

**KEMI**

# **HENKILÖSTÖRAPORTTI 2025**

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

## 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 2025 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2025 vallinneen tilanteen mukaan henkilöstötietojärjestelmistä. Henkilöstöraportin on toimittanut keskusviraston henkilöstöpalvelut.

Henkilöstömäärä kasvoi vuonna 2025 edellisvuodesta 41:lla hengellä. Vakituisen henkilöstön määrä lisääntyi 45:lla hengellä ja määräaikaisten määrä puolestaan väheni 4:llä hengellä. Henkilötyövuodet lisääntyivät 40:llä henkilötyövuodella.

Henkilöstöraportissa raportoidaan vuoden viimeisen päivän tilanne, joten se ei anna tarkkaa kuvaa henkilöstömäärästä, koska työsuhteita päättyy vuoden lopussa ja uusia työsuhteita alkaa vuoden alussa. Vuoden 2025 alussa työllisyysyksikköön siirtyivät liikkeenluovutukselle valtionhallinnon viranhaltijat osana TE2025 uudistusta ja tämä osaltaan lisäsi vakinaisen henkilöstöön määrää. Lisäksi varhaiskasvatuksen vakinaisen henkilöstön määrä kasvoi

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 21 henkeä. Muu poistuma oli 16 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.

# 1 Henkilöstön määrä ja rakenne

## 1.1. Henkilöstömäärän kehitys

Kemin kaupungin työntekijöiden kokonaislukumäärä oli 31.12.2025 yhteensä 651. Vakituksissa tehtävissä oli 527 (81 %) ja määräaikaisissa tehtävissä 124 (19 %) henkilöä. Vakinaisten määrä lisääntyi 45 hengellä ja määräaikaisten määrä väheni 4:lla hengellä. Joulukuun lopussa työllistettyjen määrä oli 3 henkilöä, joka on 5 henkilöä edellisvuoden viimeistä päivää vähemmän. Työllistetyt mukaan luettuna kaupungin henkilöstömäärä oli joulukuun viimeisenä päivänä 654.

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 2025 yhteensä 40:llä (ilman työllistettyjä) henkilötyövuodella. Työllistettyjen henkilötyövuosimäärä oli 2,8, joka väheni edelliseen vuoteen verrattuna 12,9 henkilötyövuotta.

Henkilötyövuodet	2024	2025	muutos 2024-2025
Keskusvirasto	29,9	31,2	1,3
Elinvoimatoimiala	64,2	86,7	22,5
Hyvinvointitoimiala	467,1	479,9	12,8
Ympäristötoimiala	82,3	85,7	3,4
<b>Koko kaupunki</b>	<b>643,5</b>	<b>683,5</b>	<b>40</b>
Työllistetyt	15,7	2,8	-12,9

Taulukko 1. Henkilötyövuodet 2024-2025

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

tullut yksi työnteon muoto muiden joukossa. Etätyöpäiviä on keskimäärin 4,8 kalenteripäivää/HTV.

