



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

KEMIN KAUPUNKI



## Sisällysluettelo

	<b>Johdanto</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Henkilöstön määrä ja rakenne</b>	<b>4</b>
1.1	Henkilöstömäärän kehitys	4
1.2	Ikä- ja sukupuolijakauma	7
1.3	Eläkkeelle siirtyminen ja muu poistuma	9
<b>2</b>	<b>Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen</b>	<b>10</b>
2.1	Osaamisen kehittäminen	10
2.2	Johtaminen ja esihenkilötyö	11
2.3	Rekrytointi	11
2.4	Kehityskeskustelut	12
<b>3</b>	<b>Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi</b>	<b>12</b>
3.1	Työterveyshuollon toiminta	12
3.2	Työsuojelu	13
3.3	Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta	15
3.4	Sairauspoissaolotilastot	17
<b>4</b>	<b>Palkkaus- ja henkilöstökustannukset</b>	<b>18</b>
4.1	Palkitseminen	18
4.2	Henkilöstökustannukset	19

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 18.3.2024 § 4

KH xx.x.2024 §

KV xx.x.2024 §

## 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 2023 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2023 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut keskusviraston henkilöstöpalvelut.

Henkilöstömäärä väheni vuonna 2023 edellisvuodesta 695:lla hengellä. Vakituisen henkilöstön määrä väheni 549:lla hengellä ja määräaikaisten määrä puolestaan väheni 146:llä hengellä. Henkilötyövuodet vähenivät 608,7 henkilötyövuodella.

Henkilöstömäärän muutoksen taustalla on hyvinvointitoimialojen käynnistyminen 1.1.2023 sekä 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. Näitä toimenpiteitä olivat mm. talous- ja

palkkahallinnon sekä teatteritoiminnan siirtyminen kaupungilta toisille palveluntuottajille.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 34 henkeä. Muu poistuma oli 43 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.

Osaamisen kehittämistä toteutetaan koulutussuunnitelman pohjalta.

Vuosi 2023 oli jälleen kaikinensa hyvin poikkeuksellinen hyvinvointialueen muodostumisesta johtuen. Hyvinvointialueen kanssa tehtävä yhteistyö ja kaupungin palvelutoiminnan muutokset ovat haastaneet kaupungin henkilöstöä muuttamaan toimintamalleja. Kaupungin tulee aktiivisesti muokata toimintaansa vastaamaan asukkaiden tarpeita talouden haasteiden mahdollistamissa puitteissa.

# 1 Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1 Henkilöstömäärän kehitys

Kemin kaupungin työntekijöiden kokonaislukumäärä oli 31.12.2023 yhteensä 650. Vakituksissa tehtävissä oli 503 (77,4 %) ja määräaikaisissa tehtävissä 147 (22,6 %) henkilöä. Vakinaisten määrä ilman perusturvan henkilöstöä väheni 49 hengellä ja määräaikaisten määrä ilman perusturvan henkilöstöä väheni 34:lla hengellä ja määräaikaisten määrä väheni 54:llä hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 28 henkilöä, joka on 5 henkilöä edellisvuoden viimeistä päivää vähemmän. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 678.

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 2023 yhteensä 608,7:llä (ilman koululaisia, opiskelijoita ja työllistettyjä) ja ilman perusturvan vuoden 2022 henkilötyövuosia määrä väheni 44,0 henkilötyövuodella. Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 22,8, joka väheni edelliseen vuoteen verrattuna 6,7:llä henkilötyövuodella.

Henkilötyövuodet	2022	2023	muutos 2022-2023
Keskusvirasto	39,9	30,7	-9,2
Elinvoimatoimiala	39,3	37,3	-2,0
Hyvinvointitoimiala	542,9	529,3	-13,6
Perusturvatoimiala	564,6		-564,6
Ympäristötoimiala	107,2	88,7	-18,5
<b>Koko kaupunki</b>	<b>1293,9</b>	<b>686,0</b>	<b>-607,9</b>
Opiskelijat ja koululaiset	3,8	3,0	-0,8
Työllistetyt	29,5	22,8	-6,7

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2022-2023

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

tullut yksi työnteon muoto muiden joukossa. Etätyöpäiviä on keskimäärin 3,2 kalenteripäivää/HTV.

	TP 2020	TP 2021	TP 2022	TP 2023
Etätyö, palkallinen (työpäivää)	1142	4921	4500	2209

Taulukko 2. Etätyöpäivät 2020-2023.

