

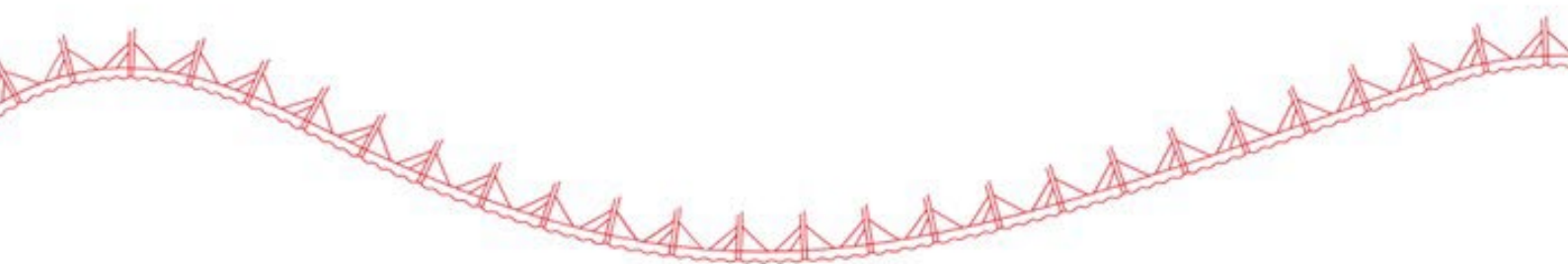


Henkilöstöraportti 2024

Yhteistyötoimikunta 26.3.2025

Kaupunginhallituksen iltakoulu 14.4.2025

Kaupunginhallitus 28.4.2025



Sisällys

1.	Strategiassa ja vuoden 2024 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen.....	3
2.	Rekrytointi	4
2.1.	Määräaikaiset työsopimukset.....	6
2.2.	Ulkoinen rekrytointi.....	6
2.3.	Oppisopimuskoulutus	6
2.4.	Varahenkilöstö ja sisäiset sijaiset	6
3.	Osaamisen kehittäminen	7
3.1.	Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat.....	7
3.2.	Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma	7
4.	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus.....	9
4.1.	Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen	9
4.2.	Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen.....	11
4.3.	Turvallisuus	13
4.4.	Työterveyshuolto.....	14
4.5.	Työterveyshuollon katsaus - työterveyslääkäri Kirsi Matikainen / Lappica Oy	18
4.6.	Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta.....	18
4.7.	Työsuojeluvaltuutettujen toimintakertomukset vuodelta 2024	21
5.	Poissaolot	23
5.1.	Poissaolojen jakauma	23
5.2.	Terveysperusteiset poissaolot	23
6.	Henkilöstökustannukset	26
7.	Henkilöstöresurssit	27
7.1.	Henkilöstömäärä ja -rakenne	27
7.2.	Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen.....	28

Henkilöstöraportin tavoite

Henkilöstöraportti täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstön nykytilasta ja kehityssuunnista. Sen tavoite on antaa tietoa, jonka avulla voidaan kohdentaa kehittämistoimenpiteitä. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan strategisten tavoitteiden ja talousarviossa esitettyjen henkilöstölukujen toteutumista ja vertaillaan niitä menneeseen. Tarkoitus on, että toimialoilla ja palvelualueilla seurataan säännönmukaisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja.

Henkilöstöraportin tietoja käytetään kaupungin strategisen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen tukena. Tavoitteena on ennen kaikkea tarjota organisaation johdolle riittävän kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi.

1. Strategiassa ja vuoden 2024 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Vuoden 2024 talousarviossa määriteltiin seuraavia henkilöstöä koskevia painopistealueita. Sitovat henkilöstötavoitteet määriteltiin toimielinten talousarviokorteilla.

Hallinnon henkilöstön rakenne

- Laaditaan selvitys kesäkuun 2024 loppuun mennessä konsernin hallinnon henkilöstön rakenteesta (muun muassa hallintopalveluiden, tietohallintopalveluiden, viestintä-, markkinointi-, ja osallisuuspalveluiden sekä talous- ja rahoituspalveluiden sekä toimialojen hallintohenkilöstön) kehittämistarpeista, ja toimialarajat ylittävistä yhteistoiminnan tavoitteena hallinnon toimintakyvyn tehostaminen sekä päällekkäisten tehtävien karsiminen.
- Selvityksen perusteella käynnistetään tarvittaessa hallinnon henkilöstöä koskevat muutosneuvottelut.

Toteuma: Selvitys on toteutettu keväällä 2024 FCG Oy:ltä tilatun talouden tasapainottamisen selvitystyön yhteydessä. Yhteistoimintaneuvotteluja ei ole ollut tarpeellista käydä tehdyn selvityksen johdosta.

Palkkahallinto

- Tavoitteena on palkkahallinnon palvelutason vakiinnuttaminen hyvälle tasolle oman toiminnan käynnistyttyä 1.11.2023.
- Valmistellaan ratkaisuja keskitettyjen henkilöstöjärjestelmien päällekkäisyyksien poistamiseksi ja kustannusten vähentämiseksi.

Toteuma: Palkkahallinnon palvelutaso on ollut hyvä oman toiminnan käynnistymisestä alkaen. Titania-työvuorosuunnittelujärjestelmästä on luovuttu vuoden 2024 päällekkäisyyksien poistamiseksi ja keskitetty työvuorosuunnittelu Numeron-järjestelmään.

Henkilöstön hyvinvointi

- Talousarviomäärärahoissa on varauduttu henkilöstön hyvinvointiedun maksamiseen vakituiselle ja yli kuukauden pituisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville henkilöille siten, että edun suuruus on 10 euroa kuukaudessa ja yhteensä 120 euroa vuodessa (vuonna 2023 18,33 euroa kuukaudessa ja 220 euroa vuodessa).
- Uuden sairauspoissaolokäytännön kouluttaminen ja vakiinnuttaminen osaksi organisaation toimintaa.
- Sairauspoissaolojen vähentäminen. Työoloista tai työkohteesta johtuviin poissaoloihin kiinnitetään erityistä huomiota.

Toteuma: Hyvinvointietua maksettiin 120 euroa vuodessa/työntekijä (10 euroa kuukaudessa.) Uusi sairauspoissaolokäytäntö saatiin koulutettua ja vakiinnutettua organisaation toiminnaksi. Sairauspoissaolot vähenivät vuoden 2024 aikana.

Työnantajamaine ja työntekijäkokemus

- Työnantajabrändin määrittely ja siitä viestiminen.
- Työntekijäkokemuksen ja työhyvinvoinnin tiedolla johtamisen välineiden ja menetelmien kehittäminen peruskaupunkia ja konserniyhteisöjä varten. Rekrytointijärjestelmän kilpailuttaminen hyvä käyttäjäkokemus ja kustannustehokkuus etusijalla.

Toteuma: Työnantajabrändistä viestittiin työnantajamielikuvavideoilla ja brändiin liittyvät tekstikuvaukset päivitettiin yhteistyössä viestintäyksikön kanssa. Vuoden 2024 selvitettiin kustannuksiltaan edullisemman ja käyttäjäkokemukseltaan paremman rekrytointijärjestelmän hankintaa, mutta sellaista ei tehdyn markkinakartoituksen perusteella ollut markkinoilla tarjolla.

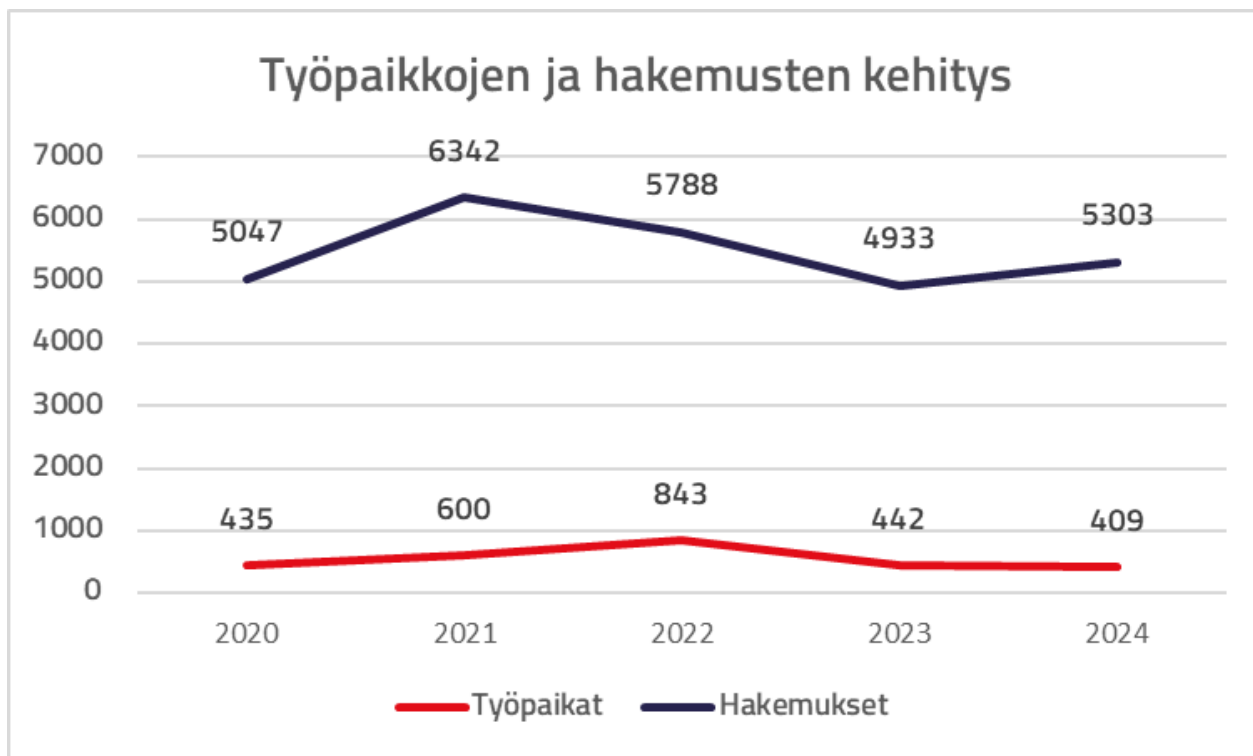
2. Rekrytointi

Rovaniemen kaupungin organisaatiossa rekrytointien kehittämisestä vastaa henkilöstöpalvelut -yksikkö ja niiden toteuttamisesta vastaa kukin organisaation yksikkö. Vuonna 2024 Rovaniemen kaupungilla oli julkisesti haettavana yhteensä 409 virkaa tai toimea (kuva 1). Rekrytointien yhteismäärä oli 221. Osassa rekrytoinneista haettiin useampaa virkaa tai toimea.

Avoimiin tehtäviin vastaanotettiin yhteensä 5303 hakemusta. Avointen virkojen ja toimien määrä kaupungilla laski jonkin verran vuodesta 2023. Hakemusten määrä vastaavasti kuitenkin nousi. Vuoden 2024 aikana vastaanotettiin keskimäärin 13 hakemusta per työpaikka, mikä on suurin määrä viiden vuoden aikana. Kaupungin luvuissa on havaittavissa yhteys valtakunnalliseen trendiin, vuoden 2024 lopussa Suomessa oli TEM:n tilaston mukaan 3,9 % enemmän työnhakijoita vuoden 2023 loppuun verrattuna, ja vastaavasti avoimia työpaikkoja oli 47,2 % vähemmän.

Kasvaneesta hakijamäärästä huolimatta haasteita aiheuttivat edellisvuosien tapaan rekrytoinnit niille ammattialoille, joilla on valtakunnallisia saatavuusongelmia. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä oli avoinna 60 kappaletta. Hakijoita tehtäviin oli 67 henkilöä (1,1 hlö / tehtävä), joista kelpoisia oli vain 21 henkilöä (0,4 hlö / tehtävä).

Henkilöstön saatavuuden parantamiseksi vuoden 2024 aikana kohdistettiin osa järjestelyvaraeristä tehtäviin, joissa rekrytointihaasteita on ilmennyt. Lisäksi pilotoitiin vaihtoehtoisia rekrytointipalveluja, sekä tehtiin rekrytointijärjestelmien markkinakartoitus.