	TP 2021	TP 2022	TP 2023	TP 2024	TP 2025
Etätyöpäivät	4921	4500	2209	1792	3250

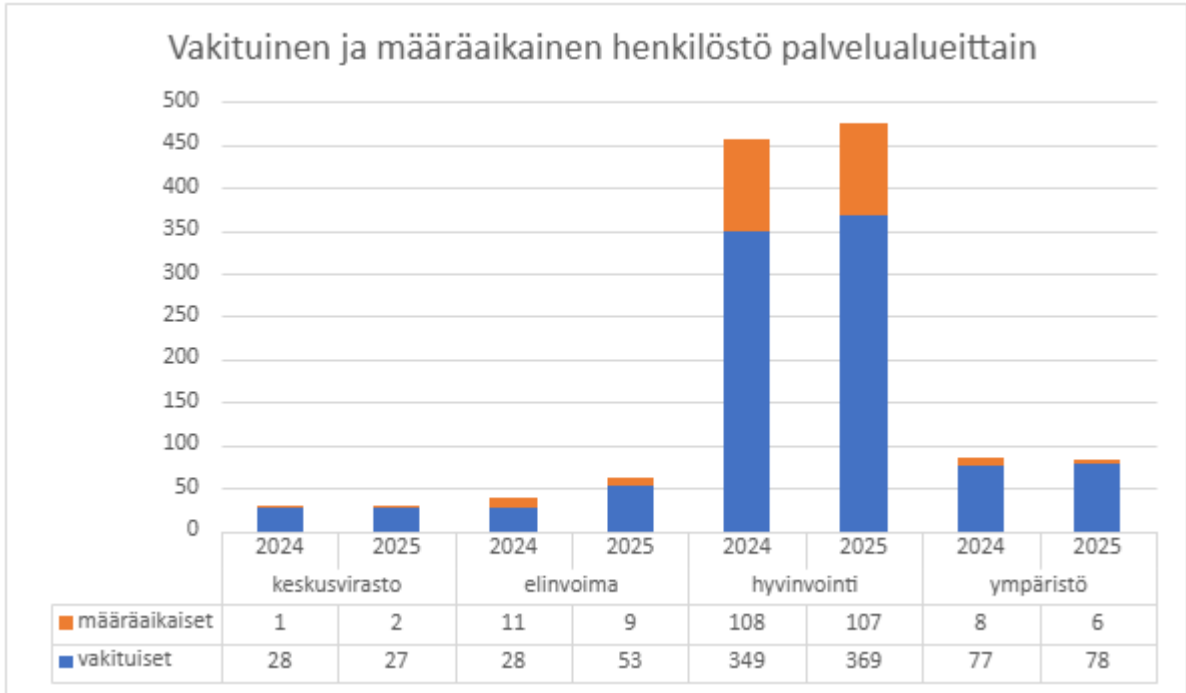
Taulukko 2. Etätyöpäivät 2021-2025

	2024	2025	Muutos 2024-2025
<b>Keskusvirasto</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>0</b>
vakinaiset	28	27	-1
määräaikaiset	1	2	1
henkilötyövuodet	29,9	31,2	1,3
<b>Elinvoimatoimiala</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>23</b>
vakinaiset	28	53	25
määräaikaiset	11	9	-2
henkilötyövuodet	64,2	86,7	22,5
<b>Hyvinvointitoimiala</b>	<b>458</b>	<b>476</b>	<b>18</b>
vakinaiset	349	369	20
määräaikaiset	108	107	-1
henkilötyövuodet	467,1	479,9	12,8
<b>Ympäristötoimiala</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>-1</b>
vakinaiset	77	78	1
määräaikaiset	8	6	-2
henkilötyövuodet	82,3	85,7	3,4
<b>Koko kaupunki</b>	<b>610</b>	<b>651</b>	<b>41</b>
vakinaiset	482	527	45
määräaikaiset	128	124	-4
määräaikaisten osuus %	21,0 %	19,0 %	-2 %
<b>Henkilötyövuodet</b>	<b>643,5</b>	<b>683,5</b>	<b>40</b>
<b>Työllistetyt lkm</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>-5</b>
htv	15,7	2,8	-12,9

Taulukko 3. Henkilöstön määrä 31.12.

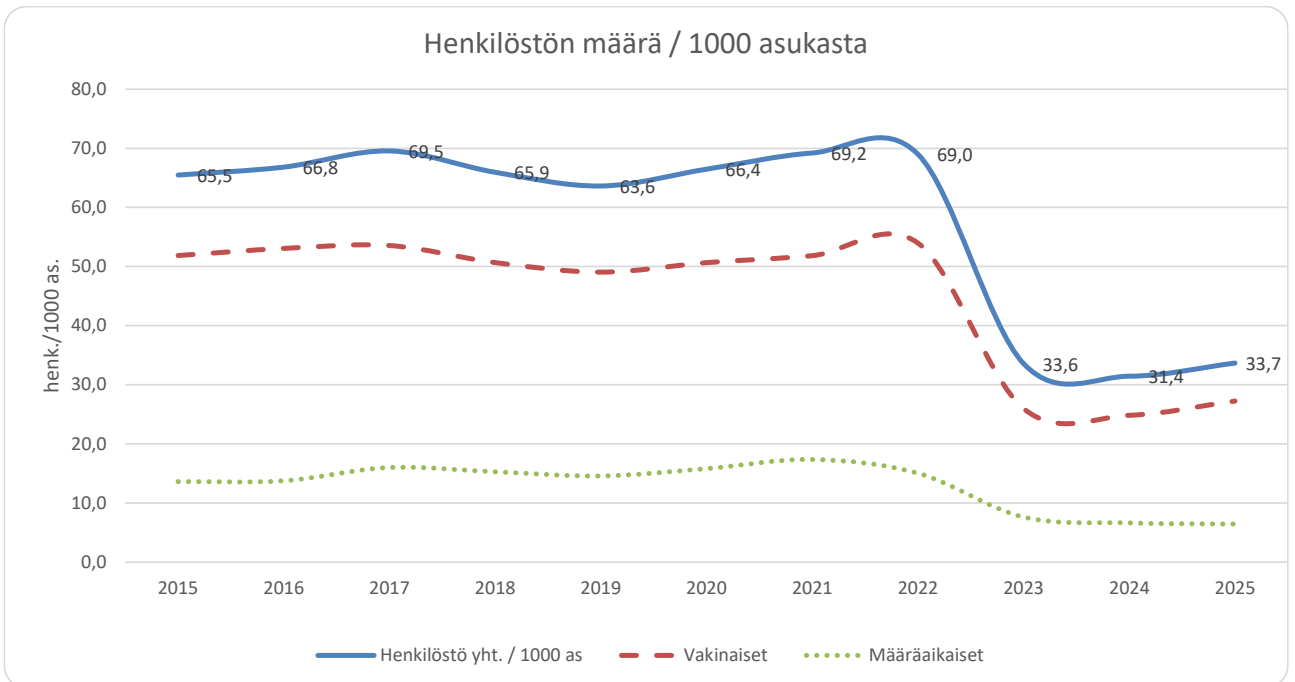
Määräaikaista henkilöstöä on suhteessa eniten hyvinvointitoimialalla ja vähiten keskusvirastossa. Määräaikaisten työntekijöiden osuus vuonna 2025 oli 19,0 %. Kaikkien kuntien keskiarvo vuonna 2023 oli 26,0 %.

