muun muassa oman henkilökunnan asiantuntijaosaamista kouluttamalla sisäisesti muuta henkilökuntaa, osallistumalla 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 yhteisesti päätettyihin osaamisen lisäämisen työkaluihin. Kehityskeskustelua tulee yhä edelleen kehittää kohti jatkuvan dialogon periaatetta, jossa kuulluksi tulemisen kokemusta lisätään ja mahdollistetaan henkilöstön yhä parempi vaikuttaminen työnsä sisältöön.

Kouluttautumisen edellytysten parantamiseksi kaupunki on ottanut

käyttöön Eduhousen tarjoaman koulutuslisenssin, joka on koko henkilöstön käytettävissä.

Työttömyysvakuutusrahastosta haettavan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 1398. 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 / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	632	1,3	0	0,00
Muu koulutus	676	1,4	3	0,01

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivien yhteenveto vuodelta 2024

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 esihenkilö osaa ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden erilaisissa tilanteissa. Esihenkilötyö pitää yhä enemmän nähdä asiantuntijatyön mahdollistajana. Koko

henkilöstön tulee ottaa vastuuta työn sujuvuudesta sekä työhyvinvoinnin parantamisesta.

Lisäksi esihenkilön tulee olla tulevaisuuteen suuntautunut ja kyettävä ideoimaan uusia toimintatapoja vastaamaan toimintaympäristön muutoksia.

Kuukausittain järjestettävä johtamisfoorumi antaa toisaalta esihenkilöille valmiuksia ja tukea päivittäiseen esihenkilötyöhön ja toisaalta se kehittää esihenkilöiden johtamistaitoja yleisesti tulevaisuutta varten.

Johtamisfoorumi 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.

Rekrytointeja on tehty maltillisesti. 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 pääsääntöisesti 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.

Rekrytoinneista vuonna 2024 tehtiin anonyymina rekrytointina viisi rekrytointia.

Kesätyöntekijöitä on perehdytetty omissa työpaikoissaan sekä sähköisellä perehdytysohjelmalla. Kemin kaupunki palkkaa vuosittain kaikki halukkaat kemiläiset toisen asteen opiskelijat sekä peruskoulun päättävät kesätöihin. KuntaRekryn kautta rekrytoitiin vuonna 2024 kesätyöntekijöitä kaupungin omille toimialoille yhteensä 150 työntekijää.

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,

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 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 sekä sovittelutoimiston Sodankylän toimipisteen työntekijöille ostetaan työterveyshuoltopalvelut Lappica Oy:ltä.

Työterveyshuollon vuoden 2024 kokonaiskustannukset olivat 286 033 euroa ja työterveyshuollon Kelan korvaushakemuksen mukaiset kustannukset olivat vuonna 2024 olivat 276 451 euroa.

Kela korvaa kokonaiskustannuksista noin 54 %. Kelan tilastojen mukaan työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat valtakunnallisesti keskimäärin 487,00 € / työntekijä. Kemissä vastaava luku vuonna 2024 oli 447 € / työntekijä.

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

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

Henkilöstöraportissa tullaan seuraamaan esihenkilökompassin prosessimittareita koskien varhaisen tuen toteutumista. Esihenkilökompassi otettiin käyttöön marraskuussa 2024, joten vuoden 2024 aineistoa ei kokonaisuudessaan ole käytössä.

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

v. 2024	5 kpl
v. 2023	10 kpl
v. 2022	13 kpl
v. 2021	9 kpl
v. 2020	6 kpl

Taulukko 8. 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 2024 neljä kertaa. Työturvallisuutta ja työhyvinvointia koskevien asioiden valmisteluun sekä toimikunnan päätösten toimeenpanemiseen on nimetty työsuojelutyöryhmä, jonka jäseniä ovat

työsuojelutoimijoiden lisäksi neljä toimialojen johtoryhmien valitsemaa lähiesihenkilöiden edustajaa sekä yksi pääluottamusmiesten keskuudestaan valitsema edustaja. Työsuojelutyöryhmä kokoontui vuonna 2024 kuusi kertaa.

Kemin kaupungin työturvallisuuspolitiikan (KV 8.2. 2021 10§) toimivuutta ja asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan ISO 45001-standardin mukaisella sertifiointilla ja siihen liittyvillä säännöllisillä auditoinneilla. Tavoitteena on parantaa jatkuvasti työturvallisuuteen liittyviä toimintoja.

Jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti sertifiointia on laajennettu. Seuraavana vaiheena, mahdollisesti vuonna 2025 kohdennetaan sertifiointi koko organisaation toimintaan.

Vuonna 2024 kohteiden sisäiset auditoinnit toimitettiin loka-marraskuussa ja ulkoiset auditoinnit tammikuun 2025 lopussa. Edellisen auditoinnin tuottamat poikkeamat korjattiin kevään 2024 määräaikaan mennessä, lievemmat toimintaohjeet käsiteltiin ja havaittuja hyviä käytänteitä otettiin laajempaan käyttöön.

Työsuojelun keskeinen tehtävä on kokonaisvaltainen vaarojen ja haittojen tunnistaminen sekä työympäristöriskien arviointi ja hallinta.

Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat esihenkilöiden kanssa työpaikan riskien arviointiin sekä toimenpideohjelmien laatimiseen. Työpaikkojen riskien arvioinnissa käytetään sähköistä lomakkeistoa, jonka pohjana on STM:n työsuojeluosaston kysymyspatteri.

Vuonna 2024 riskien arvioinneissa keskityttiin edellisen vuoden toimenpidekoontien päivityksiin, jotka tehtiin työpaikoilla koko työyhteisön kesken.

Työnantajan toimenpiderajan ylittävät riskit kirjataan Rego-järjestelmään, jossa riskitasojen seuranta, vastuuhenkilöt ja määräajat ovat näkyvissä. Toimenpidekoontit, jotka käydään läpi työpaikoilla henkilöstön kanssa, toimivat pohja-aineistona myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksille, joita vuonna 2024 pidettiin 5.

Työsuojelutoimintaa tukevat eri näkökulmista tehtävät työpaikkojen viranomaistarkastukset.

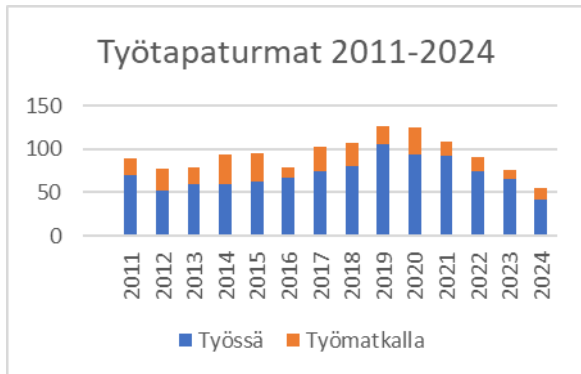
Työterveyshuollon työpaikkaselvitysten lisäksi työsuojeluvaltuutetut osallistuvat aluehallintoviraston, kouluterveydenhuollon sekä Meri-Lapin ympäristö ja terveystarkastuksen toimeenpanemisiin työpaikkatarkastuksiin. AVI:n perusvalvontatarkastuksia ei Kemin kaupungin työpaikoilla ole järjestetty vuoden 2022 jälkeen, eikä myöskään suunnattuja tarkastuksia ole viime vuosina tehty. Kouluterveydenhuollon toimittamia tarkastuksia oli vuonna 2024 kolme ja kaksi ja ympäristöterveysvalvonnan tarkastuksia kymmenen.

Työtapaturmien sekä erilaisten henkilöturvaa uhkaavien tilanteiden syntyyn pyritään vaikuttamaan kattavan ilmoitusjärjestelmän sekä systemaattisen tilanteiden käsittelymallin avulla. Tilanteiden ennakointiin vaikutetaan myös Läheltä piti- sekä työturvallisuuspuute tai –aloiteilmoituksilla.

Työtapaturmia sattui vuonna 2024 kaikkiaan 55, joista 14 työmatkalla. Korvattujen vahinkojen määrä laski merkittävästi edellisvuodesta ja viime vuosien hyvä kehitys tapaturmataajuudessa jatkui. Vakavimmat tapaturmat olivat edelleenkin liukastumisia.

Työsuojeluvaltuutetut tiedottivat tapaturmakehityksestä, liukkaista keleistä sekä niihin varautumisesta alku- ja lopputalvella. Lisäksi järjestettiin yhdessä

Liikenneturvan kanssa kampanjoita turvalliseen työmatkaliikkumiseen liittyen.