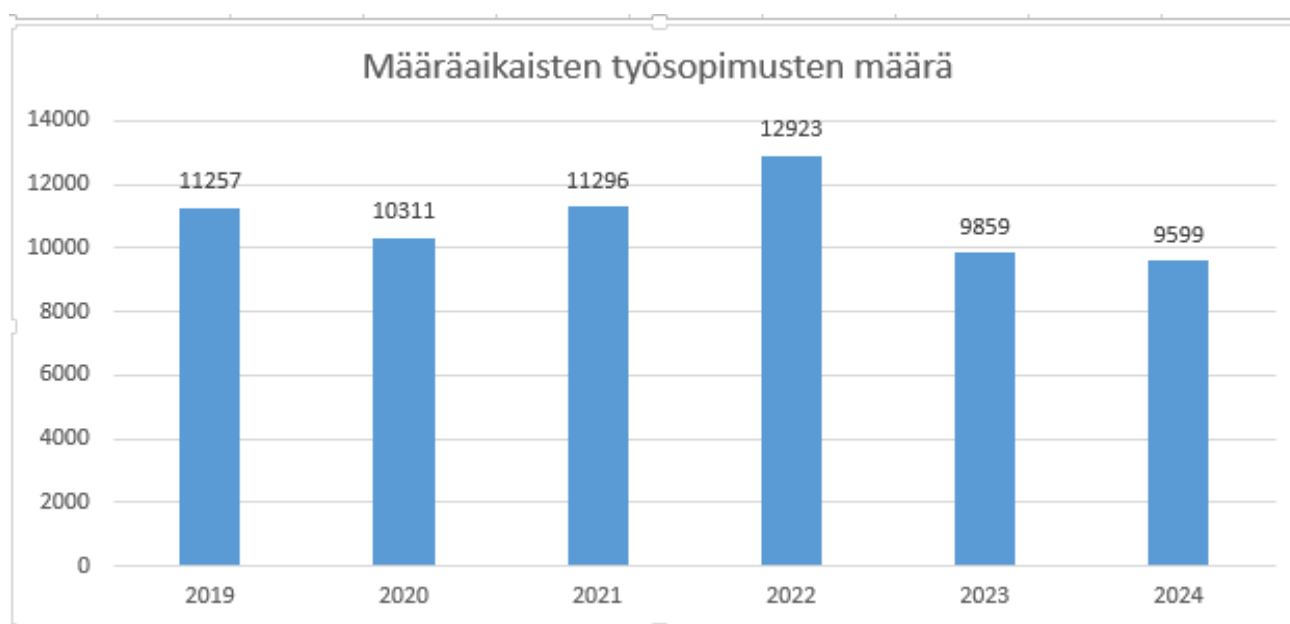
Kuvio 1: työpaikkojen ja hakemusten kehitys



Kuvio 2: hakemuksia keskimäärin/työpaikka

2.1. Määräaikaiset työsopimukset

Vuonna 2024 määräaikaisia työsopimuksia tehtiin 9599 kpl. Tehtyjen määräaikaisten työsopimusten määrä on laskenut hieman edelliseen vuoteen nähden. Kyseessä on ensimmäinen vuosi vuoden 2020 jälkeen, jolloin tehtyjen määräaikaisten työsopimusten määrä (henkilöstömäärään suhteutettuna) on laskenut. Määräaikaiselle työvoimalle on tarvetta erityisesti koulutus- ja varhaiskasvatuspalveluissa, joissa toiminnan luonne edellyttää sijaisten käyttöä poissaolojen yhteydessä. Lisäksi johtuen pätevän henkilöstön heikosta saatavuudesta eräisiin tehtäviin vakansseja on täytetty määräaikaisesti.



Kuvio 3: määräaikaisten työsopimusten määrät v. 2019 – 2024

2.2. Ulkoinen rekrytointi

Vuoden aikana jatkettiin kohdennetun rekrytointimarkkinoinnin toteuttamista sähköisillä kanavilla, erityisesti sosiaalisessa mediassa. Vuoden aikana pilotoitiin yksittäisissä rekrytoinneissa uutta rekrytointiportaalia vaihtoehtona nykyiselle. Vuoden aikana jatkettiin anonyymia rekrytointikäytäntöä suurimassa osassa rekrytointeja.

2.3. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa oli vuoden 2024 aikana yhteensä 18 opiskelijaa, sama määrä kuin edellisenä vuonna. Oppisopimusopiskelijat ovat määräaikaisessa palvelussuhteessa kaupunkiin. Oppisopimuskoulutusta käytetään keinona kouluttaa ja rekrytoida henkilöstöä vaikeasti rekrytoitaviin tehtäviin.

2.4. Varahenkilöstö ja sisäiset sijaiset

Varhaiskasvatuksessa on käytössä varahenkilöjärjestelmä. Varahenkilöstöllä pyrittiin varautumaan pääasiassa hoitotyössä tapahtuneisiin äkillisiin ja lyhytaikaisiin poissaoloihin mutta myös muuhun henkilöstövajeeseen.

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on lakisääteistä toimintaa, jolla varmistetaan organisaation toiminnan sujuvuus, laatu ja tavoitteiden saavuttaminen. Sen avulla lisätään myös henkilöstön työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat myös organisaation vetovoimatekijä.

Haasteita henkilöstön osaamisen kehittämiselle aiheuttaa henkilöstön vaihtuvuus osassa ammattiryhmiä ja uusien osaamistarpeiden ennakointi riittävän aikaisin. Kehityskeskustelujen käyminen jokaisen työntekijän kanssa on yksinkertainen ja toimiva tapa tunnistaa osaamisen kehittämisen tarpeita sekä suunnitella tarvittavia toimenpiteitä. Yhdessä oppiminen työtä tehden on tärkeää tunnistaa osaamisen kehittämiseksi.

Kehityskeskustelut ovat keskeinen osa henkilöstön osaamisen arviointia ja osaamisen tarpeiden tunnistamista. Vuoden 2024 käytyjen kehityskeskustelujen määrää ei ole voitu raportoida. Yleisenä periaatteena kaupungilla on, että kehityskeskustelu tulee käydä joka vuosi.

Keskitetyn koulutuksen puitteissa järjestettiin seuraavia koulutuksia:

- ❖ Fyysinen ergonomiakoulutus
- ❖ Kognitiivinen ergonomiakoulutus
- ❖ Ensiapukoulutus
- ❖ Sairauspoissaolo-ohjeen koulutus sekä aktiivisen tuen toimintamallien koulutus
- ❖ Työturvallisuuskliniikka
- ❖ Kestävän kehityksen koulutus
- ❖ Promid-tukiklinikka

Lisäksi työnantajan edustajille on ollut tarjolla KT:n järjestämää virka- ja työehtosopimuskoulutusta KT:n koulutusportaalin kautta. Esihenkilöille järjestettiin henkilöstöpalvelujen toimesta esihenkilöinfo ajankohtaisista asioista noin kerran kuukaudessa.

3.2. Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

Kaupungin organisaatiossa täydennyskoulutuksiin käytettiin yhteensä 2881 kalenteripäivää 2024 aikana, joista palkallisia henkilöstökoulutuspäiviä oli 2805 ja muita palkallisia koulutuksia 76 päivää (taulukko 1). Palkattomia koulutuspäiviä oli vuoden 2024 aikana 7 päivää. Vuoteen 2023 verrattuna koulutuspäiviä yhteensä oli 478 kalenteripäivää, eli 19,9 % enemmän. Koulutuksiin osallistui 67 % henkilöstöstä (taulukko 1), vuonna 2023 vastaava prosenttiluku oli 47,9 %. Palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin n. 1,3 päivää / vakituinen henkilöstö (v. 2023: 1,4) ja koko henkilöstön osalta koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,3 päivää / henkilö (v. 2023: 1,1).

Koulutuspäivien määrässä oli huomattava kasvu vuoteen 2023 verrattuna. Konsernihallinnossa ja elinvoimapaalveluiden toimialla koulutuspäivät vähenivät, mutta sivistys- ja hyvinvointipalvelujen ja teknisten palvelujen toimialoilla koulutuksiin osallistuttiin huomattavasti enemmän kuin vertailukaudella.

Koulutusten määrän noususta huolimatta koulutuskustannukset vähenivät 208 062 euroon (v. 2023: 243 592 euroa). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannuksen osuus on erittäin pieni, noin 0,2 % henkilöstömenoista. Vuodelle 2024 arvioitu työttömyysvakuutusrahaston maksama koulutuskorvaus on 35 327,46 euroa. Korvauksella katetaan n. 17 % kaupungin koulutuskustannuksista, jos koulutusajan palkkakustannuksia ei huomioida.

	Kalenteripäivät				
	2023	2024	Muutos-%	Pv/hlö	Osallistuneet %
Henkilöstö- ja hallintopalvelut	171	103	-40 %	1,9	94,4 %
Talous- ja rahoituspalvelut	20	7	-65 %	1	100,0 %
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	18	5	-72 %	0,5	30,0 %
Tilapalvelukeskus	17	74	335 %	1,2	63,9 %
Konsernihallinto yhteensä	226	189	-16 %	1,4	75,8 %
Hallintopalvelut	11	25	127 %	2,5	80,0 %
Koulutuspalvelut	871	945	8 %	1,1	54,2 %
Ruoka- ja puhtauspalvelut*	141	213	51 %	2,6	97,5 %
Vapaa-ajan palvelut	356	430	21 %	2,4	70,9 %
Varhaiskasvatuspalvelut	648	906	40 %	1,1	77,1 %
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut yhteensä	2027	2519	24 %	1,3	67,2 %
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	18	13	-28 %	0,3	32,0 %
Elinvoimapalvelut yhteensä	18	13	-28 %	0,3	32,0 %
Tekniset palvelut*	82	89	9 %	1,4	73,4 %
Ympäristöpalvelut*	50	71	42 %	1,7	58,5 %
Tekniset palvelut yhteensä	132	160	21 %	1,5	67,6 %
Koko kaupunki yhteensä	2403	2881	20 %	1,3	67,0 %

Taulukko 1: henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

*) Vuoden 2023 vertailuluvussa on esitetty koko vuoden toteuma ja se sisältyy nykyisen toimialan lukuun, vaikka palvelualue on siirtynyt toimialalta toiselle vuoden 2023 aikana.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Henkilöstökoulutus	2805	1,62	7	<0,01
Muu koulutus	76	0,04	0	0

Taulukko 2: Rovaniemen kaupungin henkilöstön koulutuspäivien määrä vuonna 2024

4. Terveystieteellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus

4.1. Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen

Työpaikkojen psykososiaalinen kuormittuminen on noussut merkittävämmäksi sairauspoissaolojen syyksi, kun vielä muutamia vuosia sitten selkeästi eniten poissaoloja oli fyysisten tuki- ja liikuntaelinongelmien vuoksi. Työturvallisuuden riskienarvioinnissa tunnistetaan henkilöstön ja esihenkilöiden psykososiaalista kuormittumista kaupungin työpaikoilla erilaisista syistä. Riskienarviointia on tehty kaupungin omana työpaikan vaarojen ja haittojen arviointiin kuuluvana osana kuluneen kauden aikana. Eniten psykososiaalista kuormitusta havainnoitiin erityisesti niillä palvelualueilla, joilla koettiin samanaikaisesti palvelutarpeen kasvua ja henkilöstön resurssipulaa tai lasten ja nuorten haasteellista käyttäytymistä sekä puutteita lasten ja nuorten tukipalveluihin ohjautumisen osalta. tunnistettiin psykososiaalista kuormitusta. Kuormitusta pyritään lieventämään pohtimalla uusia keinoja, joilla voitaisiin vaikuttaa suoraan kuormittavaan tekijään. Lisäksi on järjestetty työnohjausta ja muita tukitoimia.

Laajamittaista työhyvinvointikyselyä ei toteutettu vuoden 2024 aikana. Tiheyskysely kyselyn toteuttamiselle on ollut 2 vuoden välein, jotta myös kyselyssä havaittujen kehittämiskohteiden työstämiselle työyksiköissä olisi riittävästi aikaa. Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan työkalulla viimeksi vuonna 2023. Vuonna 2024 kaupunki pilotoi Kevan pulssikysely -mallia konsernihallinnon ja Tilapalvelukeskuksen työpaikoilla. Pulssi -kysely on tavoitteena ottaa koko organisaation käyttöön vuoden 2025 aikana. Pulssi -kyselyn etuna on, että sillä saataisiin henkilöstökokemuksta mitattua useasti vuoden aikana ja muodostettua trendiä koetusta työhyvinvoinnista, kysymyksiä on vähemmän kuin perinteisessä työhyvinvointikyselyssä.

Rovaniemen kaupungin tavoitteena on työntekijöidensä työkyvyn edistäminen työuran kaikissa vaiheissa ennakoivan ja varhaisen työkyvyn tuen avulla. Tällä tarkoitetaan koko työuran ajan jatkuvaa työkyvyn edistämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä. Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen mallia ohjaavat Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001), jotka edellyttävät niin työnantajalta kuin työntekijältäkin aktiivisia toimia työkyvyn säilyttämiseksi. Kaupunki sai Kevan kehittämisrahaa ja toteutti Sairauspoissaoloista ennakoivaan työkykyjohtamiseen -hankkeen vuoden 2023 aikana. Hankkeessa uudistettiin kaupungin sairauspoissaolokäytäntöä, muotoillun työn käytäntöä sekä varhaisen välittämisen mallia. Hankkeessa kehitetyt toimintamallit otettiin käyttöön loppuvuodesta 2023. Vuoden 2024 aikana ei tehty uusia uudistuksia toimintakäytänteisiin, vaan seurattiin edellisen vuoden uudistuksen mukaisten toimintamallien juurtumista työyhteisöjen toimintaan arjessa. Seuranta toteutettiin työhyvinvoinnin ohjausryhmissä ja lisäksi erityisesti vuoden päätyttyä tarkasteltiin esihenkilön luvalla myönnettyjen poissaolojen määrää. Havaittiin, että esihenkilön luvalla myönnettyjen poissaolojen määrä ei juurikaan noussut vuodesta 2023, kun taas yleislääkärikäynnit työterveyshuollossa vähentyivät huomattavasti. Aino Health Managerin -toimintaa kehitettiin yhdessä työterveyshuolto Lappican kanssa vastaamaan nykyisiä toimintakäytänteitä ja tässä yhteydessä myös Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli päivittyi vuoden aikana vietäväksi päätöksentekoon alkuvuodesta 2025. Työkyvyn johtamisen osalta strategiset kehittämistavoitteet ovat mielenterveyssyillä toteutuvien poissaolojen vähentämisessä ja keskustelukulttuurin lisäämisessä työpaikoilla niin, että erilaisissa tilanteissa voitaisiin löytää yhdessä ratkaisuja työntekijän työssä jaksamiselle, eivätkä sairauspoissaolot lähtisi pitkittymään.