Osa-aikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt edelliseen vuoteen nähden. Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli yhteensä 50. Osa-aikaisten työntekijöiden suhteellinen osuus oli vuonna 2025 7,6 %. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan koko maassa osa-aikatyötä teki 19 % kaikista palkansaaajista.



Kaavio 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä palvelualueittain

Vuonna 2025 henkilöstön määrä/1000 asukasta kohden nousi edelliseen vuoteen verrattuna.



Kaavio 2. Henkilöstön määrä/1000 asukasta 2015-2025

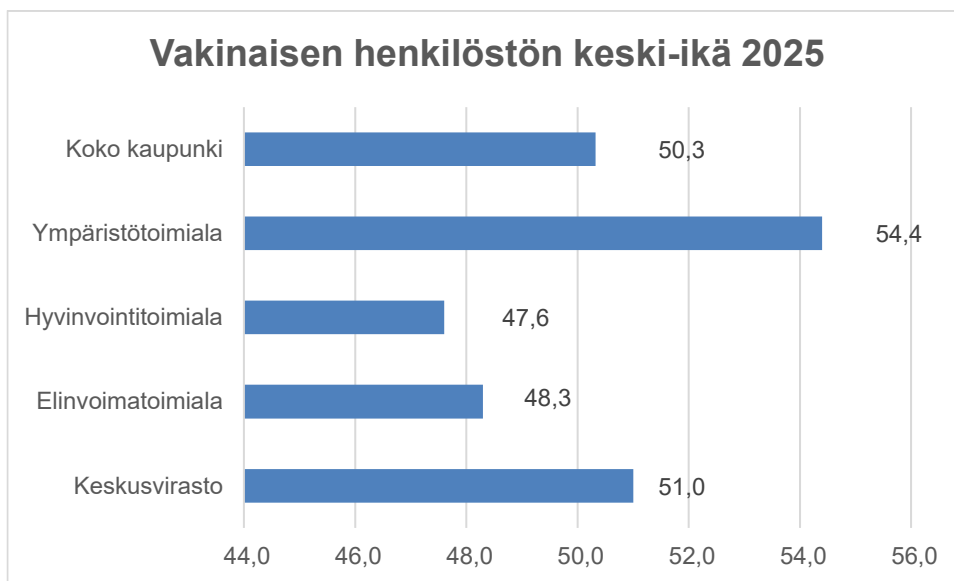
## 1.2. Ikä- ja sukupuolijakauma

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 2025 yhteensä 77 %, joka on laskenut aiempiin vuosiin verrattuna, koska naisvaltainen perusturvatoimiala siirtyi hyvinvointialueelle.

Vuonna 2025 naisvaltaisista (80 %) toimiala oli hyvinvointitoimiala. Miesvaltaisista (43 %) toimiala puolestaan oli ympäristötoimiala.

