

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

KEMIN KAUPUNKI



SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	1
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	2
1.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS	2
1.2 IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA	5
1.3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA	6
2 OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN	7
2.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	7
2.2 JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ	8
2.3 REKRYTOINTI	9
2.4 KEHITYSKESKUSTELUT	9
3 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	10
3.1 TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA	10
3.2 TYÖSUOJELU	11
3.3 TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	12
3.4 SAIRAUS- JA TAPATURMATILASTOT	13
4 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	18
4.1 PALKITSEMINEN	18
4.2 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	18

JOHDANTO

Tämä henkilöstöraportti on pääosin koottu Kuntatyönantajan laatiman uuden vuonna 2021 annetun raporttisuosituksen mukaisesti. Suositus tukee henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Suosituksen yhtenä tavoitteena on myös saada kaupungit ja kunnat käyttämään yhteisiä mittareita vertailtavuuden parantamiseksi. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Vuoden 2021 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2021 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut keskusviraston henkilöstöpalvelut.

Henkilöstömäärä lisääntyi vuonna 2021 edellisvuodesta 25:lla hengellä. Vakituisen henkilöstön määrä lisääntyi yhdellä hengellä ja määräaikaisten määrä lisääntyi 24:lla hengellä. Henkilötyövuodet lisääntyivät 39,9 henkilötyövuodella.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 57 henkeä. Muu poistuma oli 20 henkeä. Eläköitymisten yhteydessä tulee harkita tarkoin tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä sisäiset siirrot ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen vähentämiseksi.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet edellisvuoteen verrattuna. Tähän vaikuttavana tekijänä on ollut suoranaiset koronaan liittyvät poissaolot sekä koronarasituksen mukanaan tuomat epäsuorat poissaolot. Lisäksi yhteistoimintaneuvottelut ovat tuoneet epävarmuutta työpaikoilla.

Aktiivisen tuen mallilla haetaan edelleen yksilöllisiä ratkaisuja työssä jaksamiseen ja pärjäämiseen. Aktiivisen tuen tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä ja tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Ongelmat tulee huomata ja niihin tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta löydetään ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessä voivat johtaa yksittäisen työntekijän tai koko työyksikön työkyvyn ja työmotivaation heikentymiseen. Henkilöstöpalveluiden, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää. Henkilöstön siirtymistä uusiin tehtäviin on pyritty järjestämään osaamisen sekä edellytysten mukaisesti.

Osaamisen kehittämistä toteutetaan koulutussuunnitelman pohjalta.

Vuosi 2021 oli jälleen kaikkienensa hyvin poikkeuksellinen korona pandemiasta johtuen. Vuonna 2021 ryhdyttiin valmistelevaan hyvinvointialueelle siirtymistä sekä talouden tasapainottamista. Haasteista huolimatta Kemin kaupungin työntekijät ovat tuottaneet kuntalaisten tarvitsemat palvelut kaikilla toimialoilla. Tästä esitämme lämpimät kiitokset kaikille työntekijöille.

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS

Kemin kaupungin työntekijöiden kokonaislukumäärä oli 31.12.2021 yhteensä 1383. Vakituksissa tehtävissä oli 1036 (74,9 %) ja määräaikaissä tehtävissä 347 (25,1 %) henkilöä. Vakinaisten määrä kasvoi yhdellä hengellä ja määräaikaisten määrä kasvoi 24:lla hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 27 henkilöä, joka on 6 henkilöä edellisvuoden viimeistä päivää vähemmän. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 1410.

Henkilötyövuosia laskettaessa osan vuotta kestäneet ja osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Tämä kuvaa paremmin henkilöstön määrää ja kehitystä kuin pelkkä vuoden viimeisen päivän poikkileikkaava tarkastelu.

Henkilötyövuosien määrä kasvoi vuonna 2021 39,9:llä (ilman koululaisia, opiskelijoita ja työllistettyjä). Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 30,0 (vuosina 2020 37,6 ja 2019 56,7).

Sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilötyövuodet lisääntyivät 30,3. Suurimpana tekijänä on hoitajamitoituksen muutos. Sivistyspalveluissa kasvu on 15,7. ja kulttuuripalveluissa 6,4 henkilötyövuotta.

Keskusviraston henkilötyövuosien vähentyminen selittyy tietohallintopalvelujen ulkoistamisella, asiakaspalvelupisteen henkilöstön siirtymisestä tekniselle palvelualueelle sekä talousosaston muutosten johdosta.

Taulukko 1. henkilötyövuodet 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	<i>Muutos 2020- 2021</i>
Keskusvirasto	68,8	80,1	67,3	76,3	62,4	-13,9
Koulutus	417,5	411,7	406,3	426,2	441,9	15,7
Kulttuuri ja musiikki	112,9	112,2	111,4	111,8	118,2	6,4
Sosiaali- ja terveys	618,6	576,1	515,1	541,8	572,1	30,3
Tekninen	127,8	124,2	120,3	124,6	126,0	1,4
Koko kaupunki	1345,6	1304,3	1220,4	1280,7	1320,6	39,9
Opiskelijat ja koululaiset	9,1	9,1	7,4	8,4	6,1	-2,3
Työllistetyt	54,4	54,4	56,7	56,7	30,0	-26,7