Kaavio 6: Työpaikka- ja työmatkatapaturmien kehitys 2011-2024

Vaara- ja uhkatilanteita raportoitii Kemn kaupungin työpaikoilta vuonna 2024 kaikkiaan 33, lähes kaikki ilmoitukset kouluilta tai päiväkodeilta. Työpaikoilla ajoittain ilmenevään väkivallan uhkaan on reagoitu laatimalla ohjeistus näitä tilanteita varten sekä järjestämällä työntekijöille Hallitun hoidollisen rajoittamisen koulutusta. Vuonna 2024 koulutusta suunnattiin hyvinvointitoimialalle järjestäen neljä ryhmää. HHR-koulutettujen työntekijöiden osuus työpaikkojen henkilömäärästä on vuonna 2025 15-30 %.



Kuva 1: HHR-koulutusta Huvikummussa keväällä 2024.

Tapaturmat, vaara- ja uhkatilanteet sekä ennakoivat ilmoitukset käsitellään Rego-järjestelmässä, joka määrittää tapauksille oikean käsittelytavan ja vastuuttaa avainhenkilöt. Vuonna 2024 Rego-järjestelmään tehtiin kaupunkimme työpaikoilla kaikkiaan 84 työ- ja henkilöturvailmoitusta, joista tammikuussa 2025 81 oli käsittelystatuksella "valmis", 3 "käsittelyssä" ja 3 "myöhässä".

Työturvallisuuspuuteilmoituksia tehtiin vuoden aikana 10 ja Läheltä piti -tilanteista ilmoitettiin kuusi kertaa. Ennakoivien ilmoitusten tekoon rohkaistiin kampanjalla.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat vuonna 2024 Kemn kaupungin sisäilmatyöryhmän työskentelyyn työpaikkojen toiminnan ja työolosuhteiden terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sisäilmatyöryhmän tehtävänä on kartoittaa työpaikkojen sisäilmaongelmia ja löytää niihin ratkaisukeinot. Kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä kokoontui vuonna 2024 neljä kertaa.

3.3 Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työkykyasioissa työsuojelu teki vuonna 2024 yhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden (Mehiläinen työelämäpalvelut, Lappica Oy) 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 keväällä 2024 ja sen tulokset saatettiin tiedoksi yksiköiden johtajille. Toimialojen johtajien kesken tulokset käytiin läpi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

Kouluilla työhyvinvoinnin mittarina toimii lisäksi vuosittainen hyvinvointiprofiili, jonka antamat tulokset käsitellään omassa yksikössä.

Työhön perehdyttämisen avuksi otetun sähköisen Intro-ohjelman käyttöä laajennettiin ja kehityskeskustelujen keventämiseksi sekä niihin lisää dialogisuutta tuomaan otettiin keväällä 2024 käyttöön uusi ohjeistus.

Työn määrä ja laatu aiheuttavat nykypäivälle tyypillistä psykososiaalista kuormitusta. Sen tunnusmerkkejä ilmenee työn riskien arvioinneissa sekä työpaikkaselvityksissä, joiden tulokset käsitellään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpaikkaselvityksiin liittyy lyhyt taustakysely. Yleisimpinä kuormitustekijöinä kaupungin työntekijät kokevat kiireen, melun, työn keskeytykset sekä monikanavaisen viestinnän mukanaan tuoman työn sirpaloitumisen.

Päihdetapaukset ovat merkittävästi vähentyneet viimeisten työsuojelun toimikausien aikana. Osaltaan tähän on vaikuttanut toimivaksi koettu kaupungin

päihdeohjelma, joka määrittelee työpaikan toimintatavat sekä eri tahojen vastuut selkeästi. Toisaalta päihdeongelmat ovat viime vuosina moninaistuneet ja tulleet vaikeammin työpaikoilla havaittaviksi.

Työnteon tai työpaikan ulkopuolisten tekijöiden aiheuttama psykososiaalinen kuormitus voi aiheuttaa työyhteisöissä myös tilanteita, jotka täyttävät häirinnän, syrjinnän, epäasiallisen kohtelun tai -käytöksen tunnuspiirteet.