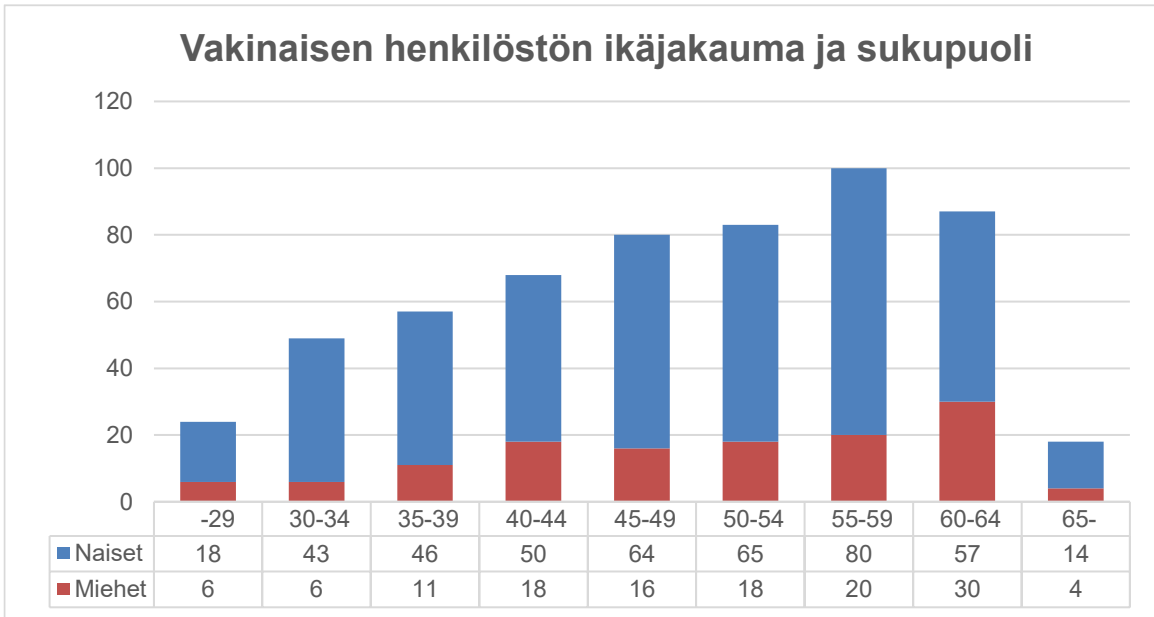
Vuonna 2025 Kemin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50,3 vuotta eli 0,4 vuotta matalampi kuin edellisvuonna. Keski-ikä oli korkein ympäristötoimialalla sekä keskusvirastossa, ja matalin hyvinvointitoimialalla.



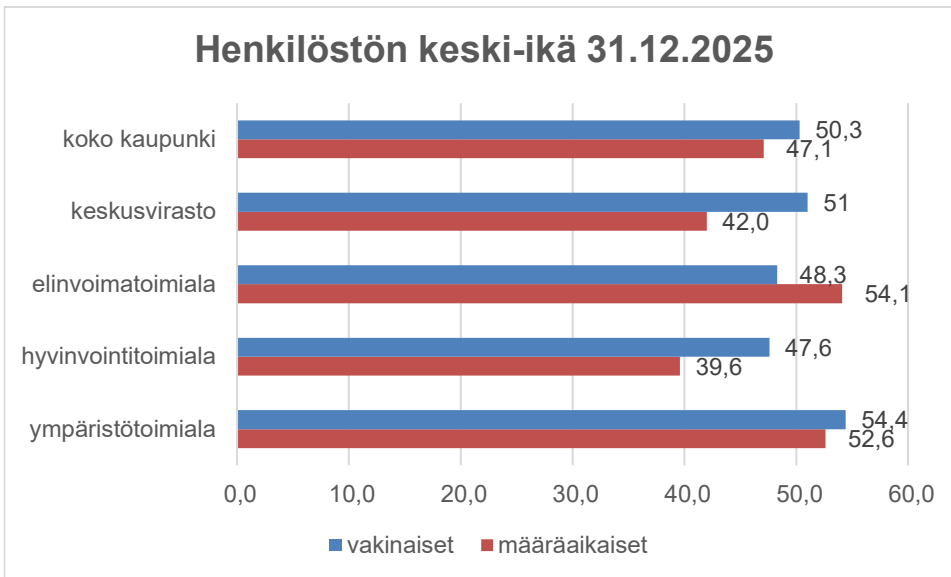
Kaavio 3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä

Kuntatyönantajan tiedon mukaan kuntatyöntekijöiden keski-ikä oli 46,2 vuotta vuonna 2024. 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 2025 eläkkeelle 21 henkeä, joista vanhuuseläkkeelle 19 ja työkyvyttömyyseläkkeelle 2.

Kaupungin palveluksesta eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 62,9 vuotta (vuonna 2024 keski-ikä oli 61,8 vuotta). Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2025 oli 65 vuotta (vuonna 2024 keski-ikä oli 64,4).