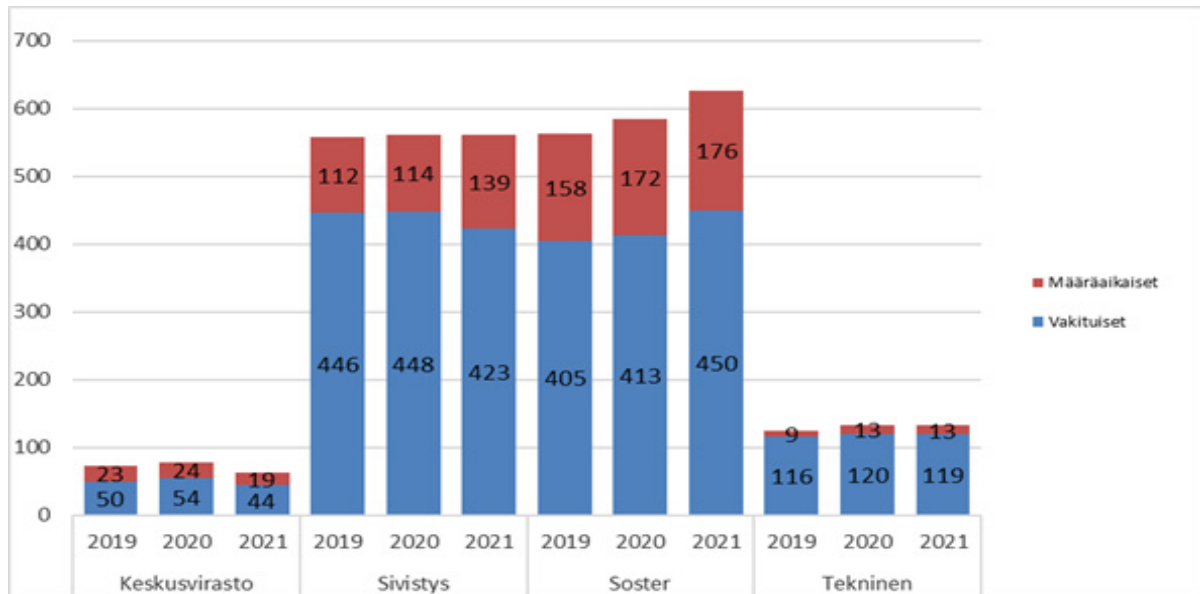
Taulukko 2. henkilöstön määrä 31.12.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.							
		2017	2018	2019	2020	2021	<i>Muutos 2020-2021</i>
Keskusvirasto		75	90	73	78	63	-15
	Vakinaiset	61	67	50	54	44	-10
	Määräaikaiset	14	23	23	24	19	-5
	Henkilötyövuodet	68,8	80,1	67,3	76,3	62,4	-13,9
Koulutus		449	437	432	439	440	1
	Vakinaiset	335	354	341	349	333	-16
	Määräaikaiset	114	83	91	90	107	17
	Henkilötyövuodet	417,5	411,7	406,3	426,2	441,9	15,7
Kulttuuri		129	122	126	123	122	-1
	Vakinaiset	104	103	105	99	90	-9
	Määräaikaiset	25	19	21	24	32	8
	Henkilötyövuodet	112,9	112,2	111,4	111,8	118,2	6,4
Sosiaali- ja terveys		688	604	563	585	626	41
	Vakinaiset	512	417	405	413	450	37
	Määräaikaiset	176	187	158	172	176	4
	Henkilötyövuodet	618,6	576,1	515,1	541,8	572,1	30,3
Tekninen		137	133	125	133	132	-1
	Vakinaiset	126	124	116	120	119	-1
	Määräaikaiset	11	9	9	13	13	0
	Henkilötyövuodet	127,8	124,2	120,3	124,6	126	1,4
Koko kaupunki		1478	1386	1319	1358	1383	25
	Vakinaiset	1138	1065	1017	1035	1036	1
	Määräaikaiset	340	321	302	323	347	24
	Määräaikaisten osuus	23,0%	23,2%	22,9%	23,8%	25,1%	1,3%
	Henkilötyövuodet	1345,6	1304,3	1220,4	1280,7	1320,6	39,9
	Opiskelijat ja koululaiset, htv:t	10,8	9,11	7,4	8,35	6,06	-2,3
Työllistetyt lkm		54	54	48	33	27	-6
	htv	52,6	54,4	56,7	37,6	30,0	-7,6

Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten sosiaali- ja terveystoimessa ja vähiten teknisessä toimessa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2021 oli 25,1 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2020 oli 21,9 %.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä on pysynyt ennallaan edelliseen vuoteen nähden. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli yhteensä 135. Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli vuonna 2021 10,0 % pysyen samana edelliseen vuoteen verrattuna. Koko maassa osa-aikaisia vuonna 2020 oli 16,2 %.

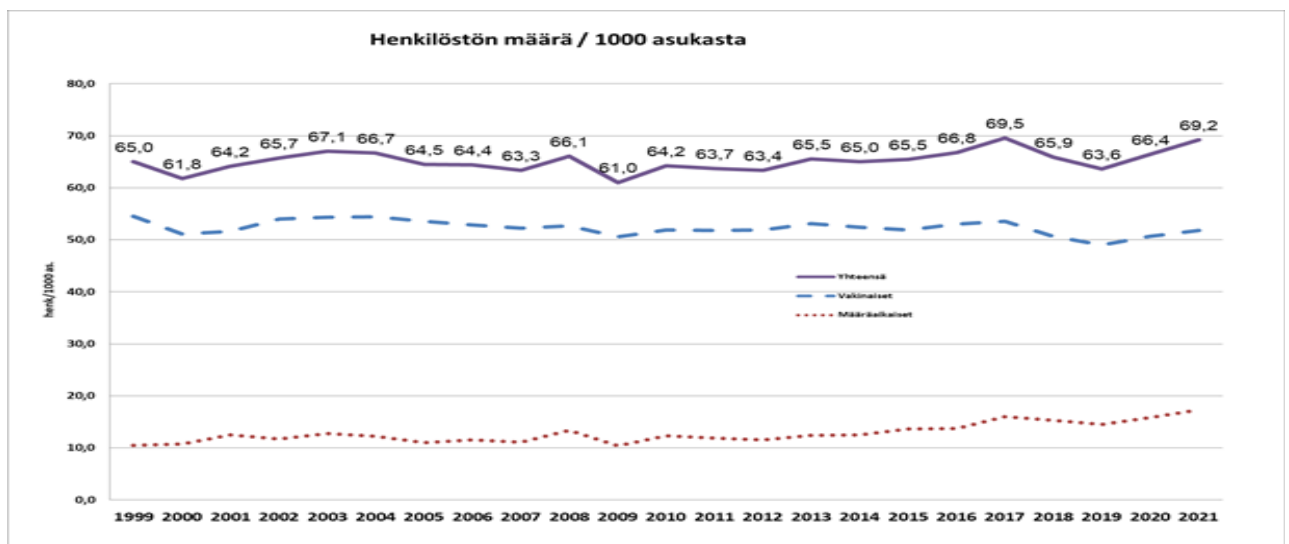
Kaavio 1. määräaikaisten ja vakinaisen henkilöstön määrä palvelualueittain