Alkuvuonna 2023 käyttöön otettu Hyvän työkäyttäytymisen opas on selkiyttänyt em. tapausten käsittelyä työyhteisöissä. Tapaukset käsitellään esihenkilöjohtoisesti, työsuojelulla on käsittelyssä puolueeton asiantuntijan rooli.

Yhdessä vuonna 2025 päivitettävän Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022 - 2025 kanssa pyritään takaamaan työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ristiriitatilanteissa.

Työkyvyn tukeminen Kemian kaupungilla perustuu Aktiivisen tuen toimintamalliin, joka sisältää osiot varhaisesta, tehostetusta sekä paluun tuesta. Aktiivisen tuen opas on päivitetty loppuvuonna 2024 ja se otetaan käyttöön keväällä 2025.

Työnantaja tukee vuosittain 100 eurolla/työntekijä henkilöstön hyvinvointia e-Passin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointieduilla. Työnantajan kustantamalla e-passilla pyritään innostamaan henkilöstöä työhyvinvointia ylläpitäviin harrastuksiin ja sitä kautta tuetaan myös paikallista kulttuuri- ja liikuntatoimintaa. 539 työntekijää käytti työnantajan tarjoamaa etua ja ePassin kustannukset työnantajalle olivat 53570 €.

Työnantaja tarjoaa myös työntekijöille mahdollisuuden ottaa käyttöön työsuojelupöytä. Tätä mahdollisuutta on 31.12.2024 mennessä käyttänyt 94 työntekijää.

3.4 Sairauspoissaolotilastot

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.

mukaiseksi. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtatapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista 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.

Sairauspoissaolojen tilastointi on muuttunut kuntatyönantajan uuden raportointiohjeen

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	TP 2022		TP 2023		TP 2024	
	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)
1-7 pv	7835	65	3969	18	3498	37
8-29 pv	5022	269	2220	61	1864	59
30-59 pv	2857	438	1502	105	1279	222
60-89 pv	2002	93	735	215	715	210
90-179 p	2980	318	1318	134	902	408
yli 180 pv		365	1121	379	720	183
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,0	1,2	15,8	1,3	14,0	1,7
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) / htv	17,2		17,2		15,7	
	%		%		%	
Sairauspoissaoloprosentti	5,5 %	0,5 %	5,5 %	0,5 %	4,3 %	0,6 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	22,2 %		33,3 %		25,1 %	

Taulukko 9. Sairauspoissaolot palkalliset ja palkattomat 2022 – 2024

Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden laskivat 1,5 kalenteripäivää edellisestä

vuodesta. Sairauspoissaolot nousivat keskusvirastossa ja laskivat muilla toimialoilla.

Sairauspoissaolot kalenteripäivää / HTV	2023	2024	muutos 2023-2024
Keskusvirasto	3	6,2	3,2
Elinvoimatoimiala	25,7	11,2	-14,5
Hyvinvointitoimiala	16,4	16,1	-0,3
Ympäristötoimiala	23,2	20,4	-2,8
Yhteensä	17,2	15,7	-1,5

Taulukko 10. Sairauspoissaolot palvelualueittain 2023 – 2024

Kunta10 tutkimuksen mukaan sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2023 16,4 päivää per henkilötyövuosi. Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,7 vuotta ja vastaavasti kaikkien kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 45,3. 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.

4 Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

4.1 Henkilöstökustannukset

(1000 €)	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos 2023- 2024
Palkat ja palkkiot	49 105	51 129	51 771	28 450	26 865	-5,6 %
Eläkekulut	12 859	13 350	13 206	6 016	6 344	5,5 %
Muut henkilösivukulut	1 554	1 865	1 834	1 016	330	-67,5 %
Yhteensä	63 518	66 344	66 811	35 482	33 539	-5,5 %
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	22,7 %	22,9 %	22,5 %	19,8 %	19,8 %	
Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista	36,5 %	36,5 %	36,1 %	50,6 %	46,5 %	
Kokonaismenojen kasvu-%	-0,5 %	4,5 %	1,7 %	-62,1 %	2,74 %	
Palkkamenojen kasvu-%	-0,3 %	4,1 %	1,3 %	-45,0 %	-5,6 %	

Taulukko 11. Henkilöstökulut 2020 - 2024