## Vakinaiselle henkilöstölle myönnetyt eläkkeet eläkelajeittain 2021 - 2025

Eläkelaji	2021	2022	2023	2024	2025
Vanhuuseläke	44	46	24	20	19
Osatyökyvyttömyyseläke	13	25	7	7	0
Työkyvyttömyyseläke	0	7	0	3	2
<b>Yhteensä (vanhuuseläke ja työkyv.eläke)</b>	<b>44</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>21</b>

Taulukko 4. Myönnetyt eläkkeet 2021-2025 (vakainainen henkilöstö)

## Vakinaisen henkilöstön poistuma 2021-2025

Lähdön syy	2021	2022	2023	2024	2025
Eläköityminen	44	53	34	23	21
Muu poistuma	20	66	43	20	16
<b>Yhteensä</b>	<b>64</b>	<b>119</b>	<b>77</b>	<b>43</b>	<b>37</b>

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön poistuma 2021-2025

## Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2025

	Keskus- virasto	Elinvoima	Hyvinvointi	Ympäristö	Yhteensä
Päätyneet työsuhteet	-3	-3	-10	0	-16
Uudet vakinaiset työsuhteet	2	29	36	6	72
Sisäiset siirrot					
<b>Yhteensä</b>	<b>-1</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>56</b>

Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset toimialoittain v. 2025

## 2 Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

### 2.1. Osaamisen kehittäminen

Vuosittainen kaupunginhallituksen hyväksymä Kemlin 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.

Kemlin kaupungissa tiedon ja osaamisen vaihdolla erilaisten ihmisten, ammattiryhmien ja yksiköiden kesken yli palvelualuearajojen 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 dialogin periaatetta, jossa kuulluksi tulemisen 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 1169. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä voi olla enintään kolme työntekijää kohden. Koulutuspäivät ovat henkilökohtaisia eli eri henkilöiden koulutukseen käytettyjä tunteja tai päiviä ei voi laskea yhteen.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakinainen henkilöstö
Ammatillinen koulutus	57	0,1	874	1,7
Muu koulutus	655	1,2	366	0,7

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön koulutuspäivien yhteenveto vuodelta 2025

### 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.

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 2025 tehtiin anonymina rekrytointina 20 rekrytointia.

Kesätyöntekijöitä on perehdytetty omissa työpaikoissaan. Kemin kaupunki palkkaa vuosittain kaikki halukkaat kemiläiset toisen asteen opiskelijat sekä peruskoulun päättävät kesätöihin. KuntaRekryn kautta rekrytoitiin vuonna 2025 kesätyöntekijöitä kaupungin omille toimialoille yhteensä 190 työntekijää.

### 2.4. Kehityskeskustelut

Vuosittain esihenkilön ja työntekijän välillä käytävässä kehityskeskustelussa tulee käydä läpi perustehtävät, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset ja työn organisoimien 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 2025 kokonaiskustannukset olivat 283 367 euroa ja työterveyshuollon Kelan korvaushakemuksen mukaiset kustannukset olivat vuonna 2025 olivat 264 409 euroa.

Kela korvaa kokonaiskustannuksista noin 54 %. Kelan tilastojen mukaan työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat valtakunnallisesti keskimäärin 545 € / työntekijä. Kemissä vastaava luku vuonna 2025 oli 435 € / työntekijä.

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

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä lakisääteistä yhteistyötä, jolla edistetään työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta. Tavoitteena on luoda työpaikoille turvallisuuskulttuuri,

Esihenkilökompassin prosessimittareiden kautta seurataan varhaisen tuen toteutumista.

Varhaisen tuen prosessimittarin tulokset v. 2025

Työkykykeskustelu	261 kpl
Seurantakeskustelu	25 kpl
Yhteydenotto työntekijään	50 kpl
Työhönpaluukeskustelu	25 kpl
Työterveysneuvottelu	28 kpl

Taulukko 8. esihenkilökompassin tiedot

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

v. 2025	5 kpl
v. 2024	5 kpl
v. 2023	10 kpl
v. 2022	13 kpl
v. 2021	9 kpl
v. 2020	6 kpl

Taulukko 9. työpaikkaselvitykset

jolla ennaltaehkäistään tapaturmia ja sairauksia. Työsuojelutoiminnan perustana ovat toimiva työsuojaeluorganisaatio, työturvallisuuspolitiikka, varautuminen sekä

ilmenneiden ongelmien ja epäkohtien kattava käsittely.

Työsuojeluorganisaatiota ohjaavana elimenä toimii työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, jonka muodostavat kaupunginjohtaja, toimialojen johtajat, henkilöstö-/työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut sekä pääsopijajärjestöjen pääluottamusedustajat.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2025 kolme 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 pääluottamusedustajien keskuudestaan valitsema edustaja. Työsuojelutyöryhmä kokoontui vuonna 2025 viisi kertaa.