Aino Health Management -järjestelmässä esihenkilöt toteuttavat työkykyjohtamista mm. tekemällä seurantaan henkilöstönsä poissaoloista sekä toteuttamalla aktiivisen tuen mallin mukaiset toimenpiteet poissaolorajojen ylityessä. Esihenkilöt kirjaavat kohdennettuja toimenpiteitä Aino Health -järjestelmään, jossa seurantafokus on työkyvyn tuessa. Järjestelmä ilmoittaa esihenkilölle, työterveyshuoltoon että työntekijälle, kun tietty poissaoloraja ylittyy.

Mitä varhaisemmin työkyvyn heikkeneminen havaitaan, sitä helpompia tilanteet ovat yleensä ratkaista. Varhaiset keinot ovat inhimillisesti helppoja ja työyhteisöjä tukevia. Sen sijaan pitkään jatkuneen ongelmatilanteen selvittelyminen vie enemmän voimavaroja. Vuonna 2024 Rovaniemen kaupungin esihenkilöt kävivät yhteensä 252 kpl huoli puheeksi -keskustelua henkilöstön kanssa. Poissaolorajat ylittivät yleisimmin kriteerillä: "kolmen

kuukauden aikana 3 tai useampi sairauspoissaolo” ylittyi 762 kertaa, toiseksi yleisemmällä kriteerillä: “vähintään 15 kalenteripäivää sairauspoissaoloja 6 kk aikana” 546 kertaa ja kolmanneksi yleisimmin kriteerillä “vähintään 30 päivää sairauspoissaoloja 12 kk aikana” 428 kertaa, ja “vähintään 60 päivän yhdenjaksoinen sairauspoissaolo jakso” 75 kertaa.

Toimenpiteet, joita poissaolorajojen kohdalla tehdään:

30 sairauspoissaolopäivän reagointirajan täytyttyä työntekijä saa kotiosoitteeseensa kirjeen, jossa kerrotaan aktiivisesta tuesta ja sen eri vaiheista. Tämän lisäksi poissaolosta menee ilmoitus työterveyshuoltoon suoraan Aino Health Management -ohjelmasta ja työterveyshuolto kuittaa

60 sairauspoissaolopäivää: Sairauspäivärahaa tulee hakea 60 päivän eli 2 kuukauden kuluessa sairauspoissaolon alkamisesta. Viimeistään tässä vaiheessa tulee esihenkilön ja työntekijän varata aika työterveyshuollossa pidettävään yhteiseen työterveysneuvotteluun. Kela lähettää asiasta kirjeen työntekijälle kotiin.

90 sairauspoissaolopäivää: Työterveysneuvotteluun tulee kokoontua ennen kuin 90 päivää on koossa. Neuvotteluun osallistuu esihenkilö, työntekijä ja työterveyslääkäri. Työterveyslääkäriin tulee kirjoittaa lausunto jäljellä olevasta työkyvystä. Lausunto toimitetaan Kelaan, joka myöntää korvausta sairauspoissaoloista (työnantajalle, mikäli sairausajalta saa palkkaa). Rovaniemen kaupungilla on sovittu, että tässä vaiheessa voidaan tehdä myös ammatillisen kuntoutuksen hakemus Kevälle jo ennakoiden työhön paluuta. Työterveysneuvottelun tarkoitus on selvittää jäljellä olevaa työkykyä ja työhön palaamisen mahdollisuuksia yhdessä esihenkilön ja työntekijän kanssa. Neuvottelussa käsitellään työssä selviytymistä ja etsitään ratkaisuvaihtoehtoja yhdessä.

Henkinen tuki työpaikoilla

Ryhmä kaupungin työntekijöitä on koulutettu defusing -ohjaajiksi marraskuussa 2022. Defusing on tarkoitettu purkumenetelmäksi erityisen kuormittaviksi koettuihin tilanteisiin, joita työntekijät voivat kokea myös välillisesti työskennellessään asiakastyössä. Defusing -menetelmällä työstettiin useita kuormittavia tilanteita vuoden aikana kaupungin eri työpaikoilla. Defusing- tapaamisia ei ole aktiivisesti tilastoitu, joten tarkkaa määrää ei ole vuodelta 2024. Tilastointi aloitetaan vuonna 2025, koska työyhteisöt ovat selvästi aktiivisemmin osanneet tilata defusing -purkua työpaikoilleen, esihenkilöt ovat olleet menetelmästä tietoisempia kuin vuonna 2023. Defusing tilataan työhyvinvointi- ja turvallisuustiimin asiantuntijoilta ja purkutilaisuus pyritään järjestämään 24 tunnin aikana kuormittavasta tapahtumasta/tiedonsaannista. Defusing menetelmänä eroaa työnohjauksesta paitsi kertaluontoisuudellaan myös siten, että se on menetelmänä erilainen. Defusing -menetelmällä vedettyjä ohjauksia on myös arvioitu purkuun osallistujien kanssa ja saatu palaute on kannustanut jatkamaan menetelmän käyttöä. Haastavinta menetelmän käyttöönotossa on ollut, että se vaatii ohjaajan nopean reagoimisen sekä irrottautumisen oman työn ääreltä tilanteeseen, kun ryhmälle tulee hälytys Sec App -järjestelmällä. Tämä vaatii järjestelyjä ohjaajan omassa työssä. Kaupunki on myös varautunut tekemään yhteistyötä Lapin hyvinvointialueen kanssa sellaisissa tilanteissa, jotka ovat koskettaneet molempien organisaatioiden työntekijöitä. Tällaisia hälytyksiä ei tullut vuoden 2024 aikana, muuta muutoin yhteistyö jatkui erityisesti Lapin hyvinvointialueen sosiaalipäivystyksen kanssa. Yhteistyötä tehtiin erityisesti evakuoitokeskuksen suunnittelun osalta, johon kuuluu myös psykososiaalisen tuen antaminen.

Työyhteisötasolla erilaisia kaupungin toteuttamia tukimuotoja ovat työyhteisön ensitiimi (selvittelyn tuki, ohjaus ja vaikuttaminen ongelmiin työyhteistyöskentelyn kautta), työyhteisösovittelu, selvittelyprosessit epäasiallisen käyttäytymisen tapausten osalta sekä ulkopuolelta ostettuna palveluna yksilö- ja ryhmätyönohjaus.

Liikunta- ja kulttuurietu sekä lounasetu vuonna 2024

Rovaniemen kaupunki tuki vuonna 2024 henkilöstönsä omaehtoista liikunnan ja kulttuurinharrastamista myöntämällä henkilöstölleen hyvinvointietua 10 €/ kuukausi. Vuonna 2024 hyvinvointietua käytettiin yhteensä 240 151,60 euroa.

Hyvinvointiedun maksaminen toteutettiin ePassi Flex- järjestelmällä, joka pitää sisällään lounas-, liikunta- ja kulttuurietu, hyvinvointi- ja terveyspalvelut. ePassi Flex on työntekijän henkilökohtainen hyvinvointibudjetti, jota työntekijä voi käyttää vapaasti työnantajan valitsemien etujen kesken. Järjestelmän piiriin kuuluvat muun muassa hieronta, fysikaalinen hoito, terveys- ja lääkäripalvelut (esim. silmä-, hammas- ja muut erikoislääkärit). Hyvinvointietuun on oikeutettu henkilö, jonka palvelussuhde kestää yli kuukauden ja etua maksetaan suhteessa palveluaikaan.

Työnantaja tukee henkilöstön lounasruokailua. Kouluilla ja päiväkodeissa henkilökunnalla on mahdollisuus ruokailla verottajan hyväksymien käytäntöjen puitteissa. ePassi lounasta voi käyttää lounasruokailuun sopimusravintoloissa eri puolilla kaupunkia. Henkilöstöltä peritään omavastuuhinta siten, ettei verotettavaa luontoisetua synny.

4.2. Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen

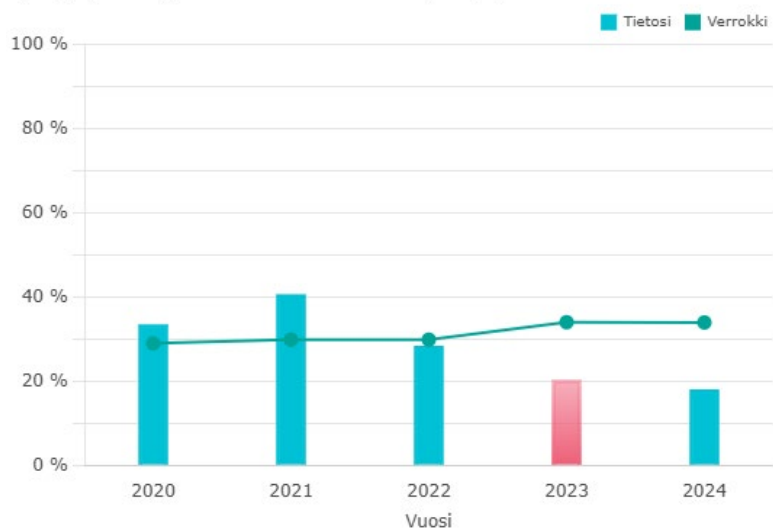
Henkilöstöpalvelut -yksikkö koordinoi yhdessä toimialojen esihenkilöiden kanssa henkilöstön ammatillisen kuntoutuksen prosesseja. Uudelleensijoittaminen tehdään yleensä silloin, kun henkilön työkyky ei enää riitä selviytymiseen omassa, aiemmassa työtehtävässä. Uudelleen sijoittumista edeltää miltei aina työkokeilu, johon saadaan tukea Kevalta. Työkyvyn tukemisessa keskeistä on koordinointi, mikä tarkoittaa yhteydenpitoa työntekijään sairausloman aikana sekä yhteistyötä työterveyshuollon, esihenkilöiden, kuntoutusyksikön ja Kevan kanssa aktiivisen tuen eri vaiheissa.

Ergonomiakoulutusta on toteutettu Rovaniemen kaupungilla vuodesta 2009 lähtien. Hyvällä työergonomialla voidaan välttää tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien syntymistä sekä vaikuttaa jo ilmenneiden vaikeuksien paranemiseen. Hyvinvointialueuudistuksen myötä kouluttajaresursseja lähti kaupungilta Lapin hyvinvointialueelle ja vuonna 2024 tehokasta ja prosessinomaista koulutusta ei ole juurikaan kaupungin omana toimintana järjestää. Lappi kuitenkin voi tarjota työfysioterapeuttien ohjausta myös työyhteisötasolla.

Vuonna 2024 kuntoutusoikeuspäätöksiä tehtiin yksi kappale, ja työkyvyttömyyseläkepäätöksiä kaksi kappaletta. Ratkaisuja on pyritty löytämään organisaation sisällä muotoilemalla työnkuvaa ja etsimällä ratkaisuja työkyvyn heikentyessä omasta tehtävästä. Työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentti oli 17,86 vuonna 2024. Hylkäämisprosenttiin vaikuttaa mm., että haetaanko työkyvyttömyyseläkettä oikea-aikaisesti vai tulisiko hakea ammatillista kuntoutusta sekä riittävät tiedot lomakkeessa mm. työssä selviytymisen ja jäljellä olevan työkyvyn osalta.

Onnistuneilla osatyökyvyttömyysratkaisuilla, työn muokkaamisella ja henkilöstön uudelleen sijoittumisella voidaan säästää merkittävästi työkyvyttömyyseläkemaksuissa, jotka kaupungilla kääntyivät viime vuonna hieman laskuun 0,11 prosenttiyksikköä. Vuonna 2024 kustannus oli 756642,34 €. (v. 2023 kustannus 872973,71 €). Kaupungin työkykykoordinaattori etsii yhdessä toimialojen kanssa ratkaisuja tilanteissa, joissa henkilön työkyky heikkenee niin, ettei hän selvi enää aiemmista työtehtävistään. Työkykyjohtamisen toimenpiteet osatyökykyisten osalta tulisi yhdistää edelleen tiiviimmin henkilöstösuunnittelun kokonaisuuteen kaupunkitasolla, jotta osatyökykyisten ratkaisuja löytyisi helpommin esim. kaupungille avautuvista työpaikoista.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti

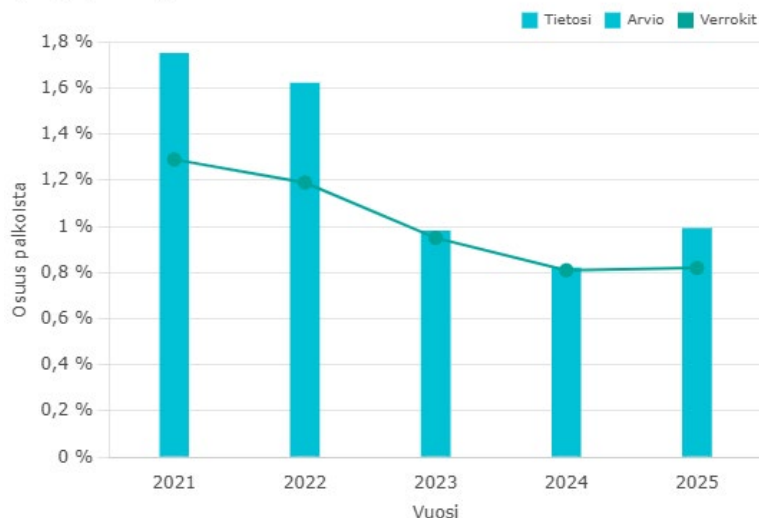


Kuvio 4: Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti v. 2020-2024

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkemaksu %	€ / vuosi
2020	1,26	1,5 M€
2021	1,75	2,2 M€
2022	1,26	2,2M€
2023	0,93	0,872 M€
2024	0,82	0,756 M€

Taulukko 3: työkyvyttömyyseläkemaksu, osuus palkkasummasta (%).

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuvio 5: työkyvyttömyyseläkemaksu v. 2021-2025. Vuoden 2025 osalta pylväikkö päivittyy vuoden aikana.