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 2021 henkilöstön määrä/1000 asukasta jatkoi kasvamista

Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 1999-2021



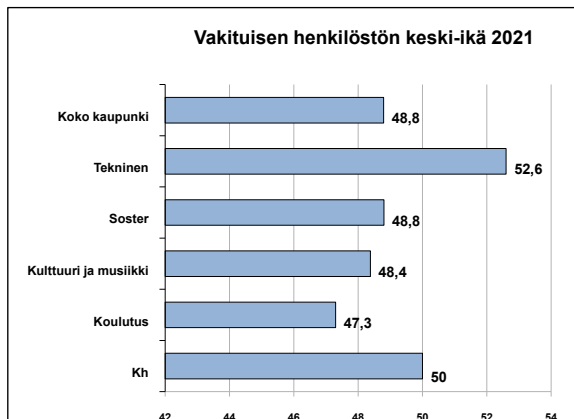
1.2 IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA

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

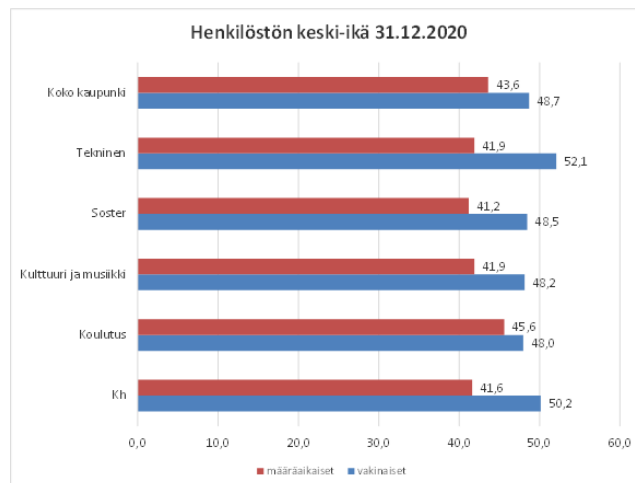
Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista. Naisten osuus on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna 1,2 %-yksikköä ollen nyt 83,0 %. Naisvaltaisista (95,2 %) on sosiaali- ja terveystoimi ja miesvaltaisista (49,6 %) tekninen sektori.

Vuonna 2021 Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 48,8 vuotta eli 0,1 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein teknisellä sektorilla ja keskusvirastossa, matalin koulutuksessa.

Kaavio 4. vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2021



Kaavio 5. vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 2021



Kaavio 3. vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne 2021



Kuntatyönantajan mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 45,6 vuotta vuonna 2020. Eläköitymisen ja uusien rekrytointien myötä on odotettavissa, että nuorempiin ikäryhmiin tulee keski-ikää laskevaa uutta henkilöstöä.

1.3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN JA MUU POISTUMA

Vakinaisesta henkilöstöstä jäi vuonna 2021 eläkkeelle 57 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 44 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 13.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2021 oli 59,9 vuotta (vuonna 2020 59,8). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä Kemissä oli vuonna 2021 64,1 (vuonna 2020 64,3) ja työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä 55,8 vuotta (vuonna 2020 53,9).

Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi vuonna 2021 yhteensä 13 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 55,8 vuotta (vuonna 2020 53,9).

Taulukko 3. Myönnetty eläkkeet 2016-2021 (vakainainen henkilöstö)

Eläkelaji	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vanhuuseläke	48	57	38	50	38	44
Työkyvyttömyyseläke	9	6	13	10	8	13
Yhteensä	57	63	51	60	46	57

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2016-2021

Lähdön syy	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Eläköityminen	57	63	51	60	46	57
Muu poistuma	18	25	148	50	20	20
Yhteensä	75	88	199	110	66	77

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2021

	Keskusvirasto	Koulutus	Kulttuuri ja musiikki	Soster	Tekpa	Yhteensä
Päättäneet työsuhteet	-17	-30	-10	-14	-7	-77
Uudet vakinaiset työsuhteet	6	14	1	51	6	78
Sisäiset siirrot	1	0	0	-2	1	0
Yhteensä	-10	-16	-9	37	-1	1

2 OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN

2.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuosittainen kaupunginhallituksen hyväksymä Kemin kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämisen toimintamalli ja koulutussuunnitelma linjaa kaupungin osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tavoitteita, toimenpiteitä ja käytäntöjä, joiden mukaan menetellään. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja työyhteisöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Henkilöstön osaamisen kehittämisellä pyritään mahdollistamaan kaupungin strategisten päämäärien mukaisen toiminnan toteutuminen. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Lähtökohtana ovat kaupungin tehtävien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa.