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

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

Vuonna 2025 kohteiden sisäiset auditoinnit toimitettiin aikavälillä lokakuu 2025 – tammikuu 2026 ja ulkoiset auditoinnit tammikuun 2026 lopussa. Edellisen auditoinnin tuottamat poikkeamat korjattiin kevään 2025 määräaikoihin mennessä, lievemmat toimintaohjeet käsiteltiin ja havaittuja hyviä käytänteitä otettiin laajempaan käyttöön. Sisäisissä auditoinneissa aiemmin käytetty taulukkomuotoinen haastattelurunko

korvattiin forms-kyselyllä, jonka antaman vastausinformaation perusteella laadittiin auditointiraportit.

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

Työsuojeluvaltuutetut käynnistävät työpaikkojen riskien arvioinnit ja auttavat esihenkilöitä riskitasojen määrittämisessä sekä riskien käsittelyssä. Työpaikkojen riskien kartoituksessa käytetään kaikille työntekijöille jaettavaa sähköistä kysymyslomakkeistoa. Kyselyssä työntekijä arvioi kunkin riskin todennäköisyyden sekä seurausten vakavuuden.

Riskien arvioinnin kysely tehdään työyksiköissä noin kolmen vuoden välein tai tiheämmin työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Havaittujen riskien päivitysarviointi tehdään vuosittain työpaikkojen turvatiimin toimesta. Vuonna 2025 noin puolella työpaikoista toteutettiin kyselyyn perustuva arviointi, loppuilla päivitys tehtiin vaihtelevasti. Työsuojelu seuraa arviointien toteutumista.

Työnantajan toimenpiderajan ylittävät riskit kirjataan Rego-järjestelmään, jossa riskin kuvaus, riskitasojen seuranta, vastuuhenkilöt ja määrääjat ovat näkyvissä. Riskien arvioinnit toimivat pohja-aineistona myös työterveyshuollon työpaikkaselvityksille, joita vuonna 2025 pidettiin 5. Työpaikkaselvityksissä työterveyshuolto arvioi esiintyvien riskien terveydellistä merkitystä.

Työsuojelutoimintaa tukevat eri näkökulmista tehtävät työpaikkojen viranomaistarkastukset. Työterveyshuollon työpaikkaselvitysten lisäksi työsuojeluvaltuutetut osallistuvat aluehallintoviraston, kouluterveydenhuollon sekä Meri-Lapin ympäristöterveysvalvonnan toimeenpanemiin työpaikkatarkastuksiin. AVI:n perusvalvontatarkastuksia ei Kemin kaupungin työpaikoilla ole järjestetty vuoden

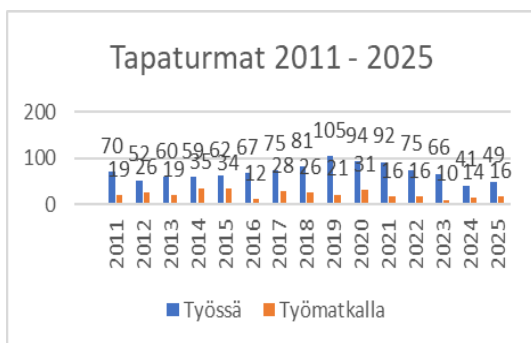
2022 jälkeen, suunnattuja tarkastuksia tehtiin vuonna 2025 kaksi. Kouluterveydenhuollon toimittamia tarkastuksia oli vuonna 2025 kaksi ja Meri-Lapin Ympäristövalvonnan ympäristöterveysvalvonnan tarkastuksia kymmenen.

Työtaturmien sekä muut henkilöturvaa uhkaavat tilanteet käsitellään Rego-järjestelmässä kirjattujen ilmoitusten perusteella. Tilanteiden käsittely tapahtuu systemaattisesti kuvaamalla tapahtuma, määrittämällä tapahtumalle riskitaso, vastuuhenkilö, korjaavat toimenpiteet, sekä niille määräaika.

Työskentelyturvaa uhkaavien tilanteiden ennakkointia varten työsuojeluilmoituksiin sisältyvät myös läheltä piti-, turvallisuuspuute- sekä työturvallisuusaloite -ilmoitukset.

Työtaturmia sattui vuonna 2025 kaikkiaan 65, joista 49 työpaikoilla ja 16 työmatkalla. Edellisvuosien laskeva trendi taittui kasvuksi ja vuonna 2025 sattui työntekijöille työmatkalla tai siirtymisissä myös kaksi vakavampaa liukastumistapaturmaa.