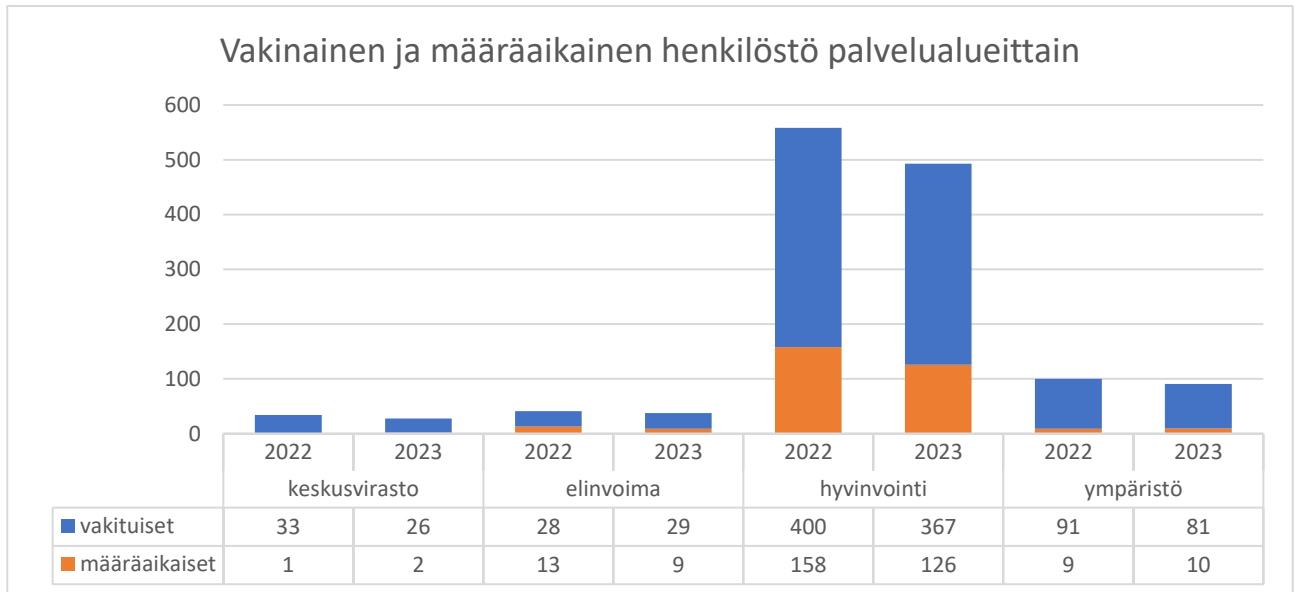
<b>Henkilöstön määrä 31.12.</b>			
	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Muutos 2022-2023</b>
<b>Keskusvirasto</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>-6</b>
vakinaiset	33	26	-7
määräaikaiset	1	2	1
henkilötyövuodet	40,7	30,69	-10,0
<b>Elinvoimatoimiala</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>-3</b>
vakinaiset	28	29	1
määräaikaiset	13	9	-4
henkilötyövuodet	39,3	37,26	-2,0
<b>Hyvinvointitoimiala</b>	<b>558</b>	<b>493</b>	<b>-65</b>
vakinaiset	400	367	-33
määräaikaiset	158	126	-32
henkilötyövuodet	542,9	529,34	-13,6
<b>Perusturvatoimiala</b>	<b>612</b>	<b>0</b>	<b>-612</b>
vakinaiset	500		-500
määräaikaiset	112		-112
henkilötyövuodet	564,6		-564,6
<b>Ympäristötoimiala</b>	<b>100</b>	<b>91</b>	<b>-9</b>
vakinaiset	91	81	-10
määräaikaiset	9	10	1
henkilötyövuodet	107,2	88,76	-18,44
<b>Koko kaupunki</b>	<b>1345</b>	<b>650</b>	<b>-695</b>
vakinaiset	<b>1052</b>	<b>503</b>	<b>-549</b>
määräaikaiset	<b>293</b>	<b>147</b>	<b>-146</b>
määräaikaisten osuus %	21,8 %	22,6 %	0,8 %
<b>Henkilötyövuodet</b>	<b>1294,7</b>	<b>686,05</b>	<b>-608,7</b>
opiskelijat ja koululaiset htv:t	3,8	3,0	-5
<b>Työllistetyt lkm</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>-5</b>
htv	29,5	22,8	-6,7

Taulukko 3. Henkilöstön määrä 31.12.

Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten hyvinvointitoimialalla ja vähiten keskusvirastossa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2023 oli 22,6 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2022 oli 23,6 %.