Kemin kaupungissa tiedon ja osaamisen vaihdolla erilaisten ihmisten, ammattiryhmien ja yksiköiden kesken yli 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 rakennettuihin osaamisen kehittämisen suunnitelmiin. Kehityskeskustelun yhteydessä tehdään arvio henkilöstön ammatillisesta osaa-

misesta, osaamisvaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä. Tehdyn arvion perusteella suunnitellaan yksikkö- ja palvelualueetasolla henkilöstön ammatillista osaamista ylläpitävää ja kehitettävää koulutusta.

Työttömyysvakuutusrahastosta haettavan koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 1469. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohden. Koulutuspäivät ovat henkilökohtaisia eli eri henkilöiden koulutukseen käytettyjä tunteja tai päiviä ei voi laskea yhteen. Sosiaali- ja terveystieteiden henkilöstön ammatillisia täydennyskoulutuksia on raportointijärjestelmään merkitty yhteensä 286 päivää, josta OMNI-koulutukseen liittyviä on yhteensä 75 päivää.

Omaehtoinen koulutus

Kemin kaupunki tukee omaehtoista koulutusta ja osaamisen kehittämistä käytössä olevan Kemin kaupungin henkilöstön palkitsemisen menettelytavoista ja myöntämisperusteista koskevan ohjeistuksen mukaisesti. Omaehtoisella koulutuksella tarkoitetaan opiskelua, joka ei tapahdu työajalla ja työnantajan kustannuksella. Koulutuksen tulee selkeästi liittyä oman työn ja ammattitaidon kehittämiseen ja olla työyksikön toimintaa tukevaa sekä antaa työntekijälle ja sitä kautta organisaatiolle tarpeellista lisäosaamista. Etuuteen ovat oikeutettuja kaupungin vakinaisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät.

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

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.

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

Vuonna 2021 johtamisfoorumin järjestämistapaa muutettiin. Koronavirus pakotti järjestämään nämä etäyhteydellä, mutta suurin muutos oli foorumien järjestäminen kerran kuukaudessa. 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.

JET-koulutuksia tullaan tarjoamaan edelleen esihenkilönä tai muuten merkittävässä avaintehtävissä työskenteleville henkilöille. JET-tutkinto suoritetaan työn ohessa Ammattiopisto Lappian oppisopimustoimistoa hyödyntäen.

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. Toisaalta eräisiin tehtäviin kuten psykologit ja puheterapeutit on vaikea rekrytoida. Jatkossa tulee kiinnittää huomiota työnantaja imagoon jotta varmistetaan ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuus. Tehdyn tutkimuksen mukaan kaupungin työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työnantajansa mutta eivät suosittele kaupunkia työpaikana muille.

Sosiaali- ja terveystoimessa on käytössä kunta-rekryn sijaisrekrytointi toiminto, jonka aktiivinen käyttö on auttanut myös lyhytaikaisten sijaisten saantia. Edelleen sijaisrekrytointia ei käytetä kaikissa yksiköissä ja jatkossa tulee ohjeistaa lähiesihenkilöitä käyttämään sijaisrekrypalvelua. Kuntarekryn sijaisjärjestelmän kautta on täytetty noin 2000 työvuoroa vuonna 2021.

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 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. Kunta-rekryjärjestelmän kehittyessä tulee ottaa käyttöön uusia työkaluja kuten videohaastattelu.

Uusille työntekijöille järjestettiin 7.10.2021 tulo-kasinfo. Kesätyöntekijöitä on perehdytetty omissa työpaikoissaan.

Kemin kaupunki palkkaa vuosittain kaikki halukkaat opiskelijat kesätöihin. Kuntarekryn katta rekrytoitiin vuonna 2021 kesätyöntekijöitä kaupungin omille toimialoille yhteensä 103 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 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

3.1 TYÖTERVEYSHUOLLON TOIMINTA

Henkilöstön työterveyspalvelut ostetaan Mehiläinen Länsi-Pohja Oy:ltä ja palvelun tuottaa Mehiläinen työelämäpalvelut Oy. Sosiaali- ja terveyspalveluiden johtajien työterveyspalvelut ostetaan Suomen Terveystalolta. Lisäksi sovittelutoimiston Sodankylän toimipisteen työntekijöille ostetaan työterveyshuoltopalvelut Työterveyshuolto Lappi-casta.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2021 olivat 452 532 euroa. Työterveyshuollon Kelan korvaushakemuksen mukaiset kustannukset olivat:

Taulukko 6. työterveyshuollon kelan korvaushakemuksen kustannukset

v. 2021	452 532 €
v. 2020	402 533 €
v. 2019	369 716 €
v. 2018	525 430 €
v. 2017	610 139 €
v. 2016	545 000 €

Kela korvaa kokonaiskustannuksista noin 54 %. Kelan tilastojen mukaan työterveyshuollon kustannukset olivat valtakunnallisesti keskimäärin 452 € / työntekijä vuonna 2019. Kemissä vastaava luku vuonna 2021 oli 435 € / työntekijä.
(v. 2020 332 € / työntekijä)

Taulukko 7. terveystarkastusten määrät

v. 2021	1004 KPL
v. 2020	1007 KPL
v. 2019	773 KPL
v. 2018	634 KPL
v. 2017	960 KPL
v. 2016	963 KPL

Taulukko 8. työterveyshuollon ajankäyttö työpaikkaselvitysten osalta

v. 2021	214,0 h
v. 2020	192,3 h
v. 2019	163,5 h
v. 2018	370,5 h
v. 2017	569,0 h
v. 2016	429,5 h