Vuonna 2024 työkyvyn tukemisessa on erityisesti panostettu yhteistyön esihenkilöiden, työterveyden, henkilöstön edustajien sekä henkilöstöpalveluiden kesken. Tämä näkyy osaltaan siten, että henkilöstöpalveluissa työskentelevällä työkykykoordinaattorilla kävi yhteensä 90 eri asiakasta vuoden 2024 aikana ja ratkaisuja pyrittiin löytämään organisaation sisäisillä järjestelyillä kuntoutusmahdollisuuksien lisäksi. Tehtävä on perustettu tukemaan esihenkilöitä ja henkilöstöä aktiivisen tuen toteutumisessa ja erityisesti koordinoimaan ammatillisen kuntoutuksen prosessia koko organisaatiossa.

4.3. Turvallisuus

Helmikuussa 2022 Venäjän aloittaman hyökkäyssodan Ukrainaan vaikutuksiin kaupungissa varauduttiin myös kaupungin toimialoilla, erityisesti energiapulaan varautuminen oli henkilöstölle näkyvässä roolissa loppuvuodesta 2022 sekä alkuvuodesta 2023.

Rovaniemen kaupunki vahvisti resurssejaan valmiussuunnittelun osalta vuonna 2024 ja palkkasi määräaikaisen valmiussuunnittelijan. Tavoitteena oli auditoida valmiussuunnittelun tilanne kaupunkikonsernin tasolta, tukea evakointisuunnittelua sekä tiivistää viranomaisyhteistyötä. Tässä onnistuttiin, todettiin tarvittavilta osin valmiussuunnitelmien päivittämistarpeen ja osallistuttiin tiiviisti viranomais -yhteistyöhön erityisesti väestönsuojelun ja evakointisuunnitelmien osalta. Lisäksi kaupungilla on edustajat Lapin valmiustoimikunnan sihteeristössä, Turvallinen ja kriisinkestävä kunta -verkostossa, turvallisuusjohtamisen verkostossa sekä laajamittaisen maahantulon varautumisen työryhmässä. Riskienhallinnan osalta jatkettiin aktiivisesti kaupungin oman organisaation riskien kokoamista toimialoilta sekä niiden säännöllistä raportointia kaupungin johtoryhmälle. Loppuvuodesta sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan prosesseja yhdistettiin ja arviointia toteutettiin kaupungin omien vastuu- ja palvelualueiden lisäksi tiiviimmin myös konserniyhteisöille. Merkittävimmät riskit raportoidaan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan raportissa lukuun ottamatta työturvallisuusriskejä, jotka raportoidaan henkilöstöraportissa.

4.4. Työterveyshuolto

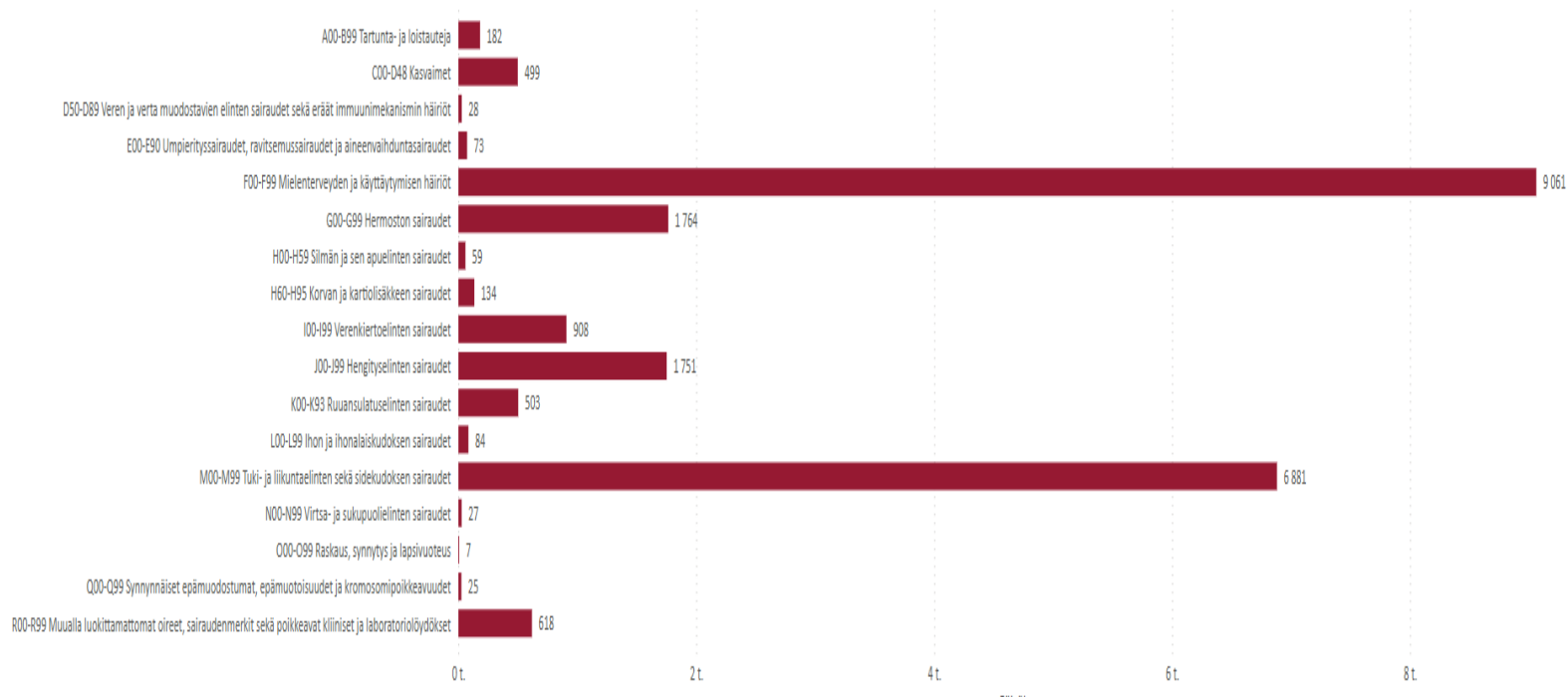
Työterveyshuollon palvelutaso määritellään yhdessä Työterveys Lappica Oy:n kanssa vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Rovaniemen kaupungin sopimus on laaja ja kattaa myös erikoislääkärin palveluja sekä keskeisimmät tutkimukset erilaisten sairauksien toteamiseksi.

Sairauspoissaolo-ohje uudistui v. 2023 ja se otettiin täysimittaisesti käyttöön 2024. Uudistetun ohjeen mukaisesti infektiosairauksissa esihenkilö voi myöntää poissaololuvan 7 vrk:n ajalle ja muilla syillä 3 vrk:n ajalle. Lisäksi uudistetun toimintakäytännön mukaisesti esihenkilö voi myös muotoilla työntekijän työtehtäviä ja vaadittua työaikaa tilapäisen ja rajoitetun ajan. Malli sopii käytäntöön erityisesti silloin, kun työntekijä on vain osittain työkyvytön ja voi hoitaa osan työtehtävistään. Työn joustoja lisäävällä toimintamallilla pyrittiin vähentämään käyntejä (pelkän todistuksen vuoksi) työterveyshuollossa ja sitä kautta vaikuttamaan vähentävästi Rovaniemen kaupungilla perinteisesti korkeisiin työterveyshuollon kustannuksiin. Tavoitteena oli myös, että sairauspoissaolojen määrä esihenkilöiden luvalla ei lähtisi merkittävään nousuun. Lisäksi laadullisena tavoitteena oli vaikuttaa keskustelukulttuuriin työpaikoilla niin, että myös mielenterveyssyillä tapahtuvien poissaolojen osalta keskustelu koettaisiin luontevammaksi ja havaittaisiin keinot, joiden avulla poissaoloja voisi ennaltaehkäistä ja työssä pysymistä tukea. Vuoden aikana työterveyshuollon käynnit laskivat merkittävästi, esihenkilön luvalla myönnettyjen poissaolojen määrä ei noussut.

Työterveyshuolto tekee terveystarkastuksia työhön otettaessa sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä määrääjain. Tämän lisäksi kaupunki tarjoaa henkilöstölleen sähköisen terveystarkastuksen säännöllisin väliajoin. Toiminnalla halutaan vaikuttaa lyhyen ja pitkän aikavälin työkykyä uhkaavia riskitekijöihin ja tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Sähköisen kyselyn jälkeen ne henkilöt, joilla on yksilötasolla kohonnut työkykyriski, ohjataan vastaanotolle tai vähintään puhelinkontaktiin ammattihenkilön kanssa. Työterveyshuolto toteuttaa tämän arvioinnin ja kontaktoi kyselyyn vastanneet näiltä osin. Henkilön terveystilanteen laajempi tarkastelu on tarpeen erityisesti silloin, kun sähköisellä kyselyllä voidaan todeta lyhyen aikavälin riskejä. Näitä ovat tuki- ja liikuntaelinvaivat, masennus ja pitkittynyt stressi. Pitkän aikavälin riskitekijöihin: mm. tupakointi, ylipaino, runsas alkoholin käyttö annetaan terveysneuvontaa.

Työyhteisöä uhkaavien työn riskitekijöiden, kuten työilmapiirin tai työvoimaresurssien muutoksiin puututaan työyhteisöä tukevin menetelmin, kuten työyhteisön ensitiimi -toiminnan, työyhteisösovittelun tai työnohjauksen keinoin.

Vuosi 2024



Kuvio 6: merkittävimmät sairauspoissaolodiagnoosit poissaolopäivinä, Työterveys Lappican kirjoittamat diagnoosit (ICD-10, lääkärin kirjoittamat diagnoosit).

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan II mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työterveyshuollosta maksettavat bruttokustannukset olivat vuonna 2024 yhteensä 1,9 M€, josta korvausluokka I (ennaltaehkäisevä) kustannukset olivat 871 151 euroa (v. 2023: 701 553 euroa), joten kasvua edelliseen vuoteen oli noin 24 % eli 169 598 euroa. Korvausluokka I kuuluvat esimerkiksi työpaikkaselvityskäynnit, joita toteutettiin huomattava määrä vuonna 2024. Toimintasuunnitelmassa vuodelle 2025 toteuttava määrä on selkeästi vähäisempi. Työpaikkaselvitys on lakisääteinen työterveyshuollon toteuttama käynti ja selvitys, joka tulee tehdä työpaikalle vähintään 5 vuoden välein tai olosuhteiden merkittävästi muuttuessa. Kela I -korvauksen piiriin kuuluvaa ennaltaehkäisevää toimintaa voidaan ohjata työterveyshuollon palvelujen suunnitelmallisella tilaamisella sekä säännöllisellä arvioinnilla, jota kaupunki toteuttaa työterveyshuollon ohjausryhmissä. Loppuvuodesta suunnitellaan lakisääteinen toiminta palvelualueittain ja vahvistetaan työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Tässä yhteistyössä ovat mukana palvelualueet, henkilöstöhallinnon asiantuntijat, ko. alueen työterveyshoitajat sekä työsuojeluvaltuutetut.

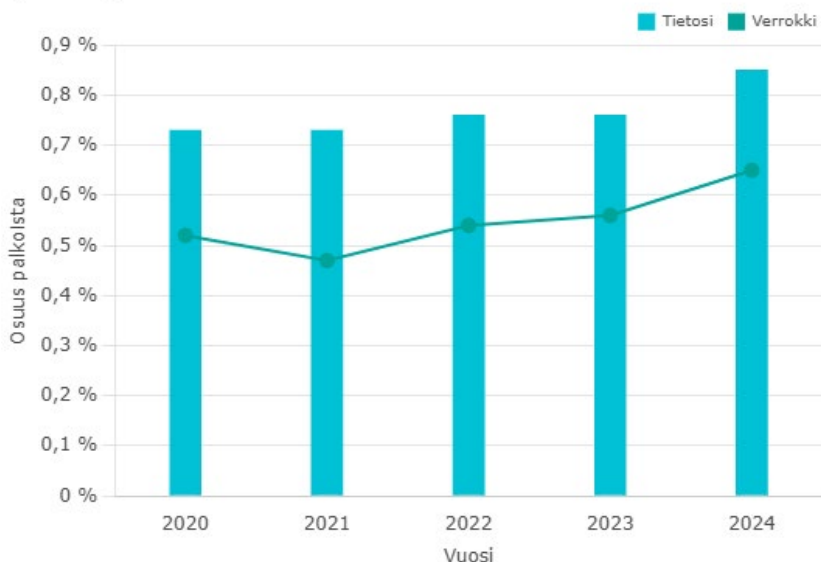
Korvausluokka II (sairaanhoito) kustannukset olivat 1 006 223 euroa (v. 2023: 929 238 euroa) ja kasvua edelliseen vuoteen oli noin 8 % eli 79 985 euroa. Kelan korvausluokka 3:een työterveyshuollon kuluista ohjautui 64 319 euroa. Kokonaisuudessaan edelliseen vuoteen nähden työterveyskustannukset nousivat 240 525 euroa eli 14 %. Sairaanhoidon toteuttaminen ei ole työnantajalle lakisääteinen tehtävä, mutta Rovaniemen kaupungilla on kuitenkin perinteisesti ollut laaja sopimus myös sairaanhoitoon. Yleisin ero verrokkikaupunkeihin nähden on, että Rovaniemen kaupungin työterveyshuoltosopimukseen kuuluu myös ns. kansansairauksien hoito. Tämä

palvelutaso vaikuttaa osin siihen, että kustannukset ovat verrokkeja suuremmat. Etuna puolestaan on henkilöstön nopeampi hoitoon pääseminen ja tutkimukset, joiden avulla sairauspoissaolojen pitkittymistä pyritään ehkäisemään.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden olivat 876,32 euroa. Vaikka työterveyshuollon käyntien määrä pieneni, palvelun hinta nousi reilusti suhteessa edelliseen vuoteen (2023: 763 €/ työntekijä). Kasvu johtuu osittain palvelun hinnan noususta ja osittain järjestelmän käyttöönoton aiheuttamalla palvelun tarjonnan vajeella. Kaupunki pyrkii jatkossakin pienentämään työterveyskustannuksia erityisesti jatkamalla vuonna 2023 käyttöönotettua toimintatapaa, mutta myös etsimällä muita keinoja yhdessä Lappican kanssa.