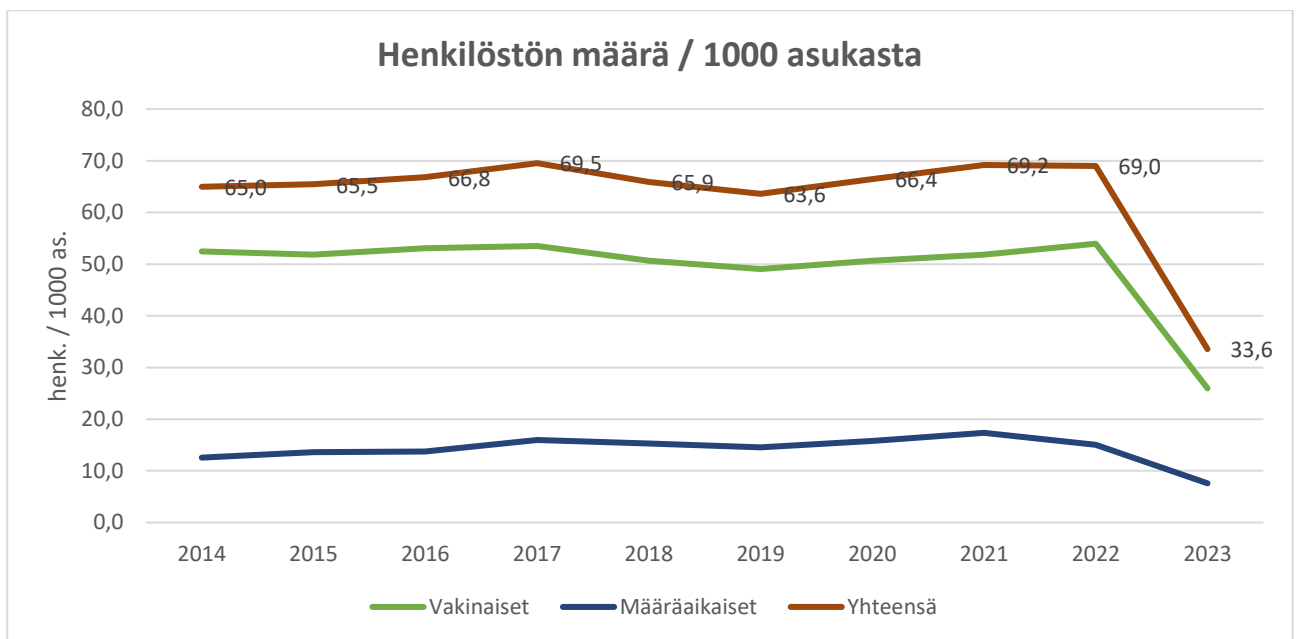
Osa-aikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt edelliseen vuoteen nähden. Osa-

aikaisten työntekijöiden määrä oli yhteensä 67. Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli vuonna 2023 10,3 %. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan koko maassa osa-aikatyötä teki 18 % kaikista palkansaajista.



Kaavio 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä palvelualueittain

Vuonna 2023 henkilöstön määrä/1000 asukasta laski huomattavasti hyvinvointialueen muodostumisesta johtuen.



Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 2014-2023

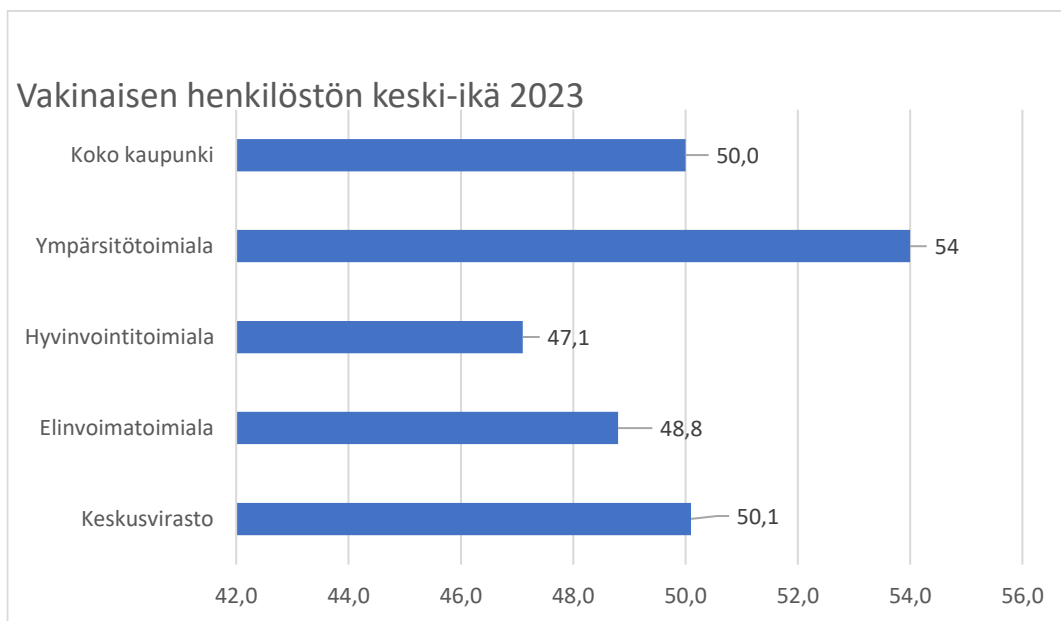
## 1.2 Ikä- ja sukupuolijakauma

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 2023 yhteensä 76 %, joka on laskenut aiempiin vuosiin verrattuna, koska naisvaltainen perusturvatoimiala siirtyi hyvinvointialueelle.