Taulukko 9. ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja sairastuvuuden kustannusten suhde:

v. 2021	53 % - 47 %
v. 2020	55 % - 45 %
v. 2019	47 % - 53 %
v. 2018	49 % - 51 %
v. 2017	54 % - 46 %
v. 2016	49,7 % - 50,3 %

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

Korona-pandemian vuoksi iso osa työkykyneuvotteluista on pidetty teamsin välityksellä, mikä ei ole työntekijän edun mukaista. Työsuojeluvaltuutettu ja on kutsuttu neuvotteluihin edellisvuosia vähemmän. Esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyötä työkykyasioissa tulee jatkossa tiivistää, jotta entistä paremmin löydetään keinoja työntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen sekä työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Taulukko 10. Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyön tekemät työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työpaikkaselvitykset:

v. 2021	9 KPL
v. 2020	6 KPL
v. 2019	6 KPL
v. 2018	9 KPL
v. 2017	20 KPL

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

3.2 TYÖSUOJELU

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

Kemin kaupungin työsuojelun toimintaohjelman painopistealueena vuosina 2018-2021 on kokonaisvaltainen vaarojen ja haittojen tunnistaminen sekä työympäristöriskien arviointi ja hallinta. Työsuojelutoimijat ohjeistavat esihenkilöitä työpaikan riskien arvioinnissa sekä toimenpideohjelmien laatimisessa. Riskien arvoinnit toimivat pohja-aineistona työterveyshuollon työpaikkaselvityksille.

Kemin kaupunki otti syksyllä 2021 käyttöön Rego-riskienhallintaohjelman, johon liitettiin työpaikkojen työsuojeluilmoitusosio. Järjestelmää kehitettiin loppuvuodesta yhteistyössä järjestelmän toimittajan kanssa tavoitteena saada myös työpaikkojen riskienkartoitukset ja -arvoinnit toimimaan sen kautta. Henkilöstön ajaminen sisään järjestelmään mahdollistaa riskien arviointien tekemisen Regolla kevästä 2022 alkaen.

Työsuojelutoimintaa ovat työpaikkatarkastukset ja -käynnit, työsuojelukoulutus, tiedottaminen, työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäminen, henkilöstön jaksamisen tukeminen, vaara- ja uhkatilanteiden sekä tapaturmien seuranta ja ennaltaehkäisy. Työsuojelutoimijat antavat asiantuntija-apua esihenkilöille ja työntekijöille työturvallisuuteen, -terveyteen sekä -hyvinvointiin liittyvissä asioissa.

0-tapaturmaa foorumiin liittyviä turvallisuusparien koulutuksia ei ole vuonna 2021 voitu järjestää vallitsevan koronaviruspandemian vuoksi.

Työsuojelutoimisto osallistuu Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen perusvalvonta- ja seurantatarkastuksiin lain edellyttämällä tavalla. Kemin kaupungin työpaikoilla suoritettiin 3 kpl AVI:n työsuojelun vastuualueen tarkastuksia.

Työsuojelutoimisto aloitti syksyllä v. 2016 järjestämään hallitun rajoittamisen menetelmän mukaista MAPA-koulutusta kohdennetusti vaara- ja uhkatilanneilmoitusten perusteella valituille työyksiköille. Vuonna 2021 koulutuksia ei ole voitu järjestää vallitsevan koronaviruspandemian vuoksi. Tähän mennessä Mapa-koulutuksen saaneita työntekijöitä on 350.

Vuoden 2017 aikana aloitetut ergonomiakorttikoulutuksia kyettiin koronavirusrajoitusten vuoksi järjestämään vain yksi koulutus. Tähän mennessä Potilassiirtojen Ergonomiakortti -koulutuksen on käynyt noin 150 työntekijää.

Kemin kaupungin henkilöstölle ei järjestetty ensiapukoulutusta vuoden 2021 aikana. Kaupungin oman ensiapukouluttajan työpainos oli siirretty koronan jäljitystyöhön eikä työterveyshuoltosuunnitelman mukaisia ensiapukoulutuksia järjestetty myöskään Mehiläinen Työelämäpalveluiden toimesta.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut kuuluvat Kemin kaupungin moniammatilliseen sisäilmatyöryhmään. Työryhmä koostuu tilapalvelun, työterveyshuollon ja työsuojelun edustajista sekä ympäristöterveysvalvonnan asiantuntijajäsenestä. Työryhmä käsittelee esille tulleita sisäilmaongelmia työpaikkakohtaisesti. Työryhmä kokoontuu 1 - 2 kuukauden välein ja vuonna 2021 kokouksia oli 6 kpl.

Vuonna 2020 Kemin kaupungissa on ryhdytty kehittämään Työterveys- ja työturvallisuusstandardin (ISO 45001) mukaista toimintaa. Vastuuhenkilöiksi on nimetty toimialajohtajat ja työsuojelupäällikkö. Kemin kaupungin työterveys ja työturvallisuuspolitiikka on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 8.2.2021.

Ensimmäiset ISO 45001 standardin mukaiset sisäiset auditoinnit toteutettiin joulukuussa 2020 kaikilla kouluilla ja Kivikon päiväkodissa. Ulkoisten auditointien tuloksena ISO 45001 -sertifikaatti myönnettiin 15.2.2021 kahdelle koululle ja yhdelle päiväkodille. Auditointeja laajennettiin vuoden 2021 aikana tehdyn suunnitelman mukaisesti.

3.3 TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

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

Kemin kaupungilla on käytössä Aktiivisen tuen toimintamalli, joka sisältää työntekijälle suunnatun varhaisen tuen lisäksi tehostetun tuen, kun työpaikan oma toiminta ei riitä sekä työhön paluun tuen. Aktiivinen tuki auttaa löytämään yhdessä ratkaisuja työkyvyn palauttamiselle sekä työssä jatkamiselle. Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti esimiehet ovat raportoineet aktiivisen tuen toimintamallin toteutumisesta seurantakyselyn avulla. Työyhteisön toimivuutta ja esimiestyön laatua seurataan kerran vuodessa koko henkilöstölle lähetettävän Sosiaalinen pääoma -kyselyn avulla.