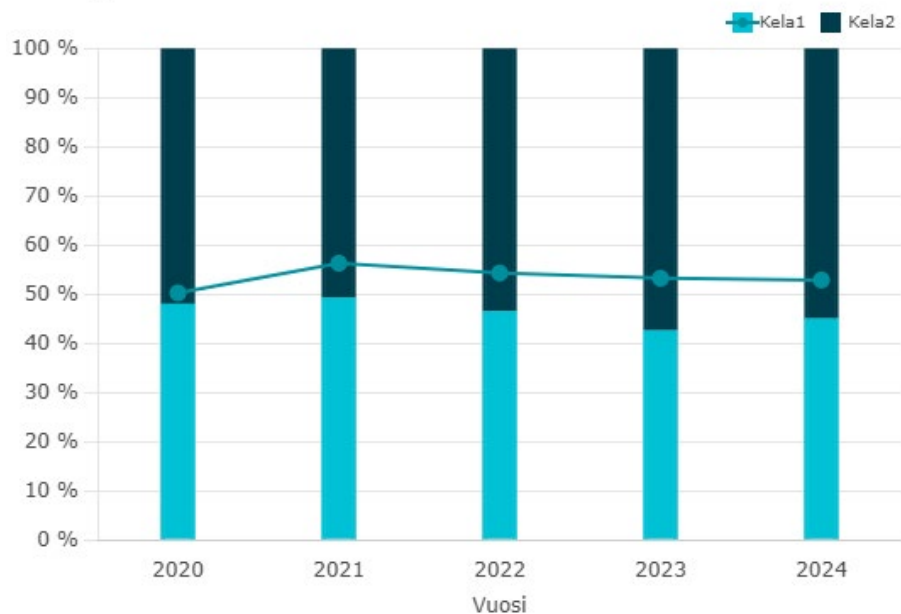
Kuvassa 8 esitetään työnantajan investoimasta työterveyshuoltotoiminnasta Kela 1 ja Kela 2 vuosikustannukset yhteensä (ilman alv 5 %) Summasta on vähennetty kelakorvaus olettaen, että Kela korvaa kustannukset täysimääräisesti. Rovaniemen kaupungin kokonaiskustannukset Kela-korvauksen jälkeen ovat arviolta 772 910 €.

Työterveyshuoltokustannukset

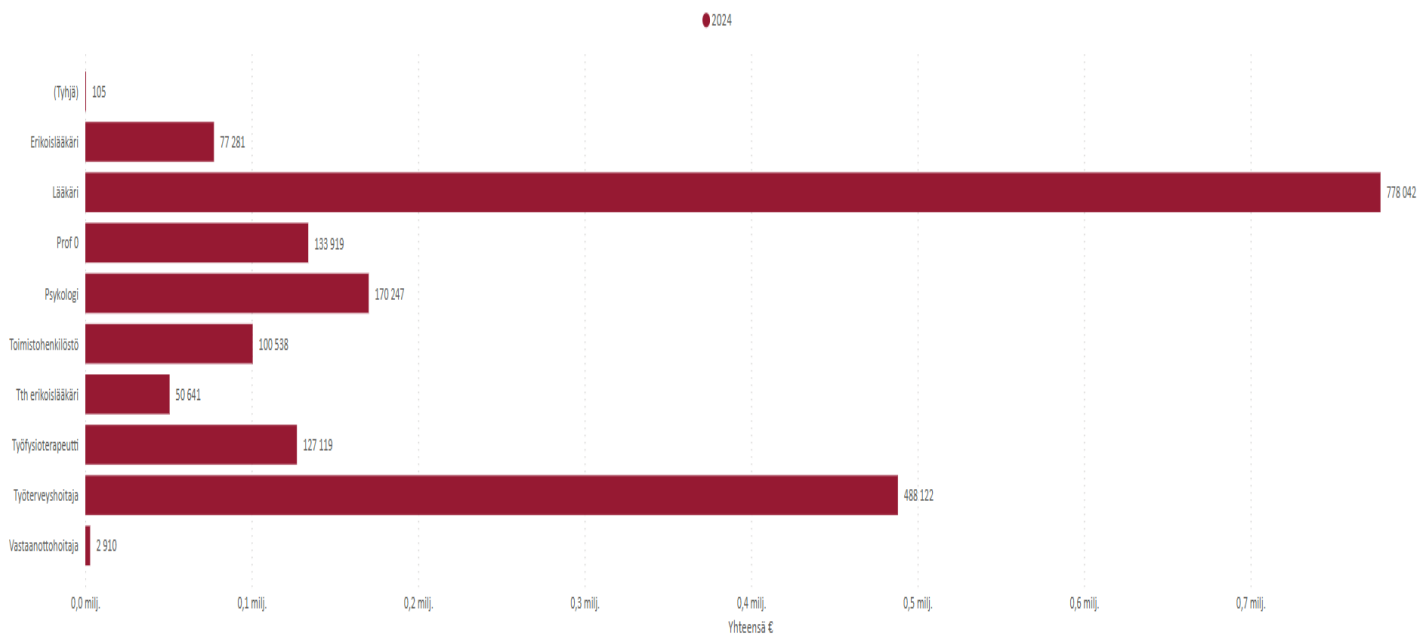


Kuvio 7: työterveyshuollon kustannukset 2020 - 2024

Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 8: Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 9: työterveyshuollon kustannusten jakautuminen asiantuntijan mukaan (€ ennen Kela-korvausta)

4.5. Työterveyshuollon katsaus - työterveyslääkäri Kirsi Matikainen / Lappica Oy

V. 2023 kaupunki käynnisti KEVA:n rahoittamana hankkeen, jossa tavoitteena oli työkyvyn alenemisen varhaisten merkkien havaitseminen ja niiden puheeksi ottaminen sekä työhön liittyvien asioiden ratkaiseminen työpaikoilla. Työkaluna on työntekijän ja esihenkilön käymä varhaisen välittämisen keskustelu, jossa huomioidaan paljon työhön ja työympäristöön liittyviä asioita sekä esihenkilön mahdollisuus työn muotoiluun maksimissaan 5 työpäivän ajaksi. Hanke pilotoitiin muutamissa yksiköissä ja hyvien kokemusten rohkaisemana otettiin v. 2024 alusta käyttöön kaikissa kaupungin yksiköissä.

Varhaisen välittämisen mallin ja työn muotoilun käyttöönoton sekä erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden osalta pysyvien osa-aikaisten työratkaisujen myötä henkilöstön sairauspoissaolot ovat koko kaupungin tasolla laskeneet vuosien 2023 ja 2024 aikana (lähtötaso 5.8 % 2/2023) ollen matalimmillaan kesällä 2024 (3.7 % 7-9/2024). Nyt sairauspoissaolot ovat kääntyneet jälleen nousuun (4.1 % 1/2025).¹

Sairauspoissaolojen nousun taustalla voi olla kausittaista vaihteluakin, mutta työterveyshuollon havaintoina on, että työntekijäpula, sijaisten vaihtuvuus, lasten erityistarpeiden lisääntyminen ja toistuvat muutokset työssä haastavat esihenkilöiden ja työntekijöiden työhyvinvointia.

Tarkemmin näitä asioita seurataan ja niihin ratkaisuja etsitään kaupungin ja työterveyshuollon säännöllisissä yhteisissä tapaamisissa koko kaupungin tasolla sekä palvelualueittain. Yhteistyötä kehitetään tämän vuoden aikana KoHo-hankkeen tuella.

4.6. Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta

Työturvallisuusasioissa keskityttiin edelleen erityisesti henkilöstön psykososiaalisen kuormituksen tuomiin haasteisiin. Työn tekeminen monipaikkaisesti on tullut erityisesti Rovaniemen hallinnon työpaikoille jäädäkseen. On tiedostettava, että etätö voi tuoda haasteita myös tuki- ja liikuntaelinkuormituksen osalta, mikäli ergonomia-asiat kotona tai etätöympäristöllä eivät ole kunnossa. Suurimmassa osassa Rovaniemen työpaikkoja ei etätönsä tekeminen ole kuitenkaan juurikaan mahdollista työn luonteen vuoksi. Rovaniemen kaupunki ei ole määritellyt sitä määrää, joka jokaisen tulisi olla työpaikalla läsnä, vaan tämä määräytyy pitkälti tehtävän esihenkilön harkinnan mukaisesti.

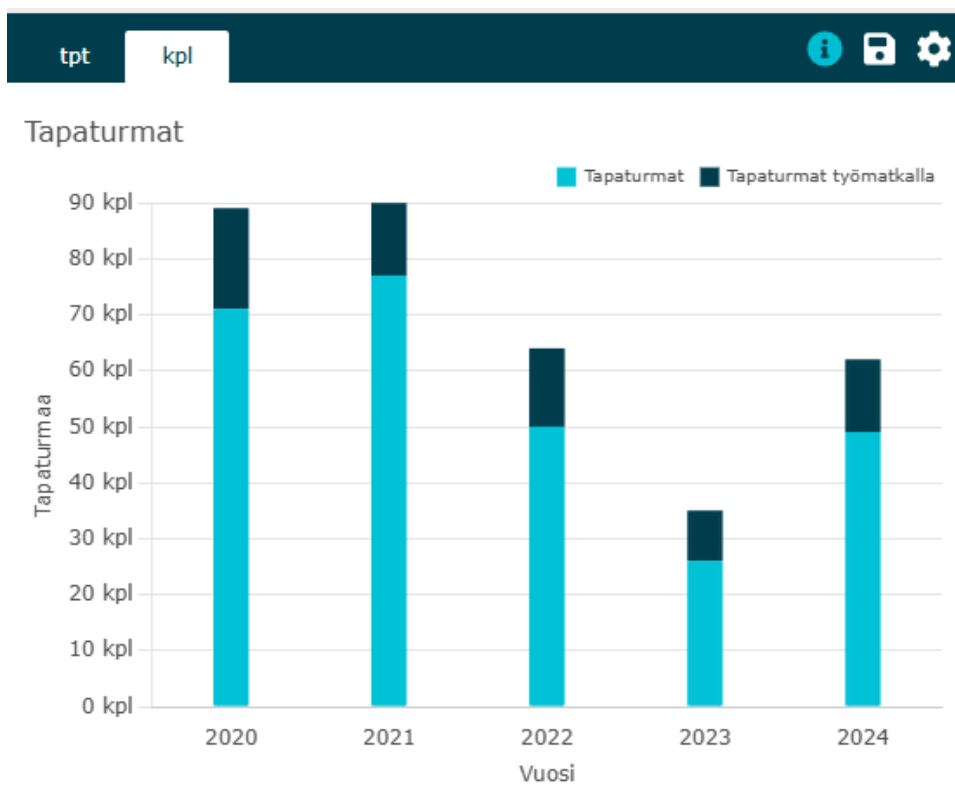
Työsuojelussa on jatkettu riskienarviointiohjelman kehittämistä erityisesti nykyisen kaupunkiorganisaation tarpeisiin. Ohjelman avulla tavoitellaan läheltä piti -tilanteiden ja työtapaturmien sekä uhkaavien/väkivalta -tilanteiden perusteellisempaa käsittelyä kaupungin työpaikoilla sekä paremmin työpaikkojen olosuhteisiin taipuvaa riskienarviointi - mallia. Työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessi on yhdistetty työnantajan riskienarviointiprosessiin, tällä on vaikutusta myös työterveyshuoltokustannuksiin. Työpaikkojen tekemät läheltä piti- ym. poikkeamailmoitukset ovat työpaikkojen käytössä osana riskienarviointiprosessia.

Yksiköt arvioivat työhön liittyvät riskit Falcony -ohjelman sähköisellä sovelluksella. Riskienarviointi kuuluu olennaisena osana työnantajan tehtäviin työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä. Työpaikkaselvitykset tehdään vähintään viiden vuoden välein tai toiminnan/tilojen olennaisesti muuttuessa. Vaarojen selvittämisen ja riskien arviointi on lakisäateistä ja sen tarkoitus on parantaa työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Rovaniemen kaupunki on panostanut riskienarvioinnissa myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointiin.

Työtapaturmien raportointitapa on erilainen kuin aiempina vuosina. Kevan avainlukuista saadun tilaston mukaan sellaisten työtapaturmien määrä, joista on aiheutunut vähintään 4 poissaolopäivää (mukaan luettuna tapahtumapäivä) oli Rovaniemen kaupungilla 62 kpl. Määrä nousi edellisvuodesta, jolloin ko. tavalla tilastoituja työtapaturmia oli 35 kpl.