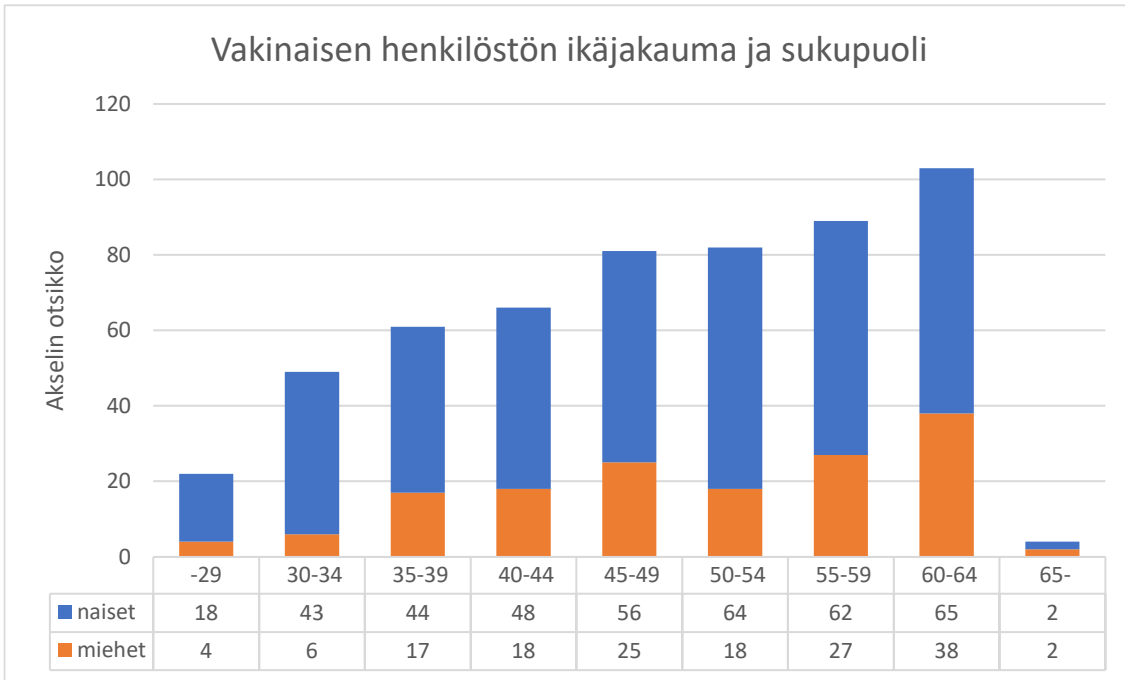
Vuonna 2023 naisvaltaisin (79,8 %) ja miesvaltaisin (63,5 %) toimiala oli hyvinvointitoimiala.

Vuonna 2023 Kemlin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50,0 vuotta eli 0,5 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein ympäristötoimialalla sekä keskusvirastossa, ja matalin hyvinvointitoimialalla.

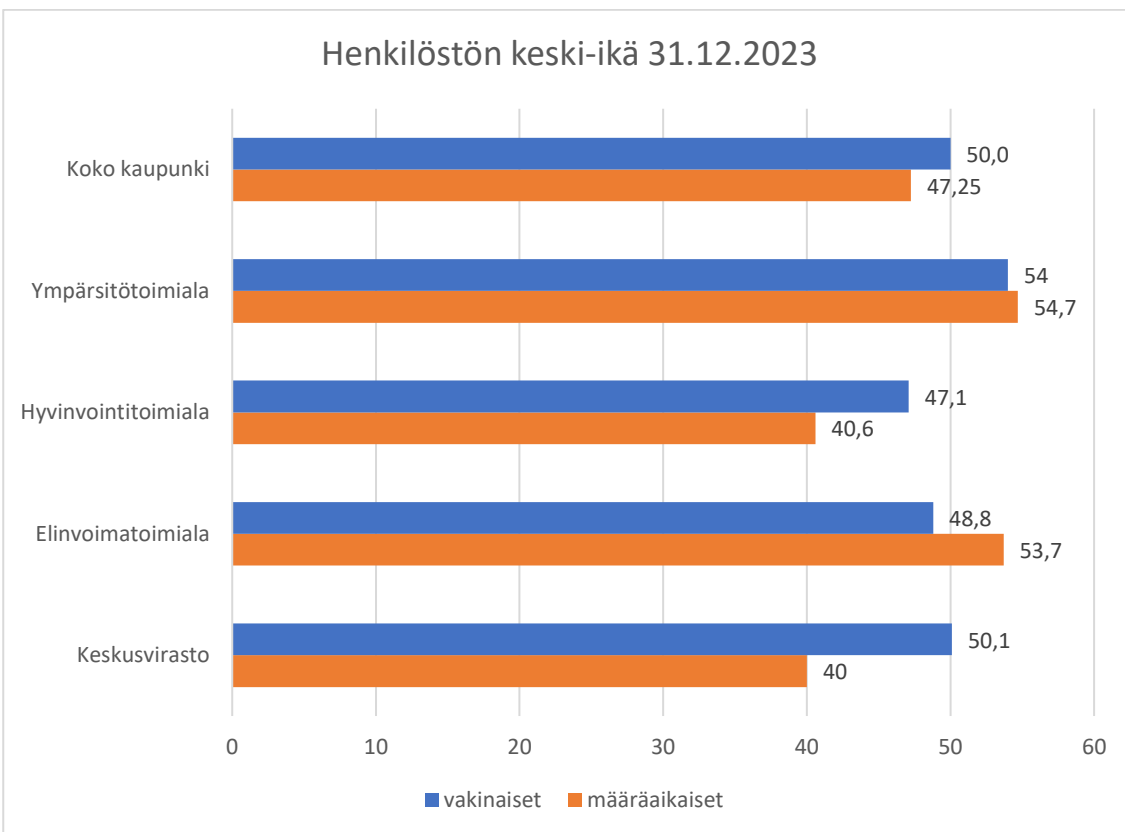


Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Kuntatyönantajan tiedon mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2022. 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 2023 eläkkeelle 34 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 27 ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 7.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2023 oli 61,5 vuotta (vuonna 2022 keski-ikä oli 61,4 vuotta). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kemissä oli vuonna 2023

64,3 (vuonna 2022 keski-ikä oli 64,8) ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä 62,5 vuotta.