Kemin kaupunki on ollut mukana Lapin Yliopiston Digiajan työhyvinvointi -hankkeessa. Hanke on ajoittunut vuosille 2019-2021. Digiajan työhyvinvointi -hankkeen tavoitteena on ollut tuottaa mukana oleviin organisaatioihin, ja laajemmin Lapin alueelle, tietoa ja asiantuntijuutta digiajan työhyvinvoinnista, toimintamalleista ja työkaluista. Hankkeen avulla on kehitetty organisaatio- ja työyhteisökohtaisia työhyvinvoinnin toimintamalleja, jotka yhteen sovittavat työhyvinvoinnin toimivia käytäntöjä ja uusia digiajan työhyvinvoinnin välineitä. Hankkeen tarkoituksena on ollut tarjota kehittämistyön tuloksena organisaatioille voimavaroja ja keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen nyt ja tulevaisuudessa.

Hankkeessa on julkaistu Digiajan työhyvinvoinnin työkirja, mikä on hankkeeseen osallistuvien tahojen vapaasti käytettävissä ja levitettävissä.

Hankkeen lopputyönä valmistui myös osallistuneille tahoille työnantajakohtainen Digityöhyvinvointiprofiili. Profiiliin on koottu hankkeen alkukartoituksesta tehtyjä havaintoja sekä valittu kehittämistavoitteita.

Hankkeen aikana Kemin kaupungin kaavoitus- ja suunnitteluosaston tiimi laati oman digiajan työhyvinvoinnin toimintaohjelman. Toimintaohjelmaa työntekijät työstivät yhdessä hanketyöntekijöiden kanssa kahdessa työpajassa.

Työnantaja tukee vuosittain 100 eurolla/työntekijä henkilöstön hyvinvointia ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointieduilla. 1147 työntekijää käytti työnantajan tarjoamaa etua ja ePassin kustannukset työnantajalle olivat 99 180 €, josta liikuntapalveluihin käytettiin 44 393 €, kulttuuripalveluihin 31 282 € ja hyvinvointipalveluihin 23 505 €.

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.

Kuntatyönantajan uuden henkilöstöraportoinnin suosituksen mukaan sairauspoissaolot tulee ilmoittaa henkilötyövuotta kohden mieluummin kuin henkilöä kohden.

Kaupungin koko henkilökunnan (vakituiset ja määräaikaiset) sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden nousivat vuonna 2021 edellisvuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli vuonna 2021 19,6 kalenteripäivää kun niitä edellisvuonna oli 17,0. Sairauspoissaolot nousivat kulttuuripalveluissa, sosiaali- ja terveystoimissa sekä teknisellä toimialalla.

Sairauspoissaoloissa ei ole mukana työtapaturmistai aiheutuneita poissaoloja:

Taulukko 11. Sairauspoissaolot palvelualueittain 2019 - 2021

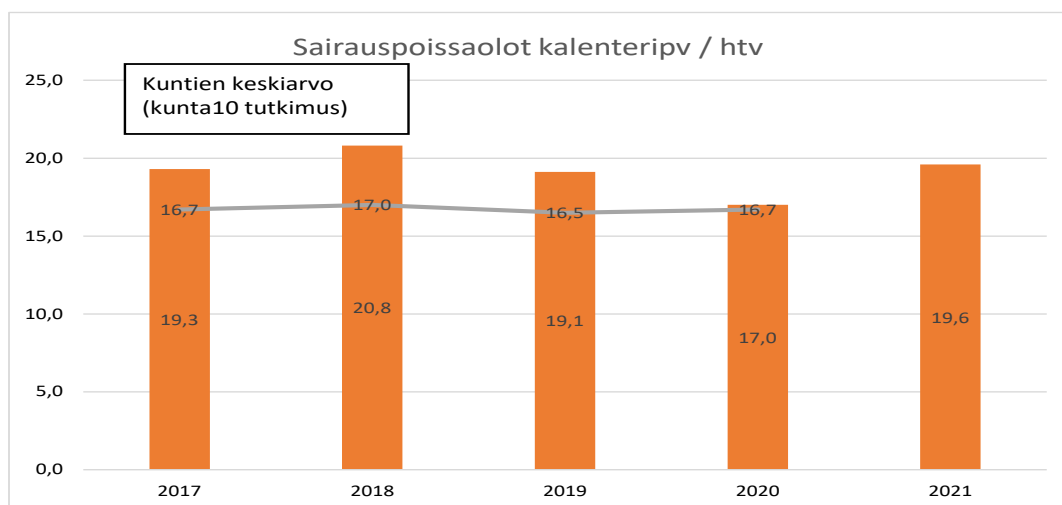
Sairauspoissaolot / htv	2019	2020	2021	muutos tp 20-21
Keskusvirasto	17,7	9,5	8,3	-1,2
Koulutus	15,3	13,8	14,2	0,4
Kulttuuri ja musiikki	13,2	17,8	19,6	1,8
Sosiaali- ja terveys	22,7	21,0	24,9	3,9
Tekninen	22,3	14,9	20,2	5,3
Koko kaupunki	19,1	17,0	19,6	2,6

Sairauslomien määrä oli vuonna 2021 yhteensä 19,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Kunta10 tutkimuksen mukaan sairauspoissaolosten määrä oli vuonna 2020 16,7 päivää per henkilötyövuosi. Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 48,8 vuotta ja vastaavasti kaikkien kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,6.