Työsuojeluvaltuutetut tiedottivat tapaturmakehityksestä, liukkaista keleistä sekä niihin varautumisesta alku- ja loppupalvella. Lisäksi järjestettiin yhdessä Liikenneturvan kanssa kampanjoita turvalliseen työmatkaliikkumiseen liittyen.



Kaavio 6: Työpaikka- ja työmatkatapaturmien kehitys 2011-2025

Vaara- ja uhkatilanteita raportoitiin Kemian kaupungin työpaikoilta vuonna 2025 kaikkiaan

93, valtaosaltaan päiväkodeilta ja kouluilta. Työpaikoilla ajoittain ilmenevään väkivallan uhkaan reagoidaan ohjeistuksella sekä järjestämällä työntekijöille Hallittu Hoidollinen Rajoittaminen -koulutusta. Vuonna 2025 koulutusta suunnattiin hyvinvointitoimialalle järjestäen kolme ryhmää. HHR-koulutettujen työntekijöiden osuus työpaikkojen henkilömäärästä on vuonna 2025 vähintään 15 %.



Kuva 1: HHR-koulutusta nuorisotila Takitsulla syksyllä 2025.

Rego-järjestelmä määrittää henkilöturvaaan liittyville ilmoituksille oikean käsittelytavan ja vastuuhenkilöt niiden käsittelyyn. Vuonna 2025 Rego -järjestelmään tehtiin Kemian kaupungin työpaikoilla kaikkiaan 162 työ- ja henkilöturvailmoitusta, joista tammikuussa 2026 138 oli käsitelystatuksella "valmis", 11 "käsitelystä" ja 13 "ei aloitettu".

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

Mahdollisten sisäilmaongelmien kohdalla on siirrytty toimintamalliin, jossa yhteistyössä tilapalvelun, työsuojeluvaltuutettujen sekä terveystarkastajan kesken säännöllisillä yhteistyöpalavereilla arvioidaan työolosuhteita terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Kohdekohtaisia sisäilmatyöryhmiä perustetaan tarpeen mukaan.

### 3.3. Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävän toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Työkykyasioissa työsuojelu teki vuonna 2025 yhteistyötä työterveyshuollon toimijoiden (Mehiläinen työelämäpalvelut, Lappica Oy) kanssa. Yhteistyö konkretisoitui mm. määräaikaissa työterveystarkastuksissa, esihenkilökompassin käytössä sekä aktiivisen tuen toimintamallin mukaisissa työkykyneuvotteluissa, joissa työntekijän tukihenkilönä toimivat ensisijaisesti työsuojeluvaltuutetut.

Työhyvinvoinnin tilaa eri toimialoilla mittaava Sosiaalinen pääoma -kysely tehtiin edellisvuosien tapaan keväällä 2025. Vuoden 2025 kyselyyn vastattiin aktiivisemmin kuin aiemmin vastausprosentin ollessa nyt 79,6 %.

Kyselyn tulokset saatettiin tiedoksi yksiköiden esihenkilöille. Toimialojen johtajien kesken tulokset käytiin läpi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa.

Kyselyn tulokset eivät poikenneet merkittävästi vuoden 2024 tuloksista, joskin vastausten kokonaiskeskiarvon viiden vuoden paraneva kehitys taittui.

Vertailu aiempien vuosien välillä, mitä tummempi väri sen parempi	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1. Pidämme toisemme ajan tasalla työsasioissa	2,38	2,38	2,27	2,26	2,00	1,96	1,99
2. Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	2,46	2,36	2,31	2,28	1,92	1,95	1,96
3. Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päättäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen	2,43	2,39	2,31	2,29	1,98	1,95	2,00
4. Auantemme on "toimimma yhdessä"	2,44	2,31	2,28	2,27	1,88	1,98	1,92
5. Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty	2,59	2,13	2,28	2,41	2,06	2,07	2,03
6. Esiemieheni voi luottaa	2,32	2,13	2,05	2,08	1,77	1,65	1,67
7. Esiemieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomauttaen	2,20	2,06	1,94	1,95	1,86	1,54	1,66
8. Esiemieheni kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia	2,22	2,06	1,97	1,93	1,81	1,57	1,59
<b>Kokonaiskeskiarvo</b>	<b>2,38</b>	<b>2,23</b>	<b>2,17</b>	<b>2,18</b>	<b>1,91</b>	<b>1,83</b>	<b>1,85</b>

1 = täysin samaa mieltä, 5 = täysin erimieltä  
Jos keskiarvo on alle 3 on tulos positiivinen

Taulukko 10. Sosiaalisen pääoman kyselyn tulosten kehitys v. 2019-2025

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

Työhön perehdyttämisen avuksi otettua sähköistä Intro-ohjelmaa käytettiin vuonna

2025 vaihtelevasti. Kehityskeskustelujen uutta, vuonna 2024 käyttöön otettua ohjeistusta käytetään laajemmin.

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.

Vuonna 2023 käyttöön otettu Hyvän työkäyttätymisen opas on selkiyttänyt em. tapausten käsittelyä työyhteisöissä. Tapaukset käsitellään esihenkilöjohtoisesti, työsuojelulla on käsittelyssä puolueeton asiantuntijan rooli. Vuonna 2025 pidettiin alle 10 häirinnän tai epäasiallisen kohtelun käsittelypalaveria.

Kemin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026 - 2029 laaditaan vuoden 2026 alkupuoliskolla.

Edellä mainittujen ohjelmien periaatteita ja toimintamalleja noudattamalla varmistetaan

työntekijöiden ja esihenkilöiden yhdenvertainen kohtelu ristiriitatilanteissa.

Työkyvyn tukeminen Kemin kaupungilla perustuu aktiivisen tuen toimintamalliin, joka sisältää osiot varhaisesta, tehostetusta sekä paluun tuesta. Aktiivisen tuen opas on päivitetty 2024. Työkykyjohtamisen avuksi käytössä on myös sähköinen Esihenkilökompassi, joka vastuuttaa esihenkilöt oikea-aikaiseen reagointiin työntekijän työkykyongelman ilmentyessä.

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. 571 työntekijää käytti työnantajan tarjoamaa etua ja ePassin kustannukset olivat 53879 €.

### 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 2023		TP 2024		TP 2025	
	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkalliset sairauspoissaolot (kalenteripäivät)	Palkattomat sairauspoissaolot (kalenteripäivät)
1-7 pv	3969	18	3498	37	3562	15
8-29 pv	2220	61	1864	59	1673	31
30-59 pv	1502	105	1279	222	712	76
60-89 pv	735	215	715	210	275	0
90-179 p	1318	134	902	408	577	93
yli 180 pv	1121	379	720	183	360	550
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,8	1,3	14,0	1,7	10,5	1,1
Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) / htv	17,2		15,7		11,6	
	%		%		%	
Sairauspoissaoloprosentti 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	5,5 %	0,5 %	4,3 %	0,6 %	3,9 %	0,4 %
	33,3 %		25,1 %		33,2 %	

Taulukko 11. Sairauspoissaolot palkalliset ja palkattomat 2023 – 2025

Sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden laskivat 4,1 kalenteripäivää edellisestä

vuodesta. Sairauspoissaolot nousivat keskusvirastossa ja laskivat muilla toimialoilla.

Sairauspoissaolot kalenteripäivää / HTV	2024	2025	muutos 2024-2025
keskusvirasto	6,2	6,5	0,3
elinvoimatoimiala	11,2	9,2	-2,0
hyvinvointitoimiala	16,1	11,4	-4,7
ympäristötoimiala	20,6	17,1	-3,5
<b>yhteensä</b>	<b>15,7</b>	<b>11,6</b>	<b>-4,1</b>

Taulukko 12. Sairauspoissaolot palvelualueittain 2024 - 2025

Kunta10 tutkimuksen mukaan sairauspoissaolojen määrä oli vuonna 2024 16,3 päivää per henkilötyövuosi. Kemissä vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 50,3 vuotta ja vastaavasti kaikkien kuntien vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 oli 48,4. 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-a

### 4.1. Henkilöstökustannukset

(1000 €)	2021	2022	2023	2024	2025	muutos 2024-2025
Palkat ja palkkiot	51 129	51 771	28 450	26 865	28540	6,2 %
Eläkekulut	13 350	13 206	6 016	6 344	5 621	-11,4 %
Muut henkilösivukulut	1 865	1 834	1 016	330	905	174,2 %
<b>Yhteensä</b>	<b>66 344</b>	<b>66 811</b>	<b>35 482</b>	<b>33 539</b>	<b>35 066</b>	<b>4,6 %</b>
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	22,9 %	22,5 %	19,8 %	19,8 %	18,6 %	
Henkilöstömenojen osuus kaupungin käyttömenoista	36,5 %	36,1 %	50,6 %	46,5 %	45,2 %	
Kokonaismenojen kasvu-%	4,5 %	1,7 %	-62,1 %	2,7 %	7,6 %	
<b>Palkkamenojen kasvu-%</b>	<b>4,1 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>-45,0 %</b>	<b>-5,6 %</b>	<b>4,5 %</b>	

## Taulukko 13. Henkilöstökulut 2021 - 2025