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2023 yhteensä 7 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,9 vuotta.

Myönnetyt eläkkeet (vakainainen henkilöstö)						
Eläkelaji	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vanhuuseläke	38	49	38	44	46	27
Osa- ja työkyvyttömyyseläke	31 (13)	28 (9)	19 (8)	13 (0)	25 (7)	7 (0)
Yhteensä	51	58	46	44	53	34

Taulukko 4. Myönnetyt eläkkeet 2018-2023 (vakainainen henkilöstö)

### Vakinaisen henkilöstön poistuma 2018-2023

Vakinaisen henkilöstön poistuma						
Lähdön syy	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Eläköityminen	51	58	46	44	53	34
Muu poistuma	148	50	20	20	66	43
Yhteensä	199	108	66	64	119	77

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2018-2023

### Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2023

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN MUUTOKSET 1.1.-31.12.2023					
	Keskusvirasto	Elinvoima	Hyvinvointi	Ympäristö	Yhteensä
Päätyneet työsuhteet	-4	-3	-61	-9	-77
Uudet vakinaiset työsuhteet	5	2	38	6	51
Sisäiset siirrot					
Yhteensä	1	-1	-23	-3	-26

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2023

## 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 yhteisesti päätettyihin osaamisen lisäämisen työkaluihin. Kehityskeskustelua tulee yhä edelleen kehittää kohti jatkuvan dialogon periaatetta, jossa kuulluksi tuleminen kokemusta lisätään ja mahdollistetaan henkilöstön yhä parempi vaikuttaminen työnsä sisältöön.

Kouluttautumisen edellytysten parantamiseksi kaupunki on ottanut käyttöönsä Eduhousen tarjoaman koulutuslisenssin, joka on koko henkilöstön käytettävissä.

Työttömyysvakuutusrahastosta haettavan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 978. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohden. Koulutuspäivät ovat henkilökohtaisia eli eri henkilöiden koulutukseen käytettyjä tunteja tai päiviä ei voi laskea yhteen.

	<b>Palkalliset koulutuspäivät</b>	<b>Palkalliset koulutuspäivät</b>	<b>Palkattomat koulutuspäivät</b>	<b>Palkattomat koulutuspäivät</b>
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	692	1,3	4,5	0,01
Muu koulutus	642	1,2	15	0,0

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivien yhteenveto tp 2023

### **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. 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 2023 aikana käytettiin sosiaalista mediaa enenevässä määrin avointen työpaikkojen markkinoinnissa.

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 2023 tehtiin anonymina rekrytointina neljä rekrytointia. Kesätyöntekijöitä on perehdytetty omissa työpaikoissaan sekä sähköisellä perehdytysohjelmalla. Kemin kaupunki palkkaa vuosittain kaikki halukkaat opiskelijat kesätöihin. KuntaRekryn kautta rekrytoitiin vuonna 2023 kesätyöntekijöitä kaupungin omille toimialoille yhteensä 58 työntekijää.

## 2.4 Kehityskeskustelut

Vuosittain esihenkilön ja työntekijän välillä käytävässä kehityskeskustelussa tulee käydä läpi perustehtävät, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset ja työn organisoimisen 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. Yhteenvedojen avulla on esimiehen myös mahdollista tunnistaa työyhteisönsä kehittämisa alueita 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 2023 kokonaiskustannukset olivat 270 902 euroa ja työterveyshuollon Kelan korvaushakemuksen mukaiset kustannukset olivat vuonna 2023 olivat 263 500 euroa.

Kela korvaa kokonaiskustannuksista noin 54 %. Kelan tilastojen mukaan työterveyshuollon kustannukset olivat valtakunnallisesti keskimäärin 470,50 € / työntekijä. Kemissä vastaava luku vuonna 2023 oli 405 € / työntekijä.

v. 2023	98 kpl
v. 2022	204 kpl
v. 2021	1004 kpl
v. 2020	1007 kpl
v. 2019	773 kpl
v. 2018	634 kpl

Taulukko 8. 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.