Populus -järjestelmän tehtyjen ilmoitusten perusteella suoraan koronasta aiheutuneita poissaloja 665 kalenteripäivää vuonna 2021. 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.

Kaavio 6. Sairauspoissaolot kalenteripv / htv 2017 - 2021



Tapaturmat

Kymmenen viime vuoden aikana tapahtunut tapaturmien määrän vähittäinen kasvu taittui vuoden 2019 jälkeen laskuksi. Kemian kaupungin työpaikoilla sattui vuonna 2021 kaikkiaan 108 tapaturmaa, niistä töissä tai työpaikkojen välisessä liikkumisessa 92 ja työmatkoilla 16. Työmatkatapaturmien määrä laski edellisvuodesta selvästi työpaikkatapaturmia enemmän. Tapaturmat ajoittuvat vuosineljänneksille edellisvuosia tasaisemmin, eniten kuitenkin (34) sattui vuoden viimeisellä neljänneksellä. Korvauksia aiheuttaneita tapaturmia oli kaikkiaan 53 ja yli kolmen päivän työkyvyttömyyden aiheuttaneita tapaturmia 26. Näissä on näkyvissä selvästi edellisvuosista vähenevä trendi ja korvattujen tapaturmien taajuus asettuukin toimialan keskimääräisen taajuuden alapuolelle.

Kaavio 7. Tapaturmat 2011-2021



Kaavio 8. Tapaturmat 2011-2021



Kaikkien vahingoista maksetut korvaukset olivat vuonna 2021 53 582 €. Eniten korvauksia kertyi ensimmäiseltä vuosineljännekseltä. Lopullinen korvaussumma voi vielä nousta vakuutusyhtiön tekemien kustannusvarausten toteutuessa.

Sairauspoissaolopäiviä tapaturmat aiheuttivat kaikkiaan 410 päivää, joista liki puolet ensimmäiseltä vuosineljännekseltä. Lievimpien, 0-2 sairauspäivää aiheuttaneiden tapaturmien määrä 80 kertoo matalasta ilmoituskynnyksestä. Kolme vakavinta tapaturmaa aiheuttivat yhteensä 162 sairauspäivää. Kaiken kaikkiaan sairauspäivien väheneminen on tasaantunut vuoden 2020 putoamisen jälkeen. Etätyön lisääntyminen voi selittää vähenemistä työmatkatapaturmissa, joista suurin osa tapahtui jalankulkijoille ja työpaikkojen tai kodin välittömässä läheisyydessä. Yleensä vakavia seurauksia aiheuttavia pyöräilytapaturmia sattui edellisvuoden tapaan vain neljä. Muutama henkilöautolla tapahtunut tapaturma noudattelee viime vuoden määrää.

Tapaturma seuraa edelleen useimmiten henkilön kaatumisesta, liukastumisesta tai kompastumisesta, joskin näitten sattumistapojen määrä väheni 2021 puoleen edellisvuodesta. Ihmisten, eläinten, kasvien sekä toimiston tai kodin tavaroiden osuus tapaturman aiheuttajana nousi ja kulkuväylien ja alustojen osuus laski edellisvuodesta. Näissä muutoksissa syynä lienee lisääntynyt etätyö.

Kaavio 9. Tapaturmat työmatkalla 2011-2021



Kaavio 10. Sairauspäivät 2011 - 2021



Vahingoittumistavat ja vammatyypit noudattelivat suurelta kuvaltaan edellisvuosia: Iskeytymiset alustaa vasten vähenivät edellisvuosista, taakan siirtämisistä tai esineiden käsittelemisistä johtuneet vammat lisääntyivät. 90 % aiheutuneista vammoista oli edelleen sijoiltaanmenoja, nyrjähdyksiä, venähdyksiä tai pinnallisia vammoja. Eniten kehonosista vammoja aiheutui jaloille ja sormille. Pään, ranteiden sekä olkapäiden vammat vähenivät edellisvuodesta selvästi, nilkkojen vammat lisääntyvät.

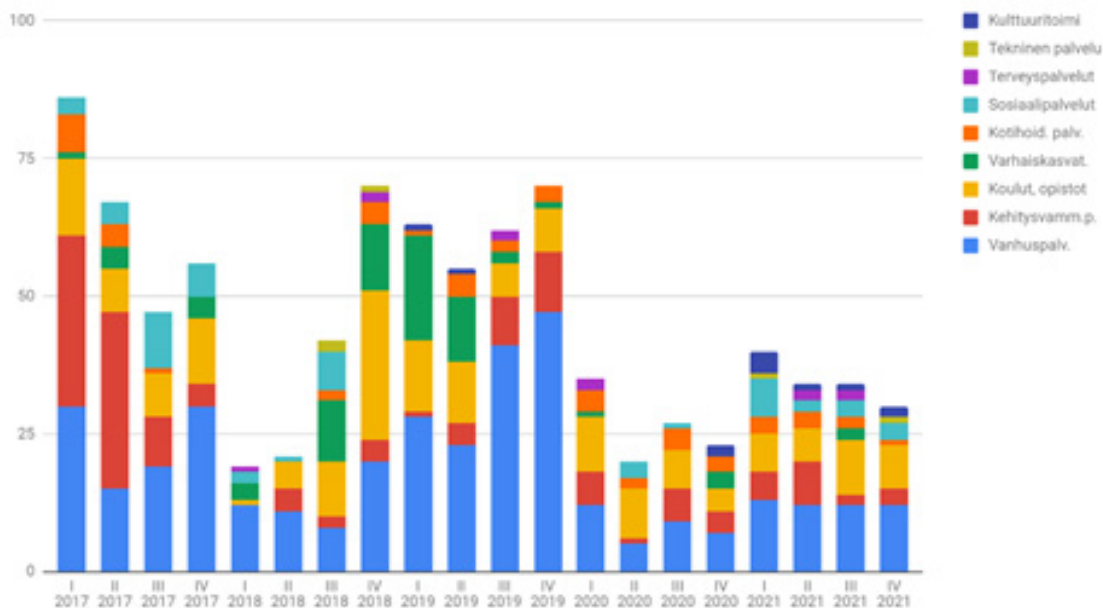
Esim. keli- tai kunnossapito-olosuhteiden ohella syynä tapaturmalle ilmoitetaan entistä useammin kiire tai huolimattomuus. Tapaturmaan johtaneena tapahtumana yleisin oli äkillinen fyysinen kuormittuminen, esim. nostotilanteessa. Asiakkaan väkivaltaisuus aiheutti vuonna 2021 10 tapaturmaa. Näistä tehtiin myös vaara- ja uhkatilanneilmoitukset.