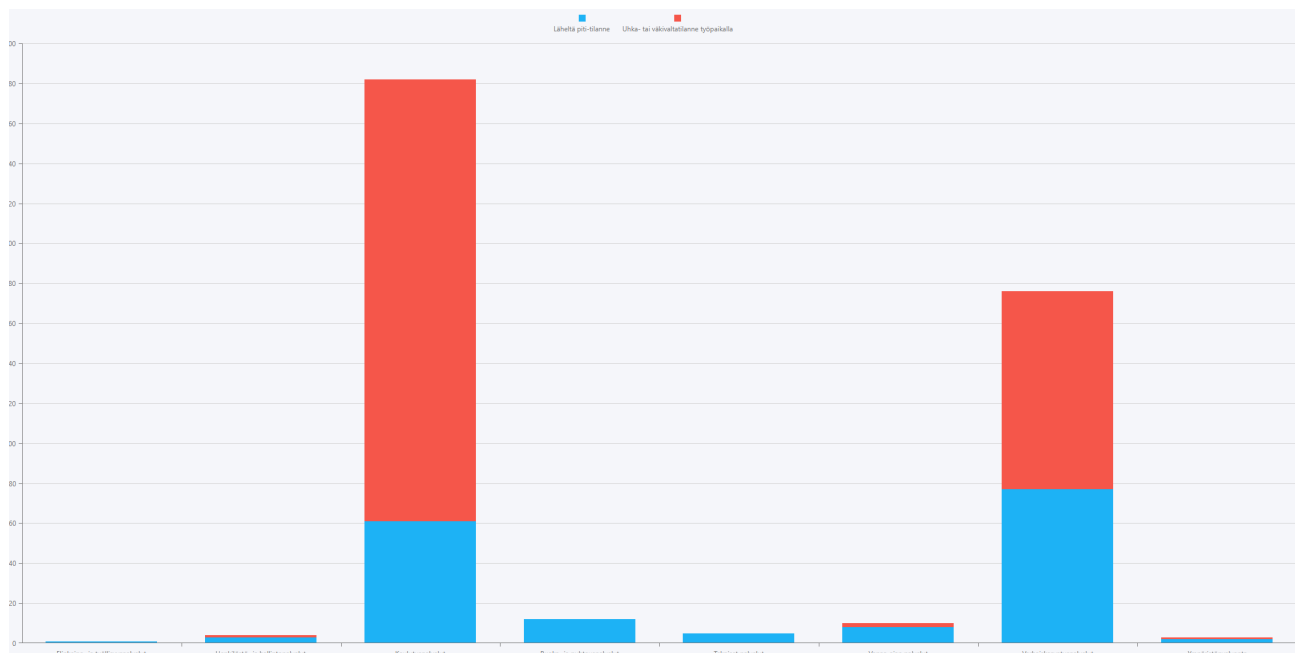
¹ Luvut perustuvat Lappican omiin tilastoihin

Tapaturmista 13 kpl sattui työmatkalla. Yleisin työtapaturmalaji on Rovaniemen kaupungilla jo useiden vuosien ajan ollut liukastuminen. Kuvassa 11 esitetään tapaturmavakuutusmaksun määrä euroina, näiden muutos edelliseen vuoteen oli noin 0,1 prosenttiyksikköä vähemmän. Vuonna 2023 tapaturmamaksuosuus oli vuonna 2023 273 401 € ja vuonna 2024: 223 536 €. Rovaniemen luvut ovat tapaturmamaksujen osalta verrokkeja matalammat. Luvuissa ei huomioida muita tapaturmien aiheuttamia kustannuksia eikä niistä saatuja korvauksia.

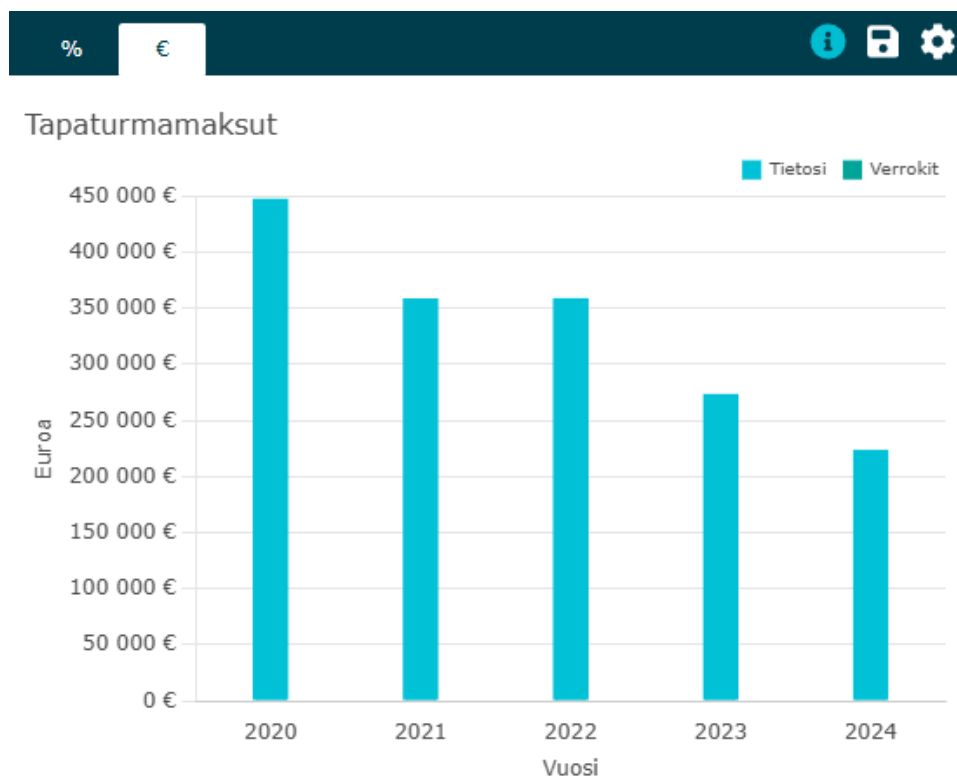


Kuvio 10: Työtapaturmat 2020-2024 (vähintään 4 poissaolopäivää aiheutunut)

Ilmoitettuja läheltä piti -tilanteita raportoitiin yhteensä 168 kpl, mikä oli vähemmän kuin vuonna 2023 (2023: 223 kpl). Myös uhka- ja väkivaltatilanteita raportoitiin edellisvuotta vähemmän, yhteensä 324 kpl (v. 2023: 403 kpl), näistä koulutuspalvelut olivat kirjanneet yhteensä 221 tapausta ja varhaiskasvatus 99 tapausta. Biologiselle riskille työssä altistumisia raportoitiin 1 tapaus. Tapaus ei liittynyt koronaan, jonka vuoksi biologisille riskeille altistumisten tilastointi alun perin aloitettiin. On hyvä asia, että raportointiaktiivisuus on parantunut yksiköissä ja tapahtumia käsitellään työpaikoilla, kuitenkin kaupungilla on edelleen yksiköitä, joista raportointia ei tehdä. Falcony -ohjelmasta pystyy seuraamaan myös esihenkilöiden reagoimista tehtyihin ilmoituksiin.



Kuvio 11: Läheltä piti- sekä uhka- ja väkivaltatilanteet palvelualueittain v. 2024.



Kuvio 12: Tapaturmavakuutusmaksut 2020-2024.

Rovaniemen kaupungilla työsuojeluvaltuutettujen alue ja ajankäyttö perustuvat henkilöstön määrään ja pisteytykseen, jossa on arvioitu eri tehtävien työn kuormittavuutta. Työsuojeluorganisaatio on vuonna 2024 muodostunut seuraavista tehtävistä: 1 Riskienhallintapäällikkö, jonka tehtäviin työsuojelupäällikkyys on liitetty, 1 turvallisuusasiantuntija, 1 päätoiminen ja 1 osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu, joiden alueina olivat vuonna 2024:

1. Varhaiskasvatuspalvelut, ruoka- ja puhtauspalvelut, vapaa-ajan palvelut, tilapalvelut
2. Koulutuspalvelut, elinvoiman toimiala, tekninen toimiala sekä konsernihallinto

Loppuvuodesta osa-aikaisen työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä muutettiin täysiaikaiseksi. Tähän oli perusteena mm. TE -palvelujen siirto valtiolta kunnalle ja henkilöstömäärän kasvu ko. palvelualueella.

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue teki Rovaniemen kaupungille työsuojelutarkastuksia vuonna 2024 yhteensä 5 kappaletta. Valvontatoimien perusteella kaupunki sai viranomaiselta lähinnä toimintaohjeita, yksi kehoitus koski väkivallan uhan arvioimista riskienarvioinnin osana.

4.7. Työsuojeluvaltuutettujen toimintakertomukset vuodelta 2024

Koulutuspalvelut konsernihallinto elinkeino- ja työllisyyspalvelut teknisten palvelujen sekä ympäristövalvonta (Työsuojeluvaltuutettu Petri Veikkolainen 1.1.-1.6.2024 ja Teppo Mikkonen 2.6. - 31.12.2024)

Koulutuspalvelujen, konsernihallinnon, elinkeino- ja työllisyyspalvelujen, teknisten palvelujen sekä ympäristövalvonnan henkilöstö on ollut edellisten vuosien tapaan aktiivisesti yhteydessä työsuojeluvaltuutettuunsa vuoden 2024 aikana. Yhteydenottoja on tullut sekä työntekijöiltä että esihenkilöasemassa olevilta lähes yhtä paljon. Yhteistyö eri asiantuntijatahojen kanssa on ollut monipuolista tänäkin vuonna (esimerkiksi työterveyshuollon terveydenhoitajat ja lääkärit, kiinteistön omistajien edustajat ja terveystarkastajat). Keväällä 2024 työsuojeluvaltuutettu osallistui koulu- ja opiskeluterveydenhuollon oppilaitosten terveellisuuden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin kolmivuotistarkastuksiin.

Suurin edustettavien joukko on koulutuspalveluiden henkilöstö, joten yhteydenottoja tuli sieltä eniten. Yleisimmät syyt yhteydenottoihin olivat:

1. uhka- ja väkivaltatilanteet,
2. työn kuormittavuus sekä
3. työyhteisön ongelmat.

Muilla alueilla yhteydenotot ovat liittyneet pääasiassa

1. työn kuormittavuuteen ja
2. työyhteisöjen ongelmiin.

Vuoden 2024 aikana osalla Rovaniemen kaupungin kouluilla on ollut käytökseltään hyvin haastavia oppilaita, jotka ovat aiheuttaneet toistuvia uhka- ja väkivaltatilanteita henkilöstölle sekä toisille oppilaille. Väkivaltatilanteet aiheuttavat henkilöstölle stressiä ja myös sairauspoissaoloja. Henkilöstö on osassa kouluja erittäin kuormittunutta. Nämä kuormittavuustekijät tulee saada hallintaan, jotta henkilöstö voi työskennellä terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä.

Myös monenlaisista muista syistä on tehty läheltä piti -ilmoituksia. Esihenkilöiden kanssa on haettu keinoja ja ratkaisuja siihen, että pystytään paremmin ennakoimaan ja ehkäisemään syntyviä tilanteita.

Yhteydenottoja sisäilmastoon liittyvissä asioissa on ollut muutamissa kiinteistöissä. Tähän näyttäisi vaikuttavan toimialoilla tehtävä työ, rakennusten valvonta ja seuranta sisäilman laadun parantamiseksi. Monipaikkainen työ

on jäänyt käytännöksi useilla kaupungin työpaikoilla, etenkin asiantuntijatyössä. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit toteutuivat suunnitellusti syksyllä 2024.

Varhaiskasvatuspalvelut, vapaa-ajan palvelut, ruoka- ja puhtauspalvelut, tilapalvelukeskus (Työsuojeluvaltuutettu Tarja Sikiö 1.1.-31.12.2024.)

Varhaiskasvatuspalveluiden, ruoka- ja puhtauspalveluiden, vapaa-ajan palveluiden ja tilapalveluiden työsuojeluvaltuutetun saamat yhteydenotot eri tahoilta painottuivat varhaiskasvatuksen palvelualueelle, jossa suurin osa edustettavista myös työskentelee. Esille nousi monen tyyppisiä asioita kuten sisäolosuhteet (ilman laatu, valaistus, lämpötilat, melu), ulkotilat, työtapaturmat, työn kuormitukseen liittyvät asiat ja erilaiset työhyvinvoinnin haasteet. Ympäri vuoden toiminnassa olevissa yksiköissä kuumien säiden aiheuttama lämpökuormitus on noussut esille entistä enemmän. Erityisesti tämä kohdistuu päiväkotien toimintatiloihin ja keittiöihin. Sisätilojen osalta haastetta on ollut erityisesti vanhemmissa kiinteistöissä. Päiväkodeissa auringolta suojautumisen mahdollisuudet ovat ulkotiloissa edelleen monilta osin puutteelliset. Parannusta pihaolosuhteisiin on kuitenkin jonkin verran saatu.

Ilmoituksia uhka- tai väkivaltatilanteista tehtiin erityisesti useista päiväkodeista. Monesti tilanteet johtivat myös lapsen fyysiseen rajoittamiseen mikä on aina viimesijainen toimenpide. Tämä voi tulla kyseeseen vain silloin, jos lapsi on vaaraksi itselleen, toiselle henkilölle tai omaisuudelle. Nämä tilanteet olivat monesti pitkäkestoisia ja vaativat usein kahden aikuisen työpanoksen. Tilanteet kuormittivat esihenkilöitä ja työntekijöitä erittäin merkittävästi ja niistä aiheutui myös sairauspoissaoloja ja työtapaturmia. Syyt väkivaltatilanteiden eskaloitumiseen olivat hyvin monisyisiä. Ennalta ehkäisemiseen ja tilanteissa toimimiseen on työntekijöille annettu täydennyskoulutusta. Koulutusta tarvitaan edelleen, jotta voidaan ennakoivasti kehittää työntekijöiden valmiuksia haastavissa tilanteissa toimimiseen. Uusia keinoja terveellisen ja turvallisen työn takaamiseksi on pyrittävä löytämään yhteistyössä ja tähän tarvitaan myös sosiaali- ja terveydenhuollon panosta.