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

### 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 2023 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 2023 kuusi kertaa.

v. 2023	10 kpl
v. 2022	13 kpl
v. 2021	9 kpl
v. 2020	6 kpl
v. 2019	6 kpl
v. 2018	9 kpl

Taulukko 9. työpaikkaselvitykset

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

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 2023 sertifiointia laajennettiin käsittämään kaikki koulut ja päiväkodit. Kohteiden sisäiset auditoinnit toimitettiin loka-marraskuussa 2023 ja ulkoiset auditoinnit tammikuun 2024 lopussa. Vuoden 2022 auditointien tuottamat poikkeamat korjattiin kevään 2023 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. Riskien arviointien taajuutta lisättiin edelleen vuonna 2023. Työpaikkojen riskien arvioinnissa käytetään sähköistä

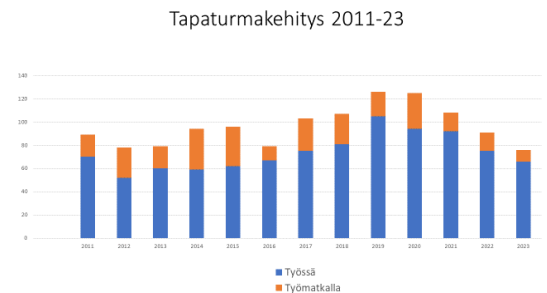
lomakkeistoa, jonka pohjana on STM:n työsuojeluosaston kysymyspatteri. Työnantajan toimenpiderajan ylittävät riskit kirjataan Rego-järjestelmään, jossa riskitasojen seuranta, vastuuhenkilöt ja määrääjat ovat näkyvissä. Toimenpidekoonnit, jotka käydään läpi

Työterveyshuollon työpaikkaselvitysten lisäksi työsuojeluvaltuutetut osallistuvat aluehallintoviraston, kouluterveydenhuollon sekä Meri-Lapin ympäristö ja terveysvalvonnan toimeenpanemiin työpaikkatarkastuksiin. AVI:n tarkastuksia ei Kemissä kaupungin työpaikoilla vuonna 2023 ollut yhtään. Kouluterveydenhuollon toimittamia tarkastuksia oli kaksi ja ympäristöterveysvalvonnan tarkastuksia neljä.

Työtapaturmien sekä erilaisten henkilöturvaa uhkaavien tilanteiden syntyyn pyritään vaikuttamaan kattavan ilmoitusjärjestelmän sekä systemaattisen tilanteiden käsittelymallin avulla. Tilanteiden ennakkointiin vaikutetaan myös läheltä piti- sekä työturvallisuuspuute tai –aloiteilmoituksilla. Tapaturmat, vaara- ja uhkatilanteet sekä ennakoivat ilmoitukset käsitellään Rego-järjestelmässä, joka määrittää tapauksille oikean käsittelytavan ja vastuuttia avainhenkilöt. Työtapaturmia sattui vuonna 2023 kaikkiaan 76, joista 10 työmatkalla. Vakavimmat tapaturmat olivat liukastumisia ja ne kaikki ajoittuivat alkuvuoteen. Työsuojeluvaltuutetut tiedottivat liukkaista keleistä sekä niihin varautumisesta alku- ja lopputalvella. Lisäksi järjestettiin yhdessä Liikenneturvan kanssa kampanjoita turvalliseen työmatkaliikkumiseen liittyen.

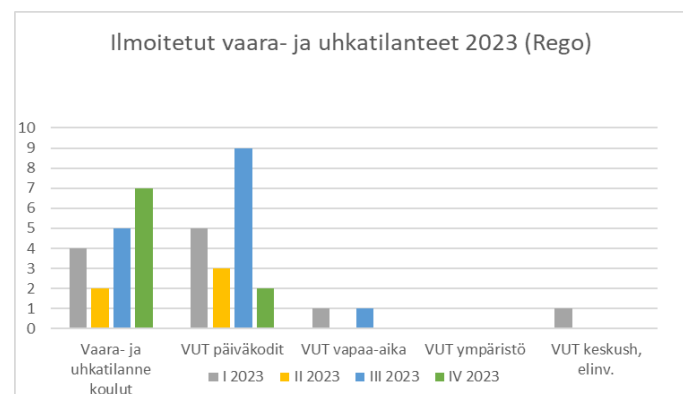
työpaikoilla henkilöstön kanssa, toimivat pohja-aineistona myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksille, joita vuonna 2023 pidettiin 9.

Työsuojelutoimintaa tukevat eri näkökulmista tehtävät työpaikkojen viranomaistarkastukset.



Kaavio 6: Työpaikka- ja työmatkatapaturmien kehitys 2011-2023

Vaara- ja uhkatilanteita raportoitiiin Kemissä kaupungin työpaikoilta vuonna 2023 kaikkiaan 40. Eniten vaara- ja uhkatilanteita ilmeni kouluilla sekä päiväkodeissa. Työpaikoilla ajoittain ilmenevään väkivallan uhkaan on reagoitu laatimalla ohjeistus näitä tilanteita varten sekä järjestämällä työntekijöille Hallitun hoidollisen rajoittamisen koulutusta. Vuonna 2023 koulutusta järjestettiin neljä ryhmää.



Kaavio 7: Rego-järjestelmään ilmoitetut vaara- ja uhkatilanteet neljännesvuosittain vuonna 2023

Työturvallisuuspuuteilmoituksia tehtiin vuoden aikana 11 ja Läheältä piti –tilanteista ilmoitettiin kuusi kertaa. Ennakoivien ilmoitusten tekoon rohkaistiin kampanjalla.