Ammattiryhmittäin tapaturmia tapahtui jokseenkin henkilöstömäärän suhteessa. Nk. riskialttiiden alojen työntekijät eivät erotu tapaturmien määrässä muista. Vuonna 2021 laskivat myös viime vuosina kasvaneet lähihoitajien, lastenhoitajien sekä laitossiivoajien tapaturmamäärät.

Nolla tapaturmaa -foorumin, työturvallisuusparien sekä ympäristö- ja työturvallisuusauditointien avulla pyritään tapahtumia ennaltaehkäisemään työpaikoilla. Jokaiseen tapaturman kokeneeseen ollaan työsuojausvaltuutettujen toimesta yhteydessä ja sitä kautta pyritään vaaratekijöiden eliminomiseen. Ensiapukoulutukset olivat pandemiasta edelleen tauolla eikä tapaturmien ehkäisyyn liittyviä tapahtumia vuonna 2021 järjestetty. Sähköinen tapaturmailmoituskäytäntö on toimiva, joskin kaikista tapaturmista ei edelleenkään saada ilmoitusta sisäisesti. Lisäksi vakuutusyhtiön neljännesvuosittainen raportointikäytäntö koetaan liian harvaksi vaikuttavan tapaturmien tutkintatyön kannalta.

Kemin kaupunki on mukana valtakunnallisessa Nolla tapaturmaa -foorumissa, joka koordinoi ja ohjaa sekä jakaa hyviä käytänteitä ennakoivaan tapaturmatyöhön. Työsuojausvaltuutettu raportoi tapaturmien toteutuman neljännesvuosittain työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnalle.

Kaavio 11. Vaara- ja uhkatilanteet 2021 toimialoittain



Vaara- ja uhkatilanteet

Vaara- ja uhkatilanteista vastaanotettiin vuoden aikana yhteensä 138 ilmoitusta. Suurin osa työturvallisuuslain velvoittamista ilmoituksista tulee hoivapalveluista sekä kouluista. Aiheeseen liittyvät MAPA-koulutukset olivat vuonna 2021 tauolla, mutta koulutuksilla pyritään vastaamaan aggressiivisen käyttäytymisen haasteeseen jatkossakin siten, että jo koulutettujen 350 työntekijän lisäksi valmiuksia tarjotaan laajentaen.

Lisäksi työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut ohjeistivat vaaratilanteen kokeneita työntekijöitä sekä heidän esihenkilöitään tilanteiden ennakoimis- ja ehkäisymahdollisuuksista sekä oikeanlaisesta jälkipuinnista työpaikoilla. Myös ilmoitetut vaara- ja uhkatilanteet sekä läheltä piti-tilanteet käydään määrällisesti läpi neljännesvuosittain Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

4 PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

4.1 PALKITSEMINEN

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

Vuoden 2021 aikana kaupungin henkilöstön tekemiä aloitteita tehtiin yhteensä 21 ja lähes kaikki aloitteet palkittiin elokuva- tai kahvilipuilla.

4.2 HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2021 palkkasumma kasvoi 4,1 % (2,0 milj. euroa). Palkkamenot kasvoivat pääasiassa sosiaali- ja terveystoimessa. Vakinaisen henkilöstön palkkamenot kasvoivat 1,0 milj. euroa, joka johtuu tehostetun palveluasumisen henkilöstömitoituksen noususta. Lisäksi päihde- ja riippuvuuksien hoidon asumispalvelut siirtyivät takaisin kaupungin järjestämisvastuulle ja 17 henkilötyövuotta siirtyi kaupungille. Määräaikaisten työntekijöiden palkkamenot kasvoivat 0,4 milj. euroa, koska henkilöstöä oli palkattuna covid19 testaukseen ja rokotuksiin.

Taulukko 12. Henkilöstökulut 2016-2021

1 000 €	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos 2018-2019
Palkat ja palkkiot	51 333	52 288	50 868	49 267	49 105	51 129	4,1 %
Eläkekulut	14 201	13 494	13 101	12 433	12 859	13 350	3,8 %
Muut henkilösivukulut	3 284	2 493	1 998	1 511	1 554	1 865	20,0 %
Yhteensä	68 818	68 275	65 967	63 211	63 518	66 344	4,4 %
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista, %	25,4 %	23,4 %	22,9 %	22,1 %	22,7 %	22,9 %	
Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista	39,8 %	40,6 %	39,2 %	36,3 %	36,4 %	39,6 %	
Kokonaismenojen kasvu-%	0,9 %	-2,7 %	0,0 %	3,7 %	0,0 %	-3,9 %	
Palkkamenojen kasvu-%	1,1 %	1,9 %	-2,7 %	-3,1 %	-0,3 %	4,1 %	