Ergonomiakoulutuksen osalta olisi tarpeen tehdä pitemmän aikavälin kehittämissuunnitelma. Eri tehtävissä korostuvat työergonomian eri puolet, joten tarvitaan monenlaisia kehittämistoimenpiteitä. Työergonomialla voi olla pitkäkestoisia vaikutuksia työkykyyn, joten siihen panostaminen on aina myös taloudellisesti kannattavaa toimintaa.

Työ- ja suojavaate -ohjeistus uudistettiin. Se ei kuitenkaan tuonut mitään olennaista muutosta vallinneeseen tilanteeseen. Tarvetta työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvään koulutustoimintaan olisi ollut enemmän kuin mitä vuoden aikana toteutui. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksillä ja työsuojeluviranomaisen työsuojelutarkastuksilla nousi esiin monia kehittämistarpeita ja osa annetuista suosituksista toteutuikin varsin nopeasti. Työhyvinvoinnin ohjausryhmien uudenmuotoinen toiminta käynnistyi. Niiden toiminnan kehittäminen vaatii jatkossa kaikkien osapuolten sitoutumista yhteiseen tavoitteeseen.

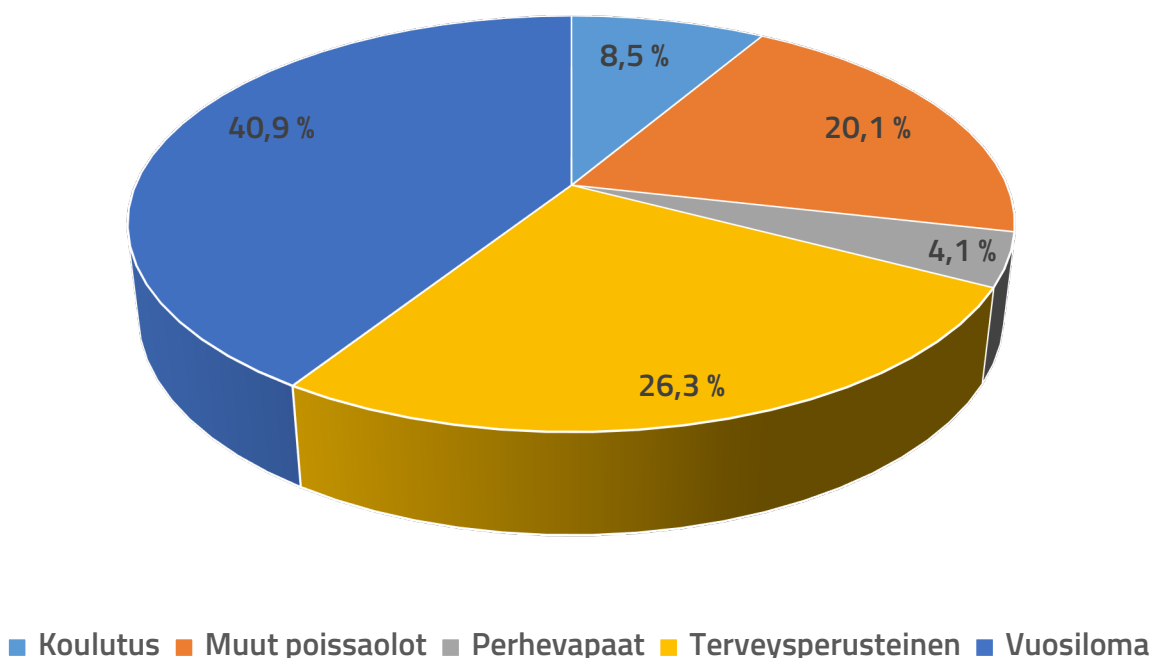
Työnohjauksen, työyhteisösovittelun ja defusing-toiminnan sekä varhaisen tuen keskusteluiden tarve ja merkitys nousivat vahvasti esille. Erilaiset yksilön ja/tai työyhteisön tilanteet tarvitsevat erilaisia tukitoimia. Tarvitaan lisää perehdytystä ja koulutusta siihen, että tukimahdollisuuksia osattaisiin hyödyntää kaikissa työpaikoissa riittävän varhaisessa vaiheessa.

5. Poissaolot

5.1. Poissaolojen jakauma

Poissaolojen osuus teoreettisesta työajasta oli edellisvuoden tapaan n. 18%. Poissaolotyypeistä vuosilomien osuus oli suurin, 40,9 %. Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 26,3 % ja perhevapaiden 4,1 %. Edellisvuoteen verrattuna terveysperusteisten ja perhevapaiden osuus pieneni. Vuosilomien, koulutusten ja muiden poissaolojen osuudet puolestaan kasvoivat.

Poissaolojen jakauma 2024



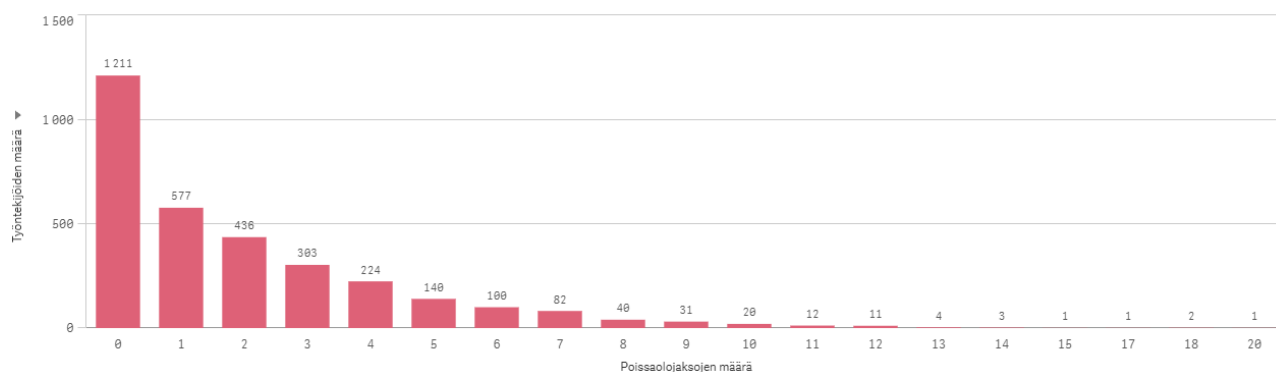
Kuvio 13: poissaolojen jakauma 2024

5.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen seurannan tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeessa olevat henkilöt ja ryhmät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, koska terveysperusteisten poissaolojen kasvu voi viitata työkyvyn heikkenemiseen. Seurannan tavoitteena on myös tunnistaa poissaolojen taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotta mahdolliset toimenpiteet osataan kohdentaa oikein.

Terveysperusteiset poissaolot laskivat hieman edelliseen vuoteen nähden ja olivat kertomusvuoden aikana 13,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2023: 13,9 tpv/htv) (taulukko 6). Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 4,7 % teoreettisesta työajasta (sairauspoissaoloprosentti = terveysperusteiset poissaolopäivät / teoreettinen vuosityöaika). Mikäli pitkäaikaisia kuntoutustukipoissaoloja ei huomioida, sairauspoissaoloprosentti oli 4,4 % (taulukko 5).

Yleisimmin sairauspoissaolot ovat lyhyitä poissaolojaksoja. Kalenteripäivinä poissaoloja kertyy eniten 1-7 päivän poissaoloista. Myös vuonna 2024 lyhyitä poissaoloja aiheuttivat mm. erilaiset kausiluonteiset tartuntataudit. Työterveyshuollon tilaston mukaisesti eniten poissaoloja aiheuttivat edellisen vuoden tapaan mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöt, joiden osuus oli 40 % (2023: 39 %). Toiseksi eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet, joiden osuus laski n. 30 %:iin edellisvuoden 32 %:sta. Lopuista 30 %:sta korostuvat erityisesti hermoston sairaudet ja hengityselinten sairaudet, loput diagnoosit olivat harvinaisempia. Työterveyshuollon tilasto ei sisällä sairauspoissaoloja esihenkilön luvalla, joihin hengitystieinfektioihin liittyvät poissaolot tyypillisesti lukeutuvat. Kaupungin henkilöstöstä 1211:lla henkilöllä ei ollut yhtään alkanutta sairauspoissaolojaksoa v. 2024.



Kuvio 14: työntekijöiden määrä poissaolojaksojen lukumäärän mukaan 2024

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	17491	70
8-29 pv	10431	228
30-59 pv	4181	195
60-89 pv	1469	444
90-179 pv	497	688
Yli 180 pv	0	387
Yhteensä keskimäärin kalenteripäivää / htv	16,2	1,0
Yhteensä keskimäärin työpäivää / htv	11,5	0,7
Sairauspoissaoloprosentti		4,4 %
0 päivää sairastaneet (%- osuus henkilöstöstä)		38 %

Taulukko 4: terveysperusteiset poissaolot 2024 (sisältävät sairauspoissaolot ja työtapaturmat, ei kuntoutuspoissaoloja)

	2023				2024			
Toimiala/Palvelualue	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut
Henkilöstö- ja hallintopalvelut*	2,3%	10,7%	0,6%	2,4%	1,9%	11,5%	0,4%	1,6%
Talous- ja rahoituspalvelut	1%	9,4%	0,6%	5,5%	8,4%	7,7%	0,2%	9%
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	2,3%	14,5%	0,4%	3,7%	1,2%	13,3%	0,2%	0,8%
Tilapalvelut	8,1%	14%	0,1%	1,4%	2,4%	13,3%	0,6%	1,0%
Konsernihallinto	4,9%	12,4%	0,4%	2,2%	2,5%	12,1%	0,4%	1,8%
SIHY Hallintopalvelut	11%	9,1%	0,4%	1,9%	2,2%	11,4%	0,4%	3,4%
Koulutuspalvelut	4%	2%	1,4%	4,9%	3,6%	2,2%	1,2%	4,7%
Ruoka- ja puhtauspalvelut *	7,7%	13,9%	0,2%	2,1%	8,8%	12,7%	0,2%	2,5%
Vapaa-ajan palvelut	3%	9,6%	2,4%	3,7%	3,1%	10,9%	1,6%	3,4%
Varhaiskasvatuspalvelut	6,3%	9,1%	1,3%	5,3%	6,4%	9,9%	2,0%	5,0%
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	5%	6,3%	1,4%	4,8%	4,9%	6,7%	1,5%	4,6%
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	4,2%	10,4%	0,1%	0,5%	4,1%	9,6%	0,6%	2,2%
Elinvoimapalvelut	4,2%	10,4%	0,1%	0,5%	4,1%	9,6%	0,6%	2,2%
Tekniset palvelut *	3,2%	11,2%	1,0%	2,7%	2,9%	13,0%	2,7%	2,2%
Ympäristöpalvelut *	4,5%	11,8%	0,9%	3,6%	4,6%	11,7%	2,3%	5,0%
Tekniset palvelut	3,7%	11,4%	1,0%	3,0%	3,5%	12,5%	2,5%	3,2%
Kaikki yhteensä	5%	7%	1,3%	4,5%	4,7%	7,4%	1,5%	4,3%
Poissaolot työpäivää/htv	13,9	19,5	3,7	12,6	13,1	20,5	4,2	12,1

Taulukko 5: poissaolot toimialoittain ja palvelualueittain, prosenttia teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta

*) Vuoden 2023 vertailuluvussa on esitetty koko vuoden toteuma ja se sisältyy nykyisen toimialan lukuun, vaikka palvelualue on siirtynyt toimialalta toiselle vuoden 2023 aikana.

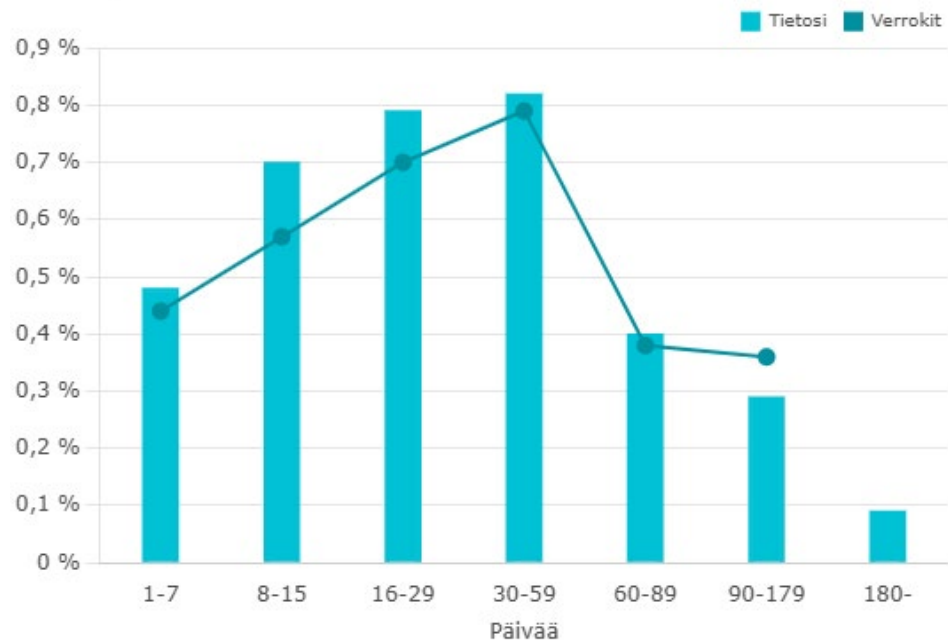
6. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut Rovaniemen kaupungissa olivat kertomusvuonna noin 111 M€ (vuonna 2023: 107,5 M€). Kustannusten pieni nousu johtuu pääosin henkilötyövuosimäärän kasvusta sekä virka- ja työehtosopimuksilla sovitusta palkankorotuksista.