Kuva 1: HHR-koulutusta Huvikummissa syksyllä 2023

### 3.3 Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työkykyasioissa työsuojelu teki vuonna 2023 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 keväällä 2023 ja sen tulokset saatettiin tiedoksi yksiköiden johtajille. Toimialojen johtajien kesken tulokset käytiin läpi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

Työhön perehdyttämisen avuksi otetun sähköisen Intro-ohjelman käyttöä laajennettiin ja kehityskeskustelujen keventämiseksi otettiin

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat vuonna 2023 Kemin kaupungin sisäilmatyöryhmän työskentelyyn työpaikkojen toiminnan ja työolosuhteiden terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sisäilmatyöryhmän tehtävänä on kartoittaa työpaikkojen sisäilmaongelmia ja löytää niihin ratkaisukeinot.

Alkuvuonna 2023 teetettiin ulkopuolisella auditoijalla työsuojelutoiminnan nykytila-analyysi, jonka antama tieto yhdistettynä ISO 45001-sertifioinnin mittareihin ja tavoitteisiin ohjaa työsuojelun kehittämistä.

työsuojelutyöryhmään suunniteltavaksi uusi ohjeistus, jonka mukaisesti kehityskeskustelut pidetään vuodesta 2024 alkaen.

Työn määrä ja laatu aiheuttavat nykypäivälle tyypillistä psykososiaalista kuormitusta. Sen tunnusmerkkejä ilmenee työn riskien arvioinneissa sekä työpaikkaselvityksillä, joiden tulokset käsitellään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Yleisimpinä kuormitustekijöinä kaupungin työntekijät kokevat kiireen, melun 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 toimintatavat sekä eri tahojen vastuut selkeästi.

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

Alkuvuonna 2023 otettiin näiden tapausten vähentämiseksi käyttöön Hyvän työkäyttäytymisen opas, jolla kannustetaan työntekijöitä vastuulliseen työkäyttäytymiseen. Oppaassa kuvataan häirinnän, syrjinnän sekä epäasiallisen kohtelun ilmenemistavat, sekä määrittellään vastuut ja toimintamallit tapausten ratkaisemiseksi. Yhdessä Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022-25 kanssa pyritään takaamaan työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ristiriitatilanteissa.

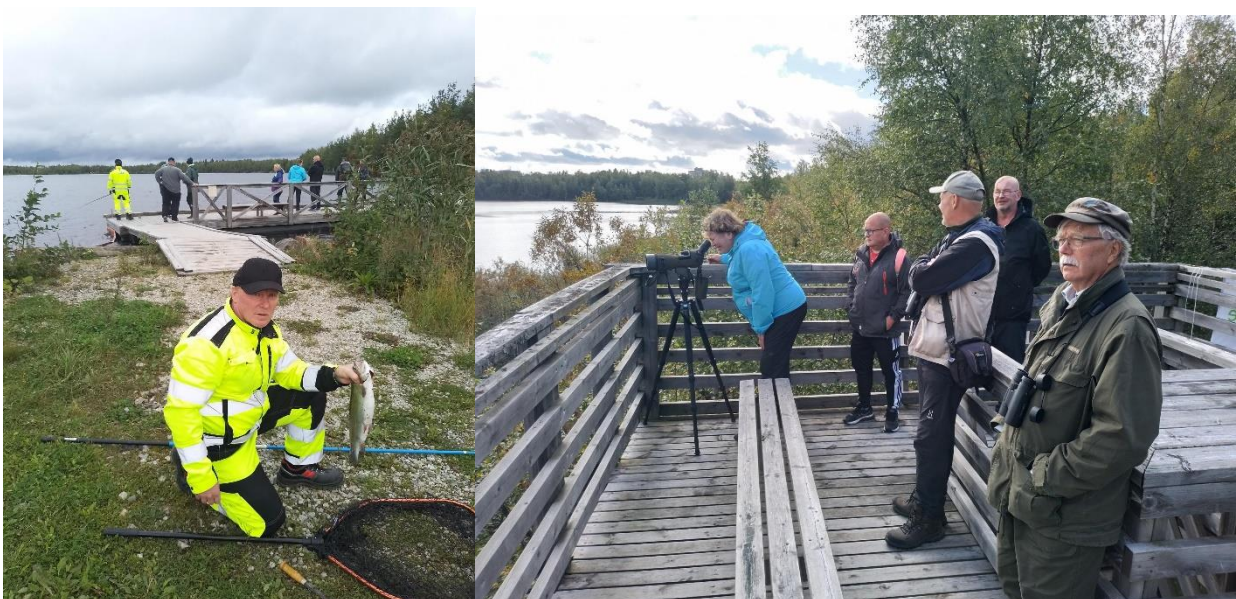
Työkyvyn tukeminen Kemin kaupungilla perustuu Aktiivisen tuen toimintamalliin, joka sisältää osiot varhaisesta, tehostetusta sekä paluun tuesta. Yhteistyössä Kevan kanssa laadittu malli on vuodelta 2011, mutta pienin päivityksin se toimii edelleen hyvin ohjaamassa työyksiköiden työkykyjohtamista. Aktiivisen tuen toimintamallin käyttöön liittyen työsuojelu tarjoaa työpaikoille asiantuntija-apua.

Yhteisöllisinä, koko henkilöstölle tarjottavina virkistystapahtumina järjestettiin yhteistyössä alueen järjestöjen kanssa luontoteemainen liikuntailtapäivä sekä perinteinen kuutamohiihto.

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. E-passin edun määrä pyritään palauttamaan alkuperäiselle tasolle heti, kun kaupungin talous sen sallii.

648 työntekijää käytti työnantajan tarjoamaa etua ja ePassin kustannukset työnantajalle olivat 54 210 €, josta liikuntapalveluihin käytettiin 23 153 €, kulttuuripalveluihin 20 857 € ja hyvinvointipalveluihin 10 200 €.

Työnantaja tarjoaa myös työntekijöille mahdollisuuden ottaa käyttöön työsuohdepolkupyörä. Tätä mahdollisuutta on vuoden 2023 aikana käyttänyt 66 työntekijää.



Kuva 2: Henkilöstön liikuntailtapäivää vietettiin 8.9. Veitsiluodon kalapaikalla.



### 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 sairauslomaa sisältyy edellä mainittuja keskeytyksiä. Laskentatapa kasvattaa sairauslomapäivien lukumääriä verrattuna tilanteeseen, jossa sairauspäivät laskettaisiin vain tekemättömistä työpäivistä.

mukaiseksi. 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.

Sairauspoissaolojen tilastointi on muuttunut kuntatyönantajan uuden raportointiohjeen

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	TP 2021		TP 2022		TP 2023	
	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)
1-7 pv	5620	58	7835	65	3969	18
8-29 pv	6548	207	5022	269	2220	61
30-59 pv	4325	427	2857	438	1502	105
60-89 pv	2367	670	2002	93	735	215
90-179 p	1938	428	2980	318	1318	134
yli 180 pv		703		365	1121	379
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,7	1,9	16,0	1,2	15,8	1,3
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) / htv	17,6		17,2		17,2	
	%		%		%	
Sairauspoissaoloprosentti 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	5,4 %	0,7 %	5,5 %	0,5 %	5,5 %	0,5 %
	31,4 %		22,2 %		33,3 %	

Taulukko 10. Sairauspoissaolot palkalliset ja palkattomat 2021 – 2023.

Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden olivat vuosina 2022 ja 2023 yhteensä 17,2 kalenteripäivää. Sairauspoissaolot nousivat elinvoimatoimialalla sekä ympäristötoimialalla.

Sairauspoissaolot kalenteripäivää / HTV	2021	2022	2023	muutos tp 2022-2023
Keskusvirasto	11,7	6,2	3	-3,2
Elinvoimatoimiala	1	12,2	25,7	13,5
Hyvinvointitoimiala	14,9	16,2	16,4	0,2
Perusturvatoimiala	21	18,5		
Ympäristötoimiala	22,8	21,1	23,2	2,1
<b>Yhteensä</b>	<b>17,6</b>	<b>17,2</b>	<b>17,2</b>	<b>0</b>

Taulukko 11. Sairauspoissaolot palvelualueittain 2021 – 2023

Kunta10 tutkimuksen mukaan sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2022 20,7 päivää per henkilötyövuosi. Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,0 vuotta ja vastaavasti kaikkien kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 45,5. 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 Palkitseminen

Tunnustuspalkintoja jaettiin yksilön tai työyhteisön hyvistä työsuorituksista, venymisistä sekä toiminnan kehittämisestä.

Tämän lisäksi työnantajan hakemuksesta 6.12.2023 palkittiin

- Suomen Leijonan ritarimerkki rehtori Pekka Mäkelä,
- Suomen Leijonan ansioristit ympäristöjohtaja Mika Grönvall sekä työllisyyspäällikkö Riitta Hakala,
- Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali kultaristein päiväkodin johtaja Kirsti Jaakkola.

Vuonna 2023 kaupungin henkilöstö teki useampia aloitteita ja lähes kaikki palkittiin elokuvalipuilla.

#### 4.2 Henkilöstökustannukset

(1000 €)	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos 2022- 2023
Palkat ja palkkiot	50 870	49 267	49 105	51 129	51 771	28 450	-45,0 %
Eläkekulut	13 101	12 433	12 859	13 350	13 206	6 016	-54,4 %
Muut henkilösivukulut	1 998	1 511	1 554	1 865	1 834	1 016	-44,6 %
<b>Yhteensä</b>	<b>65 967</b>	<b>63 211</b>	<b>63 518</b>	<b>66 344</b>	<b>66 811</b>	<b>35 482</b>	<b>-46,9 %</b>
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	22,9 %	22,1 %	22,7 %	22,9 %	22,5 %	19,8 %	
Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista	37,9 %	36,1 %	36,5 %	36,5 %	36,1 %	50,6 %	
Kokonaismenojen kasvu-%	3,6 %	0,5 %	-0,5 %	4,5 %	1,7 %	-62,1 %	
<b>Palkkamenojen kasvu-%</b>	<b>-2,7 %</b>	<b>-3,1 %</b>	<b>-0,3 %</b>	<b>4,1 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>-45,0 %</b>	

Taulukko 12. Henkilöstökulut 2018 - 2023