Toimiala/palvelualue	Toteuma 2023	Toteuma 2024	Muutos
Kaupunginhallitus	-3 793 290	-4 834 417	1 041 127
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	-91 491 761	-92 870 846	1 379 085
Elinvoimapalvelut	- 3 190 279	-3 401 578	211 299
Tilapalvelut	-3 076 623	-2 978 704	-97 919
Tekniset palvelut	-5 955 466	-6 364 023	408 557
Kaupunki yhteensä	-107 507 418	-111 012 293	3 504 875

Taulukko 6: henkilöstökulut 2024

Sairauspoissaolokustannukset 2024



Kuvio 15: Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset 2024 (ei sisällä sijaiskuluja), prosenttia palkoista

7. Henkilöstöresurssit

7.1. Henkilöstömäärä ja -rakenne

Palvelussuhteet

Kaupungin palveluksessa vuoden 2024 viimeisenä päivänä oli 2199 henkilöä (taulukko 7.1.). Naisten osuus henkilöstöstä on 79 % (2023: 79 %). Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli 21 % (2023: 23%) henkilöstöstä. Määräaikaisten työsopimusten yleisimmät perustelut olivat avoimen vakanssin hoito, palkattomien virka/työvapaiden sijaisuudet, hanketehtävät ja perhevapaan sijaisuudet.

	Palvelussuhde 31.12.2023			Palvelussuhde 31.12.2024		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakituiset	372	1340	1712	385	1345	1730
Määräaikaiset	102	417	519	84	385	469
- joista työllistettyjä	17	11	28	5	6	11
Kaupunki yhteensä	474	1757	2231	469	1730	2199

Taulukko 7: palvelussuhteet 31.12.2023 ja 31.12.2024

Henkilötyövuosi ja työpanos

Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin kuin edellä mainittu poikkileikkaustieto, koska henkilötyövuosi on nimenomaan palkkasuhteessa ja kokoaikatyössä olevien määrä kalenterivuonna. Se saadaan muuttamalla osan vuotta kestäneet palvelussuhteet vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Yksi henkilötyövuosi (HTV 2) tarkoittaa yhden kokoaikaisen työntekijän koko vuoden kestävää palkallista palvelussuhdetta. Henkilötyövuotta voidaan nimittää myös bruttotyöpanokseksi, koska siinä ei ole otettu huomioon palkallisia poissaoloja eikä lisä- tai ylityötä. Määräaikaisten osuus bruttotyöpanoksesta oli 29,6 prosenttia.

	Vakituiset 2023	Määräaikaiset 2023	Yhteensä 2023	Vakituiset 2024	Määräaikaiset 2024	Yhteensä 2024
Rovaniemen kaupunki	1427	643	2070	1482	623	2105

Taulukko 8: henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) 2023 ja 2024

Ikäjakauma

Taulukossa 10 on kuvattu Rovaniemen kaupungin henkilöstön ikäjakauma poikkileikkaustietona joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Alle 40 -vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 34,3%, mikä oli hieman vähemmän kuin edeltävänä vuonna (2023: 35,6%). 50 vuotta täyttäneiden osuus 41,5% hieman nousi edellisvuodesta (2023: 41%). Myös keski-ikä Rovaniemen kaupungin organisaatiossa nousi vuoden 2023 45,1 vuodesta 45,5 vuoteen.

2023			2024		
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus	Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	279	12,5	alle 30	243	11,1
30-34	254	11,4	30-34	251	11,4
35-39	260	11,6	35-39	260	11,8
40-44	251	11,3	40-44	251	11,4
45-49	273	12,2	45-49	281	12,8
50-54	257	11,5	50-54	258	11,7
55-59	337	15,1	55-59	310	14,1
60-64	301	13,5	60-64	320	14,6
yli 65	19	0,9	yli 65	25	1,1
	2231	100		2199	100

Taulukko 9: henkilöstön ikäjakauma 2023 ja 2024

7.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilökunnan lähtö- ja tulovaihtuvuus vuoden 2024 aikana on esitetty palveluksesta eronneiden ja palvelukseen tulleiden lukumääränä. Lisäksi on laskettu lähtö- ja tulovaihtuvuus- prosentit suhteuttamalla em. lukumäärät vuoden lopun vakinaisen henkilökunnan lukumäärään. Suhteellinen vaihtuvuus laski reilusti vuoteen 2023 verrattuna alkaneissa (v. 2023: 13,7%). Päättäneissä palvelussuhteissa suhteellinen vaihtuvuus oli melko samalla tasolla kuin edeltävänä vuonna (v. 2023: 6,7%)

Luvussa ei ole mukana kaupungin sisäisiä siirtoja. Palvelualueiden välisiä sisäisiä siirtoja oli vuoden 2024 aikana 14 kappaletta.

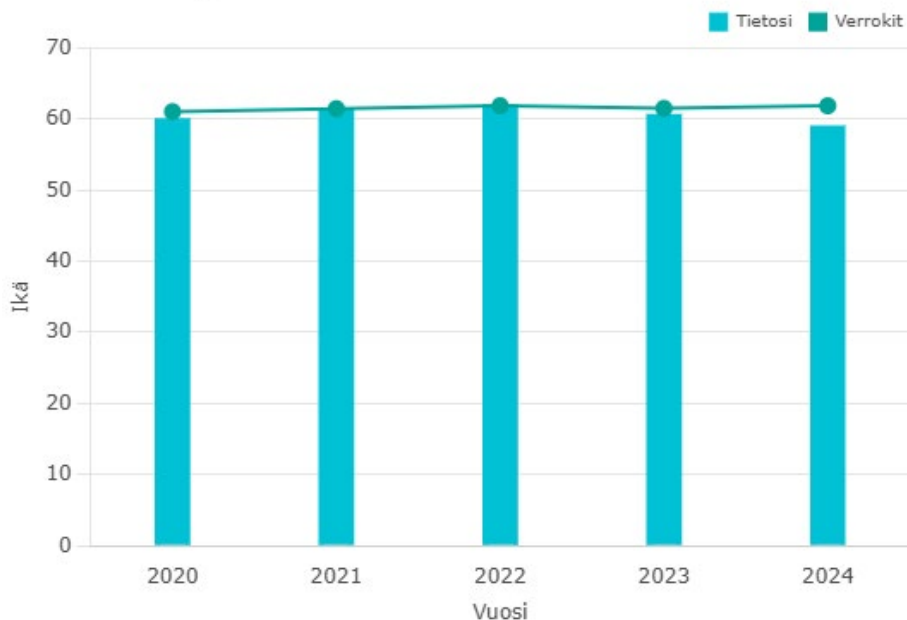
Vakinaiset	Lukumäärä 2024	Vaihtuvuus% 2024
Alkaneet palvelussuhteet	139	8,0%
Päättäneet palvelussuhteet	121	7,0%
Vakinainen henkilöstö: 1730		

Taulukko 10: vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2024

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli edellisvuoden tapaan laskussa. Vuonna 2024 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59 vuotta kun vuonna 2023 se oli 60,6 vuotta. Alkaneista eläkkeistä vanhuuseläkkeiden määrä on laskenut edellisestä vuodesta neljällä alkaneella eläkkeellä. Terveysperusteisista eläkkeistä työkyvyttömyyseläkkeiden määrä putosi yhdeksästä yhteen ja osakuntoutustukien määrä neljästä kahdeksaan. Muiden terveysterveysten eläkkeiden määrä

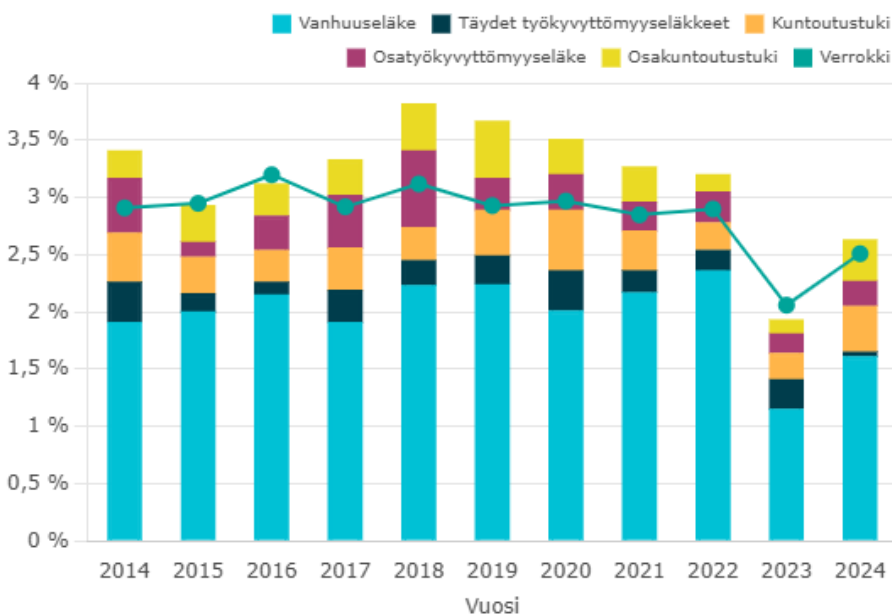
pysyi lähes samana. Terveysperusteisten eläkkeiden suhteellinen osuus laski vuonna 2024 vuoden 2023 42 %:sta 39 %:iin.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



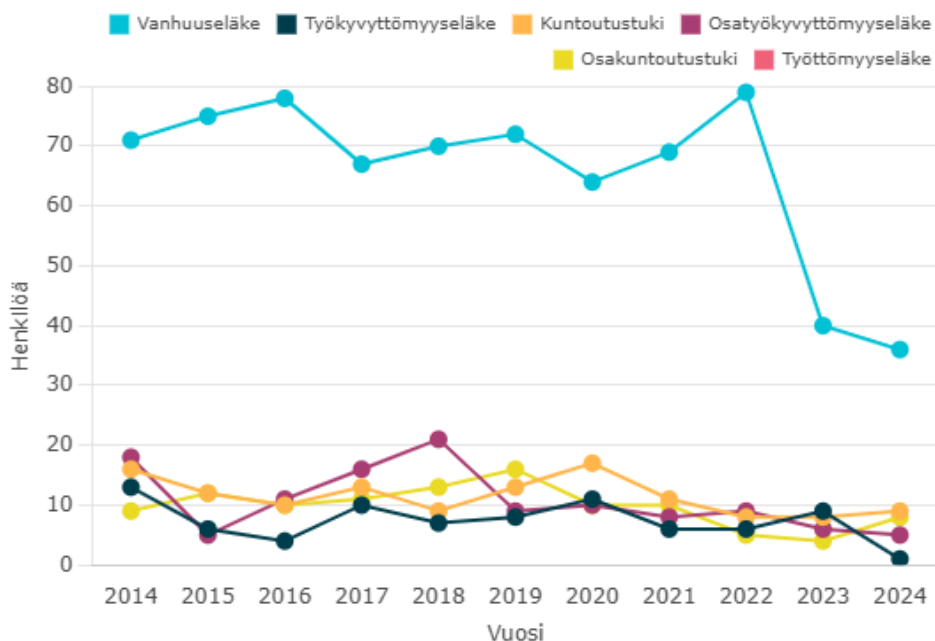
Kuvio 16: eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2020-2024.

Eläkkeiden alkavuus



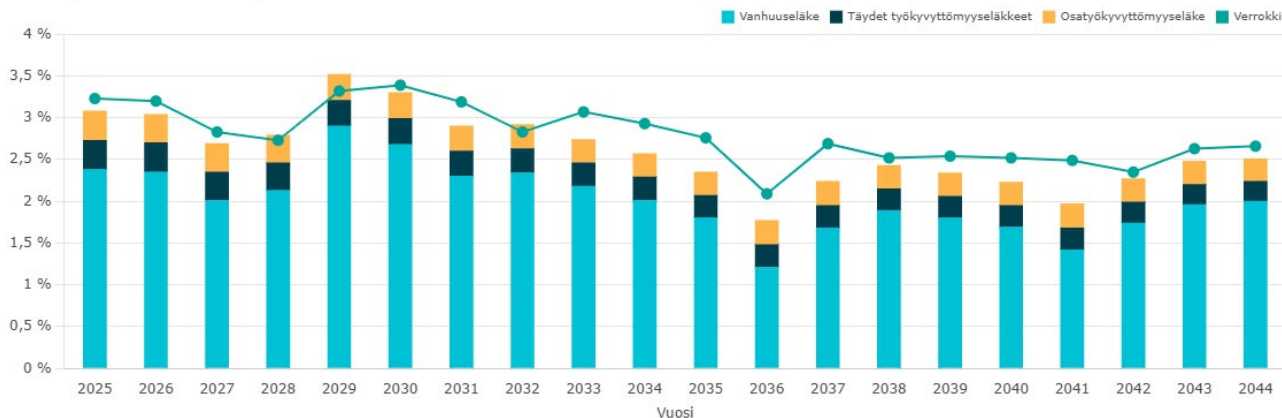
Kuvio 17: eläkkeiden alkavuus 2014 - 2024

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 18: eläkkeelle siirtyneiden määrä 2014 - 2024

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvio 19: eläköitymisennuste 2025 - 2044

Tunnuslukujen selitykset

Henkilötyövuosi (HTV2)

Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / $365 * (\text{osa-aikaprosentti}/100)$

Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus: vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden henkilöiden lukumäärinä.

Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina, jotka lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

Työpanos

Kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, sunnuntailla ja työaika